

# Živý Foxconn

1/2024

Proč ESG?  
Protože přírodu  
máme jen jednu

FOXCONN





## Milé kolegyně, milí kolegové,

také vám po zimě zlepšilo náladu, že už se zase prodlužuje den, slunce nabírá na síle a do přírody se začínají vracet pestré barvy? O to víc si všímáme prostředí kolem nás. Uvědomujeme si, jak moc nás příroda „nabíjí“. Ale i to, že není jen zdrojem vody, potravin, elektřiny, ale i spolehlivou lékárnou duše. Proto je životnímu prostředí, jeho ochraně i udržitelnosti ve všech sférách života věnována část tohoto vydání. Obsáhlé téma zastřešuje tajemná zkratka „ESG“. Možná sami trochu tápete, co přesně znamená. Buďte si jisti, že nejste jediní. I to je důvodem, proč jsme se na tato tři písmena a jejich význam podívali z různých úhlů pohledu.

Jako obvykle se pak na dalších stránkách našeho časopisu vracíme k tomu, co se nám všem v poslední době povedlo, a jako bonus pro vás zpracováváme i volnočasová témata, při kterých si můžete oddychnout a možná i nabrat novou inspiraci. V prvním vydání tohoto roku vám navíc představíme dvě novinky: rubriku Cizí kraje, ve které vám vždy jeden z našich zahraničních kolegů představí svoji domovinu, a hravou stránku s autorskými ilustracemi, která jak věříme, potěší vaše děti.

Přeji vám příjemné čtení i spousty energie do dalších dní.

**Lenka Brychtová**  
Šéfredaktorka

## OBSAH

### 03 KDY A KDE:

Pozvánky na volnočasové akce v regionech Pardubicka a Kutnohorská

### 04-06 ŽIVĚ Z FOXCONNU:

Naši kolegové hvězdami tchajwanské show!

50. výročí vzniku společnosti Foxconn

Proč je dobré kamarádit s JIROU

Ocenění nejlepších dobrovolníků

Vaše postřehy jsou živou vodou firmy: Compliance a rok 2023 v číslech

### 07-15 TÉMA:

Všichni o ESG mluví, ale víme vůbec, o co jde?

Jak se narodilo miminko „ESG“ aneb trochu historie

Slovník „ESGéštiny“, jazyka přítomnosti a budoucnosti

Mají se skotu servírovat narcisy?

Pravdy a omyly o ESG, které pobaví, potěší, překvapí

ESG v praxi: Naše cesta k udržitelnosti

Je jen jedna Země a při její ochraně může každý začít sám u sebe...

### 16-18 (ROZ)HOVOR:

Jakub Trnka: Všichni, firmy i jedinci, nesou kvůli našim dětem zodpovědnost za životní prostředí

Slušnost není slabost, firemní kultura pomáhá nám všem

### 19-20 MĚNÍME:

Slušnost není slabost, firemní kultura pomáhá nám všem

Co je nového v divizi D?

Working environment

### 21-29 SPOLEČNĚ

Foxcon Stars: opět jsme hledali hvězdy mezi našimi kolegy

Zlatá medaile pro Maidarjava

Nasanbayara

Soutěž s programem doporučení zaměstnance je zpět

Nepřehlédněte změny příspěvku na „penzjiko“

Vyhodnocení soutěže: Známe nejlepší dobrovolnické příběhy

MultiSportka, vstupenka ke zdravému životnímu stylu

Hudba, smích a skvělá zábava!

Lucie Sládká: „Jsem do Pythonu už dlouho zamilovaná“

### 30-31 Z DIVIZÍ

Zamyšlení viceprezidenta Johna Gallaghery k aktuálním otázkám divize F

Continuous Improvement Awards 2023

Lean, Kaizen a Zero Defect staví dům!

### 32-33 CIZÍ KRAJE

Jak se žije našim kolegům, kteří přichází do Foxconnu z cizích krajů

Mini dotazník pro paní Narantsoo Yadmaa

### 34-37 V POHODĚ:

6 kroků k tomu, abyste s menší bolestí zvládali prohry a odmítnutí

6 mýtů nebo pravd o hubnutí a tloustnutí

Óda na háčky, jehlice a klubka

Zaháčkovány v charitě

### 38 MOZKOVNA

Křížovka a sudoku

### 39 MOZKOVNA PRO DĚTI

Pomůžeš mamince najít její miminko?

Sledujte nás  
na sociálních  
sítích »



## V hlavní roli běh

I letos jsme partnerem Pardubického vinařského půlmaratonu, ve kterém je už předem vítězem každý, kdo vyběhne. 17. ročník tradičního mezinárodního běžeckého závodu v ulicích města Pardubic přinese kromě Mistrovství ČR mužů a žen v půlmaratonu a dalších běhů také závod pod záštitou naší společnosti „ČP PARA v půlmaratonu se společností Foxconn“.

[www.pardubickyvinařskypulmaraton.cz](http://www.pardubickyvinařskypulmaraton.cz)

13. 4. 2024  
Pardubice

## Kačky opět na vodě

Naše společnost i letos finančně podporuje oblíbený benefiční závod malých žlutých kačenek s názvem Pošli kačku. Akce v režii Oblastní charity Kutná Hora má za cíl podpořit děti se zdravotním znevýhodněním. Umožňuje jim rozvinout jejich potenciál a najít cestu ke spokojenému životu. Přijďte i vy poslat po vodě svoji kačku a pomozte dobré věci.

[www.poslikacku.cz](http://www.poslikacku.cz)

4. 5. 2024  
Kutná Hora

## Akce s vůní exotiky

Již potřinácté Pardubice oslaví rozličné kultury a jejich chutě. Festival Multikulturní týden vytváří prostor pro netradiční setkání různých kultur, vzájemné poznávání a neopakovatelné zážitky. Pro návštěvníky bude i letos připraven pestrý program obsahující hudební i taneční vystoupení, sportovní aktivity, ochutnávky jídel, výstavy, filmové projekce, debaty, autorské čtení či výtvarné dílny.

[www.facebook.com/multikulturnityden](http://www.facebook.com/multikulturnityden)



18.–24. 5.  
2024  
Pardubice

20.–21. 5.  
Pardubice

27.–28. 5.  
Kutná Hora



## Pestré chutě světa

Srdečně vás zveme na čtvrtý ročník dvoudenního Foxconn Street Food Festivalu, který pořádáme pro naše zaměstnance. Jako obvykle se můžete těšit na příjemné posezení s kolegy, hudební doprovod, a hlavně na výborné jídlo.

## Slavíme Den dětí

Kolegy z pardubického i kutnohorského závodu srdečně zveme na 23. ročník oblíbeného Dětského super dne, který proběhne na Dostihovém závodišti v Pardubicích. I letos je Foxconn partnerem této akce. Těšit se můžete na více než 20 soutěžních stanovišť se spoustou odměn i dáreků a bohatý doprovodný program. Hlavními hvězdami budou Michal Nesvadba, Pigy & Lily, dětská hvězda Adélka Hesová a Youtuber Pokeccc.

[www.detskysuperden.cz](http://www.detskysuperden.cz)

8. 6. 2024  
Pardubice

## Kutná Hora stříbrná

V červnu proběhne tradiční velkolepá slavnost Královské stříbření Kutné Hory, která navrácí toto české královské horní město na začátek 15. století. Na dva dny ožívá celé město i královské sídlo v mincovně ve Vlašském dvoře fiktivním příběhem příjezdu a vzácné přítomnosti českého a římského krále Václava IV. s jeho dvorem. Aktéři i diváci se tak navrací do doby, kdy byla Kutná Hora na vrcholu prosperity.

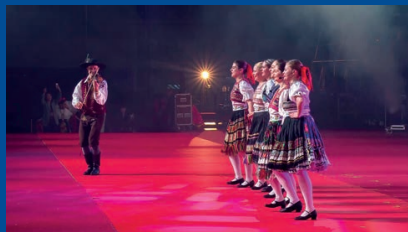
[www.stribreni.cz](http://www.stribreni.cz)

22.–23. 6.  
2024  
Kutná Hora

## Naši kolegové hvězdami tchajwanské show!

Zástupci naší společnosti – **Kristýna Šimáčková a Pavel Šálek** – zazářili na grandiózní **Year-end party na Tchaj-wanu**, kterou každoročně pořádá naše mateřská společnost Foxconn pro své zaměstnance a jejich rodinné příslušníky.

Více než 30 000 diváků si přišlo užít tuto velkolepou show, která zároveň připomněla 50. výročí založení Hon Hai Technology Group. Oslavy byly letos výjimečné i díky vystoupení kolegů z Evropy, Ameriky, Mexika, Vietnamu a Indie, kteří se na pódiu připojili ke známým místním zpěvákům. Evropský tým složený z našich dvou kolegů a dalších kolegyň z Foxconn



Slovakia a Foxconn Hungary si připravil folklórní taneční vystoupení, doprovázené zpěvem a živou hrou na housle v podání Pavla Šálka. Jejich výkon sklídl bouřlivý potlesk! Na závěr naše skupina překvapila speciálním bonusem, když publiku zazpívala tradiční tchajwanskou píseň. Děkujeme našim kolegům za skvělou reprezentaci naší obchodní jednotky v zahraničí! ■

Text: Lenka Brychtová, PR a komunikace



**Posuďte sami, jak se vystoupení našich kolegům povedlo »**

# 50. výročí vzniku společnosti Foxconn: Příběh inovací a růstu

V roce 1974 se v Tchaj-wanu zrodila společnost, která se stala jedním z předních světových průmyslových gigantů. Hon Hai Technology Group, známá také jako Foxconn, jejíž součástí je i Foxconn Česká republika, oslavila v únoru své padesáté narozeniny!



Společnost založil v roce 1974 tchajwanský podnikatel Terry Gou. V té době začínala jako malá firma specializující se na výrobu elektronických komponent. Postupem času se však rozrostla do gigantických rozměrů a stala se jedním z největších světových výrobců elektroniky.

Od svého založení vybudovala Hon Hai Technology Group rozsáhlou síť výrobních a výzkumných center po celém světě, včetně Číny, Indie, Japonska, Vietnamu, Malajsie, Mexika, USA. V roce 2000 tento seznam rozšířila také Česká republika, když zde byl otevřen nejprve závod v Pardubicích a o několik let později v Kutné Hoře. Společnost se na globální úrovni stala klíčovým partnerem pro mnoho technologických lídrů a stala se nepostradatelným hráčem v elektronickém průmyslu. V průběhu let svoji působnost rozšířila do různých odvětví, včetně informačních technologií, telekomunikací, sportovní elektroniky, elektromobility, robotiky a dalších. Tato diverzifikace ji učinila odolnější vůči změnám na trhu a umožnila jí přizpůsobit se novým trendům.

Společnost má dnes celosvětově přes 150 dceřiných společností a poboček ve více než 20 zemích a stala se jedním z největších zaměstnavatelů soukromého sektoru s působností téměř na všech kontinentech. Díky svému zaměření na výzkum a vývoj vlastní více než 54 tisíc patentů. Pyšní se také množstvím mezinárodních ocenění a uznání. Současným generálním ředitelem a předsedou představenstva je pan Young Liu, významný podnikatel a inovátor, který se k Foxconnu připojil v roce 2007.

Toto významné výročí si připomíná také Foxconn Česká republika. Jsme nesmírně hrdí na to, že jsme členem rodiny společností Hon Hai. Stejně tak jsme hrdí na to, že můžeme vyzdvihnout přínos našich zaměstnanců, zákazníků a partnerů, kteří jsou již více než dvě desetiletí nedílnou součástí této celosvětové mozaiky. Těšíme se na pokračování této pozoruhodné cesty! ■

Text: Lenka Brychtová, PR a komunikace



# Proč je dobré kamarádit s JIROU

**Software JIRA, vyvinutý původně v Austrálii, se začal ve Foxconnu využívat v roce 2018. Jde o chytrého pomocníka při reformě administrativy. Na vše, co je s ním spojeno, jsme se zeptali Jana Šafáře, který má tento systém v naší společnosti na starosti.**

## Zkuste představit JIRU někomu, kdo s ním ještě nepracoval. Jednou větou.

Ve své nejjednodušší formě jde o jakousi digitální nástěnkou, na kterou kolegové „větší“ své různé žádosti a reklamace, kterým se říká tikety.

## Jak se ve Foxconnu za těch sedm let, kdy se využívá, ujala?

Pro představu, minulý rok šlo do JIRY celkem 189 796 tiketů. Evidujeme téměř 900 uživatelů s licencí a celkově ji používá zhruba 2800 lidí.

## Pro člověka z IT jsou všechny novinky vzrušující. Jaké pocity jste měl vy sám, když jste se s tímto softwarem setkal poprvé?

Začnu tím, že původně „ajták“ nejsem. Dvacet let jsem se věnoval hokeji. Když mi pak všechny plány zrušil Covid-19, dalo mi šanci oddělení SWD ve Foxconnu, kde jsem nakonec zakotvil. Jsem za tuto příležitost vděčný a moje práce mě naplňuje. S JIROU jsem se tedy seznamoval od nuly a za pochodu, nicméně teď jsem – sportovní terminologií – její velký fanďa.

## V čem ji firma využívá nejvíce?

Zatím vítězí nahlašování chyb, a teprve za nimi jdou další úkony, jako třeba řízení projektů, reporting, plánování kapacit, přehled a řízení úkolů apod. Což je vzhledem k jejím širokým možnostem škoda.

## V čem je její největší síla?

Právě v tom, že zbavuje zbytečné administrativy všechna oddělení napříč Foxconnem. Patří sem předávání informací k veškerým podkladům pro audity a účetnictví a k reportům. Když potřebujete analýzu nákladů podle hierarchie projektu, JIRA vše rovnou zpracuje třeba na fakturu. Jiní kolegové ji využívají při správě aktiv ve svých „cost centrech“.



Dále podporuje čtečky čárového kódu třeba na výrobní lince. Když se objeví chyba, odkáže naskenovaný QR kód přímo na „incidentový formulář“ s předvyplněnými údaji pro každou linku.

## V čem je přínosná JIRA pro střední a vyšší management?

Třeba tím, že v JIRA máme „advance roadmaps“ neboli plánování skrz týmy a projekty. Důležitá je i tvorba „dashboardů“ – řídicích panelů, typu grafického uživatelského rozhraní se statistickými údaji a grafy. Teď právě se chystá proces, který zbaví všechny ve firmě zbytečného papírování spojeného s výkazy služebních cest.

## Co JIRA a ekologie?

O tom by mohlo vyprávět právní oddělení, které ji využívá na maximum a definitivně se zbavilo papírových smluv a šanonů. Náš tým totiž dokázal propojit JIRU s dalším námi spravovaným nástrojem – Confluence. Automaticky generované dokumenty z JIRA se tedy ukládají do virtuálních „šanonů“ právě v této bezpečné webové aplikaci.

## Nic není jen růžové. Co naopak vnímáte jako nevýhodu?

Jde o intuitivní software, ale někoho může trochu odrazovat, že funguje v angličtině.

Respektuji, že ji každý neovládá a má zase jiné kvality, proto se snažíme některé věci do češtiny přepisovat, ale zkratka z té angličtiny vychází.

