

metalurg

impol 200
Klasični jubilej

■ PRAVE IMPOLČANKE
DORIS LUNEŽNIK

*“Vsak prispevek
šteje in vsako delo
je pomembno.”*



NINA POTOČNIK

Direktorica za kadre in komuniciranje

**“Opravljaj svoje delo z
odgovornostjo in predanostjo.”**

■ VSREDIŠČU

**200 LET IMPOLA:
PRAZNIČNO LETO 2025**

Vsebina

- 4 NPK Upravljalec strojev v proizvodnji
- 5 Pohvalno
- 6 Največja sončna elektrarna na svetu
- 8 **Praznično leto 2025**
- 12 Novi vhod v Industrijsko cono Impol
- 13 Implementacija standardov ASI v Impolu
- 14 Kakovost v stiskalništvu
- 17 Tehnologija v diviziji valjarništvo



“Dve stoletji rasti, inovacij in predanosti so oblikovali Impol v podjetje, ki z močjo znanja in truda ustvarja vrhunske rešitve. Naša zgodba je preplet tradicije in napredka, zgrajena na vztrajnosti, sodelovanju in viziji.”

Irena Šela, izvršna direktorica za finance in informatiko v skupini Impol



20 Rondal – Uspešno leto 2024 in ambiciozni cilji za 2025

22 **Prodajni izzivi in priložnosti v letu 2025**

27 V Impolu hekaton s študenti Prometne šole Maribor

32 Intervju: Nina Potočnik

36 Upokojitve

40 **Prave Impolčanke**

42 6. Zimska Impoliada



METALURG, ŠTEVILKA 1 2025

Kolofon

Urednica: Nina Potočnik
Lektoriranje: Tina Posavec
Grafična zasnova in prelom: Urša Zidanšek

Avtorji fotografij: Nino Verdnik in osebni arhivi.

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

Tisk: Evrografis, d. o. o.
 Naklada: 1.500 izvodov.

Naslov uredništva:
 Metalurg,
 Partizanska cesta 38,
 2310 Slovenska Bistrica

Elektronska pošta:
 nina.potocnik@kadringsi



SKUPAJ SKOZI NEGOTOVE ČASE

Tekst: Nina Potočnik, urednica revije Metalurg

“Preizkušnje ne oblikujejo značaja, ampak ga razkrivajo.”
 — Helen Keller

Pred nami so zahtevni časi. Gospodarska klima je negotova. Recesija v Nemčiji skupaj s politično negotovostjo, vzpostavitev carin, Trumpova napoved trgovinske vojne in upad povpraševanja v avtomobilski in gradbeni industriji številna podjetja po svetu postavljajo pred nove izzive. Tudi mi nismo izjema. V Sloveniji se to že odraža na trgu dela. Proizvodna podjetja, kot so Gorenje, Cimos, SIJ, Unior, Hella in Odelo, so že bila prisiljena v odpuščanja in določena tudi v zapiranje delov proizvodnje, kar kaže na resnost razmer in jasno nakazuje, da je recesija tik pred vrati.

V skupini Impol se zavedamo, da se moramo tem razmeram hitro in odločno prilagoditi, če želimo ohraniti stabilno poslovanje in zaščititi prihodnost vseh zaposlenih. To pomeni, da smo morali sprejeti tudi nekatere nepriljubljene ukrepe, kot je uravnoteženje plačne politike. Zavedamo se, da to ni priljubljeno in razumemo skrbi, ki jih to prinaša. Toda včasih so najmilejši ukrepi edini način, da ohranimo dolgoročno stabilnost in varnost delovnih mest.

Ovire v življenju lahko jemljemo tudi kot izziv in priložnost, da postanemo boljši. Zdaj se srečujemo s preizkušnjo, ki bo pokazala našo trdnost, vzdržljivost in povezanost. V dobrih časih smo skupaj ustvarjali uspehe in uživali sadove skupnega dela. Skozi obdobje skoraj petnajstih let stabilne rasti smo zaposlene lepo nagradili za trud in predanost. A vsako obdobje ima svoj cikel – tako kot pride čas rasti, pride tudi čas prilaganja.

Vendar to ne pomeni, da upamo na boljše čase zgolj z oziranjem v preteklost. Zdaj je čas, da dokažemo, kaj zares pomeni biti del Impola. Ko smo skupaj uživali v uspehu, smo si zgradili trdne temelje zaupanja in pripadnosti. In prav to pripadnost zdaj potrebujemo bolj kot kadar koli prej.

Morda se danes soočamo z več vprašanji kot odgovori, vendar verjamemo, da bomo z vztrajnostjo in medsebojnim zaupanjem našli rešitve. V dvestoletni zgodovini Impola smo že večkrat pokazali trdoživost, prilagodljivost in pogum. Naša moč ni le v kovini, ki jo oblikujemo, temveč v ljudeh, ki tvorijo to podjetje.

Tako kot je Impol stal ob strani svojim zaposlenim v obdobjih rasti, verjamem, da bomo zaposleni s svojo predanostjo in razumevanjem zmogli prebroditi izziv, ki je pred nami. Navsezadnje smo takrat, ko stopimo skupaj, precej močnejši. ■

46 zaposlenih uspešno pridobilo NPK Upravljalec strojev v proizvodnji

Interno usposabljanje in zunanje preverjanje znanja za pridobitev certifikata

Tekst: Mateja Verlak, svetovalka za razvoj kompetenc

V želji po krepitvi strokovne usposobljenosti zaposlenih smo izvedli obsežno interno usposabljanje za pridobitev Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) Upravljalec/upravljavka strojev v proizvodnji. K programu je pristopilo 46 zaposlenih, ki so se v strukturiranem procesu teoretičnega in praktičnega izobraževanja pripravili na preverjanje znanja.

Program je bil zasnovan tako, da je omogočal pridobitev vseh potrebnih kompetenc za učinkovito upravljanje strojev v proizvodnji. Teoretično usposabljanje je potekalo interno in je obsegalo ključne vsebine, kot so delovanje strojev, vzdrževanje, varnost in zdravje pri delu, standardi kakovosti in računalniška pismenost. Cilj tega dela izobraževanja je bil nadgraditi in sistematizirati že pridobljena znanja zaposlenih in jih pripraviti na praktični del usposabljanja ter preverjanja znanja.

Praktično usposabljanje je potekalo na delovnem mestu, kjer so kandidati pod vodstvom izkušenih mentorjev svoje znanje uporabili v realnih delovnih situacijah. Na ta način so pridobili dragocene izkušnje, ki so ključne za samostojno delo na delovnih strojih. Poleg praktičnih nalog so morali kandidati pripraviti tudi zbirno mapo, ki je vsebovala življenjepis, potrdila o zaposlitvi in druga dokazila, potrebna za pristop k preverjanju znanja. Komisija Centra RS za poklicno izobraževanje je zbirne mapice vseh kandidatov strokovno pregledala; vse so bile potrjene oziroma odobrene. Zaključni korak na poti do pridobitve certifikata je bilo pre-

verjanje znanja, ki ga je izvedla omenjena zunanja komisija. Komisija je preverjala teoretično in praktično usposobljenost kandidatov ter njihovo sposobnost samostojnega opravljanja delovnih nalog. Vsi kandidati so uspešno prestali preverjanje in si s tem pridobili certifikat Nacionalne poklicne kvalifikacije Upravljalec/upravljavka strojev v proizvodnji, ki uradno potrjuje njihovo poklicno usposobljenost tako na nacionalni kot tudi na evropski ravni.

Pridobitev certifikata NPK je pomemben korak za razvoj zaposlenih in podjetja, saj omogoča formalno priznanje njihovih znanj in spretnosti. S tem so si zagotovili boljše možnosti za karierni razvoj in večjo konkurenčnost na trgu dela, hkrati pa prispevali k večji učinkovitosti in kakovosti proizvodnih procesov v podjetju. ■



CERTIFIKAT SA 8000

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za komuniciranje

Konec leta 2024 je v Impolu potekala presoja po mednarodnem standardu SA 8000, ki je vodilni svetovni standard za družbeno odgovornost in etično delovanje podjetij. Standard zahteva, da podjetja vzpostavijo in ohranjajo delovne pogoje, ki spoštujejo človekove pravice, zagotavljajo varno in zdravo delovno okolje ter spodbujajo kulturo spoštovanja in enakih možnosti za vse zaposlene. Presoja po tem standardu je obsežna in vključuje večje število zaposlenih. Vsem sodelavcem, ki ste sodelovali pri presoji, se zahvaljujemo. Skupaj bomo nadaljevali z gradnjo odgovornega in trajnostnega podjetja, ki se ne ustavi pri doseganju standardov, ampak jih presega. ■

Vrednost delnic

Tekst: SimFin

Znani so podatki o konsolidirani knjigovodski vrednosti delnice skupine Impol. Nerevidirana knjigovodska vrednost delnice skupine Impol, ki jo obvladuje družba Impol 2000, d. d., po obračunu za mesec januar 2025 znaša 352,80 evra. Vrednost delnice je izračunana iz konsolidirane bilance stanja. Pri izračunu se kapital manjšinskih lastnikov izključi. ■



Drage sodelavke in sodelavci!

V marcu praznujemo kar dva posebna dneva – dan žena in dan mučenikov.

Drage dame, brez vas bi bil svet (in naš Impol) veliko manj čudovit! Naj vas vedno spremljajo nasmeh, spoštovanje in dobra volja.

Dragi gospodje, tudi vi si zaslužite pohvalo – za potrpežljivost, vztrajnost in junaško prenašanje vseh "lahko bi pa ti ..." nalog. Naj bo dan mučenikov čas za vas!

Naj bo marec mesec sodelovanja, dobre volje in priložnosti za kakšno prijazno gesto. Skupaj smo nepremagljivi!



www.impol.si

CIRIL KOMOTAR NA OBISKU V IMPOLU

V začetku leta 2025 nas je obiskal Ciril Komotar z ekipo iz Pivovarne Laško. Na obisku v proizvodnih procesih so posneli vsebino za projekt Laško Bivak, kjer sodeluje tudi Impol. Posneli so litje bram zlitine EN AW-5754 s sestavo iz pretaljenih odpadnih pločevink. Kmalu lahko pričakujemo objavo posnetkov na družbenih omrežjih - spremljajte! ■



DELAVNICE VZDRŽEVANJA UREJEN PO METODI 5S

Vitka pisarna izreka pohvalo vsem ekipam vzdrževanja (še posebej pa vzdrževalcem v PP cevarna in v Impolu LLT), saj so z odlično izvedbo metode 5S ustvarila bolj urejeno, varno in učinkovito delovno okolje. S sistematičnim pristopom so izboljšali delovne pogoje, zmanjšali izgube časa in optimizirali procese. ■

ZGODOVINSKE ISKRICE

V letu praznovanja vsak petek objavljamo Impolove zgodovinske iskrice. Zelo veseli smo, da so naletele na pozitiven odziv zaposlenih in ostalih prebivalcev iz lokalnega okolja, ki ste vsak na svoj način povezani z Impolom. Vsi, ki še imate kakšne spomine (misli ali fotografije) povezane z Impolom, vabljeni, da jih delite z nami! Pošljete jih lahko na ursa.zidansek@kadring.si. ■



ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujemo našemu sodelavcu Silvu Leskovarju iz Stampala SB, ki je naše pohodnike na Zimski Impoliadi tople sprejel in jih pred svojo brunarico pogostil z okusnimi toplimi napitki in prigrizkom. Njegova gostoljubnost in prijaznost sta polepšali naš izlet ter nam pričarali nepozaben trenutek sprostitve in druženja. Hvala, Silvo! ■



KITAJSKI PROIZVAJALCI AVTOMOBILOV MERIJO NA VOLKSWAGNOVE TOVARNE V NEMČIJI

Tekst: Daša Levstik, projektno delo

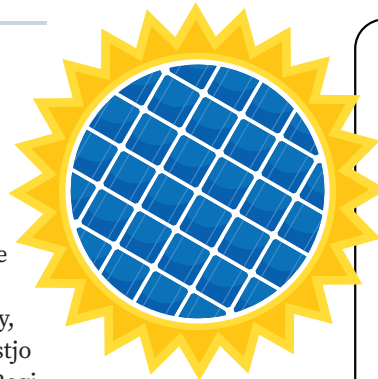
Kitajski proizvajalci avtomobilov kažejo zanimanje za nakup Volkswagnovih tovarn v Nemčiji, ki so predvidene za zaprtje, zlasti obratov v Dresdnu in Osnabrücku. Ta poteza bi jim omogočila, da se izognejo evropskim carinam na uvožene električne avtomobile s Kitajske in povečajo svojo konkurenčnost na evropskem trgu. Kljub temu so kitajska podjetja previdna glede morebitnih reakcij nemških sindikatov, ki imajo pomemben vpliv v svetovalnih odborih podjetij in pri zagotavljanju delovnih mest. Volkswagen v okviru prizadevanj za zmanjšanje stroškov preučuje alternativne možnosti za uporabo svojih tovarn v Dresdnu in Osnabrücku. Vodstvo podjetja je želelo zapreti več tovarn, vendar je naletelo na odpor sindikatov, kar je privedlo do stavk. V prelomnem dogovoru, sklenjenem pred božičem, so se odločili, da bodo proizvodnjo v Dresdnu, kjer je zaposlenih 340 delavcev, ukinili do konca letošnjega leta, proizvodnjo v Osnabrücku, kjer je zaposlenih 2.300 ljudi, pa do sredine leta 2027. Kitajski avtomobilski giganti, kot so BYD, Leapmotor in Chery Auto, aktivno iščejo lokacije za proizvodnjo v Evropi. Razmišljajo o gradnji novih tovarn ali prevzemu obstoječih, saj bi se s tem izognili uvoznim carinam, ki trenutno obremenjujejo njihove električne avtomobile, in tako postali še bolj konkurenčni na hitro rastočem evropskem trgu električnih vozil. (vir: Reuters) ■

Največja sončna elektrarna na svetu

Tekst: Daša Levstik, projektno delo

V provinci Xinjiang na Kitajskem je lani začela obratovati največja sončna elektrarna na svetu s kapaciteto petih gigavatov. Elektrarna, ki jo je zgradilo državno podjetje Power Construction Corporation of China, se nahaja v puščavski regiji blizu Urumqija, glavnega mesta Xinjiana, in se razprostira na območju, ki je veliko približno 200.000 hektarjev. Objekt bo letno proizvedel 6,09 milijarde kilovatnih ur električne energije, kar zadostuje za enoletno oskrbo celotnega Luksemburga. Nova sončna elektrarna presega zmogljivosti prejšnjih rekorderjev, prav tako lociranih v zahodnem delu Kitajske. Med njimi sta projekt Ningxia Tenggeji v puščavi Tenggeji, ki ga upravlja Longyuan Power Group, in solarni kompleks Golmud Wutumeiren, ki ga je

zgradilo podjetje China Lufa Qinghai New Energy, oba z zmogljivostjo treh gigavatov. Regija Xinjiang, ki je bogata z viri sončne in vetrne energije, služi kot ključno središče za kitajske projekte obnovljive energije. Večina električne energije, proizvedene v tej regiji, se distribuira v gosto naseljena območja na vzhodu Kitajske. Ta dosežek poudarja zavezanost Kitajske k povečanju proizvodnje solarne energije in prehodu na obnovljive vire energije, kar prispeva h globalnim prizadevanjem za zmanjšanje emisij toplogrednih plinov in spodbujanje trajnostnega razvoja. (vir: power-technology.com). ■



ALI STE VEDELI, DA JE 2025 POSEBNA LETNICA?

Tekst: Daša Levstik, projektno delo

Letnica 2025 skriva prav posebno matematično zanimivost. Je edina letnica v 21. stoletju, ki je kvadrat celega števila – števila 45. Poleg tega je letnica 2025 sestavljena iz števil 20 in 25, katerih seštevek je prav tako 45. Vsem, ki boste v tem letu na kakršen koli način obeležili število 45, iskrene čestitke! ■



Edinstvena struktura aluminijastemu satju daje izjemno trdnost, togost in dimenzijsko stabilnost

PREJELI NOVI NOMINACIJI ZA PROJEKTE V AVTOMOBILSKI INDUSTRIJI

Tekst: Tomaž Ajlec, projektni vodja v Impolu-FinAl

Konec prejšnjega leta smo bili nominirani za dva nova projekta v avtomobilski industriji. To sta projekta Volvo EU6 AdBlue Installation Pump in Raufoss 00577 JLR EMA Bushing Tube.



Projekt Volvo je namenjen segmentu tovornjakov (Volvo Trucks). Naši profili bodo opravljali funkcijo nosilcev za črpalko AdBlue. Gre za projekt s petimi ekstruzijskimi orodji in sedemnajstimi končnimi izdelki. Izdelki se po izstiskanju mehansko obdelajo in anodizirajo, nato pa se v 12 od skupno 17 kosov vtisnejo še navojne matice. Vzorčenja pri projektu bodo potekala letos in v naslednjem letu, proizvodnja pa se bo začela novembra 2026.

Projekt bo trajal do konca leta 2030, ko se bo skupno prodalo približno 350.000 kosov tega izdelka.

Projekt Raufoss je namenjen avtomobilskemu segmentu, in sicer za električni avto Range Rover EV. Naš profil služi kot sestavni del

blažilnega sistema. Vzorčenja bodo potekala v

prvi polovici letošnjega leta, začetek proizvodnje pa je načrtovan v maju 2026. Projekt bo trajal do konca leta 2034, ko se bo skupno izdelalo približno 3.000.000 kosov tega izdelka.

Poleg omenjenih dveh projektov je kupec Benteler uradno naročil A-vzorce, kjer gre za skupino štirih izstiskanih izdelkov. Naši profili bodo služili kot del sestava sprednje in zadnje osi, in sicer gre za avtomobilski projekt Jaguar Panthera EV.

Vzorčenje bo potekalo v prvem in drugem kvartalu letošnjega leta, potegujemo pa se še za uradno nominacijo za serijsko proizvodnjo. ■



Zgodovinski razvoj uporabe aluminijaste folije

Tekst: Daša Levstik, projektno delo

Razvoj in uporaba aluminijaste folije sta se skozi čas spreminjala, kar odraža napredek v industrijski tehnologiji in spreminjajoče se potrebe potrošnikov. Po odkritju aluminija leta 1825 in razvoju elektrolitskega postopka leta 1886 je prvo aluminijasto folijo leta 1910 proizvedlo podjetje Dr. Lauber, Neher & Cie v Švici. Nadomestila je kositrno folijo, ki se je do takrat uporabljala za pakiranje, vendar je prehrabnim izdelkom dajala kovinski okus in je ob neprimerni uporabi lahko predstavljala zdravstvena tveganja. Zgodnja uporaba aluminijaste folije je vključevala ovijanje čokoladnih tablic (npr. Toblerone) in pakiranje cigaret. Njene nereaktivne lastnosti in sposobnost dobrega tesnjenja so bile idealne za ohranjanje svežine izdelkov. Med drugo svetovno vojno se je aluminijasta folija uporabljala za vojaške namene, na primer za motnje signalov, s katerimi so zavajali sovražnikove radarje. Po vojni pa je postala široko dostopna za gospodinjstvo uporabo. Uveljavila se je kot priročna in vsestransko orodje za kuhanje, shranjevanje hrane in uporabo v različnih industrijah. V zadnjih letih na področju razvoja aluminijaste folije prevladuje predvsem razvoj tehnologij, ki s pomočjo recikliranja omogočajo okolju prijaznejšo predelavo. (Vir: Wikipedia, alufoil.org) ■



200 LET IMPOLA – PRAZNOVANJE TRADICIJE, INOVACIJ IN SKUPNOSTI

Leto 2025 je za Impol prelomno leto – praznujemo 200 let! Dve stoletji predanosti, rasti in neomajne strasti do ustvarjanja nas vodita v nepozabno praznovanje, ki bo povežalo zaposlene, partnerje in širšo skupnost. Pripravili smo pester nabor dogodkov, ki bodo odsevali našo zgodovino, vrednote in vizijo prihodnosti.

Vabimo vas, da skupaj ustvarimo nepozabne spomine in proslavimo izjemno pot, ki smo jo prehodili – ter tisto, ki nas še čaka!

NEDELJA, 16. MAREC 2025

Otvoritev praznovanja: korenine preteklosti, vizija prihodnosti

Praznično leto bomo uradno začeli 16. marca – na dan, ko se je pred natanko 200 leti, s podpisom pogodbe o nakupu začela zgodba Impola.

» Ta prelomni trenutek bomo zaznamovali s posebno razstavo "200 let ustvarjanja", ki bo razkrivala zgodovinske utrinke in dosežke podjetja. Spomini preteklosti bodo zaživel na zunanji ograji Impola, kjer boste lahko odkrivali, kako so se vizija, inovacije in trdo delo prepletali skozi stoletja.

ČETRTEK, 20. MAREC 2025

200 dreves za 200 let

Od 20. marca, na prvi pomladni dan, boste zaposleni lahko prevzeli kuponček za svoje sadno drevo, ki vam ga Impol podarja z mislijo na zeleno prihodnost.

» Vaša naloga bo, da zberete sodelavce ali prijatelje in ob družabnem dogodku posadite svoje drevo, vse skupaj poslikate ali posnamete in objavite na družbenih omrežjih in nam fotografijo dogodka preprosto pošljete po elektronski pošti. Fotografije bomo zbrali in jih shranili v naš časovni stroj.

