

20 HBLF Hungarian Business Leaders Forum GOODCITIZEN

A HBLF FÉLÉVENTE MEGJELENŐ KIADVÁNYA THE SEMI-ANNUAL JOURNAL OF THE HBLF
20 YEAR ANNIVERSARY EDITION



Dr. Szabolcs Nagy-Vámosi, Tax Expert, Honorary Professor; Dr. Tamás Mellár, former President of KSH; Borbála Czákó, HBLF President, Ernst & Young Global Director, Partner; Dr. Péter Ákos Bod, Head of Department of the Corvinus University of Budapest; Csaba László, KPMG Partner, former Finance Minister; Dr. Péter Oszkó, former Finance Minister; HBLF Financial Summit XI; May 17, 2012
Photo: László Nagy Z.

Jubileumi elnöki köszöntő

„Az ember sohasem veszi észre, amit már elvégzett, csak az lebeg a szeme előtt, amit még tennie kell” - Marie Curie Skłodowska.

Ez a gondolat jutott eszembe, amikor a 20 éves jubileumunk ünneplésére készültem. Végre adódik egy pillanat, amikor megállhatunk a sűrű események és kezdeményezések mellett, és örömmel tekinthetünk vissza az eltelt 20 évre, újra átélhetjük a legemlékezetesebb pillanatokat, találkozásokat, felismeréseket és sikereket. Már szinte történelmi távlatba került az 1992-es megalakulásunk, amikor 11 cég elkötelezett vezetője úgy gondolta, hogy az üzleti közösségnek szerepe van a társadalmi, gazdasági és környezeti kihívások orvoslásában. Károly herceg patronálásával, a régiókban elsőként, így alakult meg a Magyar Üzleti Vezetők Fóruma a londoni The Prince of Wales Business Leaders Forum társszervezeteként.

The President's jubilee greetings

“One never notices what has been done; one can only see what remains to be done” - Marie Curie Skłodowska.

This is the thought that occurred to me when I was preparing for our 20th jubilee celebration. In the midst of a myriad of events and initiatives, at last we have a chance to look back upon the past 20 years and relive the most memorable moments, meetings, and achievements. Now it seems so far back in history when in 1992, the year of our foundation, that the dedicated leaders of eleven companies realised that the business community plays a key role in tackling social, economic and environmental challenges. The Hungarian Business Leaders Forum was the first of its kind in the region, set up under the patronage of Prince Charles and operating in association with the London-based *The Prince of Wales Business*

Hungarian Business Leaders Forum

Executive Committee

President:	Borbála Czákó, 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: Kincső Adriány

Target Groups

Business Ethics and Transparency:	Dénes Doszpod
Community Projects:	Zoltán Majdik Pronetwork
Environment and Sustainability:	Márta Szigeti Bonifert Regional Environmental Center
Equal Opportunities:	Vilmos Kozáry Dr. Pendl & Dr. Piswanger International Kft.
HLBF for Diversity Human Resources:	Ibolya Gothárdi Vodafone Hungary
Healthcare in the Workplace:	Éva Hegyesi Orsós
Partnership & Volunteering:	Dr. László Radácsi SmartLab
Women Business Leaders Forum:	Borbála Czákó Kincső Adriány

Founding Members

CEU Business School
KPMG Hungaria Kft.
PricewaterhouseCoopers Kft.

Principal Supporters

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

Council Members

GlaxoSmithKline Kft.
Microsoft Magyarország Kft.
Trenkwalder International AG

Corporate Members

ABLON Kft.
Aranykor Országos Önkéntes és
Magánnyugdíjpénztár
Australian Embassy
BDO Forte Adó- és Pénzügyi Tanácsadó Kft.
Brokernet Zrt.
Citibank Europe plc Magyarországi
Fióktelepe
Coca-Cola HBC Magyarország Kft.
DENSO Gyártó Magyarország Kft.
Deutsche Bank AG Magyarországi Fióktelepe
Dexia Kommunalkredit Hungary Kft.
Diageo 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
JABIL Circuit Magyarország Kft.
Krauthammer Magyarország Kft.
K&H Bank Zrt.
LAPCOM Lapkiadó és Nyomdaipari Kft.
MagiCom Kft.
Magyar Posta Zrt.
Magyar Telekom Nyrt.
MetLife Biztosító Zrt.
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
Provident Pénzügyi Zrt.
Regional Environmental Center

Sanoma Budapest
SHELL Hungary Zrt.
Simonyi & Tóth Kft.
Tchibo Budapest Kft.
Telenor Magyarország Zrt.
TESCO-Global Áruházak Zrt.
TOI-TOI Kft.
Vodafone Magyarország Zrt.

Associate Members

4Art Stúdió
Dr. Berki Zolna
Grayling Hungary Kft.
Hill&Knowlton Hungary Kft.
IBS-Nemzetközi Üzleti Főiskola
IFUA Horváth & Partners Kft.
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

Jubileumi elnöki köszöntő.....	1-4.
The President's jubilee greetings	
Jubileumi igazgatói köszöntő.....	5.
The Chairman's jubilee greetings	
Alapítói gondolatok.....	5-7.
Founding thoughts	
HBLF a Sokszínűségért	
20 év - 20 gondolat.....	8-9.
HBLF for Diversity 20 years - 20 thoughts	
Összefoglaló az Üzleti Etika és Átláthatóság	
Munkacsoport 2012. évi tevékenységéről.....	10-11.
Summary on the Activities of the Business Ethics and Transparency Target Group in 2012	
Hosszú út mögöttünk, még hosszabb előttünk.....	11-13.
A long road behind, a longer road ahead	
Esélyegyenlőségi aktivitásunk középpontjában a	
ROMASTER program áll.....	13-15.
Our activities on the equal opportunities focus on the ROMASTER program	
Paralimpia után.....	15-17.
After the Paralympics	
AdásNap 2012.....	17-19.
Give&Gain Day 2012	
Karibi sokszínűség.....	19-21.
Caribbean diversity	
Deutsche Bank AG - Bemutakozás.....	21-22.
Deutsche Bank AG - Introduction	
IFUA Horváth & Partners - Bemutakozás.....	22-23.
IFUA Horváth & Partners - Introduction	

Szerkesztő / Editor:

Adriány Kincső / Kincső Adriány

Szerkesztő helyettes / Deputy Editor:

Kárpáti Flóra / Flóra Kárpáti
Pataki Eszter / Eszter Pataki

A szerkesztő köszöni a cikkek szerzőinek közreműködését. Kiadja a Magyar Üzleti Vezetők Fóruma a Máta és Végh Kreatív Műhely közreműködésével.

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

Kapcsolat / Contact

Adriány Kincső / Kincső Adriány

ügyvezető igazgató / Executive Director
E-mail: kincso.adriany@hblf.hu

1139 Budapest, Váci út 99.

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

Tel.: (+36 1) 330 9986

Mobil: (+36 30) 942 2888

www.hblf.hu

www.hblf.org

www.romaster.hu

HBLF



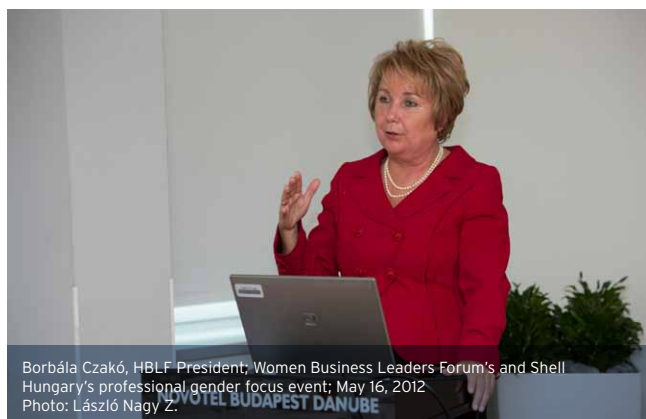
ROMASTER
H B L F

H B L F
MÉDIA A TÁRSADALOMÉRT
— D I J —

HBLF
ÜZLETI ÉLET A KÖRNYEZETÉRT

BRIGHT BLUE
Hungarian Corporate Climate Platform

Give & Gain
DAY 2012



Borbála Czák, HBLF President; Women Business Leaders Forum's and Shell Hungary's professional gender focus event; May 16, 2012
Photo: László Nagy Z.

Az alapító tagok közül három vállalat még ma is velünk van, és velünk együtt ünnepel. A CEU Business School (akkor East-West Management Center), a KPMG és a PwC alapító tagjainknak kiemelten szeretném megköszönni, hogy az eltelt évek alatt folyamatos támogatásukkal és aktív részvételükkel közösen tudtunk értéket teremteni. Természetesen az alapítókhoz az évek során sokan csatlakoztak, megerősítve minket abban, hogy küldetésünk jelentős és eredményeink meggyőzőek. Kiemelt támogatóinknak is szeretnék a jubileum alkalmából köszönetet mondani, hiszen az ő támogatásukkal tudjuk munkánkat még magasabb színvonalon és szélesebb



Tamás Fellegi, Minister without portfolio responsible for liaising with certain international financial organisations; HBLF Financial Summit XI.; May 17, 2012
Photo: László Nagy Z.

Leaders Forum. Three of the founding companies are still working with us and are here at our ceremony today. Let me express my special thanks to our founding members, the CEU Business School (formerly called East-West Management Center), KPMG and PwC for their continuous support and active participation throughout the years, enabling us to create value together. Needless to say, over the course of time lots of companies have joined the founders, reassuring us that our mission is important and our achievements are convincing. On the occasion of our jubilee celebration, I would also like to offer thanks to our Principal Supporters, because it is



Gordon Bajnai, former Prime Minister; HBLF Financial Summit XI; May 17, 2012
Photo: László Nagy Z.

hatáskörben végezni. Köszönet illeti az Igazgatóságot és Munkacsoportjaink vezetőit, akik munkájuk mellett látják el a sokszor megterhelő, de egyben felemelő vezetői feladatokat. De a lánc végén vannak a legigazabb gyöngyszemek, az elkötelezett emberek, kollegák, barátok, akiktől valójában működik fórumunk. Bízom benne, hogy az általunk képviselt ügyek jelentettek számukra annyi örömet, mint nekünk a velük való együttműködés.

Az évek alatt több száz rendezvényt és kezdeményezést valósított meg a HBLF. Mostanra kialakult, hogy miben vagyunk a legjobbak és hol van a mi hozzáadott értékünk a társadalmi problémák hatékony kezelésében. Kiemelt kezdeményezéseink a *HBLF a Szokásosságért Programsorozatunk*, a *ROMASTER - Esélyprogram a Jövő Roma Vezetőjéért* - programunk, a *Partnerség a Korruptiómentes Versenyért*, a *Szektorok közötti Partnerség és Önkéntesség* valamint az *Egészségmegőrzés a Munkahelyen*. Tradicionális nagy sikerű programjaink a *Kerekesszékes Kosárbajnokság*, a *Média a Társadalomért Díj*unk, az *Üzleti Élet a Környezetért Díj*unk és a *Mesterek Kurzusa*. Felsővezetők által kedvelt programjaink a *Pénzügyi Csúcstalálkozó sorozatunk* és a *Női Vezetői Fórumunk*.

A rövid múltidézés után Marie Curie által megfogalmazott gondolat jegyében már nekünk is a következő 20 év feladatai lebegnek a szemünk előtt és építünk Tagjaink töretlen támogatására!

Czakó Borbála

HBLF elnök

Ernst & Young Globális Igazgató, Partner



HBLF Visionary Leadership Award prize-giving to Erika Kósa, founder and owner of Consequit Zrt.; February 12, 2012
Photo: László Nagy Z.



Dr. Árpád Kovács, Head of Fiscal Council of Hungary; HBLF Financial Summit XI; May 17, 2012
Photo: László Nagy Z.

their support which makes it possible for us to perform our work at an increasingly high standard and an ever widening scope. I must say thanks to our Board of Directors and the Leaders of our Target Groups, who - in addition to their daily work - undertake the often demanding, but also elevating duties of management. Last but not least, at the end of the chain there are the most valuable links, the dedicated people, colleagues and friends, who make our forum work. I do hope that the issues we represent have given them as much enjoyment as we have found in collaborating with them.

