

AutomotiveSuppliers.pl

review



ISSN 1899-4369

LIPIEC - WRZESIEŃ 2019

NR 3 (46)

TEMAT
WYDANIA

Czy czeka nas dalsza konsolidacja koncernów samochodowych?

10

W NUMERZE

Ruszyła budowa
fabryki PSA
w Gliwicach

8

Volkswagen
Poznań to My

20

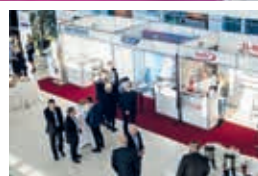
Istotne zmiany
podatkowe w branży
motoryzacyjnej

40

16
firm posiada
65 marek
samochodów
osobowych



10 Forum
MotoSolutions
Best practices w przemyśle motoryzacyjnym
28-29 listopada 2019



KRAKÓW 28-29.11.2019

www.automotivesuppliers.pl

09.00-10.00 Rejestracja uczestników / Registration of participants

10.00-10.20 **Rozpoczęcie Forum**

10.20-10.40 **Innowacyjnie ku przyszłości - Volkswagen Poznań, fabryka samochodów użytkowych**
 Innovatively for the future - Volkswagen Poznań, the commercial vehicles factory
 Jens Ocksen, Prezes Zarządu, Volkswagen Poznań Sp. z o.o.



10.40-11.10 **Report Future Thinkers: szukanie przewag konkurencyjnych w oparciu o trendy przyszłości**
 Future Thinkers Report: searching for competitive advantage based on future trends
 Dariusz Piotrowski, Dyrektor Generalny, Dell Technologies Polska



Pytania do prelegentów / Time for questions

11.20-11.50 Przerwa kawowa / Coffee break - networking

11.50-12.40 **Ewolucja? Rewolucja? - dokąd zmierza branża motoryzacyjna (panel dyskusyjny)**
 Evolution? Revolution? Where is the automotive industry headed? (discussion panel)
 Jacek Opala, Członek Zarządu, Exact Systems Sp. z o.o.
 Piotr Kuś, Operations Director, Adient Poland Sp. z o.o.
 Andrzej Gajdziński, Prezes Zarządu, NSK Bearings Polska S.A. / Wiceprezes Zarządu, NSK Steering Systems Europe (Polska) Sp. z o.o.



12.40-13.00 **Współpraca z dostawcami z krajów Europy Środkowo-Wschodniej**
 Cooperation with CEE automotive suppliers
 przedstawiciel koncernu samochodowego (do potwierdzenia)

Pytania do prelegentów / Time for questions

13.10-14.10 Lunch

14.10-14.30 **Nowoczesna logistyka opakowań - oszczędność czy zysk?**
 Modern packaging logistic - saving or profit?
 Wojciech Łoza, Key Account Manager, Schoeller Allibert Sp. z o.o.



14.30-14.50 **Przyszłość elektromobilności i baterii samochodowych**
 Future of e-mobility & automotive batteries
 Seungse Chang, Prezes Zarządu, LG Chem Wroclaw Energy Sp. z o.o.



14.50-15.10 **Automatyzacja i digitalizacja procesów zarządzania pracownikami, czyli jak osiągnąć przewagę konkurencyjną dzięki technologii**
 Automation and digitalization of employee management processes, or how to achieve competitive advantage using technology
 Andrzej Korkus, Prezes Zarządu, EWL S.A.



Pytania do prelegentów / Time for questions

15.20-15.50 Przerwa kawowa / Coffee break - networking

15.50-16.10 **EDI w przedsiębiorstwie - wymóg czy prognoza trwałości biznesowej?**
 EDI in a company - necessity or a business sustainability indicator?
 Agnieszka Grzegorzczak, Kierownik ds. rozwoju branży motoryzacyjnej, EDISON S.A.



16.10-16.30 **Luka technologiczna w Polsce spowodowana brakiem robotów - wiemy jak ją wypełnić.**
 Technological gap in Poland due to the lack of robots - we know how to cover it.
 Piotr Wiśniewski, Dyrektor Zarządzający, DBR77.com
 Jędrzej Kowalczyk, Prezes Zarządu, FANUC Polska Sp. z o.o.



16.30-16.50 **Kreowanie wartości dodanej po SOP: programy optymalizacji kosztowej i technicznej zaawansowanych technologii motoryzacyjnych**
 Creating added value after SOP: cost and technical optimization programmes of advanced automotive technologies
 Piotr Balicki, Program Manager, BorgWarner Poland Sp. z o.o. Turbo Systems



Pytania do prelegentów / Time for questions

17.00 Podsumowanie I dnia / Summary of the 1st day

20.00-24.00 **Bankiet / Evening banquet. Wręczenie Nagród Polskiego Przemysłu Motoryzacyjnego**

09.30-09.50	<p>Transformacja profilu produkcji w Gliwicach - od linii modelowej Opla Astra do dużych pojazdów dostawczych Groupe PSA</p> <p>Transformation of the production profile in Gliwice: From Opel Astra model line to large supply vehicles of Groupe PSA</p> <p>Mariusz Deląg, Industrial Master Plan Manager, Opel Manufacturing Poland Sp. z o.o.</p>	
09.50-10.10	<p>Co mówią duże liczby - sektor motoryzacyjny okiem ekonomisty</p> <p>What large numbers tell us - automotive sector in economist's view</p> <p>Radosław Pelc, Ekonomista sektorowy, Departament Analiz Ekonomicznych i Sektorowych Bank BNP Paribas</p>	
10.10-10.30	<p>Raise Your Hand - jak zaangażować pracowników?</p> <p>Raise Your Hand - how to engage employees?</p> <p>Rafał Noga, Dyrektor Zakładu, ZF Steering Systems Poland Sp. z o.o.</p>	
10.30-10.50	<p>Planowanie systemów AGV</p> <p>Planning of AGV-System implementation</p> <p>Marcin Szczebak, Advanced Logistics Consultant, Metroplan Polska Sp. z o.o.</p>	
Pytania do prelegentów / Time for questions		
11.00-11.30	Przerwa kawowa / Coffee break - networking	
11.30-11.50	<p>Zapewnienie bezpieczeństwa Automotive w czasie zmian technologicznych i branżowych</p> <p>Ensuring the safety in Automotive business at the time of technological and industrial changes</p> <p>Tomasz Romanik - Head of Automotive OEM, Grupa DEKRA w Polsce</p>	
11.50-12.10	<p>Produkcja napędów samochodowych wobec zmian zachodzących w światowej motoryzacji.</p> <p>Car engine production in the face of a changing global automotive industry.</p> <p>Przedstawiciel fabryki silników (do potwierdzenia)</p>	
12.10-12.30	<p>Robotyzacja z wykorzystaniem sztucznej inteligencji – jakie niesie za sobą korzyści w produkcji „Automotive”?</p> <p>Robotics enhanced with AI and its benefits to the automotive industry?</p> <p>Piotr Siwek, Team Leader Product Marketing, FA European Business Group, Mitsubishi Electric B.V. (Sp. z o.o.) Polish Branch</p>	
12.30-12.50	<p>Outsourcing w klasie premium: przelotowa maszyna do obróbki wibrościerniej. Przykład automatyzacji procesów w firmie VIA</p> <p>Outsourcing in the premium class: Vibro-abrasive throughfeed machining device. An example of process automation at VIA</p> <p>Cezary Brzozowski, Prokurent, VIA Technika Obróbki Powierzchniowej Sp. z o.o.</p>	
Pytania do prelegentów / Time for questions		
13.00-13.50	Lunch	
13.50-14.10	<p>Wzrost cen energii elektrycznej a rentowność projektów oszczędnościowych oraz zmniejszenie emisji CO2</p> <p>Increased electrical energy prices and profitability of savings projects and decreasing CO2 emissions</p> <p>Edmund Majtyka, Prezes Zarządu, Neapco Europe Sp. z o.o</p>	
14.10-14.30	<p>Quality Non Negotiables</p> <p>Quality Non Negotiables</p> <p>Tomasz Stelmach, Uszczelnienia karoseryjne - Dyrektor Jakości na Europę, Hutchinson Poland Sp. z o.o.</p>	
14.30-14.50	<p>Digitalizacja procesów jakościowych</p> <p>Digitalization of quality processes</p> <p>Piotr Grzelak, Quality Assurance Supervisor, KIRCHHOFF Polska Sp. z o.o.</p>	
Pytania do prelegentów / Time for questions		
15.00	Zakończenie Forum	



ŁADUNKI NEUTRALNE

**OBŚLUGUJEMY BRANŻĘ
AUTOMOTIVE**

Dzięki MSC dotrzesz do każdego rynku na całym świecie. Dbamy o Twój ładunek w porcie, na morzu, w transporcie drogowym, kolejowym oraz barką. Nasze kompleksowe rozwiązania transportowe są dostosowane do wymagań łańcucha dostaw.

[msc.com/automotive](https://www.msc.com/automotive)

MOVING THE WORLD, TOGETHER.



10 Forum MotoSolutions

Best practices w przemyśle motoryzacyjnym

AutomotiveSuppliers.pl

KRAKÓW 28-29.11.2019

www.motosolutions.pl

TRANSFORMACJE W FABRYKACH SAMOCHODÓW

PRZYSZŁOŚĆ ELEKTROMOBILNOŚCI I BATERII SAMOCHODOWYCH

ROBOTYZACJA I AUTOMATYZACJA PROCESÓW

KLUCZOWE TRENDY, ANALIZY, NOWOŚCI W PRZEMYŚLE MOTORYZACYJNYM



EDYCJA 2010-2019

PEŁNA INSPIRACJI, WIEDZY I NETWORKINGU

Partner Główny

DELL Technologies

Partnerzy Branżowi



FANUC

Metroplan



Partner Bankietu



Organizator

AutomotiveSuppliers.pl

WYSTAWA: Skorzystaj z dostępnych stoisk i zaprezentuj swoje produkty i usługi



ZGŁASZAM UDZIAŁ:

Warunki uczestnictwa:

1. Cena obejmuje: udział w Forum w dniach 28 i 29 listopada 2019 r., materiały konferencyjne, przerwy kawowe, lunch w oba dni oraz bankiet wieczorny 28 listopada.
2. Warunkiem uczestnictwa jest dokonanie wpłaty w terminie 7 dni od wystania zgłoszenia, ale nie później niż 9 listopada.
3. Wpłaty należy dokonać na konto:
AutomotiveSuppliers.pl sp. j. Małgorzata Zborowska-Stęplewska, Rafał Orłowski
mBank Bankowość Detaliczna
BRE Banku SA
PL 61 1140 2004 0000 3102 5293 0305
z dopiskiem, Forum MotoSolutions 2019 i nazwisko uczestnika
4. Bezkosztowa rezygnacja z uczestnictwa w Forum jest możliwa do 31 października 2019 r.
5. Rezygnację z udziału należy przesyłać listem poleconym na adres organizatora.
6. Organizator zastrzega sobie prawo do zmian w programie oraz do odwołania Forum

Nocleg

Rezerwację oraz płatność za hotel uczestnicy Forum dokonują indywidualnie. Liczba pokoi ograniczona.

więcej na www.motosolutions.pl

do 20 września 2019 r. 1 499 zł + 23% VAT

do 18 października 2019 r. 1 699 zł + 23% VAT

po 18 października 2019 r. 1 799 zł + 23% VAT

Imię

Nazwisko

Stanowisko

Nazwa firmy

Ulica

Kod pocztowy

Miejscowość

Tel.

e-mail

NIP

Oświadczamy, że jesteśmy uprawnieni do otrzymywania faktur VAT i wyrażamy zgodę na wystawienie przez Organizatora faktury bez pisemnego potwierdzenia jej odbioru

- Wyrażam zgodę na przetwarzanie podanych przeze mnie powyżej danych w celach organizacji konferencji przez AutomotiveSuppliers.pl Zborowska-Stęplewska, Orłowski sp. j.
- Zgadzam się, aby AutomotiveSuppliers.pl przetwarzał moje dane w celu przedstawiania ofert i informowania mnie o swojej działalności.
- Zgadzam się, aby AutomotiveSuppliers.pl przekazał moje dane Partnerom konferencji w celu przedstawiania przez nich ofert i informowania mnie o ich działalności.
- Wyrażam zgodę na nieodpłatne przetwarzanie przez AutomotiveSuppliers.pl, wizerunku mojej osoby, utrwalonego w postaci fotografii cyfrowej oraz nagrania wideo w celu informowania o przedmiocie działalności, organizowanych wydarzeniach poprzez umieszczanie w mediach internetowych (m.in. www.automotivesuppliers.pl, FB, LinkedIn), zamieszczanie w materiałach informacyjnych (broszury) oraz w kwartalniku AutomotiveSuppliers.pl review.

Każda z ww. zgód może być w każdym czasie odwołana, a dane będą przechowywane do czasu przedawnienia roszczeń.

Pieczętka, data i podpis osoby upoważnionej



Blaski i cienie branży motoryzacyjnej

Szanowni Państwo,

Za nami pierwsze półrocze tego roku. W tym czasie na naszym rodzimym rynku rozpoczęto kilka kluczowych inwestycji. W Gliwicach powstaje fabryka pojazdów użytkowych Groupe PSA. Realizowane są inwestycje w szeroko pojętą elektromobilność, które prowadzą, między innymi: Daimler, SK Innovation oraz Foosung. Branża nadal rozwija się w Polsce, powstają nowe miejsca pracy, ale z głównych rynków zbytu napływa coraz więcej niepokojących sygnałów.

W pierwszych sześciu miesiącach tego roku produkcja samochodów w Niemczech spadła o 12 proc. To efekt osłabienia popytu na europejskie auta w Chinach i Stanach Zjednoczonych. Natomiast na Wyspach Brytyjskich nowy premier zapowiedział, że do 31 października br. Wlk. Brytania wyjdzie z Unii Europejskiej nawet bez zawarcia umowy. To niepokojące informacje dla całego europejskiego sektora motoryzacyjnego. Branża coraz bardziej obawia się znaczącego spowolnienia w krajach UE.

W tym półroczu chciałbym zaprosić Państwa do udziału we wrześniowej Konferencji dla narzędziowni TOOL-SHOP. A już za trzy miesiące jubileuszowe 10. Forum MotoSolutions - best practices w przemyśle motoryzacyjnym (Kraków, 28-29.11), w którym wezmą udział najważniejsi menadżerowie w Polsce.

Zapraszamy do udziału i do zobaczenia!

Rafał Orłowski

Partner

AutomotiveSuppliers.pl
review

REDAKCJA:

Rafał Orłowski,
tel: 666 863 863,

e-mail: orlowski@automotivesuppliers.pl

MARKETING, SZKOLENIA, KONFERENCJE:

Małgorzata Zborowska-Szęplewska,
tel: 600 003 239,
e-mail: zborowska@automotivesuppliers.pl

**NR 3 (46)/2019
LIPIEC-WRZESIEŃ**

WYDAWCA:

AutomotiveSuppliers.pl
Zborowska-Szęplewska, Orłowski sp. j.,
ul. Słaniewicka 14, 03-310 Warszawa,
tel. 22 215-05-05
e-mail: review@automotivesuppliers.pl,
www.automotivesuppliers.pl

WSPÓŁPRACA:

Janusz Górecki, Izabela Jarecka,
Andrzej Korkus, Jędrzej Kowalczyk,
Maciej Kwiek, Mateusz Machalski,
Tomasz Romanik, Sebastian Tomczyk,
Tomasz Wagner, Piotr Wiśniewski,
Małgorzata Zborowska

OPRACOWANIE GRAFICZNE:

Dorota Mirowska, Dominika Kostka
MEDIA DORA

Spis treści

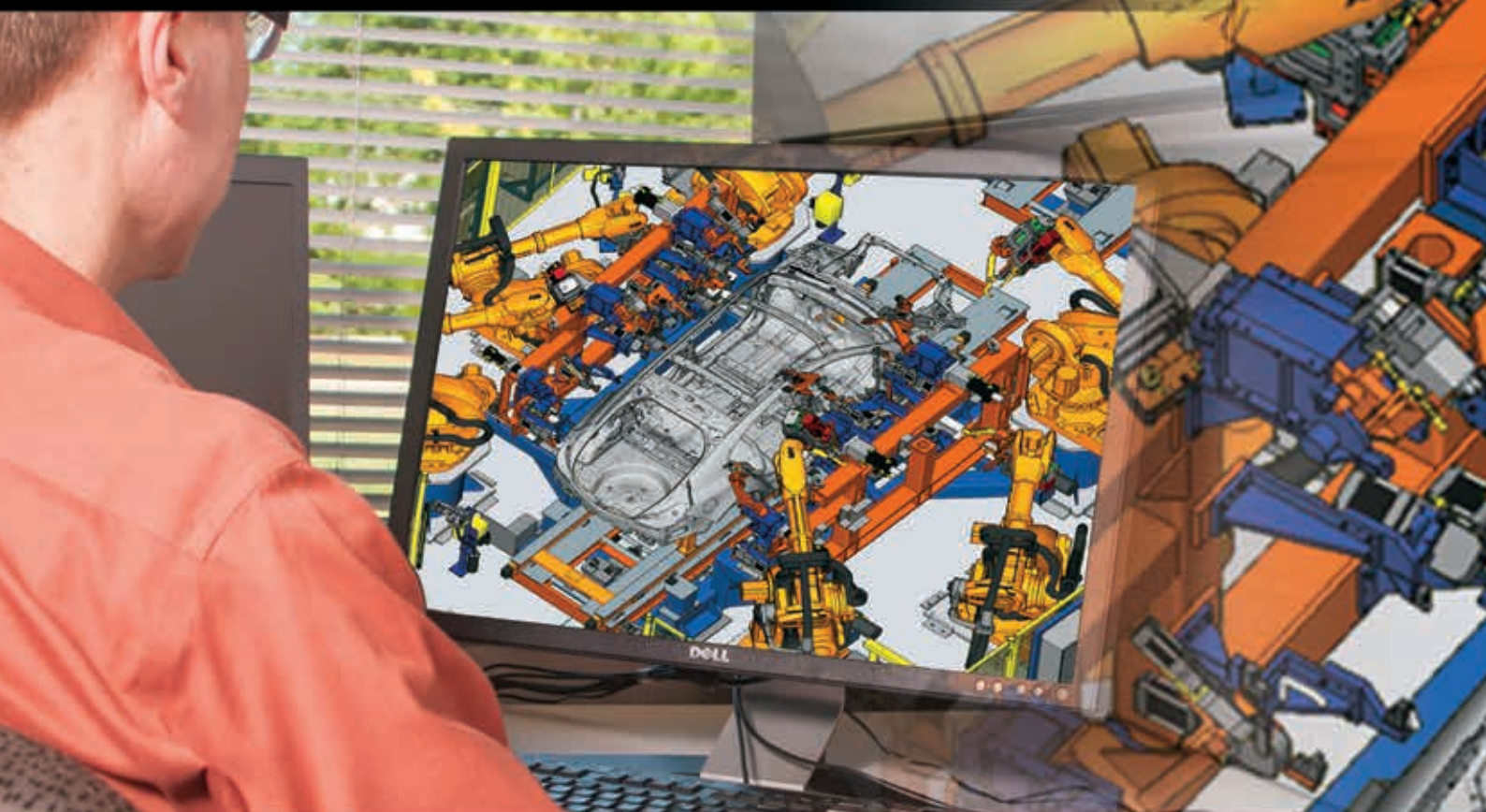
- 3 Forum MotoSolutions – Best practices w przemyśle motoryzacyjnym
- PRZEMYSŁ MOTORYZACYJNY**
- 8 Ruszyła budowa fabryki PSA w Gliwicach
- 10 Czy czeka nas dalsza konsolidacja koncernów samochodowych?
- 16 Centra usług wspólnych w Polsce
- 20 Volkswagen Poznań. Nasz sukces to My
- 23 Schoeller Allibert: motoryzacja stawia na Magnum Optimum
- 24 Toyota inwestycje w Polsce
- 26 Brexit już uderzył w branżę motoryzacyjną. A będzie jeszcze gorzej
- SEKTOR DOSTAWCZY**
- 29 Jaka przyszłość czeka branżę motoryzacyjną w Polsce?
- 30 Co nowego u dostawców?
- 38 E-Mobilność łączy się z inżynieryjnymi rozwiązaniami w zakresie tworzyw sztucznych
- 40 Istotne zmiany podatkowe w branży motoryzacyjnej
- HR**
- 44 Mendoumi - czyli japońska „sztuka walki” o pracownika
- 47 Czy musimy się obawiać liberalizacji niemieckiego rynku pracy?
- INNE**
- 48 Tool-Shop 2019 – Konferencja dla Narzędziowni
- 50 Agencja pracy robotów metodą na redukcję luki technologicznej i wzrost rentowności w Polsce
- 52 Zapewnienie bezpieczeństwa w motoryzacji w obliczu zmian technologicznych i branżowych
- 54 9. edycja Forum Human Resources w sektorze motoryzacyjnym – relacja
- 58 Nadchodzące targi i konferencje





CAMdivision®

TOP EUROPEAN PARTNER IN DIGITAL MANUFACTURING



**Największy partner handlowy
Siemens Industry Software w Polsce
przedstawia rozwiązania dedykowane dla Industry 4.0**

**Kompleksowe rozwiązania CAD/CAM/CAE/PLM
w oparciu o systemy NX & TEAMCENTER & TECNOMATIX:**

- Programowanie robotów
- Projektowanie layoutu hal i fabryk
- Projektowanie linii produkcyjnych i stacji
- Symulacja linii produkcyjnych i stacji
- Analiza przepływu produktu na linii
- Optymalizacja i weryfikacja czasu pracy
- NX CAM Robotics
- NX Line Designer
- TECNOMATIX Process Simulate
- TECNOMATIX Plant Simulation

CAMdivision Sp. z o.o.
Park Przemysłowy Źródła-Błonie k/Wrocławia
Błonie 55-330, ul. Sosnowa 10
tel.: 71 780 30 20, kom. 600 902 903
info@camdivision.pl

CAMdivision
zaprasza na konferencję
dla narzędziowni
TOOL-SHOP
19-20.09.2019 Częstochowa
nowoczesnanarzedziownia.pl

www.camdivision.pl



FOT. PSA MANUFACTURING POLAND SP. Z O.O.



Rafał Orłowski

Partner
AutomotiveSuppliers.pl

Ruszyła budowa fabryki PSA w Gliwicach

W Gliwicach rozpoczął się niezwykle proces transformacji fabryki należącej do Groupe PSA. Zgodnie z ogłoszoną na początku kwietnia decyzją francuskiego koncernu już za kilkanaście miesięcy z linii montażowych całkowicie nowego zakładu zjadą pierwsze samochody użytkowe.

Zakład powstaje na działce należącej do Groupe PSA, we wschodniej części od strony ulicy Edisona. Budowa obiektu o ponad 76 tys. m² ruszyła w drugim tygodniu czerwca i jest prowadzona wielotorowo. Przygotowano obszar pod zaplecze budowy. Ogrodzono teren, rozpoczęto prace niwelacyjne terenu oraz wzmacniające podłoże pod fundamenty hal produkcyjnych. Dobiega końca budowa muru oporowego od strony drogi krajowej nr 88, aby wzmocnić skarpe oddzielającą teren budowy od drogi. Jednocześnie powstaje infrastruktura podziemna, która będzie obsługiwała nowe hale produkcyjne.

Na budowie pracuje średnio 110 osób i 60 jednostek ciężkiego sprzętu budowlanego. Kontrakty na realizację prac budowlanych realizują w większości firmy z Gliwic i okolicy. - *Roboty budowlane są prowadzone na szeroką skalę, a równolegle trwają prace planistyczne, których celem jest zaprojektowanie optymalnych procesów, dzięki którym nowa fabryka rozpocznie działalność zgodnie z planem - z końcem 2021 roku, jako nowoczesna i wysoce konkurencyjna jednostka Groupe PSA - mówi Andrzej Korpak, dyrektor spółki PSA Manufacturing Poland Sp. z o.o.*

Nowa inwestycja uzyskała już wsparcie ze strony polskiego rządu. 5 lipca 2019 r. została zawarta umowa pomiędzy Min. Przedsiębiorczości i Technologii (MPiIT) a Zakładem Produkcji Samochodów

Sp. z o.o., w którym 100 proc. udziałów ma Opel Automobile GmbH. Umowa dotyczy udzielenia pomocy publicznej w formie dotacji celowej dla inwestycji, polegającej na budowie w latach 2018-2022 zakładu produkującego nową generację samochodów użytkowych w Gliwicach. Inwestor zobowiązał się do:

Nowa inwestycja uzyskała już wsparcie ze strony polskiego rządu. 5 lipca 2019 r. została zawarta umowa pomiędzy Min. Przedsiębiorczości i Technologii (MPiIT) a Zakładem Produkcji Samochodów Sp. z o.o., w którym 100 proc. udziałów ma Opel Automobile GmbH.

1. utworzenia w związku z inwestycją najpóźniej do 31 grudnia 2022 r., co najmniej 301 nowych miejsc pracy, w przeliczeniu na pełne etaty w stosunku do średniego zatrudnienia z 12 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku, które wynosiło 0 etatów, z zastrzeżeniem, że do liczby miejsc

pracy utworzonych w związku z inwestycją zaliczane będą miejsca pracy powstałe od dnia złożenia wniosku;

2. utrzymania każdego utworzonego miejsca pracy przez okres co najmniej 5 lat od dnia jego utworzenia;
3. poniesienia najpóźniej do 31 grudnia 2022 r., kosztów Inwestycji w wysokości co najmniej 1 mld 134 mln zł; w podziale:
 - 2019 r. - 148 mln 848 tys. zł
 - 2020 r. - 552 mln 132 tys. zł
 - 2021 r. - 365 mln 232 tys. zł
 - 2022 r. - 67 mln 788 tys. zł
4. utrzymania w województwie śląskim, inwestycji o ww. wartości przez okres co najmniej 5 lat od dnia zakończenia realizacji inwestycji;

Zgodnie z umową Minister MPiIT udzieli inwestorowi w latach 2022-2023 wsparcia w formie dotacji celowej z tytułu poniesienia kosztów Inwestycji w maksymalnej kwocie 78,75 mln zł. Pomoc zostanie wypłacona w częściach:

1. w roku 2022 w kwocie nie wyższej niż 20 mln zł;
2. w roku 2023 w kwocie nie wyższej niż 58,75 mln zł.

Od 8 lipca br. spółka Zakład Produkcji Samochodów Sp. z o.o. nosi nazwę PSA Manufacturing Poland Sp. z o.o. Zgodnie z ogłoszoną decyzją nowy zakład ma wytwarzać 100 tys. pojazdów użytkowych rocznie.



FOT. PSA MANUFACTURING POLAND SP. Z O.O.



FOT. VOLKSWAGEN POZNAŃ



Rafał Orłowski

Partner
AutomotiveSuppliers.pl

Czy czeka nas dalsza konsolidacja koncernów samochodowych?

Zapowiedziana w maju tego roku fuzja FCA z Renault, która stworzyłaby trzeci co do wielkości koncern motoryzacyjny, podsunęła po raz kolejny pytanie: jaka jest przyszłość fuzji i przejęć wśród producentów pojazdów? Choć na razie plany włoskiej i francuskiej marki zostały zawieszono to warto przyrzeć się temu zagadnieniu.