SOBOTA, 17. MAJ 2025

Dan družin: neskončna povezanost

17. maja bomo obeležili tradicionalni dan Impolovih družin, saj so ravno družinske tradicije in predanost generacij postavili temelje za uspeh skupine Impol.

SOBOTA, 7. JUNIJ 2025

Judo dan

Judo je skozi desetletja delovanja Impola gradil pripadnost tudi preko športa. Ta dan bomo posvetili najmlajšim generacijam, hkrati pa se bomo poklonili vsem tistim, ki so poskrbeli, da je ime Judo kluba Impol odmevalo po vsem svetu.

LAŠKO

200 X LAŠKO ZA NAŠE POHODNIKE

Poleg Impola letos praznuje tudi Laško, ki nam je za naš rojstni dan podarilo 200 pločevink jubilejnega piva Laško.

Prvih 200 zaposlenih, ki nam boste poslali fotografije fotografije osvojenega vrha hriba ali gore, bomo nagradili z jubilejno pločevinko piva, ki ga boste lahko odnesli s seboj na nov pohodniški podvig. S tem se pridružujemo iniciativi blagovne znamke Laško: Gremo v hribe!

"Minister za zdravje opozarja: Uživanje alkohola lahko škoduje zdravju!"

impol / 200 YEARS

Aluminium Industry

PETEK, 5. SEPTEMBER 2025

Impolovo praznovanje: praznujemo s Slovensko Bistrico, Nino Pušlar in skupino MI2

Naš okrogli jubilej bomo z lokalno skupnostjo praznovali 5. septembra, ko za lokalne prebivalce pripravljamo koncert, na katerem bodo z nami peli in plesali Nina Pušlar in člani skupine MI2.

PETEK, 17. OKTOBER 2025

200 let Impola: tradicija, ki sije v prihodnost

Gala sprejem za poslovne partnerje. Ko se zlijejo tradicija, proizvodnja, inovacije in trajnostna prihodnost.

PETEK, 28. NOVEMBER 2025

Impolovi jubilanti in inovatorji: izkušnje in napredek

PETEK, 5. DECEMBER 2025

Impolovi upokojenci: povezani skozi čas

SOBOTA, 6. SEPTEMBER 2025

Impolčani praznujemo 200 let

Impolčani bomo 200 let proslavili na zaključni zabavi ob športnih igrah. Čakajo nas športne in zabavne aktivnosti. Za naš poskočen korak bodo poskrbeli Poskočni muzikantje!





NOVI VHOD V INDUSTRIJSKO CONO IMPOL

SODOBNA REŠITEV ZA VEČJO PRETOČNOST IN VARNOST

S projektom želimo izboljšati prometni pretok, povečati varnost ter ustvariti sodoben in funkcionalen prvi stik obiskovalcev z našim podjetjem.

Tekst: Rafko Atelšek, direktor družbe Impol Infrastruktura

V začetku letošnjega leta smo pričeli izvajati obsežen projekt izgradnje novega vhoda v industrijsko cono Impol. Cilj projekta je izboljšanje pretočnosti prometa pri glavnem vhodu in izboljšanje vizualne podobe vhoda, ki predstavlja prvi stik obiskovalcev z našim podjetjem.

KLJUČNI ELEMENTI NOVEGA VHODA

Projekt vključuje več pomembnih izboljšav:

- izgradnjo novega objekta recepcije,
- razširitev cestišča za vstop vozil,
- postavitve nadstreška nad vhodom,
- pokrito kolesarnico in prostor za motorje,
- ureditev pomožnega vhoda za tovornjake,
- postavitve zapornic na zunanjem parkirišču za osebna vozila,
- izgradnjo interne transportne poti,
- preplastitev obstoječega parkirišča pred upravno stavbo.

MODERNA RECEPCIJA ZA BOLJŠO ORGANIZACIJO

Novi objekt recepcije bo imel sodoben dizajn in bo vključeval prostor za varnostno službo, čakalnico za obiskovalce, manjšo učilnico za izpolnjevanje varnostnih obrazcev, garderobo in sanitarije. To bo omogočilo boljšo organizacijo prihoda gostov in izboljšano varnostno kontrolo.

NOVA CESTNA UREDITEV

Nova cesta pri vhodu bo imela tri vozne pasove – dva za vstop in enega za izstop. Vsak pas bo opremljen z ločeno zapornico, sistem za branje registrskih tablic pa bo omogočal samodejen vstop vozil s predhodnim dovoljenjem. Pešcem bodo namenjena troja vrtljiva vrata, skozi katera bodo lahko dostopali z uporabo službenih kartic ali kasneje s sodobnejšimi načini identifikacije. Nad vhodnim območjem bomo postavili nadstrešek, ki bo dodatno zaščitil zaposlene in obiskovalce.

UREDITEV KOLESARNICE IN POMOŽNEGA VHODA

Na obstoječem območju kolesarnice bomo postavili večji nadstrešek za varno parkiranje koles in motorjev. Posodobili bomo tudi pomožni vhod za tovornjake, ki bo opremljen z avtomatskimi vrati in s sistemom za branje registrskih tablic. Ta vhod bo namenjen izključno vstopu tovornjakov, medtem ko bo izstop vseh tovornih vozil možen le pri glavnem vhodu, kjer bo prisotna varnostna služba.

VZPOSTAVITEV ZAPORNIC IN TRANSPORTNE POTI

Na zunanjem parkirišču za osebna vozila smo že v preteklem letu pripravili infrastrukturo za postavitve zapornic. Le-te bodo omogočale različne režime dostopa, o katerih bodo zaposleni sproti obveščeni. Ob notranji strani ograje bomo vzpostavili

interno transportno pot, ki bo povezovala zgornji del industrijske cone s prostori folijske valjarne in Impola-FinAl. Pot bo od parkirišča ločena z ozkim zelenim pasom, obstoječe parkirišče pred upravno stavbo pa bo dobilo novo asfaltno prevleko.

ORGANIZACIJA DOSTOPA MED GRADNJO

Med gradnjo bomo zagotovili nemoten dostop do industrijske cone tako za vozila kot za pešce. Za ta namen bomo iz krožišča pred Impolom vzpostavili začasni uvoz, ki bo potekal na območju porušene stare ambulante. Varnostna služba bo v tem obdobju delovala v začasnih pisarniških kontejnerjih, eden izmed njih bo namenjen tudi garderobi za obiskovalce.

PREDNOSTI NOVEGA VHODA

Z novim vhodom bomo omogočili večjo pretočnost prometa. Dva vozna pasova bosta namenjena vstopu, pri čemer bo eden namenjen izključno vozilom s samodejnim dovoljenjem, drugi pa tudi vozilom, ki bodo potrebovala ročno preverjanje. Ob desni strani vhoda bomo uredili manjše parkirišče, da vozila ne bodo ovirala pretočnosti na vstopnih pasovih. Vsi zaposleni z dovoljenjem za vstop z osebnim vozilom bodo uporabljali le glavni vhod, pri čemer bo avtomatiziran sistem omogočal hitrejši vstop kot doslej.

Za izstop bo namenjen en vozni pas. Preden bodo tovorna vozila zapustila industrijsko cono, bodo opravila pregled na kamionskem parkirišču pri vagi, nato jim bo omogočen samodejni izstop z uporabo sistema za branje registrskih tablic.

NADGRADNJA SISTEMA IDENTIFIKACIJE

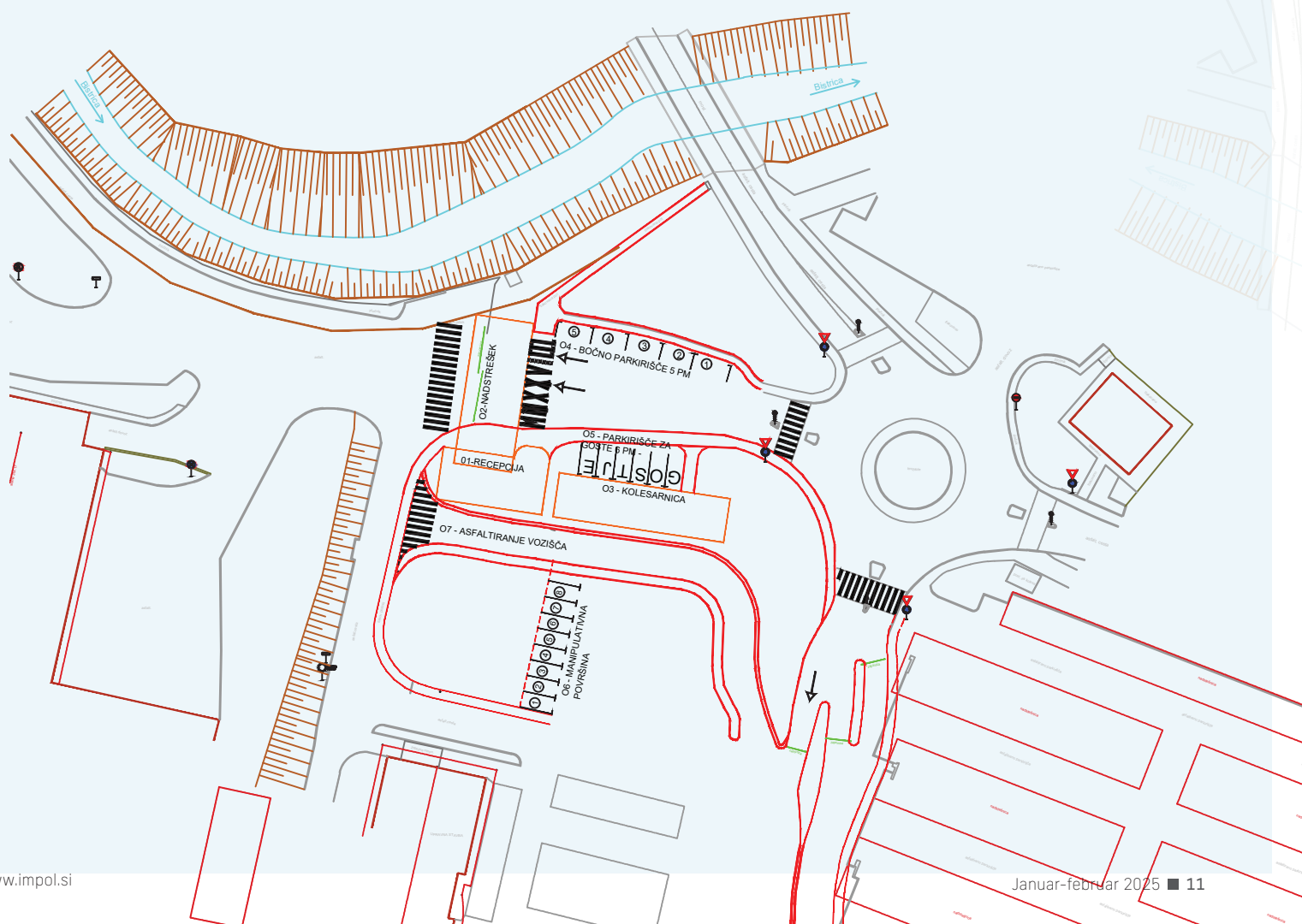
Vsi pešci bodo v industrijsko cono in iz nje vstopali skozi vrtljiva

vrata, pri katerih se bodo morali identificirati s službeno kartico. V prihodnosti bomo klasične kartice nadomestili s sodobnejšimi načini identifikacije. Obiskovalci se bodo morali prijaviti pri varnostni službi, kjer bodo prejeli identifikacijsko kartico za prehod skozi vrtljiva vrata in dostop do ustreznih prostorov.

FAZE IZVEDBE PROJEKTA

Gradnja bo potekala v več fazah. V prvi fazi bomo postavili novo recepcijo in uredili novo cesto pri glavnem vhodu. Nato se bodo dela postopoma premikala proti upravni zgradbi in folijski valjarni. Zadnja faza bo preplastitev parkirišča pred upravno stavbo. Projekt izgradnje novega vhoda bo prinesel številne izboljšave pri pretočnosti prometa, varnosti in organizaciji dostopa v industrijsko cono.

Novi vhod bo omogočal hitrejši in bolj pregleden dostop z avtomatiziranim sistemom prepoznave registrskih tablic, medtem ko bodo pešci vstopali skozi vrtljiva vrata z identifikacijskimi karticami.



IMPOL GRADI PRIHODNOST – PRILOŽNOSTI ZA MLADE

Od šolskih klopi do uspešne kariere

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za komuniciranje

V Impolu se zavedamo, da so mladi ključ do našega uspeha v prihodnosti, zato jim ponujamo štipendije, prakso in možnosti zaposlitve, ki jim pomagajo pri pridobivanju znanja in prvih delovnih izkušenj.

Naša vizija je ustvariti spodbudno okolje, kjer se lahko mladi razvijajo, učijo in postanejo del naše uspešne ekipe.

ŠTIPENDIJSKI PROGRAM – PODPORA PRI IZOBRAŽEVANJU IN RAZVOJU

Z znanjem do uspeha! V Impolu štipendiramo dijake in študente tehničnih in ekonomskih smeri. Če te zanima strojništvo, metalurgija, elektrotehnika ali informatika, te vabimo, da se pridružiš našemu štipendijskemu programu.

Kaj ponujamo?

- Finančno podporo med šolanjem
- Mentorstvo izkušenih strokovnjakov
- Praktične izkušnje v realnem okolju
- Možnost zaposlitve po zaključku šolanja

Ne zamudi! Prijave za štipendijo so odprte. Več informacij najdeš na www.impol.si.

PRAKSA IN ŠTUDENSKO DELO – PRVI KORAK NA KARIERNI POTI

Študij prinaša teorijo, mi pa poskrbimo za praktične izkušnje! Dijakom in študentom omogočamo opravljanje prakse in študentskega dela, da lahko sodelujejo pri konkretnih projektih, spoznajo sodobne tehnologije in pridobijo vpogled v delovanje proizvodnje.

Zakaj opravljati prakso v Impolu?

- Priložnost za delo na realnih projektih
- Fleksibilnost pri usklajevanju s študijem
- Možnost dolgoročnega sodelovanja

Prijave na prakso in študentsko delo:

Opravljanje obvezne prakse:

misel.gajser@kadring.si

Delo preko študentskega servisa:

simona.kolar@kadring.si

ZAPOSLITEV PO ŠTUDIJU – STABILNOST IN PRILOŽNOSTI ZA RAST

Mladim diplomantom ponujamo stabilno zaposlitev in odlične možnosti za karierni razvoj. Kot mednarodno usmerjeno podjetje omogočamo napredovanje, dodatna izobraževanja in sodelovanje na globalnih trgih.

PREDNOSTI ZAPOSLOTITVE V IMPO-LU:

- Konkurenčno plačilo in ugodni pogoji dela
- Možnost stalnega napredovanja in dodatnega usposabljanja
- Inovativno delovno okolje s sodobnimi tehnologijami
- Sistem nagrajevanja inovacij in koristnih predlogov

Preveri prosta delovna mesta na www.impol.si/zaposlitev

DAN ODPRTIH VRAT – RAZIŠČI IMPOL!

Kdaj? 5. marca 2025 ob 16. uri

Kje? Impol, Slovenska Bistrica

Vse dijake in študente vabimo, da od blizu spoznajo naše podjetje. Na dnevu odprtih vrat bomo predstavili možnosti štipendiranja, prakse in zaposlitve, omogočili vpogled v proizvodnjo in inovativne tehnologije ter odgovorili na vsa vprašanja. Prijava in več informacij na www.impol.si

Z več kot dvestoletno tradicijo in nenehnim vlaganjem v razvoj ostajamo eden najpomembnejših industrijskih stebrov v Sloveniji. Vlagamo v mlade talente, spodbujamo inovacije in ustvarjamo delovno okolje, kjer je prostor za rast in napredek. **Si pripravljen na svojo priložnost? Pridruži se nam!**



Dr. Jakob Kraner

Poklic: Inž. metalurgije in materialov

Delovno mesto: Direktor razvoja valjanih izdelkov

KAKO STE IZBRALI ŠOLO?

Pri izbiri srednje šole in fakultete so mi vedno pomagala priporočila starejših prijateljev, ki so takrat že obiskovali te ustanove. Informativnih dnevov sem se z veseljem udeležil, čeprav sem v obeh primerih izbire izobraževalnih ustanov že bil odločen, kje želim nadaljevati šolanje.

MED KATERIMI POKLICI STE SE ODLOČALI?

Čeprav se danes temu večkrat začudim, sem dolgo verjel in želel postati delavec v gostinstvu (lastnik lokala, gostišča ali cateringa). V določenem obdobju me je zanimalo novinarstvo, seveda predvsem športno. Z vpisom v tehniško gimnazijo so se cilji in ambicije po poklicu preusmerile v arhitekta in inženirja.

KAJ VAS JE NAVDUŠILO ALI MORDA RAZOČARALO?

Izpostavil bi dijaške in študentske izmenjave, ki so mi omogočile izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje v tujini, nad čimer sem še danes izjemno navdušen. Navdušilo me je tudi spoznavanje delovnih okolij in izzivov, saj sem se s pomočjo štipendij, opravljanja prakse in diplomskega ter magistrskega dela vključeval v industrijo.

KAJ BI SVETOVALI BODOČIM DIJAKOM IN ŠTUDENTOM?

Vsem bodočim dijakom in študentom lahko svetujem, da pri izbiri izobraževalnih ustanov upoštevajo predvsem lastne interese in kadrovske potrebe lokalnega oz. razširjenega okolja. Izobraževanje naj sprejemajo kot osebno dobrobit in na izobraževalni poti zbirajo literaturo in dostope do nje. Najpomembnejše pa je hkrati širiti krog prijateljev in puščati odprta vrata za poklicno sodelovanje.



Implementacija standardov ASI v Impolu

Presoja standardov ASI v Impolu

Tekst: Barbara Hribernik Pigac

V januarju smo v Impolu uspešno izvedli presojo skladnosti s standardi ASI Performance in ASI CoC. Presoja je najprej potekala v Slovenski Bistrici, kjer smo poleg skladnosti s standardi ISO 14001, ISO 45001 in SA 8000 preverjali tudi politike in strategije skupine Impol, ki so obvezne za vse lokacije. Nato se je presoja nadaljevala še v Impolu-TLM v Šibeniku, kjer izvajamo del procesa toplega valjanja.

Za pridobitev certifikatov ASI smo se odločili predvsem zaradi zahtev naših kupcev v segmentu valjarništva. Konec leta 2024 smo povpraševanje po certifikatih ASI prejeli tudi od potencialnega kupca na področju stiskalništva, kar potrjuje pomembnost certifikacije za naše poslovanje.

KAJ JE ZDRUŽENJE ASI?

Aluminium Stewardship Initiative (ASI) je neprofitna organizacija, ki združuje podjetja iz celotne oskrbovalne verige aluminija. Članstvo je prostovoljno in se financira s članarinami. ASI vključuje podjetja, ki se ukvarjajo s:

- pridobivanjem boksita in glinice,
- proizvodnjo aluminija (elektroliza),
- predelavo aluminija,
- uporabo polizdelkov v embalažni, transportni in gradbeni industriji.

Člani združenja so tudi nevladne organizacije s področja varstva okolja, človekovih pravic in biotske raznovrstnosti ter generalni podporniki, kot so trgovci z rudami, logistična podjetja in ponudniki rešitev za energetska učinkovitost in ravnanje z odpadki. Organizacija ASI je bila ustanovljena leta 2009 z namenom uveljavitve trajnostnih standardov v celotni oskrbovalni verigi aluminija – od pridobivanja boksita do končne uporabe in reciklaže. Organizacija zahteva, da vsaka članica v dveh letih od pristopa certificira vsaj eno lokacijo po ASI Performance standardu.

ASI PERFORMANCE STANDARD

Ta standard določa okoljske, družbene in upravljalvske kriterije, ki jih morajo izpolnjevati podjetja kot dokaz trajnostnega poslovanja. Ključne zahteve vključujejo:

- implementacijo standardov ISO 14001 (okoljski management), OHSAS 18001 (varnost in zdravje pri delu) in standardov družbene odgovornosti,

- oceno življenjskega cikla izdelkov,
- razvoj izdelkov z manjšim vplivom na okolje in večjo možnostjo reciklaže,
- oceno vplivov dejavnosti na biotsko raznovrstnost,
- oceno emisij toplogrednih plinov (TGP) v celotni oskrbovalni verigi (Obsegi 1, 2 in 3),
- trajnostno poročanje,
- razvoj dobaviteljev – spodbujanje k pristopu k ASI in certificiranju po ASI Performance standardu.

Le z uporabo certificiranih surovin lahko našim kupcem zagotavljamo in prodajamo izdelke, certificirane po standardu ASI. Zato je pomembno tudi oblikovanje akcijskega načrta za nenehno izboljševanje na vseh navedenih področjih.

STANDARD ASI COC (CHAIN OF CUSTODY)

Standard ASI CoC je dopolnilni in prostovoljni standard, ki omogoča organizacijam, da za svoje izdelke navajajo delež uporabljenega certificiranega aluminija. Za to je treba vzpostaviti informacijski sistem, ki beleži vse vhodne materiale glede na njihov izvor. Podatek o deležu aluminija ASI se nato navede na certifikatu, ki ga prejme kupec.

Delež aluminija ASI v vhodnih materialih se izračuna glede na certificirane dobavitelje in skupno količino vhodnih surovin. To omogoča transparentnost in sledljivost trajnostnega aluminija v oskrbovalni verigi.

