

POLITIKA RAZNOLIKOSTI



POLITIKA RAZNOLIKOSTI

IZDELAL	PREGLEDAL	ODOBRILA
Metod Tekavčič	Tina Galič	Marjan Eberlinc
		Sarah Jezernik

Politika raznolikosti je interni akt družbe PLINOVODI d.o.o.
Vsak nepooblaščen prenos tega akta k tretjim osebam je prepovedan.

 Plinovodi Povezani z energijo	POLITIKA RAZNOLIKOSTI	Stran: 2/10 Datum: oktober 2016 Verzija: 1
---	-----------------------	--

Na podlagi določil Akta o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo PLINOVODI d.o.o. ter v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih, Zakonom o varstvu pred diskriminacijo, predhodnega mnenja Sindikata delavcev družbe PLINOVODI d.o.o. z dne 26.9.2016 in na podlagi sklepa 179. seje Posloводства družbe z dne 6.10.2016, družba PLINOVODI d.o.o. sprejema

POLITIKO RAZNOLIKOSTI

I. SPLOŠNO

S Politiko raznolikosti (v nadaljevanju Politika) in v skladu s prepovedjo diskriminacije se določajo cilji in ukrepi ter posebne obveznosti, ki jih morajo izpolnjevati zaposleni v družbi PLINOVODI d.o.o. (v nadaljevanju družba) za uresničitev osnovnih ciljev Politike.

V družbi so v povezavi s politiko raznolikosti sprejeti naslednji splošni akti: Pravilnik o delovnih razmerjih, Dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi Plinovodi d.o.o., Kodeks ravnanja družbe Plinovodi d.o.o. in Pravilnik o postopku ugotovitve neskladnosti ravnanja s Kodeksom ravnanja družbe Plinovodi d.o.o.

V Politiki so uporabljeni pojmi, kot so določeni v zakonodaji in drugih predpisih, poleg njih pa imajo uporabljeni pojmi naslednji pomen:

Raznolikost: različnost, drugačnost, enkratnost, individualnost, je lastnost človeške vrste. Definicija raznolikosti skuša zaobjeti vse načine, po katerih se ljudje medsebojno razlikujemo. To je množica individualnih razlik, zaradi katerih smo vsi ljudje edinstveni in drugačni drug od drugega. Temelji na ideji, da vsako človeško bitje, edinstveno in neponovljivo prispeva k raznolikosti družbe. Pomeni razlike med posamezniki; ljudje se razlikujemo na nešteto načinov, vidnih in manj vidnih. Razlikujemo se po:

- spolu (biološki spol: ženski, moški, drugo);
- starosti (število let);
- zakonskem stanu (samski, poročen, registriran, razvezan, vdovski);
- družinskem statusu (jedrne/dvostarševske družine, enostarševske družine, istospolne družine, razširjene družine);
- seksualni usmerjenosti (heteroseksualna, biseksualna, homoseksualna);
- spolni identiteti (občutenje lastnega spola: moški, ženska, trans-spolna, drugo);
- fizični oviranosti (delna ali popolna odsotnost ali obolelost določenih telesnih funkcij človeka);
- mentalni oviranosti (delna ali popolna oviranost določenih mentalnih funkcij človeka);
- rasi (fizična rasa, barva kože ali druge fizične poteze človeka, nacionalnost, narodnost, etnična pripadnost);
- izgledu (fizični videz človeka, obrazne in telesne poteze);
- kulturnih razlikah (kulturni rasizem);
- veroizpovedi (versko prepričanje ali izraz posameznika).

Zaposleni: so osebe v podjetju, ki so v delovnem razmerju ali tretje osebe, ki po pogodbi oziroma pooblastilu opravljajo storitve za družbo.

