

GOODCITIZEN

A HBLF ÉVENTE MEGJELENŐ KIADVÁNYA THE ANNUAL JOURNAL OF THE HBLF



Photo: László Nagy Z.
 European Diversity Charter Hungary Signing Ceremony; October 20, 2016

Sikerült!

Az európai szintű Sokszínűségi Karta magyarországi megalapításával mérföldkőhöz érkezett a HBLF sokszínűség, befogadás, esélyegyenlőség harca. A magyar kormány, és a CSR Europe szakmai támogatásával, Magyarországon először létrejöhett egy olyan az EU által szakmailag vezetett kezdeményezés, ami aktívan segíti a sokszínűség társadalmi szintű elfogadását. A HBLF feladata, hogy az mtd Tanácsadói Közösséggel partnerségben a legjobb európai gyakorlatokat népszerűsítse és vezesse be tagvállalatainknál. Egy mai modern vezető számára ismert, hogy a sokszínűség nem csak jogi kérdés, hanem komoly üzleti megfontolás is. Azok a vállalatok, ahol például több női vezető van, jobb üzleti eredményeket érnek el versenytársaiknál. Az elmúlt évek során a befogadás és egyenlőség attitűdje Magyarországon és a világ többi pontján egyaránt pozitív irányba változott, de mindannyian tudjuk, hogy sok még a tennivalónk. A 2020 minimum 20 és a HBLF Nőfórum sokat tesz azért, hogy a befogadás kultúrája erősödjön. Bár a fejlődés megállíthatatlanul halad, az Európai Unió országaiban más-más intenzitással, fókuszpontokkal zajlik a sokszínűség eszméinek implementálása. Összehasonlítások alapján hazánknak továbbra is fel kell zárkózni a skandináv és nyugat-európai országokhoz a női vezetők, a megváltozott munkaképességűek, az idősek és a pályakezdők foglalkoztatásában egyaránt. A magyar üzleti szférát vizsgálva elmondhatjuk, hogy a nők továbbra is alulreprezentáltak, arányuk a teljes vállalati dolgozói létszámot tekintve 40%. Vezérigazgatói szinten pedig ennek jóval

We have done it!

With the adoption of the European Diversity Charter in Hungary, the HBLF fight for diversity, inclusion and equal opportunities has reached a milestone. Supported by the Hungarian Government and CSR Europe, an initiative guided from the professional point of view by the EU came into being for the first time ever that actively promotes the acceptance of diversity in society. It is the job of HBLF to promote and introduce, in partnership with the mtd Consulting Group, the best European practices at our own members. It is well known for a modern leader today that diversity is not just a legal issue, but it is a significant business consideration as well. Companies where there are more women leaders, for example, perform better in business than their competing counterparts. In the past few years attitudes towards inclusion and equal opportunities have undergone a positive change, yet we are all very much aware that still a lot is to be done. The 2020 minimum 20 HBLF Women's Forum does a lot to enhance the culture of inclusion. Even though development is unstoppable, implementing the principle of diversity is done in the different European Union Member States with different intensity, focusing on different things. Based on comparisons we know that Hungary still has a lot of catching up to do with the Nordic and West-European countries regarding the number of women leaders, the employment of people with changed working abilities, the elderly and career starters. Looking at the Hungarian business arena we can say that women are still underrepresented; their ratio to corporate

Hungarian Business Leaders Forum

Executive Committee

President: Borbála Czakó

Chairman: Richard Skene

Treasurer: Elek Votin,
KPMG Hungária Kft.

*Executive
Director:* Eszter Pataki

Workstreams

*Business Ethics
and Transparency* Dénes Doszpod

*Environment
and Sustainability* Márta Szigeti Bonifert
Regional Environmental
Center

*Diversity
Workstream
Leader* Ibolya Gothárdi

*Head of
International
Relations* Erzsébet Krahulecz

*HLBF-ROMASTER
Foundation* Bernadett Iker

*Women Business
Leaders Forum* Borbála Czakó

Founding Members

CEU Business School
EY Magyarország
KPMG Hungária Kft.
PwC Magyarország

Principal Supporters

BAT Pécsi Dohánygyár Kft.
Consequit Zrt.
EY Magyarország
Hewlett-Packard Hungary
IBM Magyarországi Kft.
MKB Bank
OTP Alapkezelő Zrt.
Siemens Zrt.

Council Members

ACG
CRH Hungary
Microsoft Magyarország Kft.
Trenkwalder International AG

Corporate Members

ABB Mérnöki, Kereskedelmi
és Szolgáltató Kft.
AIG Europe Limited Magyarországi
Fióktelepe
ALTEO Csoport
Aon Hewitt
Aranykor Nyugdíjpénztár
Budapesti Corvinus Egyetem
Cisco Magyarország
Citibank Europe plc Magyarországi
Fióktelepe
Coca-Cola HBC Magyarország Kft.
Deutsche Bank AG Magyarországi Fióktelepe
Diageo Kft.
Dreher Sörgyárak Zrt.
E.ON Hungária Zrt.
ERSTE Bank Hungary Nyrt.
GE Hungary Kft.
Hammel&Hochreiter International
Heineken Hungária Sörgyárak Zrt.
Horváth és Társai Ügyvédi Iroda DLA Piper
JCDecaux Hungary Zrt.
KPMG Hungária Kft.
K&H Bank Zrt.
MagiCom Kft.
Magyar Telekom Nyrt.
MÁV Magyar Államvasutak Zrt.
MAVÍR Zrt.
MetLife Biztosító Zrt.
MOL Magyar Olaj-és Gázipari Nyrt.
Morgan Stanley Hungary Analytics Ltd.
Nagy-Koppány Kornélia Ügyvédi Iroda
Next Consulting Személyzeti Tanácsadó Kft.
OD Partner Kft.
Pannon Kincstár Kft.
PwC Magyarország
Provident Pénzügyi Zrt.
Regional Environmental Center
SAP Hungary Kft.
SHELL Hungary Zrt.
TATA Consultancy Services Ltd.
Magyarországi Fióktelepe
Tchibo Budapest Kft.
Telenor Magyarország Zrt.
TOI-TOI Kft.
Vodafone Magyarország Zrt.

Associate Members

4Art Stúdió
CEU Business School
Grayling Hungary Kft.
IBS-Nemzetközi Üzleti Főiskola
IFUA Horváth & Partners Kft.
Kossuth Kiadó Zrt.
Krauthammer Magyarország Kft.
Simonyi & Tóth Kft.
Westend Ingatlanhasznosító és
Üzemeltető Kft.

Honorary Members

Adományháló – Cseriti Szolgáltató Szociális
Szövetkezet
British Chamber of Commerce in Hungary
British Council
British Embassy
Egészség Hídja Összefogás Egyesület
Életpálya Alapítvány
Habitat for Humanity International
Junior Achievement Magyarország
Klíma Klub Közhasznú Nonprofit Kft.
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
Honorary Member: Zoltán Majdik



Tartalom / Content

Sikerült! 1 We have done it!
Az ezredfordulósok: egy új nemzedék formálja a jövőt 7 Millennials: the young generation shaping the future
Sokszínűségi Munkacsoport beszámolója 2016 12 Diversity Workstream Report 2016
Párizson túl - Célkeresztben az 1,5°C-os cél. 10 Beyond Paris - Targeting ambitious goals for 1.5°C
HBLF Üzleti Etika és Átláthatóság Munkacsoport. 14 HBLF Business Ethics and Transparency Workstream
Közösen a Jövő Roma Vezetőikért 16 Together for the Future Roma Leaders
Élménybeszámoló a 2016-os ROMASTER Nyári Táborról. 17 Experiences of the 2016 ROMASTER Summer Camp
ACG Reklámügynökség 17 ACG Advertising Agency
Hammel & Hochreiter Business & Management Consulting 18 Hammel & Hochreiter Business & Management Consulting

Szerkesztő / Editor:

Pataki Eszter / Eszter Pataki

Szerkesztő helyettesek / Deputy Editors:

Bihari Zsófia / Zsófia Bihari

Stampf Romána / Romána Stampf

Thanks to all our contributors. Published by the Hungarian Business Leaders Forum.

Designed by Mátai és Végh Kreatív Műhely.

A szerkesztő köszöni a cikkek szerzőinek közreműködését.

Kiadta a Hungarian Business Leaders Forum.

A kreatívot a Mátai és Végh Kreatív Műhely készítette.

