

GOODCITIZEN

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



Photo: László Nagy Z.

Tiszta Kék Platform – Magyar Vállalatvezetők az Éghajlatváltozás Ellen

A HBLF közel 20 éves megalapítása óta kiemelt figyelmet fordít a környezetvédelemre. Ezen erőfeszítéseinket azonban megsokszoroztuk az utóbbi években tapasztalt globális felmelegedés és ennek Magyarországon is érzékelhető hatásai – belvíz, aszály, árvíz, extrém időjárás – következtében. Alapítónk, Károly walesi herceg, 2010. márciusi hivatalos magyarországi látogatása alkalmából rendezett vállalatvezetői fórumon kérte és azt a HBLF – és személyesen én is – felvállalta, hogy létrehozzuk a Tiszta Kék Platformot, a Magyar Vállalatvezetők az Éghajlatváltozás Ellen fórumát. A hazai szervezet globális partnere a brüsszeli székhelyű, szintén Károly walesi herceg által életre hívott Corporate Leaders Group on Climate Change (CLG).

Bright Blue – Hungarian Corporate Climate Platform

HBLF has paid special attention to environmental protection ever since it was founded 20 years ago. What is more, we have multiplied our efforts in this direction as a result of global warming, experienced over the past years, as well as its impacts which can also be perceived in Hungary – inland water, drought, flood and extreme weather. At the corporate leaders' forum held in March 2010 on the occasion of the official visit to Hungary by our founder, Charles, Prince of Wales, he requested – to which I personally agreed on behalf of HBLF – to set up the Bright Blue Platform, a forum of Hungarian corporate leaders against climate change. The global partner of the Hungarian organisation is the Brussels-based Corporate Leaders Group on Climate Change (CLG).

Hungarian Business Leaders Forum

Executive Committee

President: Borbála Czakó,
Ernst & Young Global

Chairman: Richard Skene,
Holcim Hungária Zrt.

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

Executive Director: Kincső Adriány

Target Groups

**Business Ethics
and Transparency:** Dénes Doszpod

Communications: Zsolt Bauer
Regional Environmental
Center

**Community
Projects:** Zoltán Majdik
Pronetwork

**Environment
and Sustainability:** Márta Szigeti Bonifert
Regional Environmental
Center

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

Financial Issues: Edit Papp
Stanton Chase
International

**HBLF for Diversity
Human Resources:** Ibolya Gothárdi
Vodafone Hungary

**Healthcare in
the workplace:** Éva Orsós Hegyesi

**Partnership
and Volunteering:** Dr. László Radácsi
SmartLab

Social Capacity: Dr. Zsuzsanna Ránki
International Business
School

**Women Business
Leaders Forum:** Borbála Czakó
Kincső Adriány

Founding Members

CEU Business School
KPMG Hungaria Kft.
PricewaterhouseCoopers Kft.

Principal Supporters

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

Council Member

Microsoft Magyarország Kft.

Corporate Members

- ABLON Kft.
- Andrékó Kinstellar Ügyvédi Iroda
- Aranykor Országos Önkéntes és Magánnyugdíjpénztár
- Australian Embassy
- Aviva Életbiztosító Zrt.
- BDO Forte Adó- és Pénzügyi Tanácsadó Kft.
- Budapest Bank Nyrt.
- Citibank Europe plc Magyarországi Fióktelepe
- Coca-Cola HBC Magyarország Kft.
- Corinthia Hotel Budapest
- DENSO Gyártó Magyarország Kft.
- Dexia Kommunalkredit Hungary Kft.
- Diageo Kft.
- Dr. Pendl & Dr. Piswanger International Kft.
- Dreher Sörgyárak Zrt.
- E.ON Hungária Zrt.
- ERSTE Bank Hungary Zrt.
- 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.
- MKB Bank Zrt.
- MOL Magyar Olaj-és Gázipari Nyrt.
- Morgan Stanley Hungary Analytics Ltd.
- Nagy-Koppány Kornélia Ügyvédi Iroda
- Next Consulting Személyzeti Tanácsadó Kft.
- OMV Magyarország Kft.

