

MAGAZÍN Agrofert



- 4 ROZHOVOR S ANDREJEM BABIŠEM
- 13 VZDĚLÁVÁNÍ VE FATŘE A PRECHEZE
- 22 CERTIFIKACE VÝROBY BIOPALIV
- 28 MASOZÁVODY KMOTR A KRAHULÍK SE PŘEDSTAVUJÍ

ÚVOD

- 3 Editorial

HOLDING

- 4 Rozhovor s Andrejem Babišem
6 Pojem Human Resources (lidské zdroje) není to správné označení
9 Přehled fúzí v zemědělské divizi Skupiny
10 Ocenění Ruban d'Honneur
Občanské sdružení Život dětem děkuje za možnost zakoupení lékařských přístrojů

CHEMIE

- 11 Synthesia zvyšuje prodeje organických pigmentů
12 Fatra, a. s., získala dotační prostředky na pokračování Akademie Fatra II.
13 Vzdělávání v Precheze
14 Dokořán otevřené dveře v Deze a Precheze
16 Zásadní změny v hospodaření s energiemi v závodě Fatra, a. s.
18 Po pěti letech jsme získali významné obchodní partnery
19 Pigmenty Fepren slouží umělecké tvorbě
20 Nová plnicí linka velkoobjemových vaků v Lovochemii
Nový analyzátor pro Lovochemii
21 Virtualizace serverů v Lovochemii dokončena

ZEMĚDĚLSTVÍ

- 22 Certifikace řetězce výroby biopaliv
24 Synergie v oblasti marketingu
26 AGROMASS, a. s., nová společnost Skupiny Agrofert na poli obnovitelných zdrojů energie

POTRAVINÁŘSTVÍ

- 28 Kroměřížské trvanlivé salámy
29 Masozávod Krahulík
30 PENAM expanduje na maďarský trh
31 Redesign značek Kostelecké uzeniny a Maso Planá

KALEIDOSKOP

- 32 Zdravé srdce Průhonice opět ožívá
33 Dny otevřených dveří v Sokolovně
34 Představujeme
Plot nás spojuje



9



11



16



14



18



22



24



29



32



Milé kolegyně, milí kolegové,

září si většina z nás spojuje s koncem slunečných, trochu bezstarostnějších dnů a s koncem letních dovolených. Mnozí z nás mají září spojené především díky svým potomkům se začátkem školní docházky a někteří začínají v tomto měsíci myslet i na své vlastní vzdělávací a rozvojové aktivity. A právě na vzdělání a rozvoj se zaměřují klíčové články aktuálního vydání Agrofert magazínu.

Zajímá vás, jak by měl vypadat ideální manažer nebo jakých vlastností si u zaměstnanců váží generální ředitel společnosti AGROFERT HOLDING, a. s.? Mnohem více se dozvíte v rozhovoru, ve kterém Ing. Andrej Babiš vyjadřuje svůj osobní postoj k personálním otázkám a nastiňuje, kam by se měla ubírat personální politika Skupiny Agrofert.

Otočíte-li na další stranu, článek personálního ředitele, Ing. Daniela Rubeše, vás seznámí s personální politikou a některými jejími aspekty, jako např. komunikace mezi jednotlivými společnostmi holdingu, práce s talenty nebo projekt interní vzdělávací agentury.

Na vzdělávání a rozvoj svých zaměstnanců myslí i společnosti Fatra, a. s., a Precheza a. s., které v září zahajují za využití fondů EU vzdělávací programy zaměřené na rozvoj znalostí a schopností svých zaměstnanců.

Rozvoj se ovšem netýká pouze jednotlivců, potažmo zaměstnanců, ale i celé Skupiny Agrofert. Uvnitř magazínu se vám představí čtyři nové společnosti. Jedná se o zahraniční akvizice společnosti Penam, a. s., pekárenské společnosti Ceres a Multi. Potravinářský sektor se rozrostl o dva masozávody mající na českém trhu dlouhou tradici, tj. závody Kmotr a Krahulík. A nováčkem zemědělského sektoru se stala společnost Agro-mass, a. s., obchodující na poli obnovitelných zdrojů energie.

V neposlední řadě je třeba také upozornit na ocenění Ruban d' Honneur, které získala společnost AGROFERT HOLDING, a. s. v předposledním kole soutěže European Business Awards. Právě v tomto měsíci probíhají rozhovory a prezentace před porotci v Londýně a rozhoduje se o vítězi. Přejeme všem zaměstnancům a společnostem úspěšné poslední čtvrtletí roku 2010 a příjemné chvíle strávené při čtení zájmového Agrofert magazínu.

Vaše redakce

Čeká nás mnoho věcí, které musíme změnit

Rozhovor s předsedou představenstva a generálním ředitelem
AGROFERT HOLDING, a. s., Andrejem Babišem,
na téma personální politiky ve Skupině Agrofert



Jakou důležitost přikládáte personální politice ve Skupině Agrofert? Jste spokojen se současným stavem?

Vztah k našim zaměstnancům, manažerům, je tím nejdůležitějším ze všech problémů, které řeším pro rozvoj Skupiny a její budoucnost. Se současným stavem nejsem vůbec spokojen. Hrajeme si na synergie, rybníčky a programy, ale často chybí jednoduchý základ. Nemluvíme, anebo málo mluvíme s lidmi o jejich představách, o tom, co by chtěli dělat, kde by chtěli pracovat, na jakých pozicích a jaké mají ambice a názory. Personální náhrady jsou často formální. Někteří manažeři nemají vůbec zájem mít mladé perspektivní lidi, vychovávat je, dát jim příležitost. Hrají všechno na sebe, na svoji nenahraditelnost. S lidmi nemluvíme otevřeně, bojíme se je kritizovat do očí, ale dobře je pomlouváme, když nejsou přítomni. Neexistují konkrétní rozvojové programy pro jednotlivce, protože často nevíme, co s nimi zamýšlíme. Nemáme připravené manažery na klíčové manažerské posty.

S jakými nedostatky se ještě potýká personální politika?

Těch nedostatků je strašně moc. Soustředíme se na nábor lidí zvenku, ale vlastní zaměstnance pořádně neznáme. Nevěnujeme dostatečnou pozornost lidem, kteří přicházejí zvenčí, před jejich přijetím ani po dobu zkušební lhůty. Čeká nás mnoho věcí, které musíme změnit. Já sám jsem nadělal v personální práci množství chyb a předcházející kritika se mě také významně týká. Učím se a snažím se v této problematice zlepšovat a mám velkou radost, když se trefím a najdu kvalitního

manažera nebo zaměstnance. Problém je, že stále hledáme více lidí zvenčí než ze Skupiny, protože ji nemáme dostatečně zmapovanou a nevíme, jaký potenciál v ní je. To je hlavní úkol, který nás čeká, a potrvá velice dlouho, než vše dostaneme na akceptovatelnou úroveň. Je to škoda, protože podle počtu žádostí o zaměstnání u nás by se dalo usuzovat, že jsme pro lidi atraktivní zaměstnavatel. Myslím, že atraktivní jsme. Ale jen pro lidi, kteří chtějí podnikat, jsou iniciativní, kreativní a mají tah na branku. Ne pro ty, kteří chtějí mít všechno nalinkované a potřebují mít na všechno instrukce.

Myslíte si, že lidé nemají ambice?

Lidi, kteří ve Skupině Agrofert mají kariéru ambice, znám málo. Snad kromě jednoho případu se u mne o konkrétní pozici nikdo nehlásil. Já to nechápu a uvedl bych svou osobní zkušenost. Měsíc po nástupu do zaměstnání jsem dal výpověď, protože ze mne dělali sekretářku. Až potom mi dali konkrétní práci. Věděl jsem, že když budu dobrý, budu obchodním delegátem v severní Africe. Čekal jsem osm let a povedlo se. Nevěřím, že nemáme ve Skupině ambiciózní lidi, kteří kromě peněz chtějí něco dokázat, chtějí vědět kde, a jestli vůbec, s nimi zaměstnavatel počítá. Personální dobudování Skupiny a vytvoření kvalitních personálních náhrad je pro mne hlavní úkol a budu mu věnovat největší úsilí. Skupina Agrofert je svou historií, konceptem a rozsahem jedinečná ve střední Evropě. V lednu 1993 nás bylo pět zaměstnanců. To, co jsme vytvořili, vzniklo z práce našich lidí, máme skvělé manažery, zaměstnance, ale i obrovské nevyužité rezervy.

Je personální politika ve velké skupině, jakou je Agrofert, něčím specifická? Existují nějaké rozdíly mezi personální politikou v zemědělství, chemii, potravinářství?

Velké rozdíly neexistují. Rozdílný je přístup firem z jednotlivých odvětví. Chemie má podstatně delší tradici a možná lépe nastavené systémy, ale zase je to o lidech. Máme šéfy firem, kteří mají jasná jména personálních náhrad, jiní se tím zabývají jen formálně.

Jaké pracovní pozice jsou nyní nejžádanější v segmentech zemědělství, potravinářství a chemie Skupiny Agrofert?

Všechny jsou žádané. Ale každá firma má být řízena obchodně. Dnes umí každý vyrobít všechno, ale největší umění je to prodat, vytvořit dlouholetou důvěru a vztah se zákazníkem. Takže dobří obchodníci jsou velice žádaní v každém našem byznysu.

Holding nyní nabývá středoevropského rozsahu. Jak bude Skupina Agrofert v budoucnu řešit personální politiku v rámci zahraničních akvizic?

Strategie je jasná. Zahraniční firmy mají řídit manažeri země, ve které podnikáme. Některé pozice bychom ale měli obsazovat našimi lidmi. Například finanční ředitel, toho hledáme do naší holandské firmy.

Jak si představujete ideálního manažera? Jaké vlastnosti a schopnosti by měli mít lidé zastávající řídicí pozice ve Skupině Agrofert?

Těžká otázka. Měl by být hlavně normální. Exhibicionistů, kteří se ženou za vlastní slávou nebo si dokazují svoje ego, jsem potkal dost. Stejně jako těch, kteří jsou schopni kvůli těmto vlastnostem Skupinu poškodit. Vztahy manažerů v jednotlivých firmách jsou různé. Ale řekl bych, už skoro jako důchodce, že kdysi byly lepší. Možná je to dáno celkovými vztahy ve společnosti. Kdysi dobrý standard, kterým byl byt v paneláku, auto a dovolená v zahraničí, vytvářel minimum závislosti a lidé se k sobě chovali lépe. Dobrý manažer by měl mít charisma, umět strhnout lidi, motivovat je a měl by mít pokoru, umět být tvrdý, ale i lidský a být příkladem pro své podřízené.

Často hovoříte o takzvaných personálních náhradách. Kterých zaměstnanců se tvorba personálních náhrad týká? Jak by měla podle vašeho názoru vypadat příprava těchto personálních náhrad?

Týká se to manažerů a všech klíčových pozic, jako například technolog na výrobu čpavku nebo výrobu uzenu. Příprava závisí na pozici, na kterou se připravuje. Důležité je zapojení kandidáta do praxe, převzetí zodpovědnosti, podrobení stresové zátěži a znalost cizích jazyků.

Jaký způsob získávání nových zaměstnanců upřednostňujete: interní výběrové řízení, tedy dát šanci ambiciózním pracovníkům ve Skupině Ag-

rofert, kteří chtějí změnit svou pozici v rámci Skupiny, nebo externí výběrové řízení?

Určitě bych preferoval interní, jelikož by Skupina měla kandidáta znát. U externistů je to větší riziko. Ale nejdřív musíme vědět, kdo tito internisté jsou a jestli mají ambice.

Čím je podle vás vhodné zaměstnance motivovat a udržovat si klíčové pracovníky?

Příze jsou důležité, motivace přímo úměrná výsledku firmy. Dále kariéru postup, perspektiva, vztahy na pracovišti a společenské uznání. Pochvala nadřizného – tady mám velké rezervy, ale bohužel řeším samé průsery, tak nevím, koho mám za to chválit. Ale polepším se. Určitě se dělá plno věcí dobře, možná o nich ani nevím.

Považujete potřebu soustavného vzdělávání za něco, bez čeho se v budoucnu neobejdeme? Pokud ano – jakých oblastí by se toto vzdělání mělo týkat?

Praxe je nejlepší vzdělávání. Cizí řeči. Jinak každý by se měl vzdělávat podle svých rozvojových potřeb, které musíme identifikovat.

Je pro vás důležitá spolupráce se středními a vysokými školami? A kam by měla tato spolupráce z pohledu Skupiny Agrofert směřovat?

Určitě. Měli bychom získat nejlepší studenty a oni u nás praxi a informace. Reálný život je úplně jiný než teorie ve škole.

Ve Skupině Agrofert již dva roky probíhá Junior program, zaměřený na rozvoj mladých klíčových pracovníků. Vidíte v těchto programech efektivní způsob budování manažerského potenciálu?

To nevím. Nejsem si jistý, jestli účastníci programu vědí, proč tam chodí a co s nimi zaměstnavatel zamýšlí. Spíš si myslím, že to nevědí.

Jakých vlastností si obecně u zaměstnanců ceníte?

Pracovitosti, otevřenosti, kombinace zdravé agresivity s pokorou, loajalitou a čestností.

Redakce

Pojem Human Resources (lidské zdroje) není to správné označení

Jsou-li předmětem diskuse lidé – zaměstnanci, bavme se raději o lidském potenciálu. Rozdíl je na první pohled asi každému jasný. Zdroje se v zásadě pouze spotřebovávají, naopak s potenciálem je nutné pracovat, rozvíjet ho a pečovat o něj. Ne náhodou je v zářijovém čísle Agrofert magazínu věnováno personální problematice více prostoru, než bývalo v minulých číslech obvyklé. V rozhovoru s generálním ředitelem Agrofertu panem Babišem bylo řečeno mnoho důležitých postojů, aktuálních problémů a východisek, které se vztahují k personální problematice Skupiny. Velmi důležité je rovněž pochopit a respektovat takřka raketovou dynamiku holdingu v posledních několika letech.



Personální ředitel společnosti
AGROFERT HOLDING, a. s., Daniel Rubeš

Za tu dobu do něj vstoupily, či naopak z něj zmizely nebo byly přetřansformovány desítky společností s různými procesy, systémy a samozřejmě také vžitými kulturami. V současné době neexistuje v České republice jiná tak rychle expandující korporace. Pokud máme v budoucnu tvořit „dobře fungující stroj“, je nutné mít kvalitní lidi a dobře nastavené procesy. Pak je také namístě jasně vymezit, co bude „základ“ napříč holdingem (a to se netýká pouze oblastí HR), jaké další procesy, systémy a oblasti budou více či méně závazné pro jednotlivé společnosti a kdo a za co bude zodpovídat.

ÚSPĚŠNÁ PERSONÁLNÍ POLITIKA

V současné době zaměstnáváme okolo 25 tisíc lidí ve více než 200 společnostech. Každá z těchto společností má svou personální politiku. Někde se soustředí pouze na zvládnutí základních administrativních procesů, které souvisejí s pracovněprávním vztahem, jinde se naopak věnují procesům, které souvisejí s rozvojem lidského kapitálu. Obecně lze říci, že Skupina má velké personální know-how, má velmi mnoho

kvalitních personalistů, kteří se nesnaží řešit pouze každodenní operativu, ale vnímají personální práci jako jednu ze strategických činností, v dostatečném předstihu reagují na personální potřeby firmy a jsou těmi správnými „business partnery“ ředitelům, obchodníkům, specialistům či jiným řídicím pracovníkům. Na druhou stranu úspěšnou personální politiku nevytvářejí jen personalisté, ale i manažeři a výkonní pracovníci, kteří na rozdíl od personalistů musí veškeré strategie nejenom vést, ale i udržet při životě. Cílem holdingové personální politiky je objevovat vše dobré a to synergicky využívat. Základem jsou pochopitelně informace a neustálé mapování personálních procesů a lidí, hodnocení jejich výkonu a potřeb. Je nutné znát organizaci firem a obsazenost klíčových pozic, věkovou strukturu pracovníků, jejich odbornost, rozvojové potřeby či kariérní plány. Oblastí, kterým je nutné věnovat určitou péči, je velmi mnoho. Primárně je to práce manažerů či personalistů jednotlivých firem. Holding by měl nabídnout nástroje, jak být více efektivní, jak pracovat s talenty a personálními náhradami, jak lépe hod-

notit výkon, jak pracovat s informacemi, jak získávat ty správné pracovníky nebo jak lépe komunikovat.

