

# Tuški

G L A S N I K

2026/04

Interni časopis Luke Koper  
TISKOVINA  
Poštnina plačana pri pošti  
6104 Koper – Capodistria



Mesec varnosti  
in zdravja pri delu

## 4 Psihosocialna tveganja pri delu: prepoznamo in obvladujemo jih skupaj

Mesec april v Luki Koper obravnavamo kot mesec varnosti in zdravja pri delu, saj je osrednji dogodek v tem času prav 28. april, ko obeležujemo svetovni dan varnosti in zdravja pri delu.

## 8 Drugi tir Divača–Koper uradno odprt

11. marca se je zaključil eden največjih in najpomembnejših infrastrukturnih projektov v samostojni Sloveniji, o katerem se je govorilo desetletja. Vlak je prvič zapeljal po drugem tiru.

## 8 Zelena luč za razširitev bertoške vpadnice

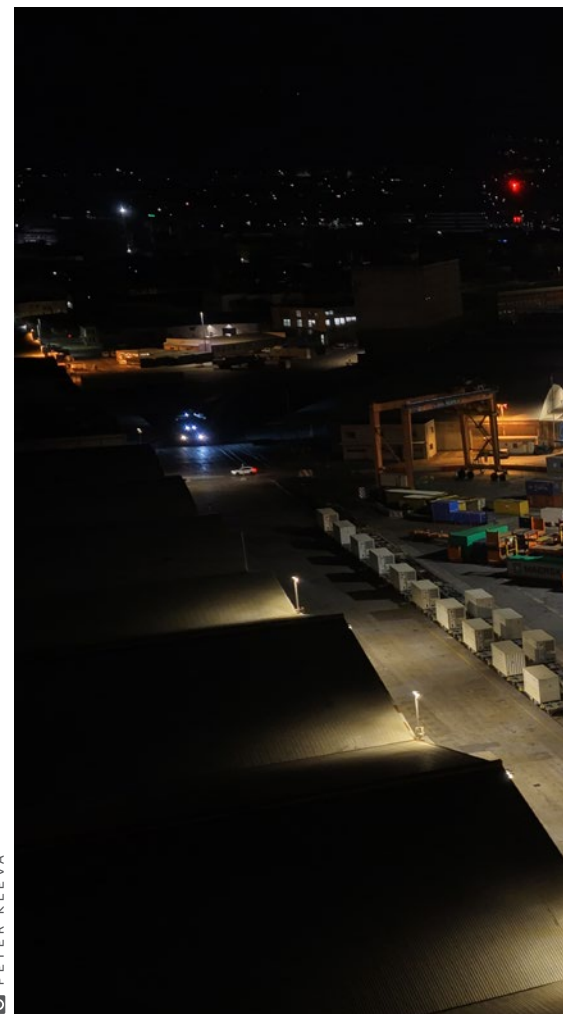
Družba za avtoceste RS (DARS), Direkcija RS za infrastrukturo in Mestna občina Koper so sredi marca s konzorcijem izvajalcev Kolektor CPG, d. o. o., in CPK, d. d., podpisale pogodbo za razširitev bertoške vpadnice v štiripasovnico.

## 10 SAF: Prihodnost letalstva je pristala na našem terminalu

Tudi na področju pretovora alternativnih goriv nadaljujemo z uvajanjem rešitev, s katerimi stopamo naproti vse strožjim trajnostnim zahtevam EU regulative.

## 12 Veleposlaniki v Luki Koper

Sredi marca nas je ob svojem prvem uradnem obisku v Kopru obiskala nova veleposlanica LR Kitajske v Sloveniji nj. exc. Kang Yan, konec meseca pa smo gostili delegacijo veleposlanikov držav Latinske Amerike in Karibov.



PETER KLEVA

# V okviru razpisa Živeti s pristaniščem bomo podprli 115 projektov in društev

MARINELA VEŠKOVO

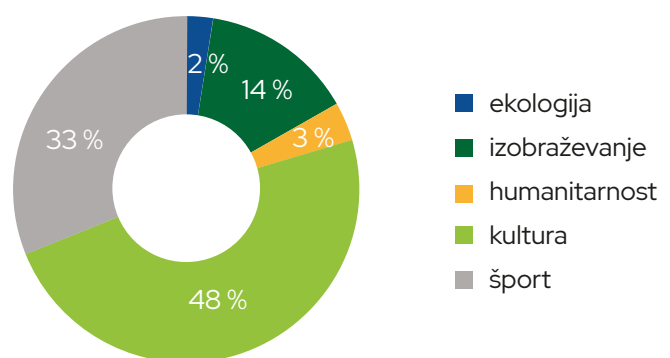
Luka Koper je tudi letos objavila razpis za dodelitev sponzorskih in donatorskih sredstev iz sklada Živeti s pristaniščem. Na razpis je prispelo 222 prijav društev, organizacij in projektov, strokovna komisija pa je po skrbnem pregledu in vrednotenju v skladu z razpisnimi pogoji ter merili izbrala 115 prejemnikov finančne podpore.

Tudi v letu 2026 bomo podprli številne kakovostne projekte, programe in dogodke s področij ekologije in varstva okolja, humanitarosti, izobraževanja, kulture ter športa. S tem v družbi Luka Koper nadaljujemo podporo vsebinam, ki pomembno prispevajo h kakovosti življenja, povezovanju skupnosti in razvoju lokalnega okolja. Vsem prejemnikom sponzorskih in donatorskih sredstev iskreno čestitamo. Pri izvedbi projektov in aktivnosti vam želimo veliko uspeha!

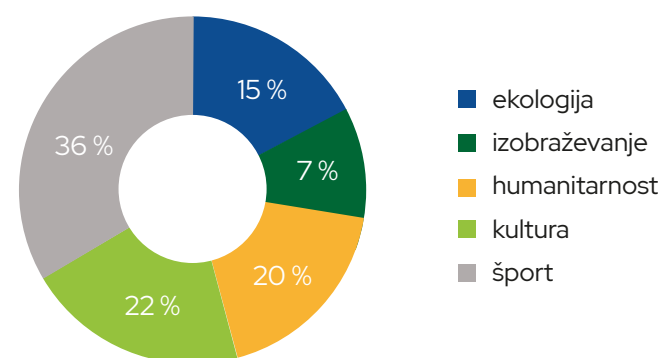
Več o projektih, ki jih bomo podprli s sponzorstvi in donacijami:

