



CIG PANNÓNIA
BIZTOSÍTÓ

2022

FENNTARTHATÓSÁGI JELENTÉS

A CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. és CIG Pannónia Első Magyar
Általános Biztosító Zrt. 2022. évi fenntarthatósági jelentése*



*A fenntarthatósági jelentés nem került auditálásra.



VEZETŐI ÜZENET

A CIG Pannónia Életbiztosító és konszolidált leányvállalata a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító (CIG EMABIT) (a továbbiakban együttesen: Társaság) 2022- április 19-én elfogadott konszolidált éves jelentésében is kiemelte, hogy tőzsdei társaságként felismerte és építeni kíván az ESG szemlélet térhódítása kapcsán a szabályozott piaci jelenlét előnyeire. Ezek az előnyök a banki kapcsolati háló okán a jövőben terveink szerint még inkább kézzelfoghatóvá válnak az ügyfélkörünk számára. Projekt szinten kezeljük a BÉT ESG útmutató szerinti előrehaladás lépéseit, amely lépések már a tárgyévet követő évben önálló – az éves jelentés időpontjával megegyező és tartalmában azonos időszakokra vonatkoztatott – éves fenntarthatósági jelentésben és hosszú távra meghatározott célkitűzések megjelenítésében öltenek testet.

Ezért Társaságunk 2022. év végén elindította ESG programját. A Társaság ezzel az ESG programmal egy új útra lépett, hogy felépítse hosszú távú a fenntarthatósági stratégiáját és kitűzze – első körben – a 2023-as ESG céljait.

Ehhez felállítottunk egy munkacsoportot, mely szenior szinten támogatja Társaságunk törekvéseit, annak érdekében, hogy az ESG-t saját munkafolyamatainkba integráljuk.

Társaságunk számára fontos, hogy - fő küldetésünk, az öngondoskodás mellett - egy modern, társadalmilag és környezetileg fenntartható, digitalizációban vezető biztosító legyen. Tőzsdei kibocsátóként a transzparencia és a felelős vállalatirányítás is kiemelt fontosságú számunkra.

Jelentésünkben bemutatjuk a Társaság eddigi fenntarthatósági törekvéseit és rávilágítunk a fenntarthatósági törekvéseink súlypontjaira.

Hiszünk abban, hogy a digitalizáció és a fenntarthatóság kéz a kézben járnak és lehetővé teszik ügyfeleink számára is a kényelmesebb ügyintézés. Ezért elindítottuk a munkafolyamataink papírmentesítését az elmúlt pár év során.

Az új székhelyünk (a Népliget Center) egy BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) tanúsított modern és gazdaságos tömegközlekedéssel kiválóan megközelíthető budapesti helyszínen található.

Társadalmi szempontból aktív közösségként Társaságunk munkavállalói számos társadalmi kezdeményezésben vettek részt, hogy pénzadományokat gyűjtsenek nemes célokat szolgáló szervezetek számára. Természetesen, fontos a stratégiai partnerség a nagyobb társadalmi céljaink eléréséhez. Ezért is nagy előrelépés a Magyar Bankholdinggal (továbbiakban: MBH) kötött együttműködés, mely keretében már tanácsadók is részt vesznek a hosszútávú öngondoskodással kapcsolatos szemléletformálásban a meglévő és potenciális ügyfeleink részére. Ebben a következő mérföldkő a pénzügyi tudatosság széleskörű terjesztése lesz.

Mint a Társaság vezetője bízom benne, hogy fenntarthatósági jelentésünk meggyőzően mutatja majd be, hogy a CIG Pannónia Életbiztosító és leányvállalata, a szektorában adott lehetőségek között szervezeti szinten összehangolt lépéseket tesz a fenntartható jövőért. Magyar vállalként ezzel is szeretnénk hozzájárulni a magyar gazdaság és a társadalom fenntartható fejlődéséhez.

Tisztelettel,

Dr. Fedák István,

igazgatósági tag, vezérigazgató

CIG Pannónia Életbiztosító

CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító



TARTALOMJEGYZÉK

Vezetői üzenet	2
A CIG Pannónia Életbiztosító és a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító (CIG Pannónia EMABIT) bemutatása	4
Lényegességi témák	15
Fenntartható üzleti célok	15
Felelős vállalatirányítás	15
Környezeti aspektusok	21
Társadalmi aspektusok	23
A fenntartható fejlődés kulcsfontosságú irányelvei és célkitűzései	30
Hosszútávú fenntarthatósági terveink	31
Fenntarthatósággal kapcsolatos fontosabb adatok összefoglalása	32





A CIG PANNÓNIA ÉLETBIZTOSÍTÓ ÉS A CIG PANNÓNIA ELSŐ MAGYAR ÁLTALÁNOS BIZTOSÍTÓ (CIG PANNÓNIA EMABIT) BEMUTATÁSA

CIG Pannónia Életbiztosító

A CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. bejegyzett alakulásának dátuma 2007. október 26. A társaságunk székhelye 1097 Budapest, Könyves Kálmán körút 11. B. ép. szám alatt található, főtevékenysége pedig az életbiztosítási termékek értékesítése. A társaságunkat a Budapesti Törvényszék Cégbírósága a 01 10 045857 cégjegyzékszámmon tartja nyilván, adószáma: 14153730-4-44.

CIG Pannónia EMABIT

CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. bejegyzett alakulásának dátuma 2008. június 19. A társaság székhelye 1097 Budapest, Könyves Kálmán körút 11. B. ép. szám alatt található, főtevékenysége pedig a nem-életbiztosítási termékek értékesítése. A társaságunkat a Budapesti Törvényszék Cégbírósága a 01 10 046150 cégjegyzékszámmon tartja nyilván, adószáma: 14440306-4-44.

2021. szeptembertől a CIG Pannónia Első Magyar Általános Biztosító Zrt. (CIG EMABIT) újra-szervezte a tevékenységét. Az EMABIT a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. 100%-os tulajdonában lévő, nem-életbiztosítással foglalkozó leányvállalata. Az üzleti szektor szereplőinek, nagyvállalatoknak és KKV-knak kínálunk felelősségbiztosítási, vagyonszámítás és casco flotta biztosítási termékeket. A maximális pénzügyi stabilitás megteremtése érdekében professzionális, megfelelő minősítéssel rendelkező viszontbiztosító partnerekkel dolgozunk együtt.

Társaságunk főbb konszolidált pénzügyi adatai

	2021	2022
Mérlegfőösszeg	127,784 milliárd Ft	129,943 milliárd Ft
Adózott eredmény	1,682 milliárd Ft	1,208 milliárd Ft
Bevételek	36,348 milliárd Ft	32,294 milliárd Ft
Biztosítási díjbevétel	22,713 milliárd Ft	32,346 milliárd Ft
Szolvencia II szerinti konszolidált szavatolótóke megfelelés	255%	205%
Saját tőke	13,169 milliárd Ft	8,872 milliárd Ft

Értékeink és vízióink

Magyarországon otthon vagyunk, ezért a számunkra legfontosabb hazai közönséget és vállalatokat testreszabott termékekkel szolgáljuk ki. Ügyfeleinknek a legújabb és leginnovatívabb megoldásokat kínáljuk, korszerű termékeink és rugalmas szolgáltatásaink a különböző élethelyzetekből fakadó igényekre adnak biztonságos megoldásokat.



Ügyfeleink és részvényeseink érdekeit szem előtt tartva, reálisan gondolkodunk és gyorsan reagálunk a megváltozott piaci körülményekre. Nem célunk, hogy mindent alárendeljünk a piacvezetői pozíció megszerzésének, azt szeretnénk elérni, hogy befektetőink elégedettek legyenek, biztosítónk működése nyereséges legyen. Ennek érdekében azokban a szegmensekben törekszünk vezető szerepre, ahol sikeresen – azaz nyereséggel – tudunk működni.

Legfontosabb értékeink a szakértelem, a megbízhatóság és az ambíció. Niche, kompozit termékkörünkkel folyamatosan és megbízhatóan szolgáljuk ki az életbiztosítási rés piac elvárásait és keresletét, miközben egyéb szolgáltatásainkkal innovatív és dinamikus fejlődési pályát teszünk lehetővé, mely elengedhetetlen munkavállalóink jóllétének fenntartásához, egy emberközpontú vállalati kultúra, illetve a változásokra gyorsan reagáló ügyfélcentrikus működés kialakításához.

Rövid távon legfontosabb vízióink a fókuszált termékkínálat fejlesztése és megbízhatóságának garantálása, valamint a vállalatokkal, pénzügyintézetekkel együttműködve a dinamikus növekedési pálya alapjainak megteremtése. Az ehhez szükséges innováció tartozéka a digitalizálás, és az IT szervezeti átalakítása, ami nemcsak környezetbarátabb működést tesz cégünk számára lehetővé, de munkatársaink és ügyfeleink életét is jelentősen könnyebbé teszi.

Hosszútávon, 2026-ig vállalatunk egy innovatív növekedési pályán halad, mely a lakosság számára elérhető termékkínálat szélesítésében, illetve az ügyintézési folyamatok leegyszerűsítésében is megnyilvánul.