PERSONÁLNÍ PORTÁL SKUPINY AGROFERT

Komunikace patří mezi klíčové prvky personální politiky Skupiny Agrofert. Pro efektivní sdílení informací mezi personalisty Skupiny a následně manažery či přímo pracovníky bylo vyvinuto internetové prostředí, které slouží jako datový sklad. Bude zde probíhat základní komunikace mezi personalisty a následná publikace důležitých informací na webech jednotlivých společností. Možnosti využití tohoto nástroje jsou obrovské. Začíná zde fungovat personální kontroling, bude zde možné administrovat a následně publikovat interní a externí výběrová řízení, informace o vzdělávacích akcích či firemních benefitech nebo akce personálního marketingu.

PRÁCE S TALENTY A BUDOVÁNÍ SYSTÉMU PERSONÁLNÍCH ZÁLOH

Každý manažer má povinnost talentované pracovníky nejenom vyhledávat, důležité je

s nimi rovněž pracovat, motivovat je a rozvíjet. Ve Skupině není mnoho společností, které by s talenty nějak řízeně pracovaly a budovaly týmy nebo systém personálních náhrad, a to nejenom na pozice manažerů, ale i specialistů. Tato oblast patří k nejkomplikovanějším oblastem personální práce vůbec. Ze strany manažerů není jednoduché povznést se nad pocit vlastní nepostradatelnosti nebo najít čas, případně finanční prostředky, které jsou k budování kvalitního týmu potřebné. Nemalou roli hraje i osobní odvaha nekvalitní podřízené pracovníky obměnit nebo také nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce. Budování kvalitního týmu je tak hlavním zadáním nejenom pro personalisty, ale především pro manažery jednotlivých společností. Skupinová personální politika se tak bude týkat především oblasti vzdělávání a rozvoje, interního trhu práce a synergií na trhu externím a spolupráce se školami. Cílem je s talenty pracovat a personální náhrady vychovávat primárně z vlastních zdrojů. Na školách soustavně hledáme a dále budeme hledat mezi studenty, budeme je vtahovat do praxe a ty nejlepší zaměstnáme. Na externím trhu práce budeme využívat síly a jména Skupiny a zkvalitníme výběrový proces.

PROJEKT INTERNÍ VZDĚLÁVACÍ AGENTURY

Vzdělávání a rozvoj pracovníků patří ke klíčovým personálním procesům každé firmy. Klíčové pracovníky, talenty, specialisty, odborníky není nutné pouze identifikovat, ale je nutné znát a řešit i jejich rozvojové potřeby. Každá společnost Skupiny investuje do vzdělávání a rozvoje pracovníků nemalé prostředky, a to ať už se jedná o manažerské – měkké či tvrdé vzdělávání, legislativní či odborné a profesní vzdělávání. Vzdělávací potřeby v jednotlivých segmentech (chemie, potravinářství, zemědělství) jsou hodně podobné. Navíc díky dosavadním vzdělávacím aktivitám jednotlivých společností vznikla databáze kvalitních vzdělávacích modulů a lektorů, které je možno sdílet. Cílem je nejenom získat lepší cenu a nabízet vysokou a prověřenou kvalitu vzdělávání, ale hlavně standardizovat úroveň a obsah znalostí, umožnit setkávání pracovníků napříč Skupinou a sdílet jejich praktické zkušenosti. Pro vybrané vzdělávací akce je možné využít

i interních lektorů – odborníků na danou problematiku, kteří mohou své znalosti předat dál. Z tohoto důvodu byla založena interní vzdělávací agentura AGFoundation, s. r. o., která bude synergie v oblasti vzdělávání zastřešovat. V současné době se připravují otevřené vzdělávací kurzy z oblasti finančního řízení, personalistiky, marketingu, obchodu nebo i nových trendů, které souvisejí se změnou a rozvojem technologií nebo změnou strategie řízení. Byl spuštěn projekt e-learningu, kde jsou k dispozici vzdělávací moduly Školení řidičů, BOZP. Počátkem září bude zahájeno firemní vzdělávání manažerů společnosti Precheza a následně v říjnu společnosti Kostelecké uzeniny. Připravuje se rovněž odborné vzdělávání např. pracovníků prvovýroby – zootechniků a agronomů. Stejně tak prošly v uplynulých třech letech top managementy našich společností testováním Development centra, kde byly definovány jejich rozvojové potřeby, ale doposud nebyla v mnoha případech dána možnost tyto potřeby uspokojit. V nabídce aktivit interní vzdělávací agentury AGFoundation bude možné nalézt rovněž i vzdělávací moduly určené právě top managementům našich firem.

INTERNÍ TRH PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Vnitřní trh práce, podobně jako například i rotace pracovníků, patří ve velkých korporacích k běžným samozřejmostem. Ve Skupině Agrofert je velmi mnoho kvalitních a ambiciózních lidí, o které mnohdy přicházíme, protože jim nejsme schopni nabídnout další pracovní výzvy či zodpovědnosti. Řada firem pracuje s kariérními plány, má své personální zálohy, takže mnoho pracovníků ví, co je v jejich budoucnosti v dané společnosti čeká. Jedná se ale pouze o zlomek z celkového počtu 25 tisíce zaměstnanců. Dalších mnoho kvalitních lidí má určitě zájem svou kariéru budovat, ale na dané pozici a v dané firmě nemá třeba tu správnou příležitost. Po jisté době se tak může dostavit pocit vyhoření či určité frustrace, který může vyústit až v odchod ze Skupiny. Přitom jednotlivé společnosti průběžně vypisují externí výběrová řízení, komplikovaně vybírají z externích uchazečů a uvnitř Skupiny je možná někdo, kdo by plně vyhovoval jejich požadavkům a koho by daná nabídka oslovila. Bohužel nejsme schopni jednoduše spojit interní poptávku a nabídku. Zcela chybí holdingová komunikace na toto téma. V současné





době připravujeme v prostředí personálního portálu databázi interních výběrových řízení, kde bude možné nabídku volných pracovních pozic administrovat a publikovat. Následně bude možné na tuto poptávku ze strany případných zájemců reagovat. Podobně bude aktuální nabídka volných pracovních míst ve Skupině publikována v každém čísle Agrofert. magazínu

EXTERNÍ NÁBOR A STANDARDIZACE VÝBĚROVÉHO PROCESU

Skupinu Agrofert lze s jistou nadsázkou považovat za obrovskou personální agenturu, která působí nejenom na území České republiky, ale i Slovenska. Každá ze společností více či méně vypisuje výběrová řízení a hledá nové pracovníky. Do každé společnosti rovněž přicházejí žádosti zájemců o zaměstnání. Personalisté komplikovaně spravují veškeré náležitosti vztahující se k výběrovým řízením. Absolutně nefunguje sdílení zajímavých životopisů napříč Skupinou. Podobně jako v případě interních výběrových řízení bude personální portál Skupiny sloužit pro administraci a následnou publikaci poptávky v prostředí personálního portálu Skupiny. V této aplikaci se budou výběrová řízení nejenom administrovat, ale bude zde probíhat i správa uchazečů, komunikace s nimi a jejich hodnocení. Personalisté pak budou moci v databázi zájemců o práci jednoduše podle zadaných kritérií a potřeb vyhledávat ty vhodné.

Dalším významným úkolem v oblasti externího náboru je sjednocení samotného výběrového procesu, hodnocení a testování uchazečů a standardizace úvodního adaptačního procesu u pracovníků, kteří budou na klíčové pozice vybíráni.

SPOLUPRÁCE SE ŠKOLAMI, UDRŽENÍ ODBORNOSTI V SYSTÉMU PRIMÁRNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A IDENTIFIKACE TALENTOVANÝCH JUNIORŮ

Celé Skupiny Agrofert, stejně jako většina výrobních podniků v České republice, se velmi zásadně dotýká nedostatek kvalifikovaných pracovníků v jednotlivých oborech. Věkový průměr na klíčových odborných pozicích bývá vysoký a již nyní jsme v situaci, kdy nám začínají chybět například profese typu chemik, pekař, řezník, zooteknik či agronom. Zájem o studium těchto oborů klesá, většina studentů preferuje studia humanitních či ekonomických oborů a kvůli tomu odborné specializace na středních i vysokých školách postupně zanikají. Cílem personální politiky Skupiny je jednoznačně odbornost v primárním vzdělávání udržet, zvýšit zájem o studia těchto oborů a získávat mladé talentované absolventy středních i vysokých škol. Je nezbytné propagovat tyto obory v segmentech pro nás důležitých, navázat kontakt se školami i se studenty a vtáhnout je do praxe. Mnoho našich společností se školami již spolupracuje. Jmenujme například Vysokou školou chemicko-

technologickou v Praze, Fakultu chemicko-technologickou Univerzity Pardubice, SPŠ chemickou v Pardubicích a Ústí nad Labem, Českou zemědělskou univerzitu, Střední zemědělskou školu v Pelhřimově a Benešově či Vyšší odbornou školou ekonomických studií a Střední průmyslovou školou potravinářských technologií v Praze. Do budoucna budeme chtít síť pro nás páteřních škol ještě dále rozšiřovat napříč celou Českou republikou a všemi segmenty, ve kterých podnikáme. Kromě přímé spolupráce se studenty lze zázemí škol využívat i k řadě rekvalifikačních aktivit, zejména pro pracovníky v dělnických profesích. Chemičky např. vcelku úspěšně realizují rekvalifikační kurz chemického minima pro nově přicházející pracovníky, kteří s chemií nemají žádné zkušenosti, a v PENAM úspěšně realizují trojdílný cyklus vzdělávání pro „nepekaře“, kde budou moci úspěšně absolventi získat autorizovaný certifikát v dílčí specializaci. Toto je pouze základní výčet některých cest, po kterých se chceme v personální oblasti vydat. Jedná se o běh na dlouhou trať, kde se personalisté Skupiny budou snažit ukazovat směr, ale těmto běžci budeme my všichni. Je nutné změnit vnímání a chápat zaměstnance jako potenciál, do kterého je nutné investovat nejenom finanční prostředky, ale především čas a úsilí.

*Daniel Rubeš,
AGROFERT HOLDING, a. s.*



PŘEHLED FÚZÍ V ZEMĚDĚLSKÉ DIVIZI SKUPINY

Přestože v zemědělské divizi od roku 2003 proběhlo již 25 fúzí, je letošní rok z hlediska jejich počtu jednoznačně rokem rekordním (v rámci procesu fúze dojde ke sloučení dvou nebo více společností s tím, že veškerý majetek, závazky a činnosti zanikajících společností přejdou na společnost nástupnickou).

U společností typu zemědělského zásobování a nákupu proběhly fúze související zejména se začleněním společností bývalé skupiny Agropol do Agrofertu. Fúze si v těchto případech kladly za cíl rovněž oddělení činností ZZN (zejména nákup, prodej, skladování komodit, obchod s hnojivy, pesticidy, osivy a poskytování služeb zemědělcům) od farem sloužících k výkrmu kuřat.

Do konce měsíce srpna se u společností podniků typu ZZN uskutečnily tyto fúze:

1. ZENA Mladá Boleslav (nástupnická společnost) – ZZN Mělník
2. ZZN Rakovník (nástupnická společnost) – První Žatecká (společnost se jménem První Žatecká však bude ve Skupině dále působit jako firma provozující rostlinnou prvovýrobu na zhruba 1500 ha). Nástupnická společnost ZZN Rakovník se v souvislosti s fúzí přejmenovala na AgroZZN, a. s.
3. AGROSERVIS Tachov (nástupnická společnost) – Proagro Klatovy
4. ZZN Pardubice (nástupnická společnost) – Cerea (Hradec Kralové); zajímavostí u této transakce je, že nástupnická firma ZZN Pardubice se v souvislosti s fúzí přejmenovala na Cerea, a. s.
5. ZZN Pelhřimov (nástupnická společnost) – Tagrea (Tábor)
6. ZZN Polabí (Kolín) – Obila (Kutná Hora)
7. NAVOS, Kroměříž (nástupnická společnost) – MILKAGRO (zanikající společnost) – SILAGRA, Opava (zanikající společnost)
8. ZZN Pomoraví, Šakvice (nástupnická společnost) – ZENZA Znojmo (zanikající společnost)
2. ZZN Pomoraví, a. s., se sídlem v Šakvicích, pověřený ředitel Ing. Vlastimil Spousta
3. ZZN Havlíčkův Brod, a. s., ředitel Ing. František Tůma
4. ZZN Pelhřimov, a. s., ředitel Ing. Zdeněk Kubiska
5. ZZN Polabí, a. s., se sídlem v Kolíně, ředitel Ing. Josef Martin
6. ZENA Mladá Boleslav, a. s., ředitel Ing. Zdeněk Formáček
7. PRIMAGRA, a. s., ředitel Ing. Jiří Mašek
8. CEREJA, a. s., se sídlem v Pardubicích, ředitel Ing. Milan Sýkora
9. AgroZZN a. s., se sídlem v Rakovníku, ředitel Ing. Jan Bretšnajdr
10. AGROSERVIS Tachov, a. s., ředitel Václav Křivanec
11. AGRONA, a. s., se sídlem v Nebanicích, ředitel Ing. Milan Růžička

Ke konci měsíce srpna jsou tedy součástí naší Skupiny tyto společnosti typu ZZN:

1. NAVOS, a. s., se sídlem v Kroměříži, ředitel Ing. Vlastislav Mudrák

*Tomáš Kohoutek,
AGROFERT HOLDING, a. s.*

Společnost AGROFERT HOLDING, a. s. získala ocenění Ruban d'Honneur



Ocenění European Business Awards se udílí již čtvrtým rokem a v celé EU je uznáváno za punc novátorství, úspěchu a udržitelného rozvoje. Podnikům všech velikostí a všech oborů působících v České republice totiž poskytuje možnost reprezentovat svoji zemi v celoevropském měřítku v celkem osmi soutěžních kategoriích.

HLAVNÍMI KATEGORIEMI JSOU:

- Cena pro podnik roku
- Cena pro mezinárodního podnikatele roku
- Cena za podnikatelskou inovaci roku
- Cena HSBC za růstovou strategii roku
- Cena za zaměření na zákazníky
- Cena za udržitelný rozvoj podniku

Společnosti AGROFERT HOLDING, a. s., byla v předposledním kole soutěže European Business Awards, kterou sponzoruje HSBC, udělena cena Ruban d'Honneur. Celkem toto prestižní ocenění získalo 100 nejlepších společností z celé Evropy, mezi nimiž jen dvě společnosti pocházejí z České republiky.

- Cena za ohleduplnost k životnímu prostředí
- Cena pro zaměstnavatele roku

Cena Ruban d'Honneur je udělována vždy deseti nejúspěšnějším účastníkům v každé kategorii – podnik roku, mezinárodní podnikatel roku, inovace roku, zaměření na zákazníky, růstová strategie roku, zaměstnavatel roku, udržitelný rozvoj podniku a ohleduplnost k životnímu prostředí. V zářijovém soutěžním kole absolvují obě české firmy rozhovory a prezentace před porotci v Londýně. Poté budou 16. listopadu 2010 všichni ocenění Ruban d'Honneur pozváni na slavnostní galavečer do pařížského hotelu Westin. Vítězové budou dekorováni za přítomnosti významných podnikatelů,

politiků, manažerů a médií z celé Evropy. Soutěž European Business Awards vyzdvihuje a oceňuje vynikající výsledky, nejlepší postupy a inovace v podnicích v rámci celé Evropské unie. Soutěž je otevřena organizacím všech velikostí a z veškerých oborů podnikání. Program European Business Awards slouží třem cílům v rámci evropské podnikatelské sféry:

- poskytuje firmám nejlepší příklady, které mohou využít,
- představuje úspěchy jednotlivců i organizací,
- poskytuje případové studie a studijní materiál od těchto výjimečných organizací.

Redakce

Občanské sdružení Život dětem děkuje za možnost zakoupení lékařských přístrojů



Všeobecná fakultní nemocnice v Praze již řadu let spolupracuje s Občanským sdružením Život dětem, které pomáhá zajišťovat finanční prostředky na nákup zdravotnických přístrojů a techniky, a to

především pro Klinikou dětského a dorostového lékařství VFN a I. LF UK.

Občanské sdružení Život dětem předalo 8. června 2010 klinice přístroje v celkové hodnotě 1 615 174 Kč.

Tři špičkové přístroje – inkubátor Giraffe Omnibed, plicní transportní ventilátor Oxylog 3000 a Infant Flow nasální CPAP systém – pomohou zachraňovat například životy novorozenců s nízkou porodní hmotností, ale i donošených novorozenců, kojenců a dětí v kritickém stavu.