Konsolidacja przedsiębiorstw, czyli łączenie się firm, jest procesem powszechnym w światowej gospodarce, który nasilił się w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat. Wyodróżniamy:

- przejęcia - gdy jedna z firm, przejmuje inny podmiot, stając się jego większościowym lub wyłącznym właścicielem,
- fuzje - dwie firmy łączą się aby stworzyć nową firmę,
- sojusze (alianasy) - firmy (dwie lub więcej) łączą swoje siły, wymieniając się udziałami, zachowując jednak tożsamość poszczególnych podmiotów i kultur korporacyjnych.

Każdy z wariantów konsolidacji ma przyniesić potężnym lub współpracującym firmom liczne korzyści, w postaci zwiększenia udziału w rynku, wzmocnienia swojej pozycji czy też szeroko rozumianego efektu synergii; obejmujące korzystanie z tych samych rozwiązań co ma przełożyć się na niższe koszty funkcjonowania, w obszarze produkcji, logistyki jak i marketingu.

Skrócenie cyklu życia produktu, globalizacja działalności, powodują, że wiele firm, w tym również w sektorze motoryzacyjnym, szuka przewagi konkurencyjnej i efektywniejszych modeli zarządzania. Zjawisko konsolidacji nie jest nowe w tej branży. Występowało już od początku XX wieku. Najbardziej widoczne jest ono wśród koncernów samochodowych.

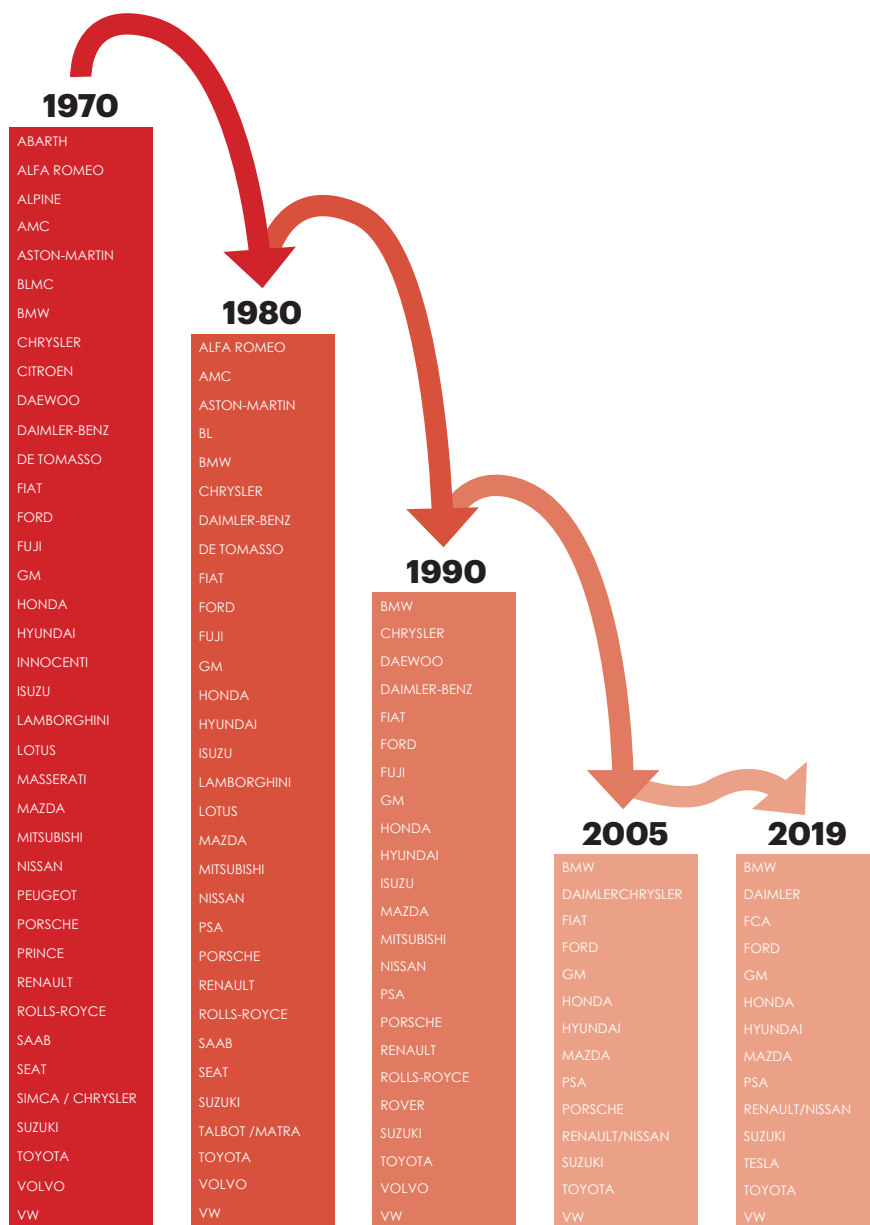
TROCHĘ HISTORII

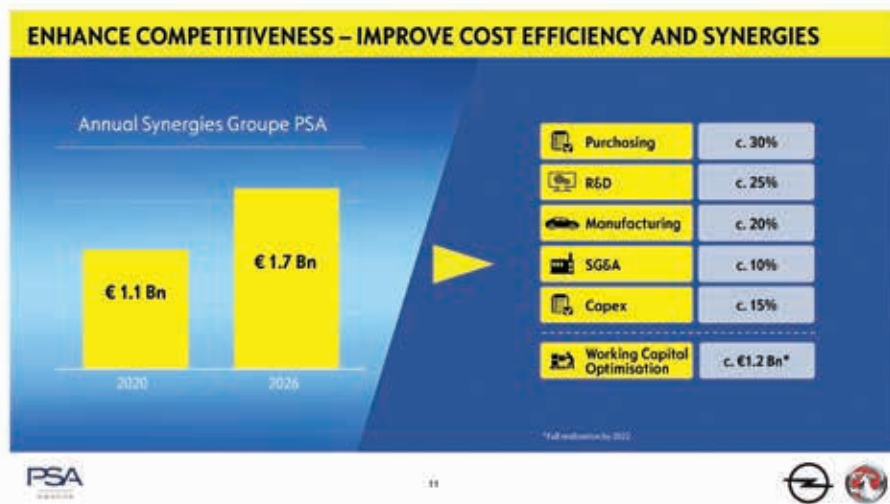
Rozwój przemysłu motoryzacyjnego na przełomie XIX i XX wieku był bardzo gwałtowny. W Stanach Zjednoczonych Ameryki w ciągu dziesięciu lat liczba wytwórców aut wzrosła z 50 (1898 r.) do 241 (1908 r.). Natomiast przykładowo dla Europy, na początku zeszłego wieku w Wlk. Brytanii powstało około 200 lokalnych producentów samochodów. W 1913 r. Henry Ford wprowadził nowatorską jak na ówczesne czasy ruchomą linię produkcyjną w fabryce w Detroit. Rozwiązanie to, wkrótce podchwycone

przez innych liczących się graczy, wpłynęło na znaczące przetasowanie na rynku motoryzacyjnym. Ruchoma linia produkcyjna, pozwalająca na montaż wielkoseryjny spowodowała, że produkcja ręczna innych marek nie mogła konkurować zarówno pod względem ceny jak i dostępności aut na rynkach. Nastąpiła bardzo szybka redukcja liczby producentów. W latach 1908 - 1929 r. w Stanach Zjednoczonych liczba działają-

cych wytwórców aut spadła do 44, przy czym po tym okresie za około 80 proc. produkcji odpowiadała na tak zwana „Wielka Trójka”: Ford, General Motors i Chrysler. Poza likwidacją części marek aut nastąpiła konsolidacja producentów. Założony w 1908 r. General Motors jako kompania holdingowa dla Buicka już w roku następnym przeprowadził fuzję z Oldsmobile (1908 r.) a także wchłonął marki Oakland/Pontiac (1909 r.), GMC

GLOBALIZACJA PRZEMYSŁU MOTORYZACYJNEGO W EUROPIE, STANACH ZJEDNOCZONYCH I JAPONII (1970 - 2019)





(1909 r.), Cadillac (1909 r.) i Chevrolet (1916 r.). Działania pozostałych firm nie były już tak dalekosiężne - Ford przejął markę Lincoln (1922 r.) a Chrysler markę Dodge (1928 r.).

Możemy także zauważyć pierwsze próby globalizacji produkcji i dostarczania aut, klientom na najbardziej chłonnych rynkach. W 1911 r. Ford uruchomił swoją pierwszą fabrykę poza Stanami Zjednoczonymi. Zakład w Manchesterze w Wlk. Brytanii w 1914 r. został wyposażony w ruchomą linię montażową. Po I wojnie światowej kolejne montownie amerykańskich koncernów zostały uruchomione m.in. w Australii (1925 r. - Ford) oraz Nowej Zelandii (1926 r. - General Motors). Nastąpiły też pierwsze przejęcia transkontynentalne. W 1925 r. brytyjska marka Vauxhall stała się częścią General Motors. Cztery lata później ten sam amerykański koncern przejął pakiet kontrolny w Oplu.

Pierwszą dużą fuzją w sektorze motoryzacyjnym było połączenie Daimler Motoren Gesellschaft i Benz & Cie, w wyniku której w 1926 roku powstał koncern Daimler-Benz AG. W tym przypadku do konsolidacji przyczyniła się trudna sytuacja gospodarcza Niemiec po I wojnie światowej. Kolejny etap koncentracji, głównie w Europie, nastąpił w latach 60., 70. i 80. XX wieku. Włoski Fiat niemal zmonopolizował rynek włoski przejmując Autobianchi (1967), Lancię (1969), Ferrari (1969), Abarth (1971) i Alfa Romeo (1984). W tym samym czasie swoją pozycję globalnego gracza zaczęła budować Peugeot. Kryzys naftowy 1973-1974 r. spowodował, że fi-

nalnie stał się on właścicielem konkurencyjnego Citroëna, który znalazł się na granicy bankructwa. W otworzonym w 1976 r. PSA Peugeot Citroën marki zachowały odrębność ale łączyły je wspólne technologie i komponenty. Dwa lata później koncern ten stał się właścicielem europejski oddział Chylera i marki Talbot, Rootes, oraz Simca. Natomiast na rynku niemieckim aktywną politykę przejęć prowadziły Daimler (Maybach w 1960 r.) oraz Volkswagen (Audi w 1964 r.), który w późniejszym okresie przejął producenta w Hiszpanii (SEAT w 1986 r.).

Konsolidacja nie ominęła także w krajach postkomunistycznych. O ile nowi właściciele zakładów w Polsce, FSM (Fiat) i FSO/FSC (Daewoo) zdecydowali się na likwidację lokalnych marek to w przypadku Skody (Volkswagen) i Dacii (Renault) postawiono, że będą one rozwijane, z wykorzystaniem rozwiązań nowych firm-matek.

W ciągu niespełna dwudziestu lat, od maja 1998 r. do połowy 2017 r., w przemyśle motoryzacyjnym przeprowadzono 14 konsolidacji, w postaci fuzji, przejęć i sojuszy koncernów samochodowych. Dwie z nich dotyczyły sektorów produkcji pojazdów użytkowych lub autobusów (2011: Volkswagen - MAN; 2014: Volkswagen - Scania). Wartość pozostałych wyniosła łącznie blisko 72 mld dolarów. Największą koncentracją a jednocześnie fuzją było połączenie Daimlera z Chylerem. To jednocześnie przykład, że nie każda konsolidacja kończy się sukcesem. W wyniku decyzji akcjonariuszy obu firm w

1998 r. Daimler kupił 100 proc. udziałów w Chylerze za 36 mld dolarów. Na tej podstawie powstał DaimlerChrysler AG trzeci wówczas do wielkości koncern motoryzacyjny świata. Dla Chylera był to przede wszystkim ratunek przed bankructwem, zaś dla Daimlera możliwość wejścia na ogromny rynek Ameryki Północnej. Szybko wprowadzono w Chylerze program naprawczy, po którego sześciu latach funkcjonowania zamknięto 16 fabryk. Sam proces restrukturyzacji był ogromnym przedsięwzięciem i kosztował Daimlera 5 mld dolarów. Ponadto w latach 2000-2005 Chrysler zredukował zatrudnienie o 40 tys. etatów (w 1998 r. zatrudnienie w koncernie DaimlerChrysler AG wynosiło ponad 440 tys. pracowników). Niestety przeprowadzony proces restrukturyzacji nie przyniósł pożądanego efektów. Amerykański koncern wciąż generował straty. Na przyczynę upadku fuzji przyczyniły się przede wszystkim: brak możliwości pogodzenia dwóch kultur organizacyjnych i systemów zarządzania. Ostatecznie w maju 2007 r. Daimler zdecydował się sprzedać większość udziałów w Chylerze funduszowi Cerberus Capital Management. Dziś Chrysler po fuzji w 2014 r. działa w ramach Fiat Chrysler Automobiles.

Obecnie po 120 latach przemian w przemyśle motoryzacyjnym, w rękach 16 firm jest aż 65 marek samochodów osobowych. Nie każdy z koncernów prowadzi aktywną politykę konsolidacji. Producenti japońscy, tacy jak Toyota, Honda i Suzuki wybrali drogę wzrostu wewnętrznego, który nie jest pobudzany przejęciem innych producentów aut. Z drugiej strony jest natomiast wspomniana Grupa FCA, która obecnie ma 10 marek osobowych czy Alians Renault-Nissan-Mitsubishi z 9 markami. Niezależnie, który model konsolidacyjnych został wybrany przez koncerny, wspólny jest do nich jeden mianownik - efekt synergii.

EFEKT SYNERGII

Połączenie koncernów motoryzacyjnych, poza zwiększeniem udziału w rynku, ma również wpłynąć na zwiększenie rentowności firmy. Większość podejmowanych działań, zmierzających do osiągnięcia wyższego zysku można określić

jako efekt synergii. Wspólnie działające firmy lub marki decydują się między innymi na wykorzystanie wspólnych rozwiązań na wielu płaszczyznach. Najwięcej korzyści ma miejsce w łańcuchu dostaw oraz działalności inżynierskiej i produkcyjnej.

General Motors zdecydował się na sprzedaż marki Opel/Vauxhall, ponieważ ta przez wiele kolejnych lat przynosiła mu straty. W listopadzie 2017 r. nowy właściciel Groupe PSA ogłosił nowy strategiczny plan dla przejętej marki. PACE! (w wolnym tłumaczeniu TEMPO!) zakładał przywrócenie rentowności. Plan obejmuje kilka obszarów. Zakładano, że już w 2020 r. efekt synergii w Grupie osiągnie poziom 1,1 mld euro a w 2026 r. wzrośnie do 1,7 mld euro. Za aż 3/4 tej wartości odpowiadają trzy obszary: zakupy (30 proc.), działalność badawczo-rozwojowa (20 proc.) i produkcja (20 proc.). Przyjęto również, że do 2020 roku nastąpi obniżenie kosztów o 700 euro na każdym wyprodukowanym aucie, przy czym aż 400 euro będzie „poszukiwane” w procesach produkcyjnych i logistycznych Opla. Przyczyni się to tego m.in. ograniczenie liczby platform podwoziowych i napędowych (silniki i skrzynie biegów), rezygnując całkowicie z rozwiązań General Motors na rzecz architektury pojazdów Grupy PSA. Liczba platform Opel ulegnie redukcji z 9 do 2. Mniejsza będzie także rodziny zespołów napędowych (4 zamiast 10).

Kuracja szokowa szybko przyniosła rezultaty. Choć jeszcze w II połowie 2017

roku Opel miał 179 mln euro strat, to już I półroczu roku następnego wygenerował pierwszy od 1999 r. zysk. Za cały 2017 rok wyniósł on 257 mln euro rok później wzrósł do 859 mln euro.

Korzyści z wykorzystania tych samych rozwiązań w poszczególnych markach widać także w Aliansie Renault-Nissan-Mitsubishi. Dzięki konwergencji czterech podstawowych obszarów: inżynierii, zarządzania produkcją i łańcuchem dostaw, zakupów oraz zasobów ludzkich, sojusz wygenerował synergię w wysokości 4,3 mld euro w 2015 r., w kolejnych latach powiększając go do 5 mld euro (2016 r.) i 5,7 mld euro (2017 r.).

PLYTY PODŁOGOWE I NAPĘDY

Istotnym elementem ograniczania kosztów jest współdzielenie się tymi samymi rozwiązaniami inżynierskimi. Zalety korzystania w różnych modelach aut z identycznych rozwiązań w zakresie konstrukcji podwozi i nadwozi zostały zauważone przez amerykańskie koncerny już w latach 20 i 30. XX wieku. W latach 1938-58 General Motors stosował platformę A w kilkunastu autach marek Chevrolet, Pontiac i Oldsmobile. Jeszcze dłużej „żyła” platforma B, która zadebiutowała w 1926 r. w autach Buicka i Oldsmobile'a. Co ciekawe zmodyfikowana platforma B była wykorzystywana w produkcji samochodów GM jeszcze pod koniec lat 80. zeszłego wieku. W Europie wspólne płyty podłogowe zaczęto stosować na większą skalę w latach 60. zeszłego wieku. Przykładowo, na wewnętrzne potrzeby

Citroen rozszerzył rozwiązania stosowane 2CV na „wariacje” w postaci modeli Dyane, AK i Méhari. Prawdziwy boom nastąpił w latach 80. XX wieku gdy te same platformy zaczęli wykorzystywać konkurujący ze sobą producenci. Wystarczy wymienić platformę TIPO 4 (Alfa Romeo 164, Fiat Croma, Lancia Thema oraz Saab 9000) czy wspólne przedsięwzięcie ówczesnego Fiata z PSA (Lancia Phedra, Fiat Ulysee, Peugeot 806 i Citroën Evasion).

W ciągu kilkunastu ostatnich lat nowe narzędzia do projektowania oraz opanowania nowych technologii np. tłoczenia stali czy aluminium całkowicie zmieniły definicję płyty podłogowej. Obecnie mamy do czynienia z licznymi modularnymi płytami podłogowymi, tworzącymi wraz z zawieszeniem i napędem zunifikowany „szkielet” współczesnego samochodu, który można poddawać bez istotnych kosztów różnym zmianom (wydłużenie lub skrócenie nadwozi, zmiany szerokości osi i in.). Modularne płyty to aktualnie jeden z głównych elementów znacząco obniżających koszty zaprojektowania i wdrożenia do produkcji wielu różnych modeli samochodów.

Wśród aktualnie stosowanych płyt podłogowych są, m.in.:

Grupa VW - z trzema platformami MQB (niem. Modulare Querbaukasten) i MLB (niem. Modularer Längsbaukasten) i najnowszą MEB (niem. Modularer E-Antriebs-Baukasten). Pierwsza z nich (od 2017 r. w zmodyfikowanej wersji MQB-Ax) pozwala na montaż silników poprzecznie z przodu

APLIKACJA DO ANALIZ MSA

Firma **NEOGAGE** od początku swojego istnienia stawia sobie za cel ułatwienie zarządzania oraz kontrolowania systemu pomiarowego w firmach produkcyjnych oraz laboratoriach pomiarowych. Z tego powodu powstał **NEOGAGE Analysis** – rozszerzenie zawierające zbiór **analiz MSA** umożliwiających weryfikację oraz poprawę systemów pomiarowych. Aplikacja umożliwia badanie zdolności systemu i procesu pomiarowego przy pomocy trzech analiz.

- ✓ Typy analiz: Cgk, GR&R, Atrybutowa
- ✓ Dostęp do aplikacji poprzez przeglądarkę WWW
- ✓ Licencja stała lub abonament roczny

NEOGAGE
ANALYSIS



www.neogage.com

i wykorzystywana jest w autach marek Audi (A1, A3, Q2, Q3, TT), Seat (Leon, Aro-na, Ateca, Ibiza, Tarraco), Skoda (Octavia, Superb, Karoq, Kodiaq, Scala) i VW (Arteon, Atlas, Golf, Jetta, Lamando, Passat, Polo, Touran, Tharu, Tayron, Teramont, Tiguan, T-Cross, T-Roc). Platforma MLB (wersja wersja MLBevo) z silnikami montowanymi wzdłużnie z przodu dedykowana jest do limuzyn i SUV-ów Audi (A4, A5, A6, A7, A8, Q5, Q7, Q8, e-tron), Bentleya (Bentayga), Lamborghini (Urus), Porsche (Cayenne, Macan) oraz Volkswagena (Phideon). Natomiast MEB będzie wykorzystywana w ponad 20 modelach aut elektrycznych, które pojawią się na rynku do 2022 r., w tym takich jak Audi Q4 e-tron, Seat el-Born, Skoda Vision czy Volkswagen ID.3.

Groupe PSA - produkcja we francuskim koncernie opiera się na dwóch platformach EMP 2 (ang. Efficient Modular Platform) i EMP 1. EMP2 wykorzystywana jest w modelach Citroëna (C4 SpaceTourer, C5 Aircross, Jumpy, Berlingo), DS (DS 7) i Peugeot (308, 408, 508, 3008, 4008, 5008, Expert, Partner). Na EMP 1 wytwarzane są zaś DSy (DS 3) i Peugeoty (208, 2008). Rozwiązania PSA są elementem unifikacji modeli Opel/Vauxhall. Jeszcze przed przejęciem platforma EMP 2 była zastosowana w modelach GrandlandX i Combo. Teraz EMP 1 i EMP 2 będą użyte w nowych generacjach takich aut jak: Corsa, Astra czy Zafira.

Alians Renault-Nissan-Mitsubishi używa platformy CMF (ang. Common Module Family) w kilku wariantach (A, B, C/D, EV) dla szerokiej gamy modeli marek Renault (Clio, Captur, Kwid, Triber, Kadjar, Megane, Talisman, Koleos, Scenic), Nissan (Qashgai/Rogue, X-trail, Juke), Datsun (redi-GO) i Infiniti (QX50). Użycie tej platformy w latach 2019-2020 będzie rozszerzone także na marki Dacia (Logan, Sandero) i Mitsubishi (RVR, Outlander).

Toyota - platforma TNGA (ang. Toyota New Global Architecture) nie ogranicza się wyłącznie do modularnej płyty podłogowej, ale do całego systemu produkcji oraz organizacji zakładów i linii produkcyjnych. W zakresie komponentów TNGA obejmuje także silniki, skrzynie biegów i napędy hybrydowe).

Aktualnie ta platforma jest wykorzystywana w modelach Toyoty (Prius, C-HR, Corolla, Auris, Levin) i Lexusa (UX). Inne koncerny także korzystają z modularnych platform. Wystarczy wymienić BMW (platforma CLAR), FCA (platformy Mini, C-Evo, Giorgio) i Hyudaia (platforma J).

Unifikacji podlegają również inne podzespoły. Do tych samych płyt podłogowych wspólnych dla wszystkich modeli aut są montowane np. zawieszania czy jednostki napędowe. Przykładem może być modułowy system silników wysokoprężnych MDB (niem. Modularer Dieselbaukasten) Grupy Volkswagen. Jednostka ta może być produkowana jako trzy- lub czterocylindrowy napęd (1.4, 1.6 i 2.0 l) o mocy od 55 do 176 KW. MDB zasila większość modeli należących do niemieckiego koncernu:

- Audi - A1, A3, A4, A5, A6, Q2
- Seat - Ibiza, Toledo, Leon, Ateca, Alhambra, Tarraco
- Skoda - Fabia, Scala, Octavia, Superb, Kodiaq, Karoq
- Volkswagen - Polo, Golf, Touran, T-Roc, Passat, Tiguan, Sharan, Sirocco, Arteon, T6, Caddy, Crafter, Amarok
- MAN - TGE.

Inwestycje w modularne silniki realizowane są w wielu krajach na świecie, w tym także w Polsce. W Polkowicach w zakładzie Volkswagen Motor Polska wytwarzane są jednostki napędowe MDB 2.0l. Natomiast w przyszłym roku w fabryce Toyota Motor Manufacturing Poland (TMMP) w Jelczu-Laskowicach zostanie uruchomiona w systemie TNGA linia produkcyjna silnika 1,5l do napędów hybrydowych. Przy okazji warto dodać, że w fabryce TMMP w Wałbrzychu od końca zeszłego roku produkowane są przekładnie TNGA do aut hybrydowych.

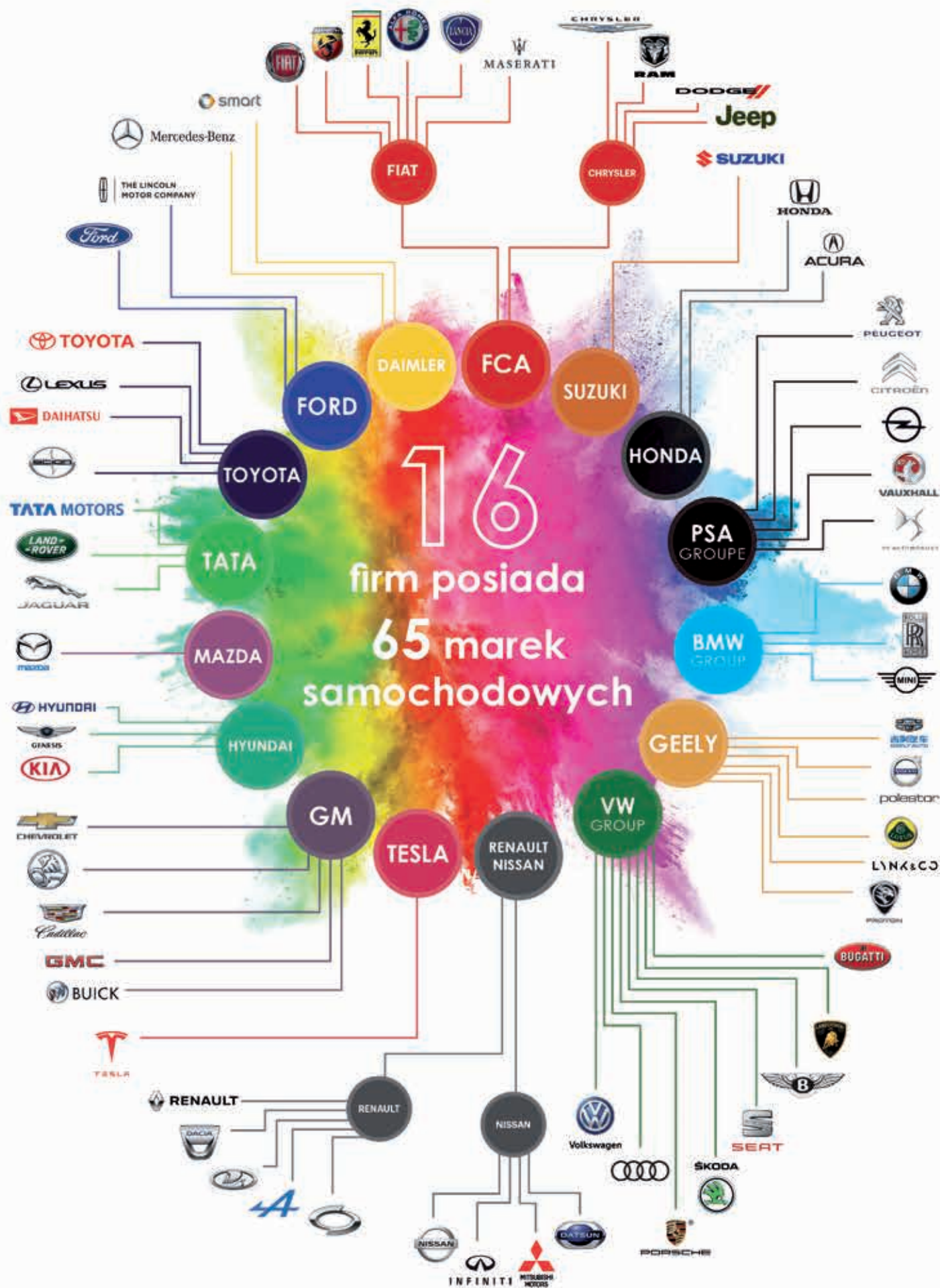
BĘDĄ KOLEJNE KONSOLIDACJE?

