

ANATOMIE ÚSPĚCHU

BE
THE

BEST!

**BYZNYS
NEMÁ
PŘÍRUČKY**

Tomáš Jahn ml.

FENOMÉN
Diamanty českého
byznysu 2024

VÝZVY

•

SOUVISLOSTI

•

OSOBNOSTI

•

INSPIRACE



HOLIDAY WORLD



REGION WORLD

33. ROČNÍK MEZINÁRODNÍHO VELETRHU CESTOVNÍHO RUCHU A REGIONÁLNÍ TURISTIKY

14.–16. 3. 2025

— V SOUBĚHU S VELETRHEM —

FOR BIKES



MÍSTO KONÁNÍ



ORGANIZÁTOR



PARTNER PVA EXPO PRAHA

shopex.cz

www.holidayworld.cz

NENÍ PRAVDA, ŽE SI LIDÉ PŘESTÁVAJÍ PLNIT SVÉ SNY, PROTOŽE STÁRNOU. STÁRNOU PROTO, ŽE SI PŘESTÁVAJÍ PLNIT SVÉ SNY.

Gabriel G. Márquez (kolumbijský spisovatel a novinář, 1927–2014)

My si svůj sen plníme. Rozhodly jsem se před lety zkusit nespolehat se na nikoho a vzít osud do svých rukou. Bylo to sedmadvacet let krásných i dobrodružných, to někdy možná více, než jsme chtěly a čekaly. Ale neměnily bychom, stejně jako by určitě neměnil nikdo z vás, kteří držíte v rukou náš časopis. Vy sami jste si prošli většinou stejnou cestou.

A sami nejlépe víte, jak bolestná jsou některá rozhodnutí. Když srdce říká nesmíš a rozum musíš.

Udělalysme takových rozhodnutí celou řadu. To, které ale máme nyní na mysli, je přece jenom jiné. Protože se svým způsobem dotkne každého z vás. Číslo, které držíte v rukou, je totiž v životě značky Be the Best to poslední. Poslední tištěné.

Příběhy pozoruhodných českých firem a jejich vlastníků ale budeme sledovat i nadále. A budeme o nich dávat vědět, dokonce možná více a častěji, než tomu bylo v éře papírové. Značka Be the Best vstupuje do éry elektronické – inspirativní příběhy úspěšných českých firem a podnikatelů budou nyní žít v našich článcích, podcastech i videích v měsíčníku Komora, na portálu KomoraPlus.cz i na sociálních sítích. Obsah zůstává, forma se mění a přizpůsobuje tepu doby.

Nicméně, navzdory tomu, že doba se zrychluje a mění, nebo možná právě proto, si i nadále chceme dopřávat v každém roce luxus alespoň čtyř malých zastavení a vzájemného potkávání se spolu s vámi. Se zajímavými lidmi, zajímavými tématy a na zajímavých místech.

Chceme ale v tuto chvíli a tímto způsobem vám všem upřímně poděkovat za přízeň. A věříme, že se budeme setkávat i nadále. Protože náš sen nekončí. Budeme si ho plnit dál... ■



**Eva Frindtová
a Gabriela Ben Ahmed,
zakladatelky COT group
a magazínu Be the Best**



VYDÁVÁ: COT group – Garden Eleven, Kubánské nám. 1391/11, 100 00 Praha 10, IČO: 25098853, +420 735 177 676 **REDAKČNÍ RADA:** Gabriela Ben Ahmed, Eva Frindtová **ŠÉFREDAKTOR:** Petr Karban, petr.karban@cot.cz **FOTO NA TITULNÍ STRANĚ:** David Kraus **FOTO EDITORIAL:** Jadran Šetlík **LAYOUT:** Margarita Andrsova **GRAFICKÁ ÚPRAVA A SAZBA:** Margarita Andrsova **PRODUKCE:** Petra Mrázková, Julie Válková **EVENTY:** Lucie Podsedníková, lucie.podsednikova@cot.cz **MARKETING:** Zdeněk Novák, zdenek.novak@cot.cz **KOREKTURY:** Táňa Holasová a Zdeněk Švehla **INZERCE:** COT group, s. r. o., inzerce@cot.cz **UZÁVĚRKA TEXTŮ:** 16. 12. 2024 **DISTRIBUCE:** V tištěné verzi neprodejné, rozšiřováno adresnou distribucí. V elektronické verzi zdarma dostupné prostřednictvím služby www.floowvie.com, www.alza.cz/media a na stránkách www.cot.cz **VYCHÁZÍ:** 4x ročně **MÍSTO:** Praha **TOTO ČÍSLO VYŠLO:** 8. 1. 2025 • ISSN 1214-6315 • Evidenční číslo MK ČR E 15014 • Vydavatel neručí za obsah inzerátů.

NEPŘEHLÉDNĚTE

BE THE BEST

ZIMA 2024

06

FENOMÉN

08 DIAMANTY ČESKÉHO BYZNYSU 2024
12 TAJEMSTVÍ STRUKTURY
34 STO ČESKÝCH NEJLEPŠÍCH

42

VÝZVY

44 ČAS NOVÝCH BAŤŮ PRÁVĚ PŘIŠEL
46 PŘÍBĚH STARÉ REDUCÍRKY
50 BEZ VĚDOMÍ RIZIKA

52

OSOBNOSTI

54 BYZNYS NEMÁ PŘÍRUČKY
60 STROJE NAŠEHO ČASU:
FOTO DAVID KRAUS
62 HOKEJ JE PRO SRDCAŘE



66

SOUVISLOSTI

68 FILIPÍNY: NOVÁ SÍLA PRO ČESKÝ PRŮMYSL
72 PROGRAM KVALIFIKOVANÝ ZAMĚSTNANEC
74 KOMPLETNÍ PODPORA PRO ÚSPĚŠNOU ADAPTACI V NOVÉ ZEMI

76

INSPIRACE

78 OTEVŘE SE OBOUCESTNÁ LINKA KARLÍN – BROADWAY?
82 OBJEVTE KRÁSY ÚSTECKÉHO KRAJE
86 ENSANA: VIZE MODERNÍHO LÁZEŇSTVÍ

88

NAŽIVO

90 MĚSÍC PESTRÉ A VYVÁŽENÉ KUCHYNĚ
92 UNIKÁTNÍ MASERATI NA VLASTNÍ KŮŽI II
94 KIWAMI NO GI TEN

JEDINEČNÉ UMĚLECKÉ RAŽBY

Medailérství, to je kategorie, v níž se snoubí dokonalost řemesla, umělecké mistrovství a kvalita ryzího kovu. Vznikají artefakty, které mohou být nejen potěšením pro sběratele, ale stávají se základem rodinného dědictví a představují také investici, která odolává času i ekonomickým cyklům.

Společnost České dukáty vyrostla před pár lety ze sběratelské vášně. Dnes nabízí to nejlepší, co lze na českém trhu najít. Každou emisi zdobí nejen vysoké mistrovství českých výtvarníků a poctivé řemeslo, ale i limitovaný počet kusů v nízkých emisích. Ostatně, posuďte sami – právě medailím z produkce společnosti České dukáty patří předěly tohoto čísla.

FeelEco

NATURAL CARE

Umění
výjimečnosti

CHRÁNÍ ZDRAVÍ A POKOŽKU

Výjimečné přírodní produkty
pro péči o zdraví, rodinu a domácnost.



e-shop
FeelEco
.com





ČESKÉ DUKÁTY

FENOMÉN

- 08** **DIAMANTY ČESKÉHO BYZNYSU 2024**
Ocenění pro české firmy
- 12** **TAJEMSTVÍ STRUKTURY**
Zdeněk Lhotský | STUDIO LHOTSKÝ
- 14** **RICOM GAS: KLÍČOVÁ BYLA GENERAČNÍ VÝMĚNA**
Jiří Chocholoušek | RICOM GAS
- 16** **ROK 2025 VĚNUJE BABYPOINT ORGANIZACI NEDOKLUBKO**
Zdeněk Háse | BABYPOINT
- 18** **OD BAZÉNŮ NA PLÁŽ I VÁLEČNOU LOŽ**
Jan Zitko | ALUKOV
- 22** **LIMITY JSME MY SAMI**
Josef Suska | HOKAMI
- 24** **UŽ 30 LET VÍME, KDE CO LÍTÁ**
ERA slaví třicet let
- 26** **KAŽDÝ JE DŮLEŽITÝ**
Ondřej Svačina | MEFFERT
- 28** **CYMEDICA PEČUJE O ZDRAVÍ ZVÍŘAT UŽ TŘICET LET**
Eva Wolf | CYMEDICA
- 30** **PROČ MUSÍ FIRMY MYSLET NA ESG A CO JIM MŮŽE POMOCT**
Jiří Bobr | UNICREDIT
- 32** **MĚNÍME SVĚT SPORTOVNÍ VÝŽIVY**
Richard Zedník | NUTREND
- 34** **INOVACE V HLAVNÍ ROLI**
Konference Klíčové faktory úspěchu
- 38** **ČESKÝCH 100 NEJLEPŠÍCH**
XXIX. ročník prestižní ankety

KATEDRÁLA SVATÉHO VÍTA

Autor: Asamat Baltaev, Josef Oplištil
Materiál: Au 986 / 1000
Hmotnost: 52,35 g
Průměr: 37 mm
Provedení: dukátový lesk
Hrana: hladká / Náklad: 10 ks, číslováno
Emise: 2024

WWW.CESKEDUKATY.CZ



DIAMANTY ČESKÉHO BYZNYSU

Druhý ročník žebříčku Diamanty českého byznysu, který se vrátil po covidové pauze, se uzavřel. Prošly jím tisíce firem a ukázal, že napříč všemi obory je v České republice dostatek silných, zdravých a dlouhodobě úspěšných firem. Které nejenže se dokáží prosadit na českém trhu, ale úspěšně expandují i do zahraničí. A navíc vedle finančních kritérií dokáží naplnit i ta, která bychom mohli zastřešit termínem Odpovědné podnikání.

 Petr Karban
 archiv COT

PRAHA

TOP 10

1. ANGRY BEARDS S.R.O.
2. ATT INVESTMENTS CZ SE
3. IOCB TECH S.R.O.
4. XONERIT PRODUCTION S.R.O.
5. FTMO S.R.O.
6. RUNJA AGRI S.R.O.
7. HOMO DEVELOPUS S.R.O.
8. PRUSA DEVELOPMENT A.S.
9. HUSTÁK CZ S.R.O.
10. QUANTI S.R.O.

SÍŇ SLÁVY

ABF A.S.
M2C
MEFFERT ČR SPOL. S R.O.
PRAGUE BOATS S.R.O.
PROTECO NÁŘADÍ S.R.O.

STŘEDOČESKÝ KRAJ

TOP 10

1. BABYPOINT S.R.O.
2. ECOM SPOL. S R.O.
3. CYMEDICA CZ, A.S.
4. H2 CZ, S.R.O.
5. FILIP STERNBERG S.R.O.
6. PLK S.R.O.
7. ARMO-KVH S.R.O.
8. DIANA BIOTECHNOLOGIES, A.S.
9. FLEKC S.R.O.
10. V+T MAT S.R.O.

SÍŇ SLÁVY

AERO VODOCHODY AEROSPACE A.S.
LUNA PLAST A.S.
LUPOFYT S.R.O.
SERVIND S.R.O.
SOPO S.R.O.

PLZEŇSKÝ KRAJ

TOP 10

1. GUIKSET S.R.O.
2. KUFI INT, S.R.O.
- 3.-4. LT TRADE S.R.O.
- 3.-4. JOHANN HOCHREITER S.R.O.
5. KAŠPERSKOHORSKÉ MĚSTSKÉ LESY S.R.O.
6. BERYKO S.R.O.
7. STAVITELSTVÍ ŠMÍD S.R.O.
8. JIHOZÁPADNÍ DŘEVAŘSKÁ A.S.
9. BETON UNION PLZEŇ S.R.O.
10. COLLOREDO-MANNSFELD SPOL. S.R.O.

SÍŇ SLÁVY

JIHOZÁPADNÍ DŘEVAŘSKÁ A.S.
REPLAST HOLDING, SPOL. S.R.O.
TANY, SPOL. S.R.O.

KARLOVARSKÝ KRAJ

TOP 10

1. AMICA CENTRUM S.R.O.
2. PAPE-KANCELÁŘSKÉ POTŘEBY S.R.O.
3. ABC PACK, S.R.O.
4. HERBONA S.R.O.
5. H A R KOMPLET, S.R.O.
6. EAF PROTECT S.R.O.
7. LASTING SPORT S.R.O.
8. K M K GRANIT, A.S.
9. GALA HOTELS, S.R.O.
10. ABYDOS S.R.O.

SÍŇ SLÁVY

ABYDOS S.R.O.
THUN 1794 A.S.
TRITIA SPOL. S R.O.



JIHOČESKÝ KRAJ

TOP 10

1. PRODOMOS S.R.O.
2. GD DRUCKGUSS S.R.O.
3. AGRA GROUP A.S.
4. MIROSLAV DAÑHEL S.R.O.
5. JIRI MODELS A.S.
6. REKKA S.R.O.
7. STEINBAUER LECHNER S.R.O.
8. RAPOL S.R.O.
9. DEMAL SPEDITION S.R.O.
10. VEBA PLYN A.S.

SÍŇ SLÁVY

- SLATINNÉ LÁZNĚ TŘEBOŇ S.R.O.
EGE, SPOL. S.R.O.
VYKOV S.R.O.



ÚSTECKÝ KRAJ

TOP 10

1. FILBER GROUP S.R.O.
2. TEMPO PACK S. R. O.
3. EUROMONT LEŠENÍ SPOL. S R.O.
4. REVI PLUS S.R.O.
5. M & K HOME TEXTILE S.R.O.
6. DELTA CHEM S.R.O.
7. FARMA TUŠIMICE S.R.O.
8. CWS S.R.O.
9. ECOPLANET S. R. O.
10. GARDENLINE S.R.O.

SÍŇ SLÁVY

- SAPRIL S.R.O.
HIT OFFICE S.R.O.
PALÍRNA U ZELENÉHO STROMU A.S.
METALLPLAST – RECYKLING, SPOL. S R.O.

LIBERECKÝ KRAJ

TOP 10

1. RICOM GAS S.R.O.
2. STROMBUCH S. R. O.
3. LÁZNĚ LIBVERDA, A.S.
4. MALINA – SAFETY S.R.O.
5. KDK EKO IZOL – CZ S.R.O.
6. ASTRA TRANS S.R.O.
7. HOKAMI CZ, S.R.O.
8. DIAMO, STÁTNÍ PODNIK
9. RENOKAR-CNC S.R.O.
10. DEVINN S.R.O.

SÍŇ SLÁVY

- HOKAMI CZ, S.R.O.
ARTIFEX S.R.O.
RICOM GAS S.R.O.
ASTRA TRANS S.R.O.

KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ

TOP 10

1. M.I.S. A.S.
2. DŘEVO COMPLET, S.R.O.
3. CASIA SPOL. S R.O.
4. VIBROM SPOL. S R.O.
5. BAZENSERVIS, S.R.O.
6. TOMKRI S.R.O.
7. V & H BETTA A.S.
8. LINDR.CZ S.R.O.
9. STRUNK CONNECT CZ S.R.O.
10. WEPOL, A.S.

SÍŇ SLÁVY

- ZEMĚDĚLSKÉ DRUŽSTVO VŠESTARY
KONCERN MEDIS
LAMARK S.R.O.

PARDUBICKÝ KRAJ**TOP 10**

1. DIECÉZNÍ LESY HRADEC KRÁLOVÉ S.R.O.
2. VUCH S.R.O.
3. STAVITELSTVÍ – TRUNEC S.R.O.
4. JASOPA S.R.O.
5. VELKOBOCHOD ORION, SPOL. S R.O.
6. DAKO-CZ, A.S.
7. CHEM LOGISTIC S.R.O.
8. MONTÁŽE BROŽ S.R.O.
9. LESOŠKOLKY S.R.O.
10. CONTIPRO A.S.

SÍŇ SLÁVY

ALUKOV A.S.
CONTIPRO A.S.
MECAWEL SPOL. S R.O.

KRAJ VYSOČINA**TOP 10**

1. NEOSOLAR, SPOL. S.R.O.
2. RAYMO S.R.O.
3. MĚSTSKÁ SPRÁVA LESŮ PELHŘIMOV S.R.O.
4. ALPHA AVIATION S.R.O.
5. LESNÍ SPOLEČNOST PRYLOVI S.R.O.
6. KOVO KOUKOLA, S.R.O.
7. LIMID MOHELNO, S.R.O.
8. LESNÍ DRUŽSTVO OBCÍ
9. DMS S.R.O.
10. AVICENTRA S.R.O.

SÍŇ SLÁVY

AGROSTROJ PELHŘIMOV, A.S.
PODZIMEK A SYNOVÉ S.R.O.
TIPAFRORST, A.S.

JIHOMORAVSKÝ KRAJ**TOP 10**

1. ELECTRONIC WASTE RECYCLING S.R.O.
2. GREEN ENERGY TRADING S.R.O.
3. SOLSOL S.R.O.
4. LORAS, S.R.O.
5. X PRODUCTION S.R.O.
6. IDPS S.R.O.
7. FLEXTON ITP S.R.O.
8. INSTALA-MONT, S.R.O.
9. CYKLOSPECIALITY S.R.O.
10. ART.SPEED, S.R.O.

SÍŇ SLÁVY

FOSFA A.S.
PTÁČEK – VELKOBOCHOD, A.S.
ZEMĚĚLSKÁ SPOLEČNOST PETŘÍN S.R.O.

ZLÍNSKÝ KRAJ**TOP 10**

1. PROROK SPORT, S.R.O.
2. FLORSTYL S.R.O.
3. CZECH WOOL COMPANY S.R.O.
4. STÍN KOVO S.R.O.
5. LAMBERT ELECTRONIC S.R.O.
6. MOEL, S.R.O.
7. SUMMIT TRADE S.R.O.
8. VAVRYS CZ S.R.O.
9. SOLLAU S.R.O.
10. V OKNO S.R.O.

SÍŇ SLÁVY

CEBES A.S.
KOVÁRNA VIVA A.S.
LÁZNĚ LUHAČOVICE, A.S.

OLOMOUCKÝ KRAJ**TOP 10**

1. DELIVERY & TRANSPORT S.R.O.
2. BLAZE HARMONY S.R.O.
3. ARCIBISKUPSKÉ LESY A STATKY
OLOMOUC S.R.O.
4. URC SYSTEMS, SPOL. S R.O.
5. GBC SOLINO S.R.O.
6. TD METAL S.R.O.
7. LOCHMAN – VVS S.R.O.
8. MOHELNICE AGRO S.R.O.
9. ŽALUZIE NEVA S.R.O.
10. BRYVECASTA S.R.O.

SÍŇ SLÁVY

FARMAK, A.S.
ALIKA A.S.
SIWATEC, A.S.
VÁPENKA VITOUL S.R.O.
SULKO S.R.O.

**MORAVSKOSLEZSKÝ
KRAJ****TOP 10**

1. BRAINMARKET S.R.O. (DŘÍVE VOTAMAX
S.R.O.)
2. RESORBENT, S. R. O.
3. ARP ELEKTRO GROUP S. R. O.
4. INVITAL AQUA S.R.O.
5. JUDDY BAGETY, S.R.O.
6. ZVOSKA S.R.O.
7. MSV ELEKTRONIKA S.R.O.
8. SOLIDSUN S.R.O.
9. PUSTĚJOVSKÝ S.R.O.
10. RSBP SPOL. S R.O.

SÍŇ SLÁVY

U & SLUNO A.S.
ISMM GROUP
MSV ELEKTRONIKA S.R.O.

Pořadatel



Záštita



Generální partneři



Hlavní partneři



Partneři



Mediální partneři





Váš spolehlivý partner
v oblasti risk managementu,
pojištění a likvidace škod.

Obchodní sdělení

Děkujeme všem klientům a partnerům za spolupráci v uplynulém roce
a těšíme se na posilování dobrých vztahů v roce 2025.

R RENOMIA

In partnership with

 **Gallagher**

Vždy ve Vašem zájmu.
www.renomia.cz

Zdeněk Lhotský je sochař, malíř, sklářský vizionář a inovátor i výrazná osobnost mezinárodního sklářského umění. Absolvent Odborného učiliště skláren Bohemia ve Světlé nad Sázavou, Střední uměleckoprůmyslové školy sklářské v Železném Brodě a Vysoké školy uměleckoprůmyslové v Praze v ateliéru skla, prof. Stanislava Libenského. Má za sebou řadu skupinových i samostatných výstav v České republice i zahraničí a jeho díla jsou součástí řady veřejných a soukromých sbírek po celém světě. A právě on je tvůrcem unikátní modré pyramidy, která zdobí letošní Diamanty českého byznysu.

☑ Jaroslav Kužel



Stéla 2021/1. BUNNY, foto: František Níkl

UMĚLEC VIZIONÁŘ A JEHO IKONICKÉ DÍLO VITRUCCELL

TAJEMSTVÍ STRUKTURY



Mísa Vitrucecell B011,
foto: František Níkl

Unikátní trojice forem

Soubor děl představuje trojici opakujících se geometrických forem – mísy, kostky a stély. Každý objekt funguje jako unifikovaný fragment širšího konceptu, přičemž do současnosti vzniklo přibližně více než 300 jedinečných děl v těchto tvarech. Jednotlivé objekty se tak navzájem propojují a tvoří širší narativ uměleckého záměru.

Klíčovým prvkem jednotlivých objektů je variabilita vnitřních barevných struktur, které odrážejí autorovu alchymistickou práci s barvami a jejich skladbou. V díle jsou patrné jeho dva tvůrčí přístupy, malířství a sochařství. Svůj dvourozměrný výtvarný jazyk z plátna přenáší do prostorových skleněných objektů, kde využívá tvaru a hloubky skla s dynamikou přirozeného světla. Každý objekt tak žije v neustálé proměně, která je důsledkem interakce mezi sklem, světlem a okolním prostředím. ■

Během své více než čtyřicetileté kariéry získal Zdeněk Lhotský mezinárodní uznání a ocenění díky svému inovativnímu přístupu ke sklu a jedinečné technologii tavení skla. Studio Lhotský, které založil v roce 1994, pod jeho vedením realizovalo řadu projektů ve spolupráci s významnými světovými autory.

Mezi řemeslem a uměním

Ve své autorské praxi se Zdeněk Lhotský již více než tři desetiletí věnuje vývoji svého stěžejního díla Vitrucecell. Tento výjimečný koncept přináší jedinečný přístup k umělecké práci se sklem, kdy autor soustředí svou tvůrčí energii na kontinuální rozvoj jednoho díla po celou svou kariéru, což zdůrazňuje jeho vizionářský přístup. Dílo překračuje tradiční hranice mezi řemeslem a konceptuálním uměním a transformuje sklo v médium s hlubokým estetickým, intelektuálním a emocionálním přesahem.

Zdeněk Lhotský k tomu dodává „Vitrucecell je patentem chráněná značka a celý proces tvorby znají pouze moji dva spolupracovníci. Na začátku jsme uměli vyrobit jen barvy modrou a bílou, dnes jsme schopni tvořit stovky barev.“ Právě dosažení tak bohatého barevného rejstříku je velkou alchymí. U každé barvy probíhají jiné fyzikální a chemické procesy za použití jiných výrobních technik. „Jde o desítky přesně definovaných technologických postupů, které jsou u každého díla přesně popsány. Nicméně i při dodržení stejného postupu vznikají vždy originální struktury. Z počátku vznikaly oktogonální vzory uvnitř skloviny v různých barevných variacích, technika se ale za dlouhé roky vývoje posunula na zcela novou úroveň a struktury z posledních let dávají více možností jak v tvarosloví vnitřní struktury, tak v barevných kombinacích,“ dodává umělec, autor konceptu.



Mísa Vitrucecell B010,
foto: František Níkl



Mísa Vitrucecell B020,
foto: František Níkl

RICOM GAS: KLÍČOVÁ BYLA GENERAČNÍ VÝMĚNA

Je třeba podívat se daleko před založení naší společnosti, na samotného zakladatele, mého otce, pana Jiřího Chocholouška. Myslím si, že prvotní vize byla velmi prostá: Mít se lépe. Mluvím teď o v mnoha ohledech bouřlivých 90. letech minulého století. Koncepce začala vznikat s přibývajícím sebevědomím navázaným na podnikatelské úspěchy. Za základní kameny považuji odhodlání investovat do rozvoje, postavit rodinnou strukturu, věnovat se odborné vzdělanosti zaměstnanců, a především upřednostňovat rozvoj společnosti před okamžitým osobním prospěchem. To již samo o sobě znamená pevný základ pro budoucí růst.

 Jiří Chocholoušek
 Denisa Honzátková



zleva: Martin Práde
 – obchodní ředitel,
 Jiří Chocholoušek –
 jednatel společnosti,
 Jan Chocholoušek –
 ředitel

V tomto duchu hodláme i pokračovat, rozšiřovat stávající strukturu společnosti o nové výrobní prostory a prostředky, skladovací prostory a samozřejmě personální obsazení na všech úrovních. Postupně se připravujeme na rozšíření působnosti do jiného spřízněného oboru, kde dokážeme využít naše zkušenosti, vybavení a fungující obchodní síť.

Rozhodujících faktorů úspěchů naší společnosti vnímám hned několik. V první řadě bych podtrhl fungující organizační strukturu, která umožňuje rychlé a relativně nezávislé rozhodování. Podstatné je, aby vyšší i střední management sdílel stejnou vizi a podobný přístup k řešení problémů. Velice se nám to osvědčilo především během epidemie COVID-19, kdy jednotlivé složky vedení mohli efektivně plnit své úkoly bez nutnosti rozsáhlých porad a diskuzí.

Demokracie do firmy nepatří

Nesmíme ale zapomenout, že řízení společnosti není demokracie. Je potřeba mít pevné a jednotné vedení, kdy se důraz na jednotlivé pohledy musí vždy odvíjet od schopností a znalostí daného jednotlivce. Další z podstatných bodů je ochota, samozřejmě v omezené míře, riskovat. Je naprosto zřejmé, že nejsme stoprocentní vždy, ale každá chyba nás posune zase o krok dále. Na to přímo navazuje ochota a schopnost investovat do vlastního rozvoje, jak jsem zmiňoval již na začátku. Investování do vlastního rozvoje je pro nás opravdu velmi důležité, jelikož nechceme „usnout na vavřínech“, ale rozvíjet své schopnosti a dovednosti dále, a tím dále posouvat naši společnost kupředu. Podtrhnout musím také důležitost konkurence, je pro nás velkým motivátorem a máme štěstí, že je v našem oboru poměrně profesionální. V mnoha ohledech nám pomáhá hledat a vidět nové cesty.

Být ve správný čas na správném místě

Musím upřímně uznat, že velký podíl má prostě štěstí. Ať už se jedná o náhodu typu být ve správný čas na správném místě, nebo výběr klíčových dodavatelů (s mnohými spolupracujeme dlouho přes deset let), ale také narazit na správného člověka, který zapadne do celkové skládačky našeho týmu.

Naprosto klíčová byla generační výměna na úrovni majitelů. Zakladatel skupiny dokázal efektivně a bez komplikací předat svou práci vybudovanou fungující organizaci do rukou svých synů, tedy mého bratra a mě. Ze zkušeností víme, že mnoho úspěšně fungujících společností založených po revoluci tuto výměnu z různých důvodů nezvládlo a zaniklo, nebo prostě jen přežívají.

Sladit představy generací

To zároveň vnímám jako největší riziko do budoucnosti. Víze a představy o řízení a vedení se mezi dvěma generacemi mohou velmi lišit. Jejich synchronizace je dlouhodobý proces, který vyžaduje především ochotu a snahu ze všech stran. To je tedy naše největší výzva, připravit naše syny a dcery tak, aby chom úspěšně pokračovali ve třetí generaci vedení.

Po předchozí zkušenosti se zakládáním společností v Polsku a na Slovensku musím připustit, že podnikat v České republice je relativně snadné a pohodlné. Tyto dvě země se potýkají s obrovskou byrokratickou zátěží na všech úrovních, o to více, pokud nejste občan dané země. ■

RICOM GAS

Činnost společnost zahájila v roce 2005.

V prvních letech se zabývala výrobou a prodejem plastových a koncentrických kominových systémů. Od roku 2007 své portfolio aktivně rozšiřuje a v dnešní době je schopna dodat téměř jakýkoli kominový systém.

Cílem společnosti není jen prodej, ale i vzdělávání. Každý rok probíhají školení, kde společnost předává své novinky, na jejichž vývoji neustále pracuje a legislativní změny kominíků, revizním technikům spalinových cest a dalším obchodním partnerům. Dále společnost investuje do vzdělávání budoucích kominíků, spolupracuje s učilišti a středními školami, školí žáky na úrovni základní kominické teorie a praxe, ale i rozvoji úspěšného podnikání a finanční gramotnosti.

Jako podporu zákazníkům otevřela společnost v roce 2024 již 13. pobočku. Pouze na českém trhu však nezůstává, v roce 2015 založila společnost RICOM energy v Polsku, v roce 2016 na Slovensku a dále buduje zahraniční síť přes obchodní partnery v Maďarsku, Belgii a podobně. V roce 2022 byla založena na Slovensku společnost RICOM gas, která na slovenském trhu převzala aktivity společnosti RICOM energy a razí stejný princip podnikání, který se daří v České republice.



 Zdeněk Háse
 Archiv Babypoint

ROK 2025 VĚNUJE BABYPOINT ORGANIZACI NEDOKLUBKO

Je to rok, v němž uplyne 30 let od zahájení jedné podnikatelské cesty. Nikdo si v té době nedokázal ani v nejbáznivějších snech představit, kam po třech dekádách s naší rodinnou firmou doputujeme. A to ještě zdaleka nejsme v cíli.

Na úplném začátku byl nápad jedné dvacetileté slečny. V polovině devadesátých let byla v Příbrami nedostatečná nabídka dětských kočárků, a tak se rozhodla, že to změní. Důležitým bodem úspěchu bylo, že nechtěla prodávat to, co měli její konkurenti na Příbramsku. Ale to na začátku možná jen tušila. Po získání prvních zkušeností se zásobováním kočárky měla jasno, že pokud chce mít zajímavou nabídku cenově dostupných kočárků, musí se obrátit na výrobce z Polska. S tím jí začali významně pomáhat její přítel a rodiče. Kočárky se skladovaly, kde se dalo. Spousty prostorů prostě musely ustoupit svému původnímu záměru. Nemyslím tím jen garáž, ale i třeba pergolu nebo obývací pokoj. Firmě se začalo dařit, a tak během pár let mohla otevřít další obchody v Písku, Českých Budějovicích a v Plzni. Vše nasvědčovalo tomu, že je naprosto jasné, jak se bude firma dále rozvíjet.

Překonaná mentalita

Ale pak přišel další důležitý milník – velkoobchod. Díky přímým kontaktům s výrobcí kočárků se nám podařilo domluvat jejich zastoupení v Čechách. Už tehdy jsme si značky vybírali hlavně podle kvality výrobků, ale největší překážkou byla mentalita Poláků. Na jedné straně podmiňovali zastoupení minimálními odběry, ale na druhou stranu prodali zboží komukoliv, kdo k nim zrovna přijel. Po roce hledání a tápání jsme našli firmu, která to měla jinak. Domluvili jsme se v té době s jedním z největších výrobců kočárků, polskou firmou Deltim. Na naší spolupráci byla zásadní vzájemná úcta a otevřenost. Partnerstvím jsme získali ucelenou nabídku kvalitních kočárků za přijatelné ceny. A nejen to. Díky našim zkušenostem a zpětné vazbě od zákazníků jsme měli možnost aplikovat naše poznatky ve výrobě. Když Deltim začal pracovat na značce X-lander, podíleli jsme se na rozvoji značky i finančně. Naše zaměření na budování ucelené velkoobchodní nabídky bohužel přineslo i něco negativního. Nezvládali jsme se na 100 procent starat o čtyři fungující obchody a stáli jsme před nevyhnutelným rozhodnutím: maloobchod, nebo velkoobchod? Zvítězila druhá varianta. Všechny prodejny jsme opustili a koupili první firemní sklad. Byla to bývalá prodejna Jednoty a její skladovací plocha měla tehdy neuvěřitelných 96 m².

Český trh byl hladový

Poptávka převyšovala nabídku a firma hlavně díky houževnatosti a plíli zakladatelů rostla. A to tak, že jí už skoro 100 m² skladů nestačilo. Tady se opět projevila předvídavost majitelů, kteří koupili pozemky v Konětopech u Příbrami a začali zde budovat nové zázemí naší firmy. První objekt skladu s administrativním zázemím byl zkolaudován v roce 2003 a zase se jednalo o důležitý milník v naší historii. Dobře si pamatují, jak na mě tehdy nové prostory působily. Myslel jsem si, že 4 kanceláře, vzorkovnu, servis, 500 m² skladu a další přilehlé pozemky nemůžeme nikdy zaplnit.

V tuto dobu jsme začali zaznamenávat první změny v preferencích nakupujících. Polských kombinovaných kočárků začínalo být všude dost a zákazníkům chyběly sportovní kočárky a tzv. golfové hole. Prostě lehké kočárky na období, kdy už dítě samo sedí a začíná se učit chodit. Takové kočárky z Polska nám nevyhovovaly, a tak jsme se museli obrátit na druhou výrobní velmoc. Díky polským kontaktům jsme oslovili firmu z Tchaj-wanu, která v Číně zajišťovala produkci pro přední evropské značky a hlídala jim kvalitu výrobků. Další smělý, ale pro rozvoj firmy důležitý krok. Díky této spolupráci jsme po několikaletém testování v roce 2007 představili první výrobek pod vlastní značkou Babypoint. Nejdříve to byla jídelní židlička, následovaly první kočárky i autosedačky. Protože jsme se do Číny dostali daleko dříve než ostatní, podařilo se nám sestavit kolekci výrobků, které tu v té době chyběly. A nejen u nás.

Pod vlastní značkou

Z firmy, která původně dovážela kočárky z Polska, jsme se postupně vypracovali mezi zásadní dodavatele celé východní Evropy. Na začátku bylo vše vyráběno pod značkou Babypoint, ale postupně jsme některé výrobky prodávali do zahraničí pod brandem našich odběratelů. Opět se zdálo, že už to tak bude napořád. Dostavěli jsme další sklady, v České a Slovenské republice zásobovali kolem 250 prodejen, a k tomu se ozývali další zahraniční zájemci o naše zboží. Mohlo by se zdát, že jsme našli svatý grál, ale realita byla daleko komplikovanější. Neustálé hledání nových výrobků, cestování po Číně, testování v ČR, dopisování si s českými úřady a institucemi, každoroční navrhování designů a nekonečná komunikace ohledně změn ve výrobě byly vyčerpávající. Navíc se z našich zahraničních odběratelů postupem času začali stávat konkurenti, kteří měli velmi podobné produkty. Nesrovnatelné v kvalitě, ale vždy levnější. A my jsme cenou bojovat nechtěli.