IMPOL IN ASI

Po uspešno opravljeni presoji čakamo na izdajo certifikatov. Šele s pridobljenim certifikatom ASI CoC bomo lahko pri certificiranih dobaviteljih kupovali aluminij ASI CoC in izdelovali certificirane izdelke za naše kupce.

Poleg tega bomo morali:

- voditi masno bilanco aluminija ASI,
- izdajati kupcem certifikate ASI za naše izdelke,
- poročati združenju ASI o dejanskih količinah aluminija ASI, ki smo jih kupili in prodali.

Pridobitev certifikacije ASI je pomemben korak k trajnostnemu poslovanju in izpolnjevanju pričakovanj naših kupcev ter deležnikov v oskrbovalni verigi aluminija. S tem potrjujemo svojo zavezanost odgovornemu in trajnostnemu ravnanju z aluminijem ter zagotavljanju najvišjih standardov kakovosti in varnosti.



Da bi zagotovili hitrejši odziv in uvedli bolj učinkovite ukrepe, smo okrepili medoddelčno povezovanje

Kakovost v stiskalništvu – izzivi in digitalizacija reklamacij

Tekst: Simon Volčanjk, vodja kakovosti v Impolu PCP

Na področju divizijske kakovosti stiskalništvo smo v leto 2025 vstopili optimistično, predvsem zaradi pozitivnega trenda zaključenih reklamacij, kar se je odrazilo v nizkem številu prenesenih reklamacij iz preteklega leta. Kljub temu dinamične tržne razmere vplivajo na povečanje novih reklamacij, saj kupci v dobaviteljski verigi postajajo vse bolj pozorni na vizualne, pakirne ali druge manjše neskladnosti.

Da bi zagotovili hitrejši odziv in uvedli bolj učinkovite ukrepe, smo okrepili medoddelčno povezovanje. Prav tako redno sodelujemo s podjetji v skupini Impol, skupaj s katerimi pripravljamo tehnično specifikacijo za nadaljnji razvoj aplikacije 8D. S tem bomo še izboljšali sistematičnost pri obravnavi reklamacij, razumevanje podatkov in digitalizacijo celotnega procesa.

Poleg tega smo z novim letom okrepili sodelovanje z zunanjimi dobavitelji drogov, kar pomeni večjo vpletenost v komunikacijo in posodabljanje spremnih dokumentov za zagotavljanje skladnosti izdelkov. Ključni izzivi za preostanek leta bodo obvladovanje kakovosti tako pri kupcih kot dobaviteljih, ohranjanje zadovoljstva kupcev in sprotno izvajanje kontrolnih postopkov v skladu s kakovostnimi zahtevami. ■

STAMPAL SB: IZBOLJŠANJE NAROČIL IN AVTOMATIZACIJA PROCESOV

Tekst: Matevž Račič, direktor družbe Stampal SB

V Stampalu SB smo leto začeli s stabilno količino naročil, kar nam omogoča načrtovanje proizvodnje v skladu z letnim planom za prvo četrtletje. Kljub temu ostaja dotok novih naročil pod želeno ravno, podobno kot v preteklem letu. Kupci in konkurenti napovedujejo pesimistično prvo polovico leta z nizkimi obsegi naročil, zaradi česar se zmanjšuje število izmen in delovnih dni.

V Stampalu SB trenutno uspešno dosežemo zastavljene proizvodne cilje in upamo, da se bo dotok naročil v prihodnjih mesecih izboljšal. Kljub negotovim tržnim razmeram ostajamo optimistični, saj se obseg nominacij in osvajanje novih projektov pozitivno odvijata. Strateški razvoj prodajnega procesa usmerjamo v pridobivanje novih kupcev in širitev na nove trge.

Eden večjih izzivov, s katerim se trenutno soočamo, je situacija s KTM AG, našim največjim strateškim kupcem. Od novembra je podjetje v postopku prisilne poravnave, zaradi česar so bile dobave začasno ustavl-

jene. Glede na razvoj dogodkov pričakujemo nadaljevanje sodelovanja od marca naprej, vendar v manjšem obsegu kot v preteklosti.

Implementacija sistema MES poteka po načrtih, pri čemer tesno sodelujemo s kolegi iz Alcada. Ta proizvodni sistem je ključnega pomena za nadaljnji razvoj podjetja in širitev na zahtevnejše trge.

Avtomatizacija proizvodnih procesov ostaja ena naših glavnih strateških usmeritev.

Glede na trenutne trende v industriji je digitalizacija edina prava razvojna pot, ki zagotavlja dolgoročno konkurenčnost. Uspešno smo validirali štiri izdelke. Trenutno pripravljamo analizo za avtomatizacijo proizvodnje štirih dodatnih izdelkov. Naša vizija ostaja jasna – stabilizacija proizvodnje, širitev na nove trge in nadaljnja avtomatizacija procesov, ki bo omogočila večjo učinkovitost in prilagodljivost v dinamičnem tržnem okolju. ■



Naša vizija ostaja jasna – stabilizacija proizvodnje, širitev na nove trge in nadaljnja avtomatizacija procesov

CEVARNA – IZZIVI IN PRILOŽNOSTI V LETU 2025

Tekst: **Bojan Gril, vodja proizvodnega procesa cevarna**

Leto 2024 ocenjujemo kot povprečno leto, ki nam je prineslo številne izzive. Zaradi nihanja naročil smo morali večkrat prilagoditi režim dela na posameznih strojih. Kljub temu smo uspeli doseči 95 odstotkov načrtovane letne proizvodnje. V leto 2025 smo vstopili z nižjim stanjem naročil, kar je vplivalo na organizacijo dela v proizvodnem procesu. Trenutno v štiriizmenskem režimu deluje le 35-MN indirektna stiskalnica, ostali ključni stroji pa obratujejo v prilagojenem režimu. Stanje naročil se postopoma izboljšuje, zato že načrtujemo organizacijo nadur na ključnih strojih.

Naši načrti za leto 2025 so ambiciozni, ciljamo na proizvodnjo 33.000 ton izdelkov. Ključni poudarek bomo namenili avtomatizaciji strojev, s čimer želimo zmanjšati fizično obremenitev zaposlenih in povečati učinkovitost procesov. Med trenutno odprtimi projekti so posodobitev kalilnice, nadgradnja pakirne linije in avtomatizacija šiljenja na stroju EJP1. Poleg tega pripravljamo projekt širitve cevarne, ki nam bo omogočil dodatne prostore za posodobitev in avtomatizacijo proizvodnih procesov. ■

Naši načrti za leto 2025 so ambiciozni, ciljamo na proizvodnjo 33.000 ton izdelkov



V vzdrževanju livarne ob koncu leta številne posodobitve

Tekst: **Andrej Leskovar, vodja vzdrževanja v Impolu LLT**

Zadnji kvartal lanskega leta je vzdrževanje zaznamovalo pestro dogajanje. Na liniji za homogeniziranje drogov smo posodobili glavno elektroniko ultrazvočne naprave za pregledovanje drogov. Namestili smo tudi novo tehtalno enoto, prestavili iglično gravirno napravo in implementirali kamero za preverjanje kakovosti zapisa. Oba projekta smo realizirali istočasno, planirano skladno s proizvodnjo. Na stari homogenizaciji drogov smo odstranili staro dotrajano vodno prho in namestili transporter drogov. Novo vodno prho smo že predhodno namestili na drugi lokaciji, kar sedaj zagotavlja večjo pretočnost. V času novoletnih remontov smo izvedli kompletno zamenjavo obzidave na talilni peči linije 4. Izvedba tega remonta je bila izredno obsežna tako z vidika izvedbe gradbenih del kot tudi obsega vseh ostalih vzdrževalnih del na peči. Na drugi livni liniji smo zamenjali obzidavo dna in rampe na odstajni peči in rampo na talilni peči 2B. Obzidave vseh preostalih peči smo tako kot med vsakim remontom očistili in po potrebi popravili. Tako ohranjamo dobro kondicijo obzidave in dolgo življenjsko dobo. Na 4. livni liniji poteka projekt namestitve novega sistema in livne komore za litje bram Wagstaff. Čas ustavljene proizvodnje smo izkoristili tudi za izvedbo določenih strojnih in elektro instalacij. Zamenjali smo krmilno procesorsko enoto z novejšo in izvedli migracijo programske opreme. S tem bomo zmanjšali potreben čas ustavitve proizvodnje ob glavni montaži in zagonu opreme. Zahvaljujemo se vsem vzdrževalcem in vsem, ki so sodelovali pri uspešni izvedbi del.

NOVA TRAČNA ŽAGA

V januarju smo pričeli z montažo nove tračne žage za razrez bram. Strojno opremo smo že v celoti namestili. Trenutno izvajamo še elektro instalacije, priključitve in druga zaključna dela. Med testiranjem opreme in zagonom bomo izvedli tudi povezavo avtomatizacije stroja s sistemom MES za spremljanje proizvodnje. Za zagotavljanje sledljivosti bram in v izogib morebitnim napakam operaterjev bomo vpeljali označevanje bram s QR-kodo na livnih napravah in namestili kamero za odčitavanje na žagi. Kamera bo za vsako bramo na vstopu na žago odčitala kodo, s katero se bo iz sistema MES avtomatsko preneslo vse potrebne podatke o brami in tehnoloških parametrih za razrez. Testno rezanje bram načrtujemo konec februarja, medtem ko bomo z redno proizvodnjo začeli 10. marca. ■



V januarju smo pričeli z montažo nove tračne žage za razrez bram



Kljub izzivom smo v 2024 dosegli zastavljene cilje in kumulativno proizvedli rekordnih 149.607 ton izdelkov, s čimer smo za 1,6 odstotka presegli letni plan proizvodnje presegli

NALOŽBE V IZBOLJŠAVE

Tekst: Simon Brglez, vodja proizvodnje v Impolu LLT

Leto 2024 je minilo v dinamičnem tempu, polnem sprememb, katerim smo se uspešno prilagodili. Kljub izzivom smo dosegli zastavljene cilje in kumulativno proizvedli rekordnih 149.607 ton izdelkov, s čimer smo za 1,6 odstotka presegli letni plan proizvodnje presegli.

Ob koncu leta je bilo v livarni izjemno živahno, kar se je nadaljevalo tudi po novem letu. Zagon vseh talilno-livnih linij smo izvedli prej, kot smo sprva načrtovali – taljenje na talilnih pečeh smo začeli že 2. januarja v nočni izmeni. Vzdrževalna dela so potekala uspešno in skladno s terminskim načrtom. Med največje investicije je sodila generalna zamenjava obzidave na enokomorni talilni peči v livarni 2.

Poleg tega smo izvedli vrsto sanacijskih del. Prebarvali smo nadstrešnico za žlindro, pod njo uredili novo talno površino in namestili epoksi premaz v okolici livnih strojev. Kot vsako leto smo posesali prah z žerjavnih prog, osvežili barvo na transportnih sredstvih in sanirali udarne luknje v proizvodnih procesih.

Med vzdrževalnimi deli smo oblikovali tudi skupino zaposlenih, ki je prebarvala pomožno opremo in varnostno-tehnične pripomočke.

Ob tej priložnosti bi se rad vsem zaposlenim zahvalil za njihov trud in dobro opravljeno delo v letu 2024. S predanostjo in strokovnostjo nadaljujemo pot uspeha v letu 2025. ■

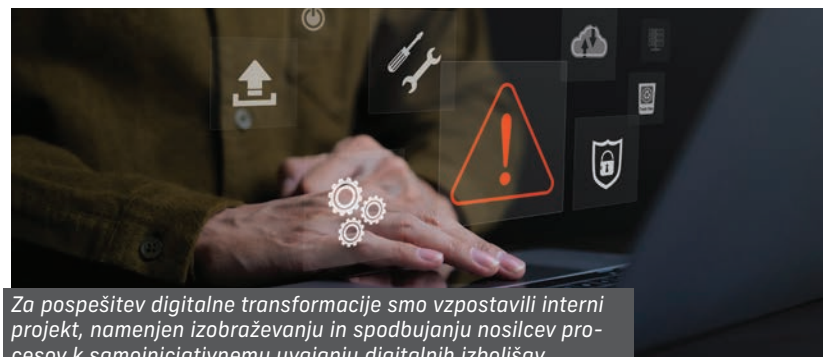
Nadgradnja infrastrukture in digitalna transformacija v Alcadu

Tekst: Jernej Šosterič, vodja IT-varnosti

V preteklem obdobju smo v Alcadu na področju infrastrukture izvajali pomembne aktivnosti, povezane z nadgradnjo in namestitvijo nove strežniške in mrežne opreme. Ekipa je med drugim poskrbela za ustrezno namestitev in povezave dobavljene opreme ter aktivno sodelovala pri vzpostavljanju strežniške in diskovne infrastrukture. Poleg tega smo uspešno izvedli začetno postavitvev in delno migracijo požarnih pregrad ter centralnih stikal proizvajalca Fortinet. Nadaljujemo tudi s pripravami na vzpostavitev OT-omrežja v Impolu LLT. Pridobivamo tudi ponudbe in sodelujemo pri arhitekturi za OT-krog.

Ekipa ERP je v okviru projekta GreenAI ponovno vzpostavila proces ASI za prodajo in posodobila povezane preglede, obenem pa se je dogovorila za samodejno proženje preračuna parametrov GreenAI iz sistema MES LLT za šaržo. Na področju načrtovanja so pripravili ključne PIS-zaslone za naročila ter definirali podrobne preglede za TZ in DDP. Pregled zalog šarž bodo izvedli v okolju PIS. Pri reviziji IBM so se na podlagi ponudb in cen odločili za novega izvajalca (KPMG), ki bo opravil dva pregleda in pripravil poročila. Za pospešitev digitalne transformacije smo vzpostavili interni projekt, namenjen izobraževanju in spodbujanju nosilcev procesov k samoiniciativnemu uvajanju digitalnih izboljšav. Hkrati smo se povezali s podjetjema Akrapovič in Gorenje/Hisense, kjer se bomo seznanili s primeri dobrih praks in jih prenesli v naše okolje.

Na področju sistema MES se je ekipa v januarju osredotočala na zagotavljanje nemotenega delovanja in zaključevanje ključnih dodelav v obratih Stampal, Rondal/OLT, Alummat, LLT in Final. V Stampalu SB smo uspešno vzpostavili IT-omrežje, uvedli MES in zaključili prehodno obdobje, a nas čaka še implementacija modulov Pakiranje in Odprema. V Impolu-Final smo izvajali predvsem operativno podporo, odpravljali sprotne težave in uvajali manjše izboljšave. V Alumatu nadaljujemo z uvajanjem sistema shopfloor v proizvodnjo ter z integracijo z ERP in blagovnim informacijskim sistemom. Ekipa poslovne analitike je izvedla razširitve kock in pripravila poročila za pregled naročil, zalog, reklamacij in stroškov, prav tako pa nadaljuje z razvojem novih modelov in izboljšav v Power BI. Pri administraciji podatkovnih baz je bil poudarek na podpori in razvoju MES v2 (Stampal, Rondal/OLT, Alummat, LLT, Final), spremljanju stabilnosti sistemov, nadgradnji DB2 in reševanju težav (npr. Hertwich MF390). Na področju DevOps se je ekipa ukvarjala s konfiguracijo YouTracka na večnajemniškem (multi-tenant) okolju, nadgradnjo in vzdrževanjem Grafane, GitLaba in OpenLiberty, vzpostavljanjem procesov za opozarjanje (t. i. alerting) ter z rednimi prilagoditvami CI/CD-procesov in strežniške infrastrukture. ■



Za pospešitev digitalne transformacije smo vzpostavili interni projekt, namenjen izobraževanju in spodbujanju nosilcev procesov k samoiniciativnemu uvajanju digitalnih izboljšav

TEHNOLOGIJA V DIVIZIJI VALJARNIŠTVO

Tekst: dr. Darja Volšak, direktorica za tehnologijo diviziji valjarništvo

V tehnologiji se trenutno srečujemo z mnogimi nalogami in priložnostmi. Ena izmed naših glavnih prioritet je zagotavljanje nemotene proizvodnje, kar zahteva maksimalno optimizacijo priprave tehnologij. Poudarek je na optimalni izbiri naročil z vidika debeline in dobri tehnični usklajenosti s kupci. To je ključno, saj trenutno obdelujemo izjemno veliko količino naročil na folijah.

Soočamo se z velikimi težavami na področju surovin, kjer kakovost še vedno predstavlja veliko motnjo. Da bi odpravili težavo, smo v sodelovanju z Innovalom izvedli tehnično presojo v Impolu Seval, da bi zagotovili stabilno kakovost vhodnih kolobarjev za Impol FT. Stabilno kakovost toplo valjanih trakov je nujno zagotoviti tudi v Impolu-TLM, saj si ne moremo privoščiti omejitev in posledično dodatnih motenj v proizvodnji zaradi pogojnih prevzemov na dobaviteljski strani.

Prav tako v čim večji meri sodelujemo s

prodajo. Skupaj si prizadevamo povečati količine na področju debelega programa trakov in pločevin. Trg se je trenutno skoraj ustavil, vendar ostajajo odprti številni projekti, kjer smo se lani uspešno kvalificirali. Sedaj intenzivno usklajujemo prva večja naročila s kupci, kar je ključno za dolgoročni uspeh. Kljub tem nalogam ta trenutek predstavlja priložnost za inovacije in krepitev sodelovanja znotraj tehnologij in sodelujočih oddelkov. S poudarkom na optimizaciji, kakovosti in proaktivnem pristopu bomo lahko zagotovili stabilno proizvodnjo in uspešno sledili planom tekočega leta. ■



Naša naloga je prepoznati potencial za nove izdelke in naročila ter določiti ustrezno lokacijo proizvodnje glede na zmožljivosti in proizvodno opremo

PP profili: Izzivi in izboljšave v letu 2025

Tekst: Aleš Brumec, vodja proizvodnega procesa profili

Leto smo začeli optimistično z ambicioznimi načrti za izboljšanje situacije na trgu. Vseeno trenutno še ne opažamo trendov rasti, saj stanje naročil ostaja nestabilno, z le občasnimi nihanji v krajših časovnih obdobjih. Posledično še ne obratujemo s polno zmogljivostjo. V štiriizmenskem delovniku trenutno deluje le 28-MN stiskalnica, medtem ko ostale linije zaradi pomanjkanja naročil obratujejo v zmanjšanem režimu. Pakirna linija prav tako deluje v dveh izmenah.

Na področju TPM bomo v aprilu izvedli presojo procesov vzdrževanja, korekcije orodij in odpreme končnih izdelkov. Ostala področja smo že uspešno certificirali. V skladišču orodij smo uspešno sanirali konstrukcijske težave, ki so verjetno posledica posedanja temeljev hale. Ojačali smo podporne roke tekalne proge žerjava in izboljšali stabilnost skladišča. Nadaljevali bomo z nadgradnjo strešnih kupol, kar bo omogočilo dnevno preverjanje delovanja in javljanje morebitnih napak. Dogaja se namreč, da v deževnem vremenu prihaja do okvar, ki onemogočijo zapiranje kupol, kar lahko povzroči poškodbe materiala. Raziskujemo tudi možnost namestitve dodatne strehe nad kupolami, da bi omogočili njihovo nemoteno delovanje v vseh vremenskih razmerah. Do konca leta načrtujemo tudi zamenjavo žage za drogove na 20-MN stiskalni liniji. Natančen terminski načrt bomo določili naknadno, okvirno pa naj bi menjava potekala med božično-novoletnimi prazniki. ■



Trenutno še ne opažamo trendov rasti, saj stanje naročil ostaja nestabilno

VZDRŽEVANJE V IMPOLU FT: KONEC LETA ZAZNAMOVANO Z REMONTI

Tekst: Simon Lažeta, vodja vzdrževanja v Impolu FT

Najpomembnejši dogodek preteklih mesecev je bil obsežen novoletni remont. Lanski delovni koledar nam je omogočal izvedbo številnih vzdrževalnih del, ki so ključna za nemoteno delovanje strojev in naprav.

V sklopu remonta smo opravili:

- redne temeljite preglede strojev,
- čiščenje in kalibracijo merilnih valjčnic Optiroll na valjarnah,
- menjavo in aditiviranje valjčnega olja,
- druge obsežne vzdrževalne posege.

KLJUČNI POSEGI PO POSAMEZNIH ENOTAH

V folijskih valjarnah B4 in B5 so bile izvedene številne vzdrževalne naloge, med drugim menjava tesnil na večini hidravličnih cilindrov, menjava valjčnega olja in zamenjava vseh ščetk na glavnih motorjih. Prav tako so bili zamenjani konusi za vpetje tuljav, spremenjen je bil tip in pozicija senzorjev za zaznavanje delovnih valjev pri menjavi. Na valjarni B4 je bil opravljen tudi servis glavnega motorja ter zamenjava valjčnice Optiroll.

Na zdvajalcu WT je bila izvedena menjava likalnega valja in zamenjava strojnih delov, ki omogočajo fine nastavitve pozicije valjčnic.

V razdvajalcu WT je bil opravljen celoten servis rezalne enote, pri čemer so bili zamenjani štirje hidravlični cilindri za spodnja gumijasta valja. Poleg tega je bila nameščena dodatna osvetlitev na novi

merilec širine.

