



Socialinės atsakomybės ataskaita už 2025 m.

Šia socialinės atsakomybės ataskaita UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ dalijasi ne tik savo rezultatais, bet ir nuoširdžiai įsipareigoja toliau siekti aukštų standartų aplinkosaugos, darbuotojų gerovės ir valdysenos srityse.

Ši ataskaita ne tik atspindi mūsų vykdomas veiklas ir iniciatyvas, bet ir parodo, kaip jos įtvirtina mūsų vertybes ir tikslus.

I. Tvarumas

UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ įsipareigoja taikyti tvarumo principus visoje veikloje ir sprendimuose, mažinti energijos suvartojimą, skatinti atsakingą atliekų tvarkymą, racionaliai naudoti gamtos išteklius.

Tvarumo principai nustatyti Tvarumo politikoje. Joje numatyti pagrindiniai atsakingo verslo vykdymo principai, atsižvelgiant į aplinkosaugos, socialinės atsakomybės ir valdysenos veiksnius, t. y. Bendrovė aktyviai sieks įdiegti ASV (aplinkosaugos, socialinius ir valdysenos) kriterijus vidaus teisės aktuose susijusiuose su investavimu, rizikos valdymu, draudimo produktais, darbuotojais, tiekėjų pasirinkimu, tačiau ASV kriterijai nėra vertinami pavieniui - atsižvelgiama ir į kitus praktikoje taikomus kriterijus. Politika taikoma visoms Bendrovės sritims, kuriose kyla su tvarumu susijusių rizikų.



Bendrovė yra pasitvirtinusi Tvarumo strategiją 2023 – 2026 metams, kurioje yra konkretizuoti siektini tikslai/ rodikliai. Kiekvieną ketvirtį stebimi nustatyti tvarumo rodikliai. Už rodiklių vykdymo stebėjamą atsakingi rizikų valdymo srities darbuotojai. Stebėsenos rezultatai aptariami Bendrovės Rizikų komitete bei pristatomi Valdybai ir Stebėtojų tarybai.

Per paskutinius metus mes suskaičiavom ir palyginome, kiek išnaudojome įvairių resursų: popieriaus, elektros, šildymo, degalų, dujų, vandens, šaldymo skysčių, komandiruotes lėktuvu (km), komandiruotes traukiniu (km). 2025 m. palyginti su 2024 m., mažiau sunaudojome: popieriaus, natūralių dujų ir šaldymo skysčių.

RESURSAS	2024 m.	2025 m.
Šiluma	658 GJ	737 GJ
Elektra	158 MWh	188 MWh
Vanduo	608 m ³	925 m ³
Popierius	0,4 t	0,2 t
Degalai	2,58 t	4,50 t
Natūralios dujos	881 m ³	717 m ³
Šaldymo skysčiai	0,0081 kg	0,0039 kg
Komandiruotės lėktuvu	25 524 km	55 257 km
Komandiruotės traukiniais	0 km	0 km



Bendrovė yra patvirtinusi Tvarumo rizikos vertinimo investiciniuose sprendimuose politiką, kurioje nustatytos įmonės, į kurias vengiama investuoti, kurių reikšmingą pajamų dalį sudaro pajamos iš tabako produktų, alkoholio, lošimų organizavimo ir pan. Taip pat politika nustatoma pareiga vertinti ASV (aplinkosaugos, socialinius ir valdysenos) kriterijus investavimo sprendimams priimti.



Tvarumo strategija numato investicijų dalies padidinimą, t. y. ne mažiau kaip 6 % investicinio portfelio vertės investuoti į žalias obligacijas (klimato ir energetikos kaitos sritis). Šiuo metu investuojame 7,3 %. **Siekiant efektyviai valdyti klientų investicijas 2025 m. pasirinktas naujas investicinio portfelio valdytojas UAB „Synergy finance“** - bendradarbiavimas turėtų klientams suteikti daugiau aiškumo ir užtikrintumo dėl savo investicijų, siekiant jas valdyti paprastai ir lengvai, diversifikuojant bei prisitaikant

prie įvairių rinkos sąlygų.

Bendrovė, siekdama mažinti neigiamą poveikį aplinkai ir klimatui bei laikydamasi tvaraus vystymosi principų skatina darbuotojus rinktis netaršius kelionės į darbą/ iš darbo būdus. Šiam tikslui pasiekti Centriniam biure turime įrengtų vietų darbuotojų dviračiams ir el. paspirtukams laikyti, elektros įkrovimo stotelių elektromobiliams įkrauti. Bendrovės veikloje naudojame mažiau taršius gamtai hibridinius (benzinas/ elektra) automobilius.

