

GOODCITIZEN

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



Péter Olajos, Deputy State Secretary, Ministry of National Development; Kincső Adriány, HBLF Executive Director; Márta Szigeti Bonifert, REC Executive Director; HMA Greg Dorey, Ambassador of Great Britain and Northern Ireland; HE Borbála Czákó, HBLF President; Ernst & Young Global Partner; Sandrine Dixon-Declève, Director The Prince of Wales's EU Corporate Leaders Group on Climate Change; Dr. András Farkas, CSO Brokernet Zrt; Launch event of the Corporate Leaders Group on Climate Change Hungarian Platform; May 16, 2011
Photo: László Nagy Z.

Kedves Tagok!

Mindig örömmre szolgál, amikor a HBLF életében új mérföldkövekről számolhatok be, miközben persze a régóta fennálló, sikeres programjainkat is folytatjuk, illetve megújítjuk. Hírlevelünk jelenlegi számában két fontos kezdeményezésről szeretnék szót ejteni:

- létrejött a Walesi Herceg által alapított Vállalatvezetői Csoport Magyarországi Platformja,
- első alkalommal rendezzük meg Budapesten az International Business Leaders Forum (IBLF) globális vezetői párbeszédssorozatát „Új Vállalatvezetés a Fenntartható Világért” címmel.

Örömmel jelentem be Önöknek, hogy a HBLF és a Regionális Környezetvédelmi Központ HMA Greg Dorey brit nagykövet támogatásával 2011. május 16-án létrehozta a Magyar Vállalatvezetők Klímaváltozás Elleni Platformját. Az első ilyen csoport az UK Corporate Leaders Group (UK CLG - Egyesült Királyságbeli Vállalatvezetői Csoport) volt, amely a walesi herceg kezdeményezésére alakult, és a Cambridge-i Egyetem Fenntartható Vezetés Programja irányításával működik. Ez a feljemeny lehetővé teszi a progresszív szemléletű magyarországi vállalatok számára, hogy egyrészt támogassák a hazai alacsony széndioxid-kibocsátásra törekvő fejlesztéseket, másrészt hogy hozzájáruljanak az EU Vállalati Vezetők Éghajlat Változás Csoportja (EU CLG) által végzett munka kiterjesztéséhez. Az országos szintű ágazatközi csoportosulások a kormányzatokkal együttműködve kívánnak nyomást gyakorolni olyan erőteljes politikai

Dear Members,

It is always a pleasure to announce new milestones of HBLF while keeping and renewing our long standing successful programs. In this issue of our newsletter I will talk about two important initiatives:

- the launch of the Hungarian Platform of the Corporate Leaders Group of the Prince of Wales,
- the IBLF series of global leadership dialogues entitled 'New Business Leadership for a Sustainable World' organized the first time in Budapest.

I am happy to share with you that HBLF and the Regional Environmental Center under the patronage of HMA Greg Dorey British Ambassador have launched the Hungarian Corporate Leaders Platform on Climate Change on May 16, 2011. The first such group the UK Corporate Leaders Group (UK CLG) was brought together by The Prince of Wales and is managed by Cambridge University's Programme for Sustainability Leadership. With this development, progressive-minded business in Hungary will be able to support both ambitious domestic low carbon policy development and contribute to the wider work of the EU Corporate Leaders Group on Climate Change (EU CLG). The national, cross-sector business groupings are committed to work in partnership with governments to advocate strong policy measures needed to deliver low carbon economic transition at home and internationally.

Hungarian Business Leaders Forum

Executive Committee

President: Borbála Czakó,
Ernst & Young Global

Chairman: Richard Skene,
Holcim Hungária Zrt.

Vice-chairs: Zoltán Majdik,
Pronetwork
Vilmos Kozáry,
Dr. Pendl &
Dr. Piswanger
International Kft.
David Thompson,
KPMG Hungaria Kft.

Executive Director: Kincsó Adriány

Target Groups

Community Projects: Zoltán Majdik
Pronetwork

Environment and Sustainability: Márta Szigeti Bonifert
Regional Environmental Center

HBLF for Diversity Human Resources: Ibolya Gothárdi
Vodafone Hungary

Social Capacity: Dr. Zsuzsanna Ránki
International Business School

Financial Issues: Edit Papp

Communications: Zsolt Bauer
Regional Environmental Center

Equal Opportunities: Vilmos Kozáry
Dr. Pendl &
Dr. Piswanger
International Kft.

Transparency and Business Ethics: Dénes Doszpod

Healthcare in the workplace: Éva Hegyesi Orsós

Partnership and Volunteering: Dr. László Radácsi
SmartLab

Women Business

Leaders Forum: Borbála Czakó
Kincsó Adriány

Founding members

CEU Business School
KPMG Hungaria Kft.
PricewaterhouseCoopers Kft.

Principal Supporters

Brokernet Zrt.
Ernst & Young Magyarország
GlaxoSmithKline Kft.
Holcim Hungária Zrt.
Hewlett-Packard Hungary
IBM Magyarországi Kft.
Investors in People Hungary
OTP Alapkezelő Zrt.
SAP Hungary Kft.
Siemens Zrt.

Council Member

Microsoft Magyarország Kft.

Corporate Members

- ABLON Kft.
- Andrékó Kinstellar Ügyvédi Iroda
- Aranykor Országos Önkéntes és Magánnyugdíjpénztár
- Australian Embassy
- Aviva Életbiztosító Zrt.
- BDO Forte Adó- és Pénzügyi Tanácsadó Kft.
- Citibank Europe plc Magyarországi Fióktelepe
- Corinthia Hotel Budapest
- DENSO Gyártó Magyarország Kft.
- 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.
- Horváth és Társai Ügyvédi Iroda DLA Piper
- Krauthammer Magyarország Kft.
- K&H Bank Zrt.
- LAPCOM Lapkiadó és Nyomdaipari Kft.
- MagiCom Kft.
- Magyar Posta Zrt.
- Magyar Telekom Nyrt.
- MKB Bank Zrt.

- MOL Magyar Olaj-és Gázipari Nyrt.
- Morgan Stanley Hungary Analytics Ltd.
- Nagy-Koppány Kornélia Ügyvédi Iroda
- Next Consulting Személyzeti Tanácsadó Kft.
- OMV Magyarország Kft.
- Patika Egészségpénztár
- Pentatrade Kft.
- Pfizer Gyógyszerkereskedelmi Kft.
- Provident Pénzügyi Zrt.
- Ramada Plaza Budapest
- Regional Environmental Center
- Sanoma Budapest
- SHELL Hungary Zrt.
- Simonyi & Tóth Kft.
- Tchibo Budapest 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
- Ricoh Hungary Kft.
- SmartLab

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
- Klíma Klub Közhasznú Nonprofit Kft.
- Követ Egyesület
- Közgazdasági Politechnikum Gimnázium és Szakközépiskola
- 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 2011. 1-4.
Presidential report 2011

HBLF Női Vezetők Fóruma Izraelben5-6.
HBLF Women Business Leaders Forum

Magyarország vállalati vezetői kulcsszerepet vállalnak a klímaváltozás elleni harcban 6-7.
Hungary's corporate leaders to play leading role in addressing climate change

A ROMASTER program fejlesztési esélyei a tervezett EU romastratégiával összefüggésben8-9.
Development chances of the ROMASTER program related to the prospective Roma strategy of the European Union

Beszámoló a HBLF ROMASTER Tavaszi táborról..... 9-10.
HBLF ROMASTER Spring Camp, 2011

Partnerség és Önkéntesség Munkacsoport11-12.
Partnership & Volunteering Target Group

Átláthatóság és Üzleti Etika Munkacsoport 12-13.
Transparency and Business Ethics Target Group

A HBLF a Sokszínűségért HR Munkacsoport beszámolója 13-15.
Report by the HBLF for Diversity HR Target Group

Munkacsoport az egészségmegőrzésért 15-16.
Healthcare in the workplace Target Group

„Itt mi vagyunk a korlátozottabbak” 17-18.
It was we who where the “disadvantaged”

HP Magyarország - Bemutakozás.....19-20.
HP Hungary - Profile

Investors in People Hungary - Bemutakozás.21-22.
Investors in People Hungary - Profile

SAP Hungary - Bemutakozás 22-23.
SAP Hungary - Profile

Szerkesztő / Editor:

Adriány Kincső / Kincső Adriány

Szerkesztő helyettesek / Deputy Editors:

Kárpáti Flóra / Flóra Kárpáti

Pataki Eszter / Eszter Pataki

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

A szerkesztő köszöni a cikkek szerzőinek közreműködését, és fenntartja a jogot, hogy a beküldött anyagot rövidítve közölje.

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



Women Business Leaders Forum's professional visit at the Constitutional Court of Hungary, hosted by István Stumpf, Constitutional Judge, January 27, 2011
Photo: László Nagy Z.



HBLF Business Forum with György Szapáry, the Prime Minister's senior economic advisor; November 23, 2010
Photo: László Nagy Z.



HBLF Business Forum with Zsigmond Járai, Former President of the National Bank of Hungary; January 20, 2011
Photo: László Nagy Z.

intézkedések érdekében, amelyek az alacsony szén-dioxid-kibocsátású hazai és nemzetközi gazdasági átmenethez szükségesek. A kezdeti szakaszban a magyarországi csoport tevékenységét a HBLF irányítja majd.

Szeretnék köszönetet mondani a magyar CLG platformot megalapító alábbi vállalatoknak a közreműködésükért: Alstom, Aviva, Brokernet, Citibank, Holcim, MVM, Philips, Tesco, Unilever és a Vodafone.

Manapság nyilvánvalóvá vált, hogy egy új fajta vállalatvezetés szükséges ahhoz, hogy szembenézzünk az egyre bonyolultabb, összefüggésekkel teli világ kihívásaival. Az IBLF által rendezett „Új Vállalatvezetés a Fenntartható Világért” programsorozat az alábbi kérdésekre keres választ: Mi az az új vállalatvezetés, és hogyan tudnak majd a vállalatok, a civil társadalom és a kormány jelenlegi vezetői együttműködni a fenntarthatósági kérdések megoldása érdekében? Ezeket a kérdéseket dinamikus, interaktív beszélgetések útján próbáljuk megválaszolni, valamint megvizsgáljuk, hogy az új vállalatvezetési elmélet és gyakorlat hogyan alkalmazható a XXI. században a régiót érintő komoly fenntarthatósági probléma, a „XXI. századi szakképzettségbeli hiányosságok” kezelése érdekében. Az első ilyen jellegű, exkluzív párbeszédre 2011. június 15-én Budapesten került sor, Paul Walsh, a Diageo Global ügyvezető igazgatója, Clare Melford, az IBLF vezérigazgatója, valamint jómagam szervezésében. Jelentős nemzetközi és magyar vállalatok mintegy húsz felsővezetője, üzleti iskolák professzorai, valamint civil társadalmi vezetők fejtették ki nézeteiket ennek az alapvető fontosságú beszélgetésnek a keretében. A párbeszéd a résztvevők körében új megvilágításba helyezte a vállalatvezetés kérdését, valamint a gyors gondolkodás és proaktív közreműködés lehetőségeire hívta fel a figyelmet. Közép- és Kelet-Európát követően 2011. folyamán hasonló vezetői párbeszédre kerül majd sor Indiában, Kínában, Oroszországban és az Egyesült Királyságban.

Kellemes nyarat kívánok Önöknek!

Czakó Borbála
HBLF Elnök



Péter Ákos Bod, Head of Department of the Corvinus University of Budapest; HE Borbála Czakó, HBLF President, Ernst & Young Global Partner; Kincső Adriány, HBLF Executive Director; Lajos Bokros, Professor of CEU, Member of the European Parliament; Financial Summit X., May 13, 2011
Photo: László Nagy Z.

In its initial phase the Hungarian group will be administered by HBLF.

I wish to thank those founding companies of the Hungarian CLG platform for their contribution: Alstom, Aviva, Brokernet, Citibank, Holcim, MVM, Philips, Tesco, Unilever and Vodafone.

Today, it is evident that a new business leadership is required if the challenges of an increasingly complex and interconnected world are to be met. The 'New Business Leadership for a Sustainable World' series organized by IBLF will explore: What is this new business leadership and how can current leaders from business, civil society and government work together to address sustainability challenges? We will seek to answer these questions through a dynamic, interactive discussion and by examining how new business leadership thinking and practice can be applied to address a significant sustainability challenge of the 21st century which has resonance in the region - the "21st century skills deficit". The first of its kind exclusive dialogue event was organized in Budapest on June 15, 2011 led by Paul Walsh, CEO of Diageo Global, Clare Melford, CEO IBLF and myself. Up to 20 CEOs and senior business executives of leading international and national Hungarian companies, business school professors and civil society leaders contributed their perspectives to this critical conversation. The dialogue inspired the participants with new insights about business leadership and the opportunities to be gained from fresh thinking and proactive engagement with these issues. These executive dialogues are scheduled to take place throughout 2011 after Central and Eastern Europe in India, China, Russia and UK.