V hladni valjarni B3 so bili zamenjani podporni valji, ravnalne valjčnice ter merilec pozicije Sony. Prav tako so bile izvedene menjava hidravlične črpalke za visoki tlak, menjava dotrajanih hidravličnih cevi ter zamenjava elektromotorja navijalca in motorja ventilatorja za odsesavanje. Po sedmih letih je bilo opravljeno celovito čiščenje valjarne s suhim ledom v sodelovanju s podizvajalcem.

V hladni valjarni BK1 je bila pred remontom izvedena zaustavitev valjarne zaradi servisa obeh motorjev navijalca in odvijalca. Zamenjana je bila gumirana valjčnica na izstopni strani, opravljen je bil servis seta MG, ki je vključeval poliranje kolektorjev in poglobitev rež med lamelami. Poleg tega so bili zamenjani kabli za register valjčnega olja ter dodana dodatna zaščita kablov in cevi.

V folijskih pečeh je bil izveden celoten servis šaržirnega voza, pri čemer so bila zamenjana vsa kolesa in energetska veriga. Dodatno so bile izvedene ojačitve voza s pomočjo Tehnike-Set.

USPEŠEN ZAKLJUČEK IN NEPRIJETNO PRESENEČENJE

Celoten remont smo uspešno zaključili, novo leto pa začeli brez večjih težav pri zagonu strojev. V sredini januarja nas je doletela večja okvara motorja odvijalca na hladni valjarni B3. Po uvedbi prvih ukrepov smo zagotovili delno obratovanje

valjarne, motor pa poslali na popravilo v Elektroremont Izola.

VPELJAVA METODE 5S

Med remontom smo izvedli tudi določene aktivnosti, povezane z uvajanjem metode 5S, kar je bilo mogoče le v času zaustavitve strojev. To je ključen korak, da bomo lahko v prihodnosti pridobili certifikat TPM.

Celotni ekipi vzdrževanja se zahvaljujemo za odlično pripravo in izvedbo remonta, s čimer smo zagotovili stabilno in zanesljivo delovanje strojev v novem letu. ■



Ekipa vzdrževalcev v akciji

Tehnološki napredek v livarništvu – digitalizacija in optimizacija procesov

Tekst: dr. Matej Steinacher, direktor za tehnologijo in razvoj v diviziji livarništvu

Izvajamo digitalizacijo livnih miz pri litju drogov



Na področju tehnologije livarništvu smo začeli z več ključnimi aktivnostmi, ki bodo izboljšale naše proizvodne procese in kakovost. Eden pomembnejših projektov je avtomatski zagon litja, ki optimizira začetno fazo proizvodnje in zmanjšuje možnosti napak. Prav tako izvajamo digitalizacijo livnih miz pri litju drogov, kar nam omogoča boljši nadzor nad parametri procesa.

Pri litju bram se pripravljamo na prehod na novo livno opremo Wagstaff in anali-

ziramo vpliv različnih dizajnov combo bag mrežic na porazdelitev zlitinskih elementov.

Da bi dodatno izboljšali kakovost ulitih formatov, nadgrajujemo sistem spremljanja kakovosti in krmiljenja komorne peči za homogenizacijsko žarjenje. Hkrati avtomatiziramo zasledovanje tehnoloških parametrov, kar nam omogoča hitrejšo analizo in prilagoditev proizvodnih procesov. ■

Novosti v Impolu R in R

Tekst: dr. Varužan Kevorkijan, direktor družbe Impol R in R, in Sandi Žist, vodja preizkušanja in certificiranja

V družbi Impol R in R smo v novo leto stopili motivirani in osredotočeni na doseganje ključnih ciljev poslovanja družbe in na realizacijo odprtih razvojno-investicijskih projektov. Obenem stremimo k spoznavanju in testiranju najnovjših strojnih in IT-rešitev, s katerimi bomo zagotavljali najvišjo stopnjo podpore naročnikom preizkušanja, certificiranja in umerjanja meril v skupini Impol.

POSTAVLJANJE CILJEV

Sklenili smo letne pogodbe in opravili letne razgovore z zaposlenimi. Pregledali smo realizacijo ciljev v lanskem letu in določili cilje zaposlenih za leto 2025. Zaposleni so v preteklem letu realizirali večino zastavljenih ciljev, vendar smo v letnih razgovorih prepoznali tudi nekatere manjkajoče kompetence in jih določili kot cilje za letošnje leto. Na podlagi tega smo ažurirali matriko kompetenc, ki je eden ključnih dokumentov družbe. Planirani obseg preiskav v letu 2025 je podoben kot v lanskem letu, kar pomeni, da nas bo v letošnjem letu čakalo precej izzivov.

IMPLEMENTIRAMO NOVOSTI

V letu 2024 smo večjo pozornost namenili poklicnemu zdravju in varnosti, saj so se leta 2023 zgodile tri delovne nezgode. Izvajamo aktivnosti »5 min za varnost« in ozaveščamo zaposlene o obvezni uporabi predpisane varovalne opreme in spoštovanju navodil za delo in varno delo. Uspešnost se kaže v dosegu cilja 0 nezdod v letu 2024, prijavljanju incidentov s strani zaposlenih ter aktivnem izvajanju ukrepov, ki so posledica linijskih nadzorov, incidentov in meritev delovnega okolja. Letos bomo nadaljevali z aktivnostmi, da ponovno dosežemo cilj 0 delovnih nezdod. Na področju mehanskega preizkušanja še vedno potekajo projekti prenove dodatnih prostorov, namenjenih razrezu palic z namensko žago in preizkušanju folijskega programa. Naročili smo paketni primež na vertikalni žagi. Paketni primež na vertikalnem razrezu je lahko odličen način za povečanje produktivnosti, še posebej pri obdelavi večjih količin materiala. Omogoča večjo

natančnost pri razrezu in izboljša varnost ter stabilnost med delom. VDA 238-100 se pogosto uporablja za ocenjevanje kakovosti materialov, ki so ključni za notranjost vozil, kot so materiali za sedeže, armaturne plošče, notranje obloge in drugi deli. Standard se osredotoča na testiranje materialov glede na njihovo zmogljivost in dolgotrajno odpornost, da zagotovijo varnost in udobje uporabnikov. Uspešno smo izvedli teste VDA na profilu 10098 (projekt BMW). Začeli smo uporabljati aplikacijo Sledljivost MiT. Ta omogoča zagotavljanje kakovosti, sledenje vzorcem, obdelavo in analizo rezultatov ter dokumentiranje tehnološkega postopka vzorca.

LABORATORIJI

Na področju mehanskega preizkušanja še vedno potekajo projekti prenove dodatnih prostorov, namenjenih razrezu palic z namensko žago in preizkušanju folijskega programa. Naročili smo paketni primež na vertikalni žagi. Paketni primež na vertikalnem razrezu je lahko odličen način za povečanje produktivnosti, še posebej pri obdelavi večjih količin materiala. Omogoča večjo natančnost pri razrezu in izboljša varnost ter stabilnost med delom. VDA 238-100 se pogosto uporablja za ocenjevanje kakovosti materialov, ki so ključni za notranjost vozil, kot so materiali za sedeže, armaturne plošče, notranje obloge in drugi deli. Standard se osredotoča na testiranje materialov glede na njihovo zmogljivost in dolgotrajno odpornost, da zagotovijo varnost in udobje uporabnikov. Uspešno smo izvedli teste VDA na profilu 10098 (projekt BMW). Začeli smo uporabljati aplikacijo Sledljivost MiT. Ta omogoča zagotavljanje kakovosti, sledenje vzorcem, obdelavo in analizo rezultatov ter dokumentiranje tehnološkega postopka vzorca. V metalografskem laboratoriju trenutno vpeljujemo predvsem izboljšave in posodobitve na področju IT. Izvajamo preliminarno implementacijo in testiranje vzpostavitve skupne baze, v katero bi se shranjevala slikovna gradiva izvedenih analiz na makro- in mikroskopskih. Do nje bi lahko dostopali vsi naročniki v skupini Impol. S tem bi izboljšali uporabniško

izkušnjo predvsem z vidika pregleda visokokakovostnih slik in možnosti izvajanja dodatnih meritev ter izvoza gradiva s strani naročnika. Nadaljujemo tudi s projektom implementacije aplikacije sledljivosti vzorcev, beleženja izvedenih analiz in nadzora nad porabo sredstev v metalografskem laboratoriju. Projekt je v fazi priprave vhodnih zahtev. V decembru smo izvedli tudi medlaboratorijsko primerjavo izvajanja mikrostrukturnih analiz s podjetjem Talum. V sklopu tega smo pregledali rezultate in se dogovorili o nadaljnjem sodelovanju.

USPEŠNO SODELUJEMO

Na kvantometru smo v decembru pričeli z uporabo novega informacijskega modula M5. Pohvale gredo ekipi na kvantometru, ki je novost sprejela hitro in učinkovito. Izpostavili bi tudi uspešno sodelovanje med Impolom R in R in Impolom LLT, ki omogoča hitro prepoznavanje začetnih težav aplikacije, ki jih nato s pomočjo Alcada uspešno odpravljamo. Skupaj s podjetjem Talum Inštitut smo zaključili tudi serijo primerjalnih meritev na področju OES analiz zlitin serije 6000. V procesu umerjanja meril smo januarja 2025 začeli uporabljati posodobljeni program Trefko za obvladovanje meril, ki bo z uvedbo novega modula za prevzem in oddajo meril izboljšal pregled nad dostavo in prevzemom meril v merilnici. Vsa merila smo predhodno že opremili s QR-kodo, preko katere jih bo program poiskal v bazi za pregled meril. S tem se bo zmanjšala možnost za napake pri manipulaciji z merili. Ključni cilj je postopna digitalizacija celotne procesne poti umerjanja merila in vplivnih kalibracijskih parametrov, vključno s podajanjem certifikatov o umerjanju v e-obliki. Z namenom poenotenja certificiranja izdelkov v skupini Impol nadaljujemo z aktivnostmi v Impolu Seval, in sicer na področju zagotavljanja sledljivosti podatkov barvanega programa od izvora do izpisa na certifikatu. Na področju zagotavljanja skladnosti procesnih poti s standardi in specifikacijami kupcev izvajamo redne naloge preverjanja procesnih podatkov in uvajanja izboljšav za zagotavljanje sledljivosti. ■

Uspešno leto 2024 in izzivi v letu 2025 za PP Alumobil

Tekst: Matjaž Sternad, vodja PP Alumobil

Zaposleni v PP Alumobil se lahko z zadovoljstvom ozremo v leto 2024, saj smo kljub zahtevnim razmeram na trgu dosegli dobre rezultate. Naša prodajna ekipa je uspešno zagotovila zadostno količino naročil, kar nam je skozi vse leto omogočilo neprekinjeno štiriizmensko proizvodnjo. Ponosni smo, da smo dosegli rekordno proizvodnjo, ki je preseгла 33.000 ton. Ta dosežek je rezultat trdega dela vseh zaposlenih, tako v proizvodnji kot v podpornih procesih, za kar se vsem zahvaljujemo. Odprega izdelkov je bila v zadnjih tednih zadovoljiva, zato smo lahko

zaloge zmanjšali na obvladljivo raven. Decembra smo uspešno izvedli načrtovana vzdrževalna dela, pri čemer je bil največji poseg obnova plinske peči za ogrevanje drogov. Zamenjali smo celotne segmente dna peči in podnožje transportnih valjčkov, kar bo pripomoglo k boljši učinkovitosti proizvodnega procesa. V leto 2025 vstopamo s štiriizmenskim delovnikom, a v negotovih okoliščinah, saj naročila prejemamo na kratki rok. Trenutna zasedenost stiskalnih kapacitet je zagotovljena le za dva tedna vnaprej, kar zahteva nenehno prilagajanje. Letni proizvodni plan je postavljen pri 32.500 tonah, kar je realen cilj, če bomo uspeli pridobiti zadostno količino naročil. Podobno stanje se kaže tudi v razreznem centru Tehnofinal, kjer prav tako delujemo v štiriizmenskem sistemu. Na žalost imamo na razrezu manj dela kot

pred nekaj meseci, zato bomo morali v primeru nadaljnjega upada naročil prilagoditi režim dela. Kljub temu optimistično zremo v prihodnost, saj smo ob koncu lanskega leta začeli z montažo nove žage TF3. Linijo smo skoraj v celoti namestili. Trenutno poteka testni zagon, redno proizvodnjo pa načrtujemo za februar. Z novo linijo bomo bistveno povečali razrezne kapacitete. Upamo, da bomo pridobili dovolj naročil, da jo bomo lahko polno izkoristili. Naš cilj je, da na žagi 1 nadaljujemo z delom v štiriizmenskem režimu, na žagi 2 z enoizmenskim, na novi žagi 3 pa v triizmenskem režimu – seveda bo končna odločitev odvisna od prihodnjega obsega naročil. Vse zaposlene spodbujamo k nadaljnjemu zavzetemu delu, saj lahko le skupaj premagujemo izzive in dosegamo nove uspehe. ■



RONDAL – USPEŠNO LETO 2024 IN AMBICIOZNI CILJI ZA 2025

Tekst: Denis Ogrizek, vodja proizvodnje v Rondalu

V Rondalu smo leto 2024 zaključili zelo uspešno. Kljub občasnim nihanjem na trgu in številnim izzivom smo na koncu zabeležili izrazito pozitiven trend naročil, kar smo uspešno izkoristili. Uspelo nam je realizirati in za kar 12 odstotkov preseči letni proizvodni plan. Eden ključnih projektov v preteklem letu je bila implementacija metode TPM v celotno proizvodnjo, ki smo jo ob koncu leta tudi uspešno zaključili in pridobili certifikat TPM Level 1. Leta 2025 želimo sistem še nadgraditi, zato v oktobru načrtujemo presojo za pridobitev certifikata TPM Level 2. Izvedli smo vsa potrebna vzdrževalna in obnovitvena dela infrastrukture, ki so potekala skladno z zastavljenim načrtom. Prav tako smo poskrbeli za temeljito čiščenje celotne proizvodnje, kar prispe-

va k boljši organiziranosti in urejenosti delovnih procesov. Leto 2025 smo uspešno začeli in sledimo zastavljenim ciljem. Trenutno se osredotočamo na implementacijo sistema MES v livarno OLT, kar bo omogočilo boljši nadzor nad procesi in izboljšalo njihovo učinkovitost. Aktivno nadaljujemo tudi z razvojnimi projekti, med katerimi je eden ključnih avtomatizacija litja ozkega traku. Ta projekt bo pripomogel k večji stabilnosti proizvodnega procesa, izboljšanju kakovosti izdelkov in povečanju produktivnosti livne linije. Ob uspešnem zaključku leta 2024 se vsem zaposlenim zahvaljujem za njihov trud, predanost in odlično opravljeno delo. Verjamem, da bomo tudi v letu 2025 skupaj nadaljevali pot rasti, razvoja in uspešnega poslovanja. ■



Eden ključnih projektov v preteklem letu je bila implementacija metode TPM v celotno proizvodnjo, ki smo jo ob koncu leta tudi uspešno zaključili in pridobili certifikat TPM Level 1

Transportna logistika – izzivi in rešitve v letu 2025

Tekst: **Sebastijan Kegl**, vodja transportne logistike

Za nami je turbulentno leto, ki je močno zaznamovalo transportno logistiko. Stanje na trgu je ostalo nestanovitno, kar se je odražalo v naraščanju stroškov prevoza. Cene naftnih derivatov in dvigi cestnin v več evropskih državah ob koncu leta so znova vplivali na podražitev transportnih storitev. To pomeni, da je sistematičen pristop k optimizaciji stroškov postal nujen.

Na žalost se podražitve odražajo tudi v skupini Impol, saj prevozniki vse bolj pritiskajo na dvig cen. Poleg tega se industrija še vedno sooča s pomanjkanjem voznikov tovornjakov, kar pogosto vodi do sprememb in odpovedi terminov. Dodatno težavo predstavlja pomanjkanje blaga na trgu, zaradi česar se transportni obrati podaljšujejo.

V preteklem mesecu smo uspešno izvedli prehod s starega informacijskega sistema IEMS na novo platformo za dvoriščno logistiko Aura, ki jo je razvilo podjetje Tensor, d. o. o. Sistem je prilagojen potrebam Impola in omogoča učinkovito upravljanje tovornjakov od vstopa na zunanje parkirišče do izstopa iz industrijske cone Impol. Poleg tega z Impolom Infrastruktura aktivno sodelujemo pri projektu izgradnje novega vhoda v IC Impol. V času gradbenih del bo logistika močno obremenjena, saj bo ves transport preusmerjen po novi poti ob upravni stavbi. To bo vplivalo na celotno območje, povečalo število tovornjakov v coni in povzročilo več hrupa.



Zaradi tega bo v tem obdobju potrebna dodatna mera razumevanja in prilagodljivosti. Kljub izzivom ostajamo osredotočeni na optimizacijo transportnih poti, izboljšanje logističnih procesov in iskanje dolgoročnih rešitev za stabilizacijo stroškov prevoza. ■

PROIZVODNJA FT: OPTIMIZEM IN NOVI IZZIVI V LETU 2025

Tekst: **Branko Arnuš**, direktor proizvodnje v Impolu FT

TRENTNA SITUACIJA IN PRIHODNJI NAČRTI

Situacija v proizvodnji Impola FT je stabilna, čeprav si želimo več naročil za debele programe, kar bi nam omogočilo lažje doseganje letnih planov. Kljub izzivom v januarju smo dosegli dobro realizacijo, kar nam vliva optimizem za nadaljevanje leta.

V primerjavi z lanskim letom, v katerega smo vstopili z veliko previdnostjo, smo leto 2025 začeli ambiciozno. To prinaša nove organizacijske izzive, predvsem pri učenju novih kadrov in optimizaciji procesov, da bi zagotovili ustrezno realizacijo na posamezni proizvodni liniji.

POSODOBITVE OPREME IN IZBOLJŠAVE

V novem letu smo uspešno zaključili načrtovano posodobitev opreme. Zamenjali smo dotrajane in zmogljivostno omejene razrezne linije Schmutz 1 in 2 z novo visoko zmogljivo linijo za razreze tankih trakov in avtomobilskih finstockov. Nova linija ni namenjena le avtomobilskemu trgu, ampak ima širšo funkcionalnost, kar predstavlja njeno največjo prednost. Ob koncu lanskega leta smo uvedli tudi izboljšave pri varnosti in kakovosti odlaganja kolobarjev v vhodnem skladišču TVT. To dolgo načrtovano posodobitev smo izpeljali finančno učinkovito.

Pričakovanja za prihodnje mesece so pozitivna, s poudarkom na večjih realizacijah in vključevanju novih sodelavcev. Ob tej priložnosti se zahvaljujemo celotni ekipi proizvodnje FT za strpnost pri učenju, prilagajanju urnikov ter obvladovanju novosti in izzivov, ki jih prinaša prihodnost. ■



Ob koncu lanskega leta smo uvedli izboljšave na področju varnosti pri delu



PRODAJNI IZZIVI IN PRILOŽNOSTI V LETU 2025

Leto 2025 se v prodaji skupine Impol začneja z mnogimi izzivi, ki jih prinašajo globalne tržne razmere, konkurenčni pritiski in nihanja cen surovin. Prodajne aktivnosti se osredotočajo na krepitev obstoječih partnerstev, pridobivanje novih kupcev ter prilagajanje dinamikam v avtomobilski, gradbeni in drugih industrijah.