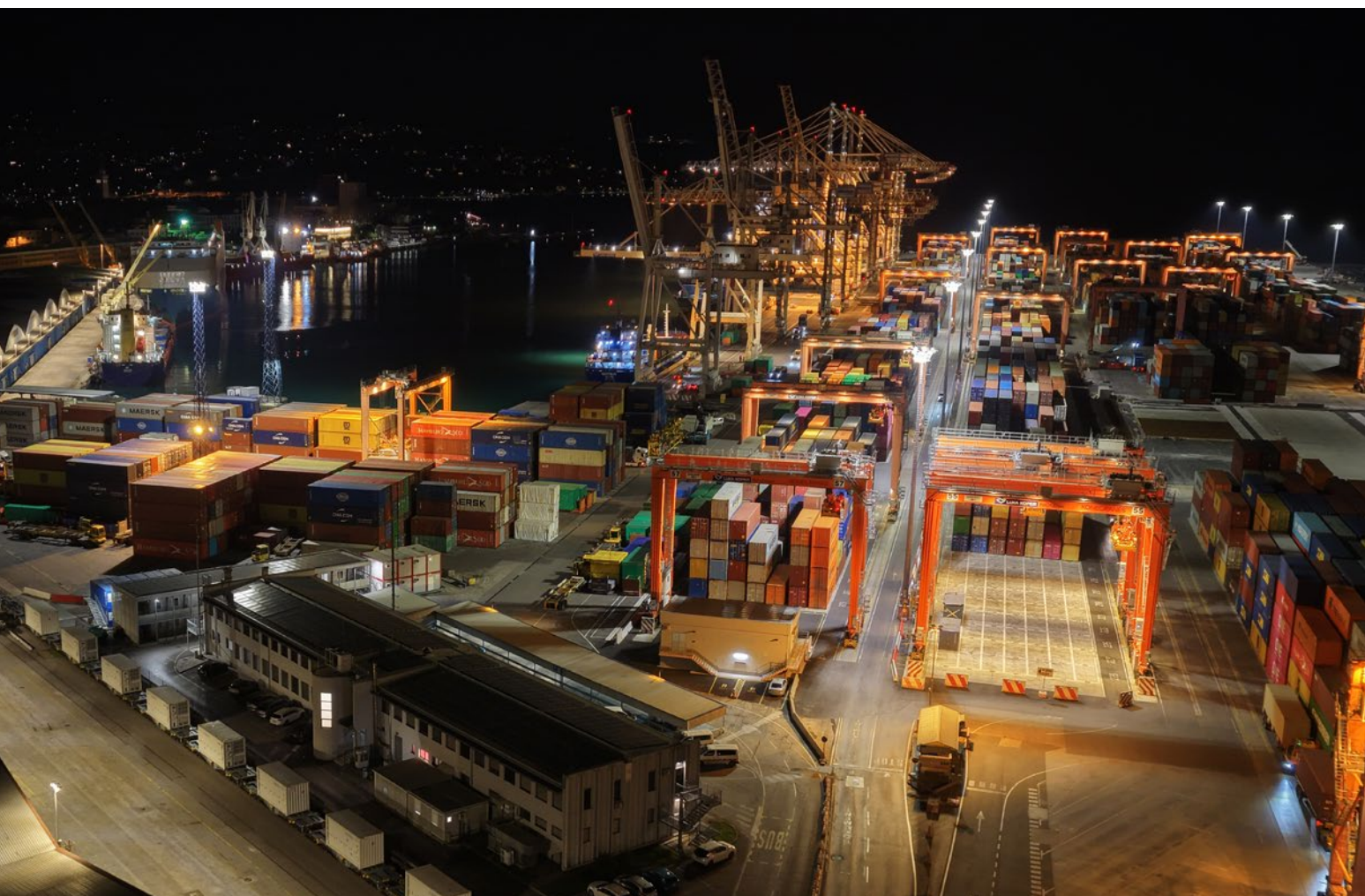


### Razdelitev sponzorskih sredstev po področjih



### Razdelitev donatorskih sredstev po področjih





## Drage bralke in bralci,

v mesecu, ko obeležujemo svetovni dan varnosti in zdravja pri delu, naj uvodoma odprem letošnjo temo, ki v ospredje postavlja pomen zdravega psihosocialnega delovnega okolja. Ob tej strokovni zvezi pogosto najprej pomislimo na stres – ali pa jo celo poenostavimo nanj. V resnici pa psihosocialna tveganja zajemajo precej širši spekter: od prekomernih obremenitev, izpostavljenosti tveganjem ali pretresljivim dogodkom do nejasnih vlog, omejenega vpliva na delo, pomanjkanja podpore ter medosebnih napetosti. Vse to se lahko sicer odrazi kot stiska, a za tem stojijo konkretni dejavniki, ki jih v naši družbi prepoznavamo in tudi uspešno obvladujemo.

Učinki se kažejo tako pri posamezniku kot v organizaciji. Pri zaposlenih se lahko pojavijo stres, izgorelost, motnje spanja in druge težave, v delovnem okolju pa se to odraža v več odsotnostih, slabši zavzetosti, več konfliktih in nižji kakovosti dela. Zato skrb za psihosocialno varnost ni le vprašanje dobrega počutja, temveč tudi odgovornega in uspešnega poslovanja družbe.

V Luki Koper se zavedamo, da se spremembe začnejo pri vsakodnevnih praksah, zato številne korake na tem področju že izvajamo in jih postopno nadgrajujemo. Največjo pozornost namenjamo izboljševanju organizacije dela – z jasnejšo razporeditvijo nalog, bolj predvidljivim delovnim procesom in uravnoveženimi obremenitvami.

Krepimo vlogo vodij kot podpornih sogovornikov, spodbujamo odprto komunikacijo in vključevanje zaposlenih v odločitve, ki vplivajo na njihovo delo. Z različnimi pristopi iščemo ravnovesje med delom in zasebnim življenjem ter razvijamo aktivnosti za promocijo duševnega zdravja in pravočasno podporo. Vsi mi – zaposleni smo namreč v prvi vrsti posamezniki. Smo partnerji, starši, sodelavci, prijatelji, otroci ali vnuki. Zato sta naše počutje in zdravje – ne samo na delovnem mestu, ampak na splošno – najpomembnejša. Tudi za delodajalca.

Zaposleni – sodelavci smo tudi sicer v središču aprilske številke Luškega glasnika, ki v branje ponuja najrazličnejše tematike. Za nami so resnično pestri dnevi, ki so v edino slovensko tovorno pristanišče znova privabili tudi najboljše smučarje skakalce na celem svetu.

Naj vam bo tudi aprilski glasnik v prijetno branje.



**Marina Jelen,**  
odgovorna urednica

# Psihosocialna tveganja pri delu: prepoznavmo in obvladujemo jih skupaj

Mesec april v Luki Koper obravnavamo kot mesec varnosti in zdravja pri delu, saj je osrednji dogodek v tem času prav 28. april, ko obeležujemo svetovni dan varnosti in zdravja pri delu. Mednarodna organizacija dela (ILO) zanj vsako leto določi uradno temo – letošnja nosi geslo Zagotovimo zdravo psihosocialno delovno okolje, s katerim v ospredje postavlja pomen duševnega zdravja pri delu in obvladovanja psihosocialnih dejavnikov.

## PODROČJE VAROVANJA ZDRAVJA IN EKOLOGIJE

Psihosocialno delovno okolje se nanaša na to, kako je delo zasnovano, organizirano in vodeno, ter vključuje dejavnike, kot so delovna obremenitev, delovni čas, jasna razdelitev vlog, avtonomija, podpora ter pravični in pregledni postopki. Ko ti dejavniki postanejo škodljivi za zaposlene, jih štejemo med psihosocialna tveganja, ki jih je treba preprečevati in nadzorovati enako skrbno kot fizične ali kemijske nevarnosti na delovnem mestu. Globalni podatki opozarjajo na resnost teh izzivov: po ocenah Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) je imel leta 2019 skoraj vsak sedmi delovno aktivni odrasli (15 %) določeno duševno motnjo, vsako leto pa zaradi depresije in tesnobe po svetu izgubimo približno 12 milijard delovnih dni, kar predstavlja okrog 1 milijardo dolarjev izgubljene produktivnosti. Tudi v Evropi so posledice velike – po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) je več kot polovica vseh izgubljenih delovnih dni v EU posledica stresa pri delu, pri čemer je letni strošek depresije, povezane z delom, ocenjen na približno 617 milijard evrov.

