



span

OSIGURAVAJUĆI ODRŽIVOST:

**ČUVANJE NAŠE DIGITALNE I
OKOLIŠNE BUDUĆNOSTI**



2022.

Izveštaj o održivosti



SADRŽAJ

Stvaramo digitalnu budućnost	6	Kako Span radi u zajednici	52
Uvodnik Nikole Dujmovića, predsjednika Uprave	12	Upravljanje sa svrhom	58
Održiv rast u izazovnom okruženju	13	Struktura upravljanja i sastav Uprave	59
Ono što je bitno	14	Upravljanje ključnim utjecajima	60
Identifikacija i uključenje ključnih dionika	16	Intervju: Ana Vukšić	62
Analiza materijalnosti	19	Upravljanje rizicima	64
Doprinos Ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih naroda	22	Etično poslovanje	65
Sigurna i učinkovita rješenja – ključevi našeg uspjeha	26	Financijska održivost i stabilnost	66
Kibernetička sigurnost: globalno pitanje održivosti	27	Upravljanje dobavljačkim lancem	68
Upravljanje IT sigurnošću	29	Klima i okoliš	68
Sigurnost Spanovih sustava	31	Span u brojevima	70
Intervju: Marijan Pongrac	32	Izvještaj o taksonomiji	76
Privatnost i zaštita podataka	35	Profil izvještaja	84
Pouzdanost, suradnja, zadovoljstvo	36	GRI indeks sadržaja	86
Oснаžujemo ljude i zajednice	38	SASB indeks	92
I, kako je raditi u Spanu?	39		
Raznolike snage, jedinstvene vrijednosti	41		
Intervju: Antonija Kapović	46		
Dobrobit, zdravlje i životna ravnoteža	48		
Učenje i profesionalni razvoj	50		



Stvaramo digitalnu budućnost

U 2022. godini Span je ušao u 30. godinu uspješnog poslovanja te potvrdio status jednog od vodećih pružatelja usluga upravljanja softverskom imovinom i licenciranja, infrastrukturnih usluga projektiranja i održavanja informacijskih sustava, poslovanja u cloudu i kibernetičke sigurnosti, usluga upravljanja servisima informacijske tehnologije i tehničke podrške te usluga razvoja softvera i poslovnih rješenja.

Span Grupa na prvi pogled



Usmjereni na stvaranje dugoročnih, kvalitetnih suradnji s klijentima, poslujemo s najvećim međunarodnim korporacijama. Vodeći smo stručnjaci za Microsoft tehnologije te njegov vodeći regionalni partner, sa statusom Microsoft Gold Partnera. Završili smo 2022. godinu kao nositelj čak 12 Microsoftovih naprednih specijalizacija te dobitnik nagrade Microsoft Partner of the Year u Ukrajini.

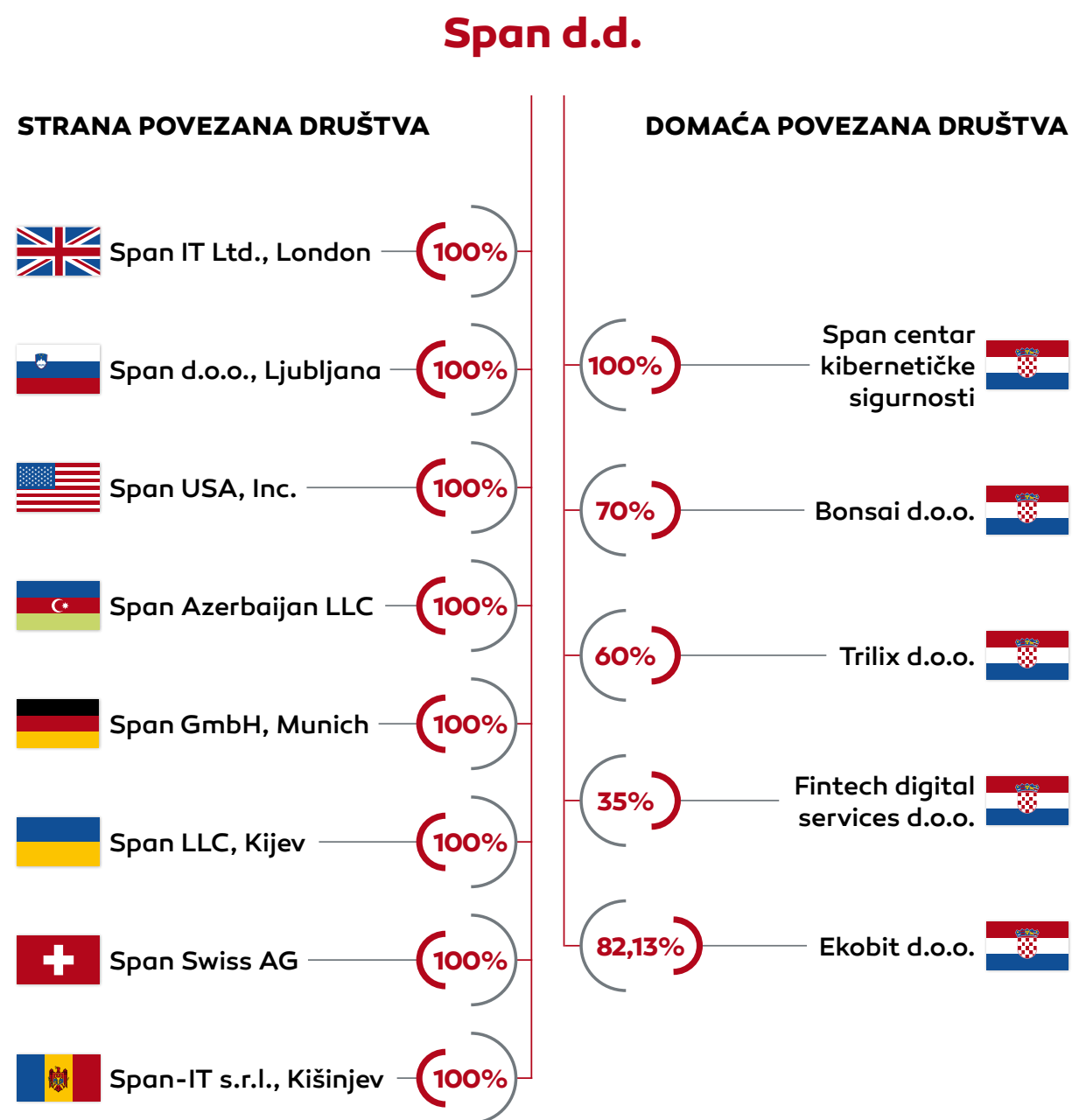
Bilježimo kontinuirani rast poslovnih prihoda te smo u 2022. godini oko dvije trećine prihoda ostvarili na stranim tržištima. Kao pružatelj IT usluga uspješno pratimo i odgovaramo na trendove u digitalnoj transformaciji poslovanja, a svojim radom i kompanijskim vrijednostima nastojimo biti primjer odgovornog i održivog poslovanja u Hrvatskoj.

Span Centar kibernetičke sigurnosti

Želeći pružiti tržištu nove kapacitete za obranu od kibernetičkih prijetnji, Span je u rujnu 2022. osnovao Span Centar kibernetičke sigurnosti u suradnji s izraelskim Cybergymom i time u Hrvatsku doveo najmodernije svjetske prakse i iskustvo u ovom području. Span Centar kibernetičke sigurnosti namijenjen je prijenosu znanja i osnaživanju poslovne zajednice da što efikasnije odgovori na sve prisutnije i sve sofisticiranije cyber prijetnje koje predstavljaju jedan od najvećih rizika za poslovanje ponudom treninga, edukacija i konzultantskih usluga. Više na stranici 27.

Span Grupu čini Span d.d. i pet domaćih te osam inozemnih povezanih društava koja djeluju u Sloveniji, Njemačkoj, Švicarskoj, Ukrajini, Moldaviji, Azerbajdžanu, Sjedinjenim Američkim Državama i Ujedinjenom Kraljevstvu.

Struktura Span Grupe u 2022.



Misija

Zahvaljujući našoj stručnosti i iskustvu, stvaramo IT rješenja koja unaprjeđuju vaše poslovanje.

Vizija

Zajedno s našim korisnicima stvaramo digitalnu budućnost.

Vrijednosti



Znanje

Konstantno se razvijamo i napredujemo te primjenjujemo nove trendove, nova znanja i nove vještine. Učite od najboljih, iskusite vrhunske tehnologije i napredujte u timu stručnjaka s međunarodnim vezama.



Izvrsnost

Uvijek dajemo najbolje od sebe za sve naše korisnike i partnere. To je jedno od naših glavnih obilježja i filozofija kompanije. Ponosni smo što ne odustajemo dok klijentima ne isporučimo optimalna rješenja.



Odgovornost

Span ima za cilj biti mirna luka u oluji i čvrst kamen temeljac vašeg poslovanja. Naši stručnjaci pobrinut će se za sigurnost vaših podataka i resursa, a istovremeno će vam biti na usluzi u bilo koje vrijeme i na bilo kojem mjestu.



Povjerenje

Povjerenje je najvrjednija valuta na svijetu te smo naučili kako ga izgraditi i zadržati – stoga smo uvijek tu za vas. Zadržali smo iste vrijednosti koje smo imali i kada smo bili malo poduzeće sa šačicom zaposlenika.

Upravljanje i certifikati

Poslujemo prema najvišim međunarodnim standardima koji osiguravaju povjerenje naših korisnika. Certificirali smo sustave upravljanja kvalitetom, sigurnošću te IT uslugama, okolišem i energijom te sustav upravljanja protiv podmičivanja (ISO 9001, ISO 27001 i ISO 20000, ISO 14001 i ISO 50001, ISO 37001).

Borbenost nagrađena u Singapuru

Spanov angažman u odgovornom poslovanju, s posebnim naglaskom na stvaranje uključive i dostojne radne okoline, nagrađen je na najbolji način, nagradom GRIT na međunarodnom događaju ESG Summit & GRIT Awards u Singapuru. Ovom je nagradom prepoznat naš doprinos UN-ovom Cilju održivog razvoja 8: promicanje dostojanstvenog rada i ekonomskog rasta. Međunarodni institut za klimatske aktivnosti (IICA) pozvao nas je na ovaj događaj i podržao našu nominaciju, a nagradu je preuzela voditeljica ureda Uprave Spana Iva Gredelj, ujedno i naša ESG savjetnica.

ESG Summit & GRIT Awards godišnje je okupljanje međunarodnih ESG stručnjaka u Singapuru. Cilj konferencije je širenje održivih utjecaja, posebno u dekarbonizaciji, ugljičnoj neovisnosti i inovacijama u proizvodnji hrane. Nagrade se dodjeljuju u skladu sa 17 Ciljeva održivog razvoja Ujedinjenih naroda, a temelje se na GRIT modelu koji predstavlja rast, otpornost, inovacije i izvrsnost kao temelje zdravog poslovanja u promicanju trendova održivog razvoja.

Pet Microsoft Solution Partner statusa

Infrastructure (Azure)
Security
Modern Work
Digital & App Innovation (Azure)
Data & AI (Azure)

12 naprednih Microsoft specijalizacija

Adoption and Change Management
Calling for Microsoft Teams
Meetings and Meeting Rooms for Microsoft Teams
Teamwork Deployment
Modernize Endpoints
Cloud Security
Identity and Access Management
Information Protection and Governance
Threat Protection
Windows Server and SQL Server Migration
SAP on Azure
Azure Virtual Desktop

Certifikat Poslodavac partner

Članstva i inicijative

Udruga hrvatskih nezavisnih izvoznika softvera CISEx
Američka gospodarska komora u Hrvatskoj (AmCham)
Microsoft Intelligent Security Association (MISA)
Međunarodni institut za klimatske aktivnosti

Nagrade i priznanja u 2022.

Microsoft Solution Partner status
Microsoft Partner of the Year, Ukraine (TOV Span)
Hewlett Packard Enterprise (HPE) partnerski status
IBM – Security Signature Project of the Year Award
European Small and Mid-Cap Awards, Rising Star
HR Cloud – Excellence in Employee Experience
GRIT Award za kompaniju s najvećim doprinosom UN-ovom 8. cilju održivog razvoja, ESG Summit & GRIT Awards Singapur





Uvodnik Nikole Dujmovića, predsjednika Uprave

Održiv rast u izazovnom okruženju

Kad smo prošle godine počeli raditi na svom prvom izvještaju o održivosti, otvorile su nam se brojne perspektive svijeta u kojem danas poslujemo. Nisu to bili samo izazovi i rizici koji globalna kretanja stavljaju pred nas, nego i prilike da u svojem radu budemo odgovorniji, ali i da razvijamo svoje poslovanje koristeći upravo mogućnosti koje nam taj izazovni svijet pruža. Istovremeno, događaji koji su oblikovali naš poslovni kontekst, poput rata u Ukrajini ili posljedice koje je na društva ostavila pandemija bolesti covid-19, tražili su od nas ne samo čvrsto upravljanje i organizacijsku otpornost, nego i dobro razumijevanje područja u kojima možemo ostvariti najveći pozitivan doprinos.

Pripremajući se za skoro izvještavanje prema novim europskim standardima za izvještavanje o održivosti, koristili smo sada već dostupne metodologije kako bismo što bolje razmotrili naše utjecaje na društvo i okoliš, ali i utjecaje koje Spanovo okruženje ima na naše prepoznavanje i upravljanje rizicima i prilikama te na naš konačni financijski rezultat. Izvještavanje nam je poslužilo da bolje upoznamo sebe i svijet oko sebe.

Uz detaljnu analizu našeg poslovnog okruženja te primjenu već tradicionalnog temeljitog pristupa i pozitivnog timskog duha, na vrijeme prepoznavamo izazove i upuštamo se u nalaženje rješenja, pa smo godinu uspješno okončali uz ostvareni rast. Također, zahvaljujući toj prokušanoj perspektivi “prepoznaj problem – pronađi rješenje”, tijekom 2022. godine smo postigli nekoliko iznimno vrijednih rezultata na koje smo izuzetno ponosni. Primjerice, naš odgovor na jedno od potencijalno najznačajnijih globalnih pitanja održivosti, sigurnost poslovanja na internetu, bio je osnivanje Span Centra kibernetičke sigurnosti koji pruža mogućnost najmodernije edukacije protiv cyber prijetnji. Jednako tako, prijelaz na poslovanje u cloudu koji ne samo da zahtijevaju novi modeli rada, nego i potreba za većom energetsom i klimatskom učinkovitošću, postaje zanimljiviji sve većem broju organizacija, a mi smo bili tu da im pružimo punu podršku u tom prijelazu. I ono najvažnije, uz sve izazove, svijet nam je servirao i onaj najteži, rat u Ukrajini. Uz naše poslovanje u toj zemlji još nam je važnije bilo zaštititi živote naših kolega i prijatelja pa smo dobar dio ranog proljeća 2022. proveli osiguravajući uvjete za boravak u Hrvatskoj za njih i njihove obitelji.

Godinu koja je iza nas iskoristit ćemo da primijenimo naučeno o tome gdje možemo još bolje upravljati našim utjecajima, ali i ostvariti dodatne pozitivne učinke na ljude i okoliš. Iako smo glavne politike koje usmjeravaju naše poslovanje obogatili unijevši u njih elemente posebne pažnje prema našim dionicima, namjera nam je dubinski snimiti sve naše ključne utjecaje te uspostaviti mjerljive ciljeve i pokazatelje učinkovitosti u svim bitnim područjima u kojima naše poslovanje utječe na gospodarstvo, okoliš i ljude. Izvještaj koji je pred vama otkrit će vam kako smo naše dionike već uključili u taj započeti proces, no cijenit ćemo i budući doprinos svih vas koji ćete nam svojim mišljenjima, prijedlozima i komentarima dati priliku ne samo da još bolje i transparentnije izvještavamo, nego da tako i dalje poslujemo.

Nikola Dujmović
Predsjednik Uprave
Span d.d.

Iako smo glavne politike koje usmjeravaju naše poslovanje obogatili unijevši u njih elemente posebne pažnje prema našim dionicima, namjera nam je dubinski snimiti sve naše ključne utjecaje te uspostaviti mjerljive ciljeve i pokazatelje učinkovitosti u svim bitnim područjima u kojima naše poslovanje utječe na gospodarstvo, okoliš i ljude



Ono što je bitno

Odgovornost je jedna od temeljnih vrijednosti Spana, a na taj način gradimo i svoj put ka održivom poslovanju.

U pripremi svog prvog izvještaja prošle godine promatrali smo sva upravljačka, društvena i okolišna područja primjenjiva na naše poslovanje. Uz pomoć raznolikih perspektiva naših dionika uspjeli smo prepoznati područja održivosti koja su najvažnija za našu organizaciju. Ono što je najvažnije, složili smo se oko toga koji su to utjecaji kojima već uspješno upravljamo, ali i koji su oni na kojima trebamo raditi više u godinama pred nama.

Određivanju materijalnih tema 2022. pristupili smo s namjerom nadogradnje saznanja koja smo stekli prošle godine, u procesu izrade našeg prvog izvještaja o održivosti. Motivirani pozitivnim iskustvima, odlučili smo pokušati uključiti još veći broj onih koji nas najbolje poznaju. Ponosni smo što smo u toj namjeri uspjeli - u procjeni Spanovih značajnih utjecaja u 2022. godini koja je provedena u tri koraka sudjelovalo je ukupno 270 ljudi - 23 člana ESG radne skupine sudjelovala su u internoj, a 247 predstavnika najvažnijih skupina dionika u vanjskoj procjeni materijalnosti.

Proces smo započeli okupljanjem članova Spanove ESG radne skupine sastavljene od stručnjaka iz svih ključnih odjela koji se s različitim aspektima održivosti susreću u svom svakodnevnom poslu. Kako bismo dobili dublji uvid u pitanja održivosti od najveće važnosti za Span, procjenu prepoznatih materijalnih tema proširili smo snimanjem izravnih i neizravnih utjecaja Spanovih aktivnosti i poslovnih odnosa na gospodarstvo, okoliš i ljude, uključujući njihova ljudska prava prema zahtjevima unaprijeđenih standarda Globalne inicijative za izvještavanje (GRI).

U 2022. godini prvi smo put napravili i procjenu utjecaja održivosti na operative rezultate i financijsku održivost Spana koristeći standard za softver i IT usluge Odbora za računovodstvene standarde održivosti (SASB). Pristupom procjene dvostruke materijalnosti želimo nastaviti pozitivno utjecati na svoje okruženje, unaprijediti Spanovu uspješnost u upravljanju ESG rizicima i prilikama koji nastaju u dinamičnom poslovnom okruženju IT industrije i spremni dočekati primjenu EU standarda za izvještavanje o održivosti (ESRS).

Polazeći od iskustava Spanovaca i analize poslovnog okruženja te globalnih trendova održivosti u IT industriji, ESG radna skupina je preispitala prošlogodišnje i prepoznala potencijalne nove materijalne teme, izravne i neizravne učinke našeg poslovanja na društvo i okoliš te pojedince, organizacije i skupine koji mogu imati interes za poslovanje Spana. Kombiniranjem perspektiva različitih dijelova organizacije, prepoznata područja utjecaja grupirali smo u tri kategorije: osnovno poslovanje, poslovne operacije te ljudi i zajednice.

Nakon što su rezultati analize ESG radne skupine predstavljeni Upravi, testirali smo ih anketom koja je poslana izvještajnom timu sastavljenom od članova Uprave i Spanovaca iz svih odjela koji se bave IT-jem, prodajom, proizvodima i odnosima s klijentima i partnerima, korporativnom sigurnošću, financijama, pravnim pitanjima, ljudskim potencijalima, marketingom i komunikacijama, uz uključivanje raznolikog uzorka Spanovih najvažnijih dionika. Svako od područja naših utjecaja uključivalo je i brojčanu procjenu značajnosti potencijalnih i stvarnih Spanovih utjecaja gdje je 1 „nije važno“, a 8 „neophodno“ uz dodatnu procjenu prirode utjecaja na skali od „iznimno negativan utjecaj“ do „iznimno pozitivan utjecaj“.

Polazeći od iskustava Spanovaca i analize poslovnog okruženja te globalnih trendova održivosti u IT industriji, ESG radna skupina je preispitala prošlogodišnje i prepoznala potencijalne nove materijalne teme, izravne i neizravne učinke našeg poslovanja na društvo i okoliš te pojedince, organizacije i skupine koji mogu imati interes za poslovanje Spana

Identifikacija i uključenje ključnih dionika

Span se za unaprjeđivanje svojeg poslovanja oslanja na konstruktivne povratne informacije različitih skupina dionika unutar i izvan organizacije. Uvođenjem izvještavanja o održivosti kao upravljačkog alata započeli smo praksu prikupljanja dojmova dionika o svim aspektima održivosti koji mogu utjecati na njihove interese. Kodeksom poslovnog ponašanja definirali smo etička načela kojih se pridržavamo u svim našim interakcijama s klijentima, partnerima, zaposlenicima, ali i kanale koji oni mogu iskoristiti kako bi prijavili bilo koju sumnju na nezakonite, neetične ili bilo koje druge radnje koji krše naša pravila, procedure, Kodeks ili zakon. Nadalje, s različitim skupinama naših dionika dolazimo u kontakt u različitim prilikama te u njima otvaramo mogućnost za razgovor o bitnim pitanjima našeg poslovanja, primjerice sa zaposlenicima u anketi o radnom iskustvu ili s korisnicima u ispitivanjima njihovog zadovoljstva našim uslugama. Konačno, svi naši dionici mogu nam se obratiti i koristeći našu adresu e-pošte za pitanja održivosti ESG@span.eu. Razmjena mišljenja s dionicima omogućuje nam bolje shvaćanje naših utjecaja na okruženje i uloge koju imamo u izgradnji društva koje se vodi načelima održivosti.

U 2022. godini napravili smo korak dalje u odnosu na prethodnu i u segmentu prikupljanja mišljenja ključnih dionika. Mapiranje sugovornika na čije se mišljenje oslanjamo kad je u pitanju održivo poslovanje proširili smo prepoznavanjem pojedinaca, organizacija i društvenih skupina osjetljivih na potencijalne ili stvarne štetne utjecaje naših aktivnosti i poslovnih odnosa. U procjeni su sudjelovali članovi ESG radne skupine i izvještajnog tima, a konačan popis pozvanih dionika rezultat je suradnje svih Spanovih odjela. Uz sudjelovanje sedam članova Nadzornog i povezanih odbora, našem pozivu za anonimno potvrđivanje materijalnih utjecaja odazvalo se još 240 dionika: 120 zaposlenika Span Grupe i 11 predstavnika povezanih društava, 43 predstavnika poslovnih partnera i dobavljača, 15 predstavnika akademskih i obrazovnih ustanova, 13 predstavnika medija, 12 predstavnika korisnika i klijenata, devet predstavnika banki, revizora i regulatora, šest predstavnika ulagača i dioničara, četiri financijska analitičara, četvero predstavnika udruga civilnog društva i jedan predstavnik/ca interesnih i strukovnih udruženja.