Kapcsolat / Contact

HBLF Iroda / HBLF Office

E-mail: hblf@hblf.hu

1024 Budapest, Lövőház utca 7-9., 5. emelet

Tel. / Fax: (+36 1) 330 9985

www.hblf.hu

www.romaster.hu



Kövesse a HBLF-et a közösségi médiában:



alacsonyabb hányadát, pontosan 9,9%-át találjuk a TOP200 vállalatok körében.¹ Az állami szektorban az arány még ennél is alacsonyabb, parlamenti jelenlétük 2015-ben 10,1% volt, női miniszter sajnálatos módon továbbra sincs.² E képből jól látszik, hogy továbbra is várnak ránk teendők. Az egyenlőség és sokszínűség nem lehet egy plakátra rajzolt szó, vagy az éves jelentésben megjelenő érdekes fotó. Jelentésük ennél sokkal mélyebb. A vállalatvezetők elköteleződése, a sokszínűségi stratégia tiszta meghatározása és annak eredményes implementálása, valamint a hatékonyság mérése elengedhetetlen. Meggyőző érvek és kutatási eredmények is igazolják, hogy a sokszínű munkahelyi környezet szoros korrelációban áll a vállalatok teljesítményével. Azon szervezetek, melyek sokszínű munkaközösséget építenek ki, innovatívak, hiszen a különböző gondolatok értéknövelő hatásúak és segítik a vállalatok fejlődését, fenntarthatóságát. Konzisztensen cselekedni kell az esélyegyenlőség megteremtése érdekében, hiszen a legértékesebb erőforrásaink magunk vagyunk. Az egyenlőség és sokszínűség a sikeres üzlet alapja, mely élhetőbb jövőt, igazságosabb és összetartóbb közösséget eredményez. A HBLF – mtd Sokszínűségi Karta kezdeményezés sikerét jelzi az is, hogy alapító aláíróként több mint 50 vállalatvezető csatlakozott ehhez a Sokszínűségi Kártához. Elsőként ismerték fel a sokszínűség előnyeit és az Európai Sokszínűségi Karta Magyarország aláírásával elkötelezték magukat annak érdekében, hogy előmozdítsák a sokszínű munkahelyek kialakítását. Az október 20-án megrendezésre került ünnepélyes eseményen az alapító vállalatok a Karta aláírásával önkéntesen vállalták, hogy tiszteletben tartják az egyenlő bánásmódot, és konkrét lépéseket tesznek egy sokszínű szervezeti kultúra létrehozása érdekében. A kormány támogatását is élvező kezdeményezés magyarországi képviselőjét a HBLF látja el az mtd Tanácsadói Közösséggel együttműködve. Az ünnepélyes aláírásra a Holland Nagykövetség Rezidenciáján a Shell Magyarország, a Pannon Kincstár és a Magyar Telekom támogatásával került sor, a CSR Europe képviselőinek részvételével.

A továbbiakban is várjuk mindazon vállalatok csatlakozását az Európai Sokszínűségi Karta Magyarországhoz, akik a Karta célkitűzéseivel egyetértenek és szeretnének közös munkánkban részt venni. A siker közös!

Czakó Borbála

HBLF elnök



1 Forrás: HBLF, Corvinus Egyetem, Bisnode kutatás a TOP200 vállalatok körében, 2013

2 Forrás: ipu.org/MN-grafika

employees is only 40%. As for the CEO positions, we find an even lower rate of women here, exactly 9.9% in the TOP200 companies.¹ This ratio is even lower in the government sector: our presence in Parliament in 2015 was just 10.1%, and unfortunately, we still have no woman minister.² So, it is evident from this picture that we still have a lot to do. Equality and diversity cannot be just words on a poster or an interesting photo in a year-book. They have a much deeper meaning than this. The commitment of corporate leaders, the clearly defined goals of diversity strategies and their successful implementation, as well as measuring performance and efficiency are vital. Convincing arguments and research findings prove that a diverse work environment is in close correlation with corporate performance. Organisations that build a diverse working community are more innovative because diverse ideas add value to the work and help the company to grow and to be sustainable. We must act consistently to create equal opportunities because we ourselves are our own most valuable assets. Equality and diversity are the foundations of successful business, resulting in a more liveable future and a more just and more coherent community.

The success of the HBLF – mtd Diversity Charter is evident from the fact that more than 50 corporate leaders joined as founding signatories. They were the first to recognise the advantages of diversity, and by signing the European Diversity Charter, they committed to promote the creation of diversity in the workplace. On the 20th October, at the signing ceremony, the founding companies voluntarily undertook by signing, to respect equal treatment, and to take specific action to create a corporate culture with diversity in it. The initiative also enjoying the support of the Government is represented in Hungary by HBLF in cooperation with the mtd Consulting Group. The signing ceremony took place at the The Residence of the Royal Netherlands Embassy with support from Shell Hungary, Pannon Kincstár and Magyar Telekom, with representatives of CSR Europe present.

We continue to welcome all companies to sign the EU Diversity Charter Hungary who agree with the objectives of the Charter and would like to share with us in our common work. We share in our success, too!

Borbála Czakó

HBLF President



1 Source: HBLF Corvinus University, Bisnode research among the TOP200 companies, 2013

2 Source: ipu.org/MN-grafika



Photo: László Nagy Z.
18th HBLF Financial Summit; September 22, 2016



Photo: László Nagy Z.
 János Lázár, Minister of Prime Minister's Office;
 18th HBLF Financial Summit; September 22, 2016



Photo: László Nagy Z.
 Lord Mike Price CVO, United Kingdom's Minister of State for Trade Policy;
 18th HBLF Financial Summit; September 22, 2016



Photo: László Nagy Z.
 János Martonyi, Professor of University of Szeged;
 18th HBLF Financial Summit; September 22, 2016



Photo: László Nagy Z.
 István Stumpf, Judge of the Constitutional Court;
 18th HBLF Financial Summit; September 22, 2016



Photo: László Nagy Z.
 18th HBLF Financial Summit; September 22, 2016



Photo: László Nagy Z.
 18th HBLF Financial Summit; September 22, 2016



Photo: László Nagy Z.
 HMA Iain Lindsay, British Ambassador to Hungary;
 Borbála Czakó, HBLF President; Hard Talk; May 5, 2016



Photo: László Nagy Z.
 Extraordinary HBLF CEO Forum at MKB Bank; March 10, 2016



Photo: László Nagy Z.
CEO Forum/2020 Club Event at Fiscal Council Parliament; September 19, 2016



Photo: László Nagy Z.
Dr. Ádám Balog, CEO of MKB Bank; H.E. Ambassador Colleen Bell, U.S. Ambassador to Hungary; Borbála Czakó, HBLF President; HBLF Hard Talk Series; November 9, 2016



Photo: László Nagy Z.
Dr. György Bakondi, Chief Security Advisor to the Prime Minister; Borbála Czakó, HBLF President; Hard Talk Series; September 19, 2016



Photo: László Nagy Z.
HBLF Annual General Meeting; July 25, 2016



Photo: László Nagy Z.
István Hiller, Parliamentarian; Borbála Czakó, HBLF President; László Palkovics, State Minister for Higher Education; Hard Talk Series; March 9, 2016



Photo: László Nagy Z.
Borbála Czakó, HBLF President; Dr. Ádám Balog, CEO of MKB; Visionary Leadership Award Prize-giving Ceremony; March 10, 2016



Photo: László Nagy Z.
Women Business Leaders Forum's Professional Program at Liszt Academy; February 11, 2016

Az ezredfordulósok: egy új nemzedék formálja a jövőt

Echo boomer, Y generáció, Net generáció, a Me Me Me generáció vagy Millennial – a sokszínűség egy másik dimenziója. A munkaerőpiac azon szereplői vagyunk, akik egy gyorsan változó világban, az internettel együtt nőttek fel, innovatív világszemléletünk pedig forradalmasította a 21. század társadalmát, gazdaságát.

Egy újfajta életstílus és szubkultúra már hazánkban is hódít. Az Echo boomer az élet fontosabb mérföldköveit a tradicionális társadalmi demagógiáktól differenciáltan, későbbi életszakaszában éli meg, a házasság, gyermekvállalás, vagy saját lakás vásárlása céljainak rangsorában hátrébb szorult. Kutatások világszerte kimutatták, hogy a korosztály tagjai jóval edukáltabbak elődjeiknél – Y generációs férfiak 21%-a és nők 27%-a rendelkezik BSc diplomával – ugyanakkor alacsonyabb jövedelemből gazdálkodnak¹. Újszerű, érték tudatos fogyasztási kultúrájuk rohamos iramban terjed: a világ első digitális generációjaként a vásárlást megelőzően mérlegelnek, részletesen tájékozódnak termékleírásokból, vásárlói véleményekből, és alacsony költségek mellett a maximum kényelmet biztosító terméket, szolgáltatást választják. Tudatosságuk egészséges életvitelükben is megmutatkozik, a rendszeres sport és egészséges táplálkozás mellett nagy hangsúlyt fektetnek a lelki egyensúly megtartására. E trendek napról napra formálják a „Millennial gazdaságot”, rendhagyó fogyasztói társadalom kialakulásának vagyunk tanúi.

A különböző korcsoportok más és más munkavállalói igényekkel rendelkeznek és azok fontossági sorrendje is jelentősen eltér. Mi a Net generáció munkavállalóinak elvárása és hogyan írja át e korosztály a hagyományos vállalati kultúrát? Az évezred végén születettek számára a munka többet jelent egy fizikai helynél, nem kötelességből, vagy jövedelemszerzés miatt dolgoznak, proaktívak, elszántak és hivatásként tekintenek munkájukra. Hiszen úgy nevelkedtek, hogy tényleges környezeti és szociális változásokat érhetnek el a világban, jobbá, élhetőbbé tehetik azt. Az alacsonyabb elköteleződés szembe-tűnő a huszonéveseknél és egyre jellemzőbbé válik körükben az ún. „job-hopping” – háromból két Y generációs 2020-ra biztosan másik munkáltatót keres². Ennek oka, hogy a sikert rendhagyó módon, nem megtakarításokban és tulajdonlásban mérik, sarkalatos pont a betöltött munkakör célja és hatása a társadalom egészére. A flexibilis munkahelyi környezet és csapatmunka kiemelt szempont a munkahely kiválasztásakor. Elköteleződésük jelentős mértékben javul és kellően motiválttá válnak, amennyiben a munkáltató nem a munkahelyen töltött órák száma, hanem a valós teljesítmény, valamint az elvégzett munka minősége alapján értékeli őket. Személyes fejlődési lehetőségük kulcsfontosságú szerepet tölt be elégedettségükben, melynek leghatékonyabb formájaként a mentorálást jelölik meg. Egy friss felmérés alapján a korcsoport tagjainak 94%-a elégedett a mentorálással és úgy érzi, olyan értékes tanácsokat kap mentorától,



Photo: László Nagy Z.
Eszter Pataki, Executive Director, HBLF

Millennials: the young generation shaping the future

Echo boomer, Y generation, Net generation, the Me Me Me generation or Millennial – another dimension of diversity. We are such players on the labour market who have grown up in a rapidly changing world, with Internet around, and our innovative outlook on the world revolutionised 21st century economy.