Posláním Občanského sdružení Život dětem je pomoc nemocným dětem v rámci celé České republiky. Na pomoc oddělením pečujícím o zdraví dětí se specializuje již jedenáctým rokem. Pracovníci Občan-

ského sdružení Život dětem si velmi váží všech dárců a podporovatelů sdružení, bez jejichž praktických projevů důvěry by těžko mohli nemocným a opuštěným dětem v České republice pomáhat. Tato pomoc je zaměřena především na zkvalitnění zdravotnické a přístrojové techniky na dětských odděleních, kterou lékaři potřebují k tomu, aby děti mohli řádně a šetrně léčit. Při dnešním rychlém vývoji medicíny a techniky tyto přístroje stárnou rychleji než dříve. Obnova zdravotnické techniky na světové úrovni je nezbytně nutná pro zkvalitnění péče o kriticky nemocné děti.

Redakce

Synthesia zvyšuje prodeje ORGANICKÝCH PIGMENTŮ

Jednou obchodně-výrobní částí Synthesie, z pohledu obrátu tou největší, je SBU (Strategic Business Unit) Pigmenty a barviva. Jak je již z názvu patrné, jedná se o specializovanou oblast chemie, tzv. barvářskou chemii, která se sortimentně dělí na dvě významné oblasti – na rozpustná barviva a (nerozpustné) pigmenty.

Rozpustná barviva se používají především pro barvení textilu, kůží, kožešin, papíru, barvení dřeva apod., tedy pro aplikace, kde je nutné před vlastním použitím převést barvivo do vodného roztoku. Tato část sortimentu byla pro Synthesii velmi významná několik desetiletí, a to zejména z důvodu, že Československo bývalo do devadesátých let minulého století významnou textilní velmocí. Postupně snižující se objem prodeje do tuzemského textilního průmyslu a také ztrátu významného odbytiště na ruském trhu se v 90. letech podařilo nahradit úspěšným proniknutím na západoevropský trh. Bohužel za posledních 15 let došlo k významnému přesunu výroby textilií do Asie (Turecko, Pákistán, Čína, Vietnam aj.), kde se používají méně kvalitní,

ale výrazně levnější asijská barviva. Kvůli tomuto trendu jsme museli v posledních letech sortiment textilních barviv výrazně restrukturalizovat a zaměřit se zejména na produkty se speciální kvalitou nebo na produkty pro náročné aplikace. Díky této koncepci jsme v letošním roce úspěšně uvedli na trh speciální barviva pro využití v dřevařském průmyslu. Celkový prodej barviv tvoří přibližně 25 % tržeb SBU Pigmenty a barviva.

TECHNOLOGICKÝ POSUN

Významnější část tržeb ale dnes zajišťují organické pigmenty, které představují asi 75 % prodeje našeho SBU. Přestože jsou organické pigmenty vyráběny v Synthesii od 40. let 20. století, jejich význam



ve srovnání s výrobou textilních barviv v Synthesii byl ještě na konci 80. let spíše doplňkový. V roce 1990 však došlo k prvnímu významnému technologickému posunu, a to díky zahájení výroby disazokondenzačních pigmentů, které patří do skupiny vysoce jakostních organických pigmentů – tzv. HPP (High Performance Pigments), které se používají do velmi náročných aplikací, jako např. pro barvení polypropylenových vláken, barvení plastů, speciální tiskové barvy nebo výrobu fasádních barev, autolaků apod. Od konce 90. let až do současnosti je sortiment organických pigmentů postupně doplňován o nové typy HPP i specializované formy klasických pigmentů. Od roku 2005 dodáváme naše pigmenty i do jedné z nejnáročnějších aplikací, tj. do automobilového průmyslu.

PIGMENTY V BĚŽNÉM ŽIVOTĚ

Obecně lze spotřebu organických pigmentů rozdělit zhruba do tří významných oblastí: tiskové barvy, nátěrové hmoty a barvení plastů. V reálném životě se s našimi pigmenty setkáváme téměř na každém kroku, např. v barevně tištěných novinách, časopisech, reklamních letáčích nebo na billboardech, barevných nebo barevně potištěných obalech potravin a jiných produktů. Ve venkovním prostředí můžeme najít naše pigmenty v podobě barevných



fasád, střech, železných konstrukcí, nátěrů aut, motorek, kol atd. Také v interiérech jsou zastoupeny pigmenty ze Synthesie, a to například u plovoucích a umělohmotných podlah, koberců, nábytku, barevných nátěrů omítek, tapet či u různých barevných plastových předmětů, dětských pastelek, voskovek, vodovek a podobně. Pro to vše (a řadu dalších oblastí) se používají právě organické pigmenty vyrobené v Synthesii.

NÁRŮST TRŽEB

Oblast organických pigmentů je dlouhodobě vnímána jako perspektivní. Z toho-

to důvodu je v posledních letech většina rozvojových programů a dlouhodobých projektů v SBU Pigmenty a barviva realizována zejména v této oblasti. Díky postupnému rozvoji distribuční sítě, novým produktům z oblasti HPP a orientaci na dlouhodobou spolupráci se zákazníci dochází každoročně k významnému navýšení prodeje organických pigmentů. V loňském roce, přestože to byl rok krizový, jsme dosáhli historicky nejvyšších tržeb v úrovni zhruba 700 mil. Kč, tedy v době, kdy jednotlivé spotřební oblasti meziročně poklesly o 10–50 %. V letošním roce bude

loňská vysoká úroveň prodeje překonána již v první polovině září, tedy za necelých 9 měsíců. Celkové prodeje organických pigmentů pro letošní rok očekáváme nad hranicí 900 mil. Kč, tj. o téměř 30 % více než v loňském roce.

Díky tomuto pozitivnímu vývoji v sortimentu organických pigmentů předpokládáme pro letošní rok celkové tržby za SBU Pigmenty a barviva lehce nad úrovní 1,2 mld. Kč.

*Richard Dacer,
Synthesia, a. s.*

Fatra, a. s., získala dotační prostředky na pokračování Akademie Fatra II.



Projekty spojené se vzděláváním zaměstnanců získávají v posledních letech na důležitosti, ať už se zaměříme na veřejný či soukromý sektor. Také společnost Fatra, a. s., si uvědomuje, že prostředky vložené do rozvoje jejich pracovníků jsou bezesporu dobrou investicí, a proto využívá možnosti čerpat prostředky na vzdělávání ze zdrojů Evropského sociálního fondu v České republice (ESF).

Pokud se v krátkosti ohlédneme na začátek loňského roku, z pohledu interního vzdělávání se nám naskytly možnosti čerpat dotace z prostředků ESF nejen v programu *Vzdělávejte se!*, které jsme maximálně využili především ve prospěch zaměstnanců výrobního úseku, a to až k dělnickým profesím.

Také v operačním programu *Školení je šance*, který je podstatně náročnější na rozsah zpracování a podání prostřednictvím MPSV, jsme byli úspěšní. Zpracování projektu tohoto rozsahu bylo pro odbor personálního rozvoje výzvou, kterou si chtěl sám realizovat, a to od počátku zpracování až k samotné realizaci bez využití externích služeb na vypracování projektu. Výhodou byla zkušenost s projekty, odbornost a znalost první fáze Akademie Fatra I. Po úspěšném schválení jsme však byli nuceni upravit navržený rozpočet. Ostatní hlediska projektu ale zůstala zachována.

Akademie Fatra II. je komplexním vzdělávacím plánem klíčových zaměstnanců akciové společnosti Fatra pro období 2010–2012. Jeho zahájení se předpokládá od září letošního roku, a to i s časovou rezervou na přípravné aktivity v sestavení týmu a cílové skupiny včetně jejího informování, konsolidace vzdělávací společnosti atd. Projekt bude realizován po dobu 18 měsíců.

ROZVOJ SPOLEČNOSTI

Vzdělávacího programu se zúčastní 41 zaměstnanců společnosti, kteří budou rozděleni do čtyř základních cílových skupin: top management, střední management, prodejci a řídicí pracovníci. Projekt si klade za cíl poskytnout zaměstnancům praktické znalosti a dovednosti, což přispěje nejen k rozvoji jich samotných, ale i k rozvoji celé společnosti.

Samotná realizace projektu je rozdělena do jednotlivých aktivit, jejichž obsahem

jsou vzdělávací moduly, které budou zaměřeny na praktické využití a trénink zaměstnanců. Jednotlivé dvoudenní vzdělávací aktivity budou realizovány formou externího školení v prostorách vzdělávacího zařízení ve Zlínském kraji. V současné době je v přípravě sestavení realizačního týmu a snažíme se zajistit všechny administrativní kroky tak, aby vzdělávací program Akademie Fatra II. mohl být úspěšně zahájen a po celou dobu bezproblémově realizován.

Naším zájmem je efektivně a kvalitně využít získanou dotaci a poskytnout tak našim zaměstnancům možnost sebezvzdělávání a rozvoje. Účastníci projektu (cílové skupiny) se stávají součástí všech fází – přípravné, realizační i udržitelnosti, a jsou předpokladem úspěšnosti projektu a jeho profinancování ve prospěch společnosti.

*Markéta Horová, Eva Pfeffrová,
Fatra, a. s.*

VZDĚLÁVÁNÍ V PRECHEZE

Zhruba před rokem zahájila společnost Precheza vzdělávací projekt v rámci fondů EU. Konkrétně se jedná o Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), jehož součástí je výzva Školení je šance. Vzdělávací projekt Vzděláváním k rozvoji společnosti Precheza, a. s. prošel věcným hodnocením a následně uspěl i u závěrečné výběrové komise ministerstva práce a sociálních věcí, která rozhodla o přidělení dotace na vzdělávání pro zaměstnance Prechezy.

Cílem mého příspěvku je představit celý projekt poněkud blíže a objasnit strukturu a účel vzdělávacího programu. Vzdělávací projekty, mezi které patří i tento, jsou v současné době jediné v rámci OP LZZ, u kterých není nutná finanční spoluúčast podniku a kterým bude poskytnuto 100% finanční krytí vzdělávacích aktivit. O získání peněz z tohoto fondu byl (a stále je) velký zájem. Bohužel právě z toho důvodu se opozdil celý schvalovací proces a námi plánovaný start Programu vzdělávání byl z podzimu roku 2009 posunut na září roku 2010.

ŠKOLENÍ JAKO PODPORA

Náš Program vzdělávání je dvouletý. Jeho cílem je podpořit pracovní aktivitu vzdělávaných zaměstnanců vhodným školením především v tzv. měkkých dovednostech koučinkem, jazykovou výukou, počítačovými dovednostmi, případně praktickými nácviky a ukázkami. Většina školení bude modulových, bude se tedy jednat o cyklus školení na sebe časově i obsahově navazujících, která budou samozřejmě vyžadovat i spolupráci školených. Řada aktivit bude zakončena nejen závěrečnou zkouškou, ale i dokladem o jejím úspěšném absolvování – certifikátem nebo osvědčením.

DOBŘÁ ORGANIZACE

V současné době je prioritou zabezpečení bezproblémového chodu výroby a servis-

ních činností. Školení bude proto organizováno tak, aby nekolidovalo s naší hlavní činností, a zároveň je budeme přizpůsobovat aktuální situaci. Na druhé straně je rovněž nutné dodržovat poměrně striktní podmínky přidělené dotace, které jsou pro organizátory vzdělávacích akcí závazné, a to jak ve smyslu složení cílových skupin

pro jednotlivé typy školení, tak ve smyslu obsahové naplně jednotlivých modulů. Souhrnně řečeno, cílem projektu je proškolit minimálně 136 zaměstnanců Prechezy, kteří jsou rozděleni do 4 základních cílových skupin (top management, střední management, ostatní – administrativní pracovníci a mistři) a 2 doplňkových skupin (vzdělávání v oblasti IT dovedností a jazykové vzdělávání). Všichni zaměstnanci, kteří jsou do projektu zařazeni, už většinou byli osobně seznámeni s konkrétní náplní jednotlivých vzdělávacích modulů.

VLASTNÍ ROZVOJ

Velmi důležité je správné zaměření projektu, jehož hlavním cílem je především obohacení znalostí zaměstnanců Prechezy a rozšíření jejich osobního a profesního rozhledu. Získali jsme finanční prostředky, máme směr, kterým se chceme ubírat a víme, čeho chceme dosáhnout. Nezbyvá než požádat účastníky programu, aby ho vnímali hlavně jako investici do vlastního rozvoje a jako investici, která bude-li správně využita, zvýší jejich odbornou kvalifikaci a pomůže jim získat další znalosti a dovednosti.

*Tomáš Světnický,
Precheza, a. s.*



Dokořán otevřené dveře V DEZE A PRECHEZE

V červnu 2010 otevřely chemické společnosti Deza a Precheza brány svých společností široké veřejnosti. Cílem bylo seznámit návštěvníky nejen s provozem jednotlivých závodů, ale zároveň také zpříjemnit jednu červnovou sobotu bohatým doprovodným programem, který ocenily především rodiny s dětmi.



Návštěvníci na Dni otevřených dveří

času a odvedli velmi dobrou práci. O tom svědčí převažující spokojenost všech 450 návštěvníků, kteří si podle ohlasů akce velmi pochvalovali. Přátelskou atmosféru krásného slunečného dne jsme se pokusili zachytit ve fotoreportáži.

Kromě exkurze do provozu byl pro návštěvníky připraven bohatý doprovodný program.

Zajímavá byla ukázka činnosti dobrovolných hasičů Precheza i přerovských hasičů, projíždky na koni nebo v kočáře, metaná, film či prezentace o Precheze v kinosále a výstava Moravského ornitologického spolku. Ve vestibulu byly připraveny informace o výrobcích i jejich produkci a tematický koutek o ochraně životního prostředí. Děti soutěžily o sladké ceny, zadováděly si na skákacím hradu a radost jim udělaly i firemní balonky. K poslechu hrála folková skupina ToLík, o přestávce reprodukováná Rabussa.

Závěrem bych ráda poděkovala všem spolupořadatelům za jejich ochotu, čas a vstřícnost, čímž nemalým dílem přispěli k úspěšnému průběhu celé akce.

DEZA

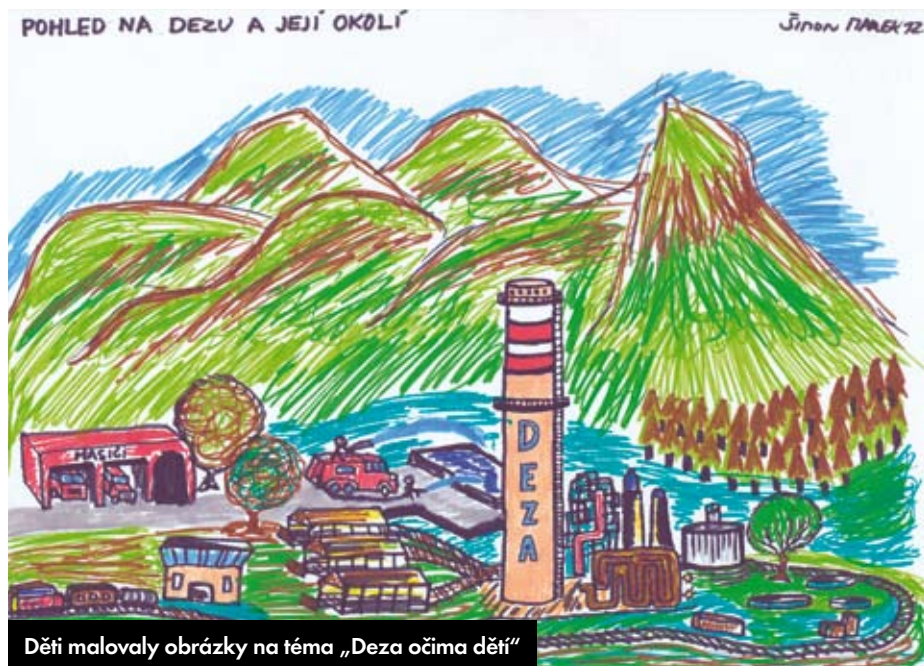
Na podzim to bude 50 let, kdy se poprvé vnořil do země krumpáč, který zahájil

PRECHEZA

Dlouho plánovaná akce Den otevřených dveří v Precheze se nakonec uskutečnila v sobotu 12. června od 9 do 12 hodin. Původní termín 22. 5. 2010 byl pro nepřízeň počasí zrušen. Již o půl deváté před branami postávalo asi 40 nedočkávných návštěvníků, těšících se na prohlídku závodu. Ta vedla přes sklad bílého průmyslového sádrovce Pregips, výrobu titanové běloby na velín kalcinace až do centrálního skladu produktů. Prohlídku absolvovalo nakonec 20 skupin návštěvníků, kterým bylo k dispozici 15 průvodců. Celkem se na pořadatelském zajištění akce podílelo 35 pořadatelů, kteří přípravě i samotnému Dnu otevřených dveří věnovali spoustu

Na komentované prohlídce závodu





Děti malovaly obrázky na téma „Deza očima dětí“

výstavbu nového chemického závodu ve Valašském Meziříčí. Tehdy se 68letá ostravská dáma (Deza byla založena v roce 1892) rozhodla pro omlazující kúru.