Naši dionici su utjecaj svih Spanovih poslovnih aktivnosti i odnosa na okoliš i ljude procijenili pozitivnim što nam daje potvrdu da smo na pravom putu. Područja u kojima je više od polovice sudionika naš utjecaj dominantno procijenilo iznimno pozitivnim su cyber sigurnost, privatnost i zaštita podataka, etičnost poslovanja i antikorupcijsko djelovanje, financijska održivost i stabilnost, kvaliteta odnosa, suradnja i zadovoljstvo klijenata, upravljanje rizicima, korporativno upravljanje te financijska održivost i stabilnost. Neki dionici istaknuli su da o pitanjima održivosti trebamo još više javno komunicirati uz najavu očekivanih rezultata.



Dubinska provjera štetnih utjecaja aktivnosti i poslovnih odnosa na ljude i okoliš

Svjesni smo da kao kompanija koja posluje internacionalno trebamo voditi računa o tome kako se naše aktivnosti odražavaju na prirodni okoliš i na naše poslovne partnere, zaposlenike, krajnje korisnike naših proizvoda i usluga te zajednice u kojima djelujemo. Zato smo posebnu pozornost posvetili dubinskom snimanju štetnih utjecaja na ljudska prava u skladu sa smjernicama glavnih međuvladinih okvira koji se odnose na ljudska prava i dubinsku analizu održivosti, uključujući Vodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima, Smjernice OECD-a za multinacionalna poduzeća, Međunarodne standarde rada ILO-a i ICGN načela globalnog upravljanja.

Dubinsko snimanje štetnih utjecaja uključeno je u sva tri koraka procjene materijalnosti. U početnoj fazi analize aktualnih aspekata održivosti, ESG radna skupina obavila je mapiranje potencijalnih štetnih utjecaja poslovanja Spana na ljude i okoliš. Na temelju te analize izvještajni tim je napravio internu procjenu ozbiljnosti (od 1 „bez učinka“ do 10 „katastrofalne posljedice“ i vjerojatnosti pojave štetnih učinaka (od 1 „nije izgledno“ do 5 „utjecaj već postoji“) te prepoznavanje osjetljivih skupina na koje je utjecaj našeg poslovanja najznačajniji. Na ovaj način odredili smo 60 najrelevantnijih utjecaja – po 20 u svakom od tri aspekta poslovanja kao i one pojedince, organizacije i skupine čija nam je potvrda potrebna. U završnom koraku dionici su se izjasnili o tome koje utjecaje smatraju potencijalno opasnim, trenutno štetnim ili od malog značaja uz mogućnost ukazivanja na utjecaje koji nisu prepoznati provedenom internom procjenom.

Posebnu smo pozornost posvetili dubinskom snimanju štetnih utjecaja na ljudska prava u skladu sa smjernicama glavnih međuvladinih okvira koji se odnose na ljudska prava i dubinsku analizu održivosti



Procesom dubinskog snimanja Spanovih aktivnosti i poslovnih odnosa na ljude i okoliš u kojem su sudjelovali članovi ESG radne skupine, izvještajnog tima i Spanovi dionici, prepoznati su sljedeći mogući štetni utjecaji koji zahtijevaju aktivno upravljanje:

- Kao tri najviše ocijenjena potencijalna štetna utjecaja prema važnosti za Span i ozbiljnosti posljedica za dionike izdvojeni su: neosiguravanje privatnosti i sigurnosti podataka krajnjih korisnika usluga; greške u IT sigurnosti; i slabi mehanizmi sigurnosti i privatnosti podataka.
- Tri štetna utjecaja čija pojava bi imala vrlo visoku ozbiljnost posljedica su: curenje ili trgovanje podacima; neosiguravanje privatnosti i sigurnosti podataka krajnjih korisnika usluga; i zloupotreba podataka.
- Tri štetna utjecaja s najvišom procijenjenom vjerojatnosti pojavljivanja uključuju neravnotežu privatnog i poslovnog života zaposlenika; manjak edukacije zaposlenika; i suradnju s partnerima koji ne posluju etično.

Uključeni dionici sve su učinke okarakterizirali kao potencijalne s niskom razinom vjerojatnosti, a samo tri navedena utjecaja s najvišom procijenjenom vjerojatnošću pojavljivanja ocijenjeni su srednjom vrijednošću. Kao mogući nepovoljni učinci našeg poslovanja koje smo uzeli u obzir, ali na čiju su nam potencijalnu ozbiljnost posebnu pozornost skrenuli naši dionici su zloupotreba podataka, neuspješna prilagodba na nove cyber prijetnje i nepoštivanje ljudskih prava, iako su svi procijenjeni kao malo vjerojatni. Rezultate procesa dubinskog snimanja našeg poslovanja koristili smo u procjeni materijalnih tema za Izvještaj o održivosti za 2022. godinu, a u budućnosti će nam služiti kao podloga za još odgovornije i informiranije upravljanje Spanovim utjecajima na gospodarstvo, okoliš i ljude, uključujući njihova ljudska prava.

Analiza materijalnosti

Na temelju interne i vanjske procjene važnosti identificiranih značajnih Spanovih utjecaja na društvo, gospodarstvo i okoliš potvrđeno je 17 materijalnih tema iz sljedećih ESG segmenata:

Osnovno poslovanje

- Cyber sigurnost
- Energetska učinkovitost clouda i emisije stakleničkih plinova
- Kvaliteta i pouzdanost proizvoda i usluga
- Povećanje dostupnosti digitalnih tehnologija
- Privatnost i zaštita podataka
- Razvoj inovativnih rješenja za korisnike

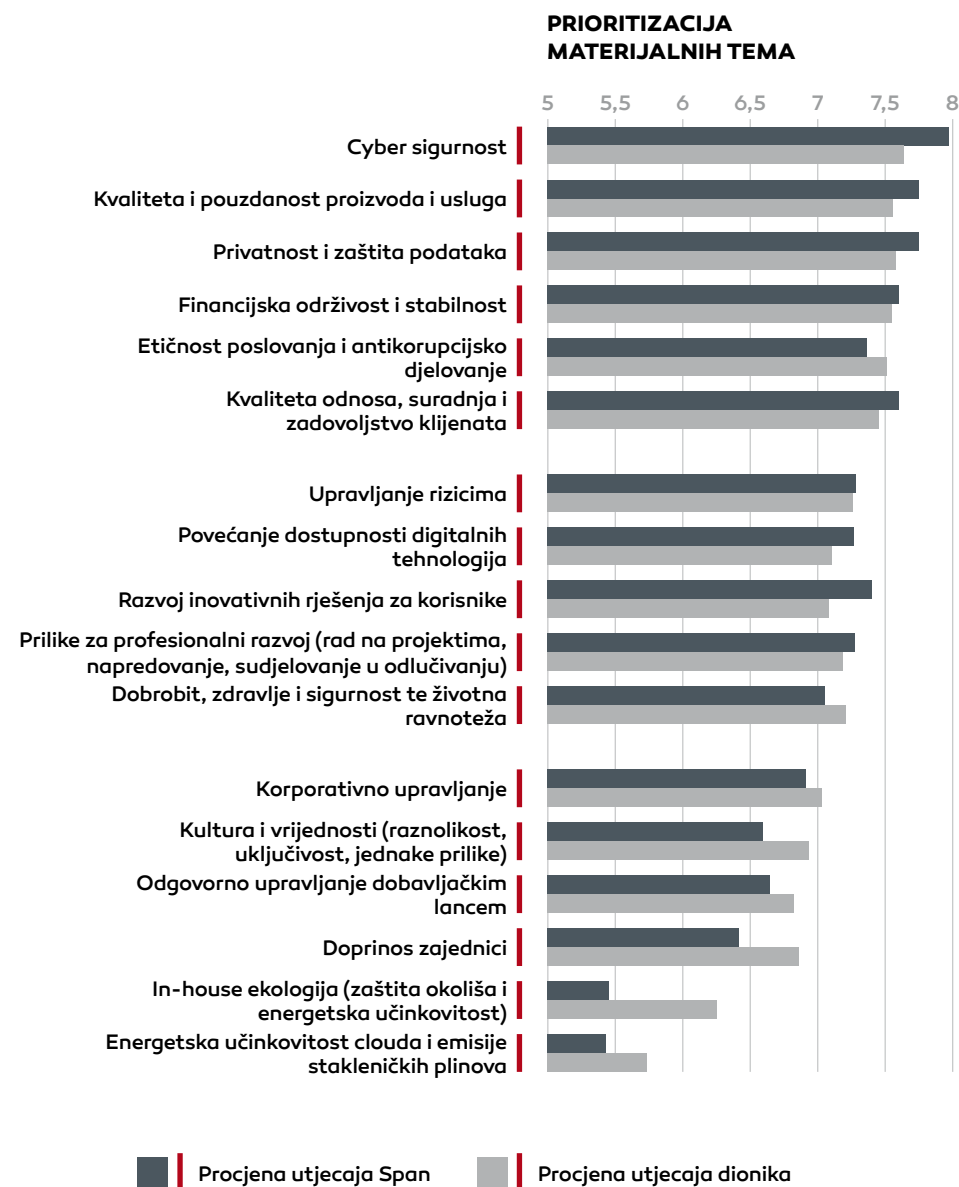
Poslovne operacije

- Etičnost poslovanja i antikorupcijsko djelovanje
- Financijska održivost i stabilnost
- In-house ekologija (zaštita okoliša i energetska učinkovitost)
- Kvaliteta odnosa, suradnja i zadovoljstvo klijenata
- Odgovorno upravljanje dobavljačkim lancem
- Upravljanje rizicima
- Korporativno upravljanje

Ljudi i zajednice

- Dobrobit, zdravlje i sigurnost te životna ravnoteža zaposlenika
- Kultura i vrijednosti (raznolikost, uključivost, jednake prilike)
- Prilike za profesionalni razvoj (rad na projektima, napredovanje, sudjelovanje u odlučivanju)
- Doprinos zajednici





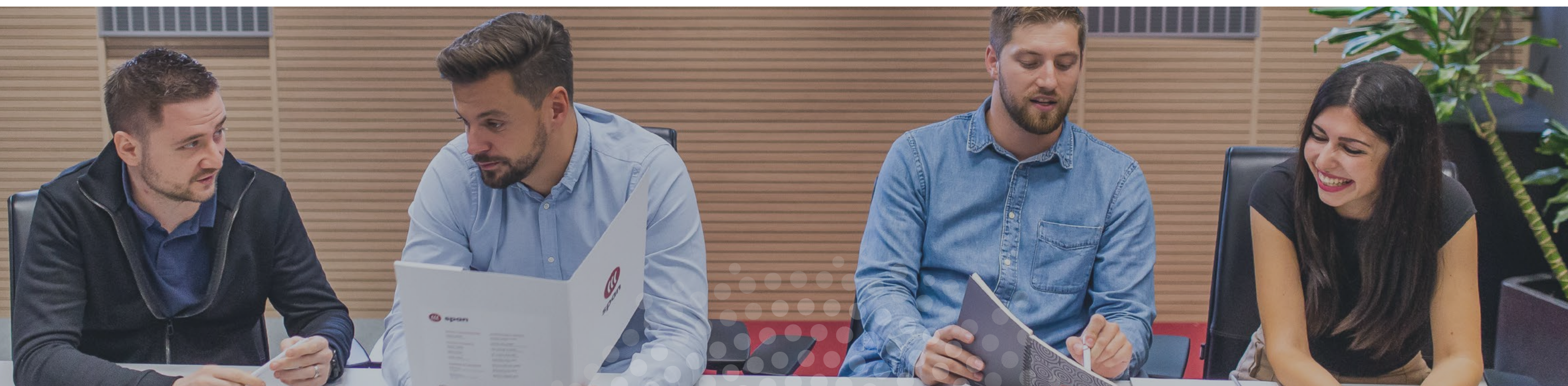
Prag za određivanje materijalnosti pojedinih materijalnih tema unaprijed je postavljen na prosječnoj ocjeni 5 od 8 na ranije opisanoj skali, a konačnu prioritizaciju tema izvršila je Uprava temeljem uvida u sve prikupljene informacije opisane u ovom dijelu izvještaja.

Kao teme od iznimno visoke važnosti (ocjena iznad 7,5 od 8) za Span i njegove dionike u 2022. prepoznate su teme iz aspekata osnovnog poslovanja i poslovnih operacija: cyber sigurnost; kvaliteta i pouzdanost proizvoda i usluga; privatnost i zaštita podataka; financijska održivost i stabilnost; etičnost poslovanja i antikorupcijsko djelovanje; te kvaliteta odnosa, suradnja i zadovoljstvo klijenata. Ova područja su ujedno i ona u kojima naši dionici vide najveći potencijal za pozitivan doprinos Spana kao i najveću odgovornost za sprječavanje nastanka štetnih učinaka.

Teme od visoke važnosti (ocjena od 7 do 7,5 od 8) u 2022. godini su upravljanje rizicima koje je iznimno važno područje za osiguravanje uspješnosti svih aspekata našeg poslovanja i teme koje se odnose na materijalne utjecaje u kojima smo kao i naši dionici prepoznali veliki potencijal za ostvarenje pozitivnih učinaka na Spanovce, korisnike i društvo: povećanje dostupnosti digitalnih tehnologija; razvoj inovativnih rješenja; prilike za profesionalni razvoj (rad na projektima, napredovanje, sudjelovanje u odlučivanju); i dobrobit, zdravlje i sigurnost te životna ravnoteža.

Teme od srednje važnosti (ocjena od 5 do 7 od 8) u 2022. godini su: korporativno upravljanje; kultura i vrijednosti (raznolikost, uključivost, jednake prilike); odgovorno upravljanje dobavljačkim lancem; doprinos zajednici; in-house ekologija (zaštita okoliša i energetska učinkovitost); te energetska učinkovitost clouda i emisije stakleničkih plinova. Iako se radi o temama koje smo zajedno s našim dionicima ocijenili manje značajnima, prepoznajemo izuzetnu važnost upravljanja i tim utjecajima.

Span Grupa ove je godine provela i procjenu utjecaja održivosti na operativne rezultate i financijsku održivost koristeći standarde za softver i IT usluge Odbora za računovodstvene standarde održivosti (SASB), želeći se na ovaj način, procjenom financijske materijalnosti, što bolje pripremiti na izvještavanje prema budućem europskom izvještajnom standardu. Procjenu materijalnosti proveo je Spanov izvještajni tim, a materijalnim su prepoznate teme sigurnost podataka; zaštita podataka i sloboda govora; upravljanje sistemskim rizicima od tehnoloških poremećaja; zaštita intelektualnog vlasništva i konkurentsko ponašanje; zapošljavanje i upravljanje globalnom, raznolikom i kvalificiranom radnom snagom; i okolišni otisak korištenja IT hardverske infrastrukture (više na stranicama 93-94).





Doprinos Ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih naroda

Godine 2015. države članice Ujedinjenih naroda definirale su 17 Ciljeva održivog razvoja kao univerzalni poziv svim zemljama na djelovanje kako bi se uhvatile ukoštac s klimatskim promjenama, okončale siromaštvo i izgradile uključiviji svijet do 2030. godine.

Ciljevi održivog razvoja Ujedinjenih naroda u skladu su sa Spanovom ambicijom da razvojem IT rješenja i partnerstvima s dionicima gradimo održiviju digitalnu budućnost. U IT uslugama i rješenjima koja nudimo korisnicima, svakodnevnom poslovanju i odnosima s ljudima prepoznajemo brojna područja u kojima zajednički možemo doprinijeti ispunjenju svih 17 Ciljeva održivog razvoja. O svom trenutnom i budućem napretku na ovom putu želimo komunicirati odgovorno i fokusirati se na područja koja najbolje razumijemo i u kojima možemo imati najveći pozitivan učinak. Zato u svom prvom izvještavju o doprinosu Ciljevima održivog razvoja predstavljamo po sedam ciljeva u svakom segmentu našeg poslovanja u kojima smo prepoznali svoju najveću odgovornost i konkretne aktivnosti kojima već pozitivno utječemo na svoje okruženje.

Osnovno poslovanje

Cilj 4	4.7. Provodimo edukacije i treninge o kibernetičkoj sigurnosti i zaposlenike naših korisnika podučavamo o metodama obrane od cyber napada.
Cilj 7	7.3. Naše usluge i rješenja omogućuju optimizaciju poslovnih procesa i povećavaju energetska učinkovitost.
Cilj 8	8.2. Inovativnim rješenjima omogućujemo korisnicima povećanje produktivnosti i primjenu novih oblika rada.
Cilj 9	9.1. Razvijamo i pružamo infrastrukturne usluge projektiranja i održavanja informacijskih sustava koje našim korisnicima omogućuju održivije i na cyber prijetnje otpornije poslovanje.
Cilj 13	13.1. Digitalizacija poslovanja i tehnologije na kojima se temelje naše usluge korisnicima omogućuju smanjenje potrošnje energije i emisija stakleničkih plinova.
Cilj 16	16.4. Korisnicima pomažemo u pravovremenom detektiranju i otklanjanju kibernetičkih kriminalnih prijetnji.
Cilj 17	17.6. Suradujemo s međunarodnim partnerima u razvoju usluga i rješenja koja se oslanjaju na najsuvremenije tehnologije.



Upravljanje poslovanjem

Cilj 5	5.5. Radimo na povećanju broja žena u Nadzornom odboru i na direktorskim pozicijama, a svim zaposlenicima omogućujemo jednake prilike za napredovanje.
Cilj 7	7.2. Na lokaciji u Savskoj ulici na kojoj Span unajmljuje uredski prostor koristimo „zelenu“ energiju. 7.3. Primjenom sustava ISO 50001 za upravljanje energijom kontinuirano radimo na povećanju energetske učinkovitosti.
Cilj 8	8.1. Poslovni prihodi Span Grupe su u 2022. godini narasli za 8 posto, a Europska komisija, Federacija europskih burzi i Udruženje europskih izdavatelja proglasili su nas jednom od triju najboljih europskih malih i srednjih kompanija koje su izašle na tržište kapitala. 8.2. Naše poslovanje temelji se na aktivnostima s visokom dodanom vrijednošću i širenju na nova tržišta uz snažnu suradnju s ključnim partnerima i međunarodnim klijentima. 8.7. Naši dobavljači obvezuju se na poštivanje Spanovog Kodeksa poslovnog ponašanja koji uključuje zabranu prisilnog rada i rada djece te poštivanje ljudskih prava.
Cilj 10	10.3. Usvajamo nediskriminatorne politike i procese, a svim zaposlenicima omogućujemo prilike za razvoj.
Cilj 12	12.2. Na svojim poslovnim lokacijama unaprjeđujemo prakse odvajanja i sprječavanja nastanka otpada i uvodimo održive uredske materijale. 12.6. O svojim praksama održivosti transparentno i javno izvještavamo. 12.7. Procjenjujemo poslovne prakse naših dobavljača prema nizu kriterija, a sklapanjem poslovnog odnosa s nama, naši se partneri obvezuju na poštivanje ljudskih i radnih prava, zakonito djelovanje te uspostavljanje sustava unutarnje kontrole i sprječavanja sukoba interesa i nezakonitih radnji njihovih zaposlenika i podugovaratelja.
Cilj 13	13.2. Brigu o zaštiti klime uključujemo u svoje politike i procese.
Cilj 16	16.3. Poslujemo pošteno i zakonito, a naš Kodeks poslovnog ponašanja obvezuje nas i naše partnere na poštivanje temeljnih ljudska prava definiranih u Općoj deklaraciji o ljudskim pravima UN-a i međunarodno priznatim načelima i smjernicama, uključujući Deklaraciju Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu. 16.5. U Spanu poštujemo antikorupcijske zakone u svim državama u kojima poslujemo i prva smo IT kompanija u Hrvatskoj koja je certificirala sustav za sprječavanje podmićivanja ISO 37001. 16.7. Uprava društva provodi našu politiku društvene i ekološke odgovornosti, a o svojim održivim praksama redovito komuniciramo sa zaposlenicima i vanjskim dionicima.



Ljudi i zajednice

Cilj 3	3.8. Da bismo stvorili radno mjesto na kojem se naši ljudi osjećaju zadovoljno, razumijemo da moramo voditi posebnu brigu o njihovom tjelesnom i mentalnom zdravlju, sigurnosti i općoj dobrobiti koja ujedno ovisi i o dobroj ravnoteži privatnog i poslovnog života.
Cilj 4	4.4. U Spanu vjerujemo u dijeljenje znanja i zato provodimo različite programe edukacije mladih u STEM područjima.
Cilj 5	5.5. Jedan od naših dugoročnih ciljeva je povećanje udjela žena na IT pozicijama, a želimo ga ostvariti pružanjem prilika za obrazovanje i rad i zato veliku važnost pridajemo mogućnostima edukacije kroz programe poput projekta „Work in Tech“.
Cilj 8	8.5. Početna plaća u Spanu je dvostruko veća od minimalne plaće u državama u kojima poslujemo, a bez obzira radi li se o plaći, radnom vremenu, povlasticama ili edukacijama svim zaposlenicima omogućujemo razgovor o najboljem modelu za njih. 8.6. Provodimo interne programe poticanja razvoja talenata, studentske programe kojima educiramo buduće Spanovce i podržavamo zaposlenike i mlade u razvoju znanja i vještina. 8.8. Poštujemo pravo zaposlenika i radnika na sigurnu i zdravu okolinu, slobodno udruživanje i pravo kolektivnog pregovaranja. U svim državama u kojima poslujemo poštujemo sve zakonske propise i standarde na području ljudskih i radnih prava.
Cilj 9	9.1. Hrabrom telefonu, neprofitnoj organizaciji koja pruža pomoć i podršku zlostavljanoj i zanemarenoj djeci te njihovim obiteljima, osigurali smo da u svom svakodnevnom radu imaju punu tehnološku podršku i koriste sve mogućnosti koje im tehnologija pruža.
Cilj 10	10.3. U Spanu okruženje jednakih mogućnosti stvaramo fokusirajući se na pet stupova, ne zanemarujući ni isključujući pritom ostale. To su spol, dob, socioekonomski status, invaliditet i dobrobit. Otvorenost i uključivost nadograđuju naše vrijednosti odgovornosti, znanja, izvrsnosti i povjerenja, čineći naš tim snažnijim, pouzdanijim i inovativnijim.
Cilj 15	15.1. U suradnji s Projektom O2 provodimo akcije pošumljavanja.



Sigurna i učinkovita rješenja – ključevi našeg uspjeha

Razvijamo IT rješenja koja unaprjeđuju poslovanje naših korisnika, no naša vizija ide i dalje od toga – želimo koristiti tehnologiju da poboljšamo živote što većeg broja ljudi.

U tom procesu osiguravamo dodatnu vrijednost koja će pomoći našim korisnicima da budu brži i sigurniji u svom poslovanju, ali i da ono dobije dodatne dimenzije okolišne učinkovitosti, kreiranjem energetski učinkovitijih rješenja i društvene učinkovitosti, omogućavanjem pristupa njihovim uslugama što većem broju krajnjih korisnika. Svaki projekt koji poduzimamo ima za cilj rješavanje problema, omogućavanje jednostavnijeg korištenja tehnologije i promicanje odgovornog upravljanja različitim aspektima poslovanja.

Kibernetička sigurnost: globalno pitanje održivosti

Više od 90 posto vrijednosti kompanija uključenih u burzovni indeks S&P 500 čini nematerijalna imovina¹, što je dovelo do značajnog povećanja kibernetičkih kriminalnih prijetnji. U 2022. godini zabilježen je rekordan broj kibernetičkih napada uz godišnji porast od čak 38 posto², zbog čega je cyber sigurnost već danas jedna od najvećih prijetnji poslovanju organizacija te sigurnosti i privatnosti podataka svakog pojedinca.