A new lifestyle and subculture are already conquering Hungary, too. Echo boomers live through the important milestones of their lives differentiated from traditional social demography, at a later stage in their lives, marriage, starting a family or buying one's own home all come later in the priority of objectives. Research all over the world has shown that the members of this generation are much higher educated – 21% of men and 27% of women in the Y-generation have BSc degrees – yet they have lower incomes.¹ Their new type of consumption culture spreads at a very high rate, and as members of the first digital generation, they get informed in detail from the description of the products and other consumers' opinion before they do any shopping, and they choose the least expensive, yet most convenient products and services. Their consciousness is evident in the special attention they pay to their health; they exercise regularly and eat healthy food while also find spiritual balance of great importance. These trends shape, day-on-day, the 'Millennial economy', and we are witnessing the formation of an extraordinary consumer society.

The different generations have different employee needs and their priorities are quite different too. What are the expectations of the 'Net-generation' employees and how does this generation rewrite traditional corporate culture? For those who were born at the end of the last millennium work is something more than just a physical place, to them, work is not just an obligation, they do not do it only for the money, they are proactive, determined and they look upon their work as a vocation. This is because they were brought up feeling that they can really make a difference, they can change and improve the world and make it more liveable. Less commitment, however, is also an evident feature of the twenty-year-olds, and the so called 'job-hopping' is more and more popular among them – two out of three Y-generation people will certainly look for another employer by 2020.² The reason is that success is measured by them in an untraditional way, not in savings and possession, but to them, the purpose of the job and its impact on society are cardinal issues. A flexible work environment and teamwork are priorities when choosing a job. Their commitment is usually positively affected and they are more motivated when the employer does not assess them by the number of hours they spend in the work place, but rather their performance and the quality of the work they do are measured. The opportunity for personal development is a key to their satisfaction. They feel that mentoring is the most efficient form to do so. A recent survey shows that 94% of the members of this generation are satisfied with



Photo: László Nagy Z.
HBLF-MagCom Goalball Competition 2016; April 9, 2016

melyek szignifikánsan segítik szakmai előremenetelét, vezetővé válását³. A klasszikus vállalati kultúra részét képező éves munkavállalói értékelés helyett azonnali visszajelzést várnak, mely építi személyiségüket, elismeri és egyben támogatja is egyéni törekvéseiket. Nekünk, ezredfordulósok számára, a tökéletes munkaadó a vállalati értékeket a profit elé helyezi, megfelelő munkakörülményeket alakít ki és fejlődési alternatívát biztosít. A támogató és együttműködésre serkentő vállalati kultúra fokozza innovációs készségünket és kreativitásunkat, mely megteremti egy sikeres szervezet alapjait. A munkahelyi látkép változóban van, és bár éveket is igénybe vehet, hogy új elvárásaink megszilárduljanak és haladó szemléletű vezetői attitűdök alakuljanak ki, a munkáltatók igekeznek korosztályunk szempontjainak megfelelni, hiszen a mi generációnk formálja a jövőt.

„Álmodni jó, de még jobb álmodni és dolgozni. A hit hatalmas, de hittel cselekedni még hatalmasabb. A vágy hasznos, de a munka és a vágy együtt legyőzhetetlen.” Thomas Robert Gaines

Pataki Eszter

HBLF Ügyvezető igazgató

1 Forrás: EY-EIG The Millennial Economy, National Public Opinion Survey, September 2016
 2 Forrás: The 2016 Deloitte Millennial Survey, Winning over the next generation of leaders
 3 Forrás: Gallup 2016, How Millennials Want to Work and Live

mentoring and feel that they get valuable advice from their mentors that significantly help them in their professional advancement and in becoming leaders³. Instead of the traditional annual performance assessment, they expect immediate feedback that helps to develop their personalities, provides recognition and promotes their own efforts.

To us, Millennials, a perfect employer puts company interest before profit, provides the right work environment and offers personal advancement opportunities. Supportive corporate culture that motivates cooperation will stimulate our creativity and innovation abilities, which in turn will create the foundations of a successful organisation. The workplace vision is clearly changing, and though it might take years for our expectations to set and advanced leadership managerial attitudes evolve, employers are trying to meet our generation's criteria because our generation shapes the future.

'It is good to dream, but it is better to dream and work. Faith is mighty, but action with faith is mightier. Desiring is helpful, but work and desire are invincible.' Thomas Robert Gaines

Eszter Pataki

HBLF Executive Director

1 Source: EY-EIG The Millennial Economy, National Public Opinion Survey, September 2016
 2 Source: The 2016 Deloitte Millennial Survey, Winning over the next generation of leaders
 3 Source: Gallup 2016, How Millennials Want to Work and Live



Photo: László Nagy Z.
 14th 'Media for Society' Prize-giving Ceremony; 21 April, 2016



Photo: László Nagy Z.
 14th Wheelchair Basketball Competition; October 1, 2016

Sokszínűségi Munkacsoport beszámolója 2016

2007-ben, amikor a HBLF útjára indította a Sokszínűségi Kódexét, mindannyian nagyon örültünk, hogy a téma kiemelt figyelmet kapott és elindult egy éveken átívelő, építkező munka, amiben a tagvállalatok aktívan részt vállaltak. Így sikerült az elmúlt 9 évben a sokszínűség számos témáját a HBLF tagvállalataiban, a magyar üzleti szférában és nonprofit szektorban a figyelem központjába állítani.

Minden évben kiemelten foglalkoztunk egy-egy sokszínűségi témával például megváltozott munkaképességűek, kismamák foglalkoztatása, generációk a munkahelyen stb., s fűztük fel a Munkacsoport éves munkáját a téma részletes kidolgozására, a legjobb gyakorlatok megosztására. Évente felvállaltunk egy sokszínűségi rendezvény megszervezését, hirdettünk fotó- és videopályázatot. Az évek során tekintélyes sokszínűségi tudásbázist építettünk fel és stabil network hálózatot hoztunk létre.

Mindezen sikerek és eredmények együttesen vezettek el bennünket a 2016-os év rendkívüli mérföldkövéhez, amikor az ország határain átívelő, európai szintű programhoz csatlakoztunk, az Európai Sokszínűségi Kartához.

Az Európai Sokszínűségi Kartához való csatlakozás feltételei közt szerepel a sokszínűség témakörének alapos ismerete, a témák aktív promótálása a for profit és non profit szektorban, valamint állami intézményekben. Továbbá a Karta képviseletét ellátó szervezetnek aktív üzleti és non profit networkkel kell rendelkeznie, és a magyar kormány támogatását is maga mögött kell tudnia. Magyarországon az Európai Sokszínűségi Karta képviseletét a HBLF kapta meg az mtd Tanácsadói Közösséggel együttműködésben.

A Magyarországi Sokszínűségi Karta vízióját az alábbiakban fogalmaztuk meg: hosszú távon elérni, hogy a magyar társadalom és a Magyarországon működő munkáltatók befogadóbb és nyitottabb kultúrát alakítsanak ki, beleértve a multinacionális, hazai kis-közép és nagyvállalatokat, a kormányzati intézményeket és a non-profit szervezeteket.

2016-ban, 8 alkalommal találkozott a Munkacsoport különböző helyszíneken, mint például az E.On Magyarországnál, a Hammel&Hochreiternél, az AON Hewittnél, a Pannon Kincstárnál, a Shell Magyarország Zrt-nél, a Citibank International Limited

Diversity Workstream Report 2016

In 2007, when HBLF launched its Diversity Code, we were all very happy that the topic got special attention and construction started lasting many years with the active participation of the HBLF member companies. This is how we managed in the past nine years to put a number of issues of diversity in the focus of attention in HBLF member companies both in the Hungarian business world and in the non-profit sector. Every year we picked a diversity topic as a priority, such as employment of people with disability, mothers with young children, or generations in the workplace, etc. and formed the annual work of the HR workstream around the details of such topic and sharing best practices. Every year we organised a diversity event or called for participating at photo and video competitions. Throughout these years, we built a considerable diversity database, and created a solid network.

All these achievements and successes put together led us to a very important milestone in 2016, meaning joining a European diversity programme covering many EU countries: the European Diversity Charter. The conditions for signing the European Diversity Charter include thorough knowledge of diversity agenda, active promotion of its topics in the non-profit and business circles as well as in government institutions. Furthermore, the organisation representing the Charter must have active business and non-profit networks and must enjoy government support. The European Diversity Charter is represented in Hungary by HBLF in partnership with mtd Consulting Group.