I wish you a refreshing summer season.

Borbála Czakó
HBLF President



HE Alex Brooking, HMA Greg Dorey, HE Borbála Czakó, HE Eleni Tsakopoulos Kounalakis, HE Tamara Guttman, Financial Summit X.; May 13, 2011
Photo: László Nagy Z.



HBLF Női Vezetők Fóruma Izraelben

Hetedik éve „működünk együtt” női vezetőinkkel, hölgyekkel, akik csatlakoztak a HBLF női platformjához. Számtalan szakmai és kulturális programot szerveztünk elnökünk Czakó Borbála irányításával, mely programok sikerét jól illusztrálja, hogy évről évre bővül a kör, akik szeretnének csatlakozni a HBLF női fórumához. A hazai programok mellett már negyedik éve szervezünk külföldre is szakmai programokat. London, Brüsszel, Bécs, Washington, New York után 2011 májusában Izraelbe, a Szent Földre utaztunk. Itt szeretnénk megköszönni H.E. Aliza Bin-Noun Magyarországra akkreditált izraeli nagykövetnek fantasztikus támogatását az utunk megszervezésével kapcsolatban. Ugyancsak hálával tartozunk Kincses Eszternek, izraeli utazásszervezőnknek, aki professzionális módon oldotta meg a lehető legtöbb szakmai és kulturális program zökkenőmentes lebonyolítását.

Megérkezésünk első estéjén H.E. Szentgyörgyi Zoltán izraeli magyar nagykövet a rezidenciáján látta vendégül a 28 főből álló női delegációt. A nagykövet lebilincselő előadást tartott a térség politikai és gazdasági aktualitásairól, így az első impulzust az országról egy olyan diplomatától kaptuk, aki személyes érdeklődésének köszönhetően is mélyrehatóan ismeri a helyi viszonyokat.

Második napunkat Tel Aviv-ban és környékén töltöttük. Első találkoznánk Holon városában volt, abban a „konceptió” városban, melynek megálmodója egy fantasztikusan karakteres hölgy, Hana Hertzman. Közel 20 évvel ezelőtt Hana a város menedzsere kitálta, hogy legyenek ők Izrael gyermekeinek a városa (Children City of Israel). Mára egyre több gyermekes család költözik „kicsi” városukba, hiszen olyan parkokat, gyermekintézményeket hoztak létre, melyek sehol máshol nem találhatók meg ilyen koncentráltan. Ugyan rendelkeznek ipari parkokkal is, de azok kialakításánál is figyeltek a részletekre, hogy a gyerekek tanulmányi jelleggel látogathassák a gyárakat és a környezetvédelemre is nagy hangsúlyt fektetnek. Egy igazi sikertörténetet ismerhettünk meg. Délután a tözsdén tettünk látogatást és előadást hallottunk arról a tervről, hogy Tel Aviv – London, New York és Tokyo mintájára – globális város lesz.

Harmadik napunkon Haifára utaztunk, ahol az izraeli Külügyminisztérium által alapított Mount Carmel Golda Meir Nemzetközi Oktatási Központot látogattuk meg. Az intézmény a fejlődő országok nehéz körülmények között élő női tagjainak szolgál olyan programokkal, mely képessé teszi őket, hogy a környezetükben pozitív változásokat érjenek el a megélhetés és boldogulás kapcsán.

A következő két napot Jeruzsálemben töltöttük, ahol nem lehetett betelni a vallások találkozási pontjának misztikumával és kézzel fogható valós emlékhelyeivel. Orit Zuretz Parlamenti Képviselő

HBLF Women Business Leaders Forum

We have been “Making a Difference Together” with our women business leaders, those ladies who have joined HBLF’s women platform over the past seven years. We have organized numerous professional and cultural events under the leadership of our president Borbála Czakó, and the success of these programs are well illustrated by the fact that more and more ladies wish to join the HBLF Women Business Leaders Forum. In addition to Hungarian events, over the past four years, we have also been organizing professional programs abroad. After visiting London, Brussels, Vienna, Washington and New York, in May 2011 we travelled to Israel, to the Holy Land. I would take this opportunity to thank H.E. Aliza Bin-Noun, Ambassador of Israel to Hungary, for the fantastic support she gave us in organizing our trip. Similarly, we are grateful to Eszter Kincses, our tour organizer, who managed to arrange the highest possible number of professional and cultural programs for us with utmost expertise and efficiency.

On the first evening of our visit, H.E. Zoltán Szentgyörgyi, Hungarian Ambassador to Israel, hosted our delegation of 28 women at his residence. The Ambassador gave us an outstanding lecture on the latest political and economic events in the region, so our first impression of the country came from a diplomat, who, due to his personal interest, has a deep knowledge of local affairs.

We spent our second day in Tel Aviv and its surroundings. Our first meeting took place in the city of Holon, the “concept” city, which was dreamed up by an incredibly charismatic lady, Ms. Hana Hertzman. About twenty years ago Hana, the city manager, came up with the idea that Holon should be the Children’s City of Israel. Today an increasing number of families with children have moved to this “small” city, because it is unique for its high concentration of parks and children’s institutions. Although there are some industrial parks as well, these were also established, carefully considering the detail, so that children can take study visits to factories, and special emphasis is laid on environmental protection, too. We were acquainted with a real success story. In the afternoon we visited the stock exchange, and listened to a lecture on the plan, based on the examples of London, New York and Tokyo, according to which Tel Aviv would become ‘global’ city.

On the third day we travelled to Haifa, where we visited the Mount Carmel Golda Meir International Training Center established by the Israeli Foreign Ministry. The institution offers various courses to women living in difficult circumstances in

meghívásának köszönhetően meglátogattuk az izraeli Parlamentet, a Knesset-et. Természetesen Jeruzsálemből ellátogattunk Massadára és a Holt Tengerben is megmártóztunk.

Utolsó napunkon a Gyémánt Tőzsde vezérigazgatója, Avi Paz mesélt nekünk a gyémántkereskedelemtől és arról, hogyan vált Izrael a világ gyémánt és drágakő központjává. Abba a világba csöppentünk bele, ahol üggyvédek nélkül bonyolítanak milliárdos üzleteket. Igazi élmény volt az Izraelben eltöltött egy hét.

Köszönöm minden hölgynek a részvételt és biztatom a hölgyfórumunk összes tagját, hogy ők is vállalkozzanak velünk hazánk és a világ más szemszögéből történő megismerésére! Felejthetetlen szakmai, kulturális és kulináris utazások részesei lehetünk minden alkalommal.

Adriány Kincső

HBLF ügyvezető igazgató



HE Zoltán Szentgyörgyi's residence; Women Business Leaders Forum's professional visit to Israel; May 3-9, 2011

Magyarország vállalati vezetői kulcsszerepet vállalnak a klímaváltozás elleni harcban

2011. május 16-án útjára indult egy új szervezet, a Vállalatvezetők Éghajlat változási Csoportja (Corporate Leaders Group on Climate Change) Magyar Platformja, melynek célja összefogni a vállalati vezetőket a klímaváltozás elleni erőfeszítésekben. A vezetők kiemelt célja, hogy aktívan lobbizzanak a magyar és az európai klímapolitika pozitív előremozdításán. A csatlakozó vállalatok elkötelezetten támogatják az ambiciózus célokat és határidőket az üvegházhatású gázok csökkentésére és számos irányelv bevezetésére illetve elfogadására, melyek felgyorsítják a befektetést az alacsony széndioxid kibocsátású és energia hatékony technológiák és gyakorlatok – mind helyi, mind EU-s szintű – fejlesztésébe, demonstrációjába és bevezetésébe.

Az ígéretes kezdeményezés létrehozása, öfelsége, Wales Hercegeinek 2010. márciusi útját követi, illetve az 'Opportunities for Low Carbon Growth in Hungary' (Lehetőségek az alacsony széndioxid kibocsátású növekedésre Magyarországon) kerekasztal beszélgetést, melyen részt vett öfelsége, az EU Corporate Leaders Group on Climate Change (EU CLG), a magyarországi brit nagykövetség, az MTA, a HBLF és a Regionális Környezetvédelmi Központ (REC).

A kulcsfontosságú érdekelt felek, akik a 2010-es kerekasztal beszélgetésen vettek részt, gyümölcsöző és előrelendítő beszélgetést folytattak Magyarország lehetőségeiről egy alacsony széndioxid kibocsátású gazdaság irányába. A magyar klímaváltozási üzleti

developing countries, which enable them to achieve positive changes in their environment in the areas of welfare and prosperity.

We spent the following two days in Jerusalem, where we were more than overwhelmed by its mysticism and all of the memorials built at what really is the meeting point of religions. On the invitation of Member of Parliament Orit Zuretz we had the opportunity to see the Israeli Parliament, the Knesset. Of course, from Jerusalem we went on to Massada and immersed ourselves in the Dead Sea.

On our last day the general manager of the Diamond Exchange, Avi Paz, told us stories about the diamond trade and how Israel has become the global center for diamonds and precious stones. We gained insight into a world where deals worth billions are made without lawyers. The week in Israel was an extraordinary experience.

I hereby would like to express my thanks to all of the ladies for their participation and encourage each member of our women's forum to join us and get to know our country and the world from a different point of view. Each time we are part of unforgettable professional, cultural and culinary visits.

Kincső Adriány

HBLF Executive Director

Hungary's corporate leaders to play leading role in addressing climate change

A new organisation, the Corporate Leaders Group on Climate Change Hungarian Platform, bringing together Hungarian corporate leaders on climate change, was launched on May 16, 2011. The leaders pledge to lobby actively for positive change in Hungarian and European climate change policy. Companies who have joined are committed to supporting ambitious targets and timelines on greenhouse gas emissions reduction and the adoption and implementation of a package of policies to accelerate investment in the development, demonstration and deployment of low carbon and energy efficient technologies and practices at the local and EU level.

The promising establishment of the group follows the official visit to Hungary in March 2010 of his Royal Highness the Prince of Wales and the organisation of a Roundtable 'Opportunities for Low Carbon Growth in Hungary' with His Royal Highnesses' EU Corporate Leaders Group on Climate Change (EU CLG), the British Embassy in Budapest, Hungarian Academy of Sciences, the HBLF and Regional Environmental Center (REC).

Key stakeholders participating in the 2010 roundtable had a fruitful and constructive dialogue concerning Hungary's transition from a high-carbon economy to a low-carbon economy. The establishment of a Hungarian business organisation on climate change is a direct result of these discussions and the corporate



szervezet létrehozása közvetlen eredménye ezeknek a beszélgetéseknek. Az új szervezet vállalati tagjai támogatni, bátorítani és folytatni kívánják a további megbeszéléseket e témakörben, valamint bizonyítani kívánják, hogy a klímaváltozás megoldása egy, az előre lépést, gazdasági növekedést szolgáló és elősegítő lehetőség.

A szervezet az EU CLG-vel és egy bővebb vállalat vezetési hálózattal kíván együttműködni egy megfelelően ambiciózus és átfogó nemzetközi megállapodás elfogadásán Durbanban a UNFCCC COP17 rendezvényén.

A magyar szervezet alapító tagjai: Alstom, Aviva, Brokernet, Citibank, Holcim, MVM, Philips, Tesco, Unilever és a Vodafone.

A kezdeti stádiumban az üzleti vezetők klímaváltozásért csoportja a HBLF, valamint a REC segítségével fog működni. Az alapító rendezvény a magyarországi Brit Nagykövetség és HMA Greg Dorey nagykövet úr nagylelkű támogatásával került megrendezésre.

A Károly walesi herceg által alapított Corporate Leaders Group on Climate Change (Vállalati Vezetők Éghajlat Változás Csoportja), azon nemzetközi üzleti vezetőket fogja össze, akik fontosnak tartják, hogy mielőbb új, hosszú távú, az éghajlat változás megakadályozását szolgáló politikai megoldások szülessenek. A csoport Károly walesi herceg kezdeményezésére alakult és a Cambridge-i Egyetem Fenntartható Vezetés programja menedzseli. A legelső Corporate Leaders Group on Climate Change természetesen az Egyesült Királyságban alakult még 2005-ben.

Az EU Corporate Leaders Group on Climate Change (EU CLG) küldetése, hogy támogassa az Európai Unió azon törekvéseit, melyek egy olyan társadalmat céloznak meg, ahol a szén és szénhidrogének helyett az éghajlatváltozás elleni küzdelemnek megfelelő energiaforrásokra és megoldásokra helyezik a hangsúlyt. Az EU CLG tevékenyen részt vesz az EU szintű politikai keretek kialakításában.