## A co finanční stránka?

V minulém roce se nám podařilo získat 50% slevu, a to díky akademickým licencím, na které mají nárok firmy, které spolupracují se středními a vysokými školami. JIRA je tedy pro všechny nyní ještě dostupnější. ■

Rozhovor připravila: **Lenka Brychtová, PR a komunikace**



## Hokejový bonbonek na závěr

Jan Šafář žije ve volných chvílích hokejem. Ještě v průběhu svých vysokoškolských studií pracoval na mezinárodní hokejové akademii jako event manager. Po studiích založil s jedním kamarádem firmu Czech Jets. Koho zajímá jeho „druhý život“ za branami Foxconnu, snadno si z veřejných zdrojů dohledá další informace o jeho úspěších a zahraničních cestách za hokejem. Držíme palce i v této sportovní kariéře.

## Ocenění nejlepších dobrovolníků 2023

**Vloni jsme opět lámali rekordy v oblasti dobrovolnictví a jsme na vás pyšní!**

Celkem 411 dobrovolníků napříč všemi divizemi odpracovalo neuvěřitelných 3733 hodin. Celkem jsme pro vás připravili 54 akcí. Pomoc směřovala oblastním charitám, životnímu prostředí v našem okolí, sociálně slabým rodinám, seniorům, uprchlíkům nebo opuštěným a raněným zvířatům.

18. prosinec 2023 pak patřil těm, kteří se na našich rekordních číslech podíleli nejvíc. I tentokrát jsme se sešli v BeFitu, abychom společně zhodnotili končící rok a připomněli si, kde všude jsme společně podali pomocnou ruku. Poté jsme ocenili největší srdcaře: Tatyánu Kiják, Vadyma Kryshtaliana a Šárku Doležalovou. Všichni tři v rámci Help Days strávili na dobrovolnických akcích nejvíce času a všichni reprezentují divizi G. K nim se i tentokrát přidali Dita Erbenová a Michael Zajíc, kteří dlouhodobě pomáhají ve svém volném čase místním neziskovým organizacím. Naše díky si zaslouží i jejich vedoucí, kteří jim dobrovolnictví umožňují a podporují je v něm. Všichni od nás získali jako poděkování body do Cafeterie, ale také pozvání na hokejový zápas, kde jsme společně fandili HC Dynamu. A zřejmě jsme mu přinesli štěstí, protože porazil svého soupeře 8:2. ■

Text: Radka Svobodová, Compliance, PR a komunikace



## Vaše postřehy jsou živou vodou firmy: Compliance a rok 2023 v číslech

**Další rok je za námi. Pojďme se společně ohlédnout, co všechno nám přinesl.**

### Podněty

Počet podnětů dosáhl čísla 887. Stížnosti tvořily 47 %, dotazy 39 %, komentáře 11 % a pochvaly 3 %. Díky vám došlo k rekordním 100 konkrétním akcím či změnám, které vedly k vylepšení pracovního prostředí nás všech uvnitř i vně pracovišť.

### Jak s námi komunikujete

Zvítězil Foxportál, odkud k nám putovalo 81 % všech podnětů. 8 % tvořily e-maily a 4 % osobní kontakt. 3 % z vás využilo webové stránky. Využívání schránek na podněty naopak významně kleslo na necelé 1 %. Názory s námi ovšem sdílíte i telefonicky, přes sociální sítě, nebo prostřednictvím odborového svazu. 78 % podnětů bylo bohužel anonymních. Stojí za připomenutí, že vždy chráníme identitu oznamovatele, a navíc autory neanonymních podnětů zařazujeme do čtvrtletního slosování o 2500 Kč jakožto odměnu za pomoc při zlepšování našeho pracovního klimatu. Tak se příště nebojte pod váš podnět podepsat.

### Proaktivní sběr zpětné vazby

V roce 2023 jsme takto oslovili 552 našich kolegů a 121 zaměstnanců našich dodavatelů, kteří zastupovali 15 různých národností.

### Audity

Ve spolupráci s týmem EHS jsme vloni hledali prostor pro zlepšení v rámci 2 interních auditů a 8 auditů našich dodavatelů. Předcházela jim organizace tří RBA workshopů. Letos v únoru jsme pak ocenili dodavatele za nejlepší výsledek auditu a nejlepší spolupráci v rámci uzavírání zjištění. Ocenění si tentokrát odnesly společnosti Manuvia, Manpower a M2C.

### Pomoc komunitě

Rok 2023 se nesl i ve znamení pomoci druhým. Na Pardubicku a Kutnohorsku jsme finančně či materiálně podpořili různé aktivity více než 7,5 miliony Kč. Pomohli jsme tak mnoha neziskovým i státním organizacím, městu Pardubice a Kutná Hora, ale také několika jedincům a studentům. ■

Text: Radka Svobodová, Compliance, PR a komunikace



# Všichni o ESG mluví, ale víme vůbec, o co jde?

**Také se stydíte otevřeně přiznat, že vám není úplně jasné, co ty zkratky znamenají? Jaký obsah se za nimi skrývá? Ano, jde o „udržitelnost“. Ale čeho, kdy, jak a proč? Pojďme si o tom popovídat.**

Že se klima mění, vnímá na vlastní kůži i ten, kdo odmítá sledovat televizní zpravodajství. Možná unikne informacím, že jsou extrémní meteorologické události jako vlny veder, přívalové deště, silné bouřky, sucho nebo povodně stále častější a intenzivnější. I tak si ale musel všimnout, že už v Česku zasněženým zimním měsícům jako z obrázků Josefa Lady odzvonilo. Nebo že si léto svými vedry občas nezadá ani se Španělskem.

## Kde se ESG vzalo?

Ve vědecké komunitě panuje shoda, že lidská populace k těmto změnám významně přispívá. Současně stoupá tlak, aby veřejní činitelé dopady globálních změn klimatu neignorovali, a naopak nabízeli konkrétní řešení. Snahy o „udržitelný přístup“ tedy nejsou módním výstřelkem zástupců úzké části politického spektra. Naopak: chránit životní prostředí a chovat se zodpovědně a ohleduplně se stalo základem firemní kultury mnoha společností. Nejen formálně a „papírově“.

## Když se řekne udržitelnost

Málo se ví, že nejde jen o zbytečné přelety letadel a jízdy aut vyrábějících zplodiny ani o množství krav vypouštějících ze svých útrob do vzduchu metan. Do „udržitelnosti“ spadá i ohleduplnost k jiným lidem. Na pracovišti i v soukromí. Vše souvisí se vším a v tomto duchu jsme tím pomyslným správcem, kterému byla příroda pouze propůjčena. Dobrý správce přemýšlí, co může dělat teď hned pro to, aby předal planetu dětem, vnukům a pravnučkám v lepším stavu, než ji převzal. Anebo aspoň ne v horším.



## Co s tím má společného Evropská unie

Proto přišla Evropská komise se závaznými standardy, které jsou stejné pro všechny firmy sídlící a podnikající v Evropské unii od jejich určité velikosti. ESG, zvaná též „zelená tranzice“ (přeměna v jiný přístup k životnímu prostředí), je dnes z velké míry formována právě v Evropské unii. Známy je pojem Green Deal (zelená dohoda) opředěný mnoha mýty. Ve skutečnosti jde o soubor politických iniciativ,

díky kterým by měla být Evropa v roce 2050 „klimaticky neutrální“. Přeloženo do češtiny: vyprodukuje jen tolik skleníkových plynů, kolik jich příroda dokáže sama absorbovat. Jde o utopii? To se dozví příští generace právě v roce 2050. V návaznosti na Green Deal Evropská unie kontroluje a mění dosavadní zastaralé právní předpisy tak, aby šly zmíněné ambiciózní cíle splnit. ■

Text: Denisa Prošková, COT group

# ESG



## ENVIRONMENTAL (životní prostředí)

### Sem patří:

1. spotřeba energie
2. emise skleníkových plynů
3. ochrana vodních zdrojů
4. podpora biodiverzity
5. znečištění a nakládání s odpady



## SOCIAL (sociální faktory)

### Sem patří:

1. pracovní podmínky, nediskriminace a rovnost příležitostí
2. zdraví a pracovní podmínky při práci
3. ochrana lidských práv
4. ochrana osobních údajů
5. sociální vztahy
6. dodavatelsko-odběratelské vztahy
7. produktová odpovědnost
8. odpovědnost vůči místní komunitě



## GOVERNANCE (způsob vedení společnosti)

### Sem patří:

1. nezávislost vrcholového vedení
2. nezávislost postupů pro prevenci a detekci neetického a korupčního chování
3. audit a kontrola procesů
4. odměny zainteresovaným stranám
5. práva akcionářů
6. etické jednání

## 6 cílů, ke kterým musí aktivita přispívat

1

ke zmírnění  
změny klimatu

2

k přizpůsobení  
se změně klimatu

3

k přechodu na oběhové  
hospodářství, včetně  
prevence vzniku zbytečných  
odpadů a jejich recyklace

4

k prevenci a omezování  
znečištění

5

k udržitelnému využívání  
a ochraně vodních  
a mořských zdrojů

6

k ochraně a obnově  
biologické rozmanitosti  
a ekosystémů



# Jak se narodilo miminko „ESG“ aneb trochu historie

**Říká se, že kdo nezná historii, je nucen si ji zopakovat. Co se týče ochrany životního prostředí, lidstvo na reparát šanci nemá. Téma ESG si proslapává svoji cestu již dlouho, jeho putování však bylo velmi pozvolné a plné klíček i slepých uliček. Na obrátkách nabírá až v posledních letech.**

## 18. století – novorozenec průmyslové revoluce, začíná se opatrně řešit „E“

ESG přišlo na svět v osmnáctém století spolu s průmyslovou revolucí. Ta se na svém vrcholu ocitla v rozmezí let 1760 až 1860 a přinesla různorodé výsledky. Pozitivní byl trvalý růst příjmů. Negativní to, že dostávalo na frak životní prostředí. Průmyslová výroba nadměrně znečišťovala ovzduší i vodu, a tím ničila ekosystémy. I toto téma začalo mezi lidmi rezonovat, protože znečištěná voda i půda měly vliv na jejich zdraví. Odvrácenou tvář průmyslové revoluce byl nárůst chudiny, která se do měst hrnula s vidinou, že si polepší. Bydlela v nepředstavitelných hygienických podmínkách, kde se šířila tuberkulóza

a jiné choroby... Stav byl neudržitelný i pro zaměstnavatele.

## 19. století – čas k nadechnutí, puberta a o slovo se hlásí „S“ a „G“

Na scénu pozvolna přichází „S“ a „G“ – důraz na sociální aspekty a lepší řízení, kdy je potřeba vydělávat a konkurovat, ale také se lépe starat o zaměstnance a nějak toto vše propojit. Pracovní doba klesá z otřesných 16 hodin na kratší. Během první poloviny 19. století se pohybuje v rozmezí 12–14 hodin. Přímo úměrně se získáním aspoň trochy volného času roste touha lidí nepracovat jen pro holé přežití. Sílicí snaha o zavedení osmihodinové pracovní doby vyvrcholila 1. května 1886 stávkou 300 000

dělníků v americkém Chicagu. Americké odbory ji jako standard stanovily v květnu roku 1886. Situace se k lepšímu ale měnila jen pomalu. Ještě před první světovou válkou 10–12 hodin denně pracovali lidé zcela běžně a podmínky a bezpečnost práce se příliš neposunuly. 28. října 1918 zaniklo Rakousko-Uhersko a narodilo se Československo a už 19. prosince 1918 zavádí na našem území zákon 91 zlomový předpis, podle kterého pracovní doba „nesmí trvat zásadně déle než osm hodin během čtyřadvaceti hodin, nebo nejvýše čtyřicet osm hodin týdně.“ V zákoníku práce se v tomto znění udržel i po politických změnách v roce 1948 až do roku 1965.

## 20. století – ESG vstupuje do plnoletosti

Rozvoj ESG v průběhu 20. století ovlivnily konkrétní události a trendy. Po druhé světové válce vznikly nové organizace, jako například Světová banka, které se více soustředily na témata udržitelnosti a ochrany životního prostředí. V té době také začaly vznikat první mezinárodní dohody o ochraně životního prostředí. Sem spadá například Montrealský protokol. V 70. a 80. letech ožil zájem o ESG ve spojení se zrodem organizací jako Mezinárodní organizace pro standardizaci (ISO), která se začala soustředit na vytváření standardů pro reporting ESG faktorů. V té době vznikaly také první investiční fondy, které ESG faktory zohledňovaly. Jaký bude další osud tohoto ESG „dospěláka“? To má v rukou právě naše generace. ■



# Slovník „ESGéštiny“, jazyka přítomnosti a budoucnosti

V každém oboru se používají specifické odborné termíny a zkratky. Lidé z branže občas propadnou dojmu, že tomu přece rozumí „každý“. Nerozumí a je to normální.

## CSRD směrnice neboli Corporate Sustainability Reporting Directive

Tato směrnice mění pravidla podávání zpráv podniků o udržitelnosti. Nově nastavuje ESG reportování. Právě od tohoto právního aktu se odvíjí podrobnější požadavky na podávání zpráv podle již zmíněných ESRS standardů. Nefinanční reportování bude nově podléhat povinnému auditu.

## ESG

Zaštiňuje postoje a principy vedení firem, kterým je vlastní zodpovědnost za budoucnost planety. Jedná se o celý soubor přístupů, který má pomáhat firmám informovat o tom, jak se jim daří fungovat udržitelně. Co konkrétně znamenají zkratky ESG, je podrobně vysvětleno na stránkách 7 a 8.

## Green Deal neboli Zelená dohoda

Jde o politickou iniciativu Evropské komise. Jejím cílem je dosáhnout klimatické neutrality, tedy stát se prvním klimaticky neutrálním blokem na světě, a to do roku 2050. Jedná se o závazek všech 27 členských států EU, kterou podpořila Evropská rada složená z jejich vrcholných hlav, včetně našeho českého premiéra. Proč k tomu došlo? Globální oteplování je problém, který se dá řešit pouze tím, že všechny státy světa nebudou do atmosféry vypouštět více emisí skleníkových plynů, než kolik z ní dokážou odstranit. Smyslem a cílem dohody je, aby se Evropská unie stala do roku 2050 prvním „klimaticky neutrálním blokem“. Mezikrokem této klimatické neutrality EU je snížit unijní emise

skleníkových plynů o 55 % oproti roku 1990. Mělo by se to dotknout spousta odvětví, včetně stavebnictví, potravinářství, dopravy, energetiky nebo biologické rozmanitosti.

## IPCC – Mezivládní panel pro OSN pro změnu klimatu

Jeden z nejdůležitějších mezinárodních orgánů věnujících se problematice změny klimatu, který seskupuje vědce z celého světa. Jeho úkolem je definovat problémy a upozorňovat na to, co by se mělo řešit. Klíčovými výsledky práce IPCC jsou komplexní hodnotící zprávy, které panel publikuje vždy s odstupem několika let.

## Scope 1 – přímé emise

Jedná se o aktivity, které spadají pod danou firmu. Jde o kontrolu emisí, které se uvolňují přímo do ovzduší. Zahrnují například emise z kotlů či generátorů spalujících fosilní paliva ve firmě. Dále emise z mobilních zdrojů (např. automobilů) vlastněných firmou. Patří sem i emise z průmyslových procesů.

## Scope 2 – nepřímé emise ze spotřeby energie

Emise spojené se spotřebou nakupované energie (elektriny, tepla, páry či chlazení), které nevznikají přímo ve firmě, ale souvisí s aktivitami firmy.