Norská kvalita

V roce 2010 jsme oslovili v západní Evropě zavedenou značku BeSafe s tím, že bychom ji chtěli zastupovat. Rodinná firma z Norska staví svoji filozofii na bezpečnosti. Líbila se nám jejich myšlenka, že protisměrné autosedačky pro miminka a malé děti jsou nejbezpečnější, byť v té době působila jako z jiné planety. Spolupráce s firmou BeSafe vyšla a nám se otevřel úplně jiný svět. Z východního trhu jsme se přetrafovali na trh západní, začali jsme uzavírat spolupráce se světovými značkami, jejichž strategií a orientací je především kvalita, síla a k tomu navíc nějaká další přidaná hodnota. Tato filozofie nám dává smysl pořád. V současnosti zastupujeme na českém a slovenském trhu kolem deseti globálních značek. Mezi nejvýznamnější patří BeSafe, TFK, Lässig, Joie, Nuna a Graco se sortimentem autosedaček, kočárků, jídelních židliček, cestovních postýlek, lehátek a mnoha dalšího. V Konětopech u Příbrami využíváme vlastní zázemí s plochou 2500 m² a k tomu disponujeme externím skladem s taktíka neomezenou kapacitou. Naše zboží rozesíláme více než 100 smluvním prodejcům a zajišťujeme pro ně i servis.

Nechceme růst za každou cenu

Jestli chceme tato čísla dále navyšovat? Striktně se tomu nebráníme, ale momentálně pro to nevidíme důvod. Portfolio našich značek uspokojí rodiče všech skupin. Počet míst, kde si je mohou vyzkoušet a nakoupit, taktéž. Raději se budeme věnovat

deseti značkám se stoprocentní péčí než třiceti na úkor potřebné pozornosti. Podobně to je i s odběrateli. Asi bychom dokázali prodávat do více prodejen, ale těžko bychom pak ovlivnili, jak smluvní prodejci náš sortiment znají a jakým způsobem ho prezentují. K tomu ještě musíme připočítat garantovaný servis a poprodejní péči. Každý měsíc dostáváme několik nových nabídek na spolupráci. Vybíráme si jen ty, které nám dávají smysl, rozumně doplňují naše portfolio, a také ty, kde mezi námi funguje vzájemná a slovy těžko popsatelná chemie. Se všemi partnery jednáme napřímo a troufám si říct, že se všemi máme velmi dobré osobní vazby.



Pár kroků zpět

V letošním roce patříme mezi přední velkoobchody s dětským zbožím a třeba počty prodaných autosedaček nás řadí mezi největší české prodejce. Ne vždy se jednalo o cestu vzhůru, a jako v jakémkoliv jiném odvětví, i naši úspěšnost ovlivňovaly a ovlivňují spousta skutečností. Ekonomická situace státu, inflace, daňová a legislativní zatížení firem, ale například i chuť lidí nakupovat nebo počty narozených dětí v daném období. Všechno souvisí se vším a moc dobře víme, že pro další růst firmy musíme udělat pár kroků zpět. Plány, strategie a vize jsou potřeba, ale my se vždy snažíme používat tzv. zdravý selský rozum. Nikdy jsme neutráceli za něco, na co jsme neměli. Nikdy jsme se ne zadlužili. Zřejmě i proto byla naše cesta na vrchol pozvolná a dlouhá, na druhou stranu jsme ale stále rodinnou firmou bez dluhů, s vlastním zázemím a zaměstnanci, z nichž většina u nás pracuje v rozmezí 10–20 let. Správnost této cesty potvrdilo letošní 1. místo v žebříčku Diamanty českého byznysu ve Středočeském kraji.

A jak oslavíme naše 30. narozeniny? Chceme všem zaměstnancům i prodejcům osobně poděkovat za dlouhodobou spolupráci, a tak společně strávíme několik – doufejme – pohodových dnů. Tím nejdůležitějším oslavencem ale bude úplně někdo jiný. Vybrali jsme si organizaci Nedoklubko, která pomáhá rodinám předčasně narozených dětí, a z ceny každého prodaného výrobku v roce 2025 věnujeme část na jejich činnost. ■

OD BAZÉNŮ NA PLÁŽ I VÁLEČNOU LOĎ

Na počátku byl plán vyrábět hliníkové konstrukce dveří a oken. Nakonec se ale ukázalo, že Češi hladoví po něčem neobvyklejším. Rádi si užíváme vodních radovánek – a mít vlastní bazén na zahradě byl svého času hit, který do značné míry přetrvává dodnes.



✍ Daniel Mrázek
📷 Jakub Hněvkovský, archiv Alukov

Jenže bazén na zahradě v sobě skrývá nepříjemné riziko, kterého se obává každý rodič malých dětí. Stačí chvilka nepozornosti – a možný následný scénář si radši ani nepředstavujeme. Nabízí se ale elegantní řešení – bazén zakrýt. Rozhodně ale nemáme na mysli prkna, desky nebo plachtu. Pro zvědavé dítě není problém najít si nebo vytvořit mezeru... Nemluvě o složité manipulaci a nevzhlednosti tohoto řešení. Proto firma Alukov poměrně záhy přehodnotila svůj směr podnikání – a začala vyrábět posuvná a uzamykatelná zastřešení bazénů. Kromě větší bezpečnosti navíc umožní i delší koupací sezonu. Zakrytá voda se tolik nešpiní a pod skleněnou střešou zůstává déle teplá. Byla to trefa do černého. Společnost, která před téměř třiceti lety začínala v jedné obci na Chrudimsku, má dnes zastoupení ve čtyřech desítkách zemí a výrobní závody postavila i na Slovensku a v Maďarsku. Zdaleka už nezůstává jen u zastřešení bazénů. Jejich princip nabízí mnohem širší uplatnění – třeba pergoly či krytá stání pro auta. Takové konstrukce jsou navíc ideálním místem pro umístění fotovoltaických panelů.

Někdy se zajímavými aplikacemi přichází i samotní zákazníci. Ojedinělou zakázku tak Alukov řešil pro plážovou restauraci v Nizozemsku nebo pro indickou válečnou loď. Generálním ředitelem a předsedou představenstva společnosti Alukov je Jan Zitko. Potkal jsem se s ním v pražském showroomu. A že to byl showroom se vším všudy. Místo do zasedací místnosti nebo kanceláře jsme se posadili ke stolu v jedné vystavené pergole.

Pane řediteli, kde to teď sedíme?

Toto je bioklimatická pergola, kterou nazýváme Venti. Bioklimatická v našem případě znamená, že si tu můžete otevíráním stěn, střešy nebo vhodným nastavením stínění vytvořit takové klima, jaké zrovna potřebujete.

Takže bychom tu mohli sedět i v horkém, slunečném, letním dni?

Ano. Otevřeli bychom si střešou a zároveň bychom ji zastínili posuvným baldachýnem. Totéž můžeme udělat i na svislých stěnách. Sedět se tu dá i v zimě. Díky proskleným stěnám tu vzniká skleníkový efekt. Takže když svítí sluníčko, krásně to tu vyhřeje. Pokud by to náhodou nestačilo, můžu si pergolu dovybavit topením. Prosklená střešou mi zároveň zaručí, že tu bude vždycky světlo. Tím se lišíme od většiny jiných výrobců, kteří používají lamelovou střešou. Pokud se uzavře, třeba kvůli dešti nebo chladu, uvnitř pergoly je tma. Pokud taková pergola sousedí s obytnou místností v domě, je pak tma i v ní. A to už není příjemné.

Toto ale samozřejmě není jediná pergola, kterou nabízíte. Představme si některé další vaše produkty.

Na terasy máme ještě další typ zastřešení, jehož konstrukci jsem schopen z prostoru terasy odsunout, čímž si ji uvolním. Tato posuvná zastřešení terasy nazýváme Corso. Oba výrobky, Venti i Corso, jsou unikátní, vyvinuté v našem vlastním Výzkumném a vývojovém centru.

Příští rok oslavíte třicet let na trhu. Jaké byly vaše začátky?

Svou činnost jsme zahájili v roce 1995 a nejdříve jsme vyráběli hliníkové konstrukce oken a dveří. Při hledání zákazníků jsme jezdili na výstavy a veletrhy, kde jsme své produkty vystavovali. Když se mě už několikrát zájemce zeptal, jestli bychom z těch hliníkových konstrukcí nedokázali vytvořit zastřešení bazénu, tak jsem pochopil, jaká poptávka na trhu je. Tenkrát to tu nikdo nevyráběl, pokud někdo zastřešení bazénu chtěl, musel si ho dovézt z Německa – jenže za ceny pro Čechy prakticky nedostupné. A to byl důvod, proč jsme se do zastřešování bazénů pustili.

Při výrobě jste šli vlastní cestou – a výsledkem vašeho vlastního vývoje je i několik patentů. Co jste vynalezli?

Náš vůbec nejúspěšnější patent, který dnes s úspěchem prodáváme, jsou kopulovitá zastřešení vířivých van, konkrétně jde o model Spa Dome Orlando. Patent spočívá v systému skládání – složit kruhové nebo oválné konstrukce není vůbec jednoduché. Celou konstrukci lze kolem své osy navíc otočit – a to je také součástí našeho patentu. Už jsem řekl, že tato konstrukce se hodí pro zastřešení vířivých van. Ukázalo se ale, že naši zákazníci mají bujnou fantazii. Zrovna nedávno si hned několik těchto zastřešení u nás objednal jeden plážový bar v Nizozemsku. Vytvořil si z nich vyhřívané prostory na pláži. Hosty tak může uvítat celoročně, a navíc jim poskytne dostatek soukromí. A rozhodně to není ojedinelé takové použití. Už jsme zjistili, že když vyvineme hezký produkt, začne si žít vlastním životem. Zákazníci sami přichází s myšlenkami, na co všechno se dá použít.

Máte nějaká další kuriózní použití vašich výrobků?

Samozřejmě. Asi nejkurióznější využití posuvného zastřešení bazénů bylo, když jsme realizovali zakázku coby střechu indické válečné lodi. Indický premiér se účastnil přehlídky armádní flotily. Aby ale nezmokl, udělali mu nad hlavou posuvné zastřešení, které umístili na sloupy. Nebo jeden astronom ve Spojených státech, pracovník NASA, si na střeše svého domu vybudoval vlastní observatoř – a i tam našlo uplatnění naše posuvné zastřešení.

Díky čemu se vám podařilo takto vyrůst, že se o vás ví v podstatě po celém světě?

Chrudimsko má dlouhou průmyslovou tradici, takže se mi podařilo získat tým zkušených lidí, kteří dokázali pracovat s kovem. V kombinaci se zmíněnou velkou poptávkou jsme v Česku měli velmi dobrý startovací základ. A když se podaří dobře se etablovat na domá-

cím trhu, lze se také lépe prosadit v zahraničí. My jsme za české hranice vyrazili asi po pěti letech našeho fungování. Nejdříve do nejbližších států – a velmi nám pak pomohl vstup Česka do Evropské unie a s tím související otevření hranic. Samozřejmě nemohlo chybět byznysové cítění, schopnost vnímat trh a zejména bylo důležité získat si důvěru obchodních partnerů. Když expandujete do zahraničí, vždycky potřebujete nějakého místního obchodního partnera – a ten vám musí věřit.

Výsledek je, že prodáváte asi do čtyřiceti zemí...

Přesně tak. Nejvzdálenější jsou asi Jižní Korea, Austrálie či Nový Zéland.

A výrobní závody máte čtyři?

Hlavní je v Orli u Chrudimi, hned vedle je obec Kočič s dalším závodem a pak máme závody na Slovensku v Topolčanech a v Bátoronytereny v Maďarsku. Celkem zaměstnáváme kolem pěti set lidí.

Technologie se vyvíjí a dnes je úplně někde jinde než před třiceti lety. A ve vašich produktech se to samozřejmě zrcadlí. Které moderní technologické vychytávky v nich najdeme?

Technické inovace má na starosti naše Výzkumné vývojové centrum, které jsme za podpory evropských fondů otevřeli v roce 2017. Například jsme v něm přišli na to, jak



pomocí nanomateriálů chránit polykarbonátové desky proti poškrábání. Polykarbonát používáme zejména jako materiál pro výplně zastřešení bazénů a do střešů pergol. Na první pohled vypadá jako sklo, ale je velmi pružný a odolný vůči nárazům. Naše bazénová zastřešení už také není potřeba otevírat vždy ručně, některá jsou vybavena dálkově ovládaným elektromotorem, který navíc napájí fotovoltaika, takže provoz je energeticky soběstačný.

A vidím, že fotovoltaické panely dokážete použít i místo skleněné výplně.

Přesně tak. Fotovoltaiku dokážeme dát na střechu pergol. V tomto případě ale jde o pevnou střechu a samotné panely zároveň zajišťují stínění. Nevýhoda je, že stíní prostor terasy i v zimě, což je to, o čem jsem mluvil na začátku. Na druhou stranu dnes už panely nabízejí různé procento transparentnosti, takže i s tou průsvitností dokážeme do jisté míry pracovat. Základní panel má transparentnost dvanáct procent, což znamená, že je pod ním docela tma. Zato má velký výkon. Ale dokážeme nainstalovat i panel s padesátiprocentní transparentností. Jím projde více světla, ale ten výkon už je samozřejmě nižší. Výhodou naopak je, že střešní panely zadrží sněh i déšť a pod pergolou zůstane sucho. Největší úspěch pak fotovoltaika slaví v carportech, tedy přístřešcích pro auta. Na auto neprší, nesvítí na něj slunce, ptáci ho neznečistí exkrementy – a střecha vyrobí energii. Jedno parkovací místo dokáže vyrobit tři megawatty za rok, což je skoro průměrná spotřeba české domácnosti. To, řekl bych, není vůbec špatné. A proto budeme svou nabídku v tomto směru posilovat. ■



DELOR



**Na detailu
záleží**

www.delor.cz



Je to již 22 let, kdy jsme založili krejčovství Delor. Tehdy jsme ještě netušili, že vstoupíme do života tisíců z vás. Dnes můžeme s hrdostí říct, že v našich salonech oblékáme nejnáročnější ženy a muže v zemi a také všechny, kteří ocení kvalitní oděv bez kompromisů. Každý rok ušijeme stovky obleků a tisíce košil, které se staly součástí vašich osobních příběhů.

Špičkou v oboru bychom se ale nestali, nebýt zkušených krejčích, švadlen a nadšených stylistů, kteří nám každý den pomáhají vytvářet oblečení pro náročné. Při tom dbáme na kvalitu a ctíme poctivé řemeslo, ale držíme krok i s novými trendy.

**Děkujeme vám za důvěru a přejeme
hodně štěstí v roce 2025!**

LIMITY JSME MY SAMI

Josef Suska vybudoval v Liberci skupinu, která stojí na pevných nohou, vyrostla z nuly do miliardového obratu a dál roste každým rokem. Poprávu patřila rodinná skupina Hokami mezi firmy, oceněné v letošním žebříčku Diamanty českého byznysu.

✍ Petr Karban 📁 archiv Hokami

Jaké časy zažívá Hokami?

Většinou dobré, letos máme obrat asi o 5 % větší než vloni, takže jsme spokojeni. Hlavně máme ale na draftu hromady firem, takže slušný základ na rok příští a na ty další roky. Nedivil bych se, kdybychom v roce 2025 vyrostli víc než letos...

A čím to, že vám se daří a jinde pláčou? Co děláte jinak? Nakolik se vás třeba dotýká současná situace v Německu, které teď všichni skloňují. Problémy automotive tam nelze přehlédnout, v celém řetězci to zasáhne statisíce pracovních míst.

My děláme do Německa relativně málo. Řekněme, že děláme z 80 % pro firmy, které jsou cizí, čistý export může být tak 65 %. A z toho ty německé firmy 15 %? Víc to asi nebude. Více, možná ještě méně, jako více to nebude, já to tedy nemám spočítané. Vyvážíme do Ameriky, Brazílie, Japonska, Číny, Singapuru. Tam to ještě nějak funguje. Neříkám, že to je nějaký velký hit, ale poklesy vidím spíše oborově. Třeba v loňském roce extrémně klesla spotřební elektronika. V pandemii se toho vyrobilo extrémní množství, všichni naplnili sklady, takže v tomhle segmentu to byla vloni čistá nula. No a letos se to od nějakého května, června vrátilo na úroveň roku 2020. Takže máme oproti loňsku velký nárůst. Druhý obor, který děláme, je medical. Ten je stabilní. Pandemie ho trochu zvedla, ale vrátilo se to na běžnou trajektorii, to je 2-3% roční nárůst. Třetí, co děláme, je silová elektronika a tu hodně tlačí green deal a automatizace, baterie jsou trend, takže nejrůznější převodníky a podobné věci, to se teď používá hodně. Tam máme značný nárůst. Naopak průmyslová elektronika, tam je čistá nula letos, to je obor, který hodně souvisí právě s tím Německem. A ještě jedna věc hraje roli – máme levné věci, kterých se vyrábějí miliony, a pak jsou jiné, kterých se vyrobí třeba jen pár desítek tisíc kusů, ale jsou extrémně drahé. Takže máme čtyři segmenty, jeden se vždycky propadá a ty tři tak nějak drží... Automotive je vlastně pátý, ale to jsou tak 2-3 % a tam nás propad asi moc trápit nebude.

Dobrá diverzifikace...

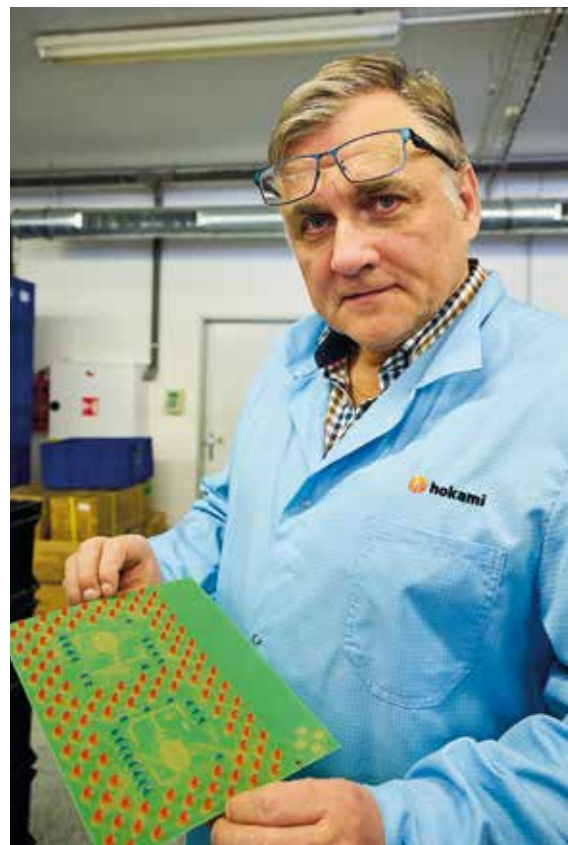
Dalo by se říct...

Jste na trhu třicet let. Jaká byla vaše vize, když jste firmu zakládal?

Žádná. Vlastně jedna ano – uživit se. Přežít do druhého dne.

Dnes nějakou vizi ale asi máte...

Ale ona není o moc jiná. Před třiceti lety jsme byli nejmenší firma na světě. Byli jsme dva. Dnes jsme v Čechách nevím, jestli největší, ale jako privátní firma, která patří jasněmu majiteli, budeme v tomhle oboru minimálně mezi tři největší patřit. Ostatní konkurenční firmy nepatří jednomu člověku nebo dvěma, ale patří nějaké finanční skupině nebo do nějakého koncernu. Ale i tak, náš obrat už je víceméně stejný.



Takže necítíte žádné limity nebo bariéry?

Ono je strašně moderní říkat, že všechno stojí za prd. Ale já to tak nevidím. Podmínky jsou nějak nastaveny, ideální to není, ale co je ideální. Někdo se s tím popasuje lépe, někdo hůř. Limity jsou jediné. A to jsme my sami.

Vzpomínám ale, když jsme spolu mluvili před lety, srovnával jste českou a polskou realitu a ta polská vám vycházela lépe, z pohledu podmínek pro byznys...

Také tam máme fabriku... Každé to prostředí je jiné. My máme ohromnou průmyslovou tradici, kterou Poláci



VĚŘÍM, ŽE PÁS ZEMÍ OD BALTU DOLŮ BUDE EXTRÉMNĚ PRŮMYSLOVÝ A V NĚJAKÉ DOBĚ, HORIZONTU DESETI, DVACETI LET, TO BUDE JEDNA Z NEJVYSPĚLEJŠÍCH ČÁSTÍ SVĚTA.

nemají. Já když byl kluk, rozebral jsem pionýra do posledního šroubku, pak jsem ho znovu postavil, ale tak, abych jezdil rychleji než ostatní. A tohle tu uměl kdekdo. Tady byl průmysl před dvěma sty lety a prostě to máme trochu v krvi. Ale když se na to podívám dnešním pohledem, tak nám to možná trochu ublížilo – pořád žijeme z té tradice, zatímco Poláci se rozhodli to dohnat. Nabagrovali hromady peněz a pustili se do toho. Oni jsou zvyklí poslouchat, v zemědělství je komunikační prostředek bič. My jsme jiní. U nás se pořád dělají věci po česku. Někdy je to super, ta naše kreativita, ale někdy potřebujete jen tu obyčejnou poctivost, dodržovat pravidla. My je rádi porušujeme. Ta naše improvizace má svoji hodnotu, ale spíš v malém byznysu. Tam funguje, že chvíli jedete po poli a ne tam, kde jsou koleje.

**Když už jste zmínil ten příklad pionýrem... není to právě něco, co mizí?
Technická zdatnost?**

Ale to je právě to, o čem mluvím. My pláče, že nám mizí technicky vzdělaní lidé, ale já budu upřímný, na Hokami, kde pracuje nějakých 300 lidí, mi těch opravdu šikovných, na které spoléhám, stačí nemnoho. Většina musí vlastně jen dodržovat pravidla. To před pětadvaceti lety bylo nemyslitelné. Já vnímám jako větší problém jinou věc. Podle mě ubývá lidí, co chtějí něco dokázat. U mladých jsou dnes na prvním místě peníze a volný čas. A ještě jinak. Dřív to byly peníze a k tomu volný čas, teď je to volný čas a k tomu peníze. Ale zase, my děláme vývoj a máme tam mladé lidi, i pod třicet. Takže nějak zásadně zobecňovat bych to nechtěl. To spíš mě děsí jiná věc. Skvělého strojaře jsme si vybrali tady v Liberci na výšce. A oni nám mají za zlé, že jsme jim ho vzali. Místo, aby byli rádi, že vychovali kluka, který je tak šikovný. To je úplně obrácené myšlení, než by mělo být.

Zmínil jste pět oblastí, ve kterých se angažujete. Vidíte někde nějakou příležitost, která by mohla být zajímavá pro budoucnost? Kde vidíte cestu pro dalších 30 let?

Mysleli jsme si, že spoustu produktů nemůže dělat nikdo jiný než Čína, ale je to omyl. Špičkové fabriky po nás chtějí řadu průmyslové elektroniky. Protože to není jenom železo. Není problém to koupit v Asii a dovézt. Ale už je problém, pokud potřebují někde něco poladit, někde nějaký software přepsat, někde to přizpůsobit na jejich poměry. Tam vidím naši příležitost. Support k věcem, které vyrobíme.

A druhá věc, věřím, že budoucnost je šancí pro země bývalého Rakouska-Uherska, já jim říkám pracovní Mezimoří. Tedy včetně Polska, které maximálně zrychlilo. Věřím, že pás zemí od Baltu dolů bude extrémně průmyslový a v nějaké době, horizontu deseti, dvaceti let, to bude jedna z nejnávštěvnějších částí světa. Západ už je pomatený dost a než se z toho vzpamatuje, to bude chvíli trvat. Východ má své problémy, které mu zabírají dost času, než je vyřeší, dost podobně je na tom arabský svět. A síla Číny a východní Asie, myslím, dost klesne. Trump si nechá Ameriku a my budeme mít Mezimoří...

Americká cla na evropské zboží vás neděsí?

Vůbec. Co se vyváží do Ameriky? Skvělé německé technologie a luxusní auta. Ty technologie už dnes dělá především Čína, ty jsme tam vyvezli, auta se zase vyrábějí přímo v Americe. Myslím, že cla nic neřeší. Jestli mě něco děsí, tak je to spíš to, že je tu řada skvělých firem, které čeká generační obměna, ale děti je nechtějí a vlastníkům nezbývá, než to prodat nebo zavřít. Prodat nemusí být špatně, ale otázka je komu. My to řešíme také. A já myslím, že správná cesta je, aby ta firma beze mne byla lepší, než se mnou, ale aby zůstala v rukách českých vlastníků. Žádný zahraniční fondy. Protože to je zásadně důležité pro lidi. Pro region. Člověk, který kvůli firmě nespí, je vždycky schopný pro budoucnost udělat víc, než ten, co spí v klidu. To tak prostě je. Měli bychom si to konečně přiznat. A nekoukat na podnikatele jako na vykořisťovatele. To se komunistům dost povedlo, zasadit do nás tenhle pohled. Až se ho zbavíme, bude všem lépe... ■

SPOLEČNOST ERA OSLAVILA NAROZENINY UŽ 30 LET VÍME, KDE CO LÍTÁ

Pardubická firma ERA oslavila 30. výročí svého založení. 30 let ode dne, kdy následovníci Tesly zachránili unikátní technologii pasivní radiolokace a přetavili ji v „české rodinné stříbro“. Dnes pasivní sledovací systémy jistí bezpečnost letového provozu i ochranu hranic ČR a spřátelených zemí na 160 místech v 70 zemích 5 kontinentů.

✍️ Lenka Reichová 📷 Archiv ERA

Státní podnik Tesla, jedna z největších elektrotechnických firem v bývalém Československu, při divoké privatizaci v 90. letech zkrachoval. Vlajku vývoje a výroby radarových technologií zvedli její bývalí zaměstnanci a pokračovali v práci v několika následnických soukromých firmách. Jedno z nejzajímavějších know-how – znalost principu pasivního radaru – přenesli v roce 1994 do společnosti ERA.

Když pasivita funguje

Z dílny nově založené firmy vyšel pasivní sledovací systém Věra ke sledování cílů ve vzduchu, na zemi i na moři, dnes prodáváný po celém světě jako VERA-NG. K jeho předchůdcům patří Kopáč, Ramona a především legendární Tamara.

Pasivky nejsou radarem v klasickém slova smyslu, protože nic nevysílají, a jsou tak radiotechnicky neviditelné. Tato unikátní technologie, vyvinutá v bývalém Českoslo-

vensku, na Západě neexistovala. Před firmou ERA tak stála výzva – přesvědčit svět, že malá východní země vymyslela něco, co nikde jinde nemají. A že se to dá skvěle použít – jak pro obranu země, tak i pro civilní řízení letového provozu.

Pardubice kontrolují polovinu světových letů

Dnes po 30 letech české systémy od ERA sledují polovinu ze všech letů, které se na světě denně uskuteční. Na služební cestě, na dovolené, na safari; u moře, v horách, na poušti; v Indonésii, na Novém Zélandu, v Namibii, v Japonsku, v Kanadě... a podobně. Zkrátka, vlastně všude můžete narazit na spolehlivá a výkonná zařízení Made in Czech Republic, Made in Pardubice.

Jsou součástí výbavy na 70 světových letištích, včetně 20 z 50 těch největších. Určují polohu a dráhu letadel, případně vozidel, a brání tak nejen srážkám ve vzduchu a na zemi, ale umožňují i častější odlety a přílety. Navíc jsou schopny monitorovat cestu letounu i mezi destinacemi, což pomáhá přehluštěnému vzdušnému prostoru a efektivitě letecké dopravy. To vše ve jménu vyšší bezpečnosti pro cestující.

Vojenské verze pasivních sledovacích systémů jsou nasazeny v mnoha armádách zemí NATO. Samozřejmě je má ve výbavě i Armáda České republiky: její operátoři mají bezkonkurenční zkušenosti a tyto schopnosti ČR nabízí spojencům, protože je v tom naše armáda nejlepší na světě.

V současnosti zažíváme velkou renesanci pasivních sledovacích systémů, které před sebou mají další slibnou budoucnost. A s nimi i jejich výrobce – letos třicetiletá firma ERA. ■





A0565

UŽ

ERA 462 PED
[50.025520 N]
[15.802160 E]

IBE357 1

IS564

**VÍME,
KDE CO
LÍTÁ**

FIGHTER JET 02
Surveillance mode

SXR2 0

ISX62 2

KAŽDÝ JE DŮLEŽITÝ

Když byla v Česku založena firma Meffert ČR, byly to tehdy v roce 1991 dvě sestry důfa Praha a důfa Morava. Cílem bylo přinést na český trh nové kvalitní produkty a technologie v oblasti barev a laků. „Byli jsme opravdu jedni z prvních, kdo Česku nabídl novou dimenzi kvality barev a laků. A děláme to dodnes,“ říká spoludávatel firmy Ondřej Svačina.

Valerie Saara
archiv Meffert



Těch uplynulých 33 let vidí Ondřej jako období velkých změn, ať již jde o vývoj konkurenčního prostředí, či stylu obchodu. V současné době klade Meffert největší důraz na profesionální přístup k zákazníkům a správnou volbu kvalitních a efektivních materiálů pro každou konkrétní stavbu. „Ač naši zákazníci jsou stále z obchůdků s barvami, jsou to i hobbymarkety a velké stavebniny. Jsme za tuhle šíři vděční, ale i tak jsme si zvolili tu nejtěžší cestu na vrchol, a to je být přímo na stavbách. Chceme být pro stavbaře opravdovým partnerem v oblasti zateplovacích systémů, vnitřních maleb a podlah.“ Co se skrývá za termínem opravdový partner? Návrh či optimalizace materiálů v rámci daných rozpočtů, zprostředkování kvalitní realizační firmy, technické kontroly, konzultace a případné úpravy řešení v průběhu celé stavby. „To všechno s jediným a jasným cílem. Abychom si s partnerem za nějaký čas mohli říct, že to byla opravdu fajn spolupráce a mohli začít přemýšlet, čím budeme pokračovat. Já nevím, jak to kdo má, ale pro mě je to nejhezčí chvíle na celém obchodu,“ usmívá se Ondřej.

Dva pilíře úspěchu...

Aby ale takové partnerství na stavbě mohlo vzniknout, je třeba naplnit mnoho faktorů a spojit je všechny v jeden celek.

Základem je kvalita a šíře materiálů. „Bez nich by to nešlo. Naši zaměstnanci nejsou vychováni marketingem ve smyslu, že máme nový produkt, který je nejlepší na



světě a toto referujte dál. Papír snese všechno. Aby se jim produkt opravdu dobře nabízel, tak mu musí věřit oni sami, zkusit si ho, mít zpětné reakce od zákazníků, reference, ale také znát správné použití v konkrétních podmínkách. Každý produkt má své místo, jen je potřeba ho znát a správně použít. Není produkt, který je vhodný absolutně na všechno. A to jsou ty detaily, ve kterých vynikáme," přechází Ondřej plynule k druhému pilíři, na němž Meffert stojí.

Dalším dílem do skládačky úspěchu je totiž kvalitní tým zaměstnanců. Nejen odborná znalost a prodejní talent dělá tým kvalitním. „Zdaleka ne. U nás ve firmě se stále snažíme zdokonalovat a provazovat jednotlivé týmy i lidi mezi sebou. Je potřeba, aby každý věděl nejen všechno o produktech, ale také to, proč dělá svoji práci a jaký má mít výsledek. A chci zdůraznit to slovo tým. Protože u nás je velmi důležitá provázanost. Každý ve firmě je důležitý a jen vzájemná spolupráce a respekt vytvoří opravdový tým," zdůrazňuje Ondřej Svačina.

... a řada detailů

K těm dvěma hlavním pilířům pak patří ještě celá řada dalších. Schopnost zvládat byznys v čase, tedy mít vždy materiál k dispozici. Schopnost sledovat vývoj z hlediska sortimentu i služeb. Pozornost věnovaná environmentálním aspektům, snižování uhlíkové stopy a podpoře zdravého bydlení. V tom všem samozřejmě důležitou roli hraje mateřská firma v Německu. Ta se svými 12 výrobními závody tvoří dokonalé vývojové



i výrobní zázemí. „Už jsme zažili doby, kdy byl nedostatek zboží a surovin. Podrželi nás. A i v těch časech, díky naší propracované logistice, jsme z našeho skladu v Horních Počernicích dokázali expedovat a určovat priority tak, aby řemeslníci nestáli na lešeních bez materiálu. Dnes máme jiné téma, a tím je enormní závislost na manuálně pracujících lidech, přicházejících z východu. Riziko, že by mohli odejít, je značné. Proto se již dnes snažíme nabízet materiály a technologie, které zefektivňují pracovní procesy. V tom vidím velkou příležitost pro budoucnost," uzavírá téma úspěchu Ondřej Svačina. ■

DIAMANT ČESKÉHO BYZNYSU

CYMEDICA PEČUJE O ZDRAVÍ ZVÍŘAT UŽ TŘICET LET

Nejen prodej zboží, ale komplexní služby dvounohým i čtyřnohým zákazníkům a neustálý posun vpřed díky konkurenci, odbornosti zaměstnanců a technologickému pokroku. To je základní filozofie české společnosti Cymedica, která obdržela ocenění Diamant českého byznysu ve Středočeském kraji. Kromě prodeje kvalitních a osvědčených přípravků se zaměřuje na smysluplnou spolupráci s klienty formou webinářů, seminářů nebo odborných klubů, hodlá investovat do digitalizace a vynáší osobní přístup k potřebám zákazníků.

 Eva Wolf
 Archiv Cymedica

Cymedica byla založena v roce 1995 s jasným cílem: stát se spolehlivým a dlouhodobým partnerem pro všechny, kteří se pohybují v oblasti péče o zvířata. Naším záměrem bylo přinášet na trh inovace, které usnadní práci veterinářům i chovatelům, a současně zlepšovat kvalitu života zvířat. Už od počátku jsme věřili, že klíčem k úspěchu je nejen špičkový produkt, ale především odborné poradenství, kvalitní servis a úzká spolupráce s našimi zákazníky. Zároveň jsme chtěli vybudovat silnou organizaci postavenou na lidském přístupu – týmu profesionálů, kteří sdílejí stejné hodnoty a cíle. To vše nás dovedlo k tomu, že jsme se stali jedním z lídrů v oblasti péče o zdravá zvířata.

Vize se nemění

Naše vize se za téměř 30 let nezměnila: být partnerem, na kterého se naši zákazníci mohou vždy spolehnout. Dnes působíme na několika evropských trzích a poskytujeme široké portfolio produktů – od léčiv přes diagnostické nástroje až po doplňky stravy pro zvířata. Naše služby však nekončí prodejem. Věříme, že přidaná hodnota spočívá ve špičkovém servisu a odborném poradenství. Naším cílem je, aby se zákazníci cítili podporovaní – ať už jde o veterinární lékaře, chovatele nebo zaměstnance v oblasti živočišné výroby. Zároveň se zaměřujeme na trvalý rozvoj – digitalizaci, udržitelnost a expanzi na nové trhy. Naše služby jsou koncipovány tak, aby vždy nabízely řešení, která ulehčují práci a přinášejí skutečné výsledky.

Klíčové faktory úspěchu

Za úspěchem Cymedicy stojí osobní přístup a důraz na potřeby zákazníků. Naším cílem není jen nabízet produkty, ale být skutečným partnerem, který přináší přidanou hodnotu prostřednictvím poradenství, servisu a vzdělávání. Zákazníkům šetříme čas i náklady tím, že poskytujeme efektivní řešení a nezahlcujeme je zbytečností. Důležitou součástí naší práce je organizace odborných seminářů a webinářů, které pomáhají vzdělávat veterinární odborníky i chovatele. Tyto ak-

tivity jim přinášejí nové poznatky a praktická řešení přímo využitelná v jejich praxi.

Klíčovou roli hrají naši zaměstnanci – investujeme do jejich vzdělávání a rozvoje, protože věříme, že profesionální a motivovaný tým je základem úspěchu. Mezi další úspěchy patří také vydávání odborného časopisu Herriot, který je na trhu již od roku 2003, a podcast Herriot do ucha, který populární formou přibližuje veterinární témata i širší veřejnosti. Díky těmto aktivitám se nám daří budovat důvěru a dlouhodobé vztahy s našimi partnery, což je klíčem k našemu úspěchu.