- Patika Egészségpénztár
- Pentatrade Kft.
- Pfizer Gyógyszerkereskedelmi Kft.
- Provident Pénzügyi Zrt.
- Ramada Plaza Budapest
- Regional Environmental Center
- Sanoma Budapest
- SHELL Hungary Zrt.
- Simonyi & Tóth Kft.
- Tchibo Budapest Kft.
- Telenor Magyarország Zrt.
- TESCO-Global Áruházak Zrt.
- The Royal Bank of Scotland
- TOI-TOI Kft.
- Vodafone Magyarország Zrt.

Associate Members

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

Tiszta Kék Platform - Magyar Vállalatvezetők az Éghajlatváltozás Ellen 1-4.
Bright Blue - Hungarian Corporate Climate Platform

Kihívással teli idők. 5-6.
Challenging times

FTSE 100 Vállalatok-közötti Mentoring Program 6-8.
FTSE 100 Cross-company Mentoring Program

HBLF Üzleti Etika és Átláthatóság Munkacsoport 8-10.
HBLF Business Ethics and Transparency Target Group

„Roma meets business” pódiumbeszélgetés a roma közösség és a versenyszféra képviselői között. 10-11.
“Roma meets business” panel discussion between Roma representatives and opinion leaders of private industry

HBLF ROMASTER Program - Hírek 12-13.
HBLF ROMASTER Program - News

Az első ROMASTER nyári táborom 13-15.
My first ROMASTER Summer Camp

HBLF Partnerség és Önkéntesség Munkacsoport 15-16.
HBLF Partnership and Volunteering Target Group

A HBLF a Sokszínűségért HR Munkacsoport beszámolója 17-18.
Report by the HBLF for Diversity HR Target Group

Munkacsoport az egészségmegőrzésért 19-20.
Healthcare in the workplace Target Group

E.ON Hungária Csoport - Bemutakozás 20-21.
E.ON Hungária Group - Profile

Morgan Stanley Magyarország - Bemutakozás 22-23.
Morgan Stanley Hungary - Profile

Szerkesztő / Editor:

Adriány Kincső / Kincső Adriány

Szerkesztő helyettesek / Deputy Editors:

Kárpáti Flóra / Flóra Kárpáti

Pataki Eszter / Eszter Pataki

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

Thanks to all our contributors. Published on behalf of the Hungarian Business Leaders Forum by Mátyai 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



Komoly szakmai előkészítést követően, 2011. május 16-án megalakult a Tiszta Kék Platform a HBLF és a Regionális Környezetvédelmi Központ (REC) szakmai szervezésében, HMA Greg Dorey brit nagykövet támogatásával. Mind az alapító vállalatok, mind az azóta csatlakozott cégek elkötelezték az éghajlatváltozást visszafordító, valamint a fenntartható fejlődést és a zöld gazdaságot megteremtő tevékenység iránt. A Platform azonnal megkezdte munkáját a vállalatvezetők személyes elkötelezettségével és személyes részvételével, mely jelzi, hogy a gazdaság felismerte a zöld növekedés lehetőségeit.

2011. október 20-án a Tiszta Kék Platform csatlakozott ahhoz a nemzetközi kommunikációhoz, melyet a CLG kezdeményezett és ajánlásokat fogalmaz meg a kormányzati, politikai döntéshozók számára annak érdekében, hogy a globális felmelegedés mértéke 2 Celsius-fok alatt maradjon.

A nemzetközi együttműködés folytatásaként 2011. október 24-én London adott otthont annak a klímacsúcsnak, ahol a brit és közép-kelet európai döntéshozók és befektetők tapasztalatot cseréltek annak érdekében, hogy ösztönözzék a zöld gazdaságba történő befektetéseket. Gregory Barker, brit energia és klímapolitikáért felelős miniszter hangsúlyozta, hogy az átmenet egy alacsony széndioxid kibocsátású gazdaságba az egyik legfontosabb stratégiai kérdés az Egyesült Királyság Kormánya számára, mely komoly lehetőségeket is kínál. A Magyar Kormány képviselőjében Fellegi Tamás, Nemzeti Fejlesztési Miniszter vett részt a kerekasztal beszélgetésben. A sikeres találkozó

In the wake of large-scale preparations, the Bright Blue Platform was set up on 16 May 2011 through the joint efforts of HBLF and the Regional Environmental Centre (REC), and with support of HMA Greg Dorey, the British Ambassador. Both the founding companies and the enterprises which have joined us in the meantime are committed to activities which reverse climate change as well as create sustainable development and a green economy. The Platform started work right away with the personal dedication and participation of CEOs, which goes to show that the economy has recognised the opportunities in green development.