## Scope 3 – další nepřímé emise

Emise, které jsou následkem aktivit firmy a které vznikají ze zdrojů mimo kontrolu či vlastnictví firmy, ale nejsou klasifikovány jako Scope 2. Jde např. o nákup a dopravu nakupovaného materiálu od dodavatelů nebo služební cesty. ■





# Mají se skotu servírovat narcisy?

## Pravdy a omyly o ESG, které pobaví, potěší, překvapí

Nejvíc se bojíme toho, co neznáme, nebo tomu nerozumíme. Pojdme se teď podívat na některé „zaručené“ informace, které „jedna paní povídala“, nebo kolují na sítích.



### 1 Pro oteplování planety jsou bezprostřední hrozbou krávy produkující metan.

#### ✓ PRAVDA

Ano. Metan má vliv na globální oteplování a krávy jej produkují během procesu trávení. Odhaduje se, že polovina emisí metanu ve Velké Británii pochází právě od nich. Celosvětově se na emisích podílí ze 14 procent. Bez mléka a masa skotu by ale v mnoha částech světa hrozil hladomor. Co s tím?

### 2 Plynatost u krav snižuje požívání narcisů.

#### ✓ PRAVDA

Vědci při zkoumání ekologického řešení kravské metanové aféry narazili právě na tyto květiny. Výzkumy naznačují, že výtažky z narcisů přidávané do krmiva hovězího dobytka snižují emise metanu až o 96 procent.

### 3 Povinný ESG reporting je pro firmy zátěž a snižuje jejich konkurenceschopnost.

#### ✗ OMYL

Jak ukazují transparentní průzkumy mezi firmami, opak je pravdou. Nejnovější analýzy společností dokazují, že dodatečné náklady na povinný ESG reporting jsou ve vztahu k celkovým nákladům velmi malé a úměrné velikosti společnosti. Navíc firmy přiznávají konkurenční výhodu u získávání nových klientů a státních zakázek.

### 4 Češi mají jen malé povědomí o Green Dealu

#### ✓ PRAVDA

Podle průzkumu STEM ví společnost o závazcích České republiky v souvislosti s tzv. „zelenou dohodou“ minimum. Dále jen 17 procent oslovených vědělo, že Česko se v posledních 60 letech otepluje dvakrát rychleji, než je celosvětový průměr. Pouze 7 procent je obeznámeno

s tím, že naše země produkuje v přepočtu na jednoho obyvatele více emisí skleníkových plynů než Čína, Indie nebo Velká Británie.

### 5 Zveřejňování informací podle EU standardů se nebude týkat většiny firem ještě několik let.

#### ✗ OMYL

Původně měla být směrnice CSRD účinná do roku 2023 pro všechny velké společnosti v Evropské unii. Finální směrnice nakonec datum odložila o další rok a navrhla postupné zavádění reportingu, který začal nabíhat podle velikosti a typu firmy od roku 2024 a bude pokračovat do roku 2026. V příštích letech se uvolní více než půl bilionu eur určených k dosažení klimatických a environmentálních cílů pro rok 2030. Firmy, které s reportingem neváhaly, mají v přístupu k těmto financím výhodu. ■

Text: Denisa Prošková, COT group



# ESG v praxi:

## Naše cesta k udržitelnosti

Jak můžeme jako společnost lépe chránit naši planetu, starat se o lidi kolem nás a mít spravedlivější a transparentnější řízení? Prozkoumejte spolu s námi příklady aktivit v oblasti **ESG**, kde **E** představuje projekty související s životním prostředím, **S** iniciativy se sociálním aspektem a **G** aktivity spojené se způsobem řízení společnosti.

### E

V průběhu roku 2023 jsme v prostorách pardubické budovy P1 nainstalovali 2360 nových **led svítidel**, čímž jsme snížili spotřebu elektřiny a ušetřili 19 t CO<sub>2</sub> za rok. K výměně stávajících světel za led svítidla došlo loni také napříč naším kutnohorským závodem, kde ušetříme až 963 t CO<sub>2</sub> ročně.

V roce 2024 budeme usilovat o získání certifikace „UL2799 Zero Waste to Landfill“ v rámci pardubického závodu (kutnohorský závod bude následovat v budoucnu). Jde o mezinárodní standard, který má za cíl **minimalizovat množství skládkovaného odpadu**. Díky tomu budeme mít potvrzenou vysokou úroveň recyklace a tepelného využití, a to až 98 %.

V roce 2023 proběhlo v pardubických budovách několik akcí, které pomohly **snížit spotřebu tepla**. Šlo o výměnu drátoskla v pardubické hale P2 „Hard Tool“ a dále o výměnu starých jednoduchých oken za okna s trojsklem v budově P3A.

Od roku 2022 nakládáme s energiemi v souladu s ISO 50001, což je **mezinárodní norma pro systémy hospodaření s energií**, která organizacím poskytuje nástroj pro optimalizaci energetické účinnosti a podporu efektivnějšího hospodaření s energií. Pomáhá nám identifikovat významné zdroje energie a snižovat emise skleníkových plynů.

Náš vozový park se pyšní dvěma elektromobily, které využíváme jako sdílená auta na služební cesty. V areálu naší společnosti v Kutné Hoře a Pardubicích disponujeme několika dobíjecími stojany. Tímto způsobem podporujeme rozvoj **elektromobility** a šetrný přístup k životnímu prostředí.

Ve výrobních prostorách našeho kutnohorského závodu došlo k výměně staršího typu kompresoru vyrábějícího stlačený vzduch za nový **pokročilý typ kompresoru**, který je výrazně efektivnější. Díky tomu jsme docílili výrazného poklesu spotřeby elektrické energie v naší výrobě.

**Solární panely** nejenže snižují množství nakupované elektřiny, ale zároveň snižují emise z toho plynoucí. Ve Foxconnu Kutná Hora probíhá instalace panelů o celkovém výkonu 999 kWp, které vyrobí ročně 940 MWh elektrické energie a sníží emise o 356 t CO<sub>2</sub>. Letos zahájíme stavbu fotovoltaické elektrárny na střeše pardubické budovy P1 o instalovaném výkonu 450 kWp, což umožní snížit emise o cca 180 t CO<sub>2</sub> za rok.

Také další investice v rámci kutnohorského závodu v podobě osazení **frekvenčního měniče na stávající chladíče** pomohla snížit nejen spotřebu elektrické energie, ale přinesla i řadu dalších kvalitativních benefitů.

V budově datového centra SafeDX je nainstalováno tepelné čerpadlo, do kterého proudí **odpadní teplo** ze dvou vnitřních rozvodů. Využívá se především během podzimu a zimy k vytápění administrativní části budovy. Díky tomu se může elektrický kotel využívat pouze v krajních případech, kdy venkovní teplota klesne hluboko pod bod mrazu. Dochází tím ke snižování spotřeby elektrické energie i uhlíkové stopy.



## S

Velký důraz klademe na **bezpečnost a ochranu zdraví při práci** (BOZP), která hraje klíčovou roli při zajišťování wellbeingu zaměstnanců a souladu s právními předpisy. Jde o nedílnou součást systému řízení naší společnosti, která je rovněž obsažena v Politice SER (Social and Environmental Responsibility) a Etickém kodexu naší společnosti. V rámci externích auditů ISO 45001 a RBA v oblasti BOZP dlouhodobě dosahujeme velmi dobrých výsledků.

Pro naše zaměstnance připravujeme **edukativní kampaně v oblastech ESG** formou článků, kvízů nebo videí. Jde např. o tematiku ochrany osobních údajů, bezpečnosti práce, etického chování nebo ochrany životního prostředí. Snažíme se šířit povědomí o této problematice a motivovat kolegy, aby ESG přístupy uplatňovali ve svém pracovním i osobním životě.

Pro čerstvé absolventy středních a vysokých škol bez předchozí praxe každoročně organizujeme **Trainee program**. Díky němu mají šanci získat v naší společnosti řadu praktických zkušeností a osvojit si vhodné pracovní návyky. Řada z nich pak u nás najde další pracovní uplatnění.

Již od roku 2021 dáváme všem našim zaměstnancům možnost zapojit se do **dobrovolnických aktivit** prostřednictvím tzv. Help Days. Mohou si tak vyzkoušet práci pro organizace, které jsou jim svým posláním blízké, seznámit se s jejich činností a pomoci tam, kde je třeba. A to vše v rámci své pracovní doby.

Podporujeme naše **zahraniční kolegy**. Naším největším minoritám (např. ukrajinské, mongolské ad.) poskytujeme nadstandardní péči a zapojujeme je do dění v rámci naší společnosti i mimo ni. Podporujeme akce, které mají za cíl sblížit různé národnosti (např. pardubický Multikulturní týden), nebo sami pořádáme eventy s mezinárodní tematikou, např. oslavy mongolského Nového roku, Nádám či již tradiční akce v rámci kutnohorského závodu – Mezinárodní dny.

Naším portfoliem **zaměstnaneckých benefitů** se snažíme podporovat zdravý životní styl našich kolegů. Ať už je to 5 týdnů dovolené, firemní fitness BeFit pro pardubické kolegy, firemní posilovna pro kutnohorské kolegy, nedávno zavedená MultiSport karta nebo dotované stravování v našich firemních jídelnách. Zároveň se snažíme motivovat zaměstnance k vytváření finanční rezervy na stáří díky příspěvku na penzijní připojištění či doplňkové penzijní spoření.

Již pátým rokem proaktivně **sbíráme konstruktivní zpětnou vazbu** od našich zaměstnanců formou dotazníků či osobních pohovorů. Kolegové mají navíc možnost podat svůj dotaz či podnět i anonymně formou elektronického formuláře, e-mailu, vhození do schránky či osobního setkání. Mohou tak upozornit na problém či riziko, vznést dotaz, podnět či stížnost, a to zejména v oblastech pracovního práva, etiky, bezpečnosti práce či ochrany životního prostředí. Každé čtvrtletí navíc losujeme a odměňujeme dva autory neanonymní zpětné vazby, která vedla ke konkrétnímu zlepšení.

Jsmo dobrým sousedem a **podporujeme komunitu** našich dvou regionů – Pardubicka a Kutnohorská. Od roku 2018 pořádáme charitativní soutěž X-Day, díky které získalo téměř 90 projektů v obou regionech finanční podporu v celkové výši přesahující 2 miliony korun. Zapojujeme se do Burzy filantropie organizované Koalicí nevládek Pardubicka, prostřednictvím které každoročně podporujeme další projekty. Nad rámec toho pak míří další finanční podpora i materiální pomoc školám, neziskovým organizacím, sportovním klubům a městům Pardubice a Kutná Hora.

Každoročně **revidujeme mzdy** našich zaměstnanců. Vedeme diskusi s odborovou organizací a dbáme na maximální férovost. Pro naše kolegy na dělnických pozicích máme zavedené tarify, tzn. všichni, kdo vykonávají stejnou práci, za ni získávají stejnou odměnu. Pro kolegy z kanceláří využíváme proces, jenž zohledňuje hodnocení pracovního výkonu, které je kalibrováno pro zajištění objektivitu. Dále zohledňuje, jak je zaměstnanec placen ve vztahu k ostatním stejně náročným pozicím.

Již nyní využíváme **nástroj na řízení mezd nazvaný Fair Pay**, který pomáhá zachovávat principy interní rovnosti v odměňování napříč společností. Poskytuje komplexní informace potřebné pro kvalitní rozhodování a zpracování požadavků na jednom bezpečném místě s řízeným přístupem. Rozšíření funkcionalit připravované pro letošní rok se dotkne vedoucích zaměstnanců, kteří budou zadávat požadavky na nábor a změnu u svých podřízených na jednom místě do návodného formuláře. A také HR oddělení, kde díky maximální automatizaci dojde ke zjednodušení procesů a minimalizaci rizika chyb.



## G

Dodržujeme nejvyšší etické standardy, aby byla splněna naše společenská odpovědnost a dosažen udržitelný rozvoj. Závažný soubor pravidel shrnuje dokument **Etický kodex**, který vyměňuje požadavky na chování a jednání všech zaměstnanců naší instituce. Představuje morální závazek, ukazuje naše mravní postoje, chování vůči instituci, spolupracovníkům, klientům a veřejnosti.

Máme jasně definovány pracovní, sociální a mzdové podmínky jakož i práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatele. Při svém fungování dbáme na dodržování rovných pracovních podmínek a klademe velký důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tyto a mnohé další oblasti pokrývá **Pracovní řád** společnosti Foxconn.

Naše společnost se od roku 2013 hlásí k plnění všech požadavků **Kodexu chování RBA** (Responsible Business Alliance – Odpovědná obchodní aliance). Shoda s těmito požadavky, které jdou v mnoha případech nad rámec české legislativy, je ověřována vždy jednou za dva roky prostřednictvím RBA VAP auditů, které provádí nezávislá certifikovaná auditorská společnost. V roce 2021 proběhl tento komplexní audit úspěšně v obou našich závodech, v Pardubicích dokonce s výsledkem zisku plného počtu bodů a platinové medaile. Platinové medaile jsme dosáhli i v Kutné Hoře, a to v prosinci loňského roku. Standardy RBA uplatňujeme také v rámci našeho dodavatelského řetězce a naše dodavatele motivujeme k co nejlepším výsledkům mj. i prostřednictvím soutěží, které pro ně každoročně vyhlašujeme.

#### Nepodceňujeme **kybernetickou bezpečnost a ochranu osobních údajů**.

Neustále zlepšujeme zabezpečení informačních technologií, zaměřujeme se na ochranu počítačových sítí, systémů, dat a aplikací. Chráníme je před útoky, ale i před dalšími riziky, jako je ztráta dat, zneužití oprávnění, zneprístupnění dat a další. Náš tým specialistů monitoruje sítě a systémy, řeší incidenty, poskytuje podporu a konzultace v oblasti kybernetické bezpečnosti a ve spolupráci s dalšími odděleními provádí osvětu mezi zaměstnanci za účelem zvýšení povědomí o rizicích v kyberprostoru.

**Řízení rizik** se v kontextu ESG týká identifikace, hodnocení a zmírňování rizik spojených s nefinančními faktory, které mohou ovlivnit dlouhodobou udržitelnost a výkonnost společnosti (kromě oblasti BOZP jde také o environmentální, sociální a správní faktory). Řízení rizik naší společnosti pomáhá orientovat se ve složitosti moderního obchodního prostředí z pohledu zvýšení odolnosti, ochrany pověsti a dlouhodobé udržitelnosti.

Text: **Lenka Brychtová, PR a komunikace**



# Je jen jedna Země a při její ochraně může každý začít u sebe...

Co děláte pro udržitelnost a šetrný přístup k přírodě ve svém pracovním i soukromém životě? Tuto otázku jsme položili několika kolegům, o kterých víme, že pro ochranu životního prostředí dělají něco navíc. Zkuste si položit stejný dotaz, a když budete mít chuť, zašlete nám svoji odpověď na adresu redakce.

**Martin Novák**  
specialista Lean



V práci s kolegy dost probíráme, jak lépe používat technologie a co nejvíc omezit používání papírů. Kdo si dnes ještě potřebuje tisknout lístky na koncert? Vloni jsem se stal součástí projektu Zero waste. Jeho cílem je omezit produkováný odpad ve Foxconnu na minimum. Jedna část projektu, na které pracovala Martina Hrochová a další kolegové, se jmenuje „Bags in bag“. Zaměřila se na nadbytečné používání plastových sáčků v produkci. Věnovali jsme se i odpadovým paletám, které se dříve skládávaly. Díky spolupráci s Petrem Žiakem se teď všechny recyklují. Doma třídím odpad, v přírodě sbírám odpadky a na nákupy automaticky chodím s vlastní taškou, abych nemusel v obchodech používat igelitky.

