

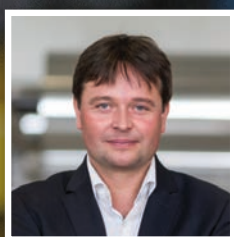
ŠTEVILKA 3 / MAJ - JUNIJ 2017

metalurg

REVIVA SKUPINE IMPOL

PRIZNANJA

**IMPOL
JE ZLATI
INOVATOR
PODRAVJA**



**Valjarništvo
doživlja
»renesančno«
preobrazbo**
Mag. Bojan Kropf

**PRAVI IMPOLČANI
TADEJ AČKO:
UMAZANE
ROKE SO
ZNAK
»ČISTEGA«
DENARJA**

**ZA BOLJŠE ODNOSE
STE DANES Z
NASMEŠKOM
POZDRAVILI
SODELAVCE?**

**Vodenje je doseganje ciljev
s pomočjo drugih ljudi**

V skupini Impol ne investiramo samo v stroje,
ampak tudi v ljudi.

Vodenje za prihodnost

Urednica: Nina Potočnik

Skupina Impol je lahko ponosna na prvo polovico leta 2017 – plani, čeprav ambiciozno zastavljeni, so doseženi, povpraševanje po izdelkih je v porastu in največja težava večine procesov je slediti naročilom, ki jih je trenutno v izobilju. Tovrstno stanje mnoge spominja na razmere pred desetimi leti, ko se je na trgu dogajalo podobno – avtomobilska industrija je bila v razmahu, sledile so tudi druge industrije in skupina Impol je prekipevala od naročil. Letu izobilja sta nato sledili leti 2008 in 2009, ko so se razmere drastično spremenile. Tokratne napovedi zaenkrat niso pesimistične, čeprav nikoli ne moremo vedeti vnaprej.

Obdobje debelih krav (tako ekonomisti poimenujejo obdobja velike rasti povpraševanja po izdelkih podjetja) je za podjetje na prvi pogled odlično, vendar se v njem skriva tudi veliko nevarnosti. To je namreč obdobje, ko so uspehi hitro dosegljivi, ko se rast dosega brez izjemnih naporov in ko je podjetje v fazi ugodja, saj se vse obrača v zlato. Zato mnogi vodje v takšnih časih ne čutijo potrebe po izboljšavah, spremembah, vlaganjih in optimizacijah procesov. Ko se odpirajo projekti, je manj interesa, saj imamo »preveč« naročil. Ko je treba vnašati izboljšave, je priročen izgovor, »saj smo že zdaj preveč uspešni«.

Prevelik konformizem, ki ga prinašajo dobri rezultati, je lahko za podjetje prvi korak v propad. Zato je zelo pomembno, da skupina Impol ves čas teži k nadaljnji rasti in razvoju, kar je vsem jasno vidno zaradi investicij, ki se odvijajo. Samo v letošnjem letu bomo v novo opremo, optimizacije in projekte investirali več kot 50 milijonov evrov.

Obstaja še eno področje, nujno potrebno razvoja. To je področje, kjer so investicije manj vidne in zato težje upravičljive. Še veliko bomo morali nameniti rasti in razvoju naših zaposlenih, pri čemer je ključno področje razvoj ustreznih vodij. Preseči bo treba miselnost, da je temeljna naloga vodje, da je vsem všeč. Vodja, ki se trudi ugoditi vsem, načeloma najbolj zanemarja tiste zaposlene, ki so najboljši. Prav tako bomo morali aktivno spodbujati zaposlene, ki imajo visok potencial, in jim omogočiti pogoje, da bodo ta potencial dosegli. Spoštovati bo treba dobro opravljeno delo in ga ustrezno nagraditi. Razumeti, da je stimulacija za delovno uspešnost namenjena le tistim, ki so nadpovprečno delovno uspešni in ni za vse enaka. Preseči miselnost, da nihče ne sme izstopati in se usmeriti v to, da bodo izstopali najboljši in ne tisti, ki so najbolj glasni. Načelno vodenje je pravo vodenje in s tem si vodja zasluži spoštovanje ter zgradi svoj ugled. Spomnite se, katerega učitelja ne boste pozabili – tistega, ki je delil lepe ocene na lepe oči ali tistega, ki vas je spravljal iz cone udobja, vas motiviral, da ste dali več od sebe in da ste dosegli to, v kar sprva niste verjeli?

Zato investirajmo ne samo v stroje, ampak tudi v vodenje, ki bo pripomoglo, da bodo novi stroji optimalno izkoriščeni in da bodo zaposleni čutili motivacijo do dela in pripadnost do podjetja, v katerem ustvarjajo.

Kolofon

Urednica: Nina Potočnik

Lektoriranje: Tina Posavec

Avtorji fotografij: Nino Verdnik, Urša Zidanšek

Avtorica ilustracij: Tina Zidanšek

Grafična zasnova in prelom: Urša Zidanšek

Grafična zasnova naslovnice: Aritmija, d. o. o.

Vir fotografij: www.freegreatpicture.com in osebni arhivi.

Tisk: Grafis, d. o. o.

Naklada: 1.000 izvodov.

Naslov uredništva: Metalurg, Trg svobode 26, 2310 Slovenska Bistrica

Elektronska pošta: nina.potocnik@kading.si

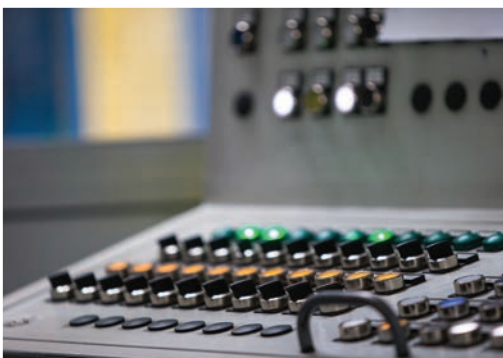
Telefon: 02/80 55 209

Nagrade v tej številki podarja Sava Pokojninska.



Ujeli smo vas ...





Kazalo

Impolu številna priznanja	6 ⁴
Metalurgov popotnik	8
Smo res dovolj inovativni?	13
Kaj dogaja?	14
Sklic skupščine	22
Prenova valjarništva v Sloveniji	26
Pravi Impolčani	34
Aktivno poletje za otroke	



Zdravje ni odvisno
samo od tega,
kaj pojemo,
ampak tudi od
tega, kaj mislimo
in govorimo.

(neznani avtor)

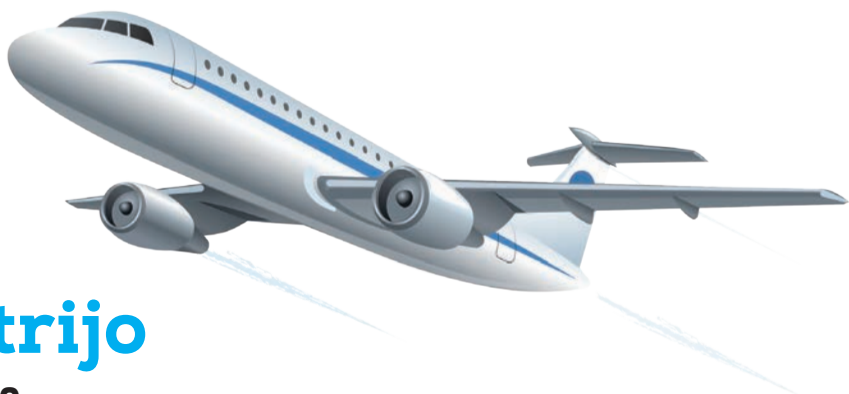
Impol vstopa v letalsko industrijo

Predstavitve zahtev standarda EN 9100

Tekst: Tina Posavec

V mesecu maju je v Impolu potekala predstavitve zahtev standarda EN 9100, ki določa zahteve za vodenje kakovosti v letalski industriji. Predstavitve je izvedla ga. Taranah Malek, izkušena nemška presojevalka po omenjenem standardu. Standard EN 9100 v celoti vključuje zahteve obstoječe verzije standarda ISO 9001, obenem pa dodaja kakovostne in varnostne zahteve, ki so specifične za letalsko industrijo. Vzdrževanje najvišjih zahtev kakovosti in varnosti je namreč v letalski industriji izjemnega pomena, zato številni svetovni proizvajalci s področja letalske industrije kot pogoj za sodelovanje zahtevajo ravno certifikacijo po standardu EN 9100. Mednarodni standard določa zahteve za vodenje sistema kakovosti, pri čemer mora podjetje dokazati, da je sposobno zagotavljati izdelke, ki ustrezajo zahtevam kupca in veljavnim zakonskim predpisom. Standard EN 9100 podjetjem, ki ga uvedejo, prinaša številne pozitivne učinke. Certificirani dobavitelji pridobijo ne le pomembno konkurenčno prednost in svetovni ugled, ampak dosežejo tudi občutne izboljšave na področju kakovosti in varnosti. Skupina Impol bi tako ob upoštevanju zahtev, ki jih določa letalski standard, in s stalnim izboljševanjem sistema in procesov v podjetju dodatno povečala stopnjo zaupanja kupcev pri zagotavljanju kakovosti, varnosti in zanesljivosti izdelkov za letalsko industrijo. V Impolu se trenutno povezujemo s certifikacijskimi hišami, ki nam bodo predstavile zahteve standarda in načine

za njegovo vpeljevanje v podjetje. Vpeljava standarda je za podjetje po besedah glavnega izvršnega direktorja, Edvarda Slačka, brez dvoma zelo pomembna, nekaj pomislekov pa imamo glede zagotavljanja ustreznih pogojev za presoje. Slovenija namreč nima usposobljenih presojevalcev za presojo po standardu EN 9100, zato bi morali presojo izvesti tuji presojevalci, ki pa želijo vso dokumentacijo, ki je predmet presoje, v njim razumljivem jeziku.



Po uvedbi standarda EN 9100 bomo z našimi izdelki lahko konkurenčni tudi na trgu izdelkov za letalsko industrijo

Pohvalno



Priznanje Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti



Stampal SB sledi trendom v skupini Impol



ŠGZ: Impol med zlatimi inovatorji Podravja leta 2017



Cilj za 2017: 33 odstotkov manj delovnih nezgod

Prejeli smo priznanje »Dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu 2016-2017« za projekt »Uvajanje mentorstva za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu v skupini Impol«. Priznanje nam je podelilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Vsem sodelujočim čestitamo!

V družbi **Stampal SB** so se resno lotili vpeljevanja vitke proizvodnje. Pričeli so z **metodo 5S**. Za doseganje večje učinkovitosti bodo uredili delovna mesta tako, da bodo bolj organizirana, čistejša in urejena. Po prvih odzivih so zaposleni zadovoljni. Več o tem boste lahko prebrali v naslednji številki Metalurga.

Na izboru, ki ga je pripravila Štajerska gospodarska zbornica, se je Impol uvrstil med prejemnike naziva **zlati inovator podravja 2017**. Priznanje smo si prislužili za razvoj posebne aluminijeve zlitine, ki se uporablja za izdelke za avtomobilsko industrijo. Ta omogoča izdelavo lažjih avtomobilskih delov.

Od januarja do maja **letos beležimo manj delovnih nezgod kot lani**. Veseli smo, da zaposleni vedno bolj upoštevajo navodila za varno delo, pazijo nase in na sodelavce ter na delovno opremo. Hkrati pa zaznavajo možnosti za izboljšave. Želimo si, da bomo s takšnim trendom nadaljevali tudi v prihodnje.



Kontrola kakovosti še natančnejša

Sprejet je bil nov akt

Tekst: dr. Varužan Kevorkijan

Konec maja je bil sprejet Akt o zagotavljanju neodvisne kontrole kakovosti z namenom, da se definirajo in uredijo pravila, izvedbeni postopki, zadolžitve in pooblastila v proizvodnih družbah glede zagotavljanja neodvisne kontrole izdelkov.

Neodvisna kontrola kakovosti je proces, ki zagotavlja:

- skladnost lastnosti izdelkov z zahtevami odjemalcev (kupcev),
- ustrezno kakovost kontrole (standardno ali predpisano s strani naročnika kontrole) in je
- organizirana na način, ki zagotavlja neodvisnost ugotavljanja kakovosti izdelkov oziroma onemogoča možnost vplivanja na ugotovitve kontrole.

V aktu je definirana metoda vzorčenja in zahtevana



Povečana sledljivost postopkov za zagotavljanje kakovosti

dokumentacija. Prav tako je definiran postopek vnosa, pregleda in potrjevanja zahtev za kontrolo kakovosti ter postopek za pregled in potrjevanje rezultatov meritev. Namen akta je, da se zagotovi najvišja raven kakovosti izvedbe analiz in popolna sledljivost le-teh.



Vrednost delnic

Tekst: Darja Spindler

Znani so podatki o nerevidirani knjigovodski vrednosti delnice družbe Impol 2000, d. d., po obračunu za mesec maj 2017. Knjigovodska vrednost delnice Impola 2000, d. d., znaša 53,60 evra, knjigovodska vrednost delnice, ugotovljena iz konsolidirane bilance stanja skupine Impol (izključen kapital manjšinskih lastnikov), pa znaša 145,88 evra.

Skupina Impol med najboljšimi poslovnimi partnerji

Trg Jugovzhodne Evrope je v razcvetu

Tekst: Urša Zidanšek

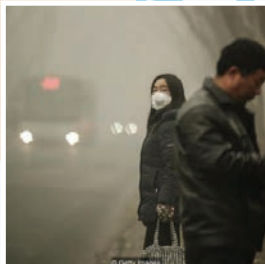
Srbsko podjetje Mass Media International, vodilni organizator poslovnih dogodkov za kreiranje novih poslovnih priložnosti v Jugovzhodni Evropi, že 23 let podeljuje posebno prestižno nagrado Business Partner. Izbirajo najboljšega poslovnega partnerja v državah v regiji (Črna Gora, Albanija, Bolgarija, Makedonija, Hrvaška, Romunija, Bosna in Hercegovina, Grčija, Ciper, Turčija, Madžarska in Slovenija). Na letošnji podelitvi nagrad, ki je potekala 7. junija v Beogradu, je nagrado v kategoriji »Regionalni Biznis partner 2017« prejela skupina Impol.

Posebnost nagrade, ki jo podeljujejo podjetjem in poslovnim sistemom v njihovi regiji, je ta, da se podjetja ocenjujejo med seboj. Na ta način izberejo res najboljše poslovne partnerje, ki izražajo visoke poslovne standarde ter delujejo etično in odgovorno. Moto koncepta nagrade je: »V poslu je kot v življenju, najpomembnejši je partner.« Med dobitniki nagrade iz preteklih let so uspešna podjetja: Coca Cola, Microsoft, McDonald's, Nivea, Telekom Srbija, Krka, Mol Group, Podravka ...

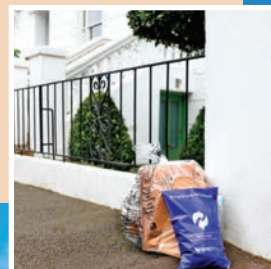
Več o nagradi lahko preberete na njihovi spletni strani (<http://www.bpartner.co.rs>).



Kanada: Vse večja onesnaženost zraka je spodbudila tudi zanimivo inovacijo. Številna podjetja so kot odgovor na onesnaženost začela shranjevati svež podeželski ali gorski zrak in ga prodajati na spletu. Uspešno podjetje na tem področju je tudi kanadsko podjetje Vitality s sedežem v Alberti, ki zrak iz Skalnega gorovja shranjuje v osemilitrskih steklenicah. Ena steklenica zadostuje za 160 vdihov in stane 21,5 evra. Moses Lam, generalni direktor podjetja, je povedal, da se je vse začelo le kot šala, vendar pa je produkt kmalu postal zelo priljubljen, zlasti na Kitajskem, v Indiji in Južni Koreji.



Velika Britanija: švedski proizvajalec kavnih kapsul Nestle Nespresso je razkril svoj pilotni program, ki je namenjen recikliranju kavnih kapsul v centralnem Londonu, ki so narejene iz aluminija. V prvih šestih mesecih izvajanja programa bodo uporabnikom na voljo vijolične Nespresso vrečke, kamor bodo lahko odlagali aluminijske kapsule. Direktor Nespressa v Veliki Britaniji in na Irskem je poudaril, da je aluminijska embalaža odlična, saj ohranja visoko kvaliteto kave, obenem pa je aluminij tudi odličen za recikliranje, saj ohranja tehnične lastnosti in ga lahko vedno znova uporabimo.



Združene države

Amerike: Ameriški tehnološki velikan Apple si je zastavil ambiciozen cilj, da v svojih izdelkih ne bo več uporabljal nobenih novih surovin. Apple namerava dolgoročno vzpostaviti takšno dobaviteljsko verigo, ki mu bo omogočala, da bo izdelke proizvajal iz obnovljivih virov surovin. Ameriški koncern namerava tako v bodoče kovine, kot so aluminij, baker, cink in volfram, v svojih izdelkih uporabljati le še v reciklirani obliki. K tovrstni zavezi so med drugim vodili očitki okoljevarstvenikov, da proizvajalci pametnih telefonov uporabnike v veliki meri spodbujajo k nakupu novih naprav.

Italija:

Znamenita dirka Giro d' Italia je po več kot 3600 kilometrih dirkanja prinesla novega zmagovalca. Na jubilejni stoti dirki je slavil Tom Dumoulin in potrdil, da je med kandidati za končno zmago najboljši v tej disciplini. O zmagovalcu je odločal šele zaključni kronometer do Milana. Dolg je bil 29,3 km, potekal pa je od dirkališča v Monzi do središča Milana.



Metalurg popotnik

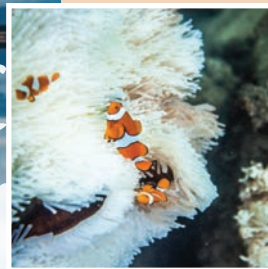
Nemčija: Ena najbolj urbanih avtomobilskih znamk poleg avtomobilov ponuja tudi prevozna sredstva na dveh kolesih. MINI je na trgu ponudil zložljivi mini folding bike iz aluminija, ki predstavlja vsestranski in zanimiv način transporta. Kolo iz aluminijskega ogrodja je zaradi svoje lahкости in enostavne zložljivosti odlično predvsem za mestne uporabnike in dnevne vozače, ki se vozijo v službo v natrpana mestna središča.



Slovenija: Slovenci smo tudi uradno veliki ljubitelji jeklenih konjičkov. Konec minulega leta je bilo v Sloveniji namreč registriranih okoli 1,5 milijona vseh cestnih vozil, kar je dva odstotka več kot konec leta 2015. Po podatkih iz matičnega registra vozil 77 % vseh registriranih motornih vozil predstavljajo osebna vozila. Vsak četrti osebni avtomobil je bil registriran v osrednje-slovenski statistični regiji, vsak sedmi pa v ljubljanski občini.

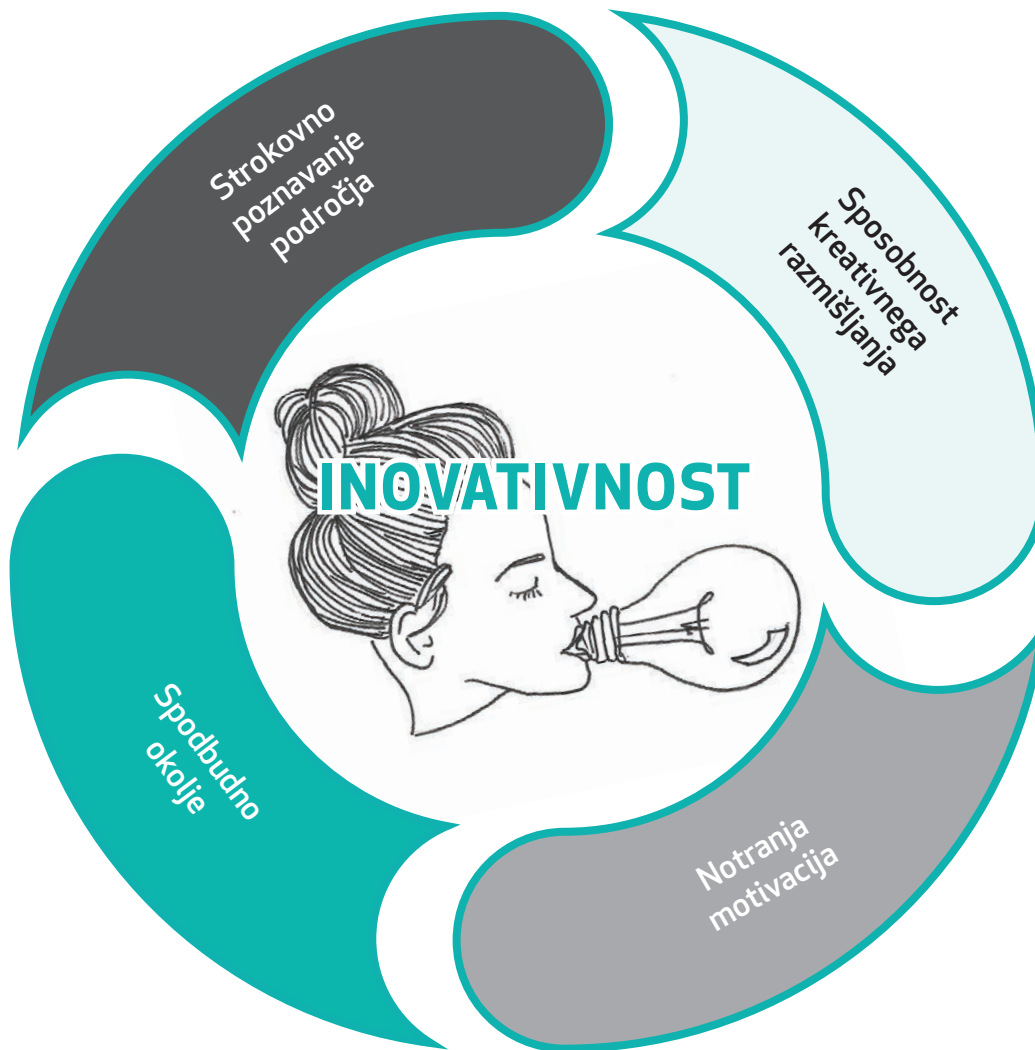


Avstralija: Veliki koralni greben v Avstraliji je žrtev podnebnih sprememb in zaradi beljenja koral preveč poškodovan, da bi ga še lahko rešili. Grebenu škoduje segrevanje oceanov in vse večja zakisanost, zato je že kar okoli 95 odstotkov grebena prizadetega zaradi beljenja. Študija, ki so jo izvedli v letu 2016, je še pokazala, da je bilo lani beljenje hujše, kot so pričakovali, s tem pa tudi količina odmrlih koral. Beljenje je predvsem posledica podnebnih sprememb, zato je nujno zmanjšanje količin izpustov ogljikovega dioksida, da bodo lahko ohranili ekološko funkcijo grebena.