Termékek/szolgáltatások

NYUGDÍJBIZTOSÍTÁSOK

Nyugdíjbiztosításaink mindenben megfelelnek a Magyar Nemzeti Bank nyugdíjbiztosításokról szóló 1/2017. (I.12.) számú ajánlásának, és az e termékekre teljesített befizetések után adókedvezmény vehető igénybe.

Pannónia Nyugdíj Kötvény

Rendszeres díjfizetésű, befektetési egységhez kötött, 7 éves tartamtól elérhető megtakarítás a nyugdíjas évek anyagi biztonságának megteremtésére. A konstrukciót választó ügyfél maga dönt tőkéjének különböző teljesítmény potenciállal rendelkező befektetési struktúrákban (eszközalapokban) történő elhelyezéséről, a kívánt cél elérése érdekében befektetési kockázatot vállal. A felhalmozni kívánt megtakarítás eseti befizetésekkel növelhető. Azokat az ügyfeleket, akik kitartanak hosszú távra kitűzött céljaik mellett, hűségbónusszal jutalmazzuk.

Pannónia Klikk Nyugdíjbiztosítás

Nyugdíjazás előtt álló ügyfeleinket kiszolgálni hivatott termék. Mindazon fontosabb, fent feltüntetett tulajdonságokkal rendelkezik, mint a Pannónia Nyugdíj Kötvény, ugyanakkor maximum 7 éves tartamra köthető. A viszonylag rövid felhalmozási időszakhoz igazítottan mérsékelt költségterheléssel rendelkezik.

Pannónia Értékmegőrző Nyugdíjbiztosítás

Hagyományos díjkalkulációval és tartalékolással rendelkező, rendszeres díjfizetésű, kedvező költségterhelésű, legalább 5 éves tartamra köthető nyugdíjbiztosítási forma, melyben a biztosító garantált hozamot (ezzel garantált szolgáltatást) vállal és viseli a befektetési kockázatot. A rendszeres díjak alapján garantált szolgáltatás eseti befizetésekkel növelhető. A nyugdíjas évek megkezdéséhez a módozat hűségbónusza is hozzájárul.

Pannónia Gravis Nyugdíjbiztosítás

Egyszeri díjfizetésű, befektetési egységhez kötött, rendkívül kedvező költségstruktúrával bíró, 5 éves tartamtól elérhető nyugdíjbiztosítás. Célja a már rendelkezésre álló megtakarítás áramlag támogatott gyarapítása a bankbetéteknél magasabb hozam mellett. A megtakarítás elhelyezése az ügyfél rendelkezése alapján eltérő kockázattal és várható hozammal rendelkező eszközalapokba történő közvetlen befektetésen keresztül valósul meg. A biztosítás az eszközalapok széles választékát kínálja, melynek segítségével egyedi befektetési portfólió összeállítására van lehetőség. A felhalmozni kívánt tőke eseti befizetésekkel és hűségbónusszal növelhető.



ÁLTALÁNOS CÉLÚ, MEGTAKARÍTÁSI JELLEGŰ ÉLETBIZTOSÍTÁSOK

Ahogy nyugdíjbiztosításaink, úgy általános célú megtakarítási életbiztosításaink is megfelelnek az etikus életbiztosítási konstrukciókkal szemben támasztott követelményeknek, melyeket a Magyar Nemzeti Bank 8/2016. (VI.30.) számú ajánlása, valamint a biztosítási tevékenységről szóló 2014. évi LXXXVIII. törvény egyes rendelkezései rögzítik.

Pannónia Esszencia Befektetési Életbiztosítás

Forint és euró alapon is elérhető, rendszeres díjfizetésű, befektetési egységhez kötött, 7 éves tartamtól köthető megtakarítási forma. Az ügyfél a megtakarítási időszak hosszát, a szerződés lejáratát felhalmozási céljainak megfelelően határozhatja meg. A szerződő dönt tőkájének különböző teljesítmény potenciállal rendelkező befektetési struktúrákban (eszközalapokban) történő elhelyezéséről, a kívánt cél elérése érdekében befektetési kockázatot vállal. A felhalmozni kívánt tőke eseti befizetésekkel növelhető. Ügyfelekeinket hűség-bónusszal jutalmazzuk.

Pannónia Klikk Életbiztosítás

Rugalmas hozzáférést biztosító, kedvező kezdeti költségekkel rendelkező, befektetési egységhez kötött életbiztosítás. Nem csupán hosszú távú, de mérsékelt kezdeti költségeinek köszönhetően rövid- és középtávú befektetési célok megvalósítására is alkalmas.

Pannónia Mentor Életbiztosítás

Hagyományos díjkalkulációval és tartalékolással rendelkező, rendszeres díjfizetésű, legalább 5 éves tartamra köthető klasszikus megtakarítási forma, melyben a biztosító garantált hozamot (ezzel garantált szolgáltatást) vállal és viseli a befektetési kockázatot. A megtakarítási elem mellett hangsúlyos a módozatba épített (egyösszegű és járadék szolgáltatást nyújtó) biztosítási (haláleseti) védelem is.

Pannónia Ametiszt Egyszeri Díjas Életbiztosítás

A Pannónia Ametiszt Egyszeri Díjas Életbiztosítás egy egyszeri díjfizetésű, forint alapú unit-linked szerződés. Az egyszeri díj minimuma 250 000 Ft, azonban felső korlát nélkül indíthatja befektetéseit. Pannónia Ametiszt Egyszeri Díjas Életbiztosítást magánszemély vagy cég is megköthet. Megtakarítását a nemzetközi és hazai piacokon is befektetheti, amiben díjnyertes MKB-Pannónia Alapkezelőnk szakértői segítik és támogatják.



Euró Alapú Ametiszt Egyszeri Díjas Életbiztosítás

Az Euró Alapú Ametiszt Egyszeri Díjas Életbiztosítás egy egyszeri díjfizetésű, euró alapú unit-linked szerződés. Az egyszeri díj minimuma 750 €, azonban felső korlát nélkül indíthatja befektetéseit. Euró Alapú Ametiszt Egyszeri Díjas Életbiztosítást magánszemély vagy cég is megköthet. A biztosított belépési kora 2-95 év között lehet. Megtakarítását, a nemzetközi és hazai piacokon is befektetheti, amiben díjnyertes MKB-Pannónia Alapkezelőnk szakértői segítik és támogatják.





KOCKÁZATI JELLEGŰ ÉLET-, BALESET-, EGÉSZSÉG ÉS BETEGSÉGBIZTOSÍTÁSOK

Az ebbe a kategóriába tartozó módozatok megtakarítási elemet nem tartalmaznak, váratlan tragédiák, balesetek és megbetegedések esetén nyújtanak pénzübeli segítséget.

Pannónia Bárka Élet-, Baleset- és Betegségbiztosítás

Rendszeres díjfizetésű, határozott tartamra köthető hagyományos kockázati biztosítás, mely (egy összegben és járadékban teljesítő) haláleseti, rokkantsági, valamint rettegett betegség fedezetet tartalmaz. Moduláris felépítésének és az elérhető kiegészítő biztosításoknak köszönhetően a biztosítási védelem kiterjedése és szintje ügyfeleink igényeire szabható.

Pannónia Alkony Életbiztosítás

A Pannónia Alkony Kegyeleti Biztosítás rendszeres díjfizetésű, forint alapú életbiztosítás, amellyel úgy gondoskodhat a méltó végtisztességről a biztosított magánszemély, hogy közben anyagilag nem terheli az ügyfél családját. A biztosítás nemcsak a temetés költségeit fedezheti, hanem akár a végső nyughelyre való elhelyezést is tartalmazhatja.

Pannónia BajTárs Balesetbiztosítás

Tíz baleseti típusú kockázatra fedezetet nyújtó, három szolgáltatási csomagot és kárrendezési idő garanciát kínáló egyéni balesetbiztosítás, mely kiterjeszhető gyermekekre is.

CIG Egészségvizum

Megszervezzük külföldi gyógykezelését, és ötféle rettegett betegség esetén 2 millió euró értékhatárig fedezzük a gyógyuláshoz szükséges kiadásokat (utazás, szállodai ellátás, kórházi elhelyezés, gyógyszerek, műtétek, családtag utazása). Második orvosi szakvéleményt szinte bármilyen megbetegedés esetén kérhet tőlünk, melyet az adott orvosi szakterület egy világszerte elismert specialistája állít ki leleteinek elemzését követően.



NEM-ÉLETBIZTOSÍTÁSI TERMÉKEINK

Vállalati Vagyonbiztosítások

Vállalati tűz- és elemikár biztosítás

A Vállalati tűz- és elemikár biztosítás alapbiztosításból és az ahhoz tetszőlegesen választható kiegészítő biztosításokból tevődik össze, így személyre szabottan, a vállalkozások egyedi igényeit figyelembe véve nyújt biztosítási védelmet ügyfeleinknek.

All Risks vállalati vagyonbiztosítás

Az All Risks típusú vagyonbiztosítás egyediségét az adja, hogy minden olyan biztosítási esemény, mely nem tartozik a kizárt kockázatok körébe, automatikusan a biztosítási fedezet részévé válik. Jellemzően az ipari termelő vállalatok speciális igényeire szabott biztosítás, azonban átfogó jellegének köszönhetően megfelelő védelmet biztosít minden ügyfelünknek iparágtól függetlenül.