HBLF has implemented hundreds of events and initiatives over the years. We have already identified our strengths and where we can add value in the efficient handling of social problems. Our key initiatives include the *HBLF for Diversity Programme* series, the *ROMASTER - Programme for Future Roma Leaders*, the *Partnership for Corruption-free Competition*, *Cross-sector Partnership and Volunteering*, and *Healthcare in the Workplace*. Our traditional, highly successful programmes are the *Wheelchair Basketball Championship*, our *Media for Society Award*, the *Business World for the Environment Award* and the *Master Classes*. The favourite programmes of our executive leaders are the *Financial Summit* series and our *Women Business Leaders Forum*.

After this brief recollection of our past, in the same spirit of the thoughts of Marie Curie, let's focus on the tasks of the next 20 years, in which we will continue to rely on the continuous support of our Members!

Borbála Czakó

HBLF President

Ernst & Young Global Director, Partner



Marianne Drain, Commercial Officer, U.S. and Foreign Commercial Service, American Embassy Budapest; HBLF Visionary Leadership Award prize-giving ceremony; February 16, 2012
Photo: László Nagy Z.

Jubileumi igazgatói köszöntő

20 éve élek Magyarországon, ezért saját tapasztalataim alapján tudom megítélni, hogy milyen jelentős változások mentek végbe az elmúlt két évtizedben. Figyelemre méltó az, hogy amikor szervezetek megalakultak majd eltűntek, egy szervezetnek, a HBLF-nek sikerült stabilitást, növekedést és állandóságot mutatnia. Véleményem szerint ez az eredmény a HBLF által képviselt komoly értékeknek, továbbá annak a fantasztikus szellemnek és energiának köszönhető, amely a HBLF alapítóját, építőit és vezetőit az elmúlt 20 évben jellemezte.

Szeretnék külön köszönetet mondani azoknak, akik segítettek építeni, növelni a HBLF iránti elkötelezettséget és lelkesedést ezen hosszú évek alatt. Személy szerint kívánom, hogy a HBLF egy vonzó szervezet maradjon a következő generáció vezetői számára is, és hogy ez a sikeres fejlődés folytatódjon a következő 20 esztendőben is.

Richard Skene

HBLF igazgató

The Chairman's jubilee greetings

From my own experience of living in Hungary for 20 years I can judge the enormous change that this country went through in the past two decades. With so many changes happening, organisations and companies coming and going, it is all the more remarkable that one organisation - HBLF - has managed to show such stability, growth and continuity. For me this is the result of the strong values that HBLF represents and the fantastic spirit and energy contributed by the people who founded, built and lead HBLF over the past 20 years. I would like to especially thank all of those who helped build and grow HBLF for their commitment and passion over this long period. Personally I wish HBLF that it will remain an attractive organisation also for the next generation of leaders and thus continues its successful development over the next 20 years.



Richard Skene

HBLF Chairman



Márta Szigeti Bonifert, Environment and Sustainability TG Leader; Éva Hegyesi Orsós, Healthcare in the Workplace TG Leader; Vilmos Kozáry, Equal Opportunities TG Leader; Borbála Czako, HBLF President; Kincsó Adriány, HBLF Executive Director; Dr. László Radácsi, Partnership & Volunteering TG Leader; Zoltán Majdik, Community Projects TG Leader; David Thompson, HBLF Honorary Treasurer; Flóra Kárpáti, HBLF-ROMASTER Foundation Director; Eszter Pataki, HBLF Project Coordinator; HBLF/BCCH/British Embassy/HABA joint Christmas Party; December 15, 2011
Photo: László Nagy Z.

Alapítói gondolatok

Idén ünnepli a HBLF fennállásának 20. évfordulóját. Úgy gondolom, hogy erre az ünnepi alkalomra tekintettel a szokásos beszámoló helyett felkérem Alapító Tagjainkat, hogy fogalmazzák meg gondolataikat arról, hogy mit jelent számukra a HBLF küldetése és miért tartják azt a mai napig fontosnak. Bevallom őszintén, hogy nagyon kedves volt szívemnek ezeket a rövid üzeneteket elolvasni, mert megerősít abban a hitemben, hogy jó stratégia mentén haladunk, programjaink és kezdeményezéseink inspirálnak másokat, és egyre szélesebb rétegeket elérve pozitív változást érünk el tágabb környezetünkben is. Következzen három Alapítónk a CEU Business School, a KPMG és a PwC ünnepi gondolatai:

Adriány Kincsó

HBLF ügyvezető igazgató

Founding thoughts

HBLF is celebrating its 20th anniversary this year. I thought that on this special occasion I would not deliver my regular report but would request our Founding Members to express what HBLF's mission means to them, and why they continue to find it important even today. I must tell you sincerely that it was very heart-warming for me to read these short messages as they strengthen my belief that we are following the proper strategy. It seems that our programmes and initiatives also inspire others, and we can achieve positive changes in a wider environment by reaching an ever-widening group of people. And now let's see what our three Founders, the CEU Business School, KPMG and PwC have to say about this special event:

Kincsó Adriány

HBLF Executive Director

CEU Business School

„A CEU Business School támogatja a HBLF átfogó küldetését, mely arra irányul, hogy a fenntartható fejlődést és a vállalati felelősségvállalást bevonják a cégek mindennapi üzleti gyakorlatába. A HBLF alapítása óta iskolánk olyan innovatív példaként tekint a szervezetre, mely kiemelkedően képviseli a jövőbetekintő üzleti magatartást, mind Magyarországon, mind a határainkon túl. MBA programunk tantervébe és kutatásainkba következetesen próbáljuk integrálni a HBLF kulcsfontosságú célkitűzéseit. Az iskolánkban futó CEU Üzleti és Kormányzati Integritás Oktatási Projekt keretében olyan új esettanulmányokat és tananyagokat dolgozunk ki, melyek előmozdítják a cégek társadalmi felelősségvállalását. Büszkék vagyunk arra, hogy tanári karunk egyik tagja megkapta a 'legígéretebb esettanulmány' díját az Academy of Management egyesülettől a korrupcióval szembesülő vezetői kihívásokról szóló munkájáért. A fenntarthatóság egyaránt kiemelkedő hangsúlyt kap a kutatásainkban és az oktatásunkban is. A CEU Environmental Sciences Tanszékével együttműködve a Business School új kurzusokat és egy új MBA szakirányt kínál, ami a „Fenntarthatóság az üzleti életben” címet viseli. A HBLF-fel együttműködve arra törekszünk, hogy mind a jelenben és a jövőre nézve is a fenntarthatóság és üzleti etika nagy fontossággal bíró részei legyenek a haladó vezetői gyakorlatnak. A Fórumra mindig is a legmagasabb színvonalú üzleti oktatás irányadójaként tekintett iskolánk, ezért büszkék vagyunk rá, hogy alapítói között szerepelünk és várakozással tekintünk a további, folyamatos együttműködésünk elé.”

Mel Horwicz

Dean and Professor

KPMG Magyarország

„A magyarországi KPMG büszke arra, hogy a HBLF alapító tagja, valamint hogy az elmúlt húsz évben közreműködött az egyesület igazgatóságában és tevékenységében. Egyik szenior partnerünk, David Thompson 1992 óta treasurer pozíciót tölt be. A KPMG egy szersmind az International Business Leaders Forum támogatója.

A KPMG tanácsadást és könyvvizsgálatot végez üzleti, állami és civil szervezeteknél. A HBLF-hez hasonlóan a magyarországi KPMG őszintén hiszi, hogy az egyes vállalkozások, az üzleti szféra és a társadalom hosszú távú jóléte nagymértékben függ a felelős és fenntartható magatartástól. Magunk is a hazai gazdasági élet egyik vezető szereplőjeként úgy véljük, hogy a HBLF felbecsülhetetlen tisztet tölt be a legjobb gyakorlatot képviselő magatartás megismertetésében, az arra való ösztönzésben, valamint olyan lehetőségek előmozdításában, amelyek keretében az üzleti szféra együttműködhet állami és civil szervezetekkel a társadalom kevésbé szerencsés tagjainak segítése céljából. Emiatt támogatja a magyarországi KPMG folyamatosan a HBLF-et 20 esztendeje. A HBLF-nek nyújtott természetbeni és pénzügyi támogatást a magyarországi KPMG közösségi akcióprogramja, a KPMG a Felelős Társadalomért alapelemének tekintem.”

Robert Stöllinger

Vezérigazgató

CEU Business School

‘CEU Business School strongly supports the overall mission of the Hungarian Business Leaders Forum (HBLF), namely to encourage firms to incorporate corporate social responsibility and the principles of sustainable development into everyday business practice. Since HBLF’s founding, the school has viewed HBLF as a visionary leader representing the best in forward-thinking business practice in Hungary and beyond. With HBLF as a beacon, our school has consistently attempted to integrate key elements of HBLF’s mission into the curriculum of our MBA Program and into our research and curriculum-development priorities. Under the auspices of our Integrity Education Project we are developing new case studies and other curricula which promote integrity within company business practice. One of our faculty members has recently received the “most promising” case study award from the Academy of Management for a business case dealing with the managerial challenges inherent in facing corruption. Sustainability also plays an important part of our teaching and research. Working with CEU’s Environmental Sciences Department, CEU Business School now offers new courses and an MBA concentration on “Sustainability in Business.” Collaborating with HBLF now and in the future, we aim to do whatever we can to promote business ethics and sustainability as critical and necessary parts of modern professional management. In striving to reach the highest standards in scholarship and education related to business and society and to sustainability, the school has always looked to HBLF for guidance. The school is, therefore, proud to be a founder of HBLF and, more importantly, looks forward to an expanded, important and on-going association with HBLF.’

Mel Horwicz

Dean and Professor

KPMG Hungary

‘KPMG in Hungary is proud to be a Founding Member of HBLF and to have been active in the Board of the Foundation and in its activities throughout the last 20 years. One of my senior partners, David Thompson, has been the Treasurer of HBLF since 1992. KPMG is also a supporter of the International Business Leaders Forum.

We at KPMG advise and audit business, government and civil organisations. Like HBLF, KPMG in Hungary wholeheartedly believes that the long term prosperity of individual businesses, the business community and society at large depends on responsible and sustainable behaviour. As leading players in the Hungarian business community ourselves, we believe that HBLF plays an invaluable role in publicising and encouraging best practice behaviour and also in promoting opportunities for the business community to work together with government and civil organisations to help those members of society who are less fortunate. This is why KPMG in Hungary has continuously supported HBLF during the last 20 years. I regard our in-kind and financial support for HBLF as a key element in KPMG in Hungary’s own community activity programme, KPMG for a Responsible Society.’

Robert Stöllinger

Senior Partner

PwC Magyarország

„A PwC Magyarországnál hiszünk a tudásalapú gazdaságban és társadalomban.

Tevékenységünk során arra törekszünk, hogy szakmai tudásunkkal értéket teremtsünk az ügyfeleinknek, a munkavállalóinknak és érintettjeinknek. Az elmúlt időszak gazdasági változásai egyértelművé tették számunkra, hogy az etikus, transzparens működés és a felelős társaságirányítás még sosem volt ilyen fontos a vállalatok fennmaradása szempontjából. A HBLF az elmúlt 20 évben ezen az úton, a fenntartható fejlődés útján segítette a hazai vállalatokat, vállalatvezetőket, köztük a PwC Magyarországot is.

Ezúton kívánjuk, hogy a következő 20 évben is hasonló sikerrel folytassa példaértékű misszióját a fenntartható fejlődés szolgálatában!”

Nick Kós

Vezérigazgató



Women Business Leaders Forum's professional visit to Berlin, German Parliament; Meeting with Sibylle Laurischk President of Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth Committee, FDP; October 24-28, 2012

PwC Hungary

'At PwC we believe in a knowledge based economy and society. We endeavour to create value for our clients, employees and stakeholders through our professional knowledge. The recent economic turmoil makes it clear for us that the ethics, transparency and responsible corporate governance have never been so important in supporting the survival of our clients businesses. During the last 20 years the HBLF has supported Hungarian companies and professional firms including PwC Hungary in this pursuit of sustainable development. We wish HBLF continued success for the following 20 years.'