**Martin Janiga**  
projektový manažer



Dokud jsem byl svobodný a bez závazků, programově jsem vynechal ze svého života auto. Chodil jsem pěšky, jezdil na kole, využíval MHD. V domě, kde žiji, jsem zavedl sběr biologicky rozložitelného odpadu. Zhasínám zbytečně zapnutá světla i klimatizace. Ve firmě jsem zapojen do programu Inovátor 2.0 a navrhuji metodiku přirozeného zachytu a vsakování dešťových vod. Rozhodně propaguji i větší využití světlovdů. Čas a energie šetří třeba i taková drobnost, jako je ovládnání klávesových zkratk a dobrá znalost různých softwarů.

**Katarzyna Pawlik**  
group leader




Ztotožňuji se s větou: „Je jen jedna Země, a tu máme od svých dětí jen půjčenou a musíme jim ji zase v pořádku vrátit.“ Měli bychom si stále uvědomovat, že pokud ničíme přírodu, ničíme i sebe. Doma jsme s mými dětmi perfektně zvládli třídění odpadu a aktivně pomáháme při úklidu okolí. S mým týmem v práci jsme se připojili k akcím Help Days. Někdy to až vypadá, že se snažíme jeden druhého předběhnout, kdo se zúčastní. Jsem na to hrdá.

**Ondřej Slavík**  
specialista životního prostředí



Omezují spotřebu energie tím, že efektivně využívám osvětlení a vypnuji nepoužívané spotřebiče. Pravidelně třídím odpady – plasty, papír, kovy, sklo a bioodpad. Tím jsme v mé rodině snížili množství komunálního odpadu na jednu popelnici za měsíc. Nejezdím zbytečně autem. Neznečišťuji přírodu, co si do ní donesu, to také odnáším. Snažím se prodlužovat životnost výrobků a minimalizovat svoji stopu na planetě. Inspiroji rodinu k udržitelným praktikám, protože věřím, že i malé kroky mohou přispět k udržitelnějšímu životnímu stylu.





Loajalita k firmě? Tím, jak ekonomicky přituhlo, je těch nejistot všude okolo nás čím dál víc. Vlastně jedinou jistotou mé generace je, že žádnou nemáme. Takže se už zase loajalita začíná nosit. Aspoň to vidím u kolegů i přátel.



# Jakub Trnka:

## Všichni, firmy i jedinci, nesou kvůli našim dětem zodpovědnost za životní prostředí

**Jakub Trnka z kutnohorského závodu pracuje na pozici směnový supervisor pro Options oddělení a Outbound Logistics. Rozhovor začal upřímným přiznáním, že je z něj nervózní a že jde snad o největší vystoupení z komfortní zóny, kterou ve firmě zažil. Šel do něj nakonec proto, že má od dětství rád přírodu a „zelenání“ firmy vnímá jako její přirozený, a hlavně v současnosti jediný možný vývoj.**

### **Jen tak na úvod, co je tedy vaší náplní práce?**

Předávání potřebných informací týmu Group leaderů. Zjednodušeně, logisticky pomáhám jednotlivým vedoucím (manažerům), kteří musí pro své týmy vytvářet potřebné podmínky pro hladkou výrobu i distribuci produktů k zákazníkovi. Jednou větou: starám se o chod oddělení, aby všechno běželo hladce a aby byli spokojení zákazníci i týmy. Důležité je i dozdělování lidí, protože ani výroba nespí a pořád se něco mění.

Ve výrobě se totiž může zdát, když všechno běží bez zádrhele, že se vše děje jaksi samospádem, samo od sebe. Ale za hladkým chodem výroby je vždy řada více nebo méně viditelných organizačních úkonů.

### **Foxconn je technologická firma. Měl jste, když jste si jej vybíral jako svého zaměstnavatele, technický „background“, anebo jste jen tak šel kolem a řekl si: tady by to bylo fajn?**

Obojí. Vystudoval jsem střední odbornou školu a střední odborné učiliště technické. Čtyři roky jsem pracoval v menších firmách a pak mi bratr vyprávěl o Foxconnu. Napadlo mě: jde o velkou nadnárodní firmu, tady bych si mohl splnit „americký sen“.

### **A splnil se?**

Po zapracování jsem dostal šanci vést malý tým, kde se nám s kolegou dařilo. Poté jsem dostal nabídku na pozici Supervisor WH, kde byl tým větší a s tím přišla logicky i větší zodpovědnost. A pak ten sen dostal trochu trhlinky.

### **Ukázalo se, že vás pro vaše mládí neberou kolegové vážně?**

To vůbec ne. Jestli zde něco funguje, tak to, že se neřeší věk, jako to bývá jinde. Nikdo nepodceňuje juniory ani seniory. Spíše jsem si potvrdil to, co se říká – a pro mě jako člověka s technickým vzděláním to platilo dvojnásob – že je práce s lidmi náročná.

### **V ESG písmenko „S“ znamená SOCIAL. Sem patří mimo jiné i pracovní podmínky, nediskriminace a rovnost příležitostí, zdraví a pracovní podmínky při práci. Čili jste toto žil „v praxi“?**

To rozhodně. Byla to skvělá škola. Ale chyběla mi supervize, které se mi dostalo až v momentě, kdy jsem se sem vrátil podruhé. Po sedmi letech se totiž sešlo více věcí, kvůli kterým jsem se rozhodl odejít z Foxconnu. Jsem zodpovědný a dost jsem prožíval nezodpovědnost jiných. Třeba že někdo prostě jen tak nedo-  
razil na směnu a bylo mu jedno, že jeho

práci dělají za něj jiní. Musel jsem dožrát k tomu, že nikomu do hlavy nevidím a kdo se není schopen vnitřně motivovat sám, nic z vnějšku mu nepomůže. Spolehlivost nejde ani vyprosit ani vyhrožít. Tehdy také neprobíhala komunikace mezi jednotlivými firemními sekcemi tak dobře jako dnes. Prostě na mě padla únava.

### **Litoval jste pak svého odchodu?**

Když jsem si odpočinul, tak trochu ano. Člověk ponořený do firemního prostředí vidí spíš to, co nefunguje podle jeho představa. S odstupem jsem ale viděl i tak nesrovnatelně vyšší kvalitu profesionality zde ve Foxconnu než jinde.

### **V minulém čísle pardubická kolegyně Radka Svobodová v rozhovoru zmiňuje, že odchod z Foxconnu nebere firma v žádném případě jako zradu. Že nejde o ego, ale o to, mít kvalitní lidi, kteří se posouvají a vyvíjejí. Poznáním poměrů jinde tyto lidé obohatili sami sebe a mohou rozšířit obzory i ostatním.**

S tím se naprosto ztotožňuji. Já měl navíc tu výhodu, že jsem dostal znovu nabídku. To potěšilo, protože to znamenalo, že jsem si před tím neudělal ostudu. Ale ještě bych dodal, že se nemusí měnit jen dotyčný zaměstnanec, ale i firma, protože se mění a vyvíjí všechno.



## Jeden pracovní den Jakuba Trnky

- Při příchodu na směnu vypracuji report pro své nadřízené. Obejdu si svěřené oddělení, kde se pozdravím s týmem a dám si malou poradu s Group leadery. Poté následuje několik dalších porad, ať už výrobních, anebo zaměřených na zlepšování strategie práce v oddělení.
- Zároveň během dne řeším spoustu dalších věcí, problémy a stížnosti zaměstnanců, kvalitativní incidenty anebo procesní záležitosti.
- O všem vyplňuji a doručuji reporty své nadřízené. Vedle toho se snažím preventivně pátrat, kde by problémy mohly nastat, a rovnou hledat nápravná řešení.
- Říkám to opravdu ve zkratce, protože každý den je jiný, nikdy nevíte, co nový den přinese. Ta pestrost je přesně tím, proč mě moje práce baví.

### Co se změnilo?

Já jsem nadšený z myšlenky ESG, která se podle mě hodně propisuje do všech sfér, ať jde právě o už zmiňované „S“ – vztahy a přístup k lidem. Což právě se zkušeností z venku, kterou mám, hodnotím jinak než lidé bez ní. Dnes je více supervizí, ale i snahy zmenšovat množství odpadů a celkově se chovat ekologicky ve všech odděleních. S tímto viděním světa souzním.

### Pokud to smím prozradit, otcem jste se stal velmi brzy. Už v osmnácti letech.

**Takže jste přeskočil takovou tu etapu „hledání se“ a z dětství skočil rovnou do způsobu přemýšlení rodiče. Táty, který nechce, aby jeho děti žily „na poušti“.**

### Neovlivňuje vás to?

Podvědomě možná také.

### Mimochodem nelitujete toho, že jste se připravil o bezstarostnost tak brzy?

Samozřejmě, že se stanu otcem takhle brzy, jsem úplně neplánoval. Ale doma mě

vychovali k tomu, abych nesl za své činy odpovědnost. Prostě nic jiného, než že se musím postarat o rodinu, neznám a naopak ta svoboda se mi začíná vracet teď, kdy naopak vrstevníci mají doma mimina.

### V čem vás vaše dosavadní zkušenosti, kdy jste musel bleskurychle dozrát, změnilo? Myšleno v přístupu k zaměstnavateli.

Foxconn je stabilita, a když mu dáte šanci, dá ji i on vám. Zatím jsem nezažil, že by se třeba opozdila výplata. Když se někdo osvědčí, tak ho firma „podrží“, i když se mu život trochu zamotá. To v našem regionu u všech firem, a zvláště těch menších, samozřejmost není.

### Je vám čtyřiatřicet let. Není „loajalita k zaměstnavateli“, kterou máte třeba vy dneska, u mladých lidí trochu staromódní?

Asi jak u koho. Ale tím, jak ekonomicky přituhlo a těch nejistot je všude okolo nás

čím dál víc, v podstatě jedinou jistotou mé generace je, že žádnou nemáme. Takže se už zase loajalita začíná nosit. Aspoň to vidím u kolegů i přátel. Podle mě by měl být člověk loajální ke všemu. K rodině, ke své práci, k přírodě a tím pádem i k sobě samému.

### Z kutnohorských obyvatel mám pocit, že jsou velcí patrioté. Cítíte loajalitu stejně?

Bezstarostné dětství, plné běhání venku s kamarády, jsem prožil ve Žlebech a Čáslavi. Kutnou Horu, která je se svými památkami historický klenot, mám také moc rád. Ale hlavně moje rodina je v tomto kraji spokojená. To, jak se cítí, je u mě na prvním místě. Mám zkrátka k téhle lokalitě hluboké vazby. I když platí nikdy neříkej nikdy, zatím mi moje momentální situace vyhovuje tak, jak to je. Vážím si toho. ■

# Slušnost není slabost, firemní kultura pomáhá nám všem

**Kdo by si nepřál na pracovišti vlídné prostředí se vstřícnými kolegy. Koneckonců s nimi trávíme víc času než s rodinou. Proto bere Foxconn celkovou atmosféru ve firmě tak vážně.**

## Analyza firemní kultury v divizi F

Na konci uplynulého roku jste se mohli v divizi F setkat s kolegy z HR, ale také ze spolupracující firmy KOGI CON. Smyslem individuálních i skupinových rozhovorů, které vedli, bylo prozkoumat a analyzovat běžný firemní život, včetně diskuze o doporučených změnách.

Šetření proběhlo mezi přibližně 10 % všech zaměstnanců napříč všemi národnostmi, odděleními i úrovněmi organizační struktury. Dotazovaní většinou přišli s potěšující zprávou, že se Foxconn za poslední roky pozitivně posunul. Zaměstnanci ocenili zlepšení atmosféry, lepší vztahy v týmech i pečující přístup firmy. Nadále vnímají dostatek příležitostí pro kariérní růst a viditelný přínos rozvoje vedoucích zaměstnanců. Kladně byly hodnoceny také různé



firemní akce a aktivity podporující soudržnost. Všechny získané informace, jak pochvalné, tak kritické, se už dostaly k manažerům a členům týmů, kteří mají péči o spokojenost zaměstnanců v popisu práce. Výsledek? V blízké době se budou zaměstnanci více setkávat s manažery všech úrovní na tzv. Coffee Talks. Ještě více se zaměříme na snížení byrokracie, jednodušší a srozumitelnější interní komunikaci nebo možnosti kariérního růstu. Rozhodně se těšte na další „Mezinárodní dny“, protože se ukázalo, že jste si je oblíbili a v našem závodě pracují kolegové mnoha kultur, které chceme lépe poznat. Navážeme také na rozvojový program vedoucích a další aktivity ve prospěch vaší spokojenosti. Děkujeme všem, kteří nám pomáháte svými připomínkami. ■

Text: **Lubomír Růžička, HR BP**

## Co je nového v divizi D?

**Váš rozvoj je pro nás klíčový, a proto se mu věnujeme z dlouhodobého hlediska. Během ledna jsme dokončili tréninkový plán pro zaměstnance a na začátku února byl schválen rozpočet na jejich vzdělávání. Určitě chceme, stejně jako v minulém roce, pokračovat s inspirativními workshopy spojenými s tématem wellbeingu. Ve spolupráci s SWD a Trainees bychom rádi přinesli téma využití umělé inteligence v praxi.**

V únoru letošního roku se konal All-hands meeting, tedy další pravidelné setkání všech THP zaměstnanců divize D. Tato komunikační platforma dvakrát ročně informuje zaměstnance o důležitých událostech, včetně shrnutí obchodních trendů a zdůraznění strategie pro rok 2024 v rámci naší divize.

Naše společnost klade důraz na podporu kreativity, a proto součástí setkání byla i ocenění pěti autorů top nápadů, kteří se zúčastnili iniciativy Inovátor 2.0.

A na co se můžete těšit v březnu a dubnu? V obou měsících proběhnou Coffee Talks s managementem navazující na All-hands meeting. Na vaše přání rozšiřujeme pro tuto neformální setkání plejádu osobností. Kromě Nickyho Monaghana tak poznáte i další manažery divize D. Duben bude i „měsícem poděkování“ zaměstnancům při příležitosti jejich pracovních výročí. ■

Text: **Martina Rochlová, HR BP, a Zuzana Čiznářová, PMIO**

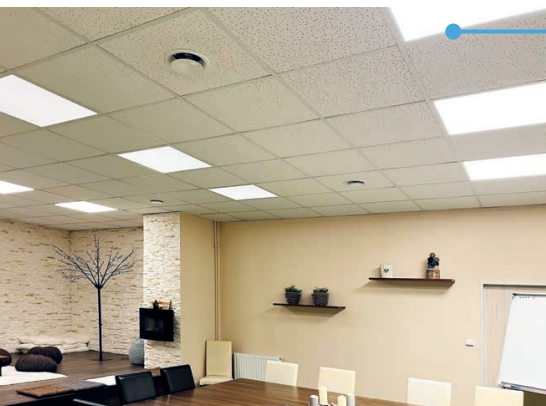




# Working Environment

## Všimli jste si novinek kolem vás?

Pracovní prostředí, ve kterém trávíme podstatnou část dne, nás ovlivňuje víc, než si připouštíme. Proto mu věnujeme patřičnou pozornost a neustále pracujeme na jeho zlepšování.



1. V provozovně BeFit jsme nechali ve cvičebních sálech, chodbě, kavárně a meetingové místnosti vyměnit osvětlení. Nahradili jsme 63 zářivkových těles LED panely.

2. Výměna světel proběhla také v kanceláři ICT v 1. patře budovy Z1A a HelpDesk v budově P2. LED panely zde nahradily celkem 105 zářivkových svítidel.