Kenija: Kenijski minister za okolje in naravne vire je oznanil prepoved uporabe, proizvodnje in uvažanja plastičnih vrečk v državo, ki bo začela veljati čez šest mesecev. Približno 100 milijonov plastičnih vrečk se vsako leto razdeli kupcem samo v kenijskih supermarketih, kar predstavlja velik izziv za preprečevanje onesnaženosti in odstranjevanje odpadkov v državi. Kenija je s tem ukrepom tako že stota država, ki si je začela prizadevati za zmanjšano porabo plastike.





Smo res dovolj inovativni?

Inovativnost je ena temeljnih vrednot skupine Impol. Z aktivnim spodbujanjem želimo doseči, da se bo resnično udeleževala v vedenju vseh zaposlenih ...

Tekst: Tina Posavec

V zadnjih letih v skupini Impol dosegamo zavirljive rezultate in stalno rast obsega poslovanja. Vseeno se zavedamo, da je ravno inovativnost naš ključ do uspeha in premoči na trgu. Inovativnost je tudi ena izmed vrednot, ki usmerja naše delovanje. V zadnjem letu smo na tem področju naredili velik korak naprej. Prenovili smo postopke za podajanje koristnih predlogov in si zastavili ambiciozen cilj – 1 koristen predlog po zaposlenem. Ker želimo biti dolgoročno med vodilnimi podjetji na svetu, moramo zagotoviti, da se bodo zaposleni poistovetili z našo temeljno vrednoto – inovativnostjo. Zato v maju in juniju v skupini Impol organiziramo program inovativnosti.

Program inovativnosti

Program je sestavljen iz več delavnic, kjer naši procesni inženirji in tehnologi pridobivajo znanje in orodja za iskanje novih idej ter razvoj in predstavitev le-teh. Po zaključku programa bodo procesni inženirji in tehnologi razumeli svojo notranjo motivacijo in jo znali uporabiti za iskanje idej, razumeli, kako zagotoviti, da ideja dejansko prinaša koristi ter imeli vsa znanja in veščine za prenos naučenega v svoje vsakodnevno delo. Šli pa smo še dlje in v program vključili tudi vodje, ki bodo imeli tudi po koncu delavnic zelo pomembno nalogo – zagotavljanje spodbudnega okolja za inoviranje in podpore zaposlenim.

Vodje o inovativnosti

Kako so se zaposleni v prvih mesecih leta 2017 izkazali s podajanjem koristnih predlogov?

Marina Jelen: V primerjavi z enakim lanskim obdobjem se je število koristnih predlogov povečalo za 44 %.

Dr. Varužan Kevorkijan: Prejeli smo šest koristnih predlogov. Dva smo obravnavali, preostale štiri še vedno. Načrtovali smo, da bi leta 2017 podali 15 koristnih predlogov z gospodarsko koristnostjo 1,4 % od letno planiranih prihodkov družbe. Neuradno pa smo si zadali višji cilj. Želimo si, da bi do konca leta podali 20 koristnih predlogov in/ali inovacij. Glede na trenutne rezultate za tem planom malo zaostajamo. Sicer pa je praksa pokazala, da so naši zaposleni pri podajanju koristnih predlogov bolj produktivni v drugi polovici leta.

Dr. Darja Volšak: V družbi Impol FT smo zadovoljni s prijavljanjem koristnih predlogov. Z angažiranostjo vodstva smo uspeli s spodbujanjem zaposlenih in rezultati so vidni že v prvih petih mesecih leta 2017.

Vukašin Dragojevič: Lahko rečem, da je tempo prijavljanja inovacij dober.

Dr. Peter Cvahte: V prvih petih mesecih leta 2017 je bilo prijavljenih 269 koristnih predlogov, kar je v primerjavi lanskim letom, ko jih je bilo 163, dober napredek. Spodbu-



dno je, da koristne predloge podaja vse več družb - sedaj tako že 7.

Kako zaposlene spodbujate za podajanje koristnih predlogov?

Marina Jelen: Na rednih kolegijih obravnavamo koristne predloge in zaposlene redno spodbujamo k podajanju koristnih predlogov.

Dr. Varužan Kevorkijan: Vodje zaposlenim pokažemo konkretna mesta v procesih, kjer bi obstoječe stanje lahko izboljšali. Zelo pomagata tudi, da zaposlenim posredujemo prijavn obrazec v elektronski obliki, se z njimi pogovorimo in jim pokažemo, kakšen je postopek prijave koristnega predloga.

Dr. Darja Volšak: Na delovnih mestih so dodatno nameščeni nabiralniki ter obrazci za oddajo koristnih predlogov, vodje pa zaposlene nenehno izzivamo k inovativnemu pristopu.

Vukašin Dragojevič: Vodje zaposlene dobro poslušamo in predloge pozitivno komentiramo ne glede na uporabnost.

Dr. Peter Cvahte: Način dela v tehnološkem razvoju dopušča zaposlenim veliko svobode za doseganje ciljev razvojno-raziskovalnih nalog. Imajo možnost kreativnega iskanja poti za doseganje zastavljenih ciljev. Napredek nad zastavljenimi cilji preverjamo tedensko na skupnem sestanku, kjer tudi rezerviramo čas za predstavitve novih idej. Zaposleni so vključeni v aktivnosti prijav patentov skupine Impol. Treba pa je spremeniti miselnost, da so koristni predlogi rezervirani za proizvodne delavce. Za spremembo je potreben čas.

Lahko navedete en pozitiven primer oziroma učinek koristnega predloga, ki so ga podali vaši zaposleni?

Marina Jelen: Najpomembnejša učinka koristnih predlogov sta bistveno povečanje produktivnosti ter zmanjšanje motenj in zastojev na proizvodni opremi.

Dr. Varužan Kevorkijan: Vseh šest koristnih predlogov že zagotavlja pozitivne učinke. Na tem mestu bi posebej izpostavil koristen predlog spremembe načina priprave vzorcev ploščatih preizkušancev, s katerim sta se izboljšali in kakovost in produktivnost njihove izdelave.

Dr. Darja Volšak: Večina koristnih predlogov ima pozitiven učinek, najsi bo to izboljšanje dela, znižanje izmeta ali izboljšanje tehnološkega postopka.

Vukašin Dragojevič: Izpostavil bi spremembo geometrije orodja na 55 MN stiskalnici. S tem ni več potrebna dodatna operacija ravnanja, material se pakira na stiskalnici. Posledično se je produktivnost povečala za približno 200 %, izboljšale so se mehanske lastnosti in stabilnost procesa. Ocenjujemo finančno korist v višini 150.000 EUR.

Dr. Peter Cvahte: Zaposleni so bili vključeni pri razvoju nove zlitine za kovanje z visokimi mehanskimi lastnostmi

Dobre prakse uspešnih slovenskih podjetij

V Sloveniji je kar nekaj podjetij z visoko dodano vrednostjo, ki so v panogah, v katerih poslujejo, med vodilnimi.

Trimo

Inovativnost je v podjetju Trimo zapisana kot ključni dejavnik razvoja v strateških ciljih. Po besedah vodstva in zaposlenih naj bi bil pravi Trimovec tisti, ki predlaga in izvede najmanj eno izboljšavo letno. V podjetju so oblikovali skupino 28 promotorjev, ki svoje sodelavce spodbujajo k izboljšavam in jim pomagajo pri realizaciji.

Krka

Tudi v Krki je inovativnost strateška naloga, za katero je odgovoren predsednik uprave. Vodje oddelkov imajo vlogo mentorjev, ki z zgleodom spodbujajo sodelavce k inovativnemu razmišljanju. Za zaposlene so pripravili informativno brošuro Na dan z idejo!, ki pojasnjuje potek od ideje do nagrade, predvsem pa zaposlene spodbuja k iskanju idej.

in pri pripravi projektov, ki smo jih prijavi na razpisih ARRS (projekt MARTINA).

Kako ocenjujete delavnice o inovativnosti?

Marina Jelen: V delavnice so vključeni samo procesni inženirji, ki so v preteklosti podajali le manjši delež koristnih predlogov. Pričakujemo, da se bo spremenil odnos procesnih inženirjev do podajanja novih idej za izboljševanje procesov in kakovosti izdelkov. Želimo tudi, da kreativno in ustvarjalno razmišljajo o izboljševanju procesov in uvajanju novih postopkov in opreme v proizvodni proces.

Dr. Varužan Kevorkijan: Delavnice so zelo kakovostne in so odlično obiskane. Prepričan sem, da nam bodo vsem skupaj pomagale pri učinkovitejšem in vsebinsko bogatejšem inoviranju.

Dr. Darja Volšak: Delavnica ima zagotovo pozitiven učinek, saj se zaposleni seznanijo z novimi metodami razmišljanja. Na delavnicah nas skušajo naučiti, kako na stvari pogledati z drugega zornega kota.

Vukašin Dragojevič: Delavnice so dobre in menim, da jih je treba razširiti na vzdrževalce, vodje obratov in na izmenjske delovodje.

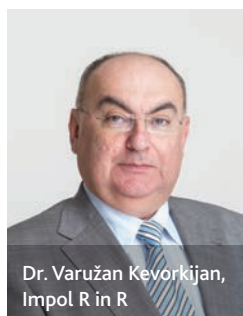
Dr. Peter Cvahte: Delavnice bodo vsekakor koristne, saj smo spoznali orodja in prijeme, ki nam omogočajo, da učinkoviteje inoviramo v najširšem smislu besede. So dobro orodje, da spremenimo miselne vzorce in ustaljene načine dela. Želeni učinek pa bodo dosegle samo, če bomo principe inoviranja vključili tudi v naš delovni proces in jih aktivno izvajali.



Marina Jelen, Impol LLT



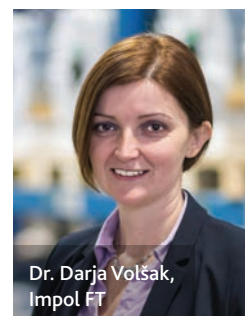
Vukašin Dragojevič, Impol PCP



Dr. Varužan Kevorkijan, Impol R in R



Dr. Peter Cvahte, Impol 2000



Dr. Darja Volšak, Impol FT



V skupini Impol je leto 2017 zaznamovano z zelo dobrimi poslovnimi rezultati

Naročil je več, kot lahko proizvedemo

Intervju: Edvard Slaček in Irena Šela

Tekst: Urša Zidanšek

O poslovanju Impola v prvi polovici leta 2017 smo se pogovarjali z izvršnima direktorjema, Edvardom Slačkom in Ireno Šela. Poslovanje v prvi polovici leta ocenjujeta pozitivno, saj dosegamo dobre rezultate, prav tako se kažejo spodbudni obeti za drugo polovico leta.

Ste zadovoljni s poslovanjem v prvi polovici leta?

Edvard Slaček: Letos je poslovanje zelo dobro na vseh programih, zastavljene plane celo nekoliko presegamo. Od marca naprej je povpraševanje po naših izdelkih v porastu, zato trenutno z naročili nimamo težav.

Irena Šela: Visoko povpraševanje prinaša tudi določene skrbi, saj zahteva dobro usklajenost proizvodnje, dobavnih rokov in nabavnih virov. Potrebe trga so trenutno večje od naših možnosti, zato se kljub preseganju proizvodnih planov pojavljajo zaostanki. To je včasih precej težko pojasniti kupcem, zato ima prodajna ekipa pred sabo kar nekaj izzivov. Povečevanje obsega proizvodnje zahteva tudi zadostne vire financiranja. Slednje smo uspešno pridobili na začetku leta, s čemer pokrivamo tudi nove naložbe.

Kako poslujejo posamezni programi?

Irena Šela: Vsi programi poslujejo pozitivno, tudi Impol-TLM, ki se je kot zadnji vključil v skupino in se je soočal

s kar nekaj težavami. Za planom nekoliko zaostaja le Impol Seval, ki je v aprilu zaradi modernizacije utrpel nenačrtovani izpad proizvodnje. Vsi programi imajo dovolj naročil, izjema je le proizvodni proces RRT.

Edvard Slaček: Po rezultatu izstopa stiskalništvo, ki pokriva skoraj polovico naročil. Tudi obeti za prihodnost so dobri, saj je avtomobilska industrija v porastu. Po globalnih napovedih naj bi leta 2022 aluminij v avtomobilski

industriji presegel vrednost 40 milijard dolarjev. Tem trendom sledimo tudi v skupini Impol in v tej smeri načrtujemo investicije. Konec leta 2019 nameravamo pričeti z redno proizvodnjo litih palic za avtomobilsko industrijo, hkrati pa se v avtomobilsko industrijo podajamo tudi na področju valjarništv, pri čemer se ukvarjamo z osvajanjem standarda IATF in pripravo proizvodnih zmogljivosti.

Globalne napovedi so, da naj bi do leta 2022 aluminij v avtomobilski industriji presegel vrednost 40 milijard dolarjev.

Temu primerno smo se prilagodili tudi v skupini Impol.



Kako poslujejo nišni programi (Stampal SB in Rondal) in nova družba Impol-FinAl?

Edvard Slaček: Stampal SB posluje zelo dobro, ima vedno večje količine naročil in dosegla vedno večjo prodajo. Z novo linijo, ki so jo namestili, so skoraj podvojili proizvodne kapacitete in rezultate. Prav tako skladno s plani posluje Rondal. Na trgu, kjer vlada huda konkurenca, se dobro znajdejo. Neprestano se razvijajo in iščejo nove kupce, v prihodnje se bodo usmerili še v rondelice za tehnične dele.

Irena Šela: Družba Impol-FinAl je zelo aktivna. Pričeli so sklepati prve posle,

namestitvev opreme je na vrhuncu in pričakujemo, da bo prva proizvodnja stekla že v juliju. Neprestano potekajo dogovori s potencialnimi kupci, izvajajo raziskave trga in pripravljajo vse potrebno za gradnjo hale na zemljišču pred Impolom.

Prva polovica leta se kaže za zelo uspešno. Kakšne so napovedi za drugo polovico leta? Se bo po vašem mnenju pozitiven trend nadaljeval?

Edvard Slaček: Zaenkrat nam kaže dobro. Dosegamo dobre rezultate, prav tako uspešno potekajo vsi naši naložbeni projekti. Na vidiku ni večjega vznemirjenja. V poletne mesece vstopamo z zadovoljivim nivojem naročil, ki se bo praviloma pričel umirjati konec avgusta.

Irena Šela: Trenutne napovedi ne kažejo nevarnosti zmanjševanja povpraševanja, vendar se bo trend rasti, kot vsako leto doslej, v drugi polovici leta nekoliko zmanjšal, predvsem zaradi manj naročil v mesecu avgustu in decembru. Slednje smo tudi predvideli v letnem planu.

Letošnje leto je v znamenju številnih naložb. Kako ocenjujete njihovo izvedbo?

Irena Šela: Obsežne naložbe potekajo že drugo leto zapored. Med najpomembnejše sodijo modernizacija proizvodnje v družbi Impol Seval, izgradnja nove hale za Impol-FinAl, obnova hladne valjarne BK1 v Impolu FT in postavitve formatnih škarij za razrez rebraste pločevine.

Edvard Slaček: Jeseni bomo pričeli tudi z izgradnjo hale za širitev proizvodnega procesa profili, kjer bo v letu 2018 svoje mesto dobila nova 25-MN stiskalnica. V Rondalu se pripravljamo na dograditev hale za žarilni center, Stampal SB zaključuje investicijo v linijo za kovanje. V Impolu-TLM se izvajata dva projekta: obnova tople valjarne in posodabljanje livarn. V Impolu LLT se posodablja plinska linija 3 za litje bram, ki se bodo odlivale za potrebe družbe Impol-TLM. Načrtujemo, da bomo letos za večje naložbe namenili 40 milijonov evrov in še dodatnih deset milijonov za manjše, sprotne naložbe.

Kateri so še tisti najpomembnejši projekti letošnjega leta, ki bodo zaznamovali poslovanje in razvoj skupine Impol?

Irena Šela: V začetku leta smo v naš informacijski sistem uspešno vključili Impol-TLM. Trenutno poteka pro-

jekt prenove informacijske podpore prodaje in fakturiranja. V informacijski sistem skupine bi želeli vključiti še Stampal SB, Rondal in Impol-FinAl. V uvajanju je tudi informacijska rešitev Cognos Contoller, ki bo poslovodstvu s podrobnejšimi in ažurnejšimi finančnimi informacijami omogočila hitrejšo in odzivnejšo ukrepanje.

Edvard Slaček: Prav tako se pripravljajo razni razvojni projekti v okviru Industrije 4.0 in digitalizacije sistema skupine Impol. Vse to bo sestavni del naložbenih projektov, saj se bodo tudi proizvodni procesi digitalizirali in tako bo omogočena poslovna analitika. Potekajo tudi priprave za uvedbo standarda za letalsko industrijo, ki ima zelo visoke zahteve, a prepričani smo, da nam bo tudi to v kratkem uspelo. Izvajajo se še številni projekti v sodelovanju z različnimi raziskovalnimi institucijami.

Irena Šela: Pomembni so tudi projekti na področju kadrov. Prenavlja se kadrovsko-informacijski sistem, pripravili smo različna dodatna usposabljanja za razvoj zaposlenih. Zahteve po razvoju kompetenc zaposlenih namreč nenehno rastejo in temu se moramo prilagoditi ter slediti novostim.

Kakšni so prvi učinki divizijske organizacije skupine Impol?

Irena Šela: Namen divizijske organizacije je v boljšem pretoku informacij, prenosu znanj in razvoju strokovnih področij. Centralno moramo iskati optimalne rešitve za pripravo strategije divizije. Prav tako je pomembno enovito nastopanje posameznih podjetij na trgu, enotno planiranje proizvodnje in usklajevanje naložbenih načrtov. Pripravljenosti so usmeritve za delovanje divizij, sprejete s strani upravnega odbora skupine Impol.

Edvard Slaček: Bolj kot kadarkoli prej je pomembno skladno delovanje posameznih družb s politiko divizije in hkrati s cilji skupine Impol kot celote. Določeni učinki so že vidni, največ pri naložbah, ki se vršijo na različnih lokacijah, kar je predvsem razvidno v diviziji valjarništvu.

Kje so še priložnosti za izboljšave in rast znotraj skupine Impol?

Irena Šela: Skupina Impol si je s sprejetjem strategije postavila visoke cilje. Za njihovo realizacijo smo odgovorni vsi vodje in zaposleni v skupini Impol. Naša zaveza je, da sledimo ciljem, jih preverjamo in jih po potrebi tudi prilagajamo, če vidimo, da se razmere na trgih in v samem poslovanju spreminjajo.

Postajamo vedno večji in s tem postaja poslovanje še zahtevnejše. Investicije bomo morali uskladiti z rastjo prodaje, vključevati ustrezne vire in predvsem razvijati kompetence zaposlenih za kakovostno izvajanje projektov.

Edvard Slaček: Priložnosti je še veliko. Predvsem moramo dati velik poudarek komunikaciji in razdelitvi odgovornosti ter pristojnosti. Hkrati pa moramo težiti k usklajenemu delovanju in imeti vedno v mislih cilje skupine Impol, cilje in politiko posameznih divizij ter cilje posameznih družb in procesov. Poslovanje je vedno zahtevnejše, zato je še toliko bolj pomembno, da prisluhnemo zaposlenim in njihovim potrebam, saj so oni tisti, ki ustvarjajo podjetje.