PRODAJA VALJARNIŠTVO: NEGOTOV ZAČETEK LETA, A PRILOŽNOSTI TUDI ZUNAJ EU

Tekst: Gregor Žerjav, direktor prodaje v diviziji valjarništvo

V letu 2025 smo si zastavili občutno višje cilje na segmentu folij in tankih trakov, ki jih proizvajamo v procesih FTT in VFT. Med leti 2020 in 2023 smo v povprečju izdelovali 49.000 ton na tem programu, v letu 2024 smo dosegli rekordno proizvodnjo v višini 54.000 ton, v letu 2025 pa planiramo proizvodnjo 59.000 ton. Na področju dvojčenih folij se pozitivne tržne razmere iz lanskega leta kažejo tudi v letu 2025. Povpraševanje trenutno presega naše kapacitete, kar je tudi posledica požara na hladni valjarni pri našem konkurentu Carcano v Italiji. Med sanacijo smo podjetju na pomoč priskočili tudi v Impolu. V Impolu-TLM zanje izvajamo storitev hladnega valjanja foil stocka. Na segmentu debelejših enojno valjanih folij in tankih trakov je pritisk trga nekoliko manjši, vendar zaenkrat naročila še zadoštujejo za izpolnjevanje višjih planov. Na debelejšem programu občutimo največje pomanjkanje naročil, vendar je bil tudi na tem program dotok naročil v januarju večji kot v prejšnjih mesecih oziroma najboljši od julija 2024. Veliko truda vlagamo v pridobivanje novih industrijskih kupcev in novih programov. Ti procesi so običajno zelo dolgotrajni, pogosto se srečujemo s težavami. Izpostavil bi program foil stocka, ki smo ga v Impolu prepoznali kot potencialni dodatni prodajni program. Razgovori o prodajnih priložnostih v prihodnjih letih že potekajo. ■

PRODAJA STISKALNIŠTVO: ŠTEVILNI IZZIVI IN POUDAREK NA TRDIH ZLITINAH

Tekst: Petra Pristavnik, direktorica prodaje v diviziji stiskalništvo

Napovedi za leto 2025 obetajo nadaljnje izzive v evropski avtomobilski industriji. Pričakujemo minimalno rast, kar se kaže v obsegu prodajnih pogodb v avtomobilski in tudi v gradbeni industriji, ki so na nekoliko nižjem nivoju kot lansko leto. Soočamo se s pritiski konkurence in potrebo po zniževanju marž. Stanje naročil je zaradi zmanjšane povpraševanja slabše. Prodajne aktivnosti zato osredotočamo na ohranjanje in krepitev odnosov z obstoječimi kupci, kar zaradi velikih cenovnih pritiskov predstavlja velik izziv. Hkrati se intenzivno usmerjamo v iskanje novih poslovnih priložnosti in vzpostavljamo partnerstev z novimi kupci. ■

PRODAJA DISTRIBUTERJEM: AMBICIOZNI ČILJI IN NOVE PRILOŽNOSTI ZA RAST

Tekst: Matej Žerjav, direktor prodaje distributerjem

Letošnje leto se je v primerjavi z lanskim na področju naročil začelo precej zadržano. Šele v drugi polovici januarja smo uspeli pridobiti veliko naročil, vendar smo lahko z začetkom letošnjega leta vseeno zadovoljni. Z največjim izzivom se soočamo na valjarništvo, saj so skladišča naših kupcev precej polna in potrebe po novih naročilih manjše. Nihanja cene aluminija zahtevajo še dodatno previdnost pri novih nabavah. Kljub vsem političnim dogajanjem in nepredvidljivi prihodnosti smo uspeli izkoristiti priložnosti tudi na trgih izven Evropske unije. Na stiskalništvo je bila situacija precej drugačna, saj je distribucija januarja pridobila veliko naročil za srednje trde in trde zlitine. Upamo, da se bo trend nadaljeval in bomo v prihajajočih mesecih, predvsem v drugem kvartalu, pričali bolj in bolj optimistični gospodarski situaciji na evropskem trgu. ■

Vpeljevanje proizvodne kakovosti

Tekst: Klavdija Ozimič, vodja kakovosti v Impolu FT

Preteklo leto je bilo za nas izjemno uspešno glede števila in teže reklamacij, medtem ko je bilo lansko leto zahtevnejše. Zabeležili smo 260 reklamacij, kar je nekoliko pod povprečjem, vendar je bila skupna teža reklamiranega materiala nad povprečjem, in sicer so kupci reklamirali 543 ton izdelkov. Opazili smo, da so se nekateri kupci želeli znebiti zaloga, ki jih ne morejo uporabiti, vključno z dobavami iz leta 2020. Pri folijah smo imeli nekaj težav, ki smo jih začeli odpravljati šele med novoletnimi prazniki.

Večina stroškov reklamacij je nastala na folijskem programu, kjer smo imeli eno veliko reklamacijo zaradi lukenj v končnih izdelkih in težav zaradi zlepljene folije.

Na programu folij in tankih trakov je bilo 33 odstotkov reklamacij zaradi zlepkov, 23 odstotkov zaradi lukenj v posodicah, 19 odstotkov zaradi mehanskih lastnosti, 14 odstotkov zaradi ostalih površinskih napak, 8 odstotkov zaradi dimenzijskih napak in po 1 odstotek zaradi oblike (npr. rez) in ostalih napak (pakiranje, transport).

Pri izdelkih RRT izstopajo napake zaradi oblike (rez) z deležem 36 odstotkov vseh napak, 31 odstotkov zaradi dimenzijskih napak, 26 odstotkov zaradi površinskih napak in 7 odstotkov zaradi mehanskih lastnosti. Nekaj je bilo še napak pri pakiranju in transportu.

Preveč časa smo izgubili z iskanjem vzroka za zlepljenost folij. Informacije kupca so bile neažurne in nasprotujoče, zaradi česar smo največji poudarek namenili dopolnitvam zaključne termične obdelave, ki se je na koncu izkazala kot sekundarni vzrok. Glavni vzrok smo odkrili in odpravili pri remontu razdvajalca. Prve reakcije kupca so spodbudne, vendar informacije prihajajo z zamikom. Čaka nas leto, ki bo prineslo številne izzive. ■



BREZPLAČNE MOŽNOSTI IZOBRAŽEVANJA



v projektu **TEMELJNE KOMPETENCE 2023–2029**

- » Zaposlene, brezposelne in druge odrasle vabimo v različne tečaje računalništva, tujih jezikov, slovenščine za tujce, komunikacijskih delavnic, programov za promocijo zdravja ipd.
- » V programe vabimo odrasle z največ srednješolsko izobrazbo, zaposlene in brezposelne osebe nad 55 let ter tujce.
- » Aktivnosti se izvajajo na območju Zgornje podravske regije, lahko tudi na sedežih podjetij, organizacij ...

INFORMACIJE IN PRIJAVE:

Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza,
Maistrova ulica 5, 2000 Maribor,
Tel.: **02 234 11 11, 051 356 560**,
email: info@azm-lu.si

AZ andragoški zavod

Naložbo sofinancirata Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje ter Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada plus.



Sofinancira
Evropska unija

I FEEL
SLOVENIA

PRODUKTIVNOST BO VPLIVALA NA NAŠE PLAČE



Plačna politika v letu 2025 odraža razmere na trgu

Tekst: Nina Potočnik, direktorica za kadre in komuniciranje

DVIG ZAJAMČENE VREDNOSTI TOČKE

V letu 2025 se je minimalna plača v Republiki Sloveniji dvignila za 1,9 odstotka na 1277,72 evra. Temu primerno se je povečala tudi minimalna vrednost točke, ki je v letu 2024 znašala 0,925 evra bruto, v letošnjem letu pa njena minimalna vrednost znaša 0,942 evra.

Izhodiščno vrednost točke lahko dvigne-

mo z izboljšanjem produktivnosti, kar pomeni, da oddelamo manj ur in naredimo več kilogramov. Lani nam je uspelo doseči produktivnost v višini 66,91 kg/h, letošnje leto je cilj višji, kar je posledica stanja na trgu. Zaradi povečanih pritiskov in prevelikega obsega ponudbe na trgu smo primorani nižati cene, kar posledično vpliva na nižjo prodajno maržo. S tem namenom moramo povečevati količine,

da lahko ohranimo dobičkonosnost, ki nam omogoča nadaljnji razvoj.

Lani smo vse leto presegali ciljno produktivnost in zato prejekali izplačilo 6-odstotno povečane vrednosti točke, ki je znašala 0,981. Letos lahko vrednost točke povečamo na 0,999 EUR, vendar ob pogoju, da proizvedemo planirane količine ob planiranih urah.

Preseganje ciljne produktivnosti	0 %	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	5,6 %
Ciljna produktivnost (kg/h)	66,06	66,72	67,38	68,04	68,70	69,36	69,78
Dvig vrednosti točke	0 %	1,5 %	3 %	4 %	5 %	5,5 %	6 %
Vrednost točke	0,942 EUR	0,956 EUR	0,970 EUR	0,980 EUR	0,989 EUR	0,994 EUR	0,999 EUR

KAKO SO SESTAVLJENE NAŠE PLAČE?

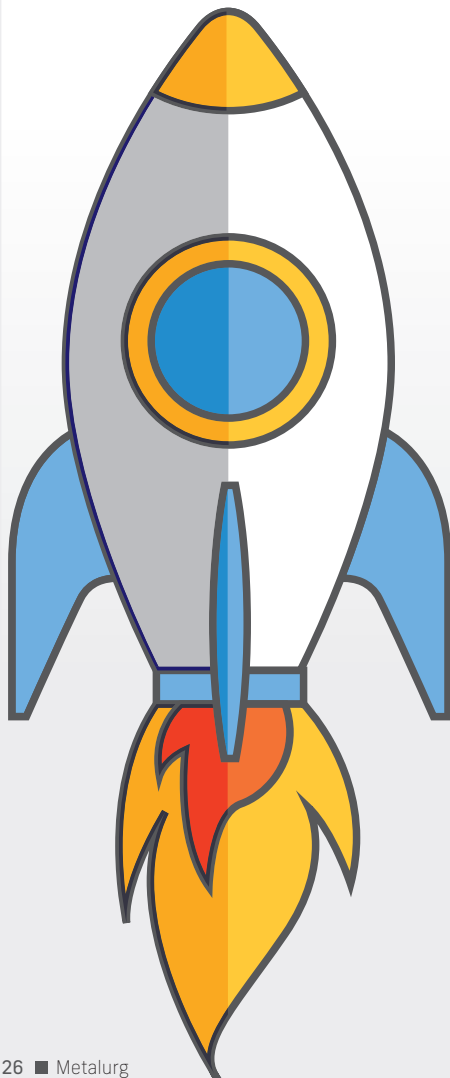
Naš plačni sistem temelji na stimulatívni plačni politiki, s čimer skušamo motivirati zaposlene, da delajo dobro, vestno, kakovostno in gospodarno, saj verjamemo, da lahko le z dobrim delom skupaj dosegamo zastavljene cilje. Zato imamo oblikovan stimulatívni plačni model, pri čemer je plača oz. plačilo za delo sestavljena iz več delov.

1. Vsak zaposleni prejme **osnovno plačo**, ki je določena v točkah na uro za vsako delovno mesto glede na zahtevnost opravljanja dela.
2. Zaposlenim pripadajo tudi **dodatki** k plači za posebne pogoje dela za čas, ko opravljajo delo v posebnih pogojih dela.
3. Uspešni zaposleni prejmejo tudi **stimulacijo** (plačilo za delovno uspešnost).
4. Poleg navedenega delodajalec zaposlenim povrne tudi **potne stroške in nadomestilo za malico** (povračilo stroškov v zvezi z delom).

Osnovna plača delavca je plača, ki jo zaposleni prejme glede na število opravljenih ur rednega dela in je zajamčena plača, ki ni odvisna od posameznikove delovne uspešnosti. Dodatki k plači se prištejejo k osnovni bruto plači in so praviloma določeni v odstotku od osnovne plače (razen projektni dodatki) ter se izplačajo za čas, ko zaposleni dela v takšni situaciji, v kateri mu posamezni dodatek pripada. Dodatki k plači so pojasnjeni v naslednji tabeli.

Dodatek	Višina dodatka	Obračun dodatka
Dodatek za skupno delovno dobo	0,5 % od osnove	Dodatek se obračuna za vsa leta dosežene delovne dobe zaposlenega (pred zaposlitvijo v skupini Impol in v času zaposlitve v skupini Impol) na obračunane ure (174 ur – ure odsotnosti + nadurno delo).
Dodatek za delovno dobo pri delodajalcu	0,2 % od osnove	Dodatek se obračuna za leta dosežene dobe v skupini Impol na obračunane ure (174 ur – ure odsotnosti + nadurno delo).
Dodatek za delo v popoldanski izmeni	12 % od osnove	Dodatek se obračuna za vse učinkovite opravljene ure v času dela v popoldanski izmeni.
Dodatek za nočno delo	65 % od osnove	Dodatek se obračuna za vse ure dela, ki so opravljene ponoči (od 22.00 do 06.00).
Dodatek za nadurno delo	52 % od osnove	Dodatek se izplača za vse ure, ki so opravljene kot nadure.
Dodatek za delo ob nedeljah in drugih prostih dnevih po delovnem koledarju za eno- ali triizmensko delo	50 % od osnove	Dodatek se izplača za vse ure, opravljene v soboto in nedeljo. <i>Dodatek se ne izplača v primeru, da je sobota ali nedelja praznik. V tem primeru se izplača dodatek iz spodnje vrstice.</i>
Dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu	100 % od osnove	Dodatek se izplača za vse ure, ki so opravljene na dan praznika oz. dela prostega dne po zakonu.
Dodatek za delo v štirih izmenah	15 % od osnove	Dodatek se izplača za vse učinkovite ure, opravljene v mesecu, za katerega se izplačuje plača.
Dodatek za neugodne vplive okolja	Odvisno od delovnega mesta	Dodatek se izplača v skladu s Pravilnikom o neugodnih vplivih delovnega okolja in posebne nevarnosti pri delu.
Dodatek zaradi zagotavljanja nemotenega delovanja proizvodnega procesa	0,6 točke/uro	Dodatek se obračuna delavcu, ki zagotavlja nemoteno delovanje delovnega procesa z manj izvajalci v času odmora za malico.
Projektni dodatek	Določi se v točkah na uro	Projektni dodatek pripada zaposlenemu, ki opravlja delo na projektu.

Plačilo za delovno uspešnost (stimulacija) se izplačuje pod pogojem, da so doseženi zastavljene cilji, ki so določeni v Merilih za oblikovanje dela plač na podlagi uspešnosti zaposlenih (priloga Metalurgovemu poročevalcu). Če so cilji doseženi, se izplača stimulacija v dveh oblikah, in sicer kot skupna delovna uspešnost (SDU) in kot posameznikova delovna uspešnost (PDU). Skupno delovno uspešnost prejmejo v enakih deležih vsi zaposleni v določeni organizacijski enoti ali družbi, posameznikova delovna uspešnost pa je namenjena nadpovprečno uspešnim zaposlenim. Dodeljuje se na podlagi mesečne ocene preteklega dela zaposlenega po štirih kriterijih, in sicer količina dela, kakovost dela, gospodarnost in inventivnost pri delu. Uspešnejši posamezniki prejmejo višje izplačilo stimulacije kot manj uspešni. Tak sistem omogoča nagrajevanje dobrih zaposlenih in njihovo stimuliranje za še boljše delo v prihodnje.



Podeljena začasna letna napredovanja nadpovprečnim in najbolj predanim zaposlenim

Zaposleni lahko napreduje na istem delovnem mestu (horizontalno napredovanje) ali s sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi na višje delovno mesto (vertikalno napredovanje). Konec vsakega leta vodje ocenijo preteklo delo zaposlenih v svoji ekipi in podajo predloge za napredovanja. Pri tem morajo upoštevati določena pravila glede napredovanja.

- Odločitev o napredovanju delavca sprejme direktor družbe na predlog vodje procesa. Delavec je lahko napredovan za določen čas, največ za obdobje 12 mesecev tekočega leta.
- Delavec je lahko naenkrat ali postopoma napredovan v višjo tarifno skupino, za katero je urna postavka višja od urne postavke, določene za konkretno delovno mesto v Aktu o sistemizaciji, in sicer, če je delovno mesto razvrščeno v:
 - IV. tarifni razred – do največ 0,9 točke na uro,
 - V. tarifni razred – do največ 1,0 točke na uro,
 - VI. tarifni razred – do največ 1,1 točke na uro,
 - VII. tarifni razred – do največ 1,3e točk na uro.
- **Pogoji za napredovanje:**
 - **Nadpovprečna delovna uspešnost:** povprečne mesečne ocene zaposlenega v zadnjih 10 mesecih so v zgornjih 30 odstotkih ocenjevanih v delovni skupini.
 - **Usvojena dodatna znanja:** zaposleni obvlada delo na različnih strojih/delovnih postajah oziroma obvlada različne delovne operacije in lahko nadomešča sodelavce v svoji delovni skupini.
 - **Pozitiven odnos do dela:** zaposleni pozitivno vpliva na delovno klimo, spodbuja sodelavce in prispeva k povečani produktivnosti v svoji delovni skupini.
 - **Pogoj za dodelitev maksimalnega števila točk iz naslova napredovanja** je, da je delavec na osnovi kriterijev izbran v skupino najboljših 10 odstotkov delavcev v delovnem procesu.
- Če delavec, ki je bil napredovan, v obdobju treh mesecev trikrat zaporedoma prejme negativno oceno delovne uspešnosti, mora vodja procesa predlagati direktorju družbe, da napredovanje ukine. Napredovanje se ukine tudi, če je delavec v zadnjem letu prejel pisno opozorilo zaradi kršitev obveznosti iz delovnega razmerja ali če je bil na kršitve večkrat ustno opozorjen.
- Delavec lahko vertikalno napreduje v primeru, da izpolnjuje pogoje za zasedbo delovnega mesta in je bil predhodno že večkrat horizontalno napredovan.
- Delavec, ki je odsoten z dela zaradi bolezni ali poškodbe več kot 10 odstotkov delovnega časa, praviloma ne more biti napredovan, razen v primeru, da gre za opravičljivo odsotnost in je njegov vodja podal posebno obrazložitev razlogov za napredovanje, ki jo potrdi direktor družbe.

V Impolu je s 1. 1. 2025 na delovnem mestu oz. horizontalno napredovalo 768 zaposlenih, kar predstavlja 54 odstotkov vseh delavcev. Slednje pomeni, da imamo po mnenju vodij zelo veliko nadpovprečnih delavcev. Vsem, ki ste prejeli napredovanja, iskreno čestitamo in se vam zahvaljujemo za dobro in predano delo ter pozitiven odnos do dela. ■

V Impolu hekaton s študenti Prometne šole Maribor

Uspešno sodelovanje med gospodarstvom in šolstvom

Tekst: Peter Kovše, direktor logistike

Novembra in decembra je v Impolu potekal project Hekaton, ki smo ga izvedli v sodelovanju s Prometno šolo Maribor. Študenti drugega letnika so imeli priložnost razviti inovativne rešitve za konkretne poslovne izzive na področju logistike.

Projekt je pokazal, kako uspešno lahko izobraževalne ustanove sodelujejo s podjetji in študentom omogočijo pridobivanje dragocenih izkušenj in znanj, ki so neposredno uporabna v industriji.

Študenti so pokazali veliko stopnjo zavzetosti in kreativnosti, saj so se soočili z zahtevnimi izzivi in razvili ciljno usmerjene rešitve, ki so bile ne le teoretično dobro zasnovane, temveč tudi praktično izvedljive.

Na hekatonu smo sodelujočim najprej predstavili skupino Impol in naše aktualne logistične izzive. Mentorji iz podjetja so študentom predstavili ključne vidike logistike v proizvodnem podjetju in izpostavili konkretne izzive, s katerimi se srečujemo pri skladiščenju in transportu, vpliv ogljičnega odtisa na transport in optimizacijo delovnih procesov.

Študenti so dobili priložnost, da postavljajo vprašanja in izmenjajo svoje poglede na reševanje logističnih problemov.

Po razdelitvi nalog so se skupine podale na ogled podjetja. Študenti so lahko v živo spremljali delovanje skladišč, transportnih poti in notranjega prometa ter beležili ključne podatke, ki so jim pomagali pri nadaljnjih analizah.

REŠITVE ŠTUDENTOV

Po ogledu podjetja so se študenti vrnili v šolske klopi, kjer so analizirali zbrane podatke. S pomočjo mentorjev so obdelali ugotovitve in jih povezali s teoretičnim

znanjem, ki so ga pridobili v šoli. Osredotočili so se na prepoznavanje morebitnih izboljšav v procesih in predlagali rešitve, ki bi lahko prispevale k večji učinkovitosti in optimizaciji logistike v podjetju.

ZAKLJUČEK TEKOMVANJA

Zaključni del projekta je bil namenjen predstavitvi rezultatov posameznih skupin. Študenti so svoje analize in predloge predstavili ter s tem pokazali, kako dobro

so razumeli logistične izzive. Predstavitve so bile interaktivne, z diskusijo o možnih izboljšavah in primerjavo različnih pristopov k reševanju izzivov.

Hekaton je bil izjemno koristna izkušnja tako za študente kot tudi za naše podjetje. Mladi so pridobili dragocen vpogled v realne logistične procese in izzive, s katerimi se soočamo, mi pa nove perspektive in sveže ideje. ■



S pomočjo mentorjev so študentje obdelali ugotovitve in jih povezali s teoretičnim znanjem, ki so ga pridobili v šoli



Ekipa naših sodelavcev, ki je sodelovala s študenti, od leve: Mitja Motaln, Primož Hrovat, Tomi Motaln, Peter Kovše, Sebastijan Kegj

STATISTIKA: VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU V 2024

Tekst: Željka Kutija, vodja sistema poklicnega zdravja in varnosti

V podjetjih v skupini Impol v Slovenski Bistrici smo v letu 2024 dosegli napredek pri varnosti in zdravju pri delu. Število delovnih nezgod se je v primerjavi z letom 2023 zmanjšalo za 18 odstotkov – skupno smo zabeležili 28 nezgod. Ta dosežek potrjuje našo zavezanost k ustvarjanju varnejšega delovnega okolja in nenehnemu izboljševanju delovnih pogojev za vse zaposlene.

Naša stopnja pogostosti nesreč (ang. Accident Frequency Ratio), ki predstavlja število nezgod na 200.000 opravljenih delovnih ur, se je v letu 2024 znižala s 23,9 v letu 2023 na 19,7. Povprečje slovenskega gospodarstva za predelevalne dejavnosti je v letu 2023 znašalo 22,7. V letu 2023 smo bili nekoliko nad industrijskim povprečjem, vendar smo s sistematičnimi ukrepi leta 2024 dosegli pomemben napredek, ki nas uvršča med uspešnejša podjetja v tej panogi.

VEČJA ANGAŽIRANOST ZAPOSLENIH

Rezultati naših prizadevanj so vidni tudi pri ozaveščanju zaposlenih o pomenu varnosti pri delu. Število prijavljenih incidentov, ki so ključnega pomena za preprečevanje nezgod, se je povečalo za 9 odstotkov. Skupno je bilo v letu 2024 prijavljenih 622 incidentov, kar kaže na večjo angažiranost zaposlenih in kulturo proaktivnega poročanja.

