

# GOODCITIZEN

A HBLF FÉLÉVENTE MEGJELENŐ KIADVÁNYA THE SEMI-ANNUAL JOURNAL OF THE HBLF



Borbála Czákó, HBLF President; HRH the Prince of Wales; Kincső Adriány, HBLF Executive Director; Dr. Péter Paál, Member of the Board of Trustees of the HBLF-ROMASTER Foundation; Anikó Kis, ROMASTER mentor from IBM Hungary; Flóra Kárpáti HBLF-ROMASTER Foundation Director; Ibolya Gothárdi, HBLF for Diversity HR Target Group Leader; HBLF ROMASTER Program for Future Roma Leaders was presented to our founder HRH The Prince of Wales at the Urania National Film Theatre; March 18, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

## Elnöki beszámoló 2010

A HBLF ismét egy programokban és kezdeményezésekben gazdag évet zár. Azokról a programokról szeretnék most beszámolni, melyek különösen meghatározóak voltak ez évi munkánkban. Sólyom László köztársasági elnök úr meghívására négy napos hivatalos látogatást tett hazánkban alapítónk, Károly walesi herceg és felesége Kamilla hercegnő. A látogatást komoly előkészítő munka előzte meg. Elsősorban olyan kulturális, kisebbségekkel foglalkozó, antikorrupciós, környezetvédelmi, valamint alacsony széndioxid kibocsátással és klímaváltozással kapcsolatos események kerültek a programba, melyek nem csak a hercegi pár érdeklődését, hanem a HBLF tevékenységét is híven tükrözték.

A Magyar Tudományos Akadémián klímaváltozással kapcsolatos tanácskozársra került sor a HBLF tagvállalatainak részvételével. A felsővezetőkől álló kerekasztal beszélgetés sok kérdést vitatott meg a hosszútávú fenntartható gazdasági növekedés elősegítésének lehetőségeiről, megvitatta a megvalósítást akadályozó kérdéseket és kereste a lehetséges megoldásokat. Károly walesi herceg évek óta elkötelezett támogatója a környezetvédelemnek, ezért magyarországi programjának központi eseménye volt a Regionális Környezetvédelmi Központ (REC) meglátogatása Szentendrén. A HBLF Környezetvédelmi és Fenntarthatósági Munkacsoportja

## Presidential report 2010

The HBLF is once again closing a year which has been rich in programs and initiatives. Now I would like to report on the events which carried special importance in our work this year. Charles, Prince of Wales, our founder, and his wife, Camilla, Duchess of Cornwall paid a four-day official visit to Budapest on the invitation of László Sólyom, President of the Republic. This visit was preceded by detailed preparations. The program primarily covered the topics of culture, minorities, anti-corruption, environmental protection, low carbon dioxide emissions and climate change, which truly reflected not only the interests of the Prince and the Princess but also the activities pursued by the HBLF.

A conference was held on climate change at the Hungarian Academy of Sciences with the participation of HBLF member companies. The top leaders' roundtable discussed numerous issues on opportunities to promote long term sustainable economic growth, covering the areas which hinder implementation and tried to find the possible solutions. Charles, Prince of Wales, has been a dedicated supporter of environmental protection over the years and therefore a central event in his Hungarian schedule was a visit to the Regional Environment Center (REC) in Szentendre. The HBLF Environment and Sustainability Target Group and its leader,

# Hungarian Business Leaders Forum

## Executive Committee

<b>President:</b>	Borbála Czakó, Ernst & Young
<b>Chairman:</b>	Richard Skene, Holcim Hungária Zrt.
<b>Vice-chairs:</b>	Zoltán Majdik, Andrékó Kinstellar Law Firm Vilmos Kozáry, Dr. Pendl & Dr. Piswanger International Kft. David Thompson, KPMG Hungaria Kft.

**Executive Director:** Kincső Adriány

## Target Groups

<b>Community Projects:</b>	Zoltán Majdik Andrékó Kinstellar Law Firm
<b>Environment and Sustainability:</b>	Márta Szigeti Bonifert Regional Environmental Center
<b>HLBF for Diversity Human Resources:</b>	Ibolya Gothárdi Vodafone Hungary
<b>Social Capacity:</b>	Dr. Zsuzsanna Ránki International Business School
<b>Financial Issues:</b>	István Havas Ernst & Young
<b>Communications:</b>	Zsolt Bauer Regional Environmental Center
<b>Equal Opportunities:</b>	Vilmos Kozáry Dr. Pendl & Dr. Piswanger International Kft.
<b>Business Ethics and Transparency:</b>	Richard Skene Holcim Hungária Zrt.
<b>Healthcare in the workplace:</b>	Éva Hegyesi Orsós
<b>Partnership and Volunteering:</b>	Dr. László Radácsi SmartLab

## Women Business

**Leaders Forum:** Borbála Czakó  
Kincső Adriány

## Founding Members

CEU Business School  
DHL Express Magyarország Kft.  
KPMG Hungaria Kft.  
PricewaterhouseCoopers Kft.

## Principal Supporters

Brokernet Zrt.  
Ernst & Young Magyarország  
GlaxoSmithKline Kft.  
Holcim Hungária Zrt.  
IBM Magyarországi Kft.  
OTP Alapkezelő Zrt.  
SAP Hungary Kft.  
Siemens Zrt.

## Council Members

Microsoft Magyarország Kft.  
Provident Pénzügyi Zrt.

## Corporate Members

- ABLON Kft.
- Allianz Biztosító Zrt.
- Andrékó Kinstellar Ügyvédi Iroda
- Aranykor Országos Önkéntes és Magánnyugdíjpénztár
- Alpiq Csepel Kft.
- Australian Embassy
- Aviva Életbiztosító Zrt.
- BDO Forte Adó- és Pénzügyi Tanácsadó Kft.
- Citibank Europe plc Magyarországi Fióktelepe
- Corinthia Hotel Budapest
- Danone Kft.
- DENSO Gyártó Magyarország Kft.
- Develor Tanácsadó Zrt.
- Dexia Kommunalkredit Hungary Kft.
- Diageo Kft.
- Dr. Pendl & Dr. Piswanger International Kft.
- Dreher Sörgyárak Zrt.
- E.ON Hungária Zrt.
- ERSTE Bank Hungary Nyrt.
- Forever Living Products Magyarország Kft.
- Főnix Med Zrt.
- GE Hungary Zrt.
- Hewitt Humán Tanácsadó Kft.
- Horváth és Társai Ügyvédi Iroda DLA Piper
- Imperial Tobacco Magyarország Kft.
- K&H Bank Zrt.
- Közgazdasági Politechnikum Gimnázium és Szakközépiskola
- Krauthammer Magyarország Kft.

- LAPCOM Lapkiadó és Nyomdaipari Kft.
- MagiCom Kft.
- Magyar Posta Zrt.
- Magyar Telekom Nyrt.
- Mars Magyarország Értékesítő Bt.
- MKB Bank Zrt.
- MOL Magyar Olaj-és Gázipari Nyrt.
- Morgan Stanley Magyarország Elemző Kft.
- Nagy-Koppány Kornélia Ügyvédi Iroda
- Next Consulting Személyzeti Tanácsadó Kft.
- OMV Magyarország Kft.
- Patika Egészségpénztár
- Pentatrade Kft.
- Pfizer Gyógyszerkereskedelmi Kft.
- Ramada Plaza Budapest
- Regional Environmental Center
- Sanoma Budapest
- SHELL Hungary Zrt.
- Simonyi & Tóth Kft.
- Telenor Magyarország Zrt.
- TESCO-Global Áruházak Zrt.
- The Royal Bank of Scotland
- TOI-TOI Kft.
- Vodafone Magyarország Zrt.

## Associate Members

- 4Art Stúdió
- D-Plus Kft.
- Dr. Berki Zolna
- Grayling Hungary Kft.
- Hill&Knowlton Hungary Kft.
- IBS-Nemzetközi Üzleti Főiskola
- IBR Kft.
- ITD Hungary Zrt.

## Honorary Members

- British Chamber of Commerce in Hungary
- British Council
- British Embassy
- Canadian Chamber of Commerce in Hungary
- Egészség Hídja Összefogás Egyesület
- Életpálya Alapítvány
- Habitat for Humanity International
- Junior Achievement Magyarország
- Követ Egyesület
- Magyar Adományozói Fórum
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO)
- NIOK Alapítvány
- Robert Burns International Foundation
- Transparency International

Honorary Presidents: András Sugár,  
István Kapitány, Péter Vadász  
Honorary Chairwoman: Dr. Zsuzsanna Ránki  
Honorary Treasurer: David Thompson



# Tartalom / Content

**Elnöki beszámoló 2010** ..... 1-5.  
Presidential report 2010

**Elismerték a Holcim Hungária Zrt. évek óta tartó társadalmi elkötelezettségét** .....6-8.  
Holcim Hungária Zrt. has been acknowledged for its long-term commitment in social responsibility

**Megkezdte munkáját a HBLF-ROMASTER Alapítvány** .... 8-10.  
HBLF-ROMASTER Foundation launched

**A ROMASTER Program aktualitásai** ..... 10-12.  
Highlights of the ROMASTER Program

**Esélyegyenlőség és Sokszínűség** ..... 12-14.  
Equal Opportunity and Diversity

**Hazai projektek - nemzetközi mércével** ..... 14-16.  
National projects - international standards

**Új munkacsoport alakult, a munkahely egészségmegőrző szerepe névvel** .....16-17.  
A new Target Group - "The role of the workplace in preserving health"

**Új munkacsoport alakult - Partnerség és Önkéntesség.** . 17-18.  
A new Target Group: Partnership & Volunteering Target Group

**Horváth és Társai Ügyvédi Iroda - DLA Piper - Bemutkozás** .....19-20.  
Horváth & Partners - DLA Piper Law Firm - Profile

**K&H - Bemutkozás** ..... 20-21.  
K&H - Profile

**Next Consulting Kft. - Bemutkozás** ..... 22-23.  
Next Consulting Ltd. - Profile

Szerkesztő / Editor:  
**Adriány Kincső / Kincső Adriány**

Szerkesztő helyettes / Deputy Editor:  
**Kárpáti Flóra / Flóra Kárpáti**

A szerkesztők köszönik a cikkek szerzőinek közreműködését, és fenntartják a jogot, hogy a beküldött anyagot rövidítve közöljék.

Thanks to all our contributors. Published on behalf of the Hungarian Business Leaders Forum by Mátai és Végh Kreatív Műhely.

Kapcsolat / Contact:  
**Adriány Kincső / Kincső Adriány**  
ügyvezető igazgató / Executive Director  
e-mail: kincso.adriany@hblf.hu

1139 Budapest, Váci út 99.  
Tel./Fax: (+36 1) 330 9985, Tel.: (+36 1) 330 9986  
Mobil: (+36 30) 942 2888

www.hblf.hu  
www.hblf.org  
www.romaster.hu



és annak vezetője, Bonifertné Szigeti Márta, a REC vezérigazgatója felvállalta, hogy Károly walesi herceg nemzetközi szervezetével (Corporate Leaders Group) szoros együttműködésben olyan programokat valósít meg, melyek pozitív változásokat érnek el az alacsony széndioxid kibocsátású gazdasági növekedés érdekében.

A legígéretesebb és legsikeresebb kezdeményezésünk a ROMASTER Program az Uránia Filmszínházban került bemutatásra a hercegi párnak. A roma vezetői program jelenleg 21 cég támogatásával 50 tehetséges fiatal képzésével és mentorálásával foglalkozik. A nem mindennapi eseményen a diákok képviselőt-



Camilla, Duchess of Cornwall, Borbála Czákó HBLF President

Márta Szigeti Bonifert, the CEO of REC, undertook to carry out, in close cooperation with Prince Charles' international organisation (Corporate Leaders Group), actions which will result in positive changes with a view to economic growth but with low carbon dioxide emission.