Jeśli spojrzymy wstecz na to jak wyglądał podział rynku motoryzacyjnego pomiędzy poszczególnych producentów samochodów 30, 40 lat temu to zauważymy jak wielkie zmiany nastąpiły w ramach akwizycji, fuzji i sojuszy. Czy będziemy obserwowali kolejne konsolidacje? Większość ekspertów jest przekonana, że tak. Przemawia za tym wiele czynników. Pierwszym i najważniejszym

jest zachodząca ewolucja rynku motoryzacyjnego. Rozwój technologii związanych z autami elektrycznymi, pojazdami autonomicznymi i tzw. connected cars wymaga ogromnych nakładów finansowych, na które nie mogą samodzielnie pozwolić sobie nawet najwięksi producenci. Tym bardziej, że pojawili się nowi gracze, jak chociażby Tesla, Uber czy Google. Branża zainwestowała w rozwój eauta już 300 mld euro. Volkswagen wydał 50 mld euro i chce współpracować ze swoimi konkurentami. W lipcu 2019 r. niemiecki koncern i amerykański Ford zawarły porozumienie, dotyczące wspólnego rozwoju samochodów autonomicznych i elektrycznych. Obaj producenci zainwestują ponad 7 miliardów dolarów w Argo AI, firmę specjalizującą się w rozwiązaniach z zakresu jazdy autonomicznej. Ford będzie pierwszym „zewnątrznym” partnerem, który wykorzysta modułową platformę MEB Volkswagena. Amerykański koncern skonstruuje na tej płycie samochód elektryczny. Ford spodziewa się sprzedać na Starym Kontynencie ponad 600 tys. elektrycznych aut w ciągu sześciu lat od pojawienia się go na rynku. Jak mówi szef VW Herbert Diess testowane są „kolejne możliwości współpracy” ale połączenie koncernów nie jest planowane.

Także w połowie 2019 r. Daimler AG i BMW Group zapowiedziały rozpoczęcie długofalowej, strategicznej współpracy w zakresie zautomatyzowanej jazdy. Umowa dotyczy wspólnego opracowania kolejnej generacji rozwiązań technicznych dla systemów wspomaganie kierowcy, zautomatyzowanej jazdy drogami szybkiego ruchu oraz autonomicznego parkowania (wszystko do poziomu 4. SAE).

Kolejnym czynnikiem przemawiającym za dalszą konsolidacją producentów jest już wcześniej wspomniane rozłożenie kosztów projektowania i wdrożenia do produkcji pojazdów na kilku producentów. Wśród marek nie będących w jednym koncernie lub sojuszu będziemy nadal to obserwować, głównie w segmencie aut użytkowych. Współpraca taka jak pomiędzy Renault a Daimlerem (modele Renault Kangoo i Mercedes Citan) będzie z pewnością stałym elementem w przemyśle motoryzacyjnym.





FOT. ZF



dr Janusz Górecki

Head of Sector
Research & Analytics
ABSL

Centra usług wspólnych w Polsce

Branża motoryzacyjna w Polsce kojarzona jest głównie z dwoma sektorami - produkcyjnym (fabryki pojazdów i dostawcy) oraz sprzedażą samochodów i usług (dealerzy aut oraz sieć naprawcza). Mało znaną szerokiej rzeszy odbiorców jest silnie rozwijająca się w ostatnich latach działalność centrów usług wspólnych firm motoryzacyjnych.

Centra nowoczesnych usług biznesowych rozwijane są w Polsce już od ponad dwóch dekad. Pierwsze zagraniczne centra usług zaczęły pojawiać się w kraju w latach 90. Jako przykłady można wymienić:

- firmy outsourcingowe (BPO), takie jak brytyjski Contract Administration, niemieckie Arvato, holenderska TMF Group, francuski Teleperformance,
- firmy tworzące centra IT np. francuski Atos, niemiecka Lufthansa Systems Poland, szwedzkie Volvo,
- firmy tworzące centra badawczo-rozwojowe (R&D) np. amerykańska Motorola i Intel, szwajcarskie ABB.

Nie należy zapomnieć o polskich przedsiębiorstwach realizujących usługi IT, a prowadzących działalność od lat 90. i wcześniejszych, stopniowo przekształcających i unowocześniających swoją ofertę usług. Jako przykład można tu podać Asseco, Comarch oraz Ericpol (przejęty w 2016 r. przez szwedzki Ericsson).

W przypadku centrów usług wspólnych (SSC/GBS) inwestycje były nieco późniejsze niż te związane z wymienionymi wcześniej, innymi typami centrów. Pierwsze z nich zaczęły powstawać na

Centrum usług wspólnych (ang. Shared Services Center, SSC) – wyodrębniona organizacyjnie jednostka usługowa danego przedsiębiorstwa, działająca na rzecz macierzystej organizacji i jej oddziałów, obsługująca powierzone jej procesy biznesowe (najczęściej usługi finansowo-księgowe, IT, zarządzanie zasobami ludzkimi, rozliczanie wynagrodzeń).

początku tego wieku. Wśród najstarszych centrów usług wspólnych w Polsce można wymienić inwestycje: FCA Services w Bielsku-Białej (od 2001 r.), Lufthansa Global Business Services w Krakowie, International Paper w Krakowie, Mercer w Warszawie. Pierwsze centra usług wspólnych rozwijały się zatem przede wszystkim w Krakowie i w Warszawie. W dalszej kolejności dołączyły do nich Wrocław i wybrane miasta regionalne, które do dziś stanowią główne ośrodki usług biznesowych w Polsce.

Warto dodać, że po wejściu Polski do Unii Europejskiej średnioroczna liczba nowych inwestycji we wszystkie typy centrów usług znacząco wzrosła w porównaniu do pierwszego etapu rozwoju sektora w naszym kraju. Akcesja przyczyniła się do wzrostu wiarygodności

politycznej Polski oraz zmian w zakresie uwarunkowań prawnych funkcjonowania działalności gospodarczej. Decydujące znaczenie w kontekście wspomnianego „boomu inwestycyjnego” miał jednak rozwój sektora w skali globalnej i związana z tym konieczność poszukiwania nowych rynków, spełniających zapotrzebowanie na świadczenie nowoczesnych usług biznesowych.

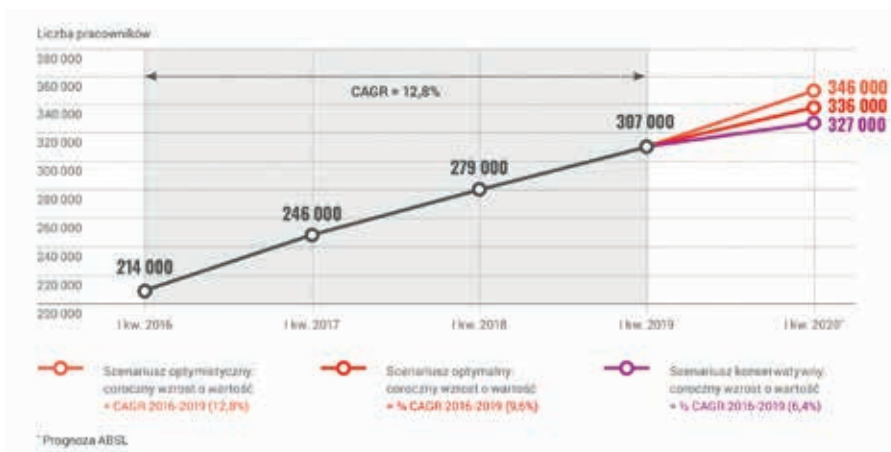
DLACZEGO POLSKA?

Rozmieszczenie inwestycji w centra usług jest uwarunkowane wynikami wieloetapowych procesów decyzyjnych, w których znaczącą rolę odgrywają m.in.:

- dostępność i jakość wykwalifikowanych pracowników znających języki obce,
- wysokość kosztów prowadzenia działalności,
- dostępność komunikacyjna (położenie przy ważnych szlakach komunikacyjnych, funkcjonowanie w mieście portu lotniczego z szeroką siatką połączeń z ważniejszymi europejskimi hubami lotniczymi lub możliwość odpowiednio szybkiego dotarcia do takiego portu),
- odpowiednia infrastruktura (np. dostępność powierzchni biurowej),
- jakość obsługi inwestora,
- wizerunek państwa i poszczególne miasta (historie sukcesów firm z sektora w danym miejscu, obecność w międzynarodowych rankingach atrakcyjności inwestycyjnej),
- możliwość skorzystania z dostępnych zachęt inwestycyjnych,
- jakość życia, bliskość kulturowa itp.

Kombinacja powyższych czynników pozwala na wybór miejsca najbardziej atrakcyjnego dla inwestora. Najistotniejsze z punktu widzenia inwestora jest zapewnienie przez dany ośrodek odpowiedniej kombinacji dostępności i jakości kadry, kosztów

ZMIANY ZARTUDNIENIA W CENTRACH USŁUG W POLSCE OD I KW. 2016 R.



ŹRÓDŁO: RAPORT ABSL: SEKTOR NOWOCZESNYCH USŁUG BIZNESOWYCH W POLSCE 2019

prowadzenia działalności oraz dostępu do infrastruktury. Generalnie, wymienione wyżej czynniki lokalizacji centrów są istotne dla ogółu firm inwestujących w centra usług.

W przypadku Polski istotnym wyróżnikiem decydującym o atrakcyjności kraju dla lokowania centrów usług BPO, SSC/GBS, IT, R&D okazała się duża liczba ośrodków, w których inwestorzy znaleźli odpowiednią kombinację wskazanych czynników.

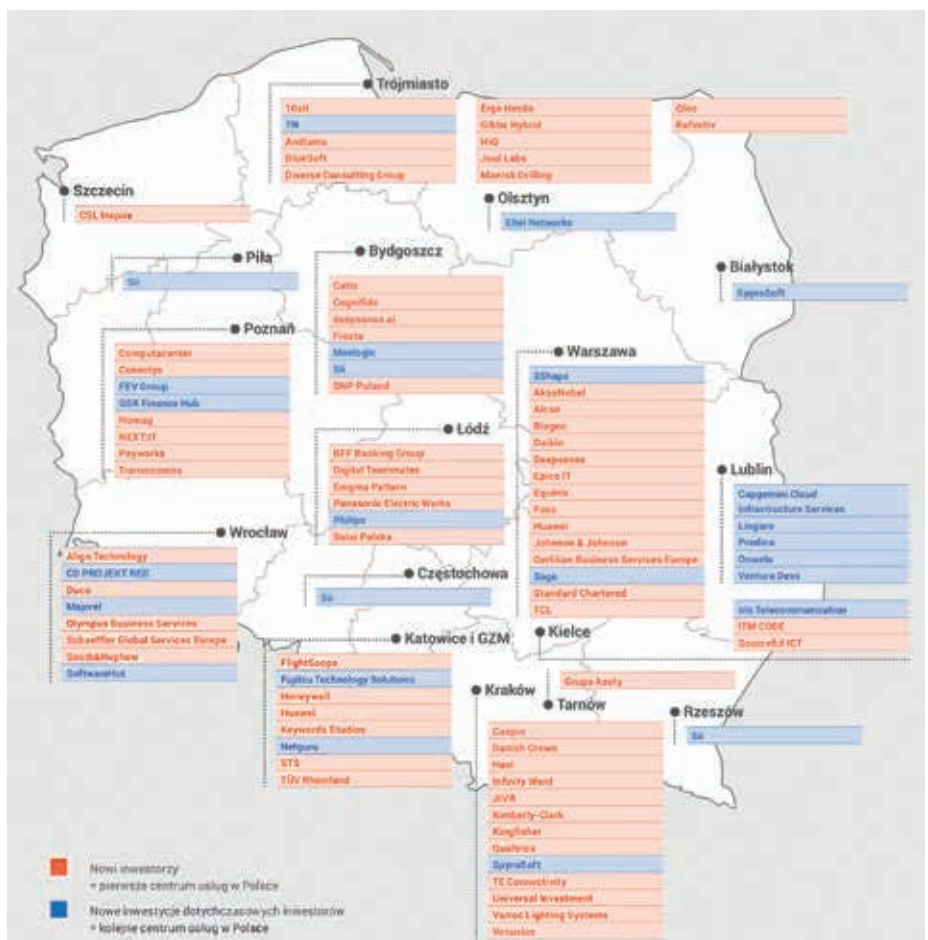
CENTRA USŁUG WCIĄŻ ROSNĄ

Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce cechuje regularny wzrost zatrudnienia oraz poszerzanie zakresu działalności firm posiadających w Polsce centra BPO, SSC, IT, R&D. Zwraca uwagę zarówno dalszy, dynamiczny rozwój największych ośrodków usług biznesowych w kraju, jak i pozostałych miast regionalnych.

Według danych ABSL (stan na I kw. 2019 r.) w ponad 1,4 tys. funkcjonujących w Polsce centrach usług BPO, SSC/GBS, IT, R&D pracuje łącznie 307 tys. osób, w tym 247 tys. w centrach zagranicznych (80%) i 60 tys. w centrach polskich (20%). Centra wygenerowały miejsca pracy w blisko 50 polskich miastach, w tym dziewiętnastu, w których zatrudnienie w sektorze wynosi co najmniej 1 tys. osób. Polska jest największym i najbardziej dojrzałym rynkiem tego typu usług w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Zdecydowanym liderem pod względem zatrudnienia w sektorze pozostaje niezmiennie Kraków. W krakowskich centrach usług pracuje ponad 70 tys. osób, co przekłada się na 23% udział miasta w strukturze zatrudnienia branży w kraju. Ponad 56 tys. miejsc pracy sektor stworzył w Warszawie, a 47,5 tys. we Wrocławiu.

Według danych ABSL największa część zatrudnionych w sektorze pracuje w centrach usług wspólnych (SSC/GBS) - 33%. Drugie miejsce w strukturze zatrudnienia zajmują centra IT - 32%. W centrach outsourcingowych (BPO) pracuje 18% za-

PRZYKŁADY NOWYCH INWESTYCJI W POSZCZEGÓLNYCH OŚRODKACH USŁUG BIZNESOWYCH W POLSCE (I KW. 2018 R. - I KW. 2019 R.)



ŹRÓDŁO: RAPORT ABSL: SEKTOR NOWOCZESNYCH USŁUG BIZNESOWYCH W POLSCE 2019

trudnionych w branży, a w centrach badawczo-rozwojowych kolejne 13%. Pozostałą część zatrudnienia (4%) wygenerowały podmioty działające w modelu hybrydowym.

Największą liczbę miejsc pracy w centrach usług w Polsce wygenerowano w centrach należących do firm z branży IT (30%) oraz sektora usług komercyjnych i profesjonalnych (28%). Na trzecim miejscu pod względem udziału w strukturze zatrudnienia jest BFSI (sektor bankowości, usług finansowych i ubezpieczeń). Banki oraz instytucje finansowe i ubezpieczeniowe stworzyły 14% miejsc pracy w analizowanym sektorze. Pozostałe branże cechuje 28% udział w strukturze zatrudnienia.

CENTRA FIRM SEKTORA MOTORYZACYJNEGO

Obserwując skalę funkcjonowania tego typu usług w Polsce, można założyć, że zatrudnienie w centrach usług wspólnych w branży motoryzacyjnej nie jest wysokie. W ponad 20 centrach (SSC/GBS) zatrudnionych jest łącznie blisko 5 tys. osób.

Do grona najdłużej funkcjonujących centrów usług wspólnych (SSC/GBS) należących do firm z branży motoryzacyjnej, należy zaliczyć m.in. wspomniane wcześniej FCA Services w Bielsku-Białej, Volvo we Wrocławiu, MAN w Poznaniu (od 2006 r.) i ZF (dawniej TRW Automotive) w Częstochowie (od 2006 r.).

W kolejnych latach na polskiej mapie usług biznesowych pojawiły się również centra usług wspólnych takich firm jak: Cooper Standard w Bielsku-Białej, Bridgestone w Poznaniu, Aptiv Services w Krakowie, Wabco i Toyota we Wrocławiu, Dunlop Conveyor Belting w Katowicach, Opel/Vauxhall w Tychach itd. Do najnowszych inwestycji branży motoryzacyjnej w centra usług w Polsce można zaliczyć powstałe w ostatnich trzech latach centra: Volkswagen Group Services i John Deere w Poznaniu, a także MAHLE i Schaeffler we Wrocławiu.

Centra usług wspólnych branży motoryzacyjnej świadczą dla swoich firm macierzystych głównie usługi finansowo-księgowe, zarządzania łańcuchem dostaw, IT oraz HR. Co bardzo charakterystyczne, duża część centrów usług wspólnych firm z branży motoryzacyjnej w Polsce funkcjonuje w miastach, w których prowadzą one

swoją działalność produkcyjną. Warto dodać, że firmy z branży motoryzacyjnej posiadają w Polsce liczne centra badawczo-rozwojowe / inżynieryjne, a także centra IT (np. Volvo powstałe w 1999 r., centrum ZF funkcjonujące od 2015 r.). Zatrudnienie w centrach usług wspólnych branży motoryzacyjnej mieści się zazwyczaj w przedziale od 100 do 300 pracowników. Na tym tle wyróżnia się centrum FCA SERVICES Polska Sp. z o.o. zatrudniające ponad 1000 osób.

PRZYSZŁOŚĆ CENTRÓW USŁUG WSPÓLNYCH

Liczba centrów usług wspólnych w Polsce będzie w najbliższych latach rosła, podobnie jak zatrudnienie w tego rodzaju jednostkach. Należy jednak przypuszczać, że wzrost nie będzie już tak dynamiczny jak w poprzednich latach. Wynika to m.in. z postępującego wzrostu dojrzałości sektora, ale także

uwarunkowań demograficznych. Zdecydowana większość nowych miejsc pracy będzie powstawać w jednostkach, które już działają na polskim rynku, rozszerzających zakres swojej działalności. Dotyczy to także centrów działających w branży motoryzacyjnej.

WYBRANE CENTRA USŁUG WSPÓLNYCH

FCA SERVICES Polska Sp. z o.o.

Spółka została założona w 2001 r. i zatrudnia 1 043 pracowników. Działa w dwóch obszarach: Finance oraz Payroll. Przedmiotem działalności Finance są usługi w zakresie: księgowości głównej, bilansu i raportingu, obsługi cyklu aktywnego i pasywnego, finansów i płatności, zarządzania środkami trwałymi i kapitałem obrotowym, a także usługi podatkowe i kontroli zarządzania. Obszar Payroll obejmuje cały zakres spraw pracowniczych – od obsługi dokumentacji kadrowej, poprzez sporządzanie list płac, do obsługi socjalnej pracowników. Od 2005 r. spółka działa w Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej na terenie FCA Poland w Bielsku-Białej, świadcząc usługi dla klientów z regionu EMEA, a od 2014 roku również z regionu NAFTA.

SCHAEFFLER GLOBAL SERVICES Europe Sp. z o.o.

Firma Schaeffler, międzynarodowy dostawca z branży motoryzacyjnej oraz jedna z największych na świecie firm rodzinnych w październiku 2018 r. otworzyła nowoczesne Centrum Usług Biznesowych we Wrocławiu - Schaeffler Global Services Europe.

Koncern planuje w kolejnych pięciu latach stworzyć we Wrocławiu do 800 nowych miejsc pracy. W nowym centrum zatrudnienie znajdą przede wszystkim pracownicy w obszarach: finansów, zakupów, logistyki, zasobów ludzkich, IT oraz eksperci ds. cyfryzacji.

Wybór miasta wiąże się z dostępnością puli wykwalifikowanych, znających języki obce pracowników, z szerokim zapleczem uniwersyteckim oraz znakomitą infrastrukturą. Wrocławskie biuro zajmować będzie się udoskonalaniem usług wewnętrznych, zwiększając tym samym konkurencyjność firmy.

WYBRANE CENTRA USŁUG WSPÓLNYCH NALEŻĄCE DO FIRM Z BRANŻY MOTORYZACYJNEJ

NAZWA	MIEJSCOWOŚĆ	ROK ZAŁOŻENIA	PROFIL DZIAŁALNOŚCI
APTIV SERVICES (dawniej Delphi)	Kraków	2014	Centrum wsparcia biznesu w obszarach księgowości, finansów, IT, logistyki i zakupów.
COOPER STANDARD	Bielsko-Biała	2011	Globalne Centrum Usług Biznesowych wspierające procesy administracyjne (m.in. Finanse i Księgowość, HR, IT, IA) na rzecz spółek Cooper Standard zlokalizowanych na całym świecie.
MAHLE	Wrocław	2017	Obsługa grupy MAHLE w Europie w obszarach procesów IT oraz finansów.
OPEL/VAUXHALL	Tychy	2015	Opel/Vauxhall Shared Services Center jest wewnętrzną jednostką firmy, która centralizuje procesy takie jak kadry/płace oraz podróże służbowe.
SCHAEFFLER	Wrocław	2018	Centrum ds. finansów, zarządzania zasobami ludzkimi, zakupów, logistyki i IT.
TOYOTA	Wrocław	2015	Usługi finansowo-księgowe oraz wewnętrznego audytu dla europejskich spółek grupy.
VALEO	Skawina	2007	Centrum usług wspólnych dla takich obszarów jak: finanse/księgowość, IT, HR, zakupy oraz zarządzanie łańcuchem dostaw.
VOLKSWAGEN GROUP SERVICES (dawniej AutoVision Polska)	Poznań	2007	Centrum skupia się na usługach księgowych dla innych europejskich spółek Volkswagen w ramach trzech obszarów: Księgi Głównej, Należności i Zobowiązań.
ZF (dawniej TRW Automotive)	Częstochowa	2006	European Shared Services Center prowadzi obsługę procesów finansowo-księgowych europejskich fabryk ZF. Wspiera m.in. jednostki zlokalizowane w Niemczech, Wielkiej Brytanii, Francji, Hiszpanii, Portugalii, Włoszech. Zakres działalności to m.in. Accounts Payable, Accounts Receivable, General Ledger, Fixed Assets, Master Data, T&E, Payroll etc.

ŹRÓDŁO: INFORMACJE ZAWARTE NA STRONACH INTERNETOWYCH FIRM

Volkswagen Poznań

Volkswagen Poznań. Nasz sukces to My

Wywiad z Jensem Ocksenem,
Prezesem Zarządu Volkswagen Poznań Sp. z o.o.

Jak rozpoczęła się Pańska praca w koncernie Volkswagen?

Och, od tego czasu minęło już prawie 35 lat... niech sobie przypomnę te początki... (śmiech). Do Volkswagena dołączyłem tuż po studiach, wraz z moim kolegą, z którym wspólnie pisałem pracę dyplomową. Obaj myśleliśmy, że od razu możemy zostać co najmniej dyrektorami! Zacząłem jednak jako planista działu montażu samochodów użytkowych w Hanowerze. To były czasy, gdy nie było komputera i drukowaliśmy na wielkich arkuszach plan fabryki, a taśmą klejącą zaznaczaliśmy przebieg linii produkcyjnej. Po 2 miesiącach myślałem, że oszaleję. Ale nie poddałem się i po jakimś czasie dostałem do realizacji projekt związany z przystosowaniem na montażu urządzenia do klejenia szyb dla Transportera T4 i to było wreszcie coś! Dzięki początkom w tym dziale mogłem poznać od podszewki procesy produkcyjne koncernu i naprawdę dużo się nauczyć. Po 4 latach zostałem kierownikiem jednostki organizacyjnej na montażu i tak rozpocząłem też swoją menadżerską ścieżkę w Volkswagenie.

Po ponad dekadzie pracy z Niemcami rozpoczął Pan pracę w Volkswagen Poznań, początkowo na stanowisku Kierownika Produkcji a następnie Prezesa Zarządu VW Poznań. Jak Pan wspomina ten etap kariery zawodowej oraz zmianę miejsca zamieszkania?

Poznań nie był moim pierwszym kontraktem zagranicznym. Na początku lat 90. budowałem fabrykę Chin Chun Motor na Tajwanie. Była to spółka joint-venture koncernu Volkswagen, której produkcją kierowałem przez ponad 3 lata, więc wiedziałem na czym polega oddelegowanie do ośrodka zagranicznego. Oczywiście Polska to nie Tajwan - zupełnie inna kultura, inna fabryka, więc byłem ciekaw, jak tutaj będzie. Przez pierwsze pół roku kierowałem produkcją, przygotowując się do objęcia roli prezesa zarządu i z perspektywy czasu śmiało mogę powiedzieć, że pobyt w Poznaniu był jednym z najlepszych etapów w mojej karierze zawodowej.

Co z tego okresu pracy w Polsce najbardziej zapadło Panu w pamięć?

Chyba to, co Volkswagen Poznań ma najcenniejszego - ludzie. I nie mówię tego, aby być poprawnym politycznie lub komuś się podlizać tym stwierdzeniem, ale takich pracowników, jakich spotkałem w Poznaniu i z którymi tak rewelacyjnie mi się pracowało nie spotkałem nigdzie indziej. Razem przeszliśmy przez trudne chwile kryzysu finansowego, przeżyliśmy też pożar lakierni, którą w ciągu kilku dni ponownie uruchomiliśmy, mimo że straty wcale nie były małe. Było to możliwe dzięki niesamowitej więzi, zaangażowaniu i poczuciu wspólnoty naszych pracowników. Pamiętam też, że gdy zarząd marki przyjeżdżał do Poznania, wszyscy ubierali się w garnitury, byli eleganccy, pod krawatami. Któregoś razu podczas takiej wizyty zdecydowaliśmy się założyć firmowe koszulki polo z napisem „Volkswagen Poznań. Nasz sukces to My” - może Pan sobie

wyobrazić, jak zszokowaliśmy tym naszych kolegów z Hanoweru, ale też widziałem w ich oczach nutę zazdrości, że potrafimy się tak razem trzymać.

Po kilku latach pracy w Polsce wrócił Pan do zakładu w Hanowerze na stanowisko związane z produkcją. Skąd taka zmiana i czym ona była podyktowana?

