



Vállalati felelősségvállalás
2007



Tartalomjegyzék

Ove Fredheim köszöntője	2	Munkavállalók szerepvállalása	35
A Pannon vállalati felelősségvállalása	4	Időközi gyűjtések a dolgozók körében.	35
A Pannon	7	Véradás	35
Etikai alapállás és törvényi megfelelés	8	1%-os hozzájárulás promóciója	35
Pannon Etikai Kódex.	9	Üzleti szolgáltatások	36
Beszerzési folyamat: a CR is szempont	10	„Felnőtt tartalmak korlátozása gyerekek részére” egyezmény aláírása	36
Kontrolling: SOX szabványok Magyarországon is	12	Magzati szívmonitoring rendszer a Pannontól.	37
Munkavállalók	13	CR felmérés a Pannon külső és belső érintettjeinek körében.	37
Egészséges és biztonságos munkakörnyezet	13	Elismerések, díjak	39
„Szemünk világa” kezdeményezés	16	A Telenor a Dow Jones Sustainability Index legjobban teljesítő vállalata.	39
Work Life Balance	16	Legjobb Női Munkahely	39
Karitatív csapatépítés.	18	Investor in People díj	40
Környezet: Közel a környezethez program	19	Summa Artium	41
Környezeti hatások indikátorai	20		
Környezettudatos termékpromóció	20		
Üzleti élet, közvélemény informálása, környezettudatosságának növelése	21		
Új irodaház	22		
Interaktív iroda – új munkamódszer a Pannonnál	23		
Környezetvédelmi menedzser alkalmazása	24		
Társadalom: számíthatsz ránk	25		
Társadalmi befektetések számokban	25		
Támogatás, adományozás.	25		
Civil szervezetek	25		
Konferencia	30		
Kultúra.	31		
Oktatás	32		
Sport.	33		

Vállalati felelősségvállalás jelentés 2007

Kedves Olvasó!

A Pannon 2007. évi vállalati felelősségvállalás jelentését tartja a kezében, mely már a második ezen kiadványok sorában.

Ezúttal is szerteágazó felelős vállalati tevékenységünk éves eredményeit mutatjuk be. Az átláthatóságért tett folyamatos erőfeszítéseinknek köszönhetően ezt a tavalyinál jóval részletesebb és bővebb formában tesszük.

Ma már egyre komolyabb elvárás, hogy egy vállalat etikusan, átláthatóan és az üzleti szempontok mellé társadalmi és környezeti szempontokat integrálva dolgozzon.

A Pannon folyamatosan olyan programokat indít, melyekben bemutatja, hogy felelős gazdasági társaságként a törvényi kötelezettségei teljesítésén túl a társadalmi és természetes környezete iránt is elkötelezettséggel viseltetik. Ezt azonban nem különálló tevékenységként, hanem a működésünket teljes mértékben meghatározó szemléletként tesszük. Ez a jelentés is kezdő lépéseink

egyike azon az úton, mely gazdasági, környezeti és társadalmi teljesítményünk együttes méréséhez vezet.

A hiteles vállalati felelősségvállalás mögött valós értékek nyugszanak. A klímaváltozás elleni küzdelem kézzelfogható lépései, a társadalmi befektetések kreatív megközelítése, a hátrányos helyzetű rétegek hozzáféréseinek biztosítása a modern technológiához, illetve a biztonságos technika használata mind a Pannon legfőbb értékeit tükrözik.

2007-ben a Pannon társadalmi célokra – ideértve a sport és kultúra támogatását és az eszközadományok értékét is – több mint 365 millió forintot költött, mely adózás előtti eredményének 0,65 százalékát tette ki. Ezzel a hozzájárulással is a magyarországi nagyvállalatok élmezőnyében tudhatjuk magunkat, de ami ennél még fontosabb, hogy örömmel és meggyőződéssel tesszük mindezt.



Ove Fredheim
Vezérigazgató, Pannon



Ove Fredheim köszöntője

A Telenor csoport tagjaként a Pannon a nemzetközileg megfogalmazott vállalati felelősségvállalási (CR) stratégiát ülteti át és adaptálja a magyarországi környezetre.

A Pannon célja az, hogy megértse és választ adjon a társadalom globális természetű és helyben jelentkező kihívásaira. Telekommunikációs szolgáltatásokat nyújtó felelősségteljes vállalat lévén úgy érezzük, hogy szakértelmünkkel, innovatív technológiai megoldásainkkal és magatartásunkkal hozzá tudunk járulni a hátrányos helyzetben élők fejlődéséhez, csökkenteni tudjuk hatásunkat a klímaváltozásra, és elő tudjuk mozdítani az információtechnológia biztonságos használatát.

E három stratégiai cél elérése érdekében bizalmi kapcsolatot kívánunk kiépíteni a cselekvési körök érintett feleivel.

- Szeretnénk, hogy ügyfeleink bízhatnak abban, hogy a napi munkánkat felelős módon végezzük.
- Szeretnénk, hogy a magas társadalmi és környezetvédelmi elvárásokkal rendelkező befektetők a Telenor csoport részvényeit válasszák, amihez a Pannon, mint az egyik legnagyobb leányvállalat tevékenyen hozzá tud járulni.
- Szeretnénk, hogy a Pannon gazdasági és CR-tevékenységére

magánemberként tekintő feleink megértsék és elismerjék felelős üzleti magatartásunkat.

- Szeretnénk, hogy dolgozóink büszkének legyenek arra, ahogyan a munkánkat végezzük, és felelős magatartásukkal ők is azonosuljanak módszereinkkel.
- Szeretnénk, hogy a Pannon gazdasági és CR-tevékenységére szakértőként tekintő feleink együttműködő partnert lássanak bennünk céljaik elérésében.

Ahhoz, hogy céljainkat elérjük, alapvetően fontos, hogy a Telenor csoport és egyben a Pannon értékeit kövessük:

- Egyszerűsítsünk!
- Tartsuk be ígéreteinket!
- Ébresszünk gondolatokat!
- Tiszteljük környezetünket!