U Spanu već dugi niz godina primjenjujemo i razvijamo nova sigurnosna rješenja i strategije koje našim korisnicima omogućuju neometano poslovanje. Uz primjenu rješenja u cloudu, područje cyber sigurnosti vidimo kao najveći prioritet za naš razvoj, ali i razvoj održivog poslovanja naših sadašnjih i budućih korisnika. Svoje znanje i iskustvo u ovom području rado dijelimo sa različitim skupinama dionika, a osim podrške korisnicima, partnerstvima i edukacijama želimo doprinijeti razvoju kibernetičke sigurnosti u Hrvatskoj.

Znanje je moć, a moć je u Span Centru kibernetičke sigurnosti

Budući da su ljudske pogreške odgovorne za 95 posto proboja cyber sigurnosti³, značajnu pažnju usmjeravamo na podizanje svijesti o kibernetičkoj sigurnosti među svojim zaposlenicima i korisnicima.

Kako bi korisnicima u Hrvatskoj i regiji ponudio kvalitetne i sveobuhvatne edukacije u području kibernetičke sigurnosti, Span je u 2022. otvorio prvi centar ovog tipa u jugoistočnoj Europi. Njegovim osnivanjem Hrvatska i regija dobile su iznimno vrijedan obrazovni resurs u stvaranju i jačanju stručnjaka za borbu protiv cyber kriminala. Centar nudi edukacije, treninge i konzultantske usluge namijenjene subjektima u javnom i privatnom sektoru. Program je prilagođen specifičnim potrebama polaznika ili kompanije te podrazumijeva

¹ [Ocean Tomo, Intangible Asset Market Value Study](#)

² [Global cyberattacks increased 38% in 2022 | Security Magazine](#)

³ [Svjetski ekonomski forum \(WEF\)](#)

Uz primjenu rješenja u cloudu, područje cyber sigurnosti vidimo kao najveći prioritet za naš razvoj, ali i razvoj održivog poslovanja naših sadašnjih i budućih korisnika

aktivno sudjelovanje u stvarnim situacijama u kojima profesionalni hakeri simuliraju napade na njihove poslovne sustave.

Partner u ovom projektu nam je vodeća izraelska cybersec tvrtka Cybergym, čiji se know-how temelji na iskustvu u zemlji koja je jedna od najnapadanijih na svijetu. U sklopu te suradnje Cybergym je održao trening za odabranu grupu zaposlenika Spana koji će postati treneri Span Centra kibernetičke sigurnosti na području zaštite i provedbe kibernetičkih napada, kako bi naučili razmišljati iz perspektive napadača i mogli razvijati učinkovitije mehanizme za obranu. Suradujemo i s drugim partnerima kao što su TripleP i CQURE Academy koji pružaju treninge i trening rješenja u području kibernetičke sigurnosti bazirane na provjerenoj metodologiji.

Pored suradnje s partnerima, Span razvija i nudi vlastite treninge te radi na dodatnim sadržajima i vježbama kroz koje polaznicima može ponuditi nove sadržaje i oblike stjecanja znanja i vještina. Edukacije i treninzi za menadžment, stručno osoblje i povećanje svijesti o pitanjima kibernetičke sigurnosti, kao i treninzi specifično prilagođeni potrebama pojedinog korisnika usmjereni su na podizanje razine znanja i vještina svih profila zaposlenika u organizacijama. Kontinuiranom obukom cijele organizacije značajno se smanjuje površina cyber napada i izloženost kibernetičkim prijetnjama, dok edukacijama stručnog osoblja omogućujemo organizacijama da koristeći vlastite resurse uspješnije implementiraju i upravljaju sigurnosnim sustavima i kontrolama, a u slučaju sigurnosnih incidenata, pravovremen i učinkovit odgovor.



Upravljanje IT sigurnošću

U kreiranju i pružanju usluga u segmentu IT sigurnosti koristimo najbolje dostupne prakse i razvijamo vlastita rješenja utemeljena na standardu za upravljanje informacijskom sigurnošću ISO/IEC 27001, standardu za upravljanje IT uslugama ISO/IEC 20000-1 i sustavu upravljanja rizicima prema smjernicama ISO 31000.

Naša rješenja u području cyber sigurnosti i sigurnosti u cloudu, Sigurnosno operativni centar (SOC) i Span Centar kibernetičke sigurnosti međusobno se nadopunjuju kako bi korisnicima omogućili da se usredotoče na svoju osnovnu djelatnost, znajući da je njihova kompanija zaštićena od cyber prijetnji. Osiguravamo zaštitu od cyber prijetnji u svakom trenutku i u svakom koraku procesa, od planiranja i provedbe do praćenja i odgovora na prijetnje. Ovisno o tipu usluge, naši timovi obavljaju procjene sigurnosti koje uključuju provjeru sigurnosti i ranjivosti korisničke infrastrukture te zrelosti procesa informacijske sigurnosti kojima je cilj smanjiti negativne učinke napada. Naša podrška u ovom području uključuje implementaciju novih tehnologija i rješenja, a posebno smo ponosni na naše rješenje Span DNS Collect and Analyze za detekciju zloćudnog softvera unutar organizacije temeljeno na analizi DNS upita. Span DNS Collect and Analyze štiti ključne IT usluge od ransomwarea, zero-day napada, drive-by prijenosa podataka, krađe identiteta i drugih iskorištavanja.

Naš Sigurnosni operativni centar (SOC) je u 2022. proširio bazu hrvatskih i međunarodnih korisnika. SOC je usluga koja povećava otpornost naših korisnika na kibernetičke prijetnje kontinuiranim nadzorom, očvršćivanjem i brzim odgovorom na sigurnosne incidente. Ova usluga našim korisnicima omogućava praćenje cyber prijetnji u stvarnom vremenu, 24 sata dnevno tijekom cijele godine. Također, svoje iskustvo i znanje iskoristili smo i za razvijanje rješenja koje našim korisnicima olakšava upravljanje svim aktivnostima vezanim uz GDPR. Span Personal Data Protector (PDP) organizacijama omogućava usklađivanje s GDPR regulativom, zaštitu osobnih podataka i pojednostavljivanje aktivnosti obrade podataka.

Budućnost poslovanja je u cloudu

Eliminacija brige o osnovnoj infrastrukturi i hardveru, troškovnim, operativnim, ali i okolišnim koristima koje ona donosi nije jedina prednost clouda niti jedini razlog zašto je poslovanje u cloudu zaista poslovanje budućnosti. Cloud pruža brojne prednosti, uključujući fleksibilnost, skalabilnost, brzu isporuku, bolju kontrolu troškova, ali i omogućava dostizanje globalne radne snage i njenu lakšu suradnju, što je u vremenima hibridnih ili udaljenih modela rada postalo temelj održivog poslovanja.

Cloud i sigurnost idu ruku pod ruku

Porastom sigurnosnih prijetnji u svijetu, znatan broj projekata u 2022. godini bio je usmjeren i na zaštitu M365 servisa i podataka u cloudu. Spanov segment Infrastrukturne usluge, Cloud i Cyber security u 2022. godini je bilježio rast u broju korisnika i implementiranih „on premises”, ali i Cloud Privileged Access Management rješenja. Spanova procjena cloud sigurnosti predstavlja strukturirani pristup koji pomaže klijentima da bolje razumiju svoj trenutni sigurnosni sustav, identificiraju slabosti te daju prednost sigurnosnim kontrolama kojima mogu smanjiti rizik od zlonamjernih aktivnosti.

Migracija poslovanja u cloud ima značajne pozitivne učinke i na cyber sigurnost, a sve širom primjenom Cloud Privileged Access rješenja kod naših korisnika znatno se podiže opća razina sigurnosti korisničkog okruženja. U 2022. smo stekli Microsoft Cloud Security Advanced Specialization status koji dokazuje našu ekspertizu u područjima Cloud Security, Identity and Access Management, Information Protection and Governance i Threat Protection te smo postali Microsoft Security Solution Provider u sklopu čega smo odradili niz radionica za korisnike vezane uz sigurnost Azure i M365 platformi te mogućnosti nativnih cloud alata za zaštitu korisničkih identiteta, podataka i aplikacija u cloudu i „on premises”.

S obzirom na rastuću sklonost zaposlenika udaljenom radu širom svijeta, fokus korisnika se u 2022. godini usmjerio na projekte zaštite i klasifikacije podataka i dokumenata, čime smo korisnicima omogućili kontrolu nad poslovnim podacima. Broj penetracijskih testiranja (PEN test) zamjetno je rastao, pogotovo u drugom dijelu godine, što prati trend globalne kibernetičke industrije, gdje je PEN test prepoznat kao jedan od načina u utvrđivanju ranjivosti organizacije.

Sigurnost Spanovih sustava

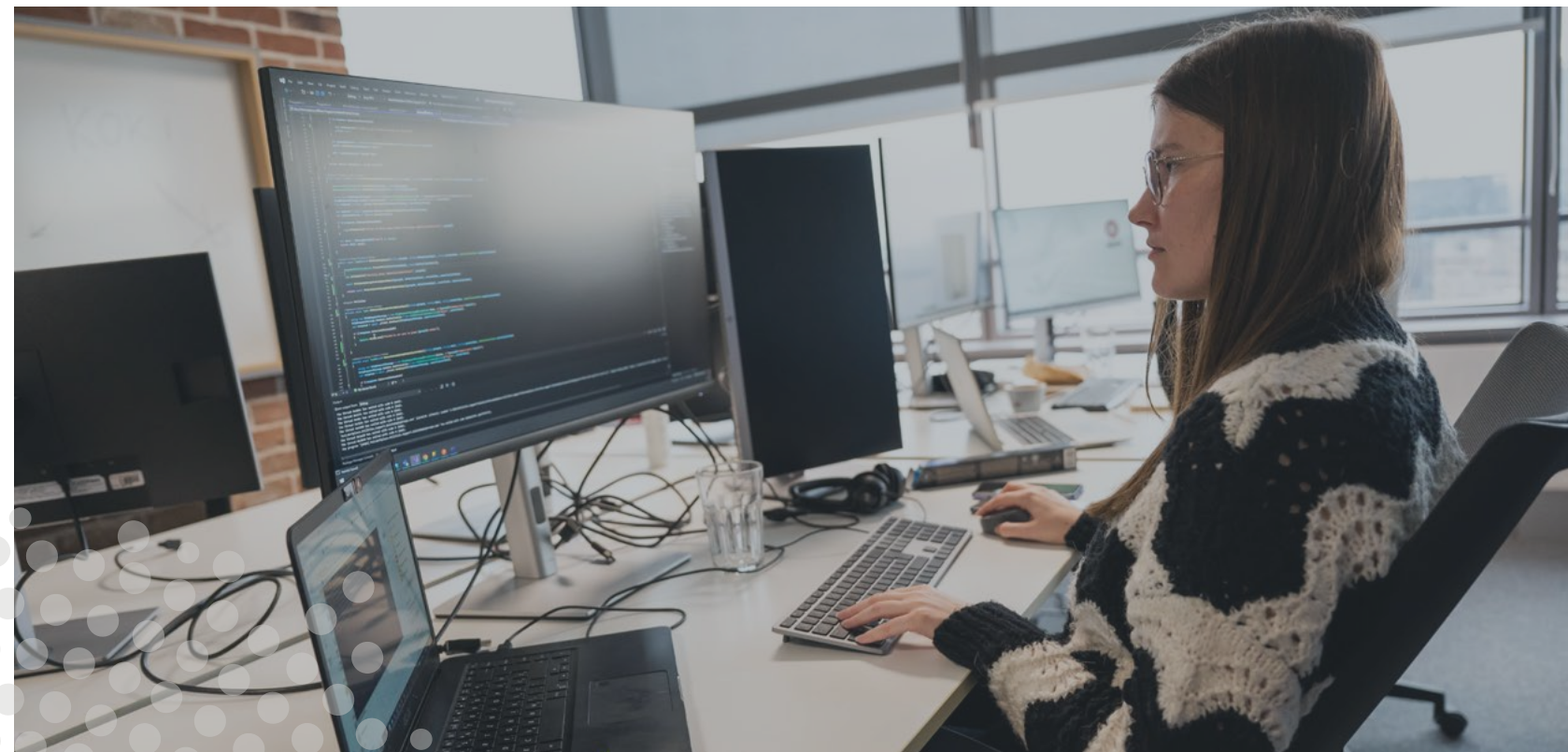
Kako bismo uspješno štitili druge, prvo moramo zaštititi sebe. S obzirom na to da Span u svojim aktivnostima raspolaže informacijama širokog spektra osjetljivosti koje uključuju interne procese i podatke raznih skupina korisnika, implementacijom sustava ISO/IEC 27001 još 2011. godine uspostavili smo i održali stroge kontrole pristupa podacima.

Ovaj sustav nam omogućuje zaštitu povjerljivosti, dostupnosti i integriteta informacija kao i kontinuirano poboljšanje naših poslovnih procesa. Stalnim praćenjem i ažuriranjem politika, procedura i smjernica za sigurnost informacija osiguravamo visoku razinu prilagodljivosti i nadograđivanje sustava upravljanja informacijskom sigurnošću u skladu s promjenama u poslovnom okruženju. Redoviti audit vanjske certifikacijske kuće pomažu nam u održavanju i unaprjeđenju sustava i pružaju nam objektivnu sliku i dokaz da se kvalitetno bavimo informacijskom sigurnošću.

Kako bismo smanjili rizik od sigurnosnih incidenata kao što su hakiranje, curenje podataka ili zloupotreba informacija koji mogu imati ozbiljne štetne posljedice na nas i naše korisnike, uspostavili smo i sustav upravljanja informacijskom sigurnošću (ISMS) koji nam omogućuje prepoznavanje ranjivosti sustava i poduzimanje odgovarajućih mjera. Izuzetno važan dio sustava upravljanja vlastitom sigurnošću je i pregled te upravljanje rizicima koji mogu dovesti do tehnoloških prekida poslovanja. Provedena procjena rizika obuhvatila je sve naše usluge i rješenja, organizacijske jedinice i fizičke lokacije, a na temelju procjene ranjivosti na niz okolinskih utjecaja proveli smo simulacijske vježbe odgovora na prepoznate prijetnje i razvili mjere koje osiguravaju neometanu dostupnost naših IT usluga i zaštitu sigurnosti Spana i naših korisnika.

S obzirom na to da je uzrok većine sigurnosnih incidenata ljudska pogreška, unutar organizacije aktivno provodimo redovite edukacije novih zaposlenika i timova kako bismo povećali njihovu svijest i otpornost organizacije na phishing, malware i ransomware ugroze.

U 2022. smo stekli Microsoft Cloud Security Advanced Specialization status koji dokazuje našu ekspertizu u područjima Cloud Security, Identity and Access Management, Information Protection and Governance i Threat Protection te smo postali Microsoft Security Solution Provider



**IT treba podupirati
održivi razvoj**

INTERVJU

Marijan Pongrac

član Uprave i Direktor za
tehnologiju



Kako bi se ostvarili pravi ciljevi korištenja zelene energije, bit će potrebno uvođenje novih rješenja za upravljanje energijom u kompanijama. IT ovdje može pomoći razvojem niza alata



Korištenjem novih i modernijih rješenja u cloudu doprinosimo izgradnji održivih IT sustava korisnika. Posljednjih godina radimo zajedno s našim brojnim korisnicima na uklanjanju zastarjele opreme koja je veliki potrošač električne energije iz njihovih podatkovnih centara. Izgrađujemo i uvodimo nove i modernije aplikacije koje olakšavaju rad, smanjuju potrebe za putovanjima i na taj način doprinose smanjenju zagađenja. Pritom smo ovisni o dobrom i održivom upravljanju infrastrukturom i servisima u cloudu te za svoje partnere biramo kompanije koje također brinu o održivosti (Microsoft, AWS, Google).

Gašenjem stare opreme i smanjenjem potrošnje električne energije zbog prelaska u cloud doprinosi se očuvanju okoliša. No kako bi se ostvarili pravi ciljevi korištenja zelene energije, bit će potrebno uvođenje novih rješenja za upravljanje energijom u kompanijama. IT ovdje može pomoći razvojem alata koji su u stanju upravljati potrošnjom, učinkovitije trošiti energiju i odabirati korištenje energije iz obnovljivih izvora. Vjerujem da bi mnoge tvrtke iskoristile pametne poticaje za okretanje zelenoj energiji kada bi država bila spremna nagraditi taj trud.

Span će kao i uvijek nastojati biti lider u uvođenju novih procesa kako bi se postigla održiva budućnost. S obzirom na to da ne proizvodimo direktno opipljive proizvode, ne možemo raditi na njihovoj boljoj održivosti, ali se možemo pobrinuti da sustavi koji se koriste za digitalnu proizvodnju budu što je moguće bolji i moderniji, a samim time i održiviji. Vjerujem da ćemo u budućnosti poticati i svoje djelatnike da na svakom koraku razmišljaju o održivosti, a ne samo na svom poslu.





Privatnost i zaštita podataka

Kako bi naši korisnici, zaposlenici, poslovni partneri i druge skupine dionika s kojima surađujemo znali da su njihovi osobni podaci sigurni u našim rukama, u Spanu se pridržavamo najviših standarda privatnosti.

Naš pristup privatnosti i zaštiti podataka temelji se na načelima poštenog i transparentnog postupanja koje je usklađeno s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim zakonima vezanim uz zaštitu osobnih podataka. Ovo područje uređeno je Pravilima privatnosti koja su javno dostupna na našoj internetskoj stranici. Ona opisuju svrhu, ciljeve i način prikupljanja, obrade i upravljanja osobnim podacima unutar društava Span Grupe. U 2022. smo donijeli i pravilnike o upravljanju i postupanju s povlaštenim i propisanim informacijama kojima sudionici uređenog tržišta Zagrebačke burze osiguravaju odgovorno i sigurno postupanje s informacijama. Da su nam sigurnost i kvaliteta usluge od najveće važnosti dokazuju i certifikati ISO 9001, ISO/IEC 20000 i ISO/IEC 27001 kojima Span jamči kvalitetu, sigurnost poslovanja te upravljanja podacima.

Podatke prikupljamo i koristimo samo u određene i zakonite svrhe definirane pravilnikom. Prikupljene informacije koriste se u svrhe kao što su oglašavanje te slanje marketinških i informativnih sadržaja vezanih za poslovanje i aktivnosti Span Grupe. Jasnom i javnom komunikacijom osiguravamo da su prakse korištenja informacija u skladu s očekivanjima pojedinaca i sprječavamo korištenje informacija koje bi mogle narušiti njihovu privatnost. Obrada informacija kojima raspoložemo podrazumijeva različite aktivnosti, poput analize, agregacije i raspolaganja podacima, a prakse obrade informacija temelje se na ugovornim obvezama, legitimnom interesu, zakonskim obvezama i privoli kako ne bi kršile privatnost pojedinaca.

Za osiguravanje da se unutar Span Grupe primjenjuju Pravila privatnosti te ostale politike i procedure koje definiraju pravila postupanja prilikom prikupljanja i obrade osobnih podataka ispitanika odgovorna su tri imenovana službenika za zaštitu podataka koji odgovaraju izravno direktoru pojedine članice Grupe. U svom radu djeluju neovisno i u interesu zaštite prava ispitanika te njihovih osobnih podataka. Primarna su kontakt točka za informacije o tome kako se unutar Span Grupe postupa s osobnim podacima.

Edukaciju o GDPR-u prolaze svi polaznici Span Management Akademije, a uz aktivnosti podizanja svijesti u 2022. implementirali smo dodatne mehanizme za zaštitu podataka:

- aktiviranje višefaktorske autentifikacije tamo gdje nije bila prisutna za sve pristupne podatke koje koriste Spanovi zaposlenici
- dodatnu zaštitu pristupnih podataka za korisničku IT infrastrukturu, posebno za one s privilegiranim ovlastima
- implementaciju prakse „security hardening“ za servisne accounte
- uvođenje procesa učestalije kontrole prava pristupnim podacima
- informiranje korisnika o sigurnosnim preporukama koje mogu samostalno primijeniti za područja koja nisu u ovlasti Spana te podršku u njihovoj implementaciji

Naš pristup privatnosti i zaštiti podataka temelji se na načelima poštenog i transparentnog postupanja

Pouzdanost, suradnja, zadovoljstvo

S 30 godina iskustva u razvoju, implementaciji i održavanju poslovnih rješenja, u Spanu želimo pomoći našim korisnicima da postanu učinkovitiji i uspješniji, osiguravajući im poslovne sustave koji omogućuju jednostavniji i brži rad, lakšu međusobnu suradnju, dostupnost s bilo kojeg mjesta na svijetu, ali i druge koristi. Primjerice, naša rješenja nastojimo razvijati tako da korisniku osiguraju i energetska učinkovitost, smanjene troškove cloud hostinga, što izravno smanjuje potrebnu energiju pa onda i emisije CO₂ u podatkovnim centrima.

Ovakve i druge promjene se u IT industriji događaju velikom brzinom, a bez pridavanja pažnje izgradnji kvalitetnih odnosa i povjerenja sa svakim klijentom lako je izgubiti pravac. Zato u Spanu vodimo računa o zadovoljstvu korisnika našim proizvodima i uslugama na svakom zajedničkom projektu.

Kako bismo uvijek bili u korak s vremenom, iz godine u godinu marljivo prikupljamo njihove povratne informacije provodeći tri tipa anketa koja obuhvaćaju sve naše korisnike i tipove suradnji. Tako odjel Konzaltinga za rješenja provodi upitnik o zadovoljstvu na kraju projekta, odjel Upravljanja rješenjima i uslugama provodi anketu o zadovoljstvu korisnika nakon zatvaranja svakog ticketa, a periodično anketiramo i naše ključne korisnike. Također, naš odjel Prodaje provodi i razgovore s korisnicima te s njima rješava potencijalne probleme.

Uspješni projekti

Od 2014. godine kontinuirano mjerimo zadovoljstvo korisnika po završetku projekta prema sedam parametara koji uključuju ocjenu kontrole promjena i grešaka, upravljanje projektom, vremenskom matricom, zadovoljstvo izvođačem, projektom te sveukupnu ocjenu projekta. Projekti se ocjenjuju po Spanovoj metodologiji standardnim setom pitanja, što nam omogućuje analizu trenda po kalendarskim godinama.

U 2022. godini korisnici su na ovaj način ocijenili 28 projekata, a prosječne ocjene svih testiranih parametara iznosile su iznad 5,45 na skali od 1 do 6, što ukazuje na uravnotežen i visok stupanj zadovoljstva korisnika provedenim projektima. Srednja ocjena iznosila je 5,624 što je na razini prethodne godine (5,654).

Mišljenje ključnih korisnika

Početakom 2023. dovršili smo analizu prikupljenih podataka periodičnog anketiranja zadovoljstva ključnih korisnika koja uključuje ocjenu profesionalnosti i sposobnosti Spanovih predstavnika na skali od 1 do 5. Visoke prosječne ocjene (iznad 4,7 po različitim kategorijama) pokazuju da su profesionalnost i sposobnost Span predstavnika na vrlo visokoj razini.

