

Magazín

Speciální vydání / Léto 2025



MAGNA

Forward. For All.



EOS SPECIAL

MAGNA Automotive Stity s.r.o.

OBSAH

- 3** Úvodní slovo Martina Kleina
- 4** Editorial by Mr. Klein
- 6** Pojďte s námi růst
- 8** EOS Speciál
- 12** Akční plán EOS
- 14** Otázky a komentáře
- 16** Nabídka levných tarifů
- 18** Kvalita
- 19** Přesčasy
- 20** HS Audit
- 21** MAFACT Audit
- 22** Nová nabíječka elektroaut
- 23** Workday v Magně
- 24** Blahopřání zaměstnancům
- 26** Recept
- 27** Křížovka

VÁŽENÉ KOLEGYNĚ VÁŽENÍ KOLEGOVÉ

Máme za sebou 1. polovinu roku a mohu konstatovat, že jsme ji výrobně a zákazkově zvládli.

Z pohledu plánu tržeb jsme naplnili velmi odvážně stanovené cíle, což je významný milník a skvělý výsledek. Na to můžeme být oprávněně hrdí, zvláště pak při aktuálním tristním stavu evropského automobilového průmyslu.

Nicméně, toto konstatování doprovázejí také trochu smíšené pocity. Musíme si přiznat, že se tento úspěch nerodil lehce a že jsme v tomto období také čelili závažným výzvám. Mám na mysli výrazné kapacitní problémy, primárně na lisech K8, K9 a K10, což výrazně ovlivnilo naši výrobní disponibilitu nejen na lisovně, ale přirozeně také na svařovně. Tyto problémy byly výsledkem kumulace několika faktorů, kdy se na jednu stranu postavily zvýšené požadavky našich zákazníků proti vysokému množství zkoušek nových projektů a v neposlední řadě často technicky problémová produkce vybraných převodů výrob.

Celé věci také dlouhodobě neprospívá stagnující trh práce a z toho plynoucí naprosto nulové možnosti flexibilních řešení, které nám v podobných náročných situacích velmi chybí. Z hlediska doplňování personálu a reakce na nestandardní situace pak musíme být schopni přijímat rychlá a nekonvenční řešení, protože bez těchto schopností bychom reálně ohrozili plnění zakázek se všemi důsledky z toho plynoucími.

Zvládli jsme tuto nelehkou situaci a jsem přesvědčen, že to bylo nejen díky tvrdé práci a odhodlání, ale především díky vzájemné spolupráci a firemní kultuře.

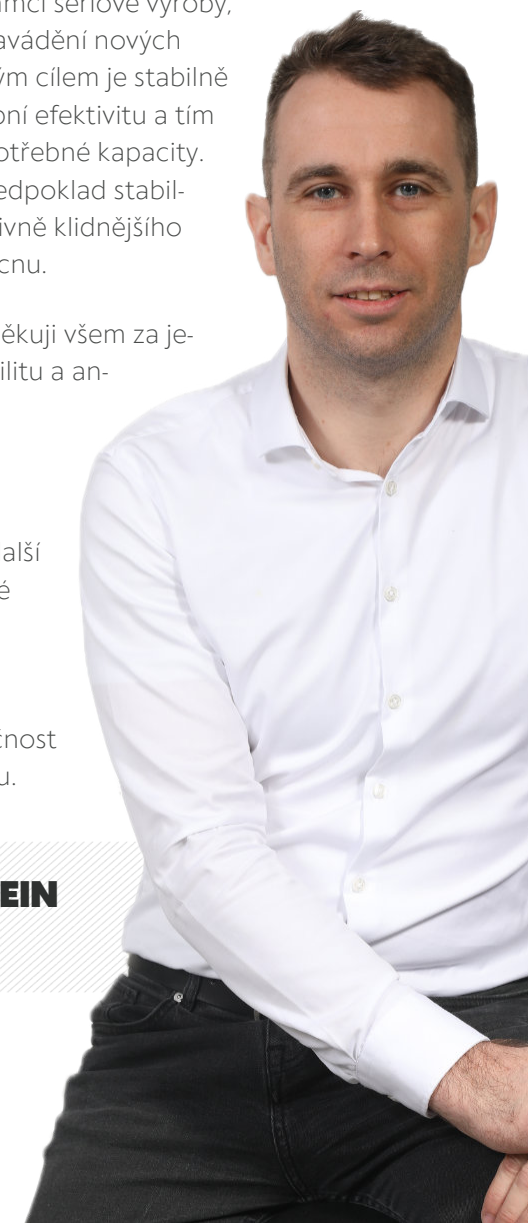
Řada z vás má na tento pojem svůj názor, ale to, že jsou u nás pracovní vztahy a kultura skutečně mimořádné, nám potvrzují nově přichozí kolegové. Ti mají srovnání ze svých předchozích zaměstnání a jejich objektivní a bezprostřední pohled nás těší.

Zároveň jsme v tomto nelehkém období odpracovali řadu přesčasových hodin, za což všem patří mimořádný dík. Zmíněné kapacitní výzvy nás nicméně budou provázet i v dalších obdobích, ale já upřímně doufám, že již v poněkud klidnější podobě. Také proto je naším úkolem intenzivně zlepšovat interní procesy, ať už v rámci sériové výroby, tak i v rámci zavádění nových projektů. Jasným cílem je stabilně zvyšovat výrobní efektivitu a tím uvolnit tolik potřebné kapacity. To je hlavní předpoklad stabilnějšího a relativně klidnějšího růstu v budoucnu.

Ještě jednou děkuji všem za jejich úsilí, flexibilitu a angažovanost.

Věřím, že společně překonáme i další podobně těžké výzvy a povedeme společně naši výrobní společnost k dalšímu růstu.

ING. MARTIN KLEIN
Jednatel firmy



DEAR COLLEAGUES,

The first half of the year is behind us, and I can say that – from both the orders and production point of view – we’ve managed it well.

In terms of sales volume, we’ve achieved very ambitious goals, which is a meaningful milestone and a fantastic result. We can be rightfully proud of this achievement – especially considering the current difficult state of the automotive industry in Europe.

That said, this success is accompanied by mixed feelings. We have to admit that it didn’t come easily. During this period, we’ve had to deal with serious challenges – especially significant capacity problems, notably on the K8, K9 and K10 press machines. These issues had a strong impact not only on the pressing unit, but naturally also on the welding unit.

These complications were the result of a combination of several factors – on one hand, increased customer demand, on the other, a high number of tests for new projects, and last but not least, technically difficult production of certain part transitions.

The stagnant labor market hasn’t helped either, leaving us with almost no room for flexible responses – something we’ve really missed in these demanding situations. From the staffing point of view, we must be ready to react quickly and non-traditionally to non-standard conditions. Without this ability, we risk putting our orders in jeopardy – and all that follows from that.

We’ve handled this tough situation well. I’m convinced it’s not only thanks to hard work and courage, but above all thanks to mutual cooperation and our company culture. Many of you have your own views on this, but the fact that our workplace relationships and company culture are on a truly extraordinary level is confirmed by our newly hired colleagues. They have something to compare it with – and we appreciate their honest and open standpoint.