A Pannon számára a vállalati felelősségvállalás a vállalat teljes vertikumát átható, minden tevékenységi területen megnyilvánuló gondolkodásmód, amit két csoportra osztunk. A CR egyrészt a menedzsment folyamatokat hatja át: a felelős és etikus magatartás (conduct) beépül mind az üzleti lépések előkészítésébe, mind a mindennapi munkavégzésbe. A vállalat társadalmi felelős-



ségvállalásról alkotott képének megfelelően minden egyes dolgozónak felelőssége van a közösen vállalt célok eléréséért. A Pannon dolgozóinak felelős vállalati magatartása mellett, és ahhoz szorosan kapcsolódva, a vállalat hozzájárul külső célcsoportjainak környezetvédelmi és társadalmi tevékenységéhez (contribute), szoros együttműködésben a tevékenységek érdekelt feleivel.

A Pannon a fenntartható fejlődés jegyében fontosnak tartja, hogy tevékenységének gazdasági, környezeti és társadalmi teljesítményét évről évre úgy optimalizálja, hogy az a belső és külső érintett feleinek életét pozitívan befolyásolja.

6

A Pannon GSM Távközlési Zrt. a Telenor csoport tagja, a magyarországi távközlési piac második legnagyobb szolgáltatója: közel 34 százalékos részesedéssel rendelkezik a magyar mobilpiacon, ügyfélszáma 3,4 millió. Az 1994 óta működő társaság Pannon és djuice márkanevek alatt beszéd- és adat alapú szolgáltatások, integrált megoldások és multimédiás tartalmak széles, egyre bővülő választékát nyújtja egyéni előfizetőknek, kis- és nagyvállalatoknak egyaránt. A szolgáltatás-minőségre és a technológiai innovációra mindig jelentős erőforrásokat fordító Pannon jelenleg a legnagyobb mobil szélessávú (EDGE, 3G, HSDPA) lefedettséget kínálja Magyarországon. A vállalatnak több, mint 1200 alkalmazottja van.

A Pannon évről évre Magyarország első 10 nagyvállalata között szerepel többek között a magyar GDP-hez való hozzájárulás, az adófizetés és a vállalati adományozás szempontjából.

A vállalat tevékenységéből és eredményeiből adódóan az ország gazdasági életének meghatározó szereplője, és majdnem minden magyar családdal kapcsolatban áll. Éppen ezért kiemelkedően fontos, hogy környezeti és társadalmi hatását a Pannon tudatosan és fenntartható módon kezelje. Ennek részleteit az alábbi jelentés tartalmazza.



A Pannon



A Pannonnál a vállalati szabályozás a biztosíték arra, hogy a vállalat folyamatos fejlődése felelős és egészséges vállalati kultúra keretein belül valósul meg. A Telenor szabályozási keretrendszerét 3 csoportszintű szabályozási dokumentum és az ezekre épülő 14 csoportszintű szabályzat alkotja. A csoportszintű szabályzatok helyi ügyviteli szabályzatok formájában határozzák meg a Pannon dolgozóinak mindennapjait. Ilyen ügyviteli szabályzatból 12 van érvényben a magyarországi leányvállalatnál, melyek a következők:

- Etikai kódex
- Korrupcióellenes szabályzat
- Versenyjogi megfelelés
- Jogi kockázatkezelés
- Hatáskör átruházása
- Beruházási javaslatok
- Személyvédelem
- Beszerzés
- Szabályozás
- Kockázatkezelés
- Adózás
- Utazási segédlet

A helyi szabályzatok betartásáért a legfelsőbb vezetők felelősek területek szerint bontva. Minden dolgozó együttműködése szükséges azonban ahhoz, hogy a Telenor olyan vállalat

legyen, amely megbízható, betart minden vonatkozó szabályt és előírást, és versenyképes mind szolgáltatásai piacán, mind pedig a tőzsdén. A vállalati szabályokat és irányelveket minden Pannon alkalmazottnak (vezetőnek és dolgozónak egyaránt) és minden, a vállalat nevében eljáró egyénnek és szervezetnek kötelessége betartani. Az alábbiakban három elemet emelünk ki a vállalati szabályozásból, melyek a Pannon alapvető folyamatokba foglalt felelősségvállalását leginkább jelképezik.

Pannon Etikai Kódex

Az etikai kódexet minden Pannon alkalmazottnak belépésekor kézjegyével kell ellátnia, amivel igazolja, hogy egyetért az abban foglalt alapelvekkel és a munkahelyén kívül is betartja azokat. Az etikai kódex összefogja a felelős vállalati magatartás minden fontos gazdasági, társadalmi és környezeti aspektusát, a törvények maradéktalan betartására, egymás és környezetünk tiszteletére szólít fel. Az etikai kódex megsértését minden alkalmazottnak kötelessége jelenteni, ami semmilyen negatív megkülönböztetést vagy káros következményt nem vonhat

Etikai alapállás és törvényi megfelelés

maga után. Erre biztosíték a csoportszintű compliance officer (a vállalat jogszerű működését biztosító személy), illetve helyi megfelelője a Pannon compliance menedzsere, akiknek név nélkül is jelenthetik a dolgozók az észlelt kihágásokat. A kódex aláírásán kívül minden dolgozónak lehetősége van igénybe venni az eLearning formában biztosított etikai oktatást, bár ez nem kötelező.

Beszerezési folyamat: a CR is szempont

A Beszerzési kézikönyv, amely a beszerzéssel kapcsolatos szabályokat és alapelveket ismerteti, kimondja, hogy a Pannon elvárja partnereitől a Telenor társadalmi és környezeti szerepvállalásra vonatkozó irányelveinek követését.

Így a CR döntési tényező a beszállítók kiválasztásánál. A CR szempontoknak való megfelelési elvárás a beszállítói keretszerződésekbe is bekerül egy klauzula formájában:

„A Pannon, mint a Telenor csoport tagja, elvárja együttműködő partnereitől, hogy betartsák a társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó nemzetközi és nemzeti jogi normákat, továbbá hogy a helyi gyakorlatokat is figyelembe véve

alkalmazzák a nemzetközi emberi jogi, valamint munkajogi szabályokat.

Ennek a szerződési feltételnek az értelmében 2007-ben egy beszállítóval szüneteltette együttműködését a vállalat, mivel az adótartozásokat halmozott fel. Ha ilyen esetekben nem oldódik meg a probléma bizonyos időn belül, a szerződés felbontására kerülhet sor.

2007-ben az új szerződött szállítók száma: 416. 2007 év végén érvényes szerződött beszállítók száma: 987.

Kontrolling: SOX szabványok Magyarországon is

A Pannon 2007 végén sikeresen megfelelt a SOX audit követelményeknek.