On 20 October 2011, the Bright Blue Platform supported the international communiqué, issued by CLG, to put down recommendations for governmental and political stakeholders to ensure that the rate of global warming should stay below 2 degrees Celsius.

With a view to continued international cooperation, a summit on climate change was held in London on 24 October 2011, where British and Central-Eastern European decision-makers exchanged views to encourage investment in the green economy. Gregory Barker, Minister of State for Energy and Climate Change pointed out that the transition to an economy with low carbon dioxide emission is one of the key strategic issues for the Government of the United Kingdom, which also offers good opportunities. The Hungarian Government was represented by Tamás Fellegi, Minister of National Development in the round table discussion. As a result of the successful meeting, it was

eredményeként megállapodás született, hogy folytatni kell a megkezdett párbeszédet a politika és gazdaság szereplői részvételével. Az EUs tagállamok és régiók országai között szükség van a legjobb gyakorlatok megosztására és a projektek összekapcsolására, hogy nagyobb sikerrel finanszírozzák a magánszféra befektetői a zöld beruházásokat.

A Tiszta Kék Platform – Magyar Vállalatvezetők az Éghajlatváltozás Ellen 2012-ben, a HBLF fennállásának 20. jubileumi évében is folytatja aktív munkáját, hogy a jövő generációi is megtapasztalják a környezetünk által biztosított és természetesnek hitt kincseket.

Az év vége közeledtével Kellemes Karácsonyt és Meghitt, Békés Ünnepeket kívánok minden kedves tagunknak és Good Citizen újságunk olvasóinak.

Czakó Borbála

HBLF Elnök

Ernst & Young Globális Partner

agreed to continue the dialogue with the participation of political and economic players. Best practice must be shared and projects should be coordinated between the EU member states and the countries in our region so that more funds from the private sector can be directed into green investment.

The Bright Blue – Hungarian Corporate Climate Platform is also going to be active in the year 2012, the 20th jubilee year of HBLF, so that future generations can also experience the treasures provided by our environment and thought to be natural.

Now, as the end of year is coming, let me wish a Merry Christmas and a Happy New Year to all of our members and the readers of Good Citizen.

Borbála Czakó

HBLF President

Ernst & Young Global Partner

Tiszta Kék Platform

A „Tiszta Kék Platform – Magyar Vállalatvezetők az Éghajlatváltozás Ellen” kezdeményező tagjai és a jelen dokumentum aláírói támogatják a Magyar Kormány és az Európai Unió mindazon innovatív klímapolitikai folyamatait és döntéseit, melyek hatékonyan hozzájárulhatnak a globális felmelegedés mértékének 2 Celsius-fok alatt tartásához.

Vállalataink elkötelezték az éghajlatváltozást visszafordító, valamint a fenntartható fejlődést és a zöld gazdaságot megteremtő fellépés iránt. A zöld növekedés lehetőséget biztosítana egy virágzóbb és rugalmasabb gazdaság megteremtéséhez, új iparágak és munkahelyek létrejöttéhez valamint az innováció megerősödéséhez.

Az éghajlatváltozás hatásai – az extrém időjárási események, az aszály, az árvizek, a belvizek, a beözönlő idegen növény és állatfajok, új betegségek megjelenése – jól beazonosíthatók Magyarországon is. A súlyosabb következmények csak azonnali és globális cselekvéssel kerülhetők el. Bátorítjuk azokat a döntéseket, melyek felgyorsítják az üvegházhatású gázok kibocsátását elkerülő technológiák terjedését, az alacsony széndioxid kibocsátású gazdaság és társadalom kialakítását.

A Tiszta Kék Platform hangsúlyozza, hogy a vállalati szektor fontos szerepet játszik a klímaváltozás elleni küzdelemben, továbbá, hogy a széndioxid kibocsátás csökkentése hosszú távú gazdasági előnyökkel jár.

A Platform – hasonlóan más nemzeti szervezetekhez – csatlakozik ahhoz a nemzetközi kommunikációhoz, melyet a UNFCCC COP-17 konferenciára (ENSZ Éghajlat-változási Keretegyezményéhez kapcsolódó Részes Felek Konferenciája) adtak ki vállalatvezetők a walesi herceg által alapított Corporate Leaders Group on Climate Change (CLG) támogatásával.