Diskriminacija: pomeni neenako obravnavanje fizične osebe v primerjavi z drugo osebo in je ravnanje, ki ogroža, omejuje ali onemogoča uresničevanje ali uveljavljanje pravic. Pomeni kršitev načela enakega obravnavanja. Za diskriminacijo se šteje, če je neka oseba obravnavana manj ugodno kot neka druga oseba. To pomeni negativno razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali postavljanje v neenak položaj s ciljem, namenom ali posledico ogroziti ali onemogočiti nekomu uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Diskriminacija je vsakršno negativno razlikovanje na podlagi osebnih okoliščin kot so spol, starost, rasa, nacionalnost, kulturna različnost, izgled, fizična ali mentalna oviranost, zakonski stan, seksualna usmerjenost, spolna identiteta, veroizpoved itd., ki nekoga postavlja v neenakopraven in neenak položaj, ga prikrajša za enake možnosti ali kakorkoli izključuje.

Diskriminatorna osnova: je osebna okoliščina, lastnost ali stanje, na podlagi katerega se lahko vzpostavlja negativno razlikovanje v razmerju do večinske norme in predstavlja raznolikost.



Slika 1: Plasti raznolikosti

Osebnost je izrecno individualna dimenzija, ki sestavlja jedro človekove osebne integritete (Slika 1), pokriva vse vidike osebe, lahko jo označimo kot edinstveni osebni stil posameznika.

Notranji dejavniki (Slika 1, druga plast) so glavne kategorije, ki sestavljajo jedro raznolikosti. Za našete dejavnike velja, da so nespremenljivi, ker so odvisni od genskega zapisa in jih pri posamezniku načeloma ni mogoče spreminjati ali pa zelo težko (pod določenimi pogoji). Vplivajo na samopodobo človeka. Te glavne kategorije so odvisne od družbenega okolja, nanje delujejo različni vplivi, ki nastopajo v ostalih treh plasteh grafa (notranji in zunanji dejavniki, organizacijski dejavniki).

Za **zunanje dejavnike** (tretja plast) je značilno, da se lahko spreminjajo.

Organizacijske dejavnike (četrta plast) določajo delodajalci, sindikati in drugi. Sindikati s svojim delovanjem lahko vplivajo na kakovost delovnih razmer in organizacijske dejavnike raznolikosti.

Upravljanje raznolikosti je vezni člen med zunanjimi in organizacijskimi dejavniki na eni strani ter notranjimi dejavniki raznolikosti na drugi strani.

Politika raznolikosti se nanaša na ravnanje vseh zaposlenih v družbi, ki morajo na vseh področjih družbenega življenja pri svojem delovanju zagotavljati enako obravnavanje vseh oseb, ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično pripadnost, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto, spolni izraz ali katero koli drugo osebno okoliščino, zlasti v zvezi:

- s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem,
- z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso,
- z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami,
- s članstvom in vključevanjem v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali vsako organizacijo, katere člani ali članice opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije,
- s socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom,
- s socialnimi ugodnostmi,
- z izobraževanjem,
- z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti in zaposlenim v družbi.

II. CILJI POLITIKE RAZNOLIKOSTI

Cilji Politike so:

- dosledno izvajanje načela enakih možnosti v družbi;
- izboljšati odnose med zaposlenimi in s tem povečati konkurenčne prednosti družbe;
- povečati razumevanje in usklajenost med zaposlenimi, kar ugodno vpliva na odnose in skupinsko delo;
- investiranje v zaposlene in enake možnosti;

- prilagajanje na demografske spremembe;
- preprečevanja izpada znanja;
- maksimiziranje potencialov in promoviranje raznolikosti kot prednosti, ki prispeva k individualnemu in organizacijskemu uspehu;
- krepitev kulturnih vrednot znotraj organizacije;
- povečanje ugleda organizacije;
- pomoč pri vzpodbujanju interesa in ohranjanju visoko kvalificiranih kadrov v družbi;
- izboljšana motivacija in učinkovitost pri zaposlenih;
- nižji stroški dela, povezani z absentizmom in fluktuacijo zaposlenih.