A rövidítés a vállalati kontroll környezet kialakítását célzó törvényjavaslatot benyújtó két amerikai szenátor, Paul Sarbanes és Michael Oxley nevéből származik. Az audit a Pannonnál 2006-ban került kialakításra az anyavállalat amerikai tőzsdén való jegyzése miatt. A Telenor 2007. májusi amerikai tőzsdéről való kivonulása nem jelentette a SOX megszüntetését, mert a társaság anyavállalata továbbra is megköveteli a leányvállalataitól – így a Pannontól is – a belső kontrollok folyamatos működtetését és az audit követelményeknek való év végi megfelelést.





A Pannonnál 2006-ban bevezetett belső ellenőrzési folyamat alapvető és elsődleges célja a pénzügyi beszámolót befolyásoló kockázatok lefedése, belső ellenőrzési pontok bevezetésével. A kontroll környezet alapján elkészített pénzügyi beszámolóról kijelenthető, hogy az a társaság vagyoni, pénzügyi és jövedelmi helyzetéről való és hű képet ad.

2007 végén a Pannonnál 173 ellenőrzési pont létezett 9 fő területen. A kontrollok felügyeletét, működtetését 46 belső kontroller végzi.

A Pannon arra törekszik, hogy a legvonzóbb magyarországi vállalatok egyike legyen. Úgy kívánunk kitűnni versenytársaink közül, hogy biztosítjuk a megfelelés lehetőségét a társadalmi élet minden területén a munka mellett. A vállalat magas etikai és teljesítmény-irányú elvárásokat támaszt munkavállalóival szemben, amit a szektorban kiemelkedő kompenzációval, innovatív, a munka és magánélet egyensúlyát szem előtt tartó munkakörnyezettel és az előírtaknál szélesebb körű juttatásokkal jutalmaz. A Pannon hosszú távú befektetésként tekint a munkavállalók és a vállalat közötti szinergiára, mely a vállalat eredményeit és felelős munkakultúráját tartja fenn.

Egészséges és biztonságos munkakörnyezet

A Pannon megfelel minden foglalkoztatás-egészségügyi törvényi előírásnak, továbbá alkalmazottainak széleskörű juttatásokhoz ad hozzáférést, mely meghaladja az előírt alapszolgáltatások szintjét. Egyes juttatások igénybe vételéhez a dolgozóknak bizonyos feltételeknek meg kell felelniük. A különböző hozzáférési szintek a próbaidő letöltése, a munkaszerződés típusa (hatá-

Munkavállalók





rozott, határozatlan) alapján, illetve a pozíciótól és a munkaköri leírástól függően változnak.

A juttatások 12 csoportba oszthatók:

- Egészségügyi szolgáltatás: járóbeteg-ellátás, alap szűrővizsgálatok elvégzése évente egyszer és jelentős fogászati hozzájárulás szerződött partnerintézményeknél.
- Egyesületek: sportegyesületek, belső sportversenyek, illetve versenyeken való részvétel támogatása.
- Étkezési lehetőségek: Budaörsön étkezési lehetőség a Pannon Café-ban, ahol a belépőkártyára feltöltött étkezési hozzájárulás használható fel, vagy étkezési jegyek formájában nyújt a vállalat támogatást.
- Gyermeket vállaló családok támogatása: várandós munkatársaink színvonalas magán egészségügyi intézményekben ingyenesen vehetnek részt terhességi szűrővizsgálatokon. A szülést követően a Pannon megtéríti a kórházi gondozás díját, és a szülőket jelentős, egyszeri anyagi támogatásban is részesíti. A nőket gyermekszülési, gyermekgondozási szabadságról visszatérve, ha munkakörük ezt lehetővé teszi, olyan munkaidő-kedvezményekkel igyekszünk támogatni, melyek lehetővé teszik a munkába való visszatérésüket úgy, hogy

a kisgyermek megfelelő gondozását is figyelembe tudják venni. Egyre gyakoribb a GYES melletti, részmunkaidős és az otthoni munkavégzés. Az otthoni munkavégzés az esetek többségében nem kizárólag otthon történő munkát jelent, hanem a munkahét megosztását a munkahely és az otthon között.

- Temetési segély: abban a sajnálatos esetben, ha dolgozóink szülei, vagy gyermekei elhaláloznak, pénzügyi segítséget nyújtunk a temetéshez.
- Közlekedés: ingyenes menetrendszerű Pannon buszjáratok biztosítása minden dolgozónak a budaörsi központi irodába és vissza; vállalati autók biztosítása vezetői szinten és egyes munkakörökben.
- Pénzügyi szolgáltatások: kedvezményes bankszámla-vezetési lehetőség a Pannon szerződött partnerénél.
- Részvényprogram: a dolgozók is vásárolhatnak Telenor részvényt, és jó év végi teljesítmény esetén a részvénytulajdonosok bónusz részvényekben is részesülhetnek.
- Speciális dolgozói kedvezmények: online és hagyományos boltokban.
- Sport: a Pannon alkalmazottai ingyenesen járhatnak 8 fitness terembe és 2 uszodába.
- Szemüveg támogatás: az erre vonatkozó kormányrendelet a minimálisan szükséges, alsó kategóriába tartozó szemüvegre és lencsére vonatkozik, a Pannon vezetősége azonban úgy döntött, hogy ennél jelentősebb mértékű támogatást nyújt: a számítógép előtt végzett munkához





szükséges szemüveglencsék árát nem limitálta, és a kerethez is 8 000 Ft-os hozzájárulást biztosít a vállalat.

– Tanulmányi támogatás: a Pannon megtéríti továbbtanulni szándékozó dolgozói tanulmányi díjának egy részét, ha a képzés a vállalat gazdasági érdekeit szolgálja. A tanulmányi támogatást helyi szintű szabályzatban is rögzítette a vállalat az átlátható és részrehajlásmentes döntés érdekében.

„Szemünk világa” kezdeményezés

2007 júliusában a Biztonsági osztály a vállalati intraneten elindította a „Szemünk világa” kezdeményezést, mely egy önállóan elvégezhető felmérést tett közzé, aminek segítségével a dolgozók látásuk állapotát tudták maguknak megállapítani. Az esetleges tünetek mérséklésére egy szemtorna gyakorlatsort is mellékeltek a szerzők a cikkhez. A cikket – a letöltések számából ítélve – minden, az intranetet elérő pannonos dolgozó megnézte, és hozzávetőlegesen 260-an töltötték ki a felmérést.