Betöréses lopás, rablás és küldöttrablás biztosítás

A biztosítási fedezet a biztosítási szerződésben és kötvényben meghatározott kockázatviselési helyeken lévő, és biztosítási összeggel megjelölt vagyontárgyakra/vagyoncsoportokra és biztosított költségekre terjed ki. A betöréses lopás, rablás és küldöttrablás és a kiegészítő biztosítások káreseményenkénti és biztosítási időszakonkénti felső összeghatárát, továbbá az önrészesedését a biztosítási szerződés tartalmazza.

Üzemszünet biztosítás

A jelen kiegészítő biztosítási feltételek szempontjából biztosítási eseménynek minősül a biztosított üzemszerű gazdasági tevékenységének kényszerű szüneteltetése, leállása miatti üzemszünet veszteség, ami az alapbiztosítási szerződésben meghatározott és az üzemszünet biztosításban nem kizárt biztosítási esemény bekövetkezése miatt vagy azzal közvetlen okozati összefüggésben következett be.



MÉRNÖKI BIZTOSÍTÁSOK

Gépek és berendezések All Risks vagyonbiztosítása

A Gépek és berendezések All Risks vagyonbiztosítása ügyfeleink ipari gépeire és berendezéseire nyújt széles körű biztosítási védelmet.

Elektromos berendezések All Risks vagyonbiztosítása

Az Elektromos berendezések All Risks vagyonbiztosítása ügyfeleink elektromos gépeire, elektronikus berendezéseire kínál széles körű biztosítási védelmet.

Géptörés biztosítás

A Géptörés biztosítás a mechanikus, termikus, kémiai elven működő gépek, berendezések géptörése esetén nyújt anyagi segítséget.



VÁLLALATI FELELŐSSÉGBIZTOSÍTÁS

Általános felelősségbiztosítás

Az általános felelősségbiztosítás ügyfeleink biztosítási védelmének első pillére, mely a szerződéses kapcsolatain kívüli, akaratlan károkozások miatt felmerülő terhek és következmények enyhítésére nyújt biztosítási védelmet.

Szolgáltatás felelősségbiztosítás

Szolgáltatás felelősségbiztosítás termékünk ügyfeleink szerződéses kötelezettségeik teljesítése során a megrendelőjüknek okozott károk esetére kínál megfelelő biztosítási védelmet.

Munkáltatói felelősségbiztosítás

A munkáltatói felelősségbiztosítás kiterjed ügyfelünk munkavállalójának munkabalesete miatt bekövetkezett káraitra, ezen felül a munkabaleset miatt támasztott társadalombiztosítási megtérítési igényekre is.

Környezetszennyezési felelősségbiztosítás

A környezetszennyezési felelősségbiztosítás célja, hogy biztosítási védelmet nyújtson ügyfeleinknek vállalkozásuk jellemző tevékenységével összefüggésben okozott környezet-szennyezési károkra.



GÉPJÁRMŰBIZTOSÍTÁSI TERMÉKEINK

CIG EMABIT flotta casco

A gépjárműbiztosítási termékek közül jelenleg a CIG EMABIT Flotta Casco megoldásunk elérhető, mely széles önrészválasztékával, kiváló szolgáltatásával minden üzleti ügyfelünknek nagyszerű választás. Termékünk teljes körű fedezetet biztosít minden ügyfelünk gépjármű flottájának. Partnereink számára a közvetlen elérhetőség, a gyors kiszolgálás, valamint szolgáltatásaink versenyképessége, továbbá az egyedi megoldások lehetősége garancia a jó és hosszútávú együttműködésre.

Lényegességi témák

Annak érdekében, hogy azonosítsuk a Társaság számára fenntarthatósági szempontú lényegességi pontokat 5 fő témakört vizsgáltunk:

- Üzleti magatartás, etika és megfelelés
- Vállalat pénzügyi teljesítménye
- Munkavállalók vonzása, fejlesztése, jutalmazása és megtartása
- Társadalmi hatás
- Klímaváltozás és környezet

Ezek közül a menedzsmenttel készített lényegességi elemzés során az alábbi prioritási sorrend alakult ki:

PRIORITÁS SORREND	5 FŐ TERÜLET
1.	Vállalati pénzügyi teljesítmény
2.	Üzleti magatartás, etika és megfelelés
3.	Munkavállalók vonzása, fejlesztése, jutalmazása és megtartása
4.	Klímaváltozás és környezet
5.	Társadalmi hatás

A menedzsment fenntarthatósági lényegességi elemzés során összesen 9 olyan részterületet azonosítottunk, amelyet egyöntetűleg rendkívül fontosnak tartanak vállalatunk vezetői. Ezen kilenc prioritási terület mindegyike a pénzügyi teljesítmény és az üzleti magatartás témakörbe tartozik. Ezek azok a tématerületek, amivel a vállalat fenntarthatóság kapcsán kiemelten foglalkozik jelenleg, és a jövőben is ezt a célt tűzi ki.

1. Magas színvonalú termékek és támogatások biztosítása költséghatékony módon
2. Jogi megfelelés
3. Adatvédelem és biztonság
4. Innováció
5. Fogyasztói elégedettség
6. Üzleti növekedés
7. Értéket nyújtunk ügyfeleinknek
8. Etikus üzleti gyakorlatok kialakítása és működtetése
9. Bizalom és átláthatóság





FENNTARTHATÓ ÜZLETI CÉLOK

Társaságunk számára középtávú ambíció szint, hogy biztosítóként és szabályozott piacon prémium kategóriában jelen lévő tőkepiaci kibocsátóként is szükséges elérnünk az ESG szabályrendszernek való megfelelésben is a prémium kategóriát, amellyel a középmezőnybe jutás elérhetővé válhat a BÉT ESG Útmutató által leírt szabályrendszer szerint.

Kiemelt célunk a kompozit működésű biztosítóvá válás, valamint a példamutatás és a bizalom erősítése ügyfélkörünkben. Szeretnénk a hazai és nemzetközi intézményi befektetők érdeklődését felkelteni, valamint megfelelni a tulajdonosi és partneri elvárásoknak.

Hosszabb távon, 3-5 éves távlatot tekintve célunk 15-20%-os piacrész elérése. A fenntartható üzleti modell kialakítása ehhez kulcsfontosságú, a termékek és a humánerőforrás fejlesztése mellett. Fontosnak tartjuk a transzparens működést, a vállalat fenntartható tevékenységéről való riportálás ennek egy lényeges eszköze.

Felelős vállalatirányítás

A következő fejezetben bemutatjuk Társaságunk felelős vállalatirányítással kapcsolatos tevékenységeit, így különösen a fenntarthatóság, ESG menedzsment, a vállalatirányítás, az irányítási rendszer, a korrupcióellenesség, az üzleti etika, a nyilvánosság és transzparencia, valamint a termékfejlesztés témakörét. Számunkra, mint tőzsdei kibocsátó és biztosító kiemelten fontos ez a terület, mivel mindkét szerepünkben jelentős jogi és prudenciális megfelelésségnek teszünk eleget.

Fenntarthatóság, ESG menedzsment

Igazgatóságunk 2021. december 17-én megtárgyalta a Társaság ESG ütemtervét, valamint jóváhagyta annak a Növekedési Stratégiába történő beépítését. Tőzsdei társaságként felismertük és építeni kívánunk az ESG szemlélet térhódítása kapcsán a szabályozott piaci jelenlét előnyeire, projekt szinten kezeljük a BÉT ESG Útmutató szerinti előrehaladás lépéseit.

Ahogy a Társaságunk és ügyfeleink hosszútávú pénzügyi jövőéről gondolkodunk, ezt szeretnénk követni majd a fenntarthatóság útján is, amelyet 2022 végén kezdtünk el. Biztosítóként nemcsak jövőbeni időszakokról, biztosítási eseményekről kell nap mint nap gondolkoznunk, de folyamatosan olyan döntéseket is kell hozunk, melyek a jövőnket érintik. Felelősen működő társaságként úgy gondoljuk, hogy a fenntarthatóság alapelveinek vállalatcsoport szintű bevezetése gazdagítja majd a Társaságunk működését és a jövőképét.

2022 utolsó negyedében indult el ESG projektünk, a projekt szponzora a társaságirányításért és prudenciális megfelelésért (beleértve a befektetői kapcsolatokat is) felelős vezérigazgató-helyettes, vezetője a kockázatkezelési igazgató. A munka jelenleg tíz szakterület közreműködésével zajlik, ami lefedi a Társaság minden tevékenységét.

2023. január 18-án mindkét társaság Igazgatósága megtárgyalta és elfogadta a Társaság ESG Projektjének tervezett lépéseit, ütemtervét, a projekt belső személyi összetételét megismerte és elfogadta, illetőleg felhívta a CIG EMABIT menedzsmentjét a projekt állásáról való időszakos tájékoztatás megtételére.