Příležitosti a rizika

Cymedica se vždy snažila reagovat na výzvy moderní doby. Největší příležitost vidíme v rozvoji digitalizace a zlepšování zákaznického servisu prostřednictvím moderních technologií. Rozšiřujeme portfolio produktů o inovativní řešení a zaměřujeme se na vzdělávání našich partnerů – například prostřednictvím webinářů, seminářů nebo odborných klubů, které našim zákazníkům poskytují přístup k cenným materiálům a know-how. Významným krokem je také expanze na nové trhy, která nám umožní využít naše dlouholeté zkušenosti a osvědčenou distribuční síť. Díky jasně nastaveným procesům a kvalitnímu týmu jsme připraveni růst a přinášet našim zákazníkům stále větší hodnotu.



1 sídlo společnosti Cymedica v Hořovicích

2 pohled do skladových prostor s dietami a krmivými SPECIFIC™



3 MVDr. Jarmila Tinková, předsedkyně představenstva společnosti, přebírá ocenění Diamant českého byznysu za 3. místo ve Středočeském kraji.



CYMEDICA

je přední česká společnost poskytující komplexní služby ve veterinární péči. Od svého vzniku v roce 1995 se etablovala jako spolehlivý partner pro veterináře i chovatele. Nabízí široké portfolio produktů – od léčiv a diagnostiky až po doplňky výživy – a zároveň poskytuje přidanou hodnotu v podobě odborného poradenství a špičkového zákaznického servisu. Díky dlouholetým zkušenostem a propracované logistické síti zajišťuje rychlé a efektivní dodávky produktů na několik evropských trhů. Cymedica se soustředí na inovace, vzdělávání a udržitelnost. Pořádá odborné semináře, webináře a další akce pro profesionály, které přispívají ke zvyšování odbornosti v oboru. S důrazem na kvalitu, spolehlivost a partnerství pomáhá vytvářet lepší podmínky pro zdraví a pohodu zvířat i jejich majitelů.

Součástí každého byznysu jsou ale i rizika. Pro nás je klíčové udržet krok s rychlým růstem společnosti a neustále zlepšovat komunikaci a spolupráci uvnitř týmu. Abychom minimalizovali rizika spojená s dodavatelskými řetězci a logistikou, budujeme pevné vztahy s partnery a optimalizujeme naše procesy. Konkurence nás motivuje být stále inovativní a reagovat na potřeby zákazníků co nejrychleji. Současně pečlivě sledujeme legislativní změny, které mohou ovlivnit náš trh, a přizpůsobujeme se tak, abychom zůstali flexibilní a konkurenceschopní. Naším cílem je nejen zvládnout výzvy, ale proměnit je v příležitosti, jak se dále zlepšovat. ■

UDRŽITELNÝ BYZNYS JAKO ŠANCE

PROČ MUSÍ FIRMY MYSLET NA ESG A CO JIM MŮŽE POMOCT

Pojem ESG se v posledních letech stal středobodem debaty o budoucnosti podnikání. Firmy v celé Evropě, včetně Česka, jsou pod stále větším tlakem, aby přizpůsobily své procesy a přístup zásadám udržitelným principům.

✍ Jiří Bobr, manažer pro ESG v UniCredit Bank
📷 Archiv UniCredit Bank

Evropská unie stanovila nové regulace, které od podniků vyžadují konkrétní kroky v oblasti udržitelnosti a transparentnosti. Neznamená to ale pouze nezbytné výdaje, nýbrž i příležitost pro firmy.

Co ESG přináší firmám

Zavádění ESG strategií představuje pro firmy výzvu. Společnosti, které se na udržitelnost zaměřují již nyní, si budují nejen pozitivní image, ale také konkurenční výhodu. Udržitelné podniky jsou atraktivnější pro investory, banky i zákazníky. Nemluvě o dobrém pocitu, který jako vzor pro ostatní mohou zaslouženě cítit. Firmy, které se dosud na ESG nepřeorientovaly, se naopak už mohou setkávat s problémy – například s obtížnějším přístupem k financování. Banky nyní více zohledňují environmentální a sociální odpovědnost firem, což činí přechod na udržitelné modely podnikání nezbytným.

Regulace EU a její dopady na české firmy

Evropská unie zavedla novou směrnici CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), která od roku 2024 rozšiřuje požadavky na nefinanční reporting firem. Zatímco dosud se ESG reporty týkaly převážně velkých korporací, nově budou muset informace o udržitelnosti zveřejňovat i střední podniky s více než 250 zaměstnanci nebo ročním obrátem přes 50 milionů eur.

Firmy budou povinny podávat zprávy o svých emisích, spotřebě energie, přístupu k zaměstnancům, vztahu k dodavatelům a dalších sociálních a environmentálních aspektech. Musí například začít měřit a zveřejňovat svou uhlíkovou stopu.

Pro podniky to znamená nutnost přizpůsobit se nejen po administrativní stránce, ale i investovat do konkrétních opatření, která pomohou zlepšit jejich ESG profil. Zvláště subdodavatelé budou muset poskytovat data svým partnerům, což ovlivní i malé a střední firmy. Přestože je tato regulace přísná, pomáhá firmám lépe se připravit na globální trh, kde mohou být stejné či přísnější podmínky.

Na jaře roku 2024 byla schválena Evropská směrnice o energetické náročnosti budov, která se týká jak rezidenčního bydlení, tak firemních budov. Cílem je dosáhnout uhlí-



kové neutrality všech budov do roku 2050. Je proto nutné investovat do lepšího zateplení budov a omezit ztráty energií a dalších zdrojů (např. omezit spotřebu papíru). Další řešení může představovat třeba zavedení fotovoltaiky nebo snížení spotřeby vody, což se v delším měřítku jako investice vrátí.

Finanční podpora udržitelných projektů

Bankovní sektor hraje klíčovou roli při podpoře firem, které chtějí zlepšit své ESG skóre. V UniCredit Bank chápeme, že investice do udržitelné budoucnosti jsou pro firmy nezbytné, zároveň ale může jít o vysoký výdaj. Jsme proto připraveni klientům pomoci z finančního i poradenského hlediska.

Vyvinuli jsme nástroj ESG Barometr, který pomáhá firmám definovat jejich aktuální skóre na ESG škále a najít oblasti, v nichž se mohou zlepšit. Barometr obsahuje sadu otázek pokrývajících environmentální, sociální a správní aspekty pro 19 průmyslových odvětví.

Cílem je nejen identifikovat strategické oblasti, na které by se měla firma zaměřit, ale také objevit nové obchodní příležitosti. Na základě výsledků Barometru může bankéř doporučit klientovi konkrétní kroky a pomoci mu s financováním projektů, které budou pro jeho podnikání relevantní.

Od začátku roku 2023 poskytla UniCredit Bank firmám v Česku a na Slovensku více než 610 milionů eur na projekty zaměřené na udržitelnost. Mezi podporované aktivity patří například modernizace výrobních procesů, snížení emisí CO₂ nebo energetické spory v budovách. Udržitelné financování tvořilo v roce 2023 přibližně 19 % podnikového portfolia banky.

Malé a střední podniky jsou páteří české ekonomiky a hrají klíčovou roli i v přechodu na udržitelné modely podnikání. UniCredit Bank proto nabízí speciální iniciativy, které malým firmám a živnostníkům pomáhají s financováním inovací, digitalizace a ekologických projektů.

Alokovali jsme částku ve výši jedné miliardy korun na podporu českých a slovenských SMEs. Firmy mohou využít předsválené úvěry, speciální financování pro zemědělece či podporu kulturního a kreativního sektoru.

ESG není jen o ekologii

Zásady ESG nejsou pouze o ochraně přírody. Důležitou roli hrají také sociální faktory – vztah firem ke svému okolí, komunitám a zaměstnancům, či jak je daná společnost řízena a jaké má nastaveny vnitřní kontrolní mechanismy. Udržitelné podnikání znamená například podporu lokálních komunit prostřednictvím neziskových projektů nebo vytváření přívětivých pracovních podmínek. Firmy mohou zaměstnancům umožnit flexibilní pracovní dobu, podporovat rodiče a studenty skrze zkrácené úvazky či nabízet programy pro osobní a profesní rozvoj. Momentálně trh nabízí pouze minimum možností zkráceného úvazku, a to i v povoláních, kde to možné je – typicky kancelářská zaměstnání.

UniCredit Bank jde příkladem i v těchto oblastech. Rodičům po mateřské nebo otcovské dovolené umožňuje flexibilní pracovní režim, pokud to povaha jejich pozice dovoluje. Čerstvým otcům umožňujeme dovolenou v období šestinedělí, kdy je důležité, aby se mohli věnovat své rodině. V tuzemském sektoru jsme lídry v počtu žen pracujících ve vedení banky.

Banka rovněž věnuje pozornost mezigenerační spolupráci. Zaměstnává lidi všech věkových skupin, protože rozdílné zkušenosti a pohledy mohou přinést vybalancovanější rozhodování a inovativní nápady. Díky těmto aktivitám UniCredit Bank získala certifikaci Top Employers 2022, která potvrzuje její kvality v péči o zaměstnance.

CO ZNAMENÁ ESG?

ENVIRONMENT (ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ): Zahrnuje opatření, která minimalizují negativní dopady firem na přírodu, například snižování emisí CO₂, využívání obnovitelných zdrojů energie či zlepšování energetické účinnosti.

SOCIAL (SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOST): Zaměřuje se na vztah firmy ke společnosti, tedy na ochranu práv zaměstnanců, podporu lokálních komunit, diverzitu či bezpečnost práce.

GOVERNANCE (SPRÁVA A ŘÍZENÍ): Týká se odpovědného vedení firmy, včetně transparentnosti, etického chování, vyhýbání se korupci a udržitelné strategie růstu. Jedná se o nastavení transparentního a odpovědného chování společnosti, řízení udržitelnosti, environmentálních, sociálních a reputačních rizik.

Klíčové oblasti podpory

Firmám, které chtějí posílit svou udržitelnost, je k dispozici podpora ze strany Evropského investičního fondu i banky v několika klíčových oblastech. Patří mezi ně například:

- snižování emisí CO₂ prostřednictvím obnovitelných zdrojů energie,
- energetická efektivita, jako jsou zateplení budov nebo modernizace výrobních procesů,
- podpora oběhového hospodářství a úspory vody,
- rozvoj sociálních projektů, včetně výstavby domovů pro seniory či škol v znevýhodněných oblastech.

Budoucnost patří udržitelným firmám

Význam ESG bude v následujících letech růst. Firmy, které se rozhodnou investovat do udržitelných řešení, budou lépe připraveny na budoucí výzvy a získají důvěru investorů, zákazníků i partnerů. Dodržovat ESG principy sice představuje nutné splnění regulačních požadavků, ale také klíč k dlouhodobé prosperitě a stabilitě na trhu a v neposlední řadě také ke zlepšení, či alespoň zpomalení neúspěšného stavu životního prostředí na naší planetě. Kdo se bude odtud řídit principy ESG, předejde konkurenci a pomůže sobě i svému okolí. ■

MĚNÍME SVĚT SPORTOVNÍ VÝŽIVY

Už více než třicet let je společnost NUTREND synonymem úspěchu a trvalého růstu. I dokladem toho, že česká firma může dobýt svět. NUTREND je leader na trhu s produkty sportovní výživy a doplňků stravy pro aktivní životní styl.

✍️ Kamila Hrudníková

📷 Archiv Nutrend

Už samotný název, skládající se ze slov nutrition a trend, ukázal cestu, kterou se firma při svém založení v roce 1993 chtěla vydat. Od počátku vsadila na vlastní vývoj a výrobu. Dnes má rodinná firma v Olomouci rozsáhlý výrobní komplex, zahrnující tisíce metrů výrobních i skladových prostor. Vyrábí se tu vše: od sypkých a tekutých produktů, různých typů tablet a kapslí, gelů, shotů, až po mnoho druhů ořechových, ovocných a zejména proteinových tyčinek.

Kvalita, účinnost, chuť a zdraví

Ke sportovní výživě se zaměřením na fitness postupně přibyla řada pro vytrvalostní sporty a později další divize produktů pro zdravý životní styl. Výrobky značky NUTREND tak najdete nejen ve specializovaných prodejnách, ale i v běžné maloobchodní síti, v potravinových řetězcích, lékárnách a drogeriích, na e-shopech i ve fitness centrech.

Široké portfolio produktů, nejnovější technologie, nesmlouvavý důraz na kvalitu i vzdělávání – právě to řadí společnost NUTREND mezi nejvýznamnější evropské producenty doplňků výživy pro sport a aktivní životní styl. Základními filozofiemi jsou kvalita, účinnost, chuť a zdraví.



Rozšíření portfolia a služeb

V roce 2011 rozšířila společnost své portfolio o mimořádně kvalitní zdroj vody, který pochází ze 170 metrů hluboké artéské studny. Tato pramenitá voda je nyní na trhu známá pod značkou NARTES. V oblasti Nížkého Jeseníku vybudovala moderní výrobu kojenecké vody a produkci mnoha sportovních hotových nápojů vyráběných právě z tohoto kvalitního zdroje vody.

Rok 2018 znamenal další významný milník v rozvoji firmy. Svě brány otevřel multifunkční komplex NUTREND WORLD, který navazuje na již rozšířené výrobní, skladové a administrativní prostory. Mimochodem, tento unikátní komplex se stal vítězem v kategorii „Hotely“ za rok 2023 společnosti Amazing Places.

Česká firma dobývá svět

Za dobu své existence si společnost NUTREND vybudovala nejen dobré jméno, široké portfolio produktů a pevnou základnu obchodních partnerů, ale získala také řadu ocenění a uznání, kterých si velmi váží. Důkazem kvality a stability je i úzká letitá spolupráce s vrcholovými sportovci, olympioniky a sportovními kluby.

V Česku aktuálně provozuje společnost dvaadvacet značkových prodejen a spustila nový mezinárodní e-shop, jehož cílem je posílit pozici značky na evropském trhu. Vysokou kvalitu produktů potvrzují nejen profesionální sportovci, jejichž výkon a kariéra jsou mnohdy na suplementech závislé, ale i miliony spokojených zákazníků.

Firma vyváží své výrobky do více než šedesáti zemí po celém světě a stále roste. ■

ZAJÍMAVOSTI

- VÍCE NEŽ 30 LET ZKUŠENOSTÍ
- RYZE ČESKÁ FIRMA
- CERTIFIKÁTY KVALITY ISO 9001 A FSSC 22000
- EXPORT DO VÍCE NEŽ 60 ZEMÍ SVĚTA
- VYROBENO TĚMĚŘ 35 MILIONŮ KUSŮ TYČINEK ROČNĚ

NUTREND world

Jedinečný svět zážitků


NUTREND WORLD je unikátní multifunkční hotelový komplex stvořen pro milovníky sportu, zdravého životního stylu a well-beingu ve všech jeho podobách.



telefon:
583 842 501

e-mail:
recepce@
nutrendworld.cz

Chválkovice 604, Olomouc 779 00

nutrendworld.cz  

hotel ♦ fitness ♦ wellness ♦ restaurant ♦ congresshall ♦ massages

XXIX. ROČNÍK ŽEBŘÍČKU ČESKÝCH 100 NEJLEPŠÍCH – KONFERENCE KLÍČOVÉ FAKTORY ÚSPĚCHU

INOVACE V HLAVNÍ ROLI

Konferenci v pátek 6. prosince tradičně zahájil prezident panevropské společnosti Comenius Karel Muzikář, který vyzvedl fakt, že tři z mluvčích letošní konference vysoce přesáhli věk osmdesáti let.

✍ Petr Karban
📷 Ivan Malý/Comenius



Dopolední panel zahájil generální ředitel Hasičského záchranného sboru Vladimír Vlček. Svůj pohled na úspěch otevřel definicí Wikipedie, která říká, že úspěch je pozitivní výsledek snahy jednotlivce nebo skupiny o dosažení určitého cíle. Znamená úplné nebo alespoň částečné dosažení cíle. Je ovšem značně relativní v čase. Co je úspěchem dnes, nemusí být úspěchem zítra a naopak. „Z pohledu našeho sboru je především schopnost rychle reagovat na mimořádné situace, udělat maximum pro záchranu osob nebo majetku a zejména předcházet škodám. Klíčovými faktory jsou lidé, komunikace, systém a technika,“ poznamenal generál Vlček a vyzvedl především nezastupitelnou úlohu členů sboru, zasahujících v první linii. „V našem případě je úspěch věcí nikoliv jednotlivce, ale týmu. A stěžejním faktorem v týmu je důvěra. A pak něco, co by se dalo přeložit jako bratrství hasičů. To je něco naprosto unikátního. Když kdekoli ve světě zaklepete na dveře hasičárny a řeknete, že jste hasič, vždycky vám pomohou. Že máme devadesátí sedmi procentní důvěru veřejnosti, to je potěšující, ale je to především závazek.“

Regulace je brzda úspěchu

Z jiného pohledu se k fenoménu Úspěch postavila předsedkyně zemědělského družstva Unčovice Milada Rašková Měsíková. „Jsem ekonomka. Ve škole jsme se učili věci, které v zemědělství úplně nelze aplikovat. Plánování v zemědělství je od běžného plánování

trochu odlišné, i proto, že my netvoříme ceny, ale přijímáme je. Takže úspěch, který se v byznysu obvykle měří ziskem, je u nás něco trochu jiného. Zisk je určitě stabilizační prvek, který i nám dovoluje se rozvíjet a odměnit lidi za jejich práci. Úspěch v našem případě znamená udržitelnost. I proto jsme jako jedni z prvních u nás najeli na princip precizního zemědělství. O polích víme maximum a děláme všechno proto, abychom je dál předali v co nejlepším stavu. Takže se pyšníme tím, že u nás najdete na polích opravdu živou půdu. Zemědělství v Česku moc neumí dělat marketing, ale když se řekne český zemědělec, tak patří vždy k nejlepším chovatelům skotu či prasat, k nejlepším pěstitelům cukrové řepy a olejnin. Bohužel, jako odvětví je evropské zemědělství přeregulované a stává se nekonkurenceschopným,“ řekla Milada Rašková Měsíková, která představila i řadu aktivit, jimiž se unčovičtí zemědělci snaží motivovat v regionu k nákupu kvalitních a čerstvých českých potravin. Miloš Mastník, generální ředitel společnosti České radio-komunikace, vyzvedl transformaci společnosti, která už se nezabývá pouze televizním a rozhlasovým signálem, ale úspěšně se etablovala v cloudových či datových službách a přes její infrastrukturu protéká až čtyřicet procent dat českého internetu. „Pro náš úspěch jsou zásadní tři věci: Objasňovat smysl práce na všech úrovních ve firmě, budování důvěry ve firmě a konečně uvolňování talentu všude tam, kde ho objevíme,“ řekl Miloš Mastník. A zdůraznil ještě jeden zákon, který se snaží prosazovat: Čím větší firma, tím větší odpovědnost.

Síla splnitelných cílů

Dan Kurucz, výkonný ředitel společnosti Alstom v České republice, považuje za jeden z klíčových faktorů úspěchu v byznysu inovace. Právě ty jsou u největšího světového výrobce železničních vozů alfo a omegou. Právě Alstom jako první na světě vyvinul a jako jediný dnes vyrábí vodíkový vlak. „Nezbytnou podmínkou úspěchu jsou splnitelné cíle. S vědomím, že k tomu cíli vedou různé cesty. Když se objeví překážka na jedné, musíte mít záložní plán, a raději ne jeden, ale hned několik. My podporujeme basketbal a ten je krásný v tom, že neexistuje remíza. Vždycky musí někdo vyhrát. A neznám tým, který by jenom prohrával. To je poučení i pro byznys, z porážek se poučit.“

Jiří Žák, dlouholetý předseda představenstva společnosti Farmak, patří k těm úspěšným nestorům českého byznysu, které zmiňoval v úvodu Karel Muzikář. Z jeho slov vyplynulo, že klíčovým faktorem úspěchu v tuzemském prostředí je odolnost: „Mně říkali, že jsem blbec, když jsme koupili firmu v privatizaci za půl miliardy, zatímco jiné se prodávaly za hubičku. Vzor jsem měl ve švýcarských firmách, ale všechno bylo jinak, protože my jsme firmu kupovali v roce 1996 a o rok později jsme byli pod vodou. Doslova, protože přišly katastrofální povodně. Spousta mých kolegů to vzdala, nevěřili, že ten úvěr někdy zvládneme splatit. Zvládli jsme to. Ale byl to nekonečný boj s byrokracií. Takže jsme se přeorientovali značným dílem na kosmetiku, kde je legislativa k českým výrobcům přece jen vstřícnější. Bohužel, per-



XXIX. ROČNÍK MEZINÁRODNÍ KONFERENCE KLÍČOVÉ FAKTORY ÚSPĚCHU

RANNÍ PANEL

Vladimír Vlček
Milada Rašková Měsířová
Miloš Mastník
J. E. Pasi Tuominen
Dan Kurucz
Jiří Žák
prof. Petr Neužil

DOPOLEDNÍ PANEL

Stanislav Křeček
Pavel Louda
Bohuslava Šenkýřová
Bernard Bauer
Karla Ašerová
Roman Šmucler

spektiva pro podnikání tu není dobré prostředí, pořád je před volbami. Nejen v Česku, ale i v Evropě. Jsem ve Farmaku čtyřiašedesát let, ale ty podmínky, které tu jsou dnes, jsou neakceptovatelné. Děším se toho, že všichni bojují proti byrokracii a ona narůstá.“

Inovace se vyplatí

Ranní panel uzavřel primář Kardiologického oddělení Nemocnice Na Homolce profesor Petr Neužil, který se v úvodu svého vystoupení zaměřil na inovace v medicíně a jejich přínos pro společnost. „Inovujeme, ale proč? Pro snížení mortality, zvýšení věku dožití, zvýšení kvality života nebo zvýšení efektivity léčby? A přitom víme, že neúčinnější je prevence. A tam zatím příliš úspěchy nesbíráme. Pořád o ní mluvíme, ale nic moc neděláme. Dvacet pět let se účastním vývoje technologií v kardiologii. Na začátku je nápad, který musím ochránit. Musím mít skvělý tým schopný extrémního nasazení. Musím být schopen nápad ověřit, jestli funguje. A pak musím najít investora. Na parkovací aplikaci pro Prahu je seženu snadno, ale to já nedělám. Vývoj v medicíně je extrémně složitý a dlouhý. A ovlivňuje ho celá řada faktorů. Základem jsou dedikovaní a talentovaní odborníci v týmu, ale pak potřebujeme vhodnou nemocnici a vhodné pacienty. A také legislativu. Pan Žák zmínil certifikaci FDA, Vládního úřadu pro kontrolu potravin a léčiv v USA. Ta je dnes mnohem efektivnější a pružnější než SÚKL nebo evropská autorita. V Evropě trvá certifikace dvakrát déle než v USA, přitom před lety to bylo obráceně, byli jsme inkubátorem pro Ameriku. V roce 2017 jsme se dostali k úplně novému typu léčby fibrilace síní, která využívá pulsní energii. Technicky je to složité, ale nechci vám představovat metodu. Chci jen říci, že jsme byli v Česku první, kdo tuto metodu využil. A došlo ke světové explozi této léčby. Co bylo důležité? Že jsme našli českého investora, rodinnou firmu BTL. A s nimi jsme



INOVACE JSOU JAKO SEX. JSOU VÁŠNIVÉ, JE NA NICH ZÁVISLOST A MUSÍTE UDRŽET CHLADNOU HLAVU, JINAK VÁS TO ZNIČÍ.

Roman Šmucler

bez jakýchkoliv dotací vyvinuli unikátní pulsní katetr. To je ohromný úspěch. Ukazuje, že inovace se vyplatí. A že je umíme i v Česku.

Druhý panel zahájil ombudsman Stanislav Křeček. Ten se ve svém vystoupení zamýšlel nejen nad pozicí a posláním veřejného ochránce práv, ale také nad tím, jak se ochrana práv občanů vyvíjí – v duchu některých úvah by se ombudsman mohl stát nejen ochráncem práva jednotlivce vůči instituci, ale i ochrany lidských práv obecně. Zvláště se pak zastavil u zákona, který by ustanovil funkci dětského ombudsmana. „Prvním předpokladem úspěchu takové instituce, jako je veřejný ochránce práv, je jeho nezávislost. Ta je zárukou nestrannosti a neovlivnitelnosti. A jestli je možno něco považovat za úspěch, tak snad skutečnost, že ve čtyřiaředesáti procentech případů našich rozhodnutí je nám dáváno za pravdu.“

Pohodlnost k úspěchu nevede

Aktivity holdingu, který se zdaleka nezaměřuje jen na prodej automobilů, ale zahrnuje i carsharing, technologickou divizi a sklářství, představil jeho zakladatel Pavel Louda. Ten fenomén Úspěch nahlížel ve všech myslitelných rovinách – od osobního přes firemní, týmový, společenský, státní až po úspěch celosvětový. „V té osobní rovině jsem spíše smutný, protože měřítkem či motivací se stává work-life balance. Problém je, že pokud rovnováhu mezi osobním a pracovním životem bereme jako úspěch, pak nemáme motivaci posouvat věci, rozvíjet se. Určitě si umím představit, že je to příjemné a hlavně pohodlné, ale potřebujeme něco jiného. Pak je častá motivace mocí, silou, penězi. Tam je Vladimir Putin asi jednoznačným vítězem, což potvrzuje i jedno moudro, které říká, že úspěch se poměří počtem nepřátel. Úspěch tak, jak ho vnímám já, představuje kontinuita devíti set let budování a rozvoje, jak ho představuje například rod Schwarzenbergů. Společenský úspěch, to je pro mě Švýcarsko, malá země, která nemá žádné velké nerostné bohatství a přesto se stala brandem. Země pracovitých lidí, kteří žijí z výroby a prodeje úžasných výrobků s bílým křížem. A celosvětový úspěch? To je snad jedině rok 1970 a podpis smlouvy o jaderném odzbrojení, která se bohužel nenaplnila. Ještě bych chtěl doplnit dvě letošní zkušenosti ze zahraničí. Byl jsem letos v Jižní Koreji a Brazílii. Jižní Korea, to je ekonomický zázrak, který se odehrál po korejské válce. Vznikly tisíce prosperujících firem, skvělá životní úroveň padesáti milionů lidí. V Brazílii žije dvě stě dvacet milionů lidí, z toho dvacet milionů z dávek ve výši padesát dolarů na měsíc. Všude narážíte na žiletkové ploty a bariéry, které oddělují ty, co nemají, od těch druhých. Ale jinak tam najdete kvalitní zboží a většinu lidí se nežíje špatně. Zdálo by se, že z těch dvou zemí Jižní Korea bude tou lepší. A pak se dozvíte, že je tam nejvyšší počet sebevražd dětí a mladých lidí do třiceti let i počet sebevražd důchodců. Když si to přeberu, nevím, co je správně. Snad jen to, že by stát měl za všech okolností lidem pomáhat podnikat. Protože oni mu pak pomáhají ze zisku hradit to potřebné. To u nás chybí a náš úspěch je do značné míry limitován prostředím, ve kterém žijeme.“

Progresivita versus nirvána

Bohuslava Šenkýřová, rektorka a majitelka Vysoké školy finanční a správní a několika dalších institucí od školky až po univerzitu, nabídla pohled silně filozofický. „Kritéria konzumní společnosti blahobytu stavějí do popředí očekávání být bohatý s perspektivou být ještě bohatší, být rostoucí, expandující, progresivní, stále dynamický, flexibilní, nezávislý a trvale výkonný. Jsme zaměstnání naplňováním svých životů, což je mimochodem jev opačný od toho, co dělají buddhisté, jejichž smysly života jsou vytrácení,

vyvanutí a vyhasínání ve smyslu nirvány jako stavu věčného klidu a stability. Všichni jsme svým způsobem úspěšní. Ale já věřím, že úspěšný člověk staví úspěch celku výš než úspěch jednotlivce. A ještě jedné věci věřím: že úspěchu je nadřazeno štěstí. I úspěšný člověk totiž může být nešťastný, ale šťastný člověk je vždy úspěšný.“ Nad úspěchem se osobitě zamýšlela i Karla Ašerová, spolumajitelka a ředitelka pražské privátní kliniky Elite-Medical, která se zaměřuje na komplexní preventivní medicínu a onkologický screening. „Úspěch je velmi relativní. Jiný je úspěch učitele, jehož žák se dostane na vysokou školu, jiný je úspěch lékaře, který zachraňuje životy, a jiný je úspěch podnikatele, který zachrání firmu. Proto se dívám na úspěch spíše skrze pocity, které navozuje. Myslím, že nikdy nechybí pocit spokojenosti, vděčnosti, štěstí... A z jiného úhlu pohledu vnímám, že skutečný úspěch vždy doprovází pokora. Viděla jsem řadu lidí, kteří přestali být pokorní a začali prohrávat.“ Karla Ašerová přidala ještě další hodnoty, které sice nejsou pro úspěch zcela nezbytné, ale velmi těsně s ním souvisí – zdraví, čas a sdílení.

Závěr konference patřil Romanu Šmuclerovi, který navázal na Karlu Ašerovou s dotekem medicíny 3. 0. Symbolicky ale uzavřel konferenci opět pohledem na inovace. Bohužel nepříliš radostným, neb představil řadu úžasných možností medicíny, s nimiž sice čeští experti pracovat umějí, ale v českých ordinacích a nemocnicích se s nimi nesetkáte. „Jsou jako sex. Jsou vášnivé, je na nich závislost a musíte udržet chladnou hlavu, jinak vás to zničí. My jsme postavili v Asklepiónu v Londýnské ulici určitý hub, který věci vymýšlí, ale moc nás nebaví je vyrábět. Jsme největší laserové centrum Evropy, provádíme sto tisíc laserových výkonů ročně. Na klinice máme asi padesát různých laserových systémů a energetický rozdíl mezi největším a nejmenším je asi takový, jako byste poměřovali zrno písku s nákladákem, který ten písek vozí. Ten největší vážil tři sta kilogramů, ten nejmenší laser, který jsme vyvinuli, se vejde do ucha jehly. Pracujeme na spoustě úžasných projektů, vyvíjíme řadu metod, které ale v Česku pojišťovny nehradí, přestože jsou levnější. Ale třeba ve Spojených státech jsou hitem. Laser je prostě úžasná věc, dovoluje diagnostické a léčebné metody, které zachraňují životy. Protože moderní metody dokáží objevit některé nádory dlouho předtím, než se skutečně projeví a laser ho dokáže bez řezání odstranit. A to přicházejí ještě telemedicína a umělá inteligence, která totálně změní veškerou medicínu. V USA jsou dnes již dva obory, které bez využití umělé inteligence už ani nesmějí pracovat, to jsou radiolog a onkolog.“ ■

29. ROČNÍK ČESKÝCH 100 NEJLEPŠÍCH



V pátek 6. prosince byla v Obecním domě v Praze předána ocenění žebříčku Českých 100 Nejlepších, který již po devětadvacáté vyhlásila pan-evropská společnost pro kulturu, vzdělávání a vědecko-technickou spolupráci Comenius.

Tomáš Čáp
Comenius/Ivan Malý

Cílem soutěže, v níž o konečném pořadí rozhodují hlasy veřejnosti, je v celonárodním měřítku nalézt, vybrat, zviditelnit a ocenit české firmy, podniky, či společnosti z co nejširšího spektra ekonomických aktivit, které dosahují vynikajících, mimořádných anebo pozitivně pozoruhodných výsledků.

V letošním roce byly kromě stovky nejlepších společností v celkovém pořadí oceněny i společnosti a instituce i v osmi oborových kategoriích, které mají bezprostřední dopad na životní úroveň obyvatel ČR. Cestovní ruch & hotelnictví, Dynamický růst & stabilita, Strojírenství & Informační a komunikační technologie, Invence – nasazení – export – zisk, Stavebnictví & doprava, Zaměstnanost & výrobní družstevnictví, Životní prostředí – zemědělství – potravinářství a Zdraví – vzdělání – humanita.