Čak 70 posto ispitanih ključnih korisnika odgovorilo je da bi se rado odlučili na pokretanje još jednog projekta sa Spanom, 70 posto ih smatra da Span, s obzirom na cijenu projekta, kreira dobru vrijednost koja odgovara uložnim sredstvima, a 80 posto ih Spanove usluge ocjenjuje vrhunskima ili veoma zadovoljavajućima. Svi ključni korisnici rekli su da je kvaliteta Spanovih usluga bolja ili na razini prethodne godine što potvrđuje da uspješno podižemo razinu svojih usluga.

Zadovoljstvo rješavanjem poteškoća

U Spanu provjeravamo i zadovoljstvo krajnjih korisnika brzinom odaziva, izvještavanjem, kvalitetom rješenja i pristupom nakon zatvaranja svakog ticketa. Korisnici također ocjenjuju i način poslovne komunikacije te sveukupno zadovoljstvo načinom rješavanja. Procjena krajnjih korisnika uključena je u QMS ocjenu Uprave.

Implementacija alata Service Deska i u 2022. je osigurala visok odaziv korisnika – ocijenjeno je 1.979 ticketa, neznatno manje u odnosu na 2.060 ticketa obrađenih primjedbi prošle godine. U 2022. godini ocijenjeno je i 814 Spanovih internih ticketa (41 posto), što je povećanje za devet posto u odnosu na 2021. Anketni zahtjevi se šalju na 50 posto zatvorenih ticketa, tako da realni odaziv iznosi 2,4 posto, što je u skladu s brojem odaziva prošle godine.

Prosječna ocjena iznosila je 4,92 od 5 i nije bilo promjene u odnosu na prethodnu godinu (4,93). U 2022. prijavljena je 21 pritužba korisnika od kojih je samo jedna ostala otvorena, a ostale su uspješno riješene. Sve pritužbe su prijavljene i obrađene, svaka s odgovarajućom komunikacijom prema korisniku. Od 74.539 incidenata, 36.631 (49 posto) riješeno je u Service Desku, što predstavlja povećanje od šest posto u odnosu na godinu ranije. Fokus na zadovoljstvu korisnika i njihova povratna informacija nam potvrđuju da radimo dobar posao.

Upravljanje incidentima

U svrhu osnaživanja procesa upravljanja incidentima, u 2022. uveli smo poziciju Incident menadžera čiji je zadatak koordinacija odgovora na sve incidente najvišeg prioriteta vraćanjem IT usluge u operativno stanje.

Incidentima najvišeg prioriteta smatramo one koji imaju najvišu razinu hitnosti i utjecaja na poslovanje naših korisnika. Nakon što Incident menadžer inicira Problem management proces, naš ITSM Process Management tim preuzima odgovornost za funkcioniranje, evaluaciju i evoluciju procesa te osigurava kontinuirano podizanje kvalitete naših usluga i servisa kako bi se spriječila pojava incidenata istog tipa koji ometaju poslovanje naših korisnika.



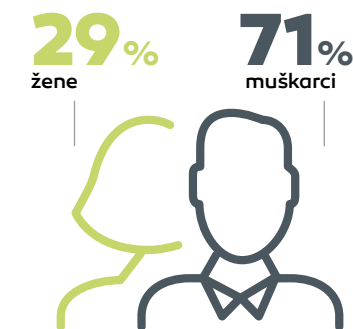
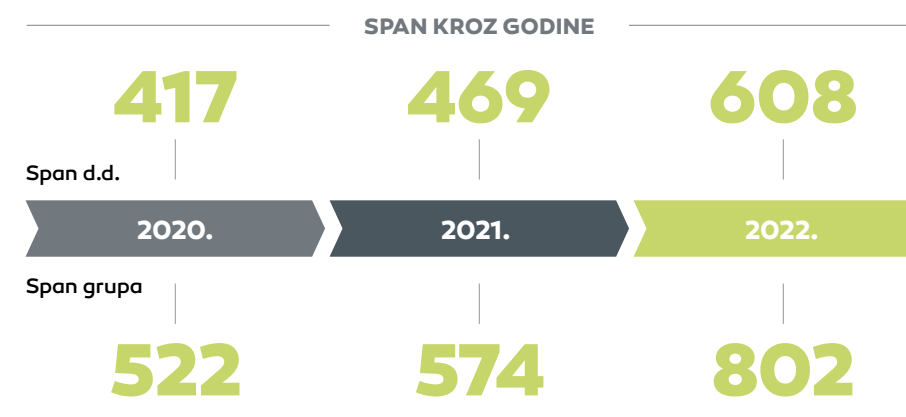
O snažujemo ljude i zajednice

Lijepo je dobiti nagrade i priznanja, ali još je ljepše znati da će te na poslu svaki dan dočekati dragi ljudi, ugodno radno okruženje, zanimljivi projekti te prilike za učenje i napredovanje. U Spanu smo predani stvaranju najboljeg radnog iskustva za Spanovce, jer vjerujemo da samo tako možemo održivo rasti i stvarati trajnu vrijednost za naše korisnike, ali i za društvo.

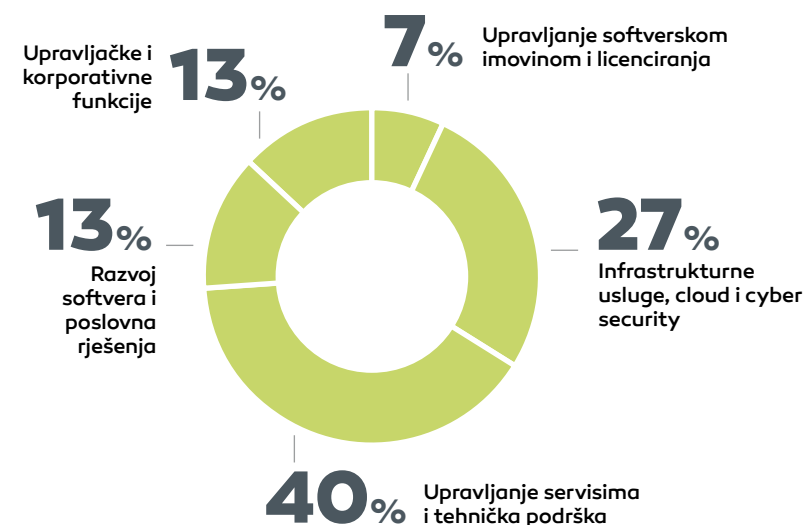
I, kako je raditi u Spanu?

Svakom zaposleniku pristupamo individualno te se trudimo oslušivati svačije želje i potrebe. Tvrtka tako svojim zaposlenicima ne nudi kolektivni ugovor, no bez obzira radi li se o plaći, radnom vremenu, povlasticama ili edukacijama, o svemu uvijek možemo razgovarati otvoreno i pronaći najbolji model za svakog zaposlenika. Naši su se redovi tijekom 2022. godine znatno popunili pa smo kraj godine dočekali s malo više od 800 kolega – točnije 802. No, tko sve radi u Spanu?

STATISTIKA



PREGLED ZAPOSLENIKA PO POSLOVNIM SEGMENTIMA



PROSJEČNA DOB ZAPOSLENIKA SPAN GRUPE

34 godine

PROSJEČNI RADNI STAŽ ZAPOSLENIKA SPAN GRUPE

4,14 godina



Span heroes dobili novu dimenziju

Na samom početku ovog poglavlja, donosimo priču sa samog kraja 2022. godine koju smo obilježili sad već tradicionalnim priznanjem Span heroes. Ono se dodjeljuje svima onima koji su dali najbolje od sebe, bili svakodnevni primjer i uzor svojim kolegama diljem Span Grupe. Značaj i vrijednost ove inicijative prepoznali su i naši korisnici, te su i oni prvi put imali priliku nominirati svoje heroje. U godini koju je obilježio rat, posebno priznanje dali smo i onima koji su u vrijeme jedne egzistencijalne, životne krize bili u pravom smislu riječi heroji – za svoje obitelji, kolege, domovinu.

Ne nose svi heroji plaštev

Kako bismo svim našim kolegama u Spanu Ukrajina i njihovim obiteljima pružili potrebnu pomoć i smještaj, u prvim danima ruske agresije na Ukrajinu u Spanu je okupljen krizni tim koji je koordinirao sve aktivnosti na dnevnoj bazi. Važan dio odnosio se na pravovremenu i kontinuiranu komunikaciju, kako s kolegama u Ukrajini tako i sa svim ostalim zaposlenicima Span Grupe. Zajedničkim snagama osigurali smo da u Hrvatsku dođe 27 osoba. Osim kolega iz Spana Ukrajina, u Zagreb su nam došle i njihove obitelji, kao i obitelji zaposlenika koji su ostali u Ukrajini.

Uz pomoć naših volontera organizirali smo prevoditelje, prijevoz, smještaj, liječničku i psihološku pomoć te sve ostalo što je bilo potrebno za prilagodbu na život u novoj sredini. Neki od najvećih izazova i prepreka bili su oni administrativne prirode pa smo snage potom usmjerili na ishođenje svih dokumenata potrebnih za reguliranje zdravstvene zaštite, radnopravnog statusa i svih ostalih temeljnih ljudskih prava. Jedno od njih svakako je i pravo na rad, stoga smo članovima obitelji kolega iz Ukrajine pružili pomoć pri traženju posla, dok smo svima onima koji imaju djecu pomogli s upisom u vrtiće i škole u Hrvatskoj. Za sve kolege iz Ukrajine, bez obzira jesu li došli u Hrvatsku ili su ostali u Ukrajini, organizirali smo prikupljanje humanitarne pomoći, a krajem godine svima koji su u ovoj krizi dali sve od sebe za druge odali smo i posebno priznanje u sklopu interne inicijative Span heroes.

Raznolike snage, jedinstvene vrijednosti

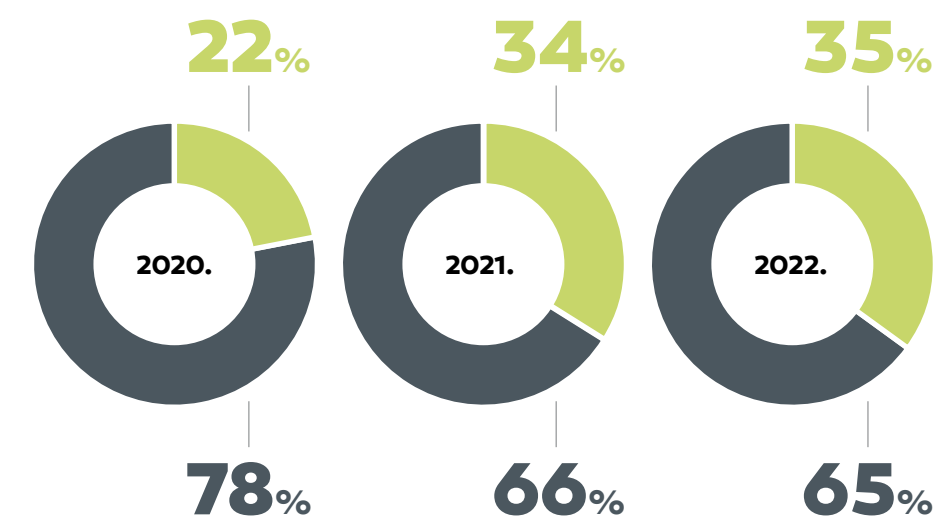
Potencijal rasta koji donose različite perspektive, iskustva i znanja raznolikih ljudi nijedna organizacija ne može zanemariti. Otvorenost i uključivost nadograđuju naše vrijednosti odgovornosti, znanja, izvrsnosti i povjerenja, čineći naš tim snažnijim, pouzdanijim i inovativnijim. Važno nam je da naše vrijednosti odgovaraju vrijednostima naših ljudi jer jedino tako možemo graditi autentičnu i otvorenu radnu sredinu. Tim je iskustvom važno i kvalitetno upravljati pa stoga naš Pravilnik o radu, Kodeks poslovnog ponašanja te obvezna obuka o usklađenosti oblikuju i naša iskustva raznolikosti i uključivosti. No nećemo stati na tome, jer u 2023. planiramo donijeti i politiku raznolikosti i uključivosti.

Kako je analiza temelj dobre pripreme, u Spanu pratimo čitav niz pokazatelja raznolikosti koji nam omogućuju da svoje napore u stvaranju okruženja jednakih prilika fokusiramo tamo gdje je najpotrebnije. Takav naš pristup ne odnosi se samo na naše ljude; brinemo i o potrebama u našim zajednicama, nastojeći doprinijeti svojim iskustvima i stručnostima tamo gdje možemo donijeti najveću promjenu.

Prema rodnoj ravnoteži

Jedan od dugoročnih ciljeva Spana svakako je povećanje udjela žena na IT pozicijama. U Spanu trenutno radi 29 posto žena, tri posto više nego u prethodnoj godini, ali i devet posto više u odnosu na početak praćenja raznolikosti po spolu 2015. godine. Nadalje, prema istraživanju Eurostata, podatak za 2022. godinu kaže da u Spanu radi osam posto više žena nego što je prosjek industrije. Konačno, udio žena među novozaposlenima tijekom 2022. godine iznosio je 35 posto, dakle, više od trećine novih kolega bile su – kolegice.

NOVOZAPOSLENI PREMA SPOLU



DevArena, vodeći događaji za razvoj inženjera

Članica Span Grupe Ekobit u 2022. godini organizirala je čak tri DevArena meetupa. DevArena meetup osmišljen je kao niz predavanja s ciljem povezivanja domaćih IT stručnjaka. Predavanja su fokusirana na konkretne tehnologije te razmjenu najboljih praksi i iskustava, a posjećuju ih razvojni inženjeri, softverski arhitekti, voditelji softverskih projekata i IT profesionalci svih specijalnosti.

Promatrajući udio žena na rukovoditeljskim pozicijama u kompaniji, 30 posto rukovoditeljskih pozicija u Spanu obnašaju žene, njih 11 je tijekom 2022. godine unaprijeđeno na rukovoditeljsku ulogu.

S obzirom na to da broj žena u IT-ju neće značajno rasti ako im se od početka ne pruže prilike za obrazovanje i rad, veliku važnost pridajemo mogućnostima edukacije. Jedan od najznačajnijih projekata u koje je Span uključen kao partner, a kojim se potiče raznolikost, pokrenulo je Visoko učilište Algebra. Svrha projekta „Work in Tech“ je uključiti veći broj žena u brzorastuću IT industriju s ciljem stručnog usavršavanja za poziciju IT Support Specialista. Uključivanje u ovu inicijativu pruža mogućnost odrađivanja stručne prakse uz mentorstvo za određeni broj polaznica programa, ali i njihovo potencijalno zapošljavanje po isteku prakse. U 2022., po završetku stručne prakse u Spanu, od 20 polaznica programa zaposlili smo njih devet.

Novo prilike za mlade

Osim spola, dob je također jedan od faktora na polju raznolikosti kojim se intenzivno bavimo posljednjih nekoliko godina. Od 2015. godine Span organizira stručnu praksu poznatu kao Span Academy za studente tehničkih fakulteta, čime pokušava intenzivno doprinosti i raditi na zapošljavanju mladih. Intenzivna suradnja s akademskom i IT zajednicom te promocije na brojnim studentskim događanjima u prvoj polovici 2022. rezultirali su izrazito velikim interesom za ovaj program, s više od 350 prijava. U skoro dva mjeseca stručne prakse, 54 studentica i studenata s više od 10 fakulteta diljem Hrvatske svoje ljeto provelo je u Spanu. Ovi rezultati izravan su pokazatelj razvoja i unaprjeđenja našeg programa te kontinuiranog jačanja Spanove suradnje s akademskom zajednicom sa svrhom privlačenja i razvijanja budućih IT stručnjaka.

Upoznavanje Ekobita i Spana

U 2022. godini, Span Grupa je ostvarila jedan od važnijih koraka u svojem daljnjem širenju i rastu poslovanja - akviziciju hrvatske tvrtke specijalizirane za razvoj softvera Ekobit. Iako su spajanja i akvizicije ključni alati za ostvarenje strateških ciljeva organizacija, istovremeno mogu utjecati na zaposlenike na mnogo različitih načina. Nedostatak komunikacije, smanjenje povjerenja, nerazumijevanje i neizvjesnost dugoročnih ciljeva su samo neki od izazova i potencijalnih problema s kojima se organizacije mogu suočiti.

Nakon što je Ekobit ušao u sastav Span Grupe, prvi korak bio je istražiti percepciju zaposlenika Ekobita o Spanu kao kompaniji te poziciju Ekobita u okviru Span Grupe. Na temelju dobivenih rezultata, intenzivno smo krenuli u razgovor sa zaposlenicima Ekobita krajem prošle godine. Željeli smo im pružiti što bolji uvid u proces akvizicije, približiti strategiju Span Grupe i pokazati kako je Ekobit sastavni dio zajedničke priče. Krajem listopada, organizirali smo zajednički off-site sastanak na kojem su sudjelovali zaposlenici obje tvrtke, a koji su zaposlenici ocijenili visokom ocjenom - 9 od 10. Ovo je bio prvi važan korak u međusobnom povezivanju i integraciji zaposlenika obje kompanije.





Span potiče svoje zaposlenike da konstantno budu otvoreni i slobodni dati povratnu informaciju i mišljenje o bilo kojem dijelu poslovnog procesa, a jedan od formalnih načina koji služe upravo tome su Performance Evaluation razgovori

Otvoreni dijalog

Koliko god bila neopipljiva i često neuhvatljiva, kultura je uvijek najvažnije vezivno tkivo neke organizacije. Zato nam je izuzetno važno čuti što naši ljudi misle o svom radnom okruženju, prilikama i izazovima koji se otvaraju radom u Spanu, ali i načinu na koji svakodnevno surađujemo.

Nekoliko je ključnih ispitivanja koja se redovito provode na razini Spana i Span Grupe s ciljem dobivanja povratne informacije o zadovoljstvu i stavovima zaposlenika. Ključno je ispitivanje organizacijske klime koje provodimo na dvije razine: dubinska analiza provodi se svake dvije godine, dok se u razdobljima između dva dubinska ispitivanja vrši pulse ispitivanje. Pulse ispitivanje proveli smo u 2022. godini, a uz njega proveden je i redoviti periodični 360° upitnik.

Uz to, Span potiče svoje zaposlenike da konstantno budu otvoreni i slobodni dati povratnu informaciju i mišljenje o bilo kojem dijelu poslovnog procesa, a jedan od formalnih načina koji služe upravo tome su Performance Evaluation razgovori. Svrha PE razgovora je strukturirana razmjena povratnih informacija o proteklom razdoblju te dogovor smjera i ciljeva za iduće razdoblje, a sastoji se od tri glavna elementa. Uz procjenu zaposlenikovog radnog učinka za proteklo razdoblje te definiranje ciljeva i očekivanja za buduće razdoblje, dio PE razgovora posvećen je i dijelu na kojem se od zaposlenika traži povratna informacija prema voditelju.

Ispunjavanjem PE obrasca, a kasnije i u samom PE razgovoru, zaposlenici svojim voditeljima daju povratnu informaciju o protekloj godini, onome u što su ulagali najviše vremena i energije, ciljevima koje su sami sebi postavili, pa i o tome jesu li ispunili svoja očekivanja i izazovima na koje nailaze. Prilika je to da daju mišljenje i o svom voditelju, timu, atmosferi i radnim zadacima, predlože poboljšanja i iskažu potrebe za opremom ili podrškom.

Formalna interna komunikacija odvija se u čak četiri kanala - e-mail, intranet, društvena mreža Yammer i video kanal Span TV. Potonji, omiljeni i sad već

nagrađeni kanal, omogućuje zaposlenicima da postavljaju pitanja kad u emisiji gostuju članovi Uprave i višeg menadžmenta. Pitanja ne ostaju neodgovorena; nađe li se neko na koje članovi Uprave nisu odgovorili, HR na njih pruži odgovore na internoj društvenoj mreži Yammer. Uza sve to, unutar HR grupe na Yammeru Span ima Virtualni sandučić u koji svi anonimno mogu slati pitanja na koja se onda, ovisno o tome jesu li pitanja postavljena anonimno, odgovara na najprikladniji način. Uz formalne kanale komunikacije te kanale u kojima surađuju timovi, Span otvara priliku za razgovor i u neformalnim susretima poput team buildinga, ili druženja na kraju radnog tjedna.

Što kažu Spanovci?

Bez povratne informacije ljudi, ni jednu od ovih inicijativa ne bismo mogli kvalitetno razvijati. Stoga se unutar anketa zadovoljstva, uključenosti i iskustva zaposlenika posebno bavimo i prilikama za profesionalni razvoj i napredovanje.

U obje već spomenute verzije ispitivanja zadovoljstva i stavova sadržajno se ispituju iste sastavnice i područja, s tom razlikom što se pulse ispitivanjem ne ulazi u dubinu i ocjenu svakog pitanja pojedinog aspekta klime već se ispituje ukupan dojam unutar samog aspekta. U 2022. upitnik je upućen na sve zaposlenike Spana d.d., uključujući i studente, a odaziv bio je vrlo dobar, s visokih 96,3 posto.

Kad govorimo o procjeni pojedinih aspekata organizacijske kulture i klime, najbolje procijenjena područja u prošloj godini su vođenje (90,00), klima u timu (87,42) i imidž organizacije (87,40), dok je najslabije procijenjen sustav nagrađivanja (71,44). U kontekstu osobnog doživljaja, najbolje je procijenjena dimenzija socijalne uključenosti, dok je najslabije procijenjena dimenzija psihofizičke ravnoteže.

Želimo biti primjer odgovornog poslodavca



INTERVJU



Antonija Kapović

Članica Uprave i Direktorica
ljudskih resursa

Održivost u segmentu HR-a vidim kao važan dio Spanove strategije. Za mene osobno, održivost u ljudskim resursima prije svega znači osiguravanje sigurnog i zdravog radnog okruženja za naše zaposlenike, mogućnosti za razvoj i napredovanje te HR prakse koje promiču raznolikosti i inkluzivnost. Također, održivost uključuje i podršku lokalnoj zajednici, poticanjem naših zaposlenika na aktivan doprinos zajednici.

Najvažniji društveni izazovi s kojima se IT sektor sada suočava uključuju privatnost i sigurnost podataka, razne oblike diskriminacije, nejednakosti

u pristupu tehnologiji i informacijama, kao i utjecaj IT sektora na okoliš. Nedavno smo revidirali HR strategiju Spana koja sve više konvergira ka ESG smjernicama jer upravo ljudski resursi mogu osigurati da naši procesi zapošljavanja, razvoja i evaluacije zaposlenika vrednuju raznolikost i inkluzivnost, te da naši HR procesi općenito podržavaju dobrobit zaposlenika i kreiranje zdravog radnog okruženja. Također, pozitivne utjecaje na društvene izazove možemo ostvariti i radom na razvoju i primjeni politika koje promiču raznolikost i dobrobit zaposlenika te poticanjem zaposlenika na sudjelovanje u volonterskim i ekološkim inicijativama. Upravo to su nam neki od konkretnih KPI-jeva za 2023. godinu.

Kad je u pitanju Spanova održiva budućnost, smatram da će ona i dalje uključivati kontinuirane napore da smanjimo naš okolišni otisak, promoviramo održivost korištenjem cloud i cyber security usluga te budemo primjer pravednog, dostojanstvenog i društveno odgovornog poslodavca u zajednici u kojoj djelujemo, ali i na široj regionalnoj sceni. Očekujemo da će naši dionici prepoznati naše ulaganje u području održivosti kroz transparentnost u izvještavanju o našim održivim praksama, kontinuirani rad na poboljšanju naših HR i ESG procesa i praksi, te sudjelovanjem u brojnim inicijativama i projektima koji promiču održivost.