Prav vsak zaposleni v skupini Impol prispeva k uresničevanju zastavljenih ciljev

Razvoj vodstvenih veščin v skupini Impol

Vodenje je doseganje ciljev s pomočjo drugih ljudi

Tekst: Tina Posavec

Nekoč je veljalo, da se vodje rodijo. Posamezniki naj bi preprosto imeli »dar« za vodenje. Na začetku 21. stoletja smo to mišljenje presegli in vemo, da se vodja (lahko) razvije. Vodja pridobiva veščine skozi svoje delo in izkušnje, obenem pa s pomočjo strokovnjakov s področja vodenja ali bolj izkušenih mentorjev v podjetju. Učenje vodenja je vseživljenjski proces. Ne obstaja usposabljanje, ki ga preprosto opravi mo in velja več let ali celo za vedno.

Treningi za vodje v skupini Impol

V letu 2017 sta v Impolu potekala že dva pomembna dogodki, namenjena prav razvoju vodstvenih veščin naših ključnih kadrov. Na prvem dogodku, ki je potekal maja v Portorožu, so se srečale ključne osebe v skupini Impol – člani kolegija, tehnični direktorji in direktorji prodaje ter razvoja, da bi še dodatno povečali učinkovitost svojih vodstvenih veščin in tako uspešno obvladovali nove izzive. Drugi dogodek pa je potekal v izobraževalnem centru v Slovenski Bistrici za naše vodje proizvodnih procesov in delovodje. Obe izobraževanja je vodil dr. Aleksander Zadel, ki ima bogate izkušnje s svetovanjem v domačih in tujih podjetjih pri projektih razvoja tehnik vodenja, motivacije ter razvoja osebnih in vodstvenih zmogljivosti zaposlenih. S svojim bogatim znanjem in izkušnjami je udeležencem obeh izobraževanj prenesel številne koristne nasvete, ki jih bodo lahko uporabili pri vsakodnevem vodenju svojih timov.

Ključna spoznanja

1. **Zaupanje** je ključ do učinkovitega sodelovanja in timskega dela.
2. Vodenje pomeni, da zastavljene cilje dosegamo s pomočjo drugih ljudi. To pa s seboj prinese tudi ogromno mero **osebne odgovornosti**, ki je ključen pogoj, da bo nekdo v vlogi vodje sploh lahko uspešen.
3. Za uspešno vodenje mora vodja poleg tega vzpostaviti tudi **dober odnos** s svojimi zaposlenimi. Dober odnos s sodelavci je predvsem spoštljiv, zaupanja vreden, odkrit, pošten, pravičen in dosleden.
4. **Doslednost** vodje je ključ do vzbujanja odgovornosti na strani zaposlenih.
5. **Odgovornost** do svojega dela, do podjetja in sodelavcev je temelj za doseganje zastavljenih ciljev. Izjemno pomembno je, da je čut za odgovornost prisoten na vseh ravneh – pri vodjih in pri zaposlenih.

Pogled naših vodij na vodenje

Kako bi opisali kulturo vodenja v Impolu?

Matjaž Sternad: Kultura vodenja v Impolu je na visokem nivoju. S podrejenimi sodelujemo spoštljivo, hkrati pa smo pozorni tudi na vzpostavljanje avtoritete.

Matej Gracej: Zdi se mi, da je vodenje pri nas odlično usmerjeno in načrtovano. Naši nadrejeni nas in posledično mi svoje podrejene aktivno informiramo. Poleg tega vodje s svojim vedenjem in odločitvami vplivamo na zaposlene in hkrati na organizacijsko klimo, ki je po mojem mnenju v mojem timu zgledna. Vsekakor je v Impolu premalo spodbujanja in motiviranja zaposlenih, kakšna konstruktivna kritika in bolj karizmatično vodenje pa tudi ne bi bila odveč.

Kako bi opisali sebe kot vodjo?

Matjaž Sternad: Opisovanje sebe kot vodje je zelo težko. Kakšen vodja sem, bi verjetno lahko več povedali sodelavci. Trudim se biti neomajen in vztrajen. S svojimi

S katerimi izzivi se spopadajo naši vodje?

- Upoštevanje in spoštovanje varnostnih navodil pri delu
- Enakomerna porazdelitev dela med sodelavci
- Pomen dobrih odnosov
- Razporeditev pravih ljudi na pravo mesto
- Vzpostavljanje avtoritete med svojimi sodelavci
- Motiviranje svojih zaposlenih
- Vzbuditi čut za odgovornost med zaposlenimi – da bi s stroji ravnali tako, kot da bi bili »doma«

podrejenimi dobro sodelujemo, nikoli mi ni težko pohvaliti tistih, ki si to zaslužijo. Trudim se tudi, da prisluhnem težavam svojih sodelavcev, nato pa jih poskušamo skupaj rešiti. Kot vodja najbolj poudarjam doseganje zastavljenih ciljev. To pa seveda ne gre brez dobrega sodelovanja vodje s podrejenimi.

Matej Gracej: Glede na to, da sem to vlogo šele dobro nastopil, težko opišem svoje vodenje. Zagotovo pa bom z vodenjem poskušal izboljšati odnose na delovnem mestu in angažiranost zaposlenih.



Odnos med vodjo in sodelavci

skupen interes → medsebojna pričakovanja → prevzemanje odgovornosti → želeno vedenje → doseganje rezultatov → dobro počutje

Kakšen naj bo vodja v skupini Impol?

- postavi jasna pravila in se jih drži
- kar govori, tudi počne
- opazi
- pohvali
- ceni
- je dosleden
- prepozna in upošteva potrebe sodelavcev

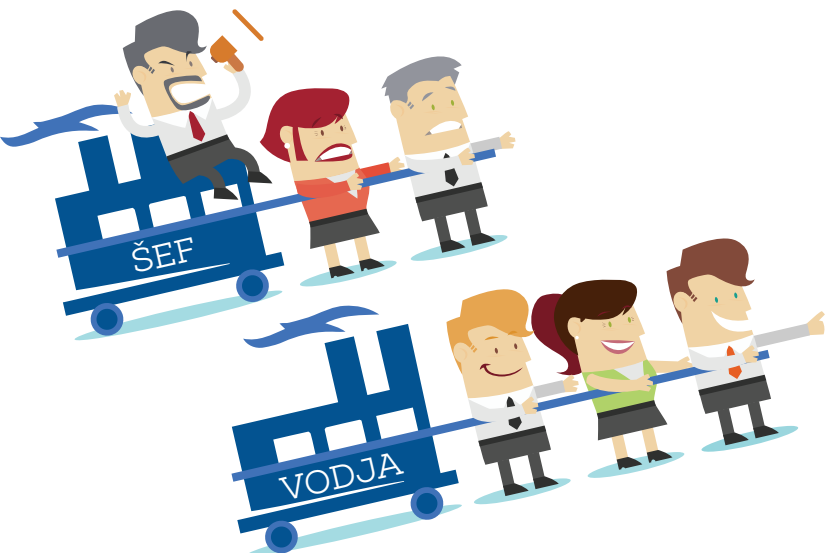


Udeleženci treninga za vodje so od predavatelja prejeli številne uporabne nasvete za svoje delo

Kaj je bilo za vas najbolj zanimivo ali koristno na današnjem izobraževanju?

Matjaž Sternad: Navdušen sem bil nad nastopom predavatelja, za vsa vprašanja je imel takoj odgovore, čeprav ni vedel, kaj ga bomo vprašali. Zelo nazorni so bili tudi praktični primeri. Čas delavnice je res prehitro minil.

Matej Gracej: Na delavnici je bilo zame najbolj zanimivo in koristno, da smo videli, kako naj bi vodja pravilno komuniciral s svojimi sodelavci, da bi izboljšali delovne odnose in medsebojno spoštovanje. Prav tako mi je bilo všeč, da je to izobraževanje potekalo v obliki delavnice in ne kot klasično predavanje s »stotimi« diapozitivi.



Kaj našim vodjem svetuje dr. Aleksander Zadel?

Kakšen je za vas dober vodja?

Dober vodja zna učinkovito povezati navodila nadrejenih in pričakovanja tistih, ki jih vodi. Pomembno je, da se zaveda odgovornosti, ki jo ima do ljudi in do ciljev, za katere je odgovoren. Dober vodja zna usklajevati potrebe zaposlenih in podjetja. Sodelavcem se zna približati tako, da ne izgubi avtoritete. Pomembno je, da sodelavci razumejo, da vodja ni v vlogi nekoga, ki jih "zafrkava" s svojimi zahtevami, temveč dela in vodi s ciljem doseganja rezultata in dobrega medsebojnega razumevanja. Biti s sodelavci v dobrih odnosih je velik izziv učinkovitega vodenja.

Kaj bi izpostavili kot ključno pri vodenju posameznika ali skupine?

Vodja nudi posamezniku ali skupini to, kar posameznik ali skupina v tistem trenutku potrebujeta. To pomeni, da vodja zagotavlja vire s ciljem, da se delo opravi in da imajo ljudje pri tem dober občutek. Če so ljudje neorganizirani, potem je njegova naloga, da jih dobro organizira. Če so dobro organizirani, se v organizacijo ne vmešava. Pomembno je, da ima vodja dober pregled nad potrebami posameznika in skupine ter zahtevami delodajalca, da lahko potem uspešno usklajuje odnose med obema.

Kaj bi svetovali našim vodjem, da še dodatno izboljšajo svoje vodstvene veščine? Kaj lahko stori vsak pri sebi ali v svojem timu?

Na delavnici se je pokazalo, da se vodje zavedajo številnih izzivov, ki nastanejo pri vsakodnevnem delu s ljudmi. Želim jim, da bi resno vzeli svoje delo vodje, da bi se postavili v vlogo ljudi, ki jih vodijo in razumeli njihove potrebe. To je izhodišče. Največ moči pa jim privoščim za reševanje tistih najtežjih izzivov pri delu s ljudmi, ki izvirajo iz ljudi, ki se ne zavedajo svoje odgovornosti za dobro opravljeno delo, ki so sperti med seboj, ki ne želijo delati dobro in večino časa porabijo za to, da razmišljajo, kako nečesa ne bi naredili namesto kako bi se čim prej in čim učinkoviteje lotili dela.

Dr. Aleksander Zadel svetuje: brezpogojna doslednost vodje, tudi pri »malenkostih«, je ključ za uspeh pri vzbujanju odgovornosti zaposlenih





Aktualno

Kaj dogaja?

Družbe poročajo

Zbrala: Urša Zidanšek

Impol PCP

- V procesu vzdrževanja Impola PCP so maja uspešno izvedli remonte.
- V proizvodnem procesu cevarna so se pričela določena pripravljala dela v stružnem centru za postavitev nove stružne linije z manipulatorjem. Zamenjali so počeno glava vlečnega stroja Truninger (400 ton). Prav tako v cevarni usklajujejo ponudbe za postavitev šilnega stroja pred tegalno linijo Schumag 4 in posodobitev avtomatike, ki je pogoj za delovanje novega šilnega stroja.
- V proizvodnem procesu profili poleg ostalih del hkrati postopoma izvajajo aktivnosti v okviru programa TPM (vizualizacija, navodila ...) na stiskalnih linijah 20 MN in 28 MN.
- V procesu Aluminobil so zaradi pojavljanja kondenza v cevovodih s komprimiranim zrakom v sistem priklopili sušilnik komprimiranega zraka. Prav tako izvajajo aktivnosti za uvedbo metode 5S.

Impol LLT

- V juniju bodo na drugem livnem stroju v proizvodnjo vključili testno filtrirno napravo za talino (dobavitelja MQP), s katero želijo zmanjšati količino vključkov v talini. Pripravljajo tudi vse potrebno za prihajajoče investicije: tretja faza izdelave regalnega skladišča drogov, posodobitev plinske linije 3, priprava za litje palic.

V družbi Impol LLT se pripravljajo za nove investicije



Izgradnja obvoznice poteka po planu

Impol Infrastruktura

V Impol Infrastrukturi izvajajo različne aktivnosti:

- Pričeli so z gradbenimi deli za rekonstrukcijo valjarne Blaw Knox v Impolu FT. Impol Infrastruktura vodi in nadzira potek del.
- Vložili so projektno dokumentacijo za pridobitev gradbenega dovoljenja za žarilni center Rondal in za regalno skladišče v Impolu LLT. Čakajo tudi na spremembo gradbenega dovoljenja za zunanji cevovod tehnološke vode.
- V pripravi je projektna dokumentacija PGD za objekt procesa Impol-FinAl.
- V sistemu ENIS je že vidnih nekaj podatkov iz 2. faze projekta.

Impol FT

- Kljub pomanjkanju ustrezne surovine (bram) v sistemu za program proizvodnega procesa RRT, so z angažiranjem zaposlenih čez vikende in s prerazporeditvami delovnega časa zelo zavzeto pristopili k projektu prenove procesa RRT.
- Vodja proizvodnega procesa RRT Peter Vuk je pohvalil vse zaposlene. V času prenove procesa namreč izkazujejo veliko mero prilagodljivosti in razumevanja ter tako izpolnjujejo vse roke dobav za kupce in imajo minimalne zaostanke.

V družbi Impol FT poteka prenova procesa RRT



Unidel

- V družbi Unidel so v preteklih mesecih prenovili spletno stran in tako svojim strankam ponudili še boljše preglednost izdelkov, ki jih ponujajo.
- V šivalnici so izboljšali delovne pogoje: vse šivalne stroje so opremili z lučko.
- Ves čas so aktivni in pridobivajo nove stranke.
- Direktorica je pohvalila vse zaposlene, še posebej je izpostavila občutni napredek na področju okolja.

Čisti dobiček po obdavčitvi
 2016: 30,4 milijona EUR
 2015: 22,5 milijona EUR

EBITDA je v letu
 2016 znašala
56,8 milijona EUR,
 kar je 8 milijonov več v
 primerjavi z letom 2015.

Čisti poslovni izid
 2016: 30.432.632 EUR
 2015: 22.533.632 EUR

Število zaposlenih

Slovenija
 2016: 1.179
 2015: 1.161

Skupina Impol
 2016: 2.202
 2015: 1.850

2,61
 razmerje med neto
 zadolženostjo in
 doseženim EBITDA

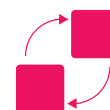
LETO 2016

NAJPOMEMBNEJŠI KAZALNIKI

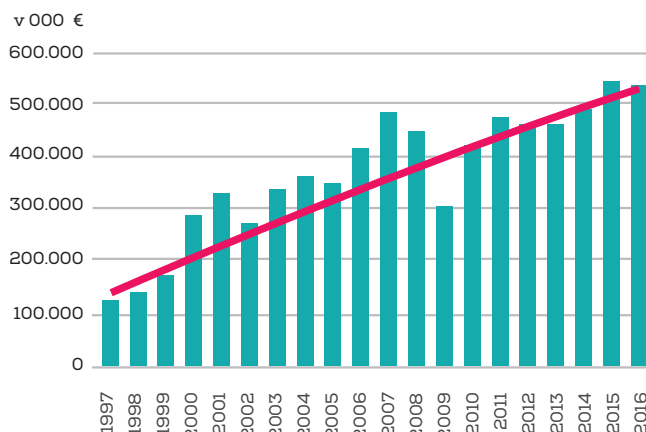
Tekst: Tina Posavec

Obseg prodaje
 543 milijonov EUR

Dodana vrednost
 po zaposlenem:
49.337 EUR



Velikost prodaje in trend



Na podlagi 31. člena Statuta družbe pooblaščenke Impol 2000 d.d. in na podlagi svojega sklepa z dne 6. 6. 2017 upravni odbor družbe Impol 2000 d.d. sklicuje

**skupščino delničarjev družbe Impol 2000 d.d.,
ki bo v petek, 14. julija 2017, ob 1300 uri v sejni sobi družbe na sedežu družbe
na Partizanski cesti 38, Slovenska Bistrica, ob prisotnosti notarke gospe Jo-
žice Škrk.**

Skupščina se sklicuje z naslednjim dnevnim redom:

1. Otvoritev skupščine in izvolitev organov skupščine

Predsednik upravnega odbora družbe bo v imenu sklicatelja skupščine začel sejo skupščine, podal ugotovitve o udeležbi delničarjev ter delničarje seznanil, da bo v skladu s 36. členom Statuta vodil skupščino. Skupščini bo prisostvovala notarka ga. Jožica Škrk.

Predlog sklepa št. 1

1.1. Skupščina izvoli dva preštevalca glasov.

2. Seznanitev s sprejemom Letnega poročila družbe in konsolidiranim Letnim poročilom skupine Impol za leto 2016

Skupščina se seznanila z Letnim poročilom družbe Impol 2000 d.d. in konsolidiranim Letnim poročilom skupine Impol skupaj s poročilom neodvisnega revizorja ter s poročilom upravnega odbora o sprejemu Letnega poročila družbe Impol 2000 d.d. in konsolidiranega Letnega poročila skupine Impol za leto 2016. Skupščina se seznanila s poročilom o prejemkih organov vodenja in nadzora, vključenim v Letno poročilo Skupine Impol in Impola 2000 d.d.

3. Odločanje o uporabi bilančnega dobička družbe in podelitvi razrešnice upravnemu odboru ter izvršnim direktorjema družbe

Skupščina se seznanila, da znaša bilančni dobiček poslovnega leta 2016 34.476.527,79 € in da se je na dan 31. december 2016 oblikoval iz naslednjih postavk v EUR zneskih:

a. doseženi čisti dobiček poslovnega leta 2016	3.508.009,18 €
b. del čistega dobička, doseženega v poslovnem letu 2016, razporejenega v statutarne rezerve	526.201,38 €
c. del čistega dobička, doseženega v poslovnem letu 2016, razporejenega v bilančni dobiček (a-b)	2.981.807,80 €
d. del prenesenega dobička iz predhodnih obdobj	31.494.719,99 €
Skupaj oblikovani bilančni dobiček (c+d)	34.476.527,79 €

Predlog sklepa št. 2

3.1 Na predlog upravnega odbora se oblikovani bilančni dobiček družbe Impol 2000, d. d. v višini 34.476.527,79 € uporabi:

- **3.1.1 Dividende se delničarjem izplačajo v višini 1,87 evra bruto na delnico, kar znaša 1.994.854,29 evra.**
- **3.1.2 Ostali del bilančnega dobička v višini 32.481.673,50 € ostane nerazporejen.**

3.2 Dividende se izplačajo do konca septembra 2017 vsem delničarjem, ki bodo v delniško knjigo vpisani en delovni dan pred dnevom izplačil. Zastaralni rok za izplačilo dividend, ki je 5 let, prične teči s 1. oktobrom 2017.

Predlog sklepa št. 3

3.3 Upravnemu odboru družbe Impol 2000 d.d. se podeli raz-

rešnica za poslovno leto 2016.

Predlog sklepa št. 4

3.4 Izvršnim direktorjema družbe Impol 2000 d.d. se podeli razrešnica za poslovno leto 2016.

4. Imenovanje pooblaščenega revizorja za leto 2017.

Predlog sklepa št. 5

Na predlog upravnega odbora se za pooblaščenega revizorja za leto 2017 imenuje družba Auditor, revizijska družba, d.o.o. Ptuj.