Své padesátileté působení na Valašsku chtěla Deza oslavit se svými sousedy, s lidmi, kteří v okolí bydlí a mnozí i v areálu pracují. A jak jinak než je pozvat k sobě na návštěvu. V sobotu 12. června otevřela své brány a přivítala hosty na Dnu otevřených dveří. Každý z návštěvníků si mohl vybrat, co ho zajímalo – zda prohlídka areálu s výkladem, nebo železniční vlečka, jestli hasiči, nebo jen tak se podívat, jak to za plotem vypadá. Na děti čekaly soutěže a atrakce, malování, projížďka starým vláčkem na vlečce, pro všechny pak občerstvení. K dobré pohodě vyhrávala cimbálová muzika Polajka. I sluníčko bylo v tomto zmáčeném roce milosrdné. A jak to Deze slušelo? Posuďte sami...

DEN OTEVŘENÝCH DVEŘÍ OČIMA HASIČŮ

Dne 12. 6. 2010, kdy Deza otevřela dveře pro veřejnost, jsme i my otevřeli dveře naší požární stanice. Cílem bylo co nejvíce přiblížit veřejnosti práci a život hasičů v Deze. Jelikož je naše stanice v areálu Dezy a běžný kolemjdoucí se k nám dostane jen zřídka nebo po dohodě, měli návštěvníci jedinečnou příležitost nás navštívit. Toho také využili, a v nejednom případě byli velmi překvapeni. Připravili jsme pro ně ukázkou prostor požární stanice s videoprezentací. Ukázali jsme jim naše vybavení i práci s výškovou technikou. Velký ohlas měla

ukázkou technik hašení ohně, kdy mnozí z návštěvníků poprvé na vlastní oči viděli použití ručních hasičích přístrojů. Nemenší zájem byl o předvedení práce s našimi hasičskými speciály, a v neposlední řadě, hlavně u dětí, měla úspěch lehká pěna, kterou jsme na prostranství před požární stanicí vyrobili.

Děti zkoušely pomocí džberových stříkaček trefit připravený terč, přelézt opičí dráhu, nebo si mohly jen tak posedět v dětském koutku, kde kreslily do připravených tematických omalovánek a přitom sledovaly hasičské pohádky.

Lehká pěna u hasičů vyvolala nadšení u dětí



Návštěvníci nás zahrnovali mnoha dotazy. Nejkurióznější dotaz byl od pána, který asi po hodinové prohlídce našich prostor vznesl dotaz: „To, co tady máte, to je všechno vaše? Anebo jste si i něco půjčili?“

Po odchodu posledního návštěvníka jsme začali s úklidem vystavených věcí. Velkým a příjemným zjištěním byl fakt, že v našich prostorách a na přilehlých plochách nebyl ani jediný pohozený papírek od sladkostí, a že naše prostory vypadaly po průchodu několika stovek návštěvníků, jako by u nás nikdo nebyl.

Z REAKCÍ NÁVŠTĚVNÍKŮ

„Dnešní den byl velmi poučný a užitečný. Je to přínos informací občanům. Výborně zorganizováno.“

„Měli dobré párky. Ale vážně, pro ty, kteří přišli z Ostravy a zhruba před 40 lety tu pracovali, je to zážitek. Pro mladé je to určitě zajímavá exkurze.“

„Lidé se dozvědí aspoň nějaká fakta a ne nějaké bláboly z novin.“

„Je dobré získat informace z první ruky.“

„Lidé se mohou seznámit s výrobním programem a mají větší přehled, co se uvnitř děje.“

„Jsme tu.“

Zuzana Šálková, Precheza, a. s.

Miriám Kallerová, Deza, a. s.

Michal Sváček, Jiří Šebesta, Hasičský záchranný sbor podniku DEZA, a. s.

Zásadní změny v hospodaření s energiemi v závodě Fatra, a. s.

Fatra, a. s., v souvislosti s následky krize letošního a loňského roku, věnuje mimořádnou pozornost energetickému hospodářství a jejímu dopadu na výrobu a ekonomiku. S neustále rostoucími cenami energií se stala potřeba kontrolovat energetické toky náležitou záležitostí. S možností získat dotace na realizaci úsporných opatření se nám podařilo prosadit významné investice do energetických zařízení v naší společnosti. Byl proto vytvořen energetický tým, který se celou problematikou zabývá.

Stávající parní systém vytápění byl vyhodnocen jako naprosto neekonomický a ztrátový. Byly vypracovány studie a koncepce, na jejichž základech jsme požádali s úspěchem o dotaci z programu Eko-energie. Následně jsme operativně zvládli přípravu rámcové žádosti a byli zařazeni do dotačního programu, kde lze získat dotaci na daný projekt až do výše 40 % investičních nákladů.

ČEHO SE CELÁ INVESTICE TÝKÁ? FATRA, A. S., NAPAJEDLA

V první řadě se tým zaměřil na ztráty související s parním vytápěním, které doposud přetrvávaly v celém areálu Fatra, a. s. Je všeobecně známo, že páru jako teplotné médium lze jen velmi těžce regulovat. Řízení prakticky spočívá v systému: otevřeno – zavřeno. V minulosti byla z důvodu neregulovatelnosti otevřena okna na většině budov i v zimních měsících, čímž docházelo k velkým a zbytečným ztrátám.

Druhá velká ztráta byla na 3,5 km dlouhém parním vedení z Teplárny Otrokovice do areálu Fatra, a. s., které je předimenzované na současné potřeby výroby. Tady se v průběhu zajišťování realizace investice podařilo převést provoz parovodu na společnost Teplárna Otrokovice (až po hranici Fatra, a. s.), čímž jsme ušetřili z původního plánu část investic na jeho

rekonstrukci a mohli jsme tak tyto ušetřené prostředky zaměřit na jinou neméně důležitou investici v rámci tohoto úsporného programu.

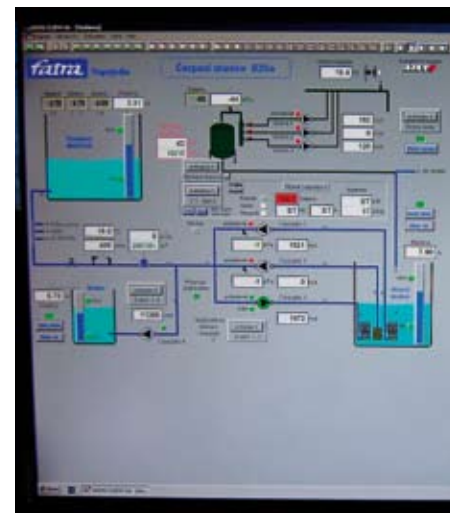
Celá investice dostala název **Rekonstrukce teplovodních systémů Fatra, a. s.** a skládá se z následujících dílčích investic:

1. Dispečinkový systém řízení – není v dotačním programu Eko-energie
 2. Teplovodní vytápění budov
 3. Dispečinkový systém řízení II. etapa
 4. Výměňkové stanice a teplovodní topný systém – Napajedla
 5. Technický dozor investora
 6. Centrální kompresorová stanice – Napajedla
 7. Izolace potrubí páry a kondenzátu – Napajedla
 8. Monitoring a management – Napajedla
- Doposud byly úspěšně realizovány dílčí investice dispečinkového systému řízení, teplovodního vytápění budov a II. etapa dispečinkového systému řízení.

ZAHÁJENÉ A PŘIPRAVOVANÉ NOVÉ DÍLČÍ INVESTICE:

1. Výměňková stanice a teplovodní topný systém – Napajedla

Předmětem celé investice je kompletní rekonstrukce parního vytápění budov závodu na vytápění teplovodní včetně decentralizace výměňkových stanic (rekonstrukce/



vybudování objektových VS pára–voda), nových parních přípojek, nových rozvodů topné vody mezi jednotlivými objekty a příslušnými VS a rekonstrukce vnitřních teplovodních rozvodů. Jde o největší dílčí investici z celého projektu, a je proto rozdělena do dvou částí, a to na západní a východní.

V první části, té západní, která se již realizuje, je zahrnuta dodávka nových výměňkových stanic v určených budovách, případně realizace části výměňkové stanice, výměna topení a vedení do budov. Vlastní zahájení bylo provedeno předáním staveniště dne 19. 7. 2010 realizační firmě, a termínem ukončení této první části je 15. 11. 2010.

Druhou, východní část, plánujeme realizovat v roce 2011. Součástí této investice bude vybudování nových výměňkových stanic, případně úprava, výměna topení a přívodů v budovách. Zahájení této druhé části by mělo být v květnu 2011 a ukončení v září 2011. Realizací tohoto souboru opatření a využitím sofistikovaného systému řízení získáme nástroj ke snížení nákladů na vytápění, a to při dodržení parametrů na vytápění budov.

2. Technický dozor

Technickým dozorem byla z výběrového řízení vybrána firma TEEN-engineering, s. r. o., z Valašského Meziříčí.

3. Centrální kompresorová stanice – Napajedla

Tato dílčí investiční akce byla dodatečně zahrnuta do projektu Rekonstrukce teplovodních systémů na místo původně plánované rekonstrukce parního vedení z Teplárny Otrokovice. Cílem této dílčí investice je rekonstrukce centralizované výroby tlakového vzduchu s připojením výrob, které již mají realizovány lokální kompresory s různým datem pořízení a s různým stupněm efektivity výroby tlakového vzduchu. Zásadním přínosem nové centrální kompresorovny je mnohem lepší účinnost při výrobě tlakového vzduchu, provoz pouze s občasnou obsluhou a výroba bez nutnosti chladicí vody. Významnou výhodou nové kompresorovny je i využití odpadního tepla z kompresorů, se kterým je již počítáno pro předehřev při vytápění a přípravy TUV. Realizace proběhne v roce 2011.

4. Izolace potrubí páry a kondenzátu – Napajedla

I tato dílčí investice byla dodatečně zařazena do projektu Rekonstrukce topných systémů namísto původně plánované rekonstrukce parního vedení z Teplárny Otrokovice. Cílem této investice je obnova zastaralé a poškozené izolace parovodních a kondenzátních rozvodů a s tím související úspora tepelné energie. Realizace proběhne v roce 2011.

5. Monitoring a management – Napajedla

Tato investice bude závěrečnou fází celého projektu, jejímž cílem je kompletní

dobudování dispečerského pracoviště, instalace měřidel všech médií (měření spotřeby tepla v páře, ve vodě, měření spotřeby pitné vody, měření spotřeby průmyslové vody, měření spotřeby el. energie) v rozsahu projektu. Veškeré informace by měly být soustředěny v místě dispečinku, tzn. veškeré stavy měřidel, provozní stavy systému vytápění vč. okamžitých poruchových hlášení. Informace o spotřebách z jednotlivých měřidel budou sloužit energetickému manažerovi k vyhodnocení spotřeb a předávání těchto informací odpovědným pracovníkům ve výrobě. Výsledkem zpracování informací o spotřebách by měly být údaje o měrných spotřebách na jednotku výrobků, které budou sloužit pro vyhodnocení efektivity jednotlivých výrobních úseků či dokonce jednotlivých směn ve výrobních. Realizace proběhne v roce 2011.

Oceňujeme, že Fatra, a. s., dostala zelenou na přípravu a realizaci této velké investiční akce, která dosahuje rozsahu asi 71 mil. Kč. Úspory a výhody, které touto změnou dosáhneme v areálu Napajedla, budou v rozsahu 30 956 GJ/rok, což v přepočtu při ceně 339,3 Kč za GJ bude 10 503 371 Kč/rok. V dnešní době hledání úspor a alternativních způsobů energií a hlavně v budoucnu se účelnost této investice projeví ještě daleko pozitivněji.

FATRA, A. S., CHROPYNĚ

Po úspěšném získání dotace na rekonstrukci tepelného hospodářství v areálu

Fatra, a. s., jsme se zaměřili na obdobnou problematiku ve výrobním a logistickém areálu Chropyně.

V první řadě jsme i zde zmapovali stávající způsob vytápění a rozvody ve všech budovách Fatry, a. s. Nechali jsme zpracovat prvotní studii, na jejímž základě jsme podali žádost na dotaci z programu Eko-energie, která má být podána do 30. 9. 2010. Pokud bude kladně posouzena, přistoupíme k obdobným realizačním krokům jako v areálu Napajedla (výběrová řízení, projekty, realizace ap.). Vlastní realizaci bychom předpokládali v roce 2011.

Druhým velkým oříškem, který je nutné v areálu Chropyně urychleně řešit, je samotné srdce Energetiky Chropyně, a to je hlavní kotel na vytápění celého areálu. Stávající dva velkoobjemové parní plynové kotle jsou již pro současné potřeby značně předimenzované a jejich způsob provozu je velmi neefektivní, což zvyšuje cenu vyráběného tepla pro všechny odběratele. V současné době je připravována žádost o dotaci stavby nového teplovodního zdroje tepla na spalování biopetelek. Princip je, že se spalují biopetele, a to rostlinného původu, což zařazuje tento zdroj tepla mezi obnovitelné zdroje s nulovým zatížením životního prostředí v produkci CO₂. Jako obnovitelný zdroj se nebude muset Energetika Chropyně obávat navýšení ceny tepla z důvodů cenové politiky ohledně emisních povolenek. Tento zdroj by měl být trvalou zárukou nižší ceny tepla oproti výrobě tepla ze zemního plynu. Současně s rekonstrukcí kotelny bude provedena i rekonstrukce rozvodů tepla v celém areálu. Stávající parní rozvody budou nahrazeny novými teplovodními rozvody s kvalitní tepelnou izolací. Pokud bude tento záměr ze strany majitele společnosti schválený počítá se s realizací v roce 2011.

Jsme pevně přesvědčeni, že celou výše popsanou investiční akci do energetiky Fatry, a. s., zdárně zvládneme, čemuž nasvědčují dosavadní úspěšné realizace dílčích prvotních investic a úspory z této investice se významně projeví v následujících letech provozu naší firmy.

Jan Staroba,
Ing. Richard Březík,
Vít Macháň, Fatra, a. s.



Po pěti letech jsme získali významné obchodní partnery

Probíhající změny na trhu malotonážní specializované organické chemie a v oblasti toxikologického testování vedly společnost Výzkumný ústav organických syntéz, a. s., (dále jen VUOS) ke změně obchodně výrobní politiky firmy. Cílem tohoto kroku bylo zajistit dlouhodobý obchodní růst firmy. Cesta k dosažení tohoto cíle byla a stále je velmi dlouhá a obtížná, ale zajímavá a plná výzev pro všechny pracovníky společnosti VUOS.



Na počátku připravovaných změn bylo jen málo těch, kteří věřili, že v oblasti výroby fine chemicals je možno dosáhnout zvýšení obchodního obrátu téměř o 80 %. Ještě méně zaměstnanců věřilo, že může dojít k zásadnímu nárůstu v oblasti toxikologického testování, a přesto bylo dosaženo meziročního růstu 2009–2010 téměř o 65 %.

SPRÁVNÝ ODHAD

Růst v oblasti testování byl umožněn díky správnému odhadu vývoje chemické legislativy v Evropské unii ve vztahu ke kontrole používaných chemických látek, završeného legislativou REACH. Díky této předvídatelnosti společnost VUOS systematicky rozvíjela

technické vybavení a potřebné know-how a zajišťovala a získávala nutné certifikáty pro tuto činnost. Na tuto přípravu maximálně využila dotace z různých evropských dotačních programů a v současné době má společnost VUOS vybudované moderní testovací pracoviště, které může nabídnout ucelený soubor toxikologických testů, plně vyhovujících požadavkům legislativy REACH. Toto pracoviště je díky rozsahu zavedených testů v českých podmínkách ojedinělé a prakticky zde nemá srovnatelnou konkurenci. Pracoviště je též hojně využíváno firmami ze Skupiny Agrofert, kterým nabízí za výhodných podmínek kvalitu srovnatelnou se špičkovými evropskými

pracovišti, a významně jim pomáhá v registraci jejich výrobků dle nařízení REACH. Díky požadavkům legislativy REACH je však objem testování v současnosti omezen nikoli nedostatkem zákazníků, ale vlastní kapacitou testovacího pracoviště.

Růst výroby a prodeje fine chemicals byl realizován zvláště díky užší specializaci výrob na vývojové projekty a pokročilé meziprodukty z oblasti farmaceutického průmyslu a nabídnutím komplexních služeb – výzkum, vývoj, výroba. Důležitá je dokonalá komunikace se zákazníkem. Na počátku byli masivně oslovovali potenciální zákazníci. Ani tato cesta nebyla a stále není jednoduchá, avšak výsledky ve formě růstu prodeje ukazují, že nastoupený směr je správný.