The ROMASTER Program, which is our most promising and most successful initiative, was introduced to the Prince and the Princess at the Uránia National Film Theatre. The Roma leaders program currently offers training and mentoring to 50 talented youngsters through sponsorship by 21 companies. At this really unique event, the students were represented by two Roma, Adrienn Kocsis and Zsolt Orsós, who made a successful debut with their excellent English language skills and open sincerity. We are not only proud of them, but they also demonstrated the success of our initiative. At the same event, Charles, Prince of Wales, also viewed the winning entries of the diversity photo competition organised by the HBLF HR Target Group. It was great honour to me to have the opportunity, as the Ambassador of the Republic of Hungary to London, to attend these events, where the Prince of Wales spoke highly of the several years of activity pursued by the HBLF. So let me thank our member companies and target groups for their active participation.

Our Women Business Leaders' Forum celebrated its 5<sup>th</sup> birthday this year. Over the past few years, the forum has gathered a 100-strong team covering women leaders in all fields of business





H.E. Ambassador Eleni Tsakopoulos Kounalakis Ambassador of the United States of America to Hungary, H.E. Borbála Czakó HBLF President;  
5th Jubilee of the HBLF's Women Business Leaders Forum; March 16, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

ben két roma fiatal, Kocsis Adrienn és Orsós Zsolt kiváló angol nyelvtudásukkal és nyitott őszinteségükkel talpraesetten állták meg helyüket. Nem csak büszkék vagyunk rájuk, de azt is bebizonyították, hogy kezdeményezésünk eredményes. Az esemény keretében Károly walesi herceg a HBLF HR munkacsoportja által kiállított sokszínűségi fotópályázat nyertes képeit is megtekintette. Nagy megtiszteltetés volt számomra, hogy a Magyar Köztársaság Londonba akkreditált nagykövetségént részt vehettem ezeken az eseményeken, melyek során a HBLF több éves tevékenységét többször és több helyen méltatta Károly walesi herceg. Köszönet illeti ezért tagvállalataink és munkacsoportjaink tevékeny hozzájárulását.

Női vezetői fórumunk idén ünnepelte 5. születésnapját. Az elmúlt évek alatt a gazdasági és a társadalmi élet minden területéről, a bankszférától a kulturális élet női vezetőin keresztül a realgazdaságig, mintegy százfős csapat kovácsolódott össze fórumunkban. Külföldi szakmai programjaink után (London, Brüsszel, Bécs, New York, Washington) következő uticélunk Páva Zsolt polgármester meghívására „Európa Kulturális Fővárosa”, Pécs volt. A háromnapos program a színház és múzeumlátogatások mellett lehetőséget adott olyan szakmai programok beiktatására is, mint a Zsolnay Porcelánmanufaktúra és a Gant Pécsi Kesztyűgyár megtekintése. A Zsolnay Porcelánmanufaktúra vezérigazgatója, Péterné Marosy Katalin szívesen osztotta meg tapasztalatait nem csak a gyártási folyamatokról, hanem női vezetői tapasztalatairól is. Soron következő hazai programunk Gödöllő volt, ahol a GlaxoSmithKline vakcina gyártás és az ott előállított védőoltások gyártási folyamatát ismerhettük meg. Házigazdáink Leitner György a GlaxoSmithKline Pharma ügyvezető igazgatója és Vincent Loret a GlaxoSmithKline Biologicals ügyvezető igazgatója voltak. Természetesen nem mehettünk el Gödöllőről úgy, hogy az épp felújítás alatt álló gödöllői Királyi Grassalkovich Kastélyt ne tekintettük volna meg. Eddigi egyik legsikeresebb utunk Jászberénybe vezetett, ahol

and social life (ranging from banking through to culture and the economy). Following our professional events abroad (London, Brussels, Vienna, New York, Washington), our next destination was Pécs, the “European Capital of Culture”, at the invitation of the mayor, Zsolt Páva. In addition to theatre and museum visits, the three-day event also offered an opportunity to see the Zsolnay Porcelain Company and the Gant Pécs Glove Factory. Mrs. Katalin Marosy Péter, CEO of the Zsolnay Porcelain Company, was happy to share with us not only her experiences on manufacturing processes but also her observations as a female leader. Our next Hungarian visit covered the GlaxoSmithKline vaccine factory in Gödöllő, where we had an insight into the process of vaccine manufacture. Our hosts were György Leitner, managing director of GlaxoSmithKline Pharma and Vincent Loret, the managing director of GlaxoSmithKline Biologicals. Once in Gödöllő, of course, we had to visit the Grassalkovich Royal Palace, which was under reconstruction. One of the most successful trips was to Jászberény, where we were guests of Electrolux Lehel Kft. János Takács, head of the Electrolux Eastern-Central-European holding and CEO of Electrolux Lehel showed us the processes of vacuum cleaner and refrigerator manufacture. Following this we were able to hear about local tradition at the Jász Museum in form of a national clothes and folk dance show. I hope that future professional programs both in Hungary and abroad will be just as popular as before, and the HBLF Women Business Leaders' Forum is facing another five affluent years, thus further enhancing equal opportunities and increasing the number of females in top leadership.

Please let me wish all our members, partners and sponsors a Very Merry Christmas and Happy New Year!

**Borbála Czakó**  
HBLF President



Women Business Leaders Forum's professional visit at GlaxoSmithKline Biologicals, Gödöllő; September 15, 2010  
Fotó: Nagy Z. László



az Electrolux Lehel Kft. vendégei lehettünk. Takács János, az Electrolux kelet-közép európai holding vezetője, az Electrolux Lehel Kft. vezérigazgatója bemutatta a porszívó és hűtőgépgyártás folyamatait, majd a Jászmuzeumban egy nemzetiségi ruha és néptánc bemutatót csodálhattunk meg és ismerkedtünk a helyi hagyományokkal. Bízom benne, hogy a soron következő hazai és külföldi szakmai programokra is olyan nagy lesz az érdeklődés, mint eddig, és hogy egy újabb tartalmas 5 év áll a HBLF női vezetői fóruma előtt így támogatva az esélyegyenlőség további előmozdítását és a női felsővezetők számának növekedését.

Kívánok minden tagunknak/partnerünknek/támogatóknak békés és boldog karácsonyi ünnepeket és egy sikeres újévet!

**Czakó Borbála**

HBLF elnök



Women Business Leaders Forum's professional visit at Electrolux Lehel Kft., Jászberény; October 15-16, 2010  
Fotó: Nagy Z. László



Business Forum and Lunch with Zsigmond Járai, Former President of the National Bank of Hungary; March 16, 2010  
Fotó: Nagy Z. László



Business Forum and Lunch with Gordon Bajnai, Prime Minister of the Hungarian Republic; April 12, 2010  
Fotó: Nagy Z. László



Business Forum and Lunch with Gordon Bajnai, Prime Minister of the Hungarian Republic; April 12, 2010  
Fotó: Nagy Z. László



Women Business Leaders Forum's professional visit at Pécs; May 28-30, 2010  
Fotó: Nagy Z. László



## Elismerték a Holcim Hungária Zrt. évek óta tartó társadalmi elkötelezettségét

A Holcim Hungária Zrt. vehette át idén a „Figyelő TOP 200 Társadalmi Elkötelezettség” díját. Olyan vállalatok pályáztak, amelyek a társadalmi felelősségvállalás mindhárom dimenziójában, azaz gazdasági, környezeti és társadalmi területen is kimagasló teljesítményt tudtak felmutatni. Nagy örömmel szolgál, hogy a jelenlegi nehéz gazdasági helyzetben maradtak vállalatok, melyek a hosszú távú gondolkodás jegyében továbbvitték CSR programjaikat. Manapság még nagyobb szükség van a partnerségre, hiszen a kormányoknak és civil szervezeteknek egyre több kihívással kell szembenéznük, így nem képesek a társadalmat érintő kérdéseket egyedül orvosolni.



Irén Márta, Chief of Communication Holcim Hungária Zrt., Figyelő TOP 200 Award prize-giving ceremony; October 16, 2010

**A Holcim évek óta stratégiai partnere fórumunknak több területen is.** Richard Skene, a Holcim Hungária Zrt. vezérigazgatója, a HBLF Igazgatója és a HBLF Üzleti Etika és Átláthatóság Munkacsoportjának vezetője. Márta Irén, a Holcim kommunikációs vezetője több éve támogatja a „HBLF Média a Társadalomért” díját és aktív résztvevője a HBLF Női Vezetői Fórumának. A Holcim a „HBLF a Sokszínűségért” programsorozatunk részese, Kirner Dezső, HR vezető képviseli a céget a sokszínűséggel és befogadással kapcsolatos programjainkban. Külön említést érdemel, hogy a „ROMAS-

## Holcim Hungária Zrt. has been acknowledged for its long-term commitment in social responsibility

The 'Figyelő TOP 200 Social Responsibility Award' was given to Holcim Hungária Zrt. this year. The companies which competed for the award demonstrated superior performance in all three fields of social responsibility, namely economic, environmental and social. I am delighted that, even in today's difficult economic situation, there are still companies, who are continuing with their CSR programs as a part of their long-term strategic thinking. Nowadays there is an even greater need for their partnership as government and civil society are facing ever greater social challenges which cannot be solved without their commitment.

**Holcim is one of the HBLF's strategic partners on many areas.** Richard Skene the CEO of Holcim Hungária Zrt. is the Chairman of the HBLF and also the Leader of the HBLF Business Ethics and Transparency Target Group. Irén Márta Chief of Communication of Holcim supports for several years now the 'HBLF Media for Society Award' and also a member in our Women Business Leaders Forum. Holcim takes part in our 'HBLF for Diversity' program series; Dezső Kirner the HR Director represents the company at the various events and projects dealing with DI (Diversity and Inclusion). It is worth to mention that Holcim supports and mentors two Roma students as part of the 'HBLF ROMASTER - Program for Future Roma Leaders' out of which one student is supported by one of their employees, Uwe Köhler's private sources. In light of these activities the decision of the jury this year is an acknowledgement for us as well, awarding Holcim as a long term leader in CSR.

Looking over the past years it is apparent that, for the company, its sustainability program is a strategic field which is not affected by popularity or fashion. If we take a look, for example, at the **Holcim Award**, we may see that it has existed for ten years and helps to recognise those projects which create permanent values in the life of the wider local community and contribute to the development and the preservation of the values of the established environment. Moreover within the confines of the **Holcim Environment Days** the company involved more than 700 students and teachers in the last few years; the employees of Holcim participated in this



HBLF 'Media for Society' prize-giving ceremony; December 10, 2009  
Fotó: Nagy Z. László

TER - a Jövő Roma Vezetőiért Programunk” keretében a Holcim támogat és mentorál egy roma fiatalot, aki mérnöknek készül és Uwe Köhler kollegájuk további egy diákot támogat magánforrásból. Mindezek fényében érthető, hogy komoly elismerés számunkra is ebben az évben a TOP 200 zsűri választása, és örömteli, hogy a felelősségvállalásban hosszú évek óta élen járó Holcim Hungária Zrt. vehette át az idei Társadalmi Elkötelezettség díjat.