Jedním z vrcholů soutěže je i ocenění deseti mimořádných žen populárním titulem Lady Pro a ani letos nechybělo ocenění Gentleman Pro, které letos získalo sedm významných mužů. ■

**Nejlepších deset
žebříčku Českých
100 Nejlepších**



ČESKÝCH 100 NEJLEPŠÍCH

- 1 ČEZ, A. S.
- 2 ŠKODA AUTO A.S.
- 3 SKUPINA SEV.EN ČESKÁ ENERGIE
- 4 MATTONI 1873 A.S.
- 5 GECO, A. S.
- 6 VAFO PRAHA S.R.O.
- 7 AGROFERT, A.S.
- 8 FOSFA A.S.
- 9 GZ MEDIA, A. S.
- 10 RENOMIA, A. S.
- 11 MOUNTFIELD A.S.
- 12 CZECHOSLOVAK GROUP A.S.
- 13 KKCG A.S.
- 14 KAREL HOLOUBEK - TRADE GROUP A.S.
- 15 FENIX GROUP A.S.
- 16 PLAČEK GROUP S.R.O.
- 17 MONETA MONEY BANK, A. S.
- 18 PRAŽSKÁ ENERGETIKA, A.S.
- 19 FAKULTNÍ NEMOCNICE V MOTOLE, STÁTNÍ PŘÍSPĚVKOVÁ ORGANIZACE
- 20 VÁPENKA VITOUL S.R.O.
- 21 CARBOUNION BOHEMIA, SPOL. S R.O.
- 22 AGROTRADE, A.S.
- 23 RIDERA A.S.
- 24 J & T BANKA, A.S.
- 25 AGROSTROJ PELHŘIMOV, A.S.
- 26 NATLAND GROUP, SE
- 27 BOHEMIA SEKT, S.R.O.
- 28 ČEROZFRUCHT S.R.O.
- 29 KOOPERATIVA POJIŠŤOVNA, A.S., VIENNA INSURANCE GROUP
- 30 ČESKÁ TELEVIZE
- 31 SPORTISIMO S.R.O.
- 32 LESY ČESKÉ REPUBLIKY, S.P.
- 33 M2C
- 34 MP KRÁSNO, A.S.
- 35 VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY
- 36 BRISK TÁBOR A.S.
- 37 ALCADRAIN S.R.O.
- 38 ČESKÉ RADIOKOMUNIKACE A.S.
- 39 MASO UZENINY PÍSEK, A.S.
- 40 AKESO HOLDING A.S.
- 41 KOH-I-NOOR HOLDING A.S.
- 42 ZENOVA SERVICES S.R.O.
- 43 PASSERINVEST GROUP, A.S.
- 44 BEDNAR FMT S.R.O.
- 45 XAVEROV, A.S.
- 46 SEPOS, SPOL. S R. O.
- 47 SPRÁVA ŽELEZNIC, STÁTNÍ ORGANIZACE
- 48 LOUDA AUTO A.S.
- 49 ČESKÉ DRÁHY, A.S.
- 50 ZEMĚDĚLSKÉ DRUŽSTVO VŠESTARY
- 51 ASETA GROUP A.S.
- 52 TGS NÁSTROJE-STROJE-TECHNOLOGICKÉ SLUŽBY SPOL. S R.O.
- 53 PODZIMEK A SYNOVÉ S.R.O.
- 54 ŘÍZENÍ LETOVÉHO PROVOZU ČESKÉ REPUBLIKY, STÁTNÍ PODNIK
- 55 SAP ČR, SPOL. S R.O.
- 56 TRUSTAV S.R.O.
- 57 UNICORN SYSTEMS A.S.
- 58 DVOŘÁK - SVAHOVÉ SEKAČKY S.R.O.
- 59 BIQ GROUP A.S.
- 60 PRVNÍ BRNĚNSKÁ STROJÍRNA VELKÁ BÍTEŠ, A. S.
- 61 ICZ A.S.
- 62 AVANTI FLOORS S.R.O.
- 63 BONECO A.S.
- 64 ASE, S.R.O.
- 65 SCANSERVICE A.S.
- 66 ŽĎAS, A.S.
- 67 HOLÍK INTERNATIONAL S.R.O.
- 68 ENERGY FINANCIAL GROUP A.S.
- 69 INOS ZLIČÍN, A.S.
- 70 WOOD & COMPANY FINANCIAL SERVICES, A.S.
- 71 PKF APOGEO GROUP, SE
- 72 ZLKL, S. R. O.
- 73 ASSA ABLOY OPENING SOLUTIONS CZ S.R.O.
- 74 KARVINSKÁ HORNICKÁ NEMOCNICE A.S.
- 75 LUNA PLAST A.S.
- 76 CIMEX INVEST S. R. O.
- 77 LUPOFYT S.R.O.
- 78 TOSEDA S.R.O.
- 79 VYŠEHRAD 2000 A.S.
- 80 LAUFEN CZ S.R.O.
- 81 E-CENTRUM A.S.
- 82 TITAN - MULTIPLAST S.R.O.
- 83 PAN SOLUTIONS, SPOL. S R.O.
- 84 SOMA SPOL. S R.O.
- 85 LASERTHERM SPOL. S R.O.
- 86 INTEN GROUP S.R.O.
- 87 SAFE HERITAGE A.S.
- 88 SKUPINA UCED
- 89 ZDR INVESTMENTS SICAV A.S.
- 90 AV MEDIA EVENTS, A.S.
- 91 GRADA PUBLISHING, A.S.
- 92 CNC TVAR S.R.O.
- 93 NEOVIZE GROUP S.R.O.
- 94 AUTO UH S.R.O.
- 95 JUSDA EUROPE S.R.O.
- 96 SPRINX SYSTEMS, A.S.
- 97 COT GROUP S.R.O.
- 98 TECHNICOAT S.R.O.
- 99 DESTINAČNÍ SPOLEČNOST VALAŠSKO
- 100 ŽILNÍ KLINIKA – PRIM. MUDr. OTA SCHÜTZ



LADY PRO

Taťána BĚLICOVÁ
 Lenka GUTOVÁ
 Petra HORÁKOVÁ KRIŠTOFOVÁ
 Simona HOUDA-ŠATUROVÁ
 prof. Zuzana MOŤOVSKÁ
 Natálie PASTUCHOVÁ ORLOVÁ
 Marie ROMÁNKOVÁ
 Barbora VACULÍKOVÁ
 prof. Helena VÁLKOVÁ
 Soňa VAN DEELEN

GENTLEMAN PRO

Bernard BAUER
 Jan LUSTYK
 Pavel SLAVKO
 Weston STACEY
 Vladimír VLČEK
 prof. Martin VOKURKA
 Jiří ŽÁK



- 1 Lady Pro s Karlem Muzikářem, Karlem Havlíčkem, Věrou Kovářovou, Janem Skopečkem, místopředsedy Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR a generálporučíkem Vladimírem Vlčkem**
- 2 Gentlemani Pro s Karlem Havlíčkem, Věrou Kovářovou a Janem Skopečkem**

OBOROVÉ KATEGORIE

CESTOVNÍ RUCH & HOTELNICTVÍ

CAFÉ & RESTAURANT SLAVIA A.S.
 ESO TRAVEL A.S.
 OBEC ČÁSLAVICE
 OREA HOTELS S.R.O.
 SKALKA FAMILY PARK S.R.O.
 ZÁTIŠÍ CATERING GROUP A.S.

DYNAMICKÝ RŮST & STABILITA

ČERMÁK A HRACHOVEC A.S.
 FENIX TRADING, S. R. O.
 GMS HADICE, S. R. O.
 KOMERČNÍ BANKA, A.S.
 M2C
 PRAHA TV S.R.O.

INVENCE – NASAZENÍ – EXPORT – ZISK

AEQOOM GROUP A.S.
 BIOVETA, A.S.
 FARMAK, A.S.
 HERMES FULFILMENT CZ S.R.O.
 NARRAN S.R.O.
 RAVEO S.R.O.
 RIETER CZ S.R.O.

STAVEBNICTVÍ & DOPRAVA

AUTO UH S.R.O.
 EXCON, A.S.
 KOMA MODULAR S.R.O.
 NEMA, SPOL. S R.O.
 POLSTRIN DESIGN S.R.O.
 PURPOSIA GROUP A.S.
 RIDERA A.S.
 SEPOS, SPOL. S R. O.



STROJÍRENSTVÍ & IT

ALSTOM CZECH REPUBLIC A.S.
 COLORPROFI, SPOL. S R. O.
 DELL COMPUTER, SPOL. S R. O.
 IBM ČESKÁ REPUBLIKA, SPOL. S R. O.
 PALLETX S.R.O.
 SIEMPELKAMP CZ S.R.O.
 STS OLBRAMOVICE, A.S.
 ÚSTAV VÝROBNÍCH STROJŮ A ZAŘÍZENÍ FS, ČVUT V PRAZE

ZAMĚSTNANOST & DRUŽSTEVNICTVÍ

MODELA, VÝROBNÍ DRUŽSTVO PARDUBICE
 NOANA, VÝROBNÍ DRUŽSTVO
 ODĚVA, VÝROBNÍ DRUŽSTVO
 SLEZSKÁ TVORBA, VÝROBNÍ DRUŽSTVO OPAVA
 SOLEA CZ, VÝROBNÍ DRUŽSTVO RYBNÍK
 TEMPLÁŘSKÉ SKLEPY ČEJKOVICE, VINAŘSKÉ DRUŽSTVO

ZDRAVÍ – VZDĚLÁNÍ – HUMANITA

ASKLEPION HOLDING, A.S.
 ELITEMEDICAL S.R.O.
 ERGONA OPAVA S.R.O.
 GENUSTAR S.R.O.
 NEMOCNICE VRCHLABÍ, S.R.O.
 ORBIS, MATEŘSKÁ ŠKOLA, ZÁKLADNÍ ŠKOLA A STŘEDNÍ ŠKOLA, S.R.O.
 VR LIFE S.R.O.
 VYSOKÁ ŠKOLA FINANČNÍ A SPRÁVNÍ, A.S.

ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ – ZEMĚDĚLSTVÍ – POTRAVINÁŘSTVÍ

AERS S.R.O.
 ENERGY FINANCIAL GROUP A.S.
 IFARM SOLUTION S.R.O.
 MP KRÁSNO, A.S.
 NTL FORENSICS A.S.
 VÁPENKA VITOUL S.R.O.
 ZEMĚDĚLSKÉ DRUŽSTVO UNČOVICE



ČESKÉ DUKÁTY

VÝZVY

44

ČAS NOVÝCH BAŤŮ PRÁVĚ PŘIŠEL
Ivan Bařka | FOSFA

46

PŘÍBĚH STARÉ REDUCÍRKY
Vladimír Olmr | ČESKÉ DUKÁTY

48

QR: NEVIDITELNÁ TECHNOLOGICKÁ HROZBA
Marek Kovalčik | BDO

50

BEZ VĚDOMÍ RIZIKA
Otakar Prikner | TAKTICKÉ SIMULAČNÍ
CENTRUM – LOM PRAHA



FRANZ KAFKA

Autor: Adam Alva Fejfar

Materiál: Ag 999/1000

Hmotnost: 13 g

Průměr: 28 mm

Provedení: patina

Hrana: hladká / Náklad: 150 ks číslováno

Emise: 2024

WWW.CESKEDUKATY.CZ



✔ Ivan Bařka, generální ředitel a majitel akciové společnosti FOSFA
© David Kraus

ČAS NOVÝCH BAŘŮ PRÁVĚ PŘIŠEL

Žijeme v časech, kterým přestáváme rozumět. Starý svět a staré pořádky, tak, jak jsme je znali a známe, odchází do propadliště dějin. Evropa ztrácí svůj význam a čeká ji hodně práce, změna myšlení a postojů, aby si vydobyla znovu své místo na slunci. Zadarmo to nebude, a především, nebude to snadné. Bařa říkával: Nikomu nic zadarmo.

Dospěli jsme do situace, kdy si mnozí lidé zvykli na to, že se o ně vždy někdo postará, místo služby druhým mají nataženou ruku jako žebrák prosící o almužnu. Ohýbají hřbety a mrmlají prosbičky, až jim něco odpadne od panského stolu, aby po tom chňapli a potají si poté uplívli. Jsou nárokoví a domnívají se, že mají na vše právo a že je povinnost druhých, nejvíce pak státu, jim vše zajistit. Když prší, chtějí deštník, když je zima, chtějí svetry, když je bláto, požadují holínky. Ztratili instinkty a nechtějí převzít zodpovědnost za řešení problému.

A v tomto prostředí vychováváme své děti. Pak je obviňujeme, že jsou jak sněhové vločky. Ony však to prostředí, ve kterém vyrůstají, ve kterém žijí a které je formuje, nestvořily. Nemohou za to. Budou to ale muset samy pochopit a změnit. To my žijeme na jejich úkor, na úkor našich vnoučat i budoucích generací.

Stát a Evropská unie rozdávají dotace a tváří se, že nám pomáhají. Přitom nemají žádné jiné peníze než ty, které vyberou od daňových poplatníků a fungujících firem, či ty, které si půjčí z budoucnosti dalších generací.

Hodnoty se tvoří jen prací

Prací, na kterou nadáváme a bereme ji jako zlo a přítěž. Vymýšlíme, jak lidem podsunout, že pracovat nemusí a že mohou lenořit, či dokonce, že na to mají právo. Přitom lenost je považována v křesťanství za největší hřích. Nelze se pak divit, že Evropa, jejíž jsme součástí, leniví, chřadne a chudne. A její význam, který započal průmyslovou revolucí, je nyní u konce.

Svět na nikoho nečeká, svět je v pohybu. A Baťa říkal, že tam, kde je pohyb, tam je život, a kde je nehybnost, tak tam je smrt. My jsme si dobrovolně zvolili nehybnost, bohužel, již před mnoha lety. Naším životem vládnou pohodlnost, rozmařilost, požívačnost, a proto hloupneme. Stát slouží sám sobě, chobotnice státní byrokracie a naší nabubřelosti omotává poslední výhonky podnikatelství a snaží se je udusit a zadupat do země.

Naše bohatství a naši prosperitu vytvořili naši pradědové, dědové a otcové v dobách těžkých, protože jen tyto doby rodí silné muže i ženy. Ti pak přinášejí dobré časy, protože chtějí, aby jejich děti a vnuci žili v dobách klidných a v míru. Bohužel ale lehké časy rodí slabé muže a ti přinášejí těžké časy.

Ne každý to ještě vidí ve svém okolí a chápe tu proměnu, přestože věřím, že většina z nás alespoň cítí, že něco není zcela v pořádku. Já se snažím říct: Připravme se na těžké časy, protože jsou tady a Evropa na ně, stejně jako my, připravená není. Musí projít svým zánikem, aby se zrodila znovu do nového světla a světa. A bude třeba jediné – tvrdě pracovat, vrátit význam slovu a činu práce, samozřejmě té smysluplné, přinášející dobré věci lidem i státu.

Každý bude muset pochopit Baťovu či Fordovu službu veřejnosti a její význam. Zákazník se bude muset opět stát pánem a obchodník i státní úředník služebníkem.

Najít svou vlastní cestu

Budeme muset hledat nové cesty a směry v životě i podnikání. Budeme si muset najít práci, která nás naplňuje, která dává smysl, a především přináší službu druhým, nikoli jen nám samotným.

Budeme muset najít svoji vlastní cestu ve společnosti, v Evropě a v novém světě, který právě vzniká. Podobně jako tomu bylo ve třicátých letech minulého století.

Máme velkou výhodu, že v Čechách máme na koho navázat. Jsou to Tomáš a Jan Antonín Baťovi. Tvrdím se vši vážností, že jejich čas opět přichází. Samozřejmě jen pro ty, kteří se rozhodnou vzít osud do svých rukou a budou chtít začít tvrdě pracovat a najít svoji cestu k aktivní službě ve prospěch sebe samých, svých rodin, dětí a národa.

Baťovský odkaz nechtějí čekat, co jim odpadne od panských stolů, a být hříčkou v rukou osudu, který jim determinují druzí, ale kteří chtějí věci ovlivňovat a utvářet. Kteří chtějí ovládnout sebe samé, vzít osud do svých rukou a pomáhat a sloužit druhým, sloužit zákazníkovi i veřejnosti, a tím dosáhnout smyslu života a skutečné svobody ducha.

Baťa říkal, že to hlavní, co nám odkazuje, je jeho systém řízení. Pojdme tedy pochopit, co tím myslel, a uchopme toto dědictví, které nám zanechal, a rozvíjme ho ve prospěch sebe i druhých. Čas nových Baťů právě přišel. ■

DESATERO, JAK SE STÁT SILNÝMI

1. BUDETE-LI SE SILNÝMI SPOLUPRACOVAT.
2. PŘESTANETE-LI SE OBKLOPOVAT SLABOCHY.
3. VYVARUJETE-LI SE SLABOSTÍ V JAKÉKOLI FORMĚ.
4. PŘEKONÁTE-LI SLABOSTI SAMI V SOBĚ, NIKOLIV JEN SLOVY NEBO POUHÝM PŘÁNÍM, ALE SKUTKY.
5. UVĚDOMĚNÍM SI, ŽE SLABOST JE POUHÝ NEDOSTATEK VĚDOMOSTÍ A SCHOPNOSTÍ. SILNÝ ČLOVĚK SE PROTO UČÍ CELÝ ŽIVOT.
6. NEZABÝVEJTE SE ZBYTEČNOSTMI. POZNEJTE ZBYTEČNOSTI VE SVĚ DENNÍ PRÁCI, VE SVÝCH ZVYCÍCH.
7. NAUČTE SE MILOVAT SVÉ ÚSPĚCHY. MNOZÍ SE DOMNÍVAJÍ, ŽE JE JEŠITNÉ RADOVAT SE Z VLASTNÍCH ÚSPĚCHŮ, ALE JE TO NUTNOST.
8. SILNÝ ČLOVĚK MÁ RÁD SVŮJ OSUD, SVOJE POVOLÁNÍ A SVŮJ ŽIVOTNÍ CÍL, A NEMĚNIL BY JE NIKDY A ZA ŽÁDNOU CENU. TO HO DĚLÁ SILNÝM.
9. SOTVA CO V ŽIVOTĚ DOKÁŽETE, BUDETE-LI NENÁROČNÝM ČLOVĚKEM. SPOKOJÍTE-LI SE JEN S TÍM, CO VÁM ŽIVOT SÁM NABÍDNE. NEBUDETE-LI SI ČINIT NÁROKY NA SPOLUÚČAST, BUDETE-LI STÁT STRANOU VELKÉHO ŽIVOTNÍHO DĚNÍ. SVĚT PŮJDE KOLEM VÁS, PROTOŽE SVĚT PATŘÍ JEN NÁROČNÝM.
10. NEVYŽADUJTE NIKDY OD SVĚHO OKOLÍ UZNÁNÍ. SILNÝ ČLOVĚK VÍ VELMI DOBRĚ, ŽE OPRAVDOVÉ ÚSPĚCHY NELZE TVOŘIT JEN ŘEČÍ, NÝBRŽ VÁŽNOU PRÁCI A ŽE Z NADPRŮMĚRNÝCH VÝKONŮ VYCHÁZÍ PRAVÁ ÚCTA, KTERÁ SE PAK DOSTAVÍ SAMA OD SEBE.

Tomáš Baťa

PŘÍBĚH STARÉ REDUCÍRKY

Společnost České dukáty se zaměřuje na vydávání pamětních medailí, připomínajících významné osobnosti a příběhy našich dějin. A České dukáty tyto příběhy nejen vyprávějí, ale i samy tvoří. Jedním z nich je i příběh sto let starého redukčního stroje, který dokáže vyrobit největší medaile na světě.

✍️ Jakub Jukl 📷 archiv Českých dukátů

Redukční stroj neboli, jak se říká, reducířka či reducířka, je neuvěřitelně složitý a zároveň dokonale zkonstruovaný mechanický stroj, sloužící k výrobě raznic na medaile a mince. Dokáže však vyrobit i přímo samotné medaile. Důležité je slovo „mechanický“, protože reducířka skutečně používá elektřinu výhradně k pohonu mechanických částí. Reducířku, o které vypráví náš příběh, vyrobila v roce 1928 německá firma Curd Nube z Offenbachu nad Mohanem. Takových strojů se mnoho nezachovalo. A naše reducířka má mezi nimi jedno prvenství: dokáže vyrábět medaile či raznice s největším průměrem na světě. Standardně je to 600 mm, ale po určitých úpravách dokáže i větší.

Podpora českých medailérů

A jak souvisí stoletá reducířka s Českými dukáty? To nám objasnil majitel společnosti, pan Vladimír Olmr: „My v Českých dukátech vnímáme naši činnost nejen jako byznys, ale jako svého druhu poslání. A to poslání souvisí nejen s minulostí, ale i s budoucností. Cítíme zodpovědnost za tradiční české řemeslo a umění, a proto se snažíme podporovat naše mladé medailéry a jejich vzdělávání. Proto spolupracujeme se Střední uměleckopřmyslovou školou a Vyšší odbornou školou v Jablonci nad Nisou, která se věnuje mimo jiné výchově medailérů.“

Právě v této škole našla reducířka svůj domov. Jenže posledních několik desítek let byla nefunkční. A tak polozapomenutá reducířka kdesi v technických prostorách školy smutně zapadala prachem. Až do roku 2021, kdy si jí všiml právě Vladimír Olmr. „Když jsme zjistili, jak výjimečný stroj tu stojí bez užitku, rozhodli jsme se, že zajistíme a budeme financovat jeho opravu,“ vypráví majitel firmy České dukáty.

Případ pro šikovné ruce

Jenže najít někoho, kdo by tenhle důmyslný, složitý a starý stroj opravil, navíc nejen tak, aby byl opět provozuschopný, ale s úctou k původním materiálům a funkčním prvkům, nebylo jednoduché. A právě tady vstoupil do našeho příběhu pan Milan Sláma se svou firmou VKK, s. r. o. Ta sídlí v Praze a zabývá se výrobou a konstrukcí speciálních strojů. Právě pana Slámu totiž po delším hledání oslovily České dukáty s nabídkou opravy reducířky. A byla to šťastná volba. Firmě VKK se nejen podařilo uvést starý stroj opět do provozu, ale pro Milana Slámu se stala jeho rekonstrukce srdcovou záležitostí.

„Reducířka je unikátní stroj. Zachovaly se nám na celém světě všeho všudy dva takhle velké, ale ten náš je jediný funkční,“ líčí s nadšením. Prvním krokem k její opravě ale bylo stroj pečlivě prozkoumat a zjistit, jak přesně funguje a co všechno umí.

Zvětšit, zmenšit, převrátit

Tým pana Slámy brzy přišel na to, že reducířka je mimořádně dokonalé, přesné a univerzální zařízení. Funguje, alespoň laicky vysvětleno, tak, že se do jedné části upne model, do druhé budoucí produkt. U modelu je kopírovací palec, který snímá jeho povrch. Převodním systémem se jeho pohyb přenáší na ostrou rotující fré-





na výsledném produktu bylo vidět. Proto redukční stroj na těch největších medailích pracuje nepřetržitě celé týdny.

Finis coronat opus

Oprava redukcírky trvala dva a půl roku a tým Milana Slámy k ní přistoupil s maximální úctou k původní podobě stroje i k umu našich předků. Měnil jen to, co bylo opravdu nezbytné, většina součástek zůstala původních. V roce 2024 se tak redukcírka mohla opět rozběhnout. „Oficiálně jsme opravený stroj prezentovali na akci Pocta českým medailérům, kterou jsme pořádali 23. března 2024 v České národní bance,“ popisuje Vladimír Olmr. „Kromě ocenění našich předních medailérů jsme tu předali rekonstruovanou redukcírku do užívání jablonecké umělecké školy,“ líčí slavnostní okamžik, korunující tříleté úsilí o zprovoznění stroje, Vladimír Olmr. Ale to ještě nebylo vše. Při této mimořádné příležitosti představila společnost České dukáty i medaili s příznačným názvem „Pocta českým medailérům“, která vznikla právě za pomoci redukcírky. Je z mosazi, váží 50 kg a má průměr celých 500 mm.

A jak je to se samotnou redukcírkou? Vrátila se do prostor své „alma mater“, na Střední uměleckoprůmyslovou školu a Vyšší odbornou školu v Jablonci nad Nisou? „Kdepak, dohodli jsme se s vedením školy, že redukční stroj zatím zůstane v Praze, ve firmě VKK. Jednak kvůli obtížnosti transportu, ale hlavně proto, že v Jablonci nad Nisou tak složitá zařízení nedokáže nikdo obsluhovat ani mu zajistit odpovídající strojní údržbu. Pan Sláma ochotně souhlasil, že redukcírka zůstane zatím u nich a pokud budou chtít studenti či pedagogové přijet a pracovat na ní, mají samozřejmě tu možnost,“ vysvětluje Vladimír Olmr.

Velké plány na velké medaile

Milan Sláma to přivítal s nadšením. Pro redukcírku se totiž vysloveně nadchl a už plánuje, že na ní zkusí vyrobít speciální medaili, která bude poctou samotné redukcírce i technickému umu předků. „Bude to vlastně poprvé, kdy stroj bude vyrábět medaili sám sobě,“ dodává s úsměvem. Už teď na návrzích medaile spolupracuje s Josefem Oplíštěm, vedoucím ateliéru Ražené medaile a mince na Vyšší odborné škole Jablonec nad Nisou. Bude to medaile unikátní nejen svým zaměřením, ale, jak jinak, i svými rozměry. Můžeme jen tipovat, nakolik se přiblíží maximální hranici možností redukcírky, tedy 600 mm.

Své plány mají s redukcírkou i České dukáty. Vyrobili na ní už několik velkých medailí, mimo jiné i portrét Marka Aureila od medailéra Jiřího Harcuby. A co se strojem, který dokáže vyrobít skutečně největší medaili na světě, plánují dál? „Určitě máme s redukcírkou velké záměry, prezentovali jsme ji i v rámci Bohemian Crystal Harmony v listopadu 2024 v New Yorku, kde vzbudila velkou pozornost. Ale zatím bych nechtěl prozrazovat nic bližšího. Nechte se překvapit,“ uzavírá trochu tajemně Vladimír Olmr. ■

zu, upevněnou ve vřetenu u obrobku, která opracovává materiál. Záleží pak na nastavení stroje, jak se tvar modelu přenáší mechanicky na obrobek. „Reduoncírka umí zmenšovat i zvětšovat. Ale to není všechno. Umí z modelu vyrobit pozitiv i negativ, poradí si jak s kulatým, tak s hranatým tvarem. A dokonce dokáže i zrcadlové obrácení a úpravu hloubky reliéfu. Záleží jenom na tom, jak stroj sami nastavíte,“ vypočítává Milan Sláma možnosti, které reduoncírka nabízí. A jak je to s její přesností? Ta je neuvěřitelná. „Předčí dokonce i současné CNC obrábění – počítač má tendenci některé věci na modelu dopočítávat nebo takzvaně opravovat, a tak stírá rukopis výtvarníka. Jsou prostě jemné věci, které jdou na obrobek přenést jen mechanicky,“ vysvětluje pan Sláma.

Stroj, který pozná noc a den

Přesnosti dosahuje reduoncírka dokonalým seřizením kopírovacího palce a vřetene, které se provádí čistě mechanicky soustavou závaží, zavěšených na tři metry vysoké konstrukci vedle stroje. Prostě pěkně po staru. Ta přesnost je u třířapůltunového kolosu naprosto neuvěřitelná. Milan Sláma ji ilustruje na jednom příkladu: „Nechali jsme reduoncírku pracovat na jedné z větších medailí, což trvalo několik dní. Po dokončení jsme zjistili, že povrch medaile je mírně zvlněný. Dlouho jsme si lámali hlavu, čím to je, až jsme na to přišli. Vlnky znamenaly den a noc – přes den se totiž kov stroje díky zvýšení teploty trochu roztahuje, v noci zase kvůli ochlazení smršťuje. Je to skoro neznatelné – ale reduoncírka je natolik přesná, že zaznamenala i tenhle rozdíl.“ A tak stroj postavili speciální buňku, která eliminuje teplotní výkyvy.

Pokud vás překvapilo, že medaile se na reduoncírce vyrábí několik dní, pak vězte, že výroba těch největších trvá i několik týdnů. Když už stroj začne pracovat na snímání modelu a přenášení jeho podoby na obrobek, nesmí se zastavit. Přerušení by totiž

QR: NEVIDITELNÁ TECHNOLOGICKÁ HROZBA

Moderní technologie často ulehčují náš život, ale zároveň vytvářejí nové příležitosti pro kyberzločince, kteří mohou narušit naše soukromí a ukrást naši identitu.

S rostoucí popularitou Quick-Response kódů (QR) je nyní kyberzločinci využívají k provádění škodlivých aktivit.

✍️ Marek Kovalčík, BDO 📷 archiv BDO

QR kódy, vynalezené v 90. letech 20. století, získaly popularitu během pandemie. Od pandemie COVID-19 se využívání technologie QR kódů rapidně rozšířilo, protože zákazníci upřednostňovali bezkontaktní transakce. QR kódy se široce používají v různých odvětvích, od systémů sledování a dohledávání až po objednávání z jídelních lístků v restauracích nebo placení za parkování. Nicméně s tím, jak se tato technologie rozšířila, se kyberzločinci stále častěji zaměřují na naši rostoucí znalost této technologie.

QR kódy lze snadno skenovat pomocí chytrých telefonů, což spotřebitelům umožňuje přístup k propagačním akcím, digitálním vstupenkám a dalšímu obsahu pouhým namířením fotoaparátu telefonu na kód. Ne všechny QR kódy jsou však legitimní.

Proč jsou útoky pomocí kódů QR pro kyberzločince tak atraktivní?

Kódy QR jsou neodolatelným útokem už z několika důvodů. Nepřímá povaha QR kódů pomáhá skrýt nebezpečný obsah – nic nenasvědčuje tomu, že by sada pixelových čtverečků mohla představovat potenciální hrozbu. Zatímco mnoho jednotlivců si je vědomo, že by

se měli mít na pozoru před phishingovými odkazy a podezřelými soubory v e-mailech, které se vydávají za e-maily od jejich banky, většina lidí se ale dvakrát nerozmýšlí, než naskenuje QR kód pomocí fotoaparátu svého chytrého telefonu. To v kombinaci s pohodlností této technologie zvyšuje pravděpodobnost, že spotřebitelé budou QR kódům důvěřovat i v situacích, kdy by ke standardnímu odkazu přistupovali podezřívavě, čímž se zvyšují šance útočníka na úspěch.

Nejčastější přístupy, které útočníci používají ke zneužití QR kódů, jsou vkládání QR kódů se škodlivými adresami UR nebo nahrazování legitimních QR kódů kompromitujícími kódy jednoduchým vkládáním jejich QR kódů na již existující kódy.

Typy útoků pomocí kódů QR

Aktéři hrozeb používají různé návnady a strategie, aby uživatele oklamali a přiměli je naskenovat škodlivé QR kódy, podobně jako při phishingových útocích. Mezi běžné typy útoků pomocí QR kódů patří:

Clickjacking: Jedním z nejjednodušších podvodů k vytvoření je clickjacking. V některých případech jsou jednotlivci placeni za to, aby přiměli ostatní kliknout na konkrétní odkazy. Běžný přístup zahrnuje nahrazování QR kódů na známých památkách, kdy lidé očekávají, že po naskenování QR kódu získají základní informace o památce. Místo toho pozměněný QR kód uživatele přesměruje na pochybnou webovou stránku, kde tvůrce clickjackingu získá poplatek.

Quishing: QR phishing, známý také jako quishing, spočívá v oklamání obětí, aby naskenovaly škodlivý QR kód, který je přesměruje na falešnou webovou stránku nebo stáhne malware. QR kódy se často tváří důvěryhodně, pokud jsou umístěny na brožurách, reklamách nebo produktech, a to pochybnými subjekty, které napodobují důvěryhodné firmy. Po naskenování fotoaparátem chytrého telefonu se malware spustí, aniž by si uživatel uvědomil, že byl přesměrován na škodlivou stránku.

Malware útoky: Kyberzločinci mohou pomocí QR kódů nalákat nic netušící osoby na stránky, které automaticky stáhnou škodlivý software do jejich mobilních zařízení. Tento malware může způsobit značné škody, včetně otevření zadních vrátek pro další malwarové infekce nebo odcizení informací o cíli a jejich odeslání kyberzločincům. V některých případech mohou tyto malwarové infekce zahrnovat i útoky ransomwaru, který drží informace oběti jako rukojmí, dokud není zapláceno výkupné.

QRJacking: (Quick Response code Login Jacking) je typ útoku, který se zaměřuje na přihlašovací systémy založené na QR kódech. Při tomto typu útoku hacker nahradí QR kód poskytovatele služeb škodlivým kódem, což mu umožní neoprávněně získat přístupy uživatele. Uživatel naskenuje QR kód hackera namísto QR kódu poskytovatele služeb, což hackerovi umožní získat kontrolu nad uživatelským účtem.

PŘÍKLADY PODVODŮ S KÓDY QR

- Placení parkovného
- Bankovní phishingové podvody
- Peněženky s kryptoměnami
- Romantické podvody
- Vydávání se za zaměstnance veřejných služeb a státní správy



Útok QRLjacking funguje následovně: Útočník iniciuje na straně klienta QR relaci a replikuje přihlašovací QR kód na podvodnou webovou stránku. Řádně navržena phishing stránka s aktivním a frekventovaně aktualizovaným QR kódem je připravena pro distribuci dané oběti. Útočník odešle oběti phishingovou stránku. Oběť použije k naskenování kódu QR cílenou mobilní aplikaci. Útočník převezme kontrolu nad účtem oběti. Služba předá útočnickovi všechna data oběti během relace útočníka.

Doporučení a předcházení riziku

Nejdůležitějším doporučením je vyhnout se použití Přihlášení pomocí QR kódu, pokud to není nezbytně nutné. Existuje několik řešení, jak se tomuto problému vyhnout, a následující lze použít společně nebo samostatně:

- **Potvrzení relace:** Nejúčinnějším doporučením je implementovat potvrzovací zprávu nebo oznámení, které zobrazí konkrétní informace o relaci klient/server.
- **Omezení IP:** Omezení jakéhokoli procesu ověřování v různých rozsáhlých sítích (WAN) snižuje možnost útoku.
- **Omezení na základě polohy:** Omezení ověřovacích procesů na základě polohy snižuje možnost útoku.
- **Ověřování podle zvuku:** Možným řešením je začlenit do procesu ověřování pomocí zvuku. Existuje technologie, která dokáže vytvořit jedinečné údaje, převést je do zvukového formátu a rozpoznat je v původní podobě, takže tento postup dělá snadno realizovatelným.

Cílem tohoto dalšího kroku je zajistit, aby byl naskenovaný kód QR vygenerován na stejném fyzickém místě jako mobilní zařízení provádějící skenování, čímž se zamezí možnosti, že by vzdálený útočník oklamal uživatele a přiměl ho naskenovat škodlivý kód QR.

Aby se organizace nestaly obětí hrozeb, jako je QRLjacking, měly by zvážit zavedení potvrzovací zprávy nebo oznámení pro uživatele, které zobrazí konkrétní informace o relaci iniciované klientem-serverem, a také nastavení časového limitu (obvykle do tří minut) pro dokončení každé přihlašovací relace. Omezení ověřovacích procesů na konkrétní síť anebo místa dále sníží plochu útoku. Organizace by také měly zvážit nasazení ochrany před mobilními hrozbami na zařízeních, která mají přístup k podnikovým aplikacím a datům. To pomůže identifikovat a zmírnit mobilní útoky, včetně těch, které zahrnují škodlivé QR kódy. ■

**Příklad
podvodného
e-mailu.**

NÁSTRAHY NA INTERNETU

Marek Kovalčík vydal e-knihu Nástrahy na internetu. Ta má za cíl zvýšit povědomí o nebezpečích na síti a způsobech, jak se jim bránit, nebo útokům zcela předejít. Je proto určena nejen pro IT profesionály, ale pro kohokoli, kdo se pohybuje v digitálním světě, což je v dnešní době v podstatě každý. Knihu si můžete stáhnout zdarma a bez jakékoli registrace zde <https://nastrahy-internetu.cz/>

JAK SE CHRÁNIT PŘED ÚTOKY POMOCÍ QR KÓDŮ

**JEDNOTLIVCI SE MOHOU PŘED ÚTOKY
POMOCÍ QR KÓDŮ CHRÁNIT DODRŽOVÁNÍM
TĚCHTO POKYNŮ:**

- Vyhněte se stahování aplikací z kódů QR. Pro bezpečnější stahování používejte obchod s aplikacemi v telefonu.
- Při skenování kódu QR se ujistěte, že adresa URL je správná a vypadá autenticky. Název škodlivé domény se může velmi podobat požadované adrese URL, ale může obsahovat překlepy nebo chybně umístěná písmena.
- Vyhněte se skenování QR kódů v e-mailech, zejména pokud se zdají být od organizací nebo osob, které znáte.
- Při skenování fyzického QR kódu na ceduli, výloze nebo plakátu, dbejte na to, aby nebyl překrytý.
- Pokud obdržíte oznámení o provedení platby prostřednictvím kódu QR, kontaktujte společnost nebo navštivte její webové stránky a ověřte si jeho oprávněnost.
- Pokud obdržíte kód QR od někoho, koho znáte, kontaktujte ho na známém telefonním čísle nebo adrese a ověřte si, že je kód pravý.
- Nainstalujte si mobilní bezpečnostní aplikaci pro ochranu před viry a malwarem, abyste zajistili bezpečnost svého smartphonu, nebo si do zařízení nainstalujte blokátor podvodů či webový filtr, abyste se chránili před rozpoznávanými podvodů.



Otakar Prikner

BEZ VĚDOMÍ RIZIKA

Kokpitem stíhačky se rozezní alarm a na displeji červeně bliká, že na letoun míří protiletadlová střela. Pilot má jen zlomky vteřiny na to, aby zkusil uniknout. Nepodaří se. Displej se promění v pavučinu prasklého skla a pilot už jen bezmocně pozoruje, jak se hrozivě přibližuje země. Pak už jen tma a ticho...

✍ Daniel Mrázek 📷 Miloš Mrázek

Pilot vstane, opustí kokpit a přesune se do sálu, v němž pozoruje, jak si počínají jeho kolegové. Ví, že za chvíli se ke svému letu vrátí a dozví se, kde udělal chybu.

Před časem Českem putovala výstava o zahraničních misích české armády. Jmenovala se „...s vědomím rizika“. Tady v Taktickém simulačním centru, které spadá pod Centrum leteckého výcviku, které provozuje LOM Praha, se piloti rizika bát nemusí. Alespoň ne toho nejvyššího. Tedy zatím... Na zdejších simulátorech se učí, jak si počínat při plnění leteckých bojových operací. „Věřím, že to, co se tady účastníci výcviku naučí, nikdy v praxi nepoužijí,“ doufá vedoucí Taktického simulačního centra Otakar Prikner. Jenže připraveni být vojáci musí. Výhoda taktických simulací je, že vojenští piloti provádějí tytéž úkoly, které by dělali v reálné situaci, jen za zlomek nákladů. Provoz simulátorů je výrazně levnější než provozování skutečného letounu, o ceně munice nemluvě.