Način izvajanja načela enakih možnosti v družbi spada v področje upravljanje s človeškimi viri. Po merilih sodobnega poslovanja je najvišja vrednost v ljudeh samih - uspešni kadri so generatorji visoke dodane vrednosti. Upravljanje raznolikosti pomembno vpliva na organizacijo dela in ljudi, ki so z njo povezani, saj je raznolikost prisotna v vsakem delovnem okolju in na vsakem delovnem mestu.

Tri temeljna izhodišča politike raznolikosti so:

- izvajanje zakonodaje (zagotavljanje skladnosti z zakonskimi predpisi na področju zaščite človekovih pravic, delovne zakonodaje),
- zadoščanje ekonomskim razlogom (dinamika delovne sile, zmanjševanje tveganj, izgub zaradi diskriminacije, segmentacija novih trgov),
- ter zadoščanje etičnim razlogom, pravičnosti in poštenosti (absolutna nesprejemljivost diskriminacije).

Pri argumentiranju politik raznolikosti se pogosto izpostavlja le ekonomski vidik oziroma finančna dimenzija, zanemarljiva pa humani vidik in ostali razlogi. Etika in pravo na področju nediskriminacije nista le provizorični del poslovnega okolja podjetij in organizacij, celotna organizacijska kultura in poslovni bonton morata odražati tradicijo spoštovanja človekovih pravic.

III. UKREPI ZA URESNIČITEV CILJEV POLITIKE RAZNOLIKOSTI

1. Splošni ukrepi

Pri upravljanju raznolikosti gre za upoštevanje dejstva, da smo ljudje različni in da je to dobro. Skupni imenovalci upravljanja raznolikosti so:

- sprejemanje življenjske realnosti, da se ljudje med seboj razlikujemo na nešteto načinov;
- ugotavljanje vplivov in posledic teh razlik na delovnem mestu in v širši družbi;
- razvoj strategij za upoštevanje raznolikosti v interesu posameznikov, delovnih mest in širše družbe.

Vsi zaposleni v družbi so cenjeni in spoštovani. Upravljanje raznolikosti ustvarja organizacijske prijeme, ki to omogočajo. Osredotoča se na organizacijsko kulturo in

infrastrukturo, ki mora biti takšna, da zaposleni dosežejo najvišjo možno motivacijo in zadovoljstvo z delom. Spodbuja ustvarjanje okolja, v katerem se vsakdo počuti koristnega in sprejetega. Temelji na spoznanju, da raznolikost odpira alternativne načine razumevanja in ravnanja, ki pripomorejo k izboljšanju klime in odnosov v delovnem okolju, zdravja in varnosti delavcev, boljšim poslovnim rezultatom ter ugledu organizacij. To je pristop, ki namesto slabosti vidi v poslovanju z raznoliko delovno silo in trgom dela pozitivne priložnosti.

Politika raznolikosti je aktivno in zavestno razvijanje v prihodnost usmerjenih strateških, komunikacijskih in managerskih procesov spremljanja in uporabljanja razlik in podobnosti kot potencialov, ki prinašajo dodano vrednost. Je način mobilizacije razlik za kreiranje poslovnih prednosti in dodane vrednosti.

Upravljanje raznolikosti je senzibilni način vodenja in ravnanja za razvoj takšnega delovnega okolja, ki vključuje vse zaposlene na enak način in na osnovi enakih možnosti. S pomočjo upravljanja raznolikosti je mogoče polno uresničevati znanja, sposobnosti, izkušenj in veščin zaposlenih in ob tem pa dosegati polno storilnost in potenciale. Zagotavlja, da zaposlitveni sistemi ne privilegirajo enih skupin pred drugimi (niso pristranski, prizanesljivi, krivični), pač pa upoštevajo osrednjo idejo pravičnosti, vključevalnosti in človekovih pravic. Zadeva ravnanje in obnašanje na delovnem mestu, razumevanje razlik v razmerju do organizacijske kulture in delovne klime. Ustvarja možnosti za prikrajšane skupine in gradi socialno kohezijo. Upravljanje raznolikosti je ozaveščanje o prednostih raznolikosti in za to, da se dosledno upoštevata zaščitna zakonodaja in načelo enakih možnosti. Družba dopušča in omogoča širok spekter raznolikosti ter skrbi za to, da se človekovo dostojanstvo v zaposlovanju spoštuje in ščiti ter da se pravočasno ukrepa v primeru kršitev.

