Titul, jméno, příjmení: **Ing. Daniel BENEŠ, MBA**

Současná manažerská pozice: generální ředitel a předseda představenstva

Název firmy: **ČEZ, a.s.**

Počet zaměstnanců: 26 248

Ing. Daniel Beneš v roce 1993 vystudoval s vyznamenánímVŠB-TU v Ostravě, Strojní fakultu a v r. 2000 získal na Brno Business School při VUT Brno titul MBA. Po studiu zastával řídící pozice v ostravském THASu, dále v Hedviga Group a Bohemia coal.

Od roku 2004 působí v ředitelských funkcích ČEZu - od nákupu a správy po výkonného ředitele. V roce 2011 byl jmenován generálním ředitelem ČEZu, stal se také předsedou představenstva s odpovědností za řízení koncernu – skupiny ČEZ. Současně je předsedou správní rady Nadace ČEZ.

Po celou dobu působení ve společnosti ČEZ na manažerských postech, včetně funkce GŘ, vykonával své povinnosti zodpovědně a kvalifikovaně. Jeho manažerská kompetence je pod neustálou kontrolou jak ze strany státu, tak i veřejnosti.

Daniel Beneš se osobně angažuje v seskupení nejvýznamnějších energetik v EU – Magritte Initiative, dále ve vědeckých radách VŠE Praha a VŠB-TU Ostrava. Je předsedou dozorčí rady Severočeských dolů a působí v představenstvu Českého svazu zaměstnavatelů v energetice.

ČEZ patří mezi deset největších evropských energetických firem a na tuzemském trhu hraje roli klíčového hráče. Aktivně se podílí na formování energetické politiky v evropském prostoru. Skupina ČEZ se pod vedením Daniela Beneše hlásí k odpovědnosti za naplnění Státní energetické koncepce ČR, zejména k zajišťování energetické bezpečnosti a soběstačnosti České republiky. Přesto, že výkaz hospodářského výsledku ČEZu naznačuje klesající trend tržeb před i po zdanění i EBITDA, Daniel Beneš říká, že má situaci pod kontrolou.

Při komplexním pohledu na evropský energetický trh má ČEZ nejnižší zadlužení z evropských výrobců. I díky tomu nemusí na rozdíl od konkurence prodávat aktiva. Naopak uvažuje o budoucích akvizicích. Příprava a plánování investic jsou prioritami Daniela Beneše a jsou jedním z pilířů přijaté strategie. Tato strategie tlačí i na maximální efektivnost výroby, snížení podílu emisí a decentralizaci uvnitř ČEZu.

**Daniel Beneš odpověděl v rámci ankety na osm otázek a uvedl také své krédo.**

***Moje krédo: Chlap drží slovo.***

1. **Co považujete za Váš největší manažerský úspěch v roce 2014?**

Prosazení a implementaci nové strategie, pomocí níž chceme čelit energetické krizi, která už několik let paralyzuje evropskou energetiku. Za velký úspěch považuji zároveň výsledky, kterých se nám podařilo navzdory této krizi dosáhnout. Skupina ČEZ má dnes díky krokům, které jsme v uplynulém roce podnikli, nejvyšší tržní kapitalizaci mezi firmami z nových zemí EU. V porovnání s naší evropskou konkurencí jsme navíc stále společností s nejnižší mírou zadluženosti. Díky vytváření nových příležitostí i díky úsporám realizovaným napříč celou naší skupinou a nasazení všech našich zaměstnanců si proto můžeme dovolit cílit na velmi ambiciózní výhled pro letošní rok.

1. **Jaké politické nebo ekonomické změny ovlivnily byznys vaší společnosti v posledních třech letech?**

Evropská energetika je několik posledních let v krizi, situace na trzích, kde působíme, byla a je i nadále nejistá. V důsledku ne zrovna šťastně implementovaných evropských klimaticko-energetických cílů do roku 2020 je dnes cena silové elektřiny pokřivená a vůbec neodpovídá skutečným výrobním nákladům. Nevyplatí se proto investovat do nových zdrojů, ztenčují se zisky, jsme nuceni hledat úspory. Zároveň se prudce mění naše okolí, technologie se rozvíjí tempem, které je nevídané, a zvyšují se nároky klientů.