Nacházíme se v areálu vojenského letiště v Pardubicích a ve zdejším taktickém centru se vojenští piloti připravují jak na zahraniční mise, tak na případnou obranu naší vlasti. Mnoho návštěv se sem nedostane. Každá návštěva zvenčí musí projít bezpečnostní kontrolou. Pracoviště je certifikované i pro tajný režim. Proto se hned v úvodu dozvídám, že to, co uvidíme, je neutajovanou ukázkou toho, co se tu vojenští piloti mohou učit. Reálná data nám zůstanou skryta.

Jako v kině

První, co vidíme, jsou dvě řady sedaček a hned několik velkoplošných obrazovek. I díky značnému přítmí si připadám jako v kině. „Skutečně tomu kino neoficiálně říkáme,“ usmívá se Otakar Prikner. Jako laik se ve výjevech na obrazovkách orientuji jen stěží. Bezpečně poznávám jen obrys České republiky na největší obrazovce uprostřed, na nesčetných obrazovkách po stranách pak vidím budíky, ručičky, grafy, ukazatele – zkrátka letecké přístroje a displeje, ve kterých dokážou číst jen piloti, případně ještě nadšení fandové letectví. „Naše centrum je určené pro již vycvičené piloty. Ti samozřejmě ví, na co se dívají,“ dozvídám se od vedoucího centra.

To, co vypadá jako kino, oficiálně slouží jako prostor pro sledování cvičení a zpětné hodnocení. „Uprostřed sálu vidíme mapový podklad, na kterém se odehrávají plněné úkoly, vlevo a vpravo jsou náhledy přímo do kokpitů. Pozorovatel tak vidí přesně to, co vidí pilot v kokpitu, a může tak hodnotit jeho reakce,“ pokračuje Prikner.

Letečtí piloti při bojových operacích výrazně ocení i podporu ze země. I s tím se tu počítá, a tak vidíme rovněž obrazovky řízení bojové činnosti, takzvané GCI, ground-controlled interception. Nakonec pozorujeme i to, co vidí předsunutý návodčí, forward air controller. Ten pozoruje terén ze země a poskytuje pilotovi detailní informace o aktuální situaci. V našem případě se díváme na dronové záběry jedné východočeské elektrárny.

Z obrazovek na nás září obrysy České republiky, ale zásoba dat je tu bohatší: „Pracujeme s reálnými mapami. Českou republiku máme ve vysokém rozlišení, potom máme mapové podklady států, kde česká armáda byla na misích, jakou jsou pobaltské státy nebo Island. Máme také mapové podklady států, kde se konala tzv. live exercises, tedy reálná cvičení, to jsou třeba Norsko nebo Španělsko, a máme také část Afghánistánu. Tam je zajímavý terén pro provádění úderů na pozemní cíle, protože jsou tam vysoké kopce a zároveň údolí. Máme také velké mapové podklady pro západní, střední a východní Evropu. Ty jsou určené pro mezinárodní výcvik, kdy tu cvičí více států. Každý si operuje nad vlastním územím a nějakým způsobem spolu kooperují.“



Nechat se pohltit dějem

Zamíříme k simulátoru ve tvaru polokoule, v níž je uprostřed kokpitu se sedadlem, monitorem a ovládacími prvky řízení. Jde o jeden ze čtyř kabinových simulátorů. Když jsme uvnitř, mám pocit, jako kdybychom se opravdu vznášeli. „Kabinový simulátor je sférický, je to polokoule. Pilot má výhled sto osmdesát stupňů azimutálně, osmdesát nahoru, dvacet dolů. Kabina je převzata z letounu gripen, s možností výměny řídicích prvků. Displeje a přístroje se zobrazují na čtyřadvacetipalcovém dotykovém displeji, podle typu simulovaného letounu,“ popisuje Prikner.

Simulátory vyvinula společnost VR Group, dceřiná společnost LOM Praha. „Máme tu šest projektorů, tři promítají horní řadu, tři spodní řadu. Speciální software obraz spojí, takže ho vidíme vcelku a bez přechodů. Nakonec je tu i sedmý projektor promítající head-up displej, to jsou ty zelené křivky v obraze krajiny ukazující rychlost, výšku nad povrchem a další potřebné údaje,“ poodkrývá vedoucí centra technické pozadí simulací.

Je mi jasné, že když se pilot posadí do sedadla, získá pocit skutečného letu a následný děj ho zcela pohltí, o čemž se ostatně sám přesvědčím, když sám usedám na místo pilota. „Na levém displeji vidíte letové přístroje, ale spíše se jedná o záložní displej, protože hlavně se řídíte tím head-up displejem. Pak je tu výstražný přijímač, který

vám ukazuje, které radary vás ozařují nebo že na vás letí raketa. Uprostřed máte pohyblivou mapu, takže vidíte, kde se pohybujete nad terénem a kam letíte. Pravý displej je radiolokátor, tedy přehled vzdušné situace, vidíme tam, kde jsou cíle. Právě s tímto displejem pracujete, pokud chcete střílet rakety. Cíl označíte a raketa už k němu sama zamíří,“ dostávám instrukce. Neodolám a ptám se, jak raketu vystřelit. „Tady máte přepínač zbraní, tak dejte ‚odjištěno‘. Pak si zvolíme typ zbraně. Nejlepší, co tu zrovna máme, je AIM-120 AMRAAM. Teď palcem odklopte páčku na kniplu a ukazovátkem stisknete tlačítko vepředu,“ navádí mě Prikner. Raketa vyletí. Kdybych tento úkon udělal v realu, do vzduchu vystřelím asi deset milionů českých korun...

Cvičení v sestavě

Kromě kabinových simulátorů tu jsou ještě čtyři další simulátory se třemi obrazovkami plus jeden záložní. „Jsou jednodušší než ty kabinové. Že z těchto simulátorů je menší rozhled, zase tolik nevadí. Často létáme v nadzvukových rychlostech ve vysokých výškách, operujeme vysoko nad terénem. Pokud tedy nemáme útočit na pozemní cíle, zemi detailně vidět nepotřebujeme. Důležité jsou pro nás údaje z displejů,“ dozvídám se. Celkem je tu devět říditelných simulátorů a všechny spolu mohou interagovat. To je podle Otakara Priknera hlavním smyslem taktického výcviku: „Simulátory mohou být rozděleny na dvě části. Jednu tvoří modrý tým, pro něj se ten výcvik dělá. Druhý tým jsou červení, takzvaný výcvikový nástroj. Ti bývají omezeni počtem letadel nebo množstvím raket. Standardně cvičí čtyři až šest kokpitů modrých proti dvěma až čtyřem kokpitům červeným. Skupiny spolu mohou komunikovat, po linku si posílat data. Kromě toho dokážeme do misí naprogramovat počítačově řízené entity, takže jsme schopni simulovat velká cvičení se šedesáti osmdesáti letadly po různých skupinách.“

Hlavní úkol: Přežít

Nakonec si ukážeme, jak pro pilota může mise skončit. Na displeji jednoho ze simulátorů se rozblíká výstraha a na obrazovce vidíme kouřovou linku hrozivě se řítící na nás. „Protiletcká obrana nás odhalila a vystřelila proti nám raketu,“ oznamuje mi Prikner. Jedním z úkolů výcviku je, aby se pilot do této situace vůbec nedostal, učí se, jak se radarům a protiletcké obraně vyhnout. Ani v této situaci, kdy na nás raketa letí, nemusí být ještě všechno ztraceno. Za určitých okolností se prý dá uniknout. Teď ale štěstí nemáme. Raketa nás zasáhla a na displej se promítlo rozbité sklo se zlověstnou červenou skvrnou... Letadlo rotuje a řítí se k zemi.

Tohle by ale neměl být typický konec simulací. Vojáci se tu cvičí, aby splnili bojové úkoly a v pořádku se vrátili na základnu. Intenzitu výcviku si určuje sám zákazník, obvyklé ale bývá, že každý pilot služeb Taktického simulačního centra využije dvakrát až třikrát v roce při týdenních kurzech. Tak si procesy zautomatizuje. Ze všeho nejdůležitější je přece přežít. ■



ČESKÉ DUKÁTY

OSOBNOSTI

54

BYZNYS NEMÁ PŘÍRUČKY

Tomáš Jahn ml. | STASTO

60

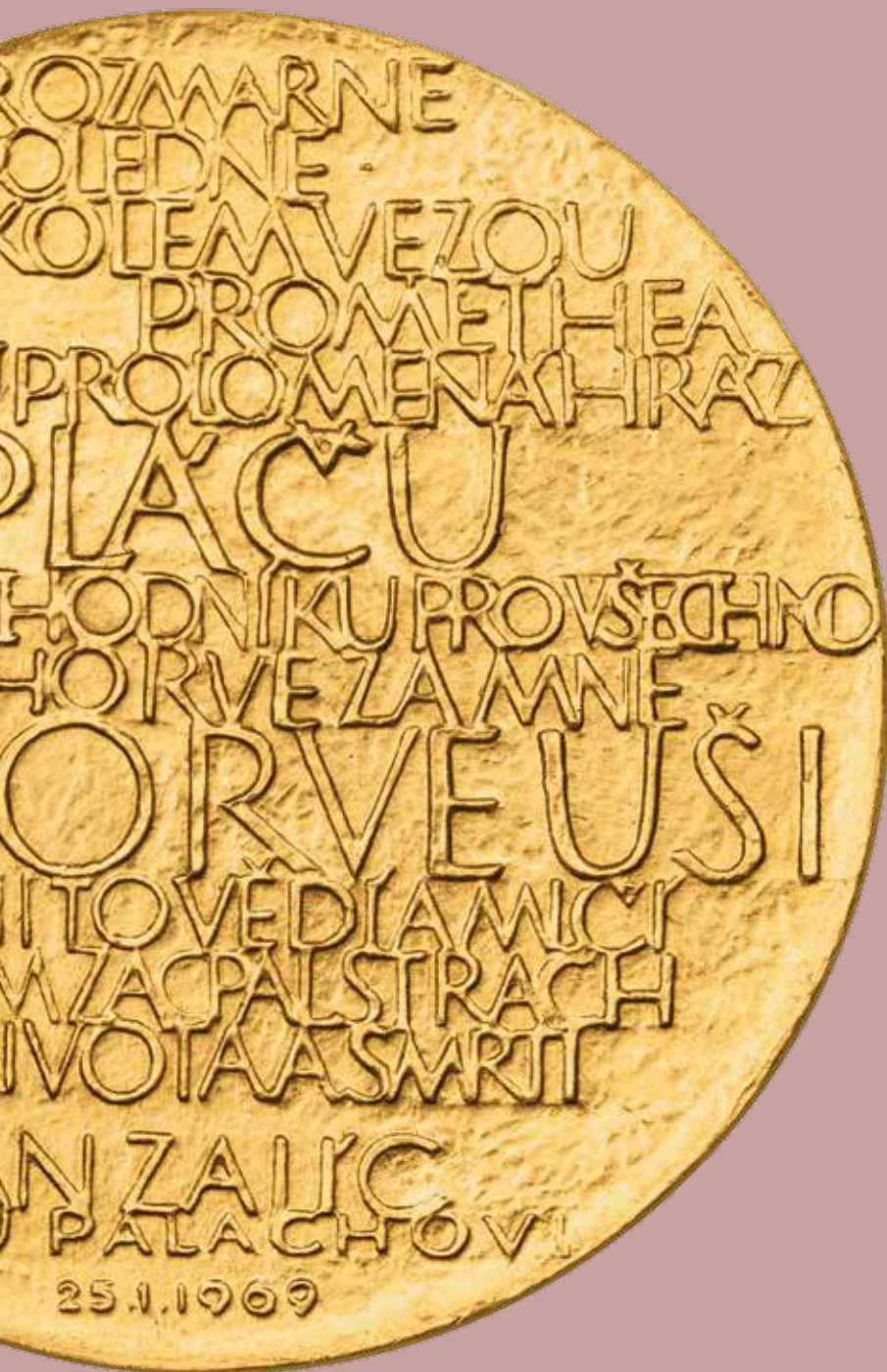
STROJE NAŠEHO ČASU: FOTO DAVID KRAUS

David Kraus

62

HOKEJ JE PRO SRDCAŘE

Robert Reichel



JAN PALACH

Autor: Jiří Harcuba

Materiál: Au 986/1000

Hmotnost: 349 g

Průměr: 60 mm

Provedení: dukátový lesk

Hrana: hladká / Náklad: 3 ks, číslováno

Emise: 2024

WWW.CESKEDUKATY.CZ

BYZNYS NEMÁ PŘÍRUČKY

Ředitel Tomáš Jahn 2024 je jiný než ředitel Tomáš Jahn 2023. Ne, že by se změnil nějak osobnostně. Je to proto, že rok je v čele společnosti Stasto syn jejího dlouholetého ředitele a zakladatele. Jmenují se oba stejně. Tomáš starší se ale ve volných chvílích baví hudbou a mladší pilotováním Boeingu.

✍ Petr Karban 📷 David Kraus a archiv Stasto

Bylo těžké rozhodovat se mezi létáním a byznysem?

Vůbec, ale mělo to svůj vývoj. Já jsem s firmou žil odmalička, ale shodou okolností se mi podařilo si splnit svůj dětský sen, a to je a bylo létání. Moje naivní představa byla, že v mládí budu chvíli létat a pak, časem, se budu naplno věnovat Stastu. Ale historie se neptá... Vysokou jsem skončil v roce 2009, o rok později začala deprese, kterou všichni dobře známe. O mladé piloty bez zkušeností nebyl zájem, takže vůbec nebylo co řešit. Deset nebo devět let jsem ve Stastu naplno fungoval, dělal jsem hlavně marketing a překlady, jednal s dodavateli, ale pořád jsem si říkal, že by byla strašná škoda, když už mám tu školu vystudovanou a když už mám všechny licence, které jsou potřeba, kdybych neudělal ten poslední krok a nezkusil si velké létání. Tak jsme se dohodli, že to zkusíme dát nějak dohromady. Shodou okolností se mi po dvou letech v obou pracích na plný úvazek povedlo u Smartwings dostat úvazek zkrácený a s tím se už dalo poměrně dobře plánovat. Většina lidí si řekne, že to přece nešlo skloubit – ale na to rád odpovídám, každý přece má svého koníčka... Takže jsem pendloval mezi firmou a letadlem. Až přišel ten čas, kdy bylo jasné, že táta bude chtít postupně utlumit svoji aktivitu ve firmě a že už nastala situace, kdy si pozice vyměníme a později si táta začne naplno užívat zaslouženého důchodu.

Takže žádné dilema?

Kdepak, Stasto byla jasná volba.

Ale pilotní kabinu jste neopustil...

Díky zkušenostem, všem potřebným kvalifikacím, celkovému přístupu a faktu, že jsem měl v pilotním životě i štěstí, dostal jsem příležitost létat na dohodu, takže svůj čas v Boeingu si určuji sám. Za to jsem moc rád.

Létáte i v něčem jiném než v Boeingu? Máte nějaké vlastní letadlo?

Nemám svoje vlastní letadlo, pronajímám si. A třeba v rámci našich firemních akcí létám vyhlídkové lety se zákazníky s Cessnou 172. Přivoněl jsem si k akrobacii, ale to je zase něco úplně jiného. Za svůj krátký letecký život jsem měl v ruce řízení více než patnácti typů letadel.

A máte někde před sebou třeba sen vyzkoušet F-35?

Samozřejmě, že bych si chtěl vyzkoušet stíhačku, ale žiji v realitě, a to je mimo možnosti. Na to už jsem starý, na stíhací piloty ať jdou frajeři, kterým je dvacet. Mně je skoro

čtyřicet a už nemám ty reflexy, které bych na stíhačku potřeboval. Při vstupní prohlídce jsem sice prošel všemi zdravotními testy, takže jsem tenkrát před dvaceti lety mohl aspirovat i na to místo za kniplem ve stíhacím letounu, ale byl jsem a jsem i nadále realista. Spokojený realista. Své letecké sny jsem si splnil. V rámci dopravního létání bych chtěl pokračovat v tom, co je, že prostě občas bezpečně vozím lidi. A když si chci udělat radost, tak mám možnost udělat to s akrobatickým letadlem, ve kterém sedíme jen můj instruktor a já.

Je větší adrenalin křeslo pilota nebo křeslo ředitele?

Křeslo pilota není adrenalin. V mém pojetí létání ne. Když už se něco děje, to znamená například když létám v nějakém limitním počasí nebo když nastane nějaký technický defekt, tak na to jsme cvičeni. A v letadle mám jednu moc krásnou věc – když je problém, je takzvaný manévr go-around – vydat se zpátky do bezpečí vzduchu a přistát zkusit znovu na stejném letišti nebo odletět na jiné letiště, kde je počasí k pilotům vlídnější. V letectví je navíc všechno striktně dané a já při létání využívám to, co jsem byl schopen se naučit a zkušenostmi získat. V byznysu je to jiné, tam je to o tom, že součástí byznysu je daleko víc lidí. Není to úplně srovnatelné. Ve firmě spolupracuji s daleko více lidmi než v kokpitu – firma je větší adrenalin a závazek.

Tak pár desítek lidí v letadle je také určitý závazek...

Ano, v letadle mám za sebou i dvě stě lidí, ale to není úplně podstatné. V kokpitu Boeingu nebo třeba Cessny se chovám pořád stejně. Dělal jsem to, co jsem se naučil, zkušenostmi získal a vždy se snažím věci dělat správně, podle příručky a podle mých schopností. Byznys příručky nemá.





Tomáš Jahn a Tomáš Jahn mladší - otec zakladatel a syn nástupce

Dalo vám pilotování nějaké dovednosti, dobré pro byznys?

Vědomí, že výsledek záleží na mně a lidech, s kterými spolupracuji. Jsou dobří a špatní piloti a jsou dobří a špatní ředitelé firem. Rozdíl je v tom, jestli se dívám jen sám na sebe, nebo myslím na to, aby byl výsledek dobrý pro všechny. Prostě celkový výsledek je důležitější než osobní profit. Já tomu věřím. Nastoupil jsem ke Smartwings bez jakékoliv protekce a dostal jsem se jako první důstojník asi nejdál, co jsem mohl. A to jenom díky tomu, že jsem byl sám sebou a zachovával si svůj přístup. A věřím tomu, že v byznysu to bude podobné. Já sice, na rozdíl od letadla, nevím okamžitě, jestli dělám věci správně, ale dělám je s čistým svědomím a maximálním možným ohledem na budoucí následky.

Za pár dní to bude rok, kdy jste v byznysu přesešli ze sedadla kopilota na to hlavní. Jaký byl ten rok, Tomáši?

Skvělý.

Překvapilo vás něco?

Úplně asi ne. Nepřekvapilo mě nic, co bych byl schopen nějak ovlivnit. Já jsem v naší firmě opravdu od svých osmnácti let, mě asi jen málo věcí překvapí do té míry, že bych si řekl wow. Tedy vlastně, překvapilo mě, kolik podpisů je nutných pro potřeby byrokracie, například abychom reauditovali ISO, abychom prošli BOZP, a podobně. Ale co mě fakt dostalo, je samotná tíha jednatelství. Je to obrovský rozdíl, když je člověk zaměstnanec a když je najednou zaměstnavatel s plnou zodpovědností za firmu. Najednou ví, že všechno je na něm. A to je něco, na co se moc nedá připravit, co se asi nedá ani moc předat. Stokrát o tom můžeme mluvit, ale dokud to nezažijeme, respektive dokud to naše hlava nezažije, tak to nevíme. Táta mi to mnohokrát zmiňoval, ale stejně. Takže asi to jediné, co mě vlastně opravdu překvapilo, je moje vlastní hlava.

Ale řekl jste, že rok byl skvělý...

To ano, to se nevyklučuje. Ten pocit, když přijdu do firmy, a cítím se tady skvěle, ten je k nezaplacení. Já se tady cítím jako doma. A pak také, daří se nám trošičku líp, co se obchodu týče než vloni. Máme mírně horší obchodní čísla, protože když to vezmu jako hospodářský výsledek, tak do toho se započítává i kurs eura, mzdové náklady a podobné faktory a ty nám reálná čísla trochu kazí. Mzdy proto, že jsme nabrali lidi, které potřebujeme dobře zaškolit, abychom jimi nahradili ty, kteří budou odcházet do penze. Ale pokud jde o čistý obrat, tak jsme na tom přibližně o deset procent lépe než vloni a nemůžu být než spokojený.

Už jste zmínil, že s firmou žijete de facto od mládí. To znáte asi všechny osobně...

Ne osobně, ale vlastně na rodinné úrovni. S mnoha z nich jsme v opravdu přátelském kontaktu, na takové úrovni, že když jdou v Praze třeba za kulturou, staví se na skleničku nebo zůstanou u nás spát. To mě baví.

A je ten čas, který jste ve firmě strávil, než jste se ocitl v jejím čele, významnou výhodou?

Ono nezáleží na čase, ale spíš na zkušenosti. A já mám to štěstí, že jsem do té současné pozice ředitele prošel od skladníka a nákupu přes prodej, obchod a marketing. Asi není pozice ve firmě, kterou bych nedělal. A nemyslím, že bych tím strávil dva dny. Skladníka jsem tady dělal vždycky v létě jako výpomoc, když byli kluci na dovolených. A letos, když byly dovolené, šel jsem dolů do skladu, protože jsme měli nějaké montáže a bylo potřeba věci sestavit a poslat zákazníkovi. A také proto, že mě montáže moc baví...

Ptám se proto, že předávání žezla v rodinných firmách je aktuální téma a často se řeší právě ten model, co je lepší. Jestli vyžrát u cizích, nebo ve vlastním...

Já to asi neumím ohodnotit, neumím říct, že jedno je dobře, druhé špatně. Důležité je podle mě nechat následníkům volnou ruku. Jestli chtějí vyletět z hnízda a zažít si něco jiného ve světě, dobře, je to jejich rozhodnutí. Většinou budoucnost ukáže. Respektive ona se nějakým způsobem vyvrší. To říkal Vlasta Burian, že přece se ještě nikdy nestalo, aby to nějak nedopadlo.

Ve vašem případě bylo, myslím, ale docela důležité, že ta změna – přestože děláte určitě řadu věcí jinak než otec – je pro mnohé zvenčí takřka neviditelná. Jméno je stejné, až na ten přídomek ml. a partneři, dodavatele, ty znáte oba, vy jste s nimi už v posledních letech také přicházel do styku...

Je to vlastně naopak. Táta s nimi samozřejmě přišel do kontaktu také, ale od svých minimálně pětadvaceti let řeším ve firmě primárně dodavatele. A můj největší přínos ve firmě byl a je právě to, že máme ne nadstandardní, ale výborné vztahy s našimi dodavateli. Takže to není tak, že já jsem k tomu došel, ale táta to před časem vlastně rád opustil, protože jeho to už nějak zvlášť nebaví, a naopak mě velmi. Cestovat po Itálii,

NAŠI POLITICI PODLE MÉHO NÁZORU BOHUŽEL DĚLAJÍ KROKY, ABY DEINDUSTRIALIZOVALI EVROPU. K TOMU ALE NEMAJÍ ŽÁDNÉ NÁHRADNÍ ŘEŠENÍ. JE OTÁZKA, JESTLI CHTĚJÍ, ABY EVROPA BYLA SKANZENEM NEBO PRŮMYSLOVOU EKONOMIKOU. A JESTLI SE TEDY ROZHODLI, ŽE BUDEME SKANZEN A ŽE SE TADY NEBUDE INOVOVAT A ŽE NEBUDEME LÍDRY, TAK V TOM PŘÍPADĚ ANO, ALE ZAMĚŘME TEDY NAŠI EKONOMIKU NA TO, ŽE TU BUDEME V NAŠEM SKANZENU PROVÁDĚT ČIŇANY, AMERIČANY I DALŠÍ A BUDEME KRÁSNOU, V UNESCO ZAPSANOU VZPOMÍNKOU NA ZLATÉ ČASY EVROPY.

Rakousku, Německu, s těmi lidmi si sednout, trávit s nimi večery. A s mnoha máme podobně rodinné vztahy, jako s některými kolegy. Když přijedou, často zůstávají u nás doma. Když přijedu já k nim, také někdy nejdu na hotel, ale spím u nich. Je to prostě jiný vztah, než takový ten běžný, že jdeme na večeři a řekneme si, jak jsme úžasní. My si také sedneme ke stolu, a když jdou děti spát, tak zůstaneme sedět a bavíme se o všem možném, o tom dobrém i tom horším, pracovním i nepracovním.

Tomáš, dnes se často mluví o deindustrializaci Evropy. Jak to poznamenává Stasto, které si třicet let zakládá na evropské kvalitě? Jak vidíte ze svého křesla nejen českou, ale potažmo evropskou ekonomiku?

Nechci, aby to vyznělo úplně negativně, protože si myslím, že máme značný potenciál, ale sklenici právě teď vidím spíše poloprázdnou. Náš největší problém je, že jsme se jako Evropa přejedli vlastním minulým úspěchem a nechali jsme si ujet vlak. Jsem našťvaný na politiky mající zodpovědnost za současnou podobu slavné zelené dohody. Ne ve smyslu toho, že by to byla primárně špatná věc, ale to, že jsme si určili cíle, které nejsme schopni s našimi zdroji splnit. My jsme si řekli, že budeme mít zelenou energii, ale nejsme schopni našim byznysům ani lidem dodat elektřinu za slušnou cenu. Sázíme na fotovoltaiku ve státech, kterému slunce svítí spíše méně než více, rozhodně méně než našim energetickým konkurentům. Když už chceme zelený mix, tak do toho musíme zakomponovat i další obnovitelné zdroje. To, co se děje, je řízená sebevražda českého byznysu. Měli bychom se rychle vzpamatovat. Máme tu krásné fabriky, ale ekologičtí aktivisté v čele s Ursulou von der Leyen nás ničí. A mnoha fabrikám už se tady prostě postupně nevyplatí vyrábět. To, co praktikuje Evropská unie, to není ekologická politika, ale ekoterorismus. A my tu největší devizu, kterou máme, to je průmysl a inženýring, dáváme z rukou pryč a přesouváme do zemí, které s námi opravdu nebudou mít soucit. Podle mě je daleko těžší vyrobit převodovku a spalovací

motor než elektromotor. Navinout pár drátů a vložit jádro umí každý, ale vymyslet dvakrát přeplňovaný dvanáctiválec, to se Číně ještě nepovedlo.

Trápí vás problémy automotive v Německu?

Ano. Automotive nám dělá skoro čtyřicet procent obrátu. Takže jsme se začali velmi intenzivně koncentrovat i na další možnosti v rámci našeho portfolia produktů, procesní byznys, potravinářství, medicínu, obnovitelné zdroje a další.

JE TO OBROVSKÝ ROZDÍL, KDYŽ JE ČLOVĚK ZAMĚSTNANEC A KDYŽ JE NAJEDNOU ZAMĚSTNAVATEL S PLNOU ZODPOVĚDNOSTÍ ZA FIRMU. NAJEDNOU VÍ, ŽE VŠECHNO JE NA NĚM. A TO JE NĚCO, NA CO SE MOC NEDÁ PŘIPRAVIT, CO SE ASI NEDÁ MOC PŘEDAT.

A máte tedy šanci zůstat u svého kréda a pořád sázet na Evropu?

My to neumíme a ani nebudeme dělat jinak. Protože jestli to budeme dělat jinak, tak se staneme jedněmi z mnoha. My tu filozofii, kterou máme, budeme držet.

Jaká je?

Naše filozofie? To není jenom produkt, ale přidaná hodnota a služby. Prostě komplexní služby. Pokud bychom se bavili o produktech, kde rozhoduje pouze nejnižší cena, to není parketa pro nás. My nejsme e-shop, i když ho máme. Naší největší přidanou hodnotou jsou technické znalosti a zkušenosti týmu. Máme nejradši, když nás zákazník postaví před problém a my ho vyřešíme. Když někdo projektuje a následně objedná velký automatizační prvek nebo nějaké složitější komponenty, tak ho zajímá i to, jestli mu ho někdo navrhne, jestli ho předvede, pomůže uvést do provozu a hlavně, jakou dá záruku a servis. Takže určitě zůstáváme u konceptu

Made in Europe. Je to prostě naše bazální věc. Ale mám trošičku starost, abychom měli komu dodávat. Naši politici podle mého názoru bohužel dělají kroky, aby deindustrializovali Evropu. K tomu ale nemají žádné náhradní řešení. Je otázka, jestli chtějí, aby Evropa byla skanzenem nebo průmyslovou ekonomikou. A jestli se tedy rozhodli, že budeme skanzen a že se tady nebude inovovat a že nebudeme lídry, tak v tom případě ano, ale zaměříme tedy naši ekonomiku na to, že tu budeme v našem skanzenu provádět Číňany, Američany i další a budeme krásnou, v UNESCO zapsanou vzpomínkou na zlaté časy Evropy. Nebo to udělejme opačně, to by se líbilo mně. Ale my v tuhle chvíli neděláme ani jedno. Akorát si necháváme házet klacky pod nohy těm, kteří chtějí v tomhle státě poctivě podnikat. Když si vezmu, že chci postavit byznys bez pobídek, bez ničeho a stavební řízení trvá, kolik právě trvá, nemůžu být spokojený. Když developer musí ještě dávno před realizací řešit, jaké budou regule za deset let... Být úspěšný v tomhle konkurenčním prostředí opravdu není snadné.

Co tedy v téhle chvíli zbývá šéfovi malé, dynamické a zatím úspěšné firmy?

Investovat do zákazníků, čímž myslím dodržovat termíny, dodávat pořád stejnou kvalitu, inovovat naše produkty. A hlavně investovat do vlastních lidí. Chci, aby každý jeden prvek v naší firmě fungoval na maximum. To je nejvíc, co můžeme udělat. Máme spolehlivé dodavatele, máme skvělý produkt, máme vlastní školicí centrum, můžeme nabídnout výraznou přidanou hodnotu. A k tomu samozřejmě potřebujeme spokojené vlastní zaměstnance.

Za mě máte jednu nevýhodu – nemůžete expandovat regionálně...

Maximálně na Slovensko, a to jen s velmi málo produkty. Ale já v tom nevidím problém, já největší problém skutečně vidím v podnikatelském prostředí. Nemám nejmenší pochybnost o tom, že když si nebudeme a nenecháme házet klacky pod nohy, tak budeme nejenom my jako Stasto, ale my jako český průmysl, v budoucnu úspěšní. Já vám řeknu, co bych chtěl. Aby se vrátil duch nultých let. Aby byla v byznysu stejná nálada jako tenkrát. Protože tehdy to mělo tah na branku, pobídky měly smysl. Legislativa je největší problém v současné chvíli. Znam firmy, které kvůli regulacím a byrokracií zvažují odchod. Firmy, které zaměstnávají stovky lidí. Často velmi kvalifikovaných, to znamená velmi dobře placených. Ale vysoké platy znamenají také vysoké odvody. To znamená, že když ty firmy odejdou, nejenže řada lidí ztratí práci, ale ještě přijde státní rozpočet o to, co odváděli. A to opravdu může být problém.

Zkusme na závěr něco optimističtějšího...

Ale já to vnímám jako optimistický rozhovor. Nemám pesimistické pocity, jen se snažím odpovědět na otázky tak, jak to cítím. O optimismus v naší firmě naštěstí není nouze. Je to nejen kvůli novým kolegům, ale i například již dříve zmíněným rozšířením našeho působení. To jsou třeba již zmíněné příležitosti v procesním byznysu. Automatizace a robotizace je a bude velkou částí našeho portfolia a služeb, a chceme zde i nadále růst. Ale pořád budeme špička v oboru, i pokud jde o regulaci jakýchkoliv médií. Ať je to kapalné, plynné nebo sypké, umíme to regulovat, uzavírat, otevírat. Efektivně. Na to máme ty nejlepší produkty a nejlepší služby. A léky, chemikálie, hnojiva, potraviny, nápoje a mnoho dalšího se tu bude (snad) vyrábět pořád.

Takže kdybyste si do roku 2025 mohl něco přát, co by to bylo?

Stabilita... A chtěl bych, abychom aspoň trochu odstranili aktivismus a více zapojili zdravý rozum. Abychom přemýšleli nad tím, co nás živí, v čem jsme lepší než naši konkurenti a tomu abychom věnovali energii a pozornost. Máme lidi, máme obrovské know-how, máme potenciál, máme zdroje, respektive jsme schopní si je obstarat, ale nemáme tak úplně legislativu odpovídající našemu byznys modelu. Jsem přesvědčený, že kdybychom měli podnikatelské prostředí, které neohýbá žádná aktivistická složka, tak by se nám všem lépe dýchalo a všichni bychom ten úspěch pocítili. A kdyby tu byl někdo všemocný a já bych si mohl opravdu něco přát, také by to byl konec zbytečných dotací. Protože ty jen křiví trh. Zanechal bych dotace do nutných částí neziskového sektoru, jako je například péče o potřebné – o děti, o seniory, o opuštěná zvířata... Ale jinak, plošně pryč s dotacemi. Ale abych nekončil tímto, asi zbytečným, apelem. Myslím si, že se tím vším prokoušeme, možná se nám nebude dařit tak skvěle jako doteď, ale my si poradíme. Věřím v prima budoucnost. ■

již od
17 332 Kč*

Zalette si na Kanáry v business class

Od listopadu se s námi na ostrovy Tenerife a Gran Canaria můžete vydat v business class a užít si tak dokonalý komfort po celou dobu vaší cesty.

Business class zahrnuje:

- ✓ samostatnou přepážku odbavení
- ✓ fast track u bezpečnostní kontroly
- ✓ vstup do business salonků na letištích
- ✓ 2x odbavené zavazadlo (32 kg)
- ✓ 2x příruční zavazadlo (8 kg) + osobní taška (3 kg)
- ✓ široká pohodlná sedadla
- ✓ teplé jídlo s výběrem alko i nealko nápojů

*Cena za jednosměrný let, počet míst je omezen.



STROJE NAŠEHO ČASU

FOTO: DAVID KRAUS

David Kraus, uznávaný fotograf a milovník české hodinářské historie, vydal největší obrazovou knihu o hodinkách PRIM. Publikace Neautorizovaná obrazová historie hodinek PRIM „1954-2024“ zahrnuje více než 1 300 unikátních fotografií a mapuje 70 let této legendární značky. V rozhovoru s námi odhalil, co vše za knihou stojí, i proč jsou hodinky PRIM jeho celoživotní vášní.

✍ Valerie Saara 📷 David Kraus

První fotografie do této knihy vznikly už skoro před dvaceti lety...

Od roku 2004 jsem hodinky PRIM sbíral a katalogizoval si pro sebe vlastní kolekci. Po letech sbírání jsem pochopil, že všechny vyrobené modely hodinek PRIM není v možnostech jednoho člověka do sbírky sehnat a koupit. Ale znal jsem mnoho sběratelů, kteří měli unikátní Primky, což mě přivedlo k nápadu na knihu, kde by hodinky, které do té doby nikdo neviděl, byly pohromadě, ačkoliv je já nikdy ve sbírce mít nebudu. Prostě do galerie se také chodíme dívat na obrazy,

které nikdy mít nemůžeme. A tak jsem objížděl, přemlouval a prosil sběratele, aby mi dovolili nafotit jejich hodinky do knihy. Seznamoval jsem se tak nejen se sběrateli a jejich hodinkami, ale i s příběhem historie české hodinářské výroby.