Work Life Balance

A magánélet és a munkavégzés egyensúlyára nagy figyelmet fordít a Pannon. A Work Life Balance (WLB) program szolgálja ezt a célt. Tudva azt, hogy a dolgozóknak nem kizárólag a munkahelyükön kell helyt állniuk, hanem otthon is, sok munkatársnak – felettesével egyeztetve – lehetősége van távolról munkát végeznie saját

időbeosztásában. Így a munkán kívüli ügyintézési kötelezettségek sem szorulnak a háttérbe. Az irodán kívüli munkavégzéshez minden technikai feltételt: hordozható számítógép, mobilinternet hozzáférés, modem és zárt informatikai rendszer (VPN), a cég biztosít. A WLB azonban több mint az eszköztár rendelkezésre bocsátása, mivel a munkavállalók részéről is szemléletváltást igényel: a munkahelyen kívüli munkavégzés nem kényszer, hanem lehetőség egy eddig kevésbé ismert munkastílusra. Ezért a HR igazgatóság folyamatosan kommunikálja a WLB szemléletet és párbeszédet tart fenn a dolgozókkal, hogy problémáikat, kétségeiket orvosolja.

A Pannon családbarát hozzáállásnak további eleme, hogy a dolgozók igényelhetnek egy családi SIM-kártyát kedvezményes beszélgetési feltételekkel – ezzel is könnyítve a családon belüli költséghatékony kommunikációt.

Ugyancsak ide tartozik, hogy a vállalat rendszeresen tart árvevéseket leselejtezett, de teljes mértékben használható technikai eszközökből (pc, notebook, palm stb.) – ez szintén nagy segítség lehet családon belül, ha valakinek szüksége van ilyen eszközökre, de a költségekre is érzékeny.



Karitatív csapatépítés

2007-től a Pannon csapatépítő tréningjeit nem elsősorban önfeledt szórakozással, hanem karitatív önkéntes munkával teszi színesebbé. 2007-ben az Európai Unió szabványoknak megfelelő játszóterek építését határozta meg fő tevékenységi irányként a Pannon, melynek eredményeképpen a nyáron és ősszel megvalósuló tréningek keretében összességében közel negyvenmillió forinttal és több ezer óranyi kétkezi munkával segítettek a pannonosok hazánk tizennyolc településén régi játszóterek felújításában és újak kialakításában. Hévízgyörk, Csupak, Szomolya, Újszász, Mezőkövesd, Szentlőrinc, Kutasó, Bonnya, Eger, Balatonkenese, Héreg, Érd, Szomor, Diósjenő, Kalocsa, Sirok, Gyulafirátót, valamint Ivád településeken építettek a Pannon dolgozói játszótereket, Karácsondon pedig az autista major felépítésében segítettek.

Az Európai Unió követelményeinek megfelelő játszótér kialakítása kötelező érvényű országos szinten, ehhez azonban nem minden település rendelkezik a megfelelő anyagi erőforrásokkal, ezért nagy segítség a Pannon adománya.

A Pannon környezetvédelmi programja a „Közel a környezethez” nevet viseli, és 2004-ben indult útjára.

A Pannon folyamatosan figyelemmel kíséri környezeti hatásait, hogy minél kevesebb természeti erőforrást használjon fel, és minél kevesebb hulladékot termeljen, amellett, hogy a termékek és szolgáltatások színvonalát is javítja.

Ennek elérésére 2007-ben tudatos középtávú, 2011-ig terjedő tervezés indult meg a vállalaton belül intézményesített formában. Célunk, hogy a 2011-re várható teljes CO₂ kibocsátásunkat 24%-kal csökkentsük. A vállalat klímaváltozási stratégiájának kialakítása és egy Európai Unió szinten is elismert környezetirányítási rendszer adaptálása 2007 végén megkezdődött. Mindkettő elsődlegesen a szén-dioxid kibocsátás *csökkentését*, tehát a vállalati működés racionalizálását célozza meg, szemben a szén-dioxid kibocsátás *kiváltásával* (például fák ültetésével), mely változatlan vállalati környezetterhelést feltételez.

Környezet: Közel a környezethez program



Környezeti hatások indikátorai

A Pannon CO₂ kibocsátásának és energia-felhasználásának mérését 2007 végén indította. Az indikátorok a következő években folyamatosan bővülni fognak, hogy a vállalat környezetvédelmi vállalásai így módon is nyomon követhetők legyenek. A vállalásokat megvalósító programok 2008-ban indulnak, eredményük a következő évek jelentéseiben lesznek láthatóak.

Indikátor	2006	2007
Elektromosáramfelhasználás összesen	56 GWh	60,1 GWh
Ebből irodai felhasználás (IT-val együtt)	12,2 GWh	12,5 GWh
Ebből hálózati felhasználás	43,8 GWh	47,6 GWh
CO ₂ kibocsátás összesen	25 100 t	26 900 t
Ebből iroda és IT (kb)	4 518 t	4 842 t
Ebből hálózat	18 825 t	20 175 t
Ebből közlekedés	1 757 t	1 883 t
Visszagyűjtött és újrahasznosításra leadott mobiltelefonok	28 200 kg	32 100 kg
Vállalati autók száma összesen	330 db	347 db
Dízelüzemű autók száma	145 db	207 db
Benzinüzemű autók száma	185 db	140 db

20

Környezettudatos termékpromóció

A magyarországi mobilszolgáltatók között először indított a Pannon 2006-ban és 2007-ben is olyan lakossági termékajánlatot, mely mind ajánlatként, mind környezetvédelmi

ügyként is vonzó volt a lakosság számára. Az akció keretében öt-, illetve tízezer forinttal olcsóbban juthattak az érdeklődők új mobiltelefonhoz. A kedvezményt új számlás előfizetés vásárlásával és használt mobil leadásával lehetett érvényesíteni. A használt telefonokat országszerte hat Pannon Shopban és több mint kétszáz partnerüzletben lehetett leadni. A Pannon a „Közel a környezethez” kezdeményezése részeként indította a használt mobilokat gyűjtő akcióját, melyeket két, az elektronikus hulladékot szakszerűen újrahasznosító cégnek adott át, így biztosítva, hogy a kidobásra ítélt telefonok ne károsítsák a környezetet. 2007-ben a begyűjtött használt mobiltelefonok mennyisége összesen 32 100 kg volt, ami 14%-kal haladta meg az előző évi mennyiséget.