### Kaj so psihosocialna tveganja in kako se kažejo?

Psihosocialna tveganja označujejo neugodne dejavnike pri delu, ki vplivajo na naše duševno ali telesno zdravje in počutje. Nanašajo se predvsem na to, kako je delo organizirano in izvajano ter na socialne odnose na delovnem mestu. Pojavijo se lahko v vseh poklicih in na vsakem delovnem mestu – od pisarne do terena. Običajno izvirajo iz slabe organizacije dela, neustreznega vodenja ali motenih medosebnih odnosov. Povezana so lahko z zelo različnimi dejavniki, med katerimi so najpogostejši: prekomerna delovna obremenitev in časovni pritiski, dolgi ali nepredvidljivi delavniki, nejasno opredeljene vloge in odgovornosti, pomanjkanje nadzora in vpliva na delo, slaba komunikacija, nezadostna podpora sodelavcev ali vodstva, konflikti in slabi odnosi, negotovost zaposlitve ter neustrezno vodenje. Dodaten vir tveganja so lahko tudi konkretne stresne situacije, kot so nasilje, trpinčenje in nadlegovanje na delovnem mestu ali zelo zahtevno delo s strankami.








Pomembno je poudariti, da se takšni stresorji pogosto pojavljajo v kombinaciji: na primer pretirane zahteve ob hkratnem pomanjkanju podpore ali slabi komunikaciji lahko privedejo do kroničnega stresa in izgorelosti; konflikti in neusklajene zahteve nadrejenih lahko vodijo v občutek krivice in nezadovoljstva.

Posledice izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem se kažejo na več ravneh. Pri posamezniku lahko vodijo v stres, tesnobo, izgorelost, motnje spanja, psihosomatska obolenja itd. V delovnem okolju pa se odražajo kot povečana bolniška odsotnost, upad produktivnosti, več konfliktov, slabša kakovost dela in nižja zavzetost. Dolgoročno lahko trpita tudi vzdušje in medosebna klima v kolektivu, poveča se fluktuacija kadra in ogrožen je vzdržan razvoj podjetja. Zaradi teh negativnih učinkov sta preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj pomembna ne le z vidika skrbi za zaposlene, ampak tudi za uspešno in odgovorno poslovanje organizacije.

Pomembno je razumeti, da psihosocialni dejavniki niso (le) stvar posameznika. Vsakdo se lahko znajde v težkih okoliščinah – ključna odgovornost za upravljanje teh tveganj leži na organizaciji.

### Najpogostejša psihosocialna tveganja in kako jih obvladovati

Psihosocialna tveganja se lahko pojavijo v vsaki panogi, nekatera delovna mesta pa prinašajo večje tveganje zanje (npr. poklici z intenzivnim delom z ljudmi, delovna mesta z visoko stopnjo odgovornosti ali nevarnimi dejavnostmi, izmensko in nočno delo). Po podatkih EU-OSHA (Flash Eurobarometer OSH Pulse, 2022) kar 51 % zaposlenih v Sloveniji navaja močan časovni pritisk in preobremenjenost z delom, 22 % jih poroča o slabi komunikaciji ali sodelovanju v organizaciji, 18 % pa o pomanjkanju vpliva na svoj delovni tempo ali procese. Ti dejavniki sodijo med najpogostejše vzroke psihosocialnih tveganj v sodobnem delovnem okolju in se v veliki meri ujemajo z glavnimi kategorijami, ki so prepoznane tudi širše v Evropi. Tabela povzema glavne vrste psihosocialnih tveganj, značilne znake ali okoliščine, v katerih se pojavljajo, ter praktične načine za prepoznavanje in obvladovanje vsakega:

Kategorija psihosocialnega tveganja	Značilni primeri/znaki	Kako obvladovati
 <b>Prekomerne delovne obremenitve in časovni pritiski</b>	Prevelik obseg dela; nerealno kratki roki; dolgi ali nepredvidljivi delavniki; naloge, ki presegajo zmožnosti; stalne intenzivne mentalne ali čustvene obremenitve	Načrtovanje dela z realnimi roki in dovolj kadra; spodbujanje ravnovesja med delom in počitkom (spoštovanje pravice do odklopa, zagotavljanje odmorov in dopusta)
 <b>Nizka delovna obremenitev in monotonost</b>	Premalo dela ali prenizke zahteve; monotone, ponavljajoče se naloge z malo miselnega izziva; dolga obdobja nedejavnosti	Obogatitev nalog z dodatnimi odgovornostmi ali raznolikostjo; rotacija opravil za preprečevanje dolgotrajne monotonosti (povečanje vključenosti in občutka smisla pri delu)
 <b>Izpostavljenost pretresljivim dogodkom</b>	Delo, ki vključuje soočanje s travmatičnimi dogodki ali žrtvami (nesreče, nasilje, naravne nesreče ipd.), kar lahko vodi v sekundarni stres	Zagotavljanje psihološke podpore in razbremenilnih razgovorov po kritičnih dogodkih; rotiranje nalog za omejitev dolgotrajne izpostavljenosti izjemno stresnim situacijam (npr. delo v izmenah na zahtevnih deloviščih)
 <b>Nejasne vloge in konfliktne zahteve</b>	Nepojasnjena ali pogosto spreminjajoča se pričakovanja; nasprotujoča si navodila različnih nadrejenih; prekrivanje odgovornosti med sodelavci	Jasna opredelitev vlog in odgovornosti; posodobitev opisov delovnih mest in pravočasna komunikacija sprememb; usklajevanje prioritet med več nadrejenimi; uvedba mentorskih programov ob uvajanju novih sodelavcev
 <b>Majhen nadzor nad delom</b>	Zaposleni nimajo vpliva na način ali razporeditev dela; ni vključitve pri odločitvah in spremembah; omejena avtonomija pri nalogah; pomanjkljiv nadzor nad delovnimi pogoji	Večja vključenost zaposlenih v odločitve; omogočanje večje fleksibilnosti in samostojnosti pri razporejanju nalog ter delovnega časa, kjer je to mogoče
 <b>Medosebni konflikti in slabi odnosi</b>	Pogosta nesoglasja ali napetosti med sodelavci; žaljivi komentarji, obrekovanje ali nespoštljivo vedenje; nejasni ali neučinkoviti postopki za reševanje pritožb	Spodbujanje kulture spoštljive, odkrite komunikacije; uvedba jasnih postopkov za zgodnje reševanje konfliktov (npr. mediacija); izobraževanja o timskem sodelovanju in konstruktivnem reševanju sporov
 <b>Pomanjkanje podpore vodstva in sodelavcev</b>	Občutek izoliranosti ali nerazumevanja; pomanjkanje povratnih informacij, pohval ali pomoči pri delu; nezadostni viri ali okvare delovnih sredstev; nedosegljivi nadrejeni v težavah	Vzpostavitev redne komunikacije (sestanki, kanali za deljenje informacij); zagotavljanje ustreznih virov in opreme; usposabljanje vodij za nudenje podpore in konstruktivno povratno informiranje zaposlenih