5. Spremembe dejavnosti družbe in sprememba Statuta družbe pooblaščenke Impol 2000, družbe za upravljanje d.d.

Predlog sklepa št. 6

Dejavnost družbe določena v 3. členu Statuta se razširi še za naslednje dejavnosti:

24.420 Proizvodnja aluminija
24.530 Litje lahkih kovin
25.110 Proizvodnja kovinskih konstrukcij in njihovih delov
25.120 Proizvodnja kovinskega stavbnega pohištva
25.210 Proizvodnja radiatorjev in kotlov za centralno ogrevanje
25.290 Proizvodnja drugih kovinskih rezervoarjev in cistern
25.300 Proizvodnja parnih kotlov, razen kotlov za centralno ogrevanje
25.500 Kovanje, stiskanje, vtiskovanje in valjanje kovin; prašna metalurgija
25.611 Prekrivanje kovin s kovino
25.619 Druga površinska in toplotna obdelava kovin
25.620 Mehanska obdelava kovin
25.930 Proizvodnja izdelkov iz žice, verig in vzmeti
25.990 Proizvodnja drugje nerazvrščenih kovinskih izdelkov
28.220 Proizvodnja dvigalnih in transportnih naprav
28.910 Proizvodnja metalurških strojev
35.120 Prenos električne energije
35.130 Distribucija električne energije
35.140 Trgovanje z električno energijo
35.220 Distribucija plinastih goriv po plinovodni mreži
35.230 Trgovanje s plinastimi gorivi po plinovodni mreži
35.300 Oskriba s paro in vročo vodo
38.320 Pridobivanje sekundarnih surovin iz ostankov in odpadkov
41.200 Gradnja stanovanjskih in nestanovanjskih stavb
43.210 Inštaliranje električnih napeljav in naprav
43.220 Inštaliranje vodovodnih, plinskih in ogrevalnih napeljav in naprav
43.290 Drugo inštaliranje pri gradnjah
43.320 Vgrajevanje stavbnega pohištva
43.390 Druga zaključna gradbena dela
46.160 Posredništvo pri prodaji tekstila, oblačil, krzna, obutve, usnjenih izdelkov
46.620 Trgovina na debelo z obdelovalnimi stroji
46.660 Trgovina na debelo s pisarniški stroji in opremo
46.690 Trgovina na debelo z drugimi napravami in opremo
46.710 Trgovina na debelo s trdimi, tekočimi in plinastimi gorivi
46.730 Trgovina na debelo z lesom, gradbenim materialom in sanitarni opremo

46.750 Trgovina na debelo s kemičnimi izdelki
 46.760 Trgovina na debelo z drugimi polizdelki
 47.190 Druga trgovina na drobno v nespecializiranih prodajalnah
 47.540 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z električnimi gospodinjstvi napravami
 47.640 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z športno opremo
 47.710 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z oblačili
 47.720 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z obutvijo in usnjenimi izdelki
 47.750 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s kozmetičnimi in toaletnimi izdelki
 47.762 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z vrtnarsko opremo in hišnimi živalmi
 47.789 Druga trgovina na drobno v drugih specializiranih prodajalnah
 47.790 Trgovina na drobno v prodajalnah z rabljenim blagom
 47.810 Trgovina na drobno na stojnicah in tržnicah z živili, pijačami in tobačnimi izdelki
 47.820 Trgovina na drobno na stojnicah in tržnicah s tekstilijami in obutvijo
 47.890 Trgovina na drobno na stojnicah in tržnicah z drugim blagom
 47.990 Druga trgovina na drobno zunaj prodajaln, stojnic in tržnic
 49.310 Mestni in primestni kopenski potniški promet
 49.391 Medkrajevni in drug cestni potniški promet
 49.410 Cestni tovorni promet
 49.500 Cevovodni transport
 52.100 Skladiščenje
 52.210 Spremljajoče storitvene dejavnosti v kopenskem prometu
 52.240 Pretovarjanje
 52.290 Špedicija in druge spremljajoče prometne dejavnosti
 55.100 Dejavnost hotelov in podobnih nastanitvenih obratov
 55.201 Počitniški domovi in letovišča
 55.203 Oddajanje zasebnih sob gostom
 55.209 Druge nastanitve za krajši čas
 56.104 Začasni gostinski obrati
 62.030 Upravljanje računalniških naprav in sistemov
 62.090 Druge z informacijsko tehnologijo in računalniškimi storitvami povezane dejavnosti
 63.110 Obdelava podatkov in s tem povezane dejavnosti
 64.190 Drugo denarno posredništvo
 64.910 Dejavnost finančnega zakupa
 69.103 Druge pravne dejavnosti
 69.200 Računovodske, knjigovodske in revizijske dejavnosti; davčno svetovanje – razen revizijske dejavnosti
 71.111 Arhitekturno projektiranje
 71.112 Krajinsko arhitekturno, urbanistično in drugo projektiranje
 71.121 Geofizikalne meritve, kartiranje
 71.200 Tehnično preizkušanje in analiziranje
 72.190 Raziskovalna in razvojna dejavnost na drugih področjih naravoslovja in tehnologije
 77.110 Dajanje lahkih motornih vozil v najem in zakup
 77.330 Dajanje pisarniške opreme in računalniških naprav v najem in zakup

77.390 Dajanje strojev, naprav in opredmetenih sredstev v najem in zakup
 78.100 Dejavnost pri iskanju zaposlitve
 78.200 Posredovanje začasne delovne sile
 78.300 Druga oskrba s človeškimi viri
 84.250 Zaščita in reševanje pri požarih in nesrečah.

Glede na navedeno razširitev dejavnosti se spremeni 3. člen Statuta družbe pooblaščenke Impol 2000, družbe za upravljanje d.d. tako, da odslej glasi:

»3.(tretji) člen

Dejavnosti družbe so:

18.120 Drugo tiskanje
 18.130 Priprava za tisk in objavo
 18.140 Knjigoveštvo in sorodne dejavnosti
 24.420 Proizvodnja aluminija
 24.530 Litje lahkih kovin
 25.110 Proizvodnja kovinskih konstrukcij in njihovih delov
 25.120 Proizvodnja kovinskega stavbnega pohištva
 25.210 Proizvodnja radiatorjev in kotlov za centralno ogrevanje
 25.290 Proizvodnja drugih kovinskih rezervoarjev in cistern
 25.300 Proizvodnja parnih kotlov, razen kotlov za centralno ogrevanje
 25.500 Kovanje, stiskanje, vtiskovanje in valjanje kovin; prašna metalurgija
 25.611 Prekrivanje kovin s kovino
 25.619 Druga površinska in toplotna obdelava kovin
 25.620 Mehanska obdelava kovin
 25.930 Proizvodnja izdelkov iz žice, verig in vzmeti
 25.990 Proizvodnja drugje nerazvrščenih kovinskih izdelkov
 28.220 Proizvodnja dvigalnih in transportnih naprav
 28.910 Proizvodnja metalurških strojev
 35.120 Prenos električne energije
 35.130 Distribucija električne energije
 35.140 Trgovanje z električno energijo
 35.220 Distribucija plinastih goriv po plinovodni mreži
 35.230 Trgovanje s plinastimi gorivi po plinovodni mreži
 35.300 Oskrba s paro in vročo vodo
 38.120 Zbiranje in odvoz nevarnih odpadkov
 38.110 Zbiranje in odvoz nenevarnih odpadkov
 38.210 Ravnanje z nenevarnimi odpadki
 38.220 Ravnanje z nevarnimi odpadki
 38.320 Pridobivanje sekundarnih surovin iz ostankov in odpadkov
 41.200 Gradnja stanovanjskih in nestanovanjskih stavb
 43.210 Inštaliranje električnih napeljav in naprav
 43.220 Inštaliranje vodovodnih, plinskih in ogrevalnih napeljav in naprav
 43.290 Drugo inštaliranje pri gradnjah
 43.320 Vgrajevanje stavbnega pohištva
 43.390 Druga zaključna gradbena dela
 46.120 Posredništvo pri prodaji goriv, rud, kovin, tehničnih kemikalij
 46.130 Posredništvo pri prodaji lesa in gradbenega materiala
 46.150 Posredništvo pri prodaji pohištva, predmetov in naprav za gospodinjstvo in železnine
 46.160 Posredništvo pri prodaji tekstila, oblačil, krzna, obutve,

usnjenih izdelkov
 46.180 Specializirano posredništvo pri prodaji drugih določenih izdelkov
 46.190 Nespecializirano posredništvo pri prodaji raznovrstnih izdelkov
 46.620 Trgovina na debelo z obdelovalnimi stroji
 46.660 Trgovina na debelo s pisarniški stroji in opremo
 46.690 Trgovina na debelo z drugimi napravami in opremo
 46.710 Trgovina na debelo s trdimi, tekočimi in plinastimi gorivi
 46.720 Trgovina na debelo s kovinami in rudami
 46.730 Trgovina na debelo z lesom, gradbenim materialom in sanitarni opremo
 46.740 Trgovina na debelo s kovinskimi proizvodi, inštalacijskim materialom, napravami za ogrevanje
 46.750 Trgovina na debelo s kemijskimi izdelki
 46.760 Trgovina na debelo z drugimi polizdelki
 46.770 Trgovina na debelo z ostanki in odpadki
 46.900 Nespecializirana trgovina na debelo
 47.190 Druga trgovina na drobno v nespecializiranih prodajalnah
 47.520 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z gradbenim materialom, kovinskimi izdelki, barvami in steklom
 47.540 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z električnimi gospodinjstvi napravami
 47.621 Trgovina na drobno s časopisi in revijami
 47.622 Trgovina na drobno s papirjem in pisalnimi potrebščinami
 47.640 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s športno opremo
 47.710 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z oblačili
 47.720 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z obutvijo in usnjenimi izdelki
 47.750 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah s kozmetičnimi in toaletnimi izdelki
 47.762 Trgovina na drobno v specializiranih prodajalnah z vrtnarsko opremo in hišnimi živalmi
 47.789 Druga trgovina na drobno v drugih specializiranih prodajalnah
 47.790 Trgovina na drobno v prodajalnah z rabljenim blagom
 47.810 Trgovina na drobno na stojnicah in tržnicah z živilji, pijačami in tobačnimi izdelki
 47.820 Trgovina na drobno na stojnicah in tržnicah s tekstilijami in obutvijo
 47.890 Trgovina na drobno na stojnicah in tržnicah z drugim blagom
 47.990 Druga trgovina na drobno zunaj prodajaln, stojnic in tržnic
 49.310 Mestni in primestni kopenski potniški promet
 49.391 Medkrajevni in drug cestni potniški promet
 49.410 Cestni tovorni promet
 49.500 Cevovodni transport
 52.100 Skladiščenje
 52.210 Spremljajoče storitvene dejavnosti v kopenskem prometu
 52.240 Pretovarjanje
 52.290 Špedicija in druge spremljajoče prometne dejavnosti
 55.100 Dejavnost hotelov in podobnih nastanitvenih obratov
 55.201 Počitniški domovi in letovišča
 55.203 Oddajanje zasebnih sob gostom
 55.209 Druge nastanitve za krajši čas
 56.104 Začasni gostinski obrati
 62.020 Svetovanje o računalniških napravah in programih
 62.030 Upravljanje računalniških naprav in sistemov
 62.090 Druge z informacijsko tehnologijo in računalniškimi storitvami povezane dejavnosti
 63.110 Obdelava podatkov in s tem povezane dejavnosti
 64.190 Drugo denarno posredništvo
 64.200 Dejavnost holdingov
 64.910 Dejavnost finančnega zakupa
 64.920 Drugo kreditiranje
 64.990 Druge nerazvrščene dejavnosti finančnih storitev,

razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov
 68.100 Trgovanje z lastnimi nepremičninami
 68.200 Oddajanje in obratovanje lastnih ali najetih nepremičnin
 68.310 Posredništvo v prometu z nepremičninami
 68.320 Upravljanje nepremičnin za plačilo ali po pogodbi
 69.103 Druge pravne dejavnosti
 69.200 Računovodske, knjigovodske in revizijske dejavnosti; davčno svetovanje – razen revizijske dejavnosti
 70.100 Dejavnost uprav podjetij
 70.210 Dejavnost stikov z javnostjo
 70.220 Drugo podjetniško in poslovno svetovanje
 71.111 Arhitekturno projektiranje
 71.112 Krajinško arhitekturno, urbanistično in drugo projektiranje
 71.121 Geofizikalne meritve, kartiranje
 71.129 Druge inženirske dejavnosti in tehnično svetovanje
 71.200 Tehnično preizkušanje in analiziranje
 72.190 Raziskovalna in razvojna dejavnost na drugih področjih naravoslovja in tehnologije
 73.110 Dejavnost oglaševalskih agencij
 73.200 Raziskovanje trga in javnega mnenja
 74.300 Prevajanje in tolmačenje
 74.900 Druge nerazvrščene strokovne in tehnične dejavnosti
 77.110 Dajanje lahkih motornih vozil v najem in zakup
 77.330 Dajanje pisarniške opreme in računalniških naprav v najem in zakup
 77.390 Dajanje strojev, naprav in opredmetenih sredstev v najem in zakup
 77.400 Dajanje pravic uporabe intelektualne lastnine v zakup, razen avtorsko zaščitene del
 78.100 Dejavnost pri iskanju zaposlitve
 78.200 Posredovanječasne delovne sile
 78.300 Druga oskrba s človeškimi viri
 82.110 Nudjenje celovitih pisarniških storitev
 82.190 Fotokopiranje, priprava dokumentov in druge pisarniške dejavnosti
 82.300 Organiziranje razstav, sejmov, srečanj
 82.990 Druge nerazvrščene spremljajoče dejavnosti za poslovanje
 84.250 Zaščita in reševanje pri požarih in nesrečah
 85.600 Pomožne dejavnosti za izobraževanje

Družba opravlja dejavnosti doma in v tujini.«

Glede na navedeno spremembo 3. člena Statuta se izdela čistopis statuta.

Informacije za delničarje

Pogoji za udeležbo na skupščini in uresničevanje glasovalne pravice

Pravico do udeležbe in glasovanja na skupščini imajo delničarji oziroma njihovi zastopniki, ki najkasneje štiri dni pred dnevom skupščine, to je do vključno 10. julija 2017, prijavijo svojo udeležbo na sedežu uprave družbe in so konec četrtega dne pred dnevom skupščine, to je 10. julija 2017, tudi vpisani v delniško knjigo. Prijave na skupščino ni mogoče podati z uporabo elektronskih sredstev.

Dopolnitev dnevnega reda in predlogi delničarjev

Delničarji, katerih skupni deleži dosegajo eno dvajsetino osnovnega kapitala (53.339 delnic), lahko najpozneje sedem dni po objavi sklica te skupščine pisno zahtevajo dodatno točko dnevnega reda. Zahtevi morajo v pisni obliki priložiti predlog sklepa, o katerem naj skupščina odloča, ali če skupščina pri posamezni točki dnevnega reda ne sprejeme sklepa, obrazložitev točke dnevnega reda. Upravni odbor bo v skladu s 3. odst. 298. člena ZGD-1 objavil tiste dodatne točke dnevnega reda, glede katerih bodo delničarji zahteve poslali družbi najpozneje

je sedem dni po objavi tega sklica skupščine. Dodatne točke dnevnega reda lahko delničarji posredujejo tudi po elektronski pošti na elektronska naslova vlado.leskovar@impol.si ali na irena.sela@impol.si.

Delničarji lahko k vsaki točki dnevnega reda v pisni obliki dajejo predloge sklepov skladno s 300. členom ZGD-1 (v nadaljevanju nasprotno predloge) in 301. členom ZGD-1 (v nadaljevanju volilne predloge). Nasprotni oziroma volilni predlog se objavi in sporoči na način iz 296. člena ZGD-1 le, če bo delničar v sedmih dneh po objavi sklica te skupščine družbi poslal razumno utemeljen predlog in pri tem sporočil, da bo na skupščini ugovarjal predlogu organa vodenja ali nadzora in da bo druge delničarje pripravil do tega, da bodo glasovali za njegov predlog. Ne glede na navedeno volilnega predloga delničarju na podlagi 301. člena ZGD-1 ni potrebno utemeljiti. Predloge sklepov iz 300. člena ZGD-1 lahko delničarji posredujejo tudi na elektronska naslova vlado.leskovar@impol.si ali na irena.sela@impol.si. Zahteve za dodatno točko dnevnega reda in predlogi sklepov ter volilni predlogi, ki se družbi sporočijo po elektronski pošti, morajo biti posredovani v skenirani obliki kot priponka, vsebovati pa morajo lastnoročni podpis fizične osebe, pri pravnih osebah pa lastnoročni podpis zastopnika in žig oziroma pečat pravne osebe, če ga uporablja. Družba ima pravico do preveritve identitete delničarja oziroma pooblastitelja, ki posreduje zahtevo ali predlog po elektronski pošti, ter avtentičnost njegovega podpisa.

Dostop do gradiva za skupščino, predlogov sklepov z obrazložitvijo in informacij v zvezi s skupščino

Predlogi sklepov z navedbo predlagateljev, obrazložitve točk dnevnega reda, Letno poročilo Impol 2000 d.d. za leto 2016, konsolidirano letno poročilo Skupine Impol za leto 2016 s poročilom neodvisnega revizorja in poročilom upravnega odbora o sprejetju letnega poročila in besedilo predlaganih sprememb statuta so od objave tega sklica brezplačno na vpogled v družbi Simfin, d. o. o., Partizanska ulica 38, Slovenska Bistrica, ki vodi računovodstvo družbe Impol 2000, d. d., in sicer vsak delovni dan v njenem delovnem času. Sklic skupščine in del gradiv je objavljenih tudi na spletni strani družbe www.impol.si. Sklic skupščine in obrazložitve predlogov sklepov so objavljene tudi na spletnih straneh Ljubljanske borze d.d. (<http://seonet.ljse.si>), kjer družba objavlja tudi vse nadzorovane informacije.

Delničarjeva pravica do obveščenosti

Na skupščini bodo prisotni tudi upravni odbor ter izvršna direktorja družbe, ki bodo delničarjem na skupščini zagotavljali izpolnjevanje njihove pravice do obveščenosti skladno s 305. členom ZGD-1.

Informacija o postopku uresničevanja pravice po pooblastencu

Vsak delničar, ki ima pravico do udeležbe na skupščini, lahko imenuje pooblaščenca, da se v njegovem imenu udeleži skupščine in uresničuje njegovo glasovalno pravico. Pooblastilo mora biti pisno in ga je potrebno ob prijavi udeležbe na skupščini predložiti družbi, kjer ostane shranjeno. Obrazec za uresničevanje glasovalne pravice po pooblastencu je dostopen na spletni strani družbe, vsak delničar pa ga lahko brezplačno pridobi tudi pri izvršnih direktorjih na sedežu družbe ali v tajništvu družbe Simfin d.o.o., Partizanska ulica 38, Slovenska Bistrica vsak delovni dan od dneva objave sklica do zasedanja skupščine med 800 in 1400 uro. Delničar lahko pooblastilo na enak način, kot ga je podelil, do dneva skupščine kadarkoli prekliche.

Način prijave na skupščino

Prijava za udeležbo na skupščini mora biti podana ali ustno izvršnim direktorjem družbe (v tajništvu družbe Simfin, d. o.

o., Partizanska ulica 38, Slovenska Bistrica) ali pa s priporočenim pismom, prejetim na sedežu družbe štiri delovne dneve pred sejo skupščine, to je do vključno 10. julija 2017.

Vstop v prostore skupščine

Za vstop v prostore, kjer bo seja skupščine, mora delničar ali pooblaščenec imeti vstopnico, ki jo ob osebni prijavi dobi pri izvršnih direktorjih (v tajništvu družbe Simfin d.o.o., Partizanska ulica 38, Slovenska Bistrica), vsak delovni dan od 800 do 1400. Pri prijavi s priporočenim pismom mu bo vstopnica poslana po pošti na naslov, s katerega je prijava prispela. Če da delničar za udeležbo na skupščini pooblastilo pooblaščenca, mora ta ob predložitvi pooblastila o zastopanju priložiti tudi vstopnico delničarja, ki ga zastopa.

Prijavljene udeležence pozivamo, da svoj prihod na sejo potrdijo pred začetkom seje skupščine, tako da se izkažejo s predložitvijo vstopnice ter s pooblastilom, če zastopajo drugega delničarja in v primeru osebnega nepoznavanja z osebnim dokumentom, pravne osebe pa v primeru osebnega nepoznavanja še z izpisom iz sodnega registra. Ob tej priložnosti bodo prevzeli tudi glasovnice za posamezne točke dnevnega reda.

Skupno število delnic in glasovalnih pravic

Na dan sklica skupščine ima družba 1.066.767 navadnih prosto prenosljivih imenskih kosovnih delnic. Skladno z zakonom daje vsaka navadna delnica njenemu imetniku en glas na skupščini. Delničar, ki ima več kot 106.200 delnic, ne more izvrševati glasovalne pravice za znesek, ki presega 10 % osnovnega kapitala. Na dan sklica skupščine ima 1.061.995 delnic glasovalno pravico.

Centralni register nematerializiranih vrednostnih papirjev se vodi na fiduciarnem računu pri odvetnici Jožici Kvas.

Slov. Bistrica, 6. 6. 2017

Impol 2000 d.d.:

Jernej Čokl, predsednik upravnega odbora



GRADIVO

Vso gradivo (sklic skupščine, gradivo za delničarje, prijava in pooblastilo) najdete na spletni strani Impola: <http://www.impol.si/o-podjetju/delnicarji/2775>.

Prenova valjarništv v Sloveniji

Tomaž Purg, vodja vzdrževanja v Impolu FT, podrobneje predstavlja izvajanje prenove procesa valjarništv v Slovenski Bistrici

Tekst: Urša Zidanšek

Z valjarništvom smo v Slovenski Bistrici pričeli že pred več kot petdesetimi leti in v tem času se je marsikaj spremenilo. Zadnja leta je bila prenova procesa RRT pogosta tema pogovorov o prihodnosti skupine Impol. Zaradi sprememb na trgu se je načrt večkrat spremenil, a danes je vizija jasna. Prenova se že izvaja in bo predvidoma zaključena do sredine leta 2018. Več o samem procesu prenove je povedal Tomaž Purg.

Prenova procesa RRT je obsežen projekt, o katerem govorimo že nekaj časa (vmes so bili načrti menda tudi

Tomaž Purg si želi, da bi se programi v Impolu FT uspešno razvijali še naprej

že drugačni). Kakšen je bil osnovni cilj pri pripravi prenove?

Projekt prenove proizvodnega procesa RRT je res obsežen, o njem smo že večkrat govorili. Osnovni cilj prenove je prehod programa RRT na veliki kolobar (dimenzije šest kilogramov na milimeter). V proizvodnem procesu RRT je bila velikost samih kolobarjev zaradi zastarelih strojev in naprav večinoma omejena na manjše in ožje enote, kar nam ni ustrezalo. Po izvedeni prenovi bomo sposobni izdelati veliki kolobar z maksimalno težo okrog deset ton in maksimalne širine 1.524 milimetrov. Novi in obnovljeni stroji bodo imeli višjo produktivnost, prav tako želimo še izboljšati kakovost, pogoje dela in zagotoviti varnost po najnovejših evropskih predpisih ter smernicah. Ocenjujem, da bo prišlo tudi do ugodnih sinergijskih učinkov med programi proizvodnih procesov RRT in FTT, saj bomo povečali univerzalnost posameznih strojev.