Az elmúlt éveket szemlélve látható, hogy a vállalat stratégiai területként kezeli fenntarthatósági programját, melyet nem a népszerűség vagy a divat mozgat. Ha megnézzük például a **Holcim díjat**, láthatjuk, hogy tíz éve létezik és olyan tervek megvalósulását segíti elő, amelyek maradandó értéket hoznak létre a szélesebb helyi közösség életében, illetve hozzájárulnak az épített környezet fejlesztéséhez, szépítéséhez, értékeinek megőrzéséhez. A **Holcim Környezetvédelmi Napok** keretében évek óta több mint 700 diákot és tanárt mozgósít a vállalat, ezeken nagy arányban vesznek részt a cég munkatársai is. A **Kreatív Alkotópályázat** keretén belül, amely idén az „Ezerarcú Természet” gondolatisága mentén valósult meg, pályázatot hirdettek számos iskolában, ezzel is a természet védelmének fontosságára hívták fel a figyelmet. A legnagyobb segítséget talán a **Holcim Hungária Otthon Alapítvány** nyújtja, mely pályázati ciklusként 100 millió forint vissza nem térítendő támogatást ad önkormányzatoknak bérlakás-állományuk gyarapítására. Az elmúlt öt évben az Alapít-



Holcim Hungária Home Foundation prize-giving ceremony; September 10, 2010

event hugely as well. A **Creative Competition** was also offered to various schools with the main topic being '1000 faces of the Environment' with which they wished to call attention to the importance of environmental protection. The greatest level of support is probably that given by the **Holcim Hungária Home Foundation**. It gives 100 million forints as non-refundable financial support



Zsolt Szelecki, HBLF Business Ethics and Transparency TG Member; Richard Skene HBLF Chairman and Business Ethics and Transparency TG Leader; Kincsfő Adriány, HBLF Executive Director; 'Corporate Governance Health Check' press conference; April 19, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

vány 35 önkormányzatot támogatott 500 millió forinttal, ennek révén eddig közel 141 rászoruló család talált új otthonra. Az egész vállalat működésében nyomon követhető a fenntartató fejlődés, illetve építészeti iránti elkötelezettség. A független Holcim Alapítvány a Fenntartható Építészetiért (Holcim Foundation for Sustainable Construction) ebben az évben harmadszorra hirdette meg a **Holcim Awards** fenntartható építészeti világversenyt. Idén egy különösen érdekes kezdeményezéssel egészítette ki a Holcim a nemzetközi versenyt, a Monte Rosa autonóm házhoz szervezett expedícióval, mellyel a fenntartható építészet fontosságára hívták fel a publikum figyelmét.

during every local government tendering period to broaden the rented flat stock. Over the last five years the Foundation has supported 35 local governments with 500 million forints which has helped 141 families in need to find a new home. We can trace the importance of both sustainable development and architecture on their corporate activity. The independent Holcim Foundation for Sustainable Architecture has called for entries, now for the third time, for the **Holcim Awards for Sustainable Architecture** this year. This year Holcim has extended the international competition with an extremely interesting initiative, the expedition to the Monte Rosa autonomous house, with which they wish to call attention to the importance of sustainable architecture.



Bízom benne, hogy a Holcim Hungária példáját több vállalat is követni fogja és ez a díj is ösztönözni fog mindenkit, hogy a nehéz időkben még inkább felelősen járjanak el ügyfeleikkel, tulajdonosokkal, dolgozóikkal, a helyi közösségekkel és egyéb érintettjeikkel.

**Adriány Kincső**

HBLF ügyvezető igazgató

I hope that more and more companies will follow the example of Holcim Hungária Zrt. and that this award will inspire everybody to be responsible for their stakeholders, clients, owners, employees and the local community to name but a few.

**Kincső Adriány**

HBLF Executive Director



Wheelchair Basketball Championship; March 20, 2010; Participants and Sponsors of the event: Alpiq Csepel Kft., Brokernet Zrt., Coca-Cola Hungary, Ernst&Young Tanácsadó Kft., KPMG Hungária Kft., MagiCom Kft., Magyar Telekom Nyrt., Morgan Stanley Magyarország Elemző Kft., Provident Pénzügyi Zrt., Szerencsejáték Zrt., Tesco Global Áruházak Zrt.  
Fotó: Nagy Z. László

## Megkezdte munkáját a HBLF-ROMASTER Alapítvány

Szinte hihetetlennek tűnik, hogy a ROMASTER Program 2010. szeptemberében immár a negyedik akadémiai évet kezdte meg. 2006-ban, mikor a HBLF munkatársa lettem, a ROMASTER Program ötlete már megszületett az IBM Magyarország és az Esélyegyenlőségi Munkacsoport kezdeményezésére. Nagy örömmel töltött el, hogy részese lehetek a program megvalósításának. Alig vártam, hogy beérkezzenek az első pályázati anyagok, a postás pedig minden alkalommal egyre nagyobb táskával érkezett... az első felhívásra több mint 600 pályázatunk érkezett. A jelentkező cigány származású fiatalok között nagyon sokan megfeleltek az elvárásainknak, tehetségesek voltak, jó iskolai eredményekkel rendelkeztek, tovább szerettek volna tanulni, de segítség nélkül ez nem valósulhatott volna meg. Közülük kerültek ki az első „ROMASTERESEK”.

Azóta nagyot lépett előre a HBLF-ROMASTER Program, az eredetileg meghirdetett három továbbtanulási irány, a gazdasági, jogi és műszaki kibővült az egészségügyi iránnyal a Pfizer kezdeményezésére. A Támogató vállalatok és a támogatott hátrányos helyzetű tehetséges roma diákok száma folyamatosan nő, jelenleg 50 diákot támogat 20 vállalat és egy magánszemély. A diákok között is kialakultak baráti kapcsolatok, az elmúlt évek táborai, szakmai programjai közösséget kovácsolt belőlük.

## HBLF-ROMASTER Foundation launched

It seems quite incredible that in September 2010 the ROMASTER Program already started its fourth academic year. In 2006, when I joined the HBLF, the idea of the ROMASTER Program had already been conceived on the initiative by IBM Hungary and the Equal Opportunities Target Group. I was pleased to take part in the program implementation. I could hardly wait for the first applications to arrive, the postman's burden kept increasing every day... we received more than 600 applications from the first invitation. Many of the young Gypsy applicants fulfilled our expectations, they were talented, had good school results and wanted to continue their studies, but this would have been impossible for them without assistance. From amongst these we selected the first ROMASTER students.

Since then, the HBLF-ROMASTER Program has come a long way. The original three professional lines we announced (economic, law and engineering) have been extended with the addition of health on the initiative by Pfizer. The number of sponsoring companies and sponsored Roma students (who are talented but live under disadvantaged circumstances) is steadily increasing and is currently, 20 companies and a private person supporting 50 students. The students have made friends and have become a real community as a result of the camps and professional events organised over the



HBLF ROMASTER Spring Camp, company visit at MorganStanley, Budapest; April 22, 2010  
Fotó: Nagy Z. László





HBLF ROMASTER Summer Camp, ROMASTER Team; August 11-15, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

Vannak támogatott diákok, akik korábban csak a nyári táborban találkoztak, ma pedig ugyanarra a főiskolára járnak Budapesten és kollégiumi szobatársak lettek.

Nagyon jó azt hallani egy-egy vállalati interjút követően, hogy a cég alig tudott választani a meghallgatott diákok közül, mert mindegyikük tehetséges, motivált és mindegyikükben megvan a lehetőség, hogy elvégezze az egyetemet, főiskolát és diplomás roma fiatalként példaképe lehessen társainak. Ez utóbbira mindig felhívjuk a vállalatok figyelmét, hogy olyan fiatalokat keresünk a programba, akik később, mikor már sikeressé váltak, visszatérnek a gyökereikhez, és ők is segíteni próbálnak majd a hozzájuk hasonló tehetséges fiatalokon.

A jelen tanév több szempontból is mérföldkőnek számít a program életében, most diplomáznak azok a diákok, akik elsőként kerültek be a programba, két diáklány közgazdászként, egy fiú pedig vegyészmérnökként végez. Bízunk benne, hogy a munkakeresésben is sikeresen veszik majd az akadályokat, ehhez a támogató vállalata-



HBLF ROMASTER Summer Camp, Communication and presentation training by Katalin Szegvári; August 14, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

toktól és tőlünk is minden segítséget megkapnak.

A 2006. óta elért eredmények meggyőzték minket arról, hogy a ROMASTER Program megérett arra, hogy önálló lábra álljon, és a jövőben alapítványi formában folytassa tevékenységét. A HBLF Igazgatósága és az Esélyegyenlőségi Munkacsoport kezdeményezésére 2010. tavaszán bejegyzésre került a közhasznú HBLF-ROMASTER Alapítvány. Úgy érezzük, hogy az Alapítvány létrehozásával a HBLF ROMASTER Program fenntarthatóságát hosszú távra biztosítjuk, természetesen a HBLF, mint alapító a jövőben is segíti az Alapítvány működését mind szakmailag, mind anyagilag. Bízunk benne, hogy 1-2 éven belül, ahogy a ROMASTER Program támogatóinak száma nő, és egyéb pályázati forrásokat is sikerül bevonnunk, elérjük, hogy az Alapítvány önfenntartó legyen.

past years. Earlier, some of the sponsored students only met at the summer camp, but now many attend the same college in Budapest, and some even share the same room at the student hostel.

From the corporate interviews, it is wonderful to hear about the difficulties the companies have with selection because the talent and motivation of all the students. They are all clever enough to go to university or college and they set an example to their fellow students as young Roma with a degree. We always draw the companies' attention to this latter aspect and in our program we would like to see young people who - once they become successful - return to their roots and try to help similarly talented youngsters.

This academic year is a milestone in the program for several reasons. The first students who joined the program will graduate (two girls as economists and one boy as a chemical engineer). We hope they will succeed in finding a job and in this they will receive full assistance both from the sponsor companies and from us.



HBLF ROMASTER Summer Camp, Training session and career planning by IBM and ProfiPower experts; August 14, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

The results achieved since 2006 have convinced us that the ROMASTER Program is now mature enough to stand on its own two feet and these activities can be pursued in the future through a foundation. The HBLF-ROMASTER Public Foundation was registered in the spring of 2010 on the initiative by the HBLF Board of Directors and the Equal Opportunities Target Group. We are convinced that this Foundation will guarantee the sustainability of the HBLF ROMASTER Program in the long term and the HBLF - as a founder - will, naturally, continue to support the work of the Foundation both professionally and financially. We hope that the number of sponsors of the ROMASTER Program will continue to increase over the next two years and that we will be able to obtain other tender resources and make sure that the foundation can become self-sustaining.

Az Alapítvány, a HBLF ROMASTER Program koordinálásán túl, hosszabb távú terveket is szeretne megvalósítani. Egyik fő célja, hogy a roma értelmiségi réteg támogatása révén növelje a konstruktív párbeszéd esélyét, a sokszínűség elfogadását, a kultúrák egymás mellett élését, pozitív egymásra hatását.

#### **Az Alapítvány kuratóriumának tagjai:**

**Czakó Borbála**, a HBLF elnöke,

az Ernst & Young Globális Partnere

**Bonifertné Szigeti Márta**, a Regionális Környezetvédelmi

Központ ügyvezető igazgatója

**Kozáry Vilmos**, a HBLF igazgatóhelyettese, az Esélyegyenlőségi

munkacsoport vezetője, a Dr. Pendl & Dr. Piswanger

International Kft. ügyvezető igazgatója

**Adriány Kincső**, a HBLF ügyvezető igazgatója

**László Csaba**, a KPMG Partnere

**Dr. Paál Péter**, a HP Magyarország vezérigazgatója.

Ezúton szeretnénk köszönetet mondani a HBLF ROMASTER Program támogatóinak, és bízunk minden vállalatot, hogy csatlakozzon a programunkhoz!

További információ: [www.romaster.hu](http://www.romaster.hu)

#### **Kárpáti Flóra**

HBLF-ROMASTER Alapítvány igazgató



Apart from coordinating the HBLF ROMASTER Program, the Foundation would also like to put into practice longer term plans. Some of the targeted areas are the enhancement of constructive dialogue, the acceptance of diversity and the co-existence and positive interaction of diverse cultures through support to Roma professionals.

#### **Members of the Board of Trustees of the Foundation:**

**Borbála Czakó**, HBLF President, Global Partner of Ernst & Young

**Márta Szigeti Bonifert**, Executive Director of the Regional

Environmental Centre

**Vilmos Kozáry**, HBLF Vice-chair, Equal Opportunities Target

Group Leader, Executive Director of Dr. Pendl & Dr. Piswanger

International Kft.

**Kincső Adriány**, Executive Director of HBLF

**Csaba László**, KPMG Partner

**Dr. Péter Paál**, CEO of HP Hungary.

We take this opportunity to say thank you to the sponsors of the HBLF ROMASTER Program and we would also wish to encourage other companies to support and join the activities involved in this initiative!