Moje przejście do Hanoweru było efektem naturalnego rozwoju kariery. Jedną z zasad Volkswagena jest internacjonalizacja naszych pracowników i managerów i po kilku latach pobytu w Polsce trzeba było dać szansę rozwoju kolejnym osobom, a samemu podjąć dalsze wyzwania. Wracając do Niemiec nie traciłem jednak kontaktu z Volkswagen Poznań. Zostałem powołany na stanowisko członka zarządu marki Volkswagen Samochody Użytkowe ds. produkcji i logistyki, więc notabene nadzorowałem funkcjonowanie ośrodków produkcyjnych marki, w tym Poznania. Jednocześnie byłem też członkiem Rady Nadzorczej Volkswagen Poznań aż do momentu mojego ponownego przyjazdu do Polski w 2014 roku. Jeśli zsumujemy to wszystko, to tak naprawdę towarzyszę VWP już od ponad 15 lat, co niezwykle mnie cieszy i daje niesamowitą satysfakcję.

Czy może Pan porównać pracę w zakładach Volkswagena w Niemczech i w Polsce. Czy jest różnica w funkcjonowaniu tych fabryk, a jeśli tak to jaka?

Pod względem procesów produkcyjnych nie ma dużych różnic, gdyż koncern ma na całym świecie ujednolicone standardy i wszystkie ośrodki funkcjonują na podobnych zasadach. W czym na pewno zauważam różnicę, to jest podejście do wyzwań i zaangażowanie pracowników. Kiedy wchodzę rano do pracy i mam jakiś pomysł, który właśnie zrodził mi się pod prysznicem, to w Poznaniu mam od razu 3-4 chętnych, którzy chcą go współrealizować. Muszę czasami studzić ich zapędy, żeby nie brali na siebie zbyt dużo. Robiąc to samo w Hanowerze obserwuję totalne wycofanie się lub masową ucieczkę w obawach, że bym tylko komuś nie dał tego projektu. To jest naprawdę ogromna różnica pomiędzy Polską i Niemcami, głównie jeśli chodzi o elastyczność polskiej załogi, jej energię i odwagę w podejmowaniu wyzwań.

Już chyba rozumiem, dlaczego zdecydował się Pan wrócić w 2014 roku do Polski i ponownie przejąć odpowiedzialność za spółkę Volkswagen Poznań.

Dokładnie tak. Gdy dostałem propozycję prowadzenia projektu budowy fabryki Craftera we Wrześni nie trzeba mnie było długo namawiać. Jedyne, czego się wtedy bałem, to rozmowy z moją żoną, bo ta decyzja wiązałaby się z tym, że w ciągu tygodnia ja będę pracował w Polsce, a ona zostanie w Niemczech, gdyż jest tam aktywna zawodowo i że będziemy się widywać tylko w weekendy. Gdy opowiedziałem jej podczas kolacji, co mi zaproponowano, myślałem, że będzie mnie przekonywała, że bym jednak został w Hanowerze, ale usłyszałem coś, czego się zupełnie

nie spodziewałem. Powiedziała, że woli mnie widywać tylko w weekendy, ale spełnionego zawodowo i pełnego energii, wracającego do domu po całym tygodniu w Poznaniu i opowiadającego, co udało mi się zrealizować, niż ciągle posępnego po powrocie z pracy w Hanowerze. Muszę przyznać, że to było naprawdę miłe zaskoczenie.

Jeśli zsumujemy to wszystko, to tak naprawdę towarzyszę Volkswagen Poznań już od ponad 15 lat, co niezwykle mnie cieszy i daje niesamowitą satysfakcję.

Obecnie Volkswagen Poznań to kilka zakładów, w tym dwa produkujące pojazdy. Czy może Pan przybliżyć plany i inwestycje na najbliższą przyszłość?

Po zakończeniu budowy i rozruchu produkcji fabryki we Wrześni nasze inwestycje koncentrują się w tej chwili na zakładzie w Poznaniu, fabryce modeli VW Caddy i VW Transporter. W tym roku, po zaledwie 13 miesiącach prac zakończyła się budowa hali logistycznej o powierzchni 46 000 m². Równoległe z budową zaplecza dla produkcji trwa też rozbudowa hali spawalni. Ten etap ma zakończyć się w połowie przyszłego roku. Wartość inwestycji przewidziana na 2019 i 2020 rok to blisko 2 miliardy złotych.

Jest Pan związany z Volkswagen Poznań z przerwami już od 15 lat. Jakie wydarzenie z Pana pracy w Polsce uznaje Pan za najważniejsze?

Było to z pewnością wybudowanie i otwarcie fabryki Craftera we Wrześni. To chyba najważniejsze wydarzenie w całej mojej karierze w koncernie Volkswagen.

Europejski przemysł motoryzacyjny, w tym także w naszym

kraju ulega dużym przeobrażeniom. Jakie wyzwania stoją obecnie przed menadżerami i pracownikami VW Poznań.

Przeobrażenia w sektorze motoryzacyjnym wiążą się w dużej mierze ze zmianą technologii produkcji, automatyzacją i robotyzacją, która pociąga za sobą konieczność przekwalifikowania personelu. Z uwagi na konstrukcję i wagę niektórych części nie wszystkie spawy można wykonywać ręcznie i musi to robić robot. Dlatego inwestujemy w ludzi, szkolimy ich w naszym centrum szkoleniowo-treningowym, aby byli zdolni do obsługi takich robotów, jak również do wykonania szybkich, nieskomplikowanych napraw w przypadku awarii. To jest z pewnością jedno z największych wyzwań, jakie mamy przed sobą.

Drugie duże wyzwanie widzę w zmianie kultury kierowania. Volkswagen Poznań istnieje już od ponad 25 lat i mamy na pokładzie pracowników reprezentujących wszystkie grupy pokoleniowe - od baby boomersów po pokolenie Z. Zarządzanie zespołem, który jest tak zróżnicowany jest nie lada wyzwaniem, gdyż do każdej z grup trzeba użyć innego sposobu komunikacji. Uświadamiamy naszych kierowników, jak duże ma to znaczenie i staramy się pokazywać im różne perspektywy, rozwijając ich w kierunku liderów.

Jak Pan wspominał realizowaną jest rozbudowa zakładu w Poznaniu, Antoninku, angażująca całą załogę. Czy udaje się Panu znaleźć czas na odpoczynek?

W ciągu tygodnia rzeczywiście jest dość intensywnie i są dni, że mój kalendarz jest zajęty od rana do późnego wieczora. Ale cóż, takie jest życie i nie narzekam, bo lubię to co robię. Weekendy to czas święty, gdy staram się odciąć od wszystkiego, wyciągnąć z garażu mój rower i przejechać kilkadziesiąt kilometrów wokół pobliskich jezior i wzdłuż brzegów rzek, pobyć blisko natury i po prostu zażyć trochę ruchu. W ten sposób zbieram siły na kolejny tydzień, by od poniedziałku ruszyć pełną parą z moją załogą.

Dziękuję za rozmowę.



Schoeller Allibert: motoryzacja stawia na Magnum Optimum®



Przemysł tworzenia samochodów jak mało który potrafi docenić praktyczne rozwiązania przynoszące oszczędności. To m.in. z myślą o tej branży Schoeller Allibert stworzył Magnum Optimum® 1208 (MO 1208) - składany pojemnik będący przykładem nowego wymiaru logistyki.

Zastanówmy się wspólnie, jak konkretnie jego wdrożenie może przełożyć się pozytywnie na wynik finansowy przedsiębiorstwa operującego w segmencie motoryzacyjnym? Innowacyjny jak Magnum Optimum®

Mówiąc MO 1208 mamy na myśli to, co we współczesnej logistyce najlepsze. Korzystając z dotychczasowych doświadczeń i opinii klientów, inżynierowie Schoeller Allibert zaprojektowali kontener, który wyznacza nowe trendy w transporcie i przechowywaniu ładunków nie tylko w motoryzacji. Skrzyniopalety XXI wieku muszą łączyć w sobie funkcjonalność i ergonomię przekładając się na wynik ekonomiczny firmy. Do tego dochodzi jeszcze aspekt środowiskowy, o którym coraz głośniejszymi mówi się także w wymiarze logistyki. Zaczniemy od tego ostatniego. Wszystkie pojemniki Schoeller Allibert są wykonane z materiałów podlegających recyklingowi. Tym samym po zakończeniu cyklu życia produktu (ok. 10-12 lat), dany model może zostać zutylizowany i przerobiony na nowy pojemnik. Nie bez znaczenia jest też ślad węglowy generowany przez transport kołowy. Składanie ścian bocznych przekłada się na mniejsze zapotrzebowanie na przestrzeń w transporcie zwrótnym, a tym samym redukcję liczby ciężarówek na drogach.

SKŁADAM WIĘC JESTEM

Skoro wspomnieliśmy już o możliwości składania ścian bocznych w kontekście ekologii, warto rozwinąć ten wątek w ujęciu ekonomicznym. Złożony kontener ma wymiary 1200x800x295 mm (przy sztaplowaniu wysokość zmniejsza się nawet do 265 mm), podczas gdy załadowany 1200x800x958 mm. Z tego, jak znaczna jest ta różnica w logistyce, najlepiej zdają sobie sprawę menadżerowie zarządzający tańcuchem dostaw. Po złożeniu w transporcie zwrótnym na naczepie mega trucka może znaleźć się aż 363 sztuk MO 1208. To doskonały wynik w porównaniu z innymi pojemnikami składanymi, ale także bardzo konkretna informacja, na podstawie której można obliczyć roczne oszczędności na transporcie. Kwota ta będzie znacząco różna od kosztów przewozu nieskładanych pustych pojemników (np. niektóre modele kontenerów typu Gitterbox nie mają opcji złożenia ścian bocznych).

ZADBAJ O CZYSTOŚĆ W KAŻDYCH WARUNKACH

Jednak optymalizacja kosztów dzięki Magnum Optimum® 1208 nie wynika jedynie z możliwości minimalizowania gabarytów pustego pojemnika. Ważną rolę odgrywa także łatwość jego utrzymania w czystości i odporność na korozję. Obie te cechy sprawiają, że MO 1208 może być przechowywany

„pod chmurką”, co pozwala lepiej zarządzać przestrzenią magazynową. Przy jego tworzeniu wykorzystano odporne na ścieranie, nieprzyjmujące wody i trwałe tworzywo sztuczne PP. Zastosowano także gładkie ściany, przez co mycie pojemników jest szybkie i nieuciążliwe dla pracowników czy hali produkcyjnej. Co więcej, w konstrukcji pojemnika znajdujemy także otwory drenujące, dzięki którym woda i wilgoć nie zalegają w jego wnętrzu.

ERGONOMIA, KTÓRA ROBI RÓŻNICĘ

Główny bohater tego tekstu jest również jednym z faworytów pracowników zatrudnionych w logistyce. Osoby, które miały okazję pracować w firmach używających MO 1208, zgodnie podkreślają jego lekkość (redukcja wagi o 7 proc. względem poprzednika), a także przyspieszającą pracę niesekwencyjność składania ścian. W cenie praktyków są też drzwi wbudowane w ściany boczne (ich ilość zależy od specyfiki zamówienia), które dają łatwy dostęp do wnętrza pojemnika. Materiał PP nie generuje hałasu porównywalnego z decybelami wytwarzanymi przez elementy metalowe, a zarazem jest na tyle twardy, że odporny na uszkodzenia mechaniczne.



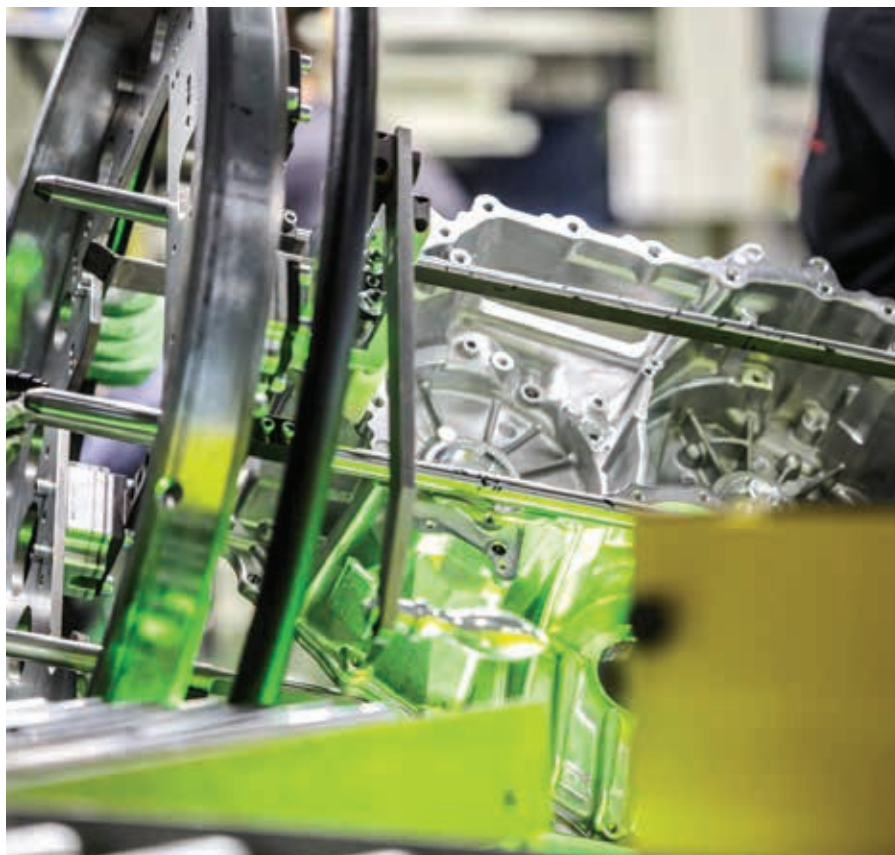
W ZALEŻNOŚCI OD POTRZEB

Współczesny biznes wymaga elastycznych rozwiązań, które będzie można dostosować do zmieniających się oczekiwań kontrahentów. Wychodząc z tego założenia, Schoeller Allibert wyposażył Magnum Optimum® 1208 w wiele części, które z łatwością można wymienić samodzielnie, oszczędzając na kosztach serwisowych - w razie awarii, wystarczy zamówić dany element u producenta, by pojemnik mógł pełnić swoją rolę przez kolejne lata. Kontener może być skonfigurowany na wiele sposobów. W tym miejscu należy wymienić chociażby zwiększającą objętość ramkę Optiframe®, antypoślizgowe wkładki w nóżkach lub płozach skrzyniopalety, pokrywę lub wspomniane już drzwi w ścianach bocznych. To wszystko sprawia, że Magnum Optimum® 1208 daje przedstawicielom branży motoryzacyjnej dużą elastyczność w reagowaniu na turbulentne otoczenie rynku.

Toyota podwyższa swoje zaangażowanie w Polsce

TOYOTA

Niemal dwadzieścia lat temu Toyota powołała do życia swoją pierwszą spółkę produkcyjną w Polsce. W ciągu kilku lat powstały dwa zakłady w Wałbrzychu i Jelczu-Laskowicach, wytwarzające silniki benzynowe, wysokoprężne i przekładnie. Obecnie w obu fabrykach prowadzone są projekty inwestycyjne o łącznej wartości ponad 700 milionów złotych.



FOT. TOYOTA

Pod koniec lipca br. podczas wizyty premiera Mateusza Morawieckiego w Wałbrzychu koncern Toyoty ogłosił, że podwoi produkcję elektrycznych przekładni hybrydowych e-CVT wraz zaplanowanym uruchomieniem nowej przekładni współpracującej z silnikiem 1,5l, który od przyszłego roku będzie także wytwarzany w Polsce. Produkcja tego typu przekładni ruszyła 30 października 2018 r. w zakładzie Toyota Motor Manufacturing Poland (TMMP). Wówczas japoński koncern przeznaczył na uruchomienie nowej produkcji blisko 300 milionów złotych, tworząc

jednocześnie około 100 nowych miejsc pracy. W ramach ostatniej lipcowej zapowiedzi Toyota rozpocznie wytwarzanie silników elektrycznych MG1, którą są integralnym elementem elektrycznej przekładni hybrydowej. Wartość inwestycji to kolejne 300 mln złotych. W 2021 roku moce produkcyjne wzrosną dwukrotnie, osiągając poziom 350 tys. przekładni rocznie.

- Nasza fabryka staje się europejskim centrum produkcyjnym elektrycznych komponentów do niskoemisyjnych napędów hybrydowych. Decyzja kon-

cernu o rozszerzeniu produkcji o kolejny typ przekładni e-CVT stanowi uznanie naszych dotychczasowych osiągnięć oraz dowód na zaufanie, jakim władze koncernu darzą TMMP - podkreśla Eiji Takeichi, Prezes TMMP. - Będziemy kontynuować rozwój naszej załogi w oparciu o nowoczesne, zautomatyzowane procesy, które będą wdrażane wraz z uruchomieniem u nas produkcji głównych komponentów elektrycznych. To kolejny kamień milowy na drodze do elektromobilności w Polsce i Europie.

To kolejny projekt realizowany w zakładach Toyoty w Polsce. W Jelczu-Laskowicach, dotychczas wytwarzane silniki wysokoprężne zastępują jednostki benzynowe. Już 3 września br. oficjalnie zostanie zainaugurowana produkcja silnika 2,0l. Wiosną 2020 r. dołączy silnik 1,5l. Obie jednostki, zaprojektowane w oparciu o globalną architekturę Toyoty (TNGA - Toyota New Global Architecture), stosowane są m.in. w napędach hybrydowych. Nakłady inwestycyjne dla silników 2,0 l i 1,5 l wyniosą 770 mln złotych. Po uruchomieniu linii produkcyjnych obu jednostek napędowych zdolności produkcyjne w Jelczu-Laskowicach osiągną poziom ponad 300 tys. sztuk rocznie. W związku z nowymi uruchomieniami jelczański zakład prowadzi rekrutację, która pozwoli przyjąć dodatkowych 200 pracowników. Dołączą oni do 450 nowych osób przyjętych do pracy w ostatnich miesiącach.

Fabryka w Jelczu-Laskowicach wraz z zakładem w Wałbrzychu to główny ośrodek produkcji silników i skrzyń biegów Toyoty w Europie. TMMP zaopatrzuje fabryki samochodów Toyoty oraz

Groupe PSA i Lotusa w na terenie Europy (Czechy, Wielka Brytania, Francja, Turcja i Rosja) oraz poza nią (Republika Południowej Afryki i Japonia). Warto podkreślić, że przekładnie e-CVT z Wałbrzycha będą współpracować z silnikiem 1,5l z Jelcza-Laskowic. Tym samym oba polskie zakłady będą tworzyć jeden hybrydowy zespół napędowy.

Elektryczna przekładnia e-CVT stanowi serce niskoemisyjnego systemu hybrydowego Toyoty. Współpraca dwóch silników elektrycznych, stanowiących integralną część przekładni e-CVT z silnikiem benzynowym, zapewnia optymalny przepływ energii w elektrycznym pojeździe hybrydowym (HEV - hybrid electric vehicle). W czasie hamowania energia kinetyczna samochodu hybrydowego jest odzyskiwana i zamieniana na energię elektryczną, dzięki czemu pojazd zużywa mniej paliwa. Niezależne badania przeprowadzone m.in. przez Uniwersytet w Rzymie oraz Politechnikę Krakowską potwierdzają, że „samotadujące się” hybrydowe sa-



FOT. TOYOTA

mochody Toyoty pokonują ponad 50 proc. dystansu w mieście wyłącznie przy użyciu silnika elektrycznego, czyli bez emisji cząsteczek do atmosfery.

Wszystkie realizowane obecnie projekty spowodują, że wartość inwestycji Toyoty w Polsce wyniesie blisko 5 miliardów złotych.



Zapraszamy Państwa
na Międzynarodowe
Targi Opakowań

➔ **FachPack 2019**

24. - 26. 9. 2019

Hala 7, stoisko 601

**Opakowania
kompleksowe**

**Ochrona
antykorozyjna**

**Opakowania
ekologiczne**

www.tart.eu

**umiemy
pakować...**



FOT. VW POZNAŃ



Małgorzata Zborowska

Partner
AutomotiveSuppliers.pl

Brexit już uderzył w branżę motoryzacyjną. A będzie jeszcze gorzej

- 31 października tego roku wyjdziemy z Unii Europejskiej bez żadnego ale - powiedział wkrótce po nominacji na premiera Wielkiej Brytanii Boris Johnson. Choć sprawa opuszczenia UE przez ten kraj ciągle się przedłuża, przemysł motoryzacyjny na Wyspach Brytyjskich już od dłuższego czasu odczuwa jego skutki.

Zmiana na stanowisku premiera i zapowiedź przeprowadzenia tak zwanego twardego Brexitu, czyli bez zawarcia umów określających zasady współpracy handlowej z Unią zostały bardzo źle przyjęte przez sektor motoryzacyjny. Już w czerwcu Mike Hawes, kierujący stowarzyszeniem SMMT, zrzeszającym firmy tej branży, ostrzegł, że **„wyjście z UE bez porozumienia spowodowałoby w warunkach handlowych największe trzęsienie ziemi, jakiego kiedykolwiek doświadczyła branża”** a koniec wolnej wymiany handlowej **„może sparaliżować”** produkcję w systemie **„just-in-time”**. SMMT podaje, że opóźnienia dostaw części do zakładów są mierzone w minutach, a każde 60 sekund kosztuje 50 tysięcy funtów - co w najgorszym przypadku wynosi około 70 milionów funtów dziennie. Szefowi SMMT wtóruje Carlos Tavares, dyrektor generalny Groupe PSA, do której należy fabryka Vauxhall: - *Brak umowy nie może być rozważany. To byłoby bardzo złe dla Wielkiej Brytanii, bardzo złe dla Europy, bardzo złe dla nas wszystkich.*

Niepewność wynikająca z przesuwanego i niedookreślonego Brexitu już od wielu miesięcy uderza w przemysł motoryzacyjny w Wlk. Brytanii. W 2016 roku produkcja samochodów osiągnęła rekordowy poziom (niemal 1,73 milionów aut) by w ciągu kolejnych dwóch lat odnotowywać znaczące spadki - w 2017 roku „tylko” o 3 proc. a w rok później o 9,5 proc. W wartościach wyznaczonych w ciągu 24 miesięcy produkcja spadła o 209,2 tysięcy aut. Spadki spowodowały, że Wlk. Brytanii straciła 3. pozycję wśród największych unijnych producentów samochodów osobowych na rzecz Francji.

Z danych SMMT wynika, że w ciągu zeszłego roku zlikwidowano co dziesiąte miejsce w brytyjskim przemyśle motoryzacyjnym - na koniec 2017 roku zatrudnionych było 186 tysięcy osób a 12 miesięcy później - 168 tysięcy pracowników.

2019 rok rozpoczął się od bardzo niepomyślnych informacji. W pierwszych dniach stycznia Nissan Motor poinformował, że pomimo zapowiedzi z 2016 r., nie uruchomi produkcji nowej generacji modelu Nissan X-Trail Ltd. w fabryce w Sunderland. Zostanie ona skonsolidowana w zakładach w Japonii. Dwa miesiące później Infiniti, marka należąca do Nissan Motor, poinformowało o rozpoczęciu procesu restrukturyzacji, który obejmuje m.in. wycofanie się z działalności w Europie. Dotyczy to zarówno likwidacji sieci dealerskiej ale i zaprzestania do połowy 2019 r. produkcji modeli Q30 i QX30 w fabryce w Sunderland. Produkcja tych aut w fabryce Nissan Motor Manufacturing UK ruszyła w grudniu 2015 roku. Japoński koncern zainwestował w rozbudowę zakładu 250 mln funtów i utworzył 300 nowych miejsc pracy.

Z danych SMMT wynika, że w ciągu zeszłego roku zlikwidowano co 10. miejsce w brytyjskim przemyśle motoryzacyjnym. Na koniec 2017 r. zatrudnionych było 186 tys. osób a 12 miesięcy później - 168 tys. pracowników.

W lutym natomiast Honda zapowiedziała restrukturyzację swojej globalnej sieci produkcyjnej. W jej ramach w 2021 roku zostanie zamknięta fabryka Honda of the UK Manufacturing Ltd., w której obecnie produkowana jest Honda Civic. Zakład w Swindon może produkować rocznie do 150 tys. samochodów, zatrudniając około 3,5 tys. osób. W obu przypadkach na decyzje nałożyły się dwie przyczyny. Pierwszą jest ostatnio zawarta umowa u wolnym handlu po-

między UE i Japonią. Drugą zaś to przedłużający się brexit. Już w lutym Honda zapowiedziała dla Swindon sześć dni nieprodukcyjnych po 29 marca, kiedy Wlk. Brytanii miała znaleźć się poza wspólnotą europejską aby uniknąć potencjalnych problemów eksportu aut i importu części produkcyjnych.

Brak jasnych zasad współpracy Wlk. Brytanii - UE przekłada się także na producentów silników i komponentów. Niepewność jakie niesie ze sobą Brexit spowodowała, że BMW zdecydowało o przeniesieniu części produkcji silników z Hams Hall do fabryk w Niemczech i RPA.

W przypadku dostawców komponentów mają miejsca ciche transfery produkcji na Kontynent. Rzadko mówi się o nich oficjalnie. Jednym z takich przypadków jest zapowiedź HUF zamknięcia do końca 2019 r. zakładu w Tipton. Produkcja systemów zamków samochodowych trafi do istniejących fabryk niemieckiego dostawcy w Polsce i w Rumunii.

Rynek brytyjski jest ważnym partnerem dla polskiego przemysłu motoryzacyjnego. W 2018 r. Wlk. Brytanii była czwartym rynkiem zbytu dla produktów wytwarzanych w naszym kraju. Wartość eksportu wyniosła ponad 1,6 mld euro, o 3,96 proc. mniej niż rok wcześniej, przy czym wystaliśmy na Wyspy Brytyjskie części i akcesoria o praktycznie takiej samej wartości co w 2017 r. (691,4 mln euro, +0,57 proc.). Dane za pierwsze cztery miesiące 2019 r. wskazują na wzrost wartości eksportu (600 mln euro, +4,54 proc.), za co w dużej mierze odpowiadają pojazdy towarowo-osobowe (147,68 mln euro, +38,44 proc.). Niestety, zgodnie z oczekiwaniami, zmalał o niecałe 3 proc. popyt na wytwarzane w Polsce części i akcesoria (252,22 mln euro).

31 października i „no-deal Brexit” coraz bliżej. Przywrócenie kontroli celnej i utrudnienia w transporcie odbiją się na każdej unijnej firmie, która wysyła lub importuje produkty z Wlk. Brytanii.



 **BorgWarner**

Znasz standardy automotive?
Masz wolne moce produkcyjne?
Czy chcesz rozwijać przyszłość motoryzacji z BorgWarner?

Dołącz do grona naszych dostawców!

Prześlij do nas prezentację z opisem swojego profilu działalności na poniższy adres:
potentialsuppliers@borgwarner.com

Więcej informacji na nasz temat znajdziesz na <https://www.borgwarner.com/home>



Do you know automotive standards?
Do you have free production capacity?
Do you have experience in casting and/or machining?
Do you want to develop future of automotive with BorgWarner?

Join our Supply Base!

Send us a presentation with a description of your business profile to the following address:
potentialsuppliers@borgwarner.com

You can find more information about us at <https://www.borgwarner.com/home>



Jaka przyszłość czeka branżę motoryzacyjną w Polsce?