3. Koncem roku 2023 byly instalovány stojany pro nabíjení elektromobilů na pardubickém parkovišti Zámeček. Nyní jsou již ve zkušebním provozu.

4. Rekonstrukce toalet napříč kutnohorským závodem odstartovala v srpnu 2023. Projekt byl realizován na základě výsledků průzkumu spokojenosti. První vzorové toalety vznikly však už v roce 2022 při výstavbě nové haly S070. Jejich model se osvědčil, a byl proto aplikován při navazujících úpravách toalet ve všech produkčních halách a vedle jídelny. Rozsáhlé rekonstrukce pomohly zvýšit hygienické standardy i komfort našich zaměstnanců. Během jarních měsíců se bude s opravami pokračovat na toaletách za recepcí.



# Foxconn Stars:

## Opět jsme hledali hvězdy mezi našimi kolegy

**Před třemi lety se zrodila myšlenka dát zaměstnancům prostor, aby ocenili své kolegy. Včetně vyjádření důvodů, proč si jich váží a čeho si na nich nejvíce cení. Zrodila se soutěž Foxconn Stars.**

Proč se ale zrovna tato akce stala srdeční záležitostí? Rozhodnutí ocenit kolegy, kteří mají nápady, do své práce dávají něco navíc a jsou tu vždy pro ostatní, nepřišlo z venku. Zrodilo se na základě výsledků průzkumu spokojenosti a rezonuje ve všech třech divizích naší společnosti. Bylo vám totiž líto, že o šikovných lidech vědí obvykle jen kolegové v daném týmu.

### V čem je soutěž unikátní

„V tom, že propojuje zaměstnance napříč Foxconnem v České republice. Každý příběh člověka, který pro společnost, kolegy, komunitu udělal něco navíc, si zaslouží ocenit a může se stát motivací pro ostatní. Zároveň díky slavnostnímu vyhlášení výsledků vytváříme prostor pro uznání a dáváme tak jasný signál, že oceňujeme práci šikovných zaměstnanců,“ říká ředitelka realizačního týmu Martina Rochlová.

### Třetí ročník byl zatím největší

Jak tedy probíhal a co všechno předcházelo slavnostnímu vyhlášení, které se konalo 12. 12. (divize G), 13. 12. (divize D) a 14. 12. (divize F)?

Díky propagaci ambasadorů a vedoucích se povedlo zapojit celkově 45 % zaměstnanců. Ve srovnání s daty z roku 2021 je vidět posun ve všech oblastech. (Více faktů najdete v „Zajímavých číslech“.)

Novinkou je i „zviditelnění“ důvodu nominace na profilu v myFOXu v záložce Foxconn Stars. I ten, kdo se neprobojoval mezi 120 postupujících soutěžících, si tak může přečíst, za co ho někdo nominoval a co na něm oceňuje.

V druhém kole obdržel organizační tým soutěže tisíce hlasů, které rozhodly o pořadí TOP 5 v dané kategorii a za danou divizi. Slavnostní předávání jsme ale vysílali i živě.

### Ceny výhercům

Hlavní cenou byla poukázka na 20 000 Kč do Alza.cz, kterou si odnesli kolegové na prvních příčkách. Držitelé „stříbra“ získali Sodexo poukázky v hodnotě 7 000 Kč a třetí místa v hodnotě 5 000 Kč. Drobnými cenami a diplomem jsme ocenili i čtvrtá a pátá místa.

Kolegové, kteří se zapojili do soutěže a hlasovali buď v 1., nebo ve 2. kole soutěže, byli navíc zařazeni do slosování o poukázky do obchodu Alza.cz v částce 1 500 Kč. Jména všech 30 výherců naleznete na Foxportále.

Gratulujeme všem umístěným a děkujeme i všem, kteří se do letošního ročníku zapojili. Poděkování patří také realizačnímu týmu za skvělou a inspirativní práci a výkonným ředitelům za podporu soutěže. ■

Organizační tým Foxconn Stars

## Děkujeme členům projektového týmu Foxconn Stars za jejich práci!

#### Za divizi D:

Irena Augulisová  
Vít Žďárský  
Marcel Ludva

#### Za divizi F:

Lukáš Roztočil  
Josef Krupař  
Josef Čihák

#### Za divizi G:

Jana Bilanská  
Martina Vlasáková  
Klára Polanská

#### Za centrální týmy:

Martina Rochlová  
Markéta Traube  
Petra Chobotská  
Tomáš Vodička

Slavnostní předávání jsme vysílali i živě »



## Zajímavá čísla:

### 2023:

- 2 052 zaměstnanců hlasovalo (45 %)
- 12 660 udělených hlasů
- 1 068 nominovaných zaměstnanců
- 120 oceněných zaměstnanců

### 2022:

- 2 030 zaměstnanců hlasovalo
- 7 900 udělených hlasů
- 1 370 nominovaných zaměstnanců
- 120 oceněných zaměstnanců

### 2021:

- 1 438 zaměstnanců hlasovalo
- 1 500 udělených hlasů
- 327 nominovaných zaměstnanců
- 72 oceněných zaměstnanců

# Výherci prvních míst

Rozvoj  
komunity DL



Rozvoj  
zaměstnanců DL



Rozvoj  
procesů DL



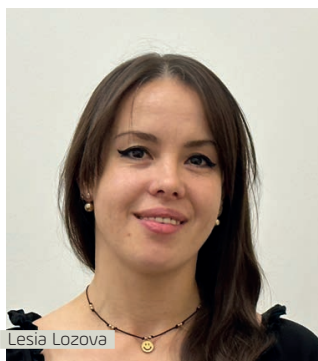
Rozvoj  
technologií DL



## Divize D



## Divize F



## Divize G



# za jednotlivé kategorie

Rozvoj  
komunity IL



Rozvoj  
zaměstnanců IL



Rozvoj  
procesů IL



Rozvoj  
technologií IL



## Divize D



## Divize F



## Divize G

# Zlatá medaile pro Moidarjara Nasanbayara

Jak to je získat „zlato“ v soutěži Foxconn Stars? Na tuto otázku by mohli odpovědět všichni z 24 kolegů, kteří se v minulém ročníku této soutěže umístili na nejvyšších příčkách. Jako jeden příklad za všechny sdílíme dojmy jednoho z kolegů, který u nás ve Foxconnu zastává pozici multifunkčního operátora. První místo prý nečekal ani ve snu. Říká, že z něj čerpá sílu a energii do další práce ještě teď.

## Víte, proč v kategorii „Rozvoj technologií“ nominovali kolegové právě vás?

Asi proto, že ve své práci aktivně používám a podporuji využívání nového vybavení a nástrojů a také s nimi pomáhám kolegům. Měle mě překvapilo, když jsem viděl konkrétní důvody nominace: „Přichází s inovativními nápady. Podporuje nové technologie. Pozitivně přijímá a propaguje změny. Je pracovní parťák, vždy mi rád pomůže. Je můj vzor, vysvětluje, učí mě...“ Cena nepatří jen mně, jde o práci celého týmu, všech kolegů, se kterými mám tu čest spolupracovat. Všem děkuji.



## Slavnostní vyhlášení bylo plné emocí, jak jste ho prožíval vy?

Cenu takového typu jsem dostal poprvé v životě. Byl jsem v klidu, než vyhlásili

moje jméno. Pak to přišlo, ten nával emocí je skutečně obrovský. Nečekal jsem ocenění a ani takovou smršť pocitů. Na jevišti jsem byl skutečně hodně dojatý.

## Jak dlouho ve Foxconnu pracujete? Jak se vám ve firmě a vůbec v České republice líbí?

Pracuji zde od roku 2016. V Česku se mi líbí, krásná příroda, všude klidná atmosféra. Mám dvě děti a byl bych rád, kdyby získaly české vzdělání. Jsem vděčný Foxconnu za vše! ■

Rozhovor připravil: **Tomáš Vodička, PR a komunikace**

# Soutěž s programem doporučení zaměstnance je zpět!

I v loňském roce byla vaše doporučení jednou z nejspolehlivějších cest, jak se k nám dostali noví kvalitní kolegové. A protože si vážíme, že své známé doporučujete, po roční přestávce vám znovu přinášíme soutěž s programem doporučení zaměstnance.

Znovu tak získáte odměnu 500 Kč do Cafeterie už za to, že vámi doporučený kandidát absolvuje pohovor. Opět připojujeme i soutěž, která běží od 1. 3. do 31. 8. Na jejím konci vylosujeme dva z vás, kteří někoho doporučili. Jeden bude z Pardubic a jeden z Kutné Hory a oba odměníme poukazem v hodnotě 5000 Kč na Slevomat.

## Když vámi doporučení kolegové nastoupí, tak navíc:

- budete pracovat s lidmi, kteří jsou vám blízcí,
- pomůžete někomu z rodiny či přátel najít dobrou práci,

- pomůžete nám všem vytvářet příjemné prostředí naší #FoxconnFamily.

## Jak někoho doporučit?

1. Pošlete známým odkaz na [prace.foxconn.cz](https://prace.foxconn.cz), váš známý se přihlásí a do poznámky uvede vaše jméno.
2. Váš známý přijde na náborovou středu ve 13.00 a nahlásí nám vaše jméno.
3. Nebo můžete využít nové vizitky s QR kódem odkazujícím na naše kariérní stránky. Najdete je na HR, nebo v relax zónách. Vezměte si je a rozdejte přátelům, ať vědí, jak se k nám hlásit. ■

Text: **Markéta Nováková, HR Nábor**



# Nepřehlédněte změny příspěvku na „penzijko“

**Od července letošního roku se mění státní příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Pokud si přispíváte méně než 500 Kč měsíčně a chcete nadále využívat státní příspěvek, musíte si svůj příspěvek od července navýšit.**

V rámci konsolidačního balíčku vlády se od 1. 7. 2024 změní státní příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Do teď stačilo platit si 300 Kč. Nově si na příspěvek sáhne jen ten, kdo si spoří 500 až 1700 Kč měsíčně. Výše státního příspěvku bude odpovídat 20 % z vašeho vkladu. Maximum se proto zvyšuje z 230 Kč na 340 Kč měsíčně. Za rok tak získáte na státních příspěvcích až 4080 Kč. Vedle změn státního příspěvku se od července mění také minimální příspěvek pro daňové zvýhodnění, a to z 1000 Kč měsíčně na 1700 Kč měsíčně.

## Nejdřív navýšení příspěvku v bance nebo online

Ke zvýšení svého příspěvku na „penzijko“ nejprve kontaktujte svoji banku či penzijní společnost s požadavkem na smluvní změnu příspěvku, a to od července. Většinou lze tuto změnu řešit i online. Buďte ale obezřetní. Bankovní poradci vás budou možná lákat na nové produkty a na změnu celé vaší stávající smlouvy. Jenomže ty původně uzavřené mají stále určité výhody, o které u nových smluv přijdete. Například na nový tzv. „dlouhodobý investiční produkt“

nedostanete ani státní příspěvek a prozatím ani příspěvek zaměstnavatele.

Příspěvek účastníka	Státní příspěvek dnes	Státní příspěvek od 1. 7. 2024
100 Kč	0 Kč	0 Kč
200 Kč	0 Kč	0 Kč
300 Kč	90 Kč	0 Kč
400 Kč	110 Kč	0 Kč
500 Kč	130 Kč	100 Kč
600 Kč	150 Kč	120 Kč
700 Kč	170 Kč	140 Kč
800 Kč	190 Kč	160 Kč
900 Kč	210 Kč	180 Kč
1000 Kč	230 Kč	200 Kč
1100 Kč	230 Kč	220 Kč
1200 Kč	230 Kč	240 Kč
1300 Kč	230 Kč	260 Kč
1400 Kč	230 Kč	280 Kč
1500 Kč	230 Kč	300 Kč
1600 Kč	230 Kč	320 Kč
1700 Kč	230 Kč	340 Kč
a více		

## Nakonec změna trvaláku nebo zastávka na mzdovce

Pokud si posíláte příspěvky na „penzijko“ z účtu a ze mzdy vám zaměstnavatel posílá jen povinných 100 Kč, stačí si změnit trvalý příkaz. V červnu přitom můžete ještě na „penzijko“ poslat stávající příspěvek, ale v červenci už oněch 500 Kč. Pokud si celou částku příspěvku necháváte srážet ze mzdy, musíte na mzdové účtárně nahlásit novou výši, předložit dodatek s navýšením příspěvku a podepsat novou dohodu o srážce ze mzdy. ■

Text: Pavlína Černožorská, Odměňování a benefity

## Nepřicházejte o příspěvek zaměstnavatele

Příspěv na „penzijko“ vám může i zaměstnavatel, a to minimálně 500 Kč měsíčně, což je 6000 Kč ročně. Získat můžete 1 % až 2,5 % ze své měsíční mzdy (konkrétně z měsíčního vyměrovacího základu). Procentní sazba závisí na délce zaměstnání. Veškeré bližší informace naleznete na Foxportále.

## MultiSportka, vstupenka ke zdravému životnímu stylu

**Díky vám víme, že zaměstnanci Foxconnu sportují s touto „kouzelnou kartou“ častěji a pravidelněji než ti bez ní.**

### Co je karta MultiSport?

Jde o volnočasový zaměstnanecký benefit, který vám umožňuje čerpat každý den jeden volný či zvýhodněný vstup do partnerské sítě relaxačních a pohybových zařízení po celé České republice i na Slovensku. Kromě toho můžete jezdit

2× denně 60 minut na sdílených kolech a změřit se 1× za kalendářní půlrok přístrojem InBody.

### Kolik MultiSport karta stojí?

MultiSport karta stojí dohromady 850 Kč. Vy si však platíte pouhých 450 Kč měsíčně,

které vám v účtárně strhnou ze mzdy. Zaměstnavatel doplácí zbylých 400 Kč. Veškeré bližší informace naleznete na Foxportále v sekci Odměňování a benefity pod dlaždicí MultiSport karta. ■

Text: Kristýna Sokolová, Odměňování a benefity





# Vyhodnocení soutěže: Známe nejlepší dobrovolnické příběhy

S radostí představujeme výsledky soutěže pro dobrovolníky, kteří svým přičiněním pomáhají měnit svět kolem sebe na lepší místo pro život. Soutěž probíhala v rámci prosincového vydání našeho časopisu a byla plná inspirujících příběhů.