Z namenom ozaveščanja vseh zaposlenih družba v okviru izobraževalnega procesa vključuje tudi izobraževanje in usposabljanje na temo raznolikosti.

Družba se zavzema za kadrovske politike in postopke, ki zagotavljajo enako obravnavo vseh zaposlenih in upoštevajo prepoved diskriminacije.

2. Ukrepi na področju politike raznolikosti

Družba ne dopušča diskriminacije pri delu ne glede na razlog in obravnava vsakogar s spoštovanjem, na nediskriminatoren način in spoštljivo ne glede na katerokoli kategorijo raznolikosti.

Posamezni zaposleni ne sme biti postavljen v neenakopraven ali neenak položaj oziroma prikrajšan za enake možnosti zaradi svoje specifične osebne okoliščine. To velja za vsa področja življenja, kar vključuje tudi trg dela oziroma odnos delavec-delodajalec.

2.1 Ukrepi na področju spola

V družbi imajo vsi enake možnosti ne glede na spol, kar velja tudi za vodstvene vloge. Družba za enako delo in za delo enake vrednosti izplačuje enako plačilo delavcem, ne glede na spol.

Družba zaposluje kadre ne glede na spol temveč glede na sposobnosti in primernost kandidatov za zasedbo določenega delovnega mesta in ob upoštevanju zakonskih in drugih pogojev opredeljenih v internih aktih družbe. Družba deluje v dejavnosti energetike oz. transporta in skladiščenja, kjer je delež žensk med vsemi zaposlenimi zaradi narave poklicne dejavnosti oz. konteksta njenega opravljanja dejavnosti nižji kot v ostalih dejavnosti.¹

Družba se aktivo zavzema za sodelovanje v projektih, ki vzpodbujajo dijake in študente ne glede na spol za izobraževanje v tehničnih poklicih. Prav tako se družba vključuje v projekte, ki vzpodbujajo zaposlene ne glede na spol za odločitev in prevzem vodstvenih položajev v družbi, tako da so ti položaji glede na spol uravnoteženo zasedeni.

2.2 Ukrepi na področju invalidnosti

Družba podpira vključevanje invalidnih oseb v vse delovne procese: izvajanje posebnih aktivnosti za njihovo vključevanje, ureditev delovnih mest, komunikacijske aktivnosti in aktivnosti ozaveščanja zaposlenih.

Družba je dolžna na podlagi kvotnega sistema, v skladu z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, (v nadaljevanju: ZZRZI), zaposlovati delež invalidov. Kvota je glede na dejavnost določena na 3 % od skupnega števila zaposlenih delavcev.

Družba delovnim invalidom zagotavlja uresničevanje pravic na podlagi invalidnosti in pri tem upošteva vso veljavno zakonodajo s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter zakona, ki ureja delovna razmerja. Delavcu, ki ima priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, družba omogoča opravljanje drugega dela na delovnem mestu v skladu z njegovo preostalo delovno zmožnostjo in strokovno usposobljenostjo ali pa mu zagotavlja poklicno rehabilitacijo, da se lahko za tako delo predhodno usposobi. Delavcu, pri katerem je ugotovljena nezmožnost za delo s polnim delovnim časom, družba omogoča delo s krajšim delovnim časom od polnega.

V kvoto, v skladu z ZZRZI, se všttevajo invalidi, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko. Kvoto družba izpolnjuje tudi na način nadomestne izpolnitve, in sicer tako, da ima sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem (IP) ali zaposlitvenim centrom (ZC) in tako zniža obveznost plačila prispevka Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, ki znaša 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bili sicer dolžni zaposliti v predpisani kvoti.

