



m san
GRUPA

2023

IZVJEŠĆE O ODRŽIVOSTI

m

SADRŽAJ

4	Uvodna riječ predsjednice Uprave
6	Uvodna riječ predsjednika Nadzornog odbora
8	O NAMA
14	PRISTUP ODRŽIVOSTI, UPRAVLJANJE, ETIČNO POSLOVANJE I MATERIJALNOST
15	Upravljanje
30	Pristup održivosti
31	Materijalnost i dionici
38	UPRAVLJANJE, ETIKA I USKLAĐENOST
43	Etički kodeks
45	Antikorupcijska politika poslovanja
46	Upravljanje rizicima
54	Upravljanje porezima
56	POSLOVNE AKTIVNOSTI, LANAC OPSKRBE I KUPCI
57	Poslovni model
63	Upravljanje kvalitetom proizvodnih linija
67	Vrsta podataka o proizvodu i označavanje
68	Upravljanje dobavljačkim lancem
70	Pravila zaštite privatnosti i osobnih podataka
71	Razvoj i inovacije
75	Privatnost i sigurnost podataka
79	Ekonomski učinak i održivost
82	ZAPOSLENICI
93	Vrijednosti na radnom mjestu, edukacije i razvoj
100	Raznolikost, jednakost i uključenost
105	Određivanje primitaka, politika jednakosti u određivanju plaća i omjeri kompenzacija
118	Zaštita zdravlja i sigurnost na radu
122	UTJECAJ POSLOVANJA NA OKOLIŠ
124	Energija
128	Gospodarenje otpadom
135	Utjecaj na klimu
136	ZAJEDNICA
138	INFORMACIJE O IZVJEŠTAJU
140	KAZALO SADRŽAJA GRI
150	POPIS KRATICA

UVODNA RIJEČ PREDSJEDNICE UPRAVE

Drage čitateljice i čitatelji,

iznimno me veseli što vam mogu predstaviti treći izvještaj o održivosti M SAN Grupe za izvještajnu godinu 2023.

U izvještaju smo nastojali prikazati sve naše utjecaje na društvo, okoliš i zajednicu, a koji se prvenstveno manifestiraju kroz naše poslovne djelatnosti.

U protekloj 2023. godini, M SAN Grupa uspješno je upravljala kroz dinamično ekonomsko okruženje, pokazujući izuzetnu otpornost i prilagodljivost. Unatoč stalnim promjenama na tržištu i vanjskim utjecajima, naša Grupa održala je visoku razinu stabilnosti i agilnosti.

Oslanjajući se na aktivnosti usmjerene ka jačanju organizacijskih struktura, optimizaciji procesa te kontinuiranom razvoju kompetencija, ostvarili smo rekordan prihod od 472,8 milijuna eura, što predstavlja rast od 9,2% u odnosu na prethodnu godinu

U 2023.g. započeli smo sa značajnim iskorakom u pogledu formiranja konkretnih koraka vezano na strategiju održivosti. Time smo se adekvatno i na vrijeme krenuli pripremati za nove regulatorne

zahtjeve koje nameće CSRD direktiva. U sklopu projekta napravljena je detaljna procjena i definiranje materijalnih tema te su sukladno rezultatima postavljeni temelji za donošenje konkretne strategije održivosti koja će se službeno usvojiti u 2024.g.

Svaki dosadašnji izvještaj o održivosti služio nam je kao ishodišna točka i orijentir za područja koja trebaju ili mogu biti unaprijeđena. Upravo će usvajanje strategije te definiranje ključnih pokazatelja uspješnosti koje ćemo usvojiti za naredni period od 3 godine biti obećanje svim našim dionicima u našu predanost održivom poslovanju i želju u unaprjeđenje naših utjecaja na okoliš, društvo i zajednicu.

Svjesni smo da samo zajedničkim naporima, svatko u okviru svojih utjecaja, možemo napraviti promjene koje svi želimo vidjeti i osigurati bolju budućnost za našu djecu.

Irena Langer Breznik
Predsjednica Uprave



Irena Langer - Breznik
Predsjednica Uprave

UVODNA RIJEČ PREDSDJEDNIKA NADZORNOG ODBORA

Drage čitateljice i čitatelji,

godinu iza nas obilježilo je iznimno dinamično ekonomsko okruženje u kojem je ostvaren rekordni prihod od EUR 472,8 milijuna. Ovakav rezultat postignut je naporima svih zaposlenika M SAN Grupe kojima se ovim putem u ime Nadzornog odbora zahvaljujem i izražavam punu podršku njihovim daljnjim nastojanjima u očuvanju i jačanju M SAN Grupe u ulozi odgovorne i uspješne kompanije.

U razdoblju pred nama bitno je zadržati fokus na iskorištavanju prilika za daljnji rast i ekspanziju. Kroz kontinuirane promjene, planirane organizacijske aktivnosti, jasan fokus na jačanju vlastitih brendova, inovacije te aktivno sudjelovanje na tržištu, imamo povjerenja u sposobnost suočavanja M SAN Grupe s izazovima te u stvaranje vrijednosti za sve relevantne dionike.

Izvješće o održivosti za 2023. godinu dosljedno i transparentno prikazuje sva ključna područja okolišnih, društvenih i upravljačkih utjecaja Grupe, pozitivne utjecaje, mjere postignute da se minimizira potencijalni i stvarni negativni utjecaj te buduće planove kako bi se maksimalno iskoristile prilike koje sa sobom nosi uspješno upravljanje materijalnim

temama te mogućnost neutraliziranja potencijalnih rizika.

Svjesni važnosti održivosti za poslovanje svake kompanije drago mi je što je napravljen dodatni iskorak u formiranju baze za cjelovitu strategiju održivosti koja će oblikovati poslovanje i pristup poslovanju gledan iz prizme održivog i društveno odgovornog poslovanja.

Željko Menalo
Predsjednik Nadzornog odbora



GRI 2-1

O NAMA

M SAN GRUPA d.o.o. je društvo s ograničenom odgovornošću za proizvodnju računala, trgovinu i uvoz-izvoz sa sjedištem u Rugvici, Dugoselska ulica 5, zastupana po predsjednici Uprave gđi. Ireni Langer- Breznik, MBS: 080157581. Društvo je registrirano na Trgovačkom sudu u Zagrebu 1995. godine pod imenom M SAN d.o.o., a 1997. godine dobiva današnje ime.

Nakon 4 godine kontinuiranog rasta i širenja 1999. godine Društvo preuzima vodeću poziciju na popisu najvećih IT društava na hrvatskom tržištu koju otada drži.

Od 2007. godine M SAN Grupa nastavila je rasti i širiti se u regiji sa željom jačanja pozicije najboljeg distributera na regionalnom IT&CE tržištu. Područje poslovanja danas prostire se na Europsku uniju, zemlje u regiji, ali i dalja tržišta. Model regionalne distribucije omogućuje dobavljačima i partnerima pouzdanost i financijsku stabilnost, smanjenje troškova koje ostvaruju kroz jedan centar naručivanja i jednu točku isporuke.

GRI 2-2

Uz M SAN Grupu d.o.o. u **Hrvatskoj** djeluju ova povezana društva:

- M SAN Logistika d.o.o.
- MR Servis d.o.o.
- M SAN Eko d.o.o.
- Centar kompetencije za zelenu energiju d.o.o.
- Data Link d.o.o. (akvizirano u 7/2023)

Dok u **regiji** posluju ova povezana društva:

Slovenija

- Alterna Distribucija d.o.o.

BiH

- KIM TEC
- KIM TEC Servis d.o.o.
- KIM TEC Eko d.o.o.

Srbija


- KIM TEC
- KIM TEC Servis d.o.o.

Crna Gora

- KIM TEC CG d.o.o.

Makedonija

- Pakom Kompani d.o.o.e.l.
- Korvus MK



Primarna djelatnost Društva je distribucija računalnog hardvera, softvera i potrošačke elektronike, distribucija vrhunskih komponenti i opreme potrebnih za izradu solarnih elektrana i vezanih sustava, proizvodnja informatičke opreme i potrošačke elektronike vlastitih brendova, što uključuje TV uređaje, klima uređaje, rasvjetna tijela (LED lampe), bijelu tehniku, stolna računala i proizvode električne mobilnosti (električni romobili, električni bicikli), a koje također distribuira putem svoje distribucijske mreže.

GRI 2-6

M SAN Grupa (daljnem tekstu Grupa, Društvo ili M SAN Grupa) u svom portfelju posjeduje i logističku djelatnost koja prvenstveno uključuje skladištenje, manipulaciju i transport robe (**M SAN LOGISTIKA d.o.o.**), servisnu djelatnost za pružanje usluga servisiranja i popravka robe u jamstvenom roku i izvan jamstvenog roka (**MR Servis d.o.o., KIM TEC-SERVIS d.o.o. Vitez, KIM TEC SERVIS d.o.o. Beograd**) te djelatnost prikupljanja i zbrinjavanja električnog i elektroničkog otpada (**M SAN EKO d.o.o., KIM TEC EKO d.o.o. Vitez**). Grupa ima jednu podružnicu: M SAN Grupa d.o.o. – Podružnica Buzin, Buzinski prilaz 10, Buzin.

Provodi se strategija jačanja portfelja sa svim većim svjetski poznatim brendovima informatičke opreme i potrošačke elektronike. Poseban naglasak je na proizvodnji i razvoju vlastitih brendova pri čemu se proizvodnja odvija u Narodnoj Republici Kini, Republici Turskoj, Republici Hrvatskoj i Republici Srbiji. Veći dio

proizvodnje odvija se u pogonima trećih osoba dok se u pogonima društava Grupe, u Republici Hrvatskoj i Republici Srbiji, odvija sklapanje osobnih računala, TV uređaja i električnih bicikala kao i proizvodnja LED rasvjete. Paralelno se provodi širenje poslovanja Grupe u Adrija regiji osnivanjem društava i logističkih centara uz razvoj vlastite logistike i servisa i servisne podrške. Vlastita regionalna logistička mreža čini jednu od ključnih konkurentskih prednosti Grupe. Od stupanja na tržište do danas, stečeno je povjerenje kupaca, partnera i dobavljača čiji se broj neprestano povećava. Od početaka do danas Grupa je jedan od najboljih distributera na regionalnom IT & CE tržištu. Svoju poziciju tržišnog lidera pripisuje predanosti vlastitih zaposlenika, dobavljača, kupaca i dionika, vjerovanjem da se postizanjem zajedničkih ciljeva ostvaruje uspjeh, omogućuje dodatno širenje i poboljšanje vlastitog poslovanja.

Danas je M SAN Grupa jedna od najznačajnijih IT grupacija u ovom dijelu Europe s više od:



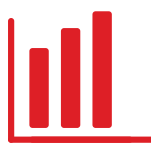
7.400+

PARTNERA



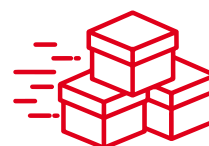
920

ZAPOSLENIKA



472.8 mn

PRIHODA



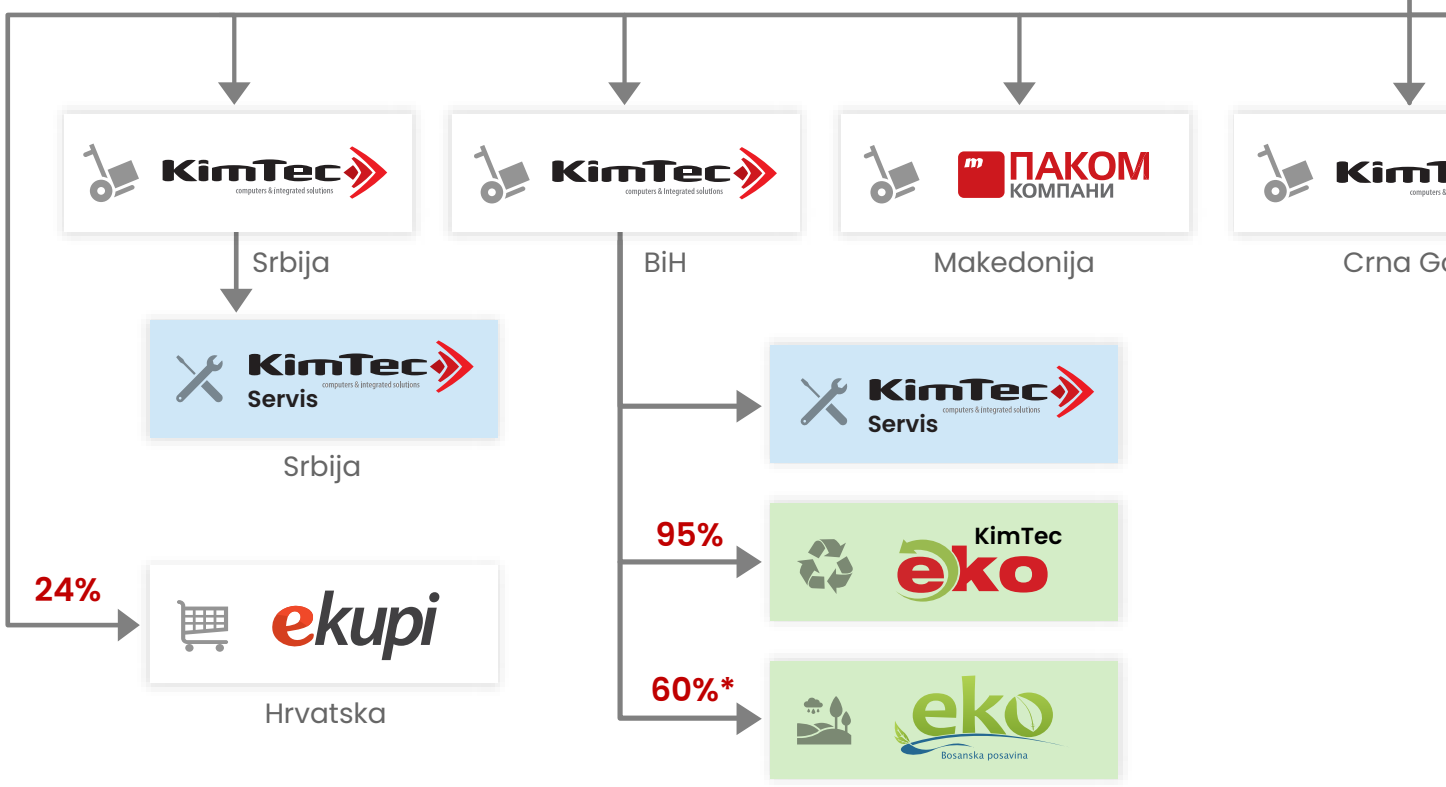
200.000

PROIZVODA DOSTAVLJENO
MJESEČNO

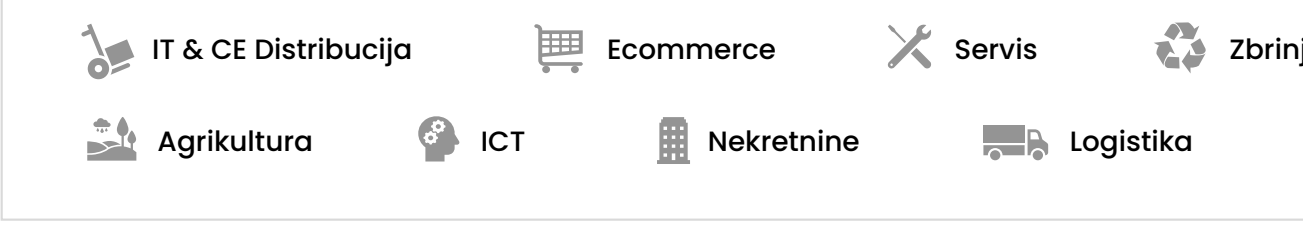


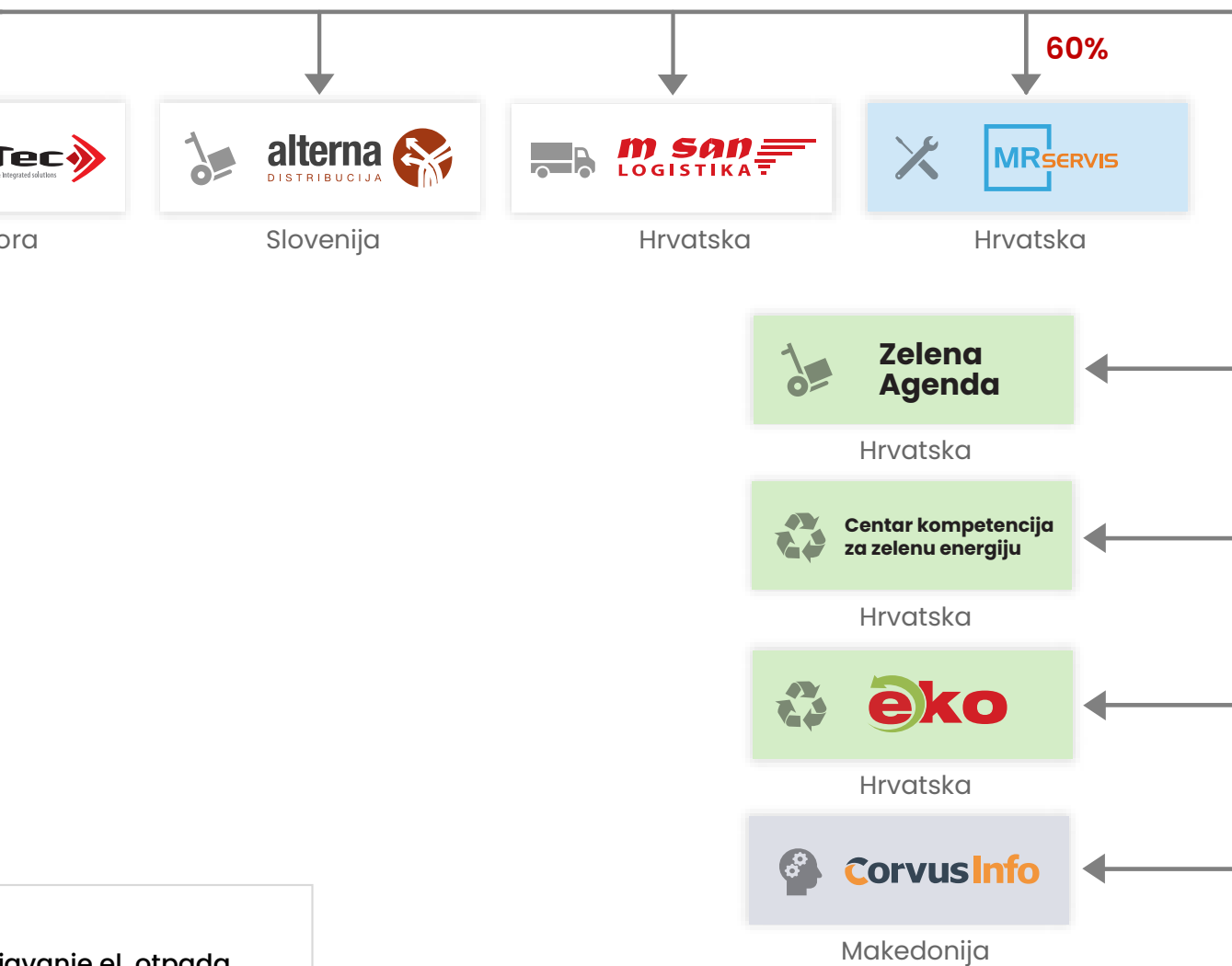
GRI 2-2

PREGLED POVEZANIH DRUŠTAVA M SAN GRUPE NA DAN 31.12.2023



Legenda





PRISTUP

održivosti, upravljanje,
etično poslovanje i
materijalnost



UPRAVLJANJE

GRI 2-9 ;GRI 2-10; GRI 2-11; GRI 2-13; GRI 2-15; GRI 2-16; GRI 2-18

Upravljanje unutar M SAN Grupe temelji se na transparentnosti i učinkovitosti korporativnog upravljanja zasnovanog na najboljim međunarodnim praksama, osiguravajući uspjeh i održivost aktivnosti cijele Grupe.

Sjednicom izvanredne skupštine M SAN grupe d.d. održane dana 28.04.2021.g. odlučeno je o preoblikovanju društva iz dioničkog društva u društvo s ograničenom odgovornošću.

Umjesto statuta Društva, temeljni dokument koji propisuje rad Društva je Izjava o osnivanju.

Organi upravljanja Društvom su Uprava, Nadzorni odbor i Skupština društva.

M SAN Grupa društvo je s ograničenom odgovornošću čiji je jedini vlasnik g. Stipo Matić, koji ne posjeduje vlastite udjele te samim time ne provodi program otkupa istih.

Struktura korporativnog upravljanja M SAN Grupe temelji se na dualističkom sustavu, koji se sastoji od Nadzornog odbora i Uprave, koji, zajedno s Glavnom Skupštinom, u skladu sa Izjavom o osnivanju i Zakonom o trgovačkim društvima, predstavljaju tri temeljna organa upravljanja. Nadzorni odbor ustrojio je Revizijski odbor, koji prilikom obavljanja svojih zadaća procjenjuje kvalitetu sustava unutarnje kontrole i upravljanja rizicima s ciljem da glavni rizici kojima je kompanija izložena (uključujući i rizike povezane s pridržavanjem propisa) na odgovarajući način budu identificirani.

Izjava o osnivanju društva propisuje i uređuje ovlasti Uprave, Nadzornog odbora i Skupštine.

Nadzorni odbor i Uprava osiguravaju da utvrđena strategija, resursi, sustav upravljanja rizicima, sustav internih kontrola te odnosi s dionicima podržavaju dugoročni uspjeh i održivi razvoj cijele Grupe. Štoviše, navedeni elementi osiguravaju da strategija uzima u

obzir i potencijalni utjecaj na okoliš i zajednicu te da politike, kultura i vrijednosti M SAN Grupe promiču etičko ponašanje, poštivanje ljudskih prava i vode ka poticajnom i ugodnom radnom okruženju. Uloga Uprave u vođenju poslova uređena je Zakonom o trgovačkim društvima, Izjavom o osnivanju i internim pravilnicima. Uprava obnaša svoju funkciju s pozornošću urednog i savjesnog gospodarstvenika vodeći pritom računa prvenstveno o najboljim interesima Grupe. U donošenju odluka Uprava se ne smije rukovoditi osobnim interesima odnosno iskoristiti poslovne prilike za osobne svrhe, a o eventualnom sukobu interesa obvezna je odmah obavijestiti Nadzorni odbor. Skupština Društva je najviši organ, a čini je član Društva kao jedini osnivač. Član Društva donosi odluke na koje je ovlašten zakonom i Izjavom o osnivanju Društva. Skupština odlučuje o pitanjima koja su u isključivoj nadležnosti Skupštine temeljem važećeg Zakona o trgovačkim društvima. Ako procjeni da za to postoji potreba, Skupština je ovlaštena uputiti Upravi obveznu uputu vezano za vođenje poslova Društva, a Uprava je obvezna voditi poslove Društva u skladu s pisanim obveznim uputama Skupštine. Skupštinu saziva Uprava Društva u slučajevima propisanim Zakonom o trgovačkim društvima te uvijek kada to zahtijevaju interesi Društva, ali ju može sazvati i Nadzorni odbor i jedini član Društva. Skupština je podobna za odlučivanje ako je na njoj prisutan jedini član Društva.

Postupak imenovanja, odnosno izbora i opoziva članova Uprave i Nadzornog odbora propisani su Zakonom o trgovačkim društvima te Izjavom o osnivanju. Izjavom o osnivanju propisuju se dužnosti, odgovornosti i ovlasti članova Uprave i Nadzornog odbora. Uprava se sastaje najmanje jednom tjedno, a Nadzorni odbor u pravilu najmanje jednom u kvartalu, a prema potrebi ili na zahtjev bilo kojeg člana Nadzornog odbora i češće.

UPRAVA

Uprava Društva sastoji se od jednog do deset članova Uprave. Sastoji se od predsjednika i članova Uprave.

Uprava vodi poslove Društva pažnjom urednog i savjesnog gospodarstvenika, u skladu s pozitivnim propisima, Izjavom o osnivanju, odlukama člana Društva i obveznim uputama Skupštine i Nadzornog odbora.

Članovi Uprave vode određene poslove Društva

zajedno, a određene poslove samostalno po pojedinim područjima poslova (područje nadležnosti člana Uprave). Predsjednika i članove Uprave imenuje i razrješava Nadzorni odbor te donosi odluke vezano uz njihov radni odnos.

Svi članovi Uprave imenuju se na mandat od 4 (četiri) godine i mogu biti ponovno imenovani.

Uprava, u okviru svojih ovlaštenja i odgovornosti, a u skladu s pozitivnim propisima, Izjavom o osnivanju i drugim aktima Društva obavlja sljedeće poslove:

- Zastupa Društvo i koordinira rad Društva u cjelini
- Donosi poslovne odluke te nadzire i kontrolira provođenje istih
- Planira i donosi poslovnu strategiju Društva
- Donosi planove i budžete u sklopu provođenja utvrđene poslovne strategije
- Planira, priprema i nadzire tekuće operativno poslovanje Društva
- Priprema mjesečna i druga financijska izvješća za Nadzorni odbor i Skupštinu društva
- Donosi opće akte, politike, pravilnike i procedure u okviru svojih ovlaštenja
- Izvještava Nadzorni odbor i Skupštinu Društva o poslovanju Društva
- Obavlja sve druge poslove koje su temeljem Zakona o trgovačkim društvima u nadležnosti Uprave

Uprava je odgovorna za strateško upravljanje i dugoročni uspjeh trgovačkih društava u većinskom vlasništvu Društva, kao i za uspostavljanje i širenje poslovne suradnje unutar tih društava, vodeći pri tome računa o pravodobnoj i kvalitetnoj razmjeni informacija između pojedinih društava.

Članovi Uprave odgovaraju Društvu sukladno pozitivnim propisima. Član Uprave nije ovlašten bez suglasnosti Nadzornog odbora za svoj ili za tuđi račun obavljati poslove koji su predmet poslovanja Društva niti može biti član Uprave ili Nadzornog odbora u drugom društvu, niti biti član društva koji osobno odgovara za obveze tog društva.

Uprava može prema potrebi osnivati povremena ili stalna radna tijela uprave (odbore, radne grupe, komisije i sl.) radi pripreme i provođenja prijedloga odluka ili odluka koje donosi u okviru svojih ovlaštenja. Djelokrug, sastav i zadaci radnih tijela detaljnije se određuju odlukom Uprave kojom se ona formiraju. Radna tijela dužna su redovito izvještavati Upravu i Nadzorni odbor.

Uprava je dužna pravodobno i cjelovito izvještivati Nadzorni odbor o svim činjenicama i okolnostima koje mogu utjecati na poslovanje, financijski položaj i stanje imovine Društva, odnosno društva u njegovom vlasništvu.



UPRAVA NA 31.12.2023.

Irena Langer-Breznik, predsjednica uprave od 1.1.2023.,
Žarko Kruljac, potpredsjednik uprave od 1.10.2022. godine
Slaven Stipančić, član uprave
Goran Kotlarević, član uprave
Alen Panić, član uprave od 1.10.2022. godine
Vladimir Brkljača, član uprave od 1.10.2022. godine

Gđa. Irena Langer-Breznik, predsjednica Uprave



Gđa. Langer Breznik već 18 godina djeluje u M SAN Grupi kroz niz rukovodećih funkcija. U svojem radu je uz poboljšanja operativnih procesa kontinuirano djelovala na strukturalnim unapređenjima poslovnih procesa s fokusima na: regionalnoj nabavi, poslovanju na inozemnim tržištima članicama grupe, razvoju elektroničke trgovine između poslovnih subjekata te upravljanju zalihama i digitalnoj transformaciji. Od 2011. godine gđa. Langer Breznik vodi ecommerce razvoj i poslovanje društva eKupi, a obnaša funkciju predsjednice Uprave M SAN Grupe od 01.01.2023.g.

g. Žarko Kruljac, dr. sc., potpredsjednik Uprave



G. Kruljac je svojih 17 godina u M SAN Grupi posvetio razvoju prodajne snage i distributivnog dosega grupe. Upravljaajući komercijalnim poslovanjem u Hrvatskoj i regiji svoje djelovanje usmjerio je na tri ključna aspekta: na kontinuiranu izgradnju i jačanje partnerske mreže kupaca, na podizanje kompetencija prodajne operative te na prilagodbe prodajnih procesa tržišnim promjenama. Doktorirao je na području ekonomskih znanosti 2020. godine. Od 2009. godine g. Kruljac obnaša funkciju člana Uprave Društva, a od 01.10.2022 funkciju potpredsjednika Uprave.

g. Slaven Stipančić, član Uprave



G. Stipančić je svojih 20 godina rada u M SAN Grupi fokusirao na unapređenje procesa nabave i širenje distributivnog portfelja. Kao direktor segmenta potrošačke elektronike djeluje na ugovaranju i razvoju distributivne suradnje s najjačim svjetskim CE-A brendovima, u Hrvatskoj i regiji. Paralelno djeluje na optimizaciji povezivanja prodajnih procesa internacionalnih CE-A brendova s procesima nabave društva. Od 2009. godine g. Stipančić obnaša funkciju člana Uprave Društva.

g. Goran Kotlarević, član Uprave



Jačanje prodajnih operacija i širenje distributivnog dosega u svim državama regije glavni su fokusi djelovanja g. Kotlarevića. U svojih 18 godina rada u M SAN Grupi na pozicijama voditelja prodaje, direktora prodaje te direktora razvoja poslovanja g. Kotlarević je direktno utjecao na gradnju snažnog tržišnog nastupa društva kao i njegovu današnju prepoznatljivost. Od ožujka 2021. godine g. Kotlarević obnaša poziciju člana Uprave Društva.

g. Alen Panić, član Uprave



Tijekom gotovo 19 godina unutar M SAN Grupe, g. Alen Panić, obnašao je niz funkcija vezanih uz izgradnju i razvoj divizije visokih tehnologija i projektnog poslovanja, uključujući rolu izvršnog direktora tzv. distribucije sa dodanom vrijednošću.

Danas, navedena divizija sastoji se od niza odjela koji su zaduženi za poslovanje infrastrukturnih, softverskih, cloud i projektnih rješenja, rasprostranjena u svim zemljama regije, distribuirajući najveće svjetske tehnološke principale, te predstavlja regionalnog lidera u tom segmentu poslovanja iza kojeg su stotine uspješno isporučenih najsloženijih ICT projekata, kontinuirani rast i širenje poslovanja. Od listopada 2022. godine obnaša funkciju člana Uprave Društva.

g. Vladimir Brkljača, član Uprave



Vladimir Brkljača svoju poslovnu karijeru je izgradio u M SAN Grupi gdje se proteklih 20 godina posvetio razvoju brenda VIVAX. Na tom putu obnašao je različite pozicije; od Product Managera, Voditelja razvoja i nabave VIVAX,

Voditelja profitnog centra VIVAX, a zadnjih 5 godina bio je na poziciji Izvršnog direktora Divizije VIVAX, uz ključne odgovornosti za razvoj, nabavu, prodaju i izgradnju VIVAX brenda. Vodio je projekt preseljenja i izgradnje pogona za proizvodnju VIVAX LED televizora u Hrvatskoj i u početnoj fazi razvoj MS Energy brenda. Glavni doprinos ostvario je na ukupnom razvoju i jačanju poslovanja VIVAX divizije u svim državama regije, značajnom iskoraku na EU tržišta, te implementaciji VIVAX brend strategije. Od listopada 2022. godine obnaša funkciju člana Uprave Društva.



NADZORNI ODBOR

Nadzorni odbor sastoji se od 5 (pet) članova.

Skupština donosi Odluku o Poslovniku Nadzornog odbora kojom utvrđuje način rada Nadzornog odbora Društva.

Član Nadzornog odbora može biti osoba koja ispunjava uvjete propisane Zakonom o trgovačkim društvima, a istovremeno je osoba čije znanje i iskustvo jamče kvalitetno obnašanje funkcije člana Nadzornog odbora.

Za člana Nadzornog odbora ne može biti izabrana osoba čiji osobni ili poslovni interesi mogu biti u suprotnosti interesima Društva ili njegovih članova.

Članove Nadzornog odbora bira Skupština na temelju prijedloga članova Društva.

Članovi se biraju, odnosno imenuju najviše na 4 godine i mogu biti ponovno birani odnosno imenovani.

Nadzorni odbor Društva donosi Odluku o nadležnostima

članova Uprave u vođenju poslova Društva, navedenom Odlukom se u okviru utvrđenih područja vođenja poslova utvrđuje detaljnija razrada pojedinog područja nadležnosti za koja je nadležan pojedini član Uprave odnosno, konkretno u kojem području je koji član Uprave ovlašten samostalno poduzimati radnje kojima se vode poslovi Društva, koja su područja u zajedničkoj nadležnosti vođenja poslova Uprave te koja područja poslovanja se ugovorno povjeravaju na upravljanje drugom povezanom društvu.

Nadzorni odbor može zatražiti od Uprave u svako doba da ga obavijesti o pitanjima povezanim s poslovanjem Društva za koje se razumno može očekivati da bi mogla utjecati na poslovanje Društva, a uvažavajući pri tome preostale odredbe Zakona o trgovačkim društvima koje uređuju ovo pitanje.

Pitanja za koja je potrebna prethodna pisana suglasnost Nadzornog odbora definirana su Izjavom o osnivanju društva.

NADZORNI ODBOR NA 31.12.2023.:

Željko Menalo, predsjednik nadzornog odbora

Miroslav Huzjak, zamjenik predsjednika nadzornog odbora

Stipo Matić, član nadzornog odbora

Marko Rašić, član nadzornog odbora

Snježana Matić, članica nadzornog odbora

Željko Menalo, predsjednik nadzornog odbora

Željko Menalo proveo je veći dio svoje karijere u financijskoj industriji unutar Erste&Steiermarkische grupe u Hrvatskoj gdje je obavljao razne menadžerske poslove. M SAN Grupaciji pridružuje se u 2019. godini sa zaposlenjem u društvu M SAN Ulaganja d.o.o., a od 2022. godine zaposlen je u društvu Ured za podršku d.o.o. na mjestu savjetnika. Odlukom Skupštine Društva iz rujna 2022., Željko Menalo imenovan je na poziciju predsjednika Nadzornog odbora s početkom mandata od 1.1.2023.