Porota ve složení Radka Svobodová, Lenka Brychtová a hostující člen Denisa Prošková proto měla nesnadný úkol vybrat ze všech došlých příspěvků tři nejlepší. Nakonec však z vyhodnocení vzešli tři výherci, kteří získali poukázky do obchodu Alza.cz v hodnotě 5000 Kč. Jsou jimi: Štěpán Miláček, Markéta Traube a Lukáš Zapadlo. Nyní už dejme prostor našim výhercům a jejich příběhům... ■

Text: Lenka Brychtová, PR a komunikace



## Lukáš Zapadlo projektový manažer

V rámci dobrovolnické aktivity Help Days jsme se s naším PMO týmem v loňském roce rozhodli pomoci Záchraně stanici Lipec, která pomáhá opuštěným mláďatům a zraněným zvířatům s návratem zpět do volné přírody, pokud to situace dovolí. Stanice dosud nevyužívala pracovní pomoci druhých, čehož jsme si ihned všimli, jelikož nám děvčata, která se o nás celý den báječně starala, neustále připomínala, kolik odvedené práce ve stanici zanecháváme, ač mi na konci dne přišlo, že jsme toho zas až tolik nestihli. Po příjezdu jsme ve stanici měli možnost se s přítomnými zvířátky seznámit a poznat jejich, často strastiplné, příběhy. Jelikož jeden den na pomoc druhým není nikdy dost dlouhý, rychle jsme se začali shánět po aktivitách, které si pro nás děvčata přichystala a kterých bychom se

## Markéta Traube HR generalista

Vzpomínám, jak babička sedávala ve svém oblíbeném křesle u okna a ťukala o sebe jehlicemi – pletla. Svetry, šály, ponožky, zvládla skoro cokoli a já chtěla taky. Jenže mi to nešlo, vztekala jsem se a tuším, že i plakala, jak mi to bylo líto. Babička mi tehdy vyměnila jehlice za háček. No a tak to celé vzniklo. Háčkuji a baví mě to. Díky projektu Nedoklubko, na který jsem narazila při hledání inspirace, mi to dává větší smysl. Projekt je zaměřený mimo jiné na informování a podporu rodičů předčasně narozených miminek. A co se tvoří? Největší poptávka je po chobotničkách, které se dávají předčasně narozeným miminkům do inkubátorů. Voní po mamince a chapadla chobotniček pomáhají miminkům být klidnější a netahat ručičkami hadičky. Maminky dostanou purpurové srdce – symbol ujištění, že v tom nejsou samy. Fantazii

## Štěpán Miláček manažer provozní technologie

Já dobrovolníkem? Byt, či nebyt dobrovolníkem, toť otázka. Hodnotím se jako člověk, kterého těší, když je za ním vidět kus práce, když moje práce pomůže a udělá radost. Těší mě, když jsem odměněn pochvalou anebo pozitivní zpětnou vazbou na svou práci. Jsem nesvůj, když mám svůj volný den jen tak proležet u televize. Hned mám v hlavě, co bych mohl dělat, aby za mnou byl vidět kus něčeho. Mám jít zametat? Mám jít umýt nádobí? K dobrovolnictví jsem se aktivně zapojil po diskuzi s VP během Coffee Talks. O dobrovolnictví jsem věděl už předtím, ale nepřikládal jsem mu pozornost. Během Coffee Talks John mluvil i o PR společnosti, oddělení, zaměstnanců, jednotlivce... a padla otázka, zda se někdy někdo z účastníků Coffee Talks účastnil dobrovolnictví. Z mé strany byla odpověď jasně NE. Tuto otázku



mohli zhostit. S kolegou Milanem jsme se při možnosti výběru rozhodli stát se na jeden den natěrači a pomoci tak připravit venkovní voliéra pro její nové obyvatele.

Práce nám doslova mizela pod štětcem, a to hlavně díky ladným tónům okolního větru snoubícího se se štěbetáním místního ptactva, které nás podezřívavě pozorovalo z okolních voliér. Naše „hostitelky“ nám vysvětlily, že místní dravci nejsou na cizí návštěvy tolik zvyklí, což nám jeden z nich později dokázal opravdu neskupečným hereckým výkonem, za který by se nemusel stydět ani Leonardo DiCaprio ve snímku „The Revenant“. Ptačího přítele jsem nějakou dobu koutkem oka pozoroval, načež jsem usoudil, že pokud ještě stále dýchá, je jen pár okamžiků od jisté smrti. Pro jistotu jsem doběhl pro slečnu Natálii, která mě uklidnila, že je dravec jistojistě v pořádku a že ve vypjatých situacích velmi rád hraje mrtvého. Den nám bleskurychle utekl, až nás museli od práce opravdu odehnat. Před odjezdem mezi nás ještě vypustili roztomilou bachyni, kterou bych si za žádnou cenu nepřál potkat během víkendové procházky okolními lesy, i když se od nás nechala podrbat a nakrmit ovocem. Nakonec bych chtěl naší společnosti poděkovat za to, že nám všem umožňuje konat dobré skutky a být opravdu dobrým sousedem.

se však meze nekladou a je možné tvořit i jiné výrobky, které Nedoklubko prodá a výtěžek vrací do projektu. Předčasně se u nás narodí přibližně 8 % dětí, to je asi 700 miminek každý měsíc, takže poptávka po výrobcích je veliká.

A protože mi přišlo, že toho zvládnout fakt málo, přemýšlela jsem, jak využít Help Days a získat pro projekt další ruce. Za pomoci kolegyně jsem připravila cesty, jak se můžeme ve Foxconnu zapojit, díky tomu někdo věnuje svůj um a čas, někdo finance, někdo slova podpory. Ze začátku jsem měla velké obavy, jaké budou reakce na háčkování, ale slova podpory, emotivní příběhy kolegů, sdílení nápadů dál do týmů, zapojení rodinných členů a zapojení lidí z týmů, které vůbec osobně neznám, mě utvrdily, že to dává smysl, a obavy se rozplynuly. V tomto ohledu jsem na Foxconn opravdu hrdá, že akci podporuje a dovoluje zaměstnancům v pracovní době se věnovat dobročinné aktivitě. Ztotožňuji se se slovy koordinátorek Nedoklubka – je to moje srdeční záležitost a jsem ráda, že se postupně dostává do srdíček i dalších kolegů a kolegyně. V počtu zaměstnanců Foxconnu je jeho velká síla, a když se ta síla využívá správným směrem...



jsem měl v hlavě ještě dlouhou dobu. Až přišla informace o dobrovolnictví. Moje reakce po přečtení byla jasná. Jdu do toho!

Poptal jsem pár kolegů, zda se taky nechtějí účastnit. Ohlas byl pozitivní, a tak jsme se přihlásili. Den dobrovolnictví mi připomněl mladá léta, kdy jsem v šestnácti chodil na brigády. Celý den začal ranním nákupem svačiny. Volba byla jasná. Jako za mlada. Patnáct deka vysočiny a tři housky. Po příjezdu na místo jsem byl překvapen, kolik lidí se sešlo. Viděl jsem známé obličej. Lidi se bavili, kde všude už byli a jak pomáhají. Stydl jsem se. Nečekal jsem, že se lidi zapojují, a už vůbec ne to, že vkládají takovou energii. Někteří si na akci vzali i děti. Perfektní! Je super vidět, že lidi dokáží akci podpořit a vytáhnout děti z rutiny dnešní doby (hraní na PC) do běžných aktivit a do přírody.

S kolegy jsme natírali ohradu pro zvířata. Práce venku, pěkné počasí, příjemná společnost. Šlo to od ruky a hned bylo vidět, jak se starý dřevěný plot mění. V prostoru probíhala rutina organizace Dítě a kuň. Byli jsme svědky „vtipné“ situace, kdy byly děti seznámy na svačinu. Ke svačině byl chleba s Nutellou a ještě s něčím dalším. Svačina byla na počet – a hádejte co? Všichni chtěli Nutellu. Mezi dětmi proběhl boj o největší krajíc. Krásné pozorovat dětskou radost, zápas o krajíce a vychovatele, co se snaží udržet pořádek. Žvýkal jsem svoji vysočinu, ale o chleba s Nutellou bych se taky popral. Po ukončení naší práce jsme prohodili pár slov s osobně. Chtěli jsme se o jejich práci dozvědět více.

Akci jsme opouštěli se slovy, že to bylo fajn, že jsme si celý den užili, že nám manuální práce vůbec nevadila a že rádi něco podobného v budoucnu zopakujeme. Takže já dobrovolníkem? Proč ne, teď už v tom mám jasno.



# Hudba, smích a skvělá zábava!

**To a ještě více nabídl i letos tradiční reprezentační plesy společnosti Foxconn. První v pořadí se odehrál v sobotu 24. února v Pardubicích ve výstavním a společenském centru IDEON a o dva týdny později následoval ples v Kutné Hoře v Kulturním domě Lorec.**

Oba plesy se odehrály v podobném duchu. Po úvodním slově a oficiálním zahájení večera následovalo svižné předtančení, které rozproudilo atmosféru již na samém začátku. Od této chvíle se již tempo plesu nezastavilo. Zábavu střídavě doprovázela kapela KH Band a Elán Revival. Na oba plesy dokonce zavítal i legendární Elvis Presley. Naše zaměstnance a další hosty programem skvěle provázela moderátorka

Petra Beránková. Ani letos na stolech nechybělo víno a každý z příchozích si mohl vybrat z několika variant teplé večere. Velká část sálu netrpělivě očekávala půlnoc a s ní i vyhlášení soutěže o ceny. Mezi hlavní výhry letos patřily robotické vysavače, poukazy na 10 000 korun do internetového obchodu Alza.cz a celá řada dalších atraktivních cen. Věříme, že jste si plesy užili a těšíme se na další společné akce! ■



U vstupu a při vydávání tomboly asistovaly krásné hostesky



Překvapení na stole – láhev kvalitního vína



Co by to bylo za ples, kdyby chyběl fotokoutek?



Pardubický večer zahájila proslouvená manažerka Compliance, PR a komunikace Radka Svobodová



V Kutné Hoře zábavu odstartoval úvodní projev personálního ředitele Ladislava Matásoviče...



... na kterého později navázali manažeři Václav Potůček a Lukáš Roztočil



Předtančení taneční skupiny Hroch sklídilo zasloužené ovace





Tombola obnášela  
100 krásných cen



O zábavu se postarala  
kapela KH Band



Taneční páry si rozhodně  
přišli na své



Hudební zážitek umocnila  
vystoupení skupin Elvis  
Presley Revival a Elán  
Revival pocta Vašo  
Patejdlovi



Šťastní výherci soutěže  
o ceny si z obou plesů  
odnášeli atraktivní výhry

## Lucie Sladká: „Jsem do Pythonu už dlouho zamilovaná“

**Naše výše jmenovaná software analytička patřila mezi ty, kteří pomáhali účastnicím rozvojového programu STEM. Foxconn by totiž rád přitáhl do technického světa co nejvíce žen. Tato naše snaha byla navíc po zásluze oceněna, když rozvojový program STEM získal příčku nejvyšší v soutěži HR Profi Awards!**

Již v předchozím čísle jsme vás informovali o zahájení rozvojového programu STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) pro některé naše kolegyně. Je zaměřený převážně na technické znalosti a dovednosti a naše dámy vyplnily na podzim 2023 dotazník, ze kterého jsme vybrali témata, která je zajímala nejvíce.

### Python

Konec ledna tedy patřil v oblasti vzdělávání kolegyním, které si vyzkoušely program Python a zjistily, jak s jeho pomocí získat různá data. Lektoři Ellen Walker a Bryce Copy ze společnosti RightsTech Women si pro ně připravili reálný příklad

z praxe, konkrétně zkázu lodi Titanic. Pomáhala jim naše kolegyně Lucie Sladká, která pracuje na pozici software analytik a Python je její láska.

### Komunikace

Další částí byla ochutnávka z oblasti měkkých dovedností, ve které jsme se zaměřili na téma „komunikace“. Lektorka Hana Opočenská nabídla účastnicím několik tipů na aktivní naslouchání, řešilo se i téma tzv. uzavřených otázek a jak je přeformulovat.

### Mentoring

Naše HR business partnerka Kateřina Imlaufová představila dáám další

důležitou část jejich rozvoje a 3. fázi programu STEM – mentoring. Kromě toho se blížily seznámit s tím, co je v programu, který bude zakončen v červnu 2024, ještě čeká.

Jsmo velmi hrdí na to, že náš program STEM oceňují nejen jeho účastnice, ale zabodoval také u odborné poroty národní soutěže HR Profi Awards, když si ze slavnostního vyhlášení dne 7. března odnesl titul „CSR projekt roku“. Gratulujeme organizátorům tohoto programu a jeho účastnicím přejeme mnoho zdaru při dalším získávání technických znalostí! ■

Text: **Eva Dorazilová, HR tréning a rozvoj**



**Jak probíhal první den  
rozvojového programu  
STEM? Podívejte se zde »**



# Zamýšlení viceprezidenta k aktuálním otázkám divize F



## John Gallagher

viceprezident a výkonný ředitel divize F



Divize F si pro rok 2024 nastavila velmi ambiciózní, avšak dosažitelné cíle. Naší hlavní misí je rozvíjet kulturu spolupráce a rozmanitosti se zaměřením na výsledky, přičemž chceme co nejvíce využívat sílu technologií a automatizace k dosažení vyšší efektivity a snížení nákladů.



Nejde však jen o výsledky, ale také o naši společenskou a environmentální odpovědnost. V roce 2024 budeme usilovat o ziskovost, ale také o vedoucí postavení v sociální oblasti a oblasti životního prostředí. Budeme i nadále investovat do klíčových projektů v rámci úspor energie a snižování množství odpadu.



Připravujeme základy pro digitální transformaci prostřednictvím rozvoje našich klíčových systémů, mezi které patří tzv. shop-floor systém, integrační platformy, SAP a zavedení nových klíčových automatizačních

projektů v oblasti výroby i kancelářských prostor. Pochopení a integrace umělé inteligence do našich každodenních pracovních činností bude klíčovým rozlišovacím prvkem v našich ambicích neustále se zlepšovat a vynikat.



Rádi bychom také posunuli firemní kulturu tak, aby odpovídala požadavkům, které jsou na nás kladeny. S pomocí našich externích partnerů nově definujeme, co znamená klanová a hierarchická organizační kultura a hledáme cesty, jak dát každému jedinci možnost podílet se na této změně.



Není to něco, čemu se může věnovat jen pár vybraných lidí. Je to cesta, kterou se musíme vydát všichni společně – cesta odpovědnosti, nulové chybovosti (Zero Defect) a neustálé snahy dosahovat špičkových výsledků.

V roce 2024 změny nejen přijímáme, ale také je sami iniciujeme.



# Continuous Improvement Awards 2023

Rok 2023 přinesl na oddělení Continuous Improvement (neustálé zlepšování) spoustu novinek a báječných výsledků. Je nám ctí, že jsme je mohli představit a společně oslavit na červeném koberci během únorové akce s názvem Continuous Improvement Awards 2023.



Tato událost ocenila a zdůraznila vynikající práci týmů i jednotlivců, kteří se aktivně podílejí na neustálém zlepšování ve Foxconnu v rámci našich iniciativ Zero Defect, Lean a Kaizen. Věříme, že akce podobného charakteru je velkým zdrojem inspirace a motivuje i další kolegy, aby se zapojovali do procesu neustálého zlepšování a přinášeli nové nápady.

Jména všech oceněných kolegů i těch, kteří na akci blíže představili své projekty, naleznete na Foxportálu. Gratulujeme a děkujeme, že do toho jdete s námi a inspirujete ostatní! ■



Text: Veronika Vernerová,  
Continuous Improvement tým



## Lean, Kaizen a Zero Defect staví dům!

V loňském roce, kdy se aktivita Zero Defect stala cenným partákem pro Lean a Kaizen, jsme přemýšleli, jak přiblížit veškeré dění v kutnohorském týmu Continuous Improvement všem zaměstnancům divize F. A postavili jsme dům! Co v něm najdete?

Náš dům tvoří Lean projekty, kterých se v loňském roce uzavřelo rekordních 27, a dále Kaizen projekty, jež pomáhají svým jednoduchým řešením inspirovat ostatní oddělení. Čestné místo v domě zaujmají také naši „Zero Defect Heroes“, tedy hrdinové z různých oddělení, kterým se podařilo předejít chybám.

### A čemu se věnujeme, když zrovna nestavíme dům?

**Zero Defect Day:** V minulém roce proběhlo celkem pět „Zero Defect dnů“. Zahájili jsme je informační kampaní napříč divizí F a pak již následovaly konkrétní

akce na Severní, Jižní i Střední hale. Dny jsou pořádány ve spolupráci se Zero Defect ambasadory. V březnu se uskutečnilo další setkání s kolegy v administrativě.