2.3 Ukrepi na področju izobrazbe

Izobrazba in usposobljenost sta pomembna dejavnika doseganja ciljev družbe. Družba zaposluje v skladu s svojimi potrebami kadre, ki so različnih profilov in stopenj oz. ravni izobrazbe. V družbi med zaposlenimi glede izobrazbe ali profila poklicev ne delamo razlik in cenimo vsako delo.

Družba vzpodbuja vse oblike usposabljanja, izobraževanja, vseh profilov zaposlenih, pa tudi formalna izobraževanja za pridobitev višje stopnje izobrazbe.

¹ Povprečni delež zaposlenosti žensk v teh dejavnostih se v EU giblje okrog 20 %, v družbi pa je delež žensk 19 %, referenca za leto 2015. V svetovnem merilu pa je delež zaposlenosti žensk v naftno plinskih dejavnostih samo 7,8 % (vir: A Gulf Intelligence Special Report 2015: How to Advance Women in the Global Oil & Gas Industry?).

Družba zagotavlja izobraževanje zaposlenih, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa. V skladu s potrebami ima družba pravico zaposlenega napotiti na izobraževanje, zaposleni pa je dolžan takšno izobraževanje opraviti.

Družba omogoča izobraževanje za pridobitev formalne izobrazbe vsem že zaposlenim delavcem, kljub temu, da v danem trenutku ni potrebe po delavcu s predvidoma pridobljeno formalno izobrazbo. Družba skrbi za dvig izobrazbene ravni vseh zaposlenih.

2.4 Ukrepi na medgeneracijskem področju

Sposobnost ni vprašanje starosti. Pomembna je kombinacija praktičnih izkušenj in inovativnosti.

Družba ustvarja delovno okolje, v katerem lahko sodelujejo vse generacije. V družbi spodbujamo prenos znanja in smo odprti za potrebe različnih generacij. Družba izpostavlja zavezanost k vseživljenjskemu učenju in aktivnemu upravljanju zdravja.

Družba skrbi za ravnovesje med generacijami in spremlja svoje zaposlene ves čas njihove poklicne poti. Ceni izkušnje, izobraženost in znanje ter veščine starejših zaposlenih, obenem pa skrbi za izobraževanje in poklicno vključevanje mladih. V družbi ustvarjamo razmere, ki starejšim dajejo priložnosti za participacijo, tako da načrtno skrbi za dvig zaposljivosti starejših, za njihovo zdravje, varnost, produktivnost in motiviranost, da se preprečijo izgube znanj in veščin zaradi prezgodnjega upokojevanja.

Ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter medgeneracijskega sodelovanja se v družbi izvajajo v okviru projekta Družini prijazno podjetje.

IV. SPREMLJANJE IZVAJANJA POLITIKE RAZNOLIKOSTI IN POROČANJE

Specialist za kadre enkrat letno izdela pisno poročilo o izvajanju ukrepov za doseg ciljev družbe v zvezi s Politiko raznolikosti in poročilo predstavi Poslovodstvu družbe. Specialist za kadre za spremljanje izvajanja Politike uporabi samo podatke, ki jih družba lahko zbira na podlagi Zakona o varovanju osebnih podatkov.

Družba je dolžna v skladu z Zakonom o gospodarskih družbah (ZGD-1) poročati o politiki raznolikosti, ki se izvaja v zvezi z zastopanostjo v organih vodenja in nadzora družbe v letnem poročilu. Družba v letnem poročilu opiše politike raznolikosti glede vidikov, kot so na primer spol, starost, izobrazba, invalidnost, in navede cilje, načine izvajanja ter dosežene rezultate politike raznolikosti v obdobju poročanja. Družba poroča v zvezi z raznolikostjo samo o podatkih, ki jih lahko zbira na podlagi Zakona o varovanju osebnih podatkov.

V. OBVEZNOSTI IN PRAVICE ZAPOSLENIH

Vsi zaposleni v podjetju morajo sodelovati pri izvajanju aktivnosti pri uresničevanju Politike in jo upoštevati.