Čím vás vlastně hodinky PRIM okouzly?

První Primky jsem dostal jako dítě. Byly pro mě vstupenkou do světa dospělých – světa, kde čas hraje hlavní roli. Když jsem po letech náhodou objevil v bazaru stejný model, jaký jsem jako dítě nosil, probudilo to ve mně nostalgii, koupil si je a byly prvními hodinkami v mé sbírce. Sběrka se kolem let 2005-2010 rozrůstala a já sháněl kontakty a nabíral informace a začal zjišťovat, že příběhy hodinek jsou i o příbězích lidí, o technické dovednosti, o umění zrcadlit dobu, v níž vznikaly. Hodinky z šede-



sátých let vypadají naprosto odlišně než z konce osmdesátých let. Tak, jak se vyvíjel vkus, design i změny technologických postupů při výrobě.

Je něco, co vás během práce na knize překvapilo?

Jednoznačně komunita nadšenců kolem hodinek PRIM. Když jsem se před skoro dvaceti lety zaregistroval na tehdy čerstvě založeném fóru pro milovníky hodinek Chronomag, objevil jsem v sekci PRIM svět, kde se lidé navzájem učili rozpoznávat jednotlivé modely, dávali jim jména a sdíleli své zkušenosti a poznatky. Byl to fascinující svět informací... V té době žádná publikace, mapující historii manufaktury PRIM, neexistovala, neexistoval ani katalog. Takže jsme si museli navzájem pomáhat se sdělováním informací, fotografií a dat. Postupně jsme se naučili ve světě hodinek PRIM orientovat. Většina hodinek PRIM měla jen tovární číselné označení, a bylo třeba si ve sběratelské komunitě najít nějaké srozumitelné označení. A tak jsem v diskuzích vymyslel označení „IGEN, HUMBERT“ a další, která později zlidověla a dnes pomáhají určit, o jaký typ hodinek se jedná.

V čem jsou portréty hodinek jiné než portréty lidí? Tedy kromě toho, že hodinky se nehýbou...

Rozhodně jsem se na portrétech lidí naučil trpělivosti. Vznikaly kreativně a často živelně. Pracujete pokaždé v jiném prostředí, v jiném místě. Čas portretovaných je drahý. Nejkratší fotoseanci v životě jsem měl v Kalifornii se zpěvačkou Madonnou, a to pouhých osm minut. U fotografování hodinek čas nehrál roli, ale bylo důležité dodržet po celých dvacet let stejný styl. Proto v knize nejsou oblíbená zátišíčka, jak já jim říkám. Tedy fotografie hodinek s něčím, s kompasem, nožem, a dalšími rekvizitami. Chtěl jsem, aby hlavní focus byl na hodinky, ne na pozadí. Větší detaily jsem fotil do vrstev, tedy sekvencí fotografií s posunutou rovinou ostření, a pak jsem je skládal. Největší počet použitých fotografií, složených do jedné, byl 126. Tedy 126 fotografií složené do jedné. Další obrovskou výzvou byly retuše. Oko prach na hodinkách skoro nevidí, ale při zvětšení na dvou, čtyř nebo šestinásobek je vidět všude. Prach a škrábance jsou skutečně i na hodinkách relativně nenošených. Ze začátku jsem dělal retuše sám. Ale po pár letech jsem si uvědomil, že vyretušovat precizně 1 300 fotografií by mi asi zabralo zbytek života. Museli jsme najmout spolupracovníky.



WWW.KNIHAPRIM.CZ

Knih má 720 stran a přes tisíc fotografií. Jak jste vybíral, co do ní zařadit?

Primky mají neuvěřitelně bohatou historii. Soustředil jsem se hlavně na vizuální stránku – chtěl jsem, aby kniha byla především pastvou pro oči. Vedle ikonických modelů jsem zařadil i méně známé hodinky, které však ukazují, jak široký záběr značka PRIM měla. Také jsem chtěl mít v knize hodinky z limitovaných sérií, prototypy a unikáty, vyrobené jen ve dvou, třech kusech, které jinde neuvídíte. Snažil jsem se, aby kniha pokryla celou historii hodinek PRIM až do produkce z letošního roku. Kdybych mohl, tak bych ještě pár hodinek do knihy zařadil. Ale zarazila nás tiskárna. A protože dotisk této knihy nebude, nabízí se jen kniha PRIM 2025-2075, ale k té bych potřeboval sehnat asi ještě nenarozeného spoluautora.

Mimochodem, který model je váš oblíbený?

To je těžká otázka! Asi Prim Orlík – ty hodinky jsou legendou. Ale mám slabost i pro sportovní modely z 60. let, které jsem jako dítě obdivoval u dospělých. Každý model má ale svůj jedinečný příběh, což mě na nich baví nejvíc. ■

Nevelký postavou, velký srdcem. Trojnásobný mistr světa, olympijský vítěz. Jako jediný proměnil nájezd na památném naganském turnaji a v semifinále tak poslal Kanadu na letiště. Na kontě má 260 klubových a 30 reprezentačních gólů a po právu patří do Síně slávy českého hokeje i Síně slávy IIHF. Litvínovská ikona Robert Albi Reichel.



HOKEJ JE PRO SRDCAŘE

✎ Petr Karban
📷 Jakub Hněvkovský

Někdy před třiceti lety jsem seděl v bufetu litvínovského stadionu s Ivanem Hlínkou. To bylo moc hezké povídání. Jak se hokej za tu dobu let změnil?

No hrozně. Hlavně lidi se změnili. Ale o tom už se toho namluvilo tolik...

Chtěl byste dnes jako mladšas naskakovat do ligy se snem o NHL?

Nechtěl. My jsme to z mého pohledu měli daleko těžší, ale asi bych to dnes nechtěl. Už proto, že vidím, co se tady děje, co se byznysově děje okolo hokeje. To je nešvar. Nebo ne nešvar, mně se to prostě nelíbí.

Jde dělat český klubový hokej jako byznys?

Ne, nejde. Já vám řeknu příklad z Toronto, kde jsem hrál tři roky. Měli jsme sezení s majitelem a on nám účetnictví do detailu rozebral, platy hráčů, managementu, reklamy na mantinelech, bufety na zimáku, televizní práva, ceny lístků, fanshop... všechno. Jasně jsme viděli, jak byla sezona úspěšná. A že jsme, nevím, 200 milionů v plusu. Dalo se vydělat za sezonu 200 milionů. A teď pojďme do Čech, vezměte třeba Pardubice, rozpočet 350–400 milionů korun. Za lístky dostanete tak dvacet procent, osmdesát musíte někde sehnat. A kdo vám dnes dá sto, dvě stě, tři sta milionů? Orlen nám do Litvínova dává obrovské peníze, ale sto milionů to není. Lístek u nás stojí průměrně 250–300 korun. Máte 25 zápasů, hala má šest tisíc míst. To je pětáctičet milionů a musíte mít každý zápas vyprodáno. Ty počty jsou jednoduché.

A má smysl, aby v takovéto situaci měli hráči smlouvy, jaké mají?

Když jim je nedáte, půjdou jinam, kde je dostanou. A Česko bude bez kvalitního hokeje. A oni je dostanou kdekoliv jinde.

Já mířím k tomu, že když se budeme bavit o tom, že hokej je byznys, tak každá firma zaplatí zaměstnance podle toho, jakou přidanou hodnotu pro tu firmu má. A kolik peněz jí je schopen vydělat...

V tom hokeji je to vlastně jinak. Ano, Pardubice abnormálně přeplácejí hráče, jenom proto, aby vyhrály titul. Ale z toho titulu stejně nic nebudou mít, jenom že dostanou medaili a dobrý, byli jsme první. Hokej není jen o penězích.

Ale často to tak vypadá. A vás to štve...

Hrozně. Mně to vadí, protože když si člověk kupuje, co chce, vlastně to degraduje. Není problém třeba za tři sta milionů koupit mužstvo, ale proč by to kdo dělal? Ty peníze vyhodí.

Ale hokej neopustíte, stejně jako Straka v Plzni nebo Jágr na Kladně...

Protože mám hokej rád. Oni také. Když Jágr odejde, Kladno padne. Takže pořád bude hrát ty baráže a věřit, že krůček po krůčku to třeba zvedne a někdo to pak vezme po něm. Zrovna on by klidně ty miliony mohl do klubu nalít a k tomu si postavit zimák a ten titul vyhrát. Ale k čemu by mu to bylo? On ho nepotřebuje. Martin Straka také ne. On radši zabudovává mladší hráče, protože ví, co to stojí. Pak je prodá třeba do Ameriky, dostane nějaké peníze a zase z toho nějaký čas žijí.

A postavit ekonomiku klubu na výchově mladých hráčů nejde? Že by tohle byl ten byznys?

Musíte prodávat do NHL. To je jediné, kde dostanete peníze. Ale ani to nestačí. Protože hokej není fotbal. Fotbalistu prodáte za 200–300 milionů. Ale v hokeji to tak nefunguje. Když bude draftovaný první v prvním kole, tak za něj dostanete nějakých 280 tisíc dolarů.

Proč takový rozdíl mezi fotbalem a hokejem?

Fotbal je masový, hraje se po celém světě. Vezměte jen Ligu mistrů. Už jen za postup jste stovky milionů v plusu. V hokeji ji máme také, ale kluby si ji dotují. Možná, když se dostanete do finále, tak jste tak na nule. Jinak jste proděleční. Hokej a fotbal se vůbec nedají srovnat. Hokej je prostě pro srdcaře.

Vrátím se k Ivanu Hlinkovi. Když jsme spolu tehdy před lety mluvili, tak moc hezky zdůvodňoval, proč je český hokej jiný než kanadsko-americký. Že u nás v pohádkách vyhrává Hloupý Honza a tam silák. Platí tenhle archetyp ještě dnes?

Už to není jako dřív. Kluci u nás byli chytrí, byli předvídaví, a to Kanaďani a Američani nebyli. A dnes je populace jaká je, hodně promíchaná a tohle se ztrácí.

Má současná česká hokejová generace na to, aby po pražském titulu zopakovala zlatý hattrick?

Bylo by to hezké, ale musí se sejít řada faktorů a musejí vám přijet topoví hráči.

A bylo to tehdy generační?

Jo, ta generace se povedla. Teď doufám, že titul áčka i medaile dvacítek přiláká víc dětí k hokeji. Ale svět je napřed. Vezměte tu dvacítku. Byli jsme na turnaji ve Finsku, hráli jsme s Finy a Švýcary. Když se podívám jen na to, jak fyzicky vyspělí jsou oni a jak my, je to rozdíl. Jsou rok, dva před námi. Mají kvalitnější stravu, jinak se starají o své tělo, mají systém.

Co byste poradil mladým klukům, kteří milují hokej? Co je ta správná cesta, podle Roberta Reichela, ke špičkovému hokeji?

Všestrannost. To je první věc. Měli by dělat od mládí všechny možné sporty. Dobře studovat. Někteří hokejisti nechtějí studovat, protože si myslí, že budou hrát jen hokej. Ono to tak není. To je druhá věc.

A kde je hokej?

Když máte ty první dvě věci a přijдете do dorosteneckého věku, tak poznáte, jestli na to máte, nebo ne. Dnes vidím různé kempy, které rodiče dotují. Platí nesmyslné peníze. Ale kluk, místo aby rozvíjel všestrannost, je od třetí třídy do osmé třídy desetkrát za týden na ledě, což je úplně na hlavu. Ano, vím, odskočí těm ostatním, protože bude pětkrát víc na ledě, než by byl v klubu. Ale v osmičce ho to přestane bavit. Je potřeba mít z toho pořád radost. Pokud nemáte ze sportu radost, nikam to nedotáhnete.

Dost často se mluví o talentech, kteří v tom dorosteneckém nebo juniorském věku byli špičkoví a pak zůstali stát a nikdo o nich už neslyšel...

A to je ta radost. Oni byli od třetí třídy do osmé třídy za hvězdy, ale pak je ti ostatní začali dohánět. A najednou oni mají velký problém se s tím vyrovnat. To si myslíte, že jste za hvězdu a vlastně nejste. A pak, těžko se mi to říká, ale trenéři. Já mám problém, když vidím, někdy, co ty kluky učí. Víte, on je hokej dnes opravdu o něčem

jiném než před třiceti lety. A nemůžete ho učit pořád stejně. Když vidím kluka, jak si před střelou zamíchá, tak to bolí. Protože to zamíchání je vteřina. A v dnešním hokeji rozhodují setiny vteřiny. Nebo když střílí ze špatné nohy a nikdo mu to neřekne. Bohužel, někteří trenéři nemají ani šajn o tom, co je hokej dnes. Když pak kluka, který prošel tímhle, dostanete do klubu, už s tím nic neuděláte. Nejlepší trenéry potřebují malí kluci. Na to bychom neměli zapomínat a měli bychom jim je dát.

Když ono se od žáčků hraje na výsledky. Což je přístup, který moc nedává prostor pro chybu a zabíjí tak tvořivost. Co dělá Robert Reichel, když jeho hráč udělá chybu?

Především se snažte, aby ji neudělal.

A když ji udělá?

Je blbost poslat ho sednout. Chybu udělá každý, i v áčku. I trenéři dělají chyby. Musíte mu chybu vysvětlit, ukázat, co je správně. Do osmé třídy bych osobně vůbec na ledě neřešil výsledky. Samozřejmě chcete vyhrávat. Ale aby někdo kvůli tomu seděl na střídačce, to si myslím, že nemá smysl. Já jsem v životě také udělal chyby. A trenér to věděl. Ale neposadil mě. Ono je to o tom s chybou pracovat. Chyba není problém, problém je, když se stane podruhé, potřetí. Ale jsou hráči, kteří nikdy nepochopí, proč tu chybu udělali. Někdo ani nevnímá, že udělal chybu. Takže ono je to zase individuální. A rozlišit to musí trenér a pracovat s tím. Protože když se vyhrává, tak jsou výborní hráči, když se prohrává, je trenér za blbce.

Zůstaňme ještě u těch mladých. Je pro ně lepší cesta zůstat tady a rvát se o místa v extralize nebo opravdu odejít do kanadských a amerických vysokoškolských klubů. Která cesta z vašeho pohledu dává víc smysl? Nebo může být mezi nimi rovnítko? Vy sám máte ve dvacítkě spoustu kluků, které v Česku nikdo nezná, protože ve čtrnácti, patnácti odešli ven...

Je to individuální. Pokud ten kluk hraje nějakou dorosteneckou ligu, pak jde do juniorské ligy a nedostane šanci v extralize, tak si myslím, že pro něj je lepší jít do kanadsko-americké juniorské ligy. To si myslím, že má výbornou kvalitu, ale je to individuální. Protože pak tu jsou hráči, kteří byli na mistrovství světa dvacítek a udělali neskutečný skok během sezony, protože hráli extraligu. Chlapská liga je pro ně z mého pohledu lepší než OHL. Ono je to dané třeba i tím, že někteří hráči jsou draftovaní, někteří nejsou. Je to všechno individuální věcí klubů, hráčů, agentů... Protože další věcí je, že je to byznys.

Tak kdo by nechtěl mít doma milionáře?

Ale ono to tak nefunguje. Někteří možná dňou, možná mají nějaký talent, ale když vidí jen ten byznys a prachy na konci, tak to nevyjde. Ono je super, když se dostanete do NHL, jo. Ale dostat se tam, to nedokáže ani jedno procento z hráčů, kteří by chtěli. A když se

tam dostanete, fajn, ale hrát třetí, čtvrtou lajnu, za to takové peníze nejsou. Dostanete se na nějakých sedm set tisíc dolarů, z toho půlku vám vezmou na daních.

Špičkový hráč v Česku má asi víc...

No to samozřejmě. Když hráč půjde někam do Evropy, tak dostává čisté peníze. V Česku jste placen jako OSVČ, musíte si platit daně a pojištění, takže vás to stojí také něco, ale ve Švédsku, Švýcarsku, Německu... tam dostáváte čisté peníze. Dostanete byt, auto. Takže z pohledu peněz je výhodnější prostě zůstat v Evropě.

A když to berete hokejově?

Samozřejmě NHL je top.

Dnes se často diskutuje o slabé odolnosti mladé generace. Jak to vidíte ve sportu, který odolnost pěstuje? Vzpomenete si třeba na to, když vám bylo šestnáct?

Je to úplně jiné. Doba, kdy mně bylo šestnáct, byla jiná. A vývoj, kam to směřuje, co mají děti za možnosti, to za nás prostě nebylo. A nás sport bavil. Chtěli jsme hrát za reprezentaci, chtěli jsme se dostat mimo republiku. Nás dali do sportovní školy, pak jsme chodili do nějakých kroužků, byli jsme všestranní. To dnes opravdu hodně chybí. Dělali jsme všechny sporty. A pak, když jsme byli starší, jsme z toho čerpali. Aniž bychom to věděli. A uměli jsme hrát fotbal, tenis, basket, uměli jsme lyžovat, uměli jsme všechno. Dnes se podívají na YouTube, jak se hraje tohle, tohle, tohle a už jsou mistři světa.

Víte co? Všechno chápu. Jedno mi ale nejde do hlavy. Ten Pasta to dělá pořád stejně, všichni to vědí a přesto vždycky, nebo ne vždycky, ale v devadesáti procentech, mu to vyjde...

Je inteligentní, a i když tam s ním obránce je, tak on si místo udělá a to mu stačí. I když třeba přihrávku nedostane ideálně, jde jí naproti, protože je v tu chvíli automat. On nemusí přemýšlet, co udělá, on to rovnou udělá. Je o tu setinku vteřiny rychlejší. A druhá věc je psychika. Ta je absolutně nejvíc. Máte jenom tréninkové hráče, kteří to dokážou na tréninku, ale pak přijde plný stadion, on se rozklepe a není schopný hrát.

Dva roky zpátky hrál Litvínov na chvostu, v minulé sezoně ovšem přišel parádní hokej, který baví.

A letos zase... Čím to je?

Děláme věci tak, jak se dělat mají. Kondiční příprava, hodně bruslení, systém, návyky pro přesilovky, pro oslabení, systémové věci při hře pět na pět. Ona je to řada detailů, které skládají výsledek. A důležitá je ta psychika.

Zůstal jste v pozici asistenta...

Já bych to nedal jako hlavní. Dělám ještě dvacítku a to by se nedalo, musel bych ve dvacítce skončit. A to nechci.

Není to ale z pohledu trenéra trochu frustrující? Tým se každým rokem mění a začínáte vlastně pořád od začátku. To v klubu můžete budovat tým čtyři, pět let...

Ale ono to tak úplně nefunguje, když se nedaří, druhý den tam nejste.

Dobře, ale vy jste litvínovská ikona.

Co bylo, ale lidi nezajímá. Když nemáte výsledky, musíte stejně udělat změnu. Tak to je, bohužel.

Tak výsledky, to jsou především ti kluci na ledě. Dá se hrát v české lize, třeba u vás v Litvínově, víceméně s odchovanci a českými hráči? Nebo potřebuje česká liga to oživení Švédskem, Finskem, Kanadou, Amerikou, Švýcarskem?

Dnes je tady celý svět.

A prospívá to českému hokeji?

Osobně si myslím, že s odchovanci se to momentálně nedá hrát, protože jich tolik ani není. Samozřejmě, pokud máte dobré mladé hráče, tak je za mě lepší zabudovávat je, i když víte, že vám odejdou. Ale cizinci nejsou na škodu, pokud jsou kvalitní. Pokud nejsou kvalitní, tak tu nemají co dělat. Takže pokud máte hráče, kteří patří do svých reprezentací, tak to dává smysl. Pokud máte nějaké druhořadé, to za mě smysl nedává. Je to všechno o výsledcích. Musíte to zkrátka nějak skloubit tak, aby mužstvo šlapalo, abyste se pohybovali v první půlce tabulky.

V létě v rámci fotbalového šampionátu jeden z českých expertů vysvětloval, proč má rád reprezentační týmy. Že se v nich smazává byznysový rozdíl mezi kluby – když máte peníze, nakoupíte hvězdy, na které všichni hrají. Ale v národáku je to jinak. Je to v hokeji také?

Já to tak úplně nevidím. Je to zajímavé, ale podívejte se na poslední mistrovství světa. Měli jsme čtyři topové lajny, na stejné úrovni. Skvělé. A pak přijeli Pastrňák a Nečas a udělali z toho úplně jiný tým, posunuli to nahoru.

A čím to je?

Protože to jsou top hráči na světě. Ti jsou schopni tým pozvednout. A musíte mít ty top hráče, abyste něco dokázali vyhrát. Když jsme vyhráli mistrovství světa nebo olympiádu, měli jsme ty nejlepší hráče z NHL, kteří hráli první lajny. A ti přenesli tu kvalitu i na hráče z Česka a z Evropy. V Praze se to sešlo krásně. Plus vám musí také zachytat brankář. Pokud nemáte kvalitního brankáře, nikdy nevyhrajete. Podívejte se zpětně, když se vyhrávalo, tak vždycky byl výborný brankář.

To bychom mohli zabrousit až k Naganu...

Tak pojďme zabrousit. To byla obrovská senzace. Ale my jsme tam měli ty nejlepší hráče, kteří hráli první lajny ve špičkových NHL klubech.

Ale hráli také proti těm nejlepším...

Proti kterým hrávali běžně. To pak když se potkáte na mezinárodním hokeji, tak se jich nebojíte. Víte, že proti nim můžete hrát. Nemáte z nich respekt, protože je potkáváte denně. A vy proto potřebujete v týmu tyhle hráče, aby vás posunuli dál. Když je mít nebudete, kdyby to mužstvo bylo poskládané jen z Evropy, tak vám garantuji, že nemá vůbec šanci.

A jaký faktor byl v Naganu Ivan Hlinka?

Měl okolo sebe výborné asistenty, kteří mu připravovali všechny věci. A Ivan sám do toho dával sílu, motivaci, co myslím, že je největší úkol trenéra na téhle úrovni. Tam už není prostor něco někomu učit, můžete vymyslet taktiku, můžete motivovat a můžete se postarat o to, aby tým byl v pohodě. Aby všechno šlapalo tak, jak má. Aby tam nebyl žádný konflikt. Proto si Ivan nominoval hráče, které znal a kterým věřil. A věděl, že je na ně spolehnout. Také tam byla opravdu ohromná týmovost. A dnes už se o tom nemluví, ale vedly se velké diskuze, koho brát neměl a koho naopak vzít měl. Řada velkých hráčů, co tam možná mohla být, tam nebyla. ■



Prague aesthetic Clinic CESTA K DOKONALOSTI

MUDr. Ali Amiri
Zakladatel kliniky,
specialista estetické
a korektivní dermatologie,
odborník na lifting plně
vstřebatelnými nitěmi





ČESKÉ DUKÁTY

SOUVISLOSTI

68

FILIPÍNY: NOVÁ SÍLA PRO ČESKÝ PRŮMYSL
Tomáš Surka | ORIENTA

72

PROGRAM KVALIFIKOVANÝ ZAMĚSTNANEC
Aktivity HK ČR

74

**KOMPLETNÍ PODPORA PRO ÚSPĚŠNOU
ADAPTACI V NOVÉ ZEMI**
Lenka Rožnovská | HOFMANN PERSONAL



VÁCLAV HAVEL

Autor: Adam Alva Fejfar

Materiál: Ag 999/1000

Hmotnost: 155,5 g

Průměr: 60 mm

Provedení: patina

Hrana: hladká / Náklad: 30 ks číslováno

Emise: 2024

WWW.CESKEDUKATY.CZ

FILIPÍNY: NOVÁ SÍLA PRO ČESKÝ PRŮMYSL

Mezi ilegální migrací, která Evropu paralyzuje, a řízenou ekonomickou migrací, bez které se Evropa ani Česko neobejdou, jsou značné rozdíly. Protože my na migraci často žehráme, ale stačí se podívat za hranice, do Británie, do Francie, do Německa. Spoustu profesí tam už prostě nedělají Němci, Francouzi, Britové, ale právě ekonomičtí migranti. Téma pro Tomáše Surku.

 Petr Karban
 archiv Orienta



Proč i Česko potřebuje ekonomické migranty?

Když budete hledat svářeče, obráběče nebo podobné profese, tak z úřadu práce se vám nikdo nepřihlásí. Nezaměstnanost u nás je dlouhodobě tak malá, že vlastně není šance, než si právě pomoci migrací ze zahraničí.

A u nás je ekonomická migrace udělaná podměrně dobře, dodáváme firmám lidi prostřednictvím programu Kvalifikovaný zaměstnanec a ten definuje státy, z nichž je možno lidi do Česka přivést. Na začátku jsou zevrubné prověrky, zejména Ministerstva vnitra, jestli ten který stát je vhodný a bezpečný. A následně se stanoví kvóta, kolik maximálně lidí z kterého státu k nám může přijet. Tito lidé mají pracovní povolení na časově omezenou dobu, zpravidla to bývají dva roky, ale zaměstnanecká karta se samozřejmě dá prodloužit. Nebo také ne, to v případě, že by se domácí pracovní trh nějak pohnul, pak budou ta pracovní místa přednostně pro domácí zaměstnance. Ale zatím to moc nevypadá, že by se v tomto něco změnilo.

Proč se volí model pozitivního výběru zemí, proč to není definováno negativně, že z určitých zemí ne, a jinak si vyberte z celého světa koho chcete? Mělo by to smysl?

Upřímně řečeno, úplně nevím, jestli by to vůbec šlo realizovat, protože těch zemí je hodně. Ono dlouhodobě to u nás fungovalo, že většina pracovníků v rámci zmíněného režimu nebo programu byla z Ukrajiny. A jejich počet se neustále navyšoval, takže než začala válka na Ukrajině, měli jsme pro Ukrajinu kvótu 40 tisíc lidí ročně. Ale v momentě, kdy Rusko vstoupilo na Ukrajinu, bylo potřeba začít se orientovat někam

jinam – český trh práce potřebuje zejména kvalifikované síly do strojírenské výroby, především muže, a ti najednou nebyli, protože z Ukrajiny muži mezi 18 a 65 lety vlastně nesmějí odjíždět. Takže jsme hledali, odkud bychom nedostatek mohli nahradit. A Filipíny, na které se specializujeme my, mají několik výhod. Jednak je to křesťanská země, což znamená – aniž bychom měli nějaké předsudky – samozřejmě daleko jednodušší integraci. Ony Filipíny jsou snad jediná velká asijská země, která je křesťanská. A zároveň, a to je také důležité, tam relativně dlouho působili Američané, ještě dnes je tam velká americká základna. Ten anglofonní vliv je tak silný, že angličtina je na Filipínách jeden z úředních jazyků. A znalost angličtiny u zahraničních pracovníků integraci velmi výrazně usnadňuje, i v Česku. To jsou dva zásadní body, kulturní tradice a jazyk, které je třeba zvážit, když chceme právě, aby migrace byla bezproblémová a aby ti lidé u nás mohli být prospěšní.

Mají smysl ty kvóty?

Ano i ne. Mohlo by se zdát, že neomezený počet by byl méně byrokratický, ale vezměte v úvahu, že do hry vstupuje mnoho zájmů – Ministerstvo průmyslu a obchodu by chtělo těch lidí pro české firmy co nejvíc, Ministerstvo vnitra ale musí mít na zřeteli bezpečnost, Ministerstvo zahraničí má na starosti vízovou politiku a Ministerstvo práce zase ze svého titulu nějakým způsobem chrání domácí trh práce. Takže vlastně nechceme, z více důvodů, aby sem proudilo neomezené množství pracovníků z ciziny. Proto kvóty. Ale nutno přiznat, že nejsou neměnné, naopak se poměrně výrazně navyšují. Pokud jde o Filipíny, tak z nějakých 2 300 před dvěma lety přes loňských 5 300 jsme dnes na čísle 10 300 lidí za rok, což už je poměrně vysoké číslo. Ostatně, z toho důvodu vlastně došlo i k rozšíření naší ambasády v Manile. A celý proces to zrychlilo, jestli dříve trval nějakých šest měsíců, tak dnes jsme schopni mít tady ty lidi třeba i za tři měsíce. A to už je pro firmy zajímavé.

Jak vůbec vidíte ze svého pohledu situaci na českém trhu práce v kontextu demografického vývoje? Bude se zhoršovat? Jinými slovy, budeme potřebovat cizinců víc?

Národ, aby nevymíral a alespoň mírně rostl, měl by naplnit průměr 2,1 dítěte na pár. My jsme hluboce pod touto hranicí. To znamená, že my bez migrace už dnes jako národ vlastně vymíráme. Do toho nám populace stárne. Takže dlouhodobě se bez ekonomické migrace nejsme schopni obejít. A nejenom my, ale vlastně celá Evropa. Tenhle týden například dánská vláda podepsala memorandum s Filipínami o spolupráci, která je zaměřená na vzdělání a trénink zdravotního personálu. To je obrovské téma – dánská vláda přímo bude investovat na Filipínách, aby tam vytvořila školy, které budou Filipínce učit standardy dánského zdravotnictví a zároveň jazyk, aby je potom mohli plynule zapojit do svého zdravotního systému. Ono je to téma i u nás, každý rok odchází velké množství zdravotních sester a přísun nových není tak silný. Je to jedna z těch tikajících bomb, co čeká na naše řešení. Německo už také v několika zemích buduje centra, kde chce vyučovat jazyk a standardy profesí, které poptává nejvíce. Myslím, že v tom bychom měli také být nějakým způsobem aktivní.

To jsem se právě chtěl zeptat, jestli česká vláda podniká podobné kroky?

Bohužel, v České republice je toto velmi komplikované. Jednak samozřejmě jazyková bariéra, kdy čeština je velmi unikátní a pro cizince těžký jazyk, ale zároveň i co se týče uznávání vzdělání. Příkladem mohou být zdravotní sestry z Ukrajiny, které sem v posledních letech přišly, ale měly velký problém, abychom jejich vzdělání uznali. A bylo to velmi zdouhavé. Takže často zcela zbytečně končily mimo systém zdravotnictví. Určitě bych se přimlouval za nějakou legislativní úpravu. Dánský model je skvělý v tom, že tyto problémy eliminuje, sám investuje do vzdělávání v zemích, odkud čerpá. Kdybychom dělali něco podobného, tak bychom si vlastně potřebné kvalifikace připravili už venku a sem by přijížděli lidé, u kterých bychom nemuseli řešit žádné uznání kvalifikace. Takže nějaký takový program by měl smysl, ale i kdybychom začali dnes, bude trvat hodně dlouho, než se to do reálného života promítne nějakým pozitivním efektem.



TOMÁŠ SURKA

Tomáš je v oblasti lidských zdrojů aktivním účastníkem již od roku 2011, kdy začal budovat svou kariéru. Svou odbornost a zkušenosti získal díky spolupráci s významnými mezinárodními personálními firmami, jako jsou Devire, McROY, Synergie a Adecco. V roce 2018 se Tomáš rozhodl k dalšímu kroku a založil vlastní společnost, nazvanou JobConnector. Tato firma se specializuje na nábor talentů v zemích mimo Evropskou unii, a rychle získala uznání a úspěch. Následně se stala klíčovou součástí prestižní italské skupiny Orienta, která má významnou historii sahající až do roku 1993. Orienta je přítomna na trzích v České republice, Polsku, Švýcarsku a Itálii, a její obrat přesahuje 5 miliard korun. V rámci Orienta Tomáš zastává důležitou pozici řídicího partnera pro český trh. Zároveň si udržuje roli řídicího partnera i ve společnosti GLOBL, která zajistuje pracovníky pro celou skupinu Orienta. Zároveň je partnerem v agentuře Prime Search na Filipínách. Jeho vize a schopnosti přinášejí významný přínos pro obě organizace. Tomáš je aktivním členem sdružení Eurotemps, které propojuje spolupracující agentury působící v několika evropských zemích. Tato síť zahrnuje Českou republiku, Polsko, Švýcarsko, Itálii, Francii, Lucembursko, Německo, Belgie, Španělsko a Portugalsko a má více než 350 poboček. Tomáš se tak úzce propojuje s personálním světem na mezinárodní úrovni.

Mimo své angažmá v oblasti lidských zdrojů je Tomáš partnerem v několika dalších společnostech. Prostřednictvím své investiční firmy SURKA Group se zaměřuje na podporu startupových projektů, interim management a management consulting, čímž se stává významným hráčem i mimo své působení v oblasti HR.

Osobně to vidím na nějakých deset, patnáct let. A obávám se, že naše vláda není úplně připravená takto velké programy dělat. A není na to připravená ani naše společnost...

Myslíte na předsudky?

Spíš systémově. Když se bavíme o zdravotnictví, jsme zvyklí na opravdu extenzivní zdravotnictví, kde v každém okresním městě je nemocnice, všichni jsou zvyklí na to, že mají nonstop přístup ke všemu, což takhle úplně na západě není. Tam je velkých nemocnic méně. A myslím, že jazyková bariéra v tomto konkrétním případě je v České republice hodně velký oříšek, protože něco jiného je naučit se perfektně anglicky nebo německy, a naučit se perfektně česky. Což by do zdravotnictví bylo potřeba. Znamenalo by to velké investice do školicích center. Nevím, jestli jsme na to v tuhle chvíli připraveni.

ORIENTA CZECH

V Orienta Czech se staráme o kandidáty i společnosti. Na jedné straně se snažíme pomoci kandidátům orientovat se na trhu práce a nalézt tu správnou kariéru. Na druhé straně podporujeme firmy, které hledají zkušené, odhodlané a motivované pracovníky, a poskytujeme jim veškerý personální servis, který potřebují pro chod svého podniku.

Věříme v dlouhodobé vztahy a ve spolupráci na vytváření lepšího pracovního prostředí pro všechny.

Pokud jste kandidátem, zaregistrujte se na našich webových stránkách a sestavte si svůj profil. Čím více údajů o vás uvedete, tím lépe budou naši personalisté schopni nalézt vám tu správnou nabídku.

Pokud jste firma a máte jakékoli dotazy, neváhejte se na nás obrátit. Naš tým odborníků vám pomůže s kompletním procesem, ať už jde o vytvoření efektivní náborové kampaně, samotného recruitmentu nebo další poradenství při a po nástupu do zaměstnání. Poskytneme vám kvalitní řešení šité na míru, které bude odrážet vaše individuální potřeby.

Jsme odborníci, kterým můžete důvěřovat! Kontaktujte nás ještě dnes a začněme společně budovat vaši budoucnost.

Vracím se k těm předsudkům. Jsme na to připraveni mentálně? Že o nás bude v nemocnici pečovat někdo, kdo vypadá jinak a má jiné návyky?

Jo, určitě i toto bude jeden z problémů, který se týká hlavně střední a východní Evropy a možná střední a starší generace. V západních státech už jsou na to zvyklí. Na druhou stranu, když budu přísný a hodně to zjednoduším, buď to budeme mentálně akceptovat, že se o nás bude starat někdo z ciziny, anebo se o nás nebude starat nikdo. To je ta volba, co nás čeká.

V souvislosti s ekonomickou migrací jsou tu dva důležité aspekty, které ale vyžadují širší spolupráci a konsenzus nejen na politické, legislativní nebo firemní úrovni, ale také na úrovni municipalit. Adaptace a integrace. Protože nejde jenom o to někoho přivést, je potřeba vytvořit mu také nějaké zázemí, dochází ke slučování rodin, z dočasných lidí se stávají rezidenti. Myslím, že v celém kontextu je to širší celospolečenský problém.

