

MAGNA
Forward. For All.

OBSAH

- 3** Úvodní slovo Martina Kleina
- 4** Editorial by Martin Klein
- 6** EOS 2026
- 8** Obchodní plán 2027
- 10** Optimalizace na svařovně
- 16** Wave
- 20** Read Across
- 22** EEPPP
- 24** Blahopřání zaměstnancům
- 26** Recept
- 27** Křížovka



VÁŽENÉ KOLEGYNĚ, VÁŽENÍ KOLEGOVÉ,

První pololetí letošního roku je za námi, a proto bych se rád krátce ohlédl za tím, čeho jsme společně dosáhli. Zároveň si připomeneme naše hlavní priority pro nadcházející měsíce.

Mám radost, že se nám v první polovině roku dařilo plnit plánované obchodní cíle. Díky stabilním odvolávkám od našich hlavních zákazníků se držíme na úrovni plánovaných tržeb, což je pro dobrý ekonomický výsledek naprosto zásadní a hlavní předpoklad. Máme za sebou aktualizaci obchodního plánu na druhé pololetí a predikce je v této oblasti nadále stabilní. U sériových projektů očekáváme pokračování vyrovnaných odvolávek a současně nás čeká pozvolný náběh nových projektů pro zákazníky KIA a Mercedes. Tyto projekty představují důležitý krok pro naši budoucnost a zároveň potvrzují důvěru, kterou v nás naši zákazníci dlouhodobě mají.

Druhou, neméně důležitou oblastí, která určuje, jak budeme v konečném vyúčtování úspěšní, je důsledná optimalizace procesů a zvyšování efektivity práce napříč celou společností. Pokud platí, že výši odvolávek od zákazníků nejsme schopni z naší strany příliš ovlivnit, pak pro oblast firemních optimalizací platí přesný opak. Je to pouze a jen o každém z nás a o jeho přístupu. Každé zlepšení, které nám pomůže odstranit plýtvání, zjednodušit procesy nebo zvýšit produktivitu, má svůj význam a přispívá k udržení dlouhodobé konkurenceschopnosti naší společnosti. Proto tento proces nikdy neskončí – naopak, na efektivitu a inovace bude kladen stále větší důraz. Tento přístup se netýká pouze výroby, ale všech oddělení a pracovních pozic. Čím efektivnější budeme, tím větší je pravděpodobnost, že nám zákazník svěří další své projekty.

Velmi dobře si uvědomujeme, že řada klíčových oblastí vyžaduje naši maximální pozornost. Mezi nejvýznamnější provozní výzvy aktuálně patří vyřízení kapacit velkých lisů a vybraných svařovacích pracovišť. Současně se potýkáme se zvýšenými náklady na interní i externí nekvalitu, přičemž významná část těchto problémů vzniká právě v oblasti svařovny. Budeme pokračovat v realizaci technických i organizačních opatření za aktivní podpory všech zainteresovaných oddělení. Jsem přesvědčen, že pouze úzkou spoluprací, otevřenou komunikací a důsledným dodržováním nastavených standardů dokážeme dosáhnout potřebného zlepšení.

Na závěr bych chtěl upřímně poděkovat každému z vás za odvedenou práci a odpovědný přístup k plnění pracovních povinností. Dosahované výsledky jsou především zásluhou vašeho každodenního nasazení a schopnosti reagovat na požadavky našich zákazníků.

Věřím, že jste si během letního období našli čas na odpočinek a příjemné chvíle se svými blízkými. Do druhé poloviny roku vstupujeme s cílem navázat na dosavadní výsledky a společně pokračovat v naplňování našich priorit.

ING. MARTIN KLEIN
General Manager / CEO





DEAR LADIES AND GENTLEMEN,

The first half of the year is behind us. Therefore I would like to briefly look back and see what we have achieved together. Also, let's remind ourselves our main priorities for the upcoming months.

I am really happy we were successful to fulfill our planned business goals in the first half of the year. Thanks to the stable call-offs from our main customers we remain ourselves on the level of planned sales which is, for a good economical result, absolutely crucial and a main presumption. An update of the business plan for the second part of the year is behind us and its prediction is still uncertain. We are expecting balanced call-offs to continue with regard to our serial projects and at the same time we are expecting a gradual beginning of new project for KIA and Mercedes customers. These projects represent an important step for our future and at the same time they confirm trust that our customers, on a long run, place in us.

Second, not less important area, which determines how successful we will be in the end, is a thorough processes' optimization and the labor effectiveness increase across our whole company. If it is true that we are unable to influence much the number of call-offs from the customers' side then in the area of company's optimization the situation is exactly opposite. This is about each of us and our approach. Any improvement that helps us to stop wasting, ease processes or increase productivity makes a difference and contributes to the long run competitiveness of our company. Therefore this process will never end – moreover, the innovation and effectiveness will be emphasized more and more. This approach is not only about the production but it is about all departments and working positions. The more effective we will be then it is more likely the customer will give us more projects.

We are very much aware that a number of key areas need our maximal attention. Among the most important operational challenges belongs currently exploiting the capacities of our large press machines and the capacities of certain selected welding work places. Currently we are experiencing higher costs related to the internal and external quality issues whereas a vast part of these problems occurs right in the sector of welding. We will continue the implementation of technical and organizational steps with the active help of all relevant departments. I am convinced that only through a close collaboration, open communication and the with a consistent attitude to follow established standards we can reach the needed improvement.

In the end I would like to sincerely thank each of you for your hard work and for the responsible attitude when fulfilling the everyday tasks. Our reached outputs are especially thanks to your everyday commitment and to your ability to react to the requirements of our customers.

I wish you and your families a wonderful summer, a relaxing holiday, and plenty of time to rest and recharge. I believe that after this well-deserved break, we will return with renewed energy and motivation to achieve our goals for the second half of the year.

ING. MARTIN KLEIN

General Manager / CEO

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

EMPLOYEE OPINION SURVEY 2026

VÝSLEDKY A DALŠÍ KROKY



Ve dnech 16. března až 10. dubna 2026 proběhl tradiční průzkum spokojenosti zaměstnanců Employee **Opinion Survey 2026**.

Pro naši společnost šlo již o třetí ročník v korporátní elektronické podobě.

Jak jsme avizovali na výrobních poradách, část tohoto vydání Magazínu věnujeme právě výsledkům letošního průzkumu.

Se základním přehledem jste se již mohli seznámit na poradách, nyní přinášíme podrobnější pohled na hlavní oblasti i další kroky.

MARTIN ŠLESINGR
HR Manažer



Zásadní otázka zní: jak si společnost MAGNA Automotive Štíty ve třetí globální anketě vedla?

Stručně řečeno: celkově jsme se zařadili do oblasti lepšího průměru. V některých tématech jsme dopadli lépe, v jiných máme prostor pro zlepšení. Důležité však je, že od roku 2024 je patrný pozitivní trend. Pro finální hodnocení byly použity dvě základní úrovně porovnání:

- 1 porovnání dané oblasti s výsledky z minulého roku,
- 2 porovnání s úrovní **True Benchmark**, tedy standardem očekávaným společnostmi MAGNA.

Tato hodnocení tvoří základ pro přípravu **Akčního plánu**, tedy konkrétního plánu zlepšení.