Zakłady motoryzacyjne w Polsce zaliczają się do najbardziej zaawansowanych technologicznie w Europie. 39% z nich ma dział badań i rozwoju nowych technologii, a 30% produkuje części do ekopojazdów. Wśród przebadanych krajów, tylko Węgry są bardziej innowacyjne. W związku z intensywnym rozwojem Motoryzacji 4.0 aż połowa przedstawicieli branży uważa, że Polska ma szansę na nowe fabryki, a 48% liczy na wyższe zamówienia w już działających zakładach. Co ciekawe, niemal połowa zapytanych twierdzi, że w ciągu 5 lat jesteśmy w stanie dogonić najbardziej zaawansowane rynki motoryzacyjne, takie jak: Stany Zjednoczone czy Chiny - wynika z trzeciej edycji raportu „MotoBarometr 2018. Nastroje w „motoryzacji” przygotowanego przez Exact Systems.

„MotoBarometr” to cykliczne badanie nastrojów wśród przedstawicieli zakładów motoryzacyjnych z aż 9 rynków europejskich, na których Exact Systems prowadzi działalność. Raport składa się z 3 stałych części oraz jednej specjalnej. W ubiegłym roku była to „Motoryzacja 4.0”, rzucająca światło na przyszłość branży motoryzacyjnej:

- Na globalnym rynku mamy do czynienia z kilkoma trendami, które mogą oznaczać kolejne fazy rozwoju motoryzacji. W każdym państwie ich kolejność i czas wdrożenia mogą być różne, w zależności od poziomu rozwoju gospodarki, zaawansowania technologicznego przemysłu motoryzacyjnego czy zamożności społeczeństwa. Bez wątpienia jednak mototrendem z największym potencjałem rozwoju w niemal wszystkich zbadanych przez nas krajach, w tym w Polsce, jest elektromobilność, czyli rozwój samochodów z napędem elektrycznym lub hybryd plug-in, które mają w przyszłości całkowicie zastąpić napędy tradycyjne. Z jednej strony taka zmiana z pewnością wykreuje popyt na ekoauta, z drugiej wpłynie – przyspieszy lub niestety spowolni – rozwój przemysłu motoryzacyjnego w Polsce. Kluczowa będzie tutaj gotowość polskich zakładów do przyjęcia najbardziej zaawansowanych technologicznie projektów oraz wsparcie rządu w ściąganiu do Polski nowych, dużych inwestycji - twierdzi **Paweł Gos, prezes zarządu Exact Systems Sp. z o.o.**

ELEKTROMOBILNOŚĆ POCZĄTKIEM MOTOREWOLUCJI

Przedstawiciele zakładów motoryzacyjnych uważają, że największy potencjał dla motobranży w Polsce ma rozwój aut elektrycznych (68% wskazań). Więcej entuzjastów tego trendu

znajdziemy tylko w Turcji - aż 76% producentów. Najmniejsze grono ekooptymistów jest w Rosji oraz Czechach. Trendem z nieco mniejszym potencjałem jest car sharing - wskazał tak co piąty polski respondent. Warto zwrócić uwagę na jeszcze niewielką rolę, jaką producenci w Polsce upatrują w pojazdach autonomicznych (tylko 4% wskazań).

POLSKIE ZAKŁADY MOTORYZACYJNE NIE STOJĄ W MIEJSCU

Polskę, obok Czech i Turcji, możemy zaliczyć do grona państw technologicznie zaawansowanych. Nad Wisłą, w prawie 4 na 10 firm działają już komórki odpowiedzialne za badania i innowacyjność, a w 3 na 10 są produkowane części do ekoaut i pojazdów autonomicznych.

Biorąc pod uwagę odsetek firm posiadających dział badań i rozwoju oraz produkujących części do aut ekologicznych (odpowiednio 57% i 43%), nieoczekiwanie to Węgry zastępują na miano kraju najlepiej przygotowanego do wdrażania innowacji w branży motoryzacyjnej.

W Niemczech, tylko co piąty ankietowany deklaruje produkcję części do ekoaut, a 22% posiadanie działu badań i innowacji. Technologicznych liderów chcą gonić Rumunia i Rosja, w których odpowiednio 47% i 32% firm motoryzacyjnych zamierza rozpocząć przygotowania do wdrażania innowacji.

CO MOŻEMY ZYSKAĆ DZIĘKI INNOWACJOM?

Producenci motoryzacyjni w Polsce liczą, iż dzięki nadchodzącej rewolucji technologicznej w naszym kraju umocni się ten obszar, w którym jesteśmy liderem regionu już od kilku lat. Połowa z nich ma nadzieję, że powstanie nowa fabryka części i podzespołów, a 48%, że zwiększy się wolumen zamówień na części i podzespoły produkowane w już istniejących zakładach. Natomiast 41% wierzy, że w naszym kraju zostanie zlokalizowana nowa fabryka aut elektrycznych lub hybrydowych.

O CZYM BĘDZIE NOWY „MOTOBAROMETR 2019”?

Podobnie jak w poprzednich latach Exact Systems przebadat branżowe nastroje dotyczące: produkcji, zatrudnienia, szans oraz zagrożeń w poszczególnych krajach. Natomiast w części specjalnej przybliżony zostanie stan przygotowań do nadchodzącej motorewolucji oraz jej przyczyny i konsekwencje. Szczegóły najnowszego raportu będą dostępne podczas nadchodzącego 10. Forum MotoSolutions (Kraków, 28-29.11.2019).



BASF rozbudował fabrykę katalizatorów w Środzie Śląskiej

W czerwcu br. BASF zakończył rozbudowę zakładu produkcji katalizatorów w Środzie Śląskiej pod Wrocławiem. Inwestycja umożliwiła powiększenie fabryki o około 14 tys. m² (wzrost powierzchni o ponad 50 proc.) dwie kolejne linie produkcyjne.

Dzięki nowoczesnym katalizatorom największe koncerny mogą spełniać coraz bardziej wyśrubowane normy emisji spalin, obecnie EURO 6. Wiele europejskich firm z branży motoryzacyjnej zaopatruje się w katalizatory produkowane w zakładzie BASF Polska w Środzie Śląskiej.

Fabryka katalizatorów w Środzie Śląskiej to najnowocześniejszy tego typu



FOT. UM WROCŁAW

zakład BASF w Europie. Inwestycja o wartości 150 mln euro, została uruchomiona w 2014 roku, umożliwiając firmie

podwojenie produkcji katalizatorów w Europie. A w zakładzie zatrudnionych jest 550 pracowników. **AS**

Powstała nowa hala produkcyjna na 25-lecie DAM-ROB

Na początku czerwca br. w Zalewie w woj. warmińsko-mazurskim oddano do użytku nową halę produkcyjną firmy DAM-ROB.

Najnowsza inwestycja to hala o powierzchni 20 tys. m². DAM-ROB Sp. z o.o. Sp. k. specjalizuje się w projektowaniu i produkcji specjalistycznych rozwiązań magazynowo-transportowych. Wytwarzane w Zalewie opakowania zabezpieczają transportowane części, podzespoły oraz elementy składowe samochodów i maszyn w drodze od producenta do finalnego odbiorcy. Wśród klientów spółki są zarówno światowe koncerny motoryzacyjne jak i dostawcy I rzędu.

Otwarcie nowej hali produkcyjnej było również związane z 25-leciem działalności firmy, która powstała w 1994 r. Wkrótce po rozpoczęciu działalności pozyskano pierwsze zlecenia



FOT. DAM-ROB

z branży motoryzacyjnej - palety do transportu opon dla firm Michelin i Bridgestone.

Ciągły wzrost zamówień spowodował podjęcie decyzji o powiększeniu mocy produkcyjnych. Jeszcze w 1996 roku została utworzona spółka Tres Sp. z o.o. w Pastęku jako drugie miejsce produkcyjne. Od roku 2010 firma DAM-ROB koncentruje na rozbudo-

wie zakładu w Zalewie. W 2012 roku powstała hala laser do wycinania blach i laser do obróbki profili. W 2013 rozbudowano magazyn składowania stali. Kolejna hala montażowa pojemników robotycznych wraz z dwoma gniazdami pomiarowymi została oddana do użytku w 2015 roku.

W firmie DAM-ROB zatrudnionych jest 250 pracowników. **AS**

SK Innovation kupiło działkę pod nowy zakład produkcyjny

SK Innovation, lider w produkcji separatorów baterii litowo-jonowych podpisała z Urzędem Miasta w Dąbrowie Górniczej oraz z Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną akt notarialny dotyczący kupna terenów pod budowę zakładu w Tuczawie. Umowa dotyczy działki o powierzchni blisko 28 hektarów.

W 2021 roku w pierwszej fabryce tego koncernu w Polsce, zatrudnienie znajdzie minimum 300 osób. Z kolei sama wartość inwestycji przekroczy 1 mld zł. W ciągu jednego kwartału będzie powstawać 470 mln m kw. separatorów, które są podstawowym materiałem do produkcji baterii do aut elektrycznych.

- Dąbrowa Górnicza została wybrana nieprzypadkowo. Przede wszystkim miasto jest świetnie usytuowane pod względem przyszłych odbiorców naszych produktów. Dodatkowo władze miasta były bardzo pomocne i wręcz wychodziły naprzeciw naszym



FOT. UM DĄBROWA GÓRNICZA

oczekiwaniom. Nasza ekspansja na Europę zaczyna się właśnie tu, w Dąbrowie - mówi prezes SK Innovation, Jae Sok Rho.

Na podstawie informacji prasowych wynika, że prawie dwie trzecie pro-

dukcji będzie skierowana na eksport w tym głównie na rynek europejski. W chwili obecnej południowokoreańska firma SK Innovation wytwarza separatorów w Jeungpyeong w Korei Południowej. [AS](#)

FIRMA Z PONAD 40-LETNIM DOŚWIADCZENIEM



Od dnia 07.05.2019 jesteśmy dumni posiadaczami certyfikatu potwierdzającego zgodność systemu jakości z wymaganiami IATF 16949:2016



Oferujemy usługi:

- wtrysk tworzyw
- usługi galwaniczne - chromowanie plastiku

We offer services:

- plastic injection
- galvanic services - chroming of plastic

BorgWarner świętował 10-lecie działalności w Polsce



FOT. BORG WARNER

W końcu czerwca br. w Jasionce k. Rzeszowa odbyły się obchody 10-lecia działalności amerykańskiego koncernu BorgWarner w Polsce.

BorgWarner to lider systemów napędowych zarówno do pojazdów spalinowych, hybrydowych i elektrycznych. Działalność koncernu w Polsce sięga początku 2009 r., kiedy

w Podkarpackim Parku Naukowo-Technologicznym w Jasionce uruchomiono zakład produkcji turbosprężarek. Wówczas na uruchomienie tej inwestycji wydano 18 mln dolarów. Już w początkowej fazie działalności fabryki powstało ponad 100 miejsc pracy. Docelowo w tamtym okresie planowano zwiększenia zatrudnienia do 300 osób. Pierwszym klientem

BorgWarner w Polsce była fabryka Fiata w Bielsku-Białej, dla której produkowano wówczas cztery modele turbosprężarek do silników diesla.

Na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat BorgWarner poprzez dynamiczny rozwój stworzył pod Rzeszowem kluczowy kampus składający się z trzech zakładów produkcyjnych, trzech różnych dywizji firmy rozlokowanych w dwóch spółkach. W skład pierwszej BorgWarner Poland Sp. z o.o. wchodzi dywizja Turbo Systems. Całkowita powierzchnia zakładu to 17,5 tys. m². Dywizja ta zajmuje się produkcją turbosprężarek do pojazdów osobowych (PC), pojazdów użytkowych (CV), a także Remanufacturingiem - regeneracją turbosprężarek oraz Research & Development Center.

W dziale Remanufacturing, 70 pracowników, przeprowadza regenerację turbosprężarek dla producentów z branży motoryzacyjnej, maszyn rolniczych czy budowlanych. Całkowita powierzchnia tej części zakładu wynosi 5 000 m². Roczna zdolność działu to możliwość regeneracji do 140 000 szt. turbosprężarek. Natomiast druga dywizja to Morse Systems, gdzie produkowane są łańcuchy rozrządu, napinacze i systemów zmiennych faz rozrządu. Aktualnie zatrudnionych jest tam 165 osób. Trzecia dywizja Transmission Systems to spółka BorgWarner Rzeszów Sp. z o.o., do której należy produkcja modułów sterujących do automatycznych skrzyń biegów ze sprzęgłami jednokierunkowymi i płytkami ciernymi oraz zaworami elektromagnetycznymi. Stosowane technologie przyczyniają się do zmniejszenia zużycia paliwa i emisji substancji szkodliwych, przy równoczesnej poprawie własności jezdnych. Przy produkcji tego typu komponentów zatrudnionych jest 519 pracowników.

W całym kampusie BorgWarner w Jasionce zatrudnionych jest obecnie ponad 1800 osób. W Centrum R&D pracuje 163 wysokiej jakości specjalistów. Ta część kampusu ma powierzchnię 2 700 m². **AS**

Foosung wybuduje zakład w Kędzierzynie-Koźlu



FOT. FOOSUNG

Spółka Foosung Poland sp. z o.o., która należy do południowokoreańskiej grupy Foosung, uruchomi zakład produkcyjny w Kędzierzynie-Koźlu. To pierwszy w Europie projekt, który zakłada produkcję LIPF6, czyli heksafluorofosforanu litu - kluczowego składnika elektrolitu w akumulatorach litowo-jonowych do samochodów elektrycznych. Początkowo zakładana jest produkcja 12,5 tys. ton LIPF6.

Decyzja o wsparciu tego projektu przez Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną została udzielona w marcu 2019 r. Dzięki inwestycji na terenie podstrefy KSSE, Foosung Poland skorzysta z ulg strefowych dla tej inwestycji. 27 kwietnia 2018 r. miała miejsce pierwsza wizyta inwestora w Kędzierzynie-Koźlu.

Firma do końca 2020 r. planuje zatrudnić 80 osób, a w 2022 r. już 150 pracowników. Całość inwestycji to 400 mln zł. **AS**

Tristone rozpoczyna budowę nowej hali produkcyjnej

Tristone Flowtech Poland Sp. z o.o. wmurowała kamień węgielny pod budowę kolejnej, czwartej już, hali produkcyjnej na terenie Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej „Invest-Park” w Wałbrzychu. Docelowa powierzchnia użytkowa wraz z biurami i łącznikiem wynosić będzie 6,2 tys. m², a łączny koszt budowy przekroczy 5 mln euro.

Fabryka Tristone Flowtech Poland sp. z o.o. działa od 1998 roku. Obecnie jest częścią Tristone Flowtech Group, w skład której wchodzi jeszcze 9 innych zakładów produkcyjnych zlokalizowanych w Europie, Azji i obu Amerykach działającej w branży motoryzacyjnej.

Początkowo firma, zlokalizowana w jednej hali produkcyjnej przy ulicy Stacyjnej 19 (o powierzchni ponad 6,5 tys. m²), była producentem węża gumowych (na bazie polimeru) używanych do systemu chłodzenia silnika spalinyowego w samochodach osobowych



FOT. WSSE INVEST-PARK

i ciężarowych oraz innych urządzeniach przemysłowych. W latach 2006-2007 nastąpiła rozbudowa (1131 m² powierzchni magazynowej i 1787 m² na rozwój produkcji prototypowej, inżynieringu industrializacyjnego i wdrożeniowego produktu). W roku 2010 r. uruchomiono Centralne Laboratorium Badawcze Grupy Tristone oraz wprowadzono innowacyjną techno-

logię produkcji węża gumowych bez manualnego wulkanizowania zwaną „Creatube”. Trzy lata później asortyment oferowanych wyrobów został poszerzony o przewody do systemów chłodzenia napędów hybrydowych silnika.

Realizacja najnowszej inwestycji zakończy się w 2020 r. ^{AS}

EFAFLEX 
szybkie i bezpieczne bramy

Brama spiralna EFA-STT TURBO®

SZYBKOBIEŻNE BRAMY DLA BRANŻY AUTOMOTIVE

Unikatowa formuła konstrukcji bram szybkiebieżnych Efaflex przekłada się na ich wyjątkowe osiągi – dzięki temu są **10 x bardziej wytrzymałe** (nawet do 250 000 cykli rocznie) i **6 x szybsze** (prędkość otwierania nawet do 4 m/s) od tradycyjnych bram segmentowych.

www.efaflex.pl



Centrum kompetencyjne blach cienkich – Przewaga dzięki zróżnicowanej ofercie



- Blacha w kręgach
- Blacha taśmowa
- Blachy przycinane
- Wykroje okrągłe

EMW
STEEL SERVICE CENTRE



EMW Stahl Service GmbH
Pfannenbergstraße 1 · D-57290 Neunkirchen
Tel. +49 (0) 2735/787-02 · Faks +49 (0) 2735/787-484
info@emw-stahlservice.de
www.emw-stahlservice.de

Nippon Seiki uruchomi produkcję w Ksawerowie



FOT. LSSE

Na początku lipca br. Łódzka SSE poinformowała, że japońska firma zainwestuje w podstrefie Ksawerów. Nippon Seiki zamierza do 2023 roku wydać w Ksawerowie ponad 80 mln złotych i utworzyć co najmniej 80 miejsc pracy. Nowy zakład będzie zajmował się szlankową produkcją prowadzoną przez japoński koncern. Nippon Seiki jest producentem wyświetlaczy typu HUD i Instrument Cluster wykorzystywanych w samochodach i motocyklach. HUD to wyświetlacze przezierne, które prezentują istotne informacje przed oczami kierowcy.

- Inwestycja w Polsce w dynamicznym regionie łódzkim potwierdza zaangażowanie Nippon Seiki w Europie. Jest związana ze współpracą z niemieckimi producentami samochodów, którym dostarczamy najnowsze rozwiązania wspierające bezpieczeństwo kierowców - mówi Akira Komi, prezes Nippon Seiki Poland.

Fabryki Grupy Nippon Seiki produkują także wyświetlacze i urządzenia pomiarowe do maszyn budowlanych, wyświetlacze LCD/OLED oraz czujniki i elementy elektroniczne do pilotów czy paneli sterujących wykorzystywanych w przemyśle i do użytku domowego.

- Inwestycja Nippon Seiki to kolejna fabryka, po zakładzie Miele, zlokalizowana w Ksawerowie. To pokazuje, że jako strefa wykonaliśmy swoje zadanie

bardzo dobrze. Przygotowaliśmy tereny inwestycyjne, które są atrakcyjne dla globalnych marek. Inwestycja jest ściśle związana z branżą automotive, na przyciągnięciu której nam zależy - mówi Marek Michalik, prezes Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

Początek działalności Grupy Nippon Seiki to 1946 r. Wtedy otworzono fabrykę produkującą zegary i prędkościomierze samochodowe. Firma przez wiele lat udoskonalała modele biznesowe i technologiczne w odpowiedzi na potrzeby branży motoryzacyjnej. Japońska firma obecnie działa w 12 krajach i zatrudnia łącznie 15 000 tys. osób. Ponadto jest bezpośrednim dostawcą dla producentów marek premium, takich jak: Porsche, BMW, Daimler, Audi czy Jaguar Land Rover.

- Zależy nam by inwestycje prowadzone w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej cechowały się innowacyjnością. Takim projektem bez wątpienia jest model biznesowy zaprezentowany przez firmę Nippon Seiki, która jest globalnym liderem w produkcji nowoczesnych wyświetlaczy opartych o technologie zwiększające bezpieczeństwo i wygodę kierowców - wyjaśnia Agnieszka Sygitowicz, wiceprezes ŁSSE S.A.

Zakład w Ksawerowie będzie trzecią inwestycją japońskiej firmy w Europie i pierwszą w Polsce. [AS](#)

Trwa budowa fabryki baterii elektrycznych Mercedesa w Jaworze

W ostatnich dniach czerwca 2019 r. na terenie budowy fabryki baterii do aut elektrycznych postawiono pierwsze elementy konstrukcyjne.

Ważnym składnikiem baterii litowo-jonowych są ogniwa. Daimler kupuje je na rynku światowym i zleca dostawcom ich produkcję według specjalnych specyfikacji, zapewniając w ten sposób najlepszą możliwą technologię swoich produktów. Dzięki zakupowi ogniw akumulatorowych za ponad 20 miliardów euro, koncern stwarza warunki do konsekwentnej zmiany, zgodnie z którą do 2022 r. przeprowadzona zostanie elektryfikacja całego portfolio Mercedesa.

Zakład baterii litowo-jonowych o pow. 20 tys. m² rozpocznie produkcję w połowie 2020 r. Początkowo ma być



FOT. MERCEDES

wytwarzanych ok. 100 tys. baterii rocznie. Przy ich produkcji zatrudnionych będzie ponad 200 osób.

Fabryka baterii jest drugą inwestycją Mercedesa w Polsce. Od czerwca 2017 r. w Jaworze budowana jest fabryka najnowocześniejszych silników dwulitrowych czterocylindrowych. Już wkrótce linie produkcyjno-mon-

tażowe zakładu o pow. 180 tys. m² będą opuszczać jednostki wysokoprężne (OM 654) oraz benzynowe (M 254). Przy produkcji silników zatrudnionych będzie ponad 1 000 osób.

Łączna wartość realizowanych inwestycji w Jaworze wynosi ponad 700 mln euro. [AS](#)

bekuplast

EURO NORM
Przemysł motoryzacyjny

Pojemniki VDA-KLT

Powstała nowa hala produkcyjna Kayser Automotive System Kłodzko Sp. z o.o.

Na początku lipca br. w Jaskowej Dolnej niedaleko Kłodzka została otwarta nowa hala spółki Kayser Automotive Systems Kłodzko Sp. z o.o. Spółka, należąca do A. Kayser Automotive Systems GmbH, działa w podstrefie Kłodzko Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej Invest-Park od 2015 r.

Pierwotne plany zakładały docelowe zatrudnienia na poziomie 120 osób w zakładzie o pow. 3 tys. m². W związku z rosnącymi zamówieniami w maju zeszłego roku rozpoczęto budowę nowej hali o powierzchni 2,9 tys. m² wraz z wiatą magazynową 1,1 tys. m². Obecnie zakład w Jaskowej Dolnej funkcjonuje na 7 tys. m². Zatrudnia ok. 600 osób. Firma produkuje przewody ciśnieniowe do samochodów takich marek jak: VW, Audi, Skoda, Porsche, Bentley, Volvo a także do BMW, Magna, M&H.



FOT. KAYSER

Pierwszy zakład Polsce rozpoczął działalność w Batorowie w 1999 roku. A. Kayser Automotive Systems Polska, zatrudnia 520 osób i produkuje pojemniki z węglem aktywowanym, przewody podciśnienia, przewody paliwowe,

kanaty doprowadzające powietrze, aktuatorzy oraz złączki. Części i komponenty dostarczane są do takich klientów jak Grupa Volkswagena (Audi, Volkswagen, Seat, Skoda, Porsche), Daimler, BMW, Ford, Volvo i Suzuki. [AS](#)

NG Engineering Group otworzyło nowe Centrum Technologiczne we Wrocławiu

11 czerwca 2019 r. odbyło się oficjalne otwarcie nowego Centrum Technologicznego NG Engineering Group.

W nowym Centrum Technologicznym znajduje się zabezpieczona przestrzeń przeznaczona do rozwoju produktów oraz maszyn, a także warsztat do produkcji maszyn specjalnych. W budynku prowadzony jest również program szkoleniowy NG Academy, który jest skierowany do studentów i absolwentów, chętnych do zdobywania praktycznego doświadczenia.

NG Engineering Group jest dostawcą kompleksowych usług inżynierskich, narzędzi oraz rozwiązań softwarowych, wspierających proces rozwoju produktu w różnych gałęziach przemysłu. Firma zosta-



ła założona w 2006 roku we Wrocławiu. NG Engineering Group jest uznanym dostawcą dla czołowych producentów z branż: motoryzacyjnej, transportu publicznego, sprzętu konsumenckiego, sprzętu ciężkiego, jak i również z sektora maszynowego.

Aktualnie blisko 200 inżynierów z działów projektowania mechanicznego i elektronicznego, symulacji, automatyzacji oraz rozwoju i doradztwa z zakresu oprogramowania Siemens PLM jest zatrudnionych w dwóch lokalizacjach NG we Wrocławiu, o łącznej powierzchni 2.400 m².



VIA Technika Obróbki
Powierzchniowej

VIA Technika Obróbki Powierzchniowej Sp. z o.o.
ul. Polna 17D, Komorniki 55-300 Środa Śląska
Tel.: +48 71 3173178
www.v-i-a.pl

Trowalizacja & Odtłuszczenie

części to dopiero początek

*Branża motoryzacyjna i lotnicza.
Odtłuszczenie przemysłowe. Jedyni w Polsce. Nowa inwestycja.*



- 6 ton/godz.
- 1200kg wsad
- powyżej 44mN/m

E-Mobilność łączy się z inżynieryjnymi rozwiązaniami w zakresie tworzyw sztucznych - Bada AG



Mówiąc o e-mobilności, należy wziąć pod uwagę różne środki lokomocji, jak pociągi, autobusy, ciężarówki i samochody osobowe. Korzystając z szerokiego know-how i asortymentu produktów, Bada może zaoferować rozwiązania dla obecnych i przyszłych wyzwań w tym zakresie.

Transport pasażerski pociągiem i autobusem

Nawet dziś należy wziąć pod uwagę surowe normy przy stosowaniu tworzyw konstrukcyjnych w autobusach i pociągach. Na przykład EN45545-2 opisuje wymagania dotyczące palnych właściwości materiałów m.in. indeks tlenowy czy gęstość i toksyczność spalin. W tym celu Bada opracowała materiały **Badamid UL A703 GF20 FR HF (PA66)**, **Badamid BA70 FR HF HH (PA66 + PA6)** i **Badamid C70 FR HF HH (PA66 / 6)**. Wszystkie materiały spełniają poziomy zagrożenia HL 1,2 i 3 i mogą być stosowane w szerokim zakresie zarówno na wewnętrznych jak i na zewnętrznych elementach pociągów, np. instalacji elektrycznej czy obudowach.

W przypadku autobusów pasażerskich istnieją podobne standardy. Wraz z postępującą elektryfikacją układów napędowych, standardy będą wciąż modyfikowane i rozwijane. Dzięki szerokiej wiedzy dotyczącej materiałów niepalnych Bada jest gotowa sprostać nadchodzącym wyzwaniom.

Elektryczne samochody osobowe

Nie ma wątpliwości, że elektryczne układy napędowe odegrają kluczową rolę dla obecnych i przyszłych pojazdów. Niezależnie od tego, czy mówimy o akumulatorowych pojazdach elektrycznych, samochodach z ogniwami paliwowymi czy pojazdach hybrydowych – moc czy znacznie wyższe napięcia w układach



FOT. BADA

elektrycznych są kluczowymi wyzwaniami dla tworzyw konstrukcyjnych stosowanymi w tych pojazdach.

Inne czynniki, które należy wziąć pod uwagę to kolory pomarańczowe (np. RAL 2010) dla części wysokonapięciowych - bez przebarwień w podwyższonych temperaturach - oraz termoprzewodzące tworzywa sztuczne, zdolne do odprowadzania ciepła z elementów.

Dokładniej, wysokie napięcie do 800-1000 V spowoduje wymagania dla wartości $CTI > = 600$ V. Środki zmniejszające palność w przypadku krytycznych części z tworzyw sztucznych muszą być bezhalogenowe, termostabilne i kompatybilne z kolorami pomarańczowymi - które są jednymi z najbardziej wymagających kolorów. Wysoka gęstość mocy w środowisku akumulatorów prowadzi do wysokich temperatur, a zatem do zapotrzebowania na termicznie przewodzące tworzywa sztuczne.