Társaságunk 2023. február 1-én elfogadott SZMSZ szerint rendelkezik kifejezetten a környezeti fenntarthatóságért felelős vezetőségi személlyel, aki egyben igazgatósági tag és



vezérigazgató-helyettes. Továbbá rendelkezünk a megfelelőségért felelős vezetőségi személlyel. A megfelelőségi vezető rendelkezik a tevékenysége végzéséhez szükséges felhatalmazással, erőforrásokkal, a feladatellátásban közreműködő szakértőkkel és a tevékenysége elvégzéséhez szükséges információkhoz való hozzáféréssel.

Az Európai Parlament és a Tanács a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről szóló rendeletének való megfelelés érdekében nyilvánosságra hozzuk a fenntartható befektetésekkel kapcsolatos biztosítói közzétételeket vállalati, termék és eszközalap szinten.

Társaságunk az ESG-vel kapcsolatos jogszabályok és ajánlások közül az SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) rendeletet, a 2000. évi C. törvényt [Számv. tv.], a Magyar Nemzeti Bank (MNB) útmutatóját, a Biztosítási Törvénybe implementált rendelkezéseket, a Magyar Biztosítók Szövetség (MABISZ) fenntarthatósági munkacsoport anyagait, valamint nyílt részvénytársaságként a BÉT útmutatásait is figyelembe veszi.

Vállalatirányítás és irányítási rendszer

A Társaságunk tevékenységével, különösen üzleti kapcsolataival, termékeivel vagy szolgáltatásaival összefüggésben, valamint a szociális és foglalkoztatási kérdésekkel, az emberi jogok tiszteletben tartásával, a korrupció elleni küzdelemmel és a megvesztegetéssel kapcsolatos kockázatok kezelése kiemelt fontosságú számunkra. Figyelünk azokra a kockázatokra, amelyek hátrányos hatásokkal járhatnak ezeken a területeken. A kockázatkezelés módja szabályzataink megalkotása, alkalmazása és a kockázatok monitorozása.

Számos – az ESG szabályrendszer keretében is értelmezhető és releváns – szabállyal rendelkezünk, amelyek a mindennapi működésünket határozzák meg.

- Szervezeti és Működési Szabályzat
- Munkaügyi Szabályzat
- Adatvédelmi Szabályozás és Jelentés
- Esélyegyenlőségi Szabályzat
- Belső ellenőrzési politika
- Egységes Javadalmazási Rendszer keretébe tartozó szabályzatok, kiemelten a Javadalmazási Politika az SRD tv¹. 2.§ (2) bekezdésében meghatározott személyi kör vonatkozásában
- Teljesítmény Értékelési Szabályzat
- Megfelelőségi Politika
- Pénzmosás megelőzési szabályzat
- Panaszkezelési ügyrend, melynek 1. sz melléklete a Panaszkezelési szabályzat
- Összeférhetetlenségi szabályzat
- Termékfejlesztési ügyrend
- Csalásmegelőzési szabályzat

¹a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény (SRD tv.)



Társaságunk **Szervezeti és Működési Szabályzata** a belső működési rend alapküldetuma, elfogadása, módosításának jóváhagyása az Igazgatóság hatásköréhez tartozik. Tartalmazza a Társaság működésére, szervezetére, irányítási rendszerére vonatkozó alapvető rendelkezéseket, meghatározza a Részvényesek, a Társaság Igazgatóságának, Felügyelőbizottságának, Auditbizottságának, egyéb funkcionális egységeinek, valamint Könyvvizsgálójának feladatait és hatásköreit. a Társaság Alapszabályával összhangban. A **Megfelelőségi Politikánk** célja, hogy lefektessük a saját magatartásunkat meghatározó szabályokat, melyek a Társaság munkatársaként és vezető tisztviselőjeként minden helyzetben vonatkoznak ránk, és amelyek üzletvitelünk hétköznapijában útmutatást adnak. Társaságunknál a munkaviszonyban álló, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyeknek kötelező a Megfelelőségi Politikát megismerni.

A **pénzmosás** megelőzése kapcsán hatékony, folyamatokat szabályozó belső eljárásrenddel rendelkezünk, valamint a külső és belső csalások megelőzésére, esetleges bekövetkezésük esetén a hatásuk csökkentésére átfogó ellenőrzési rendszert vezetünk be. Folyamatosan biztosított e szakterületek által a munkavállalók e tárgykörök szerinti folyamatos képzése, oktatása. Rendszeresen értékeljük a pénzmosási és terrorizmusfinanszírozási kockázatnak való kitettséget, és szükség esetén lépéseket teszünk a kapcsolódó kockázatok (például működési és reputációs kockázat) csökkentésére.

A szabad piacgazdaság és a **verseny** számunkra a források elosztásának optimális módját jelentik. Elfogadjuk a verseny korlátait, azt, hogy a versenyt szabályzó törvények adta kereteken belül kell versenyeznünk.

Korrupcióellenesség

Nem folytatunk üzleti tevékenységet azon ügyfelekkel, akikkel kapcsolatban bármi gyanú is felmerül, hogy tisztességtelen előnyöket biztosítanak. Ezen túlmenően, a pénzügyi visszaélések megelőzése érdekében minden termék vagy szolgáltatás fizetését az azokat szállító/nyújtó személy részére kell teljesíteni, és a készpénzfizetést kerülni kell. Szerződéses kapcsolataink és ügyleteink során kizárólag átutalással történő fizetést teljesítünk és fogadunk el. Közvetítők és tanácsadók javadalmazása csak a megfelelően átlátható és dokumentált döntések, engedélyek, szerződések alapján történhet, amelynek részleteiről a közvetítői összeférhetlenségi szabályzatunk részletesen rendelkezik.

Megfelelőségi Politikánk értelmében a termékek és szolgáltatások **beszerzését** szabályozottan és áttekinthetően, az első megrendelés előtt versenyeztetéssel és a kapcsoltság vizsgálata mellett hajtjuk végre. Társaságunk jelenleg nem rendelkezik beszállítói kódexszel, azonban tervezzük, hogy a beszállítói szerződésminták ESG szempontú rendelkezéseket is tartalmazzanak. A beszerzés kapcsán minden esetben az adott terület vezetője dönt arról, hogy a fenntarthatósági szempontok vizsgálat alá kerüljenek-e.

Társaságunk rendelkezik **Adatkezelési szabályzattal**. Az ügyfelek bizalmának fenntartása, valamint a tulajdonosok és munkavállalók érdekeinek védelmében minden szükséges és lehetséges intézkedést megteszünk az **üzleti titkok, a biztosítási titok és a személyes adatok védelme** érdekében. Személyes adatokat kizárólag a törvényben és belső szabályzatokban meghatározott módon kezeljük, az erre vonatkozó belső szabályozás figyelembevételével. Társaságunk valamennyi munkavállalója és megbízottja a szerződéses jogviszonya létesítésekor a titok- és adatvédelmi rendelkezések megismerését követően nyilatkozik azok megismeréséről és kötelező betartásáról, továbbá évente megújító oktatáson vesz részt.



Üzleti etika

Rendelkezünk **egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló szabályzattal**. Elkötelezetten támogatjuk és tiszteljük az **emberi jogokat** bármilyen **diszkriminációval** szemben.

Rendelkezünk **Panaszkezelési Szabályzattal**, nagy hangsúlyt fektetünk a panaszok megkülönböztetés nélküli kezelésére és értékelésére. A panaszok egyedi elbírálásán túl a panaszokat abból a szempontból is elemezzük, hogy a jövőben hogyan javíthatjuk folyamatainkat annak érdekében, hogy a panaszra okot adó esetek vagy események ne ismétlődjenek.

Munkaügyi és Emberi Erőforrás Gazdálkodási Szabályzatunk célja, hogy meghatározza a munkaügyi és emberi erőforrás gazdálkodási folyamatokat, valamint minden általános és alapvető irányelvet és eljárást, amely a Társaságunkkal munkaviszonyban lévő munkavállalókra vonatkozik.

Társaságunk javadalmazási rendszere három pillérből felépülő egységes szerkezetű javadalmazási rendszer (Egységes Javadalmazási Rendszer).

Az Egységes Javadalmazási Rendszer külön belső szabályzatokban történő rögzítése az egyes szabályozói rezsimek közötti összefüggések és kapcsolódás figyelembevétele mellett a szabályozók személyi hatálya, illetőleg speciális elemként a javadalmazás egy önálló szabályokat tartalmazó rendszere mentén valósul meg.

A három pillér és így az Egységes Javadalmazási Rendszer munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseit a CIG Pannónia Javadalmazási Szabályzat (I. pillér: Javadalmazási Szabályzat) tartalmazza, amelyet – figyelemmel a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvény (SRD tv.) 29. § (3) bekezdésének késleltetett hatálybalépést megállapító rendelkezésére, valamint a jelen dokumentum 3. pontjában megfogalmazott kötelezettségre is – kifejezetten az SRD tv. személyi hatálya alá tartozó személyi kör vonatkozásában külön, jelen (az 1. pont 1.2. alpontja szerinti szabályzatával összhangban) szabályzat szerint egészít ki a szabályozott piacon való jelenlét okán fennálló szabályrendszer (III. pillér: Javadalmazási Politika). Ezen felül az Egységes Javadalmazási Rendszer tartalmaz egy, az MRP program keretében elkészített javadalmazási politikát (II. pillér: MRP Javadalmazás), mely az I. és II. pillér szabályaival összhangban álló, az MRP Javadalmazásban meghatározott javadalmazási forma és személyi kör tekintetében annak végrehajtását szolgáló, az MRP tv. alapján meghatározott önálló javadalmazási elem, de nem különálló javadalmazási rendszer.