At the same time, this period has brought with it lots of overtimes. For that, a special thank you goes to all of you.

In the same time in this uneasy time period we have carried out lots of overtimes. For this an exceptional “thank you” belongs to all of you. The above mentioned capacity challenges will be following us also in the next upcoming time periods and I truly hope that in a calmer way. Therefore it is our task to improve the internal processes intensively as for the serial production and as for the implementation of new projects as well. The clear target is to increase a production effectiveness in a stable way and thus release so much needed capacities. This is a main presumption of more stable and relatively calmer growth in a future.

Once again, thank you all for your effort, flexibility, and involvement.

I believe that together, we’ll overcome more such challenges and continue leading our production company forward.

With kind regards,

ING. MARTIN KLEIN
Company CEO

We believe advancements in mobility help build a better world for everyone.


Forward. For All.

POJĎTE S NÁMI RŮST OBSAZUJEME NOVÉ POZICE!

Hledáme nové kolegy! Přidejte se k týmu Magna Automotive Štítý

Naše firma stále roste a hledáme nové posily na různé zajímavé pozice. Pokud chcete pracovat v moderním prostředí s možností profesního růstu, podívejte se na aktuální nabídku pracovních míst. Těšíme se na vaše přihlášky!

PROJEKTOVÝ MANAŽER

Náplň práce:

- Technické zajištění nových a stávajících projektů
- Komunikace se zákazníky i dodavateli
- Řízení projektových týmů
- Návrhy nových technologií a procesů
- Koordinace změnových řízení
- Zástavbové zkoušky u zákazníků...a mnoho dalšího.

Požadavky:

- SŠ/VŠ vzdělání technického zaměření
- Ochotu vzdělávat se a pracovat na rozvoji svých dovedností
- Organizační a koordinační schopnosti
- Aktivní a konstruktivní přístup k řešení problémů
- Spolehlivost, flexibilitu, pečlivost, odolnost vůči stresu
- MS Office (primárně Excel a Powerpoint)
- Znalost AJ úroveň min. B2 podmínkou

Nabízíme:

- Stablní práci ve firmě s růstovou vizí
- Kvalitní zaučení
- Motivující mzdové ohodnocení
- Zajímavou pracovní náplň
- Možnost profesního růstu
- Firemní benefity

PROCESNÍ INŽENÝR

Náplň práce:

- Zodpovědnost za svěřené nástroje od nominace po předání do sériové výroby
- Zodpovědnost za komunikaci s dodavatelem
- Dodržení termínových plánů
- Spolupráce s projektovým týmem
- Zodpovědnost za optimální průběh zkoušek na svěřených nástrojích
- Zodpovědnost za změnové řízení
- SŠ/VŠ technického zaměření
- Ochotu se vzdělávat a rozvíjet své dovednosti
- Organizační a koordinační schopnosti
- Aktivní a konstruktivní přístup k řešení problémů
- Spolehlivost, flexibilitu a odolnost vůči stresu
- Dobrou znalost MS Office (Excel, PowerPoint)
- Znalost angličtiny

Požadavky:

- SŠ/VŠ technického zaměření
- Ochotu se vzdělávat a rozvíjet své dovednosti
- Organizační a koordinační schopnosti
- Aktivní a konstruktivní přístup k řešení problémů
- Spolehlivost, flexibilitu a odolnost vůči stresu
- Dobrou znalost MS Office (Excel, PowerPoint)
- Znalost angličtiny minimálně na úrovni B2

MANIPULANT VZV

Náplň práce:

- Péče o pracoviště výroby – návoz materiálu a odvoz hotových výrobků
- Práce ve skladu s online evidencí pomocí scanneru
- Dodržování logistických pravidel (FIFO apod.)

Požadavky:

- SOU vzdělání, zkušenost s řízením VZV výhodou
- Spolehlivost a ochota pracovat v nerovnoměrném směnném režimu

Nabízíme:

- Odpovídající mzdové ohodnocení
- Benefity
- Kvalitní zaučení

NÁSTROJAŘ/KA

Náplň práce:

- Kontrola, údržba a opravy lisovacích nástrojů a svařovacích přípravků
- Montáž a demontáž nástrojů
- Diagnostika problémů a vedení dokumentace o údržbě

Požadavky:

- SOU vzdělání, ideálně obor nástrojař
- Ochota vzdělávat se a rozvíjet své dovednosti
- Spolehlivost, pečlivost, flexibilita a odolnost vůči stresu
- Ochota pracovat ve směnném režimu

POMOCNÝ NÁSTROJAŘ 🎓

Náplň práce:

- Základní úkony ve spolupráci se seniorním Nástrojařem při pravidelné kontrole, údržbě a opravách forem a nástrojů používaných při výrobě kovových částí karosérií.
- Pomoc a asistence při montáži a demontáži forem a nástrojů
- Manipulace s formami a nástroji

Požadavky:

- SOU vzdělání
- Ochotu vzdělávat se a pracovat na rozvoji svých dovedností.
- Spolehlivost, pečlivost
- Ochotu pracovat ve směnném pracovním režimu

Pracovní pozice je vhodná pro absolventy v rámci zácviku.

INŽENÝR KVALITY

Náplň práce:

- Péče o portfolio zákazníků a podpora kvality produktů
- Spolupráce s výrobou při zavádění nových procesů a technologií
- Provádění interních a externích auditů kvality
- Hodnocení dodavatelů a implementace nápravných opatření
- Řešení reklamací

Požadavky:

- SŠ/VŠ technického zaměření, praxe v oblasti jakosti výhodou
- Ochota k dalšímu vzdělávání
- Spolehlivost, pečlivost, flexibilita a odolnost vůči stresu
- Aktivní přístup k řešení problémů
- Velmi dobrá znalost MS Office, znalost SAP výhodou
- Angličtina slovem i písmem B2-C1

Pro bližší informace a domluvení osobního setkání kontaktujte naše HR oddělení. Těšíme se na vás!

Tyto pozice jsou zároveň vypsané i jako interní výběrová řízení, rádi tak dáme šanci i našim současným kolegům, kteří chtějí růst a posunout se dál.

EOS SPECIAL

PRŮZKUM SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ

VÁŽENÉ KOLEGYNĚ, VÁŽENÍ KOLEGOVÉ,

ve dnech od 10. března do 4. dubna 2025 proběhl již tradiční průzkum spokojenosti zaměstnanců, pro nás již druhým rokem v korporátní elektronické formě - Employee Opinion Survey 2025.

Značná část tohoto čísla našeho Magazínu bude věnována právě proběhlé anketě. Se základními výsledky se máte možnost seznámit na hlavních nástěnkách v naší firmě a nyní se pokusíme stěžejní témata a dopady vysvětlit podrobněji.

Nejdříve jedno pozitivní zjištění a tím je míra účasti. Dosáhli jsme na 87%, což je rozhodně vynikající výsledek.



87%

Agregovaná míra
účasti



Zásadní otázka samozřejmě zní: Jak jsme jako společnost MAGNA Automotive Štíty v anketě dopadli?