NELEHKÁ JEDNÁNÍ

Jako příklad obtížnosti jednání je možno uvést navazování spolupráce s firmami Novartis a Lonza, které patří k významným světovým dodavatelům do farmaceutického průmyslu a zdravotnictví. Jednání s firmou Novartis byla zahájena již v roce v roce 2004. K realizaci větších projektů byla společnost VUOS přizvána až na přelomu roku 2006–2007. V uvedeném období proběhlo několik auditů společnosti Novartis z oblasti řízení jakosti a sociální politiky. Skutečně velká zakázka, které předcházelo několik desítek dílčích nabídek, byla získána až v roce 2009. V současné době se spolupráce úspěšně rozvíjí a společnost VUOS je jednou ze schválených spolupracujících firem v oblasti vývoje a výroby nových léčiv. Nelze ovšem usnout na vavřínech, protože Novartis stále své dodavatele hodnotí a hledá optimální firmy pro nové projekty.

Se společností LONZA byla jednání ještě složitější z toho důvodu, že tento významný partner nevyhledává mnoho firem k outsourcingu činností. Jednání byla zahájena již v roce 2005 a společnost VUOS byla ze strany této firmy důkladně prověřována až do letošního roku s velmi úspěšným závěrem, kterým je získání zcela zásadní objednávky na výrobu pro validační šarže. Našeho nového zákazníka jsme přesvědčili o tom, že výrobu tohoto, pro společnost LONZA velmi důležitého meziproduktu, zvládneme díky technické a technologické zdatnosti, optimalizaci

výrobního procesu a obchodně výrobní flexibilitě ve srovnatelné kvalitě a s nižšími náklady než naši konkurenti i LONZA sama.

DLOUHÁ CESTA PŘED NÁMI

V současné době se společnost VUOS nachází uprostřed nastoupené cesty k dlouhodobému obchodnímu růstu. Navázala přímé obchodní kontakty s řadou významných světových farmaceutických firem, mezi které patří např. Novartis, Pfizer, Bayer, Sanofi-Aventis, DuPont, Abbott Laboratories, Boehringer Ingelheim, Teva, Synton,

Zentiva, ale stále existuje řada potenciálních dalších zákazníků. I při krátkém zastavení na této cestě pochopitelně hrozí, že nás konkurence rychle předhóní, to se poté velmi obtížně dohání. Toto vše je samozřejmě velmi obtížné, ale zároveň je i výzvou pro firmu, která chce uspět na trhu, a lze říci, že společnost VUOS má veškeré předpoklady pro to, aby na této cestě i v budoucnosti uspěla a byla přínosem nejen pro sebe, ale pro celou Skupinu Agrofert.

*Miloš Jesenský,
Synthesia, a. s.*

Pigmenty **Fepren** slouží umělecké tvorbě

Použití železitých pigmentů je velmi široké. Je známo, že nejrozšířenější oblastí aplikace železitých pigmentů je vybarvování stavebních hmot a výrobků. Naopak minoritní, ale o to zajímavější, je jejich použití při patinaci a zdobení keramiky a uměleckých děl obecně.

O aplikaci pigmentů na keramiku a historice s ní spojené bych se rád podělil i se čtenáři Agrofert magazínu. Letos na jaře nás oslovila paní Ilona Elizabeth Guntermannová, výtvarnice a majitelka IEG Atelieru, s prosbou o zaslání vzorků našich pigmentů pro vyzkoušení použití na keramiku z její autorské dílny. Za laskavého přispění Precoloru byly vzorky železitých pigmentů a titanové běloby zaslány a na oplátku nám byla nabídnuta informace o výsledcích práce s našimi pigmenty včetně ukázek tvorby.

Paní Guntermannová se aktivně věnuje malování, dřevorezbě, divadlu a autorské tvorbě. Největší zálibení našla v tvorbě keramiky. Žije a tvoří na venkově v klidném údolí Vltavy nedaleko Berouna. Její tvorba byla zastoupena na výstavách v České republice, Německu a Rakousku.

PIGMENTY V UMĚLECKÉ DÍLNĚ

Netrvalo dlouho a byli jsme zahrnuti informacemi o prvních zkušenostech použití pigmentů při zdobení keramiky. Zdobení ještě nevypálené keramiky začíná výrobou vzorků engob a lazur. Lazura se tvoří rozmícháním pigmentu ve vodě, engoba

vznikne, smíchá-li se dobře rozmělněný hliněný prach a pigment v určitém poměru a do směsi se přidá voda. Následuje nanesení na keramický stěp a vypálení v peci při teplotách od 900 do 1110 °C. S pigmenty se prý velmi dobře pracuje, dají se bez problémů rozmíchat ve vodě (lazury) nebo aplikovat do speciální hlíny (engoby). Povrch vybarveného stěpu může být ještě pokryt bezbarvou lazurou, která zvýrazňuje lesk a barvu pigmentu a chrání povrch stěpu před povětrnostními vlivy. Druhý výpal je prováděn při teplotách 1050–2000 °C.

VÝHODY V PRAXI

„Vyšší teplota zajistí dokonalé slinutí hlíny, tudíž velkou odolnost k povětrnostním podmínkám. Při aplikaci pigmentů jak přímo, tak i vytvořením engoby mám možnost použít velké teplotní rozpětí. To znamená, že nemusím hlídat každý stupeň v peci, protože pigmenty jsou v tomto směru stále a tolerantní k různým teplotám, přičemž si zachovávají ten odstín, který byl plánován oproti některým glazurám, které vyžadují jen určitá rozmezí teplot,“ dodává autorka.



Naše pigmenty si paní Guntermannová cení pro jejich velmi dobrou aplikovatelnost, zdravotní nezávadnost a ryze český původ. Pod jejím vedením vytváří keramiku zdobenu pigmenty z Prechezy i děti v keramickém kroužku. Za propagaci našich pigmentů je třeba IEG Atelieru poděkovat a popřát do další tvorby hodně tvůrčí energie a spoustu zajímavých a originálních výtvorů.

*Tomáš Příkopa,
Precheza, a. s.*

Nová plnicí linka velkoobjemových vaků v Lovochemii



Plnicí linka na velkoobjemové vaky v chodu.

Počátkem června byla v Lovochemii uvedena do zkušebního provozu nová plnicí linka na velkoobjemové vaky (Big Bag). Linka, jejíž realizaci na základě výběrového řízení zajistila společnost AGRO CS Čes-

ká Skalice, je umístěna v objektu expedice LAV III.

Spuštěním provozu linky s kapacitou plnění 20 až 30 vaků za hodinu tak Lovochemie reaguje na výrazně rostoucí trend v poptávce na dodávky našich hnojiv v tomto druhu obalu. Oproti původní kapacitě balení zhruba 38 tisíc tun hnojiv je nyní možné do Big Bagů plnit vzhledem k rozšíření počtu plnicích linek a k možnostem vyšších výkonů až 80 tisíc tun hnojiv za rok.

Nová plnicí linka, jak již bylo předesláno, doplní provoz stávající mobilní linky, která bude využita na plnou kapacitu na expedici LV.

Zařazení nové plnicí jednotky do systému expedic je dalším krokem v realizaci koncepce skladování, balení a manipulací s hnojivy. Nový stroj vedle svých užitných vlastností přispěje ke zkvalitnění pracovního prostředí a pohodlí obsluh, které tak již



nebudou muset „strádat“ při plnění vaků v nekrytých venkovních prostorách.

Linka je důležitým příspěvkem pro práci expedičního oddělení při naplňování požadavků trhu a přispívá ke spokojenosti zákazníka.

Otakar Lustik,
Lovochemie, a. s.

Nový analyzátor pro Lovochemii

Vyrobena hnojiva jsou výsledkem řady operací, ve kterých se dusík ukotvený ve čpavku převádí do sloučenin stravitelných pro rostliny. Správný průběh těchto fyzikálních a chemických procesů ve výrobních hnojiv je potřeba trvale sledovat, aby pak výsledek odpovídal představám našich zákazníků.

K tomu operátoři ve výrobních potřebují informace jak z řídicích systémů, tak z laboratoří. V laboratořích se používá řada metod, kterými se technologický proces mapuje, ale většina těchto metod je časově náročná. Proto jsme hledali řešení, jak získat potřebné infor-



RNDr. Müllerová připravuje vzorek hnojiva LAD pro analýzu na FT-NIR.

mace v požadované kvalitě a čase. Výsledkem dvouleté práce pracovníků OTR (oddělení technického rozvoje) byl nákup infračerveného analyzátoru FT-NIRANTARIS II (USA) od dodavatele Nicolet CZ.

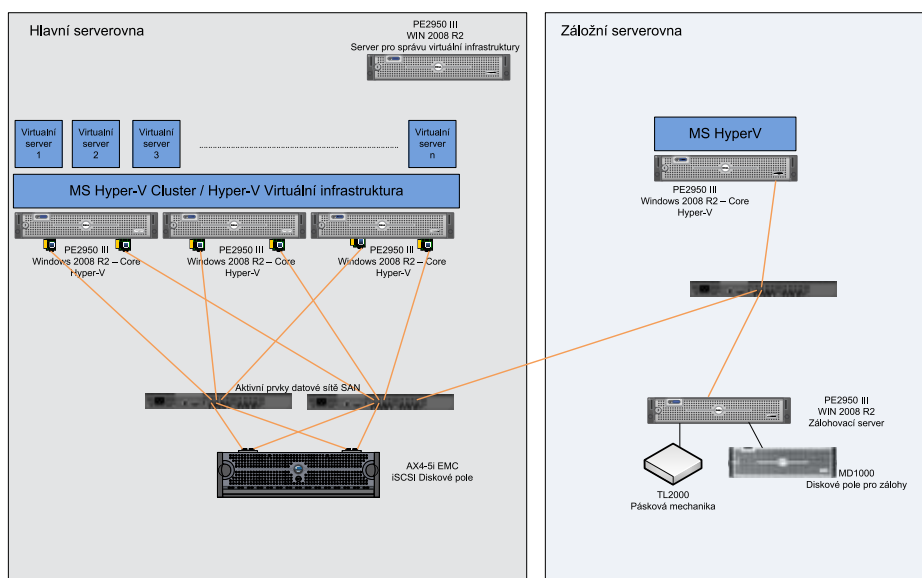
Tento analyzátor slouží jako spektrometr pro blízkou infračervenou oblast a pro měření využívá matematickou Fourierovu transformaci (proto typ přístroje FT-NIR). Vyhodnocuje odražená spektra proměřovaných vzorků a je schopen z jedné vsázky vyhodnotit prakticky okamžitě řadu informací týkajících se obsahu vody, dusíku, hořčíku, síranů a povrchově aktivních látek jak u výrobků, tak v technologiích.

Nákupem analyzátoru však práce OTR zdaleka nekončí. Tento „inteligentní“ přístroj ke své úspěšné práci potřebuje „nakrmit“ daty. A tady platí analogie s počítači – jsou chytré, ale nedostanete z nich nic jiného, než co se do nich vloží. Implementace analyzátoru je vhodná pro proces sběru a analýzy informací, kterými se přístroj naplní. Stovky vzorků, stovky měření se převádějí do „mozku“ přístroje. A protože platí – jak kvalitní informace do přístroje vložíme, tak kvalitní výsledky bude přístroj poskytovat – je nutné informace nejen sebrat a třídit, ale i kriticky posoudit, zda odpovídají našim potřebám. Tato mravenčí práce leží na bedrech RNDr. Anny Müllerové z OTR a pracovníků oddělení řízení jakosti. Implementace tohoto přístroje je časově náročná, a proto předpokládáme, že do trvalého provozu bude přístroj plně uveden na konci letošního roku. V současné době jsou připraveny první kvantitativní kalibrace pro vzorky pro potřeby technologie výroby výroby LAV3.

Miloš Vodička,
Lovochemie, a. s.

Virtualizace serverů v Lovochemii dokončena

V závěru loňského roku byla v Lovochemii vybudována vysoce dostupná infrastruktura zajišťující provoz serverů ve virtuálním prostředí. Virtualizace byla v našem podniku realizována ve spolupráci s firmou Mainstream Technologies, s. r. o. Tato firma získala za řešení implementované v Lovochemii prestižní cenu Microsoft Awards 2010 Finalist.



V období výběru technologie pro virtualizaci byl očekáván příchod nové verze Microsoft Windows Serveru 2008 R2 a s ním i nové verze virtualizační platformy Microsoftu, Hyper-V 2.0. Jelikož tato nová verze měla přinést velké zlepšení a nové funkce, byla využita nabídka firmy Microsoft ČR na podporu tohoto projektu a bylo rozhodnuto postavit infrastrukturu na tomto řešení.

Hyper-V virtualizace se skládá z několika základních prvků. Základem je fyzický server s instalovaným operačním systémem MS Windows 2008 a nakonfigurovanou službou pro virtualizaci. Tato služba nainstaluje na serveru tzv. hypervizor – software starající se o hardware fyzického serveru a na druhé straně o komunikaci se systémy na serveru.

NEPŘETRŽITÝ CHOD VIRTUÁLNÍCH SERVERŮ

Základem virtualizační platformy informačního systému Lovochemie jsou tři 64bitové servery Dell, na nichž je nainstalován operační systém MS Windows Server 2008 R2 ve verzi Core. Verze Core operačního systému je typ instalace bez „nepotřebných“ součástí, jako je grafické prostředí (oblíbená „vokna“) a podobně. Hlavním smyslem Core verze je vyšší bezpečnost a výkonnost.

Dohromady jsou tyto tři servery spojeny do clusteru s vysokou dostupností. V případě infrastruktury pro virtualizaci zajišťuje cluster nepřetržitý chod všech virtuálních serverů. Dojde-li k výpadku některého z fyzických serverů, ať už z důvodu závady nebo plánované údržby,

zbývající fyzické servery, členové clusteru, automaticky převzou chod virtuálních serverů.

ÚLOŽIŠTĚ DAT

Aby takovéto zajištění mohlo fungovat, musí být clusterové servery připojeny k společnému úložišti dat. To je další stavební kámen řešení – diskové pole Dell. Diskové pole je samostatný hardware s řadou výkonných disků. Protože se jedná o centrální bod všech dat, je pole zajištěno proti výpadku pomocí záložních dílů, jako jsou náhradní disk, zdroj či komunikační rozhraní. Pro komunikaci diskového pole se servery se používá samostatná datová síť SAN (Storage Area Network), oddělená od běžné počítačové sítě Lovochemie. Tato síť je také jistěna proti výpadku komunika-ce záložními spoji.

SOFTWAREVÝ NÁSTROJ

Pro správu celého prostředí je používán softwarový nástroj, ve kterém může administrátor sledovat stav virtuálních serverů a jejich zatížení. Lze konfigurovat virtuální hardware, jako jsou procesory, paměť, síťové karty apod. Dále se tímto softwarovým nástrojem zakládají nové virtuální servery nebo se převádí existující fyzické servery na virtuální. Tento nástroj běží na samostatném serveru pro správu virtuální infrastruktury. Právě metoda převodu fyzických serverů na virtuální byla úspěšně použita při implementaci v Lovochemii. Dříve samostatné servery takto plynule přešly do virtuálního prostředí.

ZÁLOŽNÍ SERVEROVNA

K zajištění popsané infrastruktury slouží záložní serverovna. Pro případ totálního výpadku hlavní serverovny je v záložní serverovně připraven server, nakonfigurovaný pro virtualizaci a schopný zajistit provoz pro Lovochemii klíčových virtuálních serverů. Dále je v záložní serverovně umístěn zálohovací server a na něj jsou pravidelně zálohována data z produkčního prostředí. Data uložená na zálohovacím serveru lze obnovit zpět do produkčního prostředí nebo na připravený záložní server pro virtualizaci a tím zajistit provoz klíčových funkcionalit informačního systému po dobu výpadku hlavní serverovny.

*Jiří Svoboda,
Lovochemie, a. s.*

Certifikace řetězce výroby biopaliv

O tom, že se biopaliva stávají jednou z nejsledovanějších komodit, svědčí i fakt, že Evropská komise rozhodla letos v červnu o povinnosti certifikovat výrobu biopaliv pro dlouhodobou udržitelnost jejich produkce a použití. Cílem je stanovit podmínky pro výrobu biopaliv a jejich uvádění na trh tak, aby jejich výroba nepoškozovala životní prostředí.

Evropská unie je po Brazílii a Spojených státech amerických třetím největším spotřebitelem biopaliv na světě. Ačkoli v současné době pochází pouze o něco více než čtyři procenta pohonných hmot uváděných na evropský trh z obnovitelných zdrojů, do roku 2020 by jejich podíl měl dosáhnout alespoň 10 %. Zajistit dostatek vhodných tuzemských plodin splňujících kritéria udržitelnosti je úkolem sektoru zemědělství. Nebylo by účelné krýt potřebu MEŘO a biolihi dovozem. Cílový stav, tj. zajištění podílu certifikovaných kapalných biopaliv na spotřebním trhu Evropy ve výši minimálně 10 %, má být dosažen v roce 2020.