**Pozitivne utjecaje
na društvo možemo
ostvariti i radom na
razvoju i primjeni
politika koje promiču
raznolikost i dobrobit
zaposlenika**



Dobrobit, zdravlje i životna ravnoteža

Uzevši u obzir specifičnosti posla kojim se bavimo i u kojem su upravo pitanja životne ravnoteže presudna, u Spanu kontinuirano radimo na stvaranju radnog iskustva koje pruža dobru ravnotežu privatnog i profesionalnog, što je ključno u osiguranju osobne dobrobiti i zadovoljstva. Ovo područje uređuju procesi i pravila sadržani u našem Pravilniku o radu te Kodeksu poslovnog ponašanja koji se osvrće i na zaštitu i sigurnost na radu.

U proljeće 2022. u suradnji s Hrvatskim zavodom za javno zdravstvo Span je krenuo u proces certifikacije i stjecanja prava na isticanje naziva „Tvrtka prijatelj zdravlja“, oznake kompanija koje prepoznaju zdrave vrijednosti i brinu o unaprjeđenju zdravlja svojih zaposlenica i zaposlenika. Ovaj naziv stječe se u okviru Nacionalnog programa „Živjeti zdravo“ koji provode Ministarstvo zdravstva i Hrvatski zavod za javno zdravstvo.

Kako bi kompanija stekla ovu oznaku, mora zadovoljiti niz kriterija koje procjenjuje i postavlja tim stručnjaka HZJZ-a, i to u šest područja: prehrana, promicanje tjelesne aktivnosti, zaštita zdravlja djelatnika na radnom mjestu, zabrana pušenja, zabrana konzumacije alkohola te uređenje okoliša. Odmah smo se bacili na posao kako bismo se prilagodili preporukama programa, a evo koje smo ciljeve postigli u 2022. godini.



Jabuka na dan tjera doktora van

Pitanje prehrane jedna je od ključnih tema kojima smo se intenzivno bavili na nekoliko razina tijekom 2022. godine. Prije pandemije bolesti covid-19, za sve smo zaposlenike na tjednoj razini osiguravali svježe voće u uredima. Dolaskom pandemije ova je inicijativa iz higijenskih razloga ukinuta, no u 2022. je u skladu sa smjernicama HZJZ-a uspješno ponovo pokrenuta.

No tu nismo stali - u sklopu interne društvene mreže Yammer otvorili smo i zaseban well-being kanal pod nazivom LifeSpan, kako bismo i dalje radili na promociji zdrave prehrane. U sklopu kanala, na mjesečnoj smo bazi u rubrici #SPAN NUTRITION dijelili jelovnike HZJZ-a, korisne savjete te brošure na temu zdrave prehrane.

Konačno, u 2022. ispunili smo i jedan od najznačajnijih akcijskih planova na području prehrane. Rezultati prošlogodišnjeg ispitivanja organizacijske klime ukazali su na potrebu i želju za uvođenjem određenog oblika subvencioniranog obroka u kompaniji. Zahvaljujući tome, od sredine 2022. godine svim zaposlenicima isplaćujemo maksimalni neoporezivi iznos naknade za topli obrok.

Fitness izazovi

Zdrav i aktivan način života promičemo na brojne načine, od kojih je vjerojatno najpopularniji korištenje MultiSport kartice koja svim našim zaposlenicima omogućava pristup različitim sportskim objektima i sadržaju na području cijele Hrvatske.

Ne oslanjamo se samo na vanjske inicijative i programe - još 2021. godine pokrenuli smo jednu od danas najprepoznatljivijih internih well-being inicijativa, godišnji fitness izazov „Fit Happens“, čija je ideja da zaposlenici na razini Span Grupe mjesec dana „skupljaju“ korake, natječu se i sudjeluju u osvještavanju i podizanju zdravih navika. U tom smo tonu obilježili i 2022. godinu pa se tako drugu godinu zaredom više od 140 zaposlenika diljem Span Grupe pridružilo inicijativi „Fit Happens“.

Nakon dužeg izbjivanja Spanovci su se u 2022. pridružili jednoj od najvećih poslovnih utrka u Hrvatskoj, B2Run, a u suradnji s timom iz MultiSporta uspješno je organizirana analiza sastava tjelesne mase za sve zainteresirane zaposlenike. Svjesni sjedilačke prirode našeg posla, odlučili smo snimiti kratke serije vježbi na radnom mjestu. Ovi materijali dostupni su unutar well-being kanala LifeSpan, u sklopu rubrike #SPAN OFFICE WORKOUT.

Korak dalje napravljen je i u suradnji sa Sindikatom biciklista. Naš ured u Zagrebu certificirali smo europskim certifikatom „Poslodavac prijatelj bicikliranja“, čime smo se pridružili međunarodnoj inicijativi društveno odgovornih kompanija čiji je cilj smanjiti stakleničke plinove te pozitivno utjecati na zdravlje i životne navike svojih zaposlenika.

Dobrobit i mentalno zdravlje

U kontekstu zaštite zdravlja na radnom mjestu, velik naglasak stavljen je na važnost osvještavanja i zaštite mentalnog zdravlja. Kroz godinu, u sklopu kanala LifeSpan, trudili smo se kreirati različit sadržaj na ovu temu, a posebnu pozornost posvetili smo našim ukrajinskim kolegama koji se, nažalost sve do danas, suočavaju s teškim posljedicama ratne krize. U ovom razdoblju naši su kolege na raspolaganju imali mogućnost psihološkog savjetovanja i grupe za podršku. Ovaj oblik podrške zadržali smo kao mogućnost za sve naše zaposlenike u obliku pet psiholoških savjetovanja, čime želimo dodatno osvijestiti i naglasiti važnost očuvanja i zaštite mentalnog zdravlja.

LifeSpan

Preteča i temelj svih projekata i inicijativa nastala je suradnjom dvaju područja u Spanu - područja ljudskih potencijala i društveno odgovornog poslovanja. U toj suradnji nastao je LifeSpan, krovni pojam i zaokružena cjelina svih inicijativa i programa dobrobiti.

Ideja LifeSpana je pokriti različita područja svakodnevnog života – od pravilne prehrane i kretanja do brige o fizičkom i psihičkom zdravlju. Kako bismo osvijestili koji segmenti navedenih tema su najvažniji našim zaposlenicima, početkom godine provedeno je i kraće ispitivanje na temelju kojeg smo kroz godinu razrađivali različite inicijative i projekte. Svjesni činjenice kako je ključ svake uspješne inicijative i projekta komunikacija, kanal LifeSpan jedno je od ključnih mjesta informacija na temu dobrobiti za sve naše zaposlenike.

Učenje i profesionalni razvoj

S obzirom na to da radimo u industriji koja se munjevito razvija, prilike za učenje i napredovanje od ključne su važnosti za Spanovce. Stoga nastavljamo s inicijativama u području razvoja i usavršavanja zaposlenika vezanim uz naše strateške ciljeve – zadržavanje talenata i uspješno poslovanje.

Kad govorimo o stručnim kompetencijama zaposlenika Spana, zbog specifičnosti projekata na kojima su angažirani oni trebaju steći određene tehnološke certifikate koji se stječu polaganjem jednog ili više ispita. Direktori organizacijskih jedinica procjenjuju koliko kojih certifikata treba steći koja organizacijska jedinica, uzimajući u obzir projekte, korisnike i njihove potrebe, trendove na tržištu i nove tehnologije. Uzima se u obzir i interes zaposlenika za određenom tehnologijom, željeno usmjerenje i kompetencije koje treba razviti. Direktori u suradnji s voditeljima rade plan edukacije koji će omogućiti stjecanje potrebnih znanja i razvijanje vještina kako bi se ostvarili svi poslovni ciljevi. Potrebne ispite za stjecanje tehnoloških certifikata svi zaposlenici mogu besplatno polagati u našem Testnom centru, što redovito i čine – čak 70 posto Spanovih zaposlenika ima barem jedan tehnološki certifikat, a neki ih imaju preko 30.

Našim je ljudima na raspolaganju i LMS portal (Learning Management System). On sadržava niz tehničkih i netehničkih edukacija koje su zaposlenicima na raspolaganju u svakom trenutku. Koristimo ga kad je potrebno osigurati da zaposlenici temeljito ovladaju određenim sadržajem. Nakon odslušanog video predavanja ili pročitane materijala, moraju položiti test kako bi završili edukaciju.

U Spanu vjerujemo u dijeljenje znanja pa tako svaki drugi ponedjeljak inženjeri i/ili projektanti održavaju edukacije o novim tehnologijama i rješenjima na kojima rade. Edukacije se provode korištenjem kolaboracijske platforme Microsoft Teams, gdje se snimaju i objavljuju na internoj društvenoj mreži Yammer za one koji u određenom terminu možda ne mogu sudjelovati. Najčešće se radi o tehničkim edukacijama, no ponekad su teme napredno korištenje raznih alata. Zaposlenici sami predlažu i pripremaju teme koje žele predstaviti drugim odjelima, a oni koji pohađaju konferencije ili eksterne edukacije pripremaju prezentacije prenošenja znanja na ostale kolege kojima je tema potrebna ili korisna. Također, jednom tjedno kolege iz odjela Product Marketinga pripremaju kratke prezentacije o novim proizvodima, uslugama i rješenjima koje Span nudi na tržištu.

Poseban, intenzivan onboarding program namijenjen je zaposlenicima u Service Desk odjelu. Od početka 2021. provodimo ovaj program koji uključuje osnaživanje komunikacijskih vještina i timskog rada, kao i niz stručnih predavanja kako bi im se olakšao početak rada.

U 2023. cilj nam je u lepezi naših edukacija dodati još jednu inicijativu: razvoj kompetencija specijalističkih pozicija sustavom in-house edukacija pod nazivom Span Learning Hub. U planu su treninzi iz poslovnih područja, kao i tzv. „mekih“ vještina kako bismo ulaganjem u vještine i znanja zaposlenika nastavili trend jačanja Spanove pozicije na tržištu.

Poticanje razvoja talenata

Rast kompetencija zaposlenika koji su prepoznati kao talenti dio su programa razvoja menadžerskih vještina poznatog kao Span Management Academy. Broj polaznika se u 2022. povećao u odnosu na prethodnu godinu te je 30 trenutnih i budućih team leadera i menadžera bilo uključeno u ovaj program. On je

obuhvatio kolegice i kolege iz cijele Grupe pa je tako sudjelovalo i troje kolega iz Ekobita, dvoje iz BonsAI-ja te kolega iz Slovenije.

Span Management Academy je devetomjesečni edukacijski program koji uključuje dva smjera radionica i mentoring smjer. Jedan smjer radionica odnosi se na razvoj tzv. poslovnih vještina, odnosno upoznavanje s poslovanjem Spana na određenim rukovodećim pozicijama. Radionice i predavanja na ovom smjeru drže naši vrhunski menadžeri i članovi Uprave koji iz vlastitog iskustva prenose teorijsko i praktično znanje. Drugi smjer bavi se razvojem tzv. „mekih“ vještina, jednako važnih za razvoj menadžerskih kompetencija. Treći smjer Span Management Academyja je mentoring program. Ovisno o kompetencijama koje moraju razviti i razvojnim ciljevima koje su si postavili, svakom polazniku je dodijeljen mentor koji ima tražene kompetencije. Mentori su članovi menadžmenta Spana koji na ovaj način prenose svoje znanje i iskustvo novim generacijama voditelja. Ukupno 22 mentora prošla su i trening za mentore kako bi bili što učinkovitiji u toj ulozi.

I mimo naše akademije, razvijamo mentorski program s namjerom da zaposlenicima pomognemo u prilagodbi i razvoju. Dosadašnje aktivnosti uključuju mentoring program na Span Akademiji za buduće mentore s fokusom na prijenos tehničkog znanja. Također, svi naši menadžeri su uključeni u prijenos znanja zaposlenicima.

Studentski programi

U ljeto 2022. održane su i dvije studentske ljetne prakse pod nazivom Span Academy - Development i Span Academy - Cloud & Security. U srpnju je službeno započeo smjer Cloud & Security te je trajao devet tjedana, dok je smjer Development započeo u kolovozu i trajao je pet tjedana. Oba smjera uključivala su predavanja i mentorstvo Spanovih stručnjaka kako bi studenti pojedinog smjera dobili što bolji uvid u osnovne elemente IT sustava, odnosno razvoja aplikacija.

Od rujna 2022. na Fakultetu elektrotehnike i računarstva, u Zagrebu Spanovci iz odjela Software Developmenta su držali tzv. vještinu pod nazivom „Agilni razvoj digitalnih platformi pomoću mikroservisa“. Vještina je izvannastavni kolegij koji tvrtke drže u suradnji s fakultetima, traje četiri mjeseca, a uključuje 13 predavanja uz vježbe. Objema ovim inicijativama radimo na prepoznavanju Spana kao poslodavca prvog izbora na ciljanim visokoškolskim ustanovama u Hrvatskoj. Također, naši zaposlenici koji su dio navedenih projekata razvijaju svoje mentorske i vještine organizacije i provedbe predavanja i vježbi što im pomaže u svakodnevnom radu kao i komunikaciji s korisnicima.

Edukacija o pitanjima globalne održivosti

U našem Span Centru kibernetičke sigurnosti pokrenutom u 2022., uz treninge za vanjske polaznike, održavaju se i treninzi iz cyber sigurnosti za naše zaposlenike. Cyber-treninzi uključuju iskustvo stvarnog napada na sustave koji oponašaju postojeću IT infrastrukturu neke organizacije. Na taj način interno radimo na kompetencijama budućnosti, kako naših zaposlenika tako i korisnika, te gradimo otpornost prema jednom od najvećih izazova održivosti današnjice.

U Spanu smo prepoznali važnost razmatranja okolišnih, društvenih i upravljačkih aspekata poslovanja te upravljanja održivošću. Stoga smo organizirali radionice za menadžment pod nazivom ESGym. Stavljanjem naglaska na globalne rizike i kontekst održivosti, pitanja održivosti u IT industriji te Spanove aktivnosti u ovim segmentima, trenirali smo „mišiće održivosti“ i otvorili platforme ne samo za učenje, nego i za razmjenu ideja i perspektiva.



Kako Span radi u zajednici

U gotovo trideset godina postojanja Spana uvijek nam je bilo važno pomoći onima kojima je pomoć potrebna. Shvaćajući da nam je naš položaj, u kojem radimo ono što volimo i u tome smo uspješni, također i privilegij, uvijek smo radili tako da stvorimo prilike za one kojima su potrebne i koji to zaslužuju.

Naši društveno odgovorni projekti, koje provodimo samostalno ili u suradnji s institucijama ili udrugama civilnog društva, pokazuju upravo tu našu želju. Uvijek smo se zalagali za djelovanje u interesu zajednice i ta je filozofija prisutna od samih početaka našeg poslovanja.

Posebno se trudimo pomoći djeci. Bez obzira na dob, od klinaca do tinejdžera, nastojimo pružiti pomoć onima kojima je najpotrebnija. Često usmjeravamo naša djelovanja na projekte koji su usmjereni upravo na njih, jer smatramo da ulažući u njihov razvoj gradimo temelje za napredno, pametno i uključivo društvo.

Tu smo za brojne udruge koje se bave STEM područjima i rade s djecom i mladima, posebno iz područja robotike, informatike i matematike. Također, nastojimo potaknuti interes za tim područjima kod mlađih generacija. Znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika usko su povezani s našom tvrtkom i njihova promocija je logičan i prirodan korak za nas.

Zbog primjetnog deficita u ulaganju u manje poznate sportove i programe, posebno one koji nisu popularni, trudimo se podržavati te sportove i klubove. Smatramo da su oni važni za razvoj i kvalitetu života, kako za mlade tako i za starije zaljubljenike u amaterski sport. Borilačke vještine, odbojka na pijesku, softball i plivački maratoni samo su neki od sportova koje podržavamo i potičemo.

Način na koji provodimo društveno odgovorne projekte te dodjeljujemo donacije i sponzorstva uređen je Pravilnikom o sponzorstvima i donacijama. Treba reći da Span ne sponzorira i ne donira sredstva političkim strankama ili pojedincima koji se natječu za mjesta u predstavničkim tijelima. Sukladno našoj predanosti nultoj stopi tolerancije prema diskriminaciji, sredstva ne dodjeljujemo niti podržavamo osobe i organizacije koje podupiru bilo koju vrstu diskriminacije.

Digitalni uprade za Hrabri telefon

U 2022. godini nastavili smo neke suradnje i započeli neke nove, ali smo se u tome fokusirali na pružanje naših znanja i stručnosti u volonterskim aktivnostima. Upravo je suradnja s Hrabrim telefonom, neprofitnom organizacijom koja pruža pomoć i podršku zlostavljanoj i zanemarenoj djeci te njihovim obiteljima u 2022. postala nešto više i svima nam još draža jer je oslonjena na pružanje naše stručnosti i tehnologija kojima raspolažemo.

Hrabrom telefonu smo tako osigurali rješenje razvijeno na Power Platformi koristeći PowerApps alat za razvoj aplikacija, pomogavši im da jednostavnije administriraju donacije i prate troškove te mobilnu aplikaciju za skeniranje pristiglih računa koja AI tehnologijom iščitava bitne podatke s računa i pohranjuje ih u aplikaciju za administraciju. Razvijanjem ovih aplikacija zamijenili smo ručno unošenje podataka i skratili vrijeme rada te omogućili da svi dokumenti – računi, projekti, ugovori – budu vidljivi i dostupni na jednom mjestu.

Često usmjeravamo naša djelovanja na projekte za djecu i mlade, jer smatramo da ulažući u njihov razvoj gradimo temelje za napredno, pametno i uključivo društvo



Prilike za nove STEM snage

Nakon pomoći Specijalnoj bolnici za medicinsku rehabilitaciju Krapinske Toplice i Osnovnoj školi Mirka Pereša iz Kapele u Bjelovarsko-bilogorskoj županiji, udruga „RTL pomaže djeci“ i Span udružili su se i treći put.

Udruga za promicanje tehničke kulture Glina i udruga „Ljudi za ljude“ pokrenule su projekt „STEM centar Glina“ s ciljem unaprjeđenja znanja i inovacija kao ključnih čimbenika budućeg razvoja te poboljšanja kvalitete obrazovanja. Projekt uključuje suradnju s Osnovnom i Srednjom školom Glina te dječjim vrtićem u Glini, a Span i udruga „RTL pomaže djeci“ su se pridružili projektu pružajući dodatnu podršku u obliku naprednih edukacijskih IT aktivnosti koje će biti dio izvannastavne ponude u Glini. Glavna ideja projekta je omogućiti djeci i mladima pristup kvalitetnim materijalima i novim aplikacijama te alatima iz područja elektronike i digitalne tehnologije. Financiranje opreme za projekt uključuje pametnu ploču, 3D printer te potrošni materijal, fotoaparati i memorijske kartice.

Zahvaljujući novoj opremi, bit će moguće provoditi obuku iz STEM područja uz sudjelovanje polaznika u praktičnim vježbama. Program će uključivati teme iz fizike, kemije, geologije, biologije, informatike, elektrotehnike, strojarstva, robotike, politehnike i matematike. STEM centar Glina bit će otvoren za sve mlade željne učenja i ovladavanja novim tehnologijama, a posjeti će biti besplatni.

Osim toga, pomogli smo im i aktivirati besplatne Microsoft licence, instalirali nove Office aplikacije koje su dobili s M365 licencom, napravili smo migraciju mailova, inicijalno posložili Sharepoint portal te održali edukaciju za osnovno korištenje Office 365 usluga – dakle, osigurali smo im da u svom svakodnevnom radu imaju punu tehnološku podršku i koriste sve mogućnosti koje im tehnologija donosi.

Za lakše bolničke dane

Span Ljubljana i Bolnišnična škola Ledina na Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Soča (URI Soča) surađuju već dugi niz godina u brojnim inicijativama u kojima sudjeluju zaposlenici Spana. Suradnju su nastavili i kroz 2022. godinu.

Tijekom lipnja Span Ljubljana je organizirao izlet u Zoološki vrt u Ljubljani za djecu koja se liječe i prolaze rehabilitaciju u URI Soča. Sudjelovalo je 11 djece, četvero zaposlenika URI Soča i 11 zaposlenika Spana. Svake godine Span Ljubljana organizira jednodnevne izlete koji omogućuju djeci koja se liječe da iskuse drugačije doživljaje i cijeli dan provedu sa zaposlenicima Spana koji se brinu o njima.

Svake se godine organizira i blagdansko darivanje u prosincu za djecu u URI Soča uz maskiranje i malu predstavu. Osim provođenja vremena s djecom koja se liječe u ovoj ustanovi, Span Ljubljana donira potrebnu računalnu opremu i ono najbitnije, educira zaposlenike Bolnišnične škole i URI Soče o njenom korištenju kako bi im olakšali svakodnevni rad. Na mjesečnoj razini Span organizira večernja predavanja Spanjanje na lokaciji instituta (za vrijeme pandemije online) otvorena za štíćenike, djelatnike i javnost.



Naši mladi robotičari

Već niz godina podupiremo mlade robotičare pomažući im u organizaciji odlazaka na međunarodna natjecanja. Mladi zaljubljenici u robote tamo nižu fantastične rezultate - na 3. Euro RoboCupu u portugalskom Guimarãesu, Hrvatsku je u devet kategorija predstavilo 37 natjecateljica i natjecatelja u 14 timova, uz podršku 11 mentora. Čak sedam timova vratilo se u Hrvatsku s odličjima – osvojili su četiri zlatna, dva srebrna i jedno brončano.

Ovo je postignuće utoliko značajnije uzme li se u obzir da se radilo o pravom festivalu znanja koji je okupio natjecatelje iz 21 zemlje, natjecalo se više od 150 timova u brojnim robotičkim kategorijama, s oko 900 sudionika!

Za ljepše blagdane

Uoči Božića Spanovci malim štíćenicima Društva za poboljšanje kvalitete života siromašne i nezbrinute djece Mali zmaj ostvaruju božićne želje. I proteklih su se blagdana pretvorili u pomagače Djeda Mraza i poklonima odgovorili na koje dječje pisamce, čisto za slučaj da Djedica ne stigne!

Mens s(p)ana in corpore s(p)ano

I u 2022. nastavili smo s podrškom našem softball klubu, članu Zagrebačkog i Hrvatskog softball saveza. Spanov tim niže zavidne rezultate te je i u 2022. godini osvojio Kup Hrvatske. Osim sportskih klubova podupiremo i pojedince; među njima je i mlada penjačica Anja Santini Mikulić, koja se u 2022. natjecala i na europskim i svjetskim natjecanjima.





Upravljanje sa svrhom

Čvrst model korporativnog upravljanja koji je Span usvojio jamči provođenje odgovornosti na svim razinama te transparentnost izvještavanja o našim financijskim i nefinancijskim podacima. U svom upravljanju primjenjujemo Kodeks korporativnog upravljanja Zagrebačke burze i Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga (HANFA).

Struktura upravljanja i sastav Uprave

Sukladno Statutu i Zakonu o trgovačkim društvima, Span čine tri temeljna organa upravljanja: Uprava, Nadzorni odbor i Glavna skupština koju čine dioničari društva.