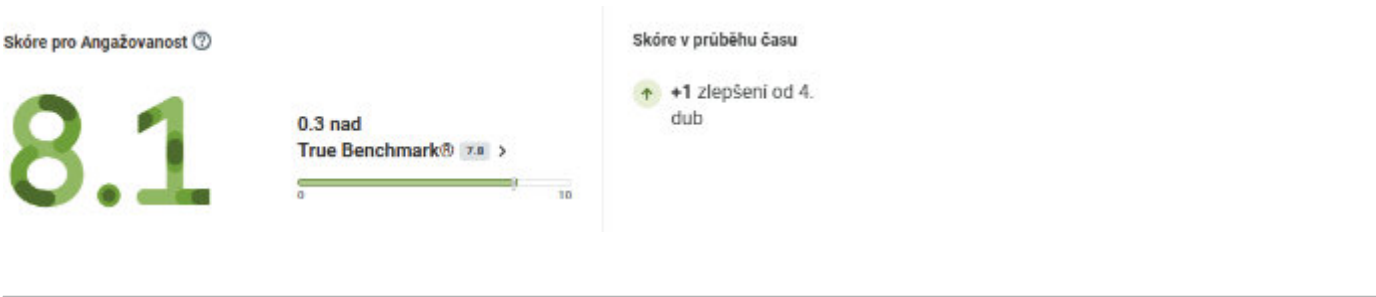
HLAVNÍ SLEDOVANÉ OBLASTI

Základní globální oblastí je **angažovanost zaměstnanců**. Ve stručnosti jde o vztah mezi organizací a jejími zaměstnanci. Správnou míru angažovanosti ovlivňují mimo jiné pracovní kultura, prostředí, vztahy na pracovišti i možnosti rozvoje. Zaměstnanci v průzkumu odpovídají na soubor otázek týkajících se jejich práce a organizace a výsledky jsou následně analyzovány podle jednotlivých faktorů.

V nástroji **EOS se měří celkem 14 faktorů**. U každého z nich je uvedeno tvrzení a zaměstnanci vybírají hodnotu od 0 do 10 podle toho, do jaké míry s tvrzením souhlasí. Například faktor pracovní zátěže se měří na základě tvrzení: „Moje pracovní vyčerpání je zvládnutelné.“

ANGAŽOVANOST ZAMĚSTNANCŮ

V této klíčové oblasti jsme se oproti minulému roku zlepšili a zároveň dosáhli úrovně True Benchmark. To znamená, že jsme splnili minimální očekávaný standard společnosti Magna. Zároveň je však třeba dodat, že řada divizí dosahuje ještě vyšších hodnot, například 9,5 a více. I proto je před námi stále prostor pro další zlepšování.



DIVERZITA A ZAČLENĚNÍ

Diverzita a začlenění na pracovišti znamenají, že se každý cítí přijímán a oceňován za to, kým je, i za své jedinečné zkušenosti a vlastnosti. Tato oblast hodnotí, jak zaměstnanci vnímají snahu organizace udržovat rozmanité pracovní prostředí a vytvářet podmínky, ve kterých se nikdo necítí vyloučen.

Výsledky ukazují, jak nástroj Workday Peakon Employee Voice měří diverzitu a začlenění a jaký dopad mohou mít tyto oblasti na úspěch organizace.

V této oblasti jsme se oproti poslednímu průzkumu mírně zlepšili. Tématu se budeme dále věnovat, výsledek zároveň představuje dobrý základ pro další zlepšení v příští anketě.



PODPORA ZDRAVÍ A POHODY PŘI PRÁCI

Další významně sledovanou oblastí je podpora zdraví a pohody při práci. Přináší výhody zaměstnancům i společnosti – od vyšší spokojenosti až po nižší počet absencí.

Nástroj Workday Peakon Employee Voice sleduje, jak zaměstnanci vnímají podporu v oblasti zdraví a pohody a jak tyto faktory ovlivňují celkové fungování organizace. Získaná data pomáhají řídit a rozvíjet strategii v této oblasti.

Odpovědi z průzkumu jsou vyhodnocovány v čase, aby bylo možné lépe porozumět okolnostem, které ovlivňují vnímání podpory zaměstnanců v oblasti zdraví a pohody na pracovišti.

V této oblasti se měří 4 hlavní faktory a 11 dílčích faktorů, které mají významný vliv na zdraví, pohodu, odolnost i výkonnost zaměstnanců.

VÝSLEDEK V OBLASTI ZDRAVÍ A POHODY

Prevence zaměřená na zdraví a pohodu zaměstnanců podporuje angažovanost, odolnost, produktivitu i výkonnost a současně pomáhá snižovat absence způsobené nemocí nebo stresem.

Systematický přístup ke zdraví a pohodě zaměstnanců je přínosný pro obě strany. Pomáhá vytvářet prostředí, ve kterém se lidé cítí spokojení a podporováni, a zároveň přispívá k úspěšnému fungování společnosti.



V celkovém výsledku jsme požadované úrovně True Benchmark dosáhli. Je však důležité zdůraznit, že jde o souhrnné číslo za celou firmu. Výsledky kancelářských pracovních pozic se pochopitelně mohou lišit od názorů kolegů z výroby. Právě ve výrobě se nám požadované úrovně dosáhnout nepodařilo, a proto bude tato oblast součástí nápravných opatření reportovaných do MAGNA International.

OBLASTI S POZITIVNÍM VÝSLEDKEM

PODPORA MANAGEMENTU

Tato oblast hodnotí celkovou úroveň podpory ze strany managementu a zahrnuje aktivity, které pomáhají manažerům na všech úrovních efektivně řídit týmy a procesy. Ve zkratce jde o hodnocení komunikace směrem k podřízeným pracovníkům. Naše skóre v této oblasti naplňuje očekávání společnosti MAGNA.



STANOVOVÁNÍ CÍLŮ

Stanovování cílů je v automobilovém průmyslu klíčovým procesem, který ovlivňuje celkovou výkonnost a úspěch společnosti. V podnikatelsky proměnlivém prostředí je důležité nastavovat reálné a dosažitelné cíle, které podporují další rozvoj. V této oblasti jsme se mírně zlepšili a dosahujeme poměrně vysokého skóre.



UZNÁNÍ

Uznání ve vztahu mezi vedoucími pracovníky a podřízenými znamená ocenění úsilí, úspěchů a přínosu zaměstnanců. Zahrnuje různé formy pozitivní zpětné vazby, které mohou motivovat, posilovat angažovanost a podporovat vyšší výkonnost. V této oblasti jsme se zlepšili a mírně překonali standard Magna.



Letošní EOS zároveň ukázal oblasti, kde výsledky zůstaly za našim očekáváním. Výhodou průzkumu je, že dokáže zobrazit výsledky podle jednotlivých skupin a ve velkém detailu. Niže uvádíme tři skupiny, jejichž výsledky nedosáhly úrovně True Benchmark. Přestože jsme i zde zaznamenali zlepšení, výsledek zatím neodpovídá našim představám.

OBLASTI, KTERÝM SE BUDEME DÁLE VĚNOVAT

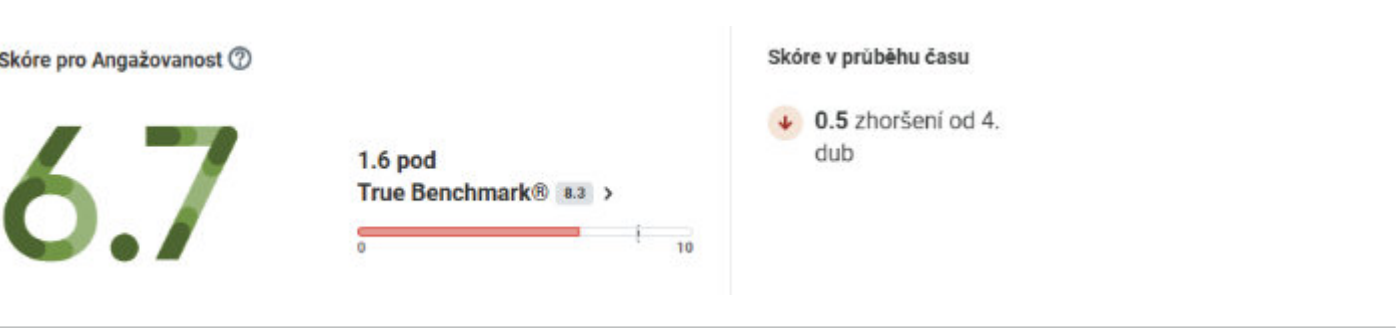
ANGAŽOVANOST (SKUPINA ZAMĚSTNANCŮ 15 – 20 LET OD NÁSTUPU DO SPOLEČNOSTI)

Tato skupina, definovaná délkou působení ve společnosti, zůstala pod úrovní True Benchmark společnosti MAGNA. Výsledky proto budou dále analyzovány a promítnuty do plánovaných opatření.