Nick Kós

CEO



Women Business Leaders Forum's professional visit to Berlin; October 24-28, 2012



Women Business Leaders Forum's and Shell Hungary's professional gender focus event; May 16, 2012

HBLF a Sokszínűségért 20 év – 20 gondolat

1. Munkacsoportunk 20 éve alakult, amikor a szervezeti sokszínűség és befogadás fogalmát még kevesen ismerték, s a köztudatban is csíráiban volt jelen.
2. Maroknyi lelkes HR szakember alkotta meg a Szervezeti Sokszínűség és Befogadás Kódexét, azzal a céllal, hogy a Magyarországon működő vállalatok minél nagyobb számban ismerjék fel a sokszínűség és befogadás nyújtotta lehetőségeket és környezetüket, vezetői szemléletüket befogadó szellemiség és esélyegyenlőség vezérelje.
3. A Kódexet 35 kis- és középvállalat írta alá, elismerve és magukra vonatkozóan elfogadva az abban megfogalmazott célokat és irányelveket.
4. A munkacsoport célja, hogy az esélyegyenlőség és sokszínűség legjobb vállalati gyakorlatait megossza minél szélesebb üzleti körben Budapesten és vidéken egyaránt.
5. A munkacsoport megbeszéléseket változó helyszíneken tartjuk, minden alkalommal lehetőséget adva egy vállalatnak a bemutatkozásra. 2012-ben így látogattunk el a Vodafone-hoz, a HP-hez, Morgan Stanley-hez, a Citibankhoz, a Shell-hez és a DLA Piper-hez, és ismertünk meg sok érdekes és hasznos kezdeményezését a befogadó vállalati kultúráknak.
6. Munkacsoportunkhoz az évek folyamán egyre több tag csatlakozott, így értük el, hogy az egyik legaktívabb és legnagyobb részvételi létszámmal működő csapattá váltunk a HBLF keretein belül.
7. Ez idáig több alkalommal rendeztünk egy-egy témára fókuszáló programot, ilyen fórumok keretében beszéltünk többek között a másság, a 45 év felettiek, a kismamák, és az atipikus munkavállalási formákról.
8. Az elmúlt években nem csak hazai, hanem nemzetközi jó gyakorlatokat is megismertünk neves külföldi szakértők által (Andreas Citak - IBM, David Legg - Morgan Stanley, Debbie Laybourn - Vodafone).
9. Munkacsoportunk rendszeresen találkozik hazai civil szervezetek szakértőivel, hogy az ő tapasztalataikat megismerve alakítsuk ki programjainkat, ezzel is növelve hatékonyságunkat.
10. A 2008-ban szervezett HR szakemberek és fejedelmek fórumának keretében megismerhettük a vezető kiválasztásban érintett tanácsadó cégek véleményét, hogy a kiválasztás folyamán a személyi-szakmai követelményrendszerbe milyen módon lehetne a sokszínűség iránti fogékonyságot, hajlandóságot beépíteni.
11. 2009 első felében megrendeztük az Esélykonferenciát, melynek témái voltak a szervezeti sokszínűség előnyei, a munka-

HBLF for Diversity 20 years - 20 thoughts

1. Our target group was established 20 years ago, at a time when few knew of the concepts of diversity and inclusiveness and public awareness of these concepts was practically non-existent.
2. A handful of enthusiastic HR experts created the Code of Corporate Diversity and Inclusiveness with the goal that an increasing number of companies in Hungary recognise the opportunities offered by diversity and inclusiveness and such environments, and for their corporate management approach to be governed by a spirit of inclusiveness and equal opportunities.
3. The Code was signed by 35 small and medium-sized companies as well as large corporations, acknowledging the goals and principles stipulated and accepting them as applicable to themselves.
4. The objective of the target group is to share best corporate practice relating to equal opportunities and diversity as widely as possible in Budapest and beyond.
5. Target group meetings are held at various locations, each occasion providing an opportunity for the host company to introduce itself. In 2012 we visited Vodafone, HP, Morgan Stanley, Citibank, Shell and DLA Piper, and were fortunate to experience several useful and interesting initiatives in inclusive corporate culture.
6. The number of target group members has increased steadily over the years, and as a result we have become one of the largest and most active teams in the HBLF.
7. Over recent years, we organised several programs focusing on single specified topics, and these forums provided an opportunity to discuss, among other things, difference, pregnant women and young mothers as well as atypical forms of employment.
8. Over the past few years, we studied not only Hungarian but also international good practice through contact with well-known foreign experts (Andreas Citak - IBM, David Legg - Morgan Stanley, Debbie Laybourn - Vodafone).
9. Our target group regularly meets experts from Hungarian civil organisations to work out our program by studying their experiences, which also enhances our effectiveness.
10. Within the framework of the HR expert and head hunter forum organised in 2008, we studied the opinions of the consulting companies involved in manager selection on how the responsiveness and willingness to encourage diversity could be integrated into the circle of personal and professional needs during selection.
11. In the first half of 2009 we organised the Opportunity Conference, with topics as follows: the advantages of





Navigator Model prize-giving ceremony; April 19, 2012
Photo: László Nagy Z.

- magánélet egyensúlyának elősegítése, a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása, az 50 év felettiek munkahelyen tartása, férfiak és nők esélyegyenlősége, illetve a meleg diszkriminációjának megelőzése.
12. Az év második felében a Kisgyermekes szülők - Munka és/vagy gyerek kerekasztal beszélgetés keretében vitatták meg hazai és külföldi HR szakemberek, hogy mit tehetnek a munkaadók, hogy vállalatuk a kismamák számára egy befogadó és elfogadó legyen, valamint mit tehetnek a munkavállalók, hogy „versenyképesek” maradjanak a munkaerőpiacon.
 13. 2010-ben Magyarországon először szervezett munkacsoportunk konferenciát, mely az LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender) közösség üzleti és HR vonatkozásával foglalkozott.
 14. Még ugyanebben az évben a Generációk a munkaerőpiacon - Kezdjük az X-el! rendezvény keretében foglalkoztunk az X generáció munkavállalási akadályai, lehetőségeivel, illetve gazdasági hatásaival.
 15. HBLF a Sokszínűségért Navigátor modell segítségével mértük vissza a „HBLF a Sokszínűségért” Program sorozat eredményeit. A kutatásunkban 30 cég vett részt, az eredményeket pedig 2012. április 19-én mutattuk be egy kerekasztal rendezvény keretében.
 16. A HBLF a Sokszínűségért logónkat a Fruit of Care segítségével háromdimenziós, kézzel fogható alkotássá formáltuk.
 17. Ismételten, ez évben harmadik alkalommal hirdettük meg a nagyon népszerű „Szervezeti Sokszínűség” Fotópályázatunkat. Idén két kategóriában lehet pályázni: „Szülőként a munkában” és „Teljesítmény megváltozott munkaképességgel”, illetve az idei év újítása, hogy rövid videókat is várunk a megadott két témában.
 18. Idén újabb egylapos eszköztárat készítünk a következő témákban: „Nők a felsővezetésben”; „Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása”; valamint „Romák a munkahelyen.”
 19. Milyen terveink vannak az következő évekre? Folytatjuk a megkezdett munkát, ugyanolyan lelkesedéssel és odaadással, mint ahogy ezt eddig is tettük! Célunk, hogy minden HBLF tagvállalat csatlakozzon a Kódex aláírói sorába. 2013-ban „Speciális állásbörze” megszervezését tervezzük megváltozott munkaképességűek számára. Folytatjuk az egylapos eszköztárunk bővítését és szeretettel látunk új munkacsoport tagokat!
 20. Hiszünk abban, hogy együtt, egymástól tanulva és megosztva egymással a legjobb sokszínűségi és befogadó vállalati kultúra gyakorlatait elérjük, hogy országunkban a befogadó szellemű és esélyegyenlőséget biztosító üzleti környezet hosszútávon fenntarthatóvá válik.

Gothárdi Ibolya

HBLF a Sokszínűségért HR Munkacsoport vezető

organisational diversity, promoting the balance of work and private life, employing people with different work capacities, keeping people aged above 50 at work, equal opportunities for men and women and preventing discrimination against gay people.

12. In the second half of the year, a roundtable discussion was organised under the title 'Parents with small children - Work and/or kids' for Hungarian and foreign HR experts concerning employers ability to make their companies more friendly to young mothers and what employees can do to stay 'competitive' in the labour market.
13. In 2010 our target group was the first to organise a conference in Hungary to cover the relationship of the LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender) community with business and HR.
14. Also in 2010 we organised an event entitled 'Generations in the labour market - Let us start with the X!' to cover employment difficulties and the opportunities of generation X and its economic impact.
15. We gauged the results of the 'HBLF for Diversity' Programme series using the HBLF for Diversity Navigator model. Thirty companies took part in the research, and we presented the results on 19 April 2012 as part of a round-table event.
16. We shaped our HBLF for Diversity logo into a palpable, 3-dimension piece of art with the help of Fruit of Care.
17. For the third time, we are again announcing the highly popular 'Corporate Diversity' photo competition. Entries are invited in two categories this year: 'Working Parents' and 'Achievement in the Workplace for People with Disabilities'. We also have an innovation this year, also looking for short videos in the same two topics.
18. This year, we will be preparing further one-pager toolkits on the following topics: 'Women in Top-Level Management'; 'Employing People with Disabilities'; 'Roma in the Workplace.'
19. What are our plans for the coming years? We will be continuing the work we have started, with the same enthusiasm and commitment as before! Our goal is to have all HBLF member companies join as signatories to the Code. In 2013, we are planning to organise a 'Special Job Fair' for people with disabilities. We will continue to expand our one-pager toolkits and are looking forward to recruiting new target group members!
20. We firmly believe that together, learning and sharing the best practice of diverse and inclusive corporate culture, from and with each other, we can achieve an inclusive business environment which ensures equal opportunities becomes sustainable in Hungary in the long-term.

Ibolya Gothárdi

HBLF for Diversity HR Target Group Leader





"Ethics institutions of the Hungarian companies" – Business Breakfast at Ernst & Young; May 24, 2012
Photo: László Nagy Z.

Összefoglaló az Üzleti Etika és Átláthatóság Munkacsoport 2012. évi tevékenységéről

A HBLF Üzleti Etika és Átláthatóság Munkacsoport 2012 folyamán új projekteket indított és számos érdekes eseményt szervezett, amelyekkel egyszerre szolgálta a missziójában lefektetett kettős célt:

- hozzájárulni a magyarországi üzleti élet tisztaságához, az átlátható versenyhez; miközben
- elősegíteni a tagok szakmai fejlődését az etikus, átlátható vállalati vezetés terén.

Külső megjelenés

Több hónapos kutatómunka és számos vállalat etikai irányelvének feldolgozása után publikáltuk Etikai Kódex Ajánlásunkat. Célunk nem az volt, hogy kész anyagot szolgáltatassunk, hanem, hogy a legjobb gyakorlatok bemutatásával és szakmai javaslatainkkal ösztönözzük a hazai vállalatvezetőket a saját vállalkozásukra szabott etikai sztenderdek és eszközök fejlesztésére. (Az Ajánlás megtalálható a HBLF honlapon.)

Szeretnénk elérni, hogy Ajánlásunk minél szélesebb körben hozzáférhető és ismert legyen. Ezért tovább dolgozunk azon, hogy különböző szakmai fórumokon és konferenciákon megismertessük, valamint keresni fogjuk a lehetőséget, hogy más szervezetekkel együttműködve is el tudjuk juttatni hazai vállalatokhoz.