Bolniški stalež (% BS):

Cilj 2024: ≤ 7,00 %
Doseženo 2024: 6,41 %
Cilj 2025: ≤ 7,00 %



Število delovnih nezgod:

Cilj 2024: - 10 % v primerjavi z letom 2023 (34)
Doseženo 2024: 28 (- 18 %)
Cilj 2025: - 10 % v primerjavi z letom 2023 (28)

Resnost delovnih nezgod:

Cilj 2024: ≤ 22 dni (2023 - 17 dni)
Doseženo 2024: 21,9 dni
Cilj 2025: ≤ 22 dni (2024 - 21,9 dneva)



Incidenti pri delu:

Cilj 2024: 0,2 prijavljena incidenta na zaposlenega
Doseženo 2024: 0,4 prijavljena incidenta na zaposlenega
Cilj 2025: 0,2 prijavljena incidenta na zaposlenega



Delež nerešenih incidentov (%):

Cilj 2024: ≤ 20 %
Doseženo 2024: nerešenih ≤ 10 %
Cilji 2025: ≤ 20 %

Delež nerešenih neskladij - linijski nadzori:

Cilj 2024: ≤ 20 %
Doseženo 2024: nerešenih ≤ 13 %
Cilji 2025: ≤ 20 %



Število ugotovljenih kršitev s strani uradnih organov

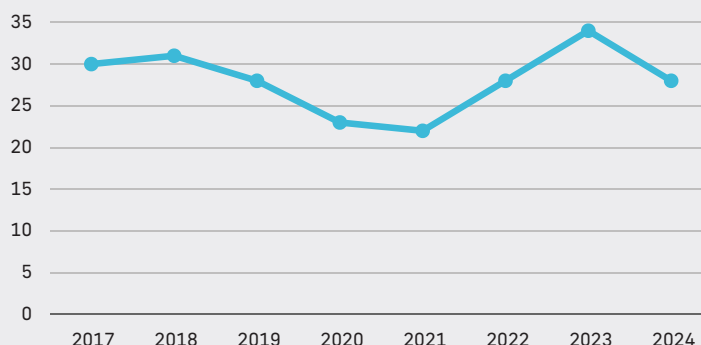
Cilj 2024: 0
Doseženo 2024: 0
Cilj 2025: 0

Bolniški stalež v breme podjetja:

Cilj 2024: ≤ 3,5 %
 Doseženo 2024: 3,56 %
 Cilj 2025: ≤ 3,5 %



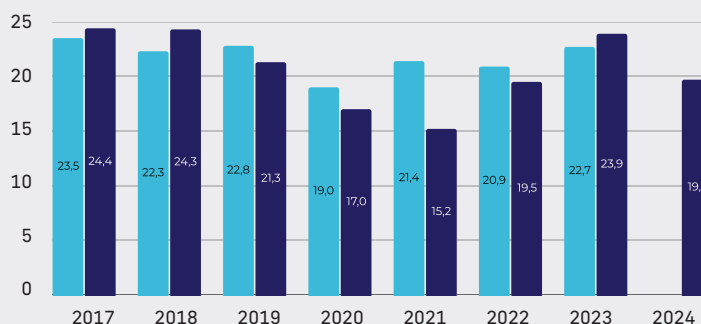
Gibanje števila delovnih nezgod v Impolu (Slov. Bistrica) po letih



Nezgode na milijon delovnih ur (LTIFR):

Cilj 2024: - 20 % (2023 - 14,6)
 Doseženo 2024: 12,2 (-16 %)
 Cilj 2025: - 10 % (2023 - 12,2)

Primerjava nezgod na 1.000 zaposlenih po gospodarski dejavnosti (SKD) C predelovalne dejavnosti

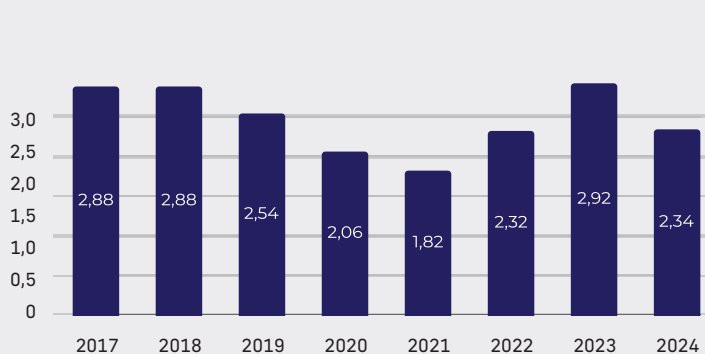


Število neskladij - linijskih nadzorov:

Doseženo 2024: 1.131



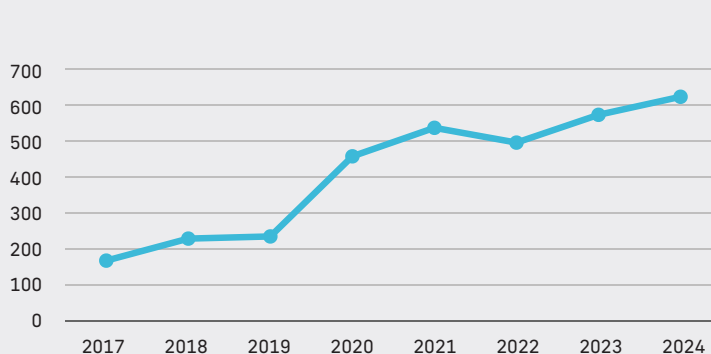
Accident Frequency Ratio (AFR - število nezgod na 200.000 opravljenih delovnih ur)



IF (število primerov odsotnosti z dela zaradi bolniškega staleža na 100 zaposlenih v 1 letu):

Cilj: manj kot 1 nezgoda na 100 zaposlenih
 Doseženo 2024: 1,88 nezgode
 Cilji 2025: manj kot 2 nezgodi na 100 zaposlenih

Prijavljeni incidenti pri delu po letih v Impolu





Ninin pogled na svet malo drugače



3 KNJIGE, KI SO NA VAS PUSTILE PEČAT:

1984 (George Orwell), Krasni novi svet (Aldous Huxley), Ana Karenina (Lev Nikolajevič Tolstoj)



3 VAŠE NAJBOLJŠE LASTNOSTI:

Pozitivnost, aktivnost, družabnost



3 STVARI, KI VAM ZAPOLNIJO PROSTI ČAS:

Potovanja, športne aktivnosti, družina in prijatelji



KAJ PRI LJUDEH NAJBOLJ CENITE?

Veselje do življenja.



KAJ VAS PRI LJUDEH NAJBOLJ MOTI?

Pasivnost in iskanje izgovorov.



KDAJ STE BILI V ŽIVLJENJU NAJBOLJ VESELI?

Zelo težko vprašanje. Lahko rečem velikokrat. Nekaterih trenutkov nikoli ne bom pozabila. Zagotovo so to rojstva mojih treh punc Pauline, Anike in Beti ter poroka z možem Boštjanom.

OPRAVLJAJ SVOJE DELO Z ODGOVORNOSTJO IN PREDANOSTJO

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za komuniciranje

Vodenje kadrov in razvoj zaposlenih sta zahtevni, a ključni nalogi vsakega uspešnega podjetja, ki zahtevata strateško razmišljanje, vizijo in sposobnost povezovanja različnih interesov. Nina Potočnik je svojo karierno pot v Impolu začela leta 2008 na področju komunikacij in nato s pridobljenim znanjem kadrovskega menedžmenta postala ena izmed ključnih oseb pri oblikovanju kadrovskega procesov v skupini Impol. S pričetkom leta 2025 je prevzela funkcijo direktorice za kadre in komuniciranje. Sodelavci jo cenimo predvsem zaradi njene ciljne usmerjenosti, sposobnosti iskanja rešitev in širokega pogleda na svet.

KAKŠNA JE BILA VAŠA POT DO TU? STE SI ŽE OD NEKDAJ ŽELELI DELATI NA PODROČJU KADROVANJA IN KOMUNIKACIJ?

Ob koncu gimnazije sem imela precejšnjo dilemo, v katero področje se podati. Načeloma so mi bili vsi predmeti zanimivi, dejansko sem imela boljše ocene pri naravoslovju kot družboslovju, vendar sem želela poiskati poklic, ki je dinamičen in povezan z delom z ljudmi. Zato sem se vpisala na študij komunikologije in se v drugem letniku vzporedno vpisala še na študij sociologije, smer kadrovskega menedžmenta. Zanimivo, da danes opravljam delo, ki dejansko zahteva znanje z obeh področij.

KAJ VAS OSEBNO NAJBOLJ MOTIVIRA PRI VAŠEM DELU? KAJ VAS ŽENE NAPREJ TUDI V ZAHTEVNIH TRENUTKIH?

Motivacija so rezultati. Če govorimo o vodenju Kadringa, je to poslovni rezultat. Ko govorimo o upravljanju s kadri v Impolu, je zadeva bolj kompleksna. Predvsem mi je pomembno, da vidim, da so ljudje, ki dobro delajo, zadovoljni,

da izboljšujemo procese in da imamo skupne vrednote. Sistemi vodenja in upravljanja z ljudmi nas lahko pri tem podpirajo ali zavirajo. Delo pa vseeno ni odvisno samo od nas na kadrovskega področju, temveč zahteva sodelovanje in prilagajanje različnih deležnikov - direktorjev, vodij, zaposlenih, predstavnikov zaposlenih ipd. Usklajevanje interesov različnih skupin je zelo zahtevno in nikoli ni jasne poti, kako aktivnosti izpeljati na način, da bodo čim boljše za trajnostni dobrobit zaposlenih. Upravljanje z zaposlenimi ni matematika, pogosto se je treba zanašati na občutek in zato sprejemanje odločitev na tem področju še zdaleč ni enostavno.

KATERI JE BIL DO ZDAJ NAJVEČJI IZZIV V VAŠI KARIERI IN KAKO STE GA PREMAGALI?

Težko bi izpostavila samo en izziv. Izzivov je bilo več, njihova kompleksnost se je povečevala. Ko sem pričela z delom v Kadringu, je bila moja prva naloga interno komuniciranje, pri čemer sem si zadala cilj, da bom prenovila in posodobila interni časopis Metalurg. Velik delež idej k temu je prispevala sodelavka Urša Zidanšek. Trud je bil poplačan, saj smo leta 2014 prejeli nagrado za najboljši interni časopis v Sloveniji. Kasneje sem se ukvarjala s širitvijo storitev Kadringa, da smo pričeli z uvajanjem sodobnih metod razvoja kadrov. Na trgu smo ponujali storitve razvoja kadrov, med katerimi so priprava kadrovske strategije, izvajanje letnih razgovorov, karierno načrtovanje, profiliranje zaposlenih ipd. Tem storitvam smo kasneje dodali še digitalno opismenjevanje mladih in odraslih. Velika zasluga pri sofinanciranih projektih gre Urški Kukovič Rajšp, ki je prava mojstrica za pripravo dokumentacije in izpeljavo projektov. Eden od pomembnih lastnih projektov je bil tudi razvoj in vzpostavitev kadrovskega informacijskega sistema

HRM 4.0, ki smo ga uspeli prodati petim velikim in nekaj manjšim podjetjem v Sloveniji in tako v celoti pokriti stroške razvoja. Tukaj moram izpostaviti delo Majka Fiderška, ki je prispeval k nadgradnji programa in uspešni vpeljavi v uporabo. Navsezadnje je bilo pri vodenju Kadringa pomembno zgraditi dobro ekipo, saj vseh teh rezultatov nikakor ne bi mogli doseči brez odličnih sodelavcev. Zelo sem vesela, da v Kadringu velika večina zaposlenih stremi k nadgradnji in napredku in ima zelo pozitiven odnos do novosti.

KAKO STE ZADOVOLJNI S POSLOVANJEM KADRINGA?

Kadring je v zadnjih petih letih posloval zelo dobro. Razvijali smo se v vseh smereh. Povečali smo število strank za kadrovskega outsourcing, povečali obseg storitev varnosti in zdravja pri delu, uspeli smo poiskati stranke za naš program HRM 4.0. Predvsem smo bili uspešni pri pridobivanju sredstev iz projektov, ki jih financira Evropska unija, s čimer smo stroškovno optimizirali naše poslovanje. Finančno gledano so se vse plače zaposlenih v Kadringu v zadnjih štirih letih pokrile iz tržnih aktivnosti za zunanje naročnike, kar je seveda pripomoglo tudi k poslovnemu rezultatu skupine Impol, saj smo iz t.i. "cost centra" postali "profit center". Res pa je, da se je za tak rezultat moralo vse poklopiti in smo si s tem verjetno postavili letnico tako visoko, da bo težko dosegljiva v naslednjem obdobju, ko se obeta manj priložnosti za pridobivanje projektov.

KAKO SE POVEZUJE DELO VODENJA KADROVSKE SLUŽBE Z VODENJEM KADRINGA? KAKO ZAGOTAVLJATE, DA NE PRIHAJA DO KONFLIKTA INTERESOV?

Če bi se tega lotil z napačnimi vrednotami in usmeritvami, ne bi bilo dobro. Osebnostno menim,





da je ob pravi smeri delovanja več sinergijskih učinkov kot potencialnih težav. Navsezadnje je tudi Kadrin del Impola, zato je interes skupni – z opravljanjem aktivnosti povečevati dodano vrednost skupine. Naša prioriteta so potrebe skupine Impol, hkrati pa z delom za stranke pridobivamo dodatne izkušnje in širši pogled, s čimer povečujemo kakovost storitev, zaradi ekonomije obsega pa zmanjšujemo stroške.

KATERI SO NAJPOMEMBNEJŠI PROJEKTI, KI STE JIH IZPELJALI ZA DRUŽBE SKUPINE IMPOL?

Če začnem s kadrovske procesi, smo z ekipo uspešno digitalizirali skoraj vse procese, uvedli novi informacijski sistem, e-podpis in e-personalno mapo, s čimer smo lahko optimirali število izvajalcev in zagotovili popolno preglednost nad podatki. Veliko smo naredili na področju varnosti in zdravja pri delu, kjer smo dodatno spodbudili prijavo incidentov, vpeljali izvajanje linijskih nadzorov, izboljšali usposabljanje zaposlenih na delovnem mestu, bili aktivni pri promocijah zdravja ipd., kar kažejo tudi spodbudne številke glede zmanjševanja števila nezgod. Verjamem, da smo z vpeljavo kazalnikov za delovodje izboljšali sisteme vodenja na nivoju delovodja – zaposleni, vendar imamo tu še kar nekaj priložnosti za izboljšave. V zadnjem letu vpeljujemo izdelavo kariernih načrtov, oblikovali smo tudi akademijo za potencialne in nadaljujemo z usposabljanji za vodje. Velik napredek smo naredili tudi pri mentorstvu in upravljanju s kompetencami, kjer ciljno popisujemo znanja zaposlenih in njihov napredek. Vesela sem, da je sodelavka Mateja Verlak zelo sistematično pristopila k področju in so rezultati že vidni. Omeniti je treba tudi pridobitev standarda SA 8000, kar potrjuje družbeno odgovorno ravnanje skupine Impol.

KATERA BI PO VAŠEM MNENJU MORALA BITI KLJUČNA VREDNOTA PODJETJA, KI JO MORAMO VSI ZAPOSLENI ŽIVETI VSAK DAN?

Opravljam svoje delo z odgovornostjo in predanostjo ter izkazuj spoštovanje do svojega delodajalca. Podjetje, v katerem delaš, ti zagotavlja existenco in socialno varnost. To so zadeve, ki niso samoumevne. Svoboda izbire delodajalca je podobna izbiri partnerja, je stvar osebne odločitve. Kogar izbereš, ga moraš spoštovati, drugače razmerje ne more biti uspešno.

Ko sprejemaš odločitve in opravljaš svoje naloge, se vprašaj: *Bi ravnal enako, če bi šlo za moje podjetje?* Če je tvoj odgovor pritrdilen, potem si na pravi poti. Verjamem, da bi s tovrstnim pristopom in miselnostjo lažje dosegli mnoge cilje in zgradili boljšo prihodnost za vse.

KAKŠNA JE VAŠA STRATEGIJA ZA RAZVOJ KADROV V SKUPINI IMPOL? KAJ ŽELITE DOSEČI V PRIHODNIH LETIH?

Osnovni pogoj za dobro upravljanje z zaposlenimi je vodenje, za kar potrebujemo dobre vodje. Slednje seveda ne pomeni, da nimamo dobrih vodij, vendar je to področje, kjer nikoli ne moreš biti tako dober, da ne bi mogel biti še boljši. Naslednja naloga je vzpostaviti kulturo odličnosti, kjer se bomo vsi zavedali, da bomo morali svoje delo opravljati "kot lastniki", torej s polnim prevzemanjem odgovornosti in predanostjo, saj bomo le tako lahko ustvarjali dovolj visoko dodano vrednost, da nam bo omogočila lepo življenje. Menim, da je pri postavljanju ekip boljši pristop "manj je več". Torej, imeti manj ljudi, ki pa so bolj plačani. Seveda je povsod meja, ljudi mora biti dovolj, da delo nemoteno poteka, vendar ne toliko, da je izkoriščenost delovnega časa prenizka. Zanimivo je, da so zaposleni,

ki pri delu niso polno zasedeni, pogosto manj zadovoljni in bolj prepirljivi kot tisti, ki si v delovnem času najdejo dovolj izzivov. Hudo mi je, ko vidim ljudi stati pri uri za štemplanje in čakati, kdaj lahko gredo domov. Sama službe nikoli nisem dojemala tako, da sem jaz in moj čas njen ujetnik, saj bi s tem imela občutek, da tukaj nisem prostovoljno.

KAKO BI KOMENTIRALI ZADNJO SPREJETO ODLOČITEV O OBVLADOVANJU STROŠKOV DELA?

Skupina Impol je vedno stala ob strani svojim zaposlenim in če je le bilo možno, smo bili deležni povišanja plač in nagrad ob koncu leta. Začasna ustavitev dviga plač pomeni, da so pogoji na trgu težavni in da moramo biti previdni. Stanje gospodarstva ni rožnato, kar lahko opazi vsak, ki se zanima za dogajanje okoli sebe. V primerjavi s sorodnimi proizvodnimi podjetji pa nam vseeno gre precej bolje in verjamem, da bomo tudi ta padec uspeli premostiti in razumeti, da so te odločitve potrebne za zagotavljanje stabilne prihodnosti.

KAKO NAJRAJE PREŽIVLJATE PROSTI ČAS? SE UKVARJATE S KAKŠNIM POSEBNIM HOBIJEM?

Prosti čas rada preživljam aktivno. Rada se ukvarjam s športom in zelo veliko mi pomeni druženje z družino in prijatelji. Rada hodim v hribe, kolesarim, igram tenis, smučam, plavam, vendar vsakega po malem. Najboljše je, če to počnem v družbi prijateljev in prijateljcev ali družine oziroma še bolje vseh skupaj. Uživam tudi v dobrih knjigah, branju zgodbic o zgodovini in igranju taroka. Pomembno mi je, da si zapolnim čas z doživetji in dogodivščinami. Če imamo srečo, imamo v življenju na voljo 4.000 tednov. Naša naloga je, da ta čas čim bolj polno preživimo. ■

Spremembe Kolektivne pogodbe za kovinske materiale in livarne Slovenije

Spremembe Kolektivne pogodbe za kovinske materiale in livarne Slovenije prinašajo pomembne novosti za zaposlene, med katerimi izstopa pravica do odklopa, ki delavcem omogoča nedosegljivost izven delovnega časa

Tekst: Metka Lešnik, pravna svetovalka

Konec lanskega leta so bile v Uradnem listu Republike Slovenije objavljene spremembe Kolektivne pogodbe za kovinske materiale in livarne Slovenije (v nadaljevanju kolektivna pogodba). Ker te spremembe pomembno vplivajo na zaposlene v skupini Impol, v nadaljevanju predstavljamo nekatere novosti.

1. PRAVICA DO ODKLOPA

Pravica do odklopa pomeni pravico vsakega delavca ne glede na zaposlitveni status ali delovno mesto, da ni dosegljiv za delodajalca in ni dolžan opravljati delovnih nalog ali odgovarjati na komunikacijo, povezano z delom, izven delovnega časa, v času počitka ali upravičene odsotnosti. Skladno s kolektivno pogodbo delodajalec ne krši pravice do odklopa, če v času odklopa kontaktira delavca v primeru, ko je ali bi lahko bil resneje ogrožen delovni proces. V kolektivni pogodbi so kot primeri določeni naslednji ukrepi za zagotavljanje pravice do odklopa:

- spodbujanje kulture, ki ceni in spoštuje ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem;
- ureditev nadomeščanja oz. zamenjave za posameznega delavca v primeru odsotnosti;
- seznanitev zaposlenih, da se izven delovnega časa niso dolžni odzvati na telefonske klice ali SMS-sporočila;
- nastavitev pisnega obvestila na službeni e-pošti o odsotnosti delavca v času načrtovane odsotnosti oz. aktivaciji samodejnega odgovora, ki mora vsebovati obvestilo pošiljatelju, da je prejemnik odsoten in da se bo na prejeto e-pošto odzval ob vrnitvi (obvestilo lahko vsebuje tudi alternativne kontakte).

V Impolu smo ukrepe za zagotovitev pravice do odklopa še dodatno opredelili v Pravilniku o urejanju delovnega časa.