NUTNÁ KONTROLA

Tento ambiciózní cíl stanovený v evropských právních předpisech v oblasti klimatu a energetiky jde ruku v ruce se souborem závazných předpisů. Platná legislativa podporí pouze produkci biopaliv s významnými úsporami emisí skleníkových plynů. Biomasa jako surovina k jejich výrobě musí být prokazatelně příznivá k životnímu prostředí a nesmí poškozovat vysoce hodnotné přírodní oblasti nebo způsobovat škodlivou změnu ve využívání půdy. Přesné zjišťování původu vstupních su-



rovin pro biopaliva je naprosto nezbytné pro posuzování souladu biopaliv s předpisy EU v oblasti udržitelnosti. Důležitá je např. kontrola toho, zda biopaliva nepocházejí surovinově z chráněných přírodních oblastí, původních lesů, nedávno odlesněných oblastí, odvodněných rašelinišť, mokřadů nebo oblastí s vysokou biologickou rozmanitostí. Legislativa také uvádí, jakým způsobem by měl být tento soulad posuzován, například přeměna lesa na plantáž palmy olejové by byla v rozporu s požadavky EU na udržitelnost.

PLNĚNÍ KRITÉRIÍ

Co se týče naší povinnosti členského státu EU plnit závazné cíle podílu obnovitelných paliv v dopravě, je navrženo, že do tohoto cíle budou započítávána pouze biopaliva s platnou certifikací. Produkovaná biopaliva musí dosáhnout úspor emisí skleníkových plynů ve výši alespoň 35 % ve srovnání s fosilními palivy, přičemž se tato hodnota v roce 2017 zvýší na 50 % a v roce 2018 na 60 % pro biopaliva u nově otevřených výroben.

Aby se předešlo spekulacím a obcházení vyhlášených kritérií udržitelnosti, zavádí Nařízení Evropského parlamentu a Rady

Evropy do legislativy členských států povinnost závazného plnění kritérií udržitelnosti biopaliv a jejich následné ověření certifikačním procesem. V Německu bude nařízení platit od 1. ledna 2011, v ČR se tento legislativní záměr v současné době intenzivně projednává jako změna zákona na ochranu ovzduší.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady Evropy č. 2009/28/EC stanovuje závazné podmínky, které musí být dodrženy při výrobě biopaliv z hlediska ochrany životního prostředí. Jedná se o následující kritéria udržitelnosti:

- Při výrobě a použití biopaliva musí být oproti fosilní naftě dosažena úspora skleníkových plynů ve výši minimálně 35 % v roce 2011, a minimálně 50 % v roce 2017.
- Suroviny pro výrobu biopaliv nesmí pocházet z půdy s vysokou biologickou rozmanitostí.
- Suroviny pro výrobu biopaliv nesmí pocházet z půdy s velkou zásobou uhlíku.
- Suroviny pro výrobu biopaliv nesmí pocházet z půdy, která byla rašeliništěm.
- Při pěstování surovin pro výrobu biopaliv musí být dodrženy standardy EU o Zásadách správné zemědělské praxe tak, aby nebyla devastována zemědělská půda.

Na základě závazně vyhlášených kritérií udržitelnosti budou ve všech zemích postupně provedeny povinné certifikační audity a vyhodnoceny výrobní jednotky produkující udržitelná kapalná biopaliva. „Zelenou“ budou mít nadále pouze ta biopaliva, která budou splňovat všechna stanovená kritéria udržitelnosti podle legislativního Nařízení EU.

Biopaliva s vysokými hodnotami emisí skleníkových plynů nemohou splňovat stanovená kritéria udržitelnosti podle Nařízení 2009/28/EC. Nebudou proto započítána ani do daňového zvýhodnění, ani do plnění povinnosti přimíchání podle paragrafů zákona o ochraně ovzduší.

VÝROBA BIOPALIV NENÍ STRAŠÁK

Dodavatelé pohonných hmot budou povinni přejímat a zpracovávat pouze ta biopaliva, která splní kritéria udržitelnosti a budou mít příslušný certifikát. Pro všechny jejich dodávky bude vydáváno prohlášení o shodě s těmito kritérii. Každý dodavatel pohonných hmot je kromě toho povinen podávat na ministerstvo roční zprávu o emisích skleníkových plynů z jím dodaných pohonných hmot.

To, že výše zmíněné povinnosti spojené s certifikací mají výrazný dopad i v podmínkách České republiky, je tedy zjevné. Pro pěstování vhodné suroviny pro výrobu



biopaliv není v našich podmínkách třeba žádné investice. Zemědělci mohou využít stávající osevní postupy a svého již existujícího technického a technologického vybavení. Certifikaci stanovených kritérií udržitelnosti biopaliv není proto třeba vnímat jako strašáka. V České republice jsou k tomu dlouhodobě vytvořeny vynikající podmínky a předpoklady.

PROCES CERTIFIKACE

Co však výše zmíněná certifikace biomasy a biopaliv znamená v praxi a zvláště pro

Skupinu Agrofert, která v podstatě zasahuje do celého řetězce výroby bionafty?

Podle současného navrženého legislativního modelu, který se připravuje v meziresortní komisi ke schválení, musí pěstitel biomasy (prvovýroba) vypěstovat biomasu, v našem případě řepku (obilí, cukrovku), podle zásad správné agrotechnické praxe a v půdních oblastech, kde se nenaruší biodiverzita. Tyto pěstební a osevní podmínky by měl doložit vyplněním příslušného formuláře, který je součástí kupní smlouvy. Výkupce, ZZN, vykoupí řepku od farmáře podle dodacího listu a s vyplněným prohlášením (formulářem) ji dodá výrobci biopaliv.

Výrobce biopaliva (PREOL, PRIMAGRA) vyrobí z nakoupené biomasy biopalivo. Toto biopalivo musí být vyrobeno vhodnou technologií s minimální emisí skleníkových plynů podle zásad správné výrobní praxe. Správnost technicko-technologických dat a správnost výpočtu dosažené úspory emisí biopaliva prověřuje externí auditor při každoročním certifikačním auditu.

Popsaný proces certifikace biomasy a biopaliv je v Agrofertu připravován již s předstihem. Tým pod vedením Ing. Hlaváčkové zajišťuje ve spolupráci s BVQM podklady pro certifikaci a následný externí audit u dotčených podniků. Cílem je, aby od roku 2011 mohl tento segment „z pole až do nádrže“ fungovat i v nových podmínkách trhu.

*Karel Hendrych,
PREOL, a. s.*



SYNERGIE V OBLASTI MARKETINGU

O tom, že chtěná spolupráce přináší nejen úspory, ale často znásobuje i výsledný efekt, nemusím asi nikoho přesvědčovat (např. společná propagace osiv a hnojiv, společné polní dny atd.), bohužel to funguje i opačně (když se nechce, tak dokážu, že to nejde – příklady bych také našel). Nicméně rádi bychom věnovali pár řádků projektu, kde se povedlo úspěšně zvládnout propojení propagace osiv + hnojiv + zemědělské techniky. Byla tak vytvořena a v praxi nasazena ucelená technologie od založení porostu až po jeho případné zpracování.



KRÁL ZVÍŘAT PŘINÁŠÍ ÚSPORY

Lev není pouze dominantním prvkem státního znaku České republiky. Se silnými „lvy“ se můžete setkat již pátým rokem i na českých polích. Ti naši mají výrazně oranžovou barvu a jejich pracovitosti si cení zejména farmáři hospodařící v těžších půdních podmínkách. Pocházejí z Anglie a jsou to skvělé stroje, které výborně pracují i na lehčích typech půd, ale právě se zhoršujícími se podmínkami roste jejich benefit. Pod originálním označením SIMBA je k nám dováží společnost AGRI CS, a. s. Anglický výrobce závažné zemědělské techniky byl v roce 1976 založen Keithem Burtonem, který strávil více než 25 let na farmách východní Afriky. Svůj podnik s hrdostí pojmenoval podle krále zvířat, simba totiž znamená ve svahilštině lev. Koncem 70. a začátkem 80. let se firma SIMBA specializovala na nářadí pro agregaci s traktory nad 300 HP. V tu dobu byla SIMBA jediná, která dokázala podobné potřeby uspokojit. Celý svůj život tato společnost uvádí na svět

myšlenky, které by měly malým i velkým farmářům poradit, kdy a jak šetrně nakládat s půdou. To proto, že půda je to nejcennější, co farmáři mají. Od přístupu práce k největšímu aktivu na farmě se vše další odvíjí. Více než 30 let pomáhá farmářům po celém světě SIMBA snižovat náklady, doporučuje efektivní postupy zpracování půdy podle aktuální půdní struktury, vše s velkým důrazem na půdní vláhu. SIMBA už není lídrem pouze ve Velké Británii, ale velmi výrazně se rozvíjí její export.

KOMBINOVANÉ ZPRACOVÁNÍ PŮDY OD UDATNÉHO LVA

SIMBA MONO byl v roce 1982 první kombinovaný stroj v Evropě, který spojoval na jednom rámu výhody talířů, radliček a válců. Tento průkopnický koncept ukázal novou cestu, která se později ukázala jako velmi úspěšná...

Již čtvrtou generaci kombinovaných strojů od SIMBY ztělesňuje modelová řada SL s pracovními záběry od 4 do 7 metrů.

Jednou z cest k úspěchu je snižování nákladů na zpracování půdy, zpracování celého půdního profilu v jedné jízdě, variabilita nastavení stroje podle aktuálních potřeb a eliminace ztrát půdní vláhy. Ne-minimalizujeme intenzitu zpracování, ale náklady na zpracování, čas a ztrátu vláhy. To znamená, že slučujeme více operací do jednoho pracovního postupu. A to například i při hloubce zpracování okolo 250–350 mm, přitom zpracováváme půdu šetrně. Kombinované stroje SIMBA využívají výhod radliček i talířů a zvládnou čtyři až pět operací jedním přejezdem (hluboké prokypření, zapravení rostlinných zbytků, mělké zpracování půdy, konsolidace a setí drobnosemenných plodin, případně další válení). Půdní profil je po zpracování těmito stroji důkladně připraven pro kvalitní založení porostu, případně lze porosty řepky olejky zakládat současně s tímto finálním zpracováním.

JASNÁ ÚSPORA

Zpracování celého půdního profilu v jedné jízdě spojené se setím řepky olejky se jeví jako velmi zajímavá alternativa k běžně užívaným postupům. U této technologie je nejpodstatnější velmi kvalitní zpracování půdy, uložení osiva na zkonsolidovanou pevnou postýlku. Tedy uložení



osiva co nejbliže k vláze za co nejméně času a peněz.

Výrobce SIMBA zavádí zmiňované postupy po celém světě již sedmým rokem. Abychom tyto zkušenosti ověřili i v českých podmínkách, byla technologie SIMBA po dohodě s kolegy v Agrofertu přiřčena k demonstračním pokusům prováděným v rámci projektu propagace řepky pro Preol.

PŘÍLEŽITOST A PROFIT PRO VÁS – OVĚŘENO

Pokus s rozdílnými způsoby založení porostu (SIMBA/klasika) byl již od počátku podroben pravidelným diagnostickým kontrolám vývoje rostlin a výživného stavu v rámci projektu EVR (Efektivní výživa rostlin).

Klasické založení porostu sečí kombinací proběhlo 20. 8. 2009 na parcele, která byla zpodmítaná a těsně před výsevem zorána zhruba 20 cm. Založení porostu SIMBA SL + OSR (setí v jedné operaci při zpracování půdy) proběhlo o den později 21. 8. opět do zpodmítané parcely. Na obou variantách byla vyseta odrůda Benefit. Následné agrotechnické operace válení, chemická ochrana i hnojení již proběhly na obou variantách stejně po celou dobu vegetace.

Na podzim v růstové fázi DC 19 byly odebrány vzorky rostlin na posouzení růstu biomasy a kontrolu výživného stavu. Ke konci měsíce října jsme provedli podzimní inventarizace porostu, byl zjištěn počet jedinců a také se hodnotila kondice porostu před zimou. Zaměřili jsme se především na vitalitu kořenového systému (průměr kořenového krčku, délka a hmotnost kořene), která do značné míry rozhoduje o přezimování porostu, budoucí jarní regeneraci a následném vývoji. Z dosažených výsledků uvedených v tabulce je patrné, že obě sledované varianty šly do zimního období v dobré kondici.

Podzimní inventarizace porostu

	Počet rostlin (m ²)	Hmotnost			Délka		
		celá	kořen	nadzemí	průměr	kořen	nadzemí
		m _c (g)	m _k (g)	m _n (g)	∅ (mm)	l _k (mm)	l _n (mm)
Klasika (20. 8.)	30	107,3	16,3	91,0	14,6	193	247
SIMBA (21. 8.)	34	124,0	20,7	103,3	13,2	233	307



Porost na obou variantách přezimoval velice dobře a nejevil známky poškození. Dne 16. 3. 2010 se uskutečnilo regenerační hnojení ledkem amonným (LOVOLAD 27 %) v dávce 250 kg/ha. Před prvním a druhým produkčním hnojením hnojivem DAM 390 byly ve fázi DC 30, resp. DC 50 odebrány vzorky rostlin na posouzení výživného stavu. Výsledky byly téměř totožné u obou variant (u SIMBY byla naměřena asi o 9 % vyšší produkce biomasy), a tak jsme s napětím očekávali výsledky sklizně, která proběhla maloparcelkovým kombajnem 28. 7. 2010.

Na parcele založené tradičním způsobem bylo dosaženo průměrného výnosu 2,97 t/ha. U varianty SIMBA SL + OSR bylo dosaženo pouze o dvě setiny nižšího výnosu 2,95 t/ha. Což činí tuto variantu ekonomicky velmi zajímavou, protože jsou patrné úspory nákladů na založení porostu touto technologií oproti klasickému způsobu. Podrobné výsledky budou publikovány v magazínu AgroZpravodaj a na www.agrofert.cz. Celý pokus byl souběžně prezentován spolu s akcí Den Preolu (tisk, semináře, polní den). Na základě reakcí byla pro r. 2010 připravena SIMBA tour, jež nabízela založení porostů přímo u potenciálních zákazníků. Zájem byl tak velký, že bohužel nebude možné tento pokus v rámci akce Den Preolu 2011 zopakovat (porost nebyl z časových/logistických důvodů založen).

Václav Madl, AGRI CS,
Milan Hruža, Radek Košál,
AGROFERT HOLDING, a. s.

AGROMASS, a. s., nová společnost Skupiny Agrofert na poli obnovitelných zdrojů energie

V červenci tohoto roku byla založena společnost AGROMASS, a. s., jejímž základním podnikatelským cílem je obchod s produkty na bázi obnovitelných zdrojů energie. Pevná biomasa ve formě pelet je určena pro spalování v elektrárnách nebo teplárenských průmyslových provozech, případně i v domácnostech nebo malých, lokálních vytápěcích a obdobných energetických zařízeních.

Založena byla jako společný podnik AGROFERT HOLDINGU, a. s., (80 % akcií) a dvou majitelů družstva EKOVER, které patří již po několik let ke klíčovým hráčům na trhu s agrárními peletami v ČR a okolních státech.

Tímto Agrofert přímo vstoupil na další trh v oblasti obnovitelných zdrojů, a to na trh výroby tepla a elektrické energie. Skupina má však s tímto trhem již několikaleté zkušenosti, protože již po několik let tyto pelety v několika ZZN nebo firmách zemědělské prvovýroby vyrábí. Do doby nedávno minulé však vystupovala pouze prostřednictvím obchodních firem a s využitím zkušeností majitelů EKOVER má logicky AGROMASS ambici získat vedoucí pozici na trhu pevné energetické biomasy v regionu střední Evropy.

VYUŽITÍ BIOMASY

Byť aktuální volatilní světové komoditní trhy ne zcela přejí energetickému využití biomasy, z dlouholetých cenových průměrů je zřejmé, že se jedná o perspektivní využití zemědělských odpadů, odpadů



z potravinářských výrob, slámy, sena nebo i cíleně pěstovaných energetických plodin, které se na ladem ležících nebo méně úrodných půdách mohou stát vhodnou pěstební alternativou.