II. Darbuotojai



Atlygio politika užtikrina tvaraus ir profesionalaus, sąžiningo ir skaidraus elgesio su klientais reikalavimus, siekiant, kad klientai gautų objektyviai gerą ir sąžiningą paslaugą, atitinkančią kliento poreikius ir lūkesčius. Atlygio komponentai suderinami su tvariais veiklos rezultatais bei galimų tvarumo rizikų nustatymu ir valdymu.

Bendrovė suteikia darbuotojams sąlygas dirbti hibridiniu darbo modeliu arba lanksčiai: darbuotojai turi galimybę iki 6 savaičių per metus naudotis darbstogomis bet kurioje ES šalyje, taip pat gali pasirinkti lanksčią darbo laiko pradžią (intervalu nuo 7.00 iki 9.00 val.) suderinę su tiesioginiu vadovu. Taip pat papildomos naudos ir garantijos taikomos darbuotojams: nemokami skiepai, papildomas sveikatos draudimas, telemedicinos

paslaugos, gyvybės draudimas darbuotojų ir jų šeimos nariams, nuolaidos draudimo produktams bei partnerių paslaugoms. Papildomas sveikatos draudimas darbuotojams leidžia pasitikrinti savo sveikatą bet kurioje jiems patogioje gydymo įstaigoje su galimybe susigrąžinti dalį sumokėtų išlaidų. Be to galima susigrąžinti išlaidas už kitas medicinines paslaugas ar prekes. Kartą per metus atliekama darbuotojų apklausa, siekiant geriau suprasti darbuotojų poreikius. Darbuotojų gerovę Centriniam biure užtikrina ir naujas modernus biuras su ergonomiškais baldais, prisitaikančiais prie darbuotojų ūgio, poilsio/valgymo zonos su tvaria įranga, automatiškai prisitaikančiu apšvietimu.

Tvarumo strategijoje įvardinti ir tikslai, susiję su darbuotojų kaita bei tinkamu darbo bei poilsio derinimu:

- darbuotojų atleidimų jų pačių iniciatyva rodiklis neturi viršyti 7,5% (2025 m. pabaigoje buvo 8,75%);
- pradelstų atostogų rodiklis - ne daugiau kaip 5 dienos vienam darbuotojui už ankstesnius metus einamųjų metų pabaigoje (2025 m. pabaigoje buvo 4,02 d.).

Bendrovėje reguliariai kasmet atliekamas darbuotojų nuomonės tyrimas.

Pirminis tyrimas atliktas 2023 m., 2024 m. atliktas pakartotinis tyrimas, taip pat išplėsta tyrimo apimtis – įtraukti ir regionų darbuotojai/tarpininkai. 2025 m. atliktas pakartotinis pilnos apimties (su regionais) tyrimas, jau su galimybe palyginti tyrimo rezultatus. Tyrimas atliekamas darbuotojams pildant apklausą internetu. Tyrimo metu klausiama darbuotojų nuomonės apie darbdavį, ar jį rekomenduotų kitiems asmenis, taip pat analizuojamos temos, susijusios su darbuotojų tobulėjimu, bendradarbiavimu, karjeros galimybėmis, vadovo ir vidinės komunikacijos vertinimu. Po tyrimo rezultatų Bendrovėje ruošiami planai darbo ir bendradarbiavimo sąlygoms gerinti. Lyginant 2023 m. ir 2024 m. centrinio biuro tyrimų rezultatus, 2024 m. tyrimo rezultatas paaugo 7 p.p, tačiau lyginant bendrą 2024 m. ir 2025 m. rezultatą - jis nukrito 5 p.p. Tam įtakos turėjo reikšmingi organizacijos vadovybės pokyčiai ir kitais tuo susiję veiksniai. Siekiant užtikrinti Bendrovės tvarumo tikslus, darbuotojai skatinami išnaudoti suteikiamą 1 apmokamą darbo dieną per metus savanoriškai.