A Javadalmazási Politika tartalmazza a javadalmazási politika meghatározására, felülvizsgálatára és végrehajtására irányuló döntéshozatali eljárás bemutatását és a Társaság által működtetett Javadalmazási és Jelölő Bizottság szerepét az SRD tv. által meghatározottak szerint.

A Javadalmazási Politika összhangban áll a Társaság által alkalmazott „Testület kiválasztási irányelvek” által meghatározottakkal.

Társaságunk a fentebbi szabályozások mentén belső értékelési rendszert működtet a teljesítmények mérésére vonatkozólag. A **Teljesítmény Értékelő Rendszer Szabályzatának** célja, hogy meghatározza a teljesítmény értékelési rendszer (TÉR) szabályait, valamint a Szabályzat személyi hatálya alá tartozó munkavállalók teljesítményének objektív értékelése kapcsán a jogosultsági, kifizetési és egyéb feltételeket. A TÉR célja, hogy értékelje a munkavállalók teljesítményét a szervezeti célok megvalósulása érdekében nyújtott hozzájárulásuk alapján, ezzel is ösztönözve a munkavállalók magasabb szintű munkateljesítményét. A TÉR további célja, hogy megmutassa a konkrét összefüggéseket a szervezeti és az egyéni teljesítmények között, továbbá lehetőséget biztosítson az egyéni teljesítmények összehasonlíthatóságára és ezáltal vezetői visszajelzések adására, korrekcióra és a karrierutak tervezésére.



A Társaságunk törekszik arra, hogy a javadalmazási politika előmozdítsa a fenntarthatósági kockázatok megfelelő és hatékony kezelését. Törekszünk arra, hogy a javadalmazás szerkezete, elemei és egésze ne ösztönözzön túlzott kockázatvállalásra a fenntarthatósági kockázatok tekintetében, és kapcsolódjon a kockázattal korrigált teljesítményhez.

Összeférhetetlenségi Szabályzat célja, hogy megjelöljük azokat az összeférhetetlenségeket, amelyek a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény, a biztosítási tevékenységről szóló 2014. évi LXXXVIII. törvény, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, és az MNB egyes rendelkezései alapján fennállhatnak, és meghatározza azokat az eljárásokat, amelyek alapján ezek nyomon követhetőek és kezelhetőek. További célja, hogy azonosítsa azokat a potenciális érdekkonfliktusokat, amelyek Társaságunk működésével, ügyleteivel és szolgáltatásaival kapcsolatosak, valamint meghatározza azokat az eljárásokat és kontrollpontokat, amelyek követése elengedhetetlen ezek kezeléséhez.

Nyilvánosság és transzparencia

Társaságunk működése során a transzparencia kiemelten fontos. Honlapunkon tesszük közzé a rendszeres tájékoztatásunk keretében a negyedéves jelentéseket, éves jelentéseket, valamint rendkívüli és egyéb tájékoztatásaink is mindenben megfeleltek és megfelelnek a vonatkozó jogszabályi követelményeknek. 2022-ben 61 db rendszeres és rendkívüli tájékoztatást publikáltunk a hivatalos közzétételi helyeink mindegyikén (a Budapesti Értéktőzsde hivatalos honlapja, az MNB által üzemeltetett közzétételi rendszer és saját honlapunk).

Termékfejlesztés

Társaságunk Termékfejlesztési és termékfelülvizsgálati ügyrendje meghatározza az új termékek bevezetésekor, valamint a már bevezetett termékek rendszeres felülvizsgálata során követendő eljárásokat, folyamatokat. Kiemelt figyelmet fordítunk a jogszabályi, a piaci, valamint az ügyfél elvárásokra.

A termékfejlesztésre vonatkozó szabályzatunk a 2016/97 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a biztosítókra és a biztosításértékesítőkre vonatkozó termékfelügyeleti és -irányítási követelmények tekintetében történő kiegészítéséről szóló, a Bizottság (EU) 2017/2358 Felhatalmazáson Alapuló Rendeletének (2017. szeptember 21.) és a biztosítási tevékenységről szóló 2014. évi LXXXVIII. törvény rendelkezéseinek való megfelelést is szolgálja. Mindezekon túl a fogyasztóvédelmi elvek alkalmazásáról szóló 9/2020. (VII.14.) MNB ajánlás 10. pontjában foglalt elvárásokat is figyelembe vesszük.

Személybiztosítási portfóliónkban a termékfejlesztési folyamat célja, hogy olyan új módokat hozzunk létre és vezessünk be, amelyek illeszkednek a személybiztosítási stratégiánkba, megfelelnek a külső és belső szabályozási környezet elvárásainak, valamint az ügyfelek, tulajdonosok, közvetítők számára kölcsönös előnyöket biztosítanak.

Termékfejlesztéseink során az informatikai megvalósíthatósági vizsgálat folyamán a termék informatikai megvalósításának költségére és időigényére vonatkozóan, a jövedelmezőségi vizsgálat során a termék lehetséges jövedelmezésére, megtérülésére vonatkozóan készítünk becsléseket.

Termékjavaslataink kidolgozásakor kiemelt figyelmet szentelünk az új termék alapvető tulajdonságaira (típus, fedezetösszetétel, díjtábla, maradékjogok, tartalékezelés elve, költség szerkezet, jutalék szerkezet, viszontbiztosítási igény, üzemeltetési folyamatok, érintett IT



rendszerek), a módzat céljára, célcsoportra és a célcsoport minden meghatározó kockázatára, valamint a célcsoporthoz illeszkedő értékesítési stratégiára.

A termék innovációk esetében törekszünk a környezettudatos folyamatokra fókuszálni (papírmentes digitális megoldások).





KÖRNYEZETI ASPEKTUSOK

Környezeti szempontok

A környezetünk iránti aggodalom, a környezetvédelmi kérdések, az éghajlatváltozás és a hozzá kapcsolódó időjárási jelenségek nagy mértékben hatással vannak a globális és a hazai biztosítási ágazatra. A globális környezetvédelmi problémák új és váratlan kockázatok elé állítják a hazai biztosítási ágazatot is. Társaságunk tisztában van azzal, hogy ez fellépést igényel a napi működésben, mind gyakorlati, mind stratégiai szempontból. A fenntarthatóság felé vezető út elején jár Társaságunk, de elköteleztünk vagyunk, hogy saját tevékenységünk felmérését követően vállalásokat tegyünk a saját, közvetlen hatásaink csökkentésére.

Hulladékkezelés

Az irodaház helyiségeiben kommunális hulladék és megsemmisítendő papír hulladék kerül szelektív gyűjtésre. Mérjük a működésünk során keletkezett megsemmisítendő papír hulladékot, amelyet a megsemmisítési jegyzőkönyvben található adatokkal igazolunk. A hulladék szállítást végző partner cég, a szállítást évente végzi. Ügyelünk arra, hogy csökkentsük a hulladéktermelést, a keletkező hulladékot pedig újrahasznosítsuk. A cél egy papírmentes iroda kialakítása. A Társaság egyelőre nem tudja mérni a hulladék mennyiségét típusonként, mivel a hulladékot az egész épületre vonatkozóan gyűjtik, amely számos más jogi személynek is helyt ad.

Társaságunk már 2017-ben megfogalmazta küldetésként a papírmentességet. Ennek egyik lépcsőfoka volt az ügyfélportál/e-kommunikáció egységes beállítása 2017. januárjában. Ezt követően a beérkezett papír alapú küldemények fizikai mozgatását alakítottuk át, a vállalati tartalomkezelő szoftver segítségével. 2019 folyamán több lépésben, fokozatosan kerültek átalakításra a belső folyamatok. A kárrendezési terület esetében az adatszolgáltatás miatti jelentős papírmennyiség digitalizálása volt a legidőigényesebb és legkomplexebb feladat. Utólag hatalmas siker és eredmény volt, tekintettel arra, hogy 2020. márciusától elért minket a COVID-19 pandémia. Többek között ennek köszönhető, hogy a szervezet működése, folyamatai szinte zökkenőmentesen tudtak a pandémia közben és után is működni.

A papírmentesség kivételei:

- jogi dokumentumok (pl.: aláírt szerződések)
- kezesi területhez érkező megkeresések
- értékesítési adminisztráció (pl.: partneri szerződések)
- névre szóló levelek (vezetői levelei)

Minden egyéb területre érkező anyagokat szkennelés, iktatás, kiosztás után archiválunk.

A hosszú távú tervek közé tartozik, hogy az ügyfelek többsége az e-kommunikációt válassza, így a kimenő küldeményekre is teljesülne a papírmentesség. Célunk tovább azokra a területekre, ahol a jogszabály erre lehetőséget ad, kiterjesszük a papírmentes működést.