Májusban üzleti reggelit szerveztünk az Ernst & Young épületében, ahol Szegedi Krisztina tagunk, a Miskolci Egyetem docense, a MOL-Csoport Etikai Tanácsának elnöke bemutatta a magyarországi nagyvállalatok etikai intézményeiről végzett kvalitatív kutatásainak eredményeit. Ezen a rendezvényen prezentáltuk először a fent említett Etikai Kódex Ajánlást is. A közel 60 résztvevő között közepes és nagyvállalatok képviselőit köszönthettük.

Summary on the Activities of the Business Ethics and Transparency Target Group in 2012

The Business Ethics and Transparency Target Group of HBLF have launched new projects and organised exciting events in 2012 to further serve the dual objectives laid down in our mission:

- Contributing to the fairness and transparent competition in the Hungarian business environment;
- Facilitating the professional growth of our members on the subject of ethical and transparent corporate leadership.

External Appearance

Following months of intense research and analysis of ethical guidance in various companies we published our Code of Ethics Guideline. Our goal was not to provide a ready-made code - instead, through the presentation of best practices and applications in our professional proposals, we wish to encourage local managers to improve ethical standards and the toolkits tailor-made for their own organizations. (The Guideline is available on HBLF's homepage.)

We aim to make our Guideline more available and of greater worth in an even broader community. Therefore we will keep working to present it at professional forums and conferences and distribute it further to Hungarian companies through cooperation with other organizations.

In May we organised a business breakfast in Ernst & Young's offices where one of our members, Krisztina Szegedi, associate professor at the University of Miskolc and Head of MOL-Group' Ethical Council, presented the results of her qualitative research on the ethical institutions within large Hungarian companies. During this event we also presented our Code of Ethics Guidelines the first time. We welcomed representatives of almost 60 Hungarian large and mid-sized companies in the audience.

Munkacsoport-találkozók

Idén folytattuk azt a hagyományunkat, hogy különböző tagvállalatainknál belső találkozókat tartunk, amelyeken gyakorlati esettanulmányok alkalmazásával körbejárjuk és megvitátjuk az etikus vállalatvezetés és átlátható működés témakörének egyes vonatkozásait.

- **KPMG:** Meghallgattuk és megbeszéltük a vezető könyvvizsgáló- és tanácsadó cég belső kockázatkezelési és compliance folyamatainak szabályozását és működtetését.
- **DLA Piper:** Counting the Cost - esettanulmány videó (ismételt) megtekintése, beszélgetés a belső ellenőrzési rendszerek, a menedzsment és az Audit Committee szerepéről a Felelős Vállalatirányítás szempontjából.
- **Magyar Telekom:** A vállalat compliance folyamatainak áttekintése, a külföldi és hazai leányvállalatok programba való integrálása.
- **Shell Hungary:** A globális cég etikai felkészítő programjának bemutatása interaktív, online tréning alkalmazásával.

Biztos vagyok abban, hogy a magunk szerény eszközeivel idén is hozzá tettünk valamit a tisztességes üzleti környezethez, a korrupciómentes verseny megteremtéséhez Magyarországon. Ezúton is köszönöm a sok-sok önkéntes órát minden aktív tagunknak, valamint a - különféle módokon megnyilvánuló - támogatásokat tagvállalatainknak!

Doszpod Dénes

HBLF Üzleti Etika és Átláthatóság Munkacsoport vezető



Dr. Krisztina Szegedi, Chairperson, MOL Group Ethics Council; Zoltán Pintér, Senior Manager, Ernst&Young; Doszpod Dénes, Business Ethics and Transparency Target Group Leader; 'Ethics Institutions of the Hungarian companies' - Business Breakfast; May 24, 2012
Photo: László Nagy Z.

Target Group Meetings

This year the tradition has continued: we gathered at different member companies' premises to study and debate various aspects of ethical governance and transparent operation by looking at practical case-studies.

- **KPMG:** We heard and talked over internal risk management and compliance processes of the leading assurance and advisory firm.
- **DLA Piper:** Counting the Cost - we watched and dissected this case-study video followed by a discussion on roles of internal controls, management and Audit Committees in the perspective of Corporate Governance.
- **Magyar Telekom:** We were presented with the implementation of the company's compliance procedures and how local and international subsidiaries are integrated into the programme.
- **Shell Hungary:** Presentation of the global firm's ethical requirements by conducting an interactive, online training session.

I am convinced that this year, with our limited resources, we further contributed to a more fair and corruption-free competitive environment in Hungary. This way I would like to express my gratitude to our active members for their many, many voluntary hours and to our members companies for their support!

Dénes Doszpod

HBLF Business Ethics and Transparency Target Group Leader



Dr. Krisztina Szegedi, Chairperson, MOL Group Ethics Council; 'Ethics Institutions of the Hungarian companies' - Business Breakfast; May 24, 2012
Photo: László Nagy Z.

Hosszú út mögöttünk, még hosszabb előttünk

Egy évvel a megalakulása után a HBLF Tiszta Kék Platformja ismét egy fontos évet tudhat maga mögött. 2012. május 11-én ugyanis sikeres konferenciát rendeztünk a Cambridge-i Egyetemen, a Közép- és Kelet-Európai Környezetvédelmi Központtal (REC) valamint a Corvinus Egyetemen működő Regionális Energiagazdálkodási Központtal (REKK) karöltve. A rendezvénynek, mely bemutatta a közösen kidolgozott *Megoldások a zöld energiaberuházások területén Közép- és Kelet-Európában* című jelentést, a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium adott otthont, élénk sajtófigyelem közepette.

A magas rangú meghívottak, valamint az üzleti élet vezető képviselői élénk diskurzust folytattak a megújuló energiahordozókban rejlő régióbeli lehetőségeiről. Az eseményen beszédet mondott Kovács Pál klíma-és energiaügyért felelős államtitkár is, akinek a

A long road behind, a longer road ahead

One year after its establishment the Bright Blue Platform of the Hungarian Business Leaders Forum is again experiencing a memorable and important year. We were proud to host a high-level conference and introduce the *Clean Energy Finance Report: Central & Eastern Europe* on 11 May 2012, together with our partners: the University of Cambridge Programme for Sustainability Leadership, The Regional Environmental Center for Central and Eastern Europe (REC) and the Corvinus University Regional Centre for Energy Policy Research (REKK). The event took place at the Ministry of National Development of Hungary and gained a wide range of media interest.

Participants of the conference and representatives of the Bright Blue Platform were engaged in a vivid discussion on the opportunities exist in renewables in terms of large-scale cross



Márta Szigeti Bonifert, Executive Director, REC; Dr. Pál Kovács, Minister of State for Climate Change and Energy; Sandrine Dixon-Declève, Director The Prince of Wales's EU Corporate Leaders Group on Climate Change; Bright Blue Platform professional event: Presentation of the report: Clean Energy Finance Solutions - Central and Eastern Europe; May 11, 2012
Photo: László Nagy Z.

Tiszta Kék Platform jelen lévő képviselői átnyújtották a Platform tagjainak közös nyilatkozatát. A dokumentum kiemeli, hogy az alacsony szén-dioxid kibocsátású gazdaságra történő áttérés „gazdaságélénkítő és munkahelyteremtő hatású, javítja az energia-biztonságot és kevésbé teszi ki az országot az energiaárak ingadozásának”. Éppen ezért az aláírók támogatják azokat a kormányzati célkitűzéseket, melyek „alacsonyabb szén-dioxid kibocsátású beruházások előmozdítására irányulnak, valamint arra biztatják a magyar kormányt, hogy az Európai Unióval együttműködve irányozza elő a jelenlegi 20%-os dekarbonizációs cél meghaladását, és vizsgálja felül az Unió kibocsátás-kereskedelmi rendszerét”.

A Tiszta Kék Platform e szándék jegyében lesz jelen idén novemberben a COP18 fórumon is Dohában, és képviselői találkoznak a brit anyaszerkezet, a Corporate Leaders Group on Climate Change (CLG) képviselőivel is. A CLG ebből az alkalomból, a fenti célokat szem előtt tartva adja ki legújabb közleményét is.

A *Karbon kibocsátás költségei* c. kommunikében a CLG egy olyan meggyőző kibocsátás-csökkentési stratégia kialakítására sürget mind nemzeti mind nemzetközi szinten, amely összhangban van a Cancún-i, a globális melegekedést 2 °C alatt tartandó célokkal. A dokumentum hangsúlyozza, hogy a legfőbb szakmapolitikai eszköz az legyen, hogy a karbon kibocsátásnak világos, átlátható, egyértelmű ára van. Bár erre jelenleg többféle megoldás létezik, az üzleti szféra képviselői azt javasolják, hogy a legcélravezetőbb megoldás egy a piaci alapokon nyugvó kibocsátás-kereskedelmi mechanizmus, amely rugalmas kereteket biztosít az üzleti szféra számára, ugyanakkor képes kezelni a környezetvédelem szempontjait is. A CLG egyben minden vállalatot ösztönöz a dokumentum aláírására, amely elkötelezett a klímaváltozás elleni harcban.

A Platform aktív közreműködésével kerül továbbá megrendezése november 30-án a dohai konferencia egyik eseménye is, mely a régió energiahasználatát vizsgálja majd. A kerekasztal résztvevői megvitatják többek között a megújuló energiahordozókra való áttérés előtt álló régiós kihívásokat, a határokon átnyúló együttműködés szükségességének kérdését, valamint a megújulóokban rejlő és azokat érintő munkahelyteremtési és különböző finanszírozási lehetőségeket.

Bonifertné Szigeti Márta

Környezetvédelmi és Fenntarthatósági
Munkacsoport vezető



Bright Blue Platform professional event: Presentation of the report: Clean Energy Finance Solutions - Central and Eastern Europe; May 11, 2012
Photo: László Nagy Z.



Bright Blue Platform professional event: Presentation of the report: Clean Energy Finance Solutions - Central and Eastern Europe; May 11, 2012
Photo: László Nagy Z.

border cooperation, job creation and growth. The honorable guest of the event, Dr. Pál Kovács, Minister of State for Climate Change and Energy, delivered a speech on Hungary's goals and prospects in this respect and was handed over a joint statement of the present Bright Blue members.

The document calls on the Hungarian government to 'accelerate the country's sustainable, low carbon transition and work with the EU to move beyond its current 20% greenhouse gas (GHG) emission reduction target by setting more ambitious short and medium term targets and recalibrating the ETS so as to strengthen the carbon price'.

The Bright Blue Platform is determined to act in light of these values at the COP18 event in Doha, Qatar, in November. Representatives of the Platform will also meet colleagues from the CLG and support its communiqué issued on carbon emissions price. In the text, CLG urges progress at both national and international levels and asks for a 'convincing strategy to reduce emissions at a pace and scale commensurate with the 2 °C goal agreed at the UN climate negotiations in Cancun'. The document emphasizes that 'putting a clear, transparent and unambiguous price on carbon emissions must be a core policy objective. Although there are a number of mechanisms that can be used to do this, as businesses we would focus on working through the market, utilizing approaches such as emissions trading which offer both environmental integrity and flexibility for business.' Signatories to the CLG document welcome every company to join the communiqué.

With the active involvement of the Platform, a side event on energy use from a Central and Eastern European Perspective will also be taking place on 30 November in Doha. The event aims to explore low-carbon transition challenges, the role of renewables in power sector development, cross-border cooperation, job creation and also a new financing mechanism for energy efficiency investments in the housing sector.

Marta Szigeti Bonifert

Environment and Sustainability Target Group Leader



Bright Blue Platform professional event: Presentation of the report: Clean Energy Finance Solutions - Central and Eastern Europe; May 11, 2012
Photo: László Nagy Z.

Esélyegyenlőségi aktivitásunk középpontjában a ROMASTER program áll

2007 óta számos hazai vállalat támogatásával tudjuk a ROMASTER Programot olyan hátrányos helyzetű, tehetséges roma diákok javára működtetni, akik vállalják, hogy a középfokú tanulmányaik befejezése után felsőfokú műszaki, gazdasági, jogi vagy egészségügyi képzésben vesznek részt. A program keretében jelenleg 25 vállalat támogatja pénzzel és mentorálással összesen 55 roma fiatal továbbtanulását.