Üzleti élet, közvélemény informálása, környezettudatosságának növelése

A Pannon és a társalapítók – az Ericsson, a HP, a Nokia, a Richter és a Tesco – által 2006-ban életre hívott Társadalmi Felelősségvállalás Napja alkalmából a vállalatok felajánlást tettek szén-dioxid-kibocsátásuk visszaszorítására a klímaváltozás hatásainak mérséklése érdekében. Ehhez a kezdeményezéshez csatlakozott a Magyar Posta és az Oracle Magyarország is. Emellett a nyolc nagyvállalat javaslatokat is összeállított, melyek segítik





22

a vállalatokat a szén-dioxid-kibocsátást csökkentő, környezetkímélő intézkedések bevezetésében. A javaslatok nem az alaptevékenységet, hanem a mindenkinél hasonló, ezért összevethető irodai tevékenységeket érintik, így ezeket kis- és középvállalatok, vagy akár háztartások is alkalmazni tudják.

A javaslatokat a Pannon közzétette honlapjának Vállalati felelősségvállalás oldalán.

A vállalások szerint a Pannon energiatakarékossági kampányt indít munkatársai körében, gépjárműparkja cseréjénél többségében 130-160 g/km közötti szén-dioxid-kibocsátású autókat vásárol, az új Pannon irodaház légkondicionálását mérsékli, valamint legalább évi egy nemzetközi utazást vált ki internetes videotelefon-konferencia eszközökkel. A Pannon 2007-ben a Társadalmi Felelősségvállalás Napján vállalt – szén-dioxid-kibocsátás csökkentését célzó – tevékenységeket jelentősen túlteljesítette az alábbi projektekkel.

Új irodaház

A 2007-es évben megkezdődtek a Pannon új, környezettudatos, közösség – és kommunikáció – központú törökbálinti székházának építési munkálatai. Az új irodaház organikusan

épül majd be a természetbe. Az épület a nyolchektáros völgy területének mindössze 7,55 százalékát foglalja el a megengedett 30 százalék helyett. A terület 69 százalékát zöldterületként megőrzi a vállalat, bár az előírás mindössze 40 százalék lenne. A beruházás egésze a környezeti szempontok körültekintő figyelembevételével zajlik – az energiaellátás, hűtési, fűtési és szellőztető rendszerek, hulladékkezelés, számítástechnikai beszerzés és működtetés, és az irodaépület fenntartásának (mosás, mosogatás, takarítás) vonatkozásában. Az új székház 2008 végén kerül átadásra.

Interaktív iroda – új munkamódszer a Pannonnál

A Pannonnál bevezetés alatt álló és az új székház átadása után kiteljesülő új munkamódszer tudatosan javítani kívánja a napi munkavégzés környezeti és társadalmi hatásait. Itt annak 2007-ben megvalósult környezetvédelemre vonatkozó projektjeit emeljük ki.

Olyan irodai berendezéseket vásárolunk, amelyek alkalmasak a kétoldalas nyomtatásra, másolásra. Mivel a kétoldalas nyomtatás az alapértelmezett beállítás, ezért kevesebb papírt használunk.

Törekszünk hordozható számítógépek alkalmazására ott, ahol erre lehetőség van, hiszen ezek energiafelhasználása alacsonyabb a hagyományos asztali számítógépek és monitorok fogyasztásánál.



Az előző évhez hasonlóan 2007-ben is visszaváltható palackos ásványvízzel kínáltuk vendégeinket, hogy kevesebb műanyag hulladék keletkezzen. Ezzel közvetetten a partnereink figyelmét is felhívtuk a környezet megóvására.

A vállalati autók beszerzésénél 2007-ben már a dízelüzemű autókat részesítettük előnyben a benzinüzemű személygépkocsikkal szemben. 2007-ben 42%-kal nőtt a dízelüzemű autók száma az előző évhez képest, míg a benzinnel működő autók száma 24%-kal csökkent 2006-hoz képest, mindamellett, hogy a vállalati autók száma 5%-kal nőtt 2007-ben az előző évhez képest.

Környezetvédelmi menedzser alkalmazása

2007 végétől a Telenor csoport tagjai egyszerre vettek fel, vagy neveztek ki saját vállalatukon belül egy környezetvédelmi szakembert. A Pannon környezetvédelmi menedzserének legfőbb célja a vállalati szintű energiafelhasználás csökkentése és az alacsonyabb energiafelhasználási szint fenntarthatósága. A szakember első feladatai a Pannon szén-dioxid-kibocsátásának számszerűsítése, klímaváltozási stratégia kidolgozása és környezetirányítási rendszer bevezetése – együttműködésben az érintett technikai osztályokkal, a Sajtó- és információs igazgatósággal és a HR igazgatósággal.

Társadalmi befektetések számokban

Mivel nem minden támogatási szerződés adatai nyilvánosak, a társadalmi befektetések kumulált összegét mutatja az alábbi táblázat. A társadalmi befektetések tartalmazzák a szponzorációs és karitatív támogatási tevékenységek, valamint az eszközadományok értékét is.

Összesen	365 675 320.- Ft
Támogatások összege az adózás előtti eredmény százalékában	0,65%

Támogatás, adományozás

Civil szervezetek

Pannon Példakép Alapítvány

www.peldakep.hu

A Pannon Példakép Alapítvány célja, hogy a nyilvánosság erejével és anyagilag is támogassa azokat a honfitársainkat, akik értékkeremtő tevékenységükkel mindannyiunk számára követendő példákat mutatnak. A Példakép Alapítvány egyenként egymillió forintos díjjal ismeri el azok munkáját, akikre az egész ország felnézhet. Az alapítvány kuratóriumának elnöke Bereczky

Társadalom: számíthat sz ránk



Loránd, a Magyar Nemzeti Galéria főigazgatója, tagjai 2007-ben Kepes András, újságíró, Kothencz János, az ÁGOTA Alapítvány vezetője, Példakép-díjas, Mizsei Kálmán, az EU különleges megbízottja, Molnár Gabriella, a Nők Lapja főszerkesztője, Nádori Péter, a Krecz & Nádori ügyvezető igazgatója és Dr. Majorosi Emese, a Pannon sajtó- és információs igazgatója.

Az alapítvány negyedévente tartott díjátadó gáláján három példaképet jutalmaz munkájáért és ismerteti meg őket a közvéleménnyel. Példaképet egész évben bárki jelölhet az ország területéről.