To je velmi důležité téma. I proto dává smysl, že jsou ty země a lidé podrobeni nějaké selekci, protože právě pro jejich integraci je to velmi důležité. My dnes vidíme, že právě třeba zmínění Filipínci jsou integrovatelní poměrně dobře, protože nejsou konfliktní, jsou velmi přátelští, křesťansky založení. Je u nich velmi dobrý předpoklad, že se relativně snadno a dobře integrují do naší společnosti. Ale samozřejmě se to nestane samo. Proto například my pro naše lidi děláme službu, které trochu familiárně říkáme mama care. Prostě se o ně staráme od přiletů, jako by byli naši vlastní zaměstnanci, byť to jsou zaměstnanci našich klientů – od začátku si jim snažíme hodně pomáhat a máme takovou zkušenost, že díky tomu přístupu je velmi malá fluktuace a předcházíme problémům při vztazích s municipalitami i místním obyvatelstvem. V podstatě to znamená, že přesně vysvětlíme, jak to tady chodí, jakým způsobem a kde si mohou nakoupit, založíme jim bankovní účty, koupíme SIM karty. Pomůžeme jim se zorientovat, děláme různá školení. A v Itálii, kde také máme své projekty, je dokonce povinnost dělat i určitou formu občanské nauky, aby cizinci, kteří do Itálie přicházejí, vůbec věděli, kam jedou, co to je za město, jakou má historii, co se tam odehrává v současnosti. To všechno jsou věci, které integraci pomáhají. A právě proto je důležitá ta selekce, o které jsem mluvil, protože ne každá národnost je takto snadno integrovatelná.

A když se tady cizinec opravdu adaptuje a po dvou letech zjistí, že by tady chtěl být další dva roky, možná čtyři roky, možná sem přesídlit natrvalo, sloučit rodinu, přináší to další problémy?

Obecně slučování rodin je velké téma, dnes na to existuje speciální program pro ty, kteří tady už jsou více než jeden rok – je tam zjednodušená procedura, jak sem přivést partnerku nebo partnera, děti. Z našich zkušeností je to velmi dobrá cesta, jak je tady stabilizovat. Protože asi není náš zájem, abychom je adaptovali, naučili je všechno potřebné a oni by nám po čase odešli. Průmysl je pořád potřebuje. Takže pomocí slučování rodin jsme schopni zajistit daleko nižší fluktuaci. Když mluvíme konkrétně o Filipínách, tam je jedna výhoda, že u nich je zvyk jezdit za prací do zahraničí. Filipíny mají po Indii druhý největší počet expatů, ale zatímco Indie má 1,7 miliardy obyvatel, Filipíny mají necelých 120 milionů. A jen v loňském roce odjelo nějakých asi 2,5 milionu Filipínců ven za prací. Oni jsou na to zvyklí, dříve ty příležitosti pro ně byly hlavně v oblasti Blízkého východu, ale Evropa je pro ně vysněná destinace. Oni by chtěli ideálně do Evropy a chtěli by tady být dlouhodobě, takže téma slučování rodin je velmi důležitá věc.

Jaký vůbec pro zahraniční zaměstnance má Česko zvuk? Protože žijeme možná v takovém stereotypu, že většina nás bere jako přestupní stanici a poohlíží se po rozvinutějších zemích, jako jsou Německo, Francie, Británie, kde ekonomická situace nebo životní úroveň je ještě vyšší...

Hodně záleží na tom, jak k tomu přistupuje konkrétní zaměstnavatel, protože pokud máme třeba tu službu mama care a staráme se o ty lidi, tak jsou tady hrozně spokojeni. Já si upřímně myslím, že kvalita života v Česku je velmi dobrá, mnohdy lepší než v některých těch západních státech. A když se podaří tady cizince dobře integrovat, jsou tu velmi spokojeni. Myslím si, že Česká republika teď začíná být jeden z těch nejvýznamnějších států pro migraci z Filipín do Evropy.



Filipínci jsou přátelští, pracovití, nekonfliktní a křesťané. Pro integraci v Česku ideální kombinace

Přijme je česká společnost?

To je složitější, samozřejmě vždycky jsou nějaké obavy a vždycky je otázka, jak na té mikroúrovni na to budou reagovat lidé, kteří tam žijí, jakým způsobem se s tím popasují. Dlouhodobě se to ale spíše zlepšuje. Asi si i uvědomujeme, že jiná varianta stejně není.

Vy už jste zmínil, že se problematikou zaměstnávání cizinců nezabýváte jenom v České republice, máte projekty v Evropě. Zmínil jste ten dánský model. Kterou zemi byste dal Česku za vzor, že tam to opravdu funguje ideálně a že bychom se od nich mohli nachytit?

Nevím, jestli bych řekl, že v nějaké zemi to funguje ideálně. Ale třeba země jako Polsko nebo Maďarsko mají velmi rychlý přístup zahraničních zaměstnanců na trh práce. Takže tam bychom se mohli inspirovat. V Itálii zase existují speciální projekty, například pro telekomunikace nebo pro loďařství, kdy vláda identifikuje sektor, který je klíčový, a lidé víza dostávají prakticky okamžitě. I to může být určitá inspirace. Že bychom identifikovali klíčové sektory nebo profese a proces přijetí by byl v těchto případech rychlejší.

Představují v celém snažení o dovoz zahraničních zaměstnanců nějaký problém odboráři a jejich rétorika? Teď to možná trochu utichlo, ale ještě dva, tři roky zpátky se debatovalo o minimálních mzdách a o tom, že zahraniční pracovníci jsou levná pracovní síla, berou práci českým lidem a ještě snižují mzdy...

Oni předsedové velkých odborů většinou sledují nějakou svoji politickou agendu víc než zájmy svých členů. Dlouhodobě je argumentace, že pracovník zahraničí je levná pracovní síla, samozřejmě hrozná hloupost. A oni sami to dobře vědí, protože když to porovnáme s českým pracovníkem, tak zahraniční pracovník má především ze zákona úplně stejné mzdové podmínky jako ten český. A zároveň je v jeho případě nutné přičíst náklady na nábor, dopravu, víza, ubytování, překlady a řadu dalších věcí. To znamená, z logiky věci, že zahraniční pracovník firmu vychází daleko draž než ten lokální. A důvod, proč ho firma zaměstnává, je ten, že lokální pracovní síla v tom místě prostě není.

Zaujal mě jeden moment – vy jste dokázali nabrat 700 lidí za deset dní...

Skoro tisíc. Letos v listopadu jsme měli zatím největší náborovou kampaň a za několika 14 dnů jsme nabrali 930 pracovníků. Pro různé firmy, do různých zemí. Bylo to do

Česka, Itálie, Rumunska. To je nějakých 50 tisíc dotazníků, které je potřeba proselektovat, vyberete třeba 10 tisíc lidí, ty je potřeba obvolat, zeptat se na detaily, upřesnit nabídku a zjistit, jestli mají o tu práci zájem. Pak na testování pozvete třeba čtyři tisíce lidí a z nich vyberete do finále patnáct set. To jsou desetitisíce telefonátů, desetitisíce schůzek, opravdu masivní logistika. My máme tu výhodu, že jsme v Manile otevřeli vlastní kancelář, kde máme nějakých pětadvacet zaměstnanců a všechno děláme in house, což je oproti jiným ohromná výhoda.

Spousta majitelů nebo manažerů si chce ale lidi vybrat přímo...

To je preferovaná varianta i za nás. Dokonce to obvykle probíhá tak, že když nás někdo osloví, navštívíme nejprve jeho fabriku, jejich náboráře, jejich testovací centrum. Zjistíme, jakým způsobem si lidi vybírají tady v Česku a následně ten model replikujeme co nejdobněji na Filipínách. Protože když lidi přivážíte přes půl zeměkoule, je dobré být si jistý, že budou opravdu odpovídat požadavkům. Takže děláme nějakou preselekcii, jazykové testy, testy logiky a manuální zručnosti... a závěrečný test je velmi často přímo na strojích a nástrojích z té firmy, pro kterou nabíráme. A pokud se takového výběrového řízení může účastnit přímo někdo z té firmy, tak je to úplně ideální. Často zjistí, že jsou možnosti i širší.

Čili nemáte něco jako sklad, kde byste měli uložených tři sta svářečů a sto padesát zedníků...

To ani nejde, protože když řekneme svářeč, tak každé sváření je trochu jiné, je jiný plyn, jiný materiál, jiná je metoda. Vždy vybíráme přímo na míru konkrétnímu zákazníkovi a jeho požadavkům. ■



 Martina Zavadská,
 HK ČR
 Shutterstock.com

PROGRAM KVALIFIKOVANÝ ZAMĚSTNANEC A AKTIVITY HOSPODÁŘSKÉ KOMORY ČR

Hospodářská komora České republiky (HK ČR) hraje klíčovou roli v podpoře českého podnikatelského prostředí. Jednou z významných aktivit, na kterou se v současnosti soustředíme, je Program kvalifikovaný zaměstnanec (PKZ).

Tento Program je zaměřen na usnadnění a urychlení procesu zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice, zejména v odvětvích, která trpí nedostatkem kvalifikované pracovní síly. PKZ si klade za cíl zjednodušit zaměstnávání zahraničních pracovníků z vybraných zemí (Arménie, Černá Hora, Filipíny, Gruzie, Indie, Kazachstán, Moldavsko, Mongolsko, Severní Makedonie, Srbsko a Ukrajina), přičemž HK ČR zajišťuje hned několik zásadních aktivit. Naším hlavním cílem je zajištění dostatečného množství kvalifikovaných zaměstnanců, což je stěžejní pro udržení konkurenceschopnosti české ekonomiky. PKZ umožňuje firmám využít svůj potenciál a rozšířit své aktivity díky dostatečné pracovní síle.

Aktuálně čekají PKZ významné změny, které projednávala HK ČR na základě požadavků zaměstnavatelů s kompetentními resorty. Jedno z několika kritérií PKZ, které projde změnou, je například požadavek na mzdu

pro potřeby zaměstnávání cizinců. Doposud Program pracoval s 1,2násobkem zaručené mzdy dle skupiny práce, ve které se profese nacházela.

Od roku 2025 dojde ke zrušení institutu zaručené mzdy, a tím pádem bylo nutné, aby se gestoři a garanti Programu shodli na novém mzdovém kritériu. HK ČR prosazovala jako jediné spravedlivé řešení 1násobek minimální mzdy. Poslední aktuální návrh ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí ČR je 1,22násobek minimální mzdy, přičemž tento požadavek vzala HK ČR na vědomí.

Flexibilnější pracovní trh

Mezi naše další významné aktivity patří snaha o prosazení změn v legislativě, které by zvýšily flexibilitu pracovního trhu, což by firmám umožnilo lépe reagovat na aktuální potřeby a situace na trhu práce. Během letošního léta jsme uskutečnili dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo nad 600 zaměstnavatelů a téměř 40 % z nich uvedlo, že se potýká s fluktuací zahraničních pracovníků (nejčastěji z Filipín) ještě před uplynutím šestiměsíční doby (fixace, při které nesmí cizinec změnit zaměstnavatele). Dle šetření ve dvou pětinach firem zahraniční pracovníci odešli (nebo byli propuštěni) před uplynutím šesti měsíců a důvodem je především vysoká konkuren-

ce na trhu práce nebo nespokojenost jedné ze stran pracovního vztahu. Fluktuace je pak ještě vyšší po uplynutí šesti měsíců pracovního vztahu, kdy u nadpoloviční většiny respondentů dochází k odchodu některých zahraničních zaměstnanců, i přesto, že až 50 % respondentů uvádí, že poskytuje svým zaměstnancům různé benefity, růst mzdy a další. Bohužel vzhledem k finanční náročnosti nábora zahraničního pracovníka zejména z Filipín je tento negativní jev opravdu nežádoucí.

Do firem osobně jezdíme, snažíme se poskytovat individuální péči a komunikujeme tyto jednotlivé problémy se zaměstnavateli, jejichž zpětná vazba nám slouží jako argument ve vyjednávání se státem. V diskuzi s koordináčními orgány jsme se snažili prosadit změnu v rámci prodloužení možné fixace (neboli doby, po kterou cizinec nesmí změnit zaměstnavatele) ze současných šesti na dvanáct měsíců. Bohužel je tento postup v rozporu s evropskou směrnicí, která institut fixace značně ome-



Z HLEDISKA DLOUHODOBÉ STABILIZACE PRACOVNÍ SÍLY ZE TŘETÍCH ZEMÍ JE SOCIÁLNÍ INTEGRACE A SOUDRŽNOST RODINY NUTNOSTÍ.

zuje. Snažíme se usilovat o zavedení jiných možných způsobů, kterými by byl zaměstnavatel dále chráněn před předčasným odchodem zahraničního pracovníka k jinému zaměstnavateli.

Adaptace a integrace jsou nutností

Zvýšená fluktuace cizinců mezi zaměstnavateli je bezpochyby ovlivněna integrací zahraničních pracovníků do české společnosti. HK ČR hledá způsoby, jak fluktuaci snížit a těmto situacím předcházet. Věnujeme se celé řadě aktivit v rámci problematiky integrace, například pořádáme adaptačně-integrační kurzy pro cizince s akreditovanými odbornými lektory z Ministerstva vnitra ČR v českém jazyce s možností tlumočení. Blíže se nyní zabýváme tématem slučování rodinných příslušníků občanů třetích zemí. Z hlediska dlouhodobé stabilizace pracovní síly ze třetích zemí je sociální integrace a soudržnost rodiny nutností.

Nejen, že dochází k dlouhodobému udržení kvalifikovaného pracovníka ze zahraničí u zaměstnavatele, ale zaměstnavatel má díky tomuto institutu možnost zvýšit atraktivitu nabízených pracovních míst, přispět ke zmírnění sociálního napětí v zemi, podpořit stabilitu pracovní síly a atraktivitu ČR pro zahraniční pracovníky. Vzhledem k tomu, že podání žádosti o dlouhodobý pobyt za účelem sloučení rodiny je byrokraticky i časově náročné, rozhodli jsme se poskytovat bezplatnou pomoc při procesu podání žádosti. Pro tuto aktivitu jsme si vybrali spolehlivého partnera, Slavia pojišťovnu.

Řidiči i zdravotní a sociální pracovníci

Během roku 2024 se HK ČR zúčastnila dvou oficiálních podnikatelských misí na Filipíny, během nichž proběhla klíčová jednání s představiteli filipínského Ministerstva pro migrující pracovníky (Department of Migrant Workers, DMW). V rámci rozhovorů byla mimo jiné rozebírána problematika neuznávání filipínských řídičských oprávnění na území ČR. Situace naznačuje, že se jedná primárně o administrativní bariéru, zejména s ohledem na skutečnost, že ostatní členské státy Evropské unie již implementovaly příslušná opatření k uznávání těchto dokladů. Filipínská strana potvrdila připravenost k aktivní součinnosti při řešení této záležitosti a počítáme s tím, že navrhne konkrétní kroky vedoucí k vzájemné dohodě.

Hospodářská komora ČR během své podnikatelské mise ve Vietnamu v březnu tohoto roku identifikovala významný potenciál pracovních sil, které by mohly být přínosem pro sektor zdravotnictví a sociální péče v ČR. V návaznosti na to jsme iniciovali možnost obdobného projektu, jako je Program kvalifikovaný zaměstnanec s cílem zajistit chybějící zdravotnický personál a pracovníky do sociální péče z Vietnamu. Inspirací této myšlenky je německý model fungující na základě vzdělávání zahraničních pracovníků na území Vietnamu a následného využití pro nemocnice a pečovatelská zařízení. Obdobným způsobem využívají potenciálu z Vietnamu v této oblasti i další země světa bojující s nedostatkem lidí ve zdravotnictví (Japonsko, Jižní Korea a jiné). Pro zajištění této aktivity HK ČR jedná o partnerství s Univerzitou Karlovou, která by prostřednictvím Ústavu jazykové a odborné přípravy UK byla vhodným odborným garantem pro zajištění jazykové připravenosti vietnamských pracovníků.

Jelikož výše zmiňované kroky potřebují podporu i ze strany podnikatelské sféry, byla nově zřízena Pracovní skupina zaměstnávání zahraničních pracovníků v rámci Sekce zaměstnanosti a trhu práce HK ČR, prostřednictvím které jsme připraveni projednávat aktuální témata a systematicky pracovat na zlepšování podmínek zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR. Pracovní skupina bude otevírat a navrhopvat řešení v rámci aktuálních problémů (například vysoké fluktuace) při komunikaci se státní správou, jelikož tento zájem vyplynul z komunikace se zaměstnavateli. ■

PROGRAM PÉČE O ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNANCE

KOMPLETNÍ PODPORA PRO ÚSPĚŠNOU ADAPTACI V NOVÉ ZEMI

Program péče Hofmann Personal je komplexní řešení pro zahraniční zaměstnance, které pomáhá jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům vytvořit pracovní prostředí, v němž se mohou zahraniční pracovníci cítit vítáni a spokojeni.

✍️ Lenka Rožnovská 📷 Silvia Slafkovská

Tato podpora přispívá k jejich lepší integraci a výkonu na pracovišti. „Vaši zahraniční zaměstnanci nebudou v nové zemi nikdy sami. Zajistíme jim veškerou potřebnou podporu, od registrace na úřadech, až po začlenění do pracovního kolektivu, a to v jazyce, kterému rozumí, ale tím největším benefitem bude snížení fluktuace,“ říká Gabriela Hrbáčková, ředitelka personální agentury Hofmann Personal.

Nábor a příprava příjezdu

Celý proces začíná výběrem vhodných kandidátů, kteří splňují požadavky zaměstnavatele, od nekvalifikovaných až po kvalifikované pracovníky ve výrobě, či specialisty a manažery s vysokoškolským vzděláním. Pro nové zaměstnance je následně zajištěna kompletní vízová podpora, registrace na úřadech a také převoz z letiště až na místo ubytování.

Zařazení společnosti do programu Kvalifikovaný zaměstnanec

U nábory některých národností (například Filipínců, Kazachů, Indů a dalších) je potřeba, aby byla společnost zařazena do tzv. programu Kvalifikovaný zaměstnanec. „Proces zařazení do programu zahrnuje splnění určitých podmínek a administrativních kroků, kterými vás provedeme od začátku až do konce. Samozřejmostí je také zajištění, že veškerá dokumentace je naprosto v souladu s požadavky jednotlivých úřadů a velvyslanectví,“ doplňuje Gabriela Hrbáčková.

Administrativní podpora bez starostí

V prvních dnech a týdnech je potřeba věnovat zahraničním pracovníkům zvláštní péči, která zahrnuje všechny nezbytné administrativní úkony, jako jsou registrace na cizinecké policii nebo absolvování adaptačně-integračního kurzu. Tím je zajištěno, že pracovníci splňují všechny zákonné náležitosti pro svůj pobyt. Součástí služby je také koordinace při prodlužování víz a dalších dokumentů.

Tlumočení a podpora na pracovišti

Komunikace hraje klíčovou roli v efektivním začlenění pracovníků do nového prostředí. „Naši jazykově vybavení konzultanti či tlumočníci jsou k dispozici pro efektivní komunikaci mezi vámi a vašimi zaměstnanci ze zahraničí. Pomohou tak překonat jazykové a kulturní bariéry a zajistí, že všichni budou mít jasnou představu o svém pracovním



pobytu. Navíc nabízíme AI školení prostřednictvím avatarů, která jsou dostupná 24/7 ve více než 50 jazycích a přináší inovativní vzdělávací přístup s lepší zapamatovatelností, nižšími náklady a okamžitou dostupností,“ dodává Gabriela.

Zdravotní péče a ubytování

V případě zdravotních potíží je zaměstnancům poskytována podpora v podobě tlumočnicka, který je doprovází k lékaři a zajišťuje potřebnou komunikaci. Správa ubytovacích zařízení je rovněž součástí služby, aby se zaměstnanci mohli cítit jako doma a jejich pobyt v České republice byl co nejpříjemnější.

Praktická pomoc a adaptace na místní podmínky

Adaptace na nové prostředí zahrnuje také každodenní záležitosti, jako je pomoc s aktivací SIM karty, založením bankovního účtu a poskytováním praktických informací o životě v České republice – od cen potravin až po možnosti volnočasových aktivit.

„Zaměstnavatelé, kteří nezajistí podporu nejen v pracovních záležitostech, ale i mimo ně, riskují, že o své lidi přijdou. Konkurence se na tyto výkonné pracovníky zaměřuje, ale nechce podstupovat složité procesy spojené s jejich příjezdem. Věnovat pozornost službám péče se proto jednoznačně vyplatí,“ dodává Gabriela Hrbáčková. ■

WWW.HOFMANN-PERSONAL.CZ



PF 2025

Vůně Vánoc





ČESKÉ DUKÁTY

INSPIRACE

78

OTEVŘE SE OBOUCESTNÁ LINKA KARLÍN – BROADWAY?

Jane Bergère a Gabriel Barre | HDK

82

OBJEVTE KRÁSY ÚSTECKÉHO KRAJE

Brána do Čech

86

ENSANA: VIZE MODERNÍHO LÁZEŇSTVÍ

Patricie Irlveková | ENSANA



BEDŘICH SMETANA

Autor: Vojtěch Dostál, DiS.

Materiál: Au 986/1000

Hmotnost: 3,49 g

Průměr: 19,75 mm

Provedení: proof

Hrana: hladká / Náklad: 200 ks číslováno

Emise: 2024

WWW.CESKEDUKATY.CZ

FENOMÉN MUZIKÁL

OTEVŘE SE OBOUCESTNÁ LINKA KARLÍN – BROADWAY?

Praha zažila letos v listopadu muzikálovou jedinečnost – poprvé v historii se stalo, že evropská premiéra aktuálního světového muzikálového hitu se odehrála v Česku. Premiéra muzikálu Beetlejuice v Hudebním divadle Karlín ale může být skutečným milníkem i z jiných důvodů. Jde také o nejnáročnější a nejdražší karlínskou inscenaci. Ale především je potvrzením, že v Praze může vyrůst evropské muzikálové centrum.

Adéla Konvalinová a Petr Svoboda
archiv HDK

JANE BERGÈRE: V PRAZE VIDÍM TALENTY SROVNATELNÉ S BROADWAYÍ

Jak se vám líbil karlínský Beetlejuice?

Byla to opravdu úžasná inscenace. Gabe do toho vložil nové části, a ty tomu daly další rozměr, posouvají příběh kupředu, takže si myslím, že lidé budou schopni pochopit příběh lépe. Například jedna z mých neoblíbenějších rolí, kterou tam vložil režisér, a kterou jsme na Broadwayi neměli, je část, kde vidíme matku Lydie. To vneslo do show obrovskou lidskost a soucit, bylo to mimořádné. Celá ta situace, kdy tam je schodiště, které sestupuje z nebe, matka nemluví, jen je oblečená v bílém a stojí tam... Myslím, že to bylo velmi chytré. Je to samozřejmě šílený příběh, ale ve skutečnosti je to i příběh o ztrátě a rodině, vykoupení a soucitu. Je velmi dojemný, jen je vyprávěn prostřednictvím toho šíleného, bláznivého humoru. Komédie a tragédie jsou ale ve skutečnosti velmi úzce spojeny. Můžete se smát a plakat téměř současně. Je to skoro to samé. Svě dceři vždycky říkám: Víš, když jsi dobrá dramatická herečka, pravděpodobně jsi dobrá i komediální herečka, protože komedie a drama jsou si velmi podobné. Ale celé to představení je mimořádné, zmíním třeba ještě využití prostoru a choreografii... Protože ta inscenace je choreografův sen a noční můra zároveň. Je tam tolik tanečních částí, že je to opravdu obtížný kousek.

Dá se ta inscenace srovnat s vaší broadwayskou?

Zcela určitě. Celá podívaná je zde opravdu dobře udělaná a mimořádná. Třeba se mi líbí, jak je udělaná forbína, kde jsou na zemi modely vlaků a vesnice – to jsme na Broadwayi také neměli. A vizuální efekty, projekce a osvětlení, které udělal Ken Billington. S ním jsem v New Yorku hodně pracovala a on je prostě nejlepší. Úžasný. Zde na pódiu udělal se světly a různými projekcemi hodně vzrušující věci, inovativní a dechberoucí. Obecně je v této karlínské inscenaci tolik úžasných překvapení, že je opravdu mimořádná. Věděla jsem, že Egon s Gabem to udělají dobře, ale i tak jsem byla nesmírně příjemně... ne, neřeknu překvapená, protože jsem očekávala, že odvedou dobrou práci, ale byla jsem ohromena a potěšena. A mohu upřímně říci, že tohle je jedna z nejlepších inscenací, co jsem kdy viděla.

Ještě musím říct jednu věc: Scéna je dokonalá. Ano, scénografem je Dave z Londýna, který to nakreslil, ale člověk, který vše postavil, je ze Slovenska. A víte, co je famózní? Vy děláte Beetlejuice v repertoáru, takže ho hrajete dva týdny, pak hrajete další představení. A pak se vrátí Beetlejuice, nebo bude něco úplně jiného. Prostě každou chvíli něco jiného. A scéna musí být udělaná tak, aby tu manipulaci vydržela. To je něco, co my neznáme. Nemáme žádný sklad. Vždy, když skončíme jednu broadwayskou show, chce se mi plakat. Někdy to pošleme na částečnou recyklaci, ale většinou se to prostě vyhodí... Protože to nemůžete uložit v divadle a třeba něco použít později, skladovací prostor v New Yorku je strašně drahý. Je to hrozné, ale je vlastně lepší to udělat nanovo.

Co říkáte na české představitele hlavních rolí?

Zdejší Lydie se od té naší trochu liší. V první části hry o sobě říká, že je velmi zvláštní a neobvyklá dívka. Což ona je. Ale na Broadwayi hrála velmi podivně a neobvykle. Zdejší představitelce Lydie, Ines, je pouhých 18 let. Na jejím výkonu se mi líbilo, že

**Jane Bergère na
děkovačce premiéry
muzikálu Beetlejuice**



začínala také trochu divně a nezvykle, jak to má být. Ale jak hra pokračovala, proměnila se v lidskou bytost a někoho, kdo je také soucitný. Očividně truchlí po matce, touží po vztahu se svým otcem. Aby spolu začali být a neztratili maminčinu památku. Je to velmi dojemný příběh. Ines je opravdu skvělá. Nemá alternace, takže je fakt dobrá, že to zvládá. A pak mi někdo řekl, že by také chtěla jít studovat psychologii. To je skoro až neuvěřitelné. A samozřejmě, další postava, Beetlejuice – musíte být extrémně dobří, abyste byli stejně dobrý jako člověk, který měl tuto úlohu před vámi. Na Broadwayi ho hraje Alex Brightman, což je v New Yorku velká hvězda. Zajímalo mě, jak najdou někoho, kdo to dokáže zahrát stejně tak dobře. A Jan Sklenář? Je opravdu úžasný. Měla jsem možnost si s ním trochu promluvit a byla jsem ohromena. Je to přesně ten člověk, který se na tu roli perfektně hodí.

Můžete angažovat nějaké české herce na Broadwayi...

Ano! Proč ne? Talent celé skupiny je mimořádný. V New Yorku máme samozřejmě velké talenty... ale zdejší talent je opravdu srovnatelný s Manhattanem, s Broadwayí. A nechápu, proč by se tady nemohli stát mezinárodními. Takhle to děláme s Londýnem – z Lon-

**V NEW YORKU MÁME SAMOZŘEJMĚ
VELKÉ TALENTY... ALE ZDEJŠÍ
TALENT JE OPRAVDU SROVNATELNÝ
S MANHATTANEM, S BROADWAYÍ.**

Jane Bergère

dýna nám posílají herce, my posíláme herce ze Spojených států do Londýna. Proč bychom totéž nemohli udělat s Čechy?

Beetlejuice byla největší, nejsložitější a nejdražší karlínská produkce. Kde je ale v kontextu největší broadwayské produkce?

Když se Beetlejuice otevřel na Broadwayi, což bylo asi v roce 2018, byla to jedna z větších produkcí. A dnes, což je šest let poté, máme na jednu stranu spoustu velkých, komplikovaných produkcí. Ale na druhou stranu máme i menší produkce, protože je to všechno strašně drahé. Takže ano, Beetlejuice ve své době byl velmi drahá produkce i na Broadwayi. A vlastně nechápu, co tady Egon dokázal vyprodukovat. Je to určitě srovnatelné. Mohli bychom vzít tuhle show a mohli bychom ji dát ze dne na den na Broadway. Mohli bychom přivést všechny tyto herce na Broadway. A všem by se to líbilo.

Proč se Beetlejuice stal hitem, co myslíte?

Myslím, že je to velmi neobvyklé, a také, že oslovuje mladé lidi. Starší lidé si pravděpodobně nejprve myslí: Co to právě sledují? Neumím si to představit. Jiné představení tohoto typu jsem neviděla. I když jsem byla včera v hledišti, snažila jsem se podívat na některé starší lidi. Mladí lidé to milovali. Ale starší lidé to, myslím, zpočátku trochu nechápali. Ale pak asi pochopili. A myslím, že to tak bylo díky režii a objasnění, že tohle je příběh o rodině, ztrátě a přátelství.

Víte, ono je podle mě velmi důležité, aby se to líbilo mladým lidem, jako jste vy. Protože vy jste budoucnost divadelníků. Pořád děláme věci, které mají rádi hlavně starší lidé. Ano, problémem v New Yorku je, že mladí lidé nemají dost peněz, aby chodili na tato představení, protože u nás je to velmi drahé.

Co se stalo, že malá země jako Česká republika dostala licenci na hit, který se nehrál na velkých světových hudebních scénách. Obvyklý model je Broadway, West End, Německo a tak dále. Vy to musíte jako producentka vědět... Kdo za to může?

Jedno slovo: Egon. Egon přišel s Gabem. Potkali mě v New Yorku, byl to Gabeův nápad. Řekl: „Jane, můžeš nám pomoci?“ A já jsem jim řekla, že to ráda zkusím,

protože jsem pracovala i dříve s Gabem a líbí se mi všechno, co dělá. Řekla jsem, že se podívám, co můžu udělat. A Egon na tom velmi trval, tvrdě pracoval, aby získal práva. Nebylo to jednoduché. A samozřejmě jsem udělala to nejlepší, co jsem mohla, aby se to stalo. Byla jsem pak ráda, když se to povedlo, protože musíte mít tolik lidí, kteří souhlasí. A víte, oni jsou velmi hákliví na to, aby práva dávali. Pochopitelně nechtějí dát práva někomu, o kom si nemyslí, že bude schopen odvést dobrou práci a dosáhnout úspěchu. Někdo, kdo není z Londýna nebo New Yorku, musí dokázat, že to zvládne. A to není vůbec snadné. Egon to dokázal. Víte, na co vzpomínám? Stalo se to více než před dvěma lety. Už tehdy, když jsem se s ním poprvé setkala, řekl: „Dobře, pokud to dokážeme, musíš, Jane, přijít na premiéru.“ Odpověděla jsem, že děkuji, že je to hezké, ale upřímně jsem v to nevěřila. Hezký nápad, ale ono to není tak jed-

GABRIEL BARRE: KDYŽ PUBLIKUM MLÁDNE A JEVIŠTĚ ROSTE

Jak jste se vlastně jako Američan dostal k režirování v pražském Karlíně?

Začátek mojí spolupráce s Hudebním divadlem Karlín se datuje do roku 2007, kdy broadwayský skladatel Frank Wildhorn napsal rockový muzikál Jekyll a Hyde, který se hrál na Broadwayi více než pět let, což byla dlouhá doba, zvláště tehdy. A když se pak premiéra tohoto muzikálu konala v Praze, Franka sem pozvali. A ředitel a vizionář Hudebního divadla Karlín, Egon Kulhánek, tehdy Franka požádal, aby pro ně napsal představení podle Bizetovy opery Carmen, ale samozřejmě s použitím soudobé partitury, kterou pro ni Frank také vytvořil. A Frank zas navrhl mně, abych Carmen režíroval, takže to byla první show, kterou jsem tady v tom divadle dělal.

Dovedlo mě to k tomu, že jsem tady udělal čtyři nebo pět dalších představení, včetně české premiéry Aidy a nejnovějšího revivalu Jesus Christ Superstar, který už běží 12 nebo 13 let. Pak jsme ještě restartovali Carmen a také mi bylo ctí pro tuhle scénu připravit před pár lety český muzikál Legenda jménem Holmes, který napsal Ondřej Brzobohatý, jenž připravil také překlad momentálně aktuálního Beetlejuice.

Proč tenhle hitmuzikál oslovuje mladší publikum?

Zatím je o představení velký zájem a můžete slyšet v publiku od mladších lidí hodně ohlasů. Troufám si tvrdit, že se směje mládež, protože reagují na vtipy, které dnešním dospělým těžko dojdou. Postavy si třeba dělají legraci z textových zpráv a podobných věcí. U mladých lidí skutečně dochází k oživení popularity

téhle postavy, která je velmi neuctivá. Beetlejuice je svým způsobem jako dítě. Je velmi zlomyslný, ale chce lásku jako asi každý a mladí lidé se dokážou ztotožnit s jeho rebelskou povahou a smyslem pro zábavu a hru. V muzikálech – na rozdíl od hudebních filmů – skutečně řídí show hudba a v tomhle představení je 20 až 25 písní, které za to stojí.

A jsou v Karlíně světoví z hlediska technologie? Dnešní produkce se bez nejrůznějších efektů asi neobejdou.

Právě, že jsou. A já jsem nadšený i z toho, jak moc vedení divadla muzikálové budoucnosti věří, protože se mu podařilo i s pomocí magistrátu získat značné prostředky do vylepšení zvuku a osvětlení právě pro tuhle show. Poprvé za všechny ty roky, co zde pracuji, jsem mohl přivést kolegu z Broadwaye, takže přišel americký světelný designér Kenneth Billington, který má za sebou více než 100 broadwayských představení, a ten pomohl Egonovi a všem v této 150 let staré budově zhodnotit situaci z hlediska technického osvětlení. Přišel se seznamem věcí, které je třeba udělat, a nástrojů, které by zlepšily osvětlení. Zahrnovalo to náročnou rekonstrukci, ale Egon díky svým úžasným kontaktům byl schopen sehnat na ta vylepšení finanční prostředky. Všechna představení, která se zde konají, a všechny události, které se v tomto divadle dějí, budou z této investice těžit, takže opravdu rád řeknu, že jedna z věcí, které letošním představením Beetlejuice odhalujeme, není jen inscenace, která v České republice dosud nebyla k vidění, ale také úžasná nová technologie, která je nyní na vrcholu. Některé světelné technologie, které má dnes Hudební divadlo v Karlíně, mají totiž podle techniků jen v patnácti dalších divadlech na světě.

Čím to, že se některým megamuzikálům jako Fantom opery nebo Lví král daří dnes v horizontu dekád vydělat i miliardy?

Je důležité mít na paměti, že komerční divadlo je byznys. A jak platí v každém podnikání, pokud nevyděláváte peníze, nejste úspěšní. Trik divadla je přitom v tom, že jeho náklady jsou pořád dražší. Částečně se to vysvětluje požadavky odborů a také cenami nájmu, takže se říká, že pokud plánujete show s 16 miliony dolarů, tak to nemusí stačit. Ale jakmile začnete hrát, tak se vám mohou ty investice za nějaké dva roky vrátit.

noduché, je to běh na dlouhou trať. A když se mu to povedlo, opět byl velmi naléhavý. A jsem moc ráda, že byl, protože mi dopřál úžasný zážitek. Miluji to, co tu vidím. A jsem na to velmi hrdá. Všichni bychom měli být na tuto inscenaci velmi hrdí. Protože jde o špičkovou kvalitu a vynikající produkci. A lidé by to měli vidět, bude je to bavit. Je to velmi prvotřídní, famózní výroba. Přeji Egonovi a celému týmu vše nejlepší. Protože si zaslouží velkou gratulaci za to, že tuto show připravili. Velmi tvrdá dřina, která se ale vyplatila. Nemohli udělat lepší práci.