Kategorija psihosocialnega tveganja	Značilni primeri/znaki	Kako obvladovati
 <b>Nasilje, trpinčenje in nadlegovanje</b>	<p>Grožnje, verbalno ali fizično nasilje na delovnem mestu; spolno nadlegovanje; sistematično trpinčenje (mobing) s strani sodelavcev, nadrejenih ali strank</p>	<p>Politika ničelne tolerance do nasilja in nadlegovanja z jasnimi postopki prijave in ukrepanja; izobraževanja o spoštljivem vedenju in preprečevanju nadlegovanja; dostop do zaupnikov ter strokovne pomoči za žrtve takih ravnanj</p>
 <b>Nagrajevanje in napredovanje</b>	<p>Trud in dosežki niso prepoznani ali nagrajeni; omejene možnosti kariernega razvoja; netransparentne ali pristranske odločitve pri poviševanju in nagrajevanju</p>	<p>Pravičen, pregleden sistem nagrajevanja in napredovanja z jasnimi merili in odprto komunikacijo; redno zagotavljanje povratnih informacij ter priznanj (tudi nematerialnih) za dobro opravljeno delo</p>
 <b>Nevarne ali obremenjujoče delovne razmere</b>	<p>Delo v nevarnih pogojih (nevarne snovi, hrup, ekstremne temperature); težka ali neudobna zaščitna oprema; dolgotrajno fizično naporno delo</p>	<p>Izboljšanje delovnih pogojev (primerna osebna zaščitna oprema, zmanjšanje hrupa, zagotavljanje ustrezne temperature); prilagajanje delovnih zahtev zmoglostim delavcev; uvajanje pogostih premorov za počitek</p>
 <b>Delo na daljavo ali v osami</b>	<p>Delo, pri katerem je delavec večino časa sam ali fizično ločen od ekipe; otežen dostop do pomoči ali komunikacije v nujnih primerih</p>	<p>Uporaba učinkovitih orodij za komunikacijo na daljavo; redni virtualni sestanki in vključevanje oddaljenih sodelavcev v timske aktivnosti; po potrebi organizacija občasnih srečanj v živo za krepitev pripadnosti skupini</p>
 <b>Nizka organizacijska pravičnost</b>	<p>Občutek neenakega obravnavanja in nedoslednih pravil (npr. pri razdelitvi dela ali nagrad); neodzivnost vodstva ob zaznani nepravici; toleriranje diskriminacije ali kršitev dostojanstva</p>	<p>Oblikovanje in dosledno izvajanje transparentnih, pravičnih politik in postopkov (jasni kriteriji za razporejanje dela, nagrajevanje, napredovanje); jasno izražena zaveza proti diskriminaciji ter dosledno obravnavanje kršitev in pritožb</p>
 <b>Slabo vodenje organizacijskih sprememb</b>	<p>Spremembe (npr. reorganizacija, uvajanje nove tehnologije) so slabo komunicirane; zaposleni niso pravočasno obveščeni ali vključeni; premalo podpore in usposabljanj za prilagoditev</p>	<p>Pravočasna in odprta komunikacija o prihajajočih spremembah; vključevanje zaposlenih v načrtovanje sprememb in upoštevanje njihovih povratnih informacij; zagotavljanje ustreznih usposabljanj in podpore med prehodi</p>

Tabela: Pregled pogostih kategorij psihosocialnih dejavnikov tveganja ter primeri njihovega izražanja in možnosti obvladovanja (pripravljeno po MDDSZ, 2024, EU-OSHA, 2022, WHO, 2024).

Kot je razvidno iz zgornjih primerov, so dejavniki, ki prispevajo k psihosocialnim tveganjem, številni in med seboj prepleteni. Zaposleni so pogosto izpostavljeni več dejavnikom hkrati, npr. povečani delovni obremenitvi s hkratno slabo komunikacijo ali pomanjkanjem podpore, ali fizičnim nevarnostim, ki sprožajo dodaten psihični stres.

Zato je ključno, da ima organizacija celovit pristop, s katerim proaktivno obravnava celoten spekter možnih tveganj. Pri tem je poudarek predvsem na ukrepih na ravni organizacije, saj so ti dolgoročno najučinkovitejši. Svetovna zdravstvena organizacija poudarja, da je treba psihosocialna tveganja reševati primarno z izboljšavami delovnega okolja, namesto da od zaposlenih pričakujemo, da se 'sami znajdejo' v neustreznih razmerah. Seveda pa imajo svojo vlogo tudi ukrepi na ravni posameznika (npr. tehnike sproščanja, trening odpornosti, programi pomoči zaposlenim), vendar ti ne morejo nadomestiti sistemskih sprememb, temveč jih le dopolnjujejo.

### Kako učinkovito obvladovati psihosocialna tveganja?

Strokovne smernice svetujejo, da naj podjetja psihosocialna tveganja obravnavajo v okviru sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu – podobno kot vsako drugo tveganje na delovnem mestu. To pomeni, da jih je treba vključiti v redno ocenjevanje tveganj (po potrebi z vključitvijo ustreznih strokovnjakov ali vprašalnikov mednarodnih organizacij), na podlagi ugotovitev načrtovati in izvajati ustrezne preventivne ukrepe, pri tem pa dejavno vključiti zaposlene v prepoznavanje težav in iskanje rešitev. Ključna je tudi močna podpora in vzor vodstva – od zagotavljanja potrebnih virov do spoštovanja lastnih načel in vrednot na področju skrbi za dobrobit zaposlenih.

Ministrstvo za delo v svojih smernicah (2024) ter Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) v številnih publikacijah izpostavita naslednja priporočila:

#### Izboljševanje organizacije dela

- jasna struktura dela in realne obremenitve;
- razumni roki, prioritete in pravična porazdelitev dela;
- dobra komunikacija;
- vključevanje pri načrtovanju sprememb.

#### Usposobljeno in podporno vodstvo

- usposabljanja za prepoznavanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj;
- razvoj veščin komuniciranja za reševanje konfliktov in stresne situacije;
- dostopnost za pogovor;
- vodenje z zgledom.



#### Boljša komunikacija in vključenost

- vzpostavitev rednih posvetov o delovnih pogojih;
- spodbujanje kulture dialoga;
- varna in zaželeno izmenjava mnenj.

#### Usklajevanje dela in zasebnega življenja

- ravnovesje med delom in osebnim življenjem;
- pravični urniki in dovolj počitka med izmenami;
- po potrebi začasna prerazoreditev nalog.

#### Promocija duševnega zdravja in podpore

- uvedba programov za krepitev duševnega zdravja;
- ozaveščevalne aktivnosti za spoprijemanje s stresom;
- dostop do strokovne pomoči.

Z upoštevanjem navedenih ukrepov lahko organizacija vzpostavi kulturo zaupanja, sodelovanja in nenehnega izboljševanja. **Pomembno je, da vodstvo in zaposleni stopimo skupaj:** odprto govorimo o dejavnikih, ki nas obremenjujejo, brez strahu pred stigmatizacijo, ter skupaj iščemo rešitve. Izkušnje podjetij, ki so v takšne programe vložila trud, so zelo pozitivne – počutje in zdravje zaposlenih se izboljšata, hkrati pa se pomembni

poslovni kazalniki, kot so storilnost, kakovost dela in zadržanje kadrov, dvignejo na višjo raven. V naslednjih tednih bodo za naše sodelavce izvedene delavnice za obvladovanje stresa, namenjene spoznavanju učinkovitih metod za izboljšanje psihičnega počutja. Naj bo torej skrb za dobro psihosocialno počutje del naše organizacijske kulture – naložba v ljudi je najboljša naložba v prihodnost podjetja.