Badamid UL A703 GF20-35 FR HF doskonale nadaje się do obudów i tacek, jest certyfikowany wg. UL i jest dostępny we wszystkich kolorach (również w pomarańczowych)

z $CTI = 600$ V. Niewypetniony **Badamid C70 FR HF HH** jest zwykle stosowany w instalacji elektrycznej, np. w zaciskach i bezpiecznikach, certyfikowany wg. UL we wszystkich kolorach z $CTI = 600$ V. Elastomer termoplastyczny **Badaflex UL TPE-S (x) A FR01** ma również dopuszczenie UL we wszystkich kolorach i znajduje zastosowanie w uszczelnieniach i przepustach kablowych - kiedy wymagana jest redukcja płomienia. **Badamid B70 TC natural S2** ma przewodność cieplną ca. $1 \text{ W / m} \cdot \text{K}$ i może być stosowany do obudów i części montażowych.

Wymagania dotyczące e-mobilności szybko się zmieniają i rozwijają. Firma Bada jest gotowa sprostać tym wyzwaniom razem ze swoimi klientami - skontaktuj się z naszym personelem technicznym, aby porozmawiać o indywidualnych projektach i wymaganiach technicznych.

Twój doradca techniczny w Polsce:

Rafał Vook
Tel.: +48 724598635
e-mail: vook@bada.de
www.bada.de



THE SPECIALISTS FOR
THERMOPLASTICS & ELASTOMERS

BADA COMPOUNDS - TWORZYWA DLA ZASTOSOWAŃ W BRANŻY MOTORYZACYJNEJ



BADAMID®

PA6 | PA6.6 | PA6.6/6 | PA6/6T | PPA
PA4.6 | PA10T | PA12 PA612 | PA610

BADALAC®

SPECJALNOŚCI ABS | BLENDY

BADAFLEX®

TPE-S (SBS | SEBS) | TPU | TPE-E

INDYWIDUALNE ROZWIĄZANIA

- **Badamid ULA703 GF(XY) FR HF (PA66)**
Jest idealny do obudów i tacek, certyfikowany wg. UL94-V0 do grubości ścianki 0,4 mm i dostępny we wszystkich kolorach (również pomarańczowych) z CTI = 600V
- **Badamid BA70 FR HF HH (PA66+PA6)**
Materiał jest ognioodporny bezhalogenowy do grubości ścianki 0,4 mm zgodnie z UL94 V-0 i osiąga najwyższe wartości RTI do 130 °C.
- **Badamid B70 TC natural S2**
Posiada przewodność cieplną ok. 1 W/m*K i może być stosowany do obudów i komponentów łączących.
- **Badaflex UL TPE-S (x)A FR01**
Certyfikowany wg. UL94-V0 do grubości ścianki 0,4 mm. Materiał ten jest zatem idealny do elementów cienkościennych, takich jak uszczelki, które muszą mieć właściwości ognioodporne.



Bada AG | Untere Strut 1 | 77815 Bühl/Badenia | Niemcy

Twój doradca techniczny w Polsce: **Rafał Vook**
tel. kom.: +48 724 598 635 | e-mail: vook@bada.de

www.bada.de





FOT.



Tomasz Wagner

Starszy Menedżer w Dziale
Doradztwa Podatkowego EY



Mateusz Machalski

Menedżer w Dziale Doradz-
twa Podatkowego EY

Istotne zmiany podatkowe w branży motoryzacyjnej (split payment, biała lista)

Rok 2019 pełen nowelizacji podatkowych, stawia przed branżą motoryzacyjną szczególnie trudne wyzwania. Choć nowym przepisom przyświeca dobra idea, gdyż są przede wszystkim ukierunkowane na uszczelnienie systemu podatkowego, to niosą ze sobą szereg obowiązków, o wypełnienie których będą musieli zadbać sami podatnicy.

SPLIT PAYMENT

Najbardziej rewolucyjną zmianą dla branży może okazać się wprowadzenie obowiązkowego mechanizmu podzielonej płatności. Dotychczas mechanizm ten był jedynie fakultatywny i stąd dla wybranych branż okazał się niszowy. Od 1 listopada br. stanie się on podstawowym instrumentem regulowania należności za określone towary i usługi, którego pominięcie będzie obwarowane sankcjami.

Split payment polega w praktyce na tym, że część ceny odpowiadającej kwocie netto trafia na rachunek bieżący dostawcy (co do zasady wystawcy faktury), podczas gdy kwota VAT trafia na rachunek VAT, tj. rachunek przyporządkowany do rachunku bieżącego. Dla podmiotu otrzymującego taką płatność najpoważniejszą implikacją jest to, że nie może on swobodnie dysponować tą kwotą, tj. może wykorzystywać ulokowane na nim środki jedynie w określonym w przepisach celu, przykładowo do zapłaty zobowiązania VAT do urzędu skarbowego, czy rozliczenia kwoty VAT przy zapłacie za fakturę wystawioną przez własnego dostawcę. W praktyce, kłopot polega na zagrożeniu częściową utratą płynności finansowej, co w skrajnym przypadku może powodować konieczność uzyskania dodatkowego finansowania bieżącej działalności. Dla podmiotów, których usługi i towary zostaną objęte obowiązkowym rozliczeniem w podzielonej płatności, takie ryzyko może okazać się nawracającą bolączką.

Wedle nowelizacji, split payment będzie obowiązkowy dla faktur dokumentujących dostawy określonych towarów i usług opiewających na przynajmniej 15 000 tys. zł (poniżej wskazanej kwoty, mechanizm pozostanie w dalszym ciągu jedynie opcjonalny dla nabywcy). Katalog ten został stworzony w gruncie rzeczy na bazie listy towarów i usług obecnie objętych mechanizmem odwróconego obciążenia oraz tzw. towarów wrażliwych, za które nabywca ponosi solidarną odpowiedzialność.

Te regulacje przestaną obowiązywać z końcem października 2019 r., a transakcje dotyczące ich sprzedaży zostaną objęte obowiązkową podzieloną płatnością. Na nowej liście (stanowiącej nowy załącznik nr 15 do ustawy o VAT) pojawią się jednak również pozycje, dla których przepisy podatkowe nie przewidywały dotychczas szczególnych form rozliczenia. Co jest najistotniejsze w tym kontekście dla branży motoryzacyjnej to fakt, że w katalogu towarów objętych obowiązkową podzieloną płatnością pojawiły się takie pozycje jak:

Wedle nowelizacji, split payment będzie obowiązkowy dla faktur dokumentujących dostawy określonych towarów i usług opiewających na przynajmniej 15 000 tys. zł (poniżej wskazanej kwoty, mechanizm pozostanie w dalszym ciągu jedynie opcjonalny dla nabywcy).

- Pasy bezpieczeństwa, poduszki powietrzne oraz części i akcesoria nadwozi (PKWiU 29.32.20.0)
- Części i akcesoria do pojazdów silnikowych (z wyłączeniem motocykli), gdzie indziej niesklasyfikowane (PKWiU 29.32.30.0)
- Części i akcesoria do motocykli i przyczep motocyklowych bocznych (PKWiU 30.91.20.0)
- Sprzedaż hurtowa części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli (PKWiU 45.31.1)
- Sprzedaż detaliczna części i akcesoriów do pojazdów samochodowych (z wyłączeniem motocykli) prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach (PKWiU 45.32.1)
- Pozostała sprzedaż detaliczna części i akcesoriów do pojazdów

samochodowych, z wyłączeniem motocykli (PKWiU 45.32.2)

- Wiązki przewodów zapłonowych i innych przewodów, w rodzaju stosowanych w pojazdach samochodowych (PKWiU ex 29.31.10.0)

Powyższe oznacza, że z rozliczeniem sprzedaży wymienionych towarów będzie się wiązać szeregiem konsekwencji. W szczególności, sprzedawca zobowiązany będzie do przyjmowania płatności w split payment na rachunek prowadzony w polskim banku. Tylko bowiem te rachunki są technicznie przygotowane na przyjmowanie nowej generacji przelewów. Regulowanie płatności za wskazane towary nie będzie mogło zasadniczo odbywać się np. za pośrednictwem rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego czy rachunku prowadzonego przez bank zagraniczny. Z tych samych względów realizacja płatności w split payment będzie wymagała również wykorzystania polskiego rachunku. To dodatkowe obciążenia dla podmiotów zagranicznych zaangażowanych w sprzedaż częściami samochodowymi w Polsce (ciężar finansowy utrzymania rachunku w polskim banku ma być jednakże niwelowany poprzez instytucję zwrotu tego kosztu dokonywanego przez urząd skarbowy).

Kolejnym wymogiem dla sprzedawcy będzie zobowiązanie do umieszczenia adnotacji na fakturze o treści „mechanizm podzielonej płatności”. Jest to o tyle istotne, że brak umieszczenia tej informacji (czego skutkiem będzie brak zapłaty w mechanizmie podzielonej płatności przez nabywcę), będzie wiązało się z naliczeniem dodatkowego zobowiązania podatkowego w wysokości 30 proc. kwoty VAT za towary ustawowo objęte obowiązkiem specjalnego rozliczenia. Tożsama sankcja będzie groziła nabywcy, który ureguluje swoje zobowiązanie z pominięciem mechanizmu podzielonej płatności (z wyjątkiem sytuacji, w której dostawca rzetelnie rozliczy całą kwotę podatku należnego wynikającą z takiej faktury). Konsekwentnie, w praktyce to zarówno sprzedawca, jak i nabywca powinni czujnie weryfikować

statystyczną klasyfikację dla towarów będących przedmiotem transakcji, aby zabezpieczyć się przed ryzykiem sankcji. Dla branży motoryzacyjnej obowiązek ten może się okazać dużym wyzwaniem, gdyż podkreślić należy, że jedynie wymienione w ustawie grupy towarów będą objęte nowym obowiązkiem – akcesoria niewymienione w załączniku będą mogły być wciąż rozliczane na starych zasadach.

Po stronie nabywcy to nie koniec obustrzeń. Nowelizacja przewiduje ich dodatkową odpowiedzialność przy zapłacie za faktury, których wartość nie przekracza 15 000 tys. zł (czyli dla tych nieobjętych obowiązkowym split payment). W takiej sytuacji nabywca może odpowiadać solidarnie za VAT wynikający z takiej faktury (wyjściem dla uniknięcia odpowiedzialności będzie zastosowanie split payment).

Na bazie powyższych wymogów, z pewnością zasadne jest zapoznanie się z pełnym katalogiem towarów i usług określonych w załączniku do ustawy i porównanie go z portfolio oferowanych i nabywanych towarów i usług. Pozwoli to na ustalenie skali zjawiska z jaką dostawcy i nabywcy będą musieli zmierzyć się już za kilka tygodni. Sprzedawcy pozwolą na projekcję wpływów z tytułu VAT na dedykowanych rachunek i wykaże, czy dodatkowe prognozowanie cash-flow, a może poszukiwanie finansowania, jest dla niego zasadne. Dla nabywcy z kolei wnioski z takiej analizy uzasadnić może (przy dużej ilości transakcji) wprowadzenie odpowiednich modyfikacji w systemie księgowym, tak aby umożliwić sobie automatyzację przelewów w podzielonej płatności (przepisy wymagają zawarcia w poleceniu przelewu odpowiednich danych identyfikujących dostawcę i fakturę).

KODY CN ZASTĄPIĄ PKWIU

W kontekście klasyfikacji towarów już dziś należy zwrócić uwagę na kolejną proponowaną przez ustawodawcę zmianę, zgodnie z którą już od kwietnia 2020 r. ustawa o VAT postuluje się będzie kodami CN w miejsce dzisiejszego PKWiU. Ta zmiana wiązać się będzie z obowiązkiem ustalenia prawidłowego

kodu CN – czyli klasyfikacji na gruncie nomenklatury scalonej, dla której polska klasyfikacja zakłada co prawda pewne powiązania, nie zawsze są one jednak jednoznaczne. Dla zabezpieczenia własnej pozycji już od listopada przewidziana będzie możliwość występowania z wnioskiem o wydanie tzw. wiążącej informacji stawkowej, tj. decyzji potwierdzającej odpowiednią klasyfikację CN danego towaru. Taki dokument pozwoli na urzędowe potwierdzenie klasyfikacji i zapewnienie komfortu podatnika w kontekście jego rozliczeń VAT.

Dostosowanie się do tych wszystkich nowości będzie wymagało od sprzedawców i nabywców części i akcesoriów motoryzacyjnych sporo wysiłku. Nie każdy z obowiązanych będzie w stanie odpowiednio dostosować własny system księgowy, a zdecydowani na ten ruch mogą potrzebować sporo czasu na realizację tego procesu. Już samo otrzymanie niezbędnych dostępu np. do systemu SAP to kwestia tygodni, a czasem miesięcy. Następnie wdrożenie odpowiednich funkcjonalności, zwłaszcza pod kątem księgowania i regulowania płatności, to kolejne tygodnie pracy specjalistów z tego obszaru. Brak odpowiedniego wdrożenia może skutkować koniecznością manualnej weryfikacji pojedynczych transakcji i zlecenia przelewów dla pojedynczych faktur, co stanowiłoby znaczący krok wstecz dla odpowiedzialnych biznesów. Dodatkowo, należałoby zastanowić się nad potencjalną możliwością wpływu nowych obowiązków na cash flow – takie projekcje wiele podmiotów wykonywało już za czasów fakultatywnego split payment. Ponieważ zgodnie z nowelizacją z konta VAT będzie można regulować inne niż dotychczas należności publicznoprawne, jak np. PIT, CIT, czy ZUS, taką zmienną należy mieć na uwadze przy dokonywaniu stosownych predykcji.

BIAŁA LISTA

Choć dla branży motoryzacyjnej split payment to istne trzęsienie ziemi, nie można zapominać o innych nowelizacjach. Już od września bowiem nowe obowiązki przyniosą uchwalone już przepisy o tzw. białej liście. Od tej daty zaktualizowany zostanie rejestr podatni-

ków VAT, w którym będzie można zweryfikować nowe dane – w tym numery rachunków bankowych, które dany podatnik VAT zgłosił do urzędu skarbowego.

Zmiana ta jest o tyle istotna, że brak uregulowania swojego zobowiązania względem kontrahenta na rachunek, który w momencie płatności nie znajduje się w rejestrze (czyli taki, którego dany dostawca nie zgłosił do swojego urzędu skarbowego) skutkowało będzie brakiem możliwości zaliczenia wydatku do kosztów uzyskania przychodów. W przeciwieństwie do obowiązkowego split payment, ww. sankcja nie będzie limitowana żadną kwotą. Oznacza to, że na podatników nałożony został de facto obowiązek każdorazowego sprawdzania aktywności danego numeru kontrahenta w rejestrze podatników. W zgodnej ocenie doradców, weryfikacja rachunków bankowych stanie się powszechna i codziennie stosowana.

Inną dolegliwością w przypadku zapłaty należności na rachunek niezweryfikowany na białej liście będzie solidarna odpowiedzialność nabywcy za zobowiązania VAT dostawcy. Uniknięcie tej odpowiedzialności będzie jednak możliwe w przypadku zapłaty kwoty VAT w mechanizmie podzielonej płatności. W tym miejscu zazębiają się obydwie nowelizacje.

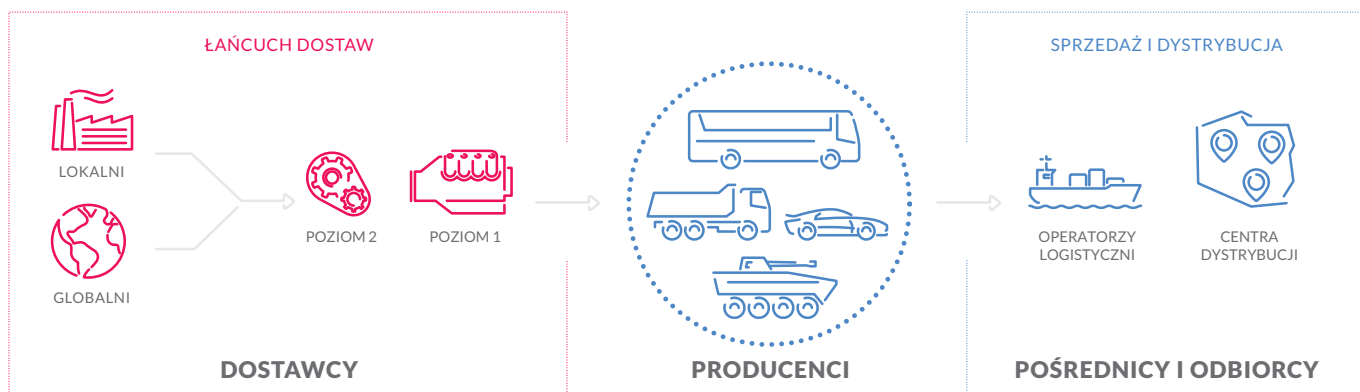
Najbliższe miesiące dla podatników VAT będą oznaczać częściowy wyścig z czasem. Wyjątkowo bowiem nowelizacje podatkowe oznaczają konieczność rozpoczęcia przygotowań i implementacji systemowych z dużym wyprzedzeniem. Szczególnie dla dużych podatników, realizujących dziesiątki czy setki transakcji w miesiącu, kluczowa będzie automatyzacja procesów podatkowych czy to w systemie, czy poza nim. Z wyprzedzeniem warto również podjąć dyskusję z kontrahentami co do weryfikacji konieczności stosowania mechanizmu podzielonej płatności. To wreszcie czas, który warto poświęcić na uzyskanie wiążących informacji stawkowych, które pomogą zwiększyć komfort rozliczeń – zarówno podatników oferujących, jak i nabywających części i akcesoria m.in. do samochodów i motocykli.



Editel group

Eksperci EDI w automotive

Wspieramy procesy logistyczne w branży motoryzacyjnej od ponad 20 lat



Zaufaj wieloletniemu doświadczeniu firmy Edison

dh@edison.pl / 12 425 09 70

Mendoumi - czyli japońska „sztuka walki” o pracownika

TOYOTA

Toyota to jedna z największych marek motoryzacyjnych. Na rynku jest obecna od 1933 roku. Jednym z największych atutów i powodów dlaczego udało się nam przetrwać wiele zakrętów w jej historii jest śmiałe stawianie czoła zmianom. Zmianom, które zachodzą w otaczającym nas świecie oraz tym, które dzieją się w samej organizacji. Zawsze też przyświecają jej jasne wartości Toyota Way: Szacunek dla ludzi, Praca zespołowa, Kaizen, Genchi Genbutsu oraz podejmowanie Wyzwań.



FOT. TOYOTA

Na świecie Toyota zatrudnia blisko 350 tys. pracowników. Oprócz podstawowych marek Toyota i Lexus to również Hino i Daihatsu. Produkcja aut i podzespołów odbywa się w 12 fabrykach w Japonii i w kolejnych 53 zakładach w 28 krajach. Europa to 9 zakładów w tym dwa w Polsce (Wałbrzych i Jelcz-Laskowice). Na początku 2018 roku podjęto decyzję o modernizacji fabryki w Jelczu-Laskowicach oraz lokalizacji w niej produkcji dwóch najnowocześniejszych silników Toyoty z platformy TNGA, (2,0 l i 1,5 l), które mogą być wykorzystywane jako napęd konwencjonalny oraz hybrydowy. Tym samym poprzez realizację Wizji 2030 oba zakłady w Polsce mają stać się dostawcą komponentów dla aut zelektryfikowanych zarówno w Europie, jak i poza nią. Uruchomienie produkcji silników TNGA w Jelczu zaplanowano na przełom 2019 i 2020 roku.

Jako dział personalny stanęliśmy przed ogromnym wyzwaniem - zwiększyć zatrudnienie o około 600 kolejnych miejsc pracy. Nowi pracownicy mieli pojawić się we wszystkich działach produkcyjnych (Odlewnia, Obróbka i Montaż) oraz na działach wspierających (Kontrola jakości, Utrzymanie ruchu, Logistyka wewnętrzna). Jeszcze w maju 2018 r. zatrudnialiśmy 480 osób. Praca odbywała się w systemie jednozmianowym. Docelowo produkcja ma przebiegać na trzy zmiany, czego nigdy nie doświadczyliśmy. Wyzwanie dla organizacji było zatem wielkie.

Wszyscy doskonale zdajemy sobie sprawę ze zmian, jakie zaszły w ostatnim czasie na rynku pracy. Można sobie w tym kontekście wyobrazić skalę naszego przedsięwzięcia. Zrekrutować, zatrudnić, przeszkolić i zatrzymać w firmie

600 nowych pracowników. Aby przygotować się do realizacji tego zadania sięgnęliśmy do czasów naszej ostatniej większej rekrutacji, która miała miejsce na przełomie lat 2014 i 2015. Związana ona była z wprowadzeniem do produkcji naszego obecnego produktu, silnika NR. Ilość osób, które wówczas przyjęliśmy była zdecydowanie mniejsza (ok. 150 osób). Mieliśmy jednak po tej rekrutacji dane i refleksje, które postanowiliśmy wykorzystać. Rotacja w tamtym czasie wynosiła ok 40%, ale największa liczba nowoprzyjętych osób odchodziła już w pierwszym miesiącu pracy (65%).

Przeanalizowaliśmy ówczesny proces adaptacji nowych pracowników. Okres adaptacji był krótki i skupiony na możliwie najszybszym dostarczeniu pracowników na docelowe obszary. W tamtym okresie dział szkoleniowy nie był w stanie dostarczyć szkoleń stanowiskowych, przygotowujących do pracy na danym dziale. Nie mieliśmy ani odpowiedniego sprzętu ani trenerów. Cały proces wprowadzania do pracy rozpoczynał się pierwszego dnia pracy od całonocnego szkolenia wstępnego, zawierającego typowe elementy takie jak: szkolenie BHP, regulaminu pracy i wynagradzania, procedur administracyjnych, podpisywania umowy itp. Po takim dniu pracownicy zatrudniani docelowo na Montaż trafiali do działu szkoleniowego. Przechodzili w nim przez jednodniowe szkolenie praktyczne. Szkolenie było takie samo dla wszystkich pracowników działu bez względu, na którym obszarze mieli pracować. Nie oddawało więc danej

specyfiki pracy i nie było przygotowaniem do pracy na linii. Po jednym dniu nowy pracownik trafiał na linię i tam rozpoczynał szkolenie z czynności, które miał wykonywać. Pracownicy, którzy byli dedykowani na inne działy, już po szkoleniu wstępnym trafiali w wir szkoleń liniowych. Dalej nadzór nad adaptacją nowych pracowników leżał w całości po stronie przełożonych liniowych. To na nich spadała cała odpowiedzialność za to czy pracownik odpowiednio wdrożył się w organizację, nauczył się samodzielnie pracować i poznał zasady.

Analizując to wszystko i mając przed sobą cel w postaci zatrudnienia i utrzymania 600 pracowników postanowiliśmy skupić się na wypracowaniu przemyślanego procesu adaptacji. Takiego, który angażowałby wszystkie działy mające styczność z nowym pracownikiem. Gwarantował dobre przygotowanie do pracy, zapewniał szybką reakcję na problemy podnieszone przez pracownika, jak również dbał o rozwój przełożonych. W tym momencie należy przypomnieć o tym, że pracując w japońskiej firmie mieliśmy już pewne podwaliny aby móc taki proces stworzyć. Tymi fundamentami jest filozofia Mendoumi (medomi). Jest to koncepcja mająca odbicie w japońskim stylu zarządzania oparta na stworzeniu rodzinnych relacji w miejscu pracy. Występują w niej trzy główne role jakie powinien pełnić rodzic, czyli w relacji firmowej będzie to przełożony. Te role to: Wsparcie, Rozwój oraz Dyscyplina. Brzmi to trochę fantastycznie bo przecież praca to praca a rodzina to rodzina, prawda? Spróbujmy jednak przenieść rodzinne relacje w miejsce pracy.

Wyobraźmy sobie, że przełożony to rodzic a pracownicy to dzieci. Obowiązkiem rodzica-przełożonego jest dbanie o dzieci i reagowanie na ich problemy. Przełożony powinien znać problemy swoich pracowników i rozwiązywać je. Rodzice uczą swoje dzieci różnych umiejętności i przekazują im swoją wiedzę. Analogicznie wygląda to w przypadku przełożonego, który rozwija swoich podwładnych. Jeżeli dziecko-pracownik zachowuje się źle,

obowiązkiem rodzica-przełożonego jest skorygować naganne zachowania i nauczyć zasad.

Oczywiście jest to daleko idące uproszczenie. Nie było naszym celem zostawienie ponownie całej odpowiedzialności po stronie przełożonych. Postanowiliśmy wpleść najważniejsze założenia filozofii Mendoumi w nasz proces adaptacji, aby zapewnić pracownikowi maksymalnie miękkie lądowanie w nowym środowisku. Przy okazji konieczna była gruntowna przebudowa działu szkoleniowego. Chcieliśmy aby wszyscy pracownicy, bez względu na dział, przeszli przez wstępne szkolenia techniczne przygotowujące do pracy. Powstał więc dział szkoleniowy dla Obróbki, Odlewni, Logistyki wewnętrznej, Kontroli jakości a ten dotychczasowy dla Montażu całkowicie się zmienił. Pojawili się też nowi trenerzy zrekrutowani spośród doświadczonych pracowników na liniach produkcyjnych oraz brygadzystów. Brygadziści i mistrzowie przeszli przez szkolenia z efektywnej komunikacji w procesie adaptacji oraz rozwoju podwładnych, które miały przygotować ich do nowej roli.

Okres onboardingu, wtapienia się w nową organizację zdefiniowaliśmy na 3 miesiące. Na tej bazie podzieliłmy adaptację na etapy mające swoje uzasadnienie w konstrukcji szkoleń na dziale szkoleniowym i obszarze pracy.

Etap pierwszy to pierwszy dzień w pracy i szkolenia wstępne. Pracownik dopiero zapoznaje się z firmą, jej zasadami i kulturą. Oprócz standardowych szkoleń, które były dostarczane do tej pory (BHP, regulamin pracy i wynagradzania, procedury administracyjne) nowa osoba poznaje też historię firmy oraz otrzymuje starter pack z drobnymi gadżetami firmowymi. Zupetnie nowym elementem na koniec pierwszego dnia w pracy była wizyta przedstawiciela japońskiej kadry w sali gdzie odbywa się szkolenie. Jest to okazja by nawiązać dialog z nowymi pracownikami i przekazać im kilka cennych rad. Jednocześnie buduje pozytywną relację na linii pracownik-firma już od początku zatrudnienia. Warto dodać, że w ankiecie oceniającej elementy szkolenia wstępnego,

wypełnianej przez nowych pracowników, spotkania te są oceniane najwyżej. Jednym z moich ulubionych przekazów brzmi: „Mam do Was prośbę, postarajcie się znaleźć sobie tutaj przyjaciół. W pracy są sytuacje miłe ale są też trudne. Przyjaciół to ktoś kto może wam pomóc w trudnej chwili.” Oto prawdziwy duch Mendoumi!