For further information please go to: [www.romaster.hu](http://www.romaster.hu)

#### **Flóra Kárpáti**

Director of the HBLF-ROMASTER Foundation



Members of the Board of Trustees of the HBLF-ROMASTER Foundation: Dr. Péter Paál, CEO HP Hungary; Kincső Adriány, HBLF Executive Director; Márta Szigeti Bonifert, Executive Director REC; Borbála Czakó, HBLF President; Csaba László, Partner KPMG; Vilmos Kozáry, HBLF Vice-chair and Equal Opportunities TG Leader  
Fotó: Nagy Z. László

## **A ROMASTER Program aktualitásai**

A Esélyegyenlőségi Munkacsoport tevékenységét a jelenleg 50 diákot támogató, tehetséggondozó ROMASTER Programra koncentrálja. A folyamatos kapcsolattartáson, szervezésen túlmenően az idén a HBLF-ROMASTER Alapítvány létrehozása mellett a legjelentősebb esemény az ötnapos nyári tábor volt, amelyet harmadik alkalommal rendeztünk meg.

A táborban a roma diákokat gazdag szakmai, kulturális és szabadidős programokkal vártuk. A fiatalok látogatást tettek többek közt a Paksi Atomerőmű Látogató Központjában, a Szinergia Kft. támogatásának köszönhetően a táborlakók tréningen vettek részt „Másság - Egyformaság - Kultúrák” témában. Ellátogattak a Budapesti Gazdasági Főiskolára is, a Pfizer szervezésében pedig

## **Highlights of the ROMASTER Program**

The Equal Opportunities Target Group has been focusing its activity on the Roma talent support program, ROMASTER, which currently involves 50 students. Beside constant administration and organisation the highlights of this year's activity have been the setting up of the HBLF-ROMASTER Foundation and the traditional summer camp.

The camp offered rich professional, cultural and leisure programs. The students visited, among others, the Nuclear Plant in Paks and participated in training on "Diversity-Equality-Cultures" supported by Szinergia Ltd. They visited the BGF and met Attila Balogh, a MTI journalist organised by Pfizer. They took part in a training session about career planning organised by HR experts





HBLF ROMASTER Summer Camp at Csillebérc; August 11-15, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

lehetőségük volt találkozni Balogh Attila újságíróval, az MTI munkatársával. Az IBM és a ProfiPower munkatársai lehetőséget biztosítottak a diákoknak, hogy gyakorló HR szakemberektől és munkaerő-közvetítőktől kapjanak karriertervezési tanácsokat. A fiataloknak Szegvári Katalin tartott kommunikációs tréninget, továbbá prezentációs készségfejlesztő gyakorlaton vettek részt, melynek keretében bemutatták az őket támogató vállalatokat egymásnak és mentoraiknak.

Egyik táborlakónk, Danó Richárd, így számolt be élményeiről: „Az egy hét táborozás ideje alatt, nagyon sok új, szimpatikus, jó érzésű fiatalot ismerhettem meg. Ez alatt az idő alatt, bízunk kellett egymásban, együtt kellett dolgoznunk, segíteni kellett egymást. A tréningeken fontos és használható tudást kaptunk. Megtanultuk, hogyan lehet sikeres egy interjú, hogyan készíthetünk el egy prezentációt, hogyan írhatunk meg egy önéletrajzt. Ellátogattunk a Láthatatlan kiállításra, ahol megismerhettük a fogyatékossgal élő emberek mindennapjait. Találkoztunk sikeres roma származású emberekkel, akik példaként állhatnak előttünk. Megismerhettük népünk szokásait, hagyományait. Nem feledve a sok hasznos program mellett a szórakozást nyújtó Sziget fesztivált, ahova a ROMASTER Program nélkül nem juthattunk volna el. Mindenki nagyon jól érezte magát a Szigeten, talált



Vilmos Kozáry, HBLF Vice-chair and Equal Opportunities TG Leader

magának megfelelő helyszínt. Én nagyon jól éreztem magam a roma-sátorban, ahol egy fantasztikus tánc előadást láthattam. Valamint fergeteges élmény volt még a Party Aréna is, ahol több ezer ember társaságában táncolhattam és bulizhattam.

Az én kedvenc programom mégis a dunai hajókézés volt. Gyönyörű volt a kivilágított város. Fantasztikus volt az este, könnyed szellő, szikrázó fények. A legjobban ez volt rám hatással!



HBLF ROMASTER Summer Camp, Meeting with Attila Balogh, a MTI journalist organised by Pfizer; August 13, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

from IBM and ProfiPower. Katalin Szegvári coached them on communication and presentation skills.

Below is a brief account of the ROMASTER summer camp by a participant, Richard Danó: “During the weeklong camp I learned many sympathetic and emotionally motivated young fellows. During the program we had to trust and to support each other, to cooperate and work together. The trainings provided us plenty of new information and useful knowledge. We learnt how a successful interview can be performed, how a presentation or a CV should look. We visited the “Invisible Exhibition” to have an insight into the everyday life of people with disabilities.

We met successful people of Roma origin whom we can regard as models to follow. We could study the habits and traditions of our people. We should not forget, beside the many useful programs, the most entertaining Sziget festival which we couldn't have visited without the ROMASTER Program. All of us enjoyed the festival tremendously and could join a favoured program. I was amazed of a fantastic dance performance in the gypsy tent. An equally frenetic event was the Aréna Party as well where I enjoyed dancing and partying among thousands of people. However, my most favoured program was the riverboat tour on the Danube. The illuminated city was magnificent. This evening was simply gorgeous! Light breeze, twinkling lights, this evening impressed me the most! All the happenings in the camp can't be summed up perfectly, one has to experience it. I thank you for everything!” - Richard Danó

Beyond these words it is hardly possible to describe what the spontaneous reactions, expressions of joy and glittering eyes meant for the organisers. The majority of the students participat-



HBLF ROMASTER Summer Camp, Training on “Diversity=Equality=Cultures” organised by Szinergia Kft; August 11, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

*A táborban történeteket tökéletesen nem lehet összefoglalni, ezt át kell élni! Köszönök mindent!” - Danó Richárd*

A szavakon túlmenően nehezen leírható élményt jelentettek a szervezőknek a résztvevők spontán reakciói, az örömük számtalan kifejezése, szemük csillogása. Többségüknek a tábori programok eredeti, eddig nem ismert impulzusokat adtak, amelyek szándékaink szerint egy új világba való betekintést, egy új szemlélet kialakulását és egyúttal a másság tudatos felvállalását segítették. Köszönjük támogatóinknak és elsősorban a HBLF szervezőgárdájának, Kincsőnek, Flórának, Eszternek, hogy ilyen szívvel és eredménnyel szolgálják az esélyegyenlőséghez kapcsolódó céljainkat.

#### **Kozáry Vilmos**

*Esélyegyenlőségi Munkacsoport vezető*

#### **Támogatóink:**

*IBM Magyarország, ABO Holding, Cser Kiadó, Ernst & Young, GlaxoSmithKline, Holcim Hungária, IBM Data Storage Systems, KPMG, MOL, Magyar Telekom, Morgan Stanley, Mr. Sale Öltönyüzlet, National Instruments, OD Partner, Pfizer, ProfiPower, Raiffeisen Bank, Szinergia, Telenor Magyarország, Vodafone Magyarország, Uwe Köhler*

ing in the programs were, we hope, able to experience the original impulses, providing an insight into a different world, a new angle and enhanced consciousness of diversity.

We thank the supporting companies and partners but most of all the HBLF team, Kincső, Flóra and Eszter who worked so enthusiastically to make a success of our aim to come closer to achieving equal opportunities for the Roma.

#### **Vilmos Kozáry**

*Equal Opportunities Target Group Leader*

#### **Supporting companies:**

*IBM Hungary, ABO Holding, Cser Kiadó, Ernst & Young, GlaxoSmithKline, Holcim Hungária, IBM Data Storage Systems, KPMG, MOL, Magyar Telekom, Morgan Stanley, Mr. Sale Öltönyüzlet, National Instruments, OD Partner, Pfizer, ProfiPower, Raiffeisen Bank, Szinergia, Telenor Hungary, Vodafone Hungary, Uwe Köhler*

## Esélyegyenlőség és Sokszínűség

A HBLF HR munkacsoportja 2010-ben is folytatta a Sokszínűség Kódex-ben megfogalmazott célok magyarországi üzleti életben való elterjesztését, és a legjobb gyakorlatok megosztását a tagvállalatokkal és az üzleti partnerekkel. Idén három vezérprogramot szerveztünk és bővítettük az egyes esélyegyenlőségi témákra összpontosító úgynevezett „egylapos” összefoglalók elkészítését, ahol legjobb gyakorlatokat, törvényi hátteret, statisztikákat, nemzetközi összehasonlításokat gyűjtünk össze két oldalon.

Az „egylapos”-ok röviden, tömören - egy, a munkahelyi sokszínűség témaköréből kiválasztott témára - koncentráva nyújtanak segítséget HR szakembereknek, vállalatvezetőknek a téma vállalati bevezetéséhez vagy a már meglévő gyakorlatuk finomításához, bővítéséhez. Az eddig elkészült és elérhető „egylaposok”:

- Távmunka - Atipikus foglalkoztatás (2009)
- Leszbikus, meleg, biszexuális, transznemű (LMBT) kollégák a munkahelyen (2010)
- Kisgyermekes szülők - Gyermekvállalás után: visszailleszkedés a munkaerőpiacra (2010)



1st Hungarian LGBT Business Leaders Forum in Budapest at the Central European University, May 20-21, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

## Equal Opportunity and Diversity

In 2010 the HR Target Group of the HBLF has continued to follow the goals drawn up in the Diversity Codex in Hungarian business life and aim to share best practice with business partners and member companies. This year we organized three flagship programs and we expanded our collection of “one-pager toolkit” summaries which focus on particular equality issues. These give a brief two page overview of best practice, legal background, statistics and international comparisons.

These short and succinct “one-pager toolkits” focus on one single topic within the field of diversity in the workplace. These can offer help to HR professionals and corporate senior managers to introduce the topic within the company, or to fine-tune and expand their pre-existing practice. Below is the current list of the completed, available “one-pager toolkits”:

- Distant-work - Atypical employment (2009)
- Lesbian, gay, bisexual, transgender (LGBT) colleagues in the workplace (2010)
- Parents with baby - Life after giving birth: reintegration to the job-market (2010)

1. 2010 has been a milestone in our 4 year long activity as we have chosen a piece from our Diversity program which is perhaps the source of most taboos. We also organized the first LGBT (**Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender**) Conference in May, with the cooperation of IBM Global, Morgan Stanley, Vodafone Hungary, EGMA and IGLCC.

The choice of the topic came from the work of the group which found that 5 to 8 percent of the public are attracted to members of their own gender. This suggests that, within a company with over 20 employees, there is likely to be a lesbian or gay. Moreover,





1st Hungarian LGBT Business Leaders Forum in Budapest, Reception at the British Embassy; May 20, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

1. A 2010-es év egy mérföldkőnek tekinthető az elmúlt 4 évi tevékenységünkben, hiszen a munkahelyi sokszínűség témaköréből egy olyan szezletet választottunk ki, ami leginkább tabuként kezelt, s rendeztük meg májusban az első **LGBT konferenciát (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender)** az IBM Global, a Morgan Stanley, a Vodafone Magyarország, az EGMA és IGLCC (meleg szervezetek nemzetközi kereskedelmi kamarája) együttműködésével.

A témaválasztásra az a statisztikai tény irányította rá a munkacsoport figyelmét, amely szerint a népesség 5-8%-a saját neméhez (is) vonzódik, s így a statisztikai valószínűség szerint egy húszfős cégnél már található leszbikus vagy meleg munkavállaló. Ezen túlmenően, a munkáltatók többsége hajlamos ezt a tényt figyelmen kívül hagyni, arra hivatkozva, hogy a szexuális irányultság és nemi identitás magánügy, aminek a munkahelyhez semmi köze nincs. Ez az állítás igaz, hiszen minden munkavállalót a teljesítménye, nem pedig a szexuális preferenciái alapján kell megítélni, mégis a munka világa és a magánélet ezer szálon kapcsolódik egymáshoz. Gondoljunk csak a munkavállaló partnerének nyújtott juttatások és kedvezmények kérdésére, az alkalmazottak asztalára kihelyezett családi fényképekre vagy az ebédszünetben és a munka után zajló magánbeszélgetésekre.