Miroslav Huzjak, zamjenik predsjednika nadzornog odbora

Miroslav Huzjak proteklih 25 godina djeluje na čelnim pozicijama u M SAN Grupi vodeći timove profesionalaca koji su društvo pozicionirali kao najznačajnijeg ICT i CE distributera u Adria regiji. U Društvu je radio različite poslove, te bio na rukovodećim pozicijama u komercijali, a što je, pored odgovornosti za organizaciju komercijale i njeno uspješno poslovanje te pozicioniranje M SAN-a kao tržišnog lidera, uključivalo i brojne druge odgovornosti. G. Huzjak je bio odgovoran za vođenje ključnih pregovora za sklapanje ugovora o distribuciji s najvećim globalno značajnim principalima, a zahvaljujući čemu je M SAN postao ovlašteni distributer mnogobrojnih svjetski poznatih robnih marki kako na teritoriju RH, ali i regionalno. G. Huzjak od 1.1.2023. godine obnaša funkciju zamjenika predsjednika Nadzornog odbora M SAN Grupe.

Stipo Matić, član nadzornog odbora

Stipo Matić je 1995. godine osnovao M SAN te je njegov jedini osnivač i član. U razdoblju do 2009. godine Stipo Matić je obnašao funkciju direktora M SAN Grupe, a zatim preuzima poziciju predsjednika Nadzornog odbora. Također, Stipo Matić je direktor društava M SAN Logistika d.o.o. i M SAN EKO d.o.o., član uprave društva eKupi d.o.o., kao i predsjednik Nadzornog odbora društva KING ICT d.o.o. Danas se u portfelju društava u njegovom vlasništvu nalaze i društva KING ICT d.o.o., eKupi d.o.o., Ured za podršku d.o.o., CORVUS PAY d.o.o., Agro Invest Grupa d.o.o., kao i drugi. Od 1.1.2023. gospodin Matić djeluje kao član Nadzornog odbora M SAN Grupe.

Marko Rašić, član nadzornog odbora

Marko Rašić svoju karijeru u M SAN-u započinje 2003. godine kao pripravnik u Odjelu financija te do 2011. godine napreduje do pozicije voditelja financija. Tijekom akvizicijskog perioda Grupe u poljoprivrednom segmentu, aktivno sudjeluje u procesima preuzimanja te naknadnom financijskom restrukturiranju preuzetih poljoprivrednih društava. Paralelno uz dužnosti voditelja financija, od 2016. godine obnaša funkcije predsjednika Nadzornog odbora društva PP ORAHOVICA d.o.o. i predsjednika Nadzornog odbora društva PPK Valpovo d.o.o. te je od 2014. godine član Nadzornog odbora u društvu KING ICT d.o.o. Direktorom društva Ured za podršku d.o.o. imenovan je 2017. godine. Od 1.1.2023. gospodin Rašić djeluje kao član Nadzornog odbora M SAN Grupe.

Snježana Matić, članica nadzornog odbora

Snježana Matić sudjeluje u poslovanju M SAN-a od samog osnivanja društva. U počecima radi na poslovima prodaje, a potom na zadacima u nabavi s posebnim fokusom na izgradnju dugoročno održivih poslovnih odnosa s dobavljačima. Kao odgovor na rast poslovnih aktivnosti M SAN-a preuzima koordinaciju aktivnosti u računovodstvu i financijama, da bi se 2004. godine posvetila razvoju poslovanja systemske integracije. Članica je Nadzornog odbora M SAN-a od 2004. godine do 07. travnja 2024. godine.

Nadzorni odbor je osnovao sljedeći odbor: **Revizijski odbor**

Odbor ima ulogu pružiti podršku Nadzornom odboru u obavljanju njegovih zadataka i provođenju drugih aktivnosti, sukladno primjenjivim zakonima i drugim odredbama. Revizijski odbor savjetodavni je odbor Nadzornog odbora bez izvršnih ovlasti, odnosno djeluje kao specijalizirani pododbor Nadzornog odbora te ovlasti istog proizlaze iz ovlasti Nadzornog odbora. Samostalan je u svom radu, nepristran i neovisan od operativnog poslovanja i upravljanja Društvom.

Revizijski odbor se sastoji od najmanje tri člana, ukupan broj članova uvijek mora biti neparan, a najmanje jedan član mora imati kompetencije iz područja revizije i/ili računovodstva.

Predsjednika i članove Revizijskog odbora imenuje Nadzorni odbor. Članovi Uprave ili izvršni rukovoditelji (tj. članovi izvršnog posloводства) Društva ne mogu biti imenovani u Revizijski odbor.

Članovi Odbora kao cjelina moraju imati kompetencije relevantne za sektor u kojem posluje Društvo te moraju biti neovisni o Društvu.

Odgovornost Revizijskog odbora je nadzor financijskog izvještavanja i provođenje zakonske revizije, što obuhvaća sljedeće:

- Obavješćavanje Nadzornog odbora o rezultatima zakonske revizije uz pojašnjenje na koji način je zakonska revizija pridonijela integritetu financijskog izvještavanja te koja je bila uloga Revizijskog odbora u tom procesu
- Praćenje procesa financijskog izvještavanja te davanje preporuka ili prijedloga za osiguranje njegovog integriteta

Revizijski odbor nadzire i prati djelotvornost sustava internih kontrola Društva i sustava upravljanja rizicima bez kršenja svoje neovisnosti.

Odbor se sastaje najmanje 4 puta godišnje odnosno jednom kvartalno tijekom ciklusa izvještavanja i revizije, a po potrebi i u drugim terminima.

REVIZIJSKI ODBOR NA 31.12.2023.:

Branislav Vrtačnik, predsjednik revizijskog odbora

Kristina Alebić, članica revizijskog odbora

Branka Gerić, članica revizijskog odbora



GLAVNA SKUPŠTINA

Skupština Društva je najviši organ, a čini je član Društva kao jedini osnivač. Član Društva u Skupštini donosi odluke na koje je ovlašten zakonom i Izjavom o osnivanju.

Skupština odlučuje o pitanjima određenima Izjavom o osnivanju uz pitanja koja su u isključivoj nadležnosti Skupštine temeljem važećeg Zakona o trgovačkim društvima.

Skupština Društva donosi Odluku o temeljnoj organizacijskoj strukturi Društva kojom se utvrđuje organizacijski ustroj Društva na razini temeljnih

organizacijskih jedinica, a koji predstavlja osnovu za donošenje pravilnika i/ili procedura i/ili ostalih akata koje donose organi Društva.

Skupštinu saziva Uprava Društva u slučajevima propisanim Zakonom o trgovačkim društvima te uvijek kada to zahtijevaju interesi Društva, ali ju može sazvati i Nadzorni odbor i član Društva.

Skupština se saziva jednom godišnje te je podobna za odlučivanje ako je na njoj prisutan jedini član Društva.

OVLASTI NADZORNIH I UPRAVLJAČKIH TIJELA U ESG SEGMENTU POSLOVANJA

GRI 2-14

Uprava je najviše tijelo za donošenje odluka o strategijama, politikama i obvezama povezanim s temama okoliša, društva i upravljanja (ESG). Svaki član Uprave te svako područje Uprave mora ima postavljene ključne ciljeve (KPI-jeve). Osim toga, Uprava je dužna donijeti strategiju održivosti i integrirati inicijative održivosti u svoje poslovanje. Uprava snosi pravnu odgovornost za pripremu Izvješća o održivosti te je odgovorna za njegovo potpisivanje i podnošenje Nadzornom odboru. Nadzorni odbor dužan je pregledati Izvješće o održivosti. U 2023. godini Uprava je aktivno sudjelovala u razvoju ESG strategije procjenama materijalnih tema o kojima će izvijestiti u sklopu izvještaja o održivosti za 2024.g

Uprava i Nadzorni odbor dužni su razvijati stručna znanja iz područja održivosti i razumjeti kako se ESG odnosi na materijalne rizike, mogućnosti i učinke održivosti društva.

Uspješnost postupanja prema korporativnom upravljanju prati se na način da se ispunjavaju svi zahtjevi iz Izjave o osnivanju Društva te nadzorom internih kontrolnih funkcija na temelju čega se rade potrebna poboljšanja u upravljanju. Pitanjem usklađenosti sa zakonskim propisima upravlja svaki mjerodavni odjel u svom djelokrugu rada, a u planu je i osnivanje zasebne funkcije Sukladnosti koja bi se primarno bavila sa usklađenosti sa regulativama i adekvatnim pristupom načelima korporativnog upravljanja.

Operativno poslovanje Grupe organizirano je kroz četiri divizije:

- ITCE - distribucija informatičke opreme i potrošačke elektronike;
 - Enterprise – distribucija s dodatnom vrijednosti (Value-added distribution) za prilagođena hardversko-softverska rješenja;
 - Vivax – proizvodnja i distribucija vlastite robne marke, preko 250 artikala u svim kategorijama (televizori, klima uređaji, mobiteli, bijela tehnika, mali kućanski aparati).
 - Zelena – proizvodi električne mobilnosti, led rasvjeta, solarni paneli
-

Izvršni direktori Društva su nadležni i za divizije u regionalnim članicama koje ujedno čine i četiri prodajna kanala čiji je moto „Jedna kompanija na više različitih tržišta“.





SUSTAINABILITY



PRISTUP ODRŽIVOSTI

Pristup održivosti poslovanja M SAN Grupe u skladu je s korporativnim ciljevima Društva. Koncept održivosti shvaća se kao kontinuirani napredak poslovanja koji pridonosi pozitivnim rezultatima ekoloških, socioloških i upravljačkih pokazatelja, a pri tom ne čini štetu za okoliš i društvo. Jedan od vodećih ciljeva je stvoriti dodanu vrijednost za kupce, dobavljače i društvo u kojem Grupa posluje. Cilj je stvoriti vrijednost osiguravajući održivi poslovni model koji čini Grupi cijenjenim članom društva, promičući osobnu dobrobit, poštovanje i brigu za okoliš. Kako bi stvorili dodanu vrijednost u poslovnom okruženju, u središtu poslovanja su ljudi – zaposlenici, zaposlenici naših dobavljača, partneri, klijenti te krajnji kupci. Kao multikulturalna sredina posebna pozornost posvećuje se izgradnji jedinstvene korporativne kulture koja uvažava različitosti te potiče na suradnju. Kroz etične poslovne prakse, zaposlenicima se pruža sigurnost i kvaliteta radnog okruženja. Postoji svjesnost da perspektivan razvoj karijere unutar Društva donosi kvalitetne pojedince, stoga je ulaganje u razvoj i napredak

zaposlenika od velike važnosti. Otvorena poslovna kultura koja potiče zaposlenike na predstavljanje novih ideja, razmjenu mišljenja ili čak prigovora osnova je za razvoj i zadovoljstvo zaposlenika, a koji su ključni u pružanju kvalitetne usluge klijentima i krajnjim kupcima. Kao dio šire zajednice, M SAN Grupa je svjesna važnosti vlastitog utjecaja na unaprjeđenje općih društvenih uvjeta, promocije pravih vrijednosti i, u konačnici, ulaganja vlastitog prihoda u unaprjeđenje zajednice. Uz široki spektar donacijskih projekata, važna je i sponzorska djelatnost, prvenstveno kad je riječ o promociji informatičke pismenosti te edukaciji djece i mladih kroz natjecanja na olimpijadama znanja. Uz ulaganje u djecu i mlade koji čine budućnost zajednice, aktivnosti uključuju i pružanje pomoći ugroženim socijalnim skupinama. Uzimajući u obzir vodeće vrijednosti Grupe, strateški su sponzorstava usmjerena na djecu i mlade i socijalno ugrožene. U pripremi je i cjelovita strategija društveno odgovornog poslovanja te sponzorstava i donacija.

OPĆI PRISTUP ODRŽIVOSTI

Nadalje, svjesno se pridonosi zaštiti okoliša kroz poduzeće M SAN EKO d.o.o., također poduzeće unutar Grupe čiji je primarni zadatak gospodarenje otpadom (opasnim i neopasnim), odnosno električnim i elektroničkim otpadom. M SAN EKO d.o.o. posjeduje dozvole za obavljanje djelatnosti gospodarenja otpadom (za opasni i neopasni otpad), izdane od strane nadležnog Ministarstva i Županije (Zagrebačka županija). Primarna vizija društva M SAN EKO bila je usmjerena k održivom razvoju, načelima zaštite okoliša i konceptu kružne ekonomije. Osnivanjem 2009. godine, partnerima je ponuđen koncept sakupljanja posebne kategorije otpada (EE otpad) putem modela

reverzne logistike kojom se pridonosi smanjenju emisija CO₂ te na taj način doprinosi holističkom pristupu zaštite okoliša. Implementacijom istoga uvelike se doprinijelo većim količinama odvojeno sakupljenoga otpada na razini Republike Hrvatske kao i podizanju svijesti o važnosti odvojenog sakupljanja kod partnera/partnerske mreže, a putem njih i utjecaj na svijest krajnjih korisnika. Unutar radnog prostora uspostavljen je sustav odvojenog sakupljanja otpada, čime se utječe na smanjenje količine otpada na odlagalištima, a time izravno i na svijest o važnosti društveno odgovornog poslovanja u segmentu zaštite okoliša.

MATERIJALNOST I DIONICI

G 3-1

PROCJENA KONTEKSTA ODRŽIVOST M SAN GRUPE

Procjena materijalnih utjecaja M SAN Grupe za godine 2022. i 2023. napravljena je s ciljem identifikacije ekonomskih, okolišnih i društvenih utjecaja relevantnih za poslovanje M SAN Grupe u kontekstu održivosti.

Procjena je provedena tijekom prvog kvartala 2023. godine na temelju smjernica Standarda Globalne inicijative za izvještavanje (GRI) kroz 4 faze.

1. Procjena konteksta održivosti M SAN Grupe
2. Identifikacija stvarnih i potencijalnih utjecaja
3. Procjena značajnosti utjecaja
4. Određivanje prioritetnih utjecaja za izvještavanje

Tijekom prve faze proveden je inicijalni pregled aktivnosti i poslovnih odnosa M SAN Grupe, konteksta održivosti u kojem se navedene aktivnosti odvijaju te unutarnjih i vanjskih dioničkih skupina M SAN Grupe, čime je postavljen temelj za daljnju identifikaciju stvarnih i potencijalnih utjecaja.

U obzir su uzete aktivnosti, poslovni odnosi, dionici i kontekst održivosti svih članica Grupe i povezanih društava, u čemu su sudjelovali predstavnici navedenih društava, kao i relevantni odjeli i organizacijske jedinice.

Aktivnosti provedene u ovoj fazi uključuju pregled i analizu:

- Poslovnog modela, organizacijske strukture i aktivnosti Grupe
- Misije, vizije i vrijednosti Grupe
- Portfelja, poslovnih partnera i prodajnih kanala Grupe
- Strukture zaposlenika Grupe
- Lanca vrijednosti Grupe s fokusom na dobavljački lanac
- Geografskog konteksta poslovnih aktivnosti Grupe
- Ekonomskih, okolišnih i društvenih utjecaja i izazova povezanih sa sektorom proizvodnje i distribucije potrošačke elektronike
- Dobrovoljnih članstava i inicijativa kojima je Grupa pristupila
- Regulatornog i zakonodavnog okruženja vezanog uz pitanja održivosti relevantnog za M SAN Grupu u kratkoročnom, srednjoročnom i dugoročnom razdoblju
- Dionika i dioničkih skupina na čije interese aktivnosti Grupe utječu ili mogu utjecati

IDENTIFIKACIJA STVARNIH I POTENCIJALNIH UTJECAJA

U obzir su uzeti postojeći utjecaji do kojih je već došlo i/ili dolazi, kao i potencijalni utjecaji do kojih može doći u budućnosti kako bi se identificirali stvarni i potencijalni utjecaji M SAN Grupe na gospodarstvo, okoliš i društvo kroz sve aktivnosti i poslovne odnose.

Također, u obzir su uzeti kako potencijalni, tako i negativni utjecaji, kroz kratkoročno, srednjoročno i dugoročno razdoblje, oni koji su ciljani i oni koji nisu te oni koje je moguće poništiti i oni koje nije.

U ovoj fazi napravljena je i procjena koja je uključivala pregled relevantnih rizika za M SAN Grupu i sektor distribucije potrošačke elektronike, procjenu doprinosa UN-ovim ciljevima održivog razvoja, identifikaciju prilika za stvaranje dodatne vrijednosti kroz ESG inicijative i preporuke za provedbu daljnjih aktivnosti u okolišnom, društvenom i upravljačkom aspektu.

GRI 2-29

DIONICI

Svjesni važnosti dionika za poslovanje, Grupa ulaže u dijalog sa svojim dionicima i uključuje ih u procese vlastitog razvoja. Dionici svakodnevno utječu na poslovanje Grupe, transakcije, odluke te igraju važnu ulogu pri oblikovanju lanca vrijednosti. Komunikacija s dionicima efikasna je i učinkovita te se trudi u najkraćem mogućem roku odgovoriti na interese, prijedloge ili probleme dionika. Konstantno se ulaže u kvalitetnu komunikaciju kako bi se poboljšali odnosi s ključnim dionicima u svrhu održivog rasta.

DIONICI	KLJUČNE TEME INTERESA	KOMUNIKACIJSKI KANALI
Zaposlenici	Radni uvjeti, stabilnost i uspješnost poslovanja, sigurnost na radu, beneficije, razvoj karijere	Intranet, Interne odluke, periodički razgovori s nadređenim, ankete, newsletteri
Prodajni partneri	Informacije o proizvodima (prodajni uvjeti, dostupnost i rokovi isporuke, kvaliteta, sigurnost) postupanje s odbačenom EE opremom	B2B webshop platforma, e-mail, telefon, mobilne aplikacije, ankete, savjetovanje
Korisnici usluga servisa	Informacije o proizvodima na servisu (prijave kvara, statusi naloga, servisni rokovi) mogućnost odlaganja uređaja koje nije moguće popraviti	Pozivni centar servisa, WebRMA aplikacija, obrazac na web stranici servisa, e-mail
Logistički partneri	Organizacija prikupa i isporuke proizvoda od dobavljača do distribucijskih centara, a zatim do kupaca (s pratećim špediterskim procesima) te procesi reverzibilne logistike	Specijalizirane aplikacije pojedinih logističkih partnera, interni WMS, e-mail, telefon, sastanci uživo i putem komunikacijskih aplikacija
Dobavljači	Ključni pokazatelji uspješnosti (prodajni pokazatelji, zalihe, uspjeh promocija), financijski pokazatelji	Komercijalna izvješća, komunikacija kroz specijalizirane informacijske sustave dobavljača
Servisni principalni	Ključni pokazatelji uspješnosti jamstvenih servisa (brzina, troškovi), zadovoljstvo korisnika, rješavanje tehničkih problema	Specijalizirane aplikacije pojedinih servisnih principala, izvješća, e-mail, telefon, sastanci uživo i putem komunikacijskih aplikacija, specijalistička servisna osposobljavanja
Ministarstva i državne agencije	Usklađenost s propisima. Aktivno sudjelovanje prilikom javne objave prijedloga izmjena zakona i podzakonskih akata. Porezni tretman.	E-savjetovanja, propisana izvješća, unos u bazu eONTO (Očevidnika o nastanku i tijeku otpada), ROO (Registar onečišćavanja okoliša) te prijave količina Fondu za zaštitu okoliša i energetske učinkovitost, nadzori, sudjelovanje u radnim skupinama u pogledu predložene izmjene zakona i podzakonskih akata
Kreditori	Financijski pokazatelji, stabilnost poslovanja, upravljanje rizicima i transparentnost	Financijska izvješća
Mediji	Događaji kao što su izdavanje obveznica ili preuzimanje kompanija, predstavljanje novih proizvoda	Web stranica, priopćenja za javnost (novine, portali), društvene mreže

Kao ključni/prioritetni dionici identificirani su:



VANJSKI DIONICI

- Prodajni partneri
- Kreditori
- Logistički partneri
- Vendori
- Drugo

UNUTARNJI DIONICI

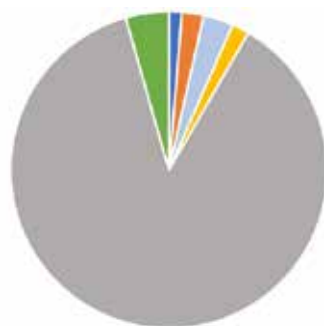
- Članovi Upravnog/Nadzornog odbora
- Voditelji divizija/odjela
- Zaposlenici

Nakon određivanja prioritetnih dioničkih skupina, s ciljem identifikacije pozitivnih i negativnih utjecaja, provedena je inicijalna procjena poslovnih aktivnosti i odnosa Grupe u kojima se pojavljuju stvarni ili potencijalni negativni i pozitivni utjecaji, na temelju koje je izrađen online anketni upitnik i distribuiran predstavnicima prioritetnih dioničkih skupina.

PROCJENA ZNAČAJNOSTI UTJECAJA

Treća faza uključivala je procjenu značajnosti utjecaja, koja je zbog organizacijske strukture i geografske raširenosti poslovnih aktivnosti i dionika M SAN Grupe provedena putem online ankete. Anketa je provedena u razdoblju 19. – 27. ožujka 2023. godine, te joj je pristupilo 227 dionika, prema sljedećoj strukturi:

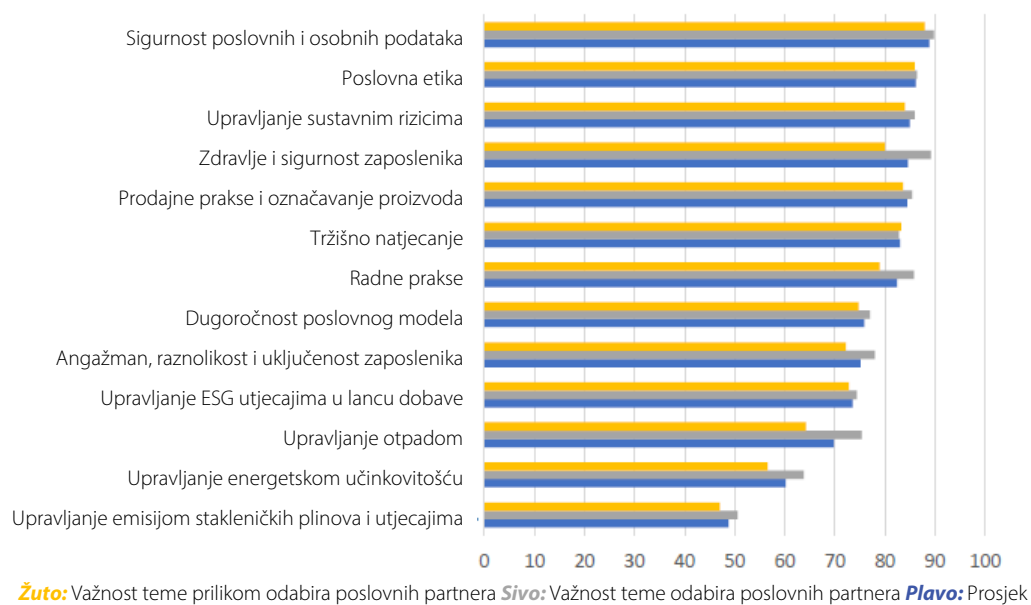
Struktura dionika



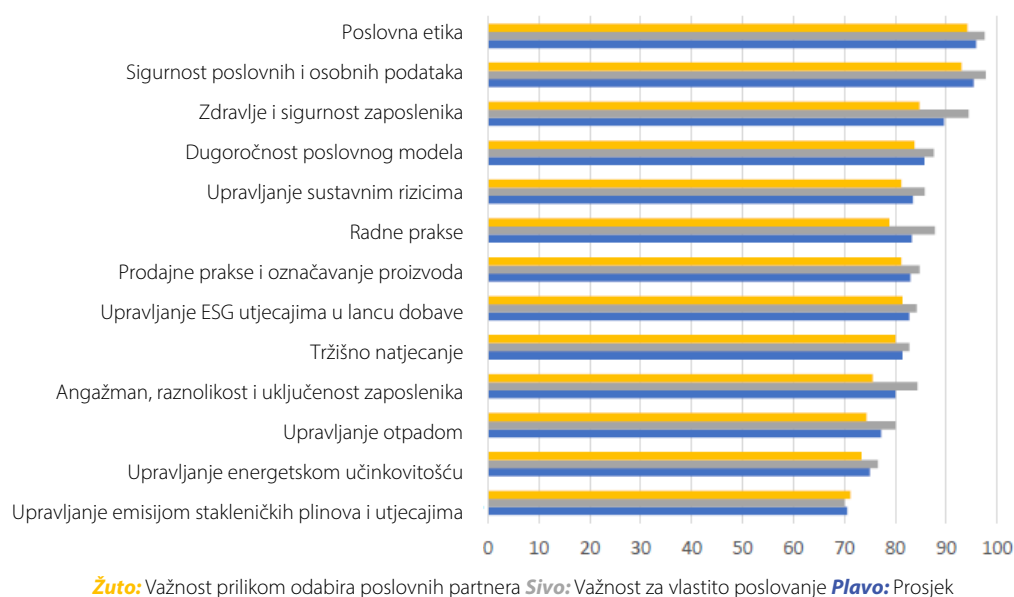
- Prodajni partneri
- Kreditori
- Logistički partneri
- Vendori
- Djelatnici M SAN Grupe
- Drugo

Dionici su ocjenjivali 13 tema koje imaju najznačajniji utjecaj na njihove procjene i odluke, kako za vlastito poslovanje, tako i za odabir poslovnih partnera. Ponuđene teme odabrali su predstavnici M SAN Grupe. Sama procjena materijalnih utjecaja nije se bitno razlikovala između unutarnjih i vanjskih dionika, prema sljedećim rezultatima:

Kao ključni/prioritetni dionici identificirani su:



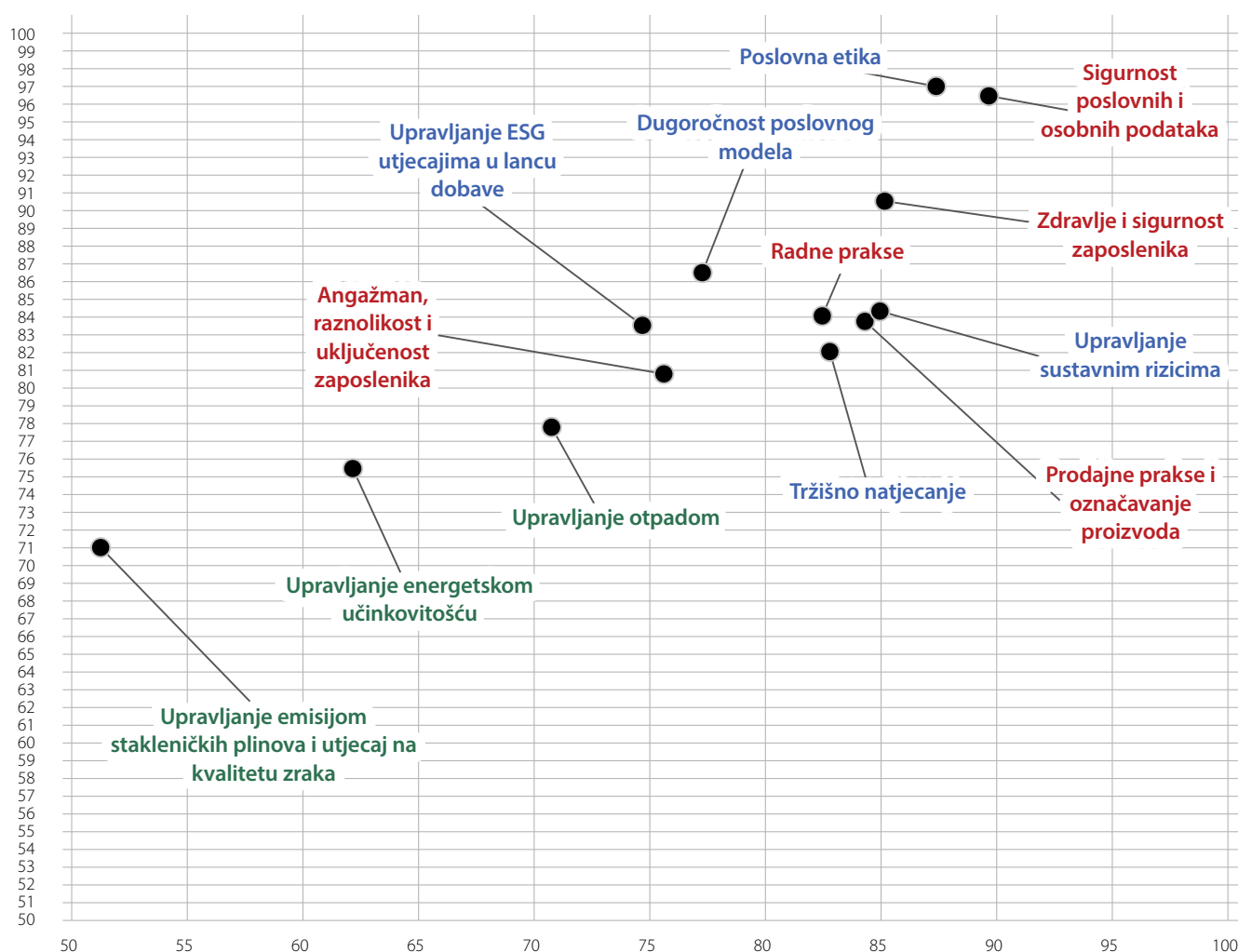
Procjena vanjskih dionika:



Određivanje utjecaja za izvještavanje:

GRI 3-2

Završna faza procjene materijalnih utjecaja sastojala se od određivanja materijalnih utjecaja o kojima je potrebno izvještavati. Značajnost utjecaja procijenjena je u odnosu na druge identificirane utjecaje, a kao granica za značajnost određena je vrijednost od 75 bodova, kako što se tiče tema koje imaju najznačajniji utjecaj na procjene i odluke internih, tako i vanjskih dionika. Matrica materijalnih utjecaja M SAN Grupe za 2022./23. uključuje sljedeće teme:



GRI 3-3

Mišljenja o važnosti pojedinih materijalnih tema gotovo se i ne razlikuju u procjenama internih i vanjskih dionika čime se dolazi do zaključka da se radi o sličnim uvidima u poslovanje, vlastite prioritete i vrijednosti prema kojima se procjenjuje važnost te sličnim vrstama zabrinutosti u vezi sa stvarnim ili potencijalnim negativnim/pozitivnim utjecajima.

Sukladno identificiranim značajnim materijalnim utjecajima definirane su teme o kojima će se primarno izvještavati u ovom izvještaju te po odobrenju strategije održivosti od strane Uprave i definirati ključni pokazatelji uspješnosti koji će se detaljno prikazati u izvještaju za 2024.godinu i to na sljedeći način:

- Opisati će se stvarni i potencijalni, negativni i pozitivni učinci na gospodarstvo, okoliš i ljude
- Izvijestiti o uključenosti u negativne utjecaje kroz svoje aktivnosti ili kao rezultat svojih poslovnih odnosa te opisati navedene aktivnosti ili poslovne odnose
- Opisati će se politike ili obaveze u vezi s materijalnom temom
- Opisati će se akcije poduzete za upravljanje temom i povezanim utjecajima, uključujući: a) mjere za sprečavanje ili ublažavanje mogućih negativnih utjecaja; b) mjere za rješavanje stvarnih negativnih utjecaja, uključujući mjere za predviđanje ili suradnju u njihovoj sanaciji; c) mjere za upravljanje stvarnim i potencijalnim pozitivnim utjecajima;
- izvijestiti će se sljedeće informacije o praćenju učinkovitosti poduzetih radnji:
 - procesi koji se koriste za praćenje učinkovitosti radnji;
 - ciljevi i pokazatelji koji se upotrebljavaju za procjenu napretka;
 - učinkovitost djelovanja, uključujući napredak prema ciljevima i pokazateljima;
 - naučene lekcije i kako su one ugrađene u operativne politike i postupke organizacije;
 - opisati kako su dionici obaviješteni o poduzetim mjerama i njihovoj učinkovitosti.

U ovom izvještaju definirane materijalne teme su kategorizirane u pet glavnih kategorija: **upravljanje, etika i usklađenost; poslovne aktivnosti, lanac opskrbe i kupci; zaposlenici; utjecaj poslovanja na okoliš te zajednica.**



UPRAVLJANJE

ETIKA I USKLAĐENOST

MISIJA

M SAN Grupa svojim partnerima pruža maksimalnu podršku optimizirajući procese u distribucijskom lancu kako bi im pomogao stvoriti konkurentsku prednost na tržištu. Misija M SAN Grupe je biti inovativna, zelena i "pametna" logistika na usluzi svojim partnerima uz poštovanje i usklađenost sa svom regulativom i smjernicama, internim pravilima, procedurama, politikama, odlukama i ostalim utemeljenim na korporativnoj kulturi i vrijednostima Društva te uvažavanje svih aspekata društveno odgovornog i održivog poslovanja i postupanje u skladu s njima.

"Pametna logistika" nije ono što Društvo jest, to nije niti odredište do kojeg može doći, već put kojim se izabralo ići, a pri čemu se vodi i postupa u skladu s najvišim etičkim i moralnim standardima u svim područjima djelovanja. Suvremeni način poslovanja i ritam života, bez obzira na svu tehnologiju i neprestani razvitak ne osigurava nikome niti savršenstvo, niti nepogrešivost, niti prednost na tržištu. Jedino što je sigurno jesu sve brže promjene, promjene koje je sve teže pratiti, predviđati i preduhitriti. U tom svijetu Društvo se mijenja – svoje propuste i pogreške priznaje te na njima uči.