Ez a nemzetközi kommunikáció intézkedési ajánlásokat fogalmaz meg a kormányzati döntéshozók számára, amelyek kulcsfontosságúak a klímaváltozás gazdaságainkat és társadalmainkat sújtó veszélyeinek kivédéséhez és a nemzetközi tárgyalások eredményességének biztosításához.

A jövő nemzedékek érdekében a Tiszta Kék Platform jelen nyilatkozata minden hazai vállalkozás számára nyitott. Bízunk benne, hogy a politikai folyamatok mind hazai, mind globális szinten felgyorsulnak.



Accelerating action on climate change

Members of Bright Blue – Hungarian Corporate Climate Platform and signatories to the present document support all innovative climate policy processes and decisions of the Hungarian Government and the European Union that make an effective contribution to keeping global warming below 2°C.

Our companies are committed to reversing climate change and to promoting sustainable development and a green economy. Green growth would enable greater economic prosperity and flexibility, creating new industries and jobs and strengthening innovation.

The impacts of climate change – including extreme weather events, droughts, floods, inland inundation, invasive alien plant and animal species and the emergence of new diseases – are already apparent in Hungary. The most serious consequences can only be prevented by global action and cooperation. We therefore encourage decisions that accelerate the spread of greenhouse gas (GHG) emission reduction technologies and promote the shift towards a low-carbon economy and sustainable development.

Bright Blue aims to highlight the corporate sector's important role in combating climate change, as well as the long-term economic benefits of reducing GHG emissions.

Along with other national organisations, Bright Blue has signed the international communiqué endorsed by the Prince of Wales's Corporate Leaders Group on Climate Change (CLG) on the occasion of the 17th Conference of the Parties to the United Nations Framework Convention on Climate Change.

This international communiqué contains key recommendations for governmental decision makers on avoiding the negative impacts of climate change on economy and society, and on ensuring the effectiveness of international negotiations.

Bright Blue is inviting Hungarian companies to sign this statement, helping to accelerate political processes at local and global levels for the sake of future generations.





Clare Melford, IBLF CEO; Borbála Czakó, HBLF President; Kincsó Adriány, HBLF Executive Director; Dr. Péter Paál, CEO, Hewlett-Packard Hungary; HBLF Annual General Meeting; June 15, 2011
Photo: László Nagy Z.



Dr. Gyula Bárdi, Professor of the Pázmány Péter Catholic University; Borbála Czakó, HBLF President; Tímea Torma, Miskolci Hőszolgáltató Kft.; Kincsó Adriány, HBLF Executive Director; "HBLF Business World for the Environment 2011 Award" Prize-giving Ceremony; June 15, 2011,
Photo: László Nagy Z.



Borbála Czakó, HBLF President; HBLF CEO roundtable with Peninah Thomson; October 18, 2011
Photo: László Nagy Z.



Women Business Leaders Forum's visit at Schoeffel Palace; June 17, 2011
Photo: László Nagy Z.



HBLF Annual General Meeting; June 15, 2011
Photo: László Nagy Z.

Kihívásokkal teli idők

Felidézni az év fejleményeit és eseményeit igazi kihívás. Gazdasági környezetünket tekintve elmondhatjuk, hogy az év optimista hangvétellel indult: mind 2011-re, mind pedig 2012-re egészséges gazdasági növekedést jósoltak, míg a kockázatok kezelhetőnek tűntek. Az Atlanti-óceán mindkét oldalán észlelhető politikai erő és a megfelelő irányítás hiánya azonban a világot egy megújuló válsághoz, az Euró-zónát pedig annak közelgő összeomlásához vezette. Az egyértelmű elkötelezettség, valamint a nyílt és őszinte kommunikáció hiánya és az egyes országok vezetőinek kevésbé szerencsés magatartása felkorbácsolta a pénzügyi piac kedélyeit, illetve aláásta az európai növekedésbe vetett bizalmat.

Mivel Magyarország erősen függ az európai növekedéstől, így ezek a fejlemények súlyosan érintették. A még mindig napirenden szereplő hazai események mellett, a fent említett helyzet nagyban hozzájárult Magyarország pozíciójának gyengüléséhez. A forint árfolyamváltozása, amely szűk 5 hónap leforgása alatt (a cikk írásakor) is 20%-os leértékelődést mutat, jól tükrözi a gazdasági környezetben bekövetkezett ilyen jellegű változásokat.