Az év eddigi két, szintén erre a programra fókuszáló munkacsoport ülésén kívül az eseménynaptárból három rendezvényt érdemes kiemelni.

A HBLF-ROMASTER Alapítvány, ill. a HBLF munkatársainak elkötelezett, hatékony, szívből végzett munkájának köszönhetően az idén is megrendeztük áprilisban a ROMASTER tavaszi tábor 17 diák részvételével. A program a szokásos színességgel betekintést engedett a KPMG, a British Council, a Hewlett Packard életébe, de színház, mozi és múzeumlátogatás is segítette az ismeretszerzést. A készségfejlesztést a Momentán Társulat nyilvános beszéd gyakorlatai szolgálták, de fő célunk, mint minden táborral, mégiscsak a fiatalok egymással ismerkedése, egy újgenerációs cigány-értelmiségi alumniak a továbbápolása, erősítése volt.

Augusztusi nyári táborunkban az idén 18 - az ország legkülönbözőbb részeiből érkező - roma fiatal vett részt. Ezek a cégek által mentorált, tehetséges roma diákok több vállalatnál is - úgy mint a Magyar Telekom, Coca-Cola HBC Magyarország Kft, SAP Hungary Kft., Prezi.com Kft. - látogatást tettek, melynek során átfogó képet kaptak a cégek működéséről, valamint a kollégák munkájáról.

Az idei nyári táborban ismét volt improvizációs csapatépítő tréning a Momentán Társulattal, a diákok elsajátították a sikeres prezentációs technikákat Galambos Ágnes (Krauthammer) segítségével, valamint a KPMG és a Morgan Stanley szervezésében egy értékelő központ („assessment center”) tréningen keresztül képet kaptak arról, hogy pályakezdő munkakeresőként milyen feladatokkal találkozhatnak a kiválasztás során. A szakmai programok mellett megannyi kulturális program részesei voltak a fiatalok: látogatást tettek az augusztus 20-i állami ünnepségeken és tűzijátékon, felkeresték a Tropicariumot, valamint kirándulást tettek a budai hegyekben.

Az idei, immár ötödik évben a ROMASTER Program egy fontos fejlődési szakaszhatárt lépett át. Azon túlmenően, hogy a már 55 diákkal, 25 támogató céggel, 70 mentorral a koordinációs, jogi, pénzügyi és egyéb sokrétű operatív feladatok meghaladják humán erőforrásainkat, a kapcsolattartás etikai-pedagógiai tennivalói is



HBLF ROMASTER Spring Camp professional visit at KPMG, Budapest; April 12-14, 2012
Photo: László Nagy Z.

Our activities on the equal opportunities focus on the ROMASTER program

Since 2007 we have been able to organise the ROMASTER Program, supported by numerous companies, for Roma students who are committed to graduate in technical, economic, legal or life sciences studies. Currently we have 25 supporting companies who are mentoring and financially supporting the studies of these 55 roma students.

Besides the two target group meeting focusing on the program it is worth mentioning the effects of the main three events of the year.

Thanks to the highly dedicated, effective and wholehearted work of the HBLF and Foundation colleagues, this April, we were also able to organise the ROMASTER spring camp where 17 Roma students were participating. The colourful program created an insight into the life of some of our supporting companies, KPMG, the British Council, Hewlett Packard, though entertainment wasn't lacking either. The students visited a museum and also went to the theatre and cinema. The Momentan Ensemble provided a skills-development training session for open speech. The camp served our main goal well, to foster communication amongst the youngsters to build up and reinforce the alumni of the new generation Roma intellectuals.

In this year's summer camp we had 18 Roma students from all over the country who participated in the various programs. They paid a visit to Magyar Telekom, Coca-Cola HBC Magyarország, SAP Hungary and Prezi.com sharing all-round information on their activities and corporate policies and working environment.

We had improvisation-teambuilding training by the Momentan Ensemble then Agnes Galambos (Krauthammer) presented some successful presentation techniques. To simulate real challenges during an interview, KPMG and Morgan Stanley organised an Assessment Centre for the participants. Besides professional programs the participants enjoyed cultural events and took part in the official celebration and fireworks display on 20th August, also visiting the Tropicarium or making an excursion into the Buda Mountains.

The ROMASTER Program, in its fifth year, has reached an important milestone. Besides supporting 55 students and co-operating with 25 partner companies, the coordinating, legal, financial and various operational tasks, replacing our human resources and ethical-pedagogical requirements have multiplied. Being teens under development, but inexperienced and often finding themselves in unusual situations we cannot wonder that we have to focus, more frequently, on certain elements of gathering together or of the responsibilities of managing the control of invoices. However, we



HBLF ROMASTER Spring Camp training with Momentán Társulat, Budapest; April 12-14, 2012
Photo: László Nagy Z.



HBLF ROMASTER Spring Camp professional visit at HP Hungary, Budapest; April 12-14, 2012
Photo: László Nagy Z.

megszaporodtak. Tizenéves, dinamikusan fejlődő, de még tapasztalatlan, sok szokatlan helyzetbe kerülő fiatalokról lévén szó, nem csodálkozhatunk azon, hogy néha az együttlétek, vagy az elszámolási felelősség egyes etikai elemeire is jobban ki kellett figyelmünket terjeszteni. Támogatóinkkal, az érintett 1-2 diákkal együtt azonban tisztáztuk és pozitív töltettel feldolgoztuk e fejlődésbeli kifogásokat. Éppen a felmerülő atipikus néhány eset szolgálja legjobban etikai érzékük és felelősségtudatuk erősödését.

Az idén első ízben szervezett szeptemberi Mentor Akadémiánkon a programban, a tizenéves korban még kevésbé érett konfliktuskezelésre, a toleranciára, a másság elfogadására, a nyíltság-őszinteség szerepére koncentráltunk. A mentorok döntő szerepet játszanak a támogató cég és a diák közötti kapcsolattartásban, sok múlik rajtuk, hogy a program elérje-e kitűzött céljait. Az egynapos találkozó az egységes adminisztratív, visszajelzési és etikai követelményrendszer finomítására, a módszerek, tapasztalatok megosztására is kitűnő lehetőséget teremtett.

A ROMASTER módszertani, tartalmi továbbfejlesztéséhez megvannak a terveink és a szükséges szellemi kapacitásunk. A programba bevont diákok számának növeléséhez, a támogatói kör

managed to tackle these rare issues with the supporting companies and made the most of this opportunity of fostering high ethical standards and responsibility.

This year, for the first time, we organised an Academy for mentors. The curriculum concentrated on conflict management, tolerance, bearing and accepting diversity, on openness and honesty. Mentors play a substantial role in the communication between the supporting companies and students. There is much reliance on them on how the program will reach its targets. The one day event provided a good opportunity to fine-tune feedback and ethical requirements and to share methods and experience.

We already have plans, a vision and the intellectual capacity to develop ROMASTER in the future. However to increase the number of the students and to include more partner companies, we need additional human and financial resources. The foundation will be able to apply for external resources only from 1st January 2013, but we are optimistic that we will receive financial support from both national and EU funding. Future Roma intellectuals will play a key role in the coming decades in securing social peace and co-operation.

Vilmos Kozáry

Equal Opportunities Target Group Leader



HBLF ROMASTER Summer Camp professional visit at SAP Hungary, Budapest; August 19-23, 2012
Photo: László Nagy Z.



HBLF ROMASTER Summer Camp assessment center with Morgan Stanley, Budapest; August 19-23, 2012
Photo: László Nagy Z.



HBLF ROMASTER Summer Camp professional visit at Coca-Cola HBC, Budapest; August 19-23, 2012
Photo: László Nagy Z.

bővítéséhez azonban újabb pénzügyi és emberi erőforrásra lesz szükségünk. Az alapítvány 2013. január 1. után lesz törvényileg jogosult arra, hogy pályázaton indulhasson. Nagyon bízunk abban, hogy sikerül a civil szféra erősítésére rendelkezésre álló hazai és EU forrásokból támogatást szereznünk, hiszen a jövő roma értelmisége a következő évtizedekben a szociális béke és társadalmi együttműködés egyik kulcsfontosságú szereplője lesz.

Kozáry Vilmos

Esélyegyenlőségi Munkacsoport vezető



HBLF ROMASTER Mentor Academy; October 12, 2012
Photo: László Nagy Z.

Paralimpia után

A HBLF 2013-ban ismét csörgőlabdaversenyt szervez. Egy év-tizeddel ezelőtt több éven keresztül megrendeztük játékonysági sportversenyünket a vakok és gyengén látók sporttevékenységének támogatása érdekében. Úgy érezzük, hogy a londoni Paralimpiát követően itt az ideje, hogy felelevenítsük ezt a sikeres rendezvényt.

A második világháború után a látássérült katonák rehabilitációs kezelésének része volt a csörgőlabda is, melyet háromfős csapatok játszanak egymással. A játékosok semmit sem látnak játék közben, mert szemtakarót viselnek. A labdát az ellenfél kapujába kell juttatni, a védekező csapat a labdában elhelyezett csengők hangjából tudja, éppen merre van a labda. A játékszer nincs felfújva teljesen, így csak minimális mértékben tud pattogni a pályán. A labdamenetek között a csapatoknak és a nézőknek is csendben kell maradniuk, a gólokat természetesen lehet hangosan ünnepelni.



Zoltán Majdik, Community Projects Target Group Leader; Anniversary 10th 'Media for Society' prize-giving ceremony; February 2, 2012
Photo: László Nagy Z.

After the Paralympics

The HBLF will, once again, organise a goalball tournament in 2013. A decade ago we had been organising several such charity competitions to promote sporting activities for the visually impaired. After the success of London Paralympics we feel it is time to revive this successful event.

Goalball was devised in an effort to rehabilitate visually impaired veterans who returned from World War II. The object of the game is to roll the ball into the opposite goal while opposing players try to block the ball with their bodies. Goalball is a three-a-side team game where all of the players wear eyeshades so that they are totally blind. Bells inside the balls help orientate the players, indicating the direction of the on-coming ball. Therefore, while play is in progress, complete silence is required. Applause is welcomed, of course, for the scoring of a goal.



Goalball



Anniversary 10th 'Media for Society' prize-giving ceremony; Winners: Anna Lengyel Nagy, Magyar Rádió; Lilla Rist, Nők Lapja; Bea Balázs, Magyar Rádió; February 2, 2012
Photo: László Nagy Z.

Ezúttal is elsősorban a HBLF tagvállalatait keressük majd meg azzal a kéréssel, hogy állítsanak össze egy csapatot, és vegyenek részt a versenyen. Mivel a csörgőlabdasport a Magyar Kézilabda Szövetség keretén belül működik, így jogosult a látvány-csapatsportok számára adható TAO-támogatásra. Ennek köszönhetően a cégeket ezúttal csak a részvételre kérjük majd, az anyagi támogatást a TAO-konstrukció keretében oldjuk meg.

Majdik Zoltán

Közösségi Programok Munkacsoport vezető



Wheelchair Basketball Championship; May 12, 2012

Firstly, we are going to contact of all the HBLF member companies to ask them to enter a team at the tournament. As the sport of goalball operates within the frame of the Hungarian Handball Association, it is entitled to receive corporate tax based support which can be given to spectator sports. Thanks to this we only ask companies for their participation, not for donations. Finance will come through the corporate tax allowance structure.

Zoltán Majdik

Community Projects Target Group Leader



Wheelchair Basketball Championship, Participants and Sponsors of the event: Brokernet Jövő Alapítvány, Coca Cola Hungary, Holcim Hungária Zrt, KPMG Hungária Kft., MagiCom Kft., Magyar Telekom Nyrt., Morgan Stanley Magyarország Elemző Kft., Provident Zrt., Szerencsejáték Zrt., Tchibo Budapest Kft., Tesco Global Áruházak Zrt.; May 12, 2012
Photo: László Nagy Z.