A konferencia résztvevőinek visszajelzései és a sajtó visszhangja nagyon pozitív volt, ugyanakkor azt is meg kell jegyeznünk, hogy találkoztunk nem befogadó és a témát negatív felhanggal kezelő média szakemberekkel, akik a konferencián elhangzott hozzászólásokból egy-egy mondatot kiragadva, negatív színben tüntették fel a hozzászólót és az eseményt. Az út kikövezetlen előttünk, de mindannyian tudjuk a munkacsoportban, hogy az úttörő munka nehéz és felelősségteljes, de előremutató is egyben.



Judit Németh, mtd Consultants Community; Ewald Widi, GayCopsAustria; Aniko Kis, IBM Hungary; Eva Bresztyenszky, Morgan Stanley; 1st Hungarian LGBT Business Leaders Forum in Budapest at the Central European University; May 20-21, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

employers are likely to overlook this fact referring to the belief that sexual identity and orientation are private matters and not a concern for the workplace.

This statement has some validity as, naturally, every employee should be judged according to their performance and not their sexual orientation. On the other hand their work lives and private lives are connected in many ways. We only have to think about the issue of grants and discounts which partners are eligible for and the family pictures displayed on their desks at work or the private conversations which take place over the lunch break or after work.

The feedback from both the conference and the media was very positive. Meanwhile it should be noted that we also found non-receptive media professionals who displayed a negative attitude on this topic. Their quotes, out of context, presented both the conference and the commentator in a negative light.

We still have a hard road to build but, in the workgroup, we all know that pioneering work is difficult and full of responsibility. It also points to the future.

2. This year again we have announced our photo competition with the title: **"A photo about equal opportunities - generations and health promotion in the workplace"**. The competition was initially launched last year. This is designed to illustrate best local practice in the maintenance of health in the workplace and



Ibolya Gothárdi, HBLF for Diversity Human Resources TG Leader, HBLF HR Roundtable Discussion; November 20, 2009  
Fotó: Nagy Z. László

2. A tavaly útjára indított amatőr fotópályázatunkat az idén is meghirdettük az „Egy kép az egyenlő esélyekről - generációk találkozása és egészségmegőrzés a munkahelyen” címmel, ami a munkahelyi egészségmegőrzés helyi kezdeményezéseinek és legjobb gyakorlatainak a bemutatását illetve a különböző generációk munkahelyen való találkozását és együttműködését illusztrálja. A pályaműveket november 23-ig várjuk, az ünnepélyes díjkiosztóra 2011. januárban kerül sor a Nemzetközi Üzleti Főiskolán. A díjazott pályaműveket - a tavaly már jól bevált módon - országos vándorkiállítás keretében mutatjuk be a vállalatoknak.

3. Az évet HR kerekasztal beszélgetéssel zárjuk, melynek témája „Generációk a munkaerőpiacon - Kezdjük az X-el”.

A programjainkon túlmenően nagyon büszkék vagyunk arra, hogy munkánk és céljaink egyre több tagot vonzanak a munkacsoportba, így már 25 fővel folyik a munka (17 vállalat), ami a legnagyobb, aktív létszámú munkacsoportot alkotja a HBLF-nél.

Az elért eredmények és a munkacsoport létszámának folyamatos emelkedése is megerősít bennünket abban a hitben, hogy munkánkat folytatni kell, mert a munkahelyi sokszínűség és esélyegyenlőség témája a magyar vállalatok körében egyre inkább a figyelem középpontjába kerül.

**Gothárdi Ibolya**

*HBLF a Sokszínűségért HR Munkacsoport vezető*

encounters and cooperation between the generations in the workplace. We require the artwork to be submitted by the 23<sup>rd</sup> of November. The award ceremony will take place in January 2011 at the International Business School (IBS). The works which receive an award will be displayed - as happened last year - in the form of a travelling exhibition which will visit a number of companies.

3. We plan to end the year with the HR roundtable discussion, the theme is **“Generations at the labour market - Let's start with generation X”**.

What we are most proud of, besides our work, is the interest our work and goals receives from an increasing number of members, who wish to join. As a result we are now working with 25 people, from 17 companies, the largest work group in the HBLF.

The results we have achieved and the growing number of members in the workgroup strengthens our belief that our work must continue, as diversity and equality in the workplace within Hungarian companies is becoming a major focus of attention.

**Ibolya Gothárdi**

*HBLF for Diversity*

*HR Target Group Leader*



## Hazai projektek - nemzetközi mércével

Az Európai Bizottság minden második évben kiadja a környezetvédelmi üzleti díjat (*European Business Awards for the Environment*) négy kategóriában: menedzsment, termék, folyamat és nemzetközi együttműködés. Az első három kategória mindegyikében az egyik legfontosabb kritérium az innovációs elem, míg a negyedikben a határokon átnyúló, fenntarthatósági eredmények számítanak leginkább. A pályázás és a nemzetközi megmérettetés feltétele, hogy egy adott cég valamilyen hazai környezetvédelmi díjban részesüljön a megelőző két évben.

## National projects - international standards

The European Business Awards for the Environment are presented every two years by the European Commission in four categories: management, product, process and international cooperation. In the first three categories the main criterion is innovation, while the fourth category recognises cross-border cooperation in sustainability. In order to apply for the award, a candidate organisation must have won a national environmental award in the preceding two years. In 2010, I had the honour of representing Hungary on the 14-person jury for the European Business Awards for the



HBLF 'Business World for the Environment' 2009 prize-giving ceremony; December 3, 2009  
Fotó: Nagy Z. László





Women Business Leaders Forum's professional visit at the Regional Environmental Center, Szentendre; January 4, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

2010-ben az a megtiszteltetés ért, hogy Magyarországot képviselhettem a 14 tagú nemzetközi zsűriben. A munka során sok hasznos tapasztalatra tettem szert, melyet már megosztottam a hazai környezetvédelmi díjakat kezelő szervezetekkel. Melyek is ezek a hazai díjak, amik kaput nyithatnak eme rangos nemzetközi díj megszerzéséhez?

#### Üzleti Élet a Környezetért Díj

A Hungarian Business Leaders Forum nyílt pályázati kiírásában meghirdetett díja azon szervezetnek ítélt oda, amelynek környezetvédelem iránti elkötelezettsége kimagasló, illetve tevékenységéhez viszonyított környezetvédelmi teljesítménye példaeértékű és környezetünk védelme érdekében a kiírást megelőző és az aktuális évben konkrét projektet valósított meg. Pályázni olyan témakörrel lehet, mint például a menedzsmenttel, termékekkel, fenntartható fogyasztással, oktatással/tudatformálással és az éghajlatváltozás mérséklésével összefüggő projektek.

#### Magyar Innovációs Nagydíj

Az évente egyszer kiadott díjat a hazánkban bejegyzett társaság kapja, amely a díjátadást megelőző évben nagy jelentőségű innovációt valósított meg, és ennek révén kiemelkedő hasznot ért el. Az Innovációs Nagydíjat kiíró Magyar Innovációs Alapítvány kurtóriuma első ízben 1993. január 21-én hirdette meg az Innovációs Nagydíjat az 1992. évre vonatkozólag. Ezt követően, minden évben meghirdetésre került a Nagydíj. Az eddigi tizenhét pályázati felhívásra összesen beérkezett, 943 pályaműből 829 volt megvalósult, sikeres innováció, és ezek közül 146 kapott különböző innovációs díjat.

Environment. I gained valuable experience, through my involvement, which I have shared with those national organisations which present environmental awards. Which national awards might open a path to this prestigious international prize?

#### Business World for the Environment Award (Üzleti Élet a Környezetért Díj)

This award is presented by the Hungarian Business Leaders Forum to organisations which show an extraordinary dedication to environmental protection and which achieve exemplary environmental results in relation to their activities. Applications may be submitted for concrete projects on topics such as management, products, sustainable consumption, education/awareness raising and climate change.

#### Grand Prize for Innovation (Magyar Innovációs Nagydíj)

This prize is awarded annually to a company registered in Hungary which can demonstrate significant innovation in the preceding year which have achieved significant increases in profit. The Hungarian Association for Innovation launched the first Grand Prize for Innovation in January 1993 for innovation realised in 1992. In the past 18 years, 943 applications have been received. 829 were innovations which were successfully implemented and 146 were honoured with international awards.

#### Environmental Protection Award (A Környezet Védelméért Díj)

The aim of this award, which was founded by the Hungarian Association of Environmental Enterprises (KSZGYSZ), is to provide support and gain recognition for companies offering outstan-



Women Business Leaders Forum's professional visit at the Regional Environmental Center, Szentendre; January 4, 2010  
Fotó: Nagy Z. László

## A Környezet védelméért Díj

A Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetsége által alapított díj célja, hogy a kiemelkedő környezetvédelmi-ipari és szolgáltatási tevékenységet folytatóknak olyan erkölcsi támogatást biztosítson, amely a vállalkozások és kimagasló életmunkásságot felmutató személyek elismertségét erősíti és ismertségét növeli. Díj adható az adott év legkiemelkedőbb környezetvédelmi vállalkozásának és egy személynek.

## Ablakon bedobott Pénz

A KÖVET Egyesület által meghirdetett díj környezeti megtakarítás versenye a gazdaságilag megtérülő környezetvédelmi beruházások és intézkedések elismerése érdekében. Mindezen túl az elmúlt évek során összegyűjtött esettanulmányok segítenek abban, hogy látható legyen, hogy a környezetvédelemre fordított összeg nem ablakon kidobott pénz, hanem pénzügyileg is megtérül, és gazdasági haszonhoz juttatja a környezettudatos szervezeteket. A versenyen bármely vállalkozás vagy szervezet indulhat, ha az elmúlt 5 évben megvalósított olyan környezetvédelmi fejlesztéseket, amelyek környezeti és gazdasági hasznot egyaránt hoztak, és kétdoldalas esettanulmány formájában bemutatja intézkedéseit.

Tehát a fenti díjak nyertesei közül kerülnek ki a nemzetközi pályázaton induló hazai cégek és szervezetek. Remélhetőleg ez a lista ki fog egészülni a Deloitte Zöld Béka díjával - erről folynak még az egyeztetések. A zsűriben való közreműködés alapján két nagyon fontos tanulság vonható le. Az első, hogy a nyertes pályázatok mögött nagyon profi előkészítő munka áll, ami egy szakmailag hiánytalan pályázatot eredményez. Mindezen túl a nyertes pályázatok rendre kiemelnek további olyan eredményeket is, amelyek túlmutatnak a hagyományos kategóriákon. Ha ezeket az alapvető feltételeket a hazai pályázatok is teljesíteni tudják, akkor van esély arra, hogy a DENSO mellett - aki 2004-ben nyerte el a nemzetközi díjat - további magyar vállalatok is sikeresen teljesítsék a nemzetközi mérce elvárásait.

*(A cikk apropójául szolgált az a tény is, hogy az európai környezetvédelmi üzleti díjat irányító nemzetközi bizottság október 21-én és 22-én Magyarországon ülésezett.)*

## Bonifertné Szigeti Márta

Környezetvédelmi és Fenntarthatósági Munkacsoport vezető

ding industrial and environmental services. The award is presented for excellence on the part of environmental companies and acknowledges the achievements of exceptional individuals.

## Money Back through the Window (Ablakon Bedobott Pénz)

“Environmental Saving Awards” are presented by the KÖVET Association for Sustainable Economies each year to acknowledge companies making high-return investments and implementing measures that help protect the environment. The five-volume case study collection “Money Back through the Window” confirms that money devoted to environmental protection is not thrown out of the window but the result of a financially sound decision which provides environmentally aware companies with an economic advantage. The competition is open to any company which has implemented environmental development resulting in environmental as well as economic benefits within the last five years. Activities must be presented in the form of a two-page case study.