Hulladék típusa	Tömeg (kg)	Év
Megsemmisítendő papír hulladék	400(becsült érték)	2022



Energia és víz felhasználása

Társaságunk számára a központi irodaválasztás során fontos szempont volt egy olyan irodaház kiválasztása, amely a fenntarthatósági épület minősítést megszerezte. Emiatt került kiválasztásra a Népliget Center Irodaház, amely hazánkban a legnépszerűbb, BREEAM In Use „Kiváló” eredményű fenntartható épület minősítést kapott (zöld épület minősítés).

Scope 1. kibocsátás (a tevékenységeinkből eredő közvetlen kibocsátás)

Üzemanyag felhasználás:

A Társaság 2022 végén 49 gépjárművel rendelkezett, melyek mindegyike lízingelt és amelyek üzemanyag felhasználása a következőképpen alakult 2022-ben

	BENZIN	ÜZEMANYAG FELHASZNÁLÁS (LITER)	CO ₂ -KIBOCSÁTÁS (KG) KALKULÁCIÓ
2022		86 551,7	203 396,495
	DÍZEL	ÜZEMANYAG FELHASZNÁLÁS (LITER)	CO ₂ -KIBOCSÁTÁS (KG) KALKULÁCIÓ
2022		15 336,9	40 642,679

Scope 2. kibocsátás (az általunk megvásárolt energiához kapcsolódó közvetett kibocsátás)

A Népliget Center Irodaházban, a Társaság által bérelt irodahelyiségekben az áram, víz és gáz felhasználás, a 2022.évben az alábbiak szerint alakult:

	ÁRAM (KWH)	GÁZ (M ³)	VÍZ (M ³)
	2022	2022	2022
CIG területének mérhető fogyasztása	103 514	12 671	475
Fogyasztás CO ₂ e kibocsátása (kg) (kalkuláció)	25 154	2 534	---

A melegvíz megújuló energetikai rendszer segítségével kerül előállításra, napkollektor segítségével. A napkollektor, a nap sugárzását felhasználva hőenergiát állít elő. A megtermelt energiát melegvíz-készítésre és fűtésrészegítésre hasznosíthatjuk. A napkollektoros rendszer használójaként nemcsak pénzt takaríthatunk meg, de nagymértékben hozzájárulunk környezetünk védelméhez is.

A Népliget Center Irodaház tetőszerkezetén található napkollektor adatai:

25,1m² össz. teljesítmény 15'878 W

PARAMÉTEREK AZ MSZ 12975-1:2006 SZERINT

Felület	2,3 m ²
Maximális üzemi nyomás	6 bar
Maximális üzemi hőmérséklet	120 °C
Pangási hőmérséklet _(tstg)	200 °C
Hőteljesítmény (G=1000 W/m ² és Tm-Ta=30K)	1'455 W



TÁRSADALMI ASPEKTUSOK

Biztosítóként számos ponton kapcsolódunk a társadalomhoz, amiben mi is aktív szereplők vagyunk. Az alábbi fejezetben bemutatjuk a munkavállalóink megtartásáért tett lépéseket, a képzéseket, juttatásokat, belső kommunikációt, a közösen szervezett jótékonyági és csapatépítési programokat. Ebben a részben olyan szabályzatokat is bemutatunk, amelyek a mindennapjainkat meghatározzák, úgy, mint a sokszínűség, az esélyegyenlőség, a megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód és az emberi méltóság tiszteletben tartása. Az ügyfeleink is fontos érdekelti körünk, akik érdekében felelős marketinget folytatunk és korrekt üzleti kapcsolatra törekszünk.

A munkavállalóink számokban

Munkavállalóink létszáma 2021. 12.31-én 174 fő volt, és 2022.12.31-én: 209 főre bővült, ami 20,1 százalékos növekedést jelent. A fluktuáció 20-30% között mozgott. A munkavállalóink átlagos létszáma 2022-ben 192 fő volt.

	FÉRFI	NŐ
Összes munkavállaló	81	128
Közép és operatív vezetői szint	25	26
Igazgatóság	3	1
Felügyelőbizottság és audit bizottság	1	2

Munkavállalói elkötelezettség

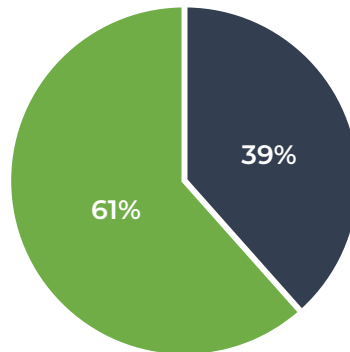
Társaságunk növekedési stratégiájának sikerességét a szervezeti együttműködésben, a motivált és lojális munkatársakban, valamint a különböző külső és belső szabályozóknak megfelelő prudenciális működésben látjuk. Munkavállalóink megtartása érdekében a Társaság egyrészt különböző szervezetfejlesztési programokat, szakmai, informatikai és kompetencia fejlesztő képzéseket, törvényileg előírt és javasolt oktatásokat szervez.

A munkavállalóink elkötelezettségének elősegítésében fontos a kommunikáció a vezetőség és a munkavállalók között. A Társaság Vezérigazgatója reggeli programot tartott 2022-ben havi rendszerességgel, amelyre bármely dolgozó becsatlakozhatott, feltehetette kérdéseit és megoszthatta javaslatait.

Munkakörnyezet és munkavállalói jogok

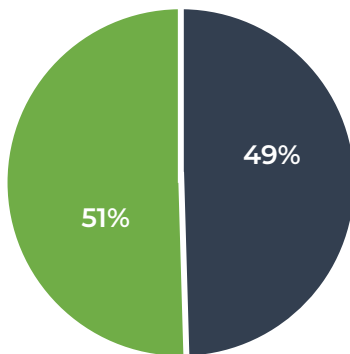
Társaságunk elkötelezett az iránt, hogy biztonságos, egészséges munkahelyet és méltányos munkafeltételeket kínáljon minden munkavállalójának. A munkaügyi szabályzat lehetőséget ad a teljes munkaidős kötött munkarend mellett, kötetlen munkarendre, rész-munkaidőre és az otthoni munkavégzésre is.

Nemek aránya a vállalaton belül (%)



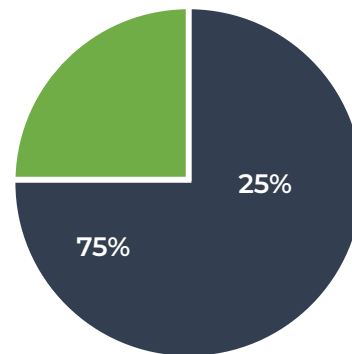
■ férfi ■ nő

Nemek aránya a közép és operatív vezetői szinten belül (%)



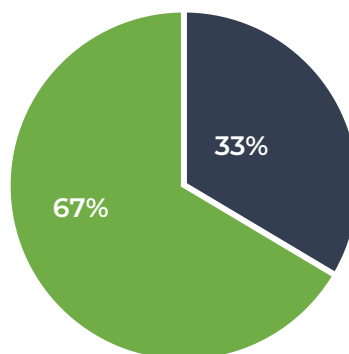
■ férfi ■ nő

Nemek aránya az igazgatóságon belül (%)



■ férfi ■ nő

Nemek aránya a felügyelő biztosság audit bizottságán belül (%)



■ férfi ■ nő



Munkavállalók megtartása

Munkavállalóink modern környezetben, számos oktatási lehetőséget nyújtó és az egyenlő bánásmódot fontosnak tartó munkahelyen dolgoznak. A különböző rugalmas és alternatív foglalkoztatási formák (pl. részmunkaidő), lehetőséget adnak a munkavállalóinknak, hogy az életkörülményeiknek megfelelően alakítsák a munka-magánélet egyensúlyt. Minde mellett számos juttatási formával és CSR programokkal motiváljuk munkavállalóinkat.

Juttatások

Az alábbi juttatásokat biztosítjuk munkavállalóinknak:

- Cafatéira
- Mozgóbér
- Bónusz
- Biztosítások: A munkavállalóinknak lehetősége van élni a CIG Pannónia Munkavállalói biztosításával, a Pannónia Elixír Csoportos Szolgáltatásfinanszírozó Egészségbiztosítás által adta lehetőségekkel
- Belső munkatársnak való ajánlásért bónusz
- Kávé, tea, gyümölcs

A munkavállalók oktatása és karrierfejlesztés

Képzés, szervezetfejlesztés

A HR területért felelős vezető az Oktatási osztállyal együttműködve minden évben elkészíti a képzési tervet, ami tartalmazza a kötelező és nem kötelező oktatásokat, workshopokat. A képzési és szervezetfejlesztési programok formái kötelező oktatások.

A Társaságunk által előírt kötelező oktatások vonatkozhatnak az összes munkavállalónkra vagy a munkavállalóink egy bizonyos csoportjára, történhet jogszabályi megfelelés érdekében vagy a Társaságunk belső prioritásainak támogatása céljából. Társaságunk több formában is szervez oktatást (tantermi, e-learning és hibrid (tantermi és e-learning) vagy skype-on megtartott). A képzésekről minden esetben készül jelenléti ív vagy skype-on megtartott oktatás esetén résztvevői dokumentáció, amelyet SharePoint felületen tart nyilván a HR és az Oktatási szakterület.