Muzikál je celosvětově velmi úspěšný typ divadla. Proč? A co na muzikálech přitahuje vás osobně?

Mě osobně? Už jako malou holku mě muzikály zajímaly. Hraji na klavír, harfu, violoncello, zpívám. Celý můj život byl zaměřen na klavír. Celý můj život byl zaměřen na umění. Byla jsem vychována jako dítě,

které mělo přístup k divadlu, hudbě a koncertům. Pocházím z hudebního prostředí, moje matka byla zpěvačka, otec hrál na mandolínu. Miluji, když mohu příběh vyprávět nejen slovy, ale i v písni. Byla jsem operní zpěvačka, a tak jsem chtěla spojit zpěv a herectví, což je pro mě to nejlepší, co můžete udělat. To je důvod, proč jsem se o to začala velmi zajímat a sama jsem byla dlouhou dobu umělcem. A pak jsem se stala producentem.

Co je muzikál vašeho srdce?

Obvykle ten, který dělám teď, nebo ten, který jsem udělala naposledy. Ale mám jich spoustu oblíbených. Byla jsem v muzikálu Maine a ráda jsem tu roli hrála. Miluji Kinky Boots. To je možná další show – promluví si s Egonem o tom, že tady udělám nějaké další představení. Máte skvělé divadlo, navíc sem získáváte talenty z Broadwaye, aby sem přišli, třeba jako Ken nebo Gabe... Všichni si začínají uvědomovat, že můžeme pracovat společně.

Takže ta linka Praha – Broadway, kterou jste zmínila, to nebyla jen slušnost?

Bože ne! Jsme spojeni s Londýnem, dělali jsme spoustu věcí v Austrálii a Koreji. Proč nejsme tady? ■

Asistent režie Jan Křehla a režisér Gabriell Barre při zkoušce muzikálu Beetlejuice



A tak každý hledá ten svůj velký hit, kde se dá. A produkce se snaží pořádat představení celá desetiletí, protože pak se v podstatě stanou franšízami a dělají repliky své show v mnoha dalších zemích. Jevišťe takovému globálnímu představení roste a může vydělat i slušné peníze.

Zítří se vracíte do Londýna... Ale jste Američan.

V Londýně teď s rodinou rok žijeme, protože jsme s manželkou a s komikem Bruceem Vilanchem během covidu vytvořili show, která používá náš text, ale především hudbu slavné countryové zpěvačky Dolly Partonové. Moje Tricia hraje v tomhle muzikálu pro dvě osoby právě Dolly. Je to příběh o jejím fanouškovi, ke kterému v jeho těžkém období takhle hvězda z plakátu na jeho zdi vstupuje. Měli jsme štěstí, že si Dolly našla čas na přečtení scénáře a že měla jedinou poznámku o vtipu, který nechtěla, abychom vyprávěli o jejím rodném městě Nashville, ale jinak nám poskytla práva na veškerou svou hudbu. Muzikál se jmenuje Here You Come Again, vloni jsme ho hráli po šesti divadlech v USA a teď to hrajeme v Británii. ■

NĚKTERÉ SVĚTELNÉ TECHNOLOGIE, KTERÉ MÁ DNES HUDEBNÍ DIVADLO V KARLÍNĚ, MAJÍ TOTIŽ PODLE TECHNIKŮ JEN V PATNÁCTI DALŠÍCH DIVADLECH NA SVĚTĚ.

Gabriel Barre

OBJEVTE KRÁSY ÚSTECKÉHO KRAJE

Ústecký kraj patří bez nadsázky k nejkrásnějším oblastem Čech. Do povědomí tuzemských i zahraničních turistů se sice dostává jen zvolna, díky tomu ale patří mezi oblasti, které netrpí dnes tolik zatracovaným overtourismem.

 -red-
 Ústecký kraj



Ať už jste milovníkem přírody, historie, či aktivního odpočinku, Ústecký kraj vám má rozhodně co nabídnout. Jakýsi zlatý čtyřlístek tvoří Krušné hory, Labská stezka, České Švýcarsko a historická města na řece Ohři. A nejen to! Nacházejí se tu hned dvě oblasti zapsané na Seznamu světového dědictví UNESCO – Krušné hory a Žatecko.

Hory a doly

Krušné hory jsou oblíbeným cílem turistů nejen díky krásné krajině, ale i pro své jedinečné památky, upomínající na historii těžby nerostů. V roce 2019 byly Krušné hory po obou stranách státní hranice zapsány na Seznam památek UNESCO jako „Hornický region Erzgebirge/Krušnohoří“. Tato oblast byla po staletí významným centrem těžby stříbra a dalších kovů, což zanechalo bohaté dědictví v podobě starých šachet, hornických měst a technických památek. V Krušných horách poznáte, že i těžba může krajinu obohatit.

Kromě toho nabízejí Krušné hory široké možnosti pro turistiku a sport. Turisté mohou vystoupat na vrcholky hor nebo se toulat hustými lesy, zatímco cyklisté ocení hustou síť cyklostezek i nové vybudované trailparky, jako jsou Klíny a Klínovec. V zimě se hory mění v lyžařský ráj, a to jak pro milovníky sjezdovek, tak i pro běžkaře, jimž jsou k dispozici upravené a značené běžecké trati. Nejznámějšími lyžařskými středisky jsou Klíny, Telnice nebo Bouřňák.



- 1** Krása podstávkových domů Lužických hor a Českého Švýcarska
- 2** Vrch Mědník v Krušných horách
- 3** Štola Starý Martin v Krupce
- 4** Žatec s nejmenší chmelničkou na světě



Brána do Čech

Labská stezka patří k nejoblíbenějším cyklotrasám nejen v České republice, ale i v celé Evropě. V Ústeckém kraji prochází malebnou krajinou podél řeky Labe, která nabízí nádherné scenérie, zejména v oblasti Porta Bohemica – Brány Čech. Zdejší stráně jsou proslulé vinicemi a zavítat sem během vinobraní je opravdu zážitek. Centrem místního vinařství je nádherné historické město Litoměřice. Labská stezka sleduje tok řeky a vede v podstatě po rovině, proto je ideální pro velké i malé cyklisty.

Příroda znovu ožívá

Národní park České Švýcarsko vytváří společně s německým Saským Švýcarskem takřka pohádkovou oblast pískovcových skalních měst, hlubokých soutěsek a malebných říček. Jejím symbolem je Pravčická brána, největší pískovcový skalní most v Evropě, která nabízí úchvatná panorámata. České Švýcarsko je ideálním místem pro pěší turistiku i horolezectví. Oblíbené jsou plavby na lodičkách po říčce Kamenici, která vede romantickými soutěskami a končí ve Hřensku. Díky dobře značeným turistickým trasám je park přístupný i pro rodiny s dětmi i méně zkušené turisty.



5



6

5 Mariina vyhlídka,
Jetřichovické skály

6 Labská stezka měří
v Ústeckém kraji
téměř 100 kilometrů
a projet ji můžete za
jeden až tři dny.

7 Pohled z vyhlídky
Rudolfův kámen

8 Kadaň



7



8

Dnes je návštěva Českého Švýcarska o to zajímavější, že zde návštěvníci mohou sledovat, jak se příroda vlastními silami vzpamatovává z ničivého požáru, který oblast postihl v roce 2022. Absence lesního porostu také otevírá dosud neznámé pohledy na skalní útvary, dříve zakryté vegetací.

Královská města na Ohři

Řeka Ohře protéká Ústeckým krajem a podél ní leží trojice jedinečných historických měst: Louny, Žatec a Kadaň. Každé z nich se může pochlubit bohatou historií i architektonickými památkami. Louny jsou známé svým pozdně gotickým chrámem sv. Mikuláše, který vévodí panorámatu města. Žatec, založený na místě přemyslovského hradiště, si zachoval svou středověkou dispozici, včetně osobité židovské čtvrti. Je rovněž proslulý jako centrum chmelařství, proto byl v roce 2023 zapsán na Seznam UNESCO jako součást „Krajiny žateckého chmele“. Kadaň je obklopena mimořádně zachovalými hradbami, včetně brány a katovské uličky. Místní dominanta, kadaňský hrad, je připomínkou významného středověkého sídla.

Ústecký kraj má opravdu turistům co nabídnout po celý rok. Ať už vás lákají přírodní krásy Českého Švýcarska, lyžování a cykloturistika s trochou adrenalinu v Krušných horách, pohodový rodinný výlet na Labské stezce, nebo historie ve městech na Ohři, je ideálním místem pro dovolenou. Neváhejte a objevte Ústecký kraj ve všech podobách – a ve všech ročních obdobích! ■



ENSANA: VIZE MODERNÍHO ČESKÉHO LÁZEŇSTVÍ



Díky přírodnímu bohatství, odborníkům i tradici mají české lázně pověst míst, která léčí nejen tělo, ale i duši. Jaká je však jejich budoucnost v dynamicky se měnícím světě 21. století? Jak mohou obstát v konkurenci moderních wellness center, a přitom si zachovat svou jedinečnost? O tom s Patricií Irlvekovou, obchodní a marketingovou ředitelkou společnosti Léčebné lázně Mariánské Lázně a této společnosti, patřící ke skupině Ensana Hotels.

✉ Valerie Saara 📷 archiv Ensana

České lázeňství má ohromnou tradici, ale z té se žít nedá. Kde může být jeho budoucnost?

V propojení historického dědictví s moderními technologiemi a přístupy. Lázeňství již dávno není jen záležitostí léčby chronických nemocí, ale má ambice stát se místem prevence, regenerace a relaxace. Ostatně, naše skupina je toho nejlepším důkazem,

Léčebné lázně Mariánské Lázně – spojení toho nejlepšího z tradičního lázeňství s moderními technologiami a metodami

protože v posledních letech se stále více orientujeme na nabídku, která se přizpůsobuje požadavkům našich klientů. Pomáhají nám v tom i inovační technologie, protože jedním z trendů jsou moderní diagnostické metody, které umožňují detailní analýzu zdravotního stavu návštěvníků, a na základě toho pak naši lázeňští odborníci nabízejí personalizované léčebné plány. Tradiční procedury z přírodních léčivých zdrojů, jako jsou vodní uhlíčitě a suché uhlíčitě koupele a rašelinové zábaly, přitom doplňují moderní procedury, jako například unikátní diagnostický a terapeutický přístroj Pelvi Power.

Může být příležitostí pro moderní lázeňství důraz na prevenci a zdravý životní styl? Nebo je to naopak konkurence?

Z našeho pohledu je to jednoznačně příležitost. S nárůstem civilizačních chorob, jako jsou obezita, stres, či kardiovaskulární onemocnění, se zvyšuje poptávka po programech zaměřených na zlepšení životního stylu. Lázně mohou být v prevenci nemocí velmi účinným nástrojem. Vznikají zcela nové lázeňské programy, zaměřené právě tímto směrem. Nepopírá to primární léčebnou funkci, ale zdůrazňuje to širší možnosti současné prevence.

Není ale na překážku poměrně konzervativní lázeňská atmosféra?

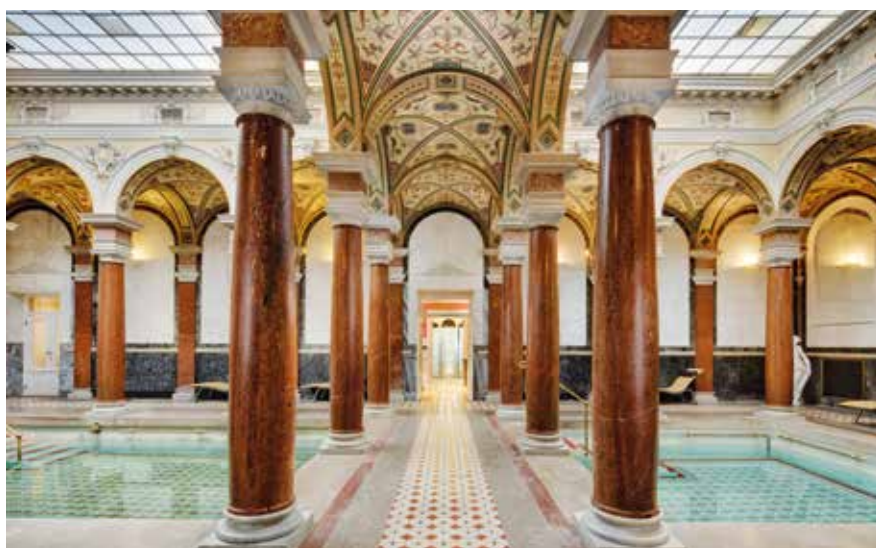
Ale i ta se výrazně mění. Uvedu jako příklad naše Ensana hotely v Mariánských Lázních, které hostům nabízejí kombinaci zážitků. Jedinečné prostory, vysokou odbornost personálu, moderní technologie, výjimečné přírodní zdroje, špičkovou kvalitu gastronomie a prvotřídní služby. To není žádná lázeňská strnulost, jak ji známe ze starších filmů, to je moderní lázeňská atmosféra.

Komplexní zážitek pro moderního klienta?

Přesně tak. Moderní lázeňský zákazník očekává komplexní zážitek, který zahrnuje nejen zdravotní péči, ale i kulturní a gastronomické aktivity. Lázeňská města proto stále více rozšiřují svou nabídku o festivaly, koncerty, výtvarné výstavy a gurmánské zážitky. Právě to, že lázně se stávají živými společenskými centry, může přitáhnout mladší generaci, která lázně často vnímá jako místo určené pouze pro seniory.

Hodně se diskutuje o prostoru pro prevenci ve firmách...

Zatím u firemní klientely převažuje spíše zájem o wellness služby než o lázeňské, ale i v tomto ohledu je znatelný posun. Zatím vyhrávají masáže a naše jedinečné Římské lázně, ale naše nabídka je pestrá a hosté, kteří skutečně chtějí něco udělat pro své zdraví, objevují i typicky lázeňské možnosti. Víte, já to přirovnávám



k autoservisu – my jsme dříve byli zvyklí jezdit do servisu až s porouchaným autem. Dnes, kdy je pro nás auto nezbytností, jsme si zvykli jezdit do servisu i preventivně. Objevili jsme, že se nám to vyplatí. Když takovou péči dopřejeme svému autu, že bychom ji nedopřáli sami sobě? A proč ne i svým zaměstnancům? Myslím, že služby pro firemní klientelu jsou pro lázeňství významnou příležitostí. ■



ČESKÉ DUKÁTY

NAŽIVO

90

MĚSÍC PESTRÉ A VYVÁŽENÉ KUCHYNĚ

Jitka a Ladislav Vítoulovi | VÁPENKA VITOUL

92

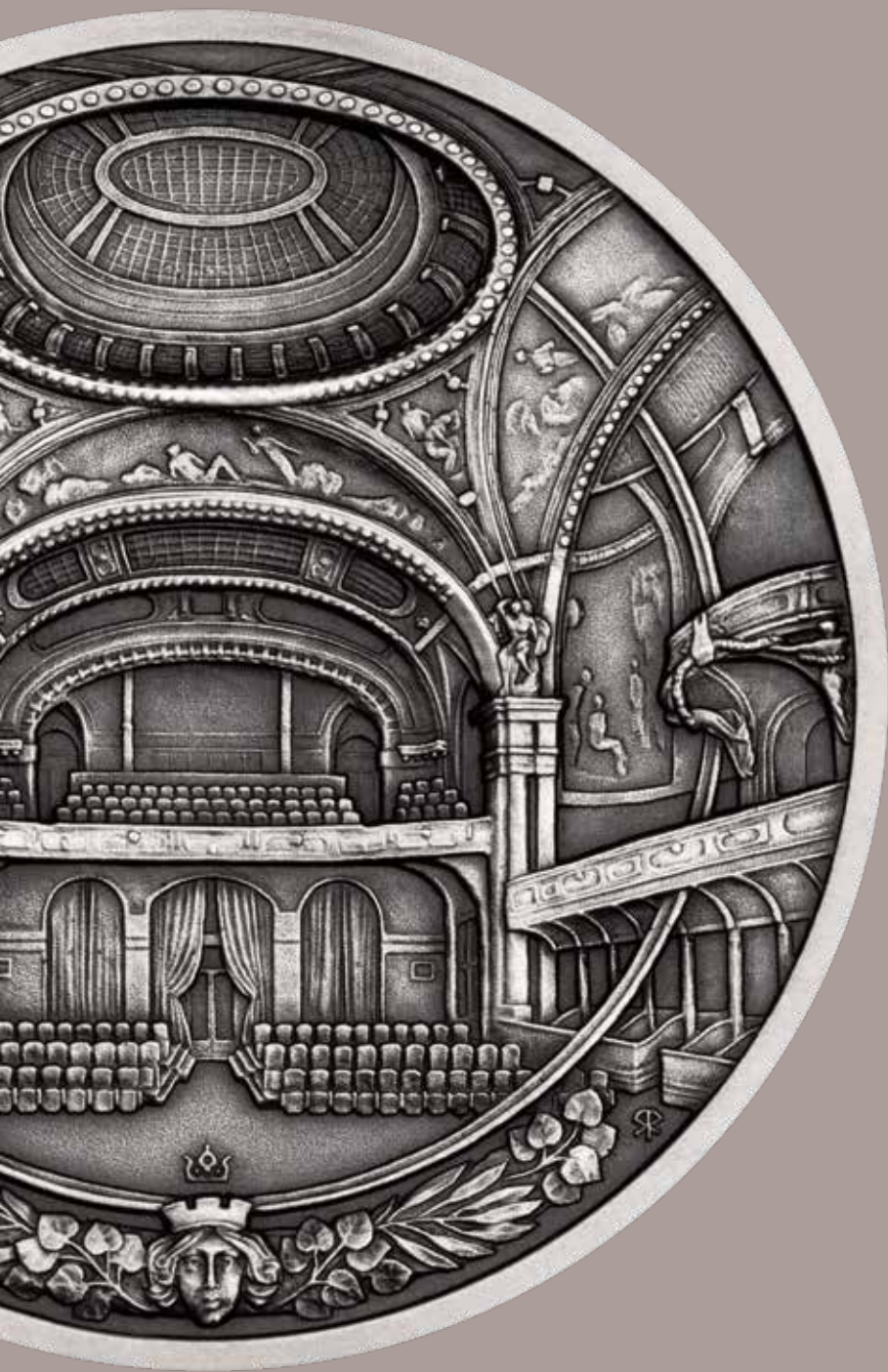
UNIKÁTNÍ MASERATI NA VLASTNÍ KŮŽI II

Zdeněk Blažek | REPLAST

94

KIWAMI NO GI TEN

Křest titulů mediální divize agentury COT group



OBECNÍ DŮM

Autor: Asamat Baltaev

Materiál: Ag 999/1000

Hmotnost: 40 g

Průměr: 37 mm

Provedení: patina

Hrana: hladká / Náklad: 150 ks číslováno

Emise: 2024

WWW.CESKEDUKATY.CZ



NOVÝ STYL STRAVOVÁNÍ NA ZKOUŠKU

MĚSÍC PESTRÉ A VYVÁŽENÉ KUCHYNĚ

Manželé Jitka a Ladislav Vitoulovi, majitelé firmy Vápenka Vitoul, jsou velmi zaměstnaní lidé. I proto se rozhodli vyzkoušet na jeden měsíc krabičkovou stravu od společnosti Zdravé stravování. Zeptali jsme se jich, jak pokus probíhal a jak jim jídlo chutnalo.

✍️ Jakub Jukl

📷 archiv Zdravé stravování a manželů Vitoulových



Účastnili jste se experimentu s krabičkami Společnosti Zdravé stravování. Jaké jsou vaše dojmy?

JV: Ano, krabičkovou stravu jsme odebírali po celé zemi, to jsme věděli, že nikam nevyjždíme, že budeme mít čas. Když to shrnu, za mě to byla značka ideál. Já bych moc ráda pokračovala, ale k nám do vesničky firma krabičky nezaváží. Znamenalo by to každý den jezdit pro krabičky do Olomouce, to je 20 minut tam a 20 minut zpátky.

LV: Být to v Praze, tak neváháme.

JV: Pro ženy, které vědí, co to je stát denně u plotny, je to úplná bomba. Je poznat, že jídlo je vyvážené, že to dělají lidé, kteří tomu rozumí.

LV: A jídlo má fantastickou, překvapující chuť.



JV: Ano, určitě chválím pestrost jídelníčku, i to, že si můžete sestavit denní menu podle svých potřeb. Já třeba hodně snídám, ale moc nevečeřím – a to všechno si můžete v jídelníčku zohlednit.

Pozorovali jste nějaký úbytek váhy?

JV: Určitě, shodili jsme s manželem oba, já asi 4 kg a manžel kolem 6 kg. Takže můžu potvrdit, že i na tohle krabičky od Zdravého stravování fungují dobře. Je vidět, že to mají dobře propočítané, jak pro lidi, kteří chtějí zhubnout, tak i pro alergiky nebo např. sportovce.

Podstoupili jste před začátkem diety nějaké testy?

JV: Původně jsme měli, u Zdravého stravování je to standard, ale nakonec jsme to z časových důvodů ne-

zvládli. Takže jsme to nakonec konzultovali jen ústně, dali jsme jim svá data a poslali vše ohledně zdravotního stavu a domluvili jsme se na osobních preferencích. Je moc dobré, že si člověk může zadat, jestli chce třeba více nebo méně masa, více zeleniny a podobně. Všechno je podřízeno tomu, aby to lidem chutnalo.

Měli jste s krabičkovou dietou nějaké předchozí zkušenosti?

JV: Ne, tentokrát to bylo poprvé. Musím se přiznat, že jsem byla na začátku trochu skeptická. Víím od kolegyně nebo od kamarádek, jak vždycky říkaly: „Už mi ty krabičky našťestí končí...“ nebo „Vyzkoušela jsem to na týden a už to nechci prodlužovat.“ Ale Zdravé stravování má ty krabičky opravdu chutné. Takže jak jsem říkala, bylo mi líto, že už nám to končí.

Komu byste Zdravé stravování doporučili?

JV: Každému, kdo chce změnu. Tohle není dieta, nějaké omezování se v jídle, tohle je nový životní styl. ■



UNIKÁTNÍ MASERATI NA VLASTNÍ KŮŽI II

Sliby se mají plnit (nejen) o Vánocích. A tak plníme, co jsme v minulém vydání slíbili. Pravidelní návštěvníci křtů našeho magazínu ví, že během akce mohou obdivovat vystavené vozy značky Maserati. Dvěma vybraným čtenářům jsme se rozhodli zážitek z luxusní značky výrazně zintenzivnit. Na celý víkend si vozy půjčili – a nás samozřejmě zajímaly jejich dojmy.

✍ Daniel Mrázek
📷 Michal Břicháč

V minulém čísle jsme si představili elektrické SUV Grecale Folgore. Druhým vozem, které si jeden z našich čtenářů vyzkoušel, je sportovní automobil GranTurismo Modena. I v jeho případě si představme, jak ho popisují oficiální stránky výrobce: „Výkon a kultivovanost tvoří jeden celek. Jeho mimořádně pohodlná sedadla z hladké kůže byla navržena tak, aby se mohutný kokpit modelu GranTurismo Modena stal útočištěm luxusu, který jde na dračku. Tmavé akcenty z jasanové břízy s povrchovou úpravou s otevřenými póry přidávají další vrstvu přitažlivosti na pohled i na omak.“ Vyzkoušel si ho Zdeněk Blažek: „Vlastním sportovním autem německé provenience, většinou jde o Mercedesy a Porsche. V garáži mám i japonský Lexus. Tohle auto je ale designově daleko progresivnější, hezčí, zaoblenější, zkrátka na jedničku,“ pochvaluje si.

Spojení časů

Jedním z hlavních záměrů designérů při projektování vozu GranTurismo Modena bylo zdůraznění italského ducha. Povedlo se jim to i v nečekaných detailech. Například vyšívání vzor v polstrování interiéru na první pohled připomíná nahodilě překřížené čáry, ale ve skutečnosti se jedná o poctu slavnému umělci žijícímu na pomezí středověku a novověku Michelangelovi, konkrétně jeho náměstí Campidoglio, které vybu-



SPORTÁKY JSOU OD TOHO, ABY ČLOVĚK ZAŽIL POCIT KRÁSNÉHO ZRYCHLENÍ, POCIT BEZPEČÍ V ZATÁČKÁCH I PŘI VYSOKÉ RYCHLOSTI A TAKÉ, ABY SI POSLECHL KRÁSNÝ ZVUK MOTORU.

doval na nejmenším, ale zároveň nejspíše nejznámějším římském pahorku Kapitolu. Mimo jiné vyniká zajímavou dlažbou, kterou tvoří vzory vzniklé právě ze zaoblených a překřížených čar. Stejně jako v automobilu... Designéři tak ztvárnili spojení velikosti minulosti s inovacemi budoucnosti. Prolínání věků vynikne o to více, když se dozvíme, že ačkoli vzor dlažby Kapitolského náměstí Michelangelo navrhl, a to na počátku 16. století, realizace se dočkal až v roce 1940.

Síla 490 koní

Pod kapotou vůz schovává motor V6 Nettuno o objemu 3,0 litry se dvěma turbodmyčadly, který dosahuje výkonu až 490 koní. Z nuly na sto kilometrů v hodině zrychlí za necelé čtyři vteřiny, konkrétně 3,9, a dokáže vyvinout rychlost až 302 kilometrů za hodinu. „Vůz GranTurismo Modena je vybaven jízdními režimy COMFORT, GT a SPORT, které umožňují přejít od klidné jízdy a maximálního pohodlí k co nejvzrušivějšímu zážitku. V režimu Sport zajišťuje příkaz Launch Control okamžitou akceleraci, která je mistrovsky zvládnuta tak, abyste zažili vzrušení ze závodního startu,“ vychvalují vůz stránky výrobce. A co na to Zdeněk Blažek? „Auto jsem protáhl z Plzně k šumavskému Špičáku, v době, kdy silnice byla prázdná. Jelo se mi s ním velice dobře, krásně sedí na vozovce. I ve vyšší rychlosti se v zatáčkách cítíte bezpečně. Moc se mi líbil motor, šel za plynem, byl pružný a měl dobrý zvuk.“

Do jisté míry je omezující fakt, že na českých veřejných komunikacích si sportovní vůz zcela naplno nevyzkoušíte. Legálně by vám tachometr neměl ukázat více než 130 kilometrů za hodinu. K čemu tedy sportáky jsou? „Sportáky jsou od toho, aby člověk zažil pocit krásného zrychlení, pocit bezpečí v zatáčkách i při vysoké rychlosti a také, aby si poslechl krásný zvuk motoru. No a zejména my Západočeši to nemáme daleko do



Německa, které na dálnicích žádné rychlostní limity nemá. Takže tam můžeme legálně vyzkoušet, co to auto umí,“ uvažuje Zdeněk Blažek.

Ačkoli byl s autem velmi spokojený, přesto by některé věci na něm udělal jinak. I on se potýkal s poněkud nepraktickým infotainmentem: „Podle mého názoru je auto přespříliš digitalizováno, téměř na nic není tlačítko. I hlasitost rádia ovládáte pomocí jedné z obrazovek. Toto mi jako staršímu šoferovi nevyhovuje.“ Zároveň se mu večer vybila autobaterie, ačkoli vůz celý den používal. Auto má totiž mnoho energeticky náročných čidel, a tak někdy ani třísetkilometrová jízda na dobítí baterie nestačí. „Tohle by se stávat nemělo,“ posteskl si.

Kdo si auto užije?

GranTurismo Modena je podle Zdeňka Blažka obzvláště vhodný pro milovníky italských aut. Ve světě sportovních vozů by ale nemělo jít o nováčky, k jeho řízení a ovládání jsou potřeba zkušenosti. Zejména každý řidič musí být natolik osobnostně vyzrálý, aby dokázal správně vyhodnotit, kdy si užít rychlost, a kdy naopak nohu z plynu sundat. Bezpečnost a ohleduplnost k ostatním účastníkům silničního provozu přece musí být na prvním místě. ■

KŘEST MAGAZÍNU
BE THE BEST

KIWAMI NO GI TEN





Výstava dokonalých dovedností, jak zní překlad japonského názvu, byla pomyslným vyvrcholením listopadového křtu magazínu Be the Best. Ten se odehrál – pro mnohé možná překvapivě – na špičkové privátní klinice Health Plus.

✔ Petr Karban
 📷 Michal Hrubý

1 Karel Muzikář (Comenius), Gabriela Ben Ahmed, Eva Frindtová, Petr Karban (všichni COT group), Jana Havrdová (Hospodářská komora ČR) a Tereza Smetanová (Amundi)

2 MUDr. Pavel Šnajdr (Klinika Health Plus)

3 MUDr. Oldřich Šubrt (Klinika Health Plus)

4 Křest s jedinečnou výstavou vyvolal značný zájem

5 Malířka Klára Stodolová byla trpělivou průvodkyní výstavou všem, kteří měli zájem

Nicméně ta volba byla velmi příhodná. Vždyť sama klinika je příkladem úspěšného podnikatelského projektu. Její zakladatel Oldřich Šubrt není jen skvělým zdravotnickým manažerem, ale také milovníkem a sběratelem umění. I proto je klinika také výjimečnou galerií a kurátorka zmíněné výstavy Magdalena Schnitzerová zde již několik let představuje zajímavé umělce.

Tentokrát to byli malířka Klára Stodolová s výtvarníkem Pavlem Trnkou. Oba čerpají ve svém díle z japonské tradice, kde se estetická dokonalost snoubí s hlubším filozofickým významem. Jde o přístup, který přesahuje čistě vizuální dojem, zdůrazňuje osobní růst a zlepšování dovedností jako cestu k mistrovství. Tedy něco, co provází všechny úspěšné projekty.

Lepší místo bychom pro křest magazínu, který se zaměřuje na úspěchy českých (nejen) podnikatelů, hledali těžko. ■





6

6 Pěva Holancová (Proteco nářadí)

7 Ladislav Chodák (ADAX Fond firemního nástupnictví)

8 Martin Holcát (FN Motol)



7



8



9

9 Lukáš Drlík (Zdravé stravování) a David Fogad (ADAX Fond firemního nástupnictví)

10 Michal Harničár

11 Adam Liška (Aero Vodochody)



10



11



12

12 Jan Syrový (Trustav) a Libor Knap (Proteco nářadí)

13 Egon Kulhánek (Hudební divadlo Karlín)

14 Jana Nováková (Trustav), Miloslava Procházková (Avanti Floors) a Bronislava Paučková (Farmak)



13



14

ADRESÁŘ

- ABF** 2
Dělnická 213/12
170 00 Praha 7
www.abf.cz
- ALUKOV** 18
Orel 18
538 21 Orel
www.alukov.cz
- BABYPOINT** 16
Konětopy 62
262 31 Milín
www.babypoint.eu
- BDO** 48
V Parku 2316/12
148 00 Praha 4
www.bdo.cz
- COMENIUS** 34, 38
UN House, nám. Kinských 6
150 37 Praha 5
www.comenius.cz
- COT GROUP** 2, 8, 75, 94
Garden Eleven,
Kubánské náměstí 11
100 00 Praha 10
www.cot.cz
- CYMEDICA** 28
Pod nádražím 308 /24
268 01 Hořovice
www.cymedica.com
- ČESKÉ DUKÁTY**
..... 6, 42, 46, 52, 66, 76, 88
Rýdlova 1237/24
251 01 Říčany u Prahy
www.ceskedukaty.cz
- DELOR** 20
Uruguayská 416/11
120 00 Praha 2
www.delor.cz
- ENSANA** 86
Masarykova 22
353 01 Mariánské Lázně 1
www.ensanahotels.com
- ERA** 24
Průmyslová 462
530 03 Pardubice
www.era.aero
- FOSFA** 5, 44
Hraniční 268
691 41 Břeclav 4
www.fosfa.cz
- HOTEL MANDARIN
ORIENTAL** 99
Nebovídká 459/1
118 00 Praha 1
www.mandarinoriental.com/en/
prague
- HK ČR** 72
Florentinum, Na Florenci 2116/15
110 00 Praha 1
www.komora.cz
- HOFMANN PERSONAL** 74
Husova 7
602 00 Brno
www.hofmann-personal.cz
- HOKAMI** 22
Ampérova 464
463 12 Liberec
www.hokami.cz
- HUDEBNÍ DIVADLO
KARLÍN** 78
Křížkova 10/283
186 00 Praha 8
www.hdk.cz
- KLINIKA HEALTH+** 94
Kartouzská 3274/10
150 00 Praha 5
www.healthplus.cz
- KRAUS DAVID** 60
www.davidkrausstudio.cz
- LOM PRAHA** 50
Tiskařská 270/8
108 00 Praha 10
www.lompraha.cz
- MASERATI PRAHA** 92
U Prioru 1046/1a
161 00 Praha 6
www.maseratipraha.cz
- MEFFERT** 26
Do Čertous 2627/9
193 00 Praha 9
www.meffert.cz
- NUTREND** 32
Chválkovice 604
779 00 Olomouc
www.nutrend.cz
- ORIENTA** 68
Vodičkova 1277/19
110 00 Praha 1
www.orienta.net
- PRAGUE AESTHETIC
CLINIC** 65
Višňová 1957/25
140 00 Praha 4
www.pragueclinic.cz
- PRAGUE BOATS** 100
Dvořákovo nábřeží
110 00 Praha 1
www.prague-boats.cz
- REICHEL ROBERT** 62
www.hcverva.cz/robert-reichel
- RENOMIA** 11
Holandská 874
639 00 Brno
www.renomia.cz
- RICOM GAS** 14
Trnkova 3143/119f
628 00 Brno
www.ricomgas.cz
- SMARTWINGS** 59
K letišti 1068/30
161 00 Praha 6
www.smartwings.com
- STASTO** 1, 54
K Náklí 512
257 41 Týnec nad Sázavou
www.stasto.cz
- STUDIO LHOTSKÝ** 12
Pelechov 56
468 22 Železný Brod
www.lhotsky.cz
- UNICREDIT** 30
Želetavská 1525/1
140 92 Praha 4
www.unicreditbank.cz
- ÚSTECKÝ KRAJ** 82
Velká hradební 3118/48
400 02 Ústí nad Labem
www.kr-ustecky.cz
- ZDRAVÉ STRAVOVÁNÍ** 90
J. z Poděbrad 978
696 62 Strážnice
www.zdravestravovani.cz



MOLEKULY ŽIVOTA: OBJEVTE SÍLU ČESKÝCH BYLIN VE SPA MANDARIN ORIENTAL, PRAGUE

Spa Mandarin Oriental, Prague představuje nový koncept procedur nazvaný **Molekuly života**, který byl vytvořen společně s **Levandulovým údolím**. Vyzkoušejte unikátní rituály inspirované léčivými účinky českých bylin ve spojení s moderními vědeckými poznatky a zkušenostmi terapeutů. Ošetření jsou ideální pro péči o tělo a celkovou relaxaci, která přináší okamžitou úlevu od stresu a přispívá k regeneraci celého organismu.



Mandarin Oriental, Prague
Nebovidská 459/1, Malá Strana, 118 00, Praha, Česká republika
Rezervujte na: +420 233 088 655, moprg-spa@mohg.com



PRAGUE BOATS

SINCE 1990

PLNOU PAROU VPŘED **ELEKTRICKÝMI LODĚMI**



- Vyhlídkové i gastronomické plavby
- Unikátní, plně elektrické katamarány
- Nejmodernější flotila lodí v Evropě
- Pravidelné plavby i firemní eventy



www.prague-boats.cz