Navíc se jedná o byznys, který má již dlouhodobě nastaveny (nijak přehnaně atraktivní, lákající spekulanty jako FV) podmínky pro fungování v rámci EU (zákon č. 180/2005 Sb. a další) a celé snažení Evropské komise v oblasti legislativy obnovitelných zdrojů energie jednoznačně podporuje další růst tohoto sektoru, mj. s cílem přispět k redukci emisí CO₂. A to je to, co na této komoditě zase láká velké energetické hráče. Mezi hlavní atraktivity tohoto produktu lze tak s jistotou zařadit zejména ochranu životního prostředí, podstatné úspory emisí CO₂ a příspěvek k zajištění soběstačnosti ve výrobě elektrické energie a větší nezávislosti na dovozených energetických surovinách. Dále bych jako další přínosy zmínil diverzifikaci zemědělské výroby, rozvoj takové zemědělské výroby, kdy pěstitel nebo vlastník je současně výrobcem a prodejcem hotového

certifikovaného výrobku přímo spotřebiteli, vyšší ekonomickou jistotu a stabilitu cash flow pro zemědělskou prvovýrobu s ohledem na pravidelné a zajištěné platby od energetických gigantů. Neméně důležitá je i ochrana zemědělského půdního fondu proti převodu do jiných kategorií v případě „nadvýroby“ potravin.

BOHATÉ ZDROJE

Surovinově patří Skupina Agrofert k nejlépe integrovaným hráčům v oblasti pevné biomasy a v případě agrární biomasy (dalším podstatným surovinovým zdrojem je dřevní biomasa, kde však Agrofert aktivity nevyvíjí) patrně vůbec k největším. Obecně se produkty z pevné biomasy dělí na dvě kategorie. Do kategorie S2 jsou zařazeny všechny odpady (odpadní fytomasa z čistíček zrnin), přičemž roční produkce činí v ČR asi 150 tis. tun. Dále mlynářské otruby, sušené lihovarské výpalky, sušený fermentační zbytek z bioplynových stanic a v neposlední řadě sláma obilovin včetně kukuřice na zrno, olejnin a ostatních stébelnin, jejichž množství teoreticky

tvorí asi 40 % hmotnosti sklizeného zrna, tj. až asi 3300 tis. tun ročně! Je zřejmé, že se k energetickým účelům využije pouze část. I tak platí, že námitka o nezbytnosti veškerého ponechání slámy v půdě z důvodů doplnění organických látek je lichá. Úrodnost půdy, potažmo obsah humusu lze zvyšovat i zavedením šetrného systému obdělávání půdy (podmínka oproti hluboké orbě) a omezením užívání pesticidů. Do kategorie „S1“ označující granulované pelety z cíleně pěstovaných plodin patří zejména dnes asi nejvýhodnější seno z trvalých travních porostů, a to obzvláště v oblastech s útlumem produkce sena a oblastech LFA (méně příznivých oblastech), kde kapacita suroviny činí v ČR až asi 1000 tis. tun ročně. Dále potom plodiny pěstované pro nepotravinářské účely na orné půdě, celé rostliny, stonky i semena, např. obiloviny s vyšším vzrůstem. Uplatnění těchto plodin a odrůd umožní zemědělcům pěstovat ověřené plodiny s minimálními náklady, a tedy vysokou jistotou ekonomického efektu i při poklesech výnosu způsobených nepřízní počasí. Současně pěstování těchto plodin nevyžaduje pořizování nových technologií. K dozrání těchto plodin dochází v letních měsících, čímž je zaručena vysoká sklizňová sušina, a tedy vyšší výhřevnost paliva. Ilustrativně při využití 15 % plochy orné půdy v ČR pro pěstování běžných polních plodin k energetickým účelům představuje množství v 3 047 000 ha orné půdy * 0,15 % = 457 050 ha * průměrných 8 t/ha = až 3656 tis. tun paliva ročně, což vypovídá o budoucí velikosti tohoto trhu

v ČR a jeho atraktivitě. Je jen dobře, že Agrofert do tohoto sektoru vstoupil, a bude tak připraven na očekávaný mohutný rozvoj tohoto byznysu v regionu střední Evropy.

HODNOTNÉ PALIVO

Finálním výrobkem je granulované/pevné palivo splňující parametry vysoké sušiny, vysoké měrné hmotnosti, snadné manipulovatelnosti (nakládka+ přeprava) a vyznačující se nízkými výrobními náklady. Nutnou součástí je získání certifikace na výrobek jako ekologické palivo. Tuto certifikaci společnost AGROMASS, a. s., získala právě spojením s družstvem EKOVER. Jako u každé energetické suroviny či paliva určují výrobu v místě pěstování a spotřeby minimální náklady na převoz ke spotřebiteli a jedná se tedy o dobrou ekonomiku pro všechny. A o to jde u obnovitelných zdrojů energie především, protože (a platí to jak u pevných biopaliv, tak i kapalných) rozhodně není řešením převoz biosurovin napříč půlkou planety. Mezi klíčové zákazníky, tj. provozovatele velkých spalovacích jednotek u velkých producentů tepla a elektřiny, patří ČEZ, a. s., E.ON, a. s., Plzeňská Teplárenská, a. s., Ško-Energo, s. r. o. Mladá Boleslav, Dalkia Česká republika, a. s., Tepelárna Kopřivnice, a. s., Tedom Třebíč, AES Bohemia, s. r. o., a mnozí další.

SÍŤ VÝROBCŮ

Základem obchodního modelu AGROMASS, a. s., je uzavření dlouhodobých smluv s klíčovými energetickými společnostmi v ČR, případně okolních státech,

tj. zastřešení sítě skupinových výrobců granulovaných pelet. Tito si sami nakupují suroviny v regionu, ve kterém mají své obchodní aktivity, a mají tak ideální podmínky k rozšíření své působnosti a mohou rovněž nabídnout nejširší zemědělské veřejnosti další možnost spolupráce.

Regionálně bude AGROMASS, a. s., pracovat ze dvou středisek, a to z Kroměříže ze společnosti NAVOS, a. s., pro oblast Moravy a ze střediska pro Čechy, vedeného společností Primagra, a. s. Klíčovým úkolem potom je od jednotlivých výrobců sdružit dostatek finálních produktů a zákazníkům, tj. energetickým společnostem, nabídnout stabilní, dlouhodobě zajištěný model zásobování včetně logistiky a také vykrytí výkyvů mezi jednotlivými provozovateli granulačních linek.

*Martin Kubů,
AGROFERT HOLDING, a. s.*

Typ OZE	Garance výkupních cen [roky]
Malá vodní elektrárna	30
Biomasa	20
Bioplyn	20
Skládkový, kalový, důlní plyn	15
Větrná elektrárna	20
Geotermální elektrárna	20
FV elektrárna	20

Druh OZE	Zelené bonusy (€/MWh)
Fotovoltaika do 30 kW	451
Fotovoltaika nad 30 kW	438
Větrné elektrárny	72
Malé vodní elektrárny	80
Geotermální energie	138
Bioplynové stanice *	124
Čisté spalování biomasy *	142



Kroměřížské trvanlivé salámy

Nováčkem ve skupině AGROFERT HOLDING, a. s., je společnost KMOTR – Masna Kroměříž, a. s. Již z názvu je patrné, čím se společnost zabývá, kde sídlí a jakou má obchodní značku.



Masná výroba v Kroměříži má dlouholetou tradici, již v roce 1885 bylo založeno Společenství řezníků a uzenářů v Kroměříži. V roce 1945 byly firmy znárodněny a v roce 1949 vznikl Národní podnik masný průmysl Kroměříž, který spadal pod Jihomoravský masný průmysl se sídlem v Brně. V té době závod vyráběl uzeniny a konzervy. Trvanlivé salámy se v Kroměříži začaly vyrábět až koncem 70. let. V roce 1992 vznikla privatizační společnost Masna Kroměříž, a. s., která postupně ukončila výrobu uzenin i konzerv a specializovala se na výrobu trvanlivých salámů. V roce 2002 koupila společnost finanční skupina J&T, která nově vzniklou značku KMOTR později začlenila do názvu společnosti. Od července letošního roku je součástí Skupiny AGROFERT HOLDING, a. s.

Dnes je naše společnost se 150 zaměstnanci jedním z největších výrobců trvanlivých salámů v České republice. Od roku 2003 jsme investovali nemalé částky do modernizace. Zrekonstruovali jsme celý provoz, zakoupili nový kutr, narážku a vakuovou baličku. Ve skutečnosti jsme tedy zmodernizovali celý technologický proces výroby trvanlivých výrobků tak, aby mícháním díla počínaje a zabalením finálního produktu konče bylo dosahováno u každého kroku co možná nejlepších výsledků. A to jak s ohledem na kvalitu provedení dané-

ho technologického kroku, tak s ohledem na produktivitu práce a komfort zaměstnanců. Tyto nové technologie nám umožňují dosahovat maximální standardnosti výroby.

ZNAČKA KMOTR A SORTIMENT

Značka KMOTR vznikla v roce 2001. Slovo KMOTR se svým vizuálním zpracováním měla být lehce zapamatovatelná značka pro kvalitní kroměřížské trvanlivé salámy. V letošním roce probíhá její redesign. Nové jsou nejen etikety a obaly, ale i samotné logo dostalo nový vzhled. Zákazník pod touto značkou najde široký sortiment fermentovaných výrobků. Již několik let je nejžádanějším výrobkem Lovecký salám, který patří společně s Poličanem, Paprikášem a Herkulem k tradičním českým výrobkům. Všechny tyto výrobky máme v několika velikostech a nabízíme je i v krájené podobě. U krájeného zboží klademe velký důraz nejen na kvalitu, ale i na design obalů, a proto v tuto dobu uvádíme na trh nový design fólie, která zákazníkovi výrobek lépe specifikuje a upozorní na jeho přednosti. Kromě těchto tradičních a známých výrobků nabízíme našim zákazníkům také výrobky s různými příchutěmi: česnek, zelený a černý pepř a další neobvyklé příchutě – paprikové floky, mexické papričky jalapeños a dýňové semínko. Příznivcům

BIO výrobků nabízíme od konce roku 2008 také dva druhy trvanlivých salámů vyrobených z BIO surovin. Další speciální výrobkovou řadou jsou dárková balení. V roce 2004 jsme uvedli na trh dárkovou krabičku Kmotrův mix, která v roce 2005 získala ocenění Obal roku. Od té doby se náš sortiment dárkového balení velmi rozšířil a každým rokem ho doplňujeme o nové varianty. K balení používáme nejen papírové krabičky s elegantním designem, ale i protěsněné koše, jejichž obsah doplňujeme navíc vínem nebo slivovicí. Firmám nabízíme i balení na zakázku. Nespornou výhodou dárkově balených trvanlivých salámů je jejich skladování při běžné pokojové teplotě. Zákazníci si na tento benefit velmi rychle zvykli.

Snažíme se o to, aby pro všechny zákazníky byla značka KMOTR synonymem kvality a vynikající chuti. Takže až budete mít na něco dobrého chuť, vzpomeňte si, že

*...i chuť má
svého Kmotra*

Jana Maršálková,
KMOTR – Masna Kroměříž, a. s.

MASOZÁVOD KRAHULÍK



Akciová společnost Krahulík – MASOZÁVOD Krahulčí patří k nejtradičnějším producentům uzenin v České republice. Výroba byla v Krahulčí u Telče započata již v roce 1928. Firma přežila éru socialistických státních podniků a od roku 1990 začala psát své novodobé dějiny.



Dalším přelomem byl rok 2005. Byly nastartovány markantní změny vedoucí k revitalizaci podniku. Mimo jiné se promítly i do oblasti optimalizace skladby sortimentu. V Krahulčí se přestalo porážet a byla ukončena výroba konzerv. Přestože Krahulík i nadále produkuje kompletní uzenářský sortiment, je znovu akcentována především výroba trvanlivých salámů a pršutů, silně se pak rozvíjí produkce kráječných a spotřebitelsky balených výrobků. Nemale úsilí je vloženo do standardizace kvality, Krahulík se stal držitelem certifikátu mezinárodního potravinářského standardu IFS (International Food Standard). Norma IFS je vytvořena Hlavním svazem německého maloobchodu, integruje novou legislativu EU a pro zákazníka znamená záruku kvality a zdravotní nezávadnosti potravinářských produktů uváděných na trh.

NOVÉ LOGO

S ohledem na význam změn ve firmě rozhodlo vedení společnosti o úplné výměně logotypu, což bylo počinem odvážným, nicméně dobře promyšleným a podloženým výzkumem mezi aktuálními zákazni-

ky. V roce 2006 bylo tedy uvedeno v život nové logo a zcela nový vizuální styl firmy. Současná podoba loga svým dynamickým zobrazením dravce jasně koresponduje s výrobky, jejichž hlavní charakteristikou je principiálně maso. Zdůraznění trvanlivých výrobků, a zejména pak fermentovaného programu, se objevilo již v zadání pro tvorbu nové značky. Ať už se jedná o tepelně opracované či fermentované výrobky, Krahulík nabízí jak klasiku, tak produkty v republice unikátní. Mezi tradiční výrobky patří přirozeně položky, které se mohou pochlubit i čelními pozicemi v prodejnosti, Vysočina, Herkules, Poličan, Paprikáš. Chuťově, ale i vizuálně atraktivní, a tedy velmi oblíbené, jsou Terrano, Party klobásky či Bochánek Madrid a Bochánek Budapešť. Samostatnou kapitolu pak tvoří pršuty, které se v Krahulíku vyrábějí z vepřového boku, krkovice a pečeně. Poptávka po pršutech z Krahulčí v posledních letech stále roste a díky jejich jedinečnosti se dá u těchto výrobků předpokládat ještě další potenciál.

VYSOČINA HODICE A POUCHUTKY NA GRIL

V roce 2009 proběhla fúze akciové společnosti Vysočina Hodice, která se stala součástí, respektive samostatným provozem, společnosti Krahulík. Nejen dlouhá tradice, ale i dobré jméno výrobků Vysočiny Hodice vedly k rozhodnutí o zachování značky.

Z pohledu spotřebitele došlo tedy jen k malým změnám. Stále si může koupit

uzeniny značky Vysočina Hodice, jejichž výroba se nezměnila ani nepřestěhovala. Logo prošlo pouze drobným redesignem, který je spojován s přechodem korporátní značky na značku produktovou.

Další samostatnou produktovou značkou, kterou Krahulík disponuje, jsou Pouchoutky na gril, které se na trhu objevují již čtvrt-



tým rokem. Především vysoká specifická skupina produktů určených výhradně ke grilování vedla k rozhodnutí produkovat ji pod samostatnou značkou. Pouchoutky na gril mají zcela separátní vizuální podobu, včetně obalů. Jsou rovněž samostatně podporovány a komunikovány.

Významní zákazníci společnosti Krahulík tvoří celé spektrum současného obchodu s rychloobrátkovým zbožím, od národních i českých sítí přes nezávislé obchodníky až po velkoobchody a gastronomické provozny. Nároky na obchodní servis jsou tudíž přirozeně vysoké. Nové logistické centrum, které bylo zřízeno v Krahulčí a z něhož se expedují veškeré dodávky na trh, je pro vysoký standard již koncipováno.

Mirka Kvíčalová,

Krahulík – MASOZÁVOD Krahulčí, a. s.



PENAM expanduje na maďarský trh



PENAM, a. s., druhá největší pekárenská společnost u nás, se rozhodla vstoupit na maďarský trh. Osmého března 2010 učinila podpisem smlouvy o koupi podstatný krok k převzetí 100% vlastnictví tamní pekárenské společnosti CERES ZÁRTKÖRÜEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG („CERES“) a její dceřiné společnosti MULTI-PÉKSÉG BETÉTI TÁRSASÁG („MULTI“). Po schválení transakce příslušnými úřady pro ochranu hospodářské soutěže PENAM získá další kapacity pro výrobu toastových chlebů a zároveň přístup pro své výrobky na maďarský trh.

„Vznikne tak možnost účastnit se středoevropských dodavatelských tendrů na toastové chleby,“ říká generální ředitel společnosti PENAM, a. s., Ing. Jaroslav Kurčík. „Přínosem bude také rozšíření sortimentu o výrobky v segmentu předpečeného pečiva a chleba,“ dodává Kurčík.

Pekárenská společnost CERES je v Maďarsku předním výrobcem toastových chlebů a baleného chleba. Obrat společnosti v loňském roce činil 28,5 mil. eur. Celková výroba pekárenských výrobků byla 24 000 tun, z čehož celých 13 000 tun činil podíl toastového chleba.

Společnost CERES má v Maďarsku tři závody. Celkem zaměstnává 500 pracovníků. Pekárna v Györu vyrábí chléb, toastový chléb, rohlíky a sladké pečivo. Další závod v Miskolci vyrábí chléb a rohlíky, pekárna ve městě Csorna se specializuje na ruční výrobu pečiva. Dceřiná společnost MULTI v Györu je zaměřena na výrobu a prodej bezlepkových výrobků.

„Převzetí CERESU společností PENAM poskytne spojené skupině příležitost expandovat v rámci Evropy a je dobrou zprávou pro naši společnost, zákazníky, dodavatele a také zaměstnance,“ dodal Kornél Majoros, generální ředitel CERESU.