Az EU CLG támogatói között olyan vállalatok találhatók meg, mint az Acciona, az Alstom, a Barilla, a CEMEX, a Deutsche Telekom, az Enel, a Johnson & Johnson, a Kingfisher, a Nestle, a Philips, a Renault-Nissan Alliance, a Shell, a Skai, a Skanska, a Tesco, a United Technologies Corporation(UTC), az Unilever és a Vodafone.

Bonifertné Szigeti Márta

Környezetvédelmi és Fenntarthatósági Munkacsoport vezető



members intend to continue to encourage dialogue around the climate debate as well as demonstrate that tackling climate change is a pro-growth option. The organisation also aims to work with the EUCLG and a broader network of corporate leaders to promote the adoption of a sufficiently ambitious and comprehensive international agreement in Durban at the UNFCCC COP17.

The founding members of the Hungarian Platform: Alstom, Aviva, Brokernet, Citibank, Holcim, MVM, Philips, Tesco, Unilever and Vodafone.

The new group of business leaders focusing on climate change will be supported in its initial phase by the Hungarian Business Leaders Forum and the REC. The launch event was organised with the generous support of The British Embassy in Hungary and HM Ambassador Mr. Greg Dorey.

About The Prince of Wales's Corporate Leaders Group on Climate Change:

The EU Corporate Leaders Group on Climate Change (EU CLG) was set up in 2007 and brings together business leaders from a cross-section of EU and international businesses who believe there is an urgent need to develop new and longer-term policies for tackling climate change. The Group was brought together by The Prince of Wales and is managed by the University of Cambridge Program for Sustainability Leadership (CPSL). It follows the initial establishment of The Prince of Wales's UK Corporate Leaders Group on Climate Change in 2005.

The mission of the EU Corporate Leaders Group on Climate Change is to communicate the support of business for the European Union to move to a low carbon society and low climate risk economy and to work in partnership with the institutions of the EU to secure the policy interventions that are needed to make this a practical reality".

The group has the personal involvement and support of CEO's from the following companies: Acciona, Alstom, Barilla, CEMEX, Deutsche Telekom, Enel, Johnson & Johnson, Kingfisher, Nestle, Philips, Renault-Nissan Alliance, Shell, Skai, Skanska, Tesco, United Technologies Corporation(UTC), Unilever, Vodafone.

Márta Szigeti Bonifert

Environment and Sustainability Target Group Leader

A ROMASTER program fejlesztési esélyei a tervezett EU romastratégiával összefüggésben

Az Európai Unióban mintegy 10-12 millióra becsülhető a romák száma napjainkban, így a romák alkotják a közösség legnagyobb etnikai kisebbségét. Bár mind a 27 tagállamban élnek romák; a teljes lakossághoz képest legnagyobb arányban Romániában, Bulgáriában, Magyarországon, Szlovákiában, Csehországban és Spanyolországban találhatunk roma közösségeket. Európában a teljes lakosság 16 százaléka, és minden ötödik gyerek él szegénységben, míg a romák körében ez az arány lényegesen magasabb. Kutatások szerint a romák születéskor várható élettartama 10-15 évvel kevesebb, mint a nem romáké.

Annak ellenére, hogy a 1990-es évektől kezdve az európai intézmények, a tagállamok és tagjelölt országok, valamint civil szervezetek számos intézkedést hoztak a probléma kezelésére, érdemi változást nem sikerült elérni. Egyre sürgetőbb feladat ugyanakkor a generációk között öröklődő szegénység megtörése, mely nem kezelhető csupán emberbaráti kötelezettséggént, hiszen komoly gazdasági érdek is fűződik hozzá. Az Európában élő romák teljes körű integrációja olyan befektetés, amely egyszerre elkerülhetetlen és megtérülő: egy friss, a Világbank által végzett kutatás szerint, abban az esetben, ha a romák foglalkoztatottsági rátája elérné a regionális átlagot, az a nemzeti GDP 4-6 százalékos növekedését eredményezné.*

Az Európai Bizottság az Európai Parlament előterjesztése alapján 2011. április elejére elkészítette a tagállami romaintegrációs stratégiák európai keretrendszeréről szóló javaslatát, amely iránymutatásul szolgál majd a tagállamoknak saját roma integrációs stratégiájuk elkészítéséhez, és így a meglévő közösségi alapok hatékonyabb felhasználásához. Az EP javaslata a prioritások között is kiemelten foglalkozik az oktatással, mint a társadalmi befogadás egyik legfontosabb pillérével.

A ROMASTER program céljaival összhangban a javaslat fontosnak tartja támogatási és mentorálási rendszerek létrehozását a diplomát biztosító képzésen felül a felsőoktatás egyéb formáiban is.

Development chances of the ROMASTER program related to the prospective Roma strategy of the European Union

The size of the Roma population in Europe, is estimated to be 10-12 million. Therefore, the Roma constitute the largest ethnic minority in the continent. Although there is a Roma community living in all the 27 Member States, the largest live in Romania, Bulgaria, Hungary, Slovakia, the Czech Republic and Spain. In Europe, 16% of the entire population, and one in five children live in poverty; while this rate is significantly higher in the Roma population. According to research, life expectancy is 10-15 years less for Roma than for non-Roma babies.

Despite successive measures by European institutions, member states, candidate countries and NGO-s to tackle the problem, there has been no real change since the 1990s. At the same time, it is increasingly urgent, to stop the inheritance of poverty from generation to generation, which is more than a mere humanitarian obligation, given its considerable economic benefits. The overall integration of the European Roma is an investment that is both inevitable and rewarding. According to a recent World Bank survey, if the Roma employment rate reached the regional average, it would result in a 4-6 percent GDP growth.

The European Commission based on the EU Parliament resolution and the preparatory work of a task force has presented a Framework as a basis for the national Roma strategies of the member states. It is aiming at achieving higher efficiency in the utilisation of the funds. The EP proposal takes the view that the future strategy for the Roma minority should focus on education as the core instrument for promoting social inclusion;

In line with our ROMASTER goals the proposal believes that support mechanisms such as scholarships and mentoring arrangements should be established for young Roma in order to inspire them not only to obtain diplomas but also to enrol in higher



Vilmos Kozáry, HBLF Vice-chair and Equal Opportunities TG Leader; HBLF-KPMG Workshop; May 3, 2011
Photo: Gergely Siményi



Vilmos Kozáry, HBLF Vice-chair and Equal Opportunities TG Leader; HBLF Annual General Meeting; November 23, 2010
Photo: László Nagy Z.

Az újtípusú ösztöndíj-jellegű minőségi támogatási programok révén lehetővé válik egy újgenerációs képzett roma vezetőréteg létrehozása is.

Az EU tagállamai és intézményei, jóllehet legfeljebb csak 10-12 országot érint súlyosan a roma populáció helyzete, úgy tűnik felismerték a kockázatokat és az azonnali intézkedések szükségességét. A következő 5-10 évben jelentős költségvetési források nyílnak meg a romák helyzetével összefüggő európai társadalmi folyamatok konszolidációjának érdekében. Ennek alapján arra számítnak, hogy a ROMASTER és hasonló programok európai és hazai elismertsége, támogatottsága is növekedni fog és 1-2 éven belül a jelenlegi 51-nél lényegesen nagyobb létszámot tudunk sikeres pályázatok esetén támogatóknál elhelyezni.

Adatforrás: EU publikációk

*web.worldbank.org

Kozáry Vilmos

Esélyegyenlőségi Munkacsoport vezető

education. The proposal also takes the view that a new type of scholarship programme should be developed to ensure the highest-quality instruction for Roma students in order to educate a new generation of Roma leaders;

The member states and the EU institutions seem to realize the risks and the need to act promptly. Significant budget positions will be opened in the coming 5-10 years to foster consolidation processes related to the Roma's social status. We expect that the recognition and support of the ROMASTER and related programs will increase in the coming 1-2 years and we will be able to extend the number of benefited students far beyond the current 51 assuming successful applications.

Datasource: EU publications

*web.worldbank.org

Vilmos Kozáry

Equal Opportunities Target Group Leader

Beszámoló a HBLF ROMASTER Tavaszi táborról

Idén vettem először részt a HBLF ROMASTER Tavaszi táborban. Így érettségi előtt állva kételyekkel küszködve indultam neki Debrecenbe tartó utamnak eme csütörtöki nap hajnali óráiban. Kaposvárról 3 óra utazás után Budapesten találtam magam a Déli pályaudvaron, ahol Eszter és Flóra vártak. Innen egy 2 és fél órás autótúrá után megérkeztünk Debrecenbe, az Aranybika Hotelbe. A város egyszerűen gyönyörű volt, még soha nem jártam itt. Itt találkoztam először más diákokkal, akik már a program résztvevői voltak. Nagyon szimpatikus volt mindenki. Örültem, hogy nem én vagyok egyedül, akinek ez egy teljesen új élmény volt. Két ágyas szobákban szállásoltak el minket. A szobatársam Jenifer lett, aki szintúgy „újoncnak” számított. Amint kipakoltunk, már megtaláltuk a közös hangot, és nagyon jól kijöttünk. Miután lepakoltunk, indulhattunk is a céglátogatásra a National Instrumentshez.

Amikor először hallottam róla, kételkedve fogadtam, mivel bennem mindig az a tudat volt, hogy az ilyen vállalatok csakis mérnöki beállítottságú embereknek vannak kitalálva. De szerencsére tévedtem. Saját meglepetésemre is, nagyon érdekesnek találtam az egész gyártási folyamatot, az egész vállalat felépítése és működése elismerésre méltó. Ezután ebédeltünk egyet, ahol alkalmunk volt jobban összeismerkedni a többi diákkal. Ennél az ebédnél éreztem először igazán, milyen jó kis csapatnak válhattam a tagjává.

HBLF ROMASTER Spring Camp, 2011

This year, I attended the HBLF ROMASTER Spring Camp for the first time. Filled with doubts before my secondary exams, I started my trip to Debrecen on Thursday, in the early morning hours. After a 3-hour journey from Kaposvár, I arrived at the Budapest Southern Railway Station, where Eszter and Flóra were waiting for me. Then we had a two and a half hour drive to the Aranybika Hotel in Debrecen. This town is simply beautiful, I had never been there before. This is where I met, for the first time, other students who are participants in this programme. They were all very nice to me. I was happy not to be the only one to see this as a brand new experience. We got a room with double bed. My roommate was Jenifer, also a newcomer. By the time we'd unpacked, we were already on the same wavelength, and we made our way to visit National Instruments. When I first heard about it, I had doubts because I had the feeling that such companies are made for people with an engineering spirit. But, luckily, I was wrong. To my surprise, the whole manufacturing process was very interesting, the set-up and the operations of the whole company deserve appreciation. Then we had lunch, where we had the chance to learn about the other students. This is when I realised for the first time that I had become a member of a great team. We exchanged views and found many common topics. After lunch we attended two lectures on the corporate structure, and we also



HBLF ROMASTER Spring Camp, company visit at National Instruments, Debrecen; April 21, 2011

Eszmecszerét folytattunk, rengeteg közös témát találtunk. Az ebéd után két előadáson vettünk részt, melyek során hallhattunk a cég szerkezetéről és megismerhettük a karrierlehetőségeket is. Számomra nagyon fontos volt és nagyon elgondolkodtató, amikor magának a karriernek a fogalmát, jelentését vizsgáltuk. Új szempontokkal és gondolkodásmóddal ismerkedtem meg.



HBLF ROMASTER Spring Camp, company visit at National Instruments, Debrecen; April 21, 2011

Az esti program mozi volt. Megnéztük a Rio című animációs filmet 3D-ben. Nagyon aranyos kis mese, szívből ajánlom mindenkinek. A vacsoránkat a Flaska vendéglőben töltöttük. Igaz, hogy sokunknak már soknak bizonyult a vacsora mennyisége, de minőségére nem lehetett panasz. A vacsora alatt is nagyon jól el tudtunk beszélni asztalpartnereinkkel, nekem Eti és Jeni voltak azok. A hotelbe 21:45 körül értünk vissza. Személy szerint már elég fáradt voltam, de egy kis játékra sosem lehet nemet mondani. A hallban 2 csoportra osztottunk. A csoport egyik fele Scrabble-t játszott, a másik fele – melynek én is tagja voltam – Tabuzott. Nagyon jól eljátszottunk, de egy játék után rajtam már úrrá lett a fáradtság. Másnap a reggeli nagyon finom volt, mindenki megtalálta az ízlésének megfelelő étket. A napunk városnézéssel kezdődött. Sok információt megtudtunk a város nevezetességeiről, csak sajnos a felújítások és az ünnep miatt nem sok minden volt látogatható. Nagyerdőben szabad programunk volt. Kémlelhattuk a festői tájat, mert tényleg volt mit. Amikor már nem nagyon tudtunk mit csinálni, Eszterékkel nekiláttunk a virágfűzésnek, ami szemmel láthatóan jól lekötött mindenkit. Véték lenne kihagyni azt is, milyen jól hintáztunk, és persze, hogy a rúdmaszásban, mint kiskorom óta mindig, most se jeleskedtem. Az ebédünk megint nagyon finom volt, és nagyon bőséges. Ennél az ebédnél, már úgy beszélgettünk, csevegtünk, mintha régi ismerősök lennénk. Nagyon jól éreztem magam. De sajnos a programunk ezzel véget is ért. Felszálltunk a villamosra, megcélózva a szállodát, ahol a csomagjaink vártak.