Pokud bych měl odpovědět jednou větou, tato věta by asi zněla v tomto duchu: Žádný propadák, ale ani super výsledek to nebyl. Všeobecně jsme se zařadili do průměrných výsledků v porovnání mezi jednotlivými divizemi, v některých oblastech jsme dopadli lépe, v jiných hůře. Pro finální hodnocení se použily dvě základní úrovně:

1) Porovnání dané oblasti s výsledky z minulého roku

2) Porovnání s koeficientem, který by se měl dosáhnout

Právě tato hodnocení potom v jednotlivých oblastech tvoří základ pro vytvoření tzv. Akčního plánu, tedy plánu zlepšení.

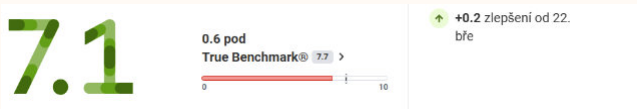
Jaké jsou tedy hlavní sledované oblasti?

Základní oblastí je tzv. „**Angažovanost zaměstnanců**“, což je ve zkratce vztah mezi organizací a jejími zaměstnanci. Ke správné míře angažovanosti zaměstnanců přispívají různé faktory, včetně pracovní kultury, prostředí, vztahů a možností rozvoje. Zaměstnanci jsou prostřednictvím souboru otázek v průzkumu dotazováni na své pocity týkající se jejich práce a organizace. Jejich odpovědi jsou průběžně analyzovány za účelem zjištění, jak různé faktory ovlivňují angažovanost.

Tyto faktory jsou hlavními aspekty ovlivňujícími angažovanost. V nástrojích, které využívá EOS, se měří 14 faktorů. U každého faktoru je uvedeno tvrzení.

Zaměstnanci jsou požádáni, aby zvolili číslo od 0 do 10 podle toho, do jaké míry s ním souhlasí. Například faktor Pracovní zátěž se měří podle toho, jak zaměstnanci odpovídají na tvrzení: „Moje pracovní vytížení je zvládnutelné“.

Naše dosažené skóre pro angažovanost



V této klíčové oblasti jsme se v porovnání s minulým rokem zlepšili, ale stále jsme 0,6 procentního bodu pod úrovní, kterou bychom měli dle MAGNA standardu dosáhnout.

Další důležitou oblastí je pak „**Diverzita a začlenění**“.

Diverzita a začlenění na pracovišti znamená, že se každý cítí přijímán a oceňován za to, kým je, a za své jedinečné vlastnosti a zkušenosti. Hodnotí reakce zaměstnanců na snahy organizace o udržení rozmanité pracovní síly a vytvoření prostředí, ve kterém se žádný jedinec necítí vyloučen.

Tato zpráva ukazuje, jak nástroj Workday Peakon Employee Voice měří diverzitu a začlenění a dopad na úspěch naší organizace.

Naše dosažené skóre pro Diverzitu a začlenění



Zde jsme se naopak od posledního průzkumu mírně zhoršili. Data mohou pomoci řídit a rozvíjet strategie a rozhodnutí zahrnující diverzitu a začlenění.

V neposlední řadě je sledovanou oblastí „**Podpora zdraví a pohody při práci**“.

Podpora zdraví a pohody při práci přináší výhody jak zaměstnancům, tak i společnosti – od větší spokojenosti zaměstnanců až po nižší počet absencí.

Tato zpráva ukazuje, jak nástroj Workday Peakon Employee Voice měří zdraví a pohodu zaměstnanců a jejich dopad na úspěch vaší organizace. Data mohou pomoci řídit a rozvíjet vaši strategii a rozhodnutí v oblasti zdraví a pohody.

Odpovědi z průzkumu jsou analyzovány v průběhu času s cílem zjistit, jak různé okolnosti ovlivňují vnímání podpory poskytované zaměstnancům v oblasti zdraví a pohody na jejich pracovišti.

Těmto okolnostem se říká faktory, protože významně ovlivňují zdraví a pohodu. V nástroji Workday Peakon Employee Voice se měří 4 hlavní faktory a 11 dílčích faktorů.

Naše dosažené skóre pro oblast Zdraví a pohoda



Prevence zaměřená na zdraví a pohodu zaměstnanců vede ke zvýšení angažovanosti a odolnosti, produktivity a výkonnosti a ke snížení absence z důvodu nemoci a stresu.

Prevence zaměřená na zdraví a pohodu zaměstnanců vede ke zvýšení angažovanosti a odolnosti, produktivity a výkonnosti a ke snížení absence z důvodu nemoci a stresu.

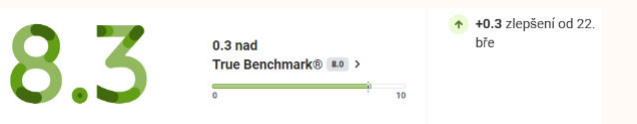
Rozvoj organizačního přístupu ke zdraví a pohodě zaměstnanců je oboustranně prospěšný pro zaměstnance i organizace. Pomáhá vytvářet prostředí, ve kterém se lidé cítí spokojení a podporováni, a přispívá k úspěšnému a prosperujícímu podnikání.

V této oblasti jsme se meziročně zlepšili, nicméně ještě stále nedosahujeme hodnot, stanovených jako MAGNA standard.

V následujících dílčích oblastech jsme si naopak vedli velmi dobře:

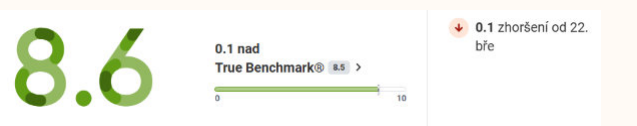
Podpora managementu

Tato oblast hodnotí celkovou úroveň podpory a zahrnuje různé aktivity, které pomáhají manažerům na všech úrovních efektivně řídit své týmy a procesy. Ve zkratce je to zhodnocení úrovně komunikace směrem k podřízeným pracovníkům.



Stanovování cílů

Stanovování cílů v automobilovém průmyslu je klíčovým procesem, který ovlivňuje celkovou výkonnost a úspěch společnosti. V podnikatelsky velmi proměnlivém prostředí je klíčové identifikovat reálné a dosažitelné cíle, které slouží k dalšímu rozvoji. Zde jsme se nepatrně proti minulému roku zhoršili, nicméně stále držíme vysoké skóre v souladu s představou Magna standardu.

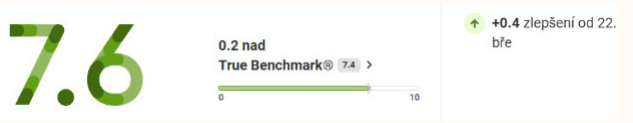


Uznání

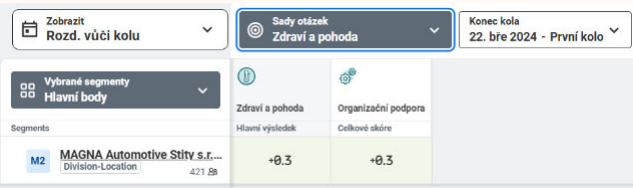
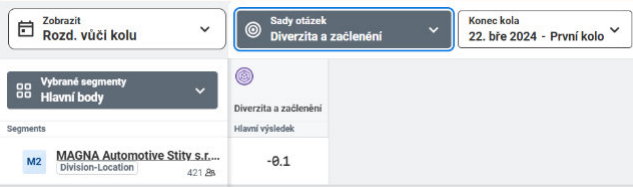
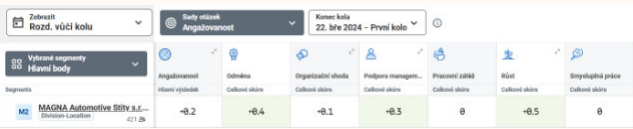
Uznání v automobilovém průmyslu, zejména ve vztahu mezi vedoucími pracovníky a podřízenými, lze definovat jako proces, při kterém vedoucí pracovníci oceňují a vyjadřují uznání za úsilí, úspěchy a přínosy zaměstnanců. Tento proces zahrnuje různé formy pozitivní zpětné vazby a ocenění, které mohou motivovat zaměstnance, zvyšovat jejich angažovanost a

podporovat vyšší výkonnost. Zde jsme se zlepšili a dosáhli jsme tak na Magna standard.