2. SOLIDARNOSTNA POMOČ

Kolektivna pogodba po novem izrecno določa, da delavcu pripada 400,00 EUR solidarnostne pomoči v primeru daljše odsotnosti zaradi bolezni, poškodbe ali nege. Solidarnostna pomoč pripada delavcu na podlagi njegovega pisnega predloga

vsakih 12 mesecev od prvega dne daljše neprekinjene odsotnosti.

3. NEOMEJENO ŠTEVILO DNI LETNEGA DOPUSTA

Po novem številu dni letnega dopusta ni več omejeno navzgor. Do sedaj je bilo namreč določeno, da letni dopust ne presega 35 dni oz. 37 dni za nočnega delavca.

4. IZREDNI DOPUST

Izrecno se zahteva, da delavec delodajalcu v vseh primerih predvidenih odsotnosti z dela, za katere mu pripada izredni dopust, predloži verodostojno dokazilo, iz katerega izhaja obstoj okoliščine, ki upravičuje razlog za izredni dopust (potrdilo o spremembi prebivališča, izpisek iz matičnega registra o rojstvu, izpisek iz matičnega registra o sklenjeni zakonski zvezi ...).

5. DIETNA PREHRANA

Delavci, ki imajo dieto, morajo delodajalcu predložiti potrdilo zdravnika specialista, če želijo, da jim delodajalec zagotavlja dietno prehrano oz. povrne stroške prehrane.

6. ZVIŠANJE PAVŠALNE ODŠKODNINE

Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi njeno ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, lahko delodajalec odškodnino določi v pavšalnem znesku, ki je po novem lahko določena v višini največ 1,5-kratnika povprečne

plače delavca.

7. OPRAVLJANJE DRUGEGA DELA

Delavec je dolžan opravljati drugo delo, dokler obstajajo razlogi oz. največ 65 delovnih dni v posameznem koledarskem letu, s soglasjem pa lahko delavec drugo delo opravlja še nadaljnjih 60 delovnih dni v koledarskem letu.

8. OSKRBOVALSKI DOPUST

Delavec je upravičen do petih delovnih dni neplačanega oskrbovalskega dopusta v posameznem koledarskem letu v primeru oskrbe, pod pogoji in na način, kot to določa Zakon o delovnih razmerjih. Do oskrbovalskega dopusta je delavec upravičen v primeru potreb po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov družinskega člana, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

9. PREDSTAVITEV SINDIKATA

Na novo je opredeljeno, da se reprezentativnemu sindikatu lahko omogoči, da novozaposlenim na organiziran in z vodstvom družbe dogovorjen način predstavi organiziranost sindikata v družbi.

10. OBVEZNO PRAKTIČNO USPOABLJANJE

Dijakom, vajencem in študentom na obveznem praktičnem usposabljanju pripada za dneve prisotnosti pravica do povračila stroškov prehrane in prevoza pod enakimi pogoji in v enaki višini kot velja za zaposlene pri delodajalcu. ■



Pravica do odklopa pomeni pravico vsakega delavca ne glede na zaposlitveni status ali delovno mesto



BRIGITA JUHART LESNIK: ambasadorka za ugled skupine Impola in pravice zaposlenih

Po štirih desetletjih predanega dela v Impolu Brigita Juhart Lesnik zaključuje svojo poklicno pot. Njeno ime ostaja tesno povezano z razvojem Impola in Kadringa ter z dolgoletnim vodenjem kadrovske funkcije, ki je predvsem po njeni zaslugi postala temelj uspešnega poslovanja skupine Impol.

NJENA POT DO USPEHA

Svojo pot v Impolu je začela pred 40 leti v organizaciji dela in tam kar kmalu ugotovila, da Impol ni zgolj podjetje, temveč predvsem in tudi skupnost ljudi, s katerimi je začela graditi dolgoročne odnose. Po začetku zaposlitve v organizaciji dela se je preizkusila tudi v planiranju surovin in kasneje v izdelavi systemske dokumentacije - sodelovala je pri pridobitvi standarda ISO 9001. S svojim strokovnim znanjem in predanostjo delu je hitro napredovala.

Ko je leta 2000 prevzela vodenje Kadringa, podjetja za kadrovske in splošne zadeve, je bil to trenutek, ki je določil smer njene nadaljnje kariere. V tem obdobju je Kadring postal pomemben člen pri iskanju in razvoju kadrovskih rešitev za Impol in tudi širše za številna podjetja v okolici. Brigita je hitro uvidela, kako pomembno je kadrovska funkcija prepletena z vizijo podjetja.

V času njene kariere je bilo tudi veliko zahtevnih obdobj. Brigita se je soočala s številnimi izzivi, od sprememb v zakonodaji do gospodarskih kriz. Kljub temu je znala s svojo mirnostjo in zanesljivostjo ohraniti stabilnost ter svoj tim voditi skozi zahtevnejše trenutke.



NJENA VIZIJA – SODELOVANJE IN RAST

Svoje delo je gradila na povezovanju ljudi, spodbujanju odprte komunikacije in dobrem vodenju. Pod njenim vodstvom je Impol oblikoval kadrovske strategije, ki niso zgolj zadostile potreb podjetja, ampak so jih tudi presegle. Verjela je, da so ljudje ključni dejavnik uspeha vsakega podjetja. Vse, kar je počela, je bilo usmerjeno v rast in razvoj zaposlenih.

V njenem obdobju so se v Impolu razvile številne novosti, ki so vplivale na način dela z zaposlenimi. Vedno je bila osredotočena na iskanje novih načinov, kako olajšati usklajevanje potreb podjetja in zaposlenih. Zdaj, ob pogledu na vse dosežke, je jasno, da so bile njene odločitve dolgoročno ključne za Impol in za številne uspešne zgodbe posameznikov, ki so se razvili skupaj z Impolom.



OSEBNI PEČAT – STROKOVNOST, PREDANOST IN CILJNA USMERJENOST

Njena strokovnost, predanost in ljubezen do dela so prežemali vsak vidik njenega delovanja. Zaposleni smo se radi zatekli k njej po nasvet, saj smo vedeli, da bomo vedno dobili njeno pozornost, empatijo in pomoč pri iskanju rešitev. Brigita je bila zanesljiv mentor, ki je mnoge izmed nas podpirala ne le pri poklicnem napredku, ampak tudi pri osebni rasti.

HVALEŽNOST IN SPOMINI

Zadnji del njene kariere je bil zaznamovan z mnogimi uspešnimi projekti in številnimi izzivi, h katerim je vedno pogumno pristopala.

Vedno smo cenili njen pristop, vrednote in sposobnost, da je kadrovske zadeve usklajevala s poslovnimi potrebami podjetja na način, ki je v ospredje vedno postavil ljudi.

BRIGITA, HVALA!

Ob tej priložnosti se ti iz srca zahvaljujemo za tvoj prispevek, ki je preoblikoval tako Impol kot Kadring. Tvoja predanost delu, tvoj pogled na pomembnost sodelovanja in tvoj poudarek razvoju ljudi so dediščina, ki si jo pustila v lokalnem okolju.

Brigita, želimo ti veliko zdravja, sreče in notranjega miru v naslednjih poglavjih tvojega življenja. Tvoj prispevek k Impolu in vsemu, kar smo dosegli skupaj, ostaja živ in vsem nam v navdih.

Le vse najlepše!

Tvoji sodelavci iz podjetja Impol





MARJANA LAŽETA: ženska, ki je postavila temelje našega valjarniškega uspeha

Naša dolgoletna sodelavka Marjana po skoraj štirih desetletjih predanega dela zaključuje svojo poklicno pot. Ob njenem odhodu se ne poslavljamo le od izjemne strokovnjakinje, ampak tudi od vizionarke, ki je s svojo neomajno strastjo do dela in vztrajnostjo postavila temelje našega današnjega uspeha.

OD PRIPRAVNITVA DO KLJUČNIH DOSEŽKOV

Marjana je svojo kariero v podjetju Impol začela leta 1986 kot pripravnica. Njena pogum in predanost sta jo hitro pripeljala do vse odgovornejših vodstvenih položajev. Skozi leta je prevzemala ključno vlogo pri razvoju in modernizaciji proizvodnih procesov. Njen največji dosežek je bila brez dvoma vzpostavitev celotne proizvodnje aluminijastih folij v Slovenski Bistrici.

Verjela je, da Slovenska Bistrica to potrebuje in z vztrajnostjo to vizijo tudi uresničila. Z razvojem in izboljšavami je omogočila, da so izdelki našega podjetja prepoznavni in cenjeni v prehrabni in farmacevtski industriji. Kot ljubiteljica črne sladke kave je skozi čas razvijala folije za kavne kapsule, pri čemer je do potankosti spoznala vse trike najboljše- ga ohranjanja svežine kave.

Prav zaradi njenega neutrudnega dela lahko vsi, ki smo del podjetja Impol, z velikim ponosom opazujemo, kako naši izdelki – razviti, proizvedeni in izboljšani pod njenim vodstvom – najdejo mesto v vsakdanjem življenju po vsem svetu.

POMEMBNA VLOGA PRI PREVZEMU IMPOLA-TLM

Med leti 2016 in 2020 je Marjana kot direktorica vodila Impol-TLM na Hrvaškem in se uspešno soočala s številnimi izzivi v podjetju. S svojim strateškim razmišljanjem in izjemnimi organizacijskimi sposobnostmi je uspela vzpostaviti trdno sodelovanje s ključnimi kupci in odprla vrata na nove trge, kar je pomembno prispevalo k nadaljnji širitvi podjetja.

PO VRNITVI DOMOV AKTIVNO V RAZVOJ

Od leta 2021 je kot direktorica za razvoj svojo pozornost usmerila v trajnostne projekte in recikliranje aluminija. Pod njenim vodstvom je podjetje Impol naredilo pomembne korake na poti k bolj zeleni in okolju prijazni prihodnosti. S svojimi inovativnimi pristopi je pripomogla k postavitvi visokih standardov za trajnostno proizvodnjo, njeni dosežki pa bodo služili kot navdih in smerokaz prihodnjim generacijam.

ODLOČNA, NEOMAJNA, A SRČNA

Marjana ni bila le vizionarka in vodja – bila je gonilna sila in sinonim za vztrajnost v naši ekipi. S svojo pozitivno energijo, odločnostjo, predanostjo in zmožnostjo navdihovanja je povezovala sodelavce in nas spodbujala, da smo kot ekipa dosegali nemogoče. Njeni odločnost, humor in pogum, s katerimi je vedno znova premagovala izzive, so bili navdih za vse nas.

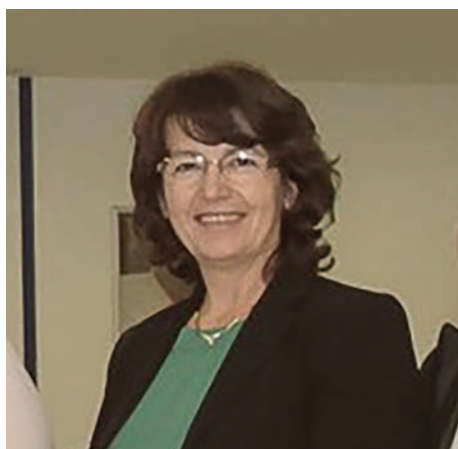
Marjana je tudi človek, ki zna ceniti življenje izven delovnega okolja. Znana je kot velika ljubiteljica potovanja, ki vsak trenutek izkoristi za nova doživetja in pustolovščine.

HVALA, MARJANA

Marjana, hvaležni smo ti za vse, kar si naredila za podjetje Impol in tvoje sodelavce. S svojo predanostjo, vztrajnostjo in strastjo si oblikovala temelje, na katerih bomo gradili še dolga leta. Tvoj prispevek bo za vedno ostal zapisan v zgodovino in v srca vseh nas. Želimo ti, da se v prihodnje posvetiš stvarjem, ki te veselijo – tistemu, kar ti prinaša zadovoljstvo in srečo. Verjamemo, da te čaka novo poglavje, polno navdiha in veselja.

Srečno, Marjana, in še enkrat hvala za vse!

Tvoji sodelavci iz Impola



Novi obrazi pri nas



Ime in priimek: **Vito Valand**
Delovno mesto: Posluževalec
strojev in naprav
Družba: Impol LLT

KAKO SE POČUTITE PRI NAS? Počutim se super. Prva nočna izmena je bila malo težja, ampak sem se hitro navadil na štiriizmensko delo.

KAKO SO VAS SPREJELI SODELAVCI? Sodelavci resno pristopijo k delu, mi pomagajo in razložijo, če česa ne razumem. Vključen sem v mentorstvo. Všeč mi je predvsem to, da vedno vem, na koga se lahko obrnem.

PRVI VTIS? Impol se mi je na začetku zdel ogromen, ampak sem se v mesecu dni že dobro znašel.

ZAKAJ STE SE NAM PRIDRUŽILI? V Impolu sem opravljal šolsko prakso in študentsko delo, prav tako sem bil Impolov štipendist.

PROSTI ČAS? Prosti čas preživljam s punco, pogosto tudi obiščem fitnes.



Ime in priimek: **Enej Gosak**
Delovno mesto: Sistemski
inženir
Družba: Alcad

KAKO SE POČUTITE PRI NAS? Na novem delovnem mestu se počutim dobro.

KAKO SO VAS SPREJELI SODELAVCI? Sodelavci so super, z odnosi sem zelo zadovoljen. Vedno so pripravljeni pomagati in priskočiti na pomoč.

PRVI VTIS? Ob ogledu sem ugotovil, da je Impol veliko, kompleksno in impresivno podjetje.

ZAKAJ STE SE NAM PRIDRUŽILI? S podjetjem sem se seznanil že kot štipendist. Delo in odnosi v podjetju so bili super, kar me je spodbudilo, da sem se odločil za zaposlitev.

PROSTI ČAS? V prostem času uživam v vožnji motorja, igranju iger s prijatelji in igranju odbojke.



Ime in priimek: **Jure Košir**
Delovno mesto: Posluževalec
strojev in naprav
Družba: Impol PCP

KAKO SE POČUTITE PRI NAS? Počutim se prijetno in dobrodošlo. V službo vsak dan pridem z dobrim občutkom.

KAKO SO VAS SPREJELI SODELAVCI? Večino sodelavcev sem poznal že od prej, pokazali so mi veliko novih stvari.

PRVI VTIS? Ko sem prišel, na pakirni liniji nisem nikogar poznal, ampak smo se z ostalimi študenti hitro vklopili v kolektiv.

ZAKAJ STE SE NAM PRIDRUŽILI? V Impolu je zaposlenih veliko znancev in sorodnikov, tukaj sem opravljal tudi študentsko delo. Že od nekdaj se mi je zdelo zelo verjetno, da se bom zaposlil v Impolu.

PROSTI ČAS? Doma imamo kmetijo, kjer pomagam pri različnih opravilih. Rad igram nogomet, vikende pa preživljam s punco na izletih.



Ime in priimek: **Matej Kodrič**
Delovno mesto: Orodjar
Družba: Rondal

KAKO SE POČUTITE PRI NAS? Všeč mi je, ker v podjetju stremimo k inovacijam in napredku. Zaposleni lahko predlagajo izboljšave s koristnimi predlogi.

KAKO SO VAS SPREJELI SODELAVCI? Odlično so me sprejeli, zelo sem zadovoljen. Prišel sem v dober kolektiv, zaenkrat so občutki pozitivni.

PRVI VTIS? Impol je veliko podjetje, ampak se hitro navadiš.

ZAKAJ STE SE NAM PRIDRUŽILI? Informacijo o možnosti zaposlitve sem dobil od znancev, ki so tukaj zaposleni že dalj časa.

PROSTI ČAS? Prosti čas preživljam z družino, imamo tudi psa.

Tekst: Daša Levstik, projektno delo

APRILSKI TEDEN ZDRAVJA IN DOBREGA POČUTJA V IMPOLU

Čaka nas veliko zabavnih in poučnih vsebin!

Ne zamudite tudi:

- testiranje telesne pripravljenosti,
- gibalni odmori,
- masaža na stolu ...

PRIJAVE: Prijave na posamezne aktivnosti bodo potekale v sistemu HRM 4.0 pod izobraževanja in usposabljanja.

Podrobnosti o posameznih aktivnostih bodo objavljene v marcu.



PROGRAM AKTIVNOSTI

Ponedeljek, 7. 4.		Izvajalec
8.30-9.30	Uravnotežen krožnik	Center za krepitev zdravja in varnostni inženirji Impol
12.00-13.30	Motivacijsko predavanje	Gost presenečenja
Torek, 9. 4.		
8.30-9.30	Delavnica zdrava hrbtenica (darilo: 2 x bon za masažo Petrina masažnica)	Center za krepitev zdravja
16.00-17.00	Impolčani na bistrškem stadionu hodimo in tečemo za dober namen (za vsak pretečen ali prehojen krog bo Impol doniral sredstva)	Segrevanje vodi Marjan Tarkuš
Sreda, 9. 4.		
8.30-9.30	Miti o duševnem zdravju	Center za krepitev zdravja
12.30-13.30	Informacijska varnost – triki prevarantov na katere moramo biti še posebej pozorni	Jernej Šosterič
Četrtek, 10. 4.		
8.30-9.30	Začnimo dan z jogo na delovnem mestu	OM yoga center
	Meritve (krvni sladkor, krvni pritisk ...)	
9.00-13.00	Alkohol in droge – test z očali	Center za krepitev zdravja
	Promocija preventivnih zdravstvenih programov	
Petek, 11. 4.		
8.30-9.30	Tehnike sproščanja	Center za krepitev zdravja
9.30-10.15	Osnove TKM, preproste tehnike samomasaže akupresurnih točk	Polona Galun
15.00	Pohod: korakamo za zdravje (Bistriški vintgar)	Janja Kerič

PRIDRUŽITE SE NAM, VESELO BO!



Partizanska ulica 38, 2310 Slovenska Bistrica

UGODNEJŠE KARTE ZA ČLANE 24/25

KOPANJE

Termalni park Ptuj

Kopanje,
celodnevna
karta: 14 €



SMUČANJE

RTC Jakec, Trije Kralji

4-urna
smučarska
karta: 24 €

Največ 6 kart
na člana.



PLEZANJE

Plezalni center Slovenska Bistrica (PCSB)

Celodnevna karta: 12 €
Večerna (po 19. uri, vse dni
v tednu): 10,5 €

POMEMBNO OBVESTILO: z vstopnico se javite na recepciji, kjer je potrebna registracija (velja za prvi obisk) oz. identifikacija obiskovalcev. Po opravljeni identifikaciji vam bo receptor izročil vstopnico s QR kodo, s katero lahko vstopite v Plezalni center.

Vse karte lahko kupite v kadrovski pisarni pri Mišeli Gajser. Vsi člani vabljeni, da poravnate članarino za leto 2025 (članarina znaša 13 EUR).



NOGOMETNI TURNIR DPZ IMPOLA ZA NASLOV 10. DVORANSKEGA PRVAKA 2025

V soboto 15. 2. 2025 je DPZ Impol organiziral turnir v dvoranskem nogometu. Zmagoso si pripragali nogometaši iz PP cevarne (Impol PCP), drugo mesto je zasedla ekipa Kakovosti iz Impola PCP, tretji pa so bili nogometaši iz Alumobila (Impol PCP). Najboljši strelec turnirja je postal David Vrhovnik iz Impola PCP, PP cevarna, najboljši vratar pa Niko Turšič iz Impola LLT. ■



NAŠI LOKALNI ŠPORTNIKI DOSEGAJO ODLIČNE REZULTATE

Poročamo o dosežkih športnikov, ki jih podpira tudi Impol

KEGLJANJE

Po odigranih 12 tekmah z 8 zmagami in priigranimi 16 točkami ženska ekipa v 1.A slovenski ligi zaseda tretje mesto, moška ekipa pa po 12 tekmah in 7 zmagah ter priigranih 14 točkah zaseda četrto mesto v 1.B slovenski ligi – vzhod. V pokalni tekmi so moški izpadli v šestnajstini pokala proti Calcitu iz Kamnika. Ženske bodo s pokalnimi tekmami pričele 9. 3. 2025. 8. 2. 2025 se je ženska ekipa na prijateljski tekmi srečala z moško ekipo 3. lige iz Miklavža. Slavile so s 5:3. (vir: spletna stran KZS, FB KK Impol) ■



Impolske kegljačice in kegljači, vir: FB KK Impol

JUDO

Ekipe kadetov in U14 sta se 1. in 2. 2. 2025 udeležili državnih prvenstev, ki sta letos potekali v Dupleku. Med kadeti se je najbolje odrezal Luka Kodrič v kategoriji do 73 kg in osvojil srebro. Pri starejših deklicah in dečkih je bil izplen še večji. Ema Rožan (do 57 kg) in Žan Tomažič (do 60 kg) sta osvojila državni naslov. Tretji mesti sta osvojila Iker Košir (do 46 kg) in Miha Ratej (do 66 kg). (vir: FB Judo klub Impol) ■



Judoisti ponovno uspešni, vir: FB JK Impol

NOGOMET

Bistriški nogometaši so se na pripravljanih tekmah pomerili proti Radomljam, Dravinji, Muri in Brinju Grosuplje in so že v polni pripravljenosti za tekme 2. SNL, ki se pričnejo marca. Letos se je od ekipe poslovil dolgoletni kapetan in vodja ekipe, triindvajsetletni Jaša Martinčič, ki bo v novi sezoni igral pri NK Radomlje. (vir: spletna stran NK Bistrica) ■



Bistriški nogometaši, vir: spletna stran NK Bistrica

ATLETIKA

2. 2. 2025 je v Novem mestu potekalo Prvenstvo Slovenije za pionirje in pionirke U16. Zlato je osvojila štafeta 4 x 200 m (Cvahte, Strmšek, Hrastnik, Flis). Na isti dan je v Mariboru potekal Skakalni miting, kjer je Klemen Modrijančič v skoku v daljino osvojil prvo, Jerneja Vavdi drugo in Matic Modrijančič tretje mesto. (vir: FB ADSB) ■



Uspešna štafeta, vir: FB ADSB

ALPINIZEM

V soboto, 11. 1. 2025, so v Plezalnem centru Slovenska Bistrica gostili prvo tekmo Vzhodne lige 2025, ki jo je organiziral Alpinistični klub Impol Slovenska Bistrica. Pri starejših cicibanah je prvo mesto osvojil Luka Vračko, Matic Knežević tretje mesto pri starejših dečkih, Zoja Leskovar tretje mesto pri starejših deklicah in Jana Tarkuš drugo mesto pri kadetkah. V nedeljo, 9. 2. 2025, je v Novem mestu potekala 2. tekma Vzhodne lige 2025. Pri starejših cicibanah je prvo mesto osvojil Luka Vračko, Matic Knežević tretje mesto pri starejših dečkih, Zoja Leskovar pa je bila tretja pri starejših deklicah. (vir: spletna stran ALPHUT) ■



Tekma v Plezalnem centru v Slovenski Bistrici, vir: spletna stran ALPHUT



PETRA RIHTAR, RONDAL

IZOBRAZBA: Slašičičarka

DOMAČE MESTO: Slovenske Konjice

ZAPOSLENA V SKUPINI IMPOL OD: 2021

TRENTNO DM: Metalurkinja 1

KAJ TE JE PRIPELJALO SEM: Brat me je spodbujal k spremembi delovnega mesta in vztrajal, da naredim korak naprej.