Na katere izdelke se bo po prenovi osredotočal proces RRT in zakaj ste se tako odločili?

Namen je, da bi bil proizvodni proces RRT primarno usmerjen na proizvodnjo rondel in rebrastih pločevin. Z uspešno izvedbo projekta bomo po novem kupcem lahko ponudili tri standardne formate rebrastih pločevin. Z maksimalno izhodno širino 1.524 milimetrov imamo tudi vstopnico za osvojitvev ameriškega trga. Poleg tega izvajamo še vse aktivnosti za zvišanje proizvodnje rondel. Sle-

dnje usmeritve smo si zapisali tudi v strategiji skupine Impol.

Katere aktivnosti se v okviru prenove izvajajo oz. se še bodo izvedle?

V sredini maja smo izvedli zaustavitve valjarne BK1, sledila je demontaža stare opreme iz valjarne in čiščenje. Na valjarni BK1 smo trenutno v fazi priprave in izvedbe gradbenih del, potrebnih za nadaljevanje projekta. Sočasno izvajamo aktivnosti na ostalih segmentih projekta. Pripravljamo se prenova 400- in 500-tonske iztiskalnice, pričeli smo s pospešenimi aktivnostmi s proizvajalcem Novastilmec, ki je bil izbran za izvajalca projekta škarij za formatni razrez pločevin. Ukvarjamo se tudi z logistiko, razporejanjem mostnih dvigal, peči in ostalim. Kot vidite, imamo v tem obdobju vzdrževalci in tudi ostali zaposleni polne roke dela. Pohvaliti moram vse udeležence na projektu za do sedaj opravljeno delo, prav tako tudi vse ostale za nesebično in kolegialno prevzemanje dodatnega bremena, ki nastaja zaradi izvajanja projekta.

Terminski plan del?

Od nastanka študije izvedljivosti in do sedaj je bilo zaradi raznih dogodkov kar nekaj sprememb, kar je posledično vplivalo na terminske plane za posamezne sklope. Trenutno stanje kaže, da bi po načrtu morala valjarna BK1 pričeti z obratovanjem do konca oktobra, v polni funkcionalnosti pa bi morala biti do konca leta 2017. Po načrtih za novo linijo za

formatni razrez pločevin bi morali pričeti z gradbenimi deli nekje na prehodu leta, pričetek proizvodnje pa je načrtovan za junij 2018. Ostale termine v tem trenutku težko komentiram, saj gre za niz vezanih dogodkov, v vsakem primeru pa je rok za dokončanje vseh delov projekta sredi leta 2018.

Kaj bo s prenovo pridobila skupina Impol?

Prenova valjarne BK1 bo omogočila povečanje dodatnih valjarniških kapacitet za valjanje gladkih in rebrastih pločevin. S svojo kapaciteto bo tako zmogljiva, da bomo lahko staro valjarno B1 zaradi tega zaustavili, kar bi posledično moralo vplivati na boljše rezultate. Z novo linijo za razrez rebrastih pločevin bomo končno na lokaciji Slovenska Bistrica sposobni razrezati širine, ki jih zahteva tržišče, prav tako pa bomo s tem odpravili tveganje, ki ga na rebrastih pločevinah sedaj predstavlja stara linija RL5. Vse ostale stroje bomo v največji možni meri pripravili na prehod na veliki kolobar. Z aktivnostmi, ki jih izvajamo, bomo dosegli pozitivne učinke in tudi boljšo konkurenčnost.

Kakšna je vrednost naložbe prenove?

Predvidena skupna vrednost naložbe

v valjarniškem delu znaša skoraj 11 milijonov evrov. Od tega je dobrih sedem milijonov rezerviranih za valjarno BK1, 2,7 milijona predstavlja naložba v nove škarje za razrez formatnih pločevin, preostanek pa za posodobitev iztiskalnic, logistike hal in peči. Zraven tega je potrebna še naložba v livarniški del, kar skupno pomeni skoraj 13 milijonov evrov naložb.

V kateri smeri se bo valjarništvo in predvsem proces RRT razvijal v prihodnje?

Valjarništvo tako na lokaciji Slovenska Bistrica kot tudi na preostalih lokacijah čaka še mnogo izzivov in priložnosti. Pomembno je, da sledimo najnovejšim trendom in da poskušamo biti najboljši. Kaže, da bomo za osvojene programe morali še dodatno povečati produktivnost in obenem zagotavljati ustrezno kakovost. Evropski in tudi svetovni trendi kažejo na porast povpraševanja po aluminijških izdelkih, še posebej se to kaže v avtomobilski industriji. Na tem področju valjarništvo še ni prisotno s takšnim deležem, kot bi si želeli. Zaradi pozitivnih napovedi uporabe aluminija v avtomobilski industriji pa se nam obeta, da bomo lahko dosegali predvideno rast in s tem izpolnili naše strateške cilje.

Kaj želite na programu (v procesu) RRT doseči v naslednjih letih do leta 2025?

Mogoče bi na to vprašanje lahko kdo drug bolje odgovoril, pa vendar: najprej želimo uspešno izvesti zastavljene cilje, kar je predpogoj za nadaljevanje poti. Eden od ciljev je, da bi v proizvodnem procesu RRT že pred letom 2025 poskušali doseči zastavljeno proizvodnjo 26.000 izdelkov letno, od tega predvsem rebraste pločevine in rondel. Nadaljnja pot tega programa pa je potem odvisna od odločitev, ki bodo sprejete v prihodnosti. Moja želja je, da bi se program proizvodnega procesa RRT uspešno razvijal v zastavljeni smeri ter da bi bil zmožen dopolnjevati tudi druge proizvodne programe podjetja Impol FT v primeru povečanih potreb na trgu.

Zaradi prenove bo proizvodni proces RRT lahko izdeloval velike kolobarje s težo okrog 10 ton



Velika prilagodljivost zaposlenih je zagotovo zelo pomembna, da kljub prenovi izpolnjujemo roke dobav

Prenova valjarništvaja predstavlja pomemben korak k uresničitvi strategije skupine Impol



Mag. Bojan Kropf, tehnični direktor v diviziji valjarništvo

Valjarništvo doživlja »renesančno« preobrazbo

Tekst: Urša Zidanšek

V osemnajstih letih, toliko časa je namreč Bojan zaposlen v Impolu, se je Impol razvijal in z njim tudi on. Opravljal je delo na različnih delovnih mestih in na različnih projektih, a ves čas se giblje v valjarništvu, kjer poskuša sistem in opremo neprestano razvijati in izboljševati. Sodelavci ga poznajo kot zelo razgledano osebo, ki ves čas sledi tehničnim trendom v Impolovi panogi. Prav tako zna Bojan odlično »raztegniti meh« na svoji harmoniki in poskrbeti za dobro vzdušje v družbi. Z njim smo se pogovarjali o aktivnostih in viziji na področju razvoja valjarništva v skupini Impol.

Skupini Impol ste se pridružili leta 1999 kot pripravnik v PE Valjarna. Kakšne spomine imate na tisti čas?

Povedati moram, da je teh 18 let, odkar sem zaposlen v Impolu, minilo zelo hitro. Kot pripravnik sem svoje delo začel opravljati v vzdrževanju in moram se zahvaliti ekipi,

ki je bila takrat in je še danes del valjarne, da so me vzeli za svojega in me marsikaj naučili.

Nadaljevali ste na delovnem mestu tehnologa vzdrževanja in se nato srečali še z delovnim mestom vodje vzdrževanja v Impolu FT. Kaj vam je bilo pri tem delu najbolj všeč?

Že prvo leto sem moral poleg rednega dela kot tehnolog v vzdrževanju pričeti delati tudi na projektih. To je bila največja preizkušnja moje poslovne poti, na projektih so stvari dinamične in zelo hitro spoznavаш nove tehnike in tehnologije, izzivi so veliki in tako se po korakih, a hitro kališ. V tem obdobju so potekali projekti prestrukturiranja valjarništva in prehoda na veliki kolobar, kjer sem intenzivno sodeloval in nekatere projekte vodil tudi sam. Med tem časom sem v obdobju treh let nadomeščal vodjo vzdrževanja in nato tudi postal vodja vzdrževanja. Izzivi niso bili majhni, oprema je namreč morala biti tehnično sposobna zagotavljati meseč-



ne plane ob zelo dinamičnih razmerah na trgu. Zelo živi so spomini, ko sem postal vodja PP Valjarna. Zelo ponosen sem, da smo v letu 2006 z ekipo uspeli realizirati 40.462 ton letne eksterne prodaje in 20.365 ton letne interne proizvodnje za PP Folije.

Sedaj kot tehnični direktor v diviziji valjarništvo pokrivате vse tri proizvodne lokacije (Slovenija, Srbija in Hrvaška) – katere so glavne naloge tehničnega direktorja?

Moja glavna naloga je priprava razvojnih strateških konceptov valjarništva skladno s strategijo skupine Impol. Skupaj s strokovnimi ekipami pripravljam naložbene projekte. Sodelujem z nosilci in vodji procesov praktično na vseh področjih. Ukvarjamo se tudi s preventivnimi vzdrževalnimi in kurativnimi posegi na osnovnih sredstvih. Poudariti moram, da je divizija valjarništva na tehničnem področju kot strateška usmerjevalna in povezovalna enota med tremi lokacijami zelo dobro zaživela, z nosilci procesov dobro sodelujemo, velikokrat tudi pri operativnih nalogah.

V kateri smeri se posamezne lokacije (valjarništvo) razvijajo?

Valjarništvo doživlja renesančno preobrazbo, saj ga v takšni obliki, kot smo ga poznali v skupini Impol do danes, praktično ne bo več. Zaenkrat morda zaposleni tega še ne občutijo, vendar so vsi razvojni koncepti usmerjeni k osvajanju novih trgov, na katerih valjarništvo še ni prisotno, saj bomo le tako lahko dosegli povečanje prodaje izdelkov na trgu. Naša prihodnost je v visokotehnoloških produktih. Ko zaključimo s prvim ciklom prestrukturiranja valjarništva, bo le-to predstavljalo 70 odstotkov prodaje v skupini Impol in bo prispevalo največji delež k realizaciji velikega cilja – doseči letni promet v višini ene milijarde evrov. Trenutno poteka 10 velikih investicijsko-razvojnih projektov.

Kakšno je trenutno stanje v Impolu-TLM (glede na začetne zaplete)?

V Impol-TLM me je vodstvo poslalo marca 2016, da začnemo vso opremo in jo usposobimo za proizvodnjo. Ob zagonu opreme smo se spopadali z velikimi izzivi, saj je bila zaradi slabe finančne situacije prejšnjega lastnika v poraznem stanju (slabo vzdrževana, manjkali so osnovni rezervni deli ...). Z zagnano ekipo nam je v rekordnem času štirih tednov uspelo praktično nemogoče in proizvodnjo smo zagnali. Žal smo nato lani poleti doživeli požar na topli valjarni, ki je aktivnosti nekoliko zamaknil, a nam je s hitro odzivnostjo nastalo situacijo uspelo rešiti. Ker smo opremo zelo hitro zagnali na visoke proizvodne plane, so se začele kazati težave na opremi, ki jih prej ni bilo zaznati. Za stabiliziranje stanja bomo po moji oceni potrebovali še dve leti. Trenutno Impol-TLM dela odlično, kar kaže na realizacijo plana in dobiček iz poslovanja.

Kje vidite razlike med posameznimi procesi valjarništva in katere so konkurenčne prednosti posameznih lokacij?

Vsaka lokacija ima svoje konkurenčne prednosti. Pravzaprav je povezovanje sinergijskih učinkov med tremi lokacijami izziv, obenem pa tudi odlična priložnost na trgu. Divizija valjarništva v Impolu postaja resen srednje velik evropski proizvajalec, ki ga do pred kratkim veliki kupci niso prepoznali. Zaradi rasti postajamo zanimiv ponudnik za velike kupce.

V kratkoročni strategiji so planirane velike spremembe: Impol Seval trenutno usposabljam za dvig prodaje s sedanjih 50.000 ton na leto na 60.000 ton letno; Impol-TLM usmerjamo v strukturne trakove in pločevine serije 5xxx za avtomobilsko industrijo; Impol FT bomo v kratkem usposobili za proizvodnjo avtomobilskih toplotnih izmenjevalcev.

Kje nas v prihodnjih letih čakajo največji izzivi na področju valjarništva?

Strateški plani prodaje so ambiciozno zastavljeni, valjarništvo se mora v srednjeročnem strateškem obdobju usposobiti za letno proizvodnjo 250.000 ton izdelkov. Kadrovsko se moramo izpopolniti za obvladovanje treh lokacij. V Slovenski Bistrici bodo nastajala nova, visokotehnološka delovna mesta. Intenzivno se razvojno pripravljamo na vstop na avtomobilski trg, ki bo zahteval, da skupina Impol prične graditi tudi avtomobilске livarne bram zaradi potrebne lastne samooskrbe in konsolidacije poslovnega rezultata. Poteka tudi pilotni projekt potrditve koncepta novega programa za obvladovanje sredstev, naročanja in investicij. Pred vrati je nova era kognitivnih tehnologij, ki jih trenutno intenzivno proučujemo in bodo predstavljala pravo revolucijo na področju novih tehnologij. V valjarništvo bomo v dobrem letu dni uvedli matematične modele za obvladovanje tehnologije na obeh toplih valjarnah in novih homogenizacijskih pečeh v Šibeniku in Sevalu, kjer bomo s pomočjo avtomatskih kratkoročnih in dolgoročnih adaptacij tehnologije izboljšali kakovost toplovaljanega traku. Intenzivno se pripravljamo na uvajanje konceptov Industrije 4.0, ki bo predstavljala industrijsko revolucijo naslednjega obdobja. Impol postaja digitalizirano podjetje. Pred vrati so tudi nove informacijske

Aktualni naložbeni projekti valjarništva

Impol FT:

- modernizacija hladne valjarne BK1,
- formatne škarje za razrez rebraste pločevine velikega formata širine 1.500 milimetrov,
- načrtuje se postavitve linije za razrez avtomobilskih toplotnih izmenjevalcev.

Impol-TLM:

- na topli valjarni V24 bomo zamenjali procesni krmilni del, implementirali nov sistem hlajenja in namestili multikanalni rentgenski merilec za profil,
- v teku je projekt postavitve dodatne peči za homogenizacijo bram,
- namestila se bo dodatna inertna peč za medfazna žarjenja,
- postavili bomo avtomobilsko razrezno linijo za trakove in formate,
- namestili bomo žago za proizvodnjo ozkih toplovaljanih trakov debeline do 20 milimetrov, v leguri 6xxx.

Impol Seval:

- trenutno poteka prva faza modernizacije tople valjarne V24, kjer prehajamo na sistem valjanja z dvema navijalcema, v drugi fazi pa bomo uredili geometrijo profila traku in namestili nove procesne enote,
- v pripravi je projekt modernizacije hladne valjarne,
- zaradi zastarelih homogenizacijskih pečeh za brame bo nameščena nova potisna peč.

Bojanovih top 5



Stroji

Že kot otrok je z očetom večino svojega prostega časa preživel ob in na strojih, kar mu je še danes v posebno veselje.

Kitara in harmonika

Za dušo včasih vzame v roke ritem kitaro in diatonično harmoniko, slednje je valjarniškim sodelavcem zelo dobro poznano s skupnih druženj (smeh).



Narava

Še posebej mu je všeč narava, kjer nabira fizično kondicijo.

ZOO

Z družino zelo radi potujejo v sosednje države, kjer morajo zaradi hčera obvezno obiskati ZOO.



Morje

Vsem v družini je v največje veselje preživljanje poletja ob morju.



tehnologije, kot so IoT (Internet of Things), Digital Twins, Watson ..., ki se jim ob potrebni varnostni strategiji ne bo mogoče izogniti. Skratka, ne bo nam dolgčas.

Pred nekaj časa so bile predstavljene možnosti prodaje izdelkov valjarnišva v avtomobilsko industrijo. Kako je sedaj s tem?

Skladno s potrjeno strategijo valjarnišva smo sedaj v fazi realizacije projekta. Do konca leta 2018 bo valjarnišvo usposobljeno za intenziven vstop na avtomobilski trg: strukturne pločevine serije 5xxx, toplotni in zvočni ščiti serije 1xxx in 3xxx in finstocki za toplotne izmenjevalce (hladilniki za motorje, za olje menjalnikov, izmenjevalci toplote za avtomobilске klimatske naprave, intercoolerji ...). Na tem področju smo bili že aktivni na sejmu Aluminium 2016 v Düsseldorfu, pričeli smo z razgovori s petimi največjimi evropskimi dobavitelji za avtomobilsko industrijo. Trenutno smo sredi zelo intenzivnega dela investicijske faze, ki bo od sredine leta 2018 prešla v fazo osvajanja trga. Razvojno se pripravljamo tudi na vstop na trg avtomobilskih izdelkov serije 6xxx, ki bi jih bilo možno proizvajati od leta 2022 naprej. Te projekte bomo začeli pripravljati že naslednje leto, v letu 2019 pa se bo o njihovem sprejetju odločal upravni odbor.

Kakšni so obeti na področju valjarnišva na splošno v svetu? Kako kaže našim največjim konkurentom?

Globalni trg potrošnje aluminija v avtomobilski industriji se ocenjuje na 42,4 milijarde dolarjev do leta 2022. Smernice kažejo, da bo aluminij vedno bolj masovno uporabljen v vseh vrstah avtomobilov in na koncu bodo vsi avtomobili iz aluminija. Svoje bosta dodali še tovarna industrija in tudi proizvodnja kmetijske mehanizacije. Globalna industrija ocenjuje, da bo potreba po aluminiju med leti 2017 in 2022 letno rasla za 7,4 odstotka, zato tudi sam trdim, da je to prihodnost in velika priložnost valjarnišva Impola.

Glavna gonilna sila tega trenda so trenutno večanje proizvodnje vozil, predpisi in regulative glede izpustov, ekonomija porabe goriva in rastoče cene energentov kot pogonskega vira.

Ko spremljamo trende, seveda sledimo tudi, kaj počnejo naši konkurenti - največji dobavitelji avtomobilске industrije - Alcoa, Novelis, Norsk Hydro, Constellium in Aleris International. Vsi intenzivno investirajo v metalurško opremo za povečanje kapacitet, kar potrjuje pričakovano rast.

Zavedati se moramo, da rast kapacitet ne bo sledila ocenam rasti trga, ker vsi investirajo postopoma in se ne želijo izpostaviti tveganjem. Zaradi tega bo EU še vedno dovoljevala uvoz iz dežel na vzhodu, predvsem s Kitajske. Ti pa bodo vedno bolj prisotni na standardnem programu, zato moramo težiti k izdelkom višje dodane vrednosti. Danes lahko s gotovostjo trdim, da Volkswagen ne bi imel težav, če bi v njihove avtomobile vgradili aluminij. Za vsakih 100 kilogramov manj teže, ki jo ima avto, se poraba zniža za od 0,3 do 0,5 litra na 100 kilometrov. Ob tem je izpustov v ozračje manj za od 8 do 11 gramov na prevožen kilometer. Rešitev je torej v lažjih avtomobilih ali če se bolje izrazim, rešitev je v aluminiju.

Zadnje leto veliko časa preživite na poti. Kaj na to pravijo vaše punce doma (žena in dve hčerki)? Kako preživljate skupni čas?

Preden sem se odločil za to delovno mesto, smo doma imeli skupni posvet. Kot družina smo seveda najraje skupaj. Najbolj čustveno te stvari dojemata najmlajša hčerka, ki se nikakor noče ločiti od mene, ko se vrnem s službene poti in tudi starejša hči tukaj ni nobena izjema. Ker žena opravlja podobno delo kot jaz, moram povedati, da brez pomoči babic in dedkov vse to ne bi bilo izvedljivo.

Vam ob vseh teh obveznostih uspe najti še čas zase in za sprostitev? Kaj takrat najraje počnete?

Uravnoteženosti med obveznostmi in prostim časom je treba posvetiti veliko pozornosti, moramo si vzeti tudi čas zase. V veliko veselje mi je delo doma in v naravi. Moj osebni cilj v letu 2018 je, da zaključim doktorski študij.

Lepši prostori, boljše počutje

Dolgo pričakovan projekt prenove garderob v profilarni je pod streho, zaposleni so zadovoljni

Tekst: Urša Zidanšek

O projektu prenove smo se pogovarjali z Janezom Babulčem, vodjo PC 20-MN iztiskovalne linije, ki je vesel, da so s sodelavci končno dobili boljše prostore, kjer se srečujejo pred pričetkom dela in tudi ob koncu, preden se poslovijo in zavijejo domov.

Zakaj ste se odločili za prenovo garderob v procesu profili?

Garderobe, ki so bile praktično nespremenjene od leta 1979, so bile nujno potrebne prenove. Vse leto, razen v zimskih mesecih, je bil namreč zrak v prostorih zelo slab. Tudi postavitev sanitarnih prostorov ni bila optimalna. Tuš kabine so bile neuporabne, delno zaradi uničenosti, delno pa tudi zaradi dotrajanosti. Temperature so v proizvodnem procesu profili v poletnih mesecih zelo visoke in zaposleni zaradi uničenih tuš kabin niso imeli možnosti tuširanja, kar v takšnih ekstremnih pogojih dela veliko pripomore k boljšemu počutju. Že samo zidovi in tla so bili zaradi večkratnih gradbenih posegov pisani in »zaflikani« s paleto barv in raznolikih materialov. Garderobne omarice so prerjavale, veliko je bilo polomljenih in zvitih. Ko si prišel v garderobne prostore, prostor ni deloval niti približno prijazno, čeprav je bil to vsak dan naš prvi stik s službo. Zato smo se odločili za prenovo.