Az egész tavaszi tábor egy nagy élménynek könyveltem el. Új emberekkel ismerkedtem meg. Úgy érzem új barátokat szereztem. Öröm volt látni emberekben mekkora tenni akarás és elkötelezettség van a jövőjük építése felé. Gondolok itt első sorban Kalányos Ricsire. Egyszer szeretnék én is ilyen öntudatos és elszánt lenni, nem melleleg ilyen háttértudással...

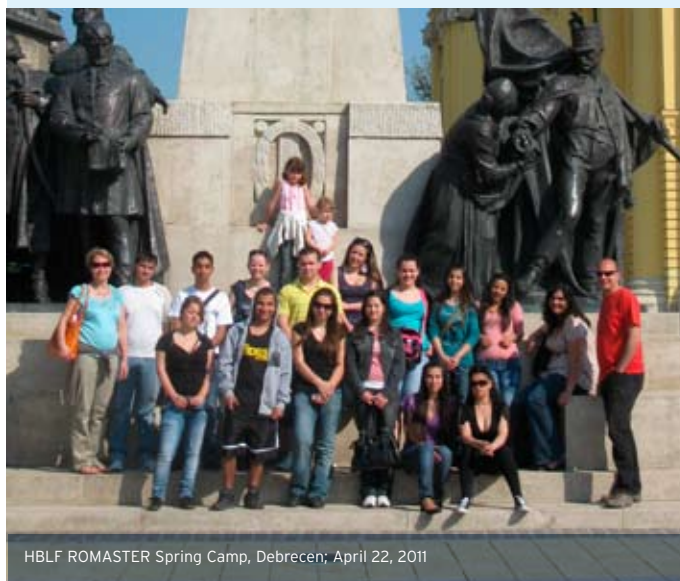
Nagyon boldog vagyok, hogy mindenkit megismerhettem, kit kevésbé, kit jobban. Bízom benne, hogy a nyári táborban újra találkozzunk és még több „csapattagot” ismerhetek meg.

Igen, csapattagot, mert ez nagyon jó kis csapat, melyre nagyon büszke vagyok, hogy én is a részesévé válhattam.

Bogdán Bianka
ROMASTER Diák



learned about the career opportunities. For me it was important – and gave me food for thought – to look into the concept and the meaning of the term career itself. I learned about new aspects and about a new way of thinking. We went to the movie in the evening. We saw a 3D animation film entitled Rio. It is a very cute story, I can recommend it to everyone. We had dinner at the Flaska restaurant. The dinner was too big for all of us, but its quality was excellent. During dinner we had a great chat with those around the table – I had Eti and Jeni with me. We got back to the hotel at about 21:45. I was rather tired but I can never say no to a game. We had two teams in the hall. One team played Scrabble, and the other team (where I was) played „Taboo”. We had a great time, but once we’d finished the game, I was terribly tired. Next morning we had delicious breakfast, we all had food that was to our liking. We started out with sightseeing. We learned a lot about the sights of the city, unfortunately, we could not see everything due to reconstruction, and some places were closed for the holidays. We had some free time in Nagyerdő. We had a look at the picturesque landscape, it was really worth seeing. After that we, together with Eszter, started making garlands of flowers, and everybody had a good time doing it. I must also mention the nice swing and we also climbed poles, although I have never been really good at this. Our lunch was once again very substantial and delicious. This time we were already chatting like old acquaintances. I had a great time. Unfortunately, this was the end of our tour. We got on the tram and went to the hotel to collect our bags.



HBLF ROMASTER Spring Camp, Debrecen; April 22, 2011

I regard the whole spring camp as a great experience. I met new people, and I feel that I have met new friends. It was nice to see people with lots of willpower and commitment towards building their future. Here I primarily think of Ricsi Kalányos. Some day I'd like to be so confident and determined, to say nothing of that background knowledge...

I am very happy to have become acquainted with more or less everyone. I do hope that we will meet in the summer camp and I can make friends with even more „team members”.

Yes: team members, because this is a great team, and I am proud of being a part of it.

Bianka Bogdán
ROMASTER Student



Partnership and Volunteering TG meeting at E.ON Hungária Zrt.; April 14, 2011
Photo: Áron Erdőhegyi

Partnerség és Önkéntesség Munkacsoport

A HBLF Partnerség és Önkéntesség Munkacsoportja 2010-ben alakult azzal a céllal, hogy elősegítse a szektorok közötti partnerséget és a vállalati önkéntességet. 2011 az Önkéntesség Európai Éve, ezért tevékenységünkben az elmúlt hónapokban erre a területre koncentráltunk.

A Munkacsoport hat hónap alatt négy ülést tartott. Ebből kettőt tagvállalataink, a Morgan Stanley, illetve az E.ON Hungária vendégeként. Ezek a találkozók kitűnő lehetőséget biztosítottak arra, hogy részleteiben is megismerhessük a vállalatok programjait. Ezt a gyakorlatunkat folytatni fogjuk, hiszen így hatékonyan tudjuk ki-cserélni tapasztalatainkat.

A HBLF volt a szervezője az első Európai Munkahelyi Önkéntességi Díj magyarországi programjának. A díjat a Business in the Community brit szervezet fejlesztette ki és hirdette meg. A 23 országban egyidőben zajló program célja azon európai vállalati projektek elismerése, amelyek célja a hátrányos helyzetűek munkavállalásának támogatása. A magyar díj szponzora a Vodafone volt. Az európai fordulóban Magyarországot képviselő győzteseket 2011. január 20-án hirdettük ki. A Nagyvállalati és az Új belépő kategóriákban a Magyar Telekom, míg a Kisvállalatok között a Kürt Zrt. programja nyert. 2010. decemberében beválasztottak a program európai zsűrijébe. Az első Európai Munkahelyi Önkéntességi Díjakat a Business in the Community éves konferenciáján Londonban adták át, ahol a HBLF-et Czákó Borbála, Adriány Kincső és jómagam képviseltük. A díjátadó ceremónia részeként kiállították a 60 nemzeti győztes pályázatot bemutató poszttereket, és publikálták az európai győztes pályázatokat tartalmazó kiadványt is. Büszkeségünkre szolgált, hogy az európai zsűri a Kürt Zrt. pályázatát a Kisvállalati kategóriában különdíjjal jutalmazta. A díjat Kürti Sándor vette át.

Partnership & Volunteering Target Group

The HBLF Partnership & Volunteering Target Group was formed in 2010 to address the challenges of cross-sector partnership and corporate volunteering. 2011 is the European Year of Volunteering, therefore, in the past months, we have focused our efforts on this activity area.

We organized four meetings in six months, including two that were hosted by our member companies. These were excellent occasions to learn about the specific approaches and programmes of Morgan Stanley and E.ON Hungária. We will continue visiting our members in the future as this is an effective way of sharing experiences and best practices.

In recognition of this special Year, HBLF coordinated the Hungarian round of the first European Employee Volunteering Award scheme developed by Business in the Community (UK). The program aimed to recognise companies of all sizes across Europe which have developed schemes which helped people facing barriers to work, increase their employability skills. The program was run in 23 countries. The Hungarian Award was kindly supported by Vodafone Hungary. The Hungarian winners were announced at a reception held on 20 January 2011. The winners were: Hungarian Telekom (Big Company and Newcomer categories) Kürt Zrt. (SME Category)

In December 2010 I was elected to the European Jury of the scheme. The first European Employee Volunteering Awards 2011 were announced at a special reception held at Business in the Community's (BITC) Responsible Business Convention. HBLF was represented by Borbála Czákó, Kincső Adriány, and myself. The awards ceremony included a poster exhibition of the 60 national award winners and the launch of a Case Study Report showcasing



HBLF-Vodafone Employee Volunteering Award prize-giving ceremony; January 20, 2011
Photo: László Nagy Z.

Az elmúlt hónapokban különböző rendezvényeken is képviseltük a Munkacsoportot, így részt vettünk az Önkéntesség Európai Éve hivatalos megnyitóján, illetve az Ökumenikus Segélyszervezet vállalati önkéntességgel foglalkozó konferenciáján.

A HBLF lehetőséget kapott arra is, hogy részt vegyünk a formálódó nemzeti önkéntességi stratégia előkészítésében.

Az elmúlt hónapok közös erőfeszítéseinek eredményeként elkészítettük és megjelentettük a vállalati önkéntességről szóló egylapos kiadványt, amely illeszkedik a HBLF hasonló formátumú tájékoztató kiadványainak sorába. Bízunk benne, hogy a dokumentumot széles körben fogják használni a téma iránt érdeklődők.

Megkezdjük az előkészítést Business in the Community által meghirdetett vállalati önkéntességi nap rendezvényének. A Give & Gain Day 2011 program Magyarországon - a Munkacsoporton belüli névadó pályázat eredményeként - AdásNap 2011 néven fog futni, és reményeink szerint a vállalati önkéntesség eszméjének valódi ünneppé válik a teljes magyar üzleti közösségen belül.

Dr. Radácsi László

Partnerség és Önkéntesség Munkacsoport vezető



Tamás Mikóczy, Chairman of Győr Region, Győr-Moson-Sopron County Chamber of Commerce; István Szammer, Lapcom Executive Director; András Sugár, Honorary President of the HBLF; Kincső Adriány, HBLF Executive Director; Kornélia Nagy Koppány, Lawyer; Dr. László Radácsi, Partnership and Volunteering TG Leader; HBLF Master Classes at the Győr-Moson-Sopron County Chamber of Commerce; March 22, 2011

best practices from across Europe. We were proud to learn that one of the Hungarian winners, KÜRT Zrt. was awarded the „Highly Commended“ prize in the SME category.

We represented the Target Group at various conferences and events organised in recognition of the European Year of Volunteering 2011, including the official opening ceremony of the Year, and the Conference on Corporate Volunteering organised by the Hungarian Interchurch Aid.

HBLF was represented in the working group dedicated to elaborating the national strategy on volunteering.

During the past few months we have prepared and published a short brochure on corporate volunteering. It is our hope that this document will become a widely used tool.

Our next effort is the organization of the Hungarian round of the Give & Gain Day initiated by Business in the Community. We are sure that 24 June 2011 will be a celebration of corporate volunteering not only for our members but for the all Hungarian business community.

Dr. László Radácsi

Partnership and Volunteering Target Group Leader

Átláthatóság és Üzleti Etika Munkacsoport

2011. március 31-én átvettem a Munkacsoport vezetését Richard Skene-től. Richardnak ezúton is köszönjük az elmúlt évek munkáját, különös tekintettel arra a tényre, hogy a gazdasági válság idején felduzzadt munka mellett végezte az ezzel járó önkéntes feladatokat. Richardra továbbra is számítunk a Munkacsoport tagjaként.

Ugyanezen a fenti találkozón elkezdjük felülvizsgálni azt a missziót, amit még 2007-ben fogalmaztunk meg, és ami most is olvasható a HBLF honlapján. Terveink szerint az aktualizált „küldetésünket” egy kibővített nyilatkozatban (Position Paper) fogjuk ledokumentálni az elkövetkezendő hetekben. A nyilatkozat célja kettős: egyrészt kohéziót teremtsen a stratégiai irányt, a rendelkezésre álló készségeket és eszközöket, valamint a tagok által a transzparencia és etika területén képviselt hitvallást illetően, másrészt alapot teremtsen egy kézzel fogható, fókuszált és nyomon követhető akciótervhez. Egyértelmű igényként fogalmazódott meg, hogy először olyan feladatokat fogalmazunk meg, amik reálisan elérhetőek („ne tervezzük túl magunkat”) és amelyek belátható időn belül eredményt hoznak. Vízióknak szerint ezekre az első sikerekre fogunk tudni támaszkodni a Munkacsoport szélesebb körű elismertetése felé ve-

Transparency and Business Ethics Target Group

On 31 March 2011, I took over the Target Group from Richard Skene. We take the opportunity to thank Richard for his work over the past years, with special regard to the fact that he carried out the related voluntary tasks under his heavier workload throughout the economic crisis. We look forward to working with Richard as a member of the workgroup.

At the same meeting we began to reformulate the mission, elaborated in 2007, and still featured on the HBLF website. We are planning to document our updated mission in an extended declaration (Position Paper) over the weeks to come. The declaration has a twofold purpose: on the one hand, to provide cohesion for its strategic direction, for the available skills and tools, and for the transparency and ethics philosophy presented by the members and, on the other hand to set up the basis for a palpable action plan which is focused and easy to monitor. It was put forward as a clear-cut demand that we should first specify tasks which can be realistically accomplished („we should not over-plan”) and which would bring results in the foreseeable fu-

zető úton. A Position Paper elkészülte után rövidesen kiadjuk akcióterveinket.