Řadu desetiletí jsme byli v energetice zvyklí na mechanismy, které fungovaly téměř stereotypně, a dnes je nabíledni, že jsme na prahu zlomového období. Jsem bytostný optimista, proto považuji tuto „energetickou revoluci“ za obrovskou výzvu a prostor pro změnu, příležitost pro nové nápady a hledání chytrých řešení. O to společně s kolegy v ČEZ usiluji.

1. **Jakým způsobem se snažíte zvýšit konkurenceschopnost vaší společnosti?**

Reagujeme na krizi, v níž se evropská energetika nachází. Proto jsme v závěru loňského roku přijali novou strategii postavenou na třech prioritách: chceme být i nadále nejlepší v tradiční energetice a s co nejnižší nákladovostí a nejvyššími výnosy provozovat klasické velké výrobní zdroje včetně těch jaderných. Vedle toho se soustředíme na rozvoj prozákaznického přístupu, který spočívá v nabídce kvalitních komplexních služeb a produktů. Do tohoto pilíře naší strategie patří i rozvoj v oblasti decentrální energetiky, v níž je velký potenciál. Plánujeme dál zvyšovat tržní podíl v oblasti kogenerací, rozvíjet podnikání v chytrých energetických řešeních a podílet se na rozmachu elektromobility.

Třetí část naší strategie souvisí s cílem udržet se v první desítce největších evropských energetik. Nástrojem k tomu mohou být i případné akvizice v zemích střední Evropy, které jsou nám kulturně a hospodářsky blízké.

1. **Jste spokojeni s úrovní znalostí a zkušeností absolventů vysokých škol pro potřeby vaší společnosti? V čem vidíte mezery či nedostatky?**

Problémem není nedostatečná úroveň znalostí a zkušeností vysokoškolských absolventů. Problémem je, že nejsou – absolventů technických vysokých škol je u nás málo. Aktivně proto spolupracujeme nejen s vysokými, ale i středními a základními školami. Musíme děti nadchnout pro technické obory co nejdřív. Naši nejlepší odborníci se proto zapojují do výuky, popularizujeme přírodovědné předměty, oceňujeme nejlepší diplomové a doktorské práce, organizujeme Letní univerzity a trainee program ČEZ Potentials pro absolventy vysokých škol. Vzdělané lidi ale nepotřebuje jen ČEZ, měli by být prioritou celého našeho státu, pokud chce podporovat svoji konkurenceschopnost a vytvářet zajímavá pracovní místa a ne se stát pouhou „montovnou“.

1. **Je vaše společnost atraktivní pro potenciální zaměstnance? Jaký motivační program jim nabízíte?**

ČEZ se dlouhodobě umisťuje na předních příčkách ocenění Zaměstnavatel roku a patří mezi nejžádanější zaměstnavatele v České republice. Osobně jsem přesvědčen, že největší hodnotou každé společnosti jsou její zaměstnanci a potenciál, který v nich je, je třeba neustále rozvíjet. Proto jsem ve Skupině ČEZ prosadil People Developement Forum, které se rozvoji kompetencí a řízení kariéry zaměstnanců úspěšně věnuje.

1. **V čem považujete soutěž MANAŽER ROKU za přínosnou pro rozvoj manažerské profese?**

Je to vítaná příležitost potkávat se s kolegy z jiných firem a odvětví, vyměňovat si vzájemně manažerské zkušenosti a názory na budoucnost byznysu, inspirovat ostatní.

1. **Kdo je vaším manažerským vzorem a proč?**

Nemohu jmenovat jeden konkrétní vzor. Snažím se u svých kolegů doma i v zahraničí vnímat jejich nejlepší rysy a postupy, které fungují. Těmi se nechávám inspirovat. Řídím se zároveň svým přesvědčením o tom, že nejdůležitější jsou morální a životní hodnoty, které každý z nás, bez rozdílu zda jde o manažera či ne, zastává.

1. **Koho vnímáte jako nejvýznamnější osobnost současného českého byznysu?**

Významných osobností má český byznys hodně. Rád bych ale vyzdvihl ty, kteří tvoří celou vrstvu středních podnikatelů, kteří už více než dvacet let úspěšně podnikají, dávají lidem práci a platí daně v České republice. Těch si vážím a těm patří moje ocenění.