Katere aktivnosti so se izvedle?

Ko je ideja dozorela, se je pripravil načrt preureditve in posodobitve vseh teh prostorov. Prestavili smo sanitarije, ki so sedaj skupaj na isti lokaciji, zamenjala se je vsa keramika, vodovodna napeljava, odtoki, elektroinštalacija in vsa sanitarna keramika. Stropi, ki so bili prepredeni

z različnimi inštalacijami od prezračevalnikov, električne, cevi za toplovodno oskrbo do vodovodne napeljave so se zaprli s pomočjo spuščanih stropov, na katerih je sedaj nameščena tudi razsvetljava. Ko so bila gradbena dela zaključena, so bile garderobne omarice videti še bolj grozno in prav škoda bi jih bilo postaviti na staro mesto, saj cel poseg ne bi imel takšne teže, zato smo se dogovorili še za nabavo novih garderobnih omaric, ki prostoru dajo še piko na i.

Kakšni so prvi odzivi zaposlenih?

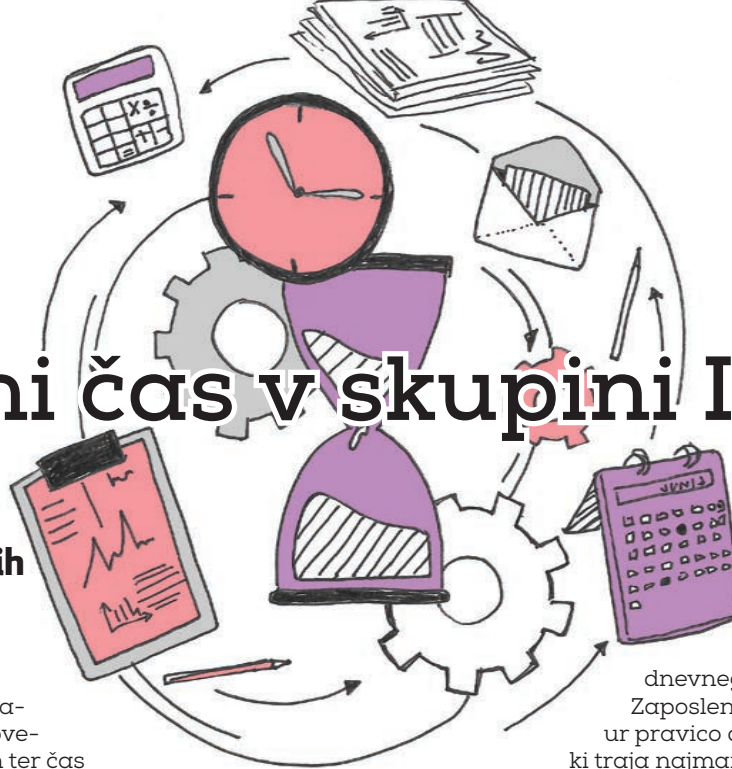
Po odzivih in razgovorih z zaposlenimi mislim, da je prevladalo enotno mnenje, da so na novo urejeni prostori garderobe čudoviti. Dogovorili smo se, da bomo zaposleni poskrbeli še za nekaj dodatnih podrobnosti in garderobam tako poskusili dodati še kanček domačnosti, saj se službena obveznost sodelavcev prične in konča prav v teh prostorih.

Kaj menite o kulturi zaposlenih glede uporabe službenih prostorov - nekoč/danes? Skrbijo za skupne prostore?

Odnos zaposlenih do službenih prostorov se med izmenami razlikuje, saj se veliko dobrih in slabih navad prinese od

doma. Če ima sredina pozitiven odnos do skupnih službenih prostorov, so odstopanja in kršitve osnovnih življenjskih in higienskih norm majhna oziroma v nasprotnem primeru večja. Tudi na teh področjih še vedno prihaja do lažne solidarnosti, ko se posamezniki, ki uničijo ali uničujejo skupno lastnino, ne izpostavijo. Mislim, da se z leti odnos izboljšuje, ta je v večini na visokem nivoju, a žal se še vedno najdejo posamezniki, ki kvarijo skupno podobo. Leta nazaj ni minil mesec, da ne bi zmanjkala kakšna vodovodna pipa, ogledalo, tudi z wc papirjem smo imeli težave – očitno so ga nekateri doma potrošili ogromno. Danes je tega veliko manj in verjamem, da bomo z novimi garderobami ravnali veliko bolj odgovorno. Za čistočo prostorov smo odgovorni vsi, zato se vedimo odgovorno.





Delovni čas v skupini Impol

Pojasnila, pravice in dolžnosti zaposlenih

Tekst: mag. Rebeka Tramšek

Delovni čas

Delovni čas obsega čas, ko delavec izpolnjuje svoje delovne obveznosti, čas odmora med delom ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo ali splošnim aktom. Polni delovni čas znaša 40 ur na teden.

Pogodba o zaposlitvi določa, po katerem delovnem koledarju dela posameznik. Če nastane potreba po delu po drugem delovnem koledarju, mora biti zaposleni o tem obveščen vsaj tri dni pred začetkom dela.

Pred začetkom koledarskega leta se z delovnim koledarjem določi letni raspored delovnega časa. Tega vsi zaposleni prejmejo decembra, novozaposleni pa pred nastopom dela.

Če se pojavi potreba po drugačni razporeditvi delovnega časa, kot jo določa delovni koledar, se delovni čas začasno prerazporedi. O tem zaposlene obvestimo najmanj en dan pred prerazporeditvijo.

Opravljanje nadurnega dela

Zaposleni so na zahtevo delodajalca dolžni opravljati nadurno delo v primerih in skladno z omejitvami, določenimi z zakonom in kolektivno pogodbo dejavnosti, za kar se jim izda odredba o opravljanju nadurnega dela. Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto, delovni dan pa lahko traja največ deset ur. Pri tem se lahko dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitve opravljanja nadurnega dela upoštevajo kot povprečna omejitve v obdobju šestih mesecev. Nadurno delo lahko s soglasjem zaposlenega traja tudi preko letne časovne omejitve 170 ur, vendar skupaj največ 230 ur na leto.

Odmori in počitki

Zaposleni za polni delovni čas imajo pravico do 30 minut odmora med delom. Zaposleni za krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure na dan, imajo pravico do odmora v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini

dnevnega delovnega časa. Zaposleni imajo v obdobju 24 ur pravico do dnevnega počitka, ki traja najmanj 12 ur. Če je njegov delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima pravico do počitka,

ki traja najmanj 11 ur.

Zaposleni imajo v obdobju sedmih zaporednih dni pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora zaposleni delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan. Minimalno trajanje tedenskega počitka se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni. V primeru izmenskega dela, povečanega obsega dela in za delovna mesta, kjer narava dela zahteva stalno prisotnost, se skladno s Kolektivno pogodbo dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, zagotavlja v obdobju šestih mesecev.

V skupini Impol je v uporabi več delovnih koledarjev. Delovni koledarji za eno-, dvo- in triizmensko delo določajo enakomerno razporejen delovni čas s prostim vikendom, medtem ko delovni koledar za turnusno delo razporeja delovni čas na način, da so zaposleni zaradi neprekinjenega delovnega procesa prisotni tudi med vikendi in prazniki. V teh primerih se lahko dnevni in tedenski počitek zaposlenim zagotavljata v daljšem časovnem obdobju (do šest mesecev).

Evidentiranje prisotnosti

Zaposleni vsak svoj prihod in odhod evidentirajo na registrirani uri. Na delu morajo biti prisotni v času, ko je planirano z delovnim koledarjem, obvestilom o prerazporeditvi delovnega časa ali odredbo o opravljanju nadurnega dela. Vsaka odsotnost se opraviči z ustreznim dokazilom, sicer gre za neopravičen izostanek z dela. Dovoljenje za odhod z dela pred iztekom rednega delovnega časa izda nadrejeni vodja ali pooblaščenca oseba. Vodja izda propustnico, vpiše datum dovoljenega izrednega odhoda in razlog odsotnosti ter s podpisom odobri odhod z dela. Receptor na podlagi kartice delavca in propustnice registrira odhod.

In kaj o ureditvi delovnega časa pravijo zaposleni?



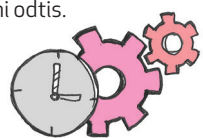
Robi Skrbinek, Impol FT

Mislím, da imamo v skupini Impol dober sistem. V naši sredini ga spoštujemo. Meni osebno ustreza gibljiv delovni čas, da ga lahko sam glede na svoje službene obveznosti in količino dela prilagodim. Strinjam se, da mora biti takšen sistem urejen s pravili, ki se jih moramo vsi držati.



Franc Janžič, Impol PCP

Vse ostalo se mi zdi v redu, razen propustnic. Če bi vodje imeli vse urejeno in če bi se vratarji držali pravil, jih ne bi potrebovali. Tiste, ki se pravil ne držijo, pa bi morali sankcionirati. Mogoče bi težavo rešili s tem, da bi se vrata odpirala elektronsko s kartico in če bi kartico kdaj v prihodnje nadomestil prstni odtis.



Ste danes z nasmeškom pozdravili sodelavce?

Jaz, ti, on, ona ...
Za pozitivno delovno klimo in dobro počutje na delovnem mestu smo odgovorni mi vsi!

Tekst: Urša Zidanšek

Po mnenju strokovnjakov so medosebni odnosi eden najpomembnejših dejavnikov zadovoljstva zaposlenih v podjetju. Izvirajo iz nas samih, iz naših osebnostnih lastnosti in so usmerjeni na druge.

Magični trikotnik: zadovoljstvo - motivacija - delovna učinkovitost

Dobro počutje na delovnem mestu je zelo odvisno od delovne klime, ki jo ustvarjajo vsi zaposleni v podjetju. Medsebojno spoštovanje, razumevanje in prijetnost delovnega mesta dajejo delovni klimi pozitivno noto. Pomembna je tudi smiselnost delovnega mesta. Natančnost opredelitve delovnega mesta, možnost odločanja, odsotnost časovnih pritiskov, dobri medosebni odnosi - vse to so dejavniki, ki prispevajo k pozitivnemu zaznavanju delovnega mesta s strani zaposlenih in k večji delovni učinkovitosti. Tudi pozitivna čustvena stanja prispevajo k optimalni učinkovitosti, saj zaposlenega dodatno motivirajo. Motivacija pa je glavna sila, ki vodi do cilja. Ob večji motivaciji je dosežek večji, večje pa je tudi zadovoljstvo.

Za vzpostavitev uspešnih medosebnih odnosov so zelo pomembni:

- zaupanje,
- dobra komunikacija,
- medosebno sprejemanje in potrjevanje,
- konstruktivno reševanje konfliktov.

Za mnenje smo vprašali različne vodje in delovodje v skupini Impol.

?

Kako pomembna je po vašem mnenju pozitivna delovna klima v skupini?

Tadej Lozinšek: Pozitivna klima je pomembna. Če je

klima slaba, to negativno vpliva na izkupiček dela. Nelagodno počutje pa lahko privede do zdravstvenih težav posameznikov.

Zvonko Amon: Pozitivna delovna klima je izjemnega pomena, saj doprinese k boljšim rezultatom. Ne nazadnje s sodelavci preživimo več časa kot z družino.

Peter Vuk: Pozitivna klima med sodelavci ustvarja ekipo. Vodja, ki je pozitivno usmerjen, z ekipo dosega dobre rezultate. V takšni ekipi je z dogovorom, pogovorom, deljenjem mnenj, poslušanjem in upoštevanjem drug drugega mogoče vse. Če radi hodimo na delo in se v delovni sredi ni dobro in varno počutimo ter vemo, da ne bomo deležni pritiskov, lahko sproščeno delamo in dosegamo zelo dobre rezultate. Tu vodja odigra pomembno vlogo.

Matjaž Sternad: Pozitivna klima v delovni skupini je zelo pomembna. To sem spoznal že v času, ko sem sam delal na stiskalnici. Veliko časa preživiš v delovni skupini in če se tam ne počutiš dobro, seveda trpi celotna ekipa, kar privede tudi do nepravilnosti pri delu. Ne morem si predstavljati, da bi moral hoditi vsak dan v

službo, kjer bi me čakali sodelavci, s katerimi se ne bi razumel.

Aleš Pajek: Pozitivna delovna klima igra v kolektivu zelo pomembno vlogo. Delavci namreč v službo pridejo neobremenjeni in se delu lahko popolnoma posvetijo. Zmanjšajo se nezgode, produktivnost in tudi kakovost opravljenega dela pa sta na višjem nivoju. Opažam, da je pri nas tudi dosti več »udarniškega dela«, kjer delavci stopijo skupaj in si pomagajo.

Zlatko Kolar: Delovna klima je brez dvoma zelo pomembna. Če v delovni sredini prevladuje pozitivno vzdušje, se delo bolje in lažje opravlja kot pa če delavec pride na delovno mesto z odporom.

Peter Mlakar: Pozitivna klima vpliva na zdravstveno stanje in na kakovost dela in je na dolgi rok za podjetje zelo pomembna.

Zvonko Krošel: Vsekakor je pozitivna delovna klima še kako pomembna, če hočemo, da je delo dobro opravljeno in prinaša prave rezultate. Pri nas je to še posebej pomembno, da zagotavljamo kakovostno podporo proizvodnji 24 ur na dan.

?

Kateri dejavniki najbolj vplivajo na dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu?

Tadej Lozinšek: Na dobro počutje pozitivno vplivajo občutek pripadnosti, zaupanje, jasne razmejitve nalog in odgovornosti ... Najpomembnejše je zavedanje, zakaj hodimo v službo, ki pa žal ni prisotno pri vseh. Vedeti moramo, kakšne so naše naloge, odgovornosti in za koga sploh delamo.



Iskrena in spoštljiva medsebojna komunikacija je ključna, da se zaposleni na delovnem mestu dobro počutijo

Zvonko Amon: Poštena in iskrena komunikacija, urejeno delovno okolje, dobra organizacija dela in seveda plačilo, ki ni nikoli previsoko.

Peter Vuk: Na dobro počutje vplivajo upoštevanje posameznika in zavedanje, da vsak sodeluje pri odločitvah. Vodja ustvarja dobro vzdušje, kjer se problemi rešujejo vzajemno s poslušanjem do sodelavcev. Vrata vodij naj bodo vedno odprta. Kritiko moramo podati na spoštljiv način – nismo vsi enaki. Pomemben dejavnik je tudi spoštljiv, profesionalen odnos vodje do zaposlenih, ki vedo, da se nanj lahko zanesejo in da dana beseda nekaj velja. V ekipi mora komunikacija potekati na vseh relacijah v obe smeri. Takrat zaposleni ve, da je slišan in upoštevan. Skrbeti je treba za dober pretok informacij v pravem času, saj lahko le tako učinkovito delujemo.

Matjaž Sternad: Odkriti pogovori, točne in pravočasne informacije, prevzemanje odgovornosti (vsak opravi svoje delo in ga ne prelaga na drugega). Ljudje smo si po naravi zelo različni, zato je težko opredeliti dejavnike za dobro počutje vseh za-

poslenih. Vsekakor opažam, da veliko pomeni pohvala za dobro opravljeno delo. Večkrat na leto se tudi sestanejo z vodji ekip, kjer se izpostavijo njihove težave in se o njih pogovorimo.

Aleš Pajek: Na dobro počutje delavcev vpliva predvsem kakovostna medsebojna komunikacija, ki mora potekati spoštljivo v obeh smereh. Ljudje radi slišijo pohvalo, zato jih sam poskušam za dobro opravljeno delo pogosto pohvaliti in jim dati občutek, da vsak posameznik pripomore k rezultatom podjetja. Velik pomen ima tudi spodbuda. Zaposlenim namreč pokažeš, da zmorejo več in se tudi bolj trudijo ter dokazujejo sami sebi. Če se bodo delavci počutili cenjeni in sposobni, bodo tudi srečni in produktivni.

Zlatko Kolar: Pomembna je pozitivna delovna klima, predvsem pa pošten in pravičen odnos med nadrejenim in podrejenim. Zagotovljeno mora biti tudi ustrezno plačilo za opravljeno delo.

Peter Mlakar: Urejenost delovnega okolja, jasna navodila in optimalna obveza zaposlenega.

Zvonko Krošel: Najbolj pomembna sta razumevanje in spoštovanje v skupini, šele nato sledi denar.

?

Kako ravnate, ko v kolektivu zaznate negativne medsebojne odnose?

Tadej Lozinšek: Različno glede na situacijo in čas.

Včasih izvedem pogovor, včasih pa prepustim zaposlenim, da konflikte razčistijo med sabo.

Zvonko Amon: Potrebna je »gasilska« akcija – takoj, in sicer s spoznavanjem dogodka, razgovorom z vpletenimi, ki jim je treba prisluhniti, ter razjasnitvijo trenutno nastale situacije in odpravo vzroka.

Peter Vuk: Najprej aktiviramo izmenovodjo, da razišče in uredi stvari na razumevajoč način. Naslednji korak je vključitev vodje. Ko negativno vzdušje napreduje, situacijo rešujemo skupaj z vodji in s celotno ekipo, ki dela na določenem stroju.

Matjaž Sternad: Največkrat zadostuje pogovor z nezadovoljno osebo in skupno iskanje rešitve. Pomembno je, da si vzameš čas in znaš prisluhniti. Če je volja, se za vse težave vedno najde rešitev.

Aleš Pajek: Konflikte rešujem čim bolj hitro oziroma takoj, ko jih zaznam. Po večini so to konflikti, ki so posledica nesporazuma in so hitri in intenzivni. Z zaposlenimi se pogovorim in skupaj rešujemo nastalo situacijo. V večini primerov se delavci hitro pomirijo in večja »škoda« ne nastane.

Zlatko Kolar: Poskusim čim prej razrešiti težavo, o vzrokih se pogovorimo.

Peter Mlakar: Treba se je takoj soo-



čiti s težavami, se o njih pogovoriti in poenotiti stališča.

Zvonko Krošel: Vsekakor se sestane-mo in pogovorimo ter odpravimo ne-soglasja. Opažam pa, da se v skupini pojavljajo čedalje večje nestrpnosti in negotovanja zaradi preobremenitve pri delu.

?

Na kakšen način zagota-vljate in izboljšujete dobro počutje zaposlenih?

Tadej Lozinšek: Včasih je smiselno posvetiti komu kakšno minutko in z njim spiti kavico, da ti lahko zaupa svoje težave. Imamo tudi piknike, izlete ... Mislim, da je pomembno, da se z zaposlenimi posvetujem glede zadev ali sprememb.

Zvonko Amon: S poštenostjo, preno-som točnih informacij, motiviranjem (razlaga nujnosti doseganja ciljev), enakopravnim obravnavanjem vseh zaposlenih.

Peter Vuk: Pomemben je osebni pristop. S sodelavci se večkrat pogo-vorim o težavah, o trenutnem stanju in tudi pohvalo izrečem javno. To da zaposlenemu nov zagon. Idej zapo-slenih ne zatrem, ampak jim omo-gočim, da na svoj način prispevajo v dobro podjetja. Zaposleni mora ve-deti, da so moja vrata vedno odprta in da mu bom pomagal rešiti težavo.

Aleš Pajek: Dobro počutje delavcev vzdržujem s spoštljivo komunikacijo, pohvalami in spodbujanjem. Do de-lavcev skušam biti pošten in odkrit. Skupaj med odmorom spijemo kavo in se pogovorimo. Velikokrat namreč med sproščenim pogovorom ljudje lažje povedo svoje težave, saj imajo občutek, da jim nisem nadrejen. Zelo pomembno je tudi, da delavci vedo, da mi lahko zaupajo.

Zlatko Kolar: S pozitivnim pristopom do vsakega člana v delovni skupi-ni. Trudim se, da odkrito povem, če nekaj ni v redu in pohvalim, če nekdo izstopi iz povprečja.

Peter Mlakar: Z dnevno komunikaci-jo in s sprotnim reševanjem težav.

Zvonko Krošel: Mi imamo vsaj enkrat letno piknik, kjer se družimo in smo si vsi enaki. Sam zagotavljam dobro klimo tudi s pogovori in usmeritvami. Zaposlenim pustim, da so samostojni, da se izrazita njihovo znanje in kreativnost. Seveda skrbim, da jim nudimo tudi strokovno pomoč, če jo potrebujejo. Učinkovito mora biti tudi nagrajevanje, saj se zaposleni med seboj o vsem pogovorijo. Glede na to, da toplo valjarno v Impolu FT že vrsto let ugašamo, imam težave z zagotavljanjem zadostnega števila

zaposlenih, da bi razbremenil ljudi in jih tako tudi spodbudil k inovativno-sti. Verjemite mi, da je zagotavljanje kakovostnega dela in dobro počutje zaposlenih, ko je le-teh premalo, prava umetnost.

?