A 2007-es év példaképei:

- Kókayné Lányi Marietta – Gyermek Ház Alapítvány és Alternatív Iskola pedagógiai vezetője.
- Tinó Krisztina – a Diótörés Alapítvány munkatársa; hajléktalan, munkanélküli, többnyire roma fiatalokkal foglalkozik.
- Dr. Nemes János – önkéntes orvos, a Menedék Egyesület elnöke és a Madarász Utcai Gyermekkorházban gyermekorvos, kardiológus.
- Nádas Pál – a Magyar Paralimpiai Bizottság elnöke, a Mozcászjavító Általános Iskola és Diákotthon igazgatója, 35 éve szolgálja a fogyatékkal élőket, mozgássérüléssel élők ügyét.
- Elek Dóra – az értelmi sérült színészekből álló Baltazár Színház vezetője.



- Erdődi Béláné – a romániai Zilahon tizenkilenc nehéz sorú gyereket nevel férjével saját otthonában.
- Victoriné Erdős Eszter – a Ráckeresztúri Drogterápiás Otthon létrehozója.
- Takács Gábor – a Káva Kulturális Műhely alapítója, mely drámapedagógiával, más néven színházi neveléssel foglalkozik.
- Nagy Géza – a „nemfogyatékosok” élményparkja, az Ability Park vezetője.
- Németh Márta – a vámosújfalui Búzavirág Alapítvány vezetője, amely munkahelyet, önálló lakást és a független életre való lehetőséget teremt látássérült fiataloknak.
- Juhász Józsefné – a kállói II. Rákóczi Ferenc Általános Iskola tanára, a kállói roma fiatalok mentora.
- Varga Lajos – szolnoki szikvízkészítő kisiparos, országos hírű mecénás és közösség-szervező.



Karácsonyi ajándék: 25 millió forintos támogatás a Nemzetközi Gyermekmentő Szolgálatnak

A Pannonnál hagyománnyá vált, hogy karácsonykor a partnerek megajándékozására költendő összeget egy civil szervezetnek ajánlja fel. A Pannon partnerei nevében 2007 decemberében nagy összegű, 25 millió forintos adományt nyújtott a Nemzetközi Gyermekmentő Szolgálat lovasterápiás központjának, ahol

hetente 120 sérült gyermeket fogadnak az oktatók. Az adomány egy terem felépítését teszi lehetővé a fóti központban, ami a lovasterápiát kiegészítő fejlesztő, oktató programok megtartására, gyerekek nyári szállásolására ad majd lehetőséget 2008 júliusától kezdődően.

Hordozható számítógépek és Mobil Internet adományozása 25 civil szervezet részére

28

2007 májusában a Pannon a Mobil Internet szolgáltatás elindítása kapcsán 25 civil szervezetnek adományozott hordozható számítógépet és havi 10 GB-ig ingyenes internet szolgáltatást egy évig. A támogatással a Pannon szociális munkások, egészségügyi és környezetvédelmi dolgozók munkáját tette egyszerűbbé, akik ország-szerte több száz emberen segítenek. Így kapott új laptopot többek között a vakokat, gyengénlátókat és fogyatékkal élőket támogató VIZUS Alapítvány, a kisebbségek gazdasági fejlődéséért tevékenykedő Autonómia Alapítvány és a Bódva-völgyi Cigányok és Hátrányos Helyzetűek Érdekvédelmi Szervezete.

Fővárosi Önkormányzat Cigányház – Romano Kher támogatása

2007-ben a Romano Kher költségvetését csökkentette az önkormányzat, ezért a szervezet támogatókat keresett. A ház

sokszínű programja beleillik a Pannon támogatási céljaiba, mivel az a cigány művészeteket, művészeket és fiatalokat pártfogolja tevékenységével, és kiadványokon, rendezvényeken keresztül ismerteti meg a közönséget a cigányság értékeivel.

A Pannon átgondolt kisebbségi integrációs programjának részeként nyújtott pénzügyi támogatást a Romano Khernek. A program része az előbbi adomány, a hordozható számítógépek, valamint a Mobil Internet határok nélküli integrációs képessége, és a Pannon részvétele a Hungarian Business Leaders' Forum szervezésében elindított Romaster ösztöndíj és mentor programban.

Szent Márton Gyermekmentőszolgálat

A Pannon 2003 óta folyamatosan átvállalja a szolgálat 5 mobiltelefonjának éves kommunikációs költségét, mellyel hozzájárulunk ahhoz, hogy a gyermek-rohamkocsi hatékonyan működhessen.

Hégető Honorka Alapítvány

A Pannon 2007-ben is pénzbeli adománnyal járult hozzá a tragikus sorsú fiatal újságíró emlékére létrehozott alapítvány tevékenységéhez. Az adományból a hátrányos hely-





30

zetűek sorsával foglalkozó, a témában kiemelkedő teljesítményt nyújtó 2 riportert, illetve hírszerkesztőt díjazza az alapítvány.

Bátor Tábor Alapítvány

A Pannon fontosnak tartja a gyermekek gyógyulásának támogatását, ezért irodai eszközökkel támogatta a Bátor Tábor Alapítványt.

Konferencia

A Pannon volt a főtámogatója a XII. KÖVET-konferenciának

A Vállalati klímaváltozás – a klímaváltozás hatása a vállalatokra, az üzleti szféra válasza a kihívásra című szén-dioxid-semleges konferenciát október 25-én tartotta a KÖVET-INEM Hungária egyesület a Hotel Gellértben, Budapesten. A programról és eseményekről részletesebb információk itt találhatóak: <http://www.kovet.hu/view/main/154-916.html>. A konferencia támogatásával a környezettudatos vállalatirányítás gyakorlatának széles körű elterjesztését kívánta támogatni a Pannon.

Kultúra

Nemzeti Galéria

www.mng.hu

A Pannon kultúratámogatói tevékenységének fókuszában a Magyar Nemzeti Galéria áll, melynek életében 15 éve tölti be a főtámogatói szerepet. A Pannon hozzájárulásával a magyar képzőművészet kincsestára folyamatosan gazdagítja állandó gyűjteményét, és az utóbbi években sorra rendezi a közönség körében kimagasló sikert arató kiállításait. A Pannon azokra is gondol, akik nem jutnak el a kiállítótermekbe, de érdeklődnek a magyar műalkotások iránt: számukra mobilhálózatról letölthető képkollekciót tesz közzé.

acb Galéria

www.acbgaleria.hu

A Pannon a Magyar Nemzeti Galéria tizenöt éve tartó támogatásán túl 2006 közepétől az acb Kortárs Művészeti Galéria főtámogatója is. A vállalat a kulturális örökség ápolása mellett az új képzőművészeti értékek születése iránt is elkötelezte magát. Az acb kortárs képzőművészeti alkotá-



sokkal kereskedő galéria, amely 2003 februárjában kezdte meg működését Budapesten. Az acb magyar művészeket mutat be külföldön és külföldi művészeket a hazai piacon, célja a műfaji sokszínűség és az új technológiákkal készült műtípusok, a fiatal alkotók képviselete, valamint korszerű gyűjtemények kialakításában való aktív közreműködés. A Pannon anyagi és kommunikációs segítséget nyújt a galériának – ajánlókkal népszerűsítve az acb Galériában megrendezésre kerülő kiállításokat.