FOT. TOYOTA

Etap drugi to czas spędzony w dziale szkoleniowym. W zależności od tego, na który dział trafia pracownik szkolenie takie trwa od 5 do 7 dni roboczych. Oprócz treningów stanowiskowych i symulacji stanowiska dla Montażu nowi pracownicy biorą udział w szkoleniach oraz aktywnościach mające w tle filozofię Mendoumi. Szkolenie z dolegliwości mięśniowo-szkieletowych to jedna z takich aktywności. Jego treścią są dolegliwości fizyczne, z którymi nowy pracownik może się zetknąć na początku pracy. Trener, którym jest wykwalifikowany fizjoterapeuta uczy jak sobie radzić z tego typu problemami wykonując proste ćwiczenia rozciągające i rozgrzewkowe. Pracownicy otrzymują też piłki do automasażu. Następnie podczas cyklu treningowego na dziale szkoleniowym cała grupa nowych pracowników wspólnie wykonuje ćwiczenia przed przystąpieniem do pracy. W założeniu ma to budować dyscyplinę, uczyć zasad oraz odpowiadać na problemy podnoszone przez pracowników.

Kolejnym ważnym elementem w budowaniu relacji pracownika z firmą są wizyty przyszłych przełożonych u pracowników podczas szkolenia na

dziale szkoleniowym. Bardzo proste rozwiązanie ale dzięki niemu dwie strony, nowy pracownik oraz przełożony, mają okazję spotkać się w mniej formalnej atmosferze i poznać wzajemnie zanim wejdą w relację służbową.

Po zakończeniu szkolenia na dziale szkoleniowym pracownik trafia na obszar docelowy, na którym będzie wykonywał pracę. Tym samym rozpoczyna się **okres szkoleń liniowych**. Okres ten w zależności od działu trwa min. 3 tygodnie. Przez ten czas monitorujemy postępy w zdobywaniu wiedzy, staramy się nauczyć zasad i dyscypliny, monitorujemy zachowania pracownika (punktualność, stosowanie środków ochrony osobistej itp.). Spostrzeżenia te rejestrowane są w zaprojektowanym pod kątem procesu onboarding, arkusza adaptacji. Jest to jednocześnie moment, kiedy nowy pracownik może potencjalnie zetknąć się dużą ilością różnego rodzaju problemów. Zgodnie z Medoumi problemy pracowników muszą być rozpoznawane i rozwiązywane. Aby je identyfikować na tym etapie każdy przełożony spotyka się raz w tygodniu ze swoimi nowymi podwładnymi a trenerzy z działu szkoleniowego obserwują szkolenia na linii. Przełożeni starają się nawiązać mniej formalną relację i rozpoznać problemy adaptacyjne, ergonomiczne czy też dotyczące warunków pracy, z którymi zetknął się pracownik w początkowej fazie. Przykładami środków zaradczych jakie udało się wdrożyć dzięki tym spotkaniom jest działalność ergonomiczna na Montażu, czy poprawa warunków pracy na Odlewni (dodatkowa wentylacja czy indywidualne bidony dla pracowników). Poczucie tego, że twoje problemy są ważne i jest ktoś, kto się nimi zajmie to bardzo ważny element filozofii Mendoumi.

Trenerzy działu szkoleniowego odwiedzający strefy, na których szkolą się pracownicy. Monitorują jak przebiegają szkolenia na linii oraz starają się zidentyfikować elementy do poprawy na dziale szkoleniowym. Dzięki temu udało się odnaleźć i poprawić wiele różnic, które pojawiały się pomiędzy szkoleniem na dziale szkoleniowym a linią. Warto w tym miejscu dodać, że za szkolenia na linii



FOT. TOYOTA

odpowiadają tzw. trenerzy liniowi, czyli bardziej doświadczeni koledzy, którzy certyfikowani są wewnętrznie. Mają dzięki temu podstawową wiedzę jak przekazywać umiejętności techniczne.

Po 3 tygodniach treningu liniowego mamy pracownika, który zna zasady, potrafi samodzielnie pracować, wie do kogo zwrócić się w przypadku problemów. Nieuchronnie zbliża się czas samodzielniienia się naszego pracownika. Kolejny etap w onboarding to **samodzielna praca** z kontynuacją aktywności adaptacyjnej. Przełożony nie spotyka się już z pracownikiem tak często, kończą się obserwacje ze strony działu szkoleniowego. Nadal staramy się jednak trzymać rękę na pulsie. Dział personalny odwiedza nowych pracowników na ich obszarach i przeprowadza z nimi wywiady. Pytamy co sprawia najwięcej problemów, co chcieli by zmienić. Jest to kolejna okazja by budować relację oraz we wczesnym etapie zatrudnienia rozpoznać problemy pracowników z trochę dłuższym stażem. Pytamy również o rzeczy pozytywne – nasze mocne strony. Podsumowania z tych spotkań są regularnie raportowane do przełożonych wyższego szczebla. Trzy największe atuty naszej firmy to: atmosfera pracy/szacunek dla pracownika, szkolenia/przygotowanie do pracy oraz dbanie na bezpieczeństwo pracy.

W chwili obecnej pracuje u nas ok. 500 nowych pracowników, w tym ok. 80 pracowników z Ukrainy. Rotacja w grupie nowozatrudnionych, czyli od maja 2018 r. wynosi 26 proc. Ci, którzy odeszli

w trakcie pierwszego miesiąca stanowią 8,5 proc. nowo zatrudnionych pracowników. Wciąż jest wiele do zrobienia, ale ilość odejść w pierwszym miesiącu została mocno zredukowana. Przed nami kolejne wyzwania. W najbliższym czasie planujemy weryfikację naszego procesu onboarding. Chcemy też zadbać o rozwój nowych liderów w warunkach produkcji masowej. Niewątpliwie na poziom rotacji będzie miała też wpływ sytuacja na rynku pracy. Niskie bezrobocie, rosnące oczekiwania osób poszukujących pracy powodują, że zdarzają się przypadki zjawisk jak ghosting czyli nagłe znikanie pracownika. Obserwujemy zjawisko wyjazdu za granicę w celach zarobkowych, głównie wśród młodych ludzi.



Sebastian Tomczyk
Starszy Mistrz Produkcji



Izabela Jarecka
Starszy Specjalista ds. Personalnych
Toyota Motor Manufacturing Poland
Sp. z o.o. (zakład Jelcz-Laskowice)

Czy musimy się obawiać liberalizacji niemieckiego rynku pracy?



W czerwcu 2019 roku parlament Niemiec przyjął precedensową dla całej Unii Europejskiej nową politykę migracyjną dążącą do zmniejszenia deficytu wykwalifikowanej siły roboczej. Nowe rozwiązania będą skupiać się na uproszczeniu mechanizmów dających obcokrajowcom spoza UE dostęp do rynku pracy największej gospodarki Europy.

Liberalizacja przepisów migracyjnych Niemiec jest w pierwszej kolejności skierowana do wykwalifikowanych specjalistów spoza UE w obszarach takich jak obsługa techniczna, budownictwo, transport czy IT. Z uproszczonego dostępu do niemieckiego rynku pracy będą mogły skorzystać osoby posiadające wykształcenie zawodowe oraz znające język niemiecki na poziomie umożliwiającym pracę.

Wśród najczęściej wymienianych czynników ryzyka związanych z wejściem w życie nowego niemieckiego prawa wymienia się przede wszystkim zagrożenie odpływu z polskiego rynku pracy kandydatów posiadających kwalifikacje zawodowe, przede wszystkim z Ukrainy, których brak może przyczynić się do spowolnienia wzrostu gospodarczego Polski.

JAK WYSOKIE JEST ZAGROŻENIE DLA POLSKIEJ GOSPODARKI?

Wyniki badania socjologicznego EWL S.A. „Pracownik z Ukrainy - między Polską a Niemcami”, które zostało przeprowadzone w kwietniu i maju 2019 roku, wskazują jednak na mniejszą skalę planowanej migracji obywateli Ukrainy z Polski do Niemiec.

W porównaniu z zeszłorocznym sondażem, odsetek respondentów rozważających pracę w Niemczech wzrósł o 7 pkt. proc. (z 27 do 34%). Ponadto co trzeci ankietowany zadeklarował zmianę kraju już w 2020 roku, a co czwarty Ukrainiec myśli nad przeprowadzką za Odrę w roku 2021 lub latach następnych.

Jeżeli chodzi o sektory polskiej gospodarki, to ewentualny wyjazd części pracowników z Ukrainy może najbardziej uderzyć w produkcję przemysłową.

Wśród respondentów, planujących przeniesienie się, 37% znalazło zatrudnienie w Polsce właśnie w tej branży. Na drugim miejscu uplasowało się budownictwo – tu pracuje co piąty obywatel Ukrainy planujący wyjazd do RFN.

Jednak największą barierą w planach wyjazdu do Niemiec jest dla Ukraińców brak znajomości języka. W grupie obywateli Ukrainy pracujących w Polsce i planujących kontynuację zatrudnienia w Niemczech 2/3 respondentów przyznało się, że w ogóle nie zna niemieckiego.

Badanie dowodzi, że obecnie około 7,6% pracujących w Polsce obywateli Ukrainy rozważających kontynuację swojej kariery zawodowej w Niemczech spełnia główne kryteria stawiane przez rząd w Berlinie. To przekłada się łącznie na 2,6% ogólnej liczby ukraińskich pracowników w naszym kraju.

KTO NIE MUSI SIĘ OBAWIAĆ?

Zwiększający się ruch pracowników ze Wschodu na Zachód jest od dłuższego czasu obserwowany w sektorze produkcyjnym. Aby zabezpieczyć interesy swoich Klientów, firma zainwestowała w rozwój sieci rekrutacyjnej na Wschodzie. Dotyczy to nie tylko Ukrainy, gdzie spółka posiada już 21 biur, ale także Białorusi, Mołdawii, krajów Kaukazu Południowego oraz Azji Środkowej. Oprócz Ukrainy obecnie EWL S.A. rekrutuje pracowników z 9 innych krajów świata. Grupa stara się być jak najbliżej swoich zagranicznych kandydatów, aby opiekować się nimi od początku do końca procesu rekrutacji oraz pracy w docelowym miejscu. Dla Klientów niesie to gwarancję rekrutacji tylko dopasowanej i lojalnej kadry. Rezultat? Wysoki

odsetek realizacji zamówień (94%) oraz niski procent rotacji rekrutowanych przez firmę pracowników (6,1%).

Należy podkreślić, że EWL S.A. jest liderem rynku pod względem szybkości legalizacji swoich pracowników. Dzięki temu też liczba zrekrutowanych osób rokrocznie niemalże się podwaja.

Ponadto firma kładzie duży nacisk na automatyzację i digitalizację procesów zatrudniania – otwiera to Klientom szybszy dostęp do pracowników, EWL S.A. z kolei jest w stanie zaproponować lepszą kontrolę nad procesem rekrutacyjnym i rozliczeniami.

Bardziej otwarty na migrantów rynek niemiecki na pewno będzie stanowił dużą konkurencję dla polskich firm. Częściowej migracji pracowników z Ukrainy do Niemiec nie da się zatrzymać, gdyż nie jesteśmy w stanie konkurować z Niemcami pod względem wysokości zarobków. Mimo to, jesteśmy dalecy od uznania nowych przepisów za „czarny scenariusz” dla polskich firm. Zarówno wymagania stawiane kandydatom aplikującym do pracy w RFN, uwarunkowania geopolityczne, czy bariery językowe ograniczą skalę migracji ze Wschodu.



Andrzej Korkus
Prezes Zarządu

EWL S.A.

7 TOOL-SHOP

KONFERENCJA DLA NARZĘDZIOWNI

2019

19-20 WRZEŚNIA 2019 r.
ARCHE HOTEL CZĘSTOCHOWA****



MARCIN ANTOSIEWICZ
Kierownik Działu Technicznego
CAMdivision Sp. z o.o.



MICHAŁ BIRENBAUM
Dyrektor Handlowy
SUMARIS Sp. z o.o. Sp.K.



MARCIN DZIAŁOCHA
Dyrektor Działu Sprzedaży
Stali Narzędziowych
Schmolz+Bickenbach Polska Sp. z o.o.



WACŁAW KOCEMBA
Dyrektor handlowy
Oerlikon Balzers
Coating Poland Sp. z o.o.



KRZYSZTOF MOSZAK
Szef Narzędziowni
Spinko Sp. z o.o.



DANIEL PROKOPOWICZ
Common Core Technologies
Engineer - Metal Stamping
Global Manufacturing Engineering
Electrolux Polska Sp. z o.o.



PAULA PSZENICA
Wiceprezes Zarządu
Narzędziownia
Pszenica Sp. z o.o.



MARIUSZ KOPEC
Prezes Zarządu
Stomet Sp. z o.o.

W programie, m.in.:

- Electrolux - przegląd tłoczników, wymagania względem narzędziowni
- Najczęstsze problemy przy odbiorach oraz z wdrożeniem narzędzi do produkcji seryjnej Projekt OpenGrain w praktyce - wykonywanie faktur i oznaczeń na powierzchniach formujących
- Nowoczesne technologie. Innowacyjność. Konkurencyjność. Przewaga - FORMERA; PRIMEFORM; CROMA; powłoki Advanced
- Innowacyjne stale narzędziowe używane w odlewaniu ciśnieniowym, przetwórstwie tworzyw i tłocznictwie - Czy warto inwestować w jakość?
- Zarządzanie produkcją projektową Inwestycja w nową halę produkcyjną i relokacja zakładu - oczekiwania a realia?
- Przyspieszenie procesów Additive Manufacturing dzięki zintegrowanemu rozwiązaniu NX CAD/CAE/CAM
- Formy do ciśnieniowego odlewania aluminium w przemyśle motoryzacyjnym

PARTNERZY BRANŻOWI



19 WRZEŚNIA 2019 r.

I DZIEŃ

09.30-10.00	Rejestracja uczestników	14.40-15.10	Przerwa kawowa - networking
10.00-10.10	Powitanie uczestników Rafał Orłowski, Partner AutomotiveSuppliers.pl	15.10-15.40	Nowoczesne technologie. Innowacyjność. Konkurencyjność. Przewaga FORMERA; PRIMEFORM; CROMA; powłoki Advanced Wacław Kocemba, Dyrektor handlowy, Oerlikon Balzers Coating Poland Sp. z o.o.
10.10-12.30	ROZMOWY B2B		
12.30-13.30	Lunch	15.40-16.10	Innowacyjne stale narzędziowe używane w odlewaniu ciśnieniowym, przetwórstwie tworzyw i tłocznictwie - Czy warto inwestować w jakość? Marcin Działocha, Dyrektor Działu Sprzedaży Stali Narzędziowych, Schmolz+Bickenbach Polska Sp. z o.o.
13.30-13.50	Electrolux - przegląd tłoczników, wymagania względem narzędziowni. Daniel Prokopowicz, Common Core Technologies Engineer - Metal Stamping Global Manufacturing Engineering, Electrolux Polska Sp. z o.o.	16.10-16.40	Zarządzanie produkcją projektową w STOMET Sp. z o.o. Mariusz Kopiec, Prezes Zarządu, Stomet Sp. z o.o.
13.50-14.10	Najczęstsze problemy związane z przed odbiorami oraz wdrożeniem narzędzi do produkcji seryjnej Tomasz Jakóbczak, Engineer, Leader of group for improvement and development of tools, Gedia Poland Sp. z o.o.	16.40-16.45	Zakończenie I dnia Konferencji
14.10-14.40	Projekt OpenGrain w praktyce - wykonywanie faktur i oznaczeń na powierzchniach formujących Michał Birenbaum, Dyrektor Handlowy, SUMARIS Sp. z o.o. Sp.K.	20.00-24.00	Bankiet

20 WRZEŚNIA 2019 r.

II DZIEŃ

10.00-10.30	Budowa dużych tłoczników postępowych przedstawiciel narzędziowni (sektor motoryzacyjny lub AGD) (do potwierdzenia)	12.10-12.40	Formy do ciśnieniowego odlewania aluminium w przemyśle motoryzacyjnym Krzysztof Moszak, Szef Narzędziowni, Spinko Sp. z o.o.
10.30-11.00	Inwestycja w nową halę produkcyjną i relokacja zakładu - oczekiwania a realia? Paula Pszenica, Wiceprezes Zarządu, Narzędziownia Pszenica Sp. z o.o.	12.40-13.10	Najnowsze rozwiązania w budowie form wtryskowych przedstawiciel narzędziowni (do potwierdzenia)
11.00-11.40	Przerwa kawowa - networking	13.10-13.15	Zakończenie Konferencji
11.40-12.10	Przyspieszenie procesów Additive Manufacturing dzięki zintegrowanemu rozwiązaniu NX CAD/CAE/CAM Marcin Antosiewicz, Dyrektor Techniczny, CAMdivision Sp. z o.o.	13.15	Lunch

Organizator zastrzega sobie prawo zmiany programu Konferencji

Agencja pracy robotów

metodą na redukcję luki technologicznej i wzrost rentowności w Polsce

Świat stoi na progu ery, którą zaczynamy nazywać Hyperreality. W świecie innowacyjności konkurencja nabiera zupełnie nowego wymiaru. Tylko doskonałość w realizacji procesów pozwoli przetrwać. Agencja pracy robotów jest jednym ze sposobów adaptacji do wyzwań nowej ery.



FOT. FANUC

Realizacja celów biznesowych będzie w dużej mierze zależeć od robotów. Już dziś wiele firm nie wyobraża sobie produkcji bez mechanicznych pracowników, którzy mogą pracować 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, dobrze i tanio. Firmy, które postawiły na roboty, z powodzeniem dystansują konkurencję. Dziś w globalnym sektorze przemysłu pracuje armia licząca ponad 2 miliony robotów, a wzrost populacji mechanicznych pracowników z roku na rok przerasta oczekiwania ekspertów. Według prognoz Międzynarodowej Federacji Robotyki (IFR) liczba aktywnych robotów będzie zwiększać się coraz szybciej, by w 2021 r. przekroczyć 3,8 mln.

W 2017 r. globalna sprzedaż robotów wzrosła o 30 proc., co na przestrzeni ostatnich 5 lat stanowi nowy rekord. Najbardziej chłonnym rynkiem był w tym okresie sektor obróbki metali, gdzie sprzedaż wzrosła o 55 proc. oraz branża elektryczna i elektroniczna, gdzie odnotowano 33 proc. wzrost zamówień na roboty.

ROBOTY NIEZBĘDNE TAM, GDZIE ROSNĄ KOSZTY I WYMAGANIA

Na robotyzację najbardziej otwarte są te sektory, w których wysokie koszty produkcji idą w parze z ekstremalnie wysokimi wymogami kontrahentów m.in. w zakresie jakości czy powtarzalności produktu. Są to m.in. producenci samochodów oraz dostawcy Tier 1 i Tier 2, przedstawiciele branży metalowej i maszynowej, a także firmy działające w obszarze wytwarzania produktów elektrycznych i elektronicznych oraz branża chemiczna.

- Argumentami przemawiającymi za robotyzacją są przede wszystkim korzyści ekonomiczne, poprawa wydajności, jakości i powtarzalności. Przedsiębiorcy korzystający z nowoczesnej technologii zauważają, że roboty pomagają sprostać coraz towarzyszym wymogom kontrahentów - mówi Jędrzej Kowalczyk prezes zarządu firmy FANUC Polska, wiodącego dostawcy robotów przemysłowych.

Z punktu widzenia zarządzających produkcją cyfry obrazujące poprawę parametrów produkcji i wymierne oszczędności, bezpośrednio przekładające się na zyski, są argumentem nie do zbicia. Dlatego firmy, które zainwestowały w pierwsze roboty, doświadczając korzyści z robotyzacji, szybko sięgają po kolejne.

- Robotyzacja się opłaca. Można powiedzieć, że roboty zainstalowane w zakładzie są świadectwem innowacyjności i pełnią formę wizytówki definiującej kulturę techniczną firmy. A to często przyciąga najbardziej pożądanym klientów i pozwala zdystansować bezpośrednich konkurentów - dodaje Kowalczyk.

Optymalizacja procesów oraz robotyzacja to praktycznie jedyna odpowiedź na zmiany zachodzące na rynku pracy. Zarówno w Polsce jak i w wielu innych krajach Unii Europejskiej poziom bezrobocia odnotowany w pierwszej połowie 2019 roku był bezprecedensowo niski. Pomimo napływu pracowników z innych krajów GUS ciągle donosi o ogromnej ilości nieobsadzonych stanowisk pracy. Koszty pracy w Polsce w okresie ostatnich 4 lat rosły średnio o 7%. Nic, niestety, nie sygnalizuje, aby sytuacja miała się zmienić.

Ograniczona podaż pracowników przy jednoczesnym stałym wzroście popytu na pracę sprawiła, że zmienia się także model i sposób pracy pracowników. Pracownicy, jak nigdy wcześniej, gotowi są do zmiany pracy oraz łatwo sięgają po zwolnienia. Duża rotacja na stanowiskach niesie za sobą obniżenie wydajności oraz jakości pracy. Duża ilość dostępnych miejsc pracy oraz zmiana sposobu życia szczególnie młodych, dopiero wchodzących na rynek, pracowników sprawiają, że ulega zmianie także typ preferowanej pracy. Gdy pracownik może wybierać pomiędzy powtarzalną, fizycznie trudną i niekiedy niebezpieczną pracą na linii produkcyjnej, a pracą

w usługach, zwykle wybiera drugie rozwiązanie. Dla wielu stanowisk zakłady produkcyjne nie mogą znaleźć obsady.

OGROMNE SZANSE NA ROZWÓJ...

Przedsiębiorstwa produkcyjne, działające w globalnym sektorze motoryzacji, doskonale wiedzą, że największy potencjał dynamicznego rozwoju tkwi w nowoczesnych technologiach. Przenoszenie ciężkich części, depaletażacja i paletażacja półproduktów, spawanie, nitowanie, lakierowanie, obróbka a także szybki i precyzyjny montaż elementów to niewątpliwie domena robotów pracujących w fabrykach z sektora Automotive. Roboty dedykowane do takich zadań oferuje m.in. japońska firma FANUC, która ma w swojej ofercie ponad 130 modeli robotów dostosowanych do wymagań poszczególnych procesów wytwórczych.

Mimo niewątpliwych korzyści wynikających z robotyzacji wciąż jest wiele firm, które zwlekają z decyzjami o inwestycjach. Wskaźnikiem, który obrazuje stopień wykorzystania robotów w przemyśle jest gęstość robotyzacji, tj. liczba robotów przypadających na 10 tys. pracowników przemysłu. Średnia gęstość robotyzacji w Europie wynosi 106 robotów przemysłowych (według danych za 2017 rok). Polska, z wartością wskaźnika na poziomie 36, od lat znajduje się w dolnej części rankingu. Wyższą gęstością robotyzacji od Polski odznaczają się nie tylko kraje należące pod tym względem do czołówki np. Niemcy (322), ale także kraje o podobnym poziomie rozwoju jak Węgry (78), Czechy (119) czy Słowacja (151).

Warto zatem zadać sobie pytanie: jak powstała tak wielka luka technologiczna pomiędzy Polską a innymi krajami UE? Pytanie to staje się kluczowe dla wielu firm realizujących produkcję w Polsce. Brak szybkiej odpowiedzi spowoduje z całą pewnością szybki i gwałtowny spadek rentowności realizowanych zleceń.

- Z badań, które przeprowadziliśmy w Polsce, wynika, że główne trzy przyczyny braku robotów w firmach produkcyjnych to: obawa przed wielkością inwestycji, trudność w osiągnięciu oczekiwanej

stopy zwrotu oraz brak odpowiednich zasobów ludzkich do realizacji projektu robotyzacji – mówi dr Piotr Wiśniewski CEO DBR77.com pierwszej agencji pracy robotów przemysłowych.

Prognozy nie napawają optymizmem. Średni przyrost ilości sztuk robotów tak w krajach UE i USA w kolejnych latach szacuje się na 25-30%. Największym konsumentem nowych robotów są Chiny, które rosną nawet o 40-50%. Prognoza IFR dla Polski do przyrostu na poziomie 10-15%.

AGENCJA PRACY ROBOTÓW - PRZYSZŁOŚĆ ZACZYNA SIĘ DZIŚ

Polskie firmy muszą bardziej zdecydowanie otworzyć się na inwestycje w nowoczesne technologie. Niskie zagęszczenie robotów w przemyśle w dłuższym okresie zaowocuje brakiem konkurencyjności polskiej produkcji i ustawi producentów z innych krajów Unii Europejskiej w zdecydowanie bardziej uprzywilejowanej pozycji. Proces ten będzie praktycznie nieodwracalny. Regiony które jako pierwsze osiągną wysoki poziom robotyzacji pracy, automatycznie uzyskają przewagę.

Rozwiązaniem wychodzącym naprzeciw opisanym czynnikom, ograniczającym zastosowanie robotów w Polsce, jest formuła roboty jako usługi (RaaS). Ten innowacyjny sposób obsługi stanowisk pracy został zainicjowany po raz pierwszy w Polsce przez platformę DBR77.com w roku 2018. Innowacyjność business modelu platformy DBR77.com polega na odejściu od konieczności zakupu, instalacji i posiadania robota na rzecz zakupu efektu jego pracy. Innymi słowy: podobnie jak pracownik agencji pracy tymczasowej nie jest pracownikiem zatrudnionym przez zakład, tak roboty DBR77 nie stają się własnością zakładu.

Współpraca z agencją pracy robotów rozwiązuje wszystkie główne problemy związane z luką technologiczną. Po pierwsze, zarządzający zakładem produkcyjnym nie musi podejmować żadnej decyzji inwestycyjnej ani nawet uzyskiwać zgody właściciela. Pozyskanie robota na linię produkcyjną nie wiąże

się z jakąkolwiek inwestycją. Po drugie, w zakładzie nie jest potrzebne dodatkowe zatrudnienie. Wszystkie niezbędne kompetencje dostarcza, w ramach świadczonych usług, agencja pracy robotów. I, co najważniejsze, rozpoczęcie pracy robota nie wiąże się z jakimkolwiek wytykiem środków pieniężnych. Wręcz przeciwnie... Standardowa umowa DBR77 zakłada oszczędność pracy na stanowisku w wysokości 10% kosztu obsługi stanowiska już od pierwszego miesiąca pracy robota i nie zmienia się w okresie trwania umowy.

CZAS NA UBERA ŚWIATA ROBOTÓW

Agencja pracy robotów to demokratyzacja ich wykorzystania. Dzięki tej formule pracy także mniejsze firmy produkcyjne mogą czerpać korzyści z technologii, która jeszcze do niedawna była przeznaczona wyłącznie dla największych zakładów produkcyjnych. Dotyczy to głównie branży motoryzacyjnej. Kto z nas kupuje w obecnych czasach samochody? Coraz częściej decydujemy się na wynajem długookresowy wymarzonego pojazdu, który zakłada, że po okresie umownym, w którym płacimy czynsz miesięczny, zwracamy pojazd i możemy wybrać nowy model. Dlaczego, analogicznie, nie kupować pracy robota, gdy jest on nam potrzebny?