The vision of the EU Diversity Charter is to make sure that Hungarian society and employers operating in Hungary, including multinational companies, Hungarian SME's, government institutions and non-profit organisations to create, on the long run, a more inclusive and diverse culture.

In 2016, the HR workstream met eight times at different venues, such as, for example, in E.On Hungary, Hammel&Hochreiter, AON Hewitt, the Pannon Kincstár, Shell Hungary Zrt, Citibank International Limited Hungarian Branch and the HQ of Magyar Telekom. Consultations with mtd Consulting Group took place nearly as many times in order to agree on the frameworks of cooperation. The signing ceremony of the Cooperation Agreement took place in June 2016.

The signing ceremony of the European Diversity Charter took place in October at the The Residence of the Royal Netherlands Embassy,



Photo: László Nagy Z.
HBLF Diversity Workstream signing the Cooperation Agreement; June, 7, 2016



Photo: László Nagy Z.
Ilona Dávid, President-CEO, MÁV Zrt.;
European Diversity Charter Hungary Signing Ceremony; October 20, 2016

Magyarországi Fióktelepénél és a Magyar Telekom Székházában. Közül ugyanennyi alkalommal történt egyeztetés az mtd Tanácsadói Közösséggel, hogy az együttműködés kereteiről megállapodjunk. Az ünnepélyes együttműködési megállapodás aláírására 2016. júniusában került sor.

Az Európai Sokszínűségi Karta ünnepélyes aláírói eseményére októberben került sor a Holland Nagykövetség rezidenciáján, ahol 50 vállalat aláírásával deklarálta elköteleződését az EU által létrehozott, s a Magyarországra szabott Kartában megfogalmazott célok elérésének érdekében.

A rendezvényen meghívott vendégként beszédet mondott Dr. Simon Attila István, Munkaerőpiacért felelős helyettes államtitkár és Zupkó Gábor, az Európai Bizottság Magyarországi Képviselőt képviselő vezetője. A CSR Europe Vezetője, Stefan Crets videó üzenetben köszöntötte Magyarországot, mint az Európai Sokszínűségi Karta-hoz csatlakozott 17. tagországot. Az Európai Sokszínűségi Karta honlapja ezen a linken tekinthető meg: www.sokszinusegikarta.hu

Ezúton is köszönetet mondunk az aláírói esemény és a workshop fő támogatóinak: a Shell Magyarország mint arany fokozatú, Pannon Kincstár mint ezüst fokozatú, és Magyar Telekom mint bronz fokozatú támogatóknak.

Az ünnepélyes aláírói állófogadást egy workshop előzte meg, ahol a Kartában megfogalmazott értékek mentén, tartalmas és fenntartható program fő pontjainak a kialakítását tűztük ki célul, amelyet a csatlakozó vállalatok támogatnak. Meghívott vendégünk, Galina Shishkova, a CSR Europe Projekt Managere volt, aki "A szervezeti sokszínűség jó gyakorlatai az Európai Unióban" címmel tartott nyitó előadást.

A workshopon három témát dolgoztunk fel, s vitattunk meg a résztvevőkkel:

- Hogyan lehet a vezetőket bevonni (leadership involvement) a sokszínűségi témákba?
Témainspirátor: Istenesné Solti Andrea, Shell Hungary, HR igazgatója
- Hogyan lehet mérni a sokszínűséget és ebben hogyan segíthet a Karta?
Témainspirátor: Szabó Lajos, iData ügyvezetője
- A Sokszínűségi Karta magyarországi stratégiája
Témainspirátor: Szalay Péter, IBM Magyarország COO

Az egyes témák megbeszéléseinek összefoglalóját a Magyarországi Sokszínűségi Karta honlapján december végéig elérhetővé tesszük minden érdeklődő számára a www.sokszinusegikarta.hu oldalon.

A HR Munkacsoport tagok konszenzussal meghozott döntése alapján a munkacsoport nevét Sokszínűségi Munkacsoportra változtatták, ezzel is megerősítve elhatározásukat és szándékukat a Magyarországi Sokszínűségi Karta céljainak megvalósításában.



Photo: László Nagy Z.
Bosch Group; European Diversity Charter Hungary Signing Ceremony; October 20, 2016

where 50 companies declared by their signatures their commitment to reach the goals identified in the Charter created by the EU and tailored to Hungary.

At this event, State Secretary for the Labour Market Dr. Attila István Simon and the Head of Representation of the European Commission in Hungary Gábor Zupkó delivered speeches. CSR Europe Executive Director Stefan Crets sent a video message of greetings to Hungary as the 17th country joining the European Diversity Charter. The European Diversity Charter web site can be seen at www.sokszinusegikarta.hu. We wish to use this opportunity to thank the main sponsors of the signing ceremony and workshop: Shell Hungary as gold sponsor, Pannon Kincstár as silver sponsor and Hungarian Telekom as bronze sponsor. A workshop was organised before the reception of the signing ceremony where we set the goal of identifying the focuses of a meaningful and sustainable programme along the values of the Charter that the signing companies would support. We invited Galina Shishkova, Project Manager at CSR Europe, who was the key note speaker talking on the 'Best practices of corporate diversity in the European Union'.

Three topics were discussed at the workshop:

- How can leaders be involved in diversity issues?
Moderator: Andrea Istenesné Solti, Shell Hungary, HR Director
- How can diversity be measured and how can the Charter help in it?
Moderator: Lajos Szabó, iData Managing Director
- The Hungarian strategy of the Diversity Charter
Moderator: Péter Szalay, IBM Hungary COO

The summary of the discussions of the different topics will be made accessible at the web site of the Diversity Charter in Hungary by the end of December to all interested parties: www.sokszinusegikarta.hu

The members of the HR Workstream made a unanimous decision on changing the name of the HR Workstream to Diversity Workstream, and with this we underlined our commitment and intention to reach the goals set out in the Diversity Charter Hungary.



Photo: László Nagy Z.
'The impact of the corporate diversity on business effectiveness' Workshop; October 20, 2016



Photo: László Nagy Z.
 'The impact of the corporate diversity on business effectiveness' Workshop;
 October 20, 2016



Photo: László Nagy Z.
 Galina Shishkova, Project Manager, CSR Europe; Workshop; October 20, 2016

2017-ben célunk a Karta sikeres működtetése pénzügyi, szervezeti és brand építés szempontból, valamint minél több csatlakozó szervezet megnyerése.

Bízunk benne, hogy az Ön szervezetét is mielőbb az EU Sokszínűségi Karta Magyarország aláírói közt üdvözölhetjük!

Our objective in 2017 is to run the Charter successfully regarding finances, organisation and brand building and to win over even more companies to sign.

We trust that we can welcome your company among the signatories of the EU Diversity Charter in Hungary.

Gothárdi Ibolya
 Sokszínűségi Munkacsoport Vezető



Ibolya Gothárdi
 Diversity Workstream Leader



Photo: László Nagy Z.
 Borbála Czakó, HBLF President; Ibolya Gothárdi, Diversity Workstream Leader, HR Director, Gilbarco ACIS Ltd.; Lajos Szabó, Executive Director, iData Ltd.; Eszter Pataki, Executive Director, HBLF; Judit Németh, Managing Director, mtd Consulting Group; European Diversity Charter Hungary Signing Ceremony; October 20, 2016



Photo: László Nagy Z.
 Borbála Czakó, HBLF President; Ibolya Gothárdi, Diversity Workstream Leader, HR Director, Gilbarco ACIS Ltd.; Andrea Istenesné Solti, HR Director, Shell Hungary Zrt.; Eszter Pataki, Executive Director, HBLF; Judit Németh, Managing Director, mtd Consulting Group; European Diversity Charter Hungary Signing Ceremony; October 20, 2016

Párizson túl Célkeresztben az 1,5°C-os cél

Idén februárban a Citibank és a Hungarian Business Leaders Forum – a Regionális Környezetvédelmi Központtal és a The Climate Reality Projecttel együttműködésben – egy olyan rendezvényt szervezett, ahol a párizsi klíma konferencia eredményeit osztották és beszéltek meg a résztvevők. Továbbá fontos téma volt, hogy a vállalatok milyen módon tudnak hozzájárulni a Párizsi Egyezményhez. Olyan résztvevők, mint az IBM, a Lexmark és a Citibank bemutatták legjobb gyakorlataikat és felvázolták a jövőbeni együttműködésre irányuló terveiket a fenntartható fejlődés területén.

A tavalyi évben megszületett Párizsi Egyezmény (PE) a világ számos kormányának együttműködéséből jött létre, amelynek lényege, hogy elérjék hosszú távon azt a célt, hogy a globális átlag hőmérsékletváltozás legfeljebb 2°C-kal lépje csak túl az iparosodás előtti szintet. Továbbá cél az is, hogy törekedjenek a hőmérséklet-emelkedés 1,5°C-ra való korlátozására. A megállapodás alapjául a nemzetek által meghatározott hozzájárulások (úgynevezett NDC-k) megkövetelik, hogy „ambiciózus”, „idővel egyre inkább progresszív” és „a jelen megállapodás céljai elérésének szellemében” legyenek megvalósítva. A „ambíció mechanizmus” a párizsi megállapodás esetében azt jelenti, hogy az egyes országoknak meg kell vizsgálniuk, és növelniük a kibocsátáscsökkentési kötelezettségvállalásokat minden 5. évben annak érdekében, hogy megfeleljenek a hosszú távú célnak, vagyis annak, hogy az üvegházhatást okozó gázok (úgynevezett GHG-k) hatásai elérjenek egy semleges szintet a század második felében.