Kaj bi lahko v skupini Im-pol še naredili, da bi izbolj-šali odnose med zaposleni-mi na delovnem mestu?

Tadej Lozinšek: Mislim,

da bi zaposlenim koristilo, če bi se sami pri sebi zavedali, zakaj hodijo v službo. Odgovor je seveda za vsakega posameznika drugačen. Tu bi po mojem mnenju lahko še kaj naredili na področju obveščanja, komuni-kacije in vodenja, kar bi preprečilo oziroma odpravilo ezadovoljstvo med zaposlenimi. Že John F. Kennedy je povedal nekaj podobnega: »My fellow Americans, ask not what your coun-try can do for you, ask what you can do for your country.«

Zvonko Amon: Mislim, da lahko naredimo še kaj: zagotovimo sistem enake obravnave in lojalnost v vse smeri (horizontalno in vertikalno), damo večji poudarek timskemu delu za izvedbo skupnega cilja, poudari-mo nujnost profesionalnega odnosa, pri čemer mislim predvsem, da vsak opravlja svoje delo in zanj sprejema odgovornost.

Peter Vuk: Informiranje, komuni-ciranje in urejena hierarhija – to so področja, ki jim je treba v prihodnosti nameniti energijo, da se bo lahko povečala tudi produktivnost.

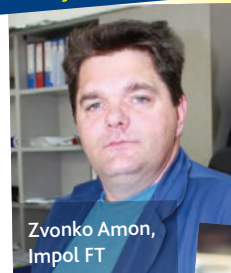
Matjaž Sternad: V PP Alumbobil se že od začetka trudimo vzdrževati dobro klimo med zaposlenimi. Sku-paj večkrat organiziramo piknike v prostem času, ob koncu leta si sami organiziramo izlet z avtobusom, kjer se poveselimo minulih uspehov in se pripravimo na prihajajoče izzive.

Aleš Pajek: Impol za počutje zaposle-nih že sedaj naredi veliko. Ker se do-bri odnosi gradijo tudi izven delovne-ga časa, bi morda lahko za delavce organizirali še kakšen sindikalni izlet in ogled podobnega podjetja. Vsak posameznik v podjetju se mora zave-dati, da je osnova za dobre odnose dobra in spoštljiva komunikacija ter sprotne reševanje konfliktov. Tudi prijazen pozdrav in nasmeh sta vča-sih vredna več, kot se komu zdi.

Zlatko Kolar: V vsaki delovni sredini se najde kdo, ki je težaven in s svojimi dejanji vnaša slabo voljo ter negati-vizem v delovno sredino. Mislim, da je Impol do takih delavcev preveč toleranten.

Na vprašanja so odgovarjali:

Tadej Lozinšek,
Impol PCP



Zvonko Amon,
Impol FT



Peter Vuk, Impol FT



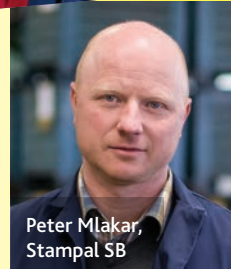
Matjaž Sternad,
Impol PCP



Aleš Pajek, Impol LLT



Zlatko Kolar, Impol FT



Peter Mlakar,
Stampal SB



Zvonko Krošel,
Impol FT

Peter Mlakar:

Po mojem mnenju vodje ne bi sme-li razdeliti stimulacije sodelav-ccem, ki v delovno sredino vnašajo negativno energijo.

Zvonko Krošel:

Naredi-mo lahko ve-liko. Najprej je treba imeti voljo in čas ter poslušati zaposlene, kaj govorijo. Če zaposlenim ne prisluhnemo, se ti začnejo zapira-ti vase.

Osebn-me zmotijo tudi izjave nekate-rih, da so delavci tu za to, da delajo, ne pa za to, da razmišljajo. Sicer pa bi nujno morali dodatno izo-braziti delo-vodje in vodje na področju veščin dela z ljudmi. Delo z ljudmi je zah-tevno, tega ne zmore vsak, zato je veliko zaposlenih nezadovoljnih.



Tadej Ačko, Impol PCP

Izobrazba: strojni tehnik

Domače mesto: Laporje

Zaposlen v skupini Impol od: 2010

Trenutno DM: upravljalec stiskalnice

Kaj te je pripeljalo sem?

Dober glas! Najprej sem se zaposlil v PP cevarna, nato sem prišel v AluMobil.

Kaj ti je všeč pri tvojem delu?

Razgibanost, dober vodja, ekipa in dobre delovne razmere.

Družina?

S punco imava osemmesečno hčerkico Tijo.

Kako napolniš svoje baterije?

Prosti čas preživim z družino. Igra, sprehodi, druženje, izleti, kolesarjenje ...

Najljubša hrana?

Vse domače.

Kako bi se opisal s tremi besedami?

Delaven, zanesljiv, odgovoren.

Misel za zaposlene?

Umazane roke so znak »čistega« denarja!



Željko Motaln, Impol PCP

Izobrazba: inženir logistike

Domače mesto: Kostanjevec

Zaposlen v skupini Impol od: 2009

Trenutno DM: upravljalec pakiranja

Kaj te je pripeljalo sem?

Prej sem delal drugje, v Impol sem si želel, ker so boljši pogoji dela, je redno in stabilno delo ter so možnosti napredovanja.

Kaj ti je všeč pri tvojem delu?

Razgibanost, delo z ljudmi. Zanimiva so mi vsa področja mojega dela in vidim možnost razvoja še naprej.

Družina?

Imam dve hčerki, pričakujemo še tretjega.

Kako napolniš svoje baterije?

Lovstvo, ribolov, sprehodi v naravi s psom. Baterije napolnim tudi na dopustu z mojimi puncami.

Najljubša hrana?

Vampi po maminem receptu.

Kako bi se opisal s tremi besedami?

Družaben, marljiv, zanesljiv.

Misel za zaposlene?

Živeti moraš za danes, ker jutri je še daleč.



Franci Stopar,

Impol Infrastruktura

Izobrazba: strojni ključavničar
Domače mesto: Ugovec
Zaposlen v skupini Impol od: 1976
Trenutno DM: gasilec
Kaj te je pripeljalo sem?

Najprej sem 19 let delal v vzdrževanju, nato sem stopil med gasilce, kjer sem še sedaj.

Kaj ti je všeč pri tvojem delu?

Pestro delo imamo pri nas in dobro se razumemo.

Družina?

Imam tri že odrasle otroke in tri vnuke.

Kako napolniš svoje baterije?

V veselje mi je čas preživeti z vnuki. Delam tudi na domači manjši kmetiji in pomagam otrokom.

Najljubša hrana?

Sem vsejed.

Kako bi se opisal s tremi besedami?

Vedno pripravljen pomagati, nekonflikten, skromen.

Misel za zaposlene?

Če se ljudje spoštujejo, se ne morejo sovražiti.



Robi Kresnik,

Impol PCP

Izobrazba: strojni tehnik
Domače mesto: Šentjur
Zaposlen v skupini Impol od: 2006
Trenutno DM: korektor orodja specialist
Kaj te je pripeljalo sem?

Bil sem štipendist in sem se po končanem šolanju v Impolu tudi zaposlil.

Kaj ti je všeč pri tvojem delu?

Delo je razgibano, vsak dan se kaj novega dogaja. Z dobrimi rezultati pa dobimo še večjo motivacijo.

Družina?

Sem poročen in imam hčerko Špelo, bo kmalu dobila še družbo, saj smo v veselem pričakovanju.

Kako napolniš svoje baterije?

Na vikendu imamo vinograd in vrt, kamor radi zahajamo z družino.

Najljubša hrana?

Vse, kar je s testeninami.

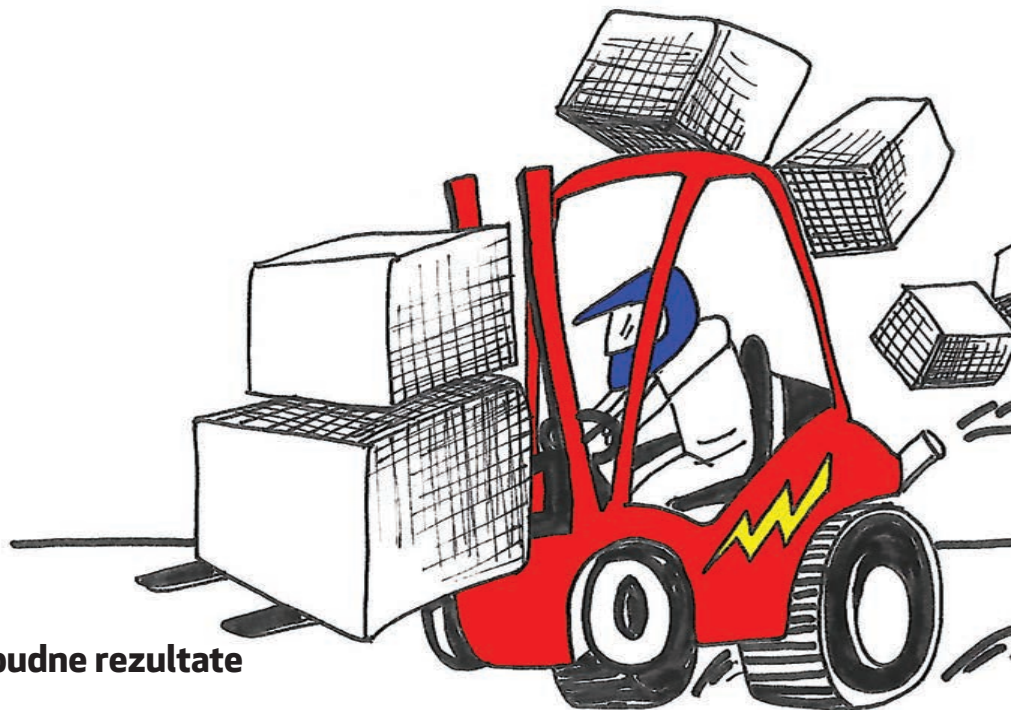
Kako bi se opisal s tremi besedami?

Komunikativen, pošten in vedno pripravljen pomagati.

Misel za zaposlene?

Življenje je lepo, moramo se samo odločiti in ga znati živeti tako!

Manj poškodb pri delu!



Sistemeski pristop daje spodbudne rezultate

Tekst: Nejc Juhart

V letu 2017 smo v družbah skupine Impol pričeli z izvajanjem usmerjenih aktivnosti za zmanjševanje delovnih nezgod, prvi rezultati pa so že vidni. V družbah skupine Impol se je v prvih petih mesecih letošnjega leta pripetilo 12 delovnih nezgod, kar je 6 manj kot v enakem obdobju lanskega leta. Vsekakor ne moremo biti ponosni na to, da se je v petih mesecih poškodovalo 12 zaposlenih, spodbudno pa je, da je poškodb manj kot lani.

novost izvajanje praktičnih preverjanj usposobljenosti na delovnem mestu. Prav tako nadaljujemo z izvajanjem linijskih nadzorov in rednim obveščanjem zaposlenih.

Praktično preverjanje usposobljenosti na delovnem mestu

Z januarjem 2017 smo v družbah skupine Impol pričeli s praktičnim preverjanjem usposobljenosti na delovnem mestu. Preverjanje izvaja delovodja v sodelovanju s strokovnim delavcem VPD. Poudarek usposabljanja je upoštevanje navodil in ukrepov varnosti in zdravja pri delu, delovodja pa zaposlenemu postavi tudi kakšno vprašanje s tehničnega področja oziroma področja kakovosti.

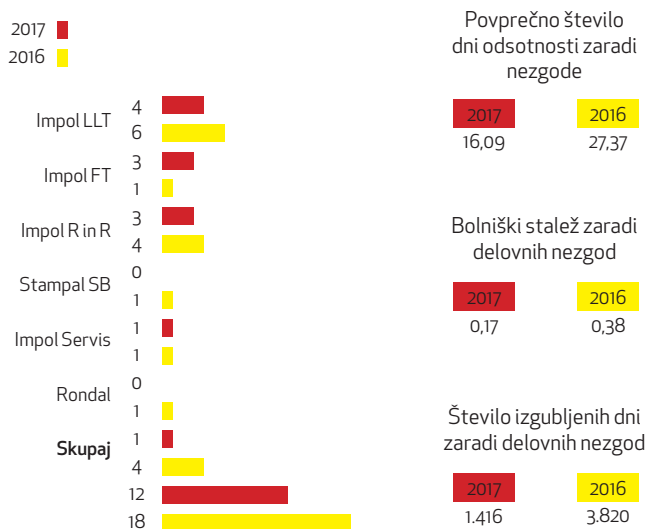
V prvih petih mesecih je praktični preizkus opravilo približno 300 zaposlenih, ki so pokazali zadovoljiv nivo znanja glede upoštevanja ukrepov varnosti in zdravja pri svojem delu. Kljub vsemu se pojavljajo določene pomanjkljivosti, ki pa jih razrešimo oziroma dodatno obrazložimo že na samem delovnem mestu.

Najpogosteje ugotovljene pomanjkljivosti:

- pomen in vsebina ocene tveganja,
- uporaba osebne varovalne opreme (čelada, očala, zaščita sluha),
- uporaba neizpravnega, prirejenega ročnega orodja (noži),
- nepoznavanje navezovalnih kotov,
- diagram nosilnosti na viličarju.

Pri zaposlenih, ki so opravili praktično preverjanje na delovnem mestu, ne beležimo delovne neizpolnitve, se je pa pri omenjenih zaposlenih zelo povečalo število prijavljenih incidentov pri delu (FT 2016:11; 2017: 29, PCP 2016:11; 2017: 34). Vsak zaposleni lahko s prijavljanjem incidentov pri delu pripomore k preventivnemu prepoznavanju in odpravljanju nevarnosti.

2017 vs 2016



Procesi, pri katerih se je število nezgod v primerjavi z letom 2016 zmanjšalo:

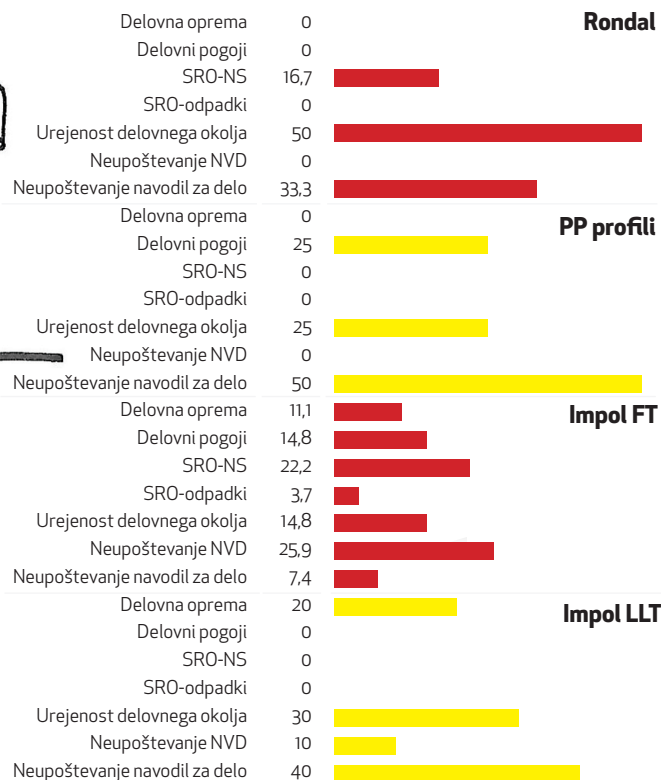
- **RRT (2016: 2, 2017: 1)**
- **ALUMOBIL (2016: 1, 2017: 0)**
- **VZDRŽEVANJE PCP (2016: 4, 2017: 2)**

Med ukrepi, ki smo jih v letu 2017 vpeljali, je glavna

Linjski nadzor

Linjski nadzor se trenutno izvaja v 5 procesih oziroma družbah (FTT, RRT, Profili, LLT in Rondal). Skupno je bilo v letošnjem letu zabeleženih 326 neskladnosti, v enakem obdobju lanskega leta pa 535. Podatek priča o tem, da se stanje izboljšuje. Kljub vsemu prevladujejo neskladnosti, ki nastanejo kot posledica neupoštevanja navodil zaposlenih.

Odstotek neskladnosti od januarja do maja 2017



Nagradna igra

V teku je nagradna igra, s katero bomo izbrali najboljšo izmeno v Impolu.

Kriteriji, ki se pri tem upoštevajo, so:

- število delovnih nezgod,
- število prijavljenih koristnih predlogov/ inovacij,
- število prijavljenih incidentov pri delu,
- odstotek bolniškega staleža.

Po prvih štirih mesecih sta na **prvem mestu skupaj izmena Orodjarne in izmena 3/4 iz Cevarne**. Razlika s preostalimi izmenami je le par točk, zato se potrudite, svoje delo opravljajte čim bolj pazljivo, prav tako pa na podlagi vašega znanja in idej prijavite čim več koristnih predlogov oziroma inovacij, s katerimi bi lahko poskrbeli za boljši in varnejši delovni proces.

Pri samem zmanjševanju subjektivnih tveganih ravnanj je predvsem pomembno, da nadrejene osebe pri zaposlenih vzgajajo zavest o varnem in zdravem načinu opravljanja dela in postavljanju varnosti pred vse druge delovne prioritete. Zaposleni se moramo počutiti odgovorne za izvajanje ukrepov varnega in zdravega dela. Vsi v podjetju pa moramo skrbeti za varnost vseh. Pri zaposlenih je treba vzpodbujati medsebojno sodelovanje in izmenjevanje mnenj glede varnega in zdravega dela. Le na ta način bomo s skupnimi moči poskrbeli za varno in zdravo delovno okolje ter se približali zelenemu številu – 0 delovnih nezgod.

Ozaveščanje zaposlenih

Z namenom zmanjševanja nezgod in samega ozaveščanja zaposlenih smo v lanskem letu pričeli s promocijsko akcijo: **Moja varnost = Moja prednost**, kjer vsake 3 mesece izdamo serijo letakov, katerih vsebina temelji na ugotovljenih vzrokih nezgod in prijavljenih incidentov.

Roke in prsti: Ker se v največ primerih kot posledica delovne nezgode pojavlja poškodba roke ali prstov, je prvi sklop zajemal 6 letakov z vsebino, ki še dodatno opozarja na varnost rok in prstov.

Varno delo z viličarjem: Zaradi povečanega števila prijavljenih incidentov, katerih vzrok je bilo nevarno delo z viličarjem, je drugi sklop akcije zajemal 7 letakov, ki opozarjajo na dolžnosti upravljalca viličarja pred, med in po sami vožnji. Delo z neizpravno delovno opremo je prepovedano, prav tako je posebna pozornost dana prepovedi vožnje in dvigovanja oseb z viličarjem.

Pomožna navezovalna sredstva: Vizualni pregled stanja navezovalnih sredstev pred uporabo je bistvenega pomena, saj lahko ob uporabi poškodovanih vrvi ali verig tvegamo nastanek materialne škode ali resne poškodbe zaposlenih. Pomemben podatek, katerega je pri delu z mostnim dvigalom treba upoštevati, je nosilnost dvigala. Le-ta se z večanjem navezovalnega kota zmanjšuje.





Jezdenje je za mlajše otroke prav posebno doživetje



Pogumnejši se bodo lahko preizkusili tudi v veslanju



V družbi vrstnikov je preživljanje počitnic prava pustolovščina



Bivakiranje na prostem je za vse otroke nepozabna izkušnja



Likovne delavnice bodo spodbudile ustvarjalnost naših najmlajših



Ustvarjanje je še eden od načinov za preživljanje počitnic



Aktivno poletje za otroke

Tekst: Katja Žmaher

Otroci imajo poleti več kot dva meseca počitnic, medtem ko zaposleni starši niti približno ne morejo biti toliko časa doma. Za mnoge je iskanje varstva za šoloobvezne otroke med poletnimi meseci kar velik izziv. Morda si lahko pomagate s poletnimi tabori, ki jih ponujajo lokalne organizacije.

Ustvarjalni tabor v Mariboru

Ponudnik: Gibalnica Hop Hop

Termin: od 26. 6. do 30. 6. 2017

Opis: Tabor je primeren za otroke od 4. do 12. leta starosti. Program se bo izvajal v športni dvorani Vrbanska - pod Kalvarijo med 7.00 in 16.30. V času dopoldanskih aktivnosti bodo otroci jezdili in skrbeli za konje, se vključili v aktivnosti na Pohorju (mini jet, pump track ...), rolali ali kolesarili, obiskali Motorikpark (Gamnitz, Avstrija, 20 minut iz Maribora) ter izvajali igre za trening možganov. Otroci se bodo 45 minut dnevno učili angleškega ali ruskega jezika ali se vključili v športne aktivnosti, kot so nogomet, košarka, atletika, gimnastika, štafetne igre in podobno (izberete med jezikom ali športom). V program je vključeno tudi vsakodnevno kopanje na bazenu, poskrbljeno pa je tudi za ustvarjanje in zabavo.

Cena programa: 140,00 € na otroka, na drugega otroka iz iste družine nudijo 10-odstotni popust. Cena zajema prehrano (zajtrk, kosilo, popoldanska malica, sladoled, pijača, sadje), jezikovno šolo, program športnih aktivnosti in ustvarjalnih delavnic, vse dopoldanske aktivnosti, vse prevoze, celotno izvedbo programa v času od 7.00 do 16.30 z uporabo dvoran, igrišč, pripomočkov, materialov za ustvarjalne delavnice ter strokovno usposobljeno ekipo učiteljev, ki bodo strokovno in varno poskrbeli za vaše otroke.