A HR szakterület a szervezeti igényeket figyelembe véve szervez csoportos oktatásokat elsősorban szervezet, vezetői, kompetencia, informatikai vagy bizonyos belső oktatások (alapoktatások, rendszeroktatások) témaköreiben.

Belső oktatás új belépők számára

A stratégiai növekedési terveinkkel összhangban jelentősen nőtt a szervezethez csatlakozó új munkatársak száma. Az új kollégák tervezett oktatási programja számos oldalról mutatja meg Társaságunkat és megismerteti új kollégáinkkal működésünket és termék kínálatunkat a munkaviszonyuk első negyedében az alábbi ütemezés szerint.



1. héten: kötelező oktatások, általános vállalati információk

1-2. hónapban: onboarding nap (biztosítási alapismeretek, vállalati működés, vállalati értékek, stb.)

1-3. hónapban: termékismeret alapoktatás (élet-, baleset-, egészség-, vagyon- és felelőség, utas, lakás, gépjármű)

1-3. hónapban: rendszerismereti alapoktatások

Támogatható képzések, oktatások

A Társaságunk Munkaügyi szabályzata lehetőséget ad a belsős képzéseken kívüli személyes tudásfejlesztésre. Az a képzés, tanfolyam, tanulmány támogatható ennek keretében, amely a munkavállaló jelenlegi munkakörében egyértelmű előnnyel jár, vagy jövőbeli munkakörére készíti fel, továbbá amely képzés az érintett költséghely éves költségtervében (büdzsé) szerepel, valamint amely képzés a munkáltatót semmilyen formában nem érinti hátrányosan (nappali tagozatos tanulmány nem támogatható). 2022-ben jellemzően kötelező oktatásokat tartottunk.

A képzési és szervezetfejlesztési programok formái

- Kötelező oktatások
- A HR szakterület által szervezett csoportos képzési/ szervezetfejlesztési programok
- Az Oktatási szakterület által szervezett képzés
- Vezetők által szervezhető képzések
- Informatikai és rendszer oktatások

Sokszínűség és esélyegyenlőség

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Esélyegyenlőségi Szabályzatunkban rögzítettek alapján a foglalkoztatás során fellépünk a munkavállalók hátrányos megkülönböztetése ellen, illetve törekszünk megelőzni azt. Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, jövedelmek, juttatások, a képzés, továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással (áthelyezés, felmondás, felmentés stb.) összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, anyanyelvük, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, fogyatékoságuk, egészségi állapotuk, szexuális irányultságuk, foglalkoztatási jogviszonyuk miatti – diszkriminációjára.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Társaságunk a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekintjük a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.



Ügyfelek

A Társaság számára fontos az ügyfélközpontúság és nyilvánosság. Az adatvédelem hangsúlyos az ügyfelek kiszolgálásában, amiről az ügyféladatok védelmére szolgáló belső adatkezelési szabályzat rendelkezik.

Az Adatvédelmi tisztviselő feladata oktatásokat szervezni és tartani az adatvédelem témakörében.

Az új belépő munkavállalókat a munkaviszony létrejöttét követően legfeljebb 3 hónapon belül az adatvédelmi szabályokkal kapcsolatban oktatásban részesítjük. Valamennyi munkavállaló számára évente egy alkalommal adatvédelmi oktatást tartunk, melyet követően évente egy alkalommal valamennyi munkavállaló köteles az Intranet Oktatások oldalán található adatvédelmi tesztet kitölteni. Az éves kötelező oktatáson kívül – amennyiben az beilleszthető – az adatvédelmi tisztviselő a szakterület megkeresése alapján külön oktatást tart.

Az oktatásról az adatvédelmi tisztviselő és a HR szakterület együttműködve gondoskodik.

Az Intranet Adatvédelem Adatvédelmi ismeretek aloldalon oktatási anyagokat, tájékoztatókat, hasznos információkat, érdekességeket tesz közzé az adatvédelem témakörében. Ezen a felületen található az ügyféladatok védelmére belső adatkezelési szabályzat, az ügyfélelégedettség mérés eredménye, valamint a felelősségteljes marketing tevékenység leírása.

2022-ben elindítottuk podcast-sorozatunkat Fenntarthatóság és üzlet címmel, melynek első részéből kiderül, hogyan gondolkodnak a felelős vállalatvezetők saját szerepükről és Földünk jövőjéről. A Podcast-nek hat része van, melyek a fenntarthatóságot és az ESG-t járja körül különböző iparági szakértők bevonásával. A podcast-sorozat remek lehetőség a tudatosítás és az ügyfelek megfelelő tájékoztatása szempontjából, valamint Társaságunk brandjét is támogatja, azáltal, hogy naprakész információkat szolgáltatott és aktívan foglalkoztak a fenntarthatóság kérdéskörével és az ESG-tudatosság növelésével.

Pozitív megkülönböztetés

Törekszünk az előnyben részesítés elvének alkalmazására a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a megváltozott munkaképességű személyek, a két vagy több, tíz éven alul gyermeket nevelő munkavállalók, a gyermeküket egyedül nevelők, a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók tekintetében.

Egészség

Egészség és csapatépítés

Az egészségmegőrzés kapcsán a munkavállalók számára kedvezményes szolgáltatásfinanszírozó egészségbiztosítás nyújtunk, amelynek része az egészségügyi szűrés, valamint szakrendelői szolgáltatások (Pannónia Elixír Csoportos Szolgáltatásfinanszírozó Egészségbiztosítás). Társaságunk bátorítja HR-hírlevelében a munkavállalókat, hogy vegyenek részt sporteseményben, ilyen volt a 2022. szeptember 11-én WIZZ AIR BUDAPEST FÉLMARATON programján való részvétel és a 2022. december 4-én megrendezett Mikulás futás.



Belső kommunikáció

Elkötelezettek vagyunk a transzparens és nyílt kommunikáció mellett. Ennek érdekében az üzleti eredményeket, naprakész vállalati információkat, a stratégiával kapcsolatos tudnivalókat, szervezeti változásokat vagy egyéb aktualításokat rendszeresen közzétesszük különböző formában és platformokon. Elektronikusan a hetente megjelenő HR hírlevélben, belső TV rendszeren –'Dashboard'-on, esetleg e-mailen; online vagy offline formában munkatársi tájékoztatókon, vezérigazgatói reggelin. A HR szakterület fenntart egy saját intranet felületet is, azzal a céllal, hogy a munkatársak számára biztosítsák az elérhetőséget a különböző HR és HR jellegű információknak, dokumentumoknak, szabályzatoknak, nyomtatványoknak, oktatási anyagoknak és egyéb dokumentumoknak.

Együttműködések, jótékonyág

A 2022-es év végén az Ökumenikus Segélyszervezetet támogattuk gyermekbútorokkal és eszközökkel. A Brendon termékek értéke megközelítőleg 900 000 Ft volt.

Szintén decemberben employer branding aktivitás keretén belül a kollégák között süteményvásárt rendeztünk. A résztvevők süti sütőként otthon készített süteményeikkel és vásárlóként is támogathatták az ügyet. Az összegyűlt összegből a Heves Megyei Gyermekvédelmi Központot támogattuk. A süteményvásárból befolyt összeg 150 000 Ft.

Felelős marketing

Ügyfeleinkkel, továbbá az ügyfélnek nem minősülő személyekkel történő marketing, illetve reklámcélú kapcsolattartást a GDPR, valamint a Reklámtörvény hatályos szabályainak keretei között folytatjuk. Az ügyfeleinkkel, továbbá az ügyfélnek nem minősülő személyekkel történő marketing, illetve reklámcélú kapcsolattartás módjait mutatjuk be.

A Társaságunk tagjai (CIG Pannónia Életbiztosító és CIG Pannónia EMABIT) alapesetben elkülönülten végzik az adatkezelést. Amennyiben közös adatkezelés valósul meg, az külön, adatkezelési megállapodás alapján történik.

A Reklámtörvény rendelkezéseit betartva végezzük direkt marketing tevékenységünket. Természetes személynek, mint reklám címzettjének közvetlen megkereséses módszere, így különösen elektronikus levelezés vagy azzal egyenértékű más egyéni kommunikációs eszköz (Reklámtörvény 6. §). A Reklámtörvény értelmében gazdasági reklám minden olyan közlés, tájékoztatás, amely valamely termék, szolgáltatás, ingatlan, vagyoni értékű jog értékesítésének vagy más módon történő igénybevitelének előmozdítására irányul, vagy e céllal összefüggésben a vállalkozás neve, megjelölése, tevékenysége népszerűsítésére vagy áru, vagy árujelző ismertségének növelésére irányul (Reklámtörvény 3. §). Ilyen eszközök többek között a postai vagy elektronikus úton küldött direkt marketing levél és a telesales. A fentiek értelmében az ún. hírlevelek ügyfelek részére történő küldése is a reklám körébe tartozik.