ANGAŽOVANOST (SKUPINA PROFESSIONAL)

Skupina „Professional“ v kontextu Employee Opinion Survey obvykle označuje zaměstnance s vysokou úrovní odbornosti a znalostí ve svém oboru. Tito zaměstnanci jsou důležití pro firemní kulturu i celkovou výkonnost společnosti. Výsledky této skupiny je potřeba dále vyhodnotit a navrhnout vhodná nápravná opatření.



ÚSPĚCH (SKUPINA PROFESSIONAL)

Také v oblasti vnímání úspěchu u skupiny Professional zůstává prostor pro zlepšení. Téma bude součástí další analýzy a následného Akčního plánu.



Na základě výsledků letošního EOS jsme stanovili Akční plán, který bude pravidelně reportován do MAGNA International. Cílem je posílit oblasti, ve kterých se nám daří, a zároveň se systematicky zaměřit na témata, kde máme prostor pro zlepšení.

OBCHODNÍ PLÁN NA ROK 2027 (BP27)

Ve dnech 16. až 18. června 2026 proběhlo v Mnichově strategické setkání všech evropských divizí Magna Cosma. Třídenní Business Development meeting byl zaměřen na sladění obchodních aktivit, přípravu na klíčová jednání s automobilkami a sdílení výhledu tržeb, kapacit a investic.

Setkání přivítalo zástupce obchodních a technických týmů z celé Evropy a potvrdilo význam koordinace mezi jednotlivými závody v době, kdy evropský automobilový čelí zpomalování trhu a rostoucí konkurenci.

První den byl věnován přípravě na nadcházející jednání obchodních týmů Magna s koncernem Volkswagen. Diskuse se soustředila na sladění obchodní strategie napříč divizemi, vyhodnocení technologických kapacit Cosma EU a identifikaci projektových příležitostí na klíčových platformách skupiny Volkswagen. Jednalo se například o platformy MQB (modulární platforma využívaná pro širokou škálu vozidel Volkswagen), PPE (Premium Platform Electric pro prémiové elektromobily) a SSP (budoucí jednotná platforma koncernu Volkswagen pro elektrická vozidla). Zároveň byla analyzována očekávání a požadavky zákazníka, aby bylo možné vytvořit společný postup a připravit podklady pro strategická jednání.

Sales and Business Development meeting: Kick-off BP27

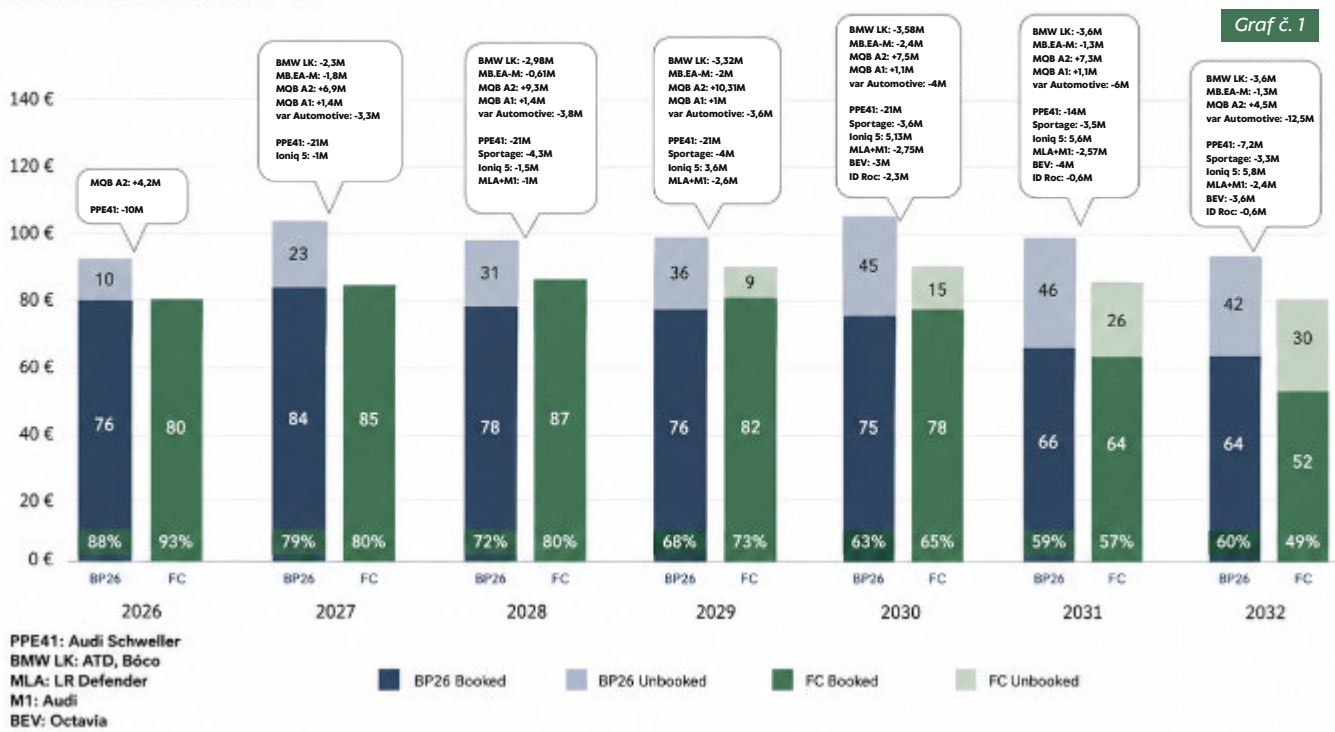
Topic	Presenter	Time	Duration
June 17			
Start			
Welcome and introduction	MB/MW	09:00	00:10
Cosma Europe BD Update	MW	09:10	00:40
Cosma Casting BD Update	TH	09:50	00:20
Cosma Europe Sales update	MB	10:10	00:20
Break			
RNNS/Toyota	FT	10:45	00:20
Stellantis/Leapmotor	FT	11:05	00:20
Suzuki	FT	11:25	00:10
Hyundai/Kia	LP	11:25	00:20
Ford	SK	11:45	00:15
Lunch			
Volvo	SK	13:00	00:15
Chinese OEMs (BYD, XPENG, GAC, Gelly, Chery)	SK	13:15	00:20
Traton	SP	13:35	00:15
VW	SP	13:50	00:30
Audi	SP	14:20	00:30
Porsche	TW	14:50	00:20
Break			
MB/Daimler Trucks	KC	15:30	00:30
BMW	MH	16:00	00:30
JLR	KC	16:30	00:15
Closing	MW	16:45	00:15
End day 1			
Evening Event: Augustiner Bräustuben roof top terrace			
Landsberger Str. 19, Munich			

Druhý den, 17. června, patřil prezentacím obchodních týmů. Kolegové ze Sales představili kompletní přehled výrobců vozidel (OEM - Original Equipment Manufacturer), vývoj obchodních vztahů se zákazníky i stav nových projektů. Z prezentací vyplynulo, že evropský trh se potýká s nízkým počtem nových příležitostí. Zákazníci častěji prodlužují stávající projekty namísto zahajování nových. U nominovaných projektů dochází ke snižování objemů a stále výrazněji je vliv čínských automobilek, které pouze v omezené míře využívají evropské dodavatelské řetězce. Tyto trendy potvrzují rostoucí tlak na konkurenceschopnost, efektivitu výroby a schopnost pružně reagovat na změny trhu.