atliktas pakartotinis pilnos apimties (su regionais) tyrimas, jau su galimybe palyginti tyrimo rezultatus. Tyrimas atliekamas darbuotojams pildant apklausą internetu. Tyrimo metu klausiama darbuotojų nuomonės apie darbdavį, ar jį rekomenduotų kitiems asmenis, taip pat analizuojamos temos, susijusios su darbuotojų tobulėjimu, bendradarbiavimu, karjeros galimybėmis, vadovo ir vidinės komunikacijos vertinimu. Po tyrimo rezultatų Bendrovėje ruošiami planai darbo ir bendradarbiavimo sąlygoms gerinti. Lyginant 2023 m. ir 2024 m. centrinio biuro tyrimų rezultatus, 2024 m. tyrimo rezultatas paaugo 7 p.p, tačiau lyginant bendrą 2024 m. ir 2025 m. rezultatą - jis nukrito 5 p.p. Tam įtakos turėjo reikšmingi organizacijos vadovybės pokyčiai ir kitais tuo susiję veiksniai. Siekiant užtikrinti Bendrovės tvarumo tikslus, darbuotojai skatinami išnaudoti suteikiamą 1 apmokamą darbo dieną per metus savanoriškai.

Bendrovė pasisako prieš bet kokios kilmės diskriminaciją: dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, lytinės orientacijos, negalios ir pan. Tiek priimdami naują darbuotoją, tiek jam darant vidinę karjerą užtikriname vienodas galimybes ir sąlygas.

Svarbu pažymėti, kad Bendrovė turi patvirtintas Lygių galimybių ir Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos. Taip pat kasmet atliekami Smurto ir priekabiavimo prevencijos mokymai tam, kad būtų užtikrinta sveika ir saugi darbo aplinka. Darbuotojai turi galimybę anonimiškai pranešti apie politikų nuostatų pažeidimus el. paštu personalas@pzu.lt.

Atkreiptinas dėmesys, kad 2025 m. patvirtintas 2022 m. lapkričio 23 d. Direktyvos Nr. 2022/2381 dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir susijusių priemonių įgyvendinimo planas. Planas parengtas atsižvelgiant į lokalius teisės aktų reikalavimus ir reikalingus pakeisti dokumentus, taip pat PZU SA reikalavimus.

Bendrovėje patvirtintos atnaujintos PZU grupės Žmogaus teisių ir Aplinkos apsaugos politikos, kurios nustato pareigą saugoti ir gerbti žmogaus teises. Bendrovė supranta svarbą apsaugoti nuo diskriminacijos žmones priklausančius grupėms, kurios ypatingai jautrios žmogaus teisių pažeidimams, įskaitant vyresnio amžiaus žmones, vaikus ir žmones su negalia.

Bendrovėje 2025 m. dirbo: 80 % moterų ir 20 % vyrų. Bendrovėje kasmet peržiūrima Atlygio politika, kurioje nurodyta, kad joje vadovaujamosi tvarumo tikslais. Svarbu ir tai, kad 2025 m. negautas nė vienas skundas dėl darbo sąlygų pažeidimų, saugos nesilaikymo ir pan.

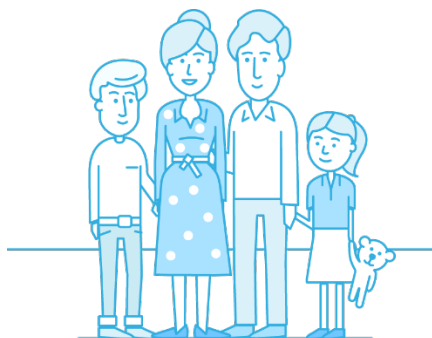


Mes laikome savo darbuotojus svarbiausiu veiksniu, kuris formuoja mūsų sėkmę. Mūsų prioritetas užtikrinti saugias darbo vietas, sąžiningą atlyginimą ir galimybes karjeros augimui – tai padeda atlikti Bendrovėje patvirtintos tvarkos ir politikos, tokios kaip Atlygio politika, Lygių galimybių politika ir t.t. Darbuotojai draudžiami Telemedicinos draudimu, kas padeda užtikrinti itin skubų kvalifikuotos pagalbos gavimą.

Esame sukūrę vidaus mechanizmus, tokius kaip vidinius raportavimo kanalus, kurie padeda stebėti žmogaus teisių laikymąsi Bendrovėje, bei primename darbuotojams apie jų teises.

2025 m. pr. Bendrovė pasirašė metinę partnerystę su MB „Trenktours“, kurie organizuoja TrenkTuro masinius pėsčiųjų žygius po gražiausius Lietuvos kampelius, tokiu būdu skatindama darbuotojus išnaudoti aktyvaus poilsio privalumus. Visi įmonės centrinio biuro ir gyvybės tinklo darbuotai turėjo galimybę žygiuoti nemokamai pasirinktuose žygiuose ir trasose ištisus metus. Be to, Bendrovė jausdama atsakomybę, suteikė nemokamą traumų (nelaimingų atsitikimų) draudimą visiems žygeiviams, kurie užsisakė draudimą registracijos metu. Ši partnerystė bus tęsiama ir 2026 m.