Challenging times

Trying to recall the developments and events of this year is a challenge. Looking at our economic environment we may say that the year started on a fairly optimistic note: a healthy economic growth for both, 2011 and 2012 was foreseen and the risks seemed to be manageable. Lack of political strength and clear leadership on both sides of the Atlantic since then has brought the world close to a renewed recession and especially the Euro zone close to collapse. The lack of clear commitment as well as open and honest communication and the unfortunate behaviour of some countries' leaders has rattled the nerves of financial markets and undermined the trust in growth in Europe.

Hungary, very much dependent on the growth in Europe, was heavily affected by those developments. On top of the home made issues which are still around, the above mentioned situation contributed strongly in weakening the position of Hungary. The exchange rate development of the HUF, which shows a devaluation of 20% in only 5 months (at the point of time when this article is written) is a good mirror of this change in the economic environment.

Looking at the year in HBLF it is also not easy to remember and list all the events: the year started with a business forum and lunch



HBLF-IBLF Roundtable: Creating Jobs, Enhancing Employability; June 15, 2011
Photo: László Nagy Z.

Visszatekintve az évre, a HBLF tekintetében sem könnyű felidézni és számba venni az eseményeket: az év egy üzleti fórummal egybekötött ebéddel indult, melynek díszvendége Járai Zsigmond volt. Ezt a januári rendezvényt számos egyéb esemény és kezdeményezés követte. Volt köztük már jól működő program, mint a ROMASTER, vagy a már régóta közismert „Pénzügyi Csúcstalálkozó”. Természetesen akadtak új kezdeményezések is, ilyen a HBLF Mesterek Kurzusa, mely egy korábbi program újraindítása.

Habár a közös értékeket és célokat képviselő, más szervezetekkel való együttműködés eddig is napirenden volt, 2011-ben nagyobb hangsúlyt kapott ez a kérdés. A “Corporate Leaders Group on Climate Change” (EU Vállalati Vezetők Éghajlat Változás Csoportja) szervezettel való együttműködés stratégiai jelentőségű, ugyanakkor a Transparency International-lel és más szervezetekkel közösen rendezett események is jó példái ennek az iránynak.

Összességében tehát mind a HBLF, mind pedig tagvállalatai kihívásokkal és eseményekkel teli évet zárnak. Mivel jelenleg is érdekes időket élünk, így az elkövetkező év is hasonlóan kihívásokkal telinek és izgalmasnak ígérkezik.

Ennek fényében szeretném megköszönni tagjainknak a munkacsoportokban való részvételt és támogatást. A jelenlegi kihívásokkal teli körülmények között ezt sosem lehet evidensnek venni, így különösen hálásak vagyunk támogatásukért.

Mindannyiuknak sok sikert és erőt kívánok 2012-ben is céljaik eléréséhez. Mielőtt azonban belekezdenék az új évbe, Kellemes Karácsonyt és Boldog Új Esztendőt kívánok Önöknek!

Richard Skene
HBLF Igazgató

FTSE 100 Vállalatok közötti Mentoring Program

A HBLF Női Vezetői Fóruma a 2005. márciusi megalapítása óta rendszeresen találkozik szakmai programokon. A hölgyek azon túl, hogy együtt velünk jól érzik magukat, hozzájárulnak tudásukkal és tapasztalatukkal a HBLF széles spektrumú tevékenységéhez. Legyenek ezek a klímaváltozás elleni programok, felelős pénzügyek, vállalati önkéntesség, a roma fiatal értelmiség mentorálása, vagy bármi más, minden munkacsoportunkban találunk női vezetőket, aki fórumunk tagja. Az is összeköti a hölgyeket, hogy mindenki elkötelezett híve a valódi női esélyegyenlőségnek. Arról már megoszlanak a vélemények, hogy ezt a célt, hogyan is kellene elérni: kvótával, több női hálózat létrehozásával, női példaképek ismertségének növelésével vagy a már vezető hölgyek mentorálásával.

Ez utóbbi módszert alkalmazza Peninah Thomson, aki női fórumunk meghívására látogatott Magyarországra idén októberben. A Praesta Csoport angliai alapítója és vezetője 2003-ban kezdte meg azt az

with Zsigmond Járai in January and was followed by numerous events and initiatives. Some of them in the framework of well established programs like ROMASTER or the already famous “Financial Summit”. But also new initiatives like the HBLF Master Classes, which is actually a new release of a former program.