All winners of the above prizes are potential candidates for the European Business Awards for the Environment and discussions are ongoing regarding the inclusion of Deloitte’s Green Frog Award (Zöld Béka Díj). Two conclusions can be drawn based on my experiences on the jury of the international competition. Firstly, every successful application is backed by extremely professional preparation. Secondly, all winning applications can boast additional successes that goes beyond the basic award categories. If applicants to national tenders were able to match such achievements, there is a strong chance that other Hungarian enterprises besides DENSO - which won the award in 2004 - could be successful at international level.

*(This article was inspired by the meeting of the international committee for the European Business Awards for the Environment, held in Hungary on October 21-22.)*

## Márta Szigeti Bonifert

Environment and Sustainability

Target Group Leader



## Új munkacsoport alakult, a munkahely egészségmegőrző szerepe névvel

Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájában kiemelt helyet kap az 55-64 éves korosztály munkaerőpiaci aktivitásának növelése. A liszaboni stratégia 2010-re kitűzött célja e korosztály 50%-os foglalkoztatásának elérése. E feladatot sok ország közelítette, vagy túlteljesítette, Magyarország azonban az erősen lemaradók közé tartozik, a foglalkoztatási ráta 35% körül mozog. Az akadályozó tényezők egyike az egészségi állapot. Hazánkban már az életút korai szakaszában nagy a veszélye a munkaerőpiacról való kiszorulásnak. A GKI 45 éven felüli foglalkoztatottak körében végzett lakossági reprezentatív felmérése szerint a kérdezettek

## A new Target Group – “The role of the workplace in preserving health”

Increasing the activity of the 55 to 64 year old age group in the labour market is a prioritised objective in the EU’s employment policy. The Lisbon strategy has set the target of 50% employment of this age group to be reached by 2010. Many countries are near or have exceeded this goal, but Hungary is rather backward in this regard with an employment rate of about 35%. One of the limiting factors is the status of health. Hungarians run a high risk of leaving the labour market at an early stage in their career. The representative survey conducted by GKI amongst employees aged above 45 highlights that one-tenth of the respondents were



egyützedét egészségi állapota akadályozta munkája elvégzésében. Míg a 45-50 évesek 18%-a, addig az 51-55 éveseknek már 42%-a érezte rossz egészségi állapotát komoly gátló tényezőnek. Az 56. életév betöltését követően csökken (24-26%) az akadályoztatottak aránya, ebben azonban szerepet játszik az is, hogy az igazán betegek ekkorra már ki is estek a munka világából. A kutatás óta mintegy 5 év telt el, azonban ezek az adatok lényegileg nem változtak.

A HBLF új munkacsoportot hozott létre, melynek középpontjában a munkahely egészségmegőrző szerepe áll. A munkacsoport programja részben **a jó gyakorlatok megismerését, azok elterjesztését szolgálja**, részben **a munkahelyi egészségpolitika alakítását nehezítő tényezőket veszi számba.**

A munkahelyeknek szinte kivétel nélkül vannak olyan intézkedéseik, szolgáltatásaik, béren kívüli juttatásaik, amelyeket a munkavállaló egészségének megőrzése céljából vezettek be. Azonban a legjobb szándék, és főleg a jelentős anyagi ráfordítások ellenére sem szolgálják kellő hatékonysággal a munkavállalók egészségének megőrzését. Pedig, a kutatások azt is bizonyítják, hogy a munkavállalók éppen ezeket a juttatásokat értékelik legjobban. A programnak nem az a fő célja, hogy ezeket a juttatásokat, szolgáltatásokat „listaszerűen” megismertesse. A cél sokkal inkább az, hogy megmutassa, **hogyan kell ezeket az eszközöket, módszereket hatékonyan használni.** A munkacsoport azt vizsgálja, hogy a munkáltatónak - a korábbi évek gyakorlatához képest - van-e lehetősége hatékonyabb szerepvállalásra a munkavállalók egészségének megőrzése érdekében. Ha igen, mit kell tenni; kik azok a partnerek, akik tudatosabb szerepvállalása nélkülözhetetlen; milyen lépések szükségesek, hogy e szerepet eredményesebben tölthessék be. A munka nem előzmények nélküli. Az Országos Egészségfejlesztési Intézet (OEFI) az Egészségesebb Munkahelyekért Egyesülettel együttműködve például, megfogalmazta **az egészségbarát munkahely kritériumrendszerét.** Az **egészségügyi és a munkaügyi szaktárca** néhány évvel ezelőtt „**Egészségbarát munkahely**” címmel díjat alapított, melyet több ízben át is adott. Ugyancsak az OEFI és az Egyesület szervezte meg több alkalommal is a „**Közösen-könnyebben**” vetélkedőt, melyre számos munkáltató nevezett be. A közös gondolkodást az egészségesebb munkavállalókért az egészségpénztárak, egészségügyi szolgáltatók, rekreációs intézmények, civil szervezetek, szakértők és sokan mások támogatják.

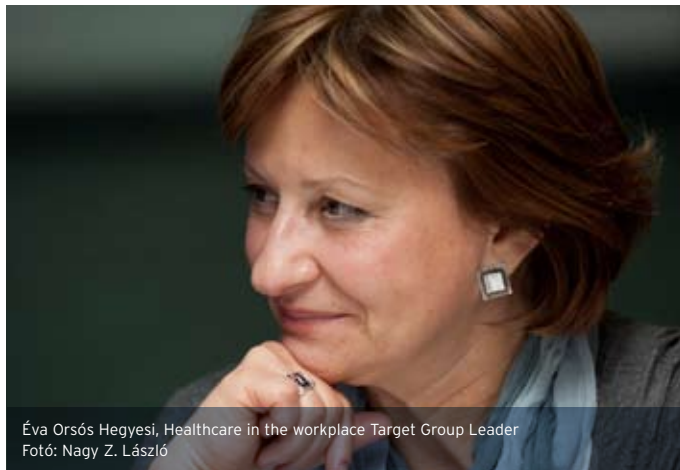
**Hegyesiné Orsós Éva**  
Egészségügyi Munkacsoport vezető

## Új munkacsoport alakult – Partnerség és Önkéntesség

A HBLF Partnerség és Önkéntesség Munkacsoportja a CSR / fenntarthatósági programok néhány fókuszterületére koncentrál.

Egyre több vállalat ismeri fel annak szükségét, hogy a különböző szektorokban működő, különböző érintettjeikkel valamilyen formában együttműködjenek. Ezen együttműködések egy része stratégiai szintű és magába foglalja az erőforrások és kompetenciák összevonását egy probléma megoldása érdekében.

Az új Munkacsoport a vízió és a célok szintjén is szorosan kapcsolódik az International Business Leaders Forum 'Partnering Initiative' elnevezésű globális programjához. A program által



Éva Orsós Hegyesi, Healthcare in the workplace Target Group Leader  
Fotó: Nagy Z. László

unable to work due to poor health. 18% of people aged 45 to 50 and 42% of those aged 51 to 55 claimed that their poor health status is a serious problem. The rate is lower (24-26%) above the age of 56, however this appears to be due to them no longer remaining in the world of work. About five years have passed since this research was conducted, but it would appear that these figures have changed very little.

The HBLF has set up a new Target Group to focus on the role of the workplace in maintaining health in its workforce. The program of the target group partly **serves the acquisition and propagation of good practice and**, partly, **deals with the factors which make it difficult to shape health policy at work.**

Practically all workplaces provide some measure of services and benefits to maintain the health of their employees. However, these do not safeguard workers' health at the required efficiency level despite their good intentions and a significant financial input, though research shows that it is these very benefits which employees appreciate most. It is not the main object of the program to give a list of these benefits and services. The object is to show **how these tools and methods can be used effectively.** The target group would like to see if employers, compared to the practice of earlier years, see an opportunity of taking a more effective role in safeguarding their employees' health. If the answer is yes then what is to be done, who are the partners whose increased role is indispensable and what steps are necessary to ensure that this role leads to success. These efforts do not go without precedence. For example, the National Institute for Health Development (OEFI), in cooperation with the Association for Healthier Workplaces, has defined the **criteria for health-friendly workplaces.** The **health and labour ministries founded the award „Health-Friendly Workplace”** several years ago and have made the award on several occasions. OEFI and the Association have also organised the „**Közösen-könnyebben**” (It's easier together) contest on several occasions, in which employers took part. The common thinking required to create healthier employees is promoted by health funds, health service providers, recreational institutions, civil organisations, experts and many other entities.

**Éva Orsós Hegyesi**  
Healthcare in the workplace Target Group Leader



László Radácsi Ph.D., Partnership & Volunteering Target Group Leader

használt meghatározás szerint "A partnerség olyan szektorok közötti együttműködés, amelynek során szervezetek működnek együtt egy fenntarthatósági cél érdekében, átlátható, egyenlő és kölcsönösen előnyös módon. A partnerek erőforrásokat bocsátanak a partnerség részére, valamint megosztják az együttműködésből származó kockázatokat és hasznokat."

A partnerség leggyakrabban idézett előnyei közé tartozik a jobb kockázat menedzsment, a mások tudásához és tapasztalatához való hozzáférés, a kihívások megértésének és az azokra adott fenntartható válaszok megtalálásának javuló képessége, valamint a jövő piacainak formálása.

Osztjuk a 'Partnering Initiative' azon kiindulópontját, hogy a partnerség nem cél, hanem eszköz. Olyan mérhető és jelentős fenntarthatósági eredmények elérésének eszköze, amelyek a partnerség befejeződése után is fennmaradnak.

A Munkacsoport másik fókusz területe a vállalati kezdeményezésű és a vállalatok által támogatott munkavállalói önkéntesség. Az önkéntességi mozgalom Magyarországon még kétségkívül fejlődésének korai szakaszában tart. Ennek ellenére már sok vállalat megtapasztalhatta, hogy munkatársaik önkéntességének támogatása hasznos a munkatárs, a támogatott közösség és a vállalat számára is. A gondosan megtervezett és megvalósított önkéntességi programoknak - a közösség által elérhető előnyökön túl - kutatások által is bizonyított belső hasznuk is van. Ezen beszámolók szerint a legfontosabb (HR) előnyök a következők: a munkatársak motivációjának és lojalitásának javulása, a termelékenység emelkedése, a munkatársak kompetenciájának fejlődése, valamint a munkaerő odavonási képességének javulása.

A HBLF új Munkacsoportjának céljai között szerepel a témával kapcsolatos tudatosság fejlesztése, a tapasztalatok megosztása, a tudás növelése, valamint - elsősorban hosszabb távon - a partnerség és az önkéntesség gyakorlatainak normatívákká fejlesztése.

A HBLF Partnerség és Önkéntesség Munkacsoportja iránt érdeklődő tagjaink fordulhatnak az ügyvezető igazgatóhoz, vagy közvetlenül a Munkacsoport vezetőjéhez.

**Dr. Radácsi László**

*Partnerség és Önkéntesség Munkacsoport vezető*

## A new Target Group: Partnership & Volunteering Target Group

The HBLF Partnership & Volunteering Target Group addresses a few of the key elements in present-day CSR / sustainability programs.

More and more companies understand the need for engaging their various stakeholders from different sectors (business, government & civil society) in some form of cooperation. Some of these involve strategically aggregating the resources and competencies of each to resolve a specific problem.

The new Target Group has a close link to the Partnering Initiative global program of the International Business Leaders Forum both on the levels of vision and goals. According to the Partnering Initiative's definition, "A partnership is a cross-sector collaboration in which organisations work together in a transparent, equitable and mutually beneficial way towards a sustainable development goal and where those defined as partners agree to commit resources and share the risks as well as the benefits associated with the partnership."

The benefits of partnering most often cited include improved risk management, better access to the knowledge and expertise of other parties, improved understanding of challenging issues and sustainable solutions and contributing to the building the tomorrow's markets.

We share the view of the Partnering Initiative about partnering as a mechanism and not an end in itself. It is a mechanism for bringing about measurable and significant sustainable development outcomes which will endure long after the partnership and the partners have moved on to other things.