A zde je znázorněn souhrnný rozdíl v hodnocení



jednotlivých oblastí a podoblastí v porovnání roku 2024 a 2025:



Na základě výsledků z letošního EOS jsme stanovili Akční plán, se kterým se také můžete seznámit v tomto čísle Magazínu.

MARTIN ŠLESINGR
Vedoucí úseku řízení lidských zdrojů



AKČNÍ PLÁN PRO EOS 2025

Pro rozvoj námětů z jednotlivých oblastí byly ustanoveny pracovní týmy a skupiny. Management společnosti pravidelně analyzuje dosažené výsledky.

Jednotlivé body plánu jsme definovali takto:

1. Oblast „Úspěch“

Pojem „Úspěch společnosti“ lze definovat jako dosažení stanovených cílů a udržení dlouhodobé prosperity a růstu. Tento úspěch může být měřen různými způsoby, včetně finančních výsledků, inovací, spokojenosti zákazníků a zaměstnanců, a celkového dopadu na společnost a životní prostředí.

Naše společnost pravidelně dosahuje významných úspěchů a to na denní, měsíční i roční bázi. Bohužel jim nepopřáváme vyznění, které by si za-

sloužily a v tomto kontextu pak vynikají spíše věci, které se nepovedly. Těch je samozřejmě mnohem méně, ale přirozeně se šíří rychleji a nevytváří pozitivní atmosféru. Zkrátka, pozitivních věcí je v našem pracovním světě hodně a zaslouží si naši pozornost. Od příštího Magazínu zavedeme pravidelnou rubriku „Úspěch našeho pracovního dne“.

Naším hlavním cílem a úkolem v této oblasti je:

- 1) Pravidelně vyzvedávat dosažené úspěchy a jejich prezentace**
- 2) Podporovat pocit pokroku a hrdosti nad dosaženými úspěchy**
- 3) Podporovat zásluhy všech, kteří byli/jsou pro úspěch přínosem**

MARTIN ŠLESINGR
HR Manažer

2. Oblast „Pracovní zátěž“

Tento pojem zahrnuje nejen objem úkolů, ale také jejich složitost, časovou náročnost a dostupné zdroje pro jejich splnění. Pracovní zátěž může být ovlivněna mnoha faktory.

1) Analýza přestávek a odpočinků

Jsme si jisti, že plně dodržujeme všechny legislativní náležitosti a v této souvislosti provedeme další podrobný audit nad rámec všech již letos proběhlých kontrol a inspekci.

2) Time management - z pohledu zaměstnance lze tento pojem definovat jako schopnost efektivně plánovat a organizovat svůj čas tak, aby byly splněny pracovní úkoly a cíle v požadovaných termínech, a zároveň bylo dosaženo rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Provedeme revizi nastavení našich politik ve vztahu k maximální efektivitě a podpoře time managementu.

3) Maximální otevřenost námětům na prevenci či zmírnění pracovní zátěže. Stěžejními body v této oblasti je:

Vytváření realistických plánů a harmonogramů, které zohledňují kapacitu zaměstnanců a časové nároky úkolů. Používání nástrojů pro správu času, jako jsou kalendáře a projektové manažerské aplikace.

Identifikace nejdůležitějších úkolů a jejich seřazení podle naléhavosti a důležitosti. Zaměření se na klíčové činnosti, které mají největší dopad na cíle společnosti.

Přidělování úkolů jiným členům týmu, pokud je to možné, aby se snížila individuální pracovní zátěž. Využití silných stránek a dovedností jednotlivých zaměstnanců.

Udržování otevřené komunikace mezi zaměstnanci a vedením. Pravidelné schůzky a zpětná vazba mohou pomoci identifikovat problémy s pracovní zátěží a najít řešení.

3. Oblast „Mise“

Pojem „Mise“ lze chápat jako jasné a inspirativní poslání, které vyjadřuje základní účel a smysl existence společnosti. Mise společnosti poskytuje zaměstnancům odpověď na otázku, proč společnost existuje a jaký má cíl.

Pomáhá zaměstnancům pochopit, jak jejich práce přispívá k širším cílům společnosti. Mise často zahrnuje základní hodnoty a principy, které společnost zastává. Tyto hodnoty mohou zahrnovat například integritu, inovaci, zákaznickou orientaci nebo udržitelnost.

Mise dále poskytuje strategický směr a zaměření, které pomáhá zaměstnancům orientovat se v jejich každodenní práci a rozhodování. Ukazuje, na co by se měli soustředit a jaké jsou dlouhodobé cíle společnosti.

V této oblasti jsme definovali tyto cíle:

1) Podpora informovanosti formou 1J porad, firemního Magazínu, nástěnek a dalších informačních prostředků.

2) Podpora a ocenění produktivních nápadů a trvalých zlepšení.

3) Podpora vizualizace pozitivních věcí v rámci povědomí zaměstnanců o účelu a misi jejich zaměstnavatele. Zjednodušeně tedy podpora jednotlivých atributů firemní kultury. Tento termín zahrnuje sdílené hodnoty, přesvědčení a cíle, které definují směr a způsob fungování společnosti.

Věříme, že společná práce na výše uvedených bodech podpoří firemní kulturu a její rozvoj v naší společnosti.

KOMENTÁŘE V EOS 2025

Možnost přidat komentář v rámci průzkumu mínění zaměstnanců je samozřejmě již zcela standardní součástí naší ankety. V letošní EOS bylo zaznamenáno celkem 701 komentářů a připomínek.



701

Komentáře v
posledním kole

V minulosti jsme se snažili odpovědět na každý slušný a věcný komentář, ale korporátní anketa pracuje na jiném principu. Komentáře dělí podle vlastní metodiky a reaguje v celkovém kontextu proběhlé ankety.

Pokusili jsme se nicméně identifikovat některé nejčastěji zmiňované oblasti a dát na ně alespoň rámcovou odpověď.

(V bublině vpravo uvádíme četnost dotazu.)

Zrušit vazbu prémie za docházku (2000 Kč) a odměny jednatele (2 x 12 000 Kč) na nepřítomnost v práci.

Vzhledem k % absence na pracovištích a k případům porušování léčebného režimu nyní o změně nastavení neuvažujeme. Jedná se o bonusové částky, ke kterým se váže podmínka pro přiznání.