VIZIJA

Biti lider u distribuciji na svim tržištima regije po mjerilima modernog poslovanja, za M SAN Grupu ima širi smisao. Biti lider na tržištima na kojim posluje ne znači isključivo realizirati najveći tržišni udio što je samo po sebi značajno i zahtijeva znanje, kontinuiran i posvećen rad menadžmenta i zaposlenika kao i velika ulaganja u konstantan rast i razvoj poslovanja i povećanje tržišnog udjela, već znači i biti prvi u postavljanju trendova u poslovanju kao i biti prvi u kvaliteti uspostavljenih odnosa i poslovne suradnje koju ima i razvija sa svojim poslovnim partnerima te u kvaliteti i rasponu usluga koje pruža. M SAN Grupa teži biti lider u uspostavljenim vrijednostima i korporativnoj kulturi koje njeguje unutar organizacije, biti lider u odnosima sa zaposlenicima i ulaganjima u njihov konstantan razvoj i edukaciju, biti lider i u softveru odnosno aplikacijama koje koristi u radu te poslovnih pravila i procedura i svemu onome što čini bazu i podršku poslovanju i bez čega bi pozicija tržišnog lidera bila teško ostvariva.

U ostvarivanju svoje vizije ponaša se u skladu s najvišim etičkim i moralnim standardima u svim područjima djelovanja, njeguje otvorenu i iskrenu kulturu koja se zasniva na prijateljskom odnosu, međusobnoj suradnji, povjerenju i poštovanju uz uvažavanje međusobnih razlika i jedinstvenosti svakog pojedinca, dok su međusobno pomaganje i podrška dio korporativne kulture. Uprava u okviru svoje politike otvorenih vrata pruža maksimalnu podršku svim zaposlenicima pokazujući otvoreni interes za sve teme o kojima se zaposlenici žele konzultirati odnosno o kojima žele raspraviti.

TEMELJNE VRIJEDNOSTI USMJERENE SU NA:

Povjerenje i poštovanje

Povjerenje i poštovanje među i prema zaposlenicima i partnerima osnova su svakog kvalitetnog poslovnog odnosa. Poštuje se integritet i osobnost svakog pojedinca te uvažava različitost mišljenja, kultura i običaja. Promiče se otvorena komunikacija. Za ostvarenje vizije Društva jednako su važni svaki proizvod, usluga i tržište kao i svijest o tome da se zaposlenici i partneri mogu osloniti na Društvo, koje je odlučno u njegovanju i poticanju odnosa uzajamnog povjerenja i poštovanja.

Odgovornost

Unutar Društva svatko izvršava preuzete obveze te dovršava svoj posao do kraja, ne očekujući da ga netko drugi obavi umjesto njega, uočavajući i rješavajući i one probleme za koje smatra da ih je potrebno riješiti. Svatko je odgovoran za sebe i svoj posao, ali i za uspjeh i dobrobit Društva u cijelosti – dajući svoj maksimalni doprinos u poslu te pronalazeći najbolja ostvariva rješenja na zadovoljstvo svih uključenih strana. Resursima Društva upravlja se prema načelima dobrog gospodarstva i odgovorno se ponaša prema svim podacima kojima se ostvari pristup tijekom rada.

Proaktivnost

Biti proaktivan podrazumijeva poduzetnost i inicijativu kao i spremnost preuzimanja rizika. Nužno je uvijek razmišljati nekoliko koraka unaprijed kako bi Društvo predvidjelo potrebe svojih partnera i na njih unaprijed reagiralo. Od svakoga se očekuje proaktivan odnos prema radu i samoinicijativnost u rješavanju zadataka te osobito pravovremenost u izvedbi.

Usmjerenost prema partnerima

Efikasnost i efektivnost među ključnim su čimbenicima podrške partnerima Društva. Usmjerenost prema partnerima uključuje razvijanje njihova povjerenja proaktivnim pristupom radu, predviđanjem njihovih potreba i informacijama koje im se pružaju prije no što ih i zatraže, kvalitetom pružene usluge, razvojem kvalitetne i pouzdane poslovne suradnje i kontinuirane komunikacije.

Kako bi se to moglo ispuniti, kontinuirano se prate tržišna zbivanja te aktivno pristupa svojim partnerima težeći tome da Društvo bude njihov prvi izbor.

Razvijanje timskog rada i duha

U Društvu se razvija osjećaj zajedništva i kolegijalnosti vodeći se načelom „Svi za jednoga – jedan za sve“. To se osobito odnosi na pružanje stručne pomoći, savjeta, razmjenu iskustava i otvoreni protok informacija. Poštivanjem različitosti i sagledavanjem činjenica i situacija iz različitih kutova, pridonosi se podizanju radne i kulturne etike unutar Društva. Posebno se potiče i afirmira timski rad, kontinuirana suradnja i uključenost stručnjaka iz različitih područja i multidisciplinarni pristup na različitim poslovnim projektima i zadacima.

Inovativnost

Novi problemi predstavljaju izazove kojima treba spremno pristupiti otvorena uma, pronalaziti rješenja i davati prijedloge unaprjeđivanja postojećih procesa i procedura. Pronalazeći nove načine zadovoljavanja potreba partnera, učenjem i inovativnošću, Društvo stvara nove, dodatne vrijednosti. Inovativan pristup je temelj i način na koji Društvo postupa u postojećim situacijama.

Organizacija koja uči

Stjecanje novih kompetencija osobna je odgovornost i obveza svakog pojedinca unutar Društva, a kreativni pristup u radu, otvorenost za nova znanja, prijedloge i iskustva kao i sposobnost produkcije novih ideja, posebno se cijeni. Razvija se i primjenjuje sustav evaluacije učinka te se mijenja ono što nije bilo dobro, kontinuirano usklađujući procese i procedure s promjenama. Razmjena znanja od iznimne je važnosti kako bi se povećalo ukupno organizacijsko znanje – jedna od najvećih prednosti Društva. Prijenos znanja i iskustava potiče se sudjelovanjem svih zaposlenika u specijalističkim i projektnim interdisciplinarnim timovima, internom pokretljivošću i sudjelovanjem u različitim poslovnim procesima.

Pozitivno radno okruženje

Društvo teži postići svaki pojedinačni i skupni cilj, a temelji toga su nužno u pozitivnoj svakodnevnoj radnoj okolini. U održavanju radnog elana Društvo se vodi željom za uspjehom i postignućima i podržava iskrene i pozitivne, kolegijalne odnose, u kojima i samo sudjeluje. Moguće osobno nezadovoljstvo rješava se promptno i to na razini na kojoj se problem nalazi.

Bogatstvo raznolikosti

Tržišta na kojima Društvo djeluje razlikuju se u ekonomskom, kulturološkom i svjetonazorskom smislu. Tu raznolikost Društvo objeručke prihvaća i na nju odgovara bogatstvom vlastite raznolikosti. Najvrjedniji resurs Društva jesu ljudi koji u sebi nose različita iskustva, znanja, vještine, ideje i želje. To bogatstvo čvrst je temelj na kojem Društvo gradi vlastiti uspjeh i rast.

Integritet

Integritet se smatra jednom od ključnih osobina svih zaposlenika i samog Društva te predstavlja dosljedno i beskompromisno pridržavanje snažnih moralnih i etičkih načela i vrijednosti. Od zaposlenika, članova Uprave, članova Nadzornog odbora i menadžera se očekuje da u okviru svojih nadležnosti osiguraju ostvarivanje prava, poštivanje integriteta i dostojanstva svih zaposlenika bez diskriminacije ili povlašćivanja na bilo kojoj osnovi. Svako ponašanje suprotno od naprijed navedenog protivno je stavovima i praksama Društva.

Svi zaposlenici, članovi Uprave, članovi Nadzornog odbora i menadžeri trebaju biti poštovani kao osobe u skladu sa zajamčenim pravima na život, integritet i dostojanstvo.

Odgovorno i etički utemeljeno poslovanje

Etika i usklađenost te korporativna kultura Društva koja se naslanja na Etički kodeks M SAN GRUPE d.o.o. i vlasnički povezanih društava (u daljnjem tekstu: Etički kodeks), inkorporirani su u cijelu organizaciju i jednako se odnose na sve zaposlenike bez obzira na funkciju. Uprava Društva vlastitim djelovanjem i postupanjem, sukladno Etičkom kodeksu, organiziranjem edukacija za zaposlenike i dodjelom resursa, upućuje na važnost usklađenosti i etike u Društvu. Poslovanje se temelji na integritetu, poštivanju etičkih i moralnih načela poslovanja kao i regulative, smjernica te vlastitih politika, procedura, pravila, odluka i ostalog. Korporativno upravljanje je utemeljeno na upravljanju rizicima, jakim sustavima internih kontrola i redovnim aktivnostima interne revizije.

Poštivanje svih ljudskih prava

Društvo se zauzima za tzv. pristojan rad čime jamči jednaka prava na radnome mjestu za sve zaposlenike te posebno skrbi za one koji su iz bilo kojeg razloga u nepovoljnom položaju. Strogo osuđuje rad djece, prisilni i obavezni rad, neplaćeni prekovremeni rad, rad u uvjetima koji vrijeđaju dostojanstvo zaposlenika i ugrožavaju zdravlje. Društvo strogo zabranjuje i osuđuje svaki oblik diskriminacije i zlostavljanja bez diskriminacije i zlostavljanja na temelju spola, rase, vjere, etničke pripadnosti, seksualne orijentacije ili bilo koje druge osobine/statusa kao osnove za diskriminaciju s ciljem pružanja i osiguravanja održivog radnog okruženja.

Održivo i društveno odgovorno poslovanje

Društveno odgovorno poslovanje duboko je integrirano i karakterizira sve poslovne aktivnosti i odluke Društva. Društvo uspješno usklađuje vlastite poslovne politike, strategiju i aktivnosti sa prihvaćenim vrijednostima. Poslovanje karakterizira visoka osviještenost o tekućim i budućim mogućim utjecajima poslovnih aktivnosti na okruženje i zajednicu u cjelini. Kontinuirani napredak poslovanja pridonosi pozitivnim rezultatima ekoloških, socioloških i upravljačkih pokazatelja, a pri tom ne čini štetu za okoliš i društvo te stvara dodanu vrijednost za poslovne partnere Društva osiguravajući održivi poslovni model koji čini Društvo cijenjenim članom zajednice.

Poslovanje i postupanje koje karakterizira visoka razina ekološke osviještenosti

Zajednička dobrobit svih uvelike ovisi o zdravlju okoliša. Ubrzani tempo života i povećanje populacije popraćeni intenzivnom konzumacijom dobara i usluga doprinose globalnom zatopljenju i ostalim negativnim utjecajima na okoliš. Odgovornost pojedinca je očuvati raznolikost te racionalno upravljati resursima. Sustav odgovornog poslovanja osim domene gospodarenja otpadom, naglašava važnost učinkovitog iskorištavanja obnovljive energije i drugih prirodnih resursa. Razvojem poslovanja Društvo nastoji pratiti potrebe tržišta kroz sustav uzročno-posljedične veze, a analogno tome doprinosi direktno i/ili indirektno sustavu zaštite okoliša, kontinuirano ulaže značajna sredstva kako bi se poslovanje transformiralo i pozitivno utjecalo na očuvanje okoliša. Kontinuiranim educiranjem zaposlenika utječe se na osiguravanje i poticanje postupanja koje štiti okoliš i ne zagađuje ga, višekratno upotrebljavanje ambalaže, pružanje usluga servisa kojom se produžuje vijek kupljenih i korištenih proizvoda, dok se ono što nije moguće popraviti upućuje na reciklažu.

GRI 2-24

ETIČKI KODEKS

Etičkim kodeksom utvrđuju se najviši standardi, pravila ponašanja te etička načela kojih su se dužni pridržavati odnosno u skladu s njima postupati u poslovanju svi zaposlenici, partneri i suradnici M SAN Grupe i vlasnički povezanih društava te sve ostale fizičke i pravne osobe koje su na bilo koji način povezane s poslovanjem M SAN Grupe. Iznimno je važno da je ovaj Kodeks osnova svakodnevnog postupanja svih dionika.

GRI 2-12

Od članova Uprave, Nadzornog odbora i menadžera očekuje se da:

- poštuju načela Kodeksa, da se ponašaju u skladu s Kodeksom i promiču njegove temeljne vrijednosti na svim razinama poslovanja te svojim postupcima pokazuju važnost pridržavanja Kodeksa;
- stvaraju radnu okolinu koja potiče zakonito i etično ponašanje i omogućuje zaposlenicima da postavljaju pitanja i izražavaju svoju zabrinutost oko mogućih povreda;
- potiču pravodobno stjecanje potrebnog osposobljavanja zaposlenika vezano uz sadržaj i primjenu ovog Kodeksa i drugih važećih procedura i pravila Društva te na odgovarajući način prate postupke svojih zaposlenika;
- ne zataškavaju ponašanje suprotno Kodeksu te odmah izvijeste ovlaštene osobe o svim prijavama nezakonitih ili neetičnih radnji odnosno bilo kojih drugih radnji ili postupaka kojima se krše pravila određena Kodeksom.

Etički kodeks između ostaloga propisuje sljedeće:

- načelo poštivanja integriteta i dostojanstva, načelo nulte stope tolerancije na bilo kakvu diskriminaciju, mobing i uznemiravanje
- načelo nulte stope tolerancije na mito i korupciju
- načelo izbjegavanja i prevencije sukoba interesa
- načelo poštenog tržišnog natjecanja
- načelo odgovornog upravljanja imovinom, poslovnim financijama i postupkom nabave
- načelo nulte stope tolerancije na pranje novca i financiranje terorizma
- načelo stručnosti i odgovornosti – profesionalnost u poslovanju
- načelo povjerenja i kolegijalnosti
- načelo timskog rada i profesionalne komunikacije
- načelo povjerljivosti osobnih podataka i informacija u poslovanju, sigurnost IT sustava
- načelo nulte stope na konzumiranje alkohola, droga i drugih sredstava ovisnosti za vrijeme radnog vremena
- načelo zaštite okoliša i zdravlja ljudi; poslovanje usmjereno na očuvanje prirodnih resursa i odgovorno zbrinjavanje otpada utemeljeno na održivom razvoju
- načelo poštivanja ljudskih prava i nulte stope tolerancije na prisilni rad i rad djece
- načelo transparentnosti u poslovanju i transparentnosti u izvještavanju
- načelo sukladnosti s kontrolom uvoza-izvoza, ograničenjima i sankcijama

Uvodne riječi	O nama	Pristup održivosti, upravljanje, etično poslovanje i materijalnost	Poslovne aktivnosti, lanac opskrbe i kupci	Zaposlenici	Utjecaj poslovanja na okoliš	Zajednica	Informacije o izvještaju	Kazalo sadržaja GRI	Popis kratica
---------------	--------	--	--	-------------	------------------------------	-----------	--------------------------	---------------------	---------------

GRI 2-25 GRI 2-26

Poslovni partneri, dobavljači i ostali dionici mogu podnijeti pritužbu na ponašanje zaposlenika za koje smatraju da je protivno odredbama Etičkog kodeksa dok zaposlenici mogu podnijeti pritužbu protiv direktno nadređenih osoba i/ili drugih zaposlenika, ukoliko smatraju da je njihovo ponašanje protivno odredbama Etičkog kodeksa. Pritužbe se podnose pisanim putem na kontakt e-mail adresu: compliance@msan.hr ili telefonskim putem na broj dostupan i objavljen na intranetskim stranicama Društva za zaposlenike, odnosno na internetskoj stranici za sve treće zainteresirane strane. Podaci o podnositelju prijave smatraju se povjerljivim podacima. Podnošenje prijave od strane zaposlenika u dobroj vjeri ne može biti razlogom za njegovo sankcioniranje. Neće se tolerirati bilo kakva odmazda prema dionicima, a

pogotovo zaposlenicima, koji prijavljuju moguća kršenja ili izražavaju zabrinutost u dobroj vjeri. Svaka sumnja na odmazdu mora se prijaviti na istu e-mail adresu predviđenu za podnošenje pritužbi. Svatko tko je odgovoran za odmazdu protiv pojedinaca koji prijave sumnju na neetično ponašanje, druge rizike neusklađenosti ili poslovne rizike bit će podvrgnut disciplinskim mjerama. Postupanje temeljem Etičkog kodeksa i ispitivanje pojedinih pritužbi ne priječi provedbu mjera iz nadležnosti Uprave Društva u vezi s odgovornošću zaposlenika za povrede radnog odnosa, kao ni drugih propisanih oblika odgovornosti zaposlenika te u vezi s unutarnjim nadzorom kada su pojedinim ponašanjem ispunjene pretpostavke za provedbu tih mjera.

ANTIKORUPCIJSKA POLITIKA POSLOVANJA

Korupcija kao društveni fenomen ima snažan negativan učinak na vladavinu prava i povjerenje u institucije, kao i na gospodarstvo, demokratsku političku kulturu te društvo u cjelini. Ona nepobitno negativno utječe na gospodarsko blagostanje i prosperitet svih građana te su stoga aktivnosti usmjerene na prepoznavanje, sprječavanje i borbu protiv korupcije na svim razinama prioritet države i cijelog društva. Republika Hrvatska je 2021. godine usvojila novu Strategiju sprječavanja korupcije za razdoblje od 2021. godine do 2030. godine, u cilju nastavka kontinuiranog strateškog provođenja i nadograđivanja sustava antikorupcijskih mjera. Kao što se navodi i u navedenoj Strategiji, u hrvatskom pravnom sustavu ne postoji definicija korupcije. Jedna od najčešće korištenih definicija je zlouporaba moći, položaja i ovlasti za privatnu korist.

M SAN Grupa ima internu politiku antikorupcijskog poslovanja koja se odnosi na cijelu M SAN Grupu i na sva povezana društva koja propisuje sprječavanje korupcije kako unutar samog Društva, tako i u odnosu s njenim poslovnim suradnicima. Unaprjeđenjem profesionalnog i etičkog ponašanja zaposlenika i upravljačke strukture, kao i povećanjem društveno odgovornog poslovanja žele se ostvariti sljedeći ciljevi: 1) pružanje opće informacije zaposlenicima o standardima poslovanja i mjerama koje se poduzimaju radi prepoznavanja i sprječavanja rizika korupcije i upravljanja njima, 2) utvrđivanje načela i pravila za prepoznavanje i sprječavanje potencijalnih koruptivnih radnji kako bi se zaštitili integritet i reputacija, 3) utvrđivanje načina postupanja za slučaj da se unatoč svim poduzetim preventivnim radnjama utvrdi koruptivno djelovanje.

Vrlo važan aspekt borbe protiv korupcije u okviru poslovnog sektora nalazi se u kontekstu govora o formiranju i implementaciji sustava i politika usklađenosti (compliance). Svaka uspostava internih

mehanizama samoprocjene i efikasnije kontrole nad poslovanjem i internim procesima pravnih subjekata u privatnom i javnom sektoru predstavlja, među ostalim, i bitne alate u okviru jačanja sustava prevencije u borbi protiv korupcije. U okviru politike usklađenosti, vrlo je važna komponenta etičke infrastrukture u poslovanju. Usvojena antikorupcijska politika poslovanja se odnosi i obvezuje sve zaposlenike. Politika se odnosi i na poslovanje i poslove koje Društvo poduzima u svim zemljama u kojima djeluje te su svi zaposlenici dužni pročitati ju, razumjeti i pridržavati. Rukovoditelji su dužni primjenjivati ovu politiku i osiguravati da su zaposlenici, pojedinci i subjekti za koje su odgovorni, upoznati s ovom politikom poslovanja, razumiju ju i pridržavaju se njezinih odredbi.

Društvo je usvojilo stav nulte stope tolerancije prema bilo kakvim oblicima korupcije. Stoga Društvo i njezini zaposlenici i ne obećavaju, nude, daju ili odobravaju, izravno ili neizravno, mito ili „bilo koju vrijednost“ ikome, uključujući vladine dužnosnike, zaposlenike ili predstavnike iste, društva u vlasništvu ili pod kontrolom države, privatne osobe ili zaposlenike bilo kojeg poslovnog subjekta, čime bi neprikladno utjecali na radnju ili odluku te osobe sa svrhom ostvarenja, očuvanja ili osiguranja bilo kakve neprijemljene koristi za Društvo.

Svim zaposlenicima Društva i trećim osobama koje djeluju u njegovo ime nije dozvoljeno nuditi, tražiti niti primati mito ni druge nezakonite uplate da bi sklopili ili zadržali poslove, nije im dozvoljeno sudjelovati u pranju novca i obvezni su poštivati opća načela suzbijanja pranja novca, korupcije i podmićivanja definirana relevantnim konvencijama o suzbijanju korupcije i pranja novca. Društvo se u svom poslovanju pridržava svih važećih nacionalnih i međunarodnih zakona i drugih propisa koji uređuju predmetno područje, uključujući i Zakon o podmićivanju Velika Britanije (UK Bribery Act) te Zakon o stranoj koruptivnoj praksi (Foreign Corrupt Practices Act). U slučaju dvojbi, Uprava je ovlaštena pojasniti odnosno interpretirati ovu politiku poslovanja.

GRI 205-1

UPRAVLJANJE KORUPTIVNIM RIZICIMA

Korupcija se pojavljuje ondje gdje postoji prilika, gdje nema primjerene kontrole ili rizika, a uz nepostojanje osobnog integriteta počinitelja. Koruptivni rizik može se definirati kao odlika, svojstvo ili izloženost pojedinca, organizacijske jedinice, poduzeća kao cjeline ili postupka koji povećava vjerojatnost koruptivnog ponašanja, odnosno kršenja postavljenih načela integriteta. Svaki se pojedinac suočava s različitim koruptivnim rizicima ovisno o svojim ovlastima utvrđenima poslovima odnosno radnim mjestom koje pojedinac obavlja, a koje utječu na rad odnosno poslovanje trgovačkog društva u kojem

je isti zaposlen. Uočavanjem koruptivnih rizika cilj Društva je otkriti slabe točke unutar uspostavljenih procesa donošenja odluka, odnosno dijelove sustava koji su, zbog različitih okolnosti, najizloženiji korupciji. Provedba postupka procjene rizika nije istraga kojom se ispituju i traže koruptivna ponašanja zaposlenika s ciljem sankcioniranja. Društvo redovito provodi postupak procjene rizika upravo kao preventivni alat koji pomaže izgraditi sustav integriteta svakog zaposlenika pojedinačno, kako bi se osigurao integritet cjelokupnog trgovačkog društva.

GRI 205-2

Zaposlenici su dužni proći internu edukaciju „Suzbijanja korupcije i mita“ te „Etički kodeks“.

Edukacija se sastoji od upoznavanja sa ključnim elementima oba akta nakon čega je nužno proći test o usvojenom znanju. Edukacija je započela u 12 mjesecu 2023.g. te je istu zaključno sa 31.12.2023. godine uspješno položilo 210 zaposlenika dok će se u 2024.g. proširiti na cijelu M SAN grupu zajedno sa povezanim poduzećima.

POSTUPAK INTERNOG PRIJAVLJIVANJA NEPRAVILNOSTI

Uprava M SAN Grupe zastupa nultu toleranciju prema nezakonitim, neetičnim ili bilo kakvim radnjama ili postupcima koji krše politiku poslovanja, bilo od strane svojih zaposlenika ili poslovnih partnera.

Donesen je Pravilnik o postupku unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti i imenovanja povjerljive osobe kojim se regulira postupak internog prijavljivanja nepravilnosti u M SAN Grupi te imenovanje povjerljive osobe za interno prijavljivanje nepravilnosti.

Ukoliko zaposlenici primijete bilo kakvo ponašanje koje izaziva sumnju, ulazi u kategoriju nezakonitog i neetičnog ponašanja te su uočeni elementi sukoba interesa u donošenju poslovnih odluka, dužni su isto prijaviti svojem rukovoditelju ili pravnoj službi, osobno ili anonimno. U obzir se uzima i prijava podnesena od strane treće osobe koja je obavljala neki rad u i/ili za M SAN Grupu.

Svaki zaposlenik odgovoran je za prijavljivanje događaja za koje vjeruje da krši pravilnike društva i u slučajevima da se radi o rukovoditelju.

Zabranjeno je sprječavanje ili pokušaj sprječavanja prijavljivanja nepravilnosti te osoba koja prijavljuje ne smije na bilo koji način biti stavljena u nepovoljniji položaj zbog podnesene prijave. Zabranjeno je osvećivanje, pokušaj osvećivanja ili prijetnje osvetom prijavitelju nepravilnosti, povezanim osobama te povjerljivoj osobi i njezinom zamjeniku zbog prijavljivanja nepravilnosti odnosno javnog razotkrivanja.

Identitet prijavitelja, odnosno podaci na temelju kojih se može otkriti njegov identitet te drugi podaci koji su navedeni u prijavi nepravilnosti dostupni su isključivo osobama koje su zadužene za primanje takvih prijava i njihovu daljnju obradu te isti moraju ostati zaštićeni, osim ako nije drugačije dogovoreno s prijaviteljem. Iznimno, identitet prijavitelja i sve ostale informacije mogu se otkriti samo ako je to nužna i razmjerna

obveza koja se nalaže pravom Europske unije ili nacionalnim pravom u okviru istraga nacionalnih tijela ili u okviru sudskog postupka, među ostalim radi zaštite prava na obranu prijavljene osobe.

Prijavitelji nepravilnosti ostvaruju pravo na zaštitu predviđenu Zakonom o zaštiti prijavitelja nepravilnosti ukoliko su imali opravdan razlog vjerovati da su prijavljene ili javno razotkrivene informacije o nepravilnostima istinite u trenutku prijave ili razotkrivanja, da su te informacije obuhvaćene područjem primjene Zakona te ako su podnijeli prijavu u skladu s odredbama Zakona sustavom unutarnjeg ili vanjskog prijavljivanja nepravilnosti ili su javno razotkrili nepravilnost.

M SAN Grupa je imenovala Povjerljivu osobu i njezina zamjenika za interno prijavljivanje nepravilnosti.

Postupak po primitku prijave nepravilnosti započinje tako da se prijava zaprimi putem bilo kojeg dostupnog sredstva komunikacije (putem maila, telefonski, osobno, itd.) usmeno ili pismeno. Prijave se mogu podnositi i anonimno. Za anonimne prijave između ostaloga je omogućena opcija tzv. Crvene kutije putem koje je moguće uputiti bilo kakvo pitanje ili pritužbu anonimno te je dostupna na Intranetu svim zaposlenicima.

Prijava mora sadržavati podatke o prijavitelju, osim ako je anonimna, podatke o osobi/osobama na koje se prijava odnosi te opis nepravilnosti koja se prijavljuje. Prijave se čuvaju u trajnom obliku, ukoliko je zaprimljena usmeno, čuva se u obliku potpunog i točnog transkripta razgovora kojeg izrađuje Povjerljiva osoba ili zamjenik ili zvučnim zapisom razgovora u trajnom i dostupnom obliku. Nakon zaprimanja prijave pristupa se fazi istrage, u kojoj je glavni nositelj Povjerljiva osoba te se u ovoj fazi slučaj ili rješava ili ako je potrebno eskalira na višu razinu odlučivanja (Uprava). U ovoj fazi se definiraju mjere i postupci koje moraju poduzeti pojedine organizacijske jedinice ili osobe.

Moguće radnje i mjere uključuju, ali nisu ograničene na:

- > Prilagodba odnosno promjena određenog postupka
 - > Eskalacija slučaja na Management/Upravu
 - > Mjere Upravljanja ljudskim potencijalima, ako su u prijavu uključeni zaposlenici
 - > Angažiranje vanjske usluge za potrebe istrage kada je izgledno da u rješavanju prijave nije moguće postići nepristranost
 - > Odluka o obavještavanju nadležnih državnih tijela, npr. sudovi, porezna uprava, policija, odnosno druge treće osobe sukladno zakonskim propisima
- Ako su Povjerljiva osoba i Uprava donijeli odluku da je o predmetu potrebno obavijestiti nadležna državna tijela odnosno osobe, po usuglašavanju se sastavlja odgovarajući izvještaj za navedena tijela/osobe.
- Sva izvješća u svakom predmetu moraju biti dokumentirana i imati adekvatnu oznaku povjerljivosti.

GRI 205-3

U 2023. godini nisu zabilježeni slučajevi mita ili korupcije.

GRI 206 -1

U 2023.godini nije pokrenut niti jedan pravni postupak zbog ponašanja u suprotnosti s načelom slobode tržišnog natjecanja, antitrustovske i monopolističke prakse.

GRI 415-1

U 2023.godini nije bilo novčanih ili doprinosa u naravi uplaćenih izravno i neizravno u političke svrhe.



UPRAVLJANJE RIZICIMA

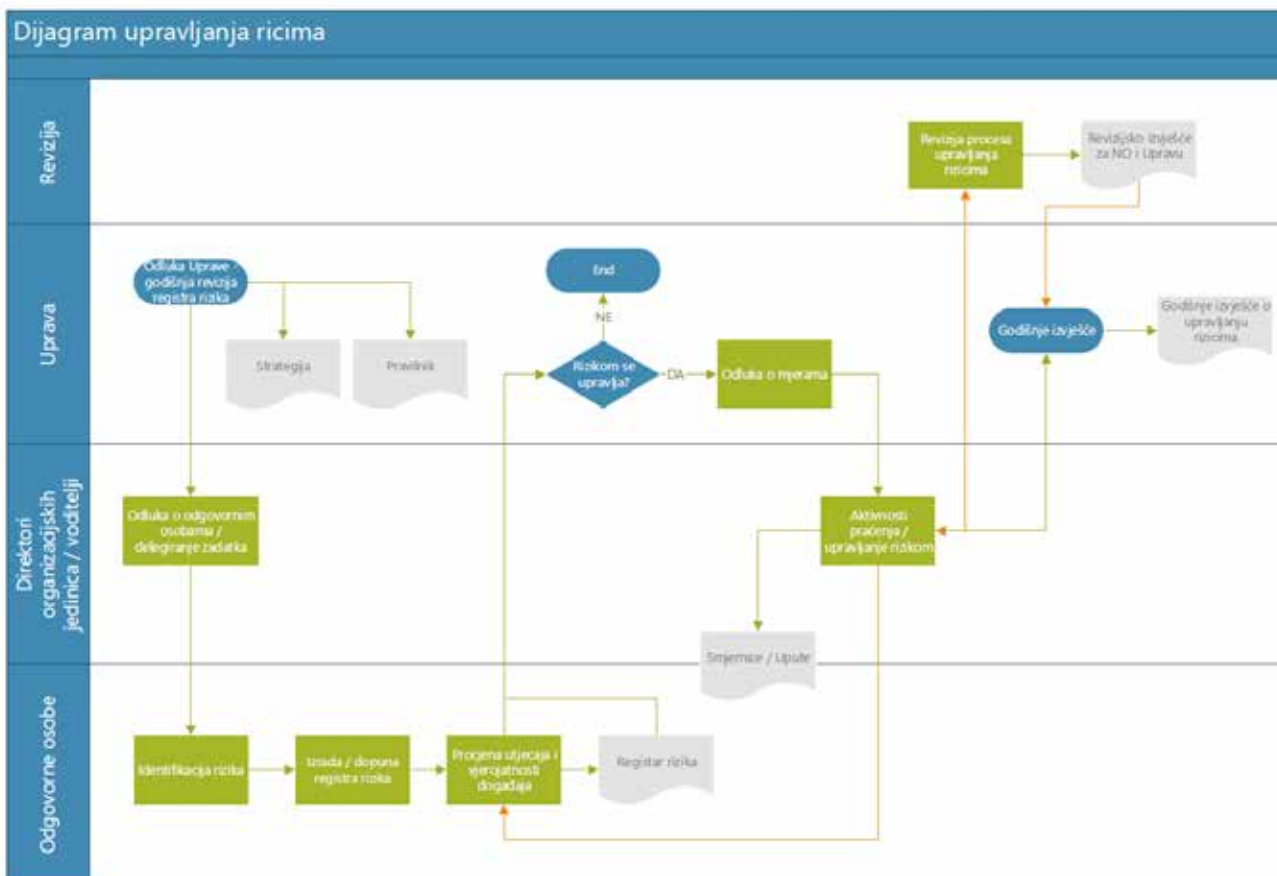
M SAN Grupa kao dio uobičajenog redovnog poslovnog procesa, ispituje rizike, određuje vjerojatnost da se oni pojave kao i njihov utjecaj na organizaciju odnosno poslovanje i realizaciju njenih ciljeva. Nadalje, kao dio istog procesa, organizacija određuje apetit rizika i mjere odnosno tretman rizika kako bi se, ako ne u potpunosti anulirao njihov utjecaj, onda barem smanjio. U registru rizika se nalaze popisani rizici koji se redovno jednom godišnje preispituju, kao i apetit i tretman rizika te se mjere efekti na poslovanje koje ima proces upravljanja rizicima.

Implementiran je Pravilnik o sustavu upravljanja rizicima M SAN GRUPE i njenih povezanih društava, kao i Strategija upravljanja rizicima. Uprava je odgovorna za održavanje učinkovitog sustava internih kontrola, kao i za održavanje učinkovite kontrole rizika. U sustav upravljanja rizicima uključeni su menadžment, kao i svi

zaposlenici (u mjeri ovisnoj o svom radnom mjestu). Svake godine do 30. studenog voditelji organizacijskih odjela kao i Country Manageri povezanih društava dužni su izraditi Registar rizika ili revidirati prethodni, gdje su opisani svi rizici, ograničenja, sposobnost poduzeća da snosi takve rizike, kao i mjere za njihovu kontrolu i upravljanje.

Jednom godišnje izrađuje se i Izvješće o upravljanju rizicima. Unutarnja revizija ocjenjuje implementaciju i učinkovitost sustava procjene rizika kao i korištenu metodologiju. Interna revizija također izrađuje svoj godišnji plan rada kao i pojedinačne revizije na temelju Registra rizika.

Kompletna odgovornost za proces upravljanja rizicima je na Upravi dok je svaka organizacijska jedinica odgovorna i sudjeluje u procesu upravljanja rizicima, pregled i reviziju registra rizika i prijedlog mjera koje se odnose na nju. Konačna odluka o apetitu i tretmanu rizika se donosi odlukom Uprave.