# Drugi tir Divača–Koper uradno odprt

 MARINA JELEN  2TDK

**11. marca se je zaključil eden največjih in najpomembnejših infrastrukturnih projektov v samostojni Sloveniji, o katerem se je govorilo desetletja. Po trasi drugega tira je zapeljal preizkusni vlak in s tem potrdil prevoznost nove železniške proge Divača–Koper. Polna prevoznost trase je predvidena do konca leta.**

Slavnostnega dogodka so se udeležili tudi predsednica in člani uprave družbe Luka Koper. Ob tem se velja spomniti, da železnice do Kopra sploh ne bi bilo brez pristanišča. Prav potrebe pristaniške dejavnosti so bile razlog, da se je v 60. letih začela gradnja prvega tira. Deset let po ustanovitvi pristanišča in po prihodu prve ladje Gorica so leta 1964 kljub številnim pomislekom začeli graditi progo, ki so jo z veliko podporo Luke Koper in z danes skoraj nepredstavljivo tehnologijo – s tovornjaki in ročnim delom – zgradili v zgolj treh letih.

## Zgodba dobiva novo poglavje

271 kilometra dolga železniška povezava med Divačo in Koperom bo potekala skozi sedem predorov in prek treh

viaduktov. Razdalja na tej trasi bo krajša za 17,5 kilometra, potovalni čas pa se bo prepolovil. Novi tir prinaša pomembno izboljšanje železniške povezljivosti ter odpira prostor za več intermodalnega in trajnostnega transporta – več tovora na vlakih pomeni manj tovornjakov na cestah in učinkovitejši prometni sistem za prihodnost.



# Zelena luč za razširitev bertoške vpadnice

 MARINA JELEN  FPA

**Družba za avtoceste RS (DARS), Direkcija RS za infrastrukturo in Mestna občina Koper so sredi marca s konzorcijem izvajalcev Kolektor CPG, d. o. o., in CPK, d. d., podpisale pogodbo za razširitev bertoške vpadnice v štiripasovnico. Dogodka se je udeležila tudi ministrica za infrastrukturo mag. Alenka Bratušek ter predsednica in član uprave družbe Luka Koper, Nevenka Kržan in Vojko Rotar – delavski direktor.**

Napovedali so, da se bodo dela začela v roku enega meseca. Do dokončanja serminske vpadnice konec leta 2026 bo obnova potekala tako, da tovorni in lokalni promet ne bosta bistveno ovirana. Med rekonstrukcijo krožišč bo tovorni promet preusmerjen na novo serminsko vpadnico.

Projekt, vreden nekaj manj kot 24 milijonov evrov, vključuje razširitev 1,6 kilometra dolge vpadnice v štiripasovnico ter ureditev navezave državne kolesarske povezave Parenzane. Dela bodo trajala 20 mesecev, pri čemer si bodo v Darsu prizadevali preprečiti zamude. Poleg ministrice je začetek gradnje pozdravil tudi koprski župan **Aleš Bržan**, ki je poudaril pomembnost nove

vpadnice za manj gneče na cestah, razvoj gospodarstva, nova delovna mesta in višjo kakovost življenja.

Predsednica uprave Luke Koper **Nevenka Kržan** je izpostavila: »Zavedamo se, da načrtovanega razvoja pristanišča in logistike ne bomo mogli uresničevati brez ustrezne infrastrukture. Poleg drugega železniškega tira in serminske vpadnice, ki bosta predvidoma konec leta v uporabi, je razširitev bertoške vpadnice ključnega pomena, da bomo lahko mesto in okoliški promet bistveno razbremenili.«



# Logistični kongres: pogled v prihodnost

  MARINA JELEN

**Kam se razvija svet oskrbovalnih verig? Katere spremembe bodo ključne in kakšna bo logistika prihodnosti? To so vprašanja, ki so odprla dinamično razpravo letošnjega že 13. Logističnega kongresa, ki ga organizira Slovensko logistično združenje. Luka Koper kot en od glavnih sponzorjev je tudi letos sooblikovala program, ki je v ospredje postavil nove tehnologije, digitalizacijo in potrebo po ustvarjanju dodane vrednosti ter vse večjem povezovanju med partnerji v logistiki.**

Prihodnost je bila tudi osrednja tema omizja, na katerem je poleg **Miloša Miličeva**, predstavnika vodstva pri ladjarju MSC, in **dr. Davida Saiva**, vodje razvoja pravnih produktov pri Open Logistics Foundation, sodeloval tudi član uprave Luke Koper **Gregor Belič**. Razprava je tekla v smeri vplivov trenutnih razmer na Bližnjem vzhodu, ki jih v koprskem pristanišču za zdaj čutimo le posredno: »Križa se za zdaj odraža v prekinitvah posameznih transportnih tokov, vendar ladjarji hkrati vzpostavljajo alternativne poti proti varnejšim pristaniščem v regiji. Že zdaj je jasno, da bodo stroški voznin za ta območja še višji. Bi pa vsako nadaljnje zaostrovanje razmer nedvomno pustilo posledice tudi na našem poslovanju.«

Kljub izzivom družba Luka Koper ostaja zelo odporna. Kot pravi Belič, njena odpornost temelji predvsem na sposobnosti hitrega prilagajanja in visoki stopnji fleksibilnosti,

pri čemer igra pomembno vlogo organizacijska struktura, ki omogoča celostno upravljanje pristaniškega območja in hitro odzivanje na spremembe v panogi. K temu dodatno prispevata tudi nevtralna drža in večnamenskost, saj omogočata učinkovito razporejanje kadrovskih in prostorskih virov ter sprotno prilagajanje operativnih procesov dejanskim potrebam. Več let tudi sistematično zmanjšujemo izpostavljenost energetske tveganjem: s proizvodnjo električne energije iz sončnih elektrarn, elektrifikacijo opreme ter optimizacijo porabe in procesov.



## Prva pošiljka elis kmalu iz pristanišča

 ROK ŠTEMBERGER  TANJA GREGORIČ

**Konec marca je v pristanišče prispela ladja s Kitajske, ki je pripeljala sestavne dele za sedem vetrnih elektrarn, namenjenih v sosednjo Avstrijo. Obala generalnih tovorov v prvem bazenu je bila tako še bolj zanimiva, kot je običajno zaradi raznovrstnih tovorov. Zasedlo jo je 21 elis dolžine 87 metrov.**

Prevoz iz pristanišča bo potekal v teh dneh kot izredni cestni prevoz, v poznih večernih urah in ob ustreznem spremstvu. V posameznem konvoju bodo po trije tovornjaki, ki bodo iz pristanišča zapeljali po severni obvoznici, od potniškega terminala po Kopališkem nabrežju, nato pa po Ankaranski cesti in Bertoški vpadnici do hitre ceste proti Ljubljani.

Elise za vetrne elektrarne sodijo med t. i. projektne tovore, ki jih v pristanišču pretovarjamo le občasno. Število tovrstnih pošilk se v zadnjih letih povečuje, predvsem v luči evropskega zelenega prehoda in doseganja ciljev podnebne nevtralnosti. Tudi zato v Luki Koper trenutno izvajamo več naložb, ki bodo omogočile še učinkovitejše pretovarjanje posebnih, nestandardnih kosov. Konec

minulega leta smo za te namene nabavili novo mobilno dvigalo zmogljivosti 154 ton, predvidoma do konca leta 2026 pa bomo v drugem bazenu zaključili gradnjo 200 metrov dolgega namenskega priveza.