Zajistit zdravější stravování - saláty v kantýně.

V současné době probíhá analýza složení našeho jídelního lístku. S výsledky budete seznámeni. Rozhodně se však nebráníme zdravějším variantám našich jídel.

Možnost platby kreditní kartou v kantýně.

Prověříme a oznámíme výsledek.

Obměna sortimentu v kantýně - sendviče, pečivo atd.

Prověříme a oznámíme výsledek.

Pružná pracovní doba pro THP v rozmezí 6 - 8.30 hodin.

Nyní o změně podoby pracovní doby z důvodu mnoha dalších návazností neuvažujeme.

Zajistit pravidelnou dopravu ze Šumperka a Zábřeha.

O této možnosti neuvažujeme.

Zrušit / zredukovat zastínění slunolamů na budově Z1.

Prověříme možnost úpravy designu budovy vzhledem k dotačnímu projektu, v rámci kterého byla tato akce realizována. Výsledek oznámíme.

Zrušit % navyšování platů a stanovit jednotnou částku pro všechny zaměstnance společnosti.

Pokud dochází k plošnému navyšování mezd, je Magna standardem procentuální forma navýšení.

Zavedení SickDays.

Nyní o zavedení této formy neuvažujeme.

Povolit home office. Např. dát možnost 4x za období si vybrat práci z domu.

Nyní o zavedení této formy neuvažujeme.

Navýšit výrazně jednatelské odměny 2 x 12 000 Kč.

Mzdová politika bude procházet každoroční revizí, spojenou s tvorbou Business plánu. Pokud dojde k úpravě jednatelské odměny, budete o ní včas informováni.

KVALITA JAKO KLÍČ K ZÁKAZNICKÉ SPOKOJENOSTI:

Co všechno se skrývá za reklamací

V dnešní době, kdy jsou zákaznická očekávání vyšší než kdy dříve a konkurence jen pár kliknutí daleko, se kvalita stává nejen konkurenční výhodou, ale především základem důvěry mezi zákazníkem a firmou. A právě reklamace jsou zrcadlem této důvěry – ukazují nejen na chybu, ale i na to, jak je firma schopná reagovat, zlepšovat se a komunikovat. Pojďme se podívat, co všechno se odehrává „za oponou“, když zákazník podá reklamaci.

Reklamační proces nezačíná řešením problému, ale už samotným přijetím reklamace. Oddělení kvality často spolupracuje se zákaznickým servisem, aby byly veškeré informace správně zaznamenány – popis závady, podmínky použití, fotodokumentace, číslo šarže, případně vzorek produktu.

Klíčové je už zde nastavit tón komunikace: vstřícný, profesionální a transparentní. Zákazník často vnímá způsob vyřízení reklamace jako stejně důležitý (ne-li důležitější) než samotný výsledek.

Poté přichází fáze odborného šetření. Oddělení kvality analyzuje:

- **Vstupní materiály a komponenty** – zda nebyla chyba způsobena dodavatelem,
- **Výrobní proces** – kontrola strojů, záznamů z výroby, dodržení parametrů,
- **Lidský faktor** – školení, pracovní instrukce, přetížení obsluhy,
- **Externí vlivy** – přeprava, skladování, použití mimo doporučení.

LIBOR SLOUKA
Manažer kvality

Cílem není hledat viníka, ale identifikovat kořenovou příčinu (tzv. root cause). Používají se k tomu metody jako 5x proč, Ishikawův diagram nebo FMEA.

Jakmile je příčina známa, navrhuji se nápravná opatření (corrective actions) – například úprava výrobního postupu, změna dodavatele, přenastavení kontrolních mechanismů nebo další školení zaměstnanců.

Současně se zavádějí preventivní opatření (preventive actions), která mají zamezit opakování chyby i v jiných částech výroby nebo u jiných produktových řad.

Odpověď zákazníkovi by neměla být pouze o tom, „zda reklamaci uznáváme“. Měla by také vysvětlit, co se stalo a co firma udělala pro to, aby se situace neopakovala. Tím se nejen posiluje důvěra, ale často i loajalita – zákazník ví, že je slyšen a jeho zkušenost má vliv na zlepšení.

Každá reklamace je i datový bod. Oddělení kvality často vytváří přehledy reklamací podle typu závad, šarží, dodavatelů či výrobních linek. Tyto analýzy pomáhají firmě:

- **identifikovat opakující se problémy,**
- **odhalit slabá místa v systému kvality,**
- **přizpůsobit kontrolní procesy,**
- **a v neposlední řadě – snižovat náklady spojené s nekvalitou.**

Reklamační proces ukazuje, že kvalita není jen otázkou kontroly, ale systémového přístupu, spolupráce napříč firmou a ochoty učit se z chyb. Oddělení kvality je tak nejen „hlídačem standardů“, ale i motorem neustálého zlepšování.

Protože tam, kde se reklamace neberou jako problém, ale jako příležitost ke zlepšení, vzniká skutečně kvalitní firma – a spokojený zákazník.

PŘESČASY VE VÝROBĚ POD TLAKEM ZAKÁZEK

V posledních týdnech a měsících zažíváme mimořádné období. Hlavní příčinou je obecně enormní poptávka po modelech automobilů našich OEM zákazníků, pro které vyrábíme komponenty. Ta se promítá do konkrétních vysokých objednávek, které nám naši zákazníci zasílají.

Pro naši firmu je to skvělá zpráva – znamená to prosperitu, stabilitu, nové příležitosti k růstu a další rozvoj spolupráce s našimi partnery.

S tímto úspěchem ale přichází i velká výzva: enormní tlak na výrobní kapacity a naše lidské zdroje. Když je práce nad hlavu, narážíme na problém – ochota pracovat přesčas už zdaleka není samozřejmostí.

Tento trend pozorujeme opakovaně v posledních letech. Výsledkem je nedostatek lidí, kteří jsou ochotni zůstat v práci déle, přijmout noční směnu, pracovat o víkendech nebo pružně reagovat přesčasy na potřeby výroby.

Podle zkušeností z různých oddělení i z vlastní praxe je příčina zřejmá: běžná mzda je dnes pro většinu zaměstnanců dostatečná. Paradoxně tak právě stabilní a solidní příjem, který firma nabízí, snižuje motivaci jít „nad rámec“. Přesčasy už nejsou vnímány jako zajímavý přívýdělek, ale spíše jako zásah do volného času a soukromí. A je to pochopitelné – každý má svůj osobní život, rodinu, povinnosti i právo na odpočinek.

Přesto si musíme klást otázku: jak zajistit chod výroby, když se nedaří najít dostatek dobrovolníků na přesčasy? Je zřejmé, že samotná finanční odměna v podobě příplatků už dnes nestačí. Proto musíme hledat i jiné cesty – zlepšit zastupitelnost klíčových pozic, lépe plánovat a komunikovat potřeby výroby, organizovat směny efektivněji a připomínat, že vzájemná spolupráce a podpora jsou základem fungujícího týmu. Rovněž je v takových obdobích klíčové zapojit do přesčasové práce co nejširší okruh pracovníků, abychom tuto zátěž rovnoměrně rozložili napříč celou výrobou.