Upravljanje rizicima povezanim s održivosti (Ekološki, socijalni, upravljački(korporativno upravljanje)

- > Upravljanje rizikom kontrole kvalitete – prilikom uvođenja novih proizvoda
- > Rizik kontinuiteta poslovanja

Kao i svaka organizacija, Grupa se suočava s brojnim rizicima na koje nema izravan utjecaj, npr. globalni, poput klimatskih promjena te oni vezani ili specifični za određeno geografsko područje poput određene države ili regije.

Ipak, postoji svjesnost da se tim rizicima može i treba upravljati na najučinkovitiji mogući način, što se i čini, kako bi se minimizirao utjecaj na poslovanje i realizaciju strateških ciljeva.

Pomnim praćenjem događanja na globalnoj razini, ali i praćenjem događanja i situacija u pojedinim dijelovima i državama svijeta, pažljivo se pripremaju aktivnosti, procjenjuju rizici kojima se može biti izložen, a vezani su uz klimatske promjene, prirodne katastrofe, vremenske prilike, zagađenje i slične pojave koje mogu imati negativan utjecaj na poslovanje.

Neki primjeri su:

- preseljenje proizvodnje u dijelove Kine ili tvornice koje imaju visoke proizvodne standarde te provode niz mjera i aktivnosti kako bi smanjili onečišćenje okoliša, utjecali na rast proizvodnih cijena te u konačnici proizvoda koji se nabavljaju i distribuiraju
- korištenje obnovljivih izvora energije koji ne zagađuju okoliš
- analiza principala i proizvoda koji se nabavljaju za distribuciju s aspekta poduzetih mjera zaštite okoliša, kvalitete izrade, materijala korištenih u proizvodnji, sigurnosti uređaja tijekom uporabe za korisnika i njegovu okolinu te za okoliš.

Sa sociološkog aspekta, Grupa je svjesno da na prodaju i izbor proizvoda koje distribuira utječu stupanj obrazovanja stanovnika, kupovna moć, način života, veličina obitelji, dobna struktura, spolna struktura, trendovi itd. te prilagođava/kategorizira proizvode u različite skupine.

Nadalje, Grupa je svjesna i rizika vezanih uz hrvatske građane i utjecaja situacije u Republici Hrvatskoj vezano uz radno sposobno stanovništvo:

- studiranje i boravak hrvatskih državljana u zemljama studiranja nakon završetka studija kao i odlazak visokoobrazovanih kadrova iz RH koji su stručnjaci u području i posjeduju kompetencije koje zahtijeva M SAN Grupa uvjetovali su manji izbor radne snage za zapošljavanje,
- zbog napuštanja visokoobrazovanih medicinskih stručnjaka iz RH ugrožava se zdravstveni sustav, a time i zdravstvena zaštita onih koji ostaju, a time i zaposlenika M SAN-a,
- niža kvaliteta zdravstvene zaštite te nekvalitetna i zakašnjela dijagnostika izravno utječu na teže bolesti i dulje izostanke zaposlenika s posla, budući da teže bolesti zahtijevaju dulje liječenje -> problemi novog zapošljavanja i preraspodjele posla javljaju se tijekom odsutnosti,
- pad nataliteta i činjenica da je RH zemlja s izrazito starom populacijom ukazuju na izazove zapošljavanja i poduzimanja mjera u budućnosti vezanih uz uvoz radne snage.

Mjere poduzete kako bi se smanjio negativni utjecaj u socio-ekonomskom aspektu

> suradnja s drugima:

1. poslovanje s kompanijama koje posluju u skladu sa UN principima zaštite temeljnih ljudskih prava, poštuju principe raznolikosti i inkluzivnosti te pokazuju inicijative socijalne osjetljivosti.
2. poslovanje s društvima koja imaju visoko razvijene politike upravljanja svojim zaposlenicima te omogućavaju dodatne pogodnosti za svoje zaposlenike u vidu well being politika, ulaganja u edukaciju i obrazovanje te prakticiraju najviše standarde zaštite zdravlja i sigurnosti

> interne inicijative:

1. korištenje visokih standarda zaštite i sigurnosti na radu, apsolutna zabrana i netolerancija bilo kakve povrede ljudskih prava te zaštita djelatnika od bilo kakve povrede dostojanstva.
2. poticanje brige za vlastito fizičko zdravlje subvencioniranjem dijela troškova grupnih ili individualnih sportskih aktivnosti

> aktivnosti i pomoć zajednici

1. Grupa je svjesna svog utjecaja na zajednicu u kojoj radi i živi te je svjesna da je nužno adekvatno upravljati utjecajima koje ima na istu.
2. U pripremi je politika koja bi definirala konkretnu politiku upravljanja utjecajima u zajednici kroz planiranje i definiranje programa sponzorstava i donacija.



ANALIZE RIZIKA UTJECAJA NA OKOLIŠ:

Pozitivni aspekti upravljanja rizikom za okoliš su:

- smanjenje troškova koji potencijalno mogu nastati prodajom, servisiranjem i zbrinjavanjem proizvoda niže kvalitete,
- Povećanje zadovoljstva poslovnih partnera i krajnjih korisnika,
- Pozitivan utjecaj na korporativni ugled i prestiž,
- Prepoznavanje Društva kao organizacije koja ne brine samo o okolišu nego i o kvaliteti, zdravlju i budućnosti našeg planeta.

Poznavanje ciljanih skupina, njihovih preferencija, načina života i okolnosti pridonosi upravljanju rizicima i smanjenju pojave i utjecaja sljedećih rizika: prodajni rizik, rizik zaliha, rizik tržišnog udjela, rizik gubitka kupaca, rizik troškova kupaca i upravljanje poslovnim rizikom. Pozitivni aspekti i dobrobiti upravljanja rizicima su sljedeći:

- bolju komunikaciju i razumijevanje ciljanih skupina te prepoznavanje njihovih potreba,
- bolju komunikaciju s poslovnim partnerima, kupcima i dobavljačima,
- nabavu i distribuciju proizvoda i usluga za kojima postoji potreba ili će se u bliskoj budućnosti stvoriti potreba odnosno stvoriti novi trendovi,
- ponuditi proizvode u skladu s potrebama i kupovnom moći korisnika,
- izravno povećanje prodaje i ostvarenje strateških ciljeva poduzeća,
- povećanje zadovoljstva korisnika,
- rastuće povjerenje svih dionika u poduzeću,
- rast ugleda Društva koje brine i razumije potrebe tržišta i korisnika,
- rastuće povjerenje investitora u poduzeće.

Upravljanje rizicima vezanih uz upravljanje ljudskim resursima izravno dovodi do sljedećih pozitivnih aspekata:

- povećanje zadovoljstva zaposlenika,
- povećanje učinkovitosti,
- dobra radna atmosfera,
- dobri međuljudski odnosi,
- nepostojanje ili zanemariva fluktuacija zaposlenika
- povećanje zadovoljstva poslovnih partnera koji su u neposrednoj komunikaciji sa zaposlenicima Društva,
- rasta ugleda Društva i odabira Društva kao poželjnog poslodavca.

RIZICI POVEZANI S KLIMOM

1) Rizici negativnih učinaka na klimu

Neki od primjera generalno identificiranih negativnih učinaka na klimu navedeni su u nastavku:

- postrojenje za industrijsku proizvodnju trgovačkog društva moglo bi izravno emitirati stakleničke plinove u atmosferu,
- energija koju trgovačko društvo kupuje za obavljanje svojih djelatnosti možda je proizvedena od fosilnih goriva
- proizvod koji trgovačko društvo proizvodi možda zahtijeva potrošnju fosilnih goriva, na primjer u slučaju automobila na benzinski ili dizelski pogon,
- proizvodnja materijala koja trgovačko društvo upotrebljava mogla bi prouzročiti emisije stakleničkih plinova na višim razinama lanca vrijednosti. To bi mogao biti slučaj za trgovačka društva koja u svojim proizvodnim postupcima upotrebljavaju materijale kao što su cement ili aluminij. Slično tomu, trgovačko društvo koje proizvodi ili prerađuje šumske ili poljoprivredne proizvode, među ostalim u sektorima kao što su prehrambena industrija, industrija odjeće ili drvoprerađivačka industrija, potencijalno bi moglo prouzročiti, izravno ili neizravno, prenamjenu zemljišta, uključujući krčenje i propadanje šuma te povezane emisije stakleničkih plinova.

2) Rizik negativnog učinka na trgovačko društvo

Rizici klimatskih promjena za financijske rezultate trgovačkog društva mogu se razvrstati u fizičke rizike ili rizike tranzicije (tranzicijski rizici).

Tranzicijski rizici proizlaze iz prelaska na niskougljično gospodarstvo otporno na klimatske promjene. Oni uključuju sljedeće:

- rizike politike, na primjer kao posljedicu zahtjeva

u pogledu energetske učinkovitosti, mehanizama za određivanje cijene ugljika kojima se povećava cijena fosilnih goriva ili politika za poticanje održive upotrebe zemljišta,

- pravne rizike, na primjer rizik od pokretanja sudskih postupaka zbog propusta da se izbjegnu ili smanje štetni učinci na klimu ili neprilagodbe klimatskim promjenama,
- tehnološke rizike, na primjer ako tehnologija s manje štetnim učinkom na klimu zamijeni tehnologiju koja je štetnija za klimu,
- tržišne rizike, na primjer ako se potrošači i poslovni korisnici odluče preusmjeriti na proizvode i usluge koji su manje štetni za klimu,
- reputacijske rizike, na primjer poteškoće u privlačenju i zadržavanju klijenata, zaposlenika, poslovnih partnera i ulagača ako trgovačko društvo ima reputaciju da nanosi štetu klimi.

Općenito, društvo s većim negativnim učinkom na klimu bit će izloženi rizicima tranzicije.

Fizički rizici za trgovačko društvo proizlaze iz fizičkih učinaka klimatskih promjena. Oni uključuju sljedeće:

- akutne fizičke rizike, koji proizlaze iz konkretnih događaja, posebno događaja povezanih s vremenom, kao što su oluje, poplave, požari ili toplinski valovi, koji mogu prouzročiti štetu proizvodnim postrojenjima i poremetiti lance vrijednosti,
- kronične fizičke rizike, koji proizlaze iz dugoročnih promjena klime, kao što su promjene temperature, povećanje razine mora, smanjena dostupnost vode, gubitak biološke raznolikosti i promjene u produktivnosti zemljišta i tla.

Izloženost trgovačkog društva fizičkim rizicima ne ovisi izravno o tome ima li to društvo negativni učinak na klimu.

GRI 2-13, GRI 207-1, GRI 207-2, GRI 207-3

UPRAVLJANJE POREZIMA

M SAN Grupa usvojila je poreznu strategiju koja se primjenjuje na sva povezana društva u RH i regiji.

Poreznu strategiju je predložio Odjel poreza a usvojila ju je Uprava M SAN Grupe. Cilj strategije je osiguravanje usklađenosti sa svim relevantnim poreznim propisima u svakoj zemlji u kojoj M SAN Grupa posluje. Prilikom donošenja porezne strategije i politike M SAN Grupa ne konzultira dionike, već strategiju donosi sama sukladno svim relevantnim propisima.

M SAN grupa prati i revidira svoje poslovanje i prilagođava svoje porezne procedure kako bi bila u skladu s bilo kojim promjenama primjenjivih poreznih pravila i propisa, uključujući u skladu sa smjernicama za transferne cijene.

M SAN Grupa aktivno se pridržava svih vanjskih poreznih propisa i zahtjeva za objavljivanjem

informacija u svim zemljama u kojima posluje te se poreznom strategijom, osim osiguranja potpune usklađenosti, propisuje interno upravljanje porezima, upravljanje poreznim rizicima te odnos s poreznim tijelima.

Sukladno navedenom, voditelj Odjela poreza Grupe formulira pristup poreznom upravljanju te osigurava učinkovit interni nadzor nad poreznim procesom M SAN grupacije. Porezni rizici se identificiraju, procjenjuju, upravljaju i prate internim procesom upravljanja poreznim rizicima i ne postoji definirana razina poreznog rizika koju je M SAN grupacija spremna prihvatiti.

M SAN Grupa je predana transparentnom, konstruktivnom i odnosu povjerenja s poreznim tijelima u jurisdikcijama u kojima posluje.

GRI 2-28

M SAN Grupa član je Hrvatske gospodarske komore (HGK) te HUDNT-a – Hrvatske udruge distributera novih tehnologija.



POSLOVNE AKTIVNOSTI, LANAC OPSKRBE I KUPCI



GRI 2-6

Poslovanje M SAN Grupe organizirano je kroz četiri divizije:

- ITCE - distribucija informatičke opreme i potrošačke elektronike;
- Enterprise – distribucija s dodatnom vrijednosti (Value-added distribution) za prilagođena hardversko-softverska rješenja;
- Vivax – proizvodnja i distribucija vlastite robne marke, preko 250 artikala u svim kategorijama (televizori, klima uređaji, bijela tehnika, mali kućanski aparati).
- Zelena – proizvodi električne mobilnosti, LED rasvjeta, solarni paneli

POSLOVNI MODEL

Poslovni model M SAN Grupe temelji se na izgradnji i održavanju povjerenja i pouzdanosti suradnje s dobavljačima i kupcima, razvoju raznolikosti portfelja proizvoda te financijskoj stabilnosti, a posebna briga posvećuje se proizvodima vlastitih brendova. Veliki broj zadovoljnih partnera i kupaca stečen je ulaganjem u proizvodnju, distribuciju, marketing i razvoj. Vlastiti brendovi kojima se Grupa ponosi su VIVAX u asortimanu potrošačke elektronike, MS Energy u asortimanu e-mobilnosti, MSGW u asortimanu računala, MS u asortimanu perifernih uređaja, kabela, dronova, kućišta i napajanja za računala te dodatka za mobitele, prijenosna i stolna računala, Solmacht koji pokriva područje solarnih sustava te MS Lux koji nudi asortiman proizvoda LED rasvjete.



VIVAX

Vlastiti brend kao domaći proizvod prisutan je na hrvatskom tržištu od 2004. godine, a plasiran je do danas na sveukupno 39 tržišta, odnosno 4 kontinenta. Danas u asortimanu VIVAX nudi više od 300 različitih proizvoda koji se mogu podijeliti na 5 strateških grupa proizvoda: Klime, TV uređaji, Bijela tehnika i Mali kućanski aparati. Cjelokupan asortiman i dizajn VIVAX proizvoda u potpunosti je osmišljen u Hrvatskoj, a visoki standardi kvalitete osigurani su

implementacijom striktnih procedura u proizvodnim procesima s posebnim naglaskom na procesima kontrole kvalitete. VIVAX je dio grupe rijetkih robnih marki potrošačke elektronike koji dio svojih proizvoda proizvodi na europskom tlu. Također, M SAN posjeduje i proizvodnu liniju LED TV uređaja veličine dijagonale od 22" do 65", koja se odvija u vlastitim prostorima u Rugvici. Ova proizvodnja je namijenjena hrvatskom tržištu te tržištu Europske unije.



MS ENERGY

je vlastiti brend električnih romobila, bicikala i svih ostalih modernih osobnih električnih transportnih sustava. Prisutan je na hrvatskom tržištu od 2019. godine te se današnji asortiman MS Energy-ja dijeli u četiri kategorije: električni bicikli, električni romobili, električni motocikli i dodatna oprema. U današnjem svijetu u kojem mobilnost i ekologija definiraju novi životni stil, MS Energy pruža odgovore na zahtjeve kupaca za održivim, jednostavnim i pametnim

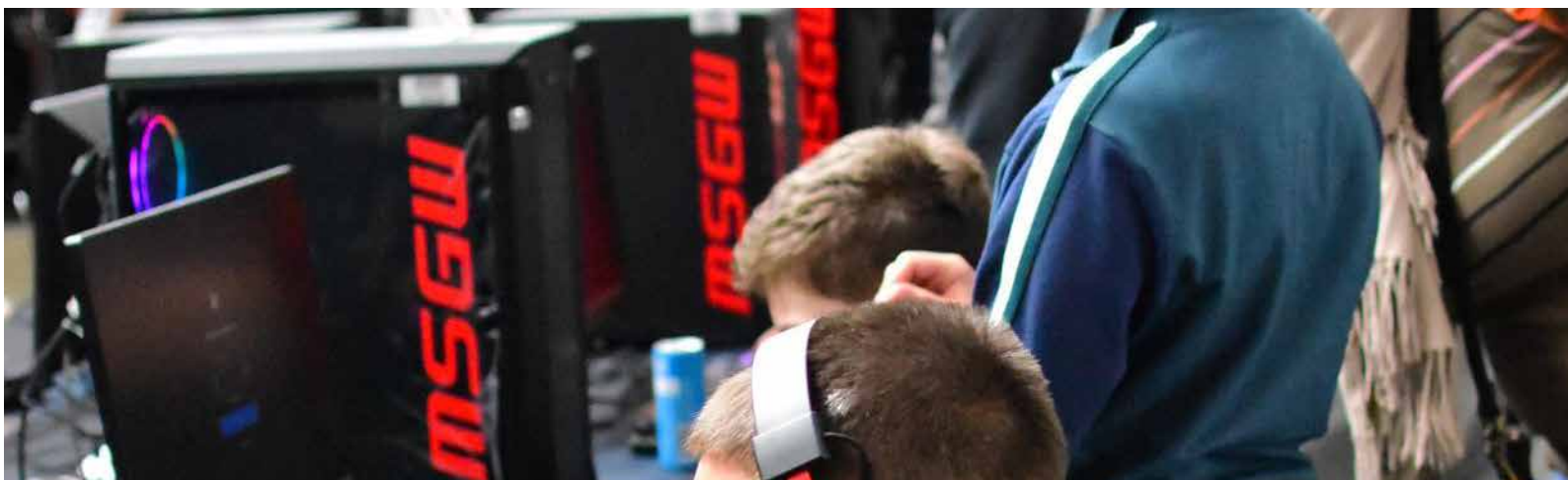
prijevoznim rješenjima, odnosno za potpunom e-mobilnosti. Pouzdanost i kvaliteta proizvoda e-mobilnosti jedan je od temelja MS Energy-a. Strategija kreiranja proizvoda i cjelokupni proizvodni proces baziran je na uporabi provjerenih tehnoloških rješenja, s ciljem stvaranja visoko pouzdanih, ekološki prihvatljivih rješenja za e-mobilnost koja pozitivno utječu na živote ljudi.



MSGW

računala kao vlastiti brend M SAN Grupe, nalazi se na hrvatskom tržištu od 2005. godine. Sva su računala izrađena u automatiziranom pogonu za proizvodnju informatičke opreme Grupe te su podvrgnuta mnogobrojnim testiranjima ispravnosti. MSGW

računala zadovoljavaju sve potrebne zahtjeve koje Microsoft postavlja za potpunu kompatibilnost ugrađenih komponenti s operacijskim sustavom Windows.



MS

je vlastiti brend M SAN Grupe koji objedinjuje proizvodnju i prodaju računalnih perifernih uređaja poput slušalica, zvučnika, tipkovnica i miševa te kućišta, napajanja i kabela. Uz tradiciju dugu 18 godina, uspješno posluje na hrvatskom tržištu i tržištima regije (Srbija, Bosna i Hercegovina, Makedonija, Crna Gora)

te širi svoje poslovanje i na druga tržišta EU. Svaka faza proizvodnog ciklusa podliježe strogoj kontroli kvalitete čime se osigurava pouzdanost i funkcionalnost svakog uređaja, te u konačnici kvalitetan proizvod po pristupačnoj cijeni.



MS LUX

Jedan od vodećih europskih proizvođača profesionalne rasvjete. Najmodernijom LED tehnologijom oponaša svjetlost sunca, koju prilagođava i optimizira za sve potrebe uz najmanji ekološki otisak. Izrastao je iz dva etablirana brenda profesionalne LED rasvjete:

DATA Link – proizvodnja i razvoj rasvjete za specijalne namjene, radna rasvjeta i protueksplozijska rasvjeta za primjenu u industriji

LEDA – razvoj proizvodnje MS Lux rasvjete započeo je još 2015. godine pod nazivom brenda LEDA. Od samih početaka razvoj je strateški usmjeren na javnu i industrijsku rasvjetu te su do danas isporučili javnu

rasvjetu za više od 100 gradova i općina u Republici Hrvatskoj, BiH, Makedoniji, Sloveniji, Srbiji i ostatku regije. Uz rasvjetna tijela implementirana su rješenja bazirana na IoT tehnologijama za nadzor i upravljanje rasvjetom.

Ova grupa proizvoda se sastoji od više linija javne rasvjete:

- cestovne
- ambijentalne
- reflektori





SOLMACHT

je oznaka izvrsnosti u distribuciji vrhunskih komponenti i opreme potrebnih za izradu solarnih elektrana i vezanih sustava. Brend u portfelju M SAN Grupe koji je nastao kao odgovor na tržišne potrebe za cjelovitim rješenjima na polju izrade solarnih električnih elektrana. Kroz okvire Solmacha poslovnim partnerima i krajnjim korisnicima osigurana je kontinuirana dostupnost svih komponenti vrhunskih svjetskih proizvođača potrebnih za projektiranje i izradu solarnih elektrana: od solarnih panela preko električnih invertera, nosivih pod konstrukcija, baterijskih spremnika i dodatne opreme do punjača za električna vozila.

M SAN Grupa je i vodeći distributer informatičkih proizvoda i potrošačke elektronike više od 60 najuglednijih svjetskih proizvođača te više od 15.000 proizvoda. Među njima se ističu: Acer, Asus, Hewlett Packard, IBM, Lenovo, LG Electronics Inc, Microsoft, Panasonic, Samsung, Toshiba, Transcend, Western Digital i mnogi drugi. M SAN Grupa je proširila asortiman s cijelom paletom kvalitetnih proizvoda iz

koje svaki korisnik, poslovni ili privatni, može izabrati proizvod po svojim željama i mogućnostima.

Logistika M SAN grupe je među najrazvijenijima u regiji čime je osigurana brza i točna isporuka. M SAN Grupa broji preko 7.000 partnera unutar i izvan područja Hrvatske. Prodajne kanale čine robni lanci, IT & CE maloprodaja te sistem integratori. Sukladno kanalima prodaje razvijeni su i interni timovi prodaje M SAN Grupe prema grupama proizvoda. Kroz 'Enterprise' segment prodaje M SAN Grupa nudi visoku dodanu vrijednost kroz znanje i kompleksna rješenja za partnere poput sistem integratora i sličnih. Velikim brojem partnera Grupa je značajno diversificirala poslovanje gdje najveći nepovezani kupac čini 1,3% ukupnog godišnjeg prometa. Akvizicijom Alterna Distribucije, Grupa je dodala slovensko tržište „domaćim tržištima“. Bez obzira na to, Grupa i dalje značajno ulaže u prodajne kanale izvoza prema trećim državama (državama u kojima nema povezana društva) te je tako ukupan udio izvoza prema trećim državama iznosio 11,5% u 2023. godini.



UPRAVLJANJE KVALITETOM PROIZVODNIH LINIJA

Upravljanje kvalitetom VIVAX i MS ENERGY i odnosi s dobavljačima

Održavanje visokih standarda kvalitete ključno je za postizanje dugoročnog zadovoljstva kupaca. M SAN Grupa d.o.o. svjesna je da su zadovoljni kupci temelj uspješnog poslovanja te stoga kontinuirano radi na održavanju i unaprjeđenju tih standarda.

Kroz stroge procedure kontrole kvalitete, osigurava se da svaki proizvod koji se proizvodi pod vlastitim brendovima VIVAX i MS ENERGY zadovoljava visoke standarde performansi, pouzdanosti i sigurnosti. Redovite provjere i testiranja, kako na uzorcima tako i tijekom procesa proizvodnje, pomažu u identifikaciji potencijalnih nedostataka ili problema te omogućuju brzu intervenciju i ispravak prije nego što proizvod dođe do kupca.

Osim toga, M SAN Grupa aktivno prikuplja povratne informacije od kupaca kako bi bolje razumjela njihove potrebe, želje i očekivanja. Ove informacije koriste se za daljnje unaprjeđenje proizvoda i usluga, što rezultira proizvodima koji bolje odgovaraju potrebama tržišta i povećavaju zadovoljstvo kupaca.

Važno je istaknuti da se zadovoljni kupci ne samo vraćaju ponovnoj kupnji, već i preporučuju te proizvode drugima, što doprinosi pozitivnom imidžu vlastitih marki i jačanju konkurentske pozicije na tržištu. Stoga, fokusiranje na visoke standarde kvalitete i održavanje zadovoljstva kupaca na najvišoj razini predstavljaju ključne prioritete za M SAN Grupu i temelj su uspjeha u širokom rasponu proizvoda potrošačke elektronike, od televizora, bijele tehnike, malih kućanskih aparata do električnih bicikala i romobila.

Kako bi postigli te ciljeve, Grupa ima uspostavljena dva glavna odjela za kontrolu kvalitete.

Prvi i veći odjel za kontrolu kvalitete nalazi se u sklopu kompanije MS Industrial Ltd. sa sjedištem u Kini, u gradu Dongguan. Ovaj odjel ima ključnu ulogu u kontroli kvalitete svih vlastitih brendova M SAN Grupe koje se nabavljaju / proizvode u Kini.

Kontrola kvalitete proizvoda u Kini može se podijeliti u tri koraka:

1. Provjera kvalitete i pouzdanosti dobavljača (tvornice)
2. Testiranje uzoraka
3. Testiranje gotovih proizvoda po metodi "AQL" ili "Full Check"

PROVJERA DOBAVLJAČA (TVORNICE)

Provjera kvalitete tvornice ili dobavljača ključan je korak u osiguravanju visokih standarda proizvoda i postizanju povjerenja među partnerima. M SAN Grupa je sama postavila norme i standarde koje dobavljači moraju poštivati, kao što su ulazne kontrole kvalitete i unutarnja organizacija dobavljača, poštivanje ljudskih i radničkih prava, brige o okolišu i mogućnosti uporabe zelene energije i održivosti poslovanja. Tvornice i dobavljači moraju provesti temeljitu analizu i prilagoditi svoje poslovanje prema zahtjevima Grupe, što uključuje i apsolutnu netoleranciju prema dječjem radu te prisilnom ili obaveznom radu.

Prvo i osnovno, tvornice ili dobavljači moraju osigurati da njihovi proizvodi i procesi proizvodnje odgovaraju propisanim standardima kvalitete. To uključuje provjeru sirovina, komponenti i gotovih proizvoda kako bi se osiguralo da ispunjavaju specifikacije i standarde definirane od strane kupaca ili međunarodnih standarda poput ISO standarda.

Osim toga, važno je da tvornice ili dobavljači poštuju

ljudska prava i radničke standarde. To uključuje osiguranje sigurnih i zdravih radnih uvjeta te sprječavanje bilo kakvog oblika diskriminacije. Provjera se provodi putem inspekcije od strane Kontrole kvalitete, intervju s zaposlenicima te pregleda relevantne dokumentacije.

Briga o okolišu također je ključni aspekt provjere kvalitete tvornica i dobavljača. To podrazumijeva pridržavanje propisa o zaštiti okoliša, upravljanje otpadom, smanjenje emisija štetnih tvari te primjenu održivih praksi u proizvodnji.

Konačno, provjera kvalitete tvornica ili dobavljača trebala bi obuhvatiti sve ostale uobičajene norme i standarde koje zahtijevaju partneri iz Europske unije. To može uključivati usuglašenost s propisima o proizvodima, zaštitu potrošača, etičke standarde poslovanja te druge relevantne standarde i regulative. Ovo je ključno za uspostavljanje dugoročnih partnerskih odnosa i osiguravanje povjerenja između svih uključenih strana.

Testiranje uzoraka

Prvi korak u procesu razvoja proizvoda obuhvaća testiranje potencijalnog novog proizvoda putem uzorka. Uzorak se podvrgava temeljitom ispitivanju performansi i funkcionalnosti. Svaka nepravilnost ili mogući problem detaljno se analiziraju u suradnji s tvornicom kako bi se identificirali nedostaci i razmotrili načini za njihovo otklanjanje ili poboljšanje proizvoda. Kada se sve problematične točke pažljivo

prouče i postigne dogovor obje strane (M SAN Grupa i tvornica), uzorak se odobrava za proizvodnju i dobiva status "PASS". U tom trenutku precizno se definiraju sve ključne komponente temeljem tehničke dokumentacije (poput LVD test izvještaja), a stvarni proizvod mora biti proizveden u skladu s tim specifikacijama.

Proizvodnja i testiranje gotovih proizvoda po metodi "AQL" ili "Full Check"

Svaka proizvodnja VIVAX ili MS ENERGY proizvoda prije isporuke mora proći kontrolu kvalitete, na osnovu prije testiranog uzorka.

Dvije često korištene metode su:

1. AQL (Accepted Quality Level) i

2. Full Check (Puna kontrola svakog uređaja).

Svaka od njih ima svoje prednosti i način primjene, ovisno o tipu uređaja, količini i složenosti samog uređaja.

Prvo, AQL metoda predstavlja sustav uzorkovanja koji se temelji na statističkoj analizi. Ova metoda omogućuje određivanje prihvatljivog nivoa kvalitete za određeni proizvod, tj. uzorkovana količina mora zadovoljiti određeni standard kvalitete. Prema AQL principu, odabire se određeni broj uzoraka iz serije proizvoda za detaljnu inspekciju. Broj i veličina uzoraka određuju se na temelju rizičnosti proizvoda i razine kvalitete koje su prihvatljive za Grupi i kupce. Na primjer, za visokorizične proizvode, poput TV zaslona, može se primijeniti stroži AQL ili čak "Full Check", dok se za manje rizične proizvode može koristiti manje strog AQL standard. Ovaj pristup omogućuje brzu procjenu kvalitete serije proizvoda bez potrebe za potpunim pregledom svakog pojedinačnog proizvoda.

S druge strane, Full Check metoda, kao što joj ime sugerira, podrazumijeva detaljan i temeljit pregled svakog pojedinačnog proizvoda u seriji. Ova metoda često se koristi kada su visoki standardi kvalitete od ključne važnosti ili kada je rizik neispravnosti visok i

povlači visoke troškove u slučaju neispravnosti. Ovu metodu koristi se najčešće kod kontrole kvalitete LED zaslona, jer svaki neispravan zaslon, koji može uključivati potpunu neispravnost zaslona ili djelomičnu ("Deffect dark dots", "Deffect bright dots" ili nečistoće u zaslonu ili sjene) povlači velike troškove ili otpis zaslona ili televizora kasnije tijekom proizvodnje. Na taj način, postotak "otpisa" ili "kalo" uređaja prilikom proizvodnje svodi se na minorni postotak.

U konačnici, izbor između AQL i Full Check metode ovisi o specifičnim zahtjevima proizvoda, razini rizika, standardima kvalitete Grupe te resursima dostupnim za provedbu ispitivanja. Korištenje prave metode omogućuje da se održe visoki standardi kvalitete, zadovolje potrebe kupaca i izbjegnju potencijalni problemi povezani s lošom kvalitetom proizvoda.

Osim AQL ili "Full Check" kontrole kvalitete, testirani proizvodi se uspoređuju s prije testiranim uzorkom po funkcionalnosti, kvaliteti izrade i provjeravaju se ključne komponente navedene u LVD dokumentaciji.

Kada testirani proizvodi zadovolje sve gore navedene korake ispitivanja kvalitete, daje se potvrda da je proizvod prošao ispitivanje kvalitete i da je spreman za isporuku.

U slučaju da je testiranje proizvoda preko prihvatljivog AQL standarda, zahtjeva se od tvornice dorada i kontrola kvalitete te se ponavlja cijeli postupak testiranja i samo AQL testiranje.

Kod "Full Check" provjere, svaka uočena neispravnost se odmah otklanja i svaki proizvod odlazi u isporuku potpuno ispravan.

Odjel kontrole kvalitete -Hrvatska, Rugvica

Odjel za kontrolu kvalitete ima ključnu ulogu u provjeri uzoraka i osiguravanju kvalitete proizvoda koji nastaju u proizvodnom pogonu u Rugvici. Posebna pažnja posvećuje se kontroli kvalitete u proizvodnji televizora i električnih bicikala. Zaposlenici ovog odjela detaljno pregledavaju svaki uzorak kako bi se uvjerali da zadovoljava visoke standarde Društva, koristeći metode koje su prethodno opisane i za kontrolu kvalitete u društvu MS Industrial Ltd. u Kini. Osim toga, redovito se provode kontrole tijekom procesa proizvodnje kako bi se spriječili eventualni nedostaci i osiguralo da proizvodi udovoljavaju očekivanjima kupaca.

Prije početka proizvodnje svakog "lota", ručno se sastavljaju po tri uzorka LED TV prijemnika i provjerava se ispravnost rada, kompatibilnost svih dijelova te se vrše potrebna mjerenja u skladu s zahtjevima energetske učinkovitosti (ErP). Tek nakon odobrenja Kontrole kvalitete, proizvodnja LED TV-a iz dotične pošiljke može započeti.

Na kraju procesa proizvodnje, kako bi se osigurala najviša kvaliteta, svaki TV se nakon 2-3 sata probnog rada pažljivo provjerava radi ispravnosti svih ulaza/izlaza. Kontrolira se kvaliteta slike i zvuka te opći izgled, kako bi se spriječilo prisustvo ogrebotina, mrlja ili nečistoća na kućištu. Nakon ovog posljednjeg koraka, LED TV se temeljito čisti, pakira u kutiju i šalje u skladište ili distribuciju.

Dva gore opisana odjela za kontrolu kvalitete nastoje kontinuirano unapređivati svoje procese kako bi osigurala vrhunsku kvalitetu proizvoda.

Grupa ostaje predana proizvodnji i distribuciji proizvoda pod vlastitim brendovima. Na taj način kreira se vlastita poslovna politika te se izravno utječe na kvalitetu i marketinške aktivnosti.

Povjerenje kupaca ključno je za uspjeh vlastitih brendova poput VIVAX-a i MS ENERGY-a, a izgradnja tog povjerenja zahtijeva ustrajan i potpuno predan rad.