Statutom društva, dostupnim na internetskim stranicama, propisan je način rada Glavne skupštine, njezina ovlaštenja, prava dioničara i način njihove realizacije. Nadzorni odbor, koji imenuje Glavna skupština, nadzire vođenje poslova društva, a o pitanjima iz svoje nadležnosti odlučuje u skladu sa zakonom, Statutom i Poslovníkom o radu Nadzornog odbora. U sklopu Nadzornog odbora djeluju Revizijski odbor te Odbor za imenovanja i primitke koji svojim radom potpomažu rad i djelovanje Nadzornog odbora, oba izabrana na mandat od četiri godine. Odbor za imenovanja i primitke Nadzornog odbora nadgleda proces imenovanja u Nadzorni odbor i Upravu radi osiguranja transparentnosti i poštenja, a osobito utvrđenja neovisnosti neovisnih članova Nadzornog odbora.

Poslove društva vodi Uprava, slijedeći temeljna načela sustava korporativnog upravljanja: transparentnost, efikasnost, jasno postavljene linije ovlasti i odgovornosti, implementaciju nadzornih mehanizama, sve uz vođenje brige o održivosti i unaprjeđenju poslovanja. Ovlasti Uprave i Nadzornog odbora propisane su Zakonom o trgovačkim društvima.

Sukladno Spanovoj Politici procjene utjecaja aktivnosti društva na okoliš i zajednicu te upravljanja povezanim rizicima, Uprava društva je odgovorna za upravljanje okolišnim i društvenim utjecajima. Ona osigurava da Span u svim aspektima svog poslovanja uzima u obzir i procjenjuje učinke svojih poslovnih aktivnosti na vanjske i unutarnje dionike te okoliš i zajednicu, kao i upravljanje povezanim rizicima. Nadzorni odbor odgovoran je za nadzor provedbe navedenih aktivnosti i ove politike.

Uprava se imenuje na razdoblje od najviše pet godina, uz mogućnost ponovnog imenovanja, bez ograničenja broja mandata. Broj članova Uprave određuje svojom odlukom Nadzorni odbor društva. Svi članovi Uprave su stručnjaci s dugogodišnjim iskustvom u radu na rukovodećim položajima u području za koje su zaduženi, različite dobi, spola, profila i iskustava u radu. Članovi Uprave nisu bili članovi nadzornih odbora društava Span Grupe.

Članovi Uprave u 2022. godini:

- 1. Nikola Dujmović**
– predsjednik
- 2. Antonija Kapović**
– članica
- 3. Marijan Pongrac**
– član
- 4. Dragan Marković**
– član
- 5. Saša Kramar**
– član

Uprava je dužna djelovati u korist društva i dioničara, vodeći računa o utjecaju aktivnosti na vanjske i unutarnje dionike te okoliš i zajednicu. Također, članovi Uprave ne smiju sudjelovati u donošenju odluka niti donositi odluke koje su temeljene na osobnim interesima ili interesima s njima povezanim osobama, odnosno interesu pojedinačnih dioničara ili drugih strana. U svrhu sprječavanja sukoba interesa, članovi Uprave se vode pravilima koja propisuje Poslovnik o radu Uprave u skladu s Kodeksom korporativnog upravljanja Zagrebačke burze d.d. i HANFA-e te Zakonom o trgovačkim društvima, a osobito Politikom upravljanja sukobom interesa.

Spanov Odbor za imenovanja i primitke je na sjednici održanoj krajem 2022. godine utvrdio prijedlog da se donese plan s ciljanim postotkom ženskih članova Nadzornog odbora i Uprave u idućih pet godina, sukladno odredbama Direktive o ženama u upravnim odborima. Slijedom ovih obveza, najmanje 40 posto mjesta u Nadzornom odboru ili 33 posto svih direktorskih pozicija (Nadzorni odbor i Uprava) treba zauzimati podzastupljeni spol, što su u Spanovom slučaju žene. Prijedlog je upućen Nadzornom odboru, koji će na temelju njega donijeti plan realizacije.

Upravljanje ključnim utjecajima

Vjerujemo da tehnologija čovječanstvu pruža brojne prilike za postizanje održivijeg svijeta, pravednijeg društva i zdravijeg prirodnog okoliša. Stoga poslujemo tako da potičemo otvaranje i iskorištavanje prilika koje tehnologija donosi te umanjujemo moguće štetne utjecaje naših djelatnosti.

Donošenjem Politike procjene utjecaja aktivnosti društva na okoliš i zajednicu te upravljanja povezanim rizicima, Span se obvezao da će u svim aspektima svog poslovanja uzimati u obzir i procjenjivati učinke svojih poslovnih aktivnosti na vanjske i unutarnje dionike te okoliš. Kako bismo to postigli, obvezali smo se pružati sve naše usluge korisnicima na siguran, pouzdan, održiv, okolišno i društveno odgovoran te učinkovit način. Također, osiguravamo da su svi menadžeri i zaposlenici svjesni organizacijskih i individualnih odgovornosti za okolišne i društvene utjecaje svog rada te aktivno podupiremo razvoj novih tehnologija i procesa koji bi mogli dodatno poboljšati okolišnu i društvenu učinkovitost.

Predano radimo na promicanju svijesti o okolišnoj i društvenoj odgovornosti među zaposlenicima, korisnicima, partnerima, dobavljačima, regulatorima i tijelima vlasti te svim drugim bitnim dionicima. U tome želimo osigurati i otvoren dijalog, pa stoga osiguravamo čvrste mehanizme za izražavanje pritužbi ili zabrinutosti te davanje prijedloga o aktivnostima i praksama naše kompanije, kao i transparentno i odgovorno rješavanje pritužbi te odgovaranje na zabrinutosti i povratne informacije dionika.

Za provedbu ove politike zadužena je Uprava društva, koja osigurava provođenje dubinske provjere organizacije i drugih procesa za prepoznavanje i upravljanje utjecajima na gospodarstvo, okoliš i ljude. Nadzorni odbor i Uprava zajednički identificiraju ključne dionike, a Uprava osigurava postojanje učinkovitih mehanizama za redovitu interakciju s dionicima, kao i za informiranje Nadzornog odbora o rezultatima tih komunikacija. Za provedbu ovih procesa zaduženi su stručnjaci za odgovorno poslovanje koji koordiniraju sve aktivnosti te o njima redovno izvještavaju Upravu i Nadzorni odbor.

Također, Spanov Kodeks poslovnog ponašanja opisuje vrijednosti i načela na koje se kompanija oslanja u svom poslovanju te kojima oblikuje svoje odnose sa svim dionicima. Te vrijednosti i načela oblikuju sve Spanove poslovne politike, smjernice, pravila i procedure. U Spanu poštujemo temeljna ljudska



prava definirana u Općoj deklaraciji o ljudskim pravima Ujedinjenih naroda i međunarodno priznatim načelima i smjernicama, uključujući Deklaraciju Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu.

Odgovornost za provedbu obaveza korporativne politike vezane uz održivo i odgovorno poslovanje leži prvenstveno na Upravi koja osigurava da svi poslovni i drugi odnosi te pothvati koje Span pokreće budu utemeljeni na ovim načelima, ali i na svim zaposlenicima Spana koji u svakodnevnom poslovanju dolaze u dodir s ljudima i okolišem te donose poslovne odluke koje mogu utjecati na njih. Stoga Span osigurava kontinuirane edukacije, bilo internim edukacijskim kanalima ili organizacijom radionica, kako bi podigao svijest zaposlenika o važnosti poslovanja na principima ove politike te Kodeksa poslovnog ponašanja.

Proces dubinske provjere pokrenut 2022. uključio je internu provjeru potencijalnih i stvarnih negativnih utjecaja Spanovog poslovanja na okoliš i dionike te uključivanje samih dionika u prepoznavanje ključnih takvih utjecaja. U tom je procesu uključeno preko dvije stotine pripadnika različitih dioničkih skupina koji su dale svoje mišljenje o ključnim utjecajima Spana. Na temelju ovih nalaza te analize vlastitih poslovnih procesa, Span će donijeti strategiju upravljanja svojim ključnim društvenim, upravljačkim i okolišnim utjecajima, ali i razmotriti rizike održivosti na vlastito poslovanje (više na stranicama 16-18).

Tijekom 2022. godine proveli smo i opsežnu edukaciju za Upravu i menadžment Spana upravo na temu važnosti upravljanja kompanijskim utjecajima na okoliš i društvo, s posebnim naglaskom na pitanja, izazove i prilike važne za IT sektor. Radionice koje je prošlo više od 50 Spanovih menadžera, kao i članovi Uprave, bavile su se kontekstom održivosti, međunarodnim inicijativama i sporazumima te sagledavanjem globalnih rizika, zatim ciljevima Europskog zelenog plana te zahtjevima koje opsežna regulativa stavlja pred europske kompanije obveznice, ali i interesima i očekivanjima koje različite skupine dionika poput zaposlenika, ulagača ili korisnika imaju od IT kompanija u Hrvatskoj, Europi i svijetu.

Donošenjem Politike procjene utjecaja aktivnosti društva na okoliš i zajednicu te upravljanja povezanim rizicima, Span se obvezao da će u svim aspektima svog poslovanja uzimati u obzir i procjenjivati učinke svojih poslovnih aktivnosti na vanjske i unutarnje dionike te okoliš

Integracija izvještavanja je budućnost

INTERVJU

Ana Vukšić

Direktorica financija

Održivost za mene, u najširem mogućem značenju, predstavlja kvalitetniji i bolji život moje djece, unuka i svih generacija iza njih. Klasični izazov svakog financijasa u ESG priči jest vidjeti trenutne koristi s obzirom na to da je u našem DNA kodu ugravirano odgovorno upravljanje resursima, a troškovi akcije (ublažavanja i prilagodbe klimatskim promjenama) su značajni. No, još je bolje zapitati se koliki su troškovi ako te akcije nema i koliko smo odgovorni u tom slučaju te kakav je to onda život koji ostavljamo našim unucima. Potrebno je napraviti svojevrsni „zoom out“, dobiti širu perspektivu i dublji uvid u ESG.

Većina kompanija već objavljuje izvještaje o održivosti no odvojena od finansijskih izvješća, što otežava uvid u odnos između finansijskog učinka i učinka održivosti. Vjerujem da će i uvođenje IFRS standarda omogućiti kvalitetniji dijalog, kako između ta dva segmenta, tako i između kompanija i njihovih investitora. Poznata uzrečica kaže da onim što se ne može mjeriti, ne može se ni upravljati. Svi naponi idu u smjeru svođenja ESG-ja na zajednički nazivnik, odnosno standardiziranju legislative uvođenjem standarda izvještavanja. U tome vidim tri tipa podrške koje moje struka može dati. Prvo je stručno znanje u uvođenju integriranog izvještavanja finansijskih i nefinansijskih pokazatelja, zatim podrška u strateškim odlukama te definiranje izvora financiranja koji će biti potrebni u tranziciji prema održivoj ekonomiji.

Tehnologija je neminovna za gospodarski rast, ali i presudni faktor koji je potreban za osiguravanje njegove održivosti. To potvrđuje i Zeleni plan. Span pritom radi na oblikovanju vlastitih utjecaja održivosti umanjivanjem utjecaja koje poslovanje u cloudu ima na potrošnju energije i klimatske promjene, razvoj strategije okolišne odgovornosti i doprinos borbi protiv klimatskih promjena razvojem energetske učinkovitih proizvoda te smanjenje emisije stakleničkih plinova.

**Tehnologija je
neminovna za
gospodarski rast,
ali i presudni faktor
koji je potreban
za osiguravanje
njegove održivosti**



Upravljanje rizicima

Span prepoznaje niz rizika za poslovanje u različitim domenama – strateške, ekonomske, političke i društvene, etičke, tehnološke, sigurnosne, pravne, upravljačke, tržišne, kao i rizike povezane s projektima i promjenama, poslovnim kontinuitetom, okolišem i klimom, zapošljavanjem te odnosima u lancu vrijednosti. Zato smo tijekom 2022. godine započeli implementaciju sustava za upravljanje rizicima prema preporukama ISO 31000. S obzirom na to da je rizik po definiciji nesigurnost ostvarenja poslovnog cilja, krenuli smo od ciljeva iz svih upravljačkih sustava, s namjerom postavljanja strateških ciljeva iz kojih bismo kasnije definirali rizike u skladu s već primijenjenim kontrolama.

Rizike definira i kategorizira tim za upravljanje rizicima zajedno s risk championima iz pojedinih odjela. Rizici se predstavljaju Upravi četiri puta godišnje, izlaže im se primjena kontrola i plan tretiranja važnijih rizika. Na sastancima Uprave obavljaju se korekcije i dodjeljuju zadatke pojedinim članovima timova. Cilj ovako postavljenog sustava jest da se organizacija uči na upravljanju postojećim i prepoznatim rizicima, regulirajući njihovu važnost i utjecaj.

Tijekom 2023. godine planiramo rizike procijeniti i prema ciljevima održivosti, odnosno strategiji održivosti koja je u izradi. Procjena rizika održivosti uključit će procjenu klimatskih i okolišnih rizika za poslovanje Spana te nadopunu društvenih i upravljačkih rizika.



Etično poslovanje

Spanova Antikorupcijska politika i Kodeks poslovnog ponašanja usmjereni su na učinkovito upravljanje rizicima koji proizlaze iz poslovnih odnosa s kupcima, dobavljačima i ostalim poslovnim partnerima. Naš se Kodeks primjenjuje na Span d.d. i sva njegova povezana društva (Span Grupa), sve naše zaposlenike i poslovne partnere, koji uključuju korisnike, dobavljače, konzultante, vanjske suradnike, dioničare i ostale poslovne partnere na odgovarajući način povezane sa Spanom u skladu s lokalnim zakonskim zahtjevima i propisima.

Kodeks određuje minimalne standarde koje zahtijevamo od naših dobavljača, njihovih podugovaratelja i ostalih poslovnih partnera, a koje oni moraju poštivati i pridržavati ih se u poslovanju sa Spanom. Span zahtijeva od dobavljača, njegovih podugovaratelja i ostalih poslovnih partnera da postupaju u skladu s Kodeksom ili istovjetnim standardima, što može predstavljati više standarde od onih koje propisuje primjenjivi zakon.

Od dobavljača i poslovnih partnera očekujemo poštivanje ljudskih prava i djelovanje u skladu sa zakonom, naročito kad je u pitanju borba protiv korupcije i nepoštenog tržišnog natjecanja. Očekuje se da oni imaju uspostavljene unutarnje kontrole, sustave upravljanja rizikom i sukobom interesa te da nas odmah obavijeste o sukobu interesa koji bi mogao posredno ili neposredno utjecati na Span. U 2022. obavili smo procjenu šest velikih dobavljača i pet ključnih kupaca te nije zabilježen nijedan slučaj korupcije.

Ako se pak zaposlenik nađe u situaciji u kojoj je posumnjao na nezakonite ili neetične radnje ili bilo kakve radnje ili postupke koji krše naša pravila, procedure, Kodeks ili zakon, dužan je odmah prijaviti svaku sumnju na povredu. Načelno, kao prvi korak potičemo obraćanje svom nadređenom, no ako to iz bilo kojeg razloga nije moguće, potrebno se obratiti službeniku za praćenje usklađenosti na compliance@span.eu ili službeniku za zaštitu dostojanstva radnika na dostojanstvo.radnika@span.eu, telefonski na SPAN LINE: +385 1 6690 240 te na adresu našeg sjedišta u Zagrebu. Svi naši dionici prijavu mogu predati i anonimno, korištenjem forme za prijavu na našoj web stranici.

Kad je riječ o edukacijama zaposlenika o ovoj temi, nastavljena je suradnja s Microsoftom, te su educirani zaposlenici s rizikom podmićivanja većim od niskog za Microsoft partner Code of Conduct. U 2022. smo organizirali jednosatnu edukaciju na temu antikorupcije koju su položili članovi Uprave, svi direktori, odjel Prodaje i polaznici Management Akademije. Također, novi polaznici akademije prošli su jednosatnu edukaciju o našem sustavu za sprječavanje podmićivanja.

Među prvima na tržištu

U siječnju 2022. godine Span je certificirao sustav za sprječavanje podmićivanja prema zahtjevima norme ISO 37001, uspostavivši tako još jedan robustan sustav upravljanja. Span je time postao prva hrvatska IT kompanija i tek treća kompanija u Hrvatskoj s ovim certificiranim sustavom, izgrađenim na temelju našeg osnovnog skupa dokumenata o usklađenosti iz 2018.

Financijska održivost i stabilnost

Naša poslovna strategija usmjerena je na širenje poslovnih aktivnosti s visokom dodanom vrijednošću te daljnji rast u svim segmentima našeg poslovanja, kao i širenje na nova tržišta uz snažnu suradnju s ključnim partnerima i međunarodnim klijentima.

OSTVARENJE STRATEGIJE RASTA SPAN GRUPE

Poslovni prihodi Grupe **829,7 mil.kn** (+8 % YoY)

EBITDA prije jednokratnih stavki **71,8 mil.kn** (+ 48 % YoY)

EBITDA nakon jednokratnih stavki **69,9 mil.kn** (+64 % YoY)

Neto dobit nakon jednokratnih stavki **50,5 mil.kn** (+112 % YoY)

Uz osnivanje Span Centra kibernetičke sigurnosti (o čemu možete pročitati više na stranici 27) te pripajanja društva Infocumulus koje je vlasništvu od 2017., Span je u 2022. napravio još jedan poslovni iskorak – preuzimanje kompanije Ekobit specijalizirane za razvoj softvera. Osim što je logičan potez u Spanovoj strategiji rasta, akvizicijom Ekobita obje kompanije proširuju portfelj svojih usluga i korisničke baze pa će postojećim i budućim korisnicima nuditi još više naprednih rješenja i usluga.

Span u svojem poslovanju koristi i neke od financijskih potpora namijenjenih poduzetništvu. Radi se o potpori Ministarstva gospodarstva i održivog razvoja, koja omogućava oslobađanje plaćanja poreza na dobit u trajanju od 2015. do 2025. godine i to na 50 posto iznosa porezne osnovice, a do maksimalnog praga u iznosu ukupne investicije prema Zakonu o poticanju ulaganja te dodatnih 50 posto u trajanju od 2021. do 2031. godine, također u iznosu do maksimalnog praga ukupne investicije. Kao dio poticaja odobrenih sukladno Zakonu o poticanju ulaganja te Uredbi o poticanju ulaganja, odobrena nam je i poticajna mjera Potpora za opravdane troškove otvaranja novih radnih mjesta povezanih s projektom ulaganja.

Poslovanje u Ukrajini

Početkom ruske agresije na Ukrajinu, Span je osnovao krizni tim zadužen za osiguranje kontinuiteta poslovanja TOV Spana i nastavka pružanja podrške korisnicima, kao i zaštite života naših zaposlenika u Ukrajini (više na stranici 40). Interes za usluge migracija u cloud i korištenje platforme Microsoft Azure narasla je među ukrajinskim korisnicima, omogućavajući im stabilno poslovanje, sigurnost podataka i udaljeni pristup s bilo kojeg mjesta u svijetu, što je za mnoge ukrajinske poslovne subjekte, zbog prisilnog raseljavanja zaposlenika, postalo imperativ. Slijedeći naše pojačane napore u implementaciji rješenja za korisnike u Ukrajini, u 2022. TOV Span proglašen je Microsoftovim partnerom godine u toj zemlji.



Europska zvijezda

Krajem 2022. Span je proglašen jednom od triju najboljih malih i srednjih europskih kompanija koje su izašle na tržište kapitala. Ovu nagradu dodjeljuje Europska komisija, Federacija europskih burzi i Udruženje europskih izdavatelja. Među najboljim malim i srednjim kompanijama s tržišnom kapitalizacijom do 200 milijuna eura izabrani smo zbog izvrsnih poslovnih rezultata ostvarenih nakon inicijalne javne ponude dionica na tržištu kapitala kao rastuća kompanija s perspektivnim dugoročnim izgledima.

U prvih godinu dana Spanova dionica, izlistana na Zagrebačkoj burzi u rujnu 2021., zabilježila je rast cijene od gotovo 40 posto. U tom periodu protrgovano je s više od 450 tisuća dionica vrijednosti veće od 100 milijuna kuna. Također, povećao se i broj dioničara pa ih – od inicijalnih 1.200 koliko ih je bilo tijekom IPO-a – na kraju 2022. brojimo više od 1.600.

Upravljanje dobavljačkim lancem

U svom svakodnevnom poslovanju surađujemo s tristotinjak dobavljača iz Hrvatske, Europske unije i svijeta, ovisno o pokrivenosti dobavljača te lokaciji korisnika za kojeg se provodi određeni projekt. Za ilustraciju, udio domaćih dobavljača u ukupnom prometu s dobavljačima u 2022. godini iznosio je 48 posto, a udio obveze domaćih dobavljača u ukupnim obvezama prema dobavljačima na kraju 2022. godine dosegao je 43 posto.

U našoj ocjeni dobavljača procjenjujemo 63 dobavljača u cijelom nizu kategorija, od dobavljača koji isporučuju tehnološke platforme, preko interneta i telefonije, do hardvera, materijala i usluga. Kriteriji po kojima ih procjenjujemo su kvaliteta, cijena, vrijeme isporuke, pridržavanje rokova te rješavanje primjedbi. Provjera dobavljača provodi se i prema kriterijima informacijske sigurnosti, no u tijeku je i razrada procesa provjere prema društvenim i ekološkim kriterijima. Prvi korak u tom procesu jest sistematizacija zahtjeva svih normi čije sustave upravljanja certificiramo, a koje se odnose na poslovanje s dobavljačima. U skladu s tim, te uzimajući u obzir procjenu rizika u poslovanju, postaviti ćemo dodatne kriterije za procjenu dobavljača.

Kad govorimo o etičnom poslovanju, prihvaćanje Kodeksa poslovnog ponašanja preduvjet je svakoj poslovnoj suradnji koju Span ostvaruje s dobavljačima. Sklapanjem poslovnog odnosa s nama, naši se partneri obvezuju da su sve njihove radnje predmet odredbi navedenih u Kodeksu, a Span zadržava pravo pratiti poštivanje tih načela. Naši dobavljači i poslovni partneri dužni su prijaviti svaku sumnju na kršenje propisa, zakona i Kodeksa. U dobroj vjeri mogu prijaviti svaku sumnju na nezakonite ili neetične radnje ili bilo kakve radnje ili postupke koji krše naša pravila, procedure, Kodeks ili zakon službeniku za praćenje usklađenosti na adresu e-pošte compliance@span.eu.

Klima i okoliš

Ublažavanje klimatskih promjena i očuvanje prirodnog okoliša davno su prestali biti nešto na čemu je pohvalno raditi – danas su to imperativi svijetu koji svojim poslovanjem tu ima najveći utjecaj, ali isto tako i najviše prilika za postizanje klimatske i ekološke neutralnosti.

Sukladno obvezama koje su na sebe preuzele članice UN-a kad je riječ o usporavanju klimatskih promjena prema ciljevima Pariškog sporazuma te ambicijama Europske unije da Europa postane prvi ugljično neutralan kontinent, i mi u Spanu smo pristupili razmatranju našeg utjecaja na klimu i prilika koje nam se pružaju za pozitivan doprinos. Stoga smo u 2022. započeli s izračunom emisija ugljika. Izračun za emisije stakleničkih plinova organizacije je u tijeku za vrijednosti za Opsega 1 i Opsega 2 prema normi The Greenhouse Gas Protocol - A Corporate Accounting and Reporting Standard. Ti će nam izračuni poslužiti kao polazne vrijednosti u postavljanju ciljeva i razradi akcijskog plana za smanjenje vlastitih ugljičnih emisija.