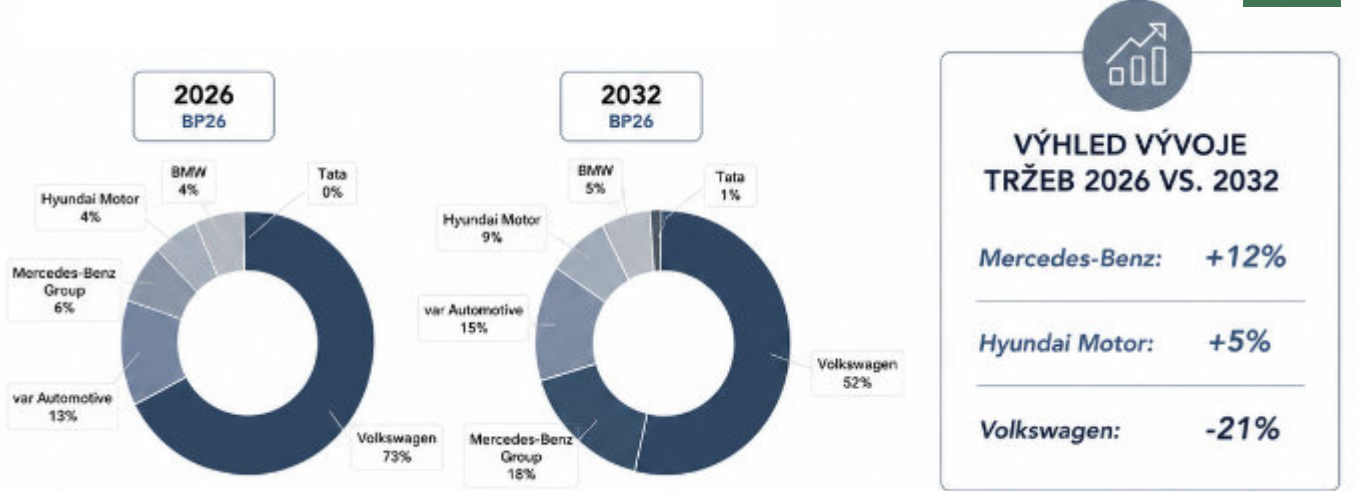
Poslední den setkání byl věnován detailním prezentacím jednotlivých divizí Cosma EU. Diskutovaly se dosažené i očekávané tržby, výhled na období 2026–2032, lisovací kapacity a jejich využití, plánování investic a struktura zákaznického portfolia. Každý závod představil svůj výhled a klíčové faktory ovlivňující jeho budoucí výkonnost.

MST DIVISION FORWARD PLAN

Cosma - EU MST Production Sales - €M



CUSTOMER SPLIT BY TURNOVER 2026 VS. 2032



OPPORTUNITIES DEC. DATES 26 - 28 (GSD BASED)

Graf č. 3

Project ID	Project status	Division (HFM Code)	VKey	Program code	Nameplate	OEM Plant	Part comment	Decision Date	Sales type	How. Repl. Inct	Probability direct %	AVG Production sales after Adj. [W]
7202965	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	56810	SK336/1-2	Kodiaq	Kvasiny	Body Stamping	01.08.2028	Tier 1	N	75	3 911 111
7203025	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	20111	AL326/2/3/4	Q4 e-tron/Sportback	Zwickau-Mosel	Body Stamping	01.08.2027	Tier 1	N	50	2 341 339
7207508	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	56996	V501/2561	S-Class EQ/S-Class EQ Maybach	Sindelfingen		23.12.2026	Tier 1	N	75	928 636
7207514	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	54816	V224/2224	S-Class/S-Class Maybach	Sindelfingen		23.12.2026	Tier 1	N	100	2 715 907
7207558	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	56015	PO616	K1	Bratislava	stampings + Assembly1	30.09.2027	Tier 1	N	50	344 681
7207561	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	56015	PO616	K1	Bratislava	Paket Stahl groß 1 + 2	31.12.2026	Tier 1	N	50	344 681
7825248	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	57281	SK316/3-2	Elonq	Malda Boleslav	Body Stamping	01.08.2027	Tier 1	N	75	3 600 000
7825248	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	53801	SK326/5	Enyaq	Malda Boleslav	Body Stamping	01.08.2027	Tier 1	N	75	1 909 766
7825250	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	53803	SK326/5	Enyaq Coupe	Malda Boleslav	Body Stamping	01.08.2027	Tier 1	N	75	641 379
7899276	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	56015	PO616	K1	Bratislava	stampings + Assembly	31.12.2026	Tier 1	N	50	344 681
8173775	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	53952	SE320/6	Bom	Zwickau-Mosel	ABC Pilars	01.08.2027	Tier 1	N	50	750 000
8173776	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	53820	VW320/6	ID Roc	Wolfsburg	ABC Pilars	01.08.2027	Tier 1	N	50	1 937 802
8177355	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	57872	AL322/4	AK/SK Avant e-tron	Ingolstadt	Body stamping	15.09.2027	Tier 1	N	50	432 955
8177356	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	57170	AL323/4	AK/SK Sportback e-tron	Ingolstadt	Body stamping	15.09.2027	Tier 1	N	50	644 211
8324338	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	52493	HE24	toniq S	Nosovice		01.03.2028	Tier 1	N	50	1 720 313
8365970	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	52947	VW316/4	ID Golf	Wolfsburg	ABC Pilars	01.08.2027	Tier 1	N	30	0
8365982	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	58341	SK312	Octavia BEV	Malda Boleslav	Body stamping	15.09.2027	Tier 1	N	100	3 244 186
8365981	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	58005	AL310-2	A2 e-tron	Ingolstadt	Body stamping	01.04.2030	Tier 1	N	50	605 652
8365981	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	57649	SK351/SK392	Octavia	Kvasiny	Body stamping	01.07.2031	Tier 1	N	75	4 844 444
8490599	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	23021	KV1	Niro	Nosovice	Door beams	01.12.2026	Tier 1	N	50	198 164
8509469	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	510163	var Scania	var Scania	var Scania	TMS Opportunity SC	11.12.2026	Tier 1	N	30	0
8509470	Opportunity	Magna Automotive Štity (2632)	510955	TQA	TQA	Niepolomice	TMS Opportunity MAN	11.12.2026	Tier 1	N	30	0
												31 569 898

New Opps: KIA Niro, Traton

Important for MST: platforms SSP31 + SSP41, MLB

Magna Automotive Štity prezentovala pozitivní výhled dalšího rozvoje naší divize. Podle aktuálních plánů by měly tržby vzrůst z 86 milionů eur v roce 2026 na 106,5 milionu eur v roce 2032 (Graf č.1). Vývoj je ovlivněn kombinací poklesů u tradičních projektů, jako je PPE41 (zrušený převod Audi Schweller), ale také růst u programů MQB A2 či vybraných projektů v oblasti elektromobility (BEV - Battery Electric Vehicle, tedy čisté bateriových elektromobilů).

Významnou součástí prezentace byla také změna zákaznického portfolia. Podíl společnosti Volkswagen by měl postupně klesnout ze současných 73 % na 52 %, zatímco podíl projektů pro Mercedes-Benz vzroste ze 6 % na 18 % a pro Hyundai ze 4 % na 9 % (Graf č. 2).