 Plinovodi Povezani z energijo	POLITIKA RAZNOLIKOSTI	Stran: 9/10 Datum: oktober 2016 Verzija: 1
---	-----------------------	--

VI. POSTOPEK ZA RAZREŠEVANJE PRIMEROV DISKRIMINACIJE

Za ravnanje udeležencev v zvezi z morebitnimi pojavi diskriminacije in za postopek za razreševanje primerov diskriminacije se smiselno uporabljajo določbe Dogovora o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi Plinovodi d.o.o.

Za obravnavo posameznih primerov diskriminacije ter za pripravo ukrepov za njihovo razreševanje in predloga morebitnih sankcij zoper izvajalce se lahko imenuje skupni odbor za preprečevanje in odpravo posledic diskriminacije, za izvedbo morebitnih predlaganih pravnih ukrepov in sankcij pa je pristojno poslovodstvo družbe kot zastopnik delodajalca. Člani skupnega odbora so: pooblaščen predstavnik poslovodstva družbe v funkciji predsednika odbora, predstavnik pravne pisarne, predstavnik sveta delavcev in predstavnik sindikata družbe.

Neformalne ukrepe in moralne sankcije, ki nimajo pravnih posledic (razgovori, opozorila, priporočila, nasveti, graje, zahteve za javno opravičilo ipd.), lahko skupni odbor izvaja tudi neposredno.

VII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Politika raznolikosti prične veljati naslednji dan po objavi v Obvestilih družbe PLINOVODI d.o.o.

Sestavni del Politike raznolikosti je:

- Listina raznolikost družbe Plinovodi d. o. o.

Ljubljana, 6. 10. 2016

Glavni direktor
Marjan Eberlinc, univ.dipl.inž.str.

Namestnica glavnega direktorja
mag. Sarah Jezernik, univ. dipl. ekon.

 Plinovodi Povezani z energijo	POLITIKA RAZNOLIKOSTI	Stran: 10/10 Datum: oktober 2016 Verzija: 1
--	-----------------------	---

Listina raznolikosti v družbi Plinovodi d. o. o.

Izvedba Listine raznolikosti v družbi je usmerjena v oblikovanje delovnega okolja brez predsodkov.

Globoko spoštujemo vse sodelavce ne glede na spol, raso, državljanstvo, etnično poreklo, veroizpoved ali svetovni nazor, invalidnost, starost in spolno usmerjenost. Spoštovanje in promocija raznolikih potencialov dajejo družbi tudi ekonomske koristi.

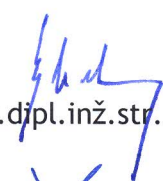
Spodbujamo atmosfero spoštovanja in vzajemnega zaupanja. To ima pozitivne učinke na naš ugled in integriteto pri naših deležnikih.

S to listino se zavezujemo za:

- negovanje korporativne kulture, označene z vzajemnim spoštovanjem in cenjenjem vsakega posameznika;
- oblikovanje pogojev, v katerih bo vsakdo (nadrejeni in sodelavci) spoštoval, izvajal in priznaval vrednote družbe, kar vključuje izrecno podporo vodij in nadrejenih;
- nadzorovanje in zagotavljanje, da bodo naši postopki na področju človeških virov skladni z obstoječimi sposobnostmi, zmožnostmi in talenti naših zaposlenih kot tudi z našimi lastnimi standardi;
- priznanje raznolikosti znotraj in zunaj družbe, cenjenje naravnega potenciala pri vseh zaposlenih in prizadevanje za kreiranje poslovnih prednosti ter dodane vrednosti znotraj družbe;
- dolžno priznanje izvajanju Listine, ki bo tudi predmet notranjega in zunanjega obveščanja;
- letno in redno objavljane naših prizadevanj in dosežkov za promocijo raznolikosti;
- informiranje in aktivno vključevanje zaposlenih v družbi in njihovih sodelavcev v izvedbo Listine.

PLINOVODI d.o.o.

Glavni direktor
Marjan Eberlinc, univ. dipl. inž. str.



Namestnica glavnega direktorja
mag. Sarah Jezernik, univ. dipl. ekon.