Naše ćemo prilike za pozitivan doprinos tražiti i u smanjenju energetske potrošnje naših rješenja i usluga koje pružamo, ali i u osiguravanju odabira energetskih učinkovitijih podatkovnih centara za naše korisnike. Na taj način već sada, zajedno s našim partnerima poput Microsofta, razmatramo sve utjecaje u zajedničkom vrijednosnom lancu kako bismo korisnicima osigurali održiva digitalna rješenja i poslovanje u cloudu.

Kad je riječ o zaštiti okoliša i energetske učinkovitosti, u 2021. godini certificirali smo sustave upravljanja okolišem i energijom prema standardima normi ISO 14001 i 50001 te prema njima nastavljamo razmatrati naše ekološke utjecaje i njima upravljati i u 2022. Tijekom godine pokrenuli smo energetske pregled Spanove zgrade u Koturaškoj ulici kako bismo lakše razmotrili moguća rješenja za postizanje energetske učinkovitosti. Zbog tehničkih aspekata na zgradu nije moguće postaviti fotonaponski sustav koji je inicijalno bio u planu pa je pokrenut postupak za ugovaranje nabave energije iz obnovljivih izvora za ovu lokaciju. Na lokaciji u Savskoj ulici na kojoj Span unajmljuje uredski prostor, već se koristi „zelena“ energija.

Tijekom 2022. započeli smo i proces unaprjeđenja održivih praksi u svakodnevnom uredskom poslovanju. Analizirali smo nabavu uredskog materijala te razvrstavanje i zbrinjavanje svih vrsta otpada kako bismo unaprijedili upravljanje ovim segmentom rada. Uveden je reciklirani papir za svakodnevno poslovanje, a svi proizvodi iz higijenskih košarica u našim toaletima zamijenjeni su ekološkim varijantama, dok se ostali papirnati ili kartonski proizvodi postupno zamjenjuju onima od recikliranih sirovina. Upotrebu plastike u svim elementima poslovanja (vrećice, fascikli i druge uredske potrepštine) sustavno zamjenjujemo održivijim rješenjima. Razumijevanje važnosti ovog aspekta rada ne uzimamo zdravo za gotovo pa svi novozaposleni Spanovci prolaze edukaciju o održivim praksama u uredskom okruženju temeljenu na navedenim sustavima upravljanja te polažu kratki test.

Span u akciji

Kako sve ne bi stalo samo u našim uredima, u 2022. proširili smo ekološke vidike i surađivali s partnerima Projektom O2 i Humana Nova na sjajnim inicijativama koje su nam ne samo omogućile osjećaj doprinosa, nego otvorile i neke nove perspektive i ideje.

Dan planeta Zemlje 2022. obilježili smo volonterskom akcijom pošumljavanja u Grubišnom Polju u suradnji s Projektom O2. Desetak Spanovaca (već u 2023. bit će nas puno više!) sudjelovalo je u pošumljavanju bacanjem kuglica ili „bombica“ napunjenih sjemenom različitih biljnih vrsta. Već nakon desetaka bačenih kuglica postalo je jasno zašto je dron – koji se u projektu koristi za raznošenje bombica – puno brža, lakša i učinkovitija opcija. Volonteri su također imali priliku poslušati predavanje na kojem su doznali ponešto o procesu izrade kuglica sa sjemenkama, proučavali načine na koje se radi posebna smjesa od sedam sastojaka te se okušali u njihovoj izradi.

Socijalna zadruga Humana Nova poznat je pak projekt društvenog poduzetništva koji spaja ekološku i društvenu odgovornost, zapošljavajući društveno isključene osobe koje od tekstilnih viškova stvaraju nove vrijednosti, a od novih materijala šivaju proizvode. U suradnji s njima organizirali smo akciju „Krpice na hrpe“ u kojoj smo prikupljali iznošenu odjeću i druge tekstilne proizvode u svrhu reciklaže i pametnog gospodarenja sirovinama. Također, postavljeni su trajni kontejneri za prikupljanje tekstila ispred Spanovog sjedišta, a proveli smo i edukaciju svih zaposlenika o važnosti dobrog upravljanja ovom vrstom resursa – koja nikako nije otpad.



Span u brojevima

Spanovci								
GRI	Pokazatelj	2020.		2021.		2022.		
		M	Ž	M	Ž	M	Ž	
G2-7	Zaposlenici, Span Grupa							
	Zaposleni, ukupan broj	399	123	427	147	571	231	
	Ugovor na određeno vrijeme, br.	4	1	15	4	14	3	
	Ugovor na neodređeno vrijeme, br.	395	122	412	143	557	228	
	Puno radno vrijeme, br.	398	123	427	146	570	230	
	Nepuno radno vrijeme, br.	1	0	0	1	1	1	
	Studenti, %	5,17		6,79		8,73		
	Zaposlenici, Span d.d.	M	Ž	M	Ž	M	Ž	
	Ukupan broj zaposlenih	326	91	353	116	439	169	
	Ugovor na određeno vrijeme	14	2	15	4	14	2	
Ugovor na neodređeno vrijeme	312	89	338	112	425	167		
Puno radno vrijeme	325	91	353	116	438	169		
Nepuno radno vrijeme	1	0	0	0	1	0		
Studenti, %	4,79		6,57		7,87			
Span	Raznolikost, Span Grupa	M	Ž	M	Ž	M	Ž	
	< 30 godina	111	31	135	45	212	86	
	30-50 godina	269	86	274	97	339	137	
	> 50 godina	19	6	18	5	21	7	
	Raznolikost, Span d.d.	M	Ž	M	Ž	M	Ž	
	< 30 godina	94	21	112	34	167	58	
	30-50 godina	217	67	226	79	258	106	
	> 50 godina	15	3	15	3	14	5	
	401-1	Dolasci (31.12.22.), Span Grupa	M	Ž	M	Ž	M	Ž
		< 30 godina	52	15	56	25	89	46
30-50 godina		42	12	33	20	54	35	
> 50 godina		2	0	0	1	1	1	
Odlasci (31.12.22.), Span Grupa		M	Ž	M	Ž	M	Ž	
< 30 godina		12	5	17	5	18	11	
30-50 godina		35	7	40	15	30	10	
> 50 godina		1	2	3	0	3	0	
Dolasci (31.12.22.), Span d.d.		M	Ž	M	Ž	M	Ž	
< 30 godina		43	11	46	19	75	34	
30-50 godina		28	8	29	17	45	29	
> 50 godina		2	0	0	0	1	1	
Odlasci (31.12.22.), Span d.d.		M	Ž	M	Ž	M	Ž	
< 30 godina		11	5	14	3	11	7	
30-50 godina		22	7	31	8	23	7	
> 50 godina		1	2	3	0	3	0	
202-1	Omjer standardne početne plaće i minimalne plaće, Span d.d.	M	Ž	M	Ž	M	Ž	
	Zagreb	1,99	2,04	1,96	2,18	2,21	2,21	
	Osijek	2,56	n/a	2,07	n/a	2,13	n/a	
	Rijeka	n/a	n/a	2,94	3,06	2,35	n/a	

405-2	Omjer plaća žena i muškaraca, Span d.d.	Ž/M	Ž/M	Ž/M		
	Zagreb	0,90	0,91	0,89		
	Osijek	0,86	0,89	0,98		
	Rijeka	2,30	1,31	1,37		
406-1	Slučajevi diskriminacije, Span Grupa	0	0	0		
404-1	Edukacije, Span d.d.					
	Broj sati utrošen na edukacije	44.015	56.171	84.956		
	Prosječan broj sati po zaposleniku	106	120	140		
	Edukacije prema spolu i poziciji, Span d.d. (statistika se vodi po spolu od 2022.)	M	Ž	M	Ž	M
	Menadžment, br. sati	-	-	-	-	5.939
	Prosječno menadžment, br. sati	-	-	-	-	121
	Zaposlenici, br. sati	-	-	-	-	53.215
	Prosječno zaposlenici, br. sati	-	-	-	-	136
404-3	Procjena radnog učinka, Span Grupa	M	Ž	M	Ž	M
	Ugovor na određeno	100	100	100	100	100
	Ugovor na neodređeno	100	100	100	100	100
	Puno radno vrijeme	100	100	100	100	100
	Nepuno radno vrijeme	100	100	100	100	100
403-9	Ozljede na radu, Span d.d.					
	Broj ozljeda na radu	0	0	1		
	Stopa ozljeda na radu	0	0	0,1		
	Izgubljeni radni sati	0	0	120		
	Izgubljeni radni dani	0	0	15		
401-3	Rodiljni i roditeljski dopusti, Span d.d.	M	Ž	M	Ž	M
	Zaposlenici koji imaju pravo na roditeljski dopust*, br.	326	91	353	116	439
	Zaposlenici koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust, br.	1	9	5	6	2
	Zaposlenici koji su se vratili na posao nakon završetka roditeljskog dopusta, br.	1	9	5	2	1
	Povratak zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust,** %	100	100	100	33,3	50
	Zaposlenici koji su se vratili na posao nakon završetka roditeljskog dopusta i ostali zaposleni i 12 mjeseci po povratku na posao, br.	1	7	1	0	0
	Zadržavanje na poslu zaposlenika koji su iskoristili pravo na roditeljski dopust***, %	100	77,7	20	0	0

*U broj zaposlenika koji su se vratili na posao nakon završetka roditeljskog dopusta uvršteni su svi zaposlenici, bez obzira na godinu u kojoj su se vratili.

**S obzirom da se roditeljski dopust pojedinih zaposlenika protezao tijekom dvije kalendarske godine, takvi su zaposlenici uvršteni u izvješće za obje godine.

***Za pojedine zaposlenike koji su koristili roditeljski dopust tijekom 2021. i 2022. godine nije moguće utvrditi jesu li ostali zaposleni 12 mjeseci po povratku na posao, s obzirom da taj period još nije završio. Stoga su ti zaposlenici uvršteni u ovo izvješće kao da NISU ostali zaposleni i 12 mjeseci po povratku na posao.



Korporativno upravljanje				
GRI	Pokazatelj	2020.	2021.	2022.
2-21	Omjer ukupne godišnje naknade za najbolje plaćenog pojedinca organizacije i prosjek godišnje ukupne naknade za sve zaposlenike	5,51	5,62	5,98
2-21	Omjer postotnog povećanja ukupne godišnje naknade za najbolje plaćenog pojedinca organizacije u odnosu na postotak povećanja ukupne prosječne godišnje naknade za sve zaposlenike	1,45	1,02	1,07
2-9	Žene u Upravi, %	16,7	20	20
405-1	Žene na menadžerskim pozicijama, %	20	26,4	30,1
2-27	Slučajevi nepoštivanja zakona i propisa	0	0	0

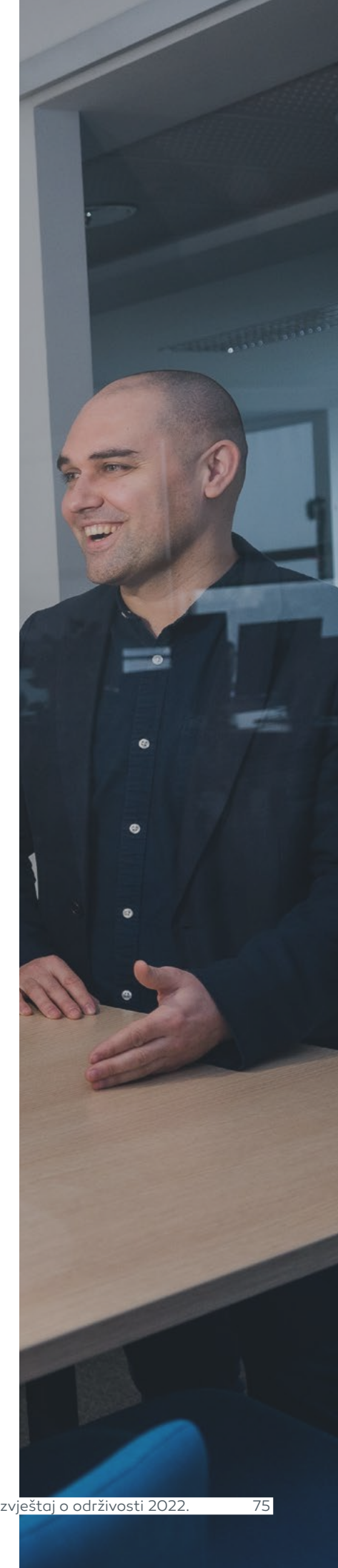
Ekonomski utjecaj				
GRI	Pokazatelj (HRK)	2020.	2021.	2022.
201-1	Prihodi	618.093.598,00	780.237.413,00	873.651.690,00
	Operativni troškovi	79.082.153,00	100.655.759,00	150.173.124,00
	Plaće i povlastice zaposlenika	118.911.970,00	138.583.688,00	194.301.888,00
	Plaćanja davateljima kapitala	-	1.538.880,00	11.226.860,66
	Plaćanja vladi po državama (porezi)*	30.372.326,00	32.953.314,00	35.135.325,56
	Ulaganja u zajednicu (donacije)	152.402,00	673.118,00	1.458.205,00

*Plaćanja vladi po porezima: PDV, porez na dobit, porez i prirez na dohodak



Proizvodi i usluge				
GRI	Pokazatelj	2020.	2021.	2022.
416-2	Slučajevi neusklađenosti s propisima koji se tiču utjecaja proizvoda i usluga na zdravlje i sigurnost	0	0	0
417-2	Slučajevi neusklađenosti s propisima i dobrovoljnim kodeksima deklariranja i označavanja proizvoda i usluga	0	0	0
417-3	Slučajevi neusklađenosti s propisima koji se tiču marketinških komunikacija	0	0	0

Okolišni i klimatski utjecaji				
GRI	Pokazatelj	2020.	2021.	2022.
302-1	Potrošnja energije, Koturaška, Zagreb			
	Električna energija (kWh)	337.990	329.772	342.586
	Toplinska energija (kWh)	135.620	144.869	125.680
	Energetski intenzitet, Koturaška, Zagreb	2021.	2022.	2022./2021.
	Električna energija (kWh/m ²)	190,32	197,71	103,89%
	Toplinska energija (kWh/m ²)	83,61	66,86	79,97%
	Potrošnja energije, HOTO toranj, Zagreb	2020.	2021.	2022.
	Električna energija (kWh)	-	80.119	99.373
	Toplinska energija (kWh)	-	80.722	192.937
	Potrošnja goriva, motorna vozila (Zagreb)	2020.	2021.	2022.
Benzin i dizel (l)	61.204	67.806	103.141	
Ukupno km	874.339	968.664	1.473.442	
Potrošnja (l/100km)	7	7	7	
Energija (kWh)	612.037	678.065	1.031.410	
303-5	Potrošnja vode, Koturaška, Zagreb	2020.	2021.	2022.
	Voda (m ³)	993	924	1.199
306-3	Otpad	2020.	2021.	2022.
	Opasni otpad (ukupno) (elektronički), kg	210	810	400
	Neopasni otpad (ukupno) (papir, karton), kg	870	700	2.100





Izvještaj o taksonomiji

Uredba o taksonomiji (EU) 2020/85 ključni je element akcijskog plana Europske komisije za preusmjeravanje tokova kapitala održivijem gospodarstvu. Kao klasifikacijski sustav okolišno održivih gospodarskih djelatnosti, ona predstavlja važan korak prema postizanju ugljične neutralnosti do 2050. u skladu s ciljevima Europske unije.

Slijedom obveze izvještavanja o ključnim pokazateljima, Span Grupa predstavlja udio taksonomski prihvatljivih i taksonomski usklađenih gospodarskih djelatnosti u svojim grupnim приходima, kapitalnim izdacima (Capex) i operativnim rashodima (Opex) povezanih s prva dva taksonomska cilja: ublažavanje klimatskih promjena i prilagodba klimatskim promjenama, sukladno Uredbi o taksonomiji 2020/852 te Delegiranoj uredbi Komisije (EU) 2021/2139.

U izračunima ključnih pokazatelja služili smo se sljedećim tumačenjima: taksonomski prihvatljive gospodarske djelatnosti opisane su u delegiranim aktima koji dopunjuju Uredbu o taksonomiji, bez obzira na to ispunjavaju li bilo koji ili sve kriterije tehničke provjere utvrđene u delegiranim aktima. Taksonomski usklađene gospodarske djelatnosti su djelatnosti koje doprinose jednom ili više ciljeva zaštite okoliša; ne štete značajno ni jednom od ciljeva zaštite okoliša; provode se u skladu s minimalnim zaštitnim mjerama; te su u skladu s tehničkim kriterijima provjere u delegiranim aktima koji dopunjuju taksonomiju. Taksonomski neprihvatljiva gospodarska djelatnost je svaka gospodarska djelatnost koja nije opisana u delegiranim aktima koji dopunjuju Uredbu o taksonomiji. Ključni pokazatelji (KPI) uključuju KPI prihoda, kapitalnih izdataka i operativnih rashoda.

Za izvještajno razdoblje 2022. KPI-jevi se moraju objaviti u vezi s gospodarskim djelatnostima koje su taksonomski prihvatljive i koje nisu prihvatljive za taksonomiju te o taksonomski prihvatljivim gospodarskim djelatnostima koje su usklađene i neusklađene s taksonomijom (članak 10. stavak 2. Delegirane uredbe). Određivanje KPI-jeva utvrđuje se u skladu s Prilogom I. člankom 8 Delegirane uredbe.

Analiza prihvatljivosti

U prošloj je godini naš interdisciplinarni tim analizirao poslovanje Spana prema zahtjevima taksonomije, odnosno napravio je prvu procjenu taksonomski prihvatljivih djelatnosti. Započeli smo analizom djelatnosti u opsegu informacijskog i komunikacijskog sektora unutar kojeg Span generira svoje prihode. Slijedeći opise djelatnosti zaključili smo da sve naše djelatnosti koje mogu biti taksonomski prihvatljive su pod točkom Računalno programiranje, savjetovanje i srodne djelatnosti¹. Također, analizom ostalih taksonomskih djelatnosti provjeravali smo Spanove djelatnosti izvan osnovnog poslovanja te smo prepoznali prihvatljive djelatnosti i u točki Kupnja i vlasništvo nad zgradama.

¹ U Izvještaju o održivosti 2021. omaškom je navedeno da te djelatnosti spadaju pod točku Obrada podataka, usluge poslužitelja i djelatnosti povezane s njima. Izračuni taksonomski prihvatljivih djelatnosti za 2021. su ispravni.



Udio taksonomski prihvatljivih gospodarskih djelatnosti u našem ukupnom prihodu izračunat je kao dio neto prihoda koji proizlazi iz proizvoda i usluga povezanih s gospodarskim djelatnostima prihvatljivim za taksonomiju (brojnik) podijeljen s neto prihodom (nazivnik), za financijsku godinu koja je trajala od 1. siječnja 2022. do 31. prosinca 2022. Brojnik KPI-ja prihoda definiran je kao neto prihod koji proizlazi iz proizvoda i usluga povezanih s gospodarskom djelatnošću prihvatljivom za taksonomiju iz točke Računalno programiranje, savjetovanje i srodne djelatnosti.

KPI kapitalnih izdataka (Capex) definiran je kao taksonomski prihvatljiv udio Capexa (brojnik) podijeljen s ukupnim kapitalnim izdacima za financijsku godinu 2022. U ovom smo segmentu usporedili djelatnosti s gospodarskim aktivnostima uključenima u taksonomiju te izdvojili interni razvoj softverskih rješenja, vlasništvo nad nekretninom te njeno korištenje, kako je opisano u točkama Računalno programiranje, savjetovanje i srodne djelatnosti te Kupnja i vlasništvo nad zgradama.

KPI operativnih rashoda (Opex) definiran je kao ukupnost operativnih rashoda koji su taksonomski prihvatljivi (brojnik) podijeljen s našim ukupnim operativnim rashodima (nazivnik). Ukupni operativni rashodi, prema definiciji taksonomije, sastoje se od izravnih nekapitaliziranih troškova koji se odnose na istraživanje i razvoj, mjere obnove zgrada, kratkoročni zakup, održavanje i popravak te sve druge izravne izdatke koji se odnose na svakodnevno servisiranje imovine nekretnina, postrojenja i opreme. U našem slučaju to uključuje trošak plaća zaposlenika koji pružaju profesionalne usluge projektiranja, izgradnje i održavanja informacijskih sustava korisnicima, troškove održavanja poslovnih prostora Grupe, amortizaciju nematerijalne imovine nastale internim razvojem, te amortizaciju nekretnine i njenog korištenja u skladu s točkama Računalno programiranje, savjetovanje i srodne djelatnosti te Kupnja i vlasništvo nad zgradama.

Analiza usklađenosti

Identificirane prihvatljive djelatnosti podvrgnuli smo procjeni usklađenosti s taksonomijom, slijedeći zadane korake procjene: za sve prepoznate djelatnosti utvrđivali smo doprinose li značajno prilagodbi klimatskim promjenama, s obzirom da, prema taksonomiji, obje skupine djelatnosti mogu doprinosti tom taksonomskom cilju. Zatim smo provjeravali postoje li za te djelatnosti kriteriji nenanošenja bitne štete drugim taksonomskim ciljevima te usklađenost s njima. Konačno, provjerili smo zadovoljava li kompanija u njihovom provođenju minimalne zaštitne mjere usklađenosti sa Smjernicama OECD-a za multinacionalna poduzeća i Vodećim načelima UN-a o poslovanju i ljudskim pravima, uključujući načela i prava utvrđena u osam temeljnih konvencija utvrđenih u Deklaraciji Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu te Međunarodnoj povelji o ljudskim pravima.

Značajan doprinos prilagodbi klimatskim promjenama

Preduvjet utvrđivanju da djelatnost doprinosi cilju prilagodbe klimatskim promjenama za obje identificirane djelatnosti jest provođenje procesa analize i procjene fizičkih klimatskih rizika. Procjena fizičkih klimatskih rizika za ključnu infrastrukturu kojom raspoložemo te za građevine u našem vlasništvu i pod upravljanjem je provedena u 2022. u sklopu procesa certificiranja standarda ISO 22301 Upravljanje kontinuitetom poslovanja (za koji smo certifikat primili u travnju 2023.).

Nenanošenje bitne štete

Taksonomski prihvatljive djelatnosti Spana usklađene s kriterijima znatnog doprinosa prilagodbi klimatskim promjenama provjerili smo zatim prema kriterijima nenanošenja bitne štete sukladno Prilozima I II. Delegirane uredbe 2021/2139.

Za djelatnosti pod točkom Računalno programiranje, savjetovanje i srodne djelatnosti nema taksonomijom propisanih kriterija nenanošenja bitne štete ostalim taksonomskim ciljevima. Za djelatnosti pod točkom Kupnja i vlasništvo nad zgradama prema cilju doprinosa prilagodbi klimatskim promjenama, taksonomija propisuje da zgrade izgrađene prije 31. prosinca 2020. moraju imati najmanje Certifikat energetske učinkovitosti (EPC) klase C. Zgrade u našem vlasništvu i pod upravljanjem zadovoljavaju ovaj kriterij.