GRI 416-2

U 2023. godini nije bilo slučajeva neusklađenosti s propisima i/ili dobrovoljnim kodeksima o učincima proizvoda i usluga na zdravlje i sigurnost korisnika i klijenata.

VRSTA PODATAKA O PROIZVODU I OZNAČAVANJE

Prilikom označavanja proizvoda vlastitih marki (Vivax, MS Energy) na deklaraciji proizvoda navedeno je sljedeće:

> Izvor komponenti proizvoda ili usluge;

Navode se svi podaci na deklaraciji na samom pakiranju. Deklaracija se stavlja (printa) na pakiranje i dolazi originalno iz tvornice.

> sadržaj proizvoda, posebno u vezi sa supstancama koje mogu imati utjecaj na okoliš ili društvo;

U izjavi o sukladnosti navodi se da su proizvodi u skladu s RoHS direktivom, točnije u skladu s Europskom direktivom za ograničavanje upotrebe određenih opasnih supstanci (Restriction of the use of certain Hazardous Substances, RoHS) u električnoj i elektroničkoj opremi. Ona je zamijenila direktivu 2002/95/EC, poznatiju kao "bezolovna" direktiva. RoHS ima sasvim jednostavan cilj, smanjiti uporabu sljedećih 6 opasnih tvari:

- Olovo: 1000 ppm ili manje
- Živa: 1000 ppm ili manje
- Kadmij: 100 ppm ili manje
- Šestovalentni krom: 1000 ppm ili manje
- Polibromirani bifenili (PBB): 1000 ppm ili manje
- Polibromirani difenil eter (PBDE): 1000 ppm ili manje

> Sigurna upotreba proizvoda ili usluge;

Upozorenja koja propisuju sigurnu upotrebu proizvoda i usluga navedena su na samom početku uputa, točnije na mjestu gdje se nalaze „Upozorenja i upute za sigurnu uporabu proizvoda“, prema zahtjevima LVD direktive. (Low Voltage Directive).

Direktiva o niskom naponu (LVD) obuhvaća zdravstvene i sigurnosne rizike na električnoj opremi koja radi s ulaznim ili izlaznim naponom između 50 i 1000 V za izmjeničnu struju te između 75 i 1500 V za istosmjernu struju



> Odlaganje proizvoda i utjecaj na okoliš ili društvo;

Ispravno odlaganje proizvoda te povezani utjecaj na okoliš navode se također u sklopu „Upozorenja i upute za sigurnu uporabu proizvoda“ te propisuju način na koji se odlaže električna i elektronička oprema te potrošene baterije. U sklopu uputa navedeno je da se pravilnim odlaganjem proizvoda sprječavaju moguće negativne posljedice na okoliš i ljudsko zdravlje koji bi mogli biti ugroženi neodgovarajućim odlaganjem, a recikliranjem materijala iz proizvoda pomaže se sačuvati zdrav životni okoliš i prirodni resursi.

UPRAVLJANJE DOBAVLJAČKIM LANCEM

M SAN Grupa ima dvije vertikalne dobavljača robe za daljnju prodaju:

1. **Dobavljači koji pokrivaju razvoj vlastitih brendova u Grupi: VIVAX, MS ENERGY, MS, MSGW, MS LUX, SOLMACHT**
2. **Dobavljači etabliranih svjetskih / globalnih brendova za koje se radi distribucija**

Tipovi proizvoda vlastitih brendova:

VIVAX – potrošačka elektronika

Klima uređaji

TV uređaji

Bijela Tehnika

Mali kućanski aparati

Smart gadget

MS ENERGY – emobilnost

eBicikli

eRomobili

eMotori

MS – periferni uređaji, kućišta, napajanja, dodatci

MSGW – proizvodnja PC računala

MS LUX – proizvodnja profesionalne rasvjete

SOLMACHT – distribucija solarnih panela, inventara i opreme

Kod vlastitih brendova ključno je da proizvodi koji se stavljaju na tržište imaju odgovarajuće certifikate:

- **TV nonSmart:** LVD, EMC, ErP, RoHS
- **TV Smart:** RED, LVD, ErP, RoHS
- **Bijela tehnika:** LVD, EMC, ErP, RoHS
- **Mali kućanski aparati:** LVD, EMC, ErP, RoHS
- **Smart gadgets:** RED, RoHS

U distribuciji je ukupno 156 brendova od čega su 6 vlastiti brendovi (gore navedeni)

U ukupnom prometu M SAN grupe (2023.godine), udio vlastitih brendova je 27%, a u ukupnoj bruto marži 48%.

Vlastiti brendovi uglavnom rade s kineskim dobavljačima 80%, dok 20% čine EU i turski dobavljači.

Kako bi identificirali rizike vezane uz dobavljački lanac i prakse u istom redovno se rade analize financijske stabilnosti dobavljača, prati se politička situacija u zemljama dobavljača, bilo kakve promjene u zakonodavstvu te promjene u tržišnim uvjetima.

Fokus je uvijek stavljen na dobavljače koji su ključni za poslovanje i kod tih dobavljača se kontinuirano prate aktivnosti kako bi se identificirali eventualni mogući rizici – prvenstveno kroz praćenje financijskih izvještaja, analizu medijskih izvještaja i slično.

S ključnim dobavljačima se razvija blizak odnos i dugogodišnja suradnja te se na taj način bolje razumiju njihove poslovne prilike, izazovi i potencijalni rizici. Redovita komunikacija i suradnja mogu pomoći u otkrivanju rizika i pronalaženju

rješenja prije nego što dođe do situacije koja može ugroziti redovno poslovanje.

Paralelno, a kako bi se osigurali da se poslovanje u svim uvjetima odvija neometano, razvijaju se odnosi s alternativnim dobavljačima te se pravovremeno skladište zalihe (ukoliko su uočene neke nepravilnosti/promjene na tržištu koje bi mogle uzrokovati poremećaj u nabavi i redovnom poslovanju – primjer Covid epidemija). Uvijek se radi i diversifikacija dobavljača kako bi se rizik u poslovanju sveo na minimum.

Kao kriterij prilikom odabira dobavljača/tvornica s kojima se ostvaruje suradnja koristi se unaprijed postavljena forma i metoda ocjenjivanja koja se primjenjuje na početku te tijekom revizije suradnje, boduju se određene značajke odgovornog poslovanja dobavljača – ukoliko broj bodova nije prihvatljiv, tvornica se ne odabire za buduću suradnju

Ocjenjuju se proizvodni pogoni, kvaliteti, kapacitet (dnevni/mjesečni/godišnji), financijska stabilnost te uvjeti rada propisani temeljnim postulatima zaštite ljudskih prava.

GRI 408-1, GRI 409-1

Ukoliko je ustanovljeno bilo kakvo ugrožavanje ljudskih ili dječjih prava, korištenje dječjeg, prisilnog ili obaveznog rada prilikom revizije tvornice (ili prilikom on site inspekcije kontrole kvalitete u proizvodnji), automatski se prekida suradnja s takvim dobavljačem.

GRI 2-13, GRI 418-1, GRI 3-3

PRAVILA ZAŠTITE PRIVATNOSTI I OSOBNIH PODATAKA

Zaštita podataka je uređena Pravilima zaštite privatnosti i osobnih podataka koja su objavljena na korporativnoj web stranici M SAN Grupe te su dostupna svima. Pravila se temelje na Pravilima zaštite privatnosti i osobnih podataka utemeljenih na Uredbi Europskog parlamenta i Vijeća (EU) 2016/679 od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te objašnjavaju koji se osobni podaci prikupljaju u vezi s pružanje usluga i proizvoda M SAN Grupe, kako se ti podaci obrađuju, koriste i štite, u koje se svrhe upotrebljavaju te koja su prava korisnika i klijenata.

Svi kupci i korisnici proizvoda i usluga M SAN Grupe koji su korisnici obavijesti o proizvodima i uslugama upućuju se da pročitaju Pravila zaštite podataka koja su dostupna na korporativnoj Internet stranici kako bi lakše razumjeli koje podatke M SAN Grupa prikuplja i obrađuje, u koju svrhu, temeljem koje pravne osnove, s kime ih i zašto dijeli, koje zaštitne mjere provodi te koja su prava kupaca/korisnika/ drugih dionika kao ispitanika.

M SAN Grupa d.o.o. poštuje da svaki ispitanik treba imati mogućnost osigurati točnost, potpunost i ažuriranost svojih osobnih podataka. Ukoliko ispitanik smatra da su njegovi osobni podaci nepotpuni, netočni ili nisu ažurirani, može kontaktirati M SAN Grupu slanjem elektroničke pošte na **voditelj@msan.hr**.

Osobne podatke koji se prikupljaju čuvaju se u sigurnom okruženju. Osobni podaci su zaštićeni od neovlaštenog pristupa, otkrivanja, uporabe, izmjena ili uništenja od strane bilo koje organizacije ili pojedinca.

Podaci se pohranjuju u prostorijama M SAN Grupe odnosno vlastitim IT sustavima, ali i na serverima pouzdanih davatelja usluga (trusted service provider).

M SAN Grupa d.o.o. osigurava da se osobni podaci drže na sigurnom mjestu (koje uključuje razumnu administrativnu, tehničku i fizičku zaštitu kako bi se onemogućilo neovlašteno korištenje, pristup, razotkrivanje, kopiranje ili izmjena osobnih podataka), kojem mogu pristupiti samo ovlaštene osobe.

Prikupljeni podaci bit će pohranjeni samo onoliko dugo koliko je to potrebno za ispunjenje navedenih svrha. Osobni podaci neće se čuvati u obliku koji omogućuje identifikaciju duže nego što je to razumno neophodno za ostvarenje svrhe za koju su prikupljeni ili obrađeni.

U slučaju dane privole, osobni podaci obrađivat će se do povlačenja privole. Ukoliko je izjavljen osnovani prigovor na obradu osobnih podataka temeljem legitimnog interesa osobni podaci se više neće obrađivati u tu svrhu u budućnosti.

Ovim segmentom bavi se IT support, pravna služba te je nominiran službenik za zaštitu podataka.

GRI 418-1

U 2023. g nije zabilježen slučaj obrazložene pritužbe u vezi s povredama privatnosti kupaca i gubitku podataka o kupcima.

RAZVOJ I INOVACIJE

U poslovanju se koriste tehničke inovacije kroz koje se teži postizanju poboljšanja postojećih i novih proizvoda, usluga i procesa. Također koriste se i administrativne inovacije koje se odnose na organizacijsku strukturu i administrativne procese, ali ne nužno i na tehničke inovacije.

Kombiniraju se različite inovacijske strategije u svrhu kreiranja konkurentne prednosti (strategija nuđenja platforme, strategija zajedničkog stvaranja, strategija povećanja vrijednosti brenda...)

U ovom segmentu poslovanja, naglasak je na razvoju vlastitih brendova (MS Energy, Vivax, MS Lux, MSGW, Solmacht), a sukladno tome nastoji se adekvatnim ulaganjem u proizvodnju i distribuciju osigurati što kvalitetnije proizvode vodeći brigu o održivosti i učinkovitosti.

Prednost se očituje u mogućnosti kapitalizacije bliskosti koja se održava s partnerima/kupcima, fleksibilnosti i spremnosti brzog zadovoljavanja promjenjivih zahtjeva partnera/kupaca. Takva bliskost i osluškivanje potreba partnera/kupaca dovode do pravovremenog reagiranja i poticanja na razvoj i inovacije (npr. poboljšane performanse e bicikala sukladno zahtjevima s tržišta koji su se odnosili na prijeđene km).

M SAN Grupa prati konkurenciju i inovacijama nastoji kontinuirano stvarati dodatnu vrijednost, prvenstveno zbog svojih kupaca, ali i svoje egzistencije te samog napretka organizacije. Transparentnošću svojeg djelovanja, stječe se povjerenje kupca i na taj način također vodi strategiju održivog poslovanja.

Strateške odluke te potreba za razvojem i inovacijama usmjereni su na pronalaženje i osvajanje novih tržišta, unapređenje postojećih proizvoda, uvođenje novih proizvoda, plasman i promoviranje novih ili redizajniranih postojećih proizvoda na tržištu.

Jedan od važnijih aspekata za organizaciju koji

se također mogu sagledati jest uvođenje novih procesa i poslovnih sustava čijom implementacijom se povećava efikasnost pojedinca i organizacije, a smanjuju se troškovi.

Prilikom razvoja proizvoda uzima se u obzir da su proizvodi održivi uz minimalni negativni utjecaj na okoliš.

M SAN Grupa je kroz povezano društvo M SAN EKO d.o.o. kojoj je glavni zadatak gospodarenje električnim i elektroničkim otpadom, usvojila načelo kružne ekonomije (nudi se mogućnost preuzimanja starog proizvoda i na taj način uspostavljen je sustav odvojenog sakupljanja otpada, čime se direktno utječe na smanjenje količine otpada na odlagalištima, izravno utječe na svijest o važnosti društveno odgovornog poslovanja, uvelike se doprinosi smanjenju emisije CO2 te posljedično doprinosi zaštiti okoliša i smanjenju negativnih utjecaja na klimu).

Ostali aspekti održivosti vidljivi su i u konstantnom ulaganju u vlastite brendove, a s naglaskom na očuvanje okoliša i održivo poslovanje:

- MS Energy – e-bicikli, e-romobili, e-motocikli su jednostavno i pametno prijevozno rješenje te najbolji primjer suvremene mobilnosti i ekologije.
- Vivax - također kontinuirano ulaže u svoje proizvode (npr. izbacuje nove dizajne klima uređaja s poboljšanim performansama - uklanja alergene i štetne čestice i tako brine o zdravlju...)
- MSGW - proizvodnja računala koja se prodaju s unaprijed predefiniranim specifikacijama, ali i kao rješenje po mjeri, a sve s ciljem kako bi korisnik bio duže zadovoljan i kako bi se potakla održivost.
- MS – vlastiti brend koji objedinjuje proizvodnju i prodaju perifernih uređaja, kućišta, napajanja, notebook dodataka i kablova, a sve njegove

karakteristike očituju se kroz inovativni pristup i praćenje trendova, unapređenje proizvoda sukladno željama korisnika, uz prolazak kroz razne procese kako bi proizvod prije samog izlaska iz tvornice zadovoljio održive standarde kvalitete.

- MS LUX – profesionalna rasvjeta gdje najmodernijom LED tehnologijom oponaša svjetlost sunca te ju optimizira za sve potrebe uz najmanji ekološki otisak (vlastito softversko rješenje).
- SOLMACHT – vlastiti brend pod kojim se odvija distribucija vrhunskih komponenti i opreme potrebne za izradu solarnih elektrana i vezanih sustava koji su dugoročno održiv i povoljan izvor električne energije.

M SAN Grupa zadovoljava u potpunosti načelo cirkularne ekonomije: dizajn i razvoj proizvoda >> proizvodnja i kontrola kvalitete >> distribucija proizvoda korisnicima >> upotreba od strane korisnika, eventualni servis i ponovna upotreba >> zadovoljan potrošač >> prikupljanje i zbrinjavanje otpada >> recikliranje i ponovna upotreba proizvoda.

Zadovoljan potrošač je najveća nagrada, a zbog inovativnih, praktičnih i jednostavnih rješenja te pouzdanih, visokokvalitetnih i lako popravljivih proizvoda kupci se uvijek vraćaju.

Kod razvoja i inovacija koriste se određene smjernice i politike, prate se obvezne zakonske regulative, međunarodne norme, trendovi, specifične potrebe internih i eksternih korisnika te se u skladu s tim razvijaju poslovne aplikacije.

Najveći dio odnosi se na proizvodnju i kontrolu kvalitete – proizvodi su proizvedeni po standardima EU-a i podliježu vrlo rigoroznoj kontroli kvalitete koja obuhvaća izradu zakonski određene tehničke dokumentacije neophodne za stavljanje novih proizvoda na tržište, testiranje i usklađivanje s pravilima i regulativama Europske unije.

M SAN Grupa također ima propisane interne pravilnike, procedure i procese koji se odnose na upravljanje

razvojem i inovacijama (npr. posjeti tvornicama u različitim fazama životnog ciklusa proizvoda, testiranje proizvoda po fazama...) te prati i primjenjuje propise i preporuke koji se odnose na informacijsku sigurnost. Sustav upravljanja kvalitetom poslovanja (SUK) u postupku je uspostavljanja te predstavlja glavni repozitorij službene dokumentacije (pravilnika, procedura, radnih uputa i sl.) za M SAN Grupu, vertikalnu distribuciju na regionalnoj razini.

SUK je centralno mjesto na kojem se nalazi važeća dokumentacija u kojoj su opisani načini rada i postupanja za određene poslovne procese, podprocesse i aktivnosti u našem svakodnevnom radu. Sustav upravljanja kvalitetom poslovanja omogućuje da prilikom izvođenja procesa, iste informacije, metode, vještine i postupci budu primijenjeni na dosljedan način.

Sektori i odjeli koji su zaduženi za aspekte razvoja i inovacija su

- Sektor Proizvodnje
- Odjel Razvoj VIVAX i MS Energy
- Odjel Razvoj LED
- Podrška poslovanju i kvaliteti – Tim unapređenja i razvoja procesa – Tim QC specijalista
- IT podrška

U razvoj proizvoda uključeni su i eksterni dionici (partneri/kupci, javnopravna tijela...), ali isto tako i interni dionici tj. zaposlenici kojima se omogućuje da svoje sposobnosti upotrijebe za postizanje ciljeva organizacije (uključivanje u rad, razvoj i učenje, povjerenje, testiranje proizvoda...).

Kod eksternih dionika posebno se uključuju „gameri“ te njihove potrebe jer im na raznim eventima predstavnici odjela MSGW brenda daju na korištenje opremu čime lako mogu osluhnuti potrebe ciljane skupine.

Također, mišljenje eksternih dionika uzeto je u obzir i prilikom razvoja MS energy romobila i željenog dometa te je trenutni maksimalno postignuti domet 90 km.

Uspješnost pristupa razvoju i inovacijama mjeri se kroz razne izvještaje i metrike (npr. IT odjel – broj odrađenih projekata, artikli i usluge - % prodaje i udio na tržištu...) Interno se također pridaje pažnja digitalizaciji procesa te je uveden sustav uređen i u digitalnom obliku, sustavi su povezani od skladišta, nabave, prodaje preko raznih aplikacija u poslovnim sustavima kako bi sve informacije bile na jednom mjestu. Razvijen je i interni HR sustav sa svim relevantnim podacima za zaposlenike (mogućnost zadavanja zahtjeva za godišnje odmore, planiranu odsutnost, rad izvan ureda) te je najavljena modernizacija i dorada postojećeg intranet sustava kako bi svi podaci relevantni za zaposlenike, a tiču se rada, pravila, procesa i informacija o M SAN Grupi bili na jednom mjestu.

O svakoj novoj promjeni koja se uvodi, zaposlenici su pravovremeno informirani, a IT odjel pruža punu podršku u razvoju složenih softverskih rješenja. Zaposlenike se vodi kroz proces digitalizacije educirajući ih pritom kako se služiti novim tehnologijama.

Digitalizacijom internog poslovnog sustava povećava se operativna učinkovitost, profit, pojednostavljaju se dugi procesi, smanjuje se mogućnost ljudske pogreške, bolje se kontrolira poslovanje, bolje se uspostavljaju odnosi s kupcima, a interni resursi se alociraju na druge izazove koje je potrebno riješiti.

Kako bi se osigurala što bolja povezanost s partnerima/ kupcima/zaposlenicima, razvijene su i usvojene nove tehnologije i aplikacije u sljedećim područjima:

- informiranje o kupnji – newsletter, promotivne kampanje, webshop, mobilna aplikacija
- informacije o zadovoljstvu – online ankete i upitnici
- digitalni potpis
- e-fakture
- jačanje digitalnih vještina zaposlenika – „remote“ timovi, vođenje sastanaka u virtualnom okruženju, edukacije putem raznih e-platформи...

- HR portal – online edukacijski materijali i pogodnosti za zaposlenike
- rad s različitim uređaja i u različitim okruženjima
- pristupanje podacima tvrtke u bilo koje vrijeme i s bilo koje lokacije
- suvremeni softveri – upravljanje procesima na razini cjelokupnog poslovanja (nabava-prodaja-skladište)
- agilne metode razvoja softvera
- mobilni Internet potreban za rad zaposlenika

Bitno je istaknuti i uključenost u razne aktivnosti i projekte koji uključuju prijenos i primjenu novih znanja i tehnologija u poslovnom okruženju:

- sudjelovanje na sajmovima (npr. Sajam Light + Building u Frankfurtu za industrijsku profesionalnu rasvjetu gdje se vlastitim softverskim rješenjima i najmodernijom LED tehnologijom ističe MS LUX)
- sudjelovanje na eventima (npr. MSGW računala za videoigre – najnovije tehnologije)
- sudjelovanje na konferencijama (npr. utjecaj NIS2 regulative na društva u Hrvatskoj)
- sudjelovanje na akademijama (npr. VEEAM softver – prezentacija partnerskih rješenja vezanih za AI, Cyber Security...)
- organizacija edukacija za alate koji se koriste unutar organizacije za poboljšanje efikasnosti poslovanja
- uvođenje novih aplikacija kako bi se približili korisnicima (mobilne aplikacija)
- uvođenje novih platformi kako bi se podijelilo znanje i upute za rad zaposlenicima



m SAN GRUPA

PRIVATNOST I SIGURNOST PODATAKA

Iako Društvo nema službeni ISO27001 certifikat, koriste se smjernice koje propisuje navedeni standard, a posebno one koja se odnose na poglavlja: Organizacija informacijske sigurnosti, Sigurnost ljudskih resursa, Upravljanje imovinom, Logička sigurnost/kontrole pristupa, Fizička sigurnost, Sigurnost operativnih aktivnosti, Zaštita komunikacije, Nabava, razvoj i održavanje sustava, Upravljanje incidentima informacijske sigurnosti.

LOGIČKA SIGURNOST/ KONTROLE PRISTUPA

Postoje definirane procedure za prijavu i odjavu korisnika, upravljanje pravima pojedinog korisnika, upravljanje povlaštenim pravima pristupa, korištenje politike najnužnijeg pristupa. Također, postoji segmentirana mreža, 2FA pristup VPN-om, upravljanje mobilnim uređajima, kriptiranje diskova prijenosnih računala, automatsko zaključavanje računala nakon neaktivnosti, forsiranje kompleksnih i dugih korisničkih lozinki, redovito mijenjanje s onemogućavanjem ponavljanja starih lozinki.

SIGURNOST OPERATIVNIH AKTIVNOSTI

Postoje odvojene testne, razvojne i produkcijske okoline, radi se na upravljanju kapacitetima, postoji definirano upravljanje promjenama, implementirane kontrole protiv zloćudnog koda i malicioznih e-mailova, koristi se SIEM za zapisivanje događaja, propisana instalacija softvera na operacijske sustave i korisnička računala, ograničena instalacija na korisničkim računalima, vrši se propisana pričuvena pohrana (backup) na više medija i lokacija te se radi kontinuirani nadzor sigurnosti informacijskog sustava.

FIZIČKA SIGURNOST

Prostori zgrade su pod video nadzorom i implementirana je kontrola pristupa i ulaz karticama. Na svim pojedinačnim vratima su čitači kartica i nemoguće ih je otvoriti bez očitavanja ID kartice. Za svaka pojedinačna vrata se utvrđuje pravo prolaska pojedinog zaposlenika-vlasnika ID kartice.

U zgradi postoji više zona: administrativne zone, sigurnosne zone, server sale, uredi za najam.

Tijekom onboarding procesa novom zaposleniku se izrađuje personalizirana ID kartica s pravima prolaska prema organizacijskoj jedinici, dok se za zasebne zone (prethodno navedene) moraju zatražiti posebna odobrenja putem ticketing sustava.

Redovito se rade provjere prava pristupa i provjera video nadzora. Također zgrada posjeduje sve kontrole za zaštitu od požara.

UPRAVLJANJE INCIDENTIMA INFORMACIJSKE SIGURNOSTI

Upravljanje sigurnosnim incidentima omogućava brz i učinkovit oporavak nakon pojave sigurnosnog incidenta, sistematičan i temeljit pristup rješavanju i otklanjanju posljedica incidenta, smanjenje utjecaja incidenta na kritične sustave i aktivnosti, te minimiziranje mogućih posljedica po poslovanje.

Sigurnosne incidente je moguće prijaviti na telefonski broj, e-mail ili ticketing sustav. U ticketing sustavu Jira ServiceDesk postoji kategorija sigurnosni incident. Prijave mailom automatski kreiraju ticket u sustavu dok prijave mobitelom u sustav unosi operater koji primi poziv. U svakom slučaju svi prijavljeni problemi i incidenti prolaze trijažu i odgovarajuće se klasificiraju i završavaju u sustavu. Za svaku pojedinu prijavu vidljiv je cijeli tijek događaja koji uključuje procjenu i obradu događaja informacijske sigurnosti, prikupljanje dokaza i učenje na incidentima.

U 2023. godini započeo je projekt razvoja internog portala Sustava za kvalitetu poslovanja čiji je go live planiran za 01.04.2024. godine.

- U 2023. godini je:

1. Implementiran je FireEye EX rješenje: ATP (Advance Threat Prevention)

Opis rješenja: Implementirano FireEye EX rješenje (ATP - Advance Threat Prevention) odnosno sustav za zaštitu od naprednih zlonamjernih prijetnji i "zero-day" napada s funkcijom sandboxa za promet e-pošte. Zbog sve većeg broja naprednih zlonamjernih prijetnji kao i napada "zero-day", klasične sigurnosne metode poput vatrozida, sustava za prevenciju napada temeljenih na potpisima (IPS), kao i antivirusne zaštite više nisu dovoljne već su potrebnije i mnogo naprednije metode analize da bi se otkrile takve napredne prijetnje, kao i nepoznati ("zero-day") napadi. Navedena platforma za kontrolu i blokiranje prometa FireEye, uz dubinsku inspekciju prometa, također koristi simulaciju sumnjivih datoteka i URL-ova u izoliranom virtualnom okruženju (sandbox) za otkrivanje mogućih prijetnji. Osim simulacije, koristi i usluge u oblaku koje se svake sekunde ažuriraju novim informacijama o prijetnjama. Rješenje analizira svaki privatak e-pošte i URL te stavlja u karantenu e-poštu koja predstavlja sigurnosne napade, uključujući e-poštu o spear-fishingu.

2. Zamjena internog ticketing alata

Za interne potrebe zastarjeli KSL alat zamijenjen je značajno novijim i robusnijim alatom – JIRA Service Desk Portal. Kao platforma za upravljanje servisnom podrškom, ima niz sigurnosnih značajki i praksi koje pomažu u zaštiti podataka i osiguravaju sigurnost sustava. Unutar platforme omogućeno je praćenje i analiziranje incidenata u svrhu izvještavanja o statusu istih na razini IT odjela.

IT odjel Ureda za podršku nudi IT podršku svim članicama Grupe i pod stalnom je evaluacijom od strane revizorskih kuća, internih i vanjskih audita zbog

suradnje članice Grupa s kompanijama koje su se certificirale po raznim ISO standardima uključujući ISO27001 i Certifikat poslovne sigurnosti National European NATO TAJNO/SECRET.

Obzirom na industriju u kojoj M SAN Grupa djeluje te kako bi se naglasila važnost kibernetičke sigurnosti, u 2023. godini organizirana je cybersecurity konferencija **„Cybersecurity trendovi u 2023. i zaštita poslovanja“**.

Na jednodnevnom event, preko 150 sudionika je imalo priliku prisustvovati na 12 predavanja i panelu vrhunskih regionalnih stručnjaka iz kibernetičke sigurnosti koji su aktualizirali jedan od najhitnijih izazova našeg vremena — budućnost digitalne sigurnosti. Brojni predavači iz vodećih kompanija iz industrije su predstavili svoja rješenja i mogućnosti zaštite poslovanja.

Između ostaloga raspravljalo se o aktualnim gorućim pitanjima vezanim za kibernetičku sigurnost - Kako umjetna inteligencija utječe na digitalnu sigurnost? Koje se proaktivne mjere trebaju poduzeti kako bi se smanjila mogućnost napada? Kako najbolje zaštititi poslovanje? Na koji način educirati zaposlenike i buduće naraštaje o digitalnoj sigurnosti? Kako se slika poslovanja mijenja sa slikom evolucije hakerskih napada?

Obzirom na izuzetnu važnost tematike i interes sudionika za navedenu konferenciju, u 2024. godini organizirati će se dodatne konferencije pogotovo u susret nadolazećoj NIS2 direktivi i novom zakonu o kibernetičkoj sigurnosti.





MS ENERGY

OPREZ!

Velika opasnost od požara!

Ne izlagati ambalažu električnih vozila vlagi, povećanoj temperaturi ili suncu, te posebno kisiku.

Skладиštite ambalažu u suhoj i hladnoj mjestu, u zatvorenom prostoru koji je propisan za skladištenje. Ne izlagajte ambalažu vlagi, s odvojenim baterijama i samo do visine od 4,6 m!

Ako postoji mehanička oštećenja, odmah odvojite baterije i obavite nadređenu osobu.

...tor koji je propisan za skladištenje. Ne izlagajte ambalažu vlagi, s odvojenim baterijama i samo do visine od 4,6 m!

...utij, na radi) potrebno je skladišta i obavijestiti nadređenu osobu.

msenergy.hr

EKONOMSKI UČINAK I ODRŽIVOST

Pozitivni ekonomski učinak i pokazatelji svakako su znak uspješnog upravljanja poslovanjem i preduvjet stvaranja održivog poslovanja te dodatne vrijednosti za zajednicu, zaposlenike, dionike i u konačnici cijelo gospodarstvo. Za poslovni rezultat odgovorna je Uprava Društva. Poslovni planovi planiraju se za svaku godinu unaprijed

čime se dobiva okvirna slika željenog rezultata u narednoj poslovnoj godini i sukladno rezultatima koji se periodično revidiraju se prilagođavaju i predviđeni troškovi (prvenstveno se misli na eventualne izvanredne ili neplanirane troškove, dok se troškovi koji su stalni uzimaju u obzir prilikom planiranja).

GRI 201-1

Ekonomska vrijednost (TEUR)	2021.	2022.	2023.
Prihodi	359.687	432.269	471.672
Operativni troškovi	336.162	406.524	440.978
Plaće i povlastice zaposlenika	13.731	19.893	22.732
Plaćanja davateljima kapitala	1.277	1.795	2.537
Plaćanja državi (porezi)	714	575	648
Ulaganja u zajednicu (donacije)	152	89	29

GRI 201-2

Tijekom 2023. godine nisu razmatrane financijske posljedice i drugi rizici i prilike vezani uz klimatske promjene. Analiza će se napraviti kroz 2024. godinu te će se o njoj izvijestiti u Izvještaju o održivosti za 2024. godinu.

GRI 203-1

Budući da je jedan dio poslovne aktivnosti proizvodnja uređaja e-mobilnosti, distribucija opreme za solarne elektrane te proizvodnja visokoučinkovite profesionalne LED rasvjete smatra se da je neupitan pozitivan učinak poslovnih aktivnosti upravo kroz ovakvu vrstu proizvodnje i ulaganja.

UDIO PRIHODA OD PROIZVODA ILI USLUGA USKLAĐENIH S TAKSONOMIJOM ZA 2023. GODINU

Gospodarska djelatnost	Oznaka	Ukupan promet	Udio u prometu	Kriterij značajnog doprinošenja okolišnim ciljevima	
		Valuta EUR	%	Ublažavanje klimatskih promjena	Prilagodba klimatskim promjenama
A. PRIHVATLJIVE DJELATNOSTI PREMA TAKSONOMIJI (A.1 + A.2)		51.137.570,3	10,8%		
A.1 Okolišno održive djelatnosti (usklađene s Taksonomijom)		51.137.570,3	10,8%		
9.3. Stručne usluge povezane s energetsom učinkovitosti zgrada		3.865,7	0,0%		
6.4. Poslovanje uređajima za osobnu mobilnost, biciklistička logistika		8.363.069	1,8%		
3.5. Proizvodnja opreme za energetske učinkovitost zgrada		42.770.635	9,1%		
A.2 Privatljive djelatnosti koje nisu okolišno održive (nisu usklađene s Taksonomijom)		-	0,0%		
B. NEPRIHVATLJIVE DJELATNOSTI PREMA TAKSONOMIJI		420.909.401	89,2%		
Promet neprihvatljivih djelatnosti prema Taksonomiji		420.909.401	89,2%		
TOTAL (A+B)		472.046.971	100,0%		

UDIO OPERATIVNIH RASHODA USKLAĐENI S EU TAKSONOMIJOM ZA 2023.g.

Gospodarska djelatnost	Oznaka	Ukupan promet	Udio u prometu	Kriterij značajnog doprinošenja okolišnim ciljevima	
		Valuta EUR	%	Ublažavanje klimatskih promjena	Prilagodba klimatskim promjenama
A. PRIHVATLJIVE DJELATNOSTI PREMA TAKSONOMIJI (A.1 + A.2)		-	0		
A.1 Okolišno održive djelatnosti (usklađene s Taksonomijom)		-	0%		
A.2 Privatljive djelatnosti koje nisu okolišno održive (nisu usklađene s Taksonomijom)		-	0%		
B. NEPRIHVATLJIVE DJELATNOSTI PREMA TAKSONOMIJI		10.662.763	100,0%		
OPEX neprihvatljivih djelatnosti prema Taksonomiji		10.662.763	100,0%		
UKUPNO (A+B)		10.662.763	100,0%		

UDIO KAPITALNIH RASHODA USKLAĐENI S EU TAKSONOMIJOM ZA 2023. GODINU

Gospodarska djelatnost	Ozna-ka	Ukupan promet	Udio u pro-metu	Kriterij značajnog doprinošenja okolišnim ciljevima	
		Valuta EUR	%	Ublaža-vanje klimatskih promjena	Prilagodba klimatskim promjenama
A. PRIHVATLJIVE DJELATNOSTI PREMA TAKSONOMIJI (A.1 + A.2)		-	0,0%		
A.1 Okolišno održive djelatnosti (usklađene s Taksonomijom)		-	0,0%		
B			0,0%		
C			0,0%		
D			0,0%		
A.2 Privatljive djelatnosti koje nisu okolišno održive (nisu usklađene s Taksonomijom)			0,0%		
7.2 Obnova postojećih zgrada			0%		
B			0,0%		
C			0,0%		
D			0,0%		
B. NEPRIHVATLJIVE DJELATNOSTI PREMA TAKSONOMIJI		5.435.259	100,0%		
CAPEX neprihvatljivih djelatnosti prema Taksonomiji		5.435.259	100,0%		
UKUPNO (A+B)		5.435.259	100,0%		

ZAPOSLENICI



GRI 2-7

U 2023. godini Grupa sa regijom imala je 920* zaposlenika od kojih je 691 muškaraca (75%) i 229 žena (25%), a prema vrsti ugovora, njih 836 (91%) bilo je zaposleno na neodređeno vrijeme dok je njih 84 (9%) bilo zaposleno na određeno vrijeme. Većina

zaposlenika, točnije njih 548 bilo je zaposleno u Hrvatskoj, zatim slijedi Srbija sa 147 zaposlenika, Bosna i Hercegovina sa 120, Makedonija sa 73 i Crna Gora sa 32 zaposlenika.