Oktatás

Comverse Trilogue rendszer adományozása a Kandó Kálmán Villamosmérnöki Karnak

2007 januárjában a Pannon nagy értékű műszaki berendezést adományozott a Kandó Alapítványnak, amely a Kandó Kálmán Villamosmérnöki Kar hivatalos támogatója. A Comverse Trilogue hangposta-rendszert a műszaki főiskolások oktatásában kitűnően tudja hasznosítani az alapítvány a telekommunikáció és az informatika területén, hiszen egy ma is használatos, komplex technológiai berendezésről van szó. Az adománynak köszönhetően a diákok egy széles körben elterjedt rendszerrel ismerkedhetnek meg, amelynek segítségével távközlési- és informatikai tanulmányaikat ültethetik át a gyakorlatba.

Sport

Vállalati felelősségvállalásán belül a marketingtevékenységhez is kapcsolódó szponzorációkat a Pannon elvásztja a társadalmi befektetésektől. Ugyanakkor, bár jogi formájukban szponzori szerződésekről van szó, a támogatások a Pannon tudatos társadalomtámogató tevékenységébe tartoznak, ezért is soroljuk ezeket ebbe a kategóriába a jelentésben.

A Pannon 2007-ben is a Magyar Kézilabda Szövetség és a Magyar Léggergő Szövetség főtámogatója volt. Az előbbi kiemelkedő teljesítményéért választotta (a női és a férfi válogatott is az olimpiák rendszeres résztvevője), az utóbbit pedig azért, mert az elmúlt években a sportág rendkívül népszerűvé vált a fiatalok körében, és igen határozott fejlődésnek indult.

Magyar Kézilabda Szövetség

Évek óta a sportág nemzetközi élvonalába tartoznak a magyar kézilabda válogatottak. A Pannon 2004 óta a Magyar Kézilabda Szövetség főtámogatója. A vállalat és a szövetség 2007 elején meghosszabbította együttműködését. A Magyar Kézilabda Szövetség vezetői többször kiemelték, hogy a Pannon támogatása biztonságos hátteret nyújt a női és férfi válogatott felkészüléséhez és versenyzéséhez.



Magyar Jégkorong Szövetség

A Pannon a Magyar Jégkorong Szövetség főtámogatója. A társaság a nemzeti válogatott szerepléséhez, felkészüléséhez nyújt megbízható háttérrel. A Pannon jégkorong iránti elkötelezettsége óta egyre több jel igazolja a magyar jégkorong fejlődését. Ezek közül kettőt említünk. Egyre több városban (Budapest, Debrecen, Miskolc, Kaposvár) új, fedett jégcsarnokban és mind több csapatban korongoznak a sportolók. A sportág népszerűségének növekedését mutatják a nézőszámok is: a magyar élvonal bajnoki rangadói már nagyobb közönséget vonzanak, mint például a labdarúgó bajnoki találkozók.

A magyar jégkorong-válogatott játékosainak szakmai teljesítményük elismeréseként huszonnégy laptopot és egy évig ingyenes Mobil Internet szolgáltatást ajándékozott a Pannon a használatához szükséges adatkártyával egyetemben. A főtámogató jóvoltából a hokis fiúk mindezen felül egy új mobilkészülékkel is gazdagabbak lettek. A mobil- és internetszolgáltató a Magyar Jégkorong Szövetség szakmai stábjának internetelérését is biztosította egy évig díjmentesen.

2007-ben a Pannon újabb három évre meghosszabbította támogatási együttműködését a Magyar Jégkorong Szövetséggel.

Munkavállalók szerepvállalása

Időközi gyűjtések a dolgozók körében

Munkatársaink rendszeresen szerveznek játék-, könyv- és ruha gyűjtést; az adományokat civil szervezetek között osztjuk szét. 2007-ben a Pannon 25 millió forintos karácsonyi ajándéka mellé a dolgozók is felajánlottak egyéni ajándékokat (ruha, könyv, játék stb.) a Nemzetközi Gyermekmentő Szolgálatnak.

Véradás

Évente egy alkalommal szervez a Pannon véradást a dolgozói körében. Ez 2007-ben is megtörtént, november 28-án kb. 80 fő adott vért a budaörsi központban az Országos Vérellátó Szolgálat közreműködésével.

1%-os hozzájárulás promóciója

2007-ben is támogattuk, hogy a dolgozóink adójuk 1+1%-áról rendelkezzenek a civil szervezetek és az egyházak részére. A vállalati intraneten közzétett ismertető a munkatársaink tájékoztatása mellett a potenciális felajánlásokat összekapcsolta a Pannon CR programjában kiemelt helyen szereplő Példakép Alapítvány díjazottaival. Megadtuk a megelőző év díjazottai között 1%-os rendelkezésre jogosult szervezetek technikai adatait, ezzel is buzdítva a munkatársakat, hogy járuljanak hozzá Magyarország példaképeinek közösségépítő jószolgálati tevékenységéhez.



Üzleti szolgáltatások

„Felnőtt tartalmak korlátozása gyerekek részére” egyezmény aláírása

2007 második felében közös önszabályozó etikai kódexet írt alá a Pannon, a T-Mobile és a Vodafone, a fiatal tizenévesek és gyermekek biztonságosabb mobiltelefon-használata érdekében. A három mobilszolgáltató támogatja a felnőtteknek szánt tartalomhoz való hozzáférés ellenőrzését, figyelemfelhívó kampányok kidolgozását, a mobiltelefonokon megjelenő illegális tartalmak elleni küzdelmet, illetve biztosítja a kereskedelmi tartalom transzparens osztályozását. A kódex aláírását követően a három vállalat évente felülvizsgálja, és szükség esetén módosíthatja azt. A biztonságosabb mobilhasználatot támogató magyarországi etikai kódex előzménye a 2007 februárjában, Brüsszelben aláírt Európai keretmegállapodás, mely a vezető európai mobilszolgáltatók saját kódexe a kiskorúak védelme érdekében.