Although cooperation with other organisations sharing the same values and goals was always on the agenda, this field certainly received more weight in 2011. The cooperation with the “Corporate Leaders Group on Climate Change” is certainly of strategic importance. But also joint events with Transparency International and others are good examples of this trend.

All in all it was a year full of challenges and events, both for HBLF as well as for its members. As we are living in interesting times, we may expect that the year to come will be similar challenging and exciting.

In that sense I would like to thank all members for their participation in the various target groups and the support we receive from them. Especially in such challenging circumstances this can not be taken for granted and all the more we are thankful to enjoy such support.

For 2012 I wish all of you much success and strength in achieving your goals. Before starting into the New Year though let me wish you Merry Christmas and a Happy New Year!

Richard Skene
HBLF Chairman



Richard Skene, HBLF Chairman,
CEO of Holcim Hungária Zrt.
Photo: László Nagy Z.

FTSE 100 Cross-company Mentoring Program

The HBLF Women Business Leaders Forum has attended professional events regularly since its foundation in March 2005. Apart from having a great time together, our members make a remarkable contribution to the wide-scale activities of HBLF using their knowledge and experience. Whether it be programs against climate change, responsibility in financial matters, corporate volunteering, the mentoring of young Roma professionals or any other line, members of our Women Forum also participate in the work of our target groups. It is another common feature of these women that they are dedicated towards the truly equal opportunities for women. However, there is a debate over how to meet this target: through quotas, by setting up female networks, by strengthening the popularity of female role models or by mentoring women who are already in a management position.



Women Business Leaders Forum's professional program: Discussion with Peninah Thomson; October 18, 2011, Photo: László Nagy Z.

izgalmas programot az Egyesült Királyságban, mely segíti a vállalatokat és az ambiciózus női vezetőket, hogy több nő vegyen részt a vállalati igazgatóságok és felügyelőbizottságok munkájában. A „FTSE 100 Cross-company Mentoring Program” olyan sikeresnek bizonyult Angliában, hogy azóta számos ország vette át: Írország, Franciaország és Ausztrália.

A magyarországi Praesta cég és a HBLF Női Vezetői Fóruma közösen döntött úgy, hogy hazánkban is megalapítja a Programot. Úgy gondoljuk, hogy egyre több olyan fiatal és tehetséges női vezető van ma Magyarországon, akik a megfelelő szinten megvalósult mentorálással és női vezetői hálózatunkhoz történő csatlakozással sikeresebbek lehetnek vezetőként és így még magasabbra juthatnak a vállalati ranglétrán.

A FTSE 100 Vállalatok-közötti Mentoring Program a megfelelő jelöltek kiválasztásával kezdődik, ahol a cége által támogatott női vezető mellé más vállalatot képviselő felső vezető mentort jelölünk ki. Rendszeres találkozások és szakmai konzultációk keretében adja át tudását és felső vezetői tapasztalatát a mentor. Nagyon jó jelzés, hogy a mentorálásra felkért felsővezetők szinte mindegyike egyetért céljainkkal és azonnal elvállalták a programban való részvételét. A magasabb vállalati szinten történő női jelenlét bizonyítottan növeli a vállalat eredményességét, egyszerűen új szemléletet visz a vállalati döntésekbe. Egyre több cég vezetője, menedzsmentje és tulajdonosa ismeri fel azt, hogy a cég munkatársai és legfelsőbb vezetése is olyan sokszínű kell hogy legyen, mint a vevői, ügyfelei és érintettjei.

The latter method is followed by Peninah Thomson, who was invited by our women's forum to Hungary this October. As the founder and manager of the Praesta Group in England, in 2003 she launched an exciting program in the United Kingdom to assist companies and ambitious female leaders to ensure that more women should take part in the work of corporate boards and supervisory committees. The “FTSE 100 Cross-company Mentoring Program” proved to be so successful in England that this idea has been adopted by several other countries: Ireland, France and Australia.

The Hungarian Praesta company and the HBLF Women Business Leaders Forum jointly decided to launch this Program in Hungary. We believe that there are more and more young and talented female leaders in Hungary who can become more successful as leaders and thus rise even higher in the corporate hierarchy through mentoring at an appropriate level and by joining our female leaders' network.