Nejde o výtku, ale o upřímné pojmenování situace.

Chápu, že ne každý vždy může nebo chce pracovat přesčas. Zároveň ale věřím, že **když se jedná o výjimečné období, dokážeme se jako tým semknout a najít řešení.**

Je pro nás důležité, aby každý věděl, že jeho pomoc má opravdový dopad a že si jí vedení velmi váží. O to víc si ceníme těch, kteří jsou ochotni opakovaně dobrovolně nastoupit na přesčas, když je potřeba – jejich nasazení je pro tým neocenitelné.

Samozřejmě, že je nutné reagovat nejen interními opatřeními v podobě přesčasové práce, ale i **posílením našich řad o nové pracovníky.** Nábor je v tuto chvíli klíčový, abychom dokázali rozložit zátěž rovnoměrněji a minimalizovali tak potřebu nadměrných přesčasů. Tento proces zahrnující nábor, nástup, adekvátní zácvik však není bohužel tak pružný, aby bylo možné reagovat na momentální zvýšené potřeby.

Chtěl bych tímto **poděkovat všem kolegům, kteří přispívají svým časem a úsilím k tomu, abychom nápor zvládli.** Vaše práce má přímý dopad na spokojenost zákazníků i dobrou reputaci naší firmy.

Věřím, že s otevřenou komunikací a spoluprací napříč týmem tuto výzvu zvládneme.

ING. ONDŘEJ MAREŠ
Výrobní manažer

HS AUDIT

Jak již víte, ve dnech 16. až 18. června 2025 proběhla další z plánovaných inspekcí v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví (HS). Inspekci provedli pan Ted Stolpe, Global Director HS a Cosma Global Director, společně s panem Janem Krtilem, ESH specialistou a manažerem společnosti Magna International.

Pokusili jsme se navázat na pozitivní trend nastolený inspekci z února 2024, která oproti kontrolám v roce 2023 prokázala zřejmelné zlepšení. Oficiální výsledky červnové inspekce zatím nebyly zveřejněny, nicméně jsme již předběžně informováni, že i tentokrát bylo zaznamenáno další zlepšení. Současně však inspektoři upozornili na dvě velmi závažná zjištění, která vyžadují okamžitou pozornost a nápravu.

NÁLEZ	NAVRHOVANÁ AKCE	NÁPRAVNÉ OPATŘENÍ
Při obchůzce lokality bylo zjištěno použití lisu (K2) bez instalace části krytů v automatickém výrobním systému, což představuje velmi snadný přístup k nebezpečnému místu lisu, kde by mohlo dojít k těžké nehodě.	Provéřit problém (popsaný ve foto reportu) s tímto strojem K2, zajistit pomocí organizačních/technických opatření, aby ve všech případech byly všechny kryty na správných místech, aby nebyl možný přístup k nebezpečným místům stroje, aktualizovat posouzení rizik a dokumentaci tak, aby byla zajištěna adekvátní bezpečnost.	Provést opětovné prokazatelné proškolení všech pracovníků obsluhujících lisovací stroje. Pravidelně kontrolovat dodržování používání předepsané instalace ochranných krytů.
Při obchůzce lokality bylo zjištěno, že osoby během instalace/údržby strojů vstupují do nebezpečných prostor strojů bez odpovídající ochrany - zejména LOTO nebo podobných opatření, nebo bez použití bezpečnostních pinů. Není popsáno korektní posouzení rizik, pracovní instrukce atd. Situace by mohla vést k těžké/závažné nehodě.	Provéřit problém (popsaný ve foto reportu) a také vyhledejte všechny dokumenty popisující tento úkol, včetně posouzení rizik a pracovních pokynů, a aktualizujte/změňte je se zaměřením na adekvátní bezpečnost.	Zavést LOTO a částečné LOTO a korektně popsat všechny rizika.



Na obě zjištění jsme bezodkladně zareagovali a ihned zahájili nápravná opatření.

Na implementaci LOTO systému se musí dále velmi intenzivně pracovat – zavedení LOTO systému je jednou z priorit.

V rámci činnosti HS se primárně zaměříme na následující TOP 3 akce:

1) Již výše zmíněná intenzivní práce na implementaci LOTO ve výrobním procesu a kontrola používání všech ochranných prvků/ krytů strojů.

2) Důkladná kontrola dodržování pracovních po-

JÚLIA ANDRÝSKOVÁ
Referent BOZP a PO

stupů a návodů v pracovním procesu. V průběhu inspekce, ale i standardních pravidelných prohlídek, jsme byli konfrontováni s obcházením některých předepsaných postupů ve snaze zdánlivého zjednodušení si práce, které ale může vést k rizikovým situacím a následnému úrazu. Věříme, že striktní dodržování pracovních postupů a návodů a následná kontrola dodržování může zamezit vzniku zby- tečných rizik a zranění ve výrobním procesu.

3) Zvýšení bezpečnosti pracovníků při zajišťování a manipulaci s ocelovými svítky, kterého chceme docílit zlepšením vizualizace možných rizik a vybudováním ochranných prvků v nebezpečných prostorech.

Jak vidíte, čeká nás ještě mnoho práce, dovolte mi ale interpretovat slova p. Teda Stolpa, který ohodnotil naše výrobní prostory jako jedny z nejčistějších a nejlépe uspořádaných, jaké kdy za své dlouholeté praxe měl možnost vidět.

Takové uznání nás může nejen potěšit, ale také motivovat k dalšímu zlepšování. Všem vám děkujeme za spolupráci.

MAFACT AUDIT

Každé čtyři roky prechádza MAFACT revíziou, ktorá prináša nové požiadavky reflektujúce aktuálny vývoj technológií, procesov, požiadaviek, noriem, atď.

Tento rok vstúpila do platnosti revízia číslo 28 s väčšími, či menšími zmenami v jednotlivých oblastiach. V tejto súvislosti sme boli auditovaný v máji tohto roku. Než však prezradíme, ako sme dopadli, poďme sa pozrieť, čo nám, v kocke, nová verzia priniesla.

V oblasti výroby sa kladie dôraz na školenie operátorov, trénerov vyšších zložiek riadiacich pracovníkov, aby sme dokázali splniť požiadavky na kvalitu a udržať tempo s novými požiadavkami elektromobility.

Kvalitatívne požiadavky naberajú na sile a to sa odráža i v požiadavkách MQS (Magna Quality Standard) so zameraním na spracovanie, uchovávanie a report dát. Dôležitou súčasťou je predovšetkým kybernetická bezpečnosť a tak i oddelenie IT podlieha auditom zameraných práve na bezpečnosť dát. Ruka v ruke ide i samotné školenie zainteresovaných pracovníkov, aby sa znížilo zlyhanie práve ľudského faktoru.

Neustálemu zlepšovaniu procesov sa venuje nová kapitola Digitalizácia a optimalizácia (finančných, procesných) tokov v rámci administratívy. Znova je táto problematika prepojená s kybernetickou bezpečnosť a zvýšením rizika úniku dát.