# SAF: Prihodnost letalstva je pristala na našem terminalu

Tudi na področju pretovora alternativnih goriv nadaljujemo z uvajanjem rešitev, s katerimi stopamo naproti vse strožjim trajnostnim zahtevam EU regulative. Marca smo na Terminalu za tekoče tovore uspešno sklenili projekt in začeli z uporabo nove tehnološke opreme za pripravo trajnostnega letalskega goriva (SAF), s čimer se uvrščamo med ključna distribucijska vozlišča v tem delu Evrope.

  DRAGAN ZLATANOVIĆ



## Projekt, ki združuje strokovnost in partnerstvo

Uspešen zaključek projekta je rezultat sodelovanja zaposlenih na Terminalu za tekoče tovore in izvajalcev ter skrbnega vodenja postopkov s strani sodelavca **Sanija Čejvanovića** iz Področja investicij. V tem duhu je potekal tudi zaključek projekta in nadzor nad prvim mešanjem goriva, nad katerim so bdeli tudi strokovnjaki, predstavniki dolgoletnega partnerja **Q8 Aviation**. Gre za mednarodno podjetje, ki oskrbuje več kot 200 letalskih prevoznikov na 60 letališčih po Evropi, kar naše pristanišče postavlja ob bok največjim in najpomembnejšim, kot so pristanišča v Antwerpenu, Rotterdamu in Hamburgu.

SAF (Sustainable Aviation Fuel) je kratica za trajnostno letalsko gorivo. Gre za mešanico klasičnega kerozina in sintetičnih komponent SBC (Synthetic Blend Components), pridobljenih iz obnovljivih virov, kot so odpadna olja in kmetijski ostanki.

## Njegove prednosti?

- **Zmanjšanje emisij:** Uporaba SAF-a lahko do **80 %** zmanjša emisije toplogrednih plinov v celotnem življenjskem krogu letalskega goriva.

- **'Drop-in' tehnologija:** Gre za gorivo, ki ne zahteva prilagoditev na letalskih motorjih, saj se preprosto natoči v rezervoar in je pripravljen za uporabo.
- **Težko razgradljiv sektor:** Za razliko od cestnega prometa letalstvo še nima veliko alternative tekočim gorivom, zato je SAF ključen za doseganje ničelnih izpustov do leta 2050.

## Strateška umeščenost v prihodnost letalstva

Trenutno SAF predstavlja manj kot 1 % vsega porabljenega letalskega goriva na svetu, kar odraža zgodnjo fazo njegovega razvoja in omejene proizvodne zmogljivosti. Vendar pa bo zaradi evropske zakonodaje – zlasti uredbe RefuelEU Aviation – povpraševanje po SAF v prihodnjih desetletjih močno naraslo. Uredba določa, da mora delež SAF v letalskem gorivu na evropskih letališčih znašati najmanj 2 % do leta 2025, 6 % do leta 2030 in kar 70 % do leta 2050.

Z vzpostavitvijo infrastrukture za ravnanje s SAF Luka Koper krepi svojo vlogo v logistični verigi alternativnih goriv. Kot eno redkih pristanišč v regiji, ki že omogoča pretovor tega energenta, smo strateško pripravljene na prihodnje potrebe trga in podpiramo prehod k bolj trajnostni mobilnosti v Srednji Evropi.

Zadovoljstvo nad opravljenim je potrdil tudi **Nic Mason** (na fotografiji spodaj) iz podjetja Q8 Aviation, ki je ob zagonu dejal: »Rad bi izpostavil in pohvalil trud vseh, ki so sodelovali pri tem zanimivem in precej edinstvenem projektu, s posebno zahvalo Bojanu in Ervinu iz Luke Koper.«



### Pogled v prihodnost biogoriv

Biogoriva, kot sta biodizel in HVO (hidrotretirano rastlinsko olje), imajo pomembno vlogo v prehodu k trajnostni mobilnosti, zlasti v prometnih sektorjih, kjer je elektrifikacija trenutno tehnično ali ekonomsko omejena. V Luki Koper že vrsto let uspešno pretovarjamo tovrstna goriva, kar nam omogoča, da zanesljivo podpiramo potrebe trga po alternativnih energentih.

Z vzpostavitvijo nove infrastrukture za ravnanje s trajnostnim letalskim gorivom SAF nadgrajujemo svojo vlogo v podpori prehodu k nizkoogljici mobilnosti. S tem projektom ne le izpolnjujemo zahteve EU zakonodaje, temveč tudi aktivno sodelujemo s poslovnimi partnerji pri uresničevanju njihovih okoljskih ciljev. Skupaj razvijamo rešitve, ki omogočajo zanesljivo in trajnostno oskrbo z alternativnimi gorivi v regiji ter sledimo ciljem zmanjševanja izpustov CO<sub>2</sub>.

## Uspešna presoja na novejši standard ISO 37001:2025

✍ ENEJ STUBELJ 📷 MARINA JELEN

**V sredo, 25. marca, smo uspešno opravili certifikacijsko presojo in prešli na novejši standard ISO 37001:2025 – Sistem vodenja za preprečevanje korupcije. Certifikacijska hiša Quality Austria v našem poslovanju ni ugotovila neskladnosti, je pa prepoznala pomembne systemske izboljšave ter podala nekaj priporočil za nadaljnji razvoj in krepitev naših procesov in praks.**

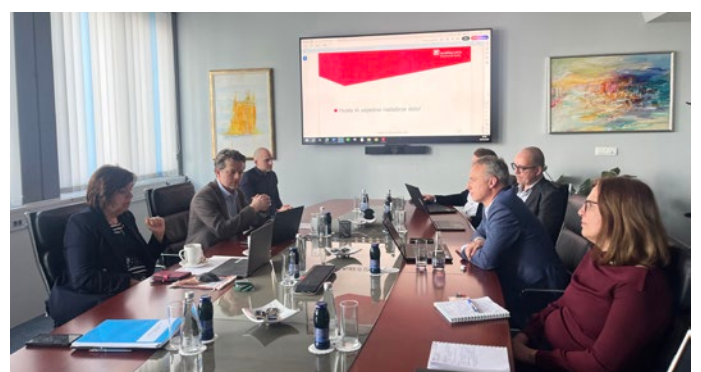
Presojevalci so kot eno ključnih prednosti izpostavili visoko raven preglednosti in sledljivosti pri upravljanju področja daril, zlasti zaradi doslednega in sistematičnega vodenja evidenc, ki omogočajo jasen nadzor ter učinkovito obvladovanje tveganj. Pozitivno so ocenili tudi nadgrajen Kodeks ravnanja poslovnih partnerjev, s katerim organizacija ne le utrjuje lastne standarde integritete, temveč jih aktivno prenaša tudi v širše poslovno in partnersko okolje. Ob tem so presojevalci podali nekaj priporočil za nadaljnjo krepitev protikorupcijskega sistema. Med pomembnejšimi izstopajo širitev sistema protikorupcijskega delovanja (ABMS) na odvisne družbe in nadaljnje poenotenje integriranega sistema vodenja (IMS) z vsemi veljavnimi standardi, zlasti na področjih upravljanja tveganj in izvajanja notranjih presoj.