Vissza fogunk térni a rendszeres, kéthavi találkozókhoz. A kitűzött célok elérése érdekében ugyanis szükséges, hogy megfelelő gyakorisággal átbeszéljük a megtett lépéseket, az elért eredményeket, illetve egyeztessük a következő teendőket. Ezen kívül a megbeszélések lehetőséget teremtenek arra, hogy tapasztalatainkat megosszuk, segítsük egymás szakmai fejlődését. Ez utóbbit ugyanis ugyanolyan fontosnak tartjuk, mint a külső célcsoportok felé történő megjelenést, különös tekintettel arra, hogy meggyőződésünk szerint mi is akkor tudunk értéket közvetíteni, ha a nemzetközi legjobb (és legrosszabb!) gyakorlatokat ismerjük és feldolgozzuk. Ennek érdekében minden munkacsoport találkozót más tagunk székhelyén fogjuk tartani, és a napirendek között szerepelni fog valamilyen gyakorlati prezentáció a meghívó, vagy más tagunk részéről. (Márciusban a MOL Nyrt. mutatta be, hogy miként építi be az átláthatóság és etika követelményeit a működésébe. Májusban a DLA Piper oktató filmjét néztük meg egy felelőtlenül eljáró és korrupcióba keveredő cégről.)

Úgy gondoljuk, hogy a felelős vállalatirányítás, a tisztességes működés elvei és gyakorlatai minden gazdasági társulás számára fontosak. Ez egyben kihívás is, hiszen a célcsoport nagyon széles körű. Ezért építeni fogunk a HBLF szélesebb tagságának tudására és kapcsolataira, valamint keresni fogjuk a lehetőséget más szövetségekkel, ill. szakmai-, és diákszervezetekkel való komplementer-kapcsolatok kialakítására.

Doszpod Dénes

Átláthatóság és Üzleti Etika Munkacsoport vezető



Dózsa Dénes, Transparency and Business Ethics TG Leader

A HBLF a Sokszínűségért HR Munkacsoport beszámolója

A HBLF a Sokszínűségért HR munkacsoport az elmúlt félévben két témával foglalkozott: a generációs kérdésekkel és a munkahelyi egészségmegőrzéssel. Az utóbbi témát azért is karolta fel a munkacsoport, hogy támogassa a HBLF újonnan megalakult Egészségmegőrzés a munkahelyen Munkacsoportját.

2010. novemberében ennek jegyében folytattuk kerekasztal beszélgetéseinket. Az aktuális találkozáson a „Generációk a munkaerőpiacon - Kezdjük az X-el!” címet kapta és az 50+, azaz az X generáció munkavállalásának akadályai, az EU elvárásaival az érintett

terület. It is our vision that we would be able to rely on this initial success on the road towards a wider recognition of the workgroup. Our action plans will be issued shortly after the Position Paper is complete.

We will return to the regular, bi-monthly meetings to fulfil the set objectives which require discussion, over the actions undertaken and the results achieved, and the need to agree on further tasks. In addition, the discussions will provide an opportunity for us to share our experiences and assist in each other's professional development. Because we believe that the latter is just as important as their appearance to external target groups, as we believe that we are able to mediate values only if we know and use the best (and the worst?) international practices. To that end, we are planning to organise each workgroup meeting in the offices of different members, the agenda covering some practical presentation by the host or by another member. (In March, it was MOL which made a presentation on the way they integrate the requirements of transparency and ethics into their operations. In May DLA Piper screened the 'Counting the cost' film.)

We are convinced that the principles and the practices of responsible corporate management and fair operation are important for all business associations. At the same time there is an implied challenge as the target group is very broad, thus we rely on the skills and the contacts within the HBLF membership at large, and are going to seek complementary relationships with other federations, professional and student organisations.

Dózsa Dénes

Transparency and Business Ethics Target Group Leader



HBLF - CEU Workshop in association with Pentatrade Ltd. on Corporate Governance; February 3, 2011

Report by the HBLF for Diversity HR Target Group

Over the course of the past six months the HBLF for Diversity HR Workgroup has engaged in two topics: generational issues and healthcare at the workplace. The Workgroup embraced the latter topic in order to support the newly formed Healthcare Workgroup of HBLF.

In November 2010 we conducted our roundtable discussions with this in mind. Our current meeting received the title "Generations at the workplace - Let's start with the Generation X!". The topics included the obstacles which the 50+ or so-called X generation face in finding employment, and the EU's requirements



HBLF Corporate Diversity Photo Competition Prize-giving Ceremony; March 23, 2011
Photo: László Nagy Z.

generáció elhelyezkedése kapcsán, az idősödés nemzetgazdasági hatásaival, az X generáció munkahelyi jelenlétének előnyeivel foglalkozott, továbbá bemutatta a HR szakemberek szerepét ezen generáció foglalkoztatásában.

A rendezvényen megismerhettük három vállalat, a Jabil, a Bringó Hintó, és a Kunplast Karsai Zrt. legjobb gyakorlatait is a témában.

A 2010-es év zárásaként pedig a HBLF HR munkacsoportja a „HBLF a Sokszínűségért” programsorozat keretében immár második alkalommal hirdetett fotópályázatot az esélyegyenlőség témakörében.

Óriási sikere volt első kezdeményezésünknek: a 24 válogatott fotóból álló vándorkiállításunk több mint 20 vállalatnál vendégeskedett egy év leforgása alatt, s így több ezer munkavállalóhoz jutott el. Több konferencián is kiállították a figyelemfelkeltő fényképeket, és alapítónk, Károly walesi herceg is megtekintette őket 2010 márciusában tett hivatalos látogatása alkalmával.

A sikeren felbuzdulva eldöntöttük, hogy folytatjuk a bevált gyakorlatot és 2010. decemberében újra meghirdettük a pályázatot. Azokban a témákban vártuk az alkotásokat, melyekkel jelenleg aktívan foglalkozunk. Eddigi munkánk eredményeként könyvelhetjük el, hogy a résztvevő vállalatok száma megduplázódott, és 2011. tavaszán több mint 100 fotóból választotta ki a szakmai zsűri a legjobbkat, melyek kiadvány és vándorkiállítás formájába is megtekinthetők.

2011. márciusában tartottuk díjátadó ünnepségünket az International Business School épületében. A zsűri döntése alapján az Egészségmegőrzés a munkahelyen kategóriában I. helyezést ért el Kondorosi János, a Budapest Bank Zrt. munkatársa „Tai-Ji a mozgás pillanata” című képével, II. helyezést ért el Kaló Alexandra és Tóth Endre Nándor, a Vodafone Hungary Zrt. munkatársai, illetve III. helyezést ért el Sályi Orsolya, a Magyar Telekom munkatársa.

inconnection with the affected generation's employment. The effects of aging on the national economy and the benefits of the X generation's presence at workplaces were also discussed; furthermore the role of HR experts in the employment of this generation was also introduced.

At the event we learned about the best practices of three companies, Jabil, Bringó Hintó and Kunplast Karsai Zrt., in this field.

As a closure to the year 2010 within the framework of the “HBLF for Diversity” programme series, HBLF's HR Workgroup, now for the second time, announced a photo contest within the topic of equal opportunities.

Our first initiative was an outstanding success: our travelling exhibition of 24 selected photographs was hosted at over 20 companies over the course of the year, and thus reached thousands of employees. The eye-catching photographs were showcased at numerous conferences and our founder His Royal Highness the Prince of Wales also attended a viewing upon his official visit in March 2010.

Enthused by the success we decided to continue the proven practice, and in December 2010 we announced the contest once again. We asked for works to be submitted in our currently active fields of interest. We can consider it a result of our work so far, that the number of participating companies doubled, and in the spring of 2011 the expert jury selected the best photographs from over 100 entries, which will be on view both as a publication and as a travelling exhibition.

We held our awards ceremony at the International Business School in March 2011. Based on the jury's decision in the “Health-care at the Workplace” category János Kondorosi, employee of Budapest Bank Zrt. received the first prize with his picture



HBLF Corporate Diversity Photo Competition Prize-giving Ceremony; March 23, 2011
Photo: László Nagy Z.



HBLF for Diversity HR round table and business breakfast on Generation X;
November 25, 2010
Photo: László Nagy Z.

A Generációk találkozója a munkahelyen kategóriában I. helyezést ért el Bakos Barbara, a MOL Nyrt. munkatársa „Tűzoltó leszek és katona...” című képével, II. helyezést ért el Szatmári Zsófia, a Ramada Plaza Budapest munkatársa, valamint III. helyezést ért el Valkó Dávid, a Fővárosi Vízművek Zrt. munkatársa. Gratulálunk a díjazottaknak!

Sok új taggal bővülve, a munkacsoport folytatja lelkes és elkötelezett munkáját, és készíti elő az őszi programjait.

Gothárdi Ibolya

HBLF a Sokszínűségért HR Munkacsoport vezető



Ibolya Gothárdi, HBLF for Diversity Human Resources TG Leader
Photo: László Nagy Z.

entitled “Tai-Chi: the moment of movement”. Alexandra Káló and Endre Nándor Tóth, employees of Vodafone Hungary Zrt. received the second prize, and Orsolya Sályi, employee of Magyar Telekom received the third prize.

In the “Meeting of Generations at the Workplace” category, the first prize was awarded to Barbara Bakos, employee of MOL Nyrt. for her photograph entitled “I will be a fire-fighter and a soldier...”. The second prize was awarded to Zsófia Szatmári, employee of Ramada Plaza Budapest, while the third prize went to Dávid Valkó, employee of the Fővárosi Vízművek Zrt. Congratulations to the prize-winners!

With lots of new members, the Workgroup continues its enthusiastic and committed work, and is preparing its programmes for the autumn season.

Ibolya Gothárdi

*HBLF for Diversity
HR Target Group Leader*



Munkacsoport az egészségmegőrzésért

A HBLF új munkacsoportja, melynek középpontjában a munkahely egészségmegőrző szerepe áll, 2010 novemberében jött létre. A megalakulás óta eltelt rövid idő alatt a Munkacsoport három ülést tartott. A másjusra szóló tervek szerint, a következő alkalommal, a Siemens Zrt. vendégei leszünk, július 1-én pedig, egész napos program keretében látogatást teszünk Nógrádgárdonyban. Ebben a kis, Nógrád megyei faluban működik a Főnix Kastélyszanatórium és Egészséghotel, ahová a csoport egyik aktív tagja, a Főnix-Med Egészségügyi Szolgáltató Zrt. hívott meg bennünket.

A Munkacsoport programjait nagy érdeklődés kíséri. Míg a megalakuláskor a HBLF 12 tagszervezete jelezte részvételi szándékát, mára számuk 15-re gyarapodott. Az érdeklődés érthető, hiszen a munkahelyeknek szinte kivétel nélkül vannak olyan intézkedései, szolgáltatásai, béren kívüli juttatásai, amelyeket a munkavállaló egészségének megőrzése céljából vezetett be. Azonban a legjobb szándék, és főleg a jelentős anyagi ráfordítások ellenére sem szolgálják minden esetben kellő hatékonysággal a munkavállalók egészségének megőrzését. Eközben a megelőzéssel, az egészséges munkavállalóval szembeni elvárások egyre határozottabban fogalmazódnak meg. Érthető ez, hiszen a betegségekkel összefüggő munkáltatói kiadások, a gyógyítás állami és állampolgári költségei folyamatosan emelkednek.

A Munkacsoport programja részben a jó gyakorlatok megismerését, azok elterjesztését tűzte ki célul, részben a munkahelyi egészségpolitika alakítását nehezítő tényezőket kívánja számba venni. Így

Healthcare in the workplace Target Group

A new HBLF target group was set up in November 2010 to focus on preserving health at work. The group has had three meetings during the short time that has passed since its foundation. In May, we have planned a hosting by Siemens Zrt., and on the 1 July we are going to pay a one-day visit to the Főnix Residence Health Resort in Nógrádgárdony, a small village in Nógrád county, on the invitation by Főnix-Med Egészségügyi Szolgáltató Zrt., an active member of our group.

Our target group's events are very popular. While 12 HBLF member organisations announced their intention to participate on its foundation, now we already have 15 members. Their interest is evident as basically all workplaces introduce measures, services and extra benefits to maintain employee health. However, these do not always improve employee health as effectively as they might despite the best of intentions and especially major financial expenditure. Meanwhile, there are ever greater expectations towards the prevention of illness and employee health. This is natural as health-related employer costs and medical costs to be covered by the state and citizens are continuously rising.