*(nedostaju podaci za Alternu)

M SAN GRUPA

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	137	63	193	99	181	92
Ugovor na određeno vrijeme	13	3	9	8	6	5
Ugovor na neodređeno vrijeme	124	60	184	91	175	87
Puno radno vrijeme	136	61	192	97	179	90
Nepuno radno vrijeme	1	2	1	2	2	2

MR SERVIS

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	67	19	64	26	70	28
Ugovor na određeno vrijeme	3	0	0	0	0	0
Ugovor na neodređeno vrijeme	64	19	64	26	70	28
Puno radno vrijeme	66	19	63	26	69	28
Nepuno radno vrijeme	1	0	1	0	1	0

M SAN LOGISTIKA

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	125	17	125	16	126	23
Ugovor na određeno vrijeme	31	4	24	4	24	2
Ugovor na neodređeno vrijeme	94	13	101	12	102	21
Puno radno vrijeme	123	17	123	16	124	23
Nepuno radno vrijeme	67	19	64	26	70	28

M SAN EKO

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	2	1	2	1	2	1
Ugovor na određeno vrijeme	1	0	1	0	1	0
Ugovor na neodređeno vrijeme	1	1	1	1	1	1
Puno radno vrijeme	2	1	2	1	2	1
Nepuno radno vrijeme	0	0	0	0	0	0

CENTAR KOMPETENCIJE ZA ZELENU ENERGIJU

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	0	0	3	0	2	1
Ugovor na određeno vrijeme	0	0	0	0	0	0
Ugovor na neodređeno vrijeme	0	0	3	0	2	1
Puno radno vrijeme	0	0	3	0	1	1
Nepuno radno vrijeme	0	0	0	0	1	0

PAKOM KOMPANI MK

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	31	11	39	10	41	14
Ugovor na određeno vrijeme	5	2	9	2	8	6
Ugovor na neodređeno vrijeme	26	9	30	8	33	8
Puno radno vrijeme	27	7	36	9	39	13
Nepuno radno vrijeme	4	4	3	1	2	1

KORVUS MK

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	12	9	11	5	11	7
Ugovor na određeno vrijeme	0	1	0	0	1	1
Ugovor na neodređeno vrijeme	12	8	11	5	10	6
Puno radno vrijeme	11	5	10	4	11	6
Nepuno radno vrijeme	1	4	1	1	0	1

KIM TEC SRBIJA

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	87	28	102	29	94	26
Ugovor na određeno vrijeme	14	2	12	3	6	1
Ugovor na neodređeno vrijeme	73	26	90	26	88	25
Puno radno vrijeme	85	28	101	29	92	26
Nepuno radno vrijeme	2	-	1	-	2	-

KIM TEC SERVIS SRBIJA

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	15	4	19	6	21	6
Ugovor na određeno vrijeme	1	1	4	2	2	3
Ugovor na neodređeno vrijeme	14	3	15	4	19	3
Puno radno vrijeme	15	4	19	6	21	6
Nepuno radno vrijeme	0	0	0	0	0	0

KIM TEC BIH

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	67	11	83	13	79	12
Ugovor na određeno vrijeme	0	0	3	0	5	0
Ugovor na neodređeno vrijeme	61	10	84	9	75	11
Puno radno vrijeme	71	0	96	0	91	0
Nepuno radno vrijeme	0	0	0	0	0	0

KIM TEC EKO

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	3	0	3	0	4	1
Ugovor na određeno vrijeme	0	0	0	0	0	0
Ugovor na neodređeno vrijeme	3	0	3	0	4	1
Puno radno vrijeme	3	0	3	0	4	1
Nepuno radno vrijeme	0	0	0	0	0	0

KIM TEC SERVIS BIH

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	22	0	22	0	23	1
Ugovor na određeno vrijeme	3	0	1	0	3	1
Ugovor na neodređeno vrijeme	19	0	21	0	20	0
Puno radno vrijeme	22	0	21	0	23	1
Nepuno radno vrijeme	0	0	0	0	0	0

DATA LINK

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	14	8	14	8	14	8
Ugovor na određeno vrijeme	2	2	3	2	0	0
Ugovor na neodređeno vrijeme	12	6	11	6	14	8
Puno radno vrijeme	14	8	14	8	14	8
Nepuno radno vrijeme	0	0	0	0	0	0

KIM TEC CRNA GORA

Zaposlenici (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenih	18	7	23	7	23	9
Ugovor na određeno vrijeme	3	3	6	4	5	4
Ugovor na neodređeno vrijeme	15	4	17	3	18	5
Puno radno vrijeme	18	7	23	7	23	9
Nepuno radno vrijeme	0	0	0	0	0	0

GRI 2-8

M SAN Grupa (Hrvatska i regija) ne zapošljava zaposlenike koji nisu zaposleni u svojstvu redovnih zaposlenika (npr. agencijski zaposlenici).

GRI 401-1

Stope novog zapošljavanja i fluktuacije zaposlenika

M SAN GRUPA

(stanje 31.12.)	DOLASCI						ODLASCI					
	2021.		2022.		2023.		2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	18	9	50	25	23	11	10	2	23	7	22	11
30-50 godina	25	14	54	31	18	15	7	6	32	12	27	22
> 50 godina	4	0	3	0	5	1	0	0	2	0	5	1

MR SERVIS

(stanje 31.12.)	DOLASCI						ODLASCI					
	2021.		2022.		2023.		2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	6	5	13	5	9	7	3	2	12	3	5	4
30-50 godina	4	4	5	6	11	2	5	4	7	2	9	1
> 50 godina	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	2	1

M SAN LOGISTIKA

(stanje 31.12.)	DOLASCI						ODLASCI					
	2021.		2022.		2023.		2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	23	4	20	4	26	5	11	2	23	5	30	3
30-50 godina	8	2	17	3	18	5	10	2	11	1	13	1
> 50 godina	0	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	0

M SAN EKO

(stanje 31.12.)	DOLASCI						ODLASCI					
	2021.		2022.		2023.		2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50 godina	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
> 50 godina	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0

CENTAR KOMPETENCIJE ZA ZELENU ENERGIJU

(stanje 31.12.)	DOLASCI						ODLASCI					
	2021.		2022.		2023.		2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	0	0	3	0	1	0	0	0	2	0	0	0
30-50 godina	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
> 50 godina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PAKOM KOMPANI MK

(stanje 31.12.)	DOLASCI						ODLASCI					
	2021.		2022.		2023.		2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	1	0	2	0	4	1	0	0	3	0	2	0
30-50 godina	6	0	16	2	8	5	1	0	7	3	7	1
> 50 godina	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	2

KORVUS MK

(stanje 31.12.)	DOLASCI						ODLASCI					
	2021.		2022.		2023.		2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	1	0	1	0	0	2	3	0	0	1	1	0
30-50 godina	1	0	0	0	1	0	3	0	1	3	0	0
> 50 godina	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1

KIM TEC SRBIJA

(stanje 31.12.)	DOLASCI						ODLASCI					
	2021.		2022.		2023.		2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	3	3	3	1	0	1	3	2	2	1	1	1
30-50 godina	24	4	31	5	19	6	15	2	17	4	27	8
> 50 godina	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1

KIM TEC SERVIS SRBIJA

(stanje 31.12.)	DOLASCI						ODLASCI					
	2021.		2022.		2023.		2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	2	0
30-50 godina	4	2	7	5	4	2	3	3	3	3	2	3
> 50 godina	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

KIM TEC BIH

(stanje 31.12.)	DOLASCI						ODLASCI					
	2021.		2022.		2023.		2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	3	1	2	0	4	0	4	4	2	0	3	0
30-50 godina	11	0	20	2	12	0	5	0	6	0	16	2
> 50 godina	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0

KIM TEC SERVIS BIH

(stanje 31.12.)	DOLASCI						ODLASCI					
	2021.		2022.		2023.		2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	7	0	2	0	1	1	2	0	2	0	1	0
30-50 godina	2	0	1	0	2	0	1	0	0	0	1	0
> 50 godina	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

KIM TEC CRNA GORA

(stanje 31.12.)	DOLASCI						ODLASCI					
	2021.		2022.		2023.		2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
30-50 godina	0	0	5	1	0	0	0	0	1	1	0	0
> 50 godina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0





VRIJEDNOSTI NA RADNOM MJESTU, EDUKACIJE I RAZVOJ

Grupa, kao multikulturalna sredina, posebnu pozornost posvećuje izgradnji jedinstvene korporativne kulture koja uvažava različitosti te potiče suradnju među svojim zaposlenicima. Od početka poslovanja, zaposlenici su vrlo bitan stup Grupe. Upravo predanost, stručnost i energija zaposlenika omogućuje Grupi napredak svakoga dana. Briga za zaposlenike od samih početaka njihovog zaposlenja, bitan je proces kojim se zaposlenici uvode u rad, važno je odmah ih upoznati s ciljevima Grupe, radnom atmosferom, organizacijskom strukturom i kulturom te načinom na koji M SAN Grupa radi i živi u svojem okruženju, sve kako bi osigurali i učinkovitiju provedbu radnih zadataka, ali i lakše uklapanje u novo radno okruženje. Nadalje, Grupa brine o razvoju svojih zaposlenika te zato dodatno ulaže u stvaranje prilika za razvoj i napredak svojih zaposlenika, svjesna da mogućnost perspektivnog razvoja karijere unutar Grupe osigurava kvalitetnu radnu snagu. Promiče se znanje i profesionalnost među zaposlenicima; konkretno, omogućene su specijalizacije u vidu seminara, edukacija, konferencija, tečajeva i/ili kongresa.

Profesionalni razvoj oblikuje se kroz različite treninge, edukacije i razvojne programe koji se provode i interno i eksterno.

U skladu s ključnim kompanijskim vrijednostima, za realizaciju strategije u fokus su stavljene vrijednosti Inovativnost, Organizacija koja uči i Bogatstvo raznolikosti. Vodeći se time, organizirane su, najprije za menadžment, a kasnije i za sve zaposlenike, razvojne radionice koje potiču Inovativnost u suradnji s Institutom za Inovacije.

Na radionicama je sveukupno bilo prisutno 30 managera te 225 zaposlenika. Dodatno, Divizija Vlastiti brendovi je u svrhu poticanja Inovativnosti i uvažavanja različitosti organizirala radionicu na kojoj je sudjelovalo 34 ključnih zaposlenika gdje su kroz praktične primjere mogli učiti, razvijati svoje

sposobnosti kritičkog promišljanja, kreativnosti, usmjerenosti na rezultate i usmjerenosti na klijente.

Dodatno, zaposlenici zaposleni u Vivaxu i Zelenoj energiji su tijekom 2023.godine prošli kroz program razvoja kompetencija u 92 sata edukacije raspoređenih u 15 dana treninga.

M SAN Grupa trenutno nema adekvatan sustav mjerenja niti evidenciju broja sati obuke po zaposleniku. U srednjoročnom razdoblju u planu je razvoj adekvatnog programa koji će na jednom mjestu pratiti sve edukacije, stopu prolaznosti i sate obuke po zaposleniku.

Osim treninga i edukacija, zaposlenicima se nude oblici „on the job” treninga, rotacija, peer developmenta, site visit-a i slično. Također, zaposlenici M SAN Grupe imaju na raspolaganju korištenje tool-a za on line učenja – Udemy, koji nudi mogućnost raznolikih treninga.

U srpnju 2023. godine, nakon što su donesene strateške smjernice i snažno komercijalno usmjerenje, a temeljem kompanijskih vrijednosti (Povjerenje i poštovanje, Odgovornost, Proaktivnost, Usmjerenost prema partnerima i kupcima, Razvijanje timskog rada i duha, Inovativnost, Organizacija koja uči, Pozitivno radno okruženje, Bogatstvo raznolikosti, Integritet, Odgovorno i etički utemeljeno poslovanje, Poštivanje svih ljudskih prava, Održivo i društveno odgovorno poslovanje, Poslovanje i postupanje koje karakterizira visoka razina ekološke osviještenosti) koje se nastoji inkorporirati u svakodnevno poslovanje, a kao odgovor na realizaciju strateških ciljeva, kao ključna poluga prepoznata je i snaga i vrijednost zaposlenika.

Kako bi se detektirala područja ljudskog potencijala u čiji razvoj će se investirati kako bi se postigla održivost znanja i kompetencija, pokrenut je proces identifikacije talenata i procjene potencijala zaposlenika u području komercijalne djelatnosti. Proces uključuje procjenu potencijala, detekcije prostora za razvoj i unapređenje kompetencija, određuje se karijerni put i smjer, procjenjuje rizik i utjecaj odlaska, te se definira nasljedstvo u odnosu na svaki smjer.

Primjer profila za mape nasljeđivanja, nalazi se na slici 1.

Slika 1.

IME I PREZIME

OPĆE INFORMACIJE:

Pozicija: Trenutna pozicija: Tvrtka: Tvrtka:

Datum zaposlenja: XX.XX.XXXX Datum zaposlenja na poziciji: XXX.XX.XXXX Divizija: Divizija:

Staż u kompaniji: G/M/D Organizacijska jedinica: Org jed:

PROCJENA

PERFORMANCE	POTENCIAL	9 BOX	RIZIK ODLASKA	Srednji	PROCJENJENI KARIJERNI SMJER	Menadžerski
NADREĐENI: Iznad očekivanja	Visok	IZNIMAN TALENT	UTJECAJ ODLASKA	Srednji	OBJEKTIVNA PROCJENA KARIJERNOG SMJERA	Stručni ili projektni
OBJEKTIVNI : Iznad očekivanja	Visok	IZNIMAN TALENT	ENGAGEMENT SCORE	<input type="text"/>		
PREFORLUKA : FOKUS NA ZADRŽAVANJE, PROMOCIJA, ULAGANJE U DALJI RAZVOJ						

PLAN RAZVOJA

KARIJERNI PUT - NEXT STEP	PERIOD POTREBAN ZA NEXT STEP	KOMENTAR NADREĐENE OSOBE	POTENCIJALNI NASLEDNIO
Voditelj tima	Odmah		Ime i prezime
PODRUČJA ZA RAZVOJ	MENTOR		PERIOD POTREBAN ZA NASLEDNIKE
Razvoj finansijskog akumena	Ime i prezime		2 godine

ULAGANJA U RAZVOJ (UKUPNO)	XX.XXX EUR
ULAGANJA U RAZVOJ (NAJVEĆE)	XXXX EUR

Dodatno, iz ovog procesa, proizlaze i razvojni planovi za zaposlenike. Stoga, iako sama strategija razvoja zaposlenika nije oblikovana kao formalni dokument, postoje jasne smjernice kojima se oblikuje razvoj zaposlenika kroz koje se ulaže u razvoj njihovih znanja, podizanja razine kompetencija te na taj način poduzimaju koraci kako bi se osigurao održivi rast i razvoj u poslovanju.

Tako se 2023. godine M SAN Grupa bavila planiranjem razvoja kompetencija te se u sklopu plana poslovanja za 2024. godinu definirao budžet za razvoj zaposlenika kako bi se pokrenule sve planirane razvojne aktivnosti u 2024. godini.

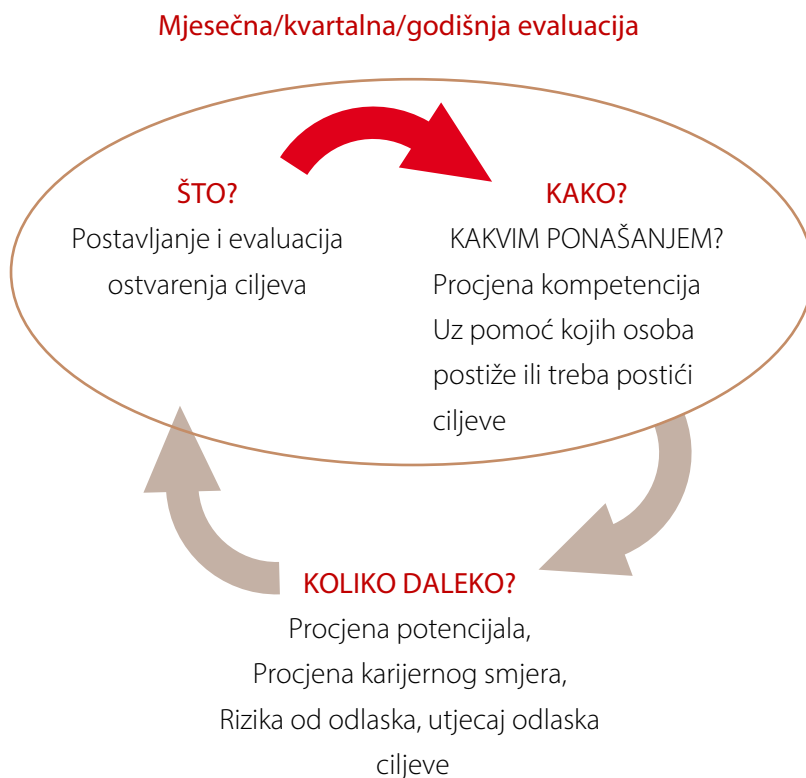
Tijekom 2023. godine nisu se postavljali strukturirani razvojni planovi i ciljevi, no u planu je imati postupak godišnjeg ocjenjivanja ostvarenih ciljeva i kompetencija, što će u konačnici rezultirati postavljanjem individualnih razvojnih planova i ciljeva.



POVEZANOST POSTIZANJA REZULTATA I RAZVOJA ZAPOSLENIKA

Tri ključna principa bismo trebali slijediti kada planiramo razvoj na:

- Razini zaposlenika (neovisno o poziciji)
Razini organizacijskih jedinica ili tima
- Razini organizacije



PROCJENA POTENCIJALA

Pitanja na koje manager treba znati odgovor



MOŽE LI?

Ima li osoba kapacitet za savladavanje kompleksnijih zadataka od ovih koje trenutno radi u narednom vremenskom periodu?



HOĆE LI? ŽELI LI?

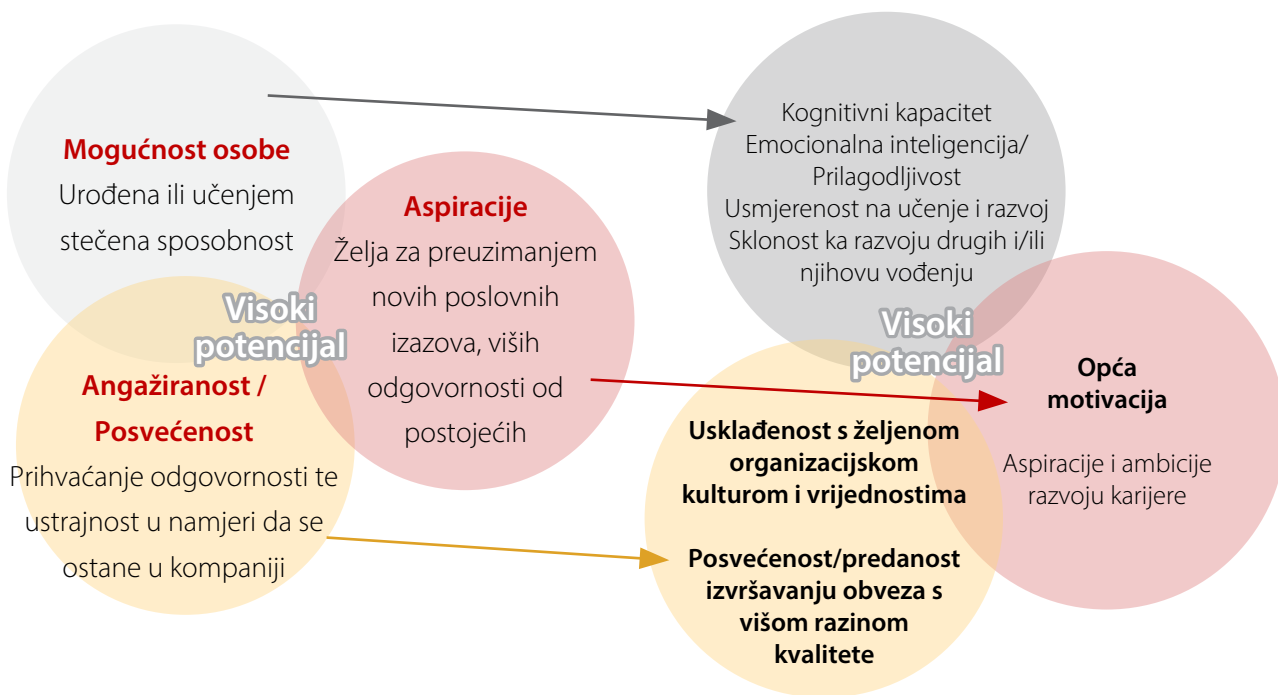
Pokazuje li želju za preuzimanjem kompleksnijih zadataka i odgovornosti u narednom vremenskom periodu?



VIDI LI SE OSOBA U OVOJ KOMPANIJI?

Želi li te iste zadatke i odgovornosti preuzeti u ovoj kompaniji?
Je li usmjerena na postizanje strateških ciljeva?

POTENCIJAL – ŠTO SE PROCJENJUJE?



VJEŽBA PROCJENA POTENCIJALA

SPOSOBNOSTI/MOGUĆNOSTI: u svakodnevnom radu pokazuje razinu sposobnosti u okviru kompetencija za novu ulogu/kompleksnija zaduženja od onih koje trenutno ima i **odmah** je može preuzeti ili je potrebno maksimalno 6 mjeseci razvojnog usmjeravanja prema novoj ulozi/kompleksnijim zaduženjima



MOTIVACIJA: iskazuje jasan interes za spektar zadataka koji su povezani s potencijalnom novom radnom ulogom, samoinicijativno sebi ili svom timu postavlja ambiciozne ciljeve i na taj način "gura" organizaciju naprijed, može jasno verbalizirati ambicije o svom daljnjem razvoju karijere, ali pri tom ima samo uvid u svoj vlastiti prostor za razvoj razvojnog usmjeravanja prema novoj ulozi/kompleksnijim zaduženjima



ANGAŽIRANOST: posvećen poslu na način da **razmišlja o organizaciji kao cjelini, sagledava strateške ciljeve**, stalo mu je do isporuke kvalitete u zadacima koje osobno obavlja, preuzima odgovornost za svoj posao, **usmjeren je na rješenje problema** i ne gubi vrijeme na analizu uzorka ili prepreka („traži kako DA, a ne kako NE“), pomaže drugima kako bi i oni ostvarili svoje ciljeve (dijelili dobre prakse, znanja i informacije)



Dodatno, koriste se stručne smjernice procjene potencijala kroz provedbu psihologijskog testiranja, temeljem kojih se "objektivizira" procjena potencijala, odnosno nastoji minimizirati subjektivnost procjene.

M SAN Grupa je u okviru programa procjene potencijala za dalji razvoj i detektiranja ključnih zaposlenika i talenata provela tzv. STAY UPITNIK i STAY INTERVJUE kako bismo dobili povratne informacije o razlozima ostanka u kompaniji, detektirali što je zaposlenicima važno u njihovom radnom okruženju te što bi ih dodatno moglo motivirati i/ili učiniti zadovoljnijima. Dio pitanja iz tzv. Stay upitnika ticao se pitanja zadovoljstva razvojnim mogućnostima.

Planirano je da se STAY intervjui provode svaku

godinu, u svrhu praćenja napretka te kako bi se evidentirali eventualni dodatni prostori za unapređenje.

Također, krajem 2023. godine pokrenuta je aktivnost ispitivanja angažiranosti na radu u suradnji s WTW, svjetskim leaderom u navedenom području, a u okviru svih pitanja postojale su 2 kategorije (Korištenje sposobnosti – Capability i Growth – Rast) kojima se procjenjuje zadovoljstvo razvojnim mogućnostima.

Istraživanje se provodilo od 11.12.2023. do 05.01.2024. godine te će se tijekom 2024. godine, a temeljem rezultata, poduzeti akcije kojima će utjecati na podizanje razine angažmana za područja koja se pokažu ključnima.

GRI 402-1

Razdoblje u kojem se zaposlenike obavještava o značajnim promjenama u poslovanju određeni su zakonskim rokovima, međutim praksa je da se značajne promjene, a koje nisu propisane zakonom ili pravilnicima, minimalno tjedan dana ranije komuniciraju zaposlenicima e-mailom ili osobnim kontaktom na sastancima.

Svi zaposlenici su uključeni u komunikacijske kanale:

intranet, e-mail komunikacija, oglasne ploče, sastanci timova, osobna komunikacija, no kanal komunikacije prvenstveno ovisi o vrsti posla, npr. budući da zaposlenici M SAN Logistike većinom ne koriste e-maileve budući da im za rad nisu potrebna računala, s njima se komunicira pretežno na osobnoj/usmenoj osnovi.

RAZNOLIKOST, JEDNAKOST I UKLJUČIVOST (ZAŠTITA LJUDSKIH PRAVA I TEMELJNIH SLOBODA)

Politika zapošljavanja unutar Grupe uvažava osobni integritet svakog pojedinca poštivanjem načela raznolikosti i jednakih mogućnosti. Raznolikost je samo jedno od obilježja organizacijske kulture prisutno od samog osnivanja poduzeća, a ono se očituje u vjerovanju da razlike u spolu, boji kože, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla i sl. nisu razlike, već bogatstvo, koje se unutar M SAN-a već više od 20 godina transformira u zajednički uspjeh, uspjeh na nivou pojedinca, tima i u konačnici čitave Grupe. Sve prijave za zaposlenje sa širokim spektrom kvalifikacija i iskustva dobrodošle su u cijeloj Grupi te se uvijek na prijavu pozivaju svi oni koji bi mogli pozitivno pridonijeti vrijednostima i ciljevima Grupe. Svi kandidati koji se javljaju na natječaj obavještavaju se o statusu natječaja te eventualnoj realizaciji zapošljavanja. Ukoliko pojedini kandidat ne odgovara radnom mjestu za koje se prijavio, ali odgovara nekom drugom radnom mjestu unutar Grupe, takvog kandidata obavještava se o toj mogućnosti i traži se suglasnost za eventualni daljnji nastavak natječaja kao

kandidata za to drugo radno mjesto. Natječaji za posao otvoreni su za sve te svaki kandidat ima jednake šanse za zaposlenje, uključujući i interne zaposlenike. Unutar Grupe uspostavljene su odgovarajuće procedure zapošljavanja, a pravila poslovnog ponašanja sadržana su u Priručniku za zaposlenike. Postoji snažna povezanost, odnosno velika razina povjerenja između odjela za ljudske potencijale, menadžera i zaposlenika. Uvijek postoji prostor za napredak, a smjer u kojem se M SAN kreće je kontinuirano poboljšanje za dobrobit zaposlenika, ali i same Grupe. M SAN se zauzima za tzv. pristojan rad, a čime jamči jednaka prava na radnome mjestu za sve zaposlenike a posebno skrbi za one koji su iz bilo kojeg razloga u nepovoljnom položaju odnosno za one koji su iz bilo kojeg razloga realizirali smanjen prihod, kontinuirano otvara nova radna mjesta, a isto zahtijeva i od ostalih sudionika lanca opskrbe. Strogo se osuđuje rad djece, prisilni i obavezni rad, neplaćeni prekovremeni rad, rad u uvjetima koji vrijeđa dostojanstvo zaposlenika i ugrožava zdravlje.

RAZNOLIKOST UPRAVNIH TIJELA I ZAPOSLENIKA

M SAN GRUPA – 2021., 2022. i 2023. godine 1/6 članova Uprave čini žene, odnosno 16,67%, a od 1.1.2023. godine žena je imenovana predsjednicom Uprave (prethodno članica Uprave).

M SAN LOGISTIKA – u periodu od 2021.-2023. godine nije bilo žena u Upravi niti managementu

MR SERVIS – u periodu od 2021.- 2023. godine nije bilo žena u Upravi niti managementu

M SAN EKO – u periodu od 2021.- 2023. godine nije bilo žena u Upravi niti managementu, žena je glavni prokurist društva

M SAN GRUPA

Ukupna raznolikost zaposlenika (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	20	15	45	32	40	24
30-50 godina	97	43	121	62	106	60
> 50 godina	20	5	27	5	35	8

MR SERVIS

Ukupna raznolikost zaposlenika (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	16	10	15	12	19	14
30-50 godina	42	9	35	13	37	14
> 50 godina	9	0	14	1	14	0

MS LOGISTIKA

Ukupna raznolikost zaposlenika (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	52	12	42	10	33	12
30-50 godina	48	3	57	4	66	8
> 50 godina	25	2	26	2	27	3

M SAN EKO

Ukupna raznolikost zaposlenika (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	0	0	1	0	1	0
30-50 godina	1	1	0	1	0	1
> 50 godina	0	0	1	0	1	0

PAKOM KOMPANI MK

Ukupna raznolikost zaposlenika (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	2	1	2	1	4	3
30-50 godina	27	8	35	7	36	9
> 50 godina	2	2	2	2	1	2

KORVUS MK

Ukupna raznolikost zaposlenika (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	4	2	3	1	3	3
30-50 godina	7	6	7	3	8	4
> 50 godina	1	1	1	1	0	0

DATA LINK

Ukupna raznolikost zaposlenika (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina					4	2
30-50 godina					7	5
> 50 godina					3	1

KIM TEC SERVIS SRBIJA

Ukupna raznolikost zaposlenika (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	1	0	2	0	2	1
30-50 godina	9	4	11	6	12	5
> 50 godina	5	0	6	0	7	0

KIM TEC BIH

Ukupna raznolikost zaposlenika (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	16	2	18	2	19	1
30-50 godina	47	9	59	10	51	10
> 50 godina	4	0	6	1	9	1

KIM TEC EKO

Ukupna raznolikost zaposlenika (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	0	0	0	0	0	0
30-50 godina	1	0	1	0	2	1
> 50 godina	2	0	2	0	2	0

KIM TEC SERVIS

Ukupna raznolikost zaposlenika (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
<30 godina	8	0	8	0	7	1
30-50 godina	11	0	12	0	14	0
>50 godina	3	0	2	0	2	0

KIM TEC CRNA GORA

Ukupna raznolikost zaposlenika (31.12.)	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
< 30 godina	2	3	3	2	3	3
30-50 godina	14	3	18	4	18	5
> 50 godina	2	1	2	1	2	1

Tijekom izvještajnog razdoblja nije bilo incidenata diskriminacije. Grupa strogo zabranjuje i osuđuje svaki oblik diskriminacije s ciljem pružanja i osiguravanja održivog radnog okruženja bez diskriminacije i zlostavljanja na temelju spola, rase, vjere, etničke pripadnosti, seksualne orijentacije ili bilo koje druge osobine/statusa kao osnove za diskriminaciju. Grupa je predana osiguravanju nediskriminirajućeg radnog mjesta te se ponosi nepostojanjem prijavljenih incidenata.

M SAN Grupa je imenovala osobu za zaštitu dostojanstva koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva zaposlenika. Grupa štiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla te im osigurava uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Naročito se vodi računa o zaštiti dostojanstva zaposlenika pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole zaposlenika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost zaposlenika različitim oblicima uznemiravanja.

Obaveza je što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dana dostave pritužbe, ispitati navode zaposlenika koji je podnio pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako se utvrdi da ono postoji.

U postupku rješavanja pritužbi zaposlenika, ukoliko se ocijeni potrebnim, može se zatražiti izjašnjenje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba. Imenovana osoba je obvezna pažljivo ispitati svaki navod zaposlenika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih zaposlenika.

Zaposlenik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan njegov odvjetnik.

Ukoliko se u roku od osam dana ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja

ili ako su mjere koje su poduzete očito neprimjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će se zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio nadležnu osobu u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme takvog prekida rada zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, može se zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće.

Spolno uznemiravanje zaposlenika od strane osoba koje su mu hijerarhijski nadređene, predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

U odnosu na prikupljene podatke i činjenice te poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva zaposlenika, obveza je štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštivanja zaposlenika, nezavisno o njihovom hijerarhijskom položaju u radnoj sredini. Svi prikupljeni podaci i činjenice utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika predstavljaju poslovnu tajnu. Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi zaposlenika predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa. Protivljenje zaposlenika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju zaposlenika.

Zaštita od diskriminacije

Zaposlenici se štite od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih odnosa, pa tako i pri određivanju kriterija za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju.

Diskriminacijom se smatra i propust da se osobi s invaliditetom sukladno njihovim specifičnim potrebama omogući korištenje javno dostupnih resursa i

sudjelovanje u redovnim poslovnim aktivnostima.

Izravna diskriminacija je postupanje kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Težim oblikom diskriminacije smatra se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije. Poticaj na diskriminaciju, ako je počinjen s namjerom, također se smatra diskriminacijom.