Poseben poudarek je bil namenjen tudi nadgradnji sistema vodstvenih pregledov, ki smo ga nadgradili tako, da bo še bolj strukturirano, pregledno in dosledno sledil zahtevanim vhodnim podatkom. Priporočajo nam tudi pripravo celovitejšega in tveganjsko usmerjenega načrta

usposabljanj na področju protikorupcijskih aktivnosti, prilagojenega stopnji tveganja na posameznih delovnih mestih, kot tudi nadaljnje usposabljanje notranjih presojevalcev za boljše razumevanje celostnega delovanja procesov in z njimi povezanih notranjih kontrol.

Presojevalci so poudarili tudi pomen sistematičnega razvoja, dokumentiranja in spremljanja učinkovitosti notranjih kontrol, ki jih organizacija v določeni meri že uspešno izvaja, vendar jih je smiselno še bolj dosledno vključevati v ključne poslovne procese. Posebno pozornost bo treba nameniti tudi sistematični identifikaciji pomembnih poslovnih partnerjev in povezanih podjetij, ki delujejo v imenu ali za račun podjetja, ter ustreznemu vplivanju nanje z vidika protikorupcijskih zahtev.

Uspešno opravljena presoja tako potrjuje zrelost našega protikorupcijskega sistema ter predstavlja trdno podlago za njegovo nadaljnjo nadgradnjo in dolgoročno krepitev kulture integritete v organizaciji.



# Veleposlaniki v Luki Koper

 SUZANA ZORNADA VRABEC, TANJA GREGORIČ

**Sredi marca nas je ob svojem prvem uradnem obisku v Kopru obiskala nova veleposlanica LR Kitajske v Sloveniji nj. eksc. Kang Yan. Sprejela jo je predsednica uprave Nevenka Kržan s sodelavci. Konec meseca pa smo v Luki Koper gostili delegacijo veleposlanikov držav Latinske Amerike in Karibov, ki so si v okviru uradnega obiska ogledali naše pristanišče ter se seznanili z njegovimi zmogljivostmi in strateško vlogo v regiji.**

Med srečanjem s kitajsko veleposlanico smo izpostavili pomen Luke Koper kot povezovalnega mostu med Evropo in kitajskimi podjetji. Predstavili smo ključne dosežke preteklega sodelovanja in načrte Luke Koper na kitajskem tržišču.

Visoki gostje, predstavniki Brazilije, Čila, Dominikanske republike, Ekvadorja, Kostarike, Kube, Mehike, Peruja in Kolumbije, so koprsko pristanišče obiskali v okviru mednarodne konference Dnevi Latinske Amerike in Karibov 2026, ki je letos potekala 26. in 27. marca in je bila osredotočena na področji energetike in logistike. Delegacijo so v novi stavbi potniškega terminala sprejeli predsednica uprave **Nevenka Kržan**, član uprave **Gregor Belič** ter vodja področja trženja **Borut Šemrl**. Predstavili so jim delovanje pristanišča, ključne poslovne rezultate ter aktualne in načrtovane razvojne naložbe. Poseben poudarek so namenili možnostim sodelovanja z državami Latinske Amerike in Karibov na področju trgovine in logistike.

Predsednica uprave Luke Koper Nevenka Kržan je med obiskom izpostavila, da s sklenitvijo trgovinskega sporazuma med EU in MERCOSUR pričakuje povečano trgovanje med evropskimi in južnoameriškimi državami, kar lahko pozitivno vpliva tudi na logistične tokove v Evropi in nove priložnosti za rast prometa preko Luke Koper.

 BORUT ŠEMRL, MARINA JELEN

Obisk je potekal v prijetnem in konstruktivnem vzdušju, veleposlaniki pa so izrazili veliko zanimanje za nadaljnje pogovore in krepitev poslovnih vezi z Luko Koper.



Predsednica uprave Luke Koper Nevenka Kržan in član uprave Gregor Belič sta nj. eksc. Kang Yan izrekla dobrodošlico.



Nova sejna soba v stavbi Potniškega terminala je bila odlično prizorišče za srečanje visokih gostov iz Latinske Amerike.

## Globalni trgovinski trgi zaskrbljeni

 SUZANA ZORNADA VRABEC

Kriza v Rdečem morju, nadaljevanje vojne v Ukrajini in skoraj popolna ohromitev tranzita skozi Hormuško ožino povzročajo daljše plovne poti, višje stroške in večjo negotovost v globalnih dobavnih verigah, kar potrjujejo tudi marčevska opozorila Mednarodne trgovinske zbornice (ICC) in Svetovne trgovinske organizacije o sistemskem šoku za svetovno trgovino.

Vojaške napetosti v Hormuški ožini, skozi katero poteka približno četrtnina svetovne pomorske trgovine z nafto ter ključni tokovi LNG in gnojil, so povzročile prilagoditev ladijskega prometa ter skokovit porast cen energije,

voznin, goriva in zavarovanj. To povečuje inflacijske in stroškovne pritiske v svetovni trgovini, posebej za uvozno odvisne in razvijajoče se države. UNCTAD opozarja, da gre za sistemsko tveganje globalnih dobavnih verig, ki zahteva deeskalacijo konflikta, zaščito pomorskih koridorjev in stalno spremljanje vplivov na svetovno trgovino in razvoj.

V Luki Koper razvoj dogodkov ves čas pozorno spremljamo. Kriza se sicer že odraža v prekinitvah določenih transportnih tokov, medtem ko ladjarji hkrati vzpostavljajo alternativne poti proti varnejšim pristaniščem v regiji.

# V Varšavi gostili več kot 150 poslovnih partnerjev

Luka Koper je tudi letos uspešno organizirala sprejem poslovnih partnerjev na Poljskem. Večernega druženja v Varšavi se je udeležilo več kot 150 poslovnih partnerjev, med njimi tudi predstavniki koprške pristaniške skupnosti. Zbrane je nagovoril član uprave Luke Koper Gregor Belič.

 ARMIN SEJARIĆ  JANUSZ KANIA

Dogodek, ki ga zdaj že tradicionalno vsako leto gosti Villa Foksal, je privabil več kot 150 poslovnih partnerjev. V uvodnem nagovoru se je član uprave **Gregor Belič** zahvalil poljskim partnerjem in izrazil zadovoljstvo ob ponovnem srečanju. Dotaknil se je zahtevnih geopolitičnih razmer, ki pa jim Luka Koper skupaj s pristaniško skupnostjo za zdaj dobro kljubuje. Belič je predstavil investicije, ki jih zaključujemo, večji poudarek je namenil zaključku gradnje drugega tira in

pomenu tega projekta za koprsko pristanišče.

Goste so nagovorili tudi vodja PC Terminal avtomobilov in RO-RO **Sara Morato**, vodja PC Generalni tovari **Aleš Kocijan** in **Kristjan Bračun** s Kontejnerskega terminala.

Dogodek je povezoval naš predstavnik na Poljskem **Darek Mierkiewicz**.

Po uradnem delu je sledilo sproščeno druženje, izmenjava mnenj in pogledov na trenutno dogajanje v logistiki.



# Tudi uradno odprli kavarno Port View Café

✍️ MARINELA VEŠKOVO 📷 TANJA GREGORIČ

V stavbi potniškega terminala je v začetku marca svoja vrata odprla nova kavarna v Kopru – Port View Café. S svojo ponudbo je dopolnila vsebino v prvem nadstropju stavbe, kjer se nahaja tudi sodobno opremljena sejna soba. V petek, 27. marca, smo novo mesto srečevanja ob morju odprli tudi uradno.