Az Európai Unió volt az egyik fő motor a megállapodás mögött és elkötelezettségünk még mindig erős. Jelenleg, az egyezmény alapján a fő vállalások a következők: a GHG 40%-os csökkentése, 27%-os energiahatékonyság és a megújuló energia növelése, melynek legalább 27%-os a végső energiafelhasználás az eredménye az EU egészében a 2030-as évre.

A jelenlegi nemzeti kötelezettségvállalások nem biztosítják, hogy a század végéig a globális átlaghőmérséklet növekedés ne haladja meg az 1,5°C-t, de a párizsi megállapodás lényege, hogy az aláíró országok minden 5. évben felülvizsgálják vállalásaikat, és a lehetőségek szerint magasabb célkitűzéseket határoznak meg.

Tehát a célok kihívást jelentenek az EU számára, de tudjuk, hogy a kötelezettségvállalásokat meg kell erősíteni a közeljövőben - ideértve az európai NDC-eket is! Sok progresszív európai hang hangsúlyozza, hogy az EU, mint a világ egyik vezető globális gazdasága élen kell hogy járjon, és meghatározó szerepet kell vállalnia a 2030-ig szóló menetrendben, rendeleteken és irányelveken keresztül. Európának a lehető leghamarabb meg kell erősítenie az NDC kötelezettségvállalásokat.

A Citibank rendezvénye fontos mérföldkövet jelentett Magyarországon, mivel a PE céljai közé tartozik, hogy egy holisztikus partnerség alakuljon, a politikai pártok, a vállalkozások, a civil társadalom és a különböző szintű hatóságok között. Minden érintett félnek fontos megosztani a felelősséget, hogy elérje minimum a 2°C-os célt. Nem szabad elfelejteni azt sem, hogy a fejlett országok morális felelőssége nagy, hiszen jelenleg a kevésbé felelős emberek és nemzetek szenvednek a leginkább a legfejlettebb országok által történt kibocsátás miatt. A párizsi megállapodás célja környezetbarát irányba megváltoztatni és megerősíteni az attitűdöket és prioritásokat. Ez az új megközelítés nagy hangsúlyt helyez az etikus döntéshozatalra, a hosszú távú gazdasági előnyökre, a fenntartható fejlődésre, olcsó megújuló energiaforrásokra és a zöld technológiai innovációra.

A Környezetvédelmi és Fenntarthatósági Munkacsoport úgy véli, hogy figyelemfelkeltő kihívásokat és megoldásokat a legjobb gyakorlatok megosztásának kulcsfontosságú a végső cél elérésére. Ezért

Beyond Paris Targeting ambitious goals for 1.5°C

In February, CITI and the Hungarian Business Leaders Forum – in cooperation with the Regional Environmental Centre and The Climate Reality Project – organised an event where the results of the Paris Climate Conference were shared and discussed. Another important topic was how businesses could contribute the best way to the Paris Agreement in the future. Participants such as IBM, Lexmark and CITI shared their best practices and outlined how they could collaborate in the future in the area of sustainable development.

Last year the Paris Agreement (PA) was born out of the collaboration of governments from all over the world to achieve the long-term goal to keep global average temperature change below 2°C above pre-industrial levels and to pursue efforts to limit the temperature increase to 1.5°C. The Agreement, based on nationally determined contributions (NDC's), requires them to be 'ambitious', 'be more and more progressive over time' and set 'with the view to achieving the purpose of this Agreement'. The 'ambition mechanism' in the Paris Agreement means that countries would need to review and increase their emission reduction commitments every 5 years in order to meet the long-term goal of greenhouse gas neutrality by the second half of this century.

The European Union was one of the driving forces behind the Agreement and our commitment is still strong. Currently the main targets based on the Agreement are 40% GHG reduction, 27% increase of energy efficiency and increase of renewable energy with a target of at least 27% of final energy consumption in the EU as a whole by 2030. The present international pledges do not guarantee that by the end of the century average global temperature increase would not be over 1.5%, but the essence of the Paris Agreement is that the State Parties would review their pledges every five years and would set higher objectives as much as they can.

Therefore, the goals are a big challenge for the EU but we know that the commitments have to be enhanced in the near future, including the EU NDC's. Many progressive European voices emphasize that the EU as a leading global economy should spearhead the action and outline a strong road map leading up to 2030 through regulations and directives. Europe must also strengthen NDC commitments as soon as possible.

The CITI event was an important milestone in Hungary as the PA also aims to build a holistic partnership between political parties, businesses, civil society and various levels of authorities – so all stakeholders share the responsibility in achieving at least the 2°C goal. We must not forget about the moral responsibility of the developed countries as currently less responsible people and nations suffer the most from the consequences of emissions by the most developed countries. The purpose of the Paris Agreement is to change and enhance attitudes and priorities to become more environment-friendly. This new approach puts a lot of emphasis on ethical decision-making as well as on long-term economic benefits, sustainable development, affordable renewable energy sources and green technology innovations.

The Environmental and Sustainability Workstream believes that awareness raising regarding challenges and solutions and sharing best practices are key to reach the ultimate goals. This is why we were extremely happy when the Citi Green Team – with the participation of other companies – dedicated a whole day early this year to discuss alternative business solutions on energy efficiency and GHG reduction. All these initiatives contribute to the cross sectoral dialogue which is so central to the success of the PA. This is why our Working Group promotes The Climate Reality Project on the 6th of December. We invite all HBLF companies to join the global live event of '24 Hours of Reality' hosted personally by former US Vice President and

rendkívüli örömmel fogadtuk, amikor Citi Green Team – más cégek részvételével – az év elején egy napot szentelt arra, hogy megvitassák az alternatív üzleti megoldásokat az energiahatékonyság, az üvegházhatást okozó gázok csökkentése érdekében. Mindezek a kezdeményezések hozzájárulnak az ágazatközi párbeszédhez, amelynek központi szerepe van a PE sikerében. Ezért támogatja Munkacsoportunk a The Climate Reality Project december 6-i eseményét. Várunk minden HBLF tagvállalatot, hogy csatlakozzanak a globális élő eseményhez – a 24 Hours of Realityhez – amelynek házigazdája Al Gore lesz személyesen, aki a The Climate Reality Project alapítója és az USA korábbi alelnöke. Ez egy kiváló alkalom a vállalatoknak és dolgozóinak, hogy megismerjék, hogyan befolyásolhatja őket a klímaváltozás, és milyen módon járulhatnak hozzá üzleti tevékenységük kapcsán az ellene való küzdelemhez. Csatlakozzon az eseményhez itt: www.climaterealityproject.org/24-hours

A HBLF közel 10 éve szervez külföldi utazásokat a Nőfórum tagjainak, hogy ezzel is lehetőséget biztosítson a hölgyek számára tapasztalatok gyűjtésére eltérő kultúrájú, társadalmú és gazdaságú országokról. 2016-ban az eddigi legsikeresebb és legizgalmasabb szakmai látogatáson vehettünk részt H.E. Sheikha Dr. Hessa Saad Al-Abdullah Al-Salem Al-Sabah és az Arab Üzletaszonyok Tanácsának meghívására, melyet a Perzsa-öböl partjára, Kuvaitba szerveztünk. Az utazás során a női delegáció szorosabb kapcsolat és együttműködési lehetőség kiépítésre törekedett, találkozózn vettünk részt többek között Hind Al Sabeeh, szociális- és munkaügyi miniszter asszonnyal, a Központi Bank és a Kuvaiti Olaj Társaság vezetőivel is. A kapcsolat fokozatos felélénkülését segíthetik, azok a beszélgetések, melynek során jó gyakorlatokat osztottak meg egymással a magyar és kuvaiti sikeres női vezetők stratégiafejlesztésről, fenntartható gazdasági növekedésről, valamint esélyegyenlőségről és sokszínűségről.

Bonifertné Szigeti Márta

Környezetvédelmi és Fenntarthatósági
Munkacsoport Vezető



Márta Szigeti Bonifert

Environment and Sustainability
Workstream Leader



Women Business Leaders Forum's Professional Program in Kuwait; April 17–21, 2016

Nobel Prize laureate Al Gore, who is the founder of this project. This is an excellent opportunity for companies and their employees to learn about the ways climate change may affect them and how their businesses can contribute to the fight against it. Join the event at: www.climaterealityproject.org/24-hours

HBLF has been organising trips abroad for the Members of the Women Forum in order to give them an opportunity to gain experience on countries with different culture, society and economy. The most successful and most exciting trip was organised in 2016, when upon the invitation of H.E. Sheikha Dr. Hessa Saad Al-Abdullah Al-Salem Al-Sabah and the Council of Arab Business Women we visited at the Persian Gulf, in Kuwait. During the visit, the women's delegation tried to build closer relationships and find ways of cooperation: we met with Minister for Social and Labour Affairs Hind Al Sabeeh and the leaders of the Central Bank and of the Kuwaiti Oil Company, among others. The discussions and sharing of experiences between the Hungarian and Kuwaiti women leaders on strategy development, on sustainable economic growth, equal opportunities and diversity can help in stimulating our relations.