GRI 2-19, GRI 2-20,

ODREĐIVANJE PRIMITAKA, POLITIKA JEDNAKOSTI U ODREĐIVANJU PLAĆA I OMJERI KOMPENZACIJA

U cjelokupni sustav određivanja primitaka te plaća zaposlenicima uključena su u potpunosti upravljačka tijela koja se također uključuju i prilikom određivanja povećanja plaća na razini Grupe. Prilikom određivanja politike primitaka se ne konzultiraju drugi dionici niti vanjski konzultanti te Grupa u ovom području djeluje samostalno i neovisno.

Iako M SAN Grupa nije službeno provela istraživanje

o gender pay gap-u, odnosno postojanju bilo kakvih razlika u plaćama žena i muškaraca unutar Grupe, pretpostavka je da takvih razlika nema jer se prilikom određivanja plaća vodi isključivo kompleksnošću radnog mjesta, iskustvom, znanjem i ostvarenim rezultatima.

M SAN GRUPA

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.	2022.	2023.
	Ž/M	Ž/M	Ž/M
Zagreb	0,81	0,79	0,81
Omjer standardne početne plaće i minimalne plaće	2021.	2022.	2023.
	Ž/M	Ž/M	Ž/M
Zagreb	1.76	1.76	1.81

MR SERVIS

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.	2022.	2023.
	Ž/M	Ž/M	Ž/M
Rugvica	0,85	0,80	0,82

M SAN LOGISTIKA

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.	2022.	2023.
	Ž/M	Ž/M	Ž/M
Rugvica	0,77	0,82	0,83

M SAN EKO

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.	2022.	2023.
	Ž/M	Ž/M	Ž/M
Rugvica	0,74	0,88	0,88

PAKOM KOMPANI MK

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.	2022.	2023.
	Ž/M	Ž/M	Ž/M
Skopje	1.154	1.311	1.165
Omjer standardne početne plaće i minimalne plaće	2021.	2022.	2023.
	Ž/M	Ž/M	Ž/M
Skopje	2.101	2.109	2.547

KORVUS MK

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.		2022.		2023.	
	Ž/M		Ž/M		Ž/M	
Skopje	0,422		0,689		0,555	
Omjer standardne početne plaće i minimalne plaće	2021.		2022.		2023.	
	Ž/M		Ž/M		Ž/M	
Skopje	2,625		2,049		1,765	

DATA LINK

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.		2022.		2023.	
	Ž/M		Ž/M		Ž/M	
Bjelovar					0,76	
Omjer standardne početne plaće i minimalne plaće	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Bjelovar					2,13	2,13

* s obzirom da u 2023.g. nije bilo novog zapošljavanja u omjer je uzeta najniža plaća (m/ž) u odnosu na minimalnu plaću 2023. (850 eur/700 eur)

KIM TEC SRBIJA

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.		2022.		2023.	
	Ž/M		Ž/M		Ž/M	
Beograd	0,96		0,97		1,06	
Omjer standardne početne plaće i minimalne plaće	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Beograd	2,487	2,390	2,743	2,662	3,337	3,536

KIM TEC SERVIS SRBIJA

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.		2022.		2023.	
	Ž/M		Ž/M		Ž/M	
Beograd	0,81		1,04		0,98	
Omjer standardne početne plaće i minimalne plaće	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Beograd	1,83	1,49	1,75	1,42	1,93	1,90

KIM TEC BIH

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.		2022.		2023.	
	Ž/M		Ž/M		Ž/M	
Vitez	1,16		1,16		1,16	
Sarajevo	0,93		0,93		0,93	
Banja Luka	0,75		0,75		0,80	

Omjer standardne početne plaće i minimalne plaće	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Vitez	1,63	3,29	1,47	2,57	1,67	2,34
Sarajevo	3,76	3,52	2,94	2,76	2,68	2,51
Banja Luka	2,40	2,88	2,31	2,77	1,44	1,66

KIM TEC EKO

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.		2022.		2023.	
	Ž/M		Ž/M		Ž/M	
Vitez					0,93	

Omjer standardne početne plaće i minimalne plaće	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Vitez	2,92		2,20		2,51	2,34

KIM TEC SERVIS

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.		2022.		2023.	
	Ž/M		Ž/M		Ž/M	
Vitez						
Sarajevo					0,51	

Omjer standardne početne plaće i minimalne plaće	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Vitez	1,76		1,60		1,56	1
Sarajevo	2,11		2,11		1,92	

KIM TEC CRNA GORA

Omjer plaće žena i muškaraca	2021.		2022.		2023.	
	Ž/M		Ž/M		Ž/M	
Podgorica	0,67		0,80		0,86	
Omjer standardne početne plaće i minimalne plaće	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Vitez	5,68	3,79	3,075	2,45	2,29	1,97

GRI 2-21

Omjer ukupne godišnje naknade osobe sa najvećom naknadom u organizaciji u odnosu na medijan ukupne godišnje naknade svih zaposlenika (isključujući naknadu osobe sa najvećom naknadom u organizaciji) iznosi **3,66**.

* prikazuje se samo za M SAN Grupu, obzirom na veličinu i strukturu ostalih poduzeća u regiji.

Postupak:

najveća godišnja primanja u 2023 / medijan svih ostalih plaća (izuzev najveće) zaposlenika koji su bili zaposleni svih 12 mjeseci.

Omjer postotnog povećanja ukupne godišnje naknade* osobe sa najvećom naknadom u Grupi u odnosu na medijan ukupne godišnje naknade svih zaposlenika (isključujući naknadu osobe s najvećom

naknadom u organizaciji) nije dostupan iz razloga što je došlo do postotnog smanjenja naknade osobe sa najvećom naknadom u Grupi 2023. u odnosu na 2022. godinu dok je istovremeno rastao medijan ukupne godišnje naknade svih zaposlenika.

U 2023. godini u M SAN Grupi je došlo do promjene osobe sa najvećim primanjima te je u 2023. novoj osobi isplaćena niža ukupna godišnja naknada što je rezultiralo smanjenjem ukupne godišnje naknade osobe s najvišim primanjima u odnosu na 2022. godinu.

**Ukupna godišnja naknada uključuje plaću, bonuse, dionice, opcije, dodatne naknade od ne vlasničkog kapitala, promjena u vrijednosti mirovine i nekvalificirane odgođene naknade tijekom godine.*

Roditeljski dopust:

M SAN GRUPA

Pravo na roditeljski dopust	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenika koji imaju pravo na roditeljski dopust	5	8	5	7	7	1
Ukupan broj zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	8	5	7	6	1
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta	0	8	4	7	5	1
* Stopa povratka na posao zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	-	100%	80%	100%	83%	100%
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta, a koji je ostao zaposlen i 12 mjeseci po povratku na posao	0	5	3	7	4	0
** Stopa zadržavanja na poslu zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	-	63%	60%	100%	67%	0%

M SAN LOGISTIKA

Pravo na roditeljski dopust	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenika koji imaju pravo na roditeljski dopust	6	1	8	1	8	0
Ukupan broj zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	2	1	4	1	6	0
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta	2	1	4	1	6	0
* Stopa povratka na posao zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	100%	100%	100%	100%	100%	-
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta, a koji je ostao zaposlen i 12 mjeseci po povratku na posao	2	1	4	1	5	0
** Stopa zadržavanja na poslu zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	100%	100%	100%	100%	83%	-

MR SERVIS

Pravo na roditeljski dopust	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenika koji imaju pravo na roditeljski dopust	5	3	5	2	6	1
Ukupan broj zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	1	3	4	2	4	1
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta	1	3	4	1	4	1
* Stopa povratka na posao zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	100%	100%	100%	50%	100%	100%
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta, a koji je ostao zaposlen i 12 mjeseci po povratku na posao	1	2	4	1	4	1
** Stopa zadržavanja na poslu zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	100%	67%	100%	50%	100%	100%

M SAN EKO

M SAN Eko nije imao zaposlenika koji su koristili roditeljski dopust u zadnje tri godine.

PAKOM KOMPANI MK

Pravo na roditeljski dopust	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenika koji imaju pravo na roditeljski dopust	0	0	0	0	0	1
Ukupan broj zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	0	0	0	0	1
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta	0	1	0	0	0	0
* Stopa povratka na posao zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	100%	0	0	0	0
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta, a koji je ostao zaposlen i 12 mjeseci po povratku na posao	0	0	0	1	0	0
** Stopa zadržavanja na poslu zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	0	0	100%	0	0

KORVUS MK

Pravo na roditeljski dopust	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenika koji imaju pravo na roditeljski dopust	1	0	1	2	1	0
Ukupan broj zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	0	0	2	0	0
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta	0	0	0	0	0	2
* Stopa povratka na posao zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	0	0	0	0	100%
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta, a koji je ostao zaposlen i 12 mjeseci po povratku na posao	0	1	0	0	0	2
** Stopa zadržavanja na poslu zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	0	0	0	0	100%

KIM TEC SRBIJA

Pravo na roditeljski dopust	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenika koji imaju pravo na roditeljski dopust	87	28	102	29	94	26
Ukupan broj zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	1	3	0	2	0	2
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta	1	3	0	2	0	2
* Stopa povratka na posao zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	100%	100%	0	100%	0	100%
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta, a koji je ostao zaposlen i 12 mjeseci po povratku na posao	0	3	0	2	0	2
** Stopa zadržavanja na poslu zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	0	0	0	0	0

KIM TEC SERVIS SRBIJA

Pravo na roditeljski dopust	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenika koji imaju pravo na roditeljski dopust	15	4	19	6	21	6
Ukupan broj zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	0	0	0	0	0
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta	0	0	0	0	0	0
* Stopa povratka na posao zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	0	0	0	0	0

KIM TEC BIH

Pravo na roditeljski dopust	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenika koji imaju pravo na roditeljski dopust	67	11	83	13	79	12
Ukupan broj zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	1	0	2	0	1
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta	0	1	0	2	0	1
* Stopa povratka na posao zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	100%	0	100%	0	100%
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta, a koji je ostao zaposlen i 12 mjeseci po povratku na posao	0	1	0	2	0	1
** Stopa zadržavanja na poslu zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	100%	0	100%	0	100%

KIM TEC EKO

KIM TEC EKO nije imao zaposlenika koji su koristili roditeljski dopust u zadnje tri godine.

DATA LINK

Pravo na roditeljski dopust	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenika koji imaju pravo na roditeljski dopust	0	0	1	0	3	1
Ukupan broj zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	0	1	0	1	0
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta	0	0	1	0	1	0
* Stopa povratka na posao zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	0	100%	0%	100%	0
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta, a koji je ostao zaposlen i 12 mjeseci po povratku na posao	0	0	1	0	1	0
** Stopa zadržavanja na poslu zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	0	100%	0%	100%	0

KIM TEC CRNA GORA

Pravo na roditeljski dopust	2021.		2022.		2023.	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Ukupan broj zaposlenika koji imaju pravo na roditeljski dopust	19	6	22	7	23	9
Ukupan broj zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	1	0	0	0	0
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta	0	1	0	0	0	0
* Stopa povratka na posao zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	100%	0	0	0	0
Ukupan broj zaposlenika koji se vratio na posao nakon završetka roditeljskog dopusta, a koji je ostao zaposlen i 12 mjeseci po povratku na posao	0	100	0	0	0	0
** Stopa zadržavanja na poslu zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust	0	100%	0	0	0	0

Benefiti zaposlenicima:

NAZIV KOMPANIJE	POGODNOST					
	Dodatno zdravstveno osiguranje	Dodatni modeli nagrađivanja	Dobrovoljni mirovinski fond	Kolektivni ugovor	Fleksibilno radno vrijeme / hibridni model rada	Dodatne pogodnosti
M SAN Grupa (uključujući MR Servis, M SAN Logistiku i M SAN Eko)	√	√	√*	x	x	√
Pakom Kompani MK	√	√	x	√	x	n/a
Korvus MK	√	√	x	x	x	n/a
KIM TEC Srbija	√	n/a	x	x	x	√
KIM TEC SERVIS Srbija	√	n/a	x	x	x	√
KIM TEC BIH	√	√	x	x	√	√
KIM TEC EKO	√	√	x	x	√	√
KIM TEC SERVIS BIH	√	√	x	x	√	√
DATA LINK	x	x	x	x	x	x

*uplata u III. Stup mirovinskog osiguranja iz bruto plaće – samo za zaposlenike koji to žele

Razlike u beneficijama, uvjetima rada za zaposlenike zaposlene na neodređeno i puno radno vrijeme u odnosu na određeno ili nepotpuno radno vrijeme ne postoje kao ni razlike na različitim lokacijama te se na sve primjenjuju jednaki pravilnikom propisani uvjeti.

Dodatne pogodnosti:

M SAN GRUPA (UKLJUČUJUĆI MR SERVIS, M SAN LOGISTIKU I M SAN EKO):

PLAĆENI DOPUST	
RAZLOG ODSUTSTVA	sklapanje braka
	rođenje djeteta
	smrt člana uže obitelji
	smrt djedova, baka, roditelja supružnika zaposlenika
	selidbe [neovisno o mjestu preseljenja]
	teške bolesti člana uže obitelji
	elementarne nepogode
	stručnog usavršavanja za osobne potrebe

DODATNE BENEFICIJE	
VRSTA BENEFICIJE	OPIS
Dodatno zdravstveno osiguranje	osnovni paket – uključuje temeljni sistematski pregled
Povratak s porodiljinog dopusta	s određenim dodanim specijalističkim pregledima i dijagnostici po indikacijama
Plaćeni dopust za prvi dan vrtića i prvi dan škole	majke će raditi dva tjedna pola radnog vremena uz punu naknadu plaće, s ciljem olakšavanja prilagodbe djeteta
Plaćeni dopust za rođendan djeteta do 4. razreda osnovne škole	na odsutnost majke
Svježe voće	kod kretanja u vrtić prvi put/ kod kretanja u prvi razred
Dobrovoljni mirovinski fond (DMF) iz plaće	uplata u III. Stup mirovinskog osiguranja iz bruto plaće – samo za zaposlenike koji to žele
Poklon za rođenje djeteta	iznos sa EUR 400 eur u poklon bonu eKupi i EUR 400 isplate u novcu
Božićni poklon za djecu	u visini od 140 eur (isplata 50% u novcu i 50% u poklon bonu eKupi)
Božićnica	sukladno ostvarenju financijskog rezultata u tekućoj godini
Potpورا u slučaju smrti u obitelji	u iznosu do EUR 560,00
Osiguranje od nezgode/smrti/invalidnosti	
Diners Club članarina	Besplatna članarina i upisnina
Visa Premium članarina	Besplatna članarina i upisnina
Multisport	Subvencija iznosa članarine

KIM TEC SRBIJA, KIM TEC SERVIS SRBIJA:

Zaposlenicima je osigurano dodatno/dobrovoljno zdravstveno osiguranje sa sistematskim pregledom u sklopu police koja iznosi ukupno EUR 1.000 godišnje. Nakon povratka sa porodiljnog dopusta, zaposlenice imaju pravo na dva tjedna fleksibilnog i skraćenog radnog vremena (4h dnevno). Dodatni slobodan dan imaju zaposleni roditelji čija djeca kreću u prvi razred. U poslovnim prostorima postoji restoran s subvencioniranim cijenama obroka.

KIM TEC BIH, KIM TEC EKO I KIM TEC SERVIS

U 2023. godini dizajnirani su novi paketi beneficija (program Fit Pas), omogućene su dodatne radionice i treninzi za zaposlenike, novo dizajnirani prostor ureda, uređeni su prostori za relaksaciju i odmor, omogućen je rad od kuće, dostava svježeg voća na radno mjesto, a od novčanih nagrada isplaćuju se stimulacije i jubilarne nagrade.

GRI 2-30

Iako kolektivni ugovor za sada imaju samo zaposlenici Pakom Kompani MK, M SAN Grupa apsolutno podržava te ne bi sprječavala kolektivno organiziranje i pregovaranje.



GRI 403

ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

GRI 403-1, GRI 403-8

Za područje razvoja radne okoline te zdravlja i sigurnosti odgovorni su Uprava te služba zaštite na radu. Zaposlen je stručnjak zaštite na radu koji ima ugovorenu zdravstvenu skrb s liječnicima medicine rada.

Politike, pravilnici i procedure kojima je definirano upravljanje ovim područjem su Procjena rizika, Pravilnik o zaštiti na radu, Pravilnik o zaštiti od požara, Program osposobljavanja zaposlenika, Plan evakuacije i spašavanja te Procedura postupanja prilikom nastanka ozljede na radu. Svim navedenim pravilnicima te

postupanjima obuhvaćeni su svi zaposlenici i radna mjesta. Svi zaposlenici imaju pravo uložiti žalbu vezanu uz teme zaštite zdravlja i sigurnosti na radu bilo preko svog neposredno nadređenog rukovoditelja ili direktno službi Zaštite na radu i Ljudskim resursima.

U 2023. godini napravljena je nadopuna procjene rizika, redovno osposobljavanje svih zaposlenika, stručna osposobljavanja određenih zaposlenika, redovno održavanje sustava zaštite, nadopuna planova evakuacije i spašavanja i sl.

GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-7

Glavni cilj upravljanja temom zaštite zdravlja i sigurnosti na radu je sigurno radno okruženje i zaštita zdravlja zaposlenika. Strategija upravljanja uključuje redoviti rad i praćenje u ovom segmentu te prevencija nezgoda na radu umjesto njihovog saniranja. Napredak je vidljiv iz godine u godinu, međutim radi se o kontinuiranom radu te je cilj ujedno i postizanje napretka i unaprjeđenje procedura i pravilnika te praksi u samom radu. Kako bi se postigao cilj potrebna je dodatna edukacija svih zaposlenika te njihova veća uključenost u ovaj segment. Bitno je probuditi svijest kod svih zaposlenika o važnosti sigurnosti i zdravlja na radu jer je čitav sustav jak koliko je jak najslabiji kotačić u istom. Sve dok postoji i jedan zaposlenik koji nije

upoznat s temama sigurnosti i zdravlja na radu postoji prostor za napredak. Potpunu uključenost zaposlenika planira se ostvariti dodatnim edukacijama, tečajevima, prezentacijama i vježbama.

Za sve zaposlenike se organizira edukacija zaštite na radu prilikom zapošljavanja, prilikom promjene radnog mjesta ili prilikom promjena u radnim procesima. Izrađuju se interni dokumenti koji služe u svrhu dodatnog upoznavanja zaposlenika sa zaštitom na radu. Krajem 2023. se krenulo u izradu korporativnog video materijala o zaštiti na radu unutar organizacije. Također, svi zaposlenici čija radna mjesta to zahtijevaju prolaze stručne edukacije za određena područja.

GRI 403-2

Rizik na radnim mjestima se detektira i evidentira putem dokumenta koji se naziva Procjena rizika. Taj dokument izrađuje stručnjak zaštite na radu, uz sudjelovanje svih

zaposlenika. U tom se dokumentu analiziraju sva radna mjesta u te se detektiraju rizici i donose mjere za smanjenje istih.

GRI 403-3 GRI 403-6

Osigurani su liječnički pregledi za sve zaposlenike koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada, a dodatno i liječnički pregledi kako bi se procijenio utjecaj dugotrajnog rada na računalu te redovni sistematski pregled za sve zaposlenike. Usluge se koriste za vrijeme radnog vremena.

U kompaniji KIM TEC Srbija u slučaju povrede na radu

osigurava se prijevoz povrijeđenom zaposleniku do najbliže zdravstvene ustanove. Trudnice imaju pravo na plaćeno odsustvo s rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom. Također vrše se prethodni i periodični pregledi za radna mjesta sa povećanim rizikom te zaposlenih koji rade na visini (vozač, vozač viljuškara).

GRI 403-4

Svi zaposlenici sudjeluju u izradi procjene rizika, na način da ispunjavaju anketu u kojoj opisuju svoje radno mjesto, poslove na kojima rade, radnu opremu, alate

koje koriste u radu te sami detektiraju rizike koji im prijete na radnim mjestima.

GRI 403-9

Ozljede na radu:

M SAN Grupa	2 ozljede 2021., 2 ozljede 2022. i 3 ozljede 2023.
M SAN Logistika	3 ozljede 2021., 2 ozljede 2022. i 1 ozljedu 2023.
MR Servis	0 ozljeda 2021. i 2022., dok je 2023. imao 2 ozljede.
M SAN EKO	0 ozljeda na radu u prethodne 3 godine.

	2021.	2022.	2023.
M SAN GRUPA	1,34*	0,44*	0,42*
M SAN LOGISTIKA	1,79*	0,90*	0,82*
MR SERVIS	0*	0*	1,26*

*Stopa ozljeda na 200.000 sati

Odnosi se samo na ozljede na radu (smrtnih slučajeva i težih povreda nije bilo).

M SAN GRUPA

Stopa ozljeda na radu	Broj ozljeda / % ozljeda						Izgubljeni radni sati			Izgubljeni radni dani		
	2021.		2022.		2023.		2021.	2022.	2023.	2021.	2022.	2023.
	Br.	%	Br.	%	Br.	%	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.
Ukupno ozljede na radu	2	0,94	1	0,66	1	0,34	120	168	40	15	21	5
U radnom procesu	1	0,47	0	0	1	0,34	48	0	40	6	0	5
Izvan radnog procesa	1	0,47	1	0,66	0	0	72	168	0	9	21	0

M SAN LOGISTIKA

Stopa ozljeda na radu	Broj ozljeda / % ozljeda						Izgubljeni radni sati			Izgubljeni radni dani		
	2021.		2022.		2023.		2021.	2022.	2023.	2021.	2022.	2023.
	Br.	%	Br.	%	Br.	%	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.
Ukupno ozljede na radu	2	1,30	1	0,65	1	0,67	256	1248	288	32	156	36
U radnom procesu	2	1,30	1	0,65	1	0,67	256	1248	288	32	156	36
Izvan radnog procesa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

MR SERVIS

Stopa ozljeda na radu	Broj ozljeda / % ozljeda						Izgubljeni radni sati			Izgubljeni radni dani		
	2021.		2022.		2023.		2021.	2022.	2023.	2021.	2022.	2023.
	Br.	%	Br.	%	Br.	%	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.
Ukupno ozljede na radu	0	0	0	0	1	0,99	0	0	488	0	0	61
U radnom procesu	0	0	0	0	1	0,99	0	0	488	0	0	61
Izvan radnog procesa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PAKOM KOMPANI MK

Stopa ozljeda na radu	Broj ozljeda / % ozljeda						Izgubljeni radni sati			Izgubljeni radni dani		
	2021.		2022.		2023.		2021.	2022.	2023.	2021.	2022.	2023.
	Br.	%	Br.	%	Br.	%	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.
Ukupno ozljede na radu	0	0	0	0	3	5,45	0	0	0	0	0	0
U radnom procesu	0	0	0	0	3	5,45	0	0	0	0	0	0
Izvan radnog procesa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

KIM TEC SRBIJA

Stopa ozljeda na radu	Broj ozljeda / % ozljeda						Izgubljeni radni sati			Izgubljeni radni dani		
	2021.		2022.		2023.		2021.	2022.	2023.	2021.	2022.	2023.
	Br.	%	Br.	%	Br.	%	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.
Ukupno ozljede na radu	2	1,7	1	0,8	1	0,8	408	944	1	51	118	1
U radnom procesu	2	1,7	1	0,8	-	-	408	944	-	51	118	-
Izvan radnog procesa	-	-	-	-	1	0,8	-	-	176	-	-	22

KIM TEC SERVIS SRBIJA

Stopa ozljeda na radu	Broj ozljeda / % ozljeda						Izgubljeni radni sati			Izgubljeni radni dani		
	2021.		2022.		2023.		2021.	2022.	2023.	2021.	2022.	2023.
	Br.	%	Br.	%	Br.	%	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.
Ukupno ozljede na radu	0	0	0	0	2	7,4	0	0	400	0	0	50
U radnom procesu	0	0	0	0	2	7,4	0	0	400	0	0	50
Izvan radnog procesa	-	-	-	-	0	0	-	-	0	-	-	0

KIM TEC CRNA GORA

Stopa ozljeda na radu	Broj ozljeda / % ozljeda						Izgubljeni radni sati			Izgubljeni radni dani		
	2021.		2022.		2023.		2021.	2022.	2023.	2021.	2022.	2023.
	Br.	%	Br.	%	Br.	%	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.	Br.
Ukupno ozljede na radu	0	0	0	0	2	6,25	0	0	504	0	0	63
U radnom procesu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Izvan radnog procesa	0	0	0	0	2	6,25	0	0	504	0	0	63

Korvus MK, KIM TEC BIH, KIM TEC EKO, KIM TEC Servis BIH, Data Link u periodu od posljednje tri godine nisu imali ozljeda na radu.

GRI 403-10

M SAN Grupa (uključivši regiju) u navedenom periodu nije imala oboljenja povezanih s radom.

UTJECAJ

poslovanja na okoliš



ODGOVORNOST PREMA OKOLIŠU

Zajednička dobrobit svih nas uvelike ovisi o zdravlju okoliša. Okoliš je sve što nas okružuje, a briga o okolišu je i briga o nama samima. Ubrzani tempo života i povećanje populacije popraćeni intenzivnom konzumacijom dobara i usluga doprinose globalnom zatopljenju i ostalim negativnim utjecajima na okoliš. Odgovornost pojedinca je očuvati raznolikost te racionalno upravljati resursima. Sustav odgovornog poslovanja osim domene gospodarenja otpadom koja uključuje intenzivnije odvajanje otpada prema vrsti, naglašava važnost učinkovitog iskorištavanja energije i drugih prirodnih resursa. Kroz razvoj poslovanja nastoje se pratiti i potrebe tržišta i to kroz sustav uzročno-posljedične veze, a analogno tome se doprinosi direktno i/ili indirektno sustavu zaštite okoliša.

M SAN Grupa je svjesna svog utjecaja na okoliš kroz svoje proizvodne djelatnosti te sukladno navedenom vodi računa o svojim utjecajima te uvodi razne mjere kako bi uspostavili učinkovito raspolaganje resursima.

Uprava je donijela Politiku upravljanja okolišem, zdravljem i sigurnošću na radu koja se odnosi na proizvodnju MS Lux proizvoda. Ovom politikom obvezuje se na osiguranje neophodnih resursa koji će osigurati sukladnost sa zahtjevima normi ISO 14001:2015 i ISO 45001:2018 te dokumentima uspostavljenog sustava upravljanja. Zaposlenici MS Lux-a su motivirani, stručni, ustrajni i obvezni trajno se usavršavati kako bi se u cijelom procesu proizvodnje LED rasvjetnih tijela brinuli o zaštiti okoliša te zdravlju i sigurnošću na radu.

Sustav upravljanja zaštitom okoliša, zdravlja i sigurnosti na radu integriran je u cjeloviti poslovni sustav temeljen na zahtjevima normi HRN EN ISO 9001:2015, 14001:2015 i ISO 45001:2018, a stoji kao temelj stalnog unapređivanja suradnje sa sadašnjim i budućim kupcima i ostalim zainteresiranim stranama te trajnog usklađivanja djelovanja sa zakonskom i drugom primjenjivom regulativom u području zaštite okoliša te zdravlja i sigurnosti na radu.

M SAN Grupa povrh zaposlenika koji direktno sudjeluju u proizvodnom procesu te kroz svoje poslovne aktivnosti imaju utjecaj na okoliš, redovito educira i ostale zaposlenike o važnosti razvrstavanja otpada te implementiranim mjerama. Konkretno, na svaki kat poslovne zgrade u Buzinu postavljene su kante s višestrukim pretincima za odvajanje više različitih vrsta otpada. Zaposlenici su dodatno i samostalno razvili nove pozitivne navike što je rezultiralo postavljanjem posebnog prostora za ostavljanje bicikala kako bi se potaknuli alternativni načini dolaska na posao te se postavila električna punionica za automobile.

Prilikom pakiranja proizvoda u svrhu zaštite proizvoda odnosno sprečavanja oštećenja proizvoda u tijeku isporuke, koriste se materijali koji su se prethodno koristili za pakiranje, u čiji svrhu je nabavljen poseban stroj koji kartonsku ambalažu pretvara u papir za popunjavanje kutija u koje se pakiraju proizvodi. Na taj način se korištenje tzv. plastičnih mjehurića za pakiranje svodi na minimum.

Tijekom izvještajnog razdoblja nije utvrđeno nepoštivanje zakona i/ili propisa o zaštiti okoliša te nisu izrečene značajne novčane kazna i nenovčane sankcije za nepoštivanje zakona i/ili propisa o zaštiti okoliša.

ENERGIJA

GRI 302-1

Učinkovito iskorištavanje energetske resursa temelj je održivog razvoja. Grupa posluje u prostorima koji su u zakupu, a vlasnik nekretnina su M SAN Nekretnine d.o.o. Stoga, iako Grupa nije vlasnik nekretnina u kojima

posluje, kroz čimbenike presudnog utjecaja, zakupninu i povezanost neprestano inicira poboljšanja te ulaže u unaprjeđenje energetske učinkovitosti i održivosti.

Potrošnja energije (BP10*)	2021.	2022.	2023.
Električna energija, mreža (kWh)		1.574.811	1.585.989
Električna energija, FNE (kWh)	-	302.590	288.850
Električna energija, ukupno (kWh)	-	1.877.401	1.874.839
Plin (m ³)	100.078	93.514	67.312

*BP10 – lokacija Buzin, Buzinski prilaz 10

Potrošnja energije (BP28**)	2021.	2022.	2023.
Električna energija, mreža (kWh)	-	-	53.861
Električna energija, FNE (kWh)	-	-	14.957
Električna energija, ukupno (kWh)	-	-	68.818
Plin (m ³)	-	-	9.586

**BP28 – lokacija Buzin, Buzinski prilaz 28

Potrošnja energije (Rugvica)	2021.	2022.	2023.
Električna energija, mreža (kWh)		758.424	669.385
Električna energija, FNE (kWh)	-	185.980	601.547
Električna energija, ukupno (kWh)	-	944.404	1.270.932
Plin (m ³)	58.094	46.038	58.679

Energetski intenzitet

	2022			2023		
	BP10	BP28	Rugvica	BP10	BP28	Rugvica
NKP (m2)	14.350,00	-	33.632,00	14.350,00	1.325,00	33.632,00
električna energija						
potrošnja, mreža (kWh)	1.574.811,00		758.424,00	1.585.989,00	53.861,00	669.385,00
potrošnja FNE (kWh)	302.590,00		185.980,00	288.850,00	14.957,10	297.740,00
plin						
potrošnja (kWh)	743.280,00		414.130,00	729.586,79	107.166,00	581.723,47
UKUPNO kWh	2.620.681,00	-	1.358.534,00	2.604.425,79	175.984,10	1.548.848,47
EI (kWh/m2)	182,63		40,39	181,49	132,82	46,05

* BP10 – lokacija Buzin, Buzinski prilaz 10;

BP28 – lokacija Buzin, Buzinski prilaz 28

Kao mjernu jedinicu energetske intenziteta koristi se kWh/m² dok je za izračun EI (energetskog intenziteta) uzeta u obzir potrošnja električne energije i plina.



Mjere poduzete za smanjenje potrošnje energije i optimalno raspolaganje resursima

Iako je napravljeno prethodnih godina, potrebno je istaknuti mjere poduzete kako bi se potaknulo optimalno raspolaganje resursima i maksimalno korištenje alternativnih izvora energije.

Najveći napredak napravljen je u smislu ulaganja u obnovljive izvore energije koji je započeo još prije tri godine i to s ciljem značajnog smanjenja emisije stakleničkih plinova (doprinos Europskom zelenom planu).

Konkretno, odnosi se na sljedeće poduzete mjere:

- Puštanje u pogon fotonaponske elektrane snage 275 kWp, početkom srpnja 2022.godine, postavljene na krovu poslovne zgrade u Buzinu, zahvaljujući kojoj je na razini godine pokriveno 20% potrošnje električne energije objekta,
- Izgradnja i puštanje u pogon početkom rujna 2022. godine fotonaponske elektrane snage 417 kWp4 na krovu LDC Rugvica (FNE Rugvica 1).
- Ulaganje u LED5 rasvjetu u novim poslovnim prostorima u kojima grupa djeluje
- Nadogradnja HVAC sustava kako bi iskorištavao ozonski prihvatljiv plin
- Nadogradnja stanica za punjenje električnih vozila.

Potrošnja energenata se obračunava prema svim zakupnicima od strane M SAN Nekretnina d.o.o. i to na način da se obračunava fiksni paušalni iznos po m² površine u zakupu. Jedinična cijena se računa na način da se sumiraju svi troškovi energenata, naknada, održavanja zajedničkih prostorija i sl. za svaku pojedinu nekretninu te se dobiveni iznos podijeli sa 12 mjeseci i s ukupnom neto korisnom površinom nekretnine. U 2023. godini nije bilo značajnih promjena u potrošnji energenata po m² zakupljenog prostora od strane M SAN Grupe. U narednom razdoblju također se ne očekuje značajan porast potrošnje energenata, osim

U 2023. godini udio električne energije proizvedene iz fotonaponskih elektrana u ukupnoj potrošnji je iznosio **17%** za zgradu na adresi Buzinski prilaz 10, **30%** za Buzinski prilaz 28, te **23%** za Rugvicu.

Iako su trenutno na svim poslovnim zgradama postavljene integrirane fotonaponske elektrane maksimalne snage koliko su površine dopuštale i dalje je u planu izgradnja novih elektrana na nekretninama Grupe. U planu za 2024. godinu je sljedeće:

- Puštanje u pogon proizvodne fotonaponske elektrane 'Rugvica II' snage 2MW
- Projektiranje integrirane fotonaponske elektrane na novom parkiralištu 'Grdenići'
- Projektiranje integrirane fotonaponske elektrane na postojećem parkiralištu 'Krčmarići'

ako se u nekoj značajnijoj mjeri ne aktiviraju proizvodni pogoni u Rugvici (MSLux i e-mobility).

Također pokrenut je i projekt 'Smart Energy Management System' koji u prvoj fazi uključuje ugradnju mjerene opreme kojom će se mjeriti potrošnja električne energije, plina i vode kako bi se registrirala potrošnja energenata na glavnim potrošačima. U drugoj fazi projekta planirana je izrada smjernica za optimizaciju/smanjenje potrošnje energenata. Završetak 'faze 1' planiran je do kraja 2024. godine, a izrada prve verzije smjernica za optimizaciju potrošnje energenata u planu je za Q2/2025.