The target group's program has partly set an objective to identify and propagate good practice, and further intends to measure those factors which render it difficult to establish a suitable health policy at work. Thus, we had the chance to learn, for example, about the constant work carried out by MOL Nyrt. over the past few years to safeguard employee health. Health and safety

többek között, megismerkedtünk a MOL Nyrt. évek óta következetesen folyó munkájával, amit a munkavállalók egészségének megőrzése érdekében végez. Az egészséggel, biztonsággal kapcsolatos értékek nemcsak Magyarországon, hanem a MOL teljes működési területén is az alapértékek közé tartoznak.

A munkacsoport ülésén elhangzott előadás, és az azt követő konzultáció meggyőzően bizonyította, hogy a munkahelyi egészségvédelem, biztonságtechnika és a megfelelő munkakörnyezet biztosítása a MOL-csoport felelős működésének előfeltétele. Azokat a tevékenységeket, melyekkel ezt a környezetet megteremtették, és a hozzájuk tartozó teljesítményadatokat, több éves munkával - mások és saját tapasztalataikból tanulva - alakították ki. A több éves következetes munka hangsúlyozása azért is fontos, mert a munkáltatókra nehezedő egyre komolyabb elvárások hatására sokan keresik a gyors megoldásokat, egyedül üdvöztető modelleket. Mind a Siemens Zrt., mind pedig, a MOL Nyrt. és a Magyar Telekom tevékenysége azt erősítette meg, hogy a szemléletváltáshoz, a munkáltató alaptevékenységéhez, az adott ország kultúrájához közeli megoldások megtalálásához jó felkészültségű, elkötelezett szakemberekre, és időre van szükség.

A MOL Nyrt. és a Magyar Telekom több olyan programot is bemutatott, amelyet a HBLF tagok akár közvetlenül, saját munkahelyükön is kipróbálhatnak. Az egyik ilyen nagy érdeklődést kiváltó program a MOL „STEP- tégy egy lépést az egészségedért” munkahelyi egészségfejlesztési programja volt. A Magyar Telekom előadásában, érdeklődést váltott ki a munkahelyi egészségmegőrzést, a követést, az elemzéseket lehetővé tevő szoftverfejlesztésük. Az előadás őszintén szólt a dilemmákról, a problémákról, a jövőbeli feladatokról is. Folyik az új egészségpolitika kialakítása, melyben az egészségtervet felmérésekre szeretnék alapozni. Fontos eszközük a belső kommunikáció, ennek átgondolása az intézkedéseket, a folyamatokat támogatja.

A legutóbbi ülésünkön a jelenlévők összegyűjtötték, milyen jövőképpel lennének 1 év múlva elégedettek. Döntés született arról, hogy a sok elégedettségre okot adó „végtermék” közül főleg melyikkel szeretne a csoport többet foglalkozni. A javaslatok szerint mindenekelőtt egy kiadványt szeretnénk összeállítani a jó gyakorlatokból. Olyan konferencia megszervezését is üdvözlőné a munkacsoport, amely a munkahelyi egészségmegőrzés gazdasági, kiszámítható hasznáról szólna. Végül, de nem utolsósorban a résztvevők támogatták egy olyan módszertani útmutató megalkotását, amely mások számára megkönnyítené a bejárat utat.

Témaválasztásunk aktualitást jelzi az is, hogy hamarosan jelentős pályázati források nyílnak meg az egészségre nevelő és szemléletformáló életmódprogramokra (TÁMOP-6.1.2.).

Hegyesiné Orsós Éva

Egészségügyi Munkacsoport vezető



Éva Orsós Hegyesi, Healthcare in the Workplace TG Leader; HBLF-KPMG Workshop; May 3, 2011

are basic requirements not only in Hungary but also throughout MOL's full operational area.

The lecture delivered at the target group's meeting and the later consultation clearly went to show that maintenance of health at work, safety technology and the provision of an appropriate work environment are pre-conditions for responsible operation within the MOL group. The activities which have produced this environment and the related performance indicators cover several years' work, based on both internal and external experience. It is all the more important to point out the several years of consistent effort since - in the wake of increasing expectation of employers - many people are searching for quick solutions and single success models. The activities of Siemens, MOL Nyrt. and Telekom have confirmed that attitude change, basic employer activities and solutions streamlined to the culture of the given country require time as well as well-prepared and dedicated experts.

MOL Nyrt. and Telekom have featured several programmes that the HBLF members can also try out directly at their place of work. One of these popular schemes was MOL's health at work programme entitled „STEP - for your health”. Telekom made an interesting presentation on the software that they developed to preserve, monitor and analyse health at work. The lecture, with great honesty, also highlighted the dilemmas, the problems and the future tasks. A new health policy is being planned, and the future health plan should be based on these surveys. An important tool is our internal communication, and considering this concept we can support these actions and processes.

At our recent meeting participants discussed what future vision they would be happy to see within the next year. It was agreed which of the acceptable „final products” the group would like to focus on. It was proposed, first of all, to create a publication covering good practice. The group would also welcome a conference to discuss the economic and obvious benefits of maintaining health at work. Last but not least, the participants expressed their intention to produce a methodological guide which would present the established path to others.

Our topic choice is a current issue since major tenders for resources will soon be opened for lifestyle schemes which are meant to promote health and to shape attitudes (TÁMOP-6.1.2.).

Éva Orsós Hegyesi

Healthcare in the workplace Target Group Leader



Éva Orsós Hegyesi, Healthcare in the Workplace TG Leader; HBLF Annual General Meeting; November 23, 2010
Photo: László Nagy Z.

„Itt mi vagyunk a korlátozottabbak”

2011. április 9-én kilencedik alkalommal rendeztük meg kerekesszékes kosárlabdaversenyünket. A tornán részt vevő illetve az azt támogató cégeknek köszönhetően több mint 1 millió forinttal támogathatjuk a mozgáskorlátozottak kosárlabdacsapatját. A mozgássérültek sportegyesülete nagyon szűkös költségvetésből gazdálkodik, így ez az összeg jelentős anyagi segítség a számukra. De talán ennél is fontosabb az együtt töltött nap, melynek során kerekesszékesek és nem kerekesszékesek megismerkedhetnek, sportolhatnak, beszélgethetnek egymással.

A versenyt követően megkértünk néhány résztvevőt, hogy ossza meg velünk az eseménnyel kapcsolatos benyomásait, érzéseit. A következő kérdésekre kapott válaszokból válogattunk:

1. Miért vettél részt a versenyen, és mit tartasz a legfontosabb pozitívumának?
2. Mi volt számodra a verseny legemlékezetesebb momentuma?



Wheelchair Basketball Championship; April 9, 2011
Photo: László Nagy Z.

Andrényi Áron, Tchibo Budapest Kft.

1. Azt gondolom, hogy ez egy remek kezdeményezés és szerettem volna kivenni a részem a eseményből, és támogatni a rászorultakat. A legfontosabb pozitívum számomra a lelkes, jó kedélyű mozgássérült játékosok, és az igazi csapatszellem.
2. A csoportkép volt a legemlékezetesebb pillanat. És amikor majdnem sikerült megnyernünk az egyik meccset.

Kutenics Erika, E.ON Hungária Zrt.

1. Nem nagyon van a környezetemben kerekesszékes ember, így szerettem volna őket jobban megismerni, közelebb kerülni a mindennapjaikhoz. Úgy gondolom, az ilyen rendezvények segítenek az empátia fejlesztésében, és mások jobb megértésében. Nagyon jó hangulatban telt a hétvégi verseny és a hét közbeni edzés is. Számomra az volt a legnagyobb pozitívum, hogy igazi profi sportolókkal tölthettem a napot, és sokat tanulhattam tőlük, nemcsak a kosárlabdával kapcsolatban.
2. Igazából az egész verseny hangulata volt az, ami emlékezetessé tette, csupa vidám sportoló akik egy csapat amatőrt, vagy kicsit gyakorlottabbat igyekeznek támogatni. És itt mi szorultunk támogatásra!

Balázs Noémi, E.ON Hungária Zrt.

1. Azért vettem részt a versenyen, hogy nyitottabb legyek és könnyebben tudjak kapcsolatot létesíteni sérült emberekkel. Valamennyi résztvevő nagyon lelkes és pozitív volt.

It was we who were the “disadvantaged”

We held our 9th annual Wheelchair Basketball Tournament on April 9, 2011. Thanks to the participating and supporting teams we were able to donate more than 1 million forints to the disabled basketball activity. The yearly budget of the Association is very limited, so this sum means a huge amount to them.

Following the tournament, we asked some of the participants to talk about their experiences. We have selected some of the answers to the following questions:

1. Why did you participate in the competition and what do you think its major achievements were?
2. What were the most memorable moments of the event?

Áron Andrényi, Tchibo Budapest Kft.

1. I believe that this is a great initiative, that's why I wanted to take part in it and support the disabled. The most positive experience for me was to see the team spirit, enthusiasm and good mood of the disabled basketball players.
2. Taking the team photo was the most memorable moment. Another was when we almost managed to win a game.

Erika Kutenics, E.ON Hungária Zrt.

1. Since I don't have any disabled friends, I wanted to become acquainted with them and get close to their everyday lives. I'm convinced that such events help develop empathy and help us to understand others better.
The tournaments as well as the practice sessions during the week were completed in excellent spirits. It was great to play the game with professional wheelchair basketball players. I've learnt a lot from them and not only in the area of basketball.
2. It was really the atmosphere of the whole tournament that made the event so memorable. This was a group of disabled sportsmen who were most happy to instruct and assist us, the inexperienced players. And undeniably, we needed their support.

Noémi Balázs, E.ON Hungária Zrt.

1. I took part in the tournament as I wanted to be more open and flexible in establishing contacts with the disabled. All the participants were very enthusiastic and positive.



Wheelchair Basketball Championship; April 9, 2011
Photo: László Nagy Z.



Wheelchair Basketball Championship, Participants and Sponsor of the event: Brokernet Jövő Alapítvány, Coca Cola Hungary, E.ON Hungária Zrt., Ernst & Young Kft., KPMG Hungária Kft., MagiCom Kft., Magyar Telekom Nyrt., Morgan Stanley Magyarország Elemző Kft., Provident Pénzügyi Zrt., Szerencsejáték Zrt., Tchibo Budapest Kft., Tesco Global Áruházak Zrt.; April 9, 2011. Photo: László Nagy Z.

2. Nagy sikerélményt jelentett, amikor az edzésen kosarat tudtam dobni (meccsen sajnos nem sikerült).

Rendek Imre, Provident Pénzügyi Zrt.

1. A rendezvény jó példát mutat arra, hogy mennyire lehet örülni a játéknak, sportnak, függetlenül attól, hogy valaki mozgáskorlátozott, illetve bemutatja azt, hogy milyen magas szinten lehet ezt a sportot űzni. Itt mi vagyunk a „korlátozottabbak”.
2. Fantasztikus volt a szurkolócsapatunk. Minden pontot, vagy labdaszerzést hatalmas üdvözlőfogadt, élmény volt hallani.

Tőkécki Nikolett, Provident Pénzügyi Zrt.

1. Azért vettem részt a rendezvényen, mert tavaly már volt lehetőségem megtapasztalni, hogy milyen vendégszerető csapat vár minket ott, és nagyon tetszik, hogy mi egy ilyen kis lépéssel mekkora támogatást tudunk nyújtani azoknak, akiknek szükségük volt erre.
2. A közös fotózás szerintem nagyon jó ötlet volt. Utólag mindig élmény visszanézni azt, hogy mennyi embert megmozgat egy ilyen rendezvény.

A MagiCom Kft. csapata

1. Azért vettünk részt a versenyen, mert a mozgássérült kosárasok támogatása személyes élményt váltott ki csapatunkból azáltal, hogy játszottunk is velük. Így megtapasztalhattuk, és láthattuk, mire fogják költeni a támogatást, nem beszélve arról, ahogy a mozgás örömet és pozitív életszemléletüket is át tudták adni egészséges társaiknak. Legfontosabb pozitívum a vidámság volt, nem lehetett észrevenni, ki mozgássérült, és ki egészséges, hiszen mindenkiről a jókedv sugárzott, poénárada- tok és aranyköpések keletkeztek a versenyek közben és mellett. Nagyon megható volt, ahogy a mozgássérültek és egészségesek karöltve siettek egymás megsegítésére a pályán.
2. A legemlékezetesebb dolog az a két kosár volt, amit kollégánk dobott a mérkőzések alatt.

Jövőre tizedik alkalommal fogjuk megrendezni az eseményt. A jubileumi versenyt emlékezetessé szeretnénk tenni, amihez máris számos remek ötletet kaptunk az idei résztvevőktől. Tessék beírni a naptárba: 2012 egyik tavaszi szombatján „10-ik HBLF Kerekesszé- kes Kosárlabdaverseny”!

Majdik Zoltán

Közösségi Programok Munkacsoport vezető

2. It was a marvellous moment when I managed to score a basket during practice on the court. Unfortunately, I wasn't able to repeat this feat during the tournament.