*Hana Kamińska,
PENAM, a. s.*



REDESIGN ZNAČEK

Kostelecké uzeniny a Maso Planá

Na začátku roku došlo k fúzi dvou společností – sloučily se Kostelecké uzeniny a. s. a Maso Planá, a. s. Bylo tedy nutné zamyslet se nad oběma těmito značkami tak, aby přinášely benefit jak spotřebitelům, tak zákazníkům díky jasnému příběhu, komunikaci a inovacím, které budou přinášet na trh. Obě dvě značky – Kostelecké uzeniny a Maso Planá – procházejí v současné době redesignem a výrobky s novými obaly se na trhu objeví od září 2010.

Značka Maso Planá je mladá, moderní a inovativní značka, která chce zábavnou formou ukázat, že příprava jídla může být potěšení a inspirace. Je to značka s výrazným vizuálním stylem – tedy značka, která na českém trhu doposud není. Maso Planá vnáší do světa masa a uzenin více osvěty, ukazuje, které maso je k čemu dobré, přináší více nápadů, inspiruje spotřebitelky svými recepty a získává pro ně rady od odborníků (radí kuchaři, přináší např. grilovací recepty apod.). Je to značka určená pro mladší generaci (do 45 let), která si ráda ulehčí práci v kuchyni tak, aby se pro ni stala zábavou.

Značka se specializuje na šunky, maso a obecně spíše netradiční kuchyni – tu tradiční naopak reprezentuje značka Kostelecké uzeniny.

NOVINKY I TRADICE

Kdo by neznal značku Kostelecké uzeniny. Tato značka má ve svém portfoliu tradiční produkty, které milovaly rodiny našich babiček a které známe z dětství. Kostelecké uzeniny díky své dlouhodobé odbornosti a zkušenosti mají v portfoliu originální speciality, které přivítá každý, pro něhož je jídlo požítkem. Kostelecké uzeniny jsou tvůrcem chuťových zážitků.

Jenom společnost Kostelecké uzeniny a. s. má dvě značky, které mají jasný a jiný positioning než to, co je dostupné nyní na trhu. Kostelecké uzeniny mají tradici od roku 1917, značka Maso Planá je jedinečná ob-

razově, recepty a inspirací. Náš sortiment jsme pro spotřebitele rozdělili do dvou příběhů a budeme přinášet inovace, které budou tyto příběhy podporovat.

*Marketingové oddělení,
Kostelecké uzeniny a. s.*



Zdravé srdce Průhonic opět ožívá

V září otevřela své dveře široké veřejnosti moderně zrekonstruovaná budova průhonické Sokolovny. V následujících řádcích bychom vás rádi seznámili nejen s historií tohoto centra, ale především se službami, které nabízí zájemcům o sport, kulturu a společenský život. Proto jsme vybrali to nejdůležitější přímo z informační brožury Sokolovny.

V Průhonicích bydlí zdravý duch ve zdravém těle už od nepaměti. Ještě předtím než si ve 30. letech poprvé sokolové protáhli svá těla v nově postavené Sokolovně, pronajímali si pilně za těmito účely nejrůznější hostinské sály. Ty jim však začaly být díky čilému společenskému životu obce a rozšiřujícím se řadám zapálených zájemců o sport a kulturu den ode dne těsnější. Velká sbírka tak během několika let dala vzniknout budově Sokolovny, kam od té doby všichni s nadšením docházeli tužit svá těla i mysl.



Architektonicky vkusné propojení staré a nové části Sokolovny.

NOVÝ KABÁT PRO SOKOLOVNU

Léta permanentního provozu dala ale Sokolovně řádně zabrat. Velmi zchátralý stav budovy nedovoloval již dál plnit její obecní ani sportu prospěšné poslání. Po téměř 80 letech života nutně potřebovala nový kabát, teprve však investice 150 mil. Kč do její kompletní rekonstrukce mohla vrátit obci symbol společenského života v plné síle a nové kráse. Od nového školního roku se budete moci sami přesvědčit, jakými změnami Sokolovna prošla, a co atraktivního vám přináší.

Všichni obyvatelé Průhonic a okolí najdou v nově zrekonstruované Sokolovně

a na přilehlém multifunkčním hřišti ideální prostor pro načerpání čerstvých sil, dokonalou relaxaci, posílení mysli i místo na příjemná setkání s přáteli. Pro všechny věkové skupiny jsou připraveny speciality šité přímo na tělo i na ducha.

SPORTOVIŠTĚ PRO VŠECHNY

Uvnitř budovy čeká na každého dokonale vybavené fitness, sály pro nejrůznější individuální a skupinová cvičení, relaxační zóna s finskou saunou, parní lázní a také masážní či kosmetický salon. Venkovní hřiště zase poskytne všem sportovcům perfektní povrch pro řadu míčových her včetně tenisu. Sokolovna myslí samozřejmě i na děti, které se budou moci vyřádit v dětské herně, na hřišti nabitém spoustou sportovních atrakcí či v zájmových uměleckých ateliérech. Ať už strávíte v Sokolovně jakkoli fyzicky náročný den, neměli byste v žádném případě vynechat návštěvu místní stylové restaurace. Lahodné menu dokonale protáhne vaše chuťové pohárky. Sokolovna Průhonice se od září opět stane vyhledávaným centrem sportovního, kulturního a společenského života obce a nabídne široké veřejnosti ty nejlepší aktivity pro volný čas. Sportu pro celou vaši rodinu zdar.



Interiér prosklené restaurace.

Redakce

Dny otevřených dveří v SOKOLOVNĚ PRŮHONICE

Ačkoli jsme nově zrekonstruovanou budovu Sokolovny v Průhonicích měli v úmyslu navštívit poprvé, na cestu jsme se předem detailně neinformovali. Na hlavní příjezdové silnici nás proto potěšila informační tabule, která dávala vědět o přítomnosti nového sportovního, kulturního a společenského centra a všechny potenciální návštěvníky informovala o dnech otevřených dveří 10.-11. 9. 2010. Podle množství aut v blízkém okolí jsme pochopili, že Sokolovna nebude mít o zájem návštěvníků nouzi.

PŘÍJEMNÉ PŘIVÍTÁNÍ A BOHATÝ PROGRAM

Hned u vchodu nás přivítal příjemný personál, který nám spolu s uvítáním poskytl tištný program s časovým harmonogramem celého dne. V pátek byly veřejnosti dveře otevřeny od 12 až do 20 hodin, v sobotu potom od 8 do 12 hodin. Abychom se lépe a rychleji zorientovali, požádali jsme o doprovod jednu z přítomných hostesek. Nejdříve jsme navštívili Velký sál, ve kterém celý den probíhaly exhibice moderních i tradičních sportovních disciplín. V průběhu exhibic nebyl problém osobně si vyzkoušet jednotlivé prezentované sporty jako např. bosu, rope skipping či kickbox. Vše v moderním a velmi vzdušném prostředí nové Sokolovny. Nadšené byly nejen malé děti a maminky s dětmi, ale i teenageři, a také senioři, kteří zavzpomínali na doby, kdy využívali tehdejší budovu jako členové Sokola.

POSILOVNA S NEJMODERNĚJŠÍ TECHNIKOU

V druhém patře se naší prohlídky ochotně ujal zkušený trenér, který všechny hosty



Děti se nebály pod dohledem instruktorky vyzkoušet jakékoliv sportovní nářadí.

seznamoval s výhodami nejnovější řady strojů Technogym a moderních strojů sloužících výhradně pro strečink, čili protahování. V cardio zóně nám bylo představeno devět strojů, z nichž každý je vybaven LCD obrazovkou s dotykovým displejem a díky konektoru na iPod, iPhone a USB není problém poslouchat při sportu oblíbenou hudbu, přehrát si film nebo se učit cizí jazyky. Hned vedle skvěle vybavené posilovny jsme nahlédli do kosmetického studia a nabídky kosme-



Zkušený trenér vysvětluje, jak správně zacházet s moderním strečinkovým strojem.

tických produktů světově proslulé značky La Prairie.

PROSKLENÁ RESTAURACE

A co dodat na závěr? Po bohatém programu a dni plném dojmů vřele doporučujeme posezení v místní restauraci, kde je přichystáno občerstvení od snídaně přes polední svačinky, obědy až po příjemnou večeři a lahodné dezerty. Pro milovníky zdravé výživy je nabídka více než bohatá a uspokojí i nejvybranějšího gurmána. Přimo před prosklenou restaurací je krásné dětské hřiště obklopené tzv. stromními domky, které slouží jako dětské prolézačky a jak jsme se přesvědčili na vlastní oči, dětem se moc líbí. A navíc, své děti máte díky úžasnému výhledu do zahrady neustále pod dohledem!



Restaurace s úžasným výhledem.

Redakce



Ing. Svetozár Barcaj (34)

Svetozár Barcaj působí od 1. 7. 2010 na pozici výkonného ředitele v Agrochemickém podniku Trenčín. Do Skupiny Agrofert přichází ze společnosti Florus, s. r. o., Jablonica, kde v letech 2004–2009 zastá-

val pozici generálního ředitele a jednatele. Své pracovní zkušenosti získal v letech 2000–2004 na pozicích zootechnika a poté hlavního manažera farmy Agrovýkrm, a. s., Senica. Vystudoval Agronomickou fakultu Slovenskej poľnohospodárskej univerzity. Hovoří plynule německy, částečně anglicky. Ve volném čase se věnuje rodině, sportu, rybolovu a programování.



Ing. Vlastimil Spousta (43)

Od 1. 7. 2010 je Vlastimil Spousta pověřen řízením společnosti ZZN Pomoraví. Ve Skupině Agrofert zaujímal v letech 2004–2010 funkci ředitele společnosti ZENZA. Pracovní zkušenosti získal také ve společnosti

Jaroměřická mlékárna jako obchodní náměstek a ve společnosti ADW Group Třebíč, kde působil na pozici prokuristy. Je absolventem Vysoké školy zemědělské v Brně se zaměřením na fyto techniku. Hovoří plynule rusky a německy. Ve volném čase se věnuje různým druhům sportu, hraje na kytaru a mezi jeho další koníčky patří také myslivost.



Ing. Valer Kurinec, (39)

1. 8. 2010 nastúpil do funkcie riaditeľa organizačnej zložky Agrochémia. Po ukončení štúdia na VŠP Nitra pracoval v Agropodniku Sládkovičovo, najskôr v pozícii vedúceho výroby, neskôr ako námestník

riaditeľa. V týchto pozíciách sa venoval výrobe a predaju dusíkatých hnojív a prevádzke skladu pre agrochemickú spoločnosť Agrolinz Slovensko. Od roku 1995 začal pre spoločnosť Agrolinz Slovensko pracovať ako technicko-odborný poradca. V rokoch 2000–2010 pracoval v spoločnosti Monsanto Slovakia na pozícii obchodného riaditeľa. Je ženatý a má jednu dcéru. Okrem práce sa venuje hlavne rodine, záhrade. Vo voľnom čase veľmi rád športuje, hlavne hrá tenis, futbal a bicykluje.



Bc. Emil Macho (31)

K 11. listopadu 2009 se stal výkonným ředitelem Agropodniku, a. s., v Trnavě. Vystudoval střední zemědělskou školu, obor zemědělství a lesnictví. V současné době pokračuje ve studiu na Slovenskej

poľnohospodárskej univerzite. V letech 2001–2003 působil v Metro Cash & Carry jako Category Manager. Pracovní zkušenosti získal i jako provozní ředitel ve společnosti Fertilagri Trading SK, s. r. o., která se zabývala prvovýrobou a pěstováním zeleniny v Maroku a na Slovensku. Hovoří rusky, ukrajinsky a německy. Ve volném čase se věnuje rodině, sportu a studiu.



Ing. Karel Vabroušek (41)

Od 1. srpna 2010 zaujímá pozici interního auditora a výkonného kontrolora ve společnosti AGROFERT HOLDING, a. s. Profesní dráhu začínal jako člen privatizačního týmu v Kovo-

hutích Děčín, s. p. Poté působil jako vedoucí finanční účtárny a controllingu v Alcan Děčín Extrusions, s. r. o. V roce 2004 nastoupil do společnosti Siemens, ve které zaujímal nejen pozici finančního ředitele a jednatele divize A&D CD, ale vykonával tyto funkce také v nově zakládaných společnostech. Hovoří německy, rusky a anglicky. Je rozvedený, má dvě děti a mezi jeho hlavní zájmy patří sport, především squash, lyžování a cyklistika.



Ing. Jitka Nezbedová (44)

Byla k 1. 8. 2010 jmenována finanční ředitelkou společnosti Preol, a. s. Vystudovala Agronomickou fakultu na Vysoké škole zemědělské v Praze. Pracovní zkušenosti získávala na různých pozicích ve společnos-

ti Lovochemie, a. s., kde působila od roku 1989 do roku 2003 jako vedoucí provozu zemědělské prvovýroby a účetní. V roce 2003 se v této společnosti stala vedoucí oddělení financí a daní. Hovoří anglicky a rusky. Je vdaná, má dvě děti a mezi její záliby patří cestování, četba a příroda.

PLOT NÁS SPOJUJE

Vy, kteří jste poslední dobou jeli nebo jezdíte po silnici z Valašského Meziříčí směrem na Hranice, jste si jistě všimli jedné významné změny. Plot okolo firem Deza a CS Cabot se změnil k nepoznání – je veselý a barevný.

Když byly kvůli rozšíření silnice vykáceny stromy mezi cestou a areálem, objevil se dlouhý betonový plot. Nebyl příliš vzhledný. A tak vznikl nápad – plot jako výstavní plocha. Proč nenabídnout tuto jedinečnou

možnost mladým lidem? Vedením firmy CS Cabot ve spolupráci s Deza, a. s., byla vypsaná výtvarná soutěž pro žáky základních a středních škol ve Valašském Meziříčí a přilehlém okolí. Vítězné týmy z jednotlivých škol pak dostaly příležitost realizovat své návrhy přímo na místě.

O výsledku se můžete přesvědčit sami. Žáci si mohli vyzkoušet techniky, pro které není ve školách prostor. Město a okolí dostalo hezký dárek. A my všichni galerii pod širým nebem.

Miriam Kallerová,
Deza, a. s.



Nyní je plot veselý a barevný.

Agrofert magazín: vydává AGROFERT HOLDING, a. s., Pyšelská 2327/2, 149 00 Praha 4, www.agrofert.cz. Registrační číslo udělené Ministerstvem kultury ČR: MK ČR E 17074. Obsah čísla připravila redakční rada ve složení Miroslava Žirovnická, Radek Košál a Daniel Rubeš ve spolupráci s vydavatelstvím **MF** Mladá fronta a. s., které zajišťuje grafické zpracování, tisk a distribuci. Foto titulní strana: PROFIMEDIA.CZ. Vaše ohlasy, náměty či připomínky zasílejte na adresu: redakce@agrofert.cz. Loga, produkty a značky uvedené v této publikaci jsou chráněny obchodními značkami.



*Kmotr
doporučuje!*

Výroba trvanlivých fermentovaných salámů v Kroměříži má více jak padesátiletou tradici. Dodržováním tradičních receptur, vysoké kvality vstupních surovin a zakuřováním bukovým dřevem vznikají výrobky, které Vám poskytnou nešední labužnický zážitek.

...i chuť má svého kmotra

www.kmotr.cz



Uhlídáte (si) váhu?

Vysočina FIT má snížený obsah tuku o **50%**. Můžete mít váhu pod kontrolou a přitom si užívat oblíbenou chuť bez kompromisů. Další informace na www.krahulik.cz.



ZÁRUKA NIKDY NEVYPADALA TAK DOBŘE.

Výjimečný design a atraktivní vzhled zasluhuje nekompromisní kvalitu. Novou Sportage jsme navrhli jako objekt touhy. Výroba v technologicky nejvyspělejší továrně v Evropě je garancí splnění těch nejvyšších standardů a jako důkaz kvality Vám přinášíme unikátní 7letou záruku. Výkonné motory, nízká spotřeba, hi-tech výbava, aktivní systém pohonu 4 x 4 Dynamax - díky této výbavě budete mít situaci vždy pod kontrolou a Vás i Vaše blízké tak dovezete bezpečně do cíle. Atraktivní vzhled a sebevědomá kvalita?

To je **nová Kia Sportage.**



od 419 980 Kč



Kombi, spotřeba 5,5 - 8,2 l/100 km, emise CO₂ 147 - 195 g/km (pro motory 2.0 a 2.0 CRDi)

Informace o speciálních cenách skupiny Agrofert najdete na níže uvedených kontaktech:

AGROTEC a. s., www.agrotec.cz

Brněnská 74, Hustopeče, tel.: +420 519 402 480

Lidická 123, Břeclav, tel.: +420 519 327 143