KAJ TI JE VŠEČ PRI TVOJEM DELU: Všeč mi je raznoliko in razgibano delo.

DRUŽINA: Imam sina Tomaža, ki je star 22 let.

NAJLJUBŠA HRANA: Na krožniku najraje vidim testenine in paniran sir.

KAKO BI SE OPISAL S TREMI BESEDAMI: Komunikativna, sproščena, nasmejana.

MISEL ZA ZAPOSLENE: Vedno bodite pripravljeni pomagati drug drugemu in to vas bo pripeljalo do željenega cilja.

POMEN PODPORE MED ŽENSKAMI V DELOVNEM OKOLJU? Med ženskami vlada odlična komunikacija in medsebojna pomoč, tako med delovnim časom kot zunaj podjetja, saj prijazna beseda vedno tlakuje pot do prijateljstva.

DORIS LUNEŽNIK, RONDAL

IZOBRAZBA: Ekonomska tehničarka

DOMAČE MESTO: Zgornja Polskava

ZAPOSLENA V SKUPINI IMPOL OD: 2023

TRENTNO DM: Posluževalka strojev in naprav

KAJ TE JE PRIPELJALO SEM: V času koronavirusa sem opravljala študentsko delo na bencinskem servisu. Zaradi vseh odlokov in prepovedi se je spremenil režim dela in študentov več niso potrebovali. Tako sem si delo poiskala v Impolu in ga z veseljem opravljam še danes.

KAJ TI JE VŠEČ PRI TVOJEM DELU: Všeč mi je dinamika, saj mi dovoli, da lahko s svojim delom pripomorem v različnih fazah proizvodnje. Všeč mi je tudi to, da si velikokrat dokažem, česa vse sem sposobna, to me motivira, da se naprej učim in napredujem.

DRUŽINA: Imam partnerja.

NAJLJUBŠA HRANA: Lubenica.

KAKO BI SE OPISAL S TREMI BESEDAMI: Sama sebe bi težko opisala, bi si pa želela, da me vidijo kot prijazno, vljudno in vedno nasmejano.

MISEL ZA ZAPOSLENE: Naša moč ni le v strojih, ampak v ljudeh, ki stojijo za njimi. Vsak prispevek šteje in vsako delo je pomembno.

POMEN PODPORE MED ŽENSKAMI V DELOVNEM OKOLJU? Mislim, da je v vseh panogah pomembno, da ženske gradimo zdravo delovno okolje, kjer se vse počutimo cenjene in vključene. Za to je ključna komunikacija in timsko delo, skrbeti moramo za varnost nas vseh in si deliti pridobljeno znanje.





BARBARA SABELNIK, STAMPAL SB

IZOBRAZBA: Tehnica zdravstvene nege

DOMAČE MESTO: Leskovec

ZAPOSLENA V SKUPINI IMPOL OD: 2023

TRENTNO DM: Kontrolorka gotovih izdelkov

KAJ TE JE PRIPELJALO SEM: Želela sem si poiskati službo bližje domu.

KAJ TI JE VŠEČ PRI TVOJEM DELU: Všeč mi je raznoliko delo.

DRUŽINA: Imam sina, starega štiri leta, ime mu je Kail.

NAJLJUBŠA HRANA: Čokolada.

KAKO BI SE OPISALA S TREMI BESEDAMI: Prilagodljiva, delovna, mirna.

MISEL ZA ZAPOSLENE: Imejmo se radi, pomagajmo si, ne zamerimo si malenkosti, da nam bo še naprej lepo skupaj.

POMEN PODPORE MED ŽENSKAMI V DELOVNEM OKOLJU? Pomembno je, da si pomagamo.

MELITA MARJANOVIČ, IMPOL PCP

IZOBRAZBA: Slaščičarka

DOMAČE MESTO: Poljčane

ZAPOSLENA V SKUPINI IMPOL OD: 2023

TRENTNO DM: Posluževalka strojev in naprav

KAJ TE JE PRIPELJALO SEM: Zaupanje v veliko in stabilno podjetje.

KAJ TI JE VŠEČ PRI TVOJEM DELU: Všeč so mi izzivi in dobri odnosi v delovnem okolju.

DRUŽINA: Imam družino.

NAJLJUBŠA HRANA: Nisem izbirčna, načeloma jem vse.

KAKO BI SE OPISALA S TREMI BESEDAMI: Prilagodljiva, solidarna in razumevajoča.

MISEL ZA ZAPOSLENE: Vzdržujmo sožitje in pozitivno medsebojno vzdušje, ker nam to omogoča boljšo produktivnost.

POMEN PODPORE MED ŽENSKAMI V DELOVNEM OKOLJU? Podpora v delovnem okolju je zelo pomembna, saj sta v slogi moč in uspeh.



6. ZIMSKA IMPOLIADA

18. januar 2025
RTC Trije Kralji

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za komuniciranje

Sončno vreme, rekordna udeležba in odlično vzdušje so zaznamovali letošnjo 6. ZIMSKO IMPOLIADO, ki je postala prava tradicija druženja Impolčanov na snegu. V soboto, 18. januarja 2025, smo na smučišču RTC Trije kralji preizkusili svoje moči in spretnosti v različnih disciplinah.

POHOD: Udeleženci so se podali na novo družabno pot od Tinja do kočice Rdeča kapica. Po poti so ujeli številne čudovite razglede zimske idile.

VELESALOM: Smučarji so tekmovali v treh kategorijah in pokazali vrhunsko hitrost ter spretnost.

BORDANJE: Bordarji so z elegantnimi spusti pokazali, da tudi to disciplino Impolčani obvladamo!

VOŽNJA S PLEŽUHO: Najbolj drzni so se pomerili za najbolj zaželen naslov tekmovalca – prvaka v vožnji s pležuhom.

POSTAVLJANJE SNEŽAKOV: Kreativne ekipe so ustvarile snežake, ki so navdušili z izvirnostjo in domišljijo.

Po tekmovalnem delu nas je čakala še après-ski zabava. Bila je nepozabna! Ples, smeh in druženje so zaključili popoln zimski dan. Zahvaljujemo se vsem udeležencem in navijačem za super dan. Vaša energija in dobra volja so ustvarili dogodek, ki bo ostal v spominih še dolgo!



Rezultati

VELESALOM ŽENSKE:

1. Lea Rupnik, Alcad
2. Simona Tropan, Impol-FinAl
3. Darja Volšak, Impol FT

VELESALOM MOŠKI DO 45 LET:

1. Gašper Jesenek, Impol-FinAl
2. Tomaž Gracej, Impol PCP
3. Luka Pelko, Impol FT

VELESALOM MOŠKI NAD 45 LET:

1. Uroš Mlaker, Impol Infrastruktura
2. Branko Verbek, Impol 2000
3. Erik Kopše, Impol PCP

DESKANJE:

1. Matjaž Cvahte, Impol LLT
2. Boštjan Kos, Impol PCP
3. Jure Justinek, Alumat

PLEŽUHI:

1. Zvonko Hojnik, Impol Infrastruktura
2. Božidar Flis, Impol LLT
3. Dušan Jurič, Stampal SB

IZDELOVANJE SNEŽAKA:

1. Stampal SB
2. Impol PCP, PP cevarna
3. Impol PCP, PP profili



ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujemo našemu sodelavcu Silvu Leskovarju iz Stampala SB, ki je naše pohodnike na poti skozi čarobno zimsko idilo proti Trem krajem tople sprejel in jih pred svojo brunarico pogostil z okusnimi toplimi napitki in prigrizkom. Njegova gostoljubnost in prijaznost sta polepšali naš izlet ter nam pričarali nepozaben trenutek sprostitve in druženja. Hvala, Silvo!

V&O

POIŠČEMO ODGOVORE NA VAŠA VPRAŠANJA

Vprašanja nam lahko pošljete
na: ursa.zidansek@kadring.si

V: Kako poskrbimo za finančno varnost po upokojitvi?

Na kratko se vam predstavljata dve zavarovalnici, pri katerih lahko zaposleni v skupini Impol sklenete kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje.

MODRA ZAVAROVALNICA

V letu 2024 smo pri Modri zavarovalnici zabeležili izjemne rezultate. Našim 310.000 varčevalcem in več kot 2.200 podjetjem ter institucijam smo pomagali graditi varnejšo finančno prihodnost, hkrati pa že več kot 50.000 upokojencem izplačujemo pokojninsko rento.

Vedno na dosegu roke: zavedamo se, da je pregled nad prihranki pomemben, zato smo lansirali mobilno aplikacijo, ki omogoča hiter vpogled v stanje sredstev, donose, vplačane premije in v urejanje zavarovanj. Na vsa vprašanja zavarovancev smo odgovorili povprečno v 12 urah – ker vemo, da je odzivnost ključna!

Leto 2024 je bilo uspešno za vse naše pokojninske sklade, ki so dosegli nadpovprečne donose:

- Modri Dinamični podsklad: 18,24 %
- Modri Preudarni podsklad: 12,81 %
- Modri Zajamčeni podsklad: 4,52 %

Naša stabilna rast v vseh letih delovanja potrjuje, da pri Modri zavarovalnici skrbimo za varne in donosne naložbe.

Želite izvedeti več?

Obrnite se na Aleksandra Trnjaka (aleksandar.trnjak@modra.si) (01) 47 46 874) in preverite, zakaj se nam spleta pridružiti!

SAVA POKOJNINSKA

Trenutno je v kolektivni pokojninski načrt vključenih več kot 900 zaposlenih in hkrati 108 naših bivših sodelavcev že prejema dodatno pokojninsko rento v povprečni višini 119 evrov mesečno.

Varčevalci lahko izberejo sklad, v katerem želijo varčevati za dodatno pokojnino. Že od leta 2016 ponujamo tri različne naložbene politike: delniško (za osebe do 47. leta starosti), uravnoteženo (za osebe do 57. leta starosti) in obvezniško z zajamčenim donosom (ni starostnih omejitev). Z izbiro naložbene politike posameznik vpliva na višino privarčevanih sredstev ob upokojitvi.

Leto 2024 je bilo impresivno leto, predvsem za vlagatelje v bolj tvegane naložbe, kamor sodijo tudi delnice podjetij. Delniški indeksi širših geografskih območij, na katera se nanašajo tudi naložbe kritnih skladov Sava pokojninske družbe, so zabeležili visoke rasti (merjeno v evrih): ameriški +31,8 % (S&P 500), evropski +6 % (STOXX Europe 600), kitajski +22 % (China A50), slovenski pa celo +33 % (SBITOP).

Razvoj dogodkov na kapitalnih trgih se je odrazil tudi na donosnosti kritnih skladov Sava pokojninske družbe. Pripisani donosi po skladih:

- Dinamični: 18,4 %
- Uravnoteženi: 12,4 %
- Zajamčeni: 2,7 %
- Zajamčen donos v skladu Zajamčeni: 1,6 %

Na spletni strani sava-pokojninska.si pod razdelki posameznih skladov tekoče objavljamo podatke o pripisanih donosnostih in podrobnejše podatke o naložbah kritnih skladov.

Dodatne informacije lahko dobite na spletni strani www.sava-pokojninska.si, na elektronskem naslovu info@sava-pokojninska.si, na brezplačni telefonski številki 080 29 29 ali osebno pri g. Robertu Majcnu na telefonski številki 031 367 840 ali po e-mailu robert.majcen@sava-pokojninska.si ■



V: KAKO POTEKA ELEKTRONSKO PODPISOVANJE DOKUMENTOV?

Odgovarja: **Ana Štern**, kadrovska pisarna

Elektronsko podpisovanje dokumentov poteka preko povezave, ki jo zaposleni prejmete po elektronski pošti. Za podpisovanje dokumenta kliknete na prejeta povezavo, nato pa spodaj desno dokument podpišete na vijolični ikoni. Če pri podpisovanju naletite na težavo, se lahko obrnete na kadrovska pisarno (Mišelo Gajser – 02 8035 905 ali Ano Štern – 031 622 745). Dokumente je treba podpisati v najkrajšem možnem roku od prejete povezave.

V elektronski podpis se pošiljajo naslednji dokumenti:

- pogodbe,
- napredovanja,
- suspenzi,
- sporazumi,
- obvestila o spremembi delovnega koledarja,
- spremembe pogodb,
- izjave zaposlenega o potnih stroških, obrazci KNZ,
- potrdila M1, M2, M3,
- soglasja,
- obrazec DD1
- in ostala dokumentacija. ■



V: KAKO SE IZRABI LANSKI LETNI DOPUST?

Odgovarja: Mišela Gajser, kadrovska pisarna

Mnogi zaposleni imate v tem trenutku še precej lanskega letnega dopusta, zato vas obveščamo, da je treba lanski letni dopust izkoristiti do 30. 6. 2025. Z neposredno nadrejenim vodjo se je vsak zaposleni dolžan dogovoriti o izrabi dopusta tako, da ni moten delovni proces. Za nemoten potek dela v dogovoru z nadrejenim pametno načrtujte dopust, najbolje čim bolj enakomerno. Ko se bo bližal rok za koriščenje starega dopusta, namreč ne bo možno vsem zaposlenim v procesu istočasno omogočiti koriščenja dopusta. ■

V: KJE NAJDEM INFORMACIJE, KI JIH MORA POZNATI VSAK ZAPOSLENI?

Odgovarja: Urša Zidanšek, svetovalka za komuniciranje

Vinformacije, ki jih morate poznati zaposleni v skupini Impol, smo zbrali na enem mestu. Do njih dostopate preko QR-kode ali direktno preko povezave: www.impol.si/ljudje-in-kariera/zaposlitev/vsebina-za-novozaposlene/. ■



Hvala!

Zahvala vsem sodelavkam in sodelavcem

Vsem sodelavkam in sodelavcem se iskreno zahvaljujem za vso pomoč, podporo in razumevanje ob mojih izgubah v zadnjem letu.

Srečna in hvaležna sem, da sem del take ekipe.

Mojca Rejc Vučković, Stampal SB



Zahvala

Niti z bogom nisi rekel,
niti roke nam podal,
a v naših srcih za vedno boš ostal.

Z bolečino v srcu sporočamo, da smo se pred božično-novoletnimi prazniki poslovili od našega brata, strica in prijatelja

JOŽEFA CAPLA

rojenega leta 1964
iz Kota na Pohorju

Iskreno se zahvaljujemo vsem njegovim sodelavcem in prijateljem iz službe, ki ste dragega Jožefa prišli pospremit na njegovo zadnjo pot.

Hvala vam za izrečeno sožalje, besede tolažbe, za podarjene sveče in denarno pomoč.

Sad njegovega dela in spomini nanj ostajajo za vedno z nami.

**Njegovi:
brata, sestri, nečaki in nečakinja**

POMLAD NA KROŽNIKU: *Regrat malo drugače***Regratova pita**

Pomlad je čas, ko nam narava podari mnogo dobrot. Verjetno ste že poskrbeli za prva spomladanska opravila na vrtu in se veselite prvih pridelkov. Vendar pa ne smemo pozabiti na divje rastline, ki so prav tako polne okusa in zdravja. Regrat, čemaž, šparglji - vse to so dragoceni darovi narave, ki jih lahko vključimo v našo prehrano. Regrat je verjetno najbolj znan primer užitne spomladanske rastline. Mnogi ga uživamo v solati, tokrat pa vam predstavljamo popolnoma drugačno jed, ki vas bo navdušila. Recept je povzet po 1001 ideja.

SESTAVINE

Sestavine za testo:

- 200 g moke
- 50 g masla
- 1 jajce
- 50 ml hladne vode
- ščepec soli

Sestavine za nadev:

- 30 dag regrata
- 20 dag slanine
- 30 dag skute
- lonček kisle smetane
- dve jajci
- sol in poper po okusu
- 200 g mozzarele

POSTOPEK

Iz navedenih sestavin pripravimo testo in ga zavijemo v folijo za živila ter postavimo v hladilnik za dobre pol ure. V tem času pripravimo nadev. Očiščen regrat operemo in posušimo ter narežemo na manjše koščke, prav tako na manjše koščke narežemo slanino. V posodi zmešamo jajca, skuto in kislo smetano ter začинimo po okusu, dodamo še slanino in regrat ter dobro premešamo, da se sestavine povežejo med seboj. Testo razvaljamo po pekaču in po njem razporedimo nadev, nanj pa razporedimo naribano mozzarelo. Pečemo približno pol ure v predogreti pečici na 180 stopinjah celzija.

NASVET: Da preprečimo, da bi se testo med pečenjem skrčilo, ga lahko predhodno nekajkrat prebodem z vilicami.

**ZNANILCI POMLADI:** *Ne le lepe, ampak tudi užitne rastline***TROBENTICA**

Pri trobentici nas zanimajo predvsem cvetovi. Nabiramo jih skupaj s cvetno čašo, saj je tudi ta prijetnega okusa in vsebuje zdravilne učinkovine. Cvetovi so okusni, dišeči, ko pa jih posušimo, izgubijo svoj medeni vonj. Trobentico največkrat uporabimo za krašenje tort, na solati ali v čaju. Spomladi nabiramo tudi mlade liste trobentice. Mladi listi imajo samosvoj okus, malce poseben, a dober. Trobentice lahko najdemo na skoraj vsakem pomladanskem travniku od pozne zime do maja.

**MARJETICA**

Marjetice imajo nežno, rahlo kiselkast okus z blagim cvetličnim pridihom. Marjetica je zdravilna rastlina in njeni listi so okusni za solatne in kuhane jedi. Dodamo jih lahko tudi juham, omakam, sendvičem ali pa jih uporabimo kot dekoracijo. Njihova nežna aroma in svež videz bodo popestrili vsako jed. Marjetice cvetijo skoraj vse leto, najbolj intenzivno pa spomladi in poleti, od marca do novembra. Pogosto jih najdemo na travnikih in pašnikih, kjer tvorijo preproge belih cvetov.

**DIŠEČA VIJOLICA**

Njen okus je sladek in cvetličan, primerna pa je za pripravo sladice, sirupov in čajev. Prepoznamo jo po intenzivnem vonju in vijoličnih cvetovih. Uporabljamo cvetove, mlade liste in tudi koreniko (to je steblo, preobraženo v korenino). Najpogosteje rastejo na robovih gozdov in v svetlih gozdovih ter travnikih. Dišeča vijolica običajno cveti od marca do maja, včasih pa lahko zacveti že prej, če so vremenske razmere ugodne.

**ČESNOVKA**

Okus česnovke ni tako močan kot pri čemažu (tudi zadah ne). Njena aroma je v mladih listih mešanica česna in kreše. Česnovko uporabljamo kot začimbo za solate, omake in juhe. Še bolj uporabni pa so njeni listi za nadeve štrukljev in zloženk. Raste ob obronkih gozdov, včasih tudi v svetlih gozdovih ali na travnikih. Cveti od aprila do maja, nato razvije plodove ter se kmalu posuši.

Informacije so povzete po spletni strani katjarebolj.com.

DAN ODPRTIH VRAT

RAZIŠČI IMPOL

Za bodoče dijake in študente.

 5. marec 2025

 16.00

 Impol, Slovenska Bistrica

 **PRIJAVA >>>**
JE OBVEZNA



DRAGE SODELAVKE, UPOKOJENE
SO DELAVKE, ŽENE, SESTRE,
PRIJATELJICE ...

OB DNEVU ŽENA **VAS VABIMO**
NA ZABAVNO PREDSTAVO

TRI ŽENSKE

V izvedbi gledališke skupine DPD Slovenska Bistrica

 PROSTORI DPD SVOBODA (KINO)

 PONEDELJEK, **10. 3. 2025**

 18.00