ING. MARTIN HALTMAR

Vedoucí prodeje

Tato diverzifikace přispívá k vyšší stabilitě společnosti a snižuje závislost na jediném zákazníkovi. Představeny byly rovněž nové obchodní příležitosti v celkové hodnotě 31,6 milionu eur. Mezi nejvýznamnější patří projekty KIA Niro, Traton a budoucí platformy skupiny Volkswagen SSP31, SSP41 a MLB (Graf č. 3).

Setkání v Mnichově potvrdilo, že úzká koordinace mezi jednotlivými divizemi Cosma EU je klíčovým předpokladem pro dlouhodobou konkurenceschopnost na evropském trhu. Sdílení zkušeností, společná příprava na jednání se zákazníky a koordinované plánování kapacit umožňují Magně vystupovat jako silný a jednotný partner. Přestože automobilový průmysl prochází obdobím zvýšené nejistoty a silné konkurence, výhledy prezentované jednotlivými závody ukázaly, že díky spolupráci a strategickému plánování je Magna dobře připravena na budoucí výzvy i nové obchodní příležitosti.

OPTIMALIZACE ORGANIZACE PRÁCE NA SVAŘOVNĚ

Organizace práce na svařovně se v posledních letech výrazně změnila. Přibýlo pracovišť, technologie jsou rozmanitější a požadavky na bezpečnost, kvalitu i výkon jsou vyšší než dříve. Současný model, kdy se očekává široká zastupitelnost a operativní řešení problémů napříč celou dílnou, už naráží na své limity. Není reálné, aby každý uměl vše, a při současném rozsahu výroby tento přístup vede k neefektivnostem, přetížení klíčových pracovníků a vzniku nestandardních situací. Rezervy jsou patrné zejména v organizaci operátorů a jejich kvalifikaci, v rozdělení práce seřizovačů a trenérů a také ve využití manipulantů VZV. Další posun proto musí být založený na cílenější organizaci práce, specializaci a systematičtějším řízení každodenního provozu.

Základní změnou je užší přiřazení operátorů ke konkrétní skupině pracovišť. Cílem není omezit flexibilitu, ale posílit jistotu obsluhy tam, kde operátor pracuje nejčastěji. Hlubší znalost procesu výroby pomáhá rychleji rozpoznat problém, správně reagovat na běžné situace a lépe dodržovat standardní pracovní postup. Přínosem je vyšší kvalifikace na konkrétních pracovištích, lepší plnění výkonových požadavků, nižší chybovost a menší počet zásahů seřizovačů. Operátor se na svém okruhu pracovišť stává samostatnější a výroba je stabilnější napříč směny.

Lepší organizovanost a určitá pravidla je nutné aplikovat i v oblasti seřizování – odstraňování poruchových stavů a přeseřizování strojů. Pokud během směny seřizovač řeší požadavky z celé dílny a tráví příliš mnoho času přesuny, prodlužuje se tím reakční čas a klesá dostupnost podpory tam, kde je právě potřeba. Rozdělení oblastí a definování pravidel by mělo omezit neefektivní pohyb a zrychlit reakce na poruchy. Na pořadu dne je i testování vysílaček, které umožňují rychlou a operativní komunikaci. Nejhlavnější disciplínou však zůstává zvyšování kvalifikace jednotlivých seřizovačů, která je naprosto klíčová pro efektivní odstraňování vzniklých poruchových stavů.

V oblasti logistiky probíhá analýza stávající manipulace s polotovary a hotovými výrobky, kterou zajišťují manipulant VZV. Cílem je zjistit, kde vzniká čekání na materiál, zbytečné přesuny, kolizní místa nebo nejasné priority. Následná úprava procesů má vést k plynulejšímu toku materiálu, snížení prostojů, omezení neefektivní manipulace a také k menším bezpečnostním rizikům v provozu.

Součástí změny musí být také revize nastavení povinností teamleaderů a jasnější vymezení role trenérů. Jejich práce má být více navázaná na každodenní potřeby výroby, podporu operátorů přímo na pracovišti a dlouhodobé zlepšování standardu práce. Důležitý je posun od dodatečného řešení problémů k prevenci. Trenér má pomáhat rozpoznat opakující se chyby, sjednocovat správné postupy a podporovat operátory tak, aby se problémy nepromítaly do kvality, výkonu ani bezpečnosti.

Jednotlivá opatření tvoří jeden propojený systém. Specializace operátorů vede k menšímu počtu chyb, tím klesá počet zásahů a roste stabilita výroby. Lepší organizace seřizovačů a rychlejší komunikace zkracují prostoje. Optimalizovaná logistika pak podporuje plynulejší tok výroby. Výsledkem by mělo být méně nestandardních situací, nižší počet kvalitativních problémů, méně zásahů do procesu a vyšší plynulost výroby. Stabilita procesu je základním předpokladem pro kvalitní výstup. Pokud lidé znají své role, materiál přichází včas a podpora je rychle dostupná, snižuje se tlak na improvizaci a posiluje se bezpečnost, kvalita i výkon. Optimalizace organizace práce na svařovně není jednorázová změna, ale dlouhodobý a systematický přístup. Úspěch bude záviset na spolupráci nás všech a na důslednosti dodržování nastavených pravidel.

ING. ONDŘEJ MAREŠ

Vedoucí výroby



JEDNA VÝZVA, TŘI POHLEDY, JEDEN CÍL

“*I drobná změna
v postupu může mít
velký dopad na čas,
kvalitu i náklady.*”

Wave je téma, které v poslední době ve firmě rezonuje stále častěji. Někdo si pod ním představí hledání úspor, jiný zjednodušování procesů, další prostor pro nové nápady a efektivnější spolupráci. Co ale Wave znamená v praxi a jak ho vnímají jednotlivé oblasti naší společnosti?

O tom si v tomto článku povídá **Bronislava Bijelić Pokorná**, referentka controllingu, která má téma Wave u nás na starost. Místo klasického představení projektu jsme zvolili formu rozhovorů s manažerkou financí Martinou Horákovou, vedoucím technické přípravy výroby Petrem Koutňákem a vedoucím technické obsluhy výroby Radkem Hansmannem. Každý z nich přináší trochu jiný pohled, podle toho, jak se Wave dotýká jeho oblasti, každodenní práce týmu i konkrétních projektů.

Cílem není ukázat Wave jako další administrativní projekt nebo tabulku s čísly. Chceme ukázat, že za každým nápadem, úsporou nebo zlepšením stojí lidé, jejich zkušenosti a ochota hledat chytřejší způsoby práce.

Co je vlastně Wave?

Wave je součástí projektu Dynamo a představuje způsob, jak systematicky hledat příležitosti ke zlepšení. Nejde jen o snižování nákladů. Součástí je zjednodušování procesů, odstraňování zbytečných kroků, lepší využívání času, technologií a kapacit lidí. Wave pomáhá pojmenovat konkrétní nápady, proměnit je v realizovatelné kroky a sledovat jejich přínos pro firmu.

Bronislava proto oslovila manažery z různých oblastí a položila jim několik otázek: jak Wave využívají, co jim přinesl, kde vidí největší přínos a co by vzkázali kolegům, kteří se s tímto tématem teprve seznamují.

Pohled z engineeringu

V engineeringu může Wave pomoci například při hledání jednodušších technických řešení, efektivnějším plánování projektů nebo lepším propojení týmů napříč výrobou, údržbou a dalšími odděleními. Právě tady se často ukazuje, že i drobná změna v postupu může mít velký dopad na čas, kvalitu i náklady.

Pohled z financí

Finance vnímají Wave nejen přes čísla, ale také jako nástroj, který pomáhá lépe vyhodnocovat přínosy jednotlivých projektů. Díky tomu je možné vidět, zda navržené změny skutečně přinášejí očekávaný efekt a kde má smysl hledat další příležitosti.