III. Klientai



Mes suvokiame, kad mūsų veiksmai turi poveikį ne tik mūsų darbuotojams ir klientams, bet ir bendruomenei. Mes stengiamės užtikrinti, kad teikiant paslaugas būtų gerbiamos žmogaus teisės bei atidžiai stebime ir vertiname mūsų produktų ir paslaugų poveikį visuomenei – periodiškai atliekame vidines klientų apklausas. Taip pat yra atliekamos išorinės klientų apklausos ir stebimas išorinis NPS rodiklis (Net promoter score), kuris apibrėžia, kiek Bendrovės paslaugomis besinaudojantys klientai rekomenduotų mus savo draugams ir pažįstamiems. 2025 m. Bendrovės NPS (Net promoter score) buvo teigiamas - 10, tai reiškia, kad buvo 10 proc. daugiau rekomenduotojų nei peikėjų.

Bendrovei nebuvo skirtos poveikio priemonės ar priešišros institucijos baudos.

Siekiamo teikti kokybiškas paslaugas, todėl pokalbiai su klientais įrašomi naudojant „Future voice“ programą. Šie pokalbiai periodiškai perklausomi (perklausos vykdomos kas savaitę, atsižvelgiant į konsultanto darbo stažą, pagal Klientų aptarnavimo tvarkoje nustatytus kriterijus), kad būtų įvertinta aptarnavimo kokybė.

Taip pat draudimo produktų platintojai turi atlikti įvairius mokymus ir išlaikyti testus tam, kad galėtų dirbti su klientais.

2025 m. kovo 21-31 d. atliktas PZU prekės ženklų tyrimas. Bendrovė yra trečia gyvybės draudimo rinkoje pagal primintinį žinomumą (73 proc.) ir šešta pagal svarstymą (14 proc.) ir šešta pagal naudojimą (6 proc.).

2025 m. buvo atlikti du reprezentatyvūs visuomenės tyrimai: šalies gyventojų tyrimas dėl darbuotojų draudimo (tikslas - išsiaiškinti kokie kriterijai siejasi su geru darbdaviu, kas paskatintų lojalumą darbdaviui, kas labiausiai motyvuotų darbuotojus) ir šalies gyventojų tyrimas dėl finansinių prioritetų, saugumo ir lėšų kaupimo pasirinkimų (tikslas - išsiaiškinti respondentų nuomonę dėl finansinės ateities, lėšų kaupimo ir panaudojimo būdų bei kokias draudimo rūšis pasirinkti).



IV. Socialinės atsakomybės laikymasis

Mes įsitikinę, kad sėkmingas verslas ne tik skaičiuojamas pelnu, bet ir tuo, kaip mes prisidedame prie bendros visuomenės gerovės.

Nuo 2023 m. Bendrovėje suteikiama per metus 1 apmokama diena savanoriavimui. Darbuotojai išnaudodami šią dieną 2025 m. savanoriavo „Carite“, „Maisto banke“, socialinių paslaugų centruose, Vilniaus miesto mokyklose vedė smiginio varžybas.

Per pastaruosius metus mūsų socialinės atsakomybės pastangos davė konkrečių rezultatų, kadangi padidėjo darbuotojų įsitraukimas į savanoriavimo veiklas. Vykdėme aktyvią socialinę veiklą didindami žmonių sąmoningumą sveikatingumo tema komunikuojant finansinio saugumo ir ligų prevencijos temomis bendradarbiaudami su finansų ekspertais, gydytojais, sporto treneriais, psichologais ir kitais specialistais.

Mes įsipareigojame toliau stiprinti mūsų socialinės atsakomybės veiklą ieškodami naujų būdų, kaip padėti pažeidžiamoms grupėms. 2026 m. skatinsime darbuotojus dalyvauti tvarumo iniciatyvose, todėl turime tikslą įtraukti dar daugiau darbuotojų sudalyvauti soc. iniciatyvose.

Mes siekiame teigiamo poveikio bendruomenėms ir visuomenei bei skatiname darbuotojų įsitraukimą į socialinius veiksmus.