Dobrodošlico je gostom zaželela predsednica uprave **Nevenka Kržan**, ki je izpostavila, da je sedaj nova stavba potniškega terminala v celoti zaživela. Nove vsebine dodatno povezujejo mesto in pristanišče ter ustvarjajo nove priložnosti za sodelovanje in srečevanje. Področje

potniškega ladijskega turizma sicer predstavlja manjši del našega poslovanja, je pa pomembno, saj s prihodom potniških ladij in številnih turistov vrača lokalnemu okolju in prispeva k slovenskemu turizmu.

Port View Café obiskovalcem ponuja skrbno izbran nabor napitkov in prigrizkov v prijetnem ambientu in na edinstveni lokaciji. Pomemben del nove ponudbe v prvem nadstropju potniškega terminala pa je tudi sodobno opremljen prostor za poslovna srečanja in dogodke, ki v različnih postavitvah sprejme do 50 udeležencev. Poleg funkcionalnosti in prilagodljivosti ga nedvomno odlikuje izjemen pogled na morje in pristanišče.



## Prireditvev Jadralec leta 2025 v znamenju vrhunskih dosežkov

✍️ JANA BLAŠKOVIČ 📷 JAKOB BUŽAN

Na tradicionalni prireditvi **Jadralne zveze Slovenije**, ki je potekala 9. aprila v Kopru, so se zbrali najboljši slovenski jadralci, predstavniki stroke, sponzorji in številni gostje ter obeležili uspehe sezone 2025.

Zbrane so nagovorili predsednik Jadralne zveze Slovenije **Samo Lozej**, župan Mestne občine Koper **Aleš Bržan** in predsednica uprave Luke Koper **Nevenka Kržan**. Izpostavili so pomen vztrajnosti, sodelovanja in podpore okolja, pri čemer ima Luka Koper prav posebno vlogo kot dolgoletni generalni sponzor.

Vrhunec večera je bila razglasitev jadrca leta 2025, ki je postal srebrni olimpijec **Toni Vodišek** iz Kite kluba Koper. Nagrado je prejel za izjemne dosežke, med drugim za 4. mesto na svetovnem prvenstvu v formuli kite, ter za uspešen povratek po poškodbi. Priznanje za strokovno delo je prejel tudi njegov trener **Rajko Vodišek**.

Podelili so še številna priznanja v različnih kategorijah, od najmlajših jadrcev do izkušenih tekmovalcev in klubov, kar potrjuje širino in kakovost slovenskega jadrnanja. Zlato jadro za življenjsko delo pa je prejel **Aljoša Tomaž**. Dogodek je znova potrdil močno tradicijo slovenskega jadrnanja, ki temelji na znanju, predanosti in močni podpori okolja.



# Slovenski smučarji skakalci in skakalke po rekordni sezoni obiskali Luko Koper

Po izjemni sezoni, ki je zaznamovala svet smučarskih skokov, so slovenski skakalci in skakalke obiskali Luko Koper. V pristanišču jih je z velikim ponosom sprejela uprava družbe, športniki pa so se ob tej priložnosti srečali tudi z zaposlenimi in se jim zahvalili za dolgoletno podporo.

TANJA GREGORIČ    JAKOB BUŽAN

Med vrhunci izstopa zgodovinski dosežek, ko sta brat in sestra prvič hkrati osvojila veliki kristalni globus. Temu velja dodati še nov svetovni rekord v Planici, prestižnega zlatega orla ter osvojena odličja na olimpijskih igrah. Dobitnike najvišjih odličji – **Domna Prevca, Anžeta Laniška, Žaka Mogela, Roka Oblaka, Niko Prevc, Niko Vodan, Tajó Bodlaj, Majo Kovačič** in **Katro Komar** so na obisku v Luki Koper spremljali trenerja **Robi Hrgota** in **Jurij Tepeš**, vodja panoge za smučarske skoke in nordijsko kombinacijo **Gorazd Pogorelnič** ter predsednik Zbora in odbora za smučarske skoke in nordijsko kombinacijo **Tomaž Kunstelj**. Ob tej priložnosti je predsednici uprave izročil dres s podpisu slovenske reprezentance v smučarskih skokih. Športno delegacijo je v imenu zlatega sponzorja slovenskih reprezentanc v smučarskih skokih in nordijski

kombinaciji pozdravila uprava družbe Luke Koper, d. d., člani **Gregor Belič, Gorazd Jamnik** in **Vojko Rotar** – delavski direktor ter predsednica uprave **Nevenka Kržan**, ki je poudarila, da vrhunski šport poleg izjemnih posameznikov zahteva tudi ustrezne pogoje, sistemsko podporo in dolgoročno vlaganje: »Zavedamo se, da takšni vrhunski uspehi niso naključje. Zato smo ponosni, da lahko kot zlati sponzor podpiramo slovenske reprezentance v smučarskih skokih in nordijski kombinaciji ter soustvarjamo pogoje za vrhunske dosežke.«

Smučarji skakalci in skakalke so si vzeli čas tudi za obisk terminalov po pristanišču, kjer so se srečali in družili z zaposlenimi v Luki Koper. Pokazali so jim letošnja osvojena odličja in se jim zahvalili za dolgoletno podporo.



# PRISTANIŠČE SE PREDSTAVLJA V MESTU

V soboto, 23. maja 2026, bo Ukmarjev trg  
v Kopru zaživel v utripu Luke Koper.

**Vabimo vas na Pristaniški dan, ki smo ga letos še bolj približali  
mestnemu vrvežu.**

- Vodeni ogledi pristanišča z avtobusom, ladjico ali kolesom •
- Od 10.00 do 17.00 bogat spremljevalni program z otroškimi delavnicami •
- Obisk slovenskih smučarjev skakalk in skakalcev, ki so poleteli na vrh sveta •

Za več informacij nas spremljajte na družbenih omrežjih.



LukaKoper.PortofKoper



lukakoper



**Luški glasnik je časopis Skupine Luka Koper.**

Izdajatelj: Luka Koper, d. d.

Sedež družbe: Luka Koper, d. d., Vojkovo nabrežje 38, 6501 Koper

Glavna in odgovorna urednica: Marina Jelen

Izvršna urednica: Jana Blaškovič

Redakcija: Mediade d. o. o.

Kreativna zasnova in oblikovanje: Igor Lennasi, ID14 za Mediade d. o. o.

Tisk: Tiskarna Vek Koper

Naklada: 1700 izvodov

ISSN 2350-3904

Časopis je brezplačen. Za reprodukcijo vsebine je potrebno pisno soglasje uredništva.

Uredniški odbor: Mojca Bandelj, Jure Barovič, Špela Bertok, Tina Bizjak, Kristijan Bračun,  
Tjaž Cedilnik, Slađana Čopič, Mateja Dominko, Tanja Jerman, Karin Kleva, Andreja Ličen-Čok,  
Ingrid Maršič, Marta Merkuža, Lea Polh Baša, Armin Sejarić, Klemen Štravs, Ivana Vujanović,  
Dragan Zlatanović, Suzana Zornada Vrabec, Mara Žerjal

»Razmišljaj na veliko, a veseli se drobnih trenutkov.«

H. Jackson Brown