Women Business Leaders Forum's Professional Program in Kuwait; April 17–21, 2016



Women Business Leaders Forum's Professional Program in Kuwait; April 17–21, 2016

HBLF Üzleti Etika és Átláthatóság Munkacsoport

Munkacsoportunk 2016-ban is folytatta azt a jól bevált gyakorlatot, hogy bizonyos rendszerességgel szakmai találkozókat szerveztünk valamelyik tagvállalatunknál. Ezeken, a meghívó fél vezetésével, az etika és a felelős vállalatirányítás területén belüli valamilyen aktuális és gyakorlati kérdéskört tekintettünk át. Az összejövetelek arra is alkalmat adtak, hogy a munkacsoport kezdeményezéseit egyeztessük azért, hogy a magyar üzleti élet szélesebb spektrumát is megszólítsuk szakmai ajánlásainkkal, javaslatainkkal.

Idén az alábbi tagvállalatainkat látogattuk meg egyes kiemelt témákkal:

1. ABB Hungary – Gyóni-Maksa Anita (General Counsel and Country Integrity Officer) bemutatta a vállalatnak azt a kampányát, amit az integritás és a munkabiztonság terén való tudatosság fokozása érdekében indítottak.
2. BAT Dohánygyár – Hogyan fér össze a dohánygyártás és az etikus marketing? Ezt az izgalmas kérdést elemeztük dr Tóth Attila, Vállalati és Kormányzati Kapcsolatok igazgató segítségével.
3. EY – Csíki Ádám, senior manager előadásán és az azt követő beszélgetésen mélyebben is megismerkedtünk a vállalatok számára egyre nagyobb kihívásokat jelentő „kiber kockázatok” természetével.
4. Horváth & Partners DLA Piper – Folytatva az EY-nál megkezdett témát, itt Kőhegyi Dávid (Head of Compliance and Investigations) felvezetésével egy filmre vitt esettanulmányt néztünk meg és beszéltünk át, ami egy „valós” kiber támadás lehetőségeit és következményeit tárja fel.

A belső találkozókra túl továbbra is igyekszünk megtalálni olyan csatornákat, amiken keresztül el tudjuk juttatni üzeneteinket a jelen és a jövő vezetői számára. Ezért a GE támogatásával két konferenciát is szerveztünk idén.

A tavaszi esemény témája volt az etika és compliance integrálása a reklámozásban és az egyéb vállalati kommunikációban. Előadóink között köszönhetjük: Alexa Noémit (Közép-Európai Egyetem), Szabó Istvánt (KPMG), Hajna Csongort (Provident), valamint dr. Fazekas Ildikót, az Önszabályozó Reklám Testület főtitkárát.

A következő, hasonlóan jelentős találkozóra novemberben kerül sor, amelyen azt a kérdést járjuk körül több oldalról is, hogy hogyan jelentkeznek és milyen hatásokkal járnak a kiber kockázatok a mindennapi üzletre. Ezen is igen illusztris vendégek tartottak előadást: Sinka Balázs (MOL), Csíki Ádám (EY), Kőhegyi Dávid (DLA Piper) és Tarján Gábor (MagiCom).

A fentiek túl előkészület alatt áll még két kezdeményezésünk: a szervezők etikai keretrendszerére tett ajánlásaink megjelenítése (dr. Szegedi Krisztina lelkes közreműködésével) valamint a Budapesti Gazdasági Egyetemen mester szakos diákjaival megtartandó éves workshop az etikai szttenderdek gyakorlati alkalmazásáról a vállalati világban.

Reméljük, hogy tevékenységünkkel 2016-ban is hozzájárultunk az etikus vállalati kultúra és a tiszta, korrupció-mentes üzleti verseny hazai fejlődéséhez.

Doszpod Dénes

HBLF Üzleti Etika és Átláthatóság Munkacsoport vezető

HBLF Business Ethics and Transparency Workstream

Throughout 2016 our Workstream continued our tradition to hold meetings with some regularity at the premises of one of our members. At such gatherings we reviewed some current and practical issues with the guidance of the hosting party in connection with ethics standards and corporate governance. We were also focusing on new initiatives to address the broader spectrum of the Hungarian business community with professional recommendations and suggestions.

This year we visited the following members to engage in various priority issues:

1. ABB Hungary – Anita Gyóni-Maksa (General Counsel and Country Integrity Officer) presented us the corporate campaign to improve integrity and safety awareness.
2. BAT Dohánygyár – How can tobacco production be reconciled with ethical marketing? This exciting topic was analysed with Corporate and Government Relationship Director Dr. Attila Tóth.
3. EY – Senior Manager Ádám Csíki, held a presentation followed by a discussion on the nature of ‘cyber risks’ that are becoming an increasingly big challenge for all companies.
4. Horváth & Partners DLA Piper – Following up on the theme started at EY, we saw a video film introduced by Head of Compliance and Investigations Dávid Kőhegyi on a case study that demonstrates the possibilities and consequences of a ‘real’ cyber-attack.

In addition to our internal meetings we continue to strive to find new channels of addressing current and future business leaders. For this purpose we organised two conferences with the support of GE.

The topic of the spring event was the integration of ethics and compliance into advertisements and other means of corporate communication. We welcomed speakers Noémi Alexa (CEU Business School), István Szabó (KPMG), Csongor Hajna (Provident) and Dr. Ildikó Fazekas (Secretary general of Hungarian advertising self-regulatory Board).

The next major programme was held in November where we discussed from several perspectives how cyber risks evolve and what kind of impacts they may have on everyday business. Our distinguished speakers included Balázs Sinka (MOL), Ádám Csíki (EY), Dávid Kőhegyi (DLA) and Gábor Tarján (MagiCom).

Furthermore, there are two additional initiatives we are currently working on: the publication of our recommendations for a framework of ethics for organisations (with the enthusiastic contribution by Dr. Krisztina Szegedi), and our annual workshop to be held again for master graduates of the Budapest University of Economics on the practical application of ethics standards in the corporate world.

We trust that in 2016 too, we continued to contribute to the improvement of the culture of ethics and to a fair and corruption-free competitive business environment in Hungary.

Dénes Doszpod

HBLF Business Ethics and Transparency Workstream Leader



Photo: László Nagy Z.
Business Breakfast – Ethical Corporate appearance and communication; May 27, 2016



Photo: László Nagy Z.
Dénes Doszpod, Member of the HBLF Board, Business Ethics and Transparency Workstream Leader; Business Breakfast – Ethical Corporate appearance and communication; May 27, 2016



Photo: László Nagy Z.
Dr. Farkas Bársony, Executive Director, GE Hungary Ltd; Business Breakfast – Ethical Corporate appearance and communication; May 27, 2016



Photo: László Nagy Z.
Business Breakfast – Ethical Corporate appearance and communication; May 27, 2016

Közösen a Jövő Roma Vezetőikért

Magyarországon közös feladatunk a roma kisebbség gazdasági és szociális helyzetének javítása. Ezért megtisztelve érzem magam, hogy egy olyan sikeres szervezet elnöke lehetek az idei évtől, mint a HBLF-ROMASTER Alapítvány. A ROMASTER Program, 22 közreműködő vállalat segítségével jelenleg 50 roma fiatalot mentorál. 2007 óta 20 diák szerzett diplomát és léphetett a munkaerőpiacra.

Ösztöndíj, mentorálás, szakmai gyakorlat – e három pillérré épülő ösztöndíjrendszer hidat teremt a cigány fiataloknak a középiskola és a felsőoktatás közötti szakadék sikeres leküzdéséhez és később a munkaerőpiacra történő belépéshez. A támogató vállalatok a Program keretén belül esélyt biztosítanak tehetséges, jó képességű fiataloknak a jövő roma vezetőivé válni. A támogatásnak köszönhetően a tanulók betekintést nyernek a vállalat működésébe és kultúrájába, így felkészültebbé válnak a munka világába történő beilleszkedésre. Legalább ennyire fontos, hogy a vállalatok munkatársai is megismerik a diákok hátterét, a cigány valóságot, életkörülményeiket, kultúrájukat. Ez a tapasztalat elősegíti a befogadó és sokszínű munkahelyi környezet megteremtését, a másság elfogadását, értékelését.

A 9 éve működő Program folyamatosan a környezet támasztotta igényekhez, a támogató vállalatok és diákok kéréseihez igazodva fejlődik és újul meg. Megújított pályázati rendszert dolgoztunk ki annak érdekében, hogy még több diákot tudjunk elérni és a mai kor által támasztott technikai igényeknek megfelelően a weboldalon keresztül, online is beadhassák a pályázatokat a jelentkezők.

Céljaink között szerepel, hogy a ROMASTER-hez hasonló programot működtető társ szervezetekkel szoros együttműködést alakítsunk ki, hiszen a szinergiákra építve növelhetjük a hatékonyságot, innovatív környezetet teremtünk és az érintettek számára biztosítjuk a fejlődés lehetőségét. Az Integrom Programmal, mely nagyvállalati munkalehetőséget kínál roma fiatalok számára, egy hosszú távú együttműködés kialakításán dolgozunk. Közös kommunikációt, eseményeket és projekteket tervezünk a 2017-es évre.

Örömmel szolgál, hogy évről évre újabb és újabb diákok szerezhetnek diplomát a ROMASTER Programnak köszönhetően. Bízunk benne, hogy egyre több diák tud majd csatlakozni, ezzel közelebb kerülve az Alapítvány legfontosabb céljához, hogy a roma társadalomban tovább bővüljön a megfelelő nyelvtudással és felsőfokú végzettséggel rendelkező közösség, amelynek tagjai versenyképes tudással, egyenlő esélyekkel lépnek a munkaerő piacra, vagy saját vállalkozásukon keresztül lesznek aktív résztvevői a versenyipiaci környezetnek.