Jędrzej Kowalczyk
Prezes Zarządu

Fanuc Polska Sp. z o.o.



dr Piotr Wiśniewski
CEO

DBR77.com

Zapewnienie bezpieczeństwa w motoryzacji w obliczu zmian technologicznych i branżowych



„Jedyny pewnik w naszym życiu to zmiana”. Ten cytat, pochodzący z „Pochłaniacza” pióra Katarzyny Bondy, doskonale opisuje współczesny przemysł motoryzacyjny. Zmiana jest bowiem nieodzownym elementem naszej branży od chwili jej narodzin pod koniec XIX wieku.

To dzięki niej jeździmy dziś samochodami, które jeszcze dwadzieścia lat temu mogliśmy jedynie podziwiać w filmach science-fiction. Każda zmiana, zarówno technologiczna, jak i branżowa, aby była zmianą udaną, musi być wdrożona w sposób bezpieczny i odpowiedzialny. Wymaga to wykorzystania właściwych narzędzi.

Drugą - obok zmiany - cechą konstytutywną rynku motoryzacyjnego jest - moim zdaniem - jego wysoka konkurencyjność. Każdy gracz walczy o to, aby być pierwszym i wyprzedzić swoich rynkowych rywali. Oznacza to, że w drodze ku jak najszybszemu wdrożeniu zmian, nie zawsze możliwe jest uniknięcie błędów. Stąd też tak istotne jest odpowiednie podejście do samej zmiany oraz przygotowanie do niej, jak również to, w jaki sposób ograniczane jest ryzyko związane z dużym tempem wdrażania nowych i unikalnych rozwiązań.

Z KIEROWCY - PASAŻER, CZYLI WIELKA ZMIANA W MOTORYZACJI JUŻ TUŻ-TUŻ

Jaka będzie najbardziej rewolucyjna zmiana w tej branży, której naocznyimi świadkami staniemy się już za kilkanaście lat? Można śmiało powiedzieć, że będzie nią wprowadzenie na rynek pojazdów autonomicznych. Fakt ten wpłynie znacząco na cały przemysł motoryzacyjny. Chociaż „samochody bez kierowcy”, jak się je potocznie nazywa, zobaczymy na drogach w niedalekiej, ale przewidywalnej przyszłości, wielkie koncerny już dziś starają się tak modelować swoje biz-

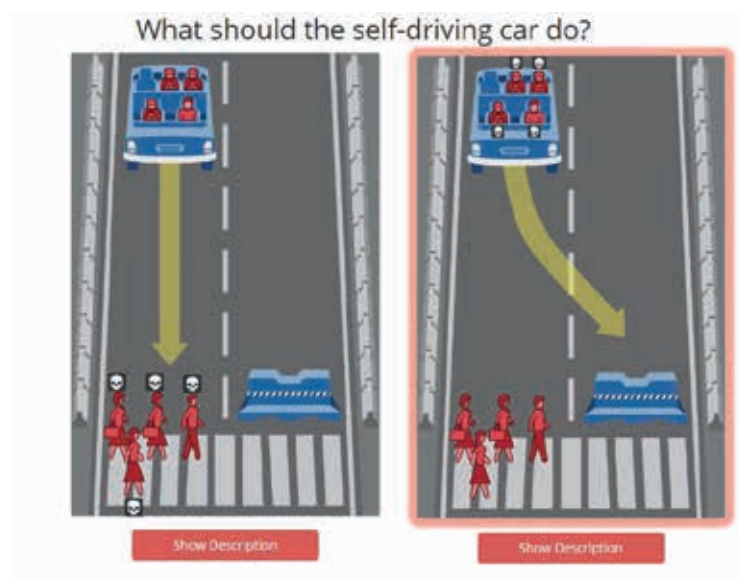
nesy, aby odpowiadały zmieniającemu się rynkowi i potrzebom klientów.

Gdyby doszło do wprowadzenia tych zmian w sposób nieprzemyślany, wówczas bardzo trudno byłoby przewidzieć wszystkie ich konsekwencje dla końcowego użytkownika pojazdu. Ilość rozwiązań technologicznych, zastosowanych w pojazdach autonomicznych, wymaga od producentów zupełnie nowego podejścia w ich wdrażaniu.

Nie wystarczy bowiem jedynie wziąć pod uwagę sam projekt, sposób jego implementacji i integracji z pojazdem, ale także wszystkie te kwestie, o których dziś (jeszcze) decyduje człowiek, a jutro będzie to robić komputer. Jednym z takich zagadnień jest np. to,

kto - człowiek czy komputer? - będzie musiał przejąć kontrolę nad samochodem w sytuacji, gdy nie będzie możliwe uniknięcie kolizji (szczególnie wtedy, gdy na drogach będą poruszać się zarówno pojazdy tradycyjne, jak i autonomiczne). Jeśli decydować będzie sztuczna inteligencja, wówczas rodzi się kolejne pytanie: w jaki sposób wybierze kogo z potencjalnych ofiar wypadku „oszczędzi”, a kogo „skaże” na uszczerbek na zdrowiu, a może nawet i na śmierć?

Tego rodzaju rozważania moralne stanowią element wielu testów prowadzonych przez naukowców i przedstawicieli branży motoryzacyjnej. Z badań, których rezultaty można znaleźć na stronie internetowej moralmachine.mit.edu, wynika, że



ŹRÓDŁO: WWW.MORALMACHINE.MIT.EDU

w większości przypadków żywi kierowcy oszczędziliby siebie lub swoją rodzinę, częściej dzieci niż ludzi starszych oraz bardziej skłonni byłiby do ratowania ludzi niż zwierząt. Jak zachowałby się komputer sterujący pojazdem autonomicznym? Pokaże czas, ale zanim to nastąpi, czeka nas jeszcze wprowadzenie na rynek wielu rozwiązań, prowadzących do upowszechnienia pojazdów autonomicznych, które wdrożyć należy w sposób bezpieczny i odpowiedzialny.

JAKIE ZMIANY PRZYNIOSŁA AKTUALIZACJA PODRĘCZNIKA FMEA?

Organizacje branżowe, takie jak AIAG i VDA, dostrzegając ogrom wyzwań stojących przed producentami samochodów, starają się wprowadzać nowe narzędzia (lub zmieniać istniejące), aby mogły pomóc w procesie implementacji nowych rozwiązań technologicznych.

Jednym z takich narzędzi, obowiązującym od lat 70. ub. wieku, które zostało zmodyfikowane w ostatnim czasie, jest FMEA. Bywa ono często nazywane pogromcą Praw Murphy`ego („Jeżeli coś może się nie udać - nie uda się na pewno”).

Odpowiednio wdrożone FMEA pozwala uniknąć lub znacząco zminimalizować możliwe do wystąpienia błędy. Ostatnia aktualizacja podręcznika, przygotowana wspólnie przez obie organizacje, została wydana 3 czerwca 2019 roku. Wprowadza ona sporo zmian, które mają odpowiadać aktualnym wyzwaniom, przed którymi stoi branża. Wśród modyfikacji za najważniejsze należy uznać:

- usunięcie współczynnika Risk Priority Number (RPN) i zastąpienie go Action Priority (AP);
- wprowadzenie siedmiostopniowego procesu przeprowadzania analizy;
- nowe tabele współczynników;
- nowe formularze;
- FMEA-MSR - uwzględniający nowe

rozwiązania mechatroniczne i łączący analizę FMEA z ISO 26262 (bezpieczeństwo funkcjonalne).

WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA W BRANŻY MOTORYZACYJNEJ RÓWNIEŻ WYMAGA OCHRONY

W celu zabezpieczenia rozwiązań wprowadzonych przez branżę, potrzeba również odpowiednich mechanizmów dotyczących ochrony własności intelektualnej.

Niebezpieczeństwa czyhające w cyberprzestrzeni sprawiają, że własność intelektualna i rozwiązania z nią związane mogą się stać łatwym łupem dla cyberprzestępców. Dlatego też odpowiednie zabezpieczenia stały jednym z obowiązkowych wymagań.

Niejednokrotnie dochodziło do sytuacji, w których poszczególne OEM-y miały zróżnicowane wymagania w tym obszarze, co znacząco utrudniało ich dostawcom wykazanie, że otrzymywane przez nich dane (zwłaszcza projektowe) są odpowiednio zabezpieczone.

Zrodziło to potrzebę opracowania jednego standardu, który byłby honorowany przez większość OEM-ów. Jako odpowiedź powstał TISAX, czyli Trusted Information Security Assessment eXchange.

Standard ten, którego operatorem jest stowarzyszenie ENX, został oparty o wymagania zawarte w liście kontrolnej VDA ISA. Zawiera ona szereg pytań i wymagań, opartych o ISO 27001, opracowanych w taki sposób, aby uwzględniały specyfikę branży motoryzacyjnej.

TISAX stanowi ewaluację wykonywaną raz na trzy lata, której wynikiem jest raport z oceną (przeprowadzaną przez niezależne organizacje) poziomu dojrzałości w każdym z wymagań. Ideą tego rozwiązania jest dzielenie się wynikami raportu z klientami, za

pośrednictwem portalu stowarzyszenia ENX.

Na TISAX składają się dwa poziomy zabezpieczeń: AL2 i AL3. Każdy z nich uwzględnia cztery aspekty:

- Information Security;
- Connection to 3rd Parties;
- Data Protection (GDPR);
- Prototype Protection.

Spełnienie wymagań zawartych w standardzie TISAX pozwala dostawcom motoryzacyjnym na odpowiedzialnie zabezpieczenie informacji otrzymywanych od klientów (OEM-ów) oraz na ochronę ich własności intelektualnej.

Grupa DEKRA w Polsce, realizując misję globalnego partnera na rzecz bezpiecznego świata, od wielu lat wspiera firmy motoryzacyjne w odpowiednim przygotowaniu i zabezpieczeniu ich codziennej działalności. Wiedza naszych ekspertów, odpowiednie szkolenia oraz późniejsza certyfikacja pozwala naszym klientom w efektywny sposób zapewnić bezpieczeństwo ich organizacji w nieustannie zmieniającej się branży, jak też odpowiednio zabezpieczyć technologie oraz w odpowiedzialny sposób wdrożyć nowe rozwiązania do produkcji.



Tomasz Romanik
Head of Automotive OEM
Sales Account Manager

Grupa DEKRA w Polsce

9 Forum Human Resources

w sektorze motoryzacyjnym

Zatrudnienie w przemyśle motoryzacyjnym rośnie. Rosną także wyzwania.

W dniach 13 i 14 czerwca br. w SPA Hotel Jawor** w Jaworzu niedaleko Bielska-Białej odbyła się 9. edycja Forum Human Resources w sektorze motoryzacyjnym. W tym roku mieliśmy przyjemność gościć ponad 120 osób, które reprezentują działy HR oraz firmy, świadczące usługi na rzecz zakładów produkcyjnych.**

- Od czasu gdy rozpoczęliśmy organizować Forum HR rynek pracy w Polsce uległ ogromnej zmianie - mówi Rafał Orłowski, Partner AutomotiveSuppliers.pl. - Zatrudnienie w przemyśle motoryzacyjnym osiąga coraz wyższe poziomy, ustanawiając w ostatnich latach kolejne rekordy. Jednocześnie poziom bezrobocia jest najniższy w historii, szczególnie w tych regionach kraju gdzie zlokalizowane są zakłady produkcyjne z naszej branży. Jeśli dodamy do tego zmiany pokoleniowe i mentalnościowe, to wyzwania stojące przed działami HR są coraz większe.

Dlatego w każdej kolejnej edycji Forum Human Resources staramy się prezentować zagadnienia, odpowiadając na aktualne potrzeby. W tym roku nasi prelegenci i praktycy przedstawili case studies dotyczące m.in. rosnących płac, rozwiązań IT, komunikacji i wprowadzania zmian czy wyzwaniach związanych z zatrudnianiem osób ze Wschodu. *- Tradycją Forum jest zapraszanie prelegentów z innych branż lub z zagranicy - mówi Małgorzata Zborowska-Stęplewska, Partner w AutomotiveSuppliers.pl. - Tym razem mogliśmy poznać problematykę rynku węgierskiego (Opel Szentgotthárd) oraz sektora AGD (Electrolux O. Świdnica).*

Nowością i „gorącym” tematem w tym roku było szkolenie z Pracowniczych Programów Kapitałowych. Szkolenie „PPK - jak skutecznie wdrożyć pracowniczy plan kapitałowy. Obowiązki ustawowe pracodawcy” otworzyło tegoroczne Forum i spotkało się z dużym zainteresowaniem.



W edycji 2019 najwyższe noty otrzymały prezentacje:

- Jak sprawić by ludzie zrozumieli, potrafili i chcieli przejść przez zmianę? (Ewa Wadoń, Eaton Automotive Systems Sp. z o.o.)
- System Sugestii - nauka na błędach (Tomasz Wiendlocha, Neapco Europe Sp. z o.o.)
- Mendomi - czyli japońska sztuka walki o „pracownika” (Izabela Jarecka i Sebastian Tomczyk, Toyota Motor Manufacturing Poland Sp. z o.o. zakład Jelcz-Laskowice)

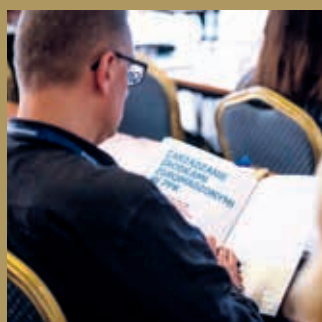
Forum Human Resources w sektorze motoryzacyjnym, to cykliczne, organizowane już od 2011 r. wydarzenie skierowane do menadżerów zarządzających zasobami ludzkimi, przede wszystkim w zakładach produkcyjnych (producenci pojazdów, dostawcy komponentów). Celem Forum jest zaprezentowanie trendów, najlepszych praktyk i rozwiązań oraz wymiana doświadczeń w zakresie polityki personalnej i jej wpływu na budowanie przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw.



Szanowni Państwo,

w imieniu AutomotiveSuppliers.pl pragniemy złożyć gorące podziękowania uczestnikom Forum HR jak i Partnerom tegorocznej edycji, za zaangażowanie w przygotowania, promocję i udział w tegorocznym wydarzeniu.

Dzięki bliskiej współpracy z Państwem i wystąpieniom stojącym na bardzo wysokim poziomie, 9. Forum zostało ocenione jako jedna z najlepszych edycji!



Partnerzy

grafton |  Group
recruitment | YOUR JOB, OUR WORK

gavdi

TIMATE

Stale zainteresowanie Forum HR oraz informacje i uwagi od uczestników w najlepszy sposób motywują nas do organizacji kolejnych edycji tego wydarzenia. Już dziś zapraszamy Państwa do współpracy w 2020 roku. Jest dla nas dużym wyróżnieniem móc dla Państwa organizować to przedsięwzięcie a jednocześnie wyzwaniem, aby nadal utrzymywać wysoki poziom merytoryczny. Dlatego już teraz rozpoczęliśmy przygotowania do **10. Forum Human Resources** w sektorze motoryzacyjnym.

Jeśli chcielibyście Państwo zostać prelegentem, Partnerem jubileuszowej edycji, która odbędzie się na początku czerwca 2020 r., prosimy o kontakt: review@automotivesuppliers.pl

GALVANTA
platings center

 ul. Dumu 3
LT-11119 Vilnius
 + 370 5 2161209
+ 370 646 90545
 www.galvanta.eu

GALVANTA to centrum powłok antykorozyjnych technicznych i dekoracyjnych od lat współpracujące z branżą samochodową. Powlekane przez firmę detale docelowo dostarczane są do: BMW, VW Group, Daimler, Volvo, Scania. Firma posiada certyfikaty ISO 9001:2015 i 14001:2015 oraz jest zarejestrowana w systemie MDS.




GALVANTA oferuje: Nowoczesne technologie powłok ZnNi, Cr3+ oraz inne w automatycznych liniach produkcyjnych, procesy wolne od komponentów Cr6+ i spełniające wymagania dyrektywy RoHS, badania X-Ray, testy NSS i ulepszony system kontroli.



 Plac Bankowy 2
00-095 Warszawa
 + 48 22 455 60 00
 www.gefco.pl

GEFCO Polska jest częścią Grupy GEFCO. Siedziba główna GEFCO Polska mieści się w Warszawie, zaś oddziały firmy zlokalizowane są w województwach: wielkopolskim (Plewiska), śląskim (Psary, Bieruń, Gliwice), dolnośląskim (Kąty Wrocławskie), mazowieckim (Grodzisk Mazowiecki, Natolin, Łąski) oraz w Łodzi i w rejonie Rzeszowa. Rynkami, na których GEFCO Polska koncentruje swoją działalność, są głównie branże: motoryzacyjna (produkcji samochodów, części i komponentów), elektroniczna, budowlana oraz inne branże sektora przemysłowego.

 **Geo
Globe
Polska**

 ul. Dziendziela 30
43-190 Mikołów
 + 48 32 226 07 96
+ 48 660 372 731
 www.geoglobe.pl

Geo Globe Polska jest jednym z liderów na rynku międzynarodowym w użyciu technologii termoformowania próżniowego. Do produkcji Geo Globe używa między innymi płyt z ABS, PE, PS, PP, PMMA, PC. Technologia termoformowania umożliwia produkcję detali o wysokiej jakości i powtarzalnym kształcie. Ma ona zastosowanie między innymi w produkcji dedykowanych opakowań - przekładek transportowych, obudów urządzeń w branży medycznej i budowlanej oraz elementów karoserii i wyłóżek wewnętrznych dla pojazdów użytkowych.



 ul. Jaworzynska 291c
59-220 Legnica
 + 48 76 72 43 900
 www.haerter.com

Spółka Härter Technika Wyłaczania Sp. z o.o. Sp. k. znajduje się na terenie Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej i prężnie działa od 14 lat. Na 10 000 m² powierzchni polskiego oddziału znajduje się nowoczesny park maszynowy. Firma jest jednym z wiodących producentów narzędzi, części tłoczonych, komponentów z metalu i tworzywa sztucznego, znajdujących zastosowanie zarówno w branży motoryzacyjnej, elektronicznej jak i medycznej.

 **LUQAM**

 ul. Kamińskiego 47
30-644 Kraków
 + 48 12 296 49 31
+ 48 500 507 178
 www.luqam.com

LUQAM jest firmą consultingową i od 17 lat wspiera klientów z branży motoryzacyjnej w działaniach związanych z: optymalizacją procesów wewnętrznych organizacji, projektowaniem ergonomicznych layoutów dla nowych i rozbudowywanych fabryk, dedykowanymi systemami produkcyjnymi, redukcją kosztów, przygotowaniem kadry do pełnienia funkcji trenerów wewnętrznych. LUQAM prowadzi również audyty zewnętrzne: procesu, systemowe, certyfikacyjne i optymalizacyjne w zakresie lean management, ISO 9001 i IATF 16949.



 Osiek 212a
32-300 Olkusz
 + 48 32 645 57 56
+ 48 664 124 952
 www.malbox.pl

Malbox The Stamping Company to polska firma założona w 1992 roku, jest dostawcą tłoczonych metalowych części dla przemysłu motoryzacyjnego. Firma realizuje również procesy: spawania, zgrzewania, lutowania, cynkowania, mycia oraz montażu. Malbox posiada własne biuro konstrukcyjne oraz wydział narzędziowy, gdzie wykonywane jest oprzyrządowanie na bazie własnych projektów konstrukcyjnych. Jej klientami są największe firmy branży motoryzacyjnej.



ul. Zygmuntowska 90
44-113 Gliwice
+ 48 32 33 19 887
www.lila-logistik.com/pl/

Firma Müller Die lila Logistik Polska świadczy usługi logistyczne i doradcze. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie i wypracowane rozwiązania dla branży motoryzacyjnej i AGD, takie jak: zarządzanie łańcuchem dostaw i przepływem opakowań zwrotnych. Oferuje też zautomatyzowany montaż kół samochodowych, podmontaże komponentów oraz systemy wspierające zarządzanie logistyczne np. Control Tower.



Acorn House Oak Industrial Park
Great Dunmow
Essex CM6 1XN
+ 48 510 744 431
www.rghrubber.co.uk

RGH jest jednym z największych dostawców w Europie części cięte na wymiar z materiałów piankowych, tkanin i taśm dwustronnych, takich jak: Poliuretan, Polietylen, Neopren, EPDM, PVC, Filc, taśm 3M, Nitto oraz Tesa. RGH projektuje i produkuje komponenty głównie dla branży automotive używane do: uszczelniania, klejenia, filtracji, wygłuszenia, redukcji wibracji i amortyzacji.

Produkty o wysokiej jakości są produkowane przy użyciu rejestru systemu zarządzania zgodnego z normami jakości TS 16949 i ISO 9001.



ul. Gdynska 131
62-004 Czerwonak k. Poznań
+ 48 61 657 61 00
www.tente.com/pl-pl

TENTE jest wiodącym producentem kół i zestawów kołowych, oferującym inteligentne rozwiązania mobilne w transporcie, budowie maszyn i logistyce.

TENTE to najwyższe kompetencje w zakresie kół do dużych obciążeń. Firma optymalizuje procesy logistyczne poprawiając efektywność, bezpieczeństwo, ergonomię środków transportu. TENTE oferuje szeroką gamę kół i zestawów kołowych do wózków, platform, do maszyn mobilnych, oprzyrządowania, automatyki, wózków transportowych AGV oraz zestawy kołowe ciężkie i elektryczne koło napędowe E-drive.



ul. Fabryczna 12
57-350 Kudowa Zdrój
+ 48 74 866 74 20
+ 48 74 866 28 04
www.tevema.com.pl

Firma TEVEMA Automotive Sp. z o.o. należy do grupy międzynarodowego koncernu TEVEMA specjalizującego się od 1936 r. w produkcji sprężyn różnego typu na rynku wielu państw świata.

Spółka dysponuje bardzo dużym potencjałem produkcyjnym. Jest w stanie wyprodukować każdy rodzaj i typ sprężyn. Kadra zatrudniona w spółce odznacza się fachowym przygotowaniem, bogatym doświadczeniem i dużą innowacyjnością. Wyszczególnieni inżynierowie dbają o rozwój i jakość produkowanych wyrobów. Ponadto interdyscyplinarne grupy projektowe zapewniają kompleksową obsługę zleceń.



ul. Lodowa 93E
93-232 Łódź
+ 48 42 272 30 30
www.wirthwein.de

Wirthwein to przedsiębiorstwo rodzinne założone w 1949 roku, które zajmuje się formowaniem wtryskowym z tworzyw sztucznych na najwyższym poziomie.

Firma posiada 22 fabryki w Europie, Azji i USA. Grupa Wirthwein zatrudnia ponad 3 650 osób działającą w przemyśle samochodowym, AGD, elektrycznym, kolejnictwie, sektorze elektrycznym i medycznym. Wirthwein obsługuje firmy z sektora Tier 1 oraz bezpośrednio OEM.

MIEJSCE NA REKLAMĘ
TWOJEJ FIRMY
DOŁĄCZ DO INNYCH DOSTAWCÓW.



2019

19-20.09, Częstochowa **TOOL-SHOP**
Konferencja i spotkanie
B2B dla narzędziowni
AutomotiveSuppliers.pl
www.nowoczesnanarzedziownia.pl

26-27.09, Legnica **KONFERENCJA AUTOMOTIVE**
www.konferencja-automotive.pl

01-03.10, Sosnowiec **TOOLEX**
Międzynarodowe Targi Obrabiarek,
Narzędzi i Technologii Obróbki
Kolporter EXPO Sp. z o.o.
www.exposilesia.pl

02-04.10, Sosnowiec **WIROTECHNOLOGIA**
Międzynarodowe Targi Metod
i Narzędzi do Wirtualizacji Procesów
Kolporter EXPO Sp. z o.o.
www.exposilesia.pl

08-09.10, Kraków **KOMPOZYT-EXPO**
Międzynarodowe Targi
Materiałów, Technologii
i Wytwarzania Kompozytowych
Targi w Krakowie Sp. z o.o.
www.kompozyty.krakow.pl

08-09.10, Kraków **FASTENER POLAND**
3. Międzynarodowe Targi
Elementów Złącznych
i Techniki Łączenia
www.fastenerpoland.pl

10-11.10, Łódź **15. FORUM WYMIANY DOŚWIADCZEŃ
BRANŻY MOTORYZACYJNEJ**
TUV Nord Polska Sp. z o.o.
www.tuv-nord.pl

28-29.11, Kraków **10. FORUM MOTOSOLUTIONS**
- best practices w przemyśle
motoryzacyjnym
AutomotiveSuppliers.pl
www.motosolutions.pl

2020

05-15.03, Genewa, Szwajcaria **GENEVA INTERNATIONAL SHOW**
www.salon-auto.ch

marzec, Opole **AUTOMOTIVE CEE DAY**
7. Spotkanie zakupowe
AutomotiveSuppliers.pl
www.automotiveceeday.eu

31.03 - 2.04, Kielce **STOM-BLECH & CUTTING**
XIII Targi Obróbki Blach i Cięcia
www.targikielce.pl/pl/stom-blech.htm

31.03 - 2.04, Kielce **STOM-TOOL**
XIII Targi Obróbki Metali,
Obrabiarek i Narzędzi
www.targikielce.pl/pl/stom-tool.htm

31.03 - 2.04, Kielce **STOM-LASER**
VII Targi Laserów i Technologii
Laserowych
www.targikielce.pl/pl/stom-laser.htm

31.03 - 2.04, Kielce **STOM-ROBOTICS**
III Salon Robotyki Przemysłowej
STOM-ROBOTICS
www.targikielce.pl/pl/stom-robotics.htm

BANER REKLAMOWY



SKORZYSTAJ ZE SPECJALNIE DEDYKOWANEGO MIEJSCA NA TWOJĄ REKLAMĘ

MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE



OBSERWUJ NASZE DZIAŁANIA KOMENTUJ I UDOSTĘPNIJ

BAZA DOSTAWCÓW



ZWIĘKSZ SWOJĄ SZANSĘ NA WIĘKSZY UDZIAŁ W RYNKU

WYDARZENIA



WEŹ UDZIAŁ I BĄDŹ PARTNEREM KONFERENCJI I SPOTKAŃ ZAKUPOWYCH

KWARTALNIK ON-LINE



PRZECZYTAJ AKTUALNE WYDANIE NASZEGO BRANŻOWEGO KWARTALNIKA

NEWSLETTER



ZYSKAJ BEZPŁATNY DOSTĘP DO NAJNOWSZYCH WIADOMOŚCI Z RYNKU MOTORYZACYJNEGO

SZKOLENIA



ZYSKAJ NOWĄ WIEDZĘ I KWALIFIKACJE

ZAPREZENTUJ SWOJĄ FIRMĘ

BANERY REKLAMOWE



OFERTY PRACY



ZNAJDŹ PRACOWNIKA Z NAMI TO MIEJSCE NA TWOJE OGŁOSZENIE

W 2018 ROKU
PRYZNALIŚMY
7 NAGRÓD
W 6 KATEGORIACH:

NAGRODY POLSKIEGO PRZEMYSŁU MOTORYZACYJNEGO 2019



NAGRODY ZOSTANĄ
WRĘCZONE NA GALI
10. FORUM W KRAKOWIE
28 Listopada 2019 r.

10 Forum
MotoSolutions
Best practices w przemyśle motoryzacyjnym



Zapraszamy do zgłaszania kandydatów do tegorocznej edycji
na stronie: www.motosolutions.pl