Imre Rendek, Provident Pénzügyi Zrt.

1. The event gives a good example of how enjoyable the sport can be, irrespective of being disabled, and also how professionally this game can be played. In this case it was we who were the “disadvantaged”.
2. We had a fantastic supporting team. All of the scored points and steals were accompanied by loud cheering, which was really wonderful!

Nikolett Tőkécki, Provident Pénzügyi Zrt.

1. Last year I had the chance of experiencing the warm welcome of the disabled. It's a wonderful feeling which, with such a small effort, we can provide significant help to those who need it.
2. Taking team photos was a very good idea. Afterwards it's always nice to look back and realize how many people were set in motion by an event.

MagiCom Team

1. We participated in the tournament because supporting and playing with the disabled sportsmen provided us with great experience and great satisfaction. This way we also had the chance to see how financial support would be used, not to mention the fact that the disabled were able to share the joy of movement and their positive view of life with the non-disabled. Happiness was the most important element. You were not aware of any difference between the disabled and the non-disabled as all of us were cheerful, saying plenty of wisecracks during the whole day. It was really touching the way we all helped one another in the field.
2. The most memorable moments were when our team-mate scored two baskets.

Next year we will organize a jubilee event as it will be the 10th annual tournament. We are planning to make it really unforgettable and have already received some great ideas from the participants. Please mark it in your calendars: 10th HBLF Wheelchair Basketball Tournament on one of the Saturdays in the Spring of 2012.

Zoltán Majdik

Community Project Target Group Leader



HBLF 'Media for the Society' Award prize-giving ceremony; December 8, 2010
Photo: László Nagy Z.

HP Magyarország – Bemutakozás

A Hewlett-Packard a világ vezető informatikai vállalataként arra összpontosítja erőfeszítéseit, hogy leegyszerűsítse és könnyebbé tegye a technikával való együttélést mind az egymilliárd vásárlójának – a magánembertől a legnagyobb cégekig. A vállalat indulása egy garázsban kezdődött: 1939. január 1-jén a Stanford University két végzőse, Bill Hewlett és Dave Packard egy garázsban megalapította a HP-t. Első termékük egy hangfrekvenciás oszcillátor volt, amit a Walt Disney stúdió használt fel a Fantasia című film elkészítésénél. A HP az üzleti és a mindennapi életben immár 70 éve segíti az embereket, a vállalatokat és a közösségeket a technika értelmes felhasználásában. A HP ma a világ 170 országában több mint 300 000 dolgozóval rendelkezik, termékeit és szolgáltatásait a világon több mint egymilliárd felhasználó veszi igénybe. A vállalat cégközpontja Kaliforniában, Palo Alto városban van. A nyomtatást, személyi számítógépeket, mobiltelefonokat, szervereket, hálózati eszközöket, szoftvert, szolgáltatásokat és informatikai infrastruktúrát felölelő termékskálával a HP árbevétele a 2011-es pénzügyi év január 31-én zárult első negyedévében meghaladta a 32 milliárd dollárt.

A HP több mint 20 éves magyarországi jelenlétével a hazai IT-piac meghatározó vállalata, amely az anyavállalat termékeit és szolgáltatásait kínálja ügyfelei számára, illetve kétezer, kiválóan képzett munkatársa révén az informatikai ágazat jelentős munkáltatója is. Az elmúlt két évtizedben számos kis- és nagyvállalat, kormányzati, oktatási és egészségügyi intézet, illetve egyéni felhasználó számára tettük lehetővé az átmenetet a digitális korszakba. Hisszük, hogy a technológia mindenki számára elérhető eszközzé vált, amely hatékonyan segít a tanulásban, a munkában és az információszerezésben.

A HP Magyarországon is jelentős támogatást biztosít a közép- és felsőoktatási intézményeknek. 10 éve működő pályázati rendszerünkön keresztül támogatjuk csúcstechnológiai eszközökkel a közép- és felsőfokú iskolákat, így mintegy 300 középiskola rendelkezik jelenleg HP szerverrel. Pályázati lehetőségeket hirdetünk a fiatalok számára, majd a legalkalmasabbak egy éves megbízási szerződést kapnak. A HP három egyetemen is rendelkezik ösztöndíj programmal, illetve anyagilag és eszközökkel is segíti több kutatóközpont munkáját. A vállalat vonzó munkaadónak számít az egyetemisták között: az Aon Hewitt és az AIESEC a Figyelővel és a Profession.hu-val közösen készített Munkáltatói Márka Kutatáson az informatikai

HP Hungary – Profile



Dr. Péter Paál, CEO; HP Hungary

Being a leading global IT company Hewlett-Packard creates new possibilities for technology to have a meaningful impact on its 1 bn customers – from private individuals to large enterprises. The company was established by Stanford graduates Bill Hewlett and Dave Packard in a garage on 1 January 1939. Their first product was an audio oscillator used by The Walt Disney Company for the movie Fantasia. HP has been supporting people, businesses and communities in the meaningful use of technology for over 70 years. Today, HP employs over 300,000 people in 170 countries across the world. Its products and services are used by more than 1 bn users worldwide. HP is based in Palo Alto, California. Selling a portfolio that spans printing, personal computing, mobile phones, servers, network equipment, software, services and IT infrastructure, HP reported total sales of over USD 32 bn in the first quarter of fiscal year 2011 ended on 31 January.

Present in Hungary for over 20 years, HP is a leading player of the Hungarian IT market, offering the products and services of its parent company to local customers. Employing 2,000 highly qualified people it is also a major employer of the Hungarian IT industry. Over the past two decades, HP helped many Hungarian SMBs,

szakterület kategóriában a Hewlett-Packard Magyarország nyerte el a "KarrierStart Top Vállalat 2011" címet, vagyis a fiatalok szerint a HP jelenti a legjobb választást egy pályakezdőnek.

Elődvállalataink révén immár 15 éve támogatjuk a Nemzetközi Gyermekmentő Szolgálatot: a HP anyagi támogatásával a Szolgálat a napi működéshez elengedhetetlen életmentő orvosi készülékeket vásárolhat, illetve vállalatunk biztosítja a Szolgálat informatikai infrastruktúráját és annak szervizelését is.

A mintegy 30 főből álló HP Diversity Focus Group lelkes önkéntesei folyamatosan olyan lehetőségeket keresnek, ahol munkájukkal a bajba jutottakon és rászorulókon segíthetnek, így a 2010-es évben például gyűjtést szerveztek a vörösiszap károsultak megsegítésére, a tárgyi adományok az ajkai Kristályvölgy Egyesület segítségével jutottak el a rászorulókhhoz. A Baptista Szeretetszolgálattal folytatott együttműködésünknek köszönhetően rászoruló gyermekekhez juttattunk el ajándécsomagokat, illetve központi irodánk karácsony előtt a Down Egyesület jótékonyági vásárának adott helyet, amelyen Down szindrómás gyermekek által készített ajándéktárgyakat lehetett vásárolni.

A HP aktívan támogatja a Rádiós Segélyhívó és Infokommunikációs Országos Egyesületet, amely kiemelten közhasznú szervezetként a hazai vizeken való tartózkodás szabályossá és biztonságossá tétele érdekében Dunán, a Balatonon, a Velencei tavon a Tisza-tavon valamint a Fertő-tavon működtet információs és segélyhívó rendszereket.

A HP termékei nagyban hozzájárulnak a nők életének és munkájának megkönnyítéséhez, hiszen lehetővé teszik azt, hogy akár rész- vagy távmunkában végezzék munkájukat, anélkül hogy az anyai feladatokról lemondanának, így biztosítjuk az otthoni élet és a munka kiegyensúlyozottságát. Vállalatként elköteleztük magunkat a minél magasabb számú női munkaerő foglalkoztatása iránt: Magyarországon munkavállalóink 42%-a nő és felsővezetőink között is hasonlóan magas a női munkatársak száma. A HP Magyarország Diversity Focus Group lelkes önkéntesei között pedig 69% a nők aránya.

A HP-n belül működik egy önkéntes szervezet is, az Employee Resource Group (ERG), amely a HP dolgozói sokszínűséget elfogadó politikájának értelmében támogatja a vállalat üzleti céljainak elérését a dolgozóknál felgyülemlett tapasztalatok és jó gyakorlatok átadásának megszervezésével. A szervezet a dolgozók sokszínűségének pozitív energiákká való alakításával kapcsolódási lehetőségeket teremt a munkatársak számára, programjaival segíti a munka és a magánélet egyensúlyának megtartását. Egyik ilyen csapat a WAW, Women at Work. Kimondottan női kollégák személyes és szakmai fejlődését, munkahelyi és magánélet egyensúlyát támogató csapat, ugyanakkor a különböző telephelyeken dolgozó kollégák közötti együttműködésnek is teret nyit. A HP részmunkaidő és távmunka mellett lehetőséget biztosít a rugalmas munkavégzésre is.

A HP örömmel csatlakozik a HBLF-hez, hiszen a két szervezet által fontosnak tartott értékek egybecsengenek. Hisszük, hogy a jövőben közös munkánk révén minél több tehetséges fiattal tudjuk tapasztalatainkat megosztani, támogatni a női munkavállalókat, hogy egyszerre lehessenek sikeres munkavállalók és anyák, illetve a közös értékek képviselésével és támogatásával pedig elősegíthetjük a fenntartható, kiegyensúlyozott világ kialakítását.

Dr. Paál Péter
vezérigazgató
HP Magyarország



enterprises, government organisations, educational and healthcare institutions as well as consumers manage the digital transition. We believe that technology is now a tool available to all to improve study and work efficiency and access to information.

HP also supports secondary and higher educational institutions in Hungary. We have a program running for 10 years to provide high-tech equipment for secondary schools. As a result, there are about 300 secondary schools in Hungary using an HP server. We regularly invite applications from talented young people and sign a one-year contract with the best applicants. HP has a grants program at three universities and provides funding and equipment to several research labs. University students consider HP an attractive employer. In the Employer Brand Survey conducted by Aon Hewitt, AIESEC, weekly Figyelő and job portal Profession.hu, Hewlett-Packard Hungary was selected as the best employer for fresh graduates and won the "KarrierStart Top Company 2011" title.

HP Hungary and its predecessor companies have been supporting the International Children's Safety Service for 15 years. We provide funding for the Service to buy life-saving medical equipment and deliver HP infrastructure and support services to the organization.

The 30 enthusiastic volunteers of HP Diversity Focus Group continuously look for opportunities to help people in need. In 2010, they organized a donation program for red sludge victims. The donated items were delivered to the victims by Ajka-based NGO Kristályvölgy Egyesület. Under our partnership with the Hungarian Baptist Aid, we distributed gift packages to underprivileged children. Before Christmas 2010, we hosted the charity fair of Down Egyesület in front of our HQ selling gift items created by children with Down syndrome.

HP sponsors the National Association of Radio Distress-Signaling and Infocommunications. The organization with a special public benefit status operates different information and emergency systems on the river Danube and at lakes Balaton, Tisza, Velence and Fertő to ensure order and safety on national waters.

HP products make life and work easier for women enabling them to work part time or remotely, attend their motherly duties and establish an optimum work-life balance. As a company, HP is committed to employing as many women as possible. In Hungary, 42% of its employees are women and the ratio of women in executive positions is at a similarly high level. 69% of HP Hungary Diversity Focus Group volunteers are women.

HP also has a volunteer organization called Employee Resource Group (ERG) aiming to share employee experience and best practices to support business goals in line with HP's employee diversity policy. Translating employee diversity into positive energies, ERG provides employees with an opportunity to meet each other and organizes programs to help them maintain an ideal work-life balance. One of its teams is WAW (Women at Work) established to promote the personal and career growth and work-life balance of female employees that also provides a collaboration platform for women working at different sites. HP supports part-time working, teleworking and flexible work arrangements.

HP is pleased to join HBLF as the two organizations share common values. We firmly believe that our joint efforts will allow us to share our experience with many talented young people, support female employees in balancing career and motherhood, and enforce our common values to create a sustainable and balanced world.

Dr. Péter Paál
CEO
HP Hungary

Investors in People Hungary – Bemutakozás



Gábor Csóti, Managing Director; Investors in People Hungary Ltd

Nagy-Britannia nemcsak Mr. Beanről, Stonehenge-ről, Wayne Rooney-ről, a Monty Pythonról vagy az esős időjárásról híres: élen jár a felelős üzleti kultúra alakításában is. Egy 1990-es kormányzati kezdeményezés hívta életre az Investors in People programot, amely az emberi erőforrásokat helyezi a középpontba. Alapját – folyamatos frissítés mellett – a legeredményesebb cégek vezetői gyakorlatai és humánerőforrás-fejlesztési megoldásai képezik; konkrét folyamatokra vonatkozó merev előírások helyett a felelős és üzletileg sikeres működéshez szükséges alapelvekre koncentrálnak. Bármely szervezet ezekre építheti fel a saját stratégiáját támogató, egyedi Investors in People rendszerét. Ha a vállalat emblémája mellett megjelenik a nemzetközi elismerést jelző Investors in People díj, akkor minden bizonnyal a legjobbak egyikével van dolgunk. Nagy-Britanniában és a világ további húsz országában negyvenezer szervezet tartozik az „elit klubba”.