Iker Bernadett

Kuratóriumi elnök

HBLF-ROMASTER Alapítvány



Together for the Future Roma Leaders

In Hungary, it is our common job to improve the economic and social situation of the Roma minority, and I do feel it is an honour and privilege for me to be the Chairperson of a successful organisation like the HBLF-ROMASTER Foundation. The ROMASTER Programme includes some 50 Roma young people to whom we provide mentoring with the help of 22 companies. Since 2007, 20 students received their degrees and entered the labour market.

Scholarship, mentoring and work experience – these are the three pillars for the scholarship system that creates a bridge for Roma young people to successfully overcome the gap between secondary and higher education, and later on to enter the labour market. The supporting companies give a chance within this Programme to the talented and gifted youngsters to become the future Roma leaders. Thanks to such support, students get an insight into company operations and culture and will be more prepared when they need to be integrated into the world of work. It is just as important that company staff can also learn about such students' backgrounds, the Gypsy reality, their living conditions and culture. This experience will help to create an inclusive and diverse work environment and will promote acceptance and assessment of differences.

The Programme has been running for 9 years, and keeps on adapting to the needs and demands of the environment of the supporting companies and to the requests of the students, as it renews itself. We have worked out a revised application scheme in order to be able to reach even more students, and in line with today's technologies, applicants can file their applications online via our web site.

Our goals include developing a close cooperation with other partner organisations running similar programmes as ROMASTER because building on synergies, we can improve efficiency, create innovative environment and provide an opportunity to students to develop. We are working on creating a long-term cooperation with the Integrom Programme that offers job opportunities to Roma youngsters in large corporations. We are planning joint communication, events and projects for 2017.

We are very happy that every year, more and more students get their degrees thanks to the ROMASTER Programme. We hope that more students can join, which will take us closer to reaching the Foundation's most important goal, meaning increasing the number of those in the Roma community who have good language skills and a higher educational degree, who have competitive knowledge and equal opportunities when entering the labour market, or will become active participants in the competitive environment through their own businesses.

Bernadett Iker

President of the Board

HBLF-ROMASTER Foundation



Photo: László Nagy Z.
HBLF-ROMASTER Summer Camp 2016; August 23–26, 2016



Photo: László Nagy Z.
HBLF-ROMASTER Summer Camp 2016; August 23–26, 2016

Élménybeszámoló a 2016-os ROMASTER Nyári Táborról

Ezen a nyáron is megrendezésre került a hagyományos ROMASTER Nyári Tábor Budapesten 17 diák részvételével, melynek szakmai programjai a social media és az állásinterjúra való felkészülés köré szerveződtek. A tábor jó hangulatát az OD Partner és a mindig nagy sikert arató Momentán Társulat csapatépítő tréningjei alapozták meg. Az idei tábor során a Hewlett Packard Enterprise magyarországi irodájának meghívására a diákok céglátogatáson vettek részt. A fiatalok készségeit – önéletrajzírás, kommunikáció – a Krauthammer Magyarország Kft. és a Business Coach Kft. elhivatott trénerai fejlesztették. Emellett megtekintették a Picasso kiállítást, részt vettek kiszabadulós játékon és buszos városnézésen is.

Farkas Evelin így foglalta össze táborban szerzett élményeit:

„A nyári Romaster tábor különösen jó alkalom arra, hogy hozzánk hasonló értékrendű, nyitott roma fiatalokkal kerüljünk kapcsolatba. A tábor szakmai programjai betekintést engednek a munka világába, segítik önmagunk fejlesztését, így aki részt vesz ebben, az nagy előnnyel indul kortársaival szemben. A személyes kedvencem a Krauthammer tréning volt, amelynek témája az állásinterjúra való felkészülés volt, és az önéletrajzunk átalakítását foglalta magában. A kulturális programok szórakoztatóak, magas színvonalúak, és rengeteg új élményt nyújtanak. Véleményem szerint a kiszabadulós játék volt a legjobb, mert ez igazi csapatmunkát igényelt, és jobban megismerhettük egymást váratlan szituációkban. Összességében minden támogatott diákot csak bátorítani tudok arra, hogy vegyen részt a HBLF-ROMASTER Nyári Táborban.”

ACG Reklámügynökség

Hazai független ügynökségként 2016-ban másodszor a világranglista élén!

A 2004-es alapítású ACG (Advanced Communication Group) a kezdetektől professzionális márképítésre szakosodott integrált kommunikációs ügynökségként dolgozik a piacon. A cég 2016-ra 12 éves szakmai múlttal, közel 1,5 milliárdos forgalommal, több száz hazai és nemzetközi reklámszakmai elismeréssel Magyarország egyik vezető kommunikációs ügynökségévé vált. Az ACG hazai tulajdonban lévő, független ügynökségként egyedülként tudta felvenni a versenyt itthon külföldi versenytársaival és munkái folyamatos magas színvonalának köszönhetően, egyedülként tudott az elmúlt 6 évben folyamatosan az ország legsikeresebb ügynökségei közt szerepelni, a nemzetközi nagy hálózati ügynökségekkel szemben.

Az ACG legnagyobb nemzetközi elismerése, a minden évben a cannes-i reklámfilm fesztiválon nyilvánosságra hozott nemzetközi hatékonysági



Photo: László Nagy Z.
HBLF-ROMASTER Summer Camp 2016; August 23–26, 2016

Experiences of the 2016 ROMASTER Summer Camp

The traditional ROMASTER Summer Camp was organised this year too, in Budapest with 17 students participating. The official programmes were organised around the social media and preparations for job interviews. The Camp was launched in high spirits with the OD Partner and the always popular 'Momentán Társulat' team building trainings. The Hewlett Packard Enterprise Hungarian Office invited the students to a company visit. The committed trainers of Krauthammer Hungary Ltd. and Business Coach Ltd. helped students to improve their cv writing and communication skills. The participants of the Camp went to see the Picasso Exhibition, participated in escape game, and went sightseeing.

Evelin Farkas summarised her experiences in the Camp in the following:

'The Summer Roma Camp is an especially good opportunity to get in touch with open minded Roma young people sharing similar values. The official programmes of the Camp gave us an insight into the world of work, helped us in developing ourselves, so those who participated have a competitive edge against their peers. My personal preference was the Krauthammer training with the topic of getting prepared for a job interview and changing our CV's. The cultural programmes were entertaining, of high quality and giving a lot of new experiences. I liked the escape game the most because it required real teamwork and we got to know each other better in unexpected situations. All in all, I can only recommend to all mentored students to participate in the HBLF-ROMASTER Summer Camp.'

ACG Advertising Agency

In 2016, for the second time on top of the global ranking as a Hungarian independent agency!

ACG (Advanced Communication Group) is an integrated communication agency specialized in professional branding ever since its establishment in 2004. With 12 years of professional experience, nearly HUF 1.5 billion annual turnover and hundreds of local and international awards in the advertising business, by 2016, the company became one of the leading communication agencies in Hungary. ACG is the only independent and fully Hungarian owned agency that was able to compete successfully with foreign and Hungarian competitors, and has been the only Hungarian agency in the last 6 years among the most successful ones in Hungary against the large international networks.

The highest international acclaim for ACG was winning 'The Most Effective Independent Agency in the World' award in 2014 and for



Nikolett Blaskó, CEO, ACG- Advanced Communication Group

világranglistán (Effie Effectiveness Index) először 2014-ben, majd 2016-ban újra megszerzett első helye a világ független ügynökségei között, azaz 2014-ben és 2016-ban is az ACG nyerte el „A Világ Leghatékonyabb Független Ügynöksége” címet, amivel világszinten is elismerték a hazai ügynökség reklámszakmai eredményeit.

Az ACG itthon 4. éve folyamatosan vezeti a független ügynökségi ranglistát, 3-szoros összetett Listavezető az M+Listán, a hazai reklámszakma hivatalos ranglistáján, ezzel a megtisztelő „Legkreatívabb ügynökség Magyarországon” cím birtokosa.

Az ACG sikerének záloga – kiemelkedő szakembergárdája mellett –, versenytársaitól eltérő piaci megközelítése. Rendkívül rugalmas szervezetük bármilyen típusú kihíváshoz gyorsan alkalmazkodik, az ügynökségen belül megvalósított egyedülálló integritás pedig a legmagasabb színvonalú, konzisztens márkakommunikációs megoldások létrehozását biztosítja. Ügyfelekkel partneri alapon, hosszú távú integrált együttműködésekben dolgoznak együtt, így, bár évente rengeteg tendermegkeresést kapnak, csak nagyon kevés, általuk kiválasztott márka kommunikációjáért szállnak versenybe.

Az ACG portfóliója rendkívül színes, benne a legnagyobb nemzetközi és hazai márkákkal. Az ACG CEE régiós vezető ügynöksége a Nissan Europe-nak és a Cinema City mozi hálózatnak, vezető ügynöksége itthon a teljes Heineken csoportnak, valamint a Pfizer, az Unilever és a Ferrero Magyarország legtöbb márkájának. Emellett az ACG irányítja többek közt a Decathlon, a Raiffeisen, az Ofotért, a Milli, a Landliebe, a Rauch, a HeyHo és a Zwack Unicum márkák hazai kommunikációját is.