Nőtt a munkahelyi egészségmegőrzés értéke

A jelenlegi egészségügyi rendszer változásai miatt megnőtt a munkahelyi egészségügyi ellátás jelentősége. A közfinanszírozott ellátásokhoz való hozzáférés nehezebbé vált, a várólisták egyre nőnek, és egyre több területen jelennek meg. A gyógyszerek térítési díja folyamatosan emelkedik. Ezek miatt a családi költségvetés egyre nagyobb százalékát teszik ki az egészség megőrzésére, vagy visszaállítására fordított kiadások. Már egy közepes jövedelmű családnál is a jövedelmük 2 számjegyű százalékát tehetik ki ezek a költségek. A KSH adatai szerint sokuknál ez már eléri, vagy meg is haladja az élelmiszerre fordított kiadások mértékét.

Ezen okok miatt is a munkahelyi egészségvédelem egyre fontosabbá válik. A munkavállalók ugyanakkor mindinkább felismerik, hogy az egészség megőrzése egyben a munkahely megőrzésének a feltétele is. Így érthető, hogy a dolgozók körében egyre népszerűbbek az egészségmegőrző programok, értéklik a minőségi szolgáltatásokat. A formális egészségügyi szűrések, alkalmassági vizsgálatok ideje elmúlt. Ezeket ma már az egészségmegőrzés részének tekintik, és elvárják, hogy az üzem-egészségügyi szolgálat

The increasing value of health preservation in the workplace

As a result of changes in the current healthcare system the significance of occupational healthcare has grown. Access to publically financed healthcare services has become more difficult, and waiting lists are getting longer and appear in more and more areas. Medicine prices are continuously rising. For this reason, an increasing proportion of the family budget is spent on the expense of health maintenance or of recovery. Even in a middle-income family such costs account for a double-digit percentage of their income. According to data from the Central Statistical Office, in many families these expenses reach or may even exceed the amount spent on food.

This has led us to the conclusion that safeguarding health at work is gaining ever greater significance. At the same time, employees have come to realise that keeping healthy is also a precondition of keeping their jobs. It is clear, therefore, that health preservation programmes are becoming increasingly popular among workers, who appreciate a high-standard of service. The era of formal health screening tests and aptitude tests is gone. Today these are



Éva Hegyesi Orsós, Healthcare in the Workplace Target Group Leader

érdemi egészségügyi tanácsadást is végezzen. Megnőtt az igény a táplálkozási- és életvezetési tanácsadás, a stressz kezelés iránt. A mozgásprogramokban nőtt a résztvevők száma.

A HBLF időben ismerte fel, hogy az egészség megőrzésében a munkahelynek kiemelten fontos szerepe van, s e szerep formálásában a tagok egymást támogathatják. A munkacsoport programja részben a jó gyakorlatok megismerését, azok elterjesztését szolgálja, részben a munkahelyi egészségpolitika alakítását nehezítő tényezőket veszi számba.

A munkahelyeknek szinte kivétel nélkül vannak olyan 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 kellő hatékonysággal a munkavállalók egészségének megőrzését. A kutatások azt is bizonyítják, hogy a munkavállalók éppen ezeket a juttatásokat értékelik legjobban. Az elmúlt 2 évben a munkacsoport programjának a fő célja az volt, hogy megmutassa, hogyan kell ezeket az eszközöket, módszereket hatékonyan használni. A munkacsoport azt vizsgálta, hogy a munkáltatónak - a korábbi évek gyakorlatához képest - van-e lehetősége hatékonyabb szerepvállalásra a munkavállalók egészségének megőrzése érdekében. Ha igen, mit kell tenni; kik azok a partnerek, akik tudatosabb szerepvállalása nélkülözhetetlen; milyen lépések szükségesek, hogy e szerepet eredményesebben tölthesse be.

A munkacsoport tagjai kiváló példákat ismertek meg, egy-egy probléma megoldása érdekében együttműködések alakultak ki. A munkahelyi egészségmegőrzés több rangos, országos HR konferencia napirendjére került, és ott, több esetben is tagjainkat hívták meg előadni. A 2013. év elejére elkészül az a kiadvány, amelyben összegyűjtjük a jó gyakorlatokat, tudást és tapasztalatot, hogy azokat más munkáltatók is megismerhessék.

Hegyesiné Orsós Éva

HBLF Egészségmegőrzés a Munkahelyen Munkacsoport vezető

AdásNap 2012

Idén második alkalommal Magyarországon is megrendeztük a vállalati önkéntesség napját, amelyet AdásNap 2012-nek neveztünk el. A magyarországi program keretében idén 11 vállalat, 513 dolgozója, 26 együttműködő partnerrel közösen önkénteskedett, melyből 1 828 érintett profitálhatott. Az AdásNap 2012 résztvevő vállalatai: Dreher Sörgyárak Zrt., E.ON Hungária Zrt., Holcim Hungária Zrt., Hewlett Packard Magyarország, IBM Hungary, Morgan Stanley Magyarország Elemző Kft., OTP Bank Nyrt., Rauch Hungária Kft., SAP Hungary, Tchibo Budapest Kft., Vodafone Magyarország Zrt. Az AdásNap 2012-öt ismét fotópályázattal kötöttük össze, melynek nyertese a Dreher Sörgyárak Zrt. csapat lett.

considered to be part of preventive health care, and an occupational healthcare service is expected to provide professional health counselling. The demand for nutrition and lifestyle advice and for stress management has increased. The number of people taking part in physical exercise programmes has also increased.

HBLF has realised over time that the workplace can play a key role in maintaining the health of employees, and that members can support each other in developing this role. The programme of the target group in part serves the acquisition and propagation of good practice and in part deals with those factors which make it difficult to shape health policy at work.

Almost all places of work have introduced some kind of measures, services or fringe benefits aimed at maintaining the health of their employees. However, these do not safeguard the workers' health at the required level of efficiency despite their good intentions and a considerable financial input, although research has shown that it is these benefits which employees appreciate most. In the past two years the main objective of the target group's programme was to demonstrate the use of these tools and methods most effectively. The target group has studied whether - compared to the previous years' practice - employers have an opportunity to take a more effective role in safeguarding their employees' health. If the answer is yes, then we will identify what is to be done, who are the partners whose focus is the most indispensable, and what steps are necessary to ensure that this role leads to success.

The target group's members have observed excellent examples and have seen how problems can be solved through cooperation. Health preservation in the workplace has been on the agenda of several prestigious national HR conferences, at which a number of our members have been invited to deliver lectures. By the beginning of 2013 we will be ready to issue a publication on best practice, know-how and experience, so we can share them with other employers.

Éva Hegyesi Orsós

Healthcare in the Workplace Target Group Leader

Give&Gain Day 2012

In the year 2012, for the second time in Hungary, the Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) organised the corporate voluntary day Give&Gain Day 2012. This year 11 companies, and 513 employees, carried out voluntary work in collaboration with 26 community partners from which 1,828 individuals benefitted. Participating companies of 'Give&Gain Day 2012' were: Dreher Sörgyárak Zrt., E.ON Hungária Zrt., Holcim Hungária Zrt., Hewlett Packard Magyarország, IBM Hungary, Morgan Stanley Magyarország Elemző Kft., OTP Bank Nyrt., Rauch Hungária Kft., SAP Hungary, Tchibo Budapest Kft., Vodafone Magyarország Zrt. There was again a photo competition linked to the Day which was won by the team of Dreher Sörgyárak Zrt.

Every year, the British business organisation 'Business in the Community' announces its event entitled 'Give&Gain Day', which is the day of corporate volunteering in Great Britain. On this day, thousands of employees carry out various volunteering activities through the participation of hundreds of companies. Both the original English and the selected Hungarian name of the event express the main point: on this day, companies perform useful work for smaller or larger recipient communities. Whether it be the reconstruction of buildings, which requires physical work,



A Business in the Community nevű brit üzleti szervezet évek óta meghirdeti „Give & Gain Day” elnevezésű rendezvényét, amely Nagy-Britanniában a munkahelyi önkéntesség napja. Ezen a napon több száz üzleti vállalkozás részvételével munkavállalók ezrei végeznek különféle önkéntes tevékenységeket. Az esemény eredeti angol és a választott magyar elnevezése is kifejezi lényegét: ezen a napon a vállalatok az őket befogadó kisebb és nagyobb közösségek számára végeznek hasznos munkákat. Legyen az fizikai erőfeszítést igénylő épület felújítás, a természeti környezet megtisztítása, vagy éppen a speciális üzleti kompetenciák oktatásban való kamatoztatása, az AdásNap 2012 küldetése hozzájárulni az üzleti világ és érintettjeinek kapcsolatépítéséhez.

2013-ban, kapcsolódva a nemzetközi dátumhoz, május 10-én ismét megrendezzük az AdásNap 2013-at. A részvételre ezúton is minden vállalatot bátran biztatok!

Dr. Radácsi László

Partnerség és önkéntesség Munkacsoport vezető

**Give & Gain
DAY 2012**



cleaning the natural environment, or making use of special business competences in education, 'Give&Gain Day 2012' is meant to build further contacts between the business world and the people concerned.

In 2013, on May 10, we are going to organise 'Give&Gain Day 2013'. I would like to encourage every company to participate!

Dr. László Radácsi

Partnership & Volunteering Target Group Leader



Karibi sokszínűség

Maureen Clarke fejében meg sem fordult, hogy egyszer Costa Rica belügyminisztere lesz. A Nemzeti Felszabadítás Pártja (Partido Liberación Nacional) vezetőjének titkárságát irányította, s amikor 1994-ben nyertek a választáson, főnöke őt szemelte ki a tárca élére. Arra a kérdésre, hogy miért pont neki kellene ellátnia ezt a nehéz feladatot, ezt a választ kapta: „Mert alkalmas vagy rá.” Maureen Clarke ma a Nők Nemzeti Intézetének (Inamu) elnöke – ez egyébként szintén miniszteri rangot jelent –, ezért kereste fel őt a Hungarian Business Leaders Forum Női Vezetők Fórumának 13 tagja Costa Ricában. Ebben az országban a nőkről általában is azt gondolják, hogy alkalmasak fontos feladatok ellátására, s annak érdekében, hogy ezek közelébe kerülhessenek, kvótát írtak elő a javukra.

Caribbean diversity

Maureen Clarke never thought of becoming the home minister of Costa Rica. She managed the secretariat of the leader of the National Liberation Party (Partido Liberación Nacional), and when they won the elections in 1994, her boss offered her the ministerial position. When asked why she should take this difficult task, he said: „Because you can do it.” Today, Maureen Clarke is the president of the National Women's Institute (Inamu) – which is, in fact, another ministerial position – and this is why 13 members of the Women Business Leaders Forum of the Hungarian Business Leaders Forum visited her in Costa Rica. In this country it is general belief that women are able to deal with important tasks, and quotas are set in order to offer them this opportunity. The election law of 1999



Women Business Leaders Forum's professional visit to Costa Rica; March 14-27, 2012

Az 1999-es választási törvény értelmében a pártoknak női jelöltet kellett állítaniuk az előző választáson elért képviselői helyeik 40 százalékára. Ennek köszönhető, hogy ma az 57 fős parlamentben 22 női képviselő van. Az arány várhatóan tovább javul, mert 2010-től mind az országos, mind a helyi választási listákon a női és a férfi jelölteket váltakozva kell szerepeltetni. Costa Rica nemcsak a nőknek, de minden állampolgárának igyekszik megadni az előrejutás, a jobb élet lehetőségét. Pedig a fegyveres konfliktusokkal terhelt Közép-Amerikában egyáltalán nem kedveztek ennek a körülmények. Ám Costa Rica 1948-ban feloszlatta a hadseregét, s amikor évtizedekkel később számára is veszélyes mértékben ismét felerősödtek a feszültségek a régióban, 1987-ben békeszerződést kötött a környező államokkal. Ezért akkori elnöke, Oscar Arias Sanchez Nobel-békedíjat kapott.