Pohled z úseku technické obsluhy výroby

V TOV se zaměřujeme především na témata, která mají přímý dopad na stabilitu provozu. Nastavení výrobních postupů, omezení prostojů, lepší využití technického vybavení nebo úpravy pracovišť tak, aby byla práce jednodušší a bezpečnější. Současně vnímáme i celofiremní snahu o úsporu energií, protože spotřeba se netýká jen výroby, ale všech oblastí firmy. Důležité je pro nás pracovat s konkrétními podněty z praxe a převádět je do změn, které jsou měřitelné a skutečně pomáhají každodennímu fungování provozu.

Wave v praxi očima tří oblastí

Bronislava: Co pro vás osobně znamená Wave?

Radek: Pro mě je Wave hlavně o zdravém selském rozumu. Ve výrobě často vidíme věci velmi prakticky – kde něco zbytečně stojí, kde se opakuje problém, kde lidé čekají nebo kde by šel proces udělat jednodušeji. Wave nám dává možnost tyto věci pojmenovat, uchopit je jako konkrétní téma a dotáhnout je do výsledku.

Martina, finance: Z pohledu financí je Wave nástroj, který pomáhá přemýšlet nad efektivitou v širších souvislostech. Nejde jen o to najít úsporu v číslech, ale také porozumět tomu, odkud přínos vzniká, jak je reálný a zda je dlouhodobě udržitelný.

Petr, engineering: Já Wave vnímám jako příležitost podívat se na technická řešení trochu jinak. Někdy jsme zvyklí dělat věci určitým způsobem, protože tak fungovaly dlouho. Wave nás vede k tomu, abychom si položili otázku, jestli to stále dává smysl, nebo jestli existuje jednodušší, rychlejší či chytřejší cesta.

Bronislava: Jaká je souvislost vašeho oddělení s tímto projektem?

Radek, TOV: Naše oddělení zastřešuje několik oblastí, které mají přímý vliv na stabilitu výroby. V nástrojárně a konstrukci se jedná například o

realizaci úprav nástrojů pro úspory materiálu a zvyšování počtu zdvihu lisování, řešení jejich životnosti, dostupnosti a technických změn podle aktuálních potřeb výroby. V oblasti nákupu energií se zaměřujeme na úspory zejména elektrické energie, stlačeného vzduchu a efektivnější využívání technologií napříč firmou. Součástí je také optimalizace údržbářských procesů – od preventivní údržby až po opatření, která pomáhají předcházet opakovaným problémům a zbytečným prostojům.

Martina, finance: Finanční oddělení pomáháme hlavně s administrativou okolo projektu, správou aplikace, ale i s přípravou podkladů a prezentací jednotlivých iniciativ pro Group office a Dynamo. Finanční dopady a detaily pak prezentujeme při měsíčních výsledcích divize. I proto je pro nás důležité být partnerem pro ostatní oddělení – ne jen kontrolovat čísla, ale pochopit přínos iniciativy a následně ho dokázat prezentovat a obhájit.

Petr, engineering: V engineeringu se v rámci Wave zaměřujeme na technické změny, optimalizaci procesů nebo hledání alternativních řešení. Často se jedná o propojení více oddělení – výroby, údržby, kvality nebo nákupu. Právě spolupráce napříč týmy je podle mě jedna z největších hodnot Wave.

Bronislava: Který projekt nebo konkrétní nápad vám udělal největší radost?

Radek, TOV: Největší radost mám z projektů, u kterých se podaří spojit konkrétní technické řešení s jasným dopadem v provozu. Jedním z příkladů jsou úspory energie při výrobě tlakového vzduchu, na nichž měl významný podíl projektový manažer Slavomír Suvák. Tlakový vzduch je pro výrobu nezbytný, ale zároveň energeticky náročný, proto má každá optimalizace v této oblasti reálný přínos pro celou firmu. Podobně důležité jsou také projekty zaměřené na úsporu materiálu a zvýšení počtu zdvihu lisování, které přinášejí významné úspory a zároveň podporují stabilnější a efektivnější výrobu. V přípravě máme i další záměry, například doplnění čtvrtého stolu pro lisy K8/K9 nebo velký projekt centrálního chlazení svařovny.

Martina, finance: Mám radost z projektů, u kterých se podaří propojit praktický nápad s jasně měřitelným výsledkem. Pro finance je důležité, aby přínos nebyl jen pocitový, ale aby byl vidět i v číslech. Když se podaří najít řešení, které pomůže provozu a zároveň má pozitivní finanční dopad, je to ideální kombinace.

Petr, engineering: Nejvíce mě těší projekty, kde se podaří zjednodušit technické řešení bez negativního dopadu na kvalitu nebo bezpečnost. To je podle mě skutečná hodnota – ne komplikovat věci, ale najít řešení, které je stabilní, funkční a zároveň efektivnější.

Bronislava: Co bylo při práci na Wave nejtěžší?

Radek, TOV: Nejtěžší je někdy přesvědčit lidi, že má smysl o věcech mluvit nahlas. Ve výrobě lidé často problém vidí, ale berou ho jako něco, co „tak prostě je“. Wave pomáhá změnit pohled – když něco nedává smysl, pojďme to popsat a zkusit změnit.

Martina, finance: Za finance je někdy náročné správně nastavit očekávání. Ne každý nápad má okamžitý finanční dopad a ne všechno se dá jednoduše spočítat. Důležité je hledat rovnováhu mezi tím, co je měřitelné, a tím, co má pro firmu dlouhodobý přínos.

Petr, engineering: Nejtěžší bývá sladit technické možnosti, čas a dostupné zdroje. Dobrý nápad je jedna věc, ale jeho realizace musí být bezpečná, technicky proveditelná a nesmí ohrozit běžný chod výroby. To vyžaduje dobrou komunikaci a přípravu.

Bronislava: Co byste vzkázali kolegům, kteří mají vlastní nápad na zlepšení?

Radek, TOV: Určitě bych jim řekl, ať se nebojí ozvat. Nikdo nezná práci lépe než člověk, který ji každý den dělá. I malý nápad může ušetřit čas, zjednodušit práci nebo odstranit zbytečnou komplikaci.

Martina, finance: Ať svůj nápad zkusí popsat co nejkonkrétněji – jaký problém řeší, co by se změnilo a jaký by to mohlo mít přínos. Nemusí mít hned hotový výpočet nebo prezentaci. Důležitý je první krok a ochota o tom mluvit.

Petr, engineering: Doporučil bych nebát se přijít i s nápadem, který ještě není úplně dotažený. Od toho jsme tu jako tým. Někdy se právě z jednoduché připomínky nebo otázky může stát velmi dobré řešení.

Bronislava: Co by podle vás pomohlo tomu, aby se do Wave zapojilo více lidí?

Radek, TOV: Pomůže hlavně ukazovat konkrétní výsledky. Když lidé uvidí, že se jejich nápad opravdu řeší a že změna má dopad na jejich každodenní práci, budou mít větší chuť se zapojit znovu.

Martina, finance: Podle mě je důležité vysvětlovat Wave jednoduše a bez složitých pojmů. Pokud lidé pochopí, že nejde o administrativu navíc, ale o možnost něco zlepšit, bude pro ně celé téma bližší.

Petr, engineering: Za mě pomáhá dobrá zpětná vazba. Pokud někdo přijde s nápadem, měl by vědět, co se s ním dál děje. I když nejde realizovat hned, je důležité vysvětlit proč a případně hledat jinou cestu.

Bronislava: Kdybyste měli Wave popsat jednou větou, jak by zněla?