**Kaizen Blitz:** V loňském roce prošly tímto eventem čtyři projekty z výrobního i nevyrobního prostředí. Nově jsme se dotkli tzv. Zelené úspory.

**Školení a tréninky:** V rámci oddělení Continuous Improvement se zaměřujeme i na tréninky našich kolegů. Máte i vy nějaké nápady na různá zlepšení ve Foxconnu? Obráťte se na nás! ■



Text: Veronika Vernerová,  
Continuous Improvement tým



# Jak se žije našim kolegům, kteří přichází do Foxconnu z cizích krajů

Vydat se za prací do zahraničí, začínat z nuly v cizím prostředí, to vyžaduje odvahu zasluhující respekt. Jedním z takových „dobrodruhů“ je i operátorka Narantsoo Yadmaa. Dnes nám představí svou rodnou zemi.



Poušť Gobi



Město Tsetserleg

## „Letem světem“ o Mongolsku

Víte, proč se o něm mluví jako o „Zemi modrého nebe“? Je zde nízká oblačnost a slunečných dní i 250 v roce. Země sousedí na severu s Ruskem a na jihu s Čínou. A ty, kteří čekají jednotvárnost, šokuje svojí pestrostí. Najdete v ní jak step, tak skalní útvary, travnaté zelené kopce i nádherně modrá jezera, horké prameny i poušť Gobi.

## Nejslavnější rodák

Nejslavnějším zdejším rodákem byl krutý i nesmírně inteligentní Čingischán. Pro okolní národy postrach. Pravda ale je, že od 13. století, kdy začal vládnout, je do dneška nejúspěšnějším bojovníkem a dobyvatelem všech dob. Začínal jako sirotek a tehdy dítě bez rodiny zde mělo jen malou šanci na přežití. To, jakým způsobem se dokázal prosadit, jen dokazuje jeho genialitu.

## Mongolsko má 1 564 100 km<sup>2</sup>

Zároveň patří mezi nejlidčeji (ne nejméně, jak se někdy píše) osídlené země na světě.

(Nejméně osídlený je Vatikán.) 40 % obyvatel se odstěhovalo do hlavního města Ulánbátaru. 20 % žije v dalších větších městech a osadách. Zbýlých 40 % žije stále kočovným způsobem, roztroušeno po celé zemi. Putují společně se svými stády koz, ovcí, koní, skotu a velbloudů.

## Co je to Ger

Kočovní obyvatelé žijí stále v jurtách, kterým se říká Ger. Nepředstavujte si ale „primitivní stany“. Jde o kruhové stavby vybavené veškerým komfortem přes kuchyň, postele i dřevěnou podlahu s koberci. Nechybí satelity.

## Největším svátkem roku je festival Nádam

Kdo na něm aspoň jednou nebyl, jako by nežil. Koná se každoročně v létě, oslavuje sport, hry a jídlo a sjíždí se na něj lidé ze široka daleka. Mezi tradiční disciplíny patří mongolský zápas, koňské dostihy a lukostřelba. Festival se neodehrává na

jednom místě, ale ve všech větších městech a důležitých regionech.

## Země koní

Mongolsko je posledním místem na Zemi, kde volně pobíhají divocí koně, které v Česku známe pod názvem kůň Převalského.

## Cizí zemi je třeba i „ochutnat“

Paní Narantsoo Yadmaa říká, že by si v Mongolsku vegetariáni příliš nelibovali. „Jsme masožrouti. U nás se jí hodně hovězí,“ vysvětluje. I proto se chce naučit vařit poctivou dršťkovou polévku, která by prý bodovala i v její rodné zemi.

Nejtradičnějším mongolským nápojem je „Kumys“, kobyli mléko. Paní Narantsoo místo této „exotiky“ raději doporučuje našim chuťovým buňkám bližší Búdz.

## Co je to búdz

Jde o „knedlík“ plněný mletým hovězím nebo skopovým masem, ochuceným solí,

## Co určitě navštívit

### Poušť Gobi

Jde o největší poušť v Asii. Patří mezi nejstudenější na světě, a je tak odlišná od všeho, co známe v Evropě. Liší se od zbytku země tak radikálně, že je dojem z ní naprosto fascinující.

### Město Tsetserleg

Opak pouště. Samotné město je zasazeno do krásného zalesněného údolí, kterému dominuje klášter a místní trh. Je ideálním výchozím bodem pro treky k jezerům Terkhiin Tsagaan Nuur (White Lake) nebo Tsetserleg Hot Springs (vyvěrající horké prameny, ve kterých se dá vykoupat). Samotné město je zasazeno do krásného zalesněného údolí, kterému dominuje klášter a místní trh.

### Národní park Gorkhi-Terelj

Najdete jej pouze pár desítek kilometrů od Ulánbátaru. Nabízí levné ubytování v místních jurtech Gers a tisíce kilometrů turistických stezek.



cibulí a kořením. Masová kulička se obalí těstem syrová. Při dvacetiminutovém vaření v páře tak pustí šťávu, která se zachytí v těstě. Tento pokrm se z Mongolska během Čingischánových válečných nájezdů dostal například i do Gruzie, kde se s ním setkáte pod názvem „Khinkali.“ ■

Text: Denisa Prošková, COT group



Národní park Gorkhi-Terelj

# Mini dotazník pro paní Narantsoo Yadmaa

**Říká se, že se cizinec v nové zemi zorientuje a pochopí ji až tak po pěti letech. Navíc s sebou jako osoba z „vnějšku“ přináší na zdejší zvyklosti i jiný úhel pohledu. Souhlasili byste třeba s paní Narantsoo, že je Česko báječně nestresující země?**

### Proč jste si vybrala právě Českou republiku?

Moji přátelé studovali nebo pracovali v Čechách za minulého režimu. Od nich jsem o vaší zemi hodně slyšela a měla jsem tajný sen se sem dostat také.

### Co vás nejvíc u nás mile překvapilo?

Večerní a noční klid. Také mě nadchlo, že vedete život bez obrovského stresu. Vám to možná tak nepřipadá, ale já to tak vnímám.



### Jaká první česká slova jste se naučila?

„Dobrý den“ a „Děkuji“.

### Každý začátek je těžký, kdo vám v prvních týdnech pomáhal?

Všichni. Přátelé, kolegové, tlumočníci, trenéři. Jste zemí dobrých lidí.

### Přijela jste sama, nebo s rodinou?

Přijela jsem s manželem Iderbaatarem. Oba jsme tu spokojeni a našemu Foxconnu jsme vděční.

### Která místa v Pardubicích se vám nejvíc líbí?

Parky. Moc ráda se procházím po tom zámeckém, ale mám ráda i všechny ostatní. Líbí se mi i sportovní hřiště.

### Po čem se vám v Česku z domova nejvíce stýská?

Po mongolských průzračných řekách.

### Co byste brala, aby se vaše země přiučila od Česka?

Češi jsou ranní ptáčata. Hodně brzy začínají pracovat. To by Mongolsku prospělo.

### A Češi od Mongolska?

Nic mě nenapadá. Možná víc při sobě držet jako širší rodina.

# 6 kroků k tomu, abyste s menší bolestí zvládali prohry a odmítnutí

To, že nám plány a sny vždycky nevychází, patří k životu stejně jako fakt, že po dni přichází noc. Což samozřejmě neznamená, že se v danou chvíli netrápíme. Důležité je vyplakat se, ale pak zase vstát a jít dál.



## 1. Nehledejte viníky

Každé odmítnutí bolí, o tom žádná diskuze. Psycholog Petr Šmolka podotýká, že na ně reagujeme podle toho, kde vidíme chybu. Když chybu vidíme na sobě, pak hrozí, že upadneme do depresí a propadu sebevědomí. Když na těch druhých, pak je běžné, že na ně máme vztek. Podle psychologa je nejlepší nehledat viníky nikde. Přijmout filozofii „takové věci se prostě občas stávají“, aniž by za ně někdo konkrétní mohl. Po odmítnutí bychom si měli prostě říct: „To, co jsem očekával, se nemělo stát.“

## 2. Jediná jistota, kterou máme, je ta, že žádná neexistuje

Úspěchy se každý pochlubí rád, ale o tom, co mu nevyšlo, nebo on sám zkazil, většinou mlčí.

Proto nám připadá, že se „blbě věci“ dějí jen nám. Jsme prostě smolaři, „pechfoglové“

a ostatní mají kliku. Omyl. Jen se nevzdali. Zklamání, smutek a někdy i nepříjemná zkušenost s posměšnou reakcí okolí se může zvrhnout v životní zbabělost.

Ovládá nás takový strach z proher, že se radši do ničeho nepustíme a jen vyčkáváme, až někdo prošlape terén před námi. Problém je, že opatrnost tohoto druhu ke spokojenosti nevede. Naopak věční čekatelé na jistoty jsou závistiví a nepřející. Kdo neriskuje, nikdy nezažije slást z vítězství a nikdy nedospěje.

Mimochodem kdyby se jedna anglická samoživitelka bez peněz nechala odradit odmítnutím svého rukopisu v prvním vydavatelství, svět by nikdy nepoznal Harryho Pottera a z Joan Rowlingové by se nestala miliardářka.

## 3. Vyplačte se, vyztekejte se a... jděte dál

Je normální, že nepřijetí na školu, propuštění z práce, „kopačky“ od milované osoby,

zklamání, že místo vás povýšili někoho jiného, a další „pohromy“ obrečíte. Třeba tajně na záchodě, ale obrečíte. Nebo se navenek tváříte, že je máte „na salámu“, a užíráte se uvnitř. Jste normální. Prohry a odmítnutí si potřebujete zpracovat. Odtruchlit. Tahle fáze by ale neměla trvat moc dlouho. Smutek a sebelítost se nedoporučuje hýčkat moc dlouho, abyste v ní neustrnuli.

## 4. Rozlučte se s původním plánem

Někdy je to těžké, zvláště když s tím člověk vůbec nepočítá a neměl v záloze jinou variantu. Vsadil všechno na jednu kartu. Nikde totiž není psáno, že se život musí odvíjet podle jediného scénáře.

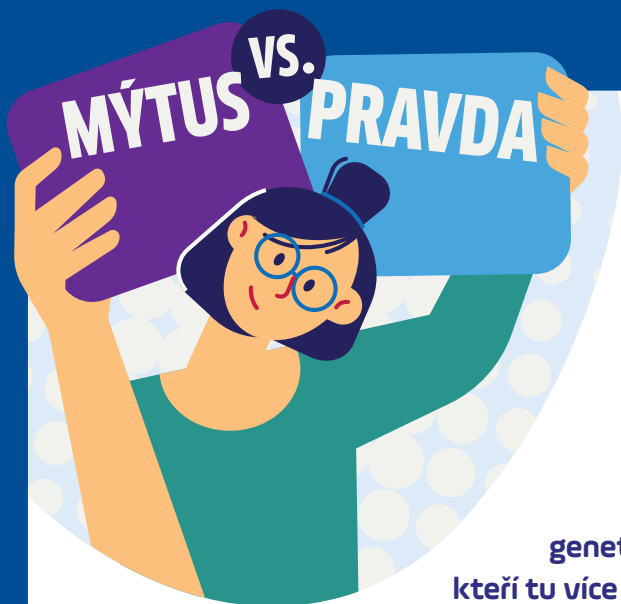
## 5. Ráno moudřejší večera

Nebo také: nic se nejlí tak horké, jak se to uvaří. Stará lidová moudrost míní nechávat si, než uděláme nějaký rychlý závěr, nebo zbrkle zareagujeme, odstup. Dobrá zpráva zní, že se často věci, které se v první chvíli jevily jako šílená prohra, s odstupem jeví tak, že to možná takový průšvih nebyl.

## 6. Důvěřujte si

Nadechněte se a proberte si v hlavě, které nepříjemné záležitosti a situace jste už do teď zvládli a vydrželi. Už to tu přece jednou bylo a zase jste se zvedli. Zkušenost, že se můžete o sebe opřít a sám na sebe spolehnout, berte jako něco, na co můžete být hrdí. Je úžasné vědět, že vás navzdory překážkám, které se prostě tu a tam vyskytují, neopouští chuť jít dál. ■





# 6 mýtů nebo pravd o hubnutí a tloustnutí

**O ideální postavě sníme všichni. Bezpracná štíhlost daná geneticky proto vzbuzuje tak trochu závist. Na nás ostatních, kteří tu více tu méně úspěšně s váhou bojujeme celý život, se ovšem valí různé zaručené pravdy odborníků, které po čase zase jiní vyvrací.**

## Snídaně je základ

### ✓ PRAVDA

S malým důležitým dovětkem. Záleží na tom, v kolik hodin chodíme spát i jak naše stravování vypadá přes den. Je normální, že má člověk, který do tří do rána píše něco na počítači, náladu něco pozít až v jedenáct dopoledne. Ten, kdo ve 22.00 zalézá v pyžamu do postele, by naopak bez brzké snídaně nedošel do práce. Řada odborníků stále opakuje, že ten, kdo nesnídá, tloustne. Nepletou se v tom, že „snídalové“ skutečně váživají méně než ti, kteří první jídlo vynechávají. Hlavním důvodem tloustnutí je ale spíš to, že „vynechávači“ mívají často celkově horší stravovací návyky. Co z toho vyplývá? Že nezáleží na tom, v kolik hodin snídáme. Klidně to může být i „obědsnídaně“. Důležitá je skladba jídelníčku a celkový kalorický příjem za celý den.

## Obezita je dědičná

### ✗ MÝTUS

Genetická dispozice k tloušťce existuje, rozhodně ale nejde o předurčenost! Když se totiž zodpovědně podíváme na svoje rodiče nebo prarodiče při těle, dost často zjistíme, že dědičné by byly hlavně jejich chybné nutriční návyky, pokud je zopakujeme. Svůj „váhový osud“ si – pokud nás nezradí nemoc – drží v rukou každý sám.

## Nejlépe se hubne se stresem

### ✗ MÝTUS

„Dietu“, díky které herečka Pavla Tomicová zeštíhlela během dvou měsíců o třicet kilo,

by nikomu nepřála. Prošla si složitou životní situací a takto prudký úbytek váhy může ohrozit její zdraví. Z někoho stresem kila (i svalová hmota) opravdu padají. Více je ale těch, kteří naopak kynou. Stres totiž zpomaluje metabolismus, a navíc máme tendence zajídat starosti sladkým, které dočasně uklidňuje. Stejně neblahý vliv má na metabolismus i špatný spánek, který stresové situace doprovází.

## V mládí se kila shazují lépe

### ✓ PRAVDA

Rozdíl mezi hubnutím ve třiceti a po padesátce je stejný, jako když bychom chtěli poměřovat tempo hlemýždě s během chřta. Naše spalování se po čtyřicítce prudce zpomaluje, plus se přidávají hormonální změny. (To že je vidět na ulicích stále více mladých lidí s nadváhou je u většiny otázka životního stylu.) Čím je člověk starší, tím víc se musí hlídat. Po padesátce už jde – i když to slovo nikoho netěší – o disciplínu. Přidávat do jídelníčku bílkoviny, ubrat mlsání a sportovat. Nejde o trest, jen o změnu životního stylu. Výhodou je, že po padesátce už většinou nehubneme kvůli někomu jinému, ale hlavně kvůli sobě, víc se soustředíme na své zdraví i osobní pocity.