Kitörés a Banánköztársaságból

A béke szükséges, de távolról sem elégséges feltétele volt a ma már több mint egy évtizede tartó, töretlen gazdasági fejlődésnek. Costa Rica a 80-as években még banán és kávétermelő ország volt, szegény lakosokkal, válságban lévő gazdasággal. Hogy ebből kitörjenek, üzletemberek egy csoportja a külföldi tőke odacsábítására nonprofit befektetési ügynökséget (Costa Rican Investment Promotion Agency, CINDE) alapított 1982-ben. A kormány két évvel később közhasznú szervezetnek nyilvánította. Működése rendkívül sikeres: a Világbank szerint globálisan a 10 legjobb befektetési ügynökség között van. A CINDE alapítói úgy gondolták, hogy olyan beruházók hozhatnak jólétet, akik nem piacot vagy olcsó munkaerőt keresnek, hanem a tevékenységük hatékonyságán akarnak javítani. Az ilyenek jól képzett dolgozókat alkalmaznak, s ennek megfelelően magasabb béreket adnak. Annak érdekében, hogy legyenek is ilyen munkavállalók az országban, a GDP 8 százalékát oktatásra fordítják: a közoktatás ingyenes, jó színvonalú és mindenki számára kötelező. Costa Rica másban is megfelel az igényes befektetőknek: a jogszabályi környezet barátságos, az infrastruktúra kellően fejlett. Az energiaárak alacsonyok, köszönhetően annak, hogy a kedvező földrajzi adottságokat kihasználva az ország energiaigényének 90 százalékát megújuló forrásokból állítják elő. A külföldi befektetők a hazaiakkal azonos jogokat és kötelezettségeket élveznek. Nincs például tulajdonszerzési korlát, biztosítják a tőke szabad áramlását. A számok igazolják a stratégia helyességét: a külföldi működőtőke-befektetések (foreign direct investment, FDI) évente átlagosan mintegy 15 százalékos ütemben nőttek az elmúlt tíz esztendőben. Costa Rica aktívan részt vesz a Világkereskedelmi Szervezet (WTO) munkájában, s az időnként kialakuló kereskedelmi vitákat is ennek keretében, tárgyalással igyekeznek megoldani. Ugyancsak a WTO standardjainak megfelelően alakítottak ki vámszabad területeket, ahová a stratégiai ágazatokba tartozó cégek költözhetnek be. Stratégiai szektornak a high-tech (elektronikai, autóipari stb.) termékek



Borbála Czákó, HBLF President, Ernst & Young Global Partner

prescribed that the parties had to delegate female candidates up to 40 percent of the representative seats gained upon the previous elections. As a result, 22 out of today's 57 representatives are women at the Parliament, and this rate will probably further improve because, from 2010, male and female candidates have to be delegated alternately both in the local and the national lists. Costa Rica gives the opportunity of advance and a better life not only to women but also to every citizen, although the circumstances were not ideal at all for this in the armed conflict-ridden Central America. However, Costa Rica dissolved its army in 1948, and when regional tensions once again threatened the country a few decades later, Costa Rica signed a peace treaty with the neighbouring states in 1987. The then president, Oscar Arias Sanchez, received a Nobel Peace Prize for this.

Breaking out of the Banana Republic

Peace was a necessary, but far from sufficient condition to the economic development that has been going on for more than a decade. In the eighties, Costa Rica was still a banana and coffee producing country with a poor population and a crisis-ridden economy. In order to break out of this situation, a group of businesspeople founded a non-profit investment agency (Costa Rican Investment Promotion Agency, CINDE) in 1982 in order to attract foreign capital. Two years later the government declared it to be a public utility organisation, which is extremely successful now: according to the World Bank, it is in the first 10 best investment agencies worldwide. The founders of CINDE assumed that welfare can be brought by investors who are not looking for market or cheap labour force but they want to improve the effectiveness of their activities. Such investors employ well-trained work force, and they also pay higher wages. 8 percent of the GDP is spent on education to make such employees available in the country: public education is free, it is provided at a high level, and it is obligatory for everyone. Costa Rica is also friendly with quality investors in other respects: the legal regulatory environment is attractive and the infrastructure is well developed. Energy prices are low because the country makes use of the favourable geographical features, and produces 90 percent of the required energy out of renewed resources. Foreign investors are given the same rights and obligations as domestic businesses. For example, there is no limit on acquiring ownership, and free capital flow is also guaranteed. The figures justify that the strategy is right: foreign direct investments (FDI) increased at an average annual rate of 15 percent over the past ten years. Costa Rica plays an active role in the work of the World Trade Organisation, and commercial disputes that arise from time to time are also settled within this framework, through negotiations. Customs free zones were also created under the WTO standards, and these await companies that belong to strategic



gyártását, a szolgáltatásokat (például a szoftvergyártást, közös szolgáltató központok létrehozását) és az élettudományok területét (főképp az orvosi műszergyártást) tekintik. Ezek valóban gyorsan fejlődnek: 2010-ben már az ország ipari exportjának 40 százalékát high-tech ágazatok adták a Világbank adatai szerint. Összehasonlításképpen: Magyarországra ez a mutatószám 24 százalék. Costa Ricában az elmúlt évtizedben az export összességében évente átlagosan 7,5 százalékkal bővült, értéke 1985-től 2011-ig a tízszeresére, 10,4 milliárd dollárra emelkedett. Az egy főre jutó GDP 1991 és 2010 között megháromszorozódott, 2011-re elérte a 8489 dollárt - ez az egyik legmagasabb érték Latin-Amerikában.

Az esélyegyenlőség dicsérete

A szó szoros értelmében színes karibi ország átvitt értelemben is a sokszínűség híve. Nem csak a nők egyenlő esélyeit igyekeznek megteremteni - ennek egyébként igen látványos eredménye, hogy az államfő is nő, Laura Chinchilla Miranda -, de más kisebbségeket, például a feketéket is. Ez segíti a jobb gazdasági eredmények elérését, hiszen ha nem szűkítjük le azok körét, akik odaállhatnak a startvonalra, akkor több ember közül lehet kiválasztani a legalkalmasabbat a feladatra. Ennek a szemléletnek köszönhető az is, hogy Costa Rica egy magántulajdonban lévő ügynökségre merete bízni a befektetők odavonzását, pedig ez egyedülálló az egész világon. Nem nehéz analógiát felfedezni az üzleti világgal abban, hogy a sokszínűség erősítése javuló gazdasági mutatókkal jár. Mint az Ernst & Young tanulmánya (Groundbreakers) megállapította: ha egy vállalatot hasonló háttérű emberek vezetnek, akkor ugyanaból a szemszögből tekintenek a problémákra, kevésbé vizsgálják meg a lehetséges alternatívákat, s hajlamosabbak nagyobb kockázatot vállalni. Ezért a világ vezető cégeinél egyre inkább figyelnek arra, hogy a nem, bőrszín, vallás, kultúra, kor, nemi orientáció és még sokféle „másság” miatti megkülönböztetés nélkül mindenki lehetőséget kapjon tehetsége kibontakoztatására. Costa Rica példáján láthatjuk, hogy ez nem csak a vállalati szférában vezet eredményre.

A szerző a HBLF elnöke, az Ernst & Young globális igazgatója, partnere

Forrás: Figyelő 23. szám

FIGYELŐ

sectors like high-tech product manufacturing (electronics, car industry etc.), services (e.g. software production, establishment of common service centres) and the area of life sciences (especially the production of medical equipment). These sectors are developing rapidly: according to the World Bank's figures, 40 percent of the country's industrial exports were already given by high-tech sectors in 2010. For comparison: this rate is 24 percent in Hungary. Over the past decade, the total Costa Rican exports increased by 7.5 percent per annum on average, and their value went up tenfold to 10.4 bn dollars between 1985 and 2011. The per capita GDP was tripled between 1991 and 2010, and reached 8489 dollars by 2011 - this is one of the highest figures in Latin-America.

Praise for equal chances

This literally colourful Caribbean country is also the advocate of diversity. They not only take efforts to provide equal chances for women - a spectacular achievement in this regard is that the prime minister is also a woman: Laura Chinchilla Miranda - but also for other minorities, e.g. black people. This enhances the achievement of better economic results as the circle of those who can line up at the start is not narrowed down, so the most suitable person can be selected for a task from among many candidates. Another result of this attitude is that Costa Rica was brave enough to put a privately owned agency in charge of attracting investors, which is unique all around the world. It is easy to see the analogy in the business world as strengthened diversity goes together with improved economic indicators. An Ernst & Young study (Groundbreakers) highlighted the following: if a company is managed by people who have the same background, they will look at the problems from the same angle, they pay less attention to the possible alternatives, and they are inclined to take more risks. Therefore, more and more global corporate leaders try to make sure that everyone should be given a chance to make advance regardless of gender, skin colour, religion, culture, age, sexual orientation and many other „different” features. Costa Rica goes to show that this produces good results, and not only in the corporate sphere.

The author is the President of HBLF, as well as the global director and partner of Ernst & Young
Source: Figyelő Issue 23.



Women Business Leaders Forum's professional visit to Costa Rica; March 14-27, 2012



Women Business Leaders Forum's professional visit to Costa Rica; March 14-27, 2012

Deutsche Bank AG – Bemutató

Egy darabka globális jelenlét Magyarországon

A Deutsche Bank magyarországi jelenléte 1990-ig nyúlik vissza, amikor – több mint négy évtized után – az első többpárti választásokat tartották az országban. Akkoriban a bank egy képviselői irodát tartott fenn itt, egészen 1996-ig, amikor teljes körű jogszolgáltatásokkal bíró kereskedelmi bankká alakult, melynek elsődleges partnerei a nagy, multinacionális vállalatok voltak, de számos nagy- és közép-vállalati, s néhány egyéni ügyféllel is rendelkezett. A működés egyik részét a treasury részleg tette ki, mely kötvényekkel, devizával és hitelezéssel foglalkozott, másik részét pedig a cash management és tranzakciós banki részleg, mely a kereskedelmi és üzleti jellegű pénzmozgások feldolgozásával foglalkozott. Alapvetően ez a struktúra él ma is, de időközben egy igen erős és jelentős letétkelési üzlettel bővült a termékpaletta, mely az értéktári szolgáltatásokra, az értékpapírok tőzsdéi elszámolásra és a forintklíringre koncentrált, leginkább nemzetközi pénzügyi befektetőket és nagy, nemzetközi alapkezelőket szolgálva ki. A leánybank 2011-ben fiókteleppé alakult.

A budapesti treasury-n keresztül a Deutsche Bank a magyar államkötvények öt legnagyobb elsődleges forgalmazója között van az országban. E tevékenységével a Deutsche Bank régóta megbízható partnere a magyar Államadósság Kezelő Központnak. Szilárd globális tranzakciós banki helyszíneként a DB a külföldi befektetők egyik legnagyobb letétkelési szolgáltatója is avanszált, domináns szerepet játszva a közvetlen tőzsdetagozások ügyleteinek elszámolási piacán és a forintpiacra. Ami a vállalati pénzforgalmi oldalt illeti, a DB – a nemzetközi ügyfelek mellett – a legjelentősebb magyar vállalatokat szolgálja ki, melyek köre a kis- és középvállalati szektortól – nagy, multinacionális ügyfeleink beszállítóitól – a legnagyobb cégekig terjed.

A Deutsche Bank az államigazgatással, és a kötvénykibocsátási piac egyik jelentős szereplőjeként valamint vezető pénzforgalmi és értékpapír szolgáltatóként nem csupán Magyarországon, de más országokban is jelen van. Miként Bóta Katalin, a Deutsche Bank AG Magyarországi Fióktelepének vezetője összegzi, a Deutsche Bank törekvése az, hogy – nagyon komoly német háttérrel rendelkező és a német üzleti hagyományok iránt elkötelezett bankként – továbbra is vezető, ügyfélcentrikus, globális, univerzális bank legyen, és jól kidolgozott stratégiával megtartsa pozícióját a világ első három bankja között.