Radek, TOV: Wave je možnost změnit věci, které nás v práci zbytečně brzdí.

Martina, finance: Wave je cesta, jak spojit dobré nápady s měřitelným přínosem pro firmu.

Petr, engineering: Wave je příležitost hledat technicky správná, praktická a efektivní řešení.

Mýty a fakta

Mýtus: Wave znamená propouštění.

Bronislava vysvětluje: „Ne. Wave není o propouštění. Je o hledání lepších způsobů práce, odstraňování zbytečnosti a využití nápadů, které mohou firmě i zaměstnancům pomoci.“

Mýtus: Wave je jen projekt managementu.

Odpověď: Wave se sice řídí a vyhodnocuje systematicky, ale jeho smysl stojí hlavně na zapojení lidí napříč firmou. Nejlepší nápady často vznikají tam, kde se práce skutečně děje – ve výrobě, v technických týmech, v administrativě i podpůrných odděleních.

Mýtus: Zaměstnanci nemohou nic ovlivnit.

Odpověď: Právě zaměstnanci mohou ovlivnit velmi mnoho. Každý, kdo vidí prostor pro zlepšení, může přijít s nápadem, upozornit na problém nebo navrhnout jednodušší řešení. Wave dává těmto podnětům jasnější strukturu a pomáhá je posouvat dál.

Závěrem

Z rozhovorů je vidět, že Wave může mít v každé oblasti trochu jinou podobu. Pro někoho znamená úsporu času, pro jiného lepší technické řešení nebo přesnější vyhodnocení přínosu. Společné je ale jedno: Wave stojí na nápadech lidí, kteří chtějí věci posouvat dál. A právě takové nápady mohou být začátkem změn, které mají skutečný dopad.

Be
Collaborative


Forward. For all.

READ ACROSS

PROČ SE STEJNÁ REKLAMACE NESMÍ OPAKOVAT DVAKRÁT

Každá reklamační věc něco stojí.

Nejen peníze, ale také čas, důvěru zákazníka a kapacitu lidí, kteří musí řešit následky problému.

Skutečná hodnota kvalitního řešení reklamací však nespočívá pouze v odstranění jedné konkrétní neshody. Nejdůležitější je zajistit, aby se stejný problém neobjevil nikde jinde. Právě k tomu slouží metoda READ ACROSS.



“Jednoduše řečeno: ***Pokud se chyba stala jednou, musíme ověřit, kde všude by se mohla stát znovu.***”

Tento princip je součástí moderního přístupu k neustálému zlepšování a je úzce spojen s konceptem „Lessons Learned“, který je využíván napříč společnostmi skupiny Cosma i v automobilovém průmyslu obecně.

LIBOR SLOUKA
Manažer kvality



CO JE READ ACROSS?

Read Across je systematické vyhodnocení, zda se zjištěná příčina problému může vyskytovat také na jiných výrobcích, projektech, linkách, závodech nebo u dodavatelů. Cílem není pouze odstranit jeden konkrétní problém, ale využít získané zkušenosti pro prevenci obdobných chyb v celé organizaci.



PROČ NESTAČÍ VYŘEŠIT POUZE JEDNU REKLAMACI?

Představme si situaci, kdy zákazník reklamuje nedostatečně provařený svar. Tým stanoví příčinu, upraví parametry svařování a problém se na daném projektu již neopakuje.

Je ale skutečně vyřešeno?

Pokud se stejné svařovací zařízení používá na dalších projektech, pokud stejný typ kontroly existuje na více linkách nebo pokud obdobné nastavení používá jiný závod, může se identická chyba objevit znovu. Náklady pak mohou být mnohonásobně vyšší než u původní reklamacie.

Právě proto se při řešení problémů musí vždy položit otázka:

„Kde ještě by se toto mohlo stát?“

PŘÍKLADY Z AUTOMOTIVE PRŮMYSLU

Globální Read Across dokumenty upozorňují na řadu oblastí, ve kterých byly identifikovány významné problémy a následně přijata preventivní opatření. Mezi ně patří například:

- skryté svary (Hidden Welds),
- strukturální lepidla a tmely,
- vstupní kontrola svitků a polotovárů,
- změny u poddodavatelů bez schválení,
- svařované spojovací prvky,
- řízení změn v procesu.

V jednom z prezentovaných případů byla příčinou problému neřízená změna procesu u dodavatele druhé úrovně. Změna nebyla správně komunikována ani schválena podle PPAP procesu, což následně vedlo k vadám a významnému dopadu na výrobu zákazníka. Doporučeným opatřením bylo zpřísnění komunikace se subdodavateli a ověřování všech změn prostřednictvím výrobních zkoušek.



JAK PROVÉST READ ACROSS V PRAXI?

Úspěšný Read Across nemusí být složitý. Stačí se zaměřit na několik základních otázek:

1 Existuje stejný proces někde jinde?

Používá se stejné zařízení, přípravky, nástroj nebo technologie i na jiných projektech?

2 Existuje stejný výrobek nebo konstrukční řešení?

Mohou být podobné díly vystaveny stejnému riziku?

3 Používá se stejný dodavatel?

Týká se příčina problému také dalších nakupovaných dílů nebo materiálů?

4 Byla zkušenost promítnuta do dokumentace?

Jsou aktualizovány:

- PFMEA,
- Control Plan,
- pracovní instrukce,
- tandardy procesu,
- školicí materiály?



5 Byla přijata preventivní opatření?

Preventivní akce musí být zavedeny i na místech, kde se problém zatím neobjevil. Teprve potom lze považovat Read Across za dokončený.



NEJČASTĚJŠÍ CHYBY PŘI READ ACROSS

Z praxe lze identifikovat několik opakujících se nedostatků:

- zaměření pouze na reklamovaný projekt,
- neaktualizované FMEA a Control Plany,
- nedostatečné sdílení Lessons Learned,
- chybějící ověření obdobných procesů,
- uzavření akce bez kontroly efektivity.

Tyto chyby často vedou k tomu, že se stejný problém po určité době vrátí v jiné podobě nebo na jiném výrobku.



PŘÍNOSY PRO ZÁKAZNÍKA I FIRMU

Důsledně provedený Read Across přináší řadu výhod:

- snížení počtu reklamací,
- omezení opakovaných neshod,
- rychlejší zavádění preventivních opatření,
- sdílení osvědčených postupů,
- nižší náklady na nekvalitu,
- vyšší důvěru zákazníků.

Nejdůležitější přínos však spočívá v tom, že organizace využívá získané zkušenosti skutečně napříč celou firmou a neřeší stále stejné problémy znovu.



ZÁVĚR

Každá reklamační věc představuje příležitost ke zlepšení. Rozdíl mezi průměrnou a vyspělou organizací není v tom, zda se problémy objeví, ale v tom, jak efektivně se z nich dokáže poučit.

EEPPP

PODÍL ZAMĚSTNANCŮ NA ÚSPĚCHU SPOLEČNOSTI MAGNA

Vážení zaměstnanci,

v květnové mzdě vám byla, pokud jste splnili podmínky programu, vyplacena hotovostní část EEPPP za rok 2025. EEPPP (Employee Equity and Profit Participation Program) je program, díky kterému se zaměstnanci mohou podílet na úspěchu společnosti Magna nejen formou peněžní odměny, ale také prostřednictvím akcií Magna International.

Program vychází z jednoduché myšlenky: když se firmě daří, mají z toho mít prospěch i lidé, kteří se na výsledcích svou každodenní práci podílejí. Výše EEPPP se počítá podle jednotného korporátního modelu, který bere v úvahu základní příjem zaměstnance, výsledky společnosti Magna, regionální koeficient a délku účasti v programu.