Gospodarenje otpadom

U pogledu proizvodnje i gospodarenja otpadom, zbog prirode poslovanja, najveći utjecaj Društvo ima na EE-otpad, odnosno na otpad električne i elektroničke opreme (engl. WEEE, Waste from Electrical and Electronic Equipment). S obzirom na to da poslovni model M SAN Grupe uključuje uvoz električnih i elektroničkih komponenti i proizvoda, plaća se naknada za stavljanje opreme na tržište (Fondu za zaštitu okoliša i energetske učinkovitost) koja uključuje i naknadu za gospodarenje otpadom. Osnivanjem društva M SAN EKO d.o.o. započela je nova era te politika „zelenijeg“ poslovanja i poduzet je dodatni korak prema kružnoj ekonomiji. Ishođena je dozvola za obavljanje djelatnosti gospodarenja opasnim i neopasnim otpadom (16.9.2009.), koja se odnosi na djelatnost sakupljanja i privremenog skladištenja EE-otpada (Ministarstvo zaštite okoliša, prostornog uređenja i graditeljstva). Dozvole se izdaju na vremenski rok od pet (5) godina te su revizijom ishođene dvije nove dozvole, s time da je Ministarstvo ostalo nadležno isključivo za opasni otpad (4.9.2015. i 11.4.2022.), objekt za gospodarenje otpadom u Rugvici pripada Zagrebačkoj županiji, a od nadležnog županijskog ureda dobivena je dozvola za neopasni otpad (29.12.2015. i 29.12.2020.).

Prikaz dozvola:

- > 2009.: opasni i neopasni otpad: Dozvola Ministarstva zaštite okoliša, prostornog uređenja i graditeljstva
Klasa: UP/I 351-02/09-11/22; Ur. Broj: 531-13-2-1-09-3
izdana 16.09.2009.
- > 2015.: neopasni otpad: Dozvola Upravnog odjela za prostorno uređenje, gradnju i zaštitu okoliša, Odsjek za zaštitu okoliša, Zagrebačka županija;
Klasa: UP/I-351-01/15-02/10; Ur. Broj: 238/1-18-02/4-15-7 / izdana 29.12.2015.
- > 2015.: opasni otpad: Dozvola Ministarstva zaštite okoliša i prirode, Klasa: UP/I-351-02/14-11-21, Ur. Broj: 517-06-3-1-15-19; izdana 04.09.2015.
- > 2020.: neopasni otpad;
Rješenje Upravnog odjela za prostorno uređenje,

gradnju i zaštitu okoliša, Odsjek za zaštitu okoliša, Zagrebačka županija, Klasa: UP/I-351-02/20-01/22, Ur. Broj: 238/1-18-02/4-20-9, izdano 29.12.2020

- > 2022.: opasni otpad: Rješenje Ministarstva gospodarstva i održivog razvoja, Klasa: UP/I-351-02/20-131/31, Ur. Broj: 517-05-2-1-22-14, izdano 11.04.2022.

Od 23. prosinca 2022. godine, sjedište tvrtke M SAN Eko d.o.o. nalazi se u Rugvici (Dugoselska ulica 5), sjedište i skladište nalaze se na istoj adresi, u Zagrebačkoj županiji. Objekt u Rugvici, upisan je u Prostorni plan za obavljanje djelatnosti gospodarenja opasnim otpadom. M SAN EKO posjeduje potvrdu da je od 1.6.2015. godine upisan u Popis pravnih i fizičkih osoba koje se bave djelatnošću prijevoza otpada (PRV-1060) te u Očevidnik za obavljanje djelatnosti gospodarenja otpadom (POS-354). Slijedom navedenoga, u travnju 2022. godine završen je postupak revizije Dozvole za gospodarenje otpadom od strane Ministarstva. M SAN EKO zadužen je za sakupljanje EE-otpada cijele Grupe, kao i (mreže) partnera diljem Hrvatske. Kako bi cijeli proces gospodarenja otpadom učinili što učinkovitijim te smanjili emisije CO2 dostavljači prilikom isporuke novog proizvoda preuzimanju pakiranja (palete i/ili kontejnere) EE-otpada te ga dovoze u M SAN EKO. S obzirom na postojeći sustav, prikupljeni EE-otpad razvrstava se prema ključnim brojevima i kategorijama te se predaje na daljnje postupke obrade ovlaštenim pravnim subjektima. Sukladno navedenom procesu, vode se evidencije količina unosom u vlastiti sustav, kao i evidencije u elektronskom očevidniku „e-ONTO“ te upis u ROO (Registar onečišćavanja okoliša). Profesionalnost zahtijeva konstantno usavršavanje i pružanje relevantnih informacija partnerskoj mreži koja se obavještava o promjenama zakonskih i/ili podzakonskih akata. U pogledu zbrinjavanja EE otpada uvijek se posluje u skladu s novim politikama i odlukama. Portal “e-savjetovanja” omogućio je sudjelovanje svih zainteresiranih u procesu izmjena zakona i/ili podzakonskih akata, u čemu je i Grupa aktivna.



Odvajanje otpada

Na ambalažama proizvoda vlastitih brendova nalaze se oznake za pravilno odvajanje i odlaganje otpada kako bi se pridonjelo odvajanju i reciklaži otpada na koji se stavlja veliki naglasak u poslovanju. Nadalje, u svim uredima nalaze se spremnici za odvajanje otpada te zaposlenici imaju mogućnost odlaganja starih baterija u posebne kutije unutar ureda. Na svakom katu postoji „eko kutak“ gdje zaposlenici

mogu odložiti razvrstani otpad. Izvan ureda nalazi se veliki kontejner za razvrstavanje otpada. Ne upotrebljava se plastična ambalaža i ne proizvodi se znatna količina plastičnog otpada, no u uredima postoje separatori plastičnog otpada. Proizvodi iz proizvodne linije pakiraju se u kartonsku ambalažu koja se kasnije reciklira.

Edukacije

Provode se edukacije za zaposlenike na temu gospodarenja otpadom kako bi imali precizne upute oko korištenja spremnika i kontejnera za razvrstavanje otpada te kako bi im olakšali prepoznavanje različitih vrsta otpada. Zaposlenici su obaviješteni što se odlaže u koji spremnik i koje su iznimke s obzirom da se u uredskim prostorima nalaze spremnici za odvojeno prikupljanje otpada (metal i plastika, bio-otpad, papir i karton, miješani komunalni otpad i staklo) te kontejneri u dvorištu (građevinski otpad, bio-otpad, miješani komunalni, karton i papir te plastika). Zaposlenici koji obavljaju djelatnost gospodarenja otpadom

prošli su edukaciju koja je bila propisana Zakonom o održivom gospodarenju otpadom kao i zaposlenici koje su imenovan-e/-i povjerenicima za gospodarenje otpadom, s obzirom da je propis tada zahtijevao imenovanje i edukaciju povjerenika i zamjenika za svako poduzeće koje je imalo više od 50 zaposlenika. Početkom 2016. godine održana je edukacija, za odgovornu osobu i povjerenike koji su polagali ispit. Nakon položenog ispita, dobili su Uvjerenje od Ministarstva (Potvrda o obavljenoj izobrazbi o gospodarenju otpadom) koje je vrijedilo pet (5) godina.

GRI 2-6

Okoliš unutar lanca opskrbe

S dobavljačima i partnerima provode se zajedničke akcije za smanjenje negativnog utjecaja na okoliš. Prodajna partnerska mreža ima brojne izravne i neizravne mogućnosti, od kojih se ističe podrška oko gospodarenja otpadom. Sukladno Dozvolama za obavljanje djelatnosti gospodarenja otpadom, sakuplja se EE-otpad od partnera, ali i na njihov upit o zbrinjavanju drugih vrsta otpada sugerira se dodatno

rješenje (npr. tekstil, kozmetika, staklo i dr.). Kroz temeljnu djelatnost MR Servisa i suradnju sa servisnom mrežom također se ostvaruje značajan pozitivan utjecaj na okoliš. Popravicima i redovitim servisiranjem proizvoda zadržava se funkcionalnost i produljuje njihov životni vijek, te posljedično štede prirodni resursi za proizvodnju novog. MR Servis odvaja nepopravljive komponente te ih također predaje u M SAN EKO.

GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

Prikaz otpada po članicama M SAN Grupe u Hrvatskoj

M SAN GRUPA

> Lokacija Buzin, prikaz u t (tona)

Ključni broj	Opis	2021.	2022.	2023.
08 03 18	otpadni tiskarski toneri koji nisu navedeni pod 08 03 17*	0,085		0,178
20 01 33*	baterije i akumulatori obuhvaćeni pod 16 06 01*, 16 06 02* ili 16 06 03* i nesortirane baterije i akumulatori koji sadrže te baterije			0,006
15 01 01	papirna i kartonska ambalaža	0,76		
	total	0,845		0,184

	Opasni otpad			0,006
	Neopasni otpad	0,845		0,178
	total	0,845		0,184

> Lokacija Rugvica, prikaz u t (tona)

Ključni broj	Opis	2021.	2022.	2023.
08 03 18	otpadni tiskarski toneri koji nisu navedeni pod 08 03 17*	0,15		
16 01 03	otpadne gume		2,78	2,41
16 02 11*	odbačena oprema koja sadrži klorofluorouglijike, HCFC, HFC	17,252	44,101	9,66
16 02 13*	odbačena oprema koja sadrži opasne komponente[3], a koja nije navedena pod 16 02 09* do 16 02 12*	38,622	58,173	64,39
16 02 14	odbačena oprema koja nije navedena pod 16 02 09* do 16 02 13*			0,041
16 02 16	komponente izvađene iz odbačene opreme koje nisu navedene pod 16 02 15*	0,95	0,043	2,73
20 01 21*	fluorescentne cijevi i ostali otpad koji sadrži živu	0,019	1,686	
20 01 23*	odbačena oprema koja sadrži klorofluorouglijike	0,9	0,06	
20 01 33*	baterije i akumulatori obuhvaćeni pod 16 06 01*, 16 06 02* ili 16 06 03* i nesortirane baterije i akumulatori koji sadrže te baterije	0,034	0,008	
20 01 35*	odbačena električna i elektronička oprema koja nije navedena pod 20 01 21* i 20 01 23*, koja sadrži opasne komponente [7]	1,504	0,136	6,549
20 01 36	odbačena električna i elektronička oprema, koja nije navedena pod 20 01 21*, 20 01 23* i 20 01 35*			7,107
15 01 01	papirna i kartonska ambalaža			
15 01 02	plastična ambalaža		2,14	3,36
	total	59,431	109,127	96,247

	Opasni otpad	58,331	104,164	80,599
	Neopasni otpad	1,1	4,963	15,648
	total	59,431	109,127	96,247

LEDA (MS LUX)

Ključni broj	Opis	2022.	2023.
15 01 01	papirna i kartonska ambalaža	0,74	4,77
15 01 02	plastična ambalaža	0,07	0,35

	Opasni otpad		0,006
	Neopasni otpad	0,81	5,12

MS BIKIKLI I ROMOBILI

Ključni broj	Opis			2023.
15 01 02	plastična ambalaža			1,62
	Opasni otpad			
	Neopasni otpad		0	1,62

MS LOGISTIKA, prikaz u t (tona)

Ključni broj	Opis	2021.	2022.	2023.
15 01 01	papirna i kartonska ambalaža	73,71	231,27	83,3
15 01 02	plastična ambalaža	13,76	15,17	8,22
15 01 03	drvena ambalaža	51,11	0	133,18
15 01 06	miješana ambalaža		18,13	16,46
	total	138,58	264,57	241,16
	Opasni otpad			
	Neopasni otpad	138,58	264,57	241,16

MR SERVIS, prikaz u t (tona)

Ključni broj	Opis	2021.	2022.	2023.
16 02 11*	odbačena oprema koja sadrži klorofluorouglikje, HCFC, HFC	9,91	10,555	6,885
16 02 13*	odbačena oprema koja sadrži opasne komponente[3], a koja nije navedena pod 16 02 09* do 16 02 12*	23,504	21,432	15,348
16 06 01*	olovne baterije	0,944	0,857	0,573
20 01 33*	baterije i akumulatori obuhvaćeni pod 16 06 01*, 16 06 02* ili 16 06 03* i nesortirane baterije i akumulatori koji sadrže te baterije	0,276	0,152	0,202
20 01 34	baterije i akumulatori, koji nisu navedeni pod 20 01 33*			0,15
16 02 16	komponente izvađene iz odbačene opreme koje nisu navedene pod 16 02 15*	11,46	10,22	
08 03 18	otpadni tiskarski toneri koji nisu navedeni pod 08 03 17*	0,315	0,138	
	Opasni otpad	34,634	32,996	23,008
	Neopasni otpad	11,775	10,358	0,15
	total	46,409	43,354	23,158

M SAN EKO, prikaz u t (tona)

Ključni broj	Opis	NASTALO				PREDANO		
		2021.	2022.	2023.		2021.	2022.	2023.
15 01 01-nastalo	papirna i kartonska ambalaža	6,1	7,22	12,65		6,1	7,22	12,65
17 04 05-nastalo	željezo i čelik			3,44				3,44
	total nastalo	6,1	7,22	16,09	total predano	6,1	7,22	16,09

Sakupljene količine:		2021.	2022.	2023.		2021.	2022.	2023.
16 02 11*	odbačena oprema koja sadrži klorofluorouglikje, HCFC, HFC	123,58	73,7	43,99		123,02	74,26	41,06
16 02 13*	odbačena oprema koja sadrži opasne komponente[3], a koja nije navedena pod 16 02 09* do 16 02 12*	301,127	243,545	229,495		349,13	243,58	236,82
16 02 14	odbačena oprema koja nije navedena pod 16 02 09* do 16 02 13*	0,195	3,04	3,375				6,61
16 02 15*	opasne komponente izvađene iz odbačene opreme							
16 02 16	komponente izvađene iz odbačene opreme koje nisu navedene pod 16 02 15*	12,41	10,42	2,785		11,46	10,22	5,13
20 01 21*	fluorescentne cijevi i ostali otpad koji sadrži živu	1,625	3,98			1,49	3,11	
20 01 23*	odbačena oprema koja sadrži klorofluorouglikje	2,1	8,71	0,08		0,9	3,46	5,46
20 01 35*	odbačena električna i elektronička oprema koja nije navedena pod 20 01 21* i 20 01 23*, koja sadrži opasne komponente [7]	25,523	74,897	30,039		22,57	63,27	51,26
20 01 36	odbačena električna i elektronička oprema, koja nije navedena pod 20 01 21*, 20 01 23* i 20 01 35	7,737	13,235	11,879		3,64	17,16	8,96
	total nastalo	474,297	431,527	321,643	total predano	512,21	415,06	355,30

Skupljeni otpad u t (tonama):

Vrsta	2021.	2022.	2023.
Opasni otpad (sakupljeni)	453,955	404,832	303,604
Neopasni otpad (sakupljeni)	20,342	26,695	18,039
Neopasni otpad (sakupljen s nastalim)	26,442	33,915	34,129

Predani otpad u t (tonama):

Vrsta	2021.	2022.	2023.
Opasni otpad (predano oporabilju)	497,11	387,68	334,6
Neopasni otpad (predano oporabilju)	15,1	27,38	20,7
total	512,21	415,06	355,3

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4

Utjecaj na klimu

Grupa do sada nije provela mjerenja i izračune emisija stakleničkih plinova (Opseg 1, 2 i 3) niti izračun intenziteta emisija stakleničkih plinova.

Prilikom definiranja strategije te formiranja KPI za svaku od identificiranih ključnih materijalnih tema uključit će se i izračun emisija uz definiranje bazne godine te će se na temelju dobivenih rezultata donijeti cilj planiranih smanjenja te ujedno i plan ostvarenja istog.

Iako je već dosta inicijativa napravljeno kako bi se primarno smanjile emisije područja 2 (aktivnosti energetske učinkovitosti, postavljanje solarnih panela...), potrebno je detaljnije proučiti emisije proizvedene u području 1 na koji Grupa ima izravan

utjecaj te donijeti konkretne planove smanjenja te također sagledati emisije područja 3 i definirati akcijski plan potencijalnog smanjenja emisija iako se u ovom slučaju uglavnom radi o neizravnom utjecaju.

ZAJEDNICA



GRI 413-1 GRI 3-3

M SAN Grupa svjesna je svog utjecaja na zajednicu kako kroz svoje poslovne aktivnosti tako i kroz svoj utjecaj na svoje zaposlenike, dionike i društvo u cijelosti. Prisutnošću ne samo na području Republike Hrvatske nego i u regiji program sponzorstava i donacija se uvijek protezao i izvan granica Hrvatske.

Iako su aktivnosti u 2023. godini bile manjeg obujma od proteklih godina, za 2024. godinu planira se detaljna strategija sponzorstava i donacija čiji je primarni cilj pomoći zajednici te ujedno i doprinijeti ostvarenju

UN održivih ciljeva za koje se procijeni da im se može najviše doprinijeti.

Poseban naglasak biti će na programima donacija u kojima ćemo nastojati pomoći manjim udrugama manje vidljivosti, ali velikog srca i velikog značaja za mikro zajednice koje prvenstveno djeluju lokalno.

U cijeli proces nastojat će se uključiti i ključni dionici, prvenstveno zaposlenici kako bi se pomoglo ciljevima koji su i njima osobno bitni, a opet da je unutar zadanih ciljeva.

Prvenstveno bi se orijentirali na sljedeće ciljeve:



Potporna programima koji promiču kvalitetno obrazovanje, zdravlje i well-being, pomoć najpotrebitijima, borba protiv klimatskih promjena i potpora jednakosti spolova.

U 2023. godini ostvorena je suradnja na najvećem studentskom STEM natjecanju u regiji STEM Games 2023. koje se održalo od 09.-14.05.2023.godine. Najpopularnije video igre današnjice imaju desetke ili čak i stotine milijuna igrača. Među tolikom količinom ljudi prirodno se stvorila potreba za natjecanjem, a kao rezultat toga nastali su esportovi. STEM Games eSport Arena pokazala se kao idealna prilika za zabavu i približavanje rastuće internacionalne industrije studentima. M SAN Grupa je prepoznala važnost ovog eventa te ga je podržala sa svom opremom potrebnom za održavanje igara:

Gaming slušalice, gaming tipkovnice, gaming miševi, web kamere, gaming stolice te adekvatni monitori.

Ovo je inače druga godina za redom suradnje M SAN Grupe i STEM games.

Svjesni važnosti obrazovanja i približavanja brenda M SAN Grupa je potpisala i Ugovor o poslovnoj suradnji sa Zagrebačkom školom ekonomije i menagementa. M SAN Grupa je time postala sponzor dvorane unutar prostora fakulteta i sredstvima poduprla inicijative fakulteta, a brendiranjem dvorane približila svoje poslovanje studentima.

U 2023. godini odrađeno je i više donacije u naravi (klima uređaji) lokalnim DVD društvima, donacije prema raznim udrugama i organizacijama u RH i regiji (Udruga Hrvata BIH Prsten, Uskopaljska zajednica u RH, Dobrotvorna udruga povratnika jedinstvo Kulina, KUD Posavski biseri, Udruga specijalne jedinice policije u obrani domovine MUPa RH Slavonski Brod,...)

INFORMACIJE O IZVJEŠTAJU

Izvještaj je izrađen u skladu sa **Standardom Globalne inicijative za izvještavanje (GRI)** i metodološki prati njegove zahtjeve. GRI pokazatelji su označeni na svim relevantnim mjestima unutar izvještaja, a na kraju se nalazi i detaljno kazalo.

Izvještaj se objavljuje na godišnjoj razini, nije revidiran, međutim sukladno regulativi sljedeći izvještaj će biti revidiran u ograničenom uvjerenju.

Izvještaj o održivosti za 2023. godinu, uz Financijski izvještaj, pruža svim dionicima M SAN grupe dubinski pogled u poslovanje Grupe, procese i načine na koje se upravlja materijalnim temama, prikazuje strateški pristup održivom razvoju, projektima i inicijativama koji se implementiraju s ciljem učinkovitijeg upravljanja okolišnim, društvenim i ekonomskim utjecajima.

Financijski podaci su objavljeni u Financijskom izvještaju te se ne ponavljaju u Izvještaju o održivosti.

Ovaj izvještaj prvenstveno obuhvaća informacije vezane uz

M SAN grupu u Hrvatskoj (kao zakonskog obveznika izvještavanja)

- M SAN Logistika
- MR Servis
- M SAN Eko

- Centar kompetencija za zelenu energiju (podaci limitirano dostupni)
- Data Link (akvizirano u 7/2023) (podaci limitirano dostupni)

Te limitirano dostupne informacije za ovisna društva u regiji:

- Alterna Distribucija d.o.o.
- KIM TEC BIH
 - KIM TEC Servis d.o.o.
 - KIM TEC Eko d.o.o.
- KIM TEC Srbija d.o.o.
 - KIM TEC Servis d.o.o.
- KIM TEC CG d.o.o.
- Pakom Kompani d.o.o.e.l.
- Korvus MK

Podaci za grupu prikazani su konsolidirano, a gdje to nije bilo moguće te kako bi se transparentno i preciznije pokazali određeni podaci naznačeni su odvojeno. Izvještajem su obuhvaćene sve objave, podaci i pokazatelji:

- Relevantni za sve dionike M SAN Grupe
- Prepoznati kao materijalne teme za poslovanje Grupe
- Objave nužne za sukladnost sa zahtjevima GRI Standarda

Uvodne riječi	O nama	Pristup održivosti, upravljanje, etično poslovanje i materijalnost	Poslovne aktivnosti, lanac opskrbe i kupci	Zaposlenici	Utjecaj poslovanja na okoliš	Zajednica	Informacije o izvještaju	Kazalo sadržaja GRI	Popis kratica
---------------	--------	--	--	-------------	------------------------------	-----------	--------------------------	---------------------	---------------

Kontakt za podatke u izvještaju:
Sara Foršek Pažin,
stručnjak za održivi razvoj i poslovanje
sara.forsek-pazin@backoffice.hr

Kazalo sadržaja GRI

Izjava o korištenju	M SAN Grupa je izvijestila u skladu s GRI standardima za razdoblje od 1.1.2023. do 31.12.2023.
Korišteni GRI 1	GRI 1: Osnove 2021

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 2: Opće objave o održivosti			
Organizacija i njene prakse izvještavanja			
2-1	Informacije o organizaciji	8	
2-2	Subjekti uključeni u izvještaj o održivosti organizacije	8, 12-13	
2-3	Izvještajno razdoblje, učestalost izvještavanja i kontakt	138	
2-4	Ponovne objave informacija	138	
2-5	Vanjska potvrda	/	Revizija izvještaja nije napravljena za izvještajnu godinu 2023.; Revizija u ograničenom uvjerenju biti će napravljena za izvještajnu godinu 2024.

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
Aktivnosti i radnici			
2-6	Aktivnosti, lanac vrijednosti i drugi poslovni odnosi	10, 57, 64, 131	
2-7	Zaposlenici	83-87	
2-8	Radnici koji nisu zaposlenici	87	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
Upravljanje			
2-9	Struktura upravljanja i sastav	15	
2-10	Imenovanje i izbor najvišeg tijela upravljanja	15	
2-11	Predsjednik najvišeg tijela upravljanja	15	
2-12	Uloga najvišeg tijela upravljanja u nadgledanju upravljanja utjecajima	43	
2-13	Delegiranje odgovornosti za upravljanje utjecajima	15, 54, 68, 70, 71	
2-14	Uloga najvišeg tijela upravljanja u izvještavanju o održivosti	26	
2-15	Sukob interesa	15,47	
2-16	Komunikacija pitanja od posebne zabrinutosti	15,68	
2-17	Kolektivno znanje najvišeg tijela upravljanja	45	
2-18	Procjena učinka najvišeg tijela upravljanja	15	
2-19	Politike nagrađivanja	105	
2-20	Proces određivanja naknada	105	
2-21	Ukupni godišnji omjer naknada	109	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
Strategije, politike, prakse			
2-22	Izjava o strategiji održivog razvoja	4,49	
2-23	Obveze korporativne politike	30, 39, 40, 42, 45	
2-24	Ugrađivanje obveza korporativne politike	43,45	
2-25	Procesi remedijacije negativnih utjecaja	44,49	
2-26	Mehanizmi za traženje savjeta i izražavanje zabrinutosti	44,45,47	
2-27	Usklađenost sa zakonima i propisima	27,123	
2-28	Članstvo u udruženjima	54	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
Uključivanje dionika			
2-29	Pristup uključivanju dionika	32	
2-30	Kolektivni ugovori	117	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 3: Materijalne teme			
3-1	Proces određivanja materijalnih tema	31	
3-2	Popis materijalnih tema	36	
3-3	Upravljanje materijalnim temama	37, 39, 49, 70, 71, 93, 123, 137	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 201 Ekonomski učinak			
201-1	Izravna stvorena i distribuirana ekonomska vrijednost	79	
201-2	Financijske posljedice i drugi rizici i prilike vezani uz klimatske promjene	79	
201-3	Obveze iz plana definiranih primanja i ostali mirovinski planovi	/	Nije primjenjivo
201-4	Financijska pomoć primljena od vlade	/	U 2023.g nije primljena pomoć od vlade

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 202 Prisutnost na tržištu			
202-2	Udio višeg menadžmenta zaposlenog iz lokalne zajednice	18, 20	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 203 Neizravni ekonomski utjecaj			
203-1	Potpomognuta ulaganja u infrastrukturu i usluge	79	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 204 Praksa nabave			
204-1	Udio izdataka na lokalne dobavljače	68	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 205: Antikorupcija			
205-1	Mjere poduzete za procjenu rizika od korupcije	46	
205-2	Komunikacija i treninzi o politikama i procedurama antikorupcije	45, 46	
205-3	Potvrđeni slučajevi korupcije i poduzete mjere	48	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 206: Ponašanje protivno načelu slobodnog tržišnog natjecanja			
206-1	Ukupan broj pravnih postupaka pokrenutih zbog ponašanja u suprotnosti s načelom slobode tržišnog natjecanja, antitrustovske i monopolističke prakse	48	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 207 Porezi			
207-1	Pristup porezima	54	
207-2	Upravljanje porezima, kontrola i upravljanje rizicima	54	
207-3	Uključivanje dionika i upravljanje zabrinutostima vezanim uz porez	54	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 302: Energija			
302-1	Potrošnja energije unutar organizacije	124	
302-3	Energetski intenzitet	125	
302-4	Smanjenje potrošnje energije	127	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 305: Emisije			
305-1	Izravne emisije stakleničkih plinova (GHG) (Područje 1)	135	
305-2	Neizravne energetske emisije stakleničkih plinova (GHG) (Područje 2)	135	
305-3	Ostale neizravne energetske emisije stakleničkih plinova (GHG) (Područje 3)	135	
305-4	Intenzitet emisija stakleničkih plinova (GHG)	135	
305-5	Smanjenje emisija stakleničkih plinova (GHG)	/	Nije primjenjivo
305-6	Emisije tvari koje oštećuju ozonski omotač	/	Nije primjenjivo
305-7	Dušikovi oksidi (NOx), sulfatni oksidi (SOx) i ostale značajne emisije u zrak	/	Nije primjenjivo

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 306 Otpad			
306-1	Stvaranje otpada i značajni utjecaji povezani s otpadom	128	
306-2	Upravljanje značajnim utjecajima povezanim s otpadom	128	
306-3	Nastali otpad	131	
306-4	Otpad namijenjen uporabi	131	
306-5	Otpad namijenjen jednom od postupaka zbrinjavanja	131	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 401: Zapošljavanje			
401-1	Stope novog zapošljavanja i fluktuacije zaposlenika	88-90	
401-2	Povlastice osigurane zaposlenicima koji rade na puno radno vrijeme, a koje nisu osigurane zaposlenicima zaposlenima privremeno ili na nepuno radno vrijeme	115-117	
401-3	Roditeljski dopust	110-114	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 402: Objave o upravljanju temama od značaja			
402-1	Razdoblje u kojem se zaposlenike obavještava o značajnim promjenama u poslovanju	99	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 403: Zdravlje i sigurnost na radnom mjestu			
403-1	Upravljanje zaštitom zdravlja i zaštitom na radu	118	
403-2	Identifikacija opasnosti, procjena rizika i prijavljivanje incidenata	118	
403-3	Usluge zdravstvene zaštite na radu	119	
403-4	Sudjelovanje radnika, savjetovanje i komunikacija o zdravlju i sigurnosti na radu	118,119	
403-5	Obuka radnika o zdravlju i sigurnosti na radu	118	
403-6	Promicanje zdravlja radnika	119	
403-7	Prevenција i ublažavanje utjecaja na zdravlje i sigurnost na radnom mjestu koje su izravno povezane poslovnim odnosima	118	
403-8	Radnici obuhvaćeni sustavom upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu	118	
403-9	Ozljede povezane s radom	119-121	
403-10	Oboljenja povezana s radom	121	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 404: Obuka i obrazovanje			
404-1	Prosječan godišnji broj sati obuke po zaposleniku	93	
404-2	Programi za stjecanje vještina i programi koji podupiru stalnu mogućnost zapošljavanja zaposlenika	93	
404-3	Postotak zaposlenika koji dobivaju redovitu ocjenu radnog učinka i individualnog razvoja	93	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 405 Raznolikost i jednake mogućnosti			
405-1	Raznolikost upravnih tijela i zaposlenika	101-103	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 406 Nediskriminacija			
406-1	Slučajevi diskriminacije i poduzete korektivne mjere	104	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 407 Sloboda udruživanja i kolektivnog pregovaranja			
407-1	Djelatnosti i dobavljači prepoznati kao oni kod kojih bi ostvarivanje prava na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja moglo biti ugroženo	/	Nije primjenjivo

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 408: Dječji rad			
408-1	Poslovanje i dobavljači u značajnom riziku vezanom uz dječji rad	64, 69	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 409: Prisilni ili obavezni rad			
409-1	Poslovanje i dobavljači u značajan rizik korištenja praksi prisilnog ili obaveznog rada	64, 69	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 413: Lokalne zajednice			
413-1	Djelatnosti u kojima su provedeni uključivanje lokalne zajednice, procjene utjecaja i razvojni programi	137	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 415: Politički doprinos			
415-1	Ukupna novčana vrijednost političkih financijskih i doprinosa u naravi uplaćenih izravno i neizravno po zemlji i primatelju/korisniku	48	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 416: Zdravlje i sigurnost kupaca			
416-2	Ukupan broj slučajeva neusklađenosti s propisima i/ili dobrovoljnim kodeksima o učincima proizvoda i usluga na zdravlje i sigurnost u okviru izvještajnog perioda.	66	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 417: Marketing i označavanje			
417-1	Vrsta podataka o proizvodu i usluzi i označavanje	67	

Broj objave	Naziv objave	Broj stranice	Napomena
GRI 418: Privatnost kupaca			
418-1	Obrazložene pritužbe u vezi s povredama privatnosti kupaca i gubici podataka o kupcima	70	



POPIS KRATICA

AI	Artificial Intelligence
AQL	Acceptable Quality Limit
ATP	Advance Threat Pervation
B2B	Business to Business
BiH	Bosna i Hercegovina
CO2	Ugljikov dioksid
d.o.o.	Društvo s ograničenom odgovornošću
d.o.o.e.l.	Društvo s ograničenom odgovornošću
EBITDA	Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization (Dobit prije kamata, poreza i amortizacije)
EE	otpad Električni i elektronički otpad
EMC certifikat	Electromagnetic compatibility certificate
eONTO	e-Očevidnik o nastanku i tijeku otpada
EPREL	Europski registar proizvoda za označavanje energetske učinkovitosti
ErP	certifikat Energy related Products certificate
ESG	Environmental social governance (Okolišni, Socijalni, Upravljački)
EU	Europska unija
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
g	Gospodin
GAR certifikat	Gas Appliance Regulation Certificate
gđa.	Gospođa
GPS	Global Positioning System (Praćenje putem globalnog sustava pozicioniranja)
GRI	Global Reporting Initiative
HR	Human resources
HVAC sustav	Sustav grijanja, ventilacije i klimatizacije
ICT	Information and Communication Technology (Informatička i komunikacijska tehnologija)
ID	Identification
Inc.	Incorporated
IPS	
I sl.	I slično
ISO	International Organization for Standardization
IT	Information Technology (Računala i komponente)
ltd.	I tako dalje
Kg	Kilogram

KPI	Key Performance Indicator (Ključni pokazatelj uspješnosti)
kW	Kilowatt
kWh	Kilowatt hour (Kilovat sat)
kWp	Kilowatts peak (vrhunac kilovata)
LED	Light emitting diode (dioda koja emitira svjetlo)
Ltd.	Limited company
LVD certifikat	Low voltage certificate
mil.	Milijuna
MJ	Megajoules
mlrd.	Milijarde
MWh	Mega watt hour (Megavat sat)
MWp	Mega watt peak (Vrhunac megavata)
no	neopasni otpad
npr.	Na primjer
OEEO	Otpadna električna i elektronska oprema
oo	opasni otpad
QC	Quality control
RED certifikat	Radio Equipment Directive certificate
RH	Republika Hrvatska
RMA	Return merchandise authorization
RoHS certifikat	Reduction of Hazardous Substances certificate
ROO	Registar o onečišćenju okoliša
SDG	Sustainable Development Goals
SIEM	Upravljanje sigurnosnim informacijama
sl.	slično
t	Tona
tj.	To jest
TV	televizor
tzv.	Takozvani
URL	Uniform resource locator
V	Volt
VPN	Virtual private network
WEEE	Waste from Electrical and Electronic Equipment (Otpad električne i elektroničke opreme)
WMS	Warehouse management system

m San
GRUPA

M San Grupa d.o.o.
Dugoselska ulica 5,
10372 Rugvica,
Republika Hrvatska

www.msan.hr

m San
GRUPA

M San Grupa d.o.o.
Dugoselska ulica 5,
10372 Rugvica,
Republika Hrvatska

www.msan.hr