A Deutsche Bank az ügyfelek kiszolgálása mellett természetesen más értékekkel is törődik. A vállalat társadalmi felelősségvállalása a sokszínűségre fordított figyelemmel együtt központi kérdés a DB-nél. Magyarországon régóta támogatjuk a Bátor Tábor, azt az alapítványt, mely emlékeztető élményekkel teszi gazdagabbá

Deutsche Bank AG – Introduction

A Piece of Global Presence in Hungary

The presence of Deutsche Bank in Hungary dates back to 1990, the year of the first multi-party elections in this country for over four decades. At that time, the bank had a Representative Office here – until 1996, when it was turned into a fully-licensed commercial bank with large multinational companies as primary partners but also with a lot of large and medium-size corporate and a few individual clients. There was a treasury part of the operations dealing with bonds and foreign exchange and lending, and a cash management and transaction banking division dealing with processing commercial and trade-related payment flows. Basically, that is the set-up nowadays, while in the meantime a very strong and significant securities services were added to the product suite, focusing on safekeeping, securities clearing and HUF clearing, being a provider to mainly international financial investors and large international fund managers. In 2011, the bank subsidiary was fully transformed into a branch.

Through the Budapest treasury, Deutsche Bank is among the top five primary dealers of Hungarian state bonds in the country. In this activity, Deutsche Bank has long been a reliable partner of the Hungarian Government Debt Management Agency. As a strong Global Transaction Banking location, DB also emerged to be one of the largest custodian for foreign investors, dominating the remote clearing market and the HUF market. On the corporate cash side DB serve the largest Hungarian companies, in addition to the international clients, ranging from the small and medium-size sector – suppliers of our big multinational clients – to the largest companies.

Deutsche Bank stands for maintaining good relations with the state administration and remains a significant player in the bond issuance market and a leading cash and securities provider not only in Hungary but in other countries as well. As Katalin Bóta, Branch Manager of Deutsche Bank AG Hungary Branch summarizes, the aspiration of Deutsche Bank is to continue to be, as a bank with a very serious German background and committed to German business traditions, a Leading Client Centric Global Universal Bank and keep its position among the top three in the world with a well-devised strategy.

Of course, besides servicing clients, Deutsche Bank cares for other values. Corporate Social Responsibility together with Diversity are focus points at DB. In Hungary we are a long-term sponsor of 'Bátor Tábor', a foundation providing memorable experience for children with chronic diseases, and with our volunteers, we also support the "International Children's Safety Service", that is facilitating

krónikus betegségben szenvedő gyermekek nyaralását, ugyanakkor önkénteseinkkel erősítjük a Nemzetközi Gyermekmentő Szolgálatot is, segítve az egészségügyi szervezetet abban, hogy sok gyermek gyógyulását mozdítsa elő. A Deutsche Bank globálisan csatlakozott az EU kvótajánlásához, s ezáltal teljes mértékben üdvözli a HBLF tevékenységét, ahol a két kezdeményezés - CSR és Diversity - összeér. Tagságunk nem csak a szimpátia kifejeződése, hanem a Fórum mindennapi programjaiban és jótékonyági tevékenységeiben való felelős és aktív részvételt is jelenti. A HBLF jövőképe egybevág a DB nézeteivel a sokszínűséget és a CSR-t illetően, s munkánk megpróbál nagyobb figyelmet irányítani a javakon való osztozás és a törődés szükségességére.

Bóta Katalin

Deutsche Bank AG Magyarországi Fióktelepének vezetője



IFUA Horváth & Partners – Bemutakozás

Az IFUA Horváth & Partners Kft. a Horváth & Partners csoport tagja, amely független, nemzetközi menedzsment tanácsadó cég, több mint 400 magasan képzett munkatárssal. A Horváth & Partners Németországban 5 irodával (Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, München és Stuttgart), Magyarországon, Ausztriában, Svájcban, Romániában és az Egyesült Arab Emírátsokban 1-1 irodával működik. A legtöbb projektünket ezekben a régiókban végezzük. Tagja vagyunk a Highland Worldwide nemzetközi tanácsadói hálózatnak, amelynek révén a világnak azokon a tájain is tudunk megbízásokat vállalni, ahol saját képviselőnk nincs.

Munkánkban azt tartjuk szem előtt, hogy fenntartható módon javítsuk ügyfeleink teljesítményét. Végigkísérjük ügyfeleinket a teljes folyamaton, az üzleti koncepció kidolgozásától kezdve az (IT)-bevezetésen keresztül a személyre szabott képzésig. A Horváth & Partners hosszú évek óta szakértő a Corporate Performance Management (szervezeti teljesítménymenedzsment) minden területén. A teljesítménymenedzsment rendszerek egyik fő célja a vállalati jövedelmezőség biztosítása, növelése. E cél elérése érdekében teljesítményoptimalizálással támogatjuk ügyfeleinket bármilyen folyamat- és szervezetalakításban.

Németországban a felső vezetőknek elsőként a Horváth & Partners jut az eszébe, ha controlling és pénzügyi tanácsadásról van szó - ezt állapította meg 2012-ben immár negyedszer az Institute of Management a Consulting Sciences tanulmánya, a „Hidden Champions of the Consulting Market”. A Horváth & Partners egyértelműen az első helyre került ezen a területen, akár csak a korábbi felmérésekben, 2003-ban, 2006-ban és 2009-ben.

Tanácsadó cégünket 1981-ben IFUA Institut für Unternehmensanalysen GmbH néven alapította meg társaival Dr. Horváth Péter, a Stuttgarter Egyetem professzora, aki a vezetői számvitel és controlling egyik úttörőjének számít. A cég 1989-ben felvette az ő nevét, azóta nemzetközileg Horváth & Partners néven ismerik, de a csoport magyar tagja megőrizte nevében az IFUA betűszót is.

A szakmai siker mellett hiszünk a tisztességes munkában, az együttműködésben, a partnerségben, ezt követjük mind az ügyfeleinkkel, mind a munkatársainkkal való kapcsolatban. Felelősséget érzünk a társadalom iránt is. Ezért hozta létre az IFUA Horváth



Katalin Bóta, Branch Manager of Deutsche Bank AG Hungary Branch

the operations of many kids. Deutsche Bank globally signed the EU quota recommendation and this way more than welcome the activity of HBLF where the two initiatives come together. Our membership is not only the manifestation of sympathy, but responsible and active participation in the day-to-day programmes and charity of the Forum. The vision HBLF has matches DB's views on diversity and CSR and our work tries to draw more attention to the need of sharing and caring.

Katalin Bóta

Branch Manager of Deutsche Bank AG Hungary Branch

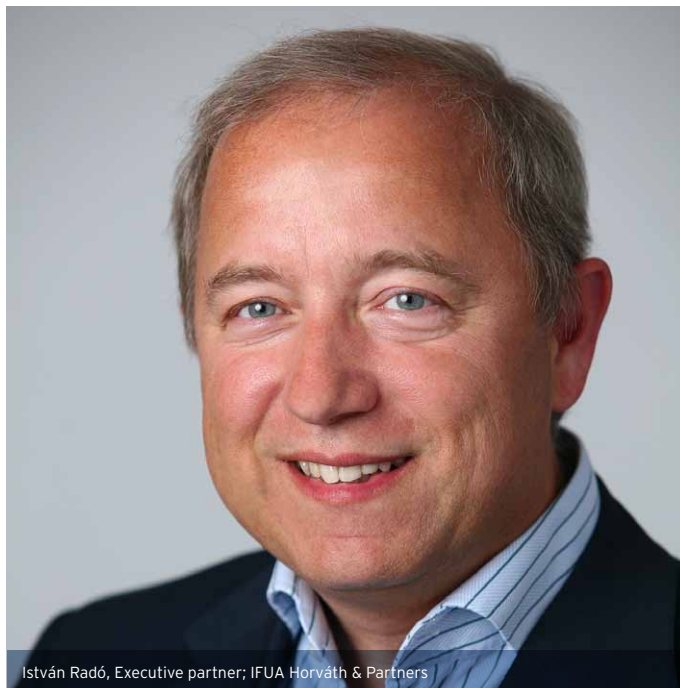
IFUA Horváth & Partners - Introduction

IFUA Horváth & Partners is member of the Horváth & Partners Group, an independent, international management consulting company with more than 400 highly qualified employees. You can find Horváth & Partners at five different locations in Germany (Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Munich and Stuttgart), as well as in Austria, Hungary, Romania, Switzerland and the United Arab Emirates. These ten locations cover our core regions. We acquire the majority of our projects within these regions. Our membership of the international consulting network Highland Worldwide ensures we can also complete projects in regions where we do not have our own representation. Our first priority is to sustainably improve the performance of our clients. We accompany our clients through the entire process, from developing the business concept through (IT)-implementation to carrying out tailored training measures. The core competences of Horváth & Partners lie in all fields of Corporate Performance Management and have been for many years. One major objective of the performance management systems is securing and improving company earnings. With our second pillar - Performance Optimization - we support our clients in all fields of Process and Organization Design to achieve these goals.

Top executives across Germany see the management consultants Horváth & Partners as their first port of call when it comes to consulting in the field of Control and Finance. This was the main



Eörs Huba, Executive partner; IFUA Horváth & Partners



István Radó, Executive partner; IFUA Horváth & Partners



Viktória Bodnár, Executive partner; IFUA Horváth & Partners

& Partners 2009-ben az IFUA Nonprofit Partner Közhasznú Non-profit Kft-t egy különálló szervezetben, CSR tevékenységre. Célja Magyarország legégetőbb szociális problémáinak kezelése azáltal, hogy nonprofit szervezeteket hatékonyabbá tesz. Számukra ingyen nyújt menedzsment tanácsadást, beleértve a stratégiaalkotást, a pénzügyi tervezést, a jelentéskészítést, a folyamatszervezést stb. E megközelítés, vagyis, hogy az üzleti életben már bevált módszereket ad át a civil szektornak, egyedülálló Magyarországon. Eddig 10 projektet fejezett be az érintettek - köztük a Bódvalenke Freskófal, a Romani Design és a Kézenfogva Alapítvány - legnagyobb megelégedésére. Az IFUA Nonprofit Partner együttműködik cégekkel és nemzetközi szervezetekkel is, mint partnerekkel, illetve adományozókkal, annak érdekében, hogy szélesebb körben folytathassa tevékenységét. (További információ: www.nonprofitpartner.hu, www.facebook.com/nonprofitpartner.)

Bodnár Viktória, Huba Eörs, Radó István
Ügyvezető partnerek

IFUA HORVÁTH & PARTNERS
 MANAGEMENT CONSULTANTS

finding of a study entitled "Hidden Champions of the Consulting Market 2012", conducted by the Institute of Management & Consulting Sciences. As in the previous studies from 2003, 2006 and 2009, Horváth & Partners were the clear winners in this field.

Our company was founded in 1981 as the IFUA Institut für Unternehmensanalysen GmbH and was renamed Horváth & Partners in 1989. Together with his partners, Professor Dr. Péter Horváth, one of the pioneers of Management Accounting & Controlling, after whom our company is named, laid the foundations for our success today. The Hungarian member of the Horváth & Partners Group still uses the IFUA acronym in its name.

Alongside professional success, we believe in fair and team-oriented cooperation and the spirit of partnership with our clients and employees - and every day. We feel a responsibility towards the society in which we work. That's why IFUA Horváth & Partners set up IFUA Non-profit Partner, a separate, not for profit, public benefit organisation in 2009 as a CSR initiative. Its mission is to address Hungary's most pressing social needs by making non-profit organisations more efficient. It provides free management consultancy, including strategy building, financial planning and reporting, process reengineering, etc. Its approach (using proven business methodologies, and getting to know the sector deeply at the same time) is quite unique in Hungary. So far it has completed 10 projects with great satisfaction, including the reputable Bodvalenke Fresco Village, Romani Design and Hand-in-Hand Foundation. IFUA's Non-profit Partner cooperates with companies and international organisations as professional partners and/or donors in order to expand its activity. (More info: www.nonprofitpartner.hu, www.facebook.com/nonprofitpartner - at Facebook you can find everything in English as well).

Viktória Bodnár, Eörs Huba, István Radó
Executive partners

GOODCITIZEN

20th HBLF Hungarian Business Leaders Forum

www.hblf.hu