Prijave: po telefonu 031/221-413 (Rok), 041/875-642 (Blaž) ali na elektronsko pošto: info@gibalnicahophop.si.

Tabor v naravi

Ponudnik: Taborniški rod Črno jezero

Termin: od 20.7 do 30. 7. 2017

Opis: Za vse otroke, ki jim je ljubo bivakiranje pod zvezdami in bivanje v naravi, je odlična izbira tabor na Šmartnem na Pohorju. Otroci bodo spoznavali gozd in naravo, se razmigali s športnimi in štafetnimi igrami, krepili ustvarjalnost s kreativnimi delavnicami, streljali z lokom, se vozili s kanujem, hodili na pohode, pripravljali jedi na odprtem ognju, igrali strateške igre, vezali vozle, postavljali mogočne pionirske objekte, izvajali delavnice prve pomoči, spoznavali zdrave prehranske navade in še mnogo več.

Cena: Cena tabora znaša 110,00 € za tiste s poravnano letno članarino za leto 2017 ter 150,00 € za tiste brez poravnane članarine za leto 2017.

Prijave: Elektronsko prijavnico najdete na spletni strani www.rcj2017.blogspot.si.

Likovna akademija

Ponudnik: Otroško in mladinsko društvo Fridina mišnica

Termin: po dogovoru

Opis: Likovna akademija vodi akademski slikar Rok Dragič. Likovna akademija bo potekala v društvenih prostorih na Partizanski ulici 24 v Slovenski Bistrici. Otroci bodo ustvarjali v različnih likovnih tehnikah med 9.00 in 12.00. Otroci dobijo ves material za ustvarjanje. V času šole je poskrbljeno za tekočino in sadno malico.

Cena: 35 €.

Prijava: misnica@frida.si



V družbi vrstnikov z vsega sveta je učenje angleščine še posebej zabavno

Jezikovni tečaji v tujini

Ponudnik: LTA (Language Travel Agency)

Termin: po dogovoru

Opis: LTA nudi možnost izpopolnjevanja več kot 10 jezikov na vseh kontinentih v mednarodnih jezikovnih centrih, ki imajo dolgoletne izkušnje s poučevanjem tujcev in izvajajo pouk domačega jezika na vseh nivojih. Seveda pa je na vseh šolah ob pouku velik poudarek namenjen tudi izvenšolskim aktivnostim, ki lahko v odvisnosti od lokacije vključujejo jahanje, tenis, nogomet, jadranje, filmsko umetnost, golf in podobno. Šole nudijo nastanitev v kolidžih, v študentskih rezidencah in v hotelih ali pa pri gostiteljskih družinah z različno ponudbo prehranjevanja, od vključenega zajtrka do polnega penziona. Mladi, ki bi med počitnicami želeli izpopolniti angleščino v Veliki Britaniji ali na Malti, imajo možnost individualnega ali skupinskega odhoda na jezikovni tečaj, pri čemer skupinski odhod vključuje slovenskega spremljevalca, ki skupino slovenskih tečajnikov spremlja ves čas tečaja.

Cena: Odvisna od izbire tečaja.

Prijave: LTA, Trg svobode 26; tel: 02 6210 211 ali info@lta.si.

Plesno poletje

Ponudnik: Plesni klub Lara

Termin: Od 3. do 7. 7. in od 10. do 14. 7. 2017.

Opis: Program se bo izvajal v okviru angleških uric, kjer bodo otroci igrali dramske igre in peli pesmi v angleščini ter uporabljali angleščino na terenu. V sklopu ustvarjalnih uric bodo otroci ustvarjali z glino, ob glasbi, z barvami in ledom. Aktivne urice bodo zajemale vodene igre, orientacijski pohod in poznavanje raznih športov. Eksperimenti v naravi in raziskovanje vesolja se bodo izvajali v okviru raziskovalnih uric. Vse urice bodo vsebovale nezavedno učenje med izvajanjem vseh dejavnosti.

Cena: 138,80 €. Ob prijavi več kot enega otroka nudijo ugoden popust.

Prijava: Za prijavo in dodatne informacije so vam na voljo na telefonski številki 040 505 120 ali preko elektronske pošte plesni.klub.lara@gmail.si.

Letovanje z Rdečim križem

Termini: Letovanje se bo izvajalo v naslednjih izmenah: 1. izmena: 2. 7. - 12. 7. 2017 (predšolski otroci), 2. izmena: 12. 7. - 22. 7. 2017 (šolski otroci), 3. izmena: 22. 7. - 01. 8. 2017 (šolski otroci), 4. izmena: 1. 8. - 11. 8. 2017 (šolski otroci), 5. izmena: 11. 8. - 21. 8. 2017 (šolski otroci), 6. izmena: 21. 8. - 31. 8. 2017 (otroci s posebnimi potrebami).

Opis: Zdravstveno in socialno letovanje otrok Rdeči križ Slovenska Bistrica organizira že od leta 1955. Tudi letos vašemu otroku omogočajo zdrave, doživite in prijetne desetdnevne počitnice v Mladinskem počitniškem domu Frankopan Punat. V zdravstveno letovanje so lahko vključeni otroci od 5. do 18. leta in osebe s posebnimi potrebami do 19. leta starosti. Letovanje je še posebej priporočljivo za otroke z zdravstvenimi težavami in za otroke iz socialno šibkih družin.

Cena: Prispevek staršev za zdravstveno letovanje na predlog zdravnika je 94,00 €. Samoplačniško letovanje znaša 350,00 € z možnostjo plačila na obroke. Socialno letovanje, ki se pokriva iz sredstev donacij in humanitarne akcije RKS »Peljimo jih na morje«, je brezplačno.

Prijava: Za dodatne informacije pokličite RKS - Območno združenje Slovenska Bistrica, telefon 02 80 50 160, 041 723 565 ali pošljite elektronsko sporočilo na naslov slov-bistrica.ozrk@ozrks.si.



Preživljanje poletja na angleškem kolidžu se vsem vtisne v spomin



Med ustvarjalnimi uricam otrokom čas mine, kot bi trenil



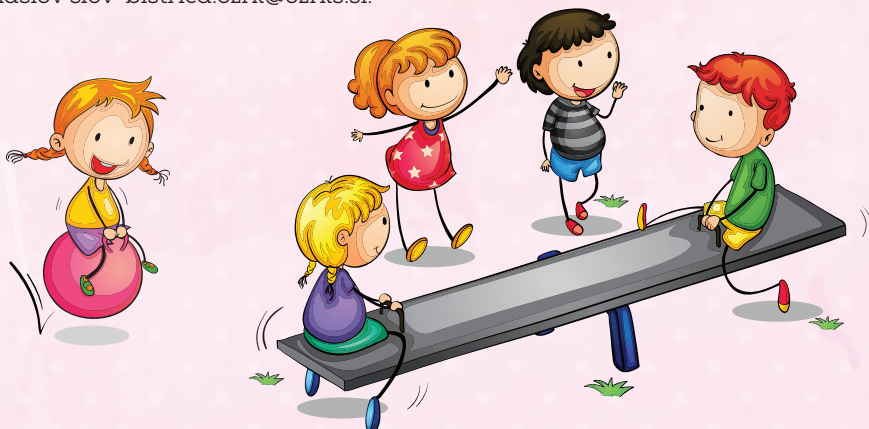
Plesne delavnice v naravi



Doživete počitnice zelo koristijo tudi otrokom z zdravstvenimi težavami



Poletni večeri ob morju imajo poseben čar



Imate Lešnik vprašanje

Vprašanje št. 1

Ali študentom, ki delajo preko napotnice študentskega servisa pripada povračilo stroškov za malico in potnih stroškov?

Odgovarja: mag. Rebeka Tramšek

Dijaki in študenti lahko opravljajo začasno in občasno delo le na podlagi napotnice pooblaščenih organizacij, ki opravljajo dejavnost posredovanja začasnega in občasnega dela dijakom in študentom. Dijaki in študenti opravljajo delo na podlagi posebne pravne podlage in niso zaposleni v smislu delovnega razmerja, zato jim tudi ne pripadajo enake pravice kot zaposlenim. Ker ne gre za zaposlene, zanje tudi ne veljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih, ki določajo plačilo za delo in povračilo stroškov, pač pa na podlagi potrjene napotnice dobijo plačilo za vsako uro opravljenega dela po določeni urni postavki.



Ker za dijake in študente, ki delajo preko študentskega servisa, ne veljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih, jim ne pripada povračilo za prevoz in stroške prehrane

Vprašanje št. 2

Poleti grem na dopust v tujino. Ker se veliko pogovarjam po telefonu in brskam po spletu s pomočjo mobitela, me zanima, kako lahko znižam stroške za uporabo mobilnih storitev v tujini?

Odgovarja: Metka Lešnik

Čče greste na dopust v države EU, Islandijo, Liechtenstein ali na Norveško, vam od 15. junija dalje vaš mobilni operater ne sme zaračunati dodatnih stroškov za mobilno gostovanje v tujini, ki zajema



Pa vseeno nasvet: za pravi dopust mobilni telefon raje pustite ob strani

telefoniranje, pošiljanje sms sporočil in uporabe interneta. Evropski parlament in Svet EU sta namreč sprejela uredbo, ki določa, da za storitve mobilnega gostovanja v omejenih državah veljajo enake cene kot doma, kar pomeni, da ob pogledu na račun ne bo več neprijetnih presenečenj. Letos se na dopustu torej ne bo potrebno obremenjevati s cenami storitev tujih mobilnih operaterjev, saj se bodo mobilne storitve uporabljale pod enakimi pogoji in v enakem obsegu kot doma. Če imate kot uporabnik s paketom že zakupljeno določeno količino enot, se bodo v času gostovanja v tujini opravljene storitve odštevale od zakupljenih enot na enak način kot doma.



Vprašanje št. 3

Kaj pomeni zvezdica poleg klasi- fikacijske številke na koših za odpadke?

Odgovarja: Nejc Juhart

Vse družbe v skupini Impol morajo skladno z Uredbo o odpadkih (Uradni list RS, št. 37/15 in 69/15) ločeno zbirati oziroma razvrščati odpadke. Glede na sestavo se odpadki na seznamu odpadkov razvrščajo kot nenevarni odpadki ali nevarni odpadki. Nenevarni odpadki so označeni s šestmestno klasifikacijsko številko, nevarni odpadki pa so označeni s šestmestno klasifikacijsko številko in zvezdico. Odpadki so razvrščeni kot nevarni odpadki, če imajo vsaj eno nevarno lastnost. Nevarne lastnosti predstavljajo H-stavki, katere lahko razberemo iz varnostnih listov oziroma oznak na označevalnih nalepkah (eksplozivno, oksidativno, vnetljivo, dražilno, jedko, strupeno).



V Impolu se najpogosteje uporabljajo naslednje snovi, katere je treba razvrščati kot nevarni odpadke:

- odpadna strojna in reduktorska olja,
- odpadne emulzije in zamaščena voda,
- zamaščeni odpadki, odpadni naoljen papir,
- odpadna natrijeva lužina, obogatena z aluminijem,
- odpadne baterije, akumulatorji in oljni filtri,
- prazne embalaže olj, barv in lakov.

Kratki nasveti za premagovanje visokih temperatur

Bližajo se poletni meseci, z njimi pa tudi visoke temperature. Slednje seveda vpliva tudi na počutje in zbranost pri delu, prav tako zmanjšuje delovno storilnost.

Da bi poletje preživel brez neljubih posledic vročinskih valov, vas prosimo, da upoštevate navedene nasvete.

1. Z naraščanjem temperature povečujte trajanje in pogostost odmorov.



2. V času odmora se umaknite v pomožne prostore, kjer temperatura ne preseže 20 °C.



3. Povečajte vnos tekočin – priporoča se, da popijete vsaj tri litre vode dnevno. V najhujši vročini se priporoča, da vsakih 20 minut popijete kozarec vode.



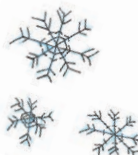
4. Pijte ohlajeno, vendar ne preveč hladno vodo.

5. Izogibajte se preveliki porabi kave, saj povzroča dehidracijo.



6. Zmanjšajte porabo hrane z visoko vsebnostjo beljakovin.

7. Delo opravljajte premišljeno in pazljivo, saj je tveganje za nastanek delovne nezgode v poletnih mesecih večje.



8. Če začutite utrujenost, vrto-
glavico ali slabost, to povejte
sodelavcem in se takoj umaknite
v hladne prostore.



TO POLETJE NE ZAMUDITE:

Vir: Turistično-informacijski center

Jonas Žnidaršič, avtokomedija

Kdaj? 30. 6. 2017 ob 20.30

Kje? Grad Slovenska Bistrica

Festival Lent

Kdaj? 23. 6. - 1. 7. 2017

Kje? Maribor

Poletne ustvarjalne delavnice

v Bistriškem gradu

Kdaj? 3. 7.-7. 7. 2017, 9.00-11.00

Kje? Grad Slovenska Bistrica

Četrtek večer z ansamblom Štirje kovači

Kdaj? 6. 7. 2017 ob 20.00

Kje? Grad Slovenska Bistrica

Gasilska veselica na

Zg. Polskavi

Kdaj? 8. 7. 2017 ob 20.00

Kje? Zgornja Polskava

Igramo in kuhamo na Ruški koči

Kdaj? 9. 7. 2017 ob 9.00

Kje? Ruška kočica

Spodnjepolskavsko poletje (otroški program, turnirji, veselica, dalmatinski večer, firecombat)

Kdaj? 6. 8. 2017

Kje? Spodnja Polskava

Velika veselica s skupino Gadi

Kdaj? 5. 8. 2017 ob 20.00

Kje? VŠmartno na Pohorju

Summer Fest Radlje 2017

Kdaj? 11. 8. - 12. 8. 2017

Kje? Vodni park Radlje ob Dravi

Tradicionalna prireditev

»Pohorje poje«

Kdaj? 13. 8. 2017

Kje? Trije kralji

12. kolesarski vzpon na Tri kralje

Kdaj? 27. 8. 2017

Kje? Slovenska Bistrica - Trije kralji

20. športne igre IC Impol

Kdaj? 8. 9. - 9. 9. 2017

Kje? Slovenska Bistrica in ribnik Farovec

6. Fridin rojstni dan

Kdaj? 16. 9. 2017 ob 8.00

Kje? Mestni park Slovenska Bistrica



Zahvala družbi Impol 2000

Ob prejemu visokega priznanja Listine Občine Slovenska Bistrica je družba Impol 2000 denarno nagrado v višini 5.150,80 € donirala Območnemu združenju Rdečega križa Slovenska Bistrica in Centru za socialno delo Slovenska Bistrica, vsakemu polovico. Občinsko nagrado so namenili za letovanje otrok iz socialno šibkih družin.

Spoštovani, iskrena hvala za donacijo. V časih, ki niso enostavni, so nasmehi na obrazih otrok, ki jim boste z vašo donacijo omogočili letovanje, zagotovo največje darilo. Počitnice ob morju so za mnoge še vedno težko dosegljive.

Donacija bo v celoti namensko porabljena. Otroci vam bodo iskreno hvaležni.

RKS - OBMOČNO ZDRUŽENJE SLOVENSKA BISTRICA, CENTER ZA SOCIALNO DELO SLOVENSKA BISTRICA

Zahvala

V začetku maja smo se po hudi boleznih poslovili od naše drage žene, mame in sestre Tatjane Kuhl, rojene Urbančič.

Iskreno se zahvaljujem vodstvu in delavcem Impola PCP, posebej sodelavcem in vodstvu vzdrževanja in Alumobila za razumevanje ter solidarnost v najtežjih trenutkih za našo družino. S sočutno pozornostjo so mi pomagali, ko sem doma skrbel za bolno ženo. Njihova nesebična podpora nam je lajšala bolečino ob trpljenju, ki nam ga je povzročila kruta bolezen.

Iskrena hvala vsem za izkazano sočutje in zbrano denarno pomoč. Kljub globoki žalosti nam je toplo pri srcu ob spoznanju, da ob svoji bolečini nismo sami.

Hvala.

Alojz Kuhl, sin Črtomir in hči Maja



				IMPOL	DALJŠA OBLIKA IMENA TIM	NAJVIŠJE GOROVJE EVROPE	MRTVAŠKI ODER PARE (ZASTAR.)	DELEŽ PARCELA	IMPOL	16.ČRKA HEBERJ. ABECEDE	NEMŠKA REZISERKA RIEFEN-STAHL	SL. SOPRANISTKA (OLGA)	PRAZOVANJE POMLADI V HINDUIZMU	EVA MOŠKON	"BELI BALET" IZ MADRIDA	PSIHOLOGINJA TEKAVČIČ-GRAD			
				MOŽEV OČE					PRISTANISCE NA SARDINJI										
				SMUČARKA STUHEC						NOVINAR (JURE)									
				TIROLSKA REKA						GRADBENI STROJ							ANTON JANŠA	AVS. HEKER (JULIAN)	
IMPOL	PTIČ PEVEC	ŽLAHTEN KOSTANJ	FR. IGR. (MAGALI) POLET. ZANOS					VELIKA ZACETNICA TRDINOV LIT. JUNAK											
VRAG, HUDIČ						PLESEN NA VINU IZPODNEBNIK				KRAŠKO VINO	PITJE NA DUŠEK				SODNI ZBOR	OČE BOGOV V NORD.MIT.			
POGANJEK IZ KALČKA											BELG. SKLAD. DVANAJST MESECEV								
DELO S PLUGOM							KRAJ NA POHORJU PISATELJ. FERBER						STAROGR. PEVEC	MICHAEL JORDAN					
NEKDANJI KENIJSKI TEKAC (HENRY)					REKA TIBERA	GORA NAD JABLANICO						SMUČARKA KRON-BICHLER	TITAN						
EMIL NAVINŠEK			KOLEDŽ (IZVIRNO)	ST. DOLŽ. MERA				ANGL. DRAMATIK FILMSKI VESOLJEK											
VODNIK ZA TUJCE (VIT.)				NIZOZEM. MESTO					FR. FILM. IGRALEC (PHILIPPE)							IMPOL			
IMPOL	ANGL. IGRALEC (TERENCE)	OBSEŽEN SPIS OLE BJO-ERNDALEN																	
NEKOVINA (ZNAK Se)						GLAVNO MESTO NORVEŠKE	SAVICA ALI PERICNIK	POLJSKA REKA, PRITOK VISLE											
MREŽASTA TKANINA				PEVKA STONE															
AVTOR ARIANE (CLAUDE)				SLAST, APETIT															
PORTUG. POMORSČAK (FERNAO)				POŽELENJE															
PREKLO- PITEV				LADO LESKOVAR															
																GESLO KRIZANKE			

Nagrajenci križanke Metalurg 02/2017:

1. bon za 40 evrov: Ivan Berdnik, upokojenec
2. bon za 40 evrov: Matej Florjančič, Impol FT
3. bon za 40 evrov: Milena Premužič, Impol FT

Nagrajenci nagrade prevzimate v tajništvu Kadringa.

Geslo tokratne križanke pošljite v uredništvo Metalurga do 15. avgusta 2016.

Trije izžrebani nagrajenci boste prejeli vsak **bon za Mercator v vrednosti 40 evrov.**

Menjamo folijo za vic

Redovalnica

Učitelj zgodovine vstopi v razred. Vsi sedijo, samo nekdo zadaj pod oknom nekaj počne.

»Ti, ki tam zadaj nekaj mečkaš! Povej, kaj vaš o francoski revoluciji?« »Pojma nimam.«

»No, pa povej, kdaj se je začela prva svetovna vojna?«

»Pojma nimam.«

»Sedi ena! Kako se pišeš?« »Mehmed Mujkič.«

»Pa saj te ni v redovalnici.« »Naravno, da me nema. Mene su poslali da popravim radiator!«

Prispevala: Branka Šošter

Vzdrževalci

Pride vzdrževalec v bolnišnico v šok sobo.

Vidi vse bolnike priklopljene na dihalne aparate in reče:

»Globoko vdihnite, varovalke sem prišel menjat.«

Prispeval: Katja Žmaher

Poročeni

Če želiš spremeniti, stori dokler si samski. Ko si poročen, ne moreš spremeniti niti TV kanala.

Prispeval: Zvonko Krošel

Folije prevzimate v tajništvu Kadringa.





Varčujte za pokojnino po svojem ciklu: dinamično, uravnoteženo, zjamčeno.

Že danes poskrbite za dobro finančno kondicijo v prihodnosti. Sklenite dodatno pokojninsko zavarovanje pri Sava pokojninski družbi in aktivno sodelujte pri upravljanju svojih prihrankov. Z izbiro med dinamičnim, uravnoteženim ali zjamčenim skladom se lahko sami odločate o naložbeni politiki.*

www.sava-pokojninska.si



SAVA
POKOJNINSKA

*Skлади življenjskega cikla se med seboj razlikujejo po naložbeni politiki in ciljnih. Možnost izbire posameznega sklada je omejena s starostjo zavarovanca.