The other focus of the Target Group is corporate-driven and employer supported volunteering. The voluntary movement is certainly in its early stages of development in Hungary. Despite that, many companies have already learned that encouraging their employees to volunteer is good for the individual, for the community and for business.

Besides the benefits to the community, research into the topic clearly shows that companies with carefully planned and implemented voluntary programmes can gain significant internal benefits. These reports prove that the payoffs to employers include increased employee motivation and loyalty, higher productivity, enhanced employee competence and greater attractiveness of the business to prospective new employees.

The HBLF Target Group aims to raise awareness, enable the sharing of practical experience, contribute to cutting-edge knowledge and, in the long run, set standards in what constitutes good partnering and voluntary practice.

Those interested in participating in the work of the HBLF Partnership & Volunteering Target Group may write to the Executive Director or directly to the Leader of the Target Group.

**László Radácsi Ph.D.**

*Partnership & Volunteering Target Group Leader*



# Horváth és Társai Ügyvédi Iroda - DLA Piper - Bemutkozás



Dr. András Posztl, Country Managing Partner;  
Horváth & Partners - DLA Piper Law Firm

A DLA Piper Ázsiától Európán és a Közel-Keleten át az Egyesült Államokig 30 országban 69 irodával rendelkezik. 3500 jogászával a világ egyik legnagyobb jogi szolgáltatója. Ügyfelei között a multinacionális, Global 1000 és Fortune 500 vállalatok ugyanúgy megtalálhatók, mint az innovatív technológiákat fejlesztő feltörekvő társaságok. Ügyfelei között tudhatja továbbá a Fortune 250 társaságok több mint felét, továbbá a FTSE 350, illetve leányvállalataik közel felét.

**A Horváth és Társai Ügyvédi Iroda** hazai és nemzetközi ügyfelei részére 1988 óta nyújt jogi szolgáltatásokat, közel 40 jogással, 7 partner szakmai irányítása mellett.

Szolgáltatásunk színvonalát számos díjjal ismerte el a szakma és a piac egyaránt. Így a DLA Piper folyamatosan a **legjobb magyar ügyvédi irodák között** szerepel a vezető nemzetközi szakmai rangsorolást publikáló kiadványokban.

Jelentős szakemberállományunk és specializált szakértelmünk alapján azon kevés magyar ügyvédi iroda közé tartozunk, amely valóban képes teljes körű jogi tanácsadást nyújtani ügyfeleinek.

Öt specializált szakcsoportunk (társasági jog, szellemi alkotások joga és IT, projektfinanszírozási- és pénzügyi jog, ingatlan- és adójog, valamint pénzügyi szabályozás és peres csoport) révén többek között az alábbi területeken segítjük ügyfeleinket:

- Adójog
- Általános társasági jogi ügyek
- Az Európai Unió joga
- Bankjog
- Energiajog
- Ingatlanjog
- Kereskedelmi jog
- Közbeszerzések
- Munkajog
- Összeolvadások és vállalatfelvásárlások
- Perek és választottbírói eljárások
- Pénzügyi szabályozás
- Projektek és finanszírozási ügyletek
- Szellemi alkotások joga / IT / Adatvédelem
- Társasági jog
- Tőkepiaci jog
- Versenyjog

# Horváth & Partners - DLA Piper Law Firm - Profile

With 3,500 lawyers located in 30 countries and 69 offices throughout Asia, Europe, the Middle East and the US, DLA Piper is one of the world's largest legal service providers. Our clients range from multinational, Global 1000, and Fortune 500 enterprises to emerging companies developing innovative technologies. They include more than half of the Fortune 250 and nearly half of the FTSE 350 or their subsidiaries.

In Hungary we have been advising domestic and international clients since 1988. With almost forty lawyers, including seven partners, DLA Piper is one of the largest law firms in Hungary. The quality of our service is evidenced, amongst others, by our excellent rankings in global legal benchmark publications including top tier rankings in Legal 500 and similar prestigious rankings in Chambers Europe and Chambers Global.

Our exceptionally wide resources and expertise make us one of the very few real full service law firms in Hungary. Clients who work with us in Hungary benefit from top flight domestic expertise with the backing of a truly full service law firm: the width and breadth of the expertise of DLA Piper in Budapest makes us one of the very few law firms in Hungary with credible capabilities in virtually every field of business.

Accordingly, through our five specialised practice groups (Corporate, IPT, Finance & Projects, Real Estate & Tax, Litigation & Regulatory) we regularly advise clients, though not exclusively, in the following areas:

- Arbitration
- Banking
- Capital Markets
- Commercial Law
- Competition / Merger Control
- Corporate
- Energy
- European Law
- Finance & Projects
- Intellectual Property & Technology
- Labour Law
- Litigation
- Mergers & Acquisitions
- PPP/PFI
- Public Procurement
- Real Estate
- Tax

The law firm Horváth & Partners joined the HBLF, Hungary's leading business forum in 2009. DLA Piper's CSR activity is a highly valued part of our business profile providing significantly enhancing our reputation across our global operations. We focus our CSR on the following areas:

- education, employability & enterprise
- pro bono
- people & communities
- sustainability, environment

Irodánk 2009-ben csatlakozott Magyarország legjelentősebb üzleti fórumához. A DLA Piper nemzetközi ügyvédi iroda kiemelkedő szerepet tölt be a pro bono tevékenységét illetően. Fókuszterületeink a következők:

- oktatás, foglalkoztatás és vállalkozások
- pro bono tevékenységek
- társadalmi csoportok, jóléti és szociális juttatások
- fenntartható fejlődés, környezetvédelem

Egyike vagyunk azon kevés jogi irodának, akik Corporate Social Responsibility (CSR) tevékenységükről készült beszámolóit nyilvánosságra hozzák. 2008-2009-ben több mint 23 ezer órányi pro bono tevékenységet végeztünk világszerte több mint 3 ezer ügyvéd közreműködésével.

New Perimeter néven non-profit szervezet létrehozását kezdeményeztük 2005-ben, amelyet ma is támogatunk. Célja, hogy minél több globális pro bono tevékenységet fogjon össze, amelyekkel elősegíthetjük a civil társadalom fejlődését.

A közös eszme és a HBLF eddig elért sikerei megerősítenek minket abban, hogy továbbra is támogassuk a szervezet magyarországi misszióját.

**Dr. Posztl András**

*Irodavezető partner*

*Horváth és Társai Ügyvédi Iroda - DLA Piper*



## K&H - Bemutakozás

A K&H Csoport Magyarország egyik vezető pénzügyi szolgáltatója, több mint 800 000 lakossági és 90 000-nél is több kisvállalati ügyféllel. A K&H Csoport termékpalettája kiterjed a hagyományos lakossági és vállalati banki termékeken kívül a privát banki szolgáltatásra, a befektetési alapkezelésre, a lízingre, az életbiztosításra, a vagyon- és felelősségbiztosításra, az egészség- és nyugdíjpénztári szolgáltatásokra, valamint az értékpapír kereskedelemre is.

A K&H Csoport büszke arra, hogy üzleti tevékenységének középpontjába kompromisszumok nélkül az ügyfelet helyezheti. Úgy tud tanácsadó pénzügyi partnerként megjelenni a lakossági és vállalkozói ügyfelei életében, hogy nem csupán termékeket, szolgáltatásokat nyújt a számukra, de segít kiválasztani az élethelyzetüknek, kockázatviselési profiljuknak legmegfelelőbb alternatívát is.

A K&H kiemelt szaktudással és piaci pozíciókkal rendelkezik a megtakarítások piacán. A tőkegarantált befektetési alapok piacán minden öt ügyfélből kettő a mi bankunkat választotta. Hiszünk abban, hogy a pénzügyi kultúra fejlesztésében az állam és a civil szféra mellett felelősségünk van nekünk bankoknak is. Kiemelten kezeljük a lakosság befektetési ismereteinek bővítését, elsőként vezettünk be országszerte olyan ügyfélalálkozókat, melyek alkalmat teremtenek az ott élők befektetési ismereteinek gazdagítására.

A K&H felelős pénzügyi tevékenységként kiemelt figyelmet szentel ügyfeleinek, alkalmazkodva azok változó körülményeihez a kedvezőtlen gazdasági környezetben is. A K&H kinyilvánította a felelős ügyfélkezelés iránti elkötelezettségét azzal is, hogy az elsőként csatlakozott a lakosság részére hitelt nyújtó pénzügyi szervezetek ügyfelekkel szembeni tisztességes magatartásáról szóló Magatartási Kódex aláíróihoz. Ugyancsak aláírta a Magyar Bankszövetség ajánlását a lakossági bankszámlák közötti bankváltás megkönnyítéséről.

We are one of only a handful of law firms to report publicly. In 2008-2009 DLA Piper made a notional contribution of over 23,000 man hours supporting the firm's activity from almost 3,000 people worldwide.

As part of our desire to undertake global CSR projects, we established a not for profit affiliate called New Perimeter back in 2005 which we are still supporting. Our global aim as a company is to embrace as many pro bono activities as possible to nurture the enhancement of our community.

Our common vision and the results HBLF has achieved so far make us more confident in supporting the forum's Hungarian mission.

**Dr. András Posztl**

*Country Managing Partner*

*Horváth & Partners - DLA Piper Law Firm*

## K&H - Profile

K&H is one of Hungary's leading financial service providers, with more than 800,000 retail and 90,000 SME clients. The Group's product range includes conventional retail and corporate banking products, as well as private banking, investment fund management, leasing, life insurance, property and liability insurance, health and pension fund services, and securities trading.

K&H is proud of its no-compromise approach of putting our clients at the focus of our business. Acting as an advisory partner in the area of finance, we provide not only products and services but also assist our clients select the best solutions tailored to their specific circumstances and also appetites for risk.

K&H has especially thorough knowledge of market positions in the field of savings. Two out of every five investors in capital-guaranteed funds have chosen K&H. We believe that the development of finance culture is the responsibility of not only the government and the civil sector, but also of the banks. We place great emphasis on providing investment information to private individuals. K&H was the first bank in Hungary to hold meetings with clients in order to provide investment advice.



Dr. Ágnes Bába, Deputy CEO, K&H Group



tésére. Tanácsadó bankként elsők között léptünk, hogy segítséget nyújtsunk a hiteltörlesztési nehézségekkel küzdőknek. Adósmen-tő csomagunk keretében személyre szabottan határozzuk meg az új havi törlesztőrészetet, így segítve ügyfeleinket. A piacon elsők között fejlesztettünk ki olyan forinthatelt, mely valódi alternatívája a devizahiteleknek. A válság tanulságaiból okulva kiemelt hang-súlyt fektetünk a közérthető, részletes, korrekt tájékoztatásra.

A K&H Csoport társadalom és a környezet iránti felelőssége termékeiben, szolgáltatásaiban is megjelenik. Három kifejezetten ilyen profilú befektetési alappal is rendelkezünk: K&H öko alap, K&H gyógyvarázs egészség alap és K&H társadalmilag felelős alap. A K&H a hazai pénzüzetek közül elsőként tette elérhetővé a látásukban korlátozott ügyfeleknek is a kényelmes ügyintézés hangos segítséggel és Braille írással ellátott billentyűzetű ATM-jeivel. Mozgásukban korlátozott ügyfeleinkre fokozottan figyelünk. Akadálymentesítést célzó programunkat az esélyegyenlőség jegyében az ügyféligény maximális kielégítésének érdekében indítottuk. A K&H számos kezdeményezést indított a működése során kibocsátott, üvegházhatásért felelős gázok és az energiafelhasználás csökkentéséért. A K&H Csoport jövőbe mutató kezdeményezései közé tartozik a zöld fiókok létrehozása, melyek hozzájárulnak az éghajlatváltozás mérsékléséhez.