Udržateľnosť a jej požiadavky hýbu svetom a táto sila dorazila i k nám. Pozornosť venujeme „zelenému“ videniu sveta a s tým prichádzajú na svet projekty zamerané na využitie solárnej energie, zníženie spotreby energetických zariadení a našou snahou sa následne môže pochváliť MAGNA portál, kde sú naše aktivity aktualizované a sledované.

A AKO SME TEDA DOPADLI?

V porovnaní s predchádzajúcou verziou sa, vzhľadom k novým požiadavkám, očakával bodový „skok“ smerom dolu, s čím sme počítali.

Výsledok napokon ukázal, že v jednotlivých oblastiach sme nepoľavili a držíme si pevné jadro procesov, ako je bezpečnosť, výroba, logistika, projekty, úspory a v neposlednom rade personalistika, ktorá je pákou pre zdravú firemnú kultúru.

Celkové skóre 0,85 bodov je hodnotením s dobrým odrazovým mostikom do ďalších období. To najbližšie príde v septembri tohto roka a na kvartálnej báze budeme postupne zlepšovať náš výsledok a udržiavať si veľmi dobré meno i smerom k zákazníkom, nie len v rámci hodnotenia MAGNA.

Aby sme však nezaspali na vavrínoch, v rámci zlepšovania, ako sme už spomenuli, je dôraz na aktivity v oblasti KAIZEN. KAIZEN znamená zmena k lepšiemu, postupné a neustále zlepšovanie procesov, produktov a kvality.

Rozsiahlym projektom je zlepšenie výstupu počtu hotových výrobkov. Zmena spočíva v optimalizácii pracovných činností, aby došlo k vyváženému vyťaženiu jednotlivých pracovníkov. Tento projekt sa týka robotických liniek, kde je veľký tlak na pokrytie zvyšujúceho sa počtu hotových dielov, a spojených logistických úkonov, dodaných včas.

K zlepšeniu pracovnej záťaže pomáha i ergonómia, ktorá vstupuje do hry už na začiatku projektu, aby sme podchytili jednotlivé nedostatky a odladili následne v simulácii a reálnej prevádzke. Tak to mu je i v prípade opravy dielov, kde sme investovali do nového vybavenia a prípravkov, vo výrobe do mobilných vozíkov, rohoží a v neposlednom rade do ochrannej obuvi s vyšším komfortom.

Naše úsilie je nekončiaci proces a každý nápad na zlepšenie sa počíta, tak ako i my počítame s vami.

ING. ROMAN REMEŇ
MAFACT leader





NOVÁ NABÍJEČKA ELEKTROMOBILŮ V MAGNA A.Š.

Krok k udržitelné budoucnosti



S potěšením vám oznamujeme, že v naší firmě Magna Automotive Štíty byla nedávno instalována nová nabíječka elektromobilů, která je nyní k dispozici všem zaměstnancům i návštěvám.

V dnešní době jsou nabíjecí stanice pro elektromobily běžnou součástí automobilového průmyslu. Jsme rádi, že držíme krok s moderními trendy a aktivně podporujeme udržitelnost, což odráží náš závazek k ochraně životního prostředí a zodpovědnému přístupu k budoucnosti mobility.

Nabíjení je možné přes přístupové karty, které si mohou zájemci vyzvednout na oddělení HR, kde vám také poskytnou informace o úhradě a dalších podrobnostech.

Parkovací místo u nabíječky je jasné označeno barevným vyznačením a je vyhrazeno výhradně pro elektromobily, které zde nabíjejí. Prosíme všechny ostatní, aby toto místo respektovali a využívali pouze k parkování v případě nabíjení.

ING. RADEK HANSMANN

Manažer technické obsluhy výroby

ROLE WORKDAY V MAGNĚ

V Magně je Workday vnímán jako klíčový nástroj pro řízení lidských zdrojů a s tím souvisejících procesů. Slouží nejen jako databáze zaměstnaneckých informací, ale především jako živý systém, který propojuje lidi, úkoly a rozhodování v reálném čase. Stává se tak centrálním bodem pro každodenní práci manažerů, zaměstnanců i HR oddělení.

Zaměstnanci by měli Workday využívat pravidelně, ideálně každý den. Nejde pouze o to „mít systém“ – jde o to, aktivně v něm pracovat. Po přihlášení se objeví tzv. Inbox, kde jsou zobrazovány všechny důležité zprávy, upozornění a úkoly. Může jít například o výzvu k absolvování školení, žádost o potvrzení změny údajů, nebo přidělený úkol v rámci onboardingového procesu.

Manažeri v systému schvalují požadavky svých týmů – od dovolených, přes změny pracovních pozic až po schválení náborových aktivit. Právě zde Workday naplno ukazuje svůj potenciál jako nástroj s efektivním workflow. Díky tomu, že vše probíhá elektronicky, rychle a přehledně, odpadá nutnost používat více různých nástrojů nebo papírové formuláře.

Workday rovněž slouží jako hlavní nástroj pro sledování výkonu, rozvoje a školení. Zaměstnanci v něm mají přístup k přehledu absolvovaných kurzů, rozvojových plánů i cílů v rámci hodnoticích období. Každý má zároveň možnost udržovat svůj osobní profil aktuální – včetně dosaženého vzdělání, jazykových dovedností či pracovních zkušeností, což pomáhá nejen HR oddělení, ale i manažerům při plánování rozvoje a kariérních kroků.

Nezbytnou součástí používání systému je i plnění povinností včas. **Termíny pro školení, výběrová řízení či schvalovací kolečka nejsou jen „formální“, ale navazují na další kroky v systému a mají přímý dopad na plynulost firemních procesů.** Ignorování těchto úkolů může vést ke zpoždění, chybám nebo duplicitní práci. Proto je důležité, aby každý uživatel, bez ohledu na roli, sledoval dění ve Workday a reagoval na výzvy, které mu systém přináší.

Je však důležité zmínit, že OKBase i nadále zůstává primárním systémem pro správu docházky a mezd v rámci naší divize. Zatímco Workday pokrývá širokou oblast HR procesů na globální úrovni, oblast výkaznictví docházky a zpracování mezd zůstává pod správou systému OKBase. Oba systémy tedy fungují paralelně a vzájemně se doplňují.

S rozšiřováním funkcí a implementací nových modulů v rámci Workday se očekává, že se jeho role bude ještě více prohlubovat. Již nyní Workday propojuje HR s dalšími oblastmi, jako jsou finance, plánování nebo reporting. Do budoucna bude stále častěji fungovat jako základní nástroj pro řízení celé organizace – a to nejen z pohledu administrativy, ale i strategického plánování.

Z toho důvodu je dnes důležité nejen systém znát, ale především ho aktivně využívat. Je to nástroj, který není „pro HR“, ale pro všechny. A čím více jej budeme využívat správně, tím lépe bude sloužit celé organizaci.

KDE NÁS NAJDETE

Přijďte na Burzu práce v Šumperku!

Rádi bychom vás informovali, že **25. září** se v **Kulturním domě v Šumperku** koná **Burza práce**, kde bude mít naše firma Magna Automotive Štíty svůj stánek.

Pro všechny, kdo u nás pracujete, je to skvělá příležitost podpořit naši společnost a zároveň poznat nové zájemce o práci přímo z vašeho okolí. Pokud máte kolem sebe někoho, kdo hledá zaměstnání, neváhejte ho pozvat, a klidně přijďte i vy osobně, rádi vám představíme, co se u nás aktuálně děje a jaké máme plány do budoucna.