A marketing célból végzett közös adatkezelésünket az alábbiak szerint foglaljuk össze:

Közös adatkezelés történik abban az esetben, ha két vagy több adatkezelő közösen határozza meg az adatkezelés céljait és eszközeit. Társaságunk (CIG Pannónia Életbiztosító és CIG EMABIT), mint közös adatkezelők átlátható módon, a közöttünk létrejött megállapodásban határozza meg a GDPR szerinti kötelezettségek teljesítéséért fennálló, különösen az érintett jogainak gyakorlásával és tájékoztatásával kapcsolatos feladataikkal összefüggő felelősségünk megosztását. A megállapodásunkban az érintettek számára kapcsolattartót lehet kijelölni. A megállapodásunknak megfelelően tükröznie kell a közös adatkezelők érintettekkel szembeni szerepét és a velük való kapcsolatukat. Az érintett a megállapodás feltételeitől függetlenül mindegyik adatkezelő vonatkozásában és mindegyik adatkezelővel



szemben gyakorolhatja a GDPR szerinti jogait. Közös adatkezelést valósítunk meg a marketing célú adatkezelés esetén, melyre vonatkozóan a Társaságunk tagjai között megállapodás van hatályban.

Alapvető jogszabályi és Társasági elvárás, hogy az ügyfeleinket mind az ajánlattételt megelőző időszakban, mind a megkötött szerződések teljes futamideje alatt a szükséges és lehetséges módon és mértékben tájékoztatnunk kell. A tájékoztatás során érvényesítenünk kell a transzparencia elvét, azaz biztosítanunk kell a közérthetőséget, átláthatóságot és a szükséges információk hozzáférhetőségét. Az ügyfeleknek nyújtandó szolgáltatásokról korrekt és teljes körű tájékoztatást kell adnunk.

A személyes ügyfélkapcsolatokban törekedni kell arra, hogy az ügyfelek megértsék a számukra a Megfelelőségi Politika ajánlott/értékesített termék kondícióit, és képesek legyenek mérlegelni a benne rejlő kockázatokat, és felelős döntést hozhassanak. Az ügyféltájékoztatás minőségét, a termékekhez kapcsolódó marketing anyagok tájékoztatási elveknek való megfelelését a megfelelőségi terület monitorozza.

A Társasággal szemben felmerült panaszok a Társaság számára fontos információt tartalmaznak, ezért a Társaság hangsúlyt fektet a panaszok megkülönböztetés nélküli kezelésére és értékelésére. A panaszok egyedi elbírálásán túl a Társaság a panaszokat abból a szempontból is elemzi, hogy a jövőben hogyan javíthatja folyamatait annak érdekében, hogy a panaszra okot adó esetek vagy események ne ismétlődjenek. A panaszkezelés szabályairól külön szabályzat rendelkezik, melyet a Társaság honlapján [közzétesz](#).



A FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉS KULCSFONTOSÁGÚ IRÁNYELVEI ÉS CÉLKITŰZÉSEI

Rövid távú fenntarthatósági célok

Társaságunk fenntartható üzleti modelljét a környezeti, társadalmi, valamint irányítási lábon is különböző célok mentén kívánjuk megvalósítani. Az ESG egyes pillérei kapcsán az alábbi célokat tűzzük ki 2023-ra:

	CÉLKITŰZÉS	KULCS HATÉKONYSÁGI MUTATÓ (2023-RA)
E (Környezeti)	Energiatakarékosság növelése	Heti két napos home office bevezetése
	Papír hulladék csökkentése	Papír hulladék csökkentése 5-8%-kal 2022. évhez képest
	Irodai szelektív hulladékgyűjtő rendszer kialakítása	Irodai papír és műanyag szelektív hulladékgyűjtésének bevezetése, szelektíven gyűjthető hulladék típusok EWC/HAK kód csoport szerinti bővítése
	Mobilitási stratégia	Üzemanyag használat 5%-os csökkentése 2022. évhez képest (kerékpár használat ösztönzése), flottajárművek zöldítése
S (Társadalmi)	Egészséges életmód promotálása	Negyedévente csapatépítő szervezése az egészséges életmód jegyében, például futóverseny, véréadás
	A munkavállalóink átlagos létszáma 2022-ben	192 fő
	Munkavállalói fluktuáció csökkentése	Munkavállalói fluktuáció csökkentése 20% alá
	Családbarát védjegy megszerzése	Védjegy megszerzéséhez szükséges célok legalább 30%-ának teljesítése
	Ügyfél tudatosság építése	Évi 10 db podcast készítése
	Sokszínűség növelése	Női vezetői képzés elérhetővé tétele
	Karrierút fejlesztése	Gyakornoki program, mentorprogram indítása a kötelező képzések mellett
	Papírmentesség bővítése a munkafolyamatokban	Az vállalati tartalomkezelő szoftver kibővítése az alábbi területekre: <ul style="list-style-type: none"> kezesi területhez érkező megkeresések digitalizálása értékesítési adminisztráció (például: partneri szerződések) digitalizálása névre szóló levelek (vezetők levelei) digitalizálása
	Centralizált társadalmi felelősségvállalási stratégia	Éves terv keretében annak meghatározása, hogy milyen célok mellett áll ki a Társaságunk és milyen program részvételt ajánlunk fel a munkavállalóinknak
	Termékfejlesztés	SFRD 8-as pontjának megfeleltethető biztosítási termék indítása
G (Irányítási)	Standardizált nem pénzügyi jelentés	Adatgyűjtési struktúra továbbfejlesztése az érintett szakterületek bevonásával,
	Kockázatkezelés kibővítése	ESG szempontok kockázatkezelésbe való bevezetésének megvizsgálása és felmérése



HOSSZÚTÁVÚ FENNTARTHATÓSÁGI TERVEINK

A Társaság BÉT felé vállalt ESG fejlesztési ütemterve:

	2023	2024	2025	2026	2027
Közzététel jellege (önálló vagy integrált)	önálló	önálló	önálló	önálló	integrált
Közzététel gyakorisága (éves, negyedéves)	éves	éves	éves	éves	éves
A jelentés formátuma (egyszerű vagy szabványosított)	egyszerű	egyszerű	egyszerű	szabványosított	szabványosított
Külső fél általi tanúsítás (van, nincs)	nincs	nincs	nincs	nincs	van
Célkitűzések (vannak, nincsenek, nyomon követés van-e)	nincsenek	van	vannak, van nyomonkövetés	vannak, van nyomonkövetés	vannak, van nyomonkövetés
ESG kategória (szint) az év során (amiben a meglévő elemek alapján sorolható)	belépő	belépő	belépő	középszint	haladó
Fejlesztési célok az év végéig a szintlépéshez (pl. szabvány használata, tanúsítás, stb.)	célkitűzések meghatározása	célkitűzések meghatározása	szabványosítás	szabványosítás	szabványosítás
Tervezett intézkedések a tárgyév végéig (pl.: alapállapot meghatározása, jelentéstételi folyamatok/kapacitás felmérése, adatgyűjtési módszertan fejlesztése, lényegességi vizsgálat elvégzése, stb.)	- alapállapot meghatározása - célok meghatározása - adatgyűjtési módszertanok tisztázása	- lényegesség definiálása - adatgyűjtési folyamatok definiálása - felelősségi mátrix kialakítása	- adatgyűjtés működtetése - szabványosítás követelményeinek kidolgozása	- szabványosított jelentéskészítési folyamat működtetése - auditálási folyamat definiálása	- az auditálási folyamat végrehajtása



FENNTARTHATÓSÁGGAL KAPCSOLATOS FONTOSABB ADATOK ÖSSZEFOGLALÁSA

	INDIKÁTOR	2022	
Környezeti	Megsemmisítendő papír hulladék	400 kg (becsült érték)	
	Gépjárművek száma	49 db	
	Scope 1. kibocsátás	Üzemanyag felhasználás (benzin)	86 551,7 liter
		CO ₂ -kibocsátás kalkuláció	169 051,6 g
	Scope 1. kibocsátás	Üzemanyag felhasználás (dízel)	15 336,9 liter
		CO ₂ -kibocsátás kalkuláció	34 314,1 g
	Scope 2. kibocsátás	CIG területének mérhető áramfogyasztása	103 514 kWh
		CO ₂ -kibocsátás kalkuláció	25 154 kg
		CIG területének mérhető gázfogyasztása	12 671 m ³
		CO ₂ -kibocsátás kalkuláció	2 534 kg
Társadalmi	CIG területének mérhető vízfogyasztása	475 m ³	
	Munkavállalói létszám		209 fő
		ebből férfi:	81
		ebből nő:	128
	Közép és operatív vezető		51 fő
		ebből férfi:	25
		ebből nő:	26
	Igazgatóság		4 fő
		ebből férfi:	3
		ebből nő:	1
	Felügyelőbizottság és audit bizottság		3 fő
		ebből férfi:	1
		ebből nő:	2
Munkavállalói létszám növekedése 2021-hez képest		20,1%	
Munkavállalói fluktuáció		20-30%	
Ökumenikus Segélyszervezet számára nyújtott támogatás értéke		900 000 Ft	
Heves megyei Gyermekvédelmi Központ számára nyújtott támogatás értéke		150 000 Ft	