Minimalne zaštitne mjere

Spanov Kodeks poslovnog ponašanja opisuje vrijednosti i etička načela na koje se kompanija oslanja u svom poslovanju. U Spanu poštujemo temeljna ljudska prava definirana u Općoj deklaraciji o ljudskim pravima Ujedinjenih naroda i međunarodno priznatim načelima i smjernicama. Kao poslodavac, Span je predan radu usklađenom s Deklaracijom Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu. Također, u 2022. započeli smo dubinsku provjeru naših potencijalnih i stvarnih negativnih utjecaja na okoliš i društvo, uključujući ljudska prava, te nismo naišli na slučajeve kršenja ljudskih prava. Naše odgovorne politike i prakse u pogledu zaštite ljudskih prava jačat ćemo i dalje, provjerom utjecaja naših djelatnosti u cijelom našem vrijednosnom lancu.



PRIHODI

Ekonomске djelatnosti (1)	Apsolutni prihodi (3) (HRK)	Udio prihoda (4) %	Kriterij znatnog doprinosa					Kriterij nenanošenja bitne štete						Udio prihoda usklađen s taksonomijom, za 2022. (18) %	Minimalne zaštitne mjere (17) Da/Ne	Kategorija (omogućujuća djelatnost) (20) O	Kategorija (prijelazna djelatnost) (21) P
			Ublažavanje klimatskih promjena (5) %	Prilagodba klimatskim promjenama (6) %	Vodni i morski resursi (7) %	Onečišćenje (8) %	Kružna ekonomija (9) %	Bioraznolikost i ekosustavi (10) %	Ublažavanje klimatskih promjena (11) Da/Ne	Prilagodba klimatskim promjenama (12) Da/Ne	Vodni i morski resursi (13) Da/Ne	Onečišćenje (14) Da/Ne	Kružna ekonomija (15) Da/Ne				
A. Taksonomski prihvatljive djelatnosti		39%															
A.1 Okolišno održive djelatnosti (usklađene s taksonomijom)																	
8.2. Računalno programiranje, savjetovanje i srodne djelatnosti	323.118.841,00	39%	0%	100%										Da	39%	0%	0%
Prihodi okolišno održivih djelatnosti (usklađenih s taksonomijom) (A.1)	323.118.841,00	39%	0%	39%											39%	0%	0%
A.2 Taksonomski prihvatljive, ali okolišno neodržive djelatnosti (neusklađene s taksonomijom)																	
Prihodi taksonomski prihvatljivih, ali okolišno neodrživih djelatnosti (neusklađenih s taksonomijom) (A.2)	0,00	0%															
Ukupno (A.1+A.2)	323.118.841,00	39%															
B. Taksonomski neprihvatljive djelatnosti																	
Prihodi taksonomski neprihvatljivih djelatnosti (B.)	506.612.032,00	61%															
Ukupno (A+B)	829.730.873,00	100%															

KAPITALNI IZDACI

Ekonomске djelatnosti (1)	Apsolutni kapitalni izdaci (3) (HRK)	Udio kapitalnih izdataka (4) %	Kriterij znatnog doprinosa					Kriterij nenanošenja bitne štete						Udio kapitalnih izdataka usklađen s taksonomijom, za 2022. (18) %	Minimalne zaštitne mjere (17) Da/Ne	Kategorija (omogućujuća djelatnost) (20) O	Kategorija (prijelazna djelatnost) (21) P
			Ublažavanje klimatskih promjena (5) %	Prilagodba klimatskim promjenama (6) %	Vodni i morski resursi (7) %	Onečišćenje (8) %	Kružna ekonomija (9) %	Bioraznolikost i ekosustavi (10) %	Ublažavanje klimatskih promjena (11) Da/Ne	Prilagodba klimatskim promjenama (12) Da/Ne	Vodni i morski resursi (13) Da/Ne	Onečišćenje (14) Da/Ne	Kružna ekonomija (15) Da/Ne				
A. Taksonomski prihvatljive djelatnosti		43%															
A.1 Okolišno održive djelatnosti (usklađene s taksonomijom)																	
7.7. Kupnja i vlasništvo nad zgradama	7.681.781,00	15%	100%	0%										Da	15%		
8.2. Računalno programiranje, savjetovanje i srodne djelatnosti	13.861.460,00	28%	0%	100%									Da/Ne	Da	28%		
Prihodi okolišno održivih djelatnosti (usklađenih s taksonomijom) (A.1)	21.543.241,00	43%	15%	28%											43%	0%	0%
A.2 Taksonomski prihvatljive, ali okolišno neodržive djelatnosti (neusklađene s taksonomijom)																	
Kapitalni izdaci taksonomski prihvatljivih, ali okolišno neodrživih djelatnosti (neusklađenih s taksonomijom) (A.2)	0,00	0%															
Ukupno (A.1+A.2)	21.543.241,00	43%															
B. Taksonomski neprihvatljive djelatnosti																	
Kapitalni izdaci taksonomski neprihvatljivih djelatnosti (B.)	28.134.138,00	57%															
Ukupno (A+B)	49.677.379,00	100%															



Izveštaj o održivosti za 2022. godinu pokriva poslovanje i aktivnosti Span Grupe za razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca 2022. godine. Pripremljen je u skladu s metodologijama GRI Standardi te SASB Standardi za objavljivanje financijski materijalnih informacija o održivosti. Sadržaj izvještaja nije podvrgnut vanjskoj verifikaciji. Sva pitanja i prijedloge vezane uz ovaj izvještaj možete nam uputiti na adresu elektroničke pošte ESG@span.eu ili poštom na adresu Span d.d., Koturaška cesta 47, Zagreb.



Profil izvještaja



GRI **GRI indeks
sadržaja**

GRI standard	Objava	Stranica	Komentar
GRI 1 Osnove 2021.			
GRI 2 Opće objave 2021.			
Organizacija i njene prakse izvještavanja			
2-1	Informacije o organizaciji	7	
2-2	Subjekti uključeni u izvještaj o održivosti organizacije	8	
2-3	Izvještajno razdoblje, učestalost izvještavanja i kontakt	85	
2-4	Ponovne objave informacija		Nije bilo ponovne objave informacija u odnosu na 2021.
2-5	Vanjska potvrda	85	
Aktivnosti i radnici			
2-6	Aktivnosti, lanac vrijednosti i drugi poslovni odnosi	7, 8	
2-7	Zaposlenici	39, 71	
2-8	Radnici koji nisu zaposlenici	71	
Upravljanje			
2-9	Struktura upravljanja i sastav	59, 73	Detaljnije u Godišnjem izvješću 2022.
2-10	Imenovanje i izbor najvišeg tijela upravljanja	59	Detaljnije u Godišnjem izvješću 2022.
2-11	Predsjednik najvišeg tijela upravljanja	59	Detaljnije u Godišnjem izvješću 2022.
2-12	Uloga najvišeg tijela upravljanja u nadgledanju upravljanja utjecajima	60, 61	
2-13	Delegiranje odgovornosti za upravljanje utjecajima	60	
2-14	Uloga najvišeg tijela upravljanja u izvještavanju o održivosti	60	
2-15	Sukob interesa	65	Detaljnije u Godišnjem izvješću 2022.
2-16	Komunikacija pitanja od posebne zabrinutosti	60	
2-17	Kolektivno znanje najvišeg tijela upravljanja	61	
2-18	Procjena učinka najvišeg tijela upravljanja	60	
2-19	Politike nagrađivanja	59	Detaljnije u Godišnjem izvješću 2022.
2-20	Proces određivanja naknada	59	Detaljnije u Godišnjem izvješću 2022.
2-21	Ukupni godišnji omjer naknada	73	
Strategija, politike i prakse			
2-22	Izjava o strategiji održivog razvoja	61	
2-23	Obveze korporativne politike	61	
2-24	Ugrađivanje obveza korporativne politike	61	
2-25	Procesi remedijacije negativnih utjecaja	60	
2-26	Mehanizmi za traženje savjeta i izražavanje zabrinutosti	60	
2-27	Usklađenost sa zakonima i propisima	73	
2-28	Članstvo u udruženjima	10	
Uključivanje dionika			
2-29	Pristup uključivanju dionika	16	
2-30	Kolektivni ugovori	39	

GRI standard	Objava	Stranica
GRI 3: Materijalne teme 2021.		
3-1	Proces određivanja materijalnih tema	16-21
3-2	Popis materijalnih tema	20
Etičnost poslovanja i antikorupcijsko djelovanje		
GRI 3: Materijalne teme 3-3 Upravljanje materijalnim temama 2021.		
	205-1 Poslovne djelatnosti za koje je izvršena procjena izloženosti riziku od korupcije	65
GRI 205: Antikorupcija 2016.	205-2 Komunikacija i edukacije o antikorupcijskim politikama i postupcima	65
	205-3 Potvrđeni slučajevi korupcije i poduzete mjere	65
GRI 415: Javne politike	415-1 Politički prilozi	53
Financijska održivost i stabilnost		
GRI 3: Materijalne teme 3-3 Upravljanje materijalnim temama 2021.		
GRI 201: Ekonomski učinak 2016.	201-1 Izravna stvorena i distribuirana ekonomska vrijednost	73
	201-4 Financijska pomoć primljena od vlade	66
Kvaliteta i pouzdanost proizvoda i usluga		
GRI 3: Materijalne teme 3-3 Upravljanje materijalnim temama 2021.		
GRI 416: Zdravlje i sigurnost kupaca 2016.	416-2 Slučajevi neusklađenosti s propisima koji se tiču utjecaja proizvoda i usluga na zdravlje i sigurnost	75
GRI 417: Marketing i označavanje 2016.	417-2 Slučajevi neusklađenosti s propisima i dobrovoljnim kodeksima deklariranja i označavanja proizvoda i usluga	75
Kvaliteta odnosa, suradnje i zadovoljstva korisnika		
GRI 3: Materijalne teme 3-3 Upravljanje materijalnim temama 2021.		
GRI 417: Marketing i označavanje 2016.	417-3 Slučajevi neusklađenosti s propisima koji se tiču marketinških komunikacija	75
Odgovorno upravljanje dobavljačkim lancem		
GRI 3: Materijalne teme 3-3 Upravljanje materijalnim temama 2021.		
GRI 308: Procjena dobavljača u pogledu utjecaja na okoliš 2016.	308-1 Novi dobavljači koji su provjereni pomoću kriterija utjecaja na okoliš	68
	308-2 Negativni okolišni utjecaj unutar dobavljačkog lanca i poduzete mjere	68
GRI 414: Procjena dobavljača u pogledu utjecaja na društvo 2016.	414-1 Novi dobavljači koji su provjereni pomoću društvenih kriterija	68
	414-2 Negativni društveni utjecaji unutar dobavljačkog lanca i poduzete mjere	68
Cyber sigurnost, privatnost i zaštita podataka		
GRI 3: Materijalne teme 3-3 Upravljanje materijalnim temama 2021.		
GRI 418: Privatnost kupaca 2016.	418-1 Potkrijepljene pritužbe u vezi s povredama privatnosti i gubicima osobnih podataka kupaca	35
Povećanje dostupnosti digitalnih tehnologija		
GRI 3: Materijalne teme 3-3 Upravljanje materijalnim temama 2021.		
Razvoj inovativnih rješenja za korisnike		
GRI 3: Materijalne teme 3-3 Upravljanje materijalnim temama 2021.		
		28-30





GRI standard	Objava	Stranica
Dobrobit, zdravlje i sigurnost te životna ravnoteža		
GRI 3 2021.	3-3 Upravljanje materijalnim temama	48
GRI 3: Materijalne teme 2021.	401-3 Roditeljski dopusti	72
	403-1 Sustav upravljanja zdravljem i sigurnošću na radnom mjestu	48
	403-2 Identifikacija opasnosti, procjena rizika i istraživanje nesreća	48
	403-3 Zdravstvene usluge na radnom mjestu	49
	403-4 Sudjelovanje radnika, savjetovanje i komunikacija o zdravlju i sigurnosti na radnom mjestu	49
GRI 403: Zdravlje i sigurnost na radnom mjestu 2018.	403-5 Obuka radnika o zdravlju i sigurnosti na radnom mjestu	49
	403-6 Promocija zdravlja radnika	49
	403-7 Sprečavanje i ublažavanje utjecaja zdravlja i sigurnost na radnom mjestu direktno povezanih s poslovnim odnosima	49
	403-8 Radnici obuhvaćeni sustavom upravljanja zdravljem i sigurnošću na radnom mjestu	49
	403-9 Ozljede na radu	72

GRI standard	Objava	Stranica
Kultura i vrijednosti		
GRI 3: Materijalne teme 2021.	3-3 Upravljanje materijalnim temama	41
GRI 202: Prisutnost na tržištu 2016.	202-1 Omjer standardne početne plaće prema spolu i u odnosu na lokalnu minimalnu plaću	73
GRI 401: Zapošljavanje 2016.	401-1 Stope novog zapošljavanja i fluktuacije zaposlenika	71
GRI 402: Odnosi zaposlenika i menadžmenta 2016.	402-1 Najkraće razdoblje u kojem se unaprijed obavještava o značajnim promjenama u radu	44
GRI 405: Raznolikost i jednake mogućnosti 2016.	405-1 Raznolikost u upravljačkim tijelima i među zaposlenicima	72
	405-2 Omjer osnovne plaće i naknada za žene i muškarce	72
GRI 406: Nediskriminacija 2016.	406-1 Slučajevi diskriminacije i poduzete korektivne mjere	72
Prilike za profesionalni razvoj		
GRI 3: Materijalne teme 2021.	3-3 Upravljanje materijalnim temama	50
	404-1 Prosječan godišnji broj sati edukacije po zaposleniku	72
GRI 404: Obuka i obrazovanje 2016.	404-2 Programi za stjecanje vještina i programi koji podupiru stalnu mogućnost zapošljavanja zaposlenika	50, 51
	404-3 Postotak zaposlenika koji dobivaju redovitu ocjenu radnog učinka i individualnog razvoja	72
Doprinos zajednici		
GRI 3: Materijalne teme 2021.	3-3 Upravljanje materijalnim temama	53
GRI 413: Lokalne zajednice 2016.	413-1 Djelatnosti u kojima su provedeni uključivanje lokalne zajednice, procjene utjecaja i razvojni programi	53-56
In-house ekologija		
GRI 3: Materijalne teme 2021.	3-3 Upravljanje materijalnim temama	68
GRI 306: Otpad 2020.	306-1 Količina stvorenog otpada i značajni utjecaji otpada na okoliš	69
	306-2 Upravljanje značajnim utjecajima otpada na okoliš	69
	306-3 Stvoreni otpad	75
GRI 302: Energija 2016.	302-1 Potrošnja energije unutar organizacije	75
	302-3 Energetski intenzitet	75
GRI 303: Voda i otpadne vode 2018.	303-1 Interakcije s vodom kao zajedničkim resursom	75
	303-2 Upravljanje utjecajima nastalim ispuštanjem vode	75
	303-5 Potrošnja vode	75
Klima		
GRI 3: Materijalne teme 2021.	3-3 Upravljanje materijalnim temama	68
GRI 305: Emisije 2016.	305-1 Izravne emisije stakleničkih plinova (GHG) (Područje 1)	68
	305-2 Neizravne emisije stakleničkih plinova (GHG) (Područje 2)	68



U izvještaju o održivosti za 2022. godinu koristili smo smjernice Usluge softvera i informacijske tehnologije (IT) Odbora za računovodstvene standarde održivosti (SASB). Ovo je prva godina da je Spanov izvještaj o održivosti pripremljen korištenjem SASB standarda. Sljedeći prikaz upućuje na javne objave koje uključuju informacije u skladu s mjernim podacima SASB-a za godinu koja je završila 31. prosinca 2022.

Otisak hardverske infrastrukture na okoliš				
	Kategorija	Jedinica	SASB kod	Objava
(1) Ukupna potrošena energija,				Klima i okoliš
(2) Postotak električne energije iz mreže,	Kvantitativna	kWh, %	TC-SI-130a.1	Span u brojevima
(3) Postotak obnovljive energije				
(1) Ukupno crpljena voda, (2) Ukupno potrošena voda. Postotak od oboje u regijama s visokim ili ekstremno visokim osnovnim nedostatkom vode.	Kvantitativna	m ³ , %	TC-SI-130a.2	Span crpi i troši vodovodnu vodu za potrebe sanitarnih prostora u svojim uredskim prostorima. S obzirom na to, količine crpljene vode nisu materijalne za Span.
Rasprava o integraciji okolišnih pitanja u strateško planiranje za potrebe podatkovnih centara	Rasprava i analiza		TC-SI-130a.3	Span surađuje s pružateljima usluga podatkovnih centara u procesima migracije korisnika u cloud. Suradujemo s pružateljima usluga koji poštuju sve svjetske standarde energetske i okolišno učinkovitog poslovanja.

Privatnost podataka i sloboda izražavanja				
Metrika	Kategorija	Jedinica	SASB kod	Objava
Opis politika i praksi koje se odnose na bihevioralno oglašavanje i privatnost korisnika	Rasprava i analiza		TC-SI-220a.1	Spanove politike i procedure za zaštitu osobnih podataka zaposlenika uključuju: prikupljanje, korištenje, zaštitu, zadržavanje, pristup i ispravak podataka u skladu s GDPR. Cjelovita Politika privatnosti dostupna je na web stranicama Spana.
Broj korisnika čiji se podaci koriste u sekundarne svrhe	Kvantitativna	Broj	TC-SI-220a.2	Span je uspostavio politike i prakse u vezi s privatnošću korisničkih podataka koje pružaju visoku razinu sigurnosti i privatnosti korisnicima u oglašavanju. Informacije se koriste u svrhe kao što su oglašavanje te slanje marketinškog i informativnog sadržaja vezanih za poslovanje i aktivnosti Span Grupe. Prakse korištenja informacija koje nisu u skladu s očekivanjima pojedinaca mogu kršiti njihovu privatnost te Span sprečava takvo korištenje informacija.
Ukupni iznos novčanih gubitaka kao rezultat pravnih postupaka povezanih s privatnošću korisnika	Kvantitativna	Broj	TC-SI-220a.3	Nije bilo takvih postupaka.
(1) Broj zahtjeva regulatornih tijela za korisničkim podacima, (2) broj korisnika čiji su podaci zatraženi, (3) postotak podataka koji su isporučeni	Kvantitativna	Broj, postotak	TC-SI-220a.4	Nije bilo takvih zahtjeva.
Popis zemalja u kojima su osnovni proizvodi ili usluge podložni nadzoru, blokiranju, filtriranju sadržaja ili cenzuri prema zahtjevu vlade	Rasprava i analiza		TC-SI-220a.5	Nije primjenjivo.



SASB indeks

Sigurnost podataka				
Metrika	Kategorija	Jedinica	SASB kod	Objava
(1) Broj povreda podataka, (2) postotak koji uključuje podatke koji otkrivaju identitet (PII), (3) broj pogođenih korisnika	Kvantitativna	Broj, postotak	TC-SI-230a.1	Nije bilo povreda podataka.
Opis pristupa identificiranju i rješavanju sigurnosnih rizika podataka, uključujući korištenje standarda kibernetičke sigurnosti trećih strana	Rasprava i analiza		TC-SI-230a.2	Span posjeduje ISO/IEC 27001 certifikat za upravljanje informacijskom sigurnošću, ISO/IEC 20000-1 za upravljanje IT uslugama i sustav upravljanja rizicima prema preporukama ISO 31000. U kreiranju i pružanju usluga primjenjuje najbolje prakse partnera poput Microsofta ili Ciscoa te organizacija poput NIST, ENISA, CIS.

Zapošljavanje i upravljanje globalnom, raznolikom i kvalificiranom radnom snagom				
Metrika	Kategorija	Jedinica	SASB kod	Objava
Postotak zaposlenika koji su (1) strani državljani i (2) nalaze se u inozemstvu	Kvantitativna	Postotak	TC-SI-330a.1	Span d.d. zapošljava 0,5 posto stranih državljana u ukupnom broju zaposlenika, dok Span Grupa zapošljava 0,4 posto stranih državljana. Zaposlenici koji su tijekom 2022. godine dulje boravili u inozemstvu (Hrvatska) su zaposlenici tvrtke TOV Span iz Ukrajine (5 zaposlenika, 0,6 % zaposlenika Grupe).
Angažman zaposlenika u postocima	Kvantitativna	Postotak	TC-SI-330a.2	U anketi zadovoljstva zaposlenika Spana d.d. u 2022. godini sudjelovalo je 96,3 posto zaposlenika.
Postotak zastupljenosti spola i rase/etničke skupine za (1) menadžment, (2) tehničko osoblje i (3) sve ostale zaposlenike	Kvantitativna	Postotak	TC-SI-330a.3	Span prati strukturu radne snage prema spolu. Podaci su dostupni u poglavlju Span u brojevima

Zaštita intelektualnog vlasništva i konkurentsko ponašanje				
Metrika	Kategorija	Jedinica	SASB kod	Objava
Ukupni iznos novčanih gubitaka kao rezultat pravnih postupaka povezanih s propisima o ponašanju protiv tržišnog natjecanja	Kvantitativna	Broj	TC-SI-520a.1	Nije bilo takvih postupaka.

Upravljanje sistemskim rizicima od tehnoloških poremećaja				
Metrika	Kategorija	Jedinica	SASB kod	Objava
Broj (1) problema s isporučivanjem usluge i (2) prekida usluge; (3) ukupno vrijeme prekida rada korisnika	Kvantitativna	Broj	TC-SI-550a.1	Nije bilo problema s isporučivanjem usluga niti prekida u isporuci usluga.
Opis rizika kontinuiteta poslovanja povezanih s prekidima poslovanja	Rasprava i analiza		TC-SI-550a.2	Krajem 2022. izvedena je analiza poslovnog utjecaja te su definirane grupe usluga kritičnih za podršku poslovnim procesima kao i ključni rizici koji mogu utjecati na kontinuitet poslovanja. Glavni rizici odnose se na dulji gubitak električne energije i mogućnosti povezivanja na Internet na lokacijama poslovanja, kao i fizički rizici povezani sa zgradom u vlasništvu kompanije. Više o rizicima u Godišnjem izvješću za 2022.

Mjerenje aktivnosti				
Metrika	Kategorija	Jedinica	SASB kod	Objava
(1) Broj licenci ili pretplata, (2) postotak korisnika u oblaku	Kvantitativna	Broj, %	TC-SI-000.A	Pokazatelji uspješnosti koje koristi Span dostupni su u Godišnjem izvješću za 2022. godinu.
(1) Kapacitet obrade podataka, (2) postotak vanjskih izvođača	Kvantitativna	Broj, %	TC-SI-000.B	Pokazatelji uspješnosti koje koristi Span dostupni su u Godišnjem izvješću za 2022. godinu.
(1) Količina pohrane podataka, (2) postotak vanjskih izvora	Kvantitativna	Broj, %	TC-SI-000.C	Pokazatelji uspješnosti koje koristi Span dostupni su u Godišnjem izvješću za 2022. godinu.



Impressum

Izdavač: Span d.d.

Savjetnici u izvještavanju: Hauska & Partner d.o.o.

Grafičko oblikovanje: Hand Studio d.o.o.



GLAVNI URED: Zagreb, Koturaška cesta 47, telefon: +385 1 6690 200