Kdo se může programu účastnit

Do programu mohou být zařazeni zaměstnanci zúčastněné divize Magna, kteří splní stanovená kritéria. Základní podmínkou je aktivní pracovní poměr k 31. prosinci příslušného roku programu a alespoň 24 měsíců zaměstnání v divizi, která je do programu EEPPP zapojena.

Jak se částka EEPPP počítá

Samotný výpočet může na první pohled působit složitě, ale ve skutečnosti stojí na čtyřech hlavních položkách:

Základní příjem × regionální multiplikátor × zisk na zaměstnance (PPE) × faktor počtu odpracovaných let = celkový podíl EEPPP

Základní příjem představuje roční hrubý základní příjem vyplacený společností Magna v příslušném roce. Do výpočtu se zahrnuje základní mzda a pravidelně vyplácené směnové příplatky. Naopak se nezahrnují například bonusy, variabilní odměny, přesčasové příplatky, nepeněžní plnění nebo jiné nepravidelné složky mzdy.

Regionální multiplikátor je pevně stanovené procento podle regionu, ve kterém zaměstnanec pracuje. Pro Evropu je tento multiplikátor stanoven na 1,35 %.

Zisk na zaměstnance (PPE) vychází z výsledků společnosti Magna. Pro EEPPP 2025 byl zisk na zaměstnance stanoven na hodnotu 1,25. Tato hodnota vychází z hospodářského výsledku společnosti Magna před zdaněním a dalších korporátních úprav, které jsou součástí jednotné metodiky výpočtu.

Faktor počtu odpracovaných let zohledňuje dobu, po kterou je zaměstnanec v divizi zapojený do EEPPP. Pro Evropu se používají tři základní úrovně: 2–5 let = 0,75, 6–9 let = 1,0 a 10 a více let = 1,5.

Jednoduchý příklad výpočtu

Pokud by měl zaměstnanec roční základní příjem 50 000 EUR, regionální multiplikátor 1,35 %, hodnotu PPE 1,25 a faktor počtu odpracovaných let 1,0, výpočet by vypadal následovně:

$$50\,000 \times 1,35 \% \times 1,25 \times 1,0 = 843,75 \text{ EUR}$$

Celkový podíl EEPPP by tedy v tomto modelovém příkladu činil 843,75 EUR. Tento příklad je pouze ilustrativní. Skutečná částka každého zaměstnance se vždy odvíjí od jeho individuálního základního příjmu, splněných podmínek programu a oficiálních korporátních hodnot platných pro daný rok.

Jak je EEPPP vyplaceno

EEPPP se v Evropě skládá ze dvou částí. První polovina je vyplacena v hotovosti prostřednictvím mzdy a druhá polovina je přidělena ve formě akcií společnosti Magna International. Hotovostní část EEPPP za rok 2025 byla zaměstnancům poprvé vyplacena v květnové výplatě.

Akciová část, na kterou zaměstnancům vznikl nárok, bude přidělena následně. Podle informace od Total Rewards došlo ke zdržení, protože výpisy EEPPP ve Workday mohou být vytvořeny až po dokončení nákupu akcií externími partnery a následné alokaci. Výpisy musí odrážet skutečnou cenu akcií Magna v době nákupu, proto zatím nejsou v zaměstnaneckých účtech Workday k dispozici. Jakmile budou výpisy připravené, budete informováni.

Co je dobré vědět o akciové části

Akcie budou zaměstnancům přiděleny na akciový účet vedený v platformě Workplace Solutions, kterou provozuje JP Morgan. Zaměstnanci, kteří získají akcie v rámci EEPPP poprvé, obdrží přístupové údaje e-mailem nebo prostřednictvím Personálního oddělení po dokončení přidělení akcií. Po jejich obdržení bude potřeba účet aktivovat.

Na akcie se vztahuje interní pětiletá doba držení. Po jejím uplynutí můžete s akciemi nakládat podle pravidel programu, například je převést na soukromý účet nebo prodat. Z držených akcií můžete také získávat dividendy, pokud jsou společností Magna v daném období vyplaceny.

EEPPP vnímám jako příjemné připomenutí toho, že výsledky společnosti stojí na práci nás všech. Děkuji vám za každodenní nasazení a přeji vám po letní dovolené úspěšný a pohodový start do další části roku.

GABRIELA KADLČÍKOVÁ
HR Specialista

Blahopřání našim jubilantům

Ve 2. a 3. čtvrtletí roku 2026
si připomínáme tato výročí našich zaměstnanců:

ŽIVOTNÍ VÝROČÍ

60 let	MATYÁŠ Svatopluk
60 let	TUREK Jiří
50 let	HORNÍČEK Zdeněk
50 let	POLÁCH Josef
50 let	DAVID Petr
50 let	JURENKOVÁ Jana

Pevné zdraví do dalších let přejí kolegové.

PRACOVNÍ VÝROČÍ

30 let	DAVID Petr
30 let	HEJL Jiří
30 let	MATYÁŠ Svatopluk
30 let	TEMPÍR Jaroslav
25 let	JEŘÁBKOVÁ Lenka
25 let	HALTMAR Martin
25 let	POSPÍŠILOVÁ Veronika
20 let	ŠLÉSINGROVÁ Katarína
20 let	HALENČÁK Pavel
20 let	KUŽNIAR Jiří
15 let	SEIDL Josef
15 let	SMRČKA David
10 let	KONDLER Jakub
10 let	KUBÍČEK David
10 let	ŠEBESTOVÁ Silvie
10 let	ŠLESINGR Martin
10 let	TURKOVÁ Iveta
10 let	KUČERA Kamil
10 let	FRANEK Jan
10 let	KUČERA Dušan
10 let	PAVELKA Radim
10 let	KIPNIK Violetta Boguslawa
10 let	CZECHOWSKI Tomasz Marcin
10 let	ZIELINSKI Wojciech
10 let	CYGRÝDOVÁ Lucie

MANGOVÉ SMOOTHIE

POTŘEBUJETE

Na 2 menší porce potřebujete

- 1 střední mango
- 1 zmrzlý banán
- 3 lžíce řeckého jogurtu
- 50 ml kokosové vody
- Kokos, oříšky, ovoce a máta na ozdobu

POSTUP

Mango zbavte pecky, slupky a nakrájejte na menší kusy. Vhodte ho do mixéru a přidejte banán, jogurt a kokosovou vodu. Mixujte na co nejvyšší výkon a nejkratší čas, aby se vám smoothie moc nezahřálo.

“ Dobrou chuť ...



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

VÝHRY, KLIPS, ÚSPĚCH, RČENÍ, VÝMĚRA, HOLEŇ, DONOR, ŽESTĚ, EGYPT, BAJKY, LAHEV, ESTÉT, KAUCUK, ÚČAST, ROTÁTOR, SKLEP, KOTEC, VÝPLACH, SEKYRA, PSANCI, METÁL, STATI, BĚHÁKY, ŘÍMSY, RULÍK, RADIM, LOKTE, OCELE, NÁDRO, REŽIE, CHVÁST, OKŘÍN, TYKVE, STŘELBA, STAROST, CHVÁSTAL, OPONA, VEPŘI, UZRÁT, ADVOKÁT, KVÍTÍ, ŘÁSEŇ, IROVÉ, KOLEJ, ODLIV, KÁNOE, PELYNĚK, KULMY, KRČMA, ŠPERK, AUTOR, VZNIK, LÁHEV, BIŘIC, OPĚRA, KAVKY

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 18.9.2026**

SLEDUJTE NÁS NA SOCIÁLNÍCH SÍTÍCH!

Najdete nás na **Facebooku** a **LinkedInu**,
kde pravidelně sdílíme dění z našeho závodu.



Facebook: **Magna Štíty**



LinkedIn: **Magna International – Štíty**