Az ACG piaci ügyfelei kiszolgálásán túl mindig rendkívül fontosnak tartotta, hogy a kiélezett versenyben is aktívan kivegye részét a társadalmi felelősségvállalásból. Ennek szellemében kereskedelmi megbízásaik mellett folyamatosan fejlesztenek ingyenesen, teljesen karitatív alapon, társadalmi célú, értékteremtő projekteket, mint amilyenek a Médiaunió kampányai, saját kerületükkel, a Hegyvidékkel kapcsolatos közlekedésbiztonsági, higiénias problémákra, vagy a digitális világ veszélyeire felhívó Media Smart programok. Emellett az ügynökség folyamatos kommunikációval támogatja immár 9. éve a Bátor Tábort Alapítványt, a Veszprémi Állatkertet, két éve pedig a Tűzoltó utcai Gyermekklinika Órások Alapítványát és az Ökumenikus Segélyszervezetet. Az ACG a társadalmi szintű felelősségvállalás mellett fontosnak tartja a kommunikációs szakma hatékony iparági érdekképviseletét. Az ügynökség vezetője, Blaskó Nikolett 2010 óta a MAKSZ (Magyar Kommunikációs Ügynökségek Szövetsége) alelnöke, valamint az Önszabályozó Reklámtestület felügyelőbizottsági tagja.

the second time in 2016 based on the international effectiveness global ranking (Effie Effectiveness Index) announced every year at the Cannes Advertising Festival, which is a global recognition of the outstanding professional performance of the agency.

ACG leads the Hungarian ranking of independent agencies for the fourth consecutive year; the agency is three times leader of the combined M+List, the official ranking list of the Hungarian advertising business, and currently holding the 'Most Creative Independent Agency of Hungary' title.

The key to success of ACG is the highly skilled staff and its approach to the market which is different than that of the competition. The highly flexible organizational structure can swiftly adapt to any challenges, and the unique integrity within the company ensures high level and consistent brand communication solutions. They work in partnership with their clients in long term, integrated cooperation, so they receive many requests every year but compete only for a few well selected brands.

ACG client portfolio is very diverse with huge local and international brands included. ACG is the CEE regional leading agency of Nissan Europe and Cinema City, the leading agency for the entire Heineken Group in Hungary, and for most Pfizer, Unilever and Ferrero Hungary brands. Furthermore, ACG leads the communication in Hungary for Decathlon, Raiffeisen, Ofotért, Milli, Landliebe, Rauch, HeyHo and Zwack Unicum brands, among others.

In addition to serving the clients, ACG has always paid special attention to actively participate in CSR projects even amongst fierce competition. Accordingly, in addition to their business activities, they continuously support projects on charity basis, totally free of charge, that concern society and create values, such as Médiaunió, road safety and hygiene projects of Hegyvidék (their own district) or the MediaSmart programme calling attention to the dangers of the digital world. ACG has been supporting the Bátor Tábort project for more than 9 consecutive years, the Veszprém Zoo, the Órások Foundation of the Tűzoltó Street Children's Hospital and the Hungarian Interchurch Aid.

In addition to CSR projects, ACG considers the efficient representation of the communication industry also essential. The CEO of the agency, Nikolett Blaskó, is the vice-president of MAKSZ (Association of Communication Agencies in Hungary) since 2010, and is member of the Supervisory Board of ÖRT (Advertising Self-Regulatory Board).



Hammel & Hochreiter Business & Management Consulting

Business is about profit. Maximising profit is a real art that some achieve by following instincts, while others act on experience. Profit is a real addiction: it is never enough! If we reach a certain level, we would certainly want more the next year. Obviously there are methods to increase efficiency to a certain extent: reduce spending, increase revenues, use resources better. It would be exciting to ask ourselves how we could improve our current performance. Could we

Hammel & Hochreiter Business & Management Consulting

A vállalkozás a profitról szól. Igazi művészet ennek maximalizálása, amit egyesek ösztönösen, mások a tanultak alapján igyekeznek elérni. A profit igazi kábítószert, sosem elég belőle! Ha elértünk egy szintet, a következő évben egészen biztosan többet szeretnénk. Bizonyos szintig persze megvannak a hatékonyságnövelésre a válaszok: költs kevesebbet, növekd az árbevételed, használd ki jobban erőforrásaidat! Milyen izgalmas lenne feltenni azt a kérdést, hogy vajon a jelenlegi teljesítményünkben mennyi tartalék van még? Lehetne-e többet kihozni a rendszerből? Vagyis mennyi pénzt nem kerestünk meg ez idáig, amit megkereshettünk volna.

Ez az igazi, bátor szembenézés. Szembesülni azzal, amit nem csináltunk, csinálunk maradéktalanul jól.

A Hammel & Hochreiter, a menedzszerszolgáltató megold, áthidal, kiegészít, támogat, fejleszt, átszervez, újraszámol. Ehhez pedig minden olyan feltétellel, eszközzel és főleg erőforrással rendelkezik, amilyen egy ilyen felelősségteljes, nagy téttel bíró feladat elvégzéséhez szükséges.

Akkor is behívható, amikor nagyon jól mennek a dolgok, és akkor is, amikor nagyon nem, vagy fontos változást kell jól kezelni: vezetői erőforrást kell pótolni, válságot kell menedzselni, családi vállalkozásnál generációváltást kell támogatni, vagy éppen eladásra kell felkészíteni a vállalatot. A cél ugyanis mindig ugyanaz: minél több hasznot, profitot termelni, hatékonyan lenni, kockázatot csökkenteni, fenntartható növekedési pályára állni, és ott is maradni.

A menedzszerszolgáltatás egyik fontos eszköze éppen ezen szűk keresztmetszetek áthidalására felkészült, tapasztalt vezetők rendelkezésre bocsátása: ez az interim menedzser. Maga a fogalom nem új, az viszont már nagyon nem mindegy, hogy milyen háttérrel, képzettséggel és főleg szemlélettel lép akcióba egy tapasztalt és egyúttal képzett interim menedzser, menedzszerszolgáltató.

Ez a szemléletmód a LEAN. Minden vállalkozásnál és minden folyamatnál alkalmazható, nem egy taktika vagy költségcsökkentési program, hanem egy egész szervezetre vonatkozó gondolkodás- és cselekvési mód. Az interim menedzser LEAN alapokra helyezése a garanciája annak, hogy az adott feladat végrehajtásában rejlő potenciál a lehető legteljesebb mértékben kihasználható legyen. Van tehát egy jó hírünk: ha valaki tudni szeretné, mennyi pénzt kereshetett volna meg, illetve ebből kiindulva, mekkora tartalékok lehetnek még szervezetében, folyamataiban, vegye fontolóra a LEAN gondolkodás meghonosítását cégénél, maximalizálja azt, ami a vevői számára érték és minimalizálja a veszteségeit! A lényeg nem más, mint az, hogy mit hajlandó a vevő megfizetni, mi az, amit ő értéknek vél.

Érdemes másként gondolni az Interim Menedzserre!
Hammel & Hochreiter, a menedzszerszolgáltató

Projektjeink során megvalósított eredményeink:

- KÉSZLET CSÖKKENTÉSE 30-70%
- SELEJT CSÖKKENTÉSE 50-80 %
- HATÉKONYSÁG NÖVELÉSE 20-50 %
- ÁTÁLLÁSI IDŐ CSÖKKENTÉSE 65-95 %



HAMMEL & HOCHREITER

get more out of the system? Meaning, how much money we missed earning that we could have earned.

This is the real and brave way to face things: to see what we had not done, or do not do totally correctly.

Hammel & Hochreiter, the management service provider, finds solutions, bridges gaps, complements, supports, develops, restructures and recalculates. They have all of the conditions, tools, and most importantly, resources necessary to perform such a high-stake and responsible task.

It can be called upon when things are going very well, or when the situation becomes much worse or even when an important change must be managed properly, such as management resources must be topped up, crisis must be managed, in a family business the change in generation needs to be supported, or a business is sold. But the goal is always the same: to make more and more profit, to be efficient, to reduce risks and to maintain sustainable growth.

One of the important tools in management services is to provide experienced managers prepared to manage such bottleneck situations. The idea is not new, but it does make a big difference how an experienced and trained interim manager (management service provider) enters the picture, what background, education and most importantly, approach he/she has.

This approach is called LEAN. It can be applied for every business and for all processes. It is not a tactic or a cost-reduction programme, but a method of thinking and a means of action applicable to the entire company. Placing interim management on LEAN principles is the guarantee that the potentials of implementing a task could be utilised to the greatest possible extent. So the good news is that if someone wanted to know how much he/she could have earned, and taking this as a starting point, how much reserves there are still in the organisation and in the processes, he/she should consider adding the LEAN mindset to the corporate philosophy, maximize value for the customers and minimize losses. Essentially, the most important thing is what the customer is willing to pay and considers of value.

It is worth thinking differently about interim management.
Hammel & Hochreiter, the management service provider

Our achievements in the course of our projects:

- STOCK REDUCTION 30-70%
- REDUCTION IN DEFECTIVE GOODS 50-80 %
- IMPROVEMENT OF EFFICIENCY 20-50 %
- REDUCTION OF TRANSITION PERIOD 65-95 %



Péter Fejős, HH Interim Partner, Hammel & Hochreiter; Györgyi Kristóf, Executive Director, Hammel & Hochreiter; Rajmund Virágh, Executive Director, Hammel & Hochreiter

GOODCITIZEN