Na Burze práce budeme prezentovat nejen volná místa a benefity, ale také naše hodnoty a to, proč je Magna Automotive dobrým místem pro práci.

Těšíme se na setkání s vámi i s novými kandidáty 25. září v Šumperku! Budme hrdí na to, kde pracujeme, a ukažme to i ostatním!

GABRIELA KADLČÍKOVÁ

HR Specialista

Blahopřání našim jubilantům

Ve 2. a 3. čtvrtletí roku 2025 si připomínáme tato výročí našich zaměstnanců:

ŽIVOTNÍ VÝROČÍ

60 let	ŠLÉSINGROVÁ Katarína
60 let	KAŠPAROVÁ Květoslava
60 let	KOMÁROVÁ Jana
50 let	ŠANDEROVÁ Alena
50 let	SUVÁK Slavomír
50 let	DELA Tomasz
50 let	POLÁCH Libor
50 let	ONDRÁČEK Luděk
50 let	DELA Marzena
50 let	JÍLEK Aleš
50 let	JANDA Tomáš
50 let	SEIDLMAN Radek
50 let	LINHART Tomáš

PRACOVNÍ VÝROČÍ

35 let	KUDLÁČKOVÁ Marie
30 let	JUNEK Vladimír
30 let	JOHN Jindřich
30 let	ŠVÉDA Jan
25 let	POLÁCHOVÁ Marcela
25 let	JURENKA Jiří
25 let	MALÍKOVÁ Alena
25 let	FABIÁNEK Lubomír
20 let	KUBELKA Jiří
20 let	ŽÁK Aleš
20 let	KUBELKA Jiří
20 let	SNÍTIL Miroslav
20 let	SEIDLMAN Radek
20 let	SLOUKA Libor
20 let	ŠLÉSINGER Radek
15 let	ALTMAN Petr
10 let	FALTUS Jiří
10 let	HAAS Patrik
10 let	HÁS Tomáš
10 let	KAŠPAR Jiří
10 let	MALÍK Lukáš
10 let	POSPÍŠIL Radek
10 let	SKLENÁŘ David
10 let	SUCHÝ Petr
10 let	JEŘÁBKOVÁ Kateřina
10 let	KLEIN Martin
10 let	KLEINOVÁ Lucie
10 let	MICHAL Radim
10 let	PTÁČEK Jiří

Pevné zdraví do dalších let přeji spolupracovníci...

Risotto Parmigiano

POTŘEBUJETE

- 150g másla
- 1 šalotka
- 320 g rýže Arborio
- 200 ml suchého bílého vína
- 4 vrchovaté lžice strouhaného Parmigiano Reggiano
- Zeleninový vývar
- Sůl dle chuti
- Rukola na ozdobu

POSTUP

V hrnci rozpustíte 50 g másla a dvě lžice extra panenského olivového oleje (pozor, nesmí být lisovaný za studena, zhořkl by), přidejte najemno nakrájenou šalotku / cibuli a na mírném ohni ji zpěňte – pouze do sklovata. Přisypávejte rýži – asi na třikrát, aby se vždy nejdřív spojila s tukem a cibulkou (pozor, rýži NIKDY neproplachujte!). Zalijte vínem a chvíli vařte, dokud úplně nevyprchá alkohol (to poznáte tak, že už ho z pokrmu necítíte). Poté začněte pomalu přidávat vývar – jen po jedné až dvou sběračkách. Pamatujte, že od risotta nesmíte nikdy odejít. Podlijte vždy, když se tekutina téměř vyvaří a pokračujte, dokud není rýže téměř na skus. Bude to trvat asi 15 – 20 minut.

Po této době risotto odstavte z plotny. Jeho konzistence by měla být spíš tekutější až vodová, přidejte tedy na závěr alespoň sběračku vývaru. Nyní vhodte na kostičky nakrájené vychlazené máslo (zbylých 100 g), parmezán a míchejte, dokud nevznikne krémové risotto.

Osolte podle potřeby (sůl většinou není ani potřeba). Nechte 5 minut odpočinout pod pokličkou. Naservírujte na talíř, ozdobte rukolou a pokapejte olivovým olejem.

Dobrou chuť



U	Y	M	Z	P	A	R	K	Ú	R	T	B	CH	T
D	R	A	H	Á	D	O	D	L	CH	U	V	O	Y
R	E	R	S	A	C	U	M	O	L	Á	Z	V	K
Y	T	Š	O	M	Š	P	Ř	H	L	I	L	I	E
P	É	Á	Ž	A	Í	I	A	A	I	E	T	D	V
A	U	L	K	L	L	Ř	E	T	Ž	Ž	T	E	O
S	L	A	A	K	I	S	O	V	R	A	C	S	O
Á	I	I	L	E	B	P	M	D	N	O	K	K	M
Ž	C	N	C	R	O	O	Á	F	N	A	S	Y	A
M	E	N	U	E	T	N	Ó	S	R	A	D	A	N
O	Y	I	C	T	E	L	U	A	K	O	K	Y	O
K	D	M	O	H	I	M	B	L	CH	A	R	T	S
O	Á	D	O	E	Á	R	Á	S	M	O	O	O	O
R	L	L	A	R	O	P	R	I	K	O	R	Á	N
B	K	T	Í	N	H	S	O	K	O	L	O	T	Ý
Y	A	S	Z	T	Ý	N	K	K	A	V	K	A	V

TROCHA, CHVÁLA, ÚLOHA, PASÁŽ, PÁLKA, LETCI, ULICE, OSIKA, PARKÚR, FÓLIE, AKAŠU, TUNIS, SORTA, ODDANÝ, ALICE, OBILÍ, RÁMUS, SOKOL, SCHODY, ZÁLOM, ŽELVY, DIVOCH, REKLAMA, RADAN, RÁMCE, ŘÍMSA, TCHOŘI, MOŠTY, ROUPI, ZÁCPA, VÝNOS, BULHAŘI, NÁDRŽ, PÁSKA, TYKEV, VNADY, OSKAR, KOROR, LILIE, HOLKY, MARŠÁL, DÁLKA, KORBY, DRAHÁ, HROMY, DOLET, ÉTERY, SHNÍT, OSCAR, KAMION, STRACH, KORÁB, BRONZ, MENUET, KAVKA, MOTTO, ONAMO, KORÁN, DESKY

Soutěžíme o
3x1000Kč

Vyluštěte tajenku, vyplňte anketní lístek a výhra může být Vaše.

Jméno:
Příjmení:
Os.č.:
Znění tajenky:

Vyplněný anketní lístek vhazujte do připravených schránek, které najdete na recepci Z1 a Z2. **Uzávěrka soutěže je 17.10.2025**



PODÍVEJTE SE, JAK VZNIKÁ NAŠE PRÁCE!

Naše nové video vás provede výrobou. Uvidíte technologie, procesy i atmosféru, kterou společně každý den vytváříme.

👉 Spusťte video na **www.magnastity.cz**
a podívejte se, co dělá naši firmu výjimečnou.