Az Investors in People Hungary szervezetfejlesztési szolgáltatóként képviseli a programot Magyarországon. Célunk, hogy az országban működő cégek üzleti kultúráját emeljük Angliában és Európa más tájain bevált szervezeti technikák, módszerek meghonosításával, jó gyakorlatok megosztásával. Komoly presztízsű mércét állítunk fel, amely kiemeli a legjobbakat, félreérthetetlen jelzést ad a munkavállalók és a versenytársak felé, illetve követendő mintaként szolgál a gazdasági élet szereplői számára. Feladataink megvalósítása során együttműködünk a Brit Nagykövetséggel és a Brit Kereskedelmi Kamarával.

Felelős és sikeres vállalat. Programjainkban e két szempontot nem egymással szembeállítva, hanem egymással ok-okozati összefüggésben értelmezzük, ezért tartjuk fontosnak, hogy főtámogatóként vegyünk részt a HBLF munkájában. Hiszünk abban, hogy a felelős üzleti és munkáltatói magatartás nem csak a gazdaságra, hanem a társadalom egészére is jó hatással van. Kezdeményezéseinkben ezt soha nem tévesztjük szem elől.

Az Investors in People Business Hangover Tool a recessziót átélő szervezetek számára nyújt támogatást. Programunk a kilábalást gyorsítja fel az üzleti prioritások szempontjából célravezető működési modell kialakításával és a szervezetfejlesztési erőforrások optimalizálásával.

Investors in People Hungary – Profile

Britain is well-known for Mr Bean, Stonehenge, Wayne Rooney, Monty Python and its rainy weather. It also stands at the forefront of the developing culture of responsible business. The Investors in People program was initiated by the government in 1990, putting the main focus on human resources. It is founded – and also regularly refreshed – on the best leadership practice and people management solutions of successful companies. Instead of providing rigid prescriptive specific processes, it promotes the need for principles and for operating both responsibly and successfully at the same time. Any organisation can build up its unique Investors in People framework upon these principles. Wherever you see an Investors in People badge with its international recognition, together with a corporate logo, you can be sure you've hit upon a place of quality. The membership of this “elite club” is 40,000 organisations in the UK and at the present time a further 20 countries.

Investors in People Hungary is an organisational development consultancy and is the local representative of the program. Our mission is to raise the overall standard of business culture, nationally, by implementing and sharing good organisational practice, tools and techniques which have already been tested in the UK and other European regions. We establish prestigious standards and identify the best companies, sending a clear message to employees and competitors, providing a suitable model which can be followed by any of the players in the country's economy. We do our work in partnership with the British Embassy and the British Chamber of Commerce.

Responsible and successful. These two factors we don't understand to be mutually exclusive and our programs present them in a cause and effect relationship. This is why we joined HBLF as a principal supporter member and participate in its activities. We believe responsible business conduct and responsible employers can positively influence the economy and society as a whole. Our initiatives always reflect this.

The Investors in People Business Hangover Tool provides support to organisations which have survived the economic downturn. The program accelerates their recovery by establishing an operational framework which fits their priorities and by optimising their resources for organisational development.

The Investors in People Business Lab provides a training ground for the most talented new graduates. The younger ones can participate and co-operate in business innovation projects and, as an outcome, may also start spin-off enterprises.

The Health and Wellbeing Good Practice Award supports responsible employers, who can implement or fine-tune their everyday practice in the physical and mental environment, balanced productivity or work-life balance, in line with their strategy and business objectives.

It really matters how you look at your people either as an item in the accounts or as a strategic resource. Our surveys demonstrate that companies working in accordance with Investors in People can gain loyalty, performance and business results on a much higher level. All these benefits result from responsible management, constructive ways of collaboration, well-focused improvement programs and an atmosphere that promotes exploiting employees' creativity and an intensive knowledge exchange.

Az Investors in People Business Lab a legtehetségesebb pályakezdők számára biztosít gyakorlóteret. A fiatalok üzleti célú innovációs projektekből vesznek részt, és akár saját első vállalkozásuk elindításával zárhatják a programot.

A Health and Wellbeing Good Practice Award a munkatársaik iránt felelősséget érző munkáltatókat segíti üzleti céljaikhoz illeszkedő programok bevezetésével, illetve már létező gyakorlataik finomhangolásával. A programok középpontjában a fizikai és mentális munkahelyi környezet, a kiegyensúlyozott teljesítőképesség, valamint a munka és magánélet egyensúlya áll.

Nem mindegy, hogyan tekintünk munkatársainkra: könyvelési tételtként vagy a szervezet stratégiai erőforrásaként. A felmérések azt bizonyítják, hogy az Investors in People irányelvei szerint működő cégekben az átlagnál jelentősen erősebb a lojalitás, jobb a teljesítmény és az üzleti eredményesség. Mindez igazoltan a cég felelős irányításának, a személyes kreativitás kiaknázását támogató döntéseknek, a konstruktív együttműködésnek, a jól célzott fejlesztéseknek és az intenzív tudáscserére ösztönző légkörnek köszönhető.

Ha lépést akarunk tartani Európa és a világ legjobbjával, az Investors in People által képviselt kultúra kitűnő mintát ad arra, hogy mindezt miként tegyük.

Csóti Gábor

ügyvezető igazgató

Investors in People Hungary Kft.



INVESTORS
IN PEOPLE | Hungary

SAP Hungary – Bemutatkozás

Európa legnagyobb szoftvercégét a hazai leányvállalat, az SAP Hungary Kft. képviseli Magyarországon. Az 1997-ben alapított szervezet a hazai informatika legnagyobb alkalmazási szoftvercége, amelynek fejlődése a hazai üzleti és gazdasági körökben igazi sikertörténetnek számít. Az SAP nem csupán a magyar nagyvállalatok több mint 60%-ának üzleti megoldásszállítója, hanem az elmúlt évek során a kis- és közepes vállalatok megbízható partnerévé vált. Termékeit széles körben használják a versenyszféra mellett az államigazgatásban, az egészségügyben és felsőoktatásban, míg a kis- és közepes méretű vállalatokat megcélzó portfóliója bármilyen méretű, és iparágban működő szervezet üzleti folyamatait képes hatékonyan irányítani. A jelenleg közel 500 főt foglalkoztató SAP Hungary Kft. tanácsadási és oktatási tevékenysége is hozzájárult, hogy az SAP a magyar informatikai piac főszereplőjévé vált.

Az SAP, felismerve az ország, és a magasan képzett munkaerő nyújtotta lehetőségeket két kiemelkedően fontos tevékenységének szintén hazánkat választotta helyszínül. Közel 130, legalább két idegen nyelven beszélő és műszaki tudással bíró szakértő dolgozik azon tíz éve működő nemzetközi központban (SAP Global Support Center), ahol elsősorban a vállalat kulcsterületeinek számító német nyelvű területek támogatását látják el.

2005-ben pedig 50 fővel kezdte meg tevékenységét a mára több mint 220 magasan képzett szakembert foglalkoztató fejlesztőközpont, az SAP Labs Hungary. Dudits Ádám ügyvezető igazgató így mutatja be az egység munkáját: „A szoftvercég hazai bázisa végzi többek között az ellátásilánc-kezelő alkalmazás folyamatos fejlesztését, ahogy a különböző vállalati mobilmegoldások, mobilplatformra történő fejlesztések szintén magyar hozzáadott értékről adnak

If we want to keep pace with the best in Europe and the world, the culture represented by Investors in People can provide an excellent model.

Gábor Csóti

Managing Director

Investors in People Hungary Ltd

SAP Hungary - Profile

“Our developments are state-of-the-art; worldwide”

Europe's biggest software company is represented in Hungary by its subsidiary, SAP Hungary Ltd. established in 1997, the organization is one of the largest application software companies in the Hungarian IT sector and the company's growth has been a true success story in the Hungarian business and economic environment. SAP is not only the business solution provider for almost 60% of large Hungarian companies, but also became a reliable partner for small and medium-sized businesses over the past few years. Its products are widely used - beside the competitive sector - in administration, health care and higher education. The portfolio targeted for SMBs is suitable for effectively managing the business processes of organizations of any size and any industrial sector. SAP Hungary Ltd., with almost 500 employees, has actively contributed - through consultation and education services - to SAP's becoming the major player on the Hungarian IT market.

SAP, recognizing the possibilities offered by the country and the highly qualified workforce, chose Hungary for two of its distinguished activities. Almost 130 experts with technical qualifications and speaking at least two foreign languages work in the international SAP Global Support Center. The Center has been in operation for 10 years and provides support for the key SAP German language areas.

SAP Labs Hungary started to function in 2005 with 70 employees; the development center now gives work to more than 230 highly qualified people. Managing director Ádám Dudits introduces the unit's responsibilities: “The software company's Hungarian base provides constant development for the supply chain management application among other duties; various corporate mobile solutions and mobile platform developments prove also the Hungarian added value. We are also pioneers in releasing on-demand solutions to the market. We are especially proud of such



Ádám Dudits, Managing Director; SAP Hungary

tanúbizonyosságot. Úttörő szerepet játszott továbbá az ún. on-demand megoldások piacra bocsátásában is. Különösen büszkék vagyunk azon SAP-bevezetésekre, melyek a hazai központ munkáját jelzik a nagyvilágban. Legutóbbi munkáink egyike azon ügyfélfelület kialakítása Ausztrália szövetségi államában, melynek segítségével már online módon lehet az adóügyeket intézni. Ez szintén azt bizonyítja, hogy amit itt fejlesztünk, az a világ élvonalába tartozik."

Dudits Ádám ugyanakkor egy másik fontos tevékenységre is hívja a figyelmet. „Az SAP törekvéseinek helyességét, értékadó munkáját nemcsak ügyfeleink, partnereink jelzik vissza számunkra, hanem azon szervezetek, egyesületek, melyek elismerik az üzleti és társadalmi környezet szövetében betöltött felelős szerepünket. Ez tükröződik díjainkban, kollégáink önkéntes munkáiban. Az elmúlt években a Business Superbrands díjak mellett például kiérdemeltük a Környezetvédelem Nagykövete, Magyarország első üzleti Zöldfesztiválja, Magyarország Legjobb Női Munkahelye és a végzős felsőoktatási hallgatók által legjobban preferált elismeréseket valamint a Figyelő-Hewitt Karrierstart TOP 30 listára is beválasztották az SAP-t. Fontosnak tartjuk az oktatás támogatását is, a számos szakmai kurzus mellett, amelyeket egyetemeken, főiskolákon tartunk, olyan innovatív és csapatmunkát támogató kezdeményezéseket szponzorálunk, mint a First Lego League, vagy a BME 24 órás nemzetközi programozóversenye és a Shell Eco-marathon. Felelős vállalati polgárként azonban ennél több a feladatunk. Örömmel mondhatom, hogy szintén nálunk készül az a mobil applikáció a Refugees United nemzetközi szervezet részére, melynek segítségével emberek ezrei találták, és találhatják meg elveszettnek hitt rokonaikat, ismerőseiket. Nekünk az a feladatunk, hogy a világot jobbá, hatékonyabbá, élhetőbbé tegyük."

Dudits Ádám
ügyvezető igazgató
SAP Hungary



SAP implementations that indicate the efforts of the Hungarian center in the world. One of our recent works was to set up a customer interface in Australia to facilitate online taxation handling. Once again it is confirmed that our developments are state of the art; worldwide."

Mr. Dudits calls our attention to another important activity. "The correctness of endeavors of SAP and their added value are confirmed not only by our customers and partners but also by organizations and societies acknowledging our responsible role played in the business and social environment. This is reflected in our prizes, in the voluntary works by our colleagues. In addition to Business Superbrands we received other prizes also in the past years: Ambassador of Environmental Protection, First Green Festival for Hungarian Businesses, Best Workplace for Women in Hungary and the prizes most preferred by graduating students; SAP was also selected into the Karrierstart TOP 30 list by Figyelő-Hewitt magazine. We consider the support of education important and beside the numerous professional courses held at universities and colleges we sponsor initiatives to support innovation and teamwork like First Lego League or Challenge24, a 24-hour international programming contest and Shell Eco-marathon. However, as a responsible company constituent our duties expand to a larger scope. I am proud to announce that it was us again who developed for the international organization Refugees United a mobile application that helped (and continues to help in the future) thousand of people to find their relatives and friends, already believed lost. Our responsibility is to make the world better, more efficient and more viable."

Ádám Dudits
Managing Director
SAP Hungary

GOODCITIZEN