A K&H Csoport társadalmi felelősségvállalási stratégiájában négy kiemelt területre koncentrálja erőforrásait, ezek a környezetvédelem, a sport, a gyermekegészségügy és a vonzó munkahely kialakítása. A 2010-ben 7 éves fennállását ünneplő K&H gyógyvarázs program immár nélkülözhetetlen segítség az orvosok munkájához. 2009-ben közel 53 millió forinttal támogatta a pénzüzetet 23 gyermekegészségügyi intézmény munkáját. A K&H a nehéz gazdasági környezet ellenére, a sport iránti elkötelezettségének jegyében 2009-ben újabb 4 évre hosszabbította meg együttműködési szerződését a Magyar Olimpiai, illetve a Magyar Paraolimpiai Bizottsággal, így a K&H 2012-ig a Magyar Olimpiai Csapat Arany Fokozatú főtámogatója és a Magyar Paraolimpiai Csapat Ezüst Fokozatú támogatója.

Bízom benne, hogy a HBLF tagjaként sikerül elősegítenem a HBLF célkitűzéseinek további megvalósulását, melynek középpontjában az üzleti élet és a társadalom javát szolgáló felelős magatartás megvalósítása áll. A K&H úgy gondolja, hogy minden vállalat felelősséggel tartozik a társadalomért, a környezetéért, amelyben működik. Magyarország második legnagyobb pénzüzeteként éveken keresztül felismertük, hogy a hosszútávon eredményes működéshez elengedhetetlen, hogy a gazdaságban betöltött súlyunknak megfelelően tegyünk társadalmi és természeti környezetünk épségéért, annak fejlesztéséért. Úgy gondolom, hogy a gazdasági recesszió idején még inkább szükség van a felelős gazdasági szemléletre, a prudens és jövőorientált működésre.

A HBLF értékeivel ezért könnyű nekem is és a K&H-nak azonosulnia. Bízom benne, hogy ez a fórum alkalmat ad a közös gondolkodásra, személy szerint számomra pedig az aktív részvételre más, a tagok által indított hasonló kezdeményezésekben is.

**Dr. Bába Ágnes**  
vezérigazgató-helyettes  
K&H Csoport



K&H, as a responsible financial institution, focuses on its clients' needs and adapts to their changing circumstances, even in an adverse economic climate. We have expressed our commitment to responsible relationship management by being one of the first retail lenders to sign the Code of Conduct the signatories of which expressly undertake to treat their clients fairly. K&H has also adopted a recommendation by the Hungarian Banking Association aimed at allowing private clients to switch banks more easily. As an advisory bank, we were one of the first financial institutions to offer help to people finding it difficult to repay loans. We have launched a so-called debtor rescue package involving tailor-made revised monthly instalments. Also, K&H was one of the first banks to develop HUF loans which are real alternatives to foreign currency loans. Having learned from the financial crisis, we consider the provision of clear, detailed and fair information to our clients as a major priority.

The K&H Group's commitment to society and the environment is reflected in our products and services. We offer three investment funds centred on environmental protection: K&H Eco, K&H MediMagic, and K&H "Social Responsibility". We were the first bank in Hungary to enable people with impaired vision to use our ATMs, using voice messaging and Braille keyboards. We also care for clients with impaired movement and an accessibility program has been launched to satisfy their banking needs and ensure that they have an equal chance to live a full life. K&H has created several initiatives to lower the emission of substances causing the greenhouse effect and to decrease power consumption. One of our forward-looking initiatives is the construction of "green" branches which help mitigate climate change.

As to the K&H Group's social responsibility strategy, our efforts are focused on four key areas: environmental protection, sport, child health care and the creation of an attractive workplaces environment. K&H's MediMagic program, which has been underway for seven years, provides indispensable help to doctors. Last year, K&H donated almost HUF 53 million to 23 child health care institutions. Despite the difficult economic environment, our commitment to sports continues. Our cooperation agreements with the Hungarian Olympic and Paralympic Committees were recently renewed for another four years. Thus K&H will remain a gold sponsor of the Olympic Committee and a silver sponsor of the Paralympic Committee until 2012.

I trust that, as a HBLF member, we will promote the realisation of HBLF's goal of responsible conduct from which both the business sector and society as a whole will benefit. K&H's view is that all companies are responsible for society and the environment in which they operate. As Hungary's second largest financial institution, we realised several years ago that it is indispensable part of our long-term success that we should actively protect and develop our social and natural environment, in accordance with our weight in the economy. I think that a responsible economic approach and a prudent and forward-looking operation are even more important in times of economic crisis.

Thus I, together with K&H as a whole, find it easy to identify with the values of HBLF. I trust that this forum will offer an opportunity for joint thinking. As to myself, I hope that HBLF will allow me to actively participate in similar initiatives launched by members.

**Dr. Ágnes Bába**  
Deputy CEO  
K&H Group

## Next Consulting Kft. - Bemutakozás



Bernadett Iker, General Manager; Next Consulting Ltd.

A NEXT Consulting személyzeti tanácsadó iroda 1998-ban indította el tevékenységét Magyarországon. A céget multinacionális vállalatoknál tapasztalatot szerzett szakemberek hozták létre, akik korábbi ismereteiket és vezetői tapasztalatukat felhasználva kidolgozták a szolgáltatási palettát és a folyamatokat. Az elmúlt 12 évben a NEXT Consulting bekerült a legjobb és legnagyobb árbevétellel rendelkező vezető kiválasztó és személyzeti szolgáltató cégek közé.

A magyar tulajdonosi háttérrel rendelkező tanácsadó cég felső- és középvezetők, valamint munkatársak (tömeges) toborzásával és kiválasztásával ill. munkaerőkölcsönzéssel foglalkozik, Magyarországon és Közép-Kelet Európában. A kereséseken túl a NEXT Consulting komoly szerepet vállal az ügyfelek szervezeti átalakításában és vállalati kultúra váltásában, management audit és assessment projektek lebonyolításával, kompetencia vizsgálatokkal, HR rendszerek átalakításával, valamint vezetők és szakértők személyre szabott, egyéni fejlesztésével (coaching).

A NEXT Consulting szakértő a szolgáltatói szektorban, ügyfeleink legnagyobb része a pénzügyi-, energia-, IT és telekommunikációs szektorban tevékenykedő vállalat. Mindemellett nagy számú kereséseken dolgozunk építőipari és FMCG / kereskedelmi vállalatoknak is.

Fő tevékenységeink:

- Felső-és középvezetők kiválasztása
- Munkatársak, szakértők toborzása és kiválasztása
- Álláshirdetések megjelentetése, jelöltek előszűrése
- Munkaerőkölcsönzés
- Menedzsment audit, munkatársak kompetenciáinak felmérése és értékelése
- Szervezetfejlesztés

## Next Consulting Ltd. - Profile

NEXT Consulting launched its operations in Hungary in 1998. The company was founded by specialists who had gained experience in multinational companies and used their professional and leadership experience to develop the service portfolio and structure of the company. Over the past 12 years NEXT Consulting has become one of the most highly rated and top revenue earning companies providing executive search and human resources related services.

Owned by private Hungarian individuals, the company deals with the recruitment and selection of executives, managers and other professionals for a wide range of positions and further in temporary work force services in both Hungary and Central and Eastern Europe. Besides managing executive search projects, NEXT Consulting actively contributes to its clients' reorganization needs and changing corporate culture through management audits and assessment projects, conducting competence surveys, restructuring HR systems and providing tailor-made individual coaching for managers and experts.

NEXT Consulting is a specialist in the service industry. Most of our clients are significant players in the finance, energy, IT and telecommunication sectors. In addition we have been working on numerous search projects for companies in the construction and FMCG/retail sector.

Our main services are:

- Executive search for management positions
- Recruitment of professionals and other associates
- Job advertisement, pre-selection of candidates
- Temporary work force services
- Management audit, assessment of associates
- Organizational development

NEXT Consulting's core competence is its search for and selection of employees. Driven by our client's needs we provide the best solutions and strategies enabling us to find the most suitable candidates.

Executive Search is used for executive and middle management levels, advertising and database search methods are preferred for the recruitment and selection of specialists and high volume search projects. The key to our success is in the understanding of the needs of our clients and our ability to offer the best solution quickly to achieve the desired result.

Monitoring the career paths of selected candidates, the surveys show that the retention rate for these experts and executives is 98.7%. 28% of selected and placed candidates are offered new career opportunities and promoted within 2 years within the company.

Responding to changing requirements and market claims, NEXT Selection business line was launched in 2007, offering high volume recruitment projects with short deadlines and enhanced by external and temporary work force services. This service is especially popular among those partners who are building and operating bank branches, business development and sales teams, call centres and shared service centres.

In recruitment projects aimed at a large volume of candidates with a short deadline, our efficient and well controlled recruiting methodology correctly targets job advertisements and database



A NEXT Consulting fő profilja a munkaerő kiválasztás. Partnerünk munkaerő igényétől függően választunk módszert a megfelelő munkatárs megtalálásához. Felső - és középvezetők kiválasztása esetén a klasszikus fejadász metodikát alkalmazzuk, alacsonyabb pozícióknál, ill. nagy létszámú, rövid határidős kereséseknél pedig az adatbázis alapú hirdetéssel megtámogatott keresési módszer szerint dolgozunk. Sikerünk abban rejlik, hogy megértjük az ügyfél igényét és erre gyorsan reagálva érjük el a kívánt eredményt.

Az elhelyezett szakemberek karrierjét továbbra is figyelemmel kísérve, a munkába állást követően készített felmérések alapján elmondhatjuk, a kiválasztott munkatársak és vezetők beválási aránya 98.7%. A kiválasztott és alkalmazott jelöltek 28%-a kettő éven belül új karrierlehetőséget kap a vállalatnál és magasabb pozícióba kerül.

2007-ben indítottuk el SELECTION üzletágunkat, mely a piac változó igényeire reagálva nagy létszámú, rövid határidőre történő kiválasztási projekteket bonyolít le, kiegészítve ezt munkaerő-kölcsönzéssel. Ezt a szolgáltatást főképp bankfiókok, üzleti és értékesítési csapatok, call centerek, shared service centerek felépítésénél és működtetésénél veszik igénybe partnereink.

A speciálisan nagy létszámú, rövid határidőre történő kiválasztási projektek levezényléséhez kialakított hatékony és le szabályozott toborzási módszertanunkkal, célzott álláshirdetéseinkkel és az adatbank szűrésével gyorsan elérjük a potenciális jelölteket csoportvezetői, szakértői, értékesítői, asszisztensi és adminisztratív munkatársi pozíciókra. Saját és partnereink adatbankjában 60.000 jelölt adatait elemezzük és szűrjük az elvárások szerint. A legnagyobb hazai és külföldi tematikus állásportálokkal működünk együtt, hogy hirdetéseink eljussanak a megfelelő szakemberekhez. Célunk, hogy a leggyorsabban megtaláljuk a legmotiváltabb munkatársakat, akik megfelelő tapasztalattal rendelkeznek és a pozíció betöltésével hozzájárulnak a vállalat sikereihez.

Cégünk azért csatlakozott a HBLF-hez, mert hiszünk annak küldetésében, a társadalmi felelősségvállalás és a fenntartható fejlődés fontosságában. A szervezet aktív tagjává válva dolgozunk magunk is annak érdekében, hogy minél több magyarországi vállalat képviselje ezeket az értékeket.

#### **Iker Bernadett**

*ügyvezető igazgató*

*Next Consulting Személyzeti Tanácsadó Kft.*

**NEXT CONSULTING**

1998

screening enables swift identification of potential candidates for positions such as team leaders, advisors, sales positions, assistants and administrators. Our own and our partners' databases allow data screening and analysis of 60,000 candidates. We work together with the largest Hungarian and international job portals to deliver our job postings to the right candidates. We are committed to finding highly motivated candidates who have the required experience and can contribute to the success of our clients' business by working within their speciality.

Our company has joined the HBLF as we believe in its mission, the importance of corporate social responsibility and in sustainable development. Becoming an active member of the organization NEXT Consulting does its best to raise awareness of these values and takes the initiative to encourage other Hungarian companies to act in the same way.

#### **Bernadett Iker**

*General Manager*

*Next Consulting Ltd.*

# GOODCITIZEN