V. Valdysena

- Mes laikome valdyseną esminiu veiksnium mūsų organizacijos sėkmei ir skaidrumui. Mūsų valdysenos modelis apima atsakingą vadovavimą ir atskaitomybę visuomenei, klientams ir darbuotojams. Darbuotojai laikosi rinkos etikos ir sąžiningumo principų visoje Bendrovės veikloje.
- Bendrovėje patvirtintos interesų konfliktų valdymo politikos ne tik darbuotojams, bet ir Valdybos ir Stebėtojų tarybos nariams, kuriomis siekiama užtikrinti aukščiausius elgesio standartus. Vadovų sąžiningumą ir skaidrumą sprendimų priėmimo procese padeda užtikrinti Bendrovėje patvirtinta Antikorupcijos politika bei Pranešimų apie pažeidimus tvarka. Šiomis politikomis sukuriama nepriekaištingo elgesio standartai ne tik darbuotojams, vadovybei tarpusavio santykiuose, bet ir elgesyje su klientais. Taip pat nustatomos galimybės informuoti apie bet kokį netinkamą elgesį.
- Galime teigti, kad šiam momentui mes sukūrėme efektyvias valdysenos sistemas, kurios padeda pagerinti organizacijos veiklą.
- Mes įsipareigojame toliau vystyti mūsų valdysenos ir skaidrumo pastangas siekiant aukštų valdysenos ir etikos standartų, skatinant atsakomybę ir sąžiningumą.
- Mes siekiame veikti atviroje ir skaidrioje aplinkoje, kurioje visos suinteresuotosios šalys gali dalyvauti ir prisidėti prie organizacijos tikslų.



VI. Duomenų apsauga

Mes tvirtai laikomės aukštų standartų, siekdami užtikrinti asmens duomenų saugumą ir privatumą. Mūsų organizacija įsipareigoja laikytis visų taikomų duomenų apsaugos teisės aktų ir reguliavimo reikalavimų – tai padeda užtikrinti Bendrovėje patvirtinta Asmens duomenų teisinės apsaugos tvarka, kuri periodiškai peržiūrima. Asmens duomenis saugome tik tokiais tikslais, kuriems gavome sutikimą arba yra kitas teisinis pagrindas. Užtikriname, kad mūsų darbuotojai būtų apmokyti duomenų apsaugos klausimais ir veiktų laikydamiesi griežtų saugumo procedūrų – kasmet darbuotojams rengiami mokymai duomenų apsaugos temomis, sprendžiami testai įvertinti jų žinias. Taip pat periodiškai siunčiami informaciniai pranešimai siekiant šviesti darbuotojus asmens duomenų apsaugos tema.



Mes imamės techninių ir organizacinių priemonių, kad užtikrintume asmens duomenų saugumą, pavyzdžiui Bendrovėje taikomos sertifikuotos saugumo technologijos, kurios padeda apsaugoti nuo neteisėto duomenų prieigos ar perdavimo. Atliekami periodiniai duomenų saugumo auditai ir įvertinimai, siekiant užtikrinti tinkamus saugumo standartus.

Nuolat siekiame gerinti mūsų duomenų apsaugos standartus – kasmet peržiūrimos su asmens duomenų apsauga susijusios tvarkos ir kiti reikalavimai tam, kad būtų užtikrinti aukščiausi standartai.

VII. Antikorupcinė veikla

Bendrovė stengiasi užtikrinti, kad visi mūsų veiksmai būtų skaidrūs ir sąžiningi. Yra sukurtas vidinis kanalas pranešti apie bet kokio tipo pažeidimus bei veiklos trūkumus. Organizuojame reguliarią komunikaciją darbuotojams apie korupcinių veiklų suvokimą. Esame nustatę aiškias taisykles dėl dovanų priėmimo ir teikimo, pildomas dovanų registras. Priimamų ir teikiamų dovanų vertės yra nustatytos ir ribojamos, taip nustatyta, kokio pobūdžio dovanos gali būti priimamos ir teikiamos. Siekiame užtikrinti interesų konfliktų vengimą - apie bet kokį net potencialų interesų konfliktą turi būti informuojamas Personalo skyrius ir atitikties pareigūnas

Mes investuojame į mūsų darbuotojų sąmoningumą dėl korupcijos pavojų. Šie veiksmai apima privalomus antikorupcijos mokymus mūsų darbuotojams – 2025 m. organizuoti vidiniai mokymai darbuotojams bei testu patikrintos jų antikorupcinės žinios. Skatiname atvirai pranešti apie galimas korupcijos atvejus, suteikiant konfidencialumą el. paštu pranesejuapsauga@pzu.lt. 2025 m. gautas vienas skundas pagal Pranešimų apie pažeidimus tvarką, kuris nepasitvirtino.