Magzati szívmonitoring rendszer a Pannontól

2007 első felében fejlesztette ki a Pannon a Pentavox Kft.-vel, a Pázmány Péter Katolikus Egyetemmel és az Országos Gyógyintézeti Központtal együttműködésben a magzati szívmonitoring rendszert. A konzorcium 2004-ben nyert pályázatot megvalósításra a Kutatásfejlesztési Pályázati és Kutatáshasznosítási Irodánál. A magzati szívmonitoring várandós kismamáknak nyújt folyamatos, otthoni segítséget. Az eszköz a magzati szív működés elsődlegesen otthoni vizsgálatára szolgáló készülék, amely felhasználja az akusztikus érzékelésből adódó többletinformációt, így a magzat állapotáról komplex információt ad, és a diagnosztikus biztonságot is tovább növeli. A monitorozás kiterjed a magzati szívritmus, a méhösszehúzódás és a magzati mozgás előírás szerű mérésére, valamint a szív működés további jellemzőinek megfigyelésére és továbbítására. A világviszonylatban is egyedülálló mérési formát magyar szakemberek dolgozták ki. A cél az, hogy a kismamák részére elérhető szolgáltatás váljon belőle. A fejlesztés 2007-ben kísérleti üzemből indult el az Országos Gyógyintézeti Központban.



CR felmérés a Pannon külső és belső érintettjeinek körében

2007 második felében a Pannon megkérdezte érintett feleit a társadalmi felelősségvállalás terén a vállalatokkal általában és a Pannonnal szemben támasztott elvárásairól. A kutatás fontos visszajelzésekkel szolgált, mivel a vállalat igyekszik tevékenységét úgy alakítani, hogy az a lehető legjobban igazodjon az érintett feleinek érdekeihez, értékeihez és elvárásaihoz.

A kutatást a Hoffmann International Research végezte, amely hasonló „stakeholder” kutatásokban rendelkezett már magyarországi tapasztalatokkal. A megkérdezett felek a kormányzatból, a médiából és a nemkormányzati szervezetekből kerültek ki, akikkel a megbízott cég mélyinterjúkat készített.

A külső és belső kutatásnak többek között az a tanulsága, hogy a külföldi tulajdonosaik hatására, a CR területén élen járó multinacionális vállalatoknak a magánemberek felé (közvélemény, média, civil szervezetek egy része) egyfajta ismeretterjesztő szerepet is kell vállalniuk a CR mibenlétét illetően. Ugyanakkor a vállalatnak a szakértő közönséget tájékozott együttműködő partnerként kell kezelnie. A Pannonnak van javítanivalója a belső és külső kommunikációján egyaránt, a belső és külső kutatás eredményei szerint. Ezt a célt szolgálja a jelen riport, és a 2008-as évre kitűzött célokban is markáns szerepet kap a kommunikáció.

A bevezetőben felvázolt CR-stratégia megvalósítására vonatkozó fontos visszajelzés a vállalat környezetében különböző szektorokból érkező formális elismerések. A Telenor csoport és a Pannon 2007-ben az alábbi díjakat nyerte el, mely tükrözi, hogy a vállalat elképzeléseit tettek is követik.

A Telenor a Dow Jones Sustainability Index legjobban teljesítő vállalata

2007-ben a Pannon tulajdonosa, a Telenor lett a Dow Jones Sustainability Index (DJSI) legjobban teljesítő mobilszolgáltató vállalata. A DJSI a világ 14 vezető mobilkommunikációs cégét rangsorolja, és a Telenor most először végzett az első helyen. A világ 12 országában több mint 34 ezer dolgozót foglalkoztató Telenornak ítelt díj a Pannon fenntarthatósági teljesítményét is elismeri. Az első helyezés alátámasztja, hogy a Pannon filozófiája, társadalmi felelősségvállalási tevékenysége jó alapokon nyugszik.

Legjobb Női Munkahely

A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség a Munkaügyi Minisztériummal közösen évről évre áttekinti a magyar munkaerőpiac vállalati szereplőit. Az értékelés alapja, hogy milyen esz-
közökkel biztosítják az egyes vállalatok a női

Elismerések, díjak



munkavállalók esélyegyenlőségét. 2007-ben a Pannon kapta meg a Világgazdaság különdíját nőknek szóló juttatáscsomagjáért.

Női munkatársaink számára – akik a munka mellett sokszor egy kisebb-nagyobb családért is felelősek – kiemelkedően fontos, hogy a Pannon rugalmas munkaszervezési megoldásokat ajánljon. Életüket a keretmunkaidőben történő munkavégzés segíti, de biztosítjuk számukra a távmunka feltételeit, mint ahogy a részmunkaidős vagy otthoni munkavégzést is.

Nem csak a rugalmas munkaszervezés volt az, amiért ezt a jelentős elismerést kiérdemeltük, hanem családi juttatási csomagunk is, amely kiemelkedő támogatást nyújt a várandós anyáknak és a gyermeket vállaló családoknak.

Investor in People díj

2007-ben újra bizonyította a Pannon, hogy megfelel a nemzetközi HR-kultúra legmagasabb elvárásainak, és továbbra is jogosult az „Investor in People” díjra. A díjat a munkatársak értékteremtő fejlődésére legtöbbet szánó szervezetek kaphatják meg.



INVESTOR IN PEOPLE

40

Az emberi erőforrások fejlesztésnek legkiemelkedőbb nemzetközi elismerését 2004 februárjában Közép-Kelet-Európában először a Pannon nyerte el. A nemzetközi szakemberekből álló testület döntése alapján 2007-től a Pannon továbbra is méltó a díj használatára.

Summa Artium

2007-ben a Pannon nyerte el a Summa Artium Kortárs művészetért díját, mellyel a mobilszolgáltató kiemelkedő kultúratámogatói tevékenységét ismerték el. A díjat hagyományteremtő céllal azok elismerésére hozták létre, akik sokat tesznek a művészeti mecenatúra megerősödéséért és kiteljesedéséért. A neves szakértőkből álló zsűri döntése alapján az elismerést a Pannon az acb Kortárs Művészeti Galéria felkarolásával érdemelte ki. A Pannon a kulturális örökség ápolása mellett 2006 nyarától a kortárs képzőművészet mellett is elkötelezte magát az acb Galéria főtámogatójaként.