## Váha se dá redukovat i bez sportu

### ✓ PRAVDA

Ale s pohybem je to zdravější a rychlejší! Klíčovým aspektem v hubnutí je vždy

rovnice „energetický výdej musí být vyšší než příjem“. Čili čím méně se hýbeme (třeba kvůli úrazu nebo dočasně extrémnímu vyčerpání, kdy třeba kombinujeme péči o děti s péčí o nemohoucí rodiče), tím více pozornosti bychom měli věnovat tomu, co jíme. Jinou věcí bohužel je, že čím má člověk více starostí, tím má na sebe méně času i nálady ještě řešit jídlo.

## Pro krásu se musí trpět – tedy i hladu

### ✗ MÝTUS

Modelky, baletky, žokejové, ti všichni se veřejně svěřují, že se během kariéry nikdy pořádně nenajedli. U oborů extrémně citlivých na štíhlost je drastické odříkání doprovodný jev. Obyčejní smrtelníci z profese, kde hubenost není pracovním nástrojem, by hlad pociťovat neměli. Tím si totiž opět zpomalují spalování. Riskují záchvaty nárazového vlivu přejídání a nastavují si „jojo“ efekt. Jídlo by mělo mít kalorickou a výživovou hodnotu adekvátní fyzickému výdaji. Podle odborníků je ideální cítit „lehkou polosytost“. Vnější signál toho, že jíme málo, je únava a podrážděnost. U zdravého snižování váhy (tuků, ne svaloviny) jsou výsledky znát až po třech měsících. Pokud potřebujeme i v hubnoucím režimu fungovat v zaměstnání i v rodině, „utrpení“ dlouho nevydržíme. ■

# Óda na háčky, jehlice a klubka

**Berete ve volných chvílích do rukou pletací jehlice a háček? V tom případě jste maximálně „cool“ a možná to ani nevíte, ale pracujete i na svém zdraví.**

V USA se kurzy ručních prací prodávají pod honosným názvem „jóga pro prsty“ a zároveň raketově roste. Podle psychologů jde o přirozenou reakci na tlaky a stresy, které na nás doléhají, ale i o touhu být sám sebou, nejen anonymní kolečko v systému, vidět za sebou něco nepomíjivého a hmatatelného.

## Háčkování, pletení a dopamin

Podle výzkumu vedeného Američankou Ann Futtermanovou Collierovou v institutu Well Being Lab na Northern Arizona University ruční práce velmi zásadně ovlivňují naši dobrou náladu. Čím to je? Mozek produkuje chemickou látku dopamin. Jeho nedostatek vede k „blbě náladě“ i bez příčiny. Dopamin přirozenou cestou povzbuzuje sport, sex a... právě i háčkování a pletení.

## Pro děti i seniory, muže i ženy

Nejde jen o psychickou pohodu a kreativitu. Dětem pomáhá boj s háčkem



a jehlicemi rozvíjet jemnou motoriku a prodlužuje jejich práh udržení pozornosti u jedné činnosti. Náročnější vzory a návody i u dospělých trénují trpělivost i logické myšlení. Pravidelné holdování

ručním pracím snižuje ve starším věku riziko demence. Navíc už dávno neplatí, že jde o „zženštilou kratochvíli“. V roce 2021 sledoval celý svět britského olympijského vítěze ve skoku do vody Toma Daleyho, jak si na olympiádě v Tokiu během finále žen ve skocích do vody v hledišti plete svetr.



Výrobky naší kolegyně Marie Chechelnytské dělají radost dětem i dospělým

## Každou druhou sobotu v červnu se slaví Mezinárodní den pletení

„Pletení a háčkování je dobrodružství rukou, srdce i duše,“ pravila Angličanka Danielle Landes, když se v roce 2005 zasadila o vznik Mezinárodního dne pletení. Jeho smyslem bylo veřejnosti ukázat, že jde o zajímavou společenskou aktivitu, při které se navzájem „proplétají“ příslušníci všech generací. Nápad se chytil hned napoprvé a dnes jde o největší pletářskou událost na světě. Přidáte se? ■

Text: Denisa Prošková, COT group

# Zaháčkovány v charitě

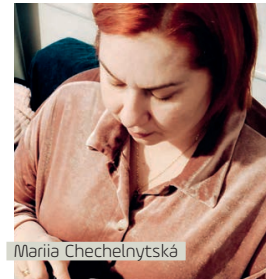
Také Mariia Chechelnytská a Markéta Traube propadly kouzlu ručních prací a dobrovolně se „zapletly“ a „zaháčkovaly“ i do charitativních aktivit.

## Mariia Chechelnytská: „Nejtěžší je odolat kouzlu nových klubíček“

Mariia, původem z Kyjeva, která pracuje v Kutné Hoře třetím rokem jako trenérka a překladatelka, nepotřebuje předlohy. „Nejtěžší je odolat kouzlu nových klubíček. Podívám se na ně a mám inspiraci. Umím i vyšívat, šiju, dělám hračky z bavlny a papírové hmoty. Velmi ráda renovuji nábytek,“ odhaluje plaše svoji tvůrčí duši.

## Tvůrčí duše po babičce

Tvořivost prý zdědila po babičce, která navíc uměla i tkát nádherné koberce. Mariia je ale ryzí samouk. V deseti letech našla doma knihu „Vše pro domácnost“ a plést se naučila jen z obrázků. Od prvních oblečků pro panenky a svetříků pro psa se časem posunula až k dnešnímu mistrovství, kdy zvládá i nejsložitější vzory. „Když pletu, mé myšlenky jsou uspořádané, řada za řadou, a nemyslím na nic špatného,“



Mariia Chechelnytská

přiznává i psychotherapeutický účinek. Spoustu svých výtvarů věnovala neziskové organizaci Kalyna v Pardubicích. ■



Výrobky od Marie Chechelnytské a ostatních dobrovolníků pro Kalynu - Komunitní uprchlické centrum

## Foxconn háčkování pro Nedoklubko v číslech za rok 2023

### Vzniklo:

- 71 chobotniček pro miminka do inkubátoru.
- 38 srdíček pro jejich maminky.
- 7 dalších výrobků, které může Nedoklubko nabízet na svých akcích.
- 10 lidí se zúčastnilo v rámci Help Days společného háčkování v prostorách Foxconnu.
- Akci podpořili i ti, kteří nakoupili vhodná klubíčka pro ostatní.
- V roce 2024 jsou už nyní čísla vyšší. Zatím je hotových přibližně 170 výrobků, které zpracovalo asi 15 kolegů z velké hromady darovaných klubíček. A to je teprve březen.



## Markéta Traube: Miminka ráda háčkované chobotničky

Kolegyně Markéta Traube naopak přiznává, že jí pletení nikdy nešlo. Naštěstí babička tehdy neztratila trpělivost a místo jehlic jí strčila do ruky háček, který už byl lepším kamarádem.



Markéta Traube

## Srdeční záležitost



Jednoho dne při hledání inspirace narazila na neziskovou organizaci Nedoklubko. Organizace podporuje rodiče předčasně narozených dětí mimo jiné prostřednictvím výrobků od dobrovolníků. Markéta jim tehdy začala posílat svoji tvorbu. „Od loňského roku se snažím pro tuto věc

nadchnout i další háčkující,“ popisuje zrod dobrovolnické aktivity, která se musí dotknout srdce každého rodiče. (Více se dočtete na straně 26-27). ■

Text: Denisa Prošková, COT group



**Který český geochemik a také první ministr životního prostředí se významně zasadil o zavedení ekologie do legislativy českého právního systému?**

	MLUVNICKÝ PÁD	SPLYNUTÍ	SPZ LITOMĚŘIC	EVROPAN	EPIDEMICKÁ CHOROBA	MOUCHY SAJÍCÍ KREV	POMŮCKA: ŘÍŘETA, EJEKTOR, ITEM, PŘEJÍVAN, SKAT, SNS, TŘENKA, VEKTOR	INIC. NÁROŽNĚHO	NESPOKOJENEC	SKUPENSTVÍ VODY	POHŘEBNÍ HOSTINA	ZN. ARSENU	PSI BĚDOVÁNÍ	SVAZEK ROSTÍ	SLOVEN. POLIT. STRANA (ZKR.)	JIHNOUT
ZBYTEČNĚ							JISKŘIVOST									
PEVNINA V MOŘI							ŽRAVÁ TŘECÍ MISKA									
ŘÍMSKY 1004				SPÍLAT BÁCHORKA			BEZVÁ- LEČNÝ STAV ROVNĚŽ (Z LAT.)				PISEMNÁ ZKOUŠKA POPĚVEK					
INIC. PISNICKÁŘE MLÁDKA			TAJENKA 1. část								VHODNĚJI DOMÁCKY METODĚJ				MASA LIDÍ	SLOVENSKY JINÝ
ZN. NIKLU			DROBNÁ ÁRIE PROUDOVÉ ČERPADLO							ZN. MILIAMPERU MINULÝ		TVRDOŠLUNÁ	ŘÍMSKY 501 DOMÁCKY RONALD			
SLOVENSKY ALEJ						NENÍ MOŽNO OZNAČENÍ KAMIONŮ					PLANETA ZTRÁCET SVĚŽEST					
HÁDANKY					KÓD TURKE- MĚSTANŮ CIKÁN			JADERNÝ NĚKOLIK								
ANGLICKY LED			OZÍŽ ŽENSKÉ JMÉNO ŘEKY				ČLEN STAROSLO- VANSKEHO KMENE SEČNĚ ZBRANĚ							HLOUPÁ ŽENA (HANL.)	BULHARSKÁ ŘEKA	
VELIČNA URČENÁ VELIKOSTÍ A SMĚREM						TAJENKA 2. část LETNÍ VÝCVIKOVÝ TÁBOR (ZKR.)							NÁRODNÍ SHROMÁŽ- DĚNÍ NEOBYČELNÝ JEV			
	SPZ ČESKÉ BUDĚJOVICE	DOMÁCKY TOMÁŠ SLOVEN. VE				OPAK PRAVEHO ZN. MOUKY					ŠVANDA INIC. SMOLJAKA					
BLÁZEN					TÝKAJÍCÍ SE OVCI					MRTVÝ JAZYK						
SOSNOVÉ LESY					TÁTA					ČASTO SPOČÍVAT NA NOHU						

5			1			3	2
1		5					
4	3			6	1		
3				8		7	
	2	6			4		
	5						8
			4				
		7	5				3
8			2				

2	9					1	
	6	5	4				
			3				
					5	1	
		6					
7	4					3	
		7	6				
6				8	2		7
	7	4				5	

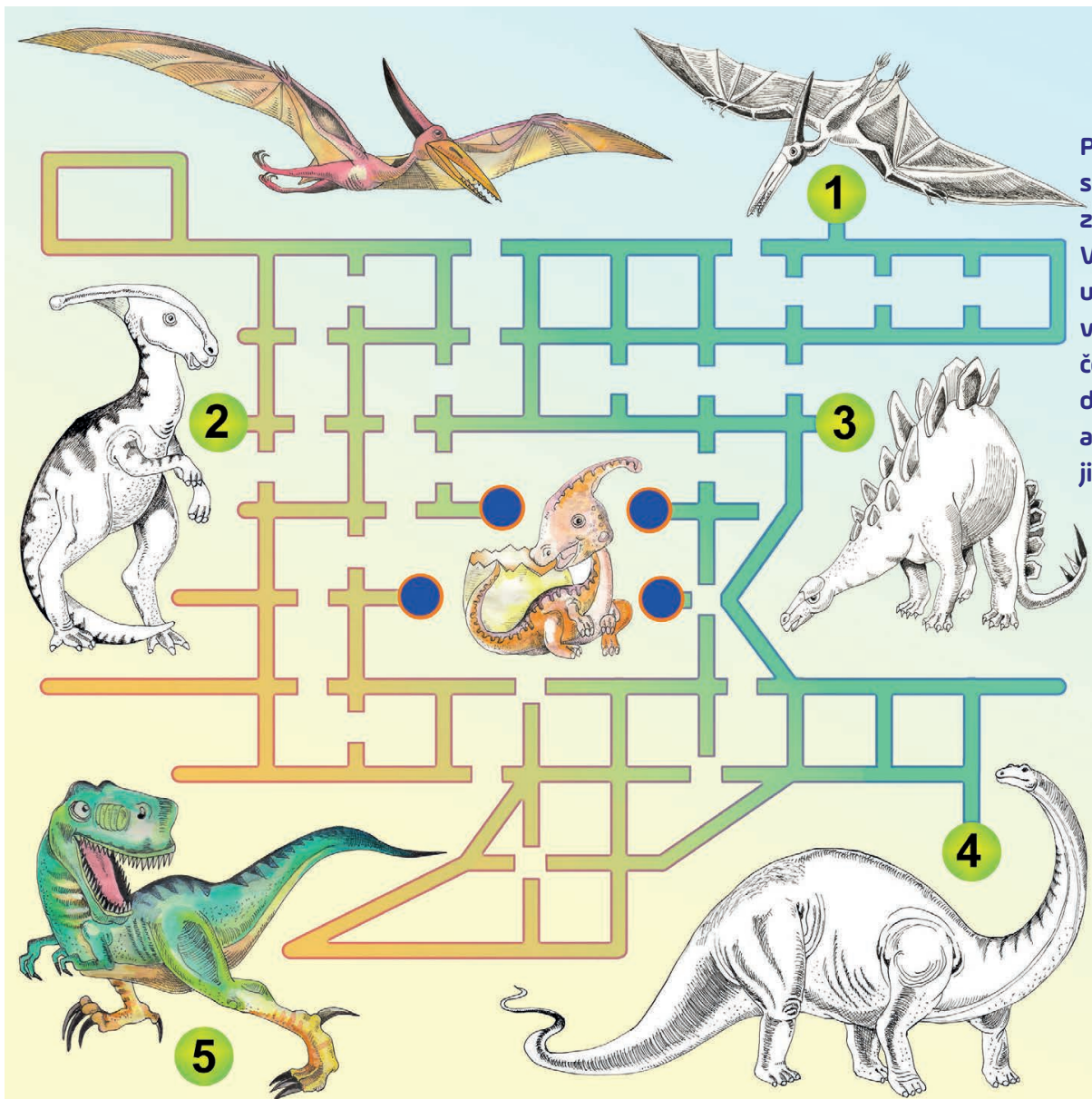
	5		3				4
				1			
4			8	5	2		7
	9		4	3			
				6			5
	3		5	9			
						8	
7	2						3
8			2		7		

# Pomůžteš mamince najít její miminko?

Kdysi dávno před stovkou milionů let žili na zemi různí podivní tvorové zvaní dinosauři.

Jmenovali se **Stegosaurus**, **Pterodactyl** (ti nikdy nelétali sami), **Tyrannosaurus**, **Parasaurolophus** a **Apatosaurus**. Poradíš nám, který je který? Napiš pod obrázky jejich správná jména. Jednoho dne se jedné dinosauří mamince ztratilo její miminko. Poznáš, ke komu patří? Maminka i její kamarádi se pustili do hledání. Od kterého dinosaura k němu nakonec vedla bludištěm správná cesta? ■

Text a ilustrace: Denisa Prošková, COT group



Podářilo se ti splnit úkoly ze zadání? Výborně! Teď už zbývá jen vybarvit černobílé dinosauře a vdechnout jim tím život.



50th Anniversary



# Foxconn Česká republika

Druhý nejlepší zaměstnavatel desetiletí v ČR

Téměř 5 000 zaměstnanců

Společensky odpovědná firma a dobrý soused

Druhý největší exportér v ČR



**FOXCONN**