The “FTSE 100 Cross-company Mentoring Program” starts by selecting appropriate candidates, whereby we appoint a top leader mentor - representing another company - for the female leader who is sponsored by her company. The mentor passes on knowledge and management skills within the framework of regular meetings and professional consultations. It is a very good sign that almost all of the top leaders who we asked to assist with mentoring adopted our objectives and agreed to participate immediately. A female presence at a high corporate level is shown to raise corporate effectiveness, and brings a new approach into corporate decision making. More and more company leaders, managers and owners recognise that



Peninah Thomson, co-founder and director of the FTSE 100 Cross-Company Mentoring Program; October 18, 2011, Photo: László Nagy Z.



Kincse Adriány, HBLF Executive Director; Peninah Thomson, co-founder and director of the FTSE 100 Cross-Company Mentoring Program; October 18, 2011, Photo: László Nagy Z.

Bízunk benne, hogy a program Magyarországon is olyan komoly eredményeket fog felmutatni, mint Angliában és a többi országban, ahol bevezetésre került. Ebben kérjük az Önök segítségét. Kérjük, támogassa kezdeményezésünket azzal, hogy akár mentorként, akár sikeres női vezetőként, vagy női vezető jelölő cégvezetőként csatlakozik Programunkhoz!

Adriány Kincső

HBLF ügyvezető igazgató

the colleagues and top managers of firms must be just as diverse as their customers, clients and other people involved.

We do hope that the program will produce the same benefits in Hungary as it has in England and in other countries where it has been launched. We kindly request your help in this regard. Please, support our initiatives and join our program either as a mentor, or as a successful female leader or as a corporate manager appointing a female leader!

Kincső Adriány

HBLF Executive Director



HBLF Business Lunch with Huguette Labelle, Chair of Transparency International; October 7, 2011
Photo: László Nagy Z.

HBLF Üzleti Etika és Átláthatóság Munkacsoport

A HBLF Üzleti Etika és Átláthatóság Munkacsoport 2011 második felében tovább építkezett azokra az alapokra, amelyet idén tavasszal egy aktualizált víziójában megfogalmazott, és amely „Position Paper” alatt olvasható a honlapon.

Rendszeres üléseinket igyekszünk mindig más tagvállalatnál tartani, és a program minden alkalommal tartalmaz valamilyen releváns szakmai témát, amelyet a házigazda moderálásával beszélünk át. Ezzel próbáljuk elősegíteni, hogy tagságunk olyan inputokat kapjon, amelyek szakmailag is támogatják őket, illetve rajtuk keresztül tagvállalatainkat. Ennek keretében üléseket bonyolítottunk az Ernst & Young-nál, a Siemens-nél és a MOL-nál, decemberben pedig a HP-nál zárjuk az évet. A megvitatott témák ebben az időszakban az alábbiak voltak:

- Worldcom esettanulmány, videó-interjú az ex-CFO-val (Ernst & Young);
- Collective Action és Integrity Pact, a Siemens globális programja a compliance fejlesztéséért;
- Etikai Bizottság és bejelentő vonal működtetése a MOL-nál;
- A Felelős Vállalatirányítás vonatkozásai globális cégek magyarországi vezetői szemszögéből (HP)

HBLF Business Ethics and Transparency Target Group

During the second half of 2011 the HBLF Business Ethics and Transparency Target Group has further built on the fundamentals it laid down during Spring in its updated vision available as a “Position Paper” on the website.

We aim to have our regular meetings rotating between our member firms. Agendas will include one or two relevant subjects to be moderated by the host. In this way we hope our participants will receive inputs which will support them, and their firms, professionally. Accordingly we have organised meetings at Ernst & Young, Siemens and MOL and will see this year out at HP, discussing the following topics:

- Worldcom business case – a video-recorded interview with the ex-CFO (Ernst & Young).
- Collective Action and Integrity Pact. The global program at Siemens to improve compliance.
- The operation of the Ethical Council and whistle-blowing at MOL.
- Certain aspects of Corporate Governance bearing on business leaders of multinationals’ Hungarian subsidiaries (HP).

We have noticed an additional positive consequence of these activities. Some key decision-makers and experts, responsible at the host



HBLF-Siemens Business Breakfast with Dr. Jens Burgard; October 7, 2011
Photo: László Nagy Z.

Pozitívként kell megemlíteni, hogy több alkalommal is vendégeink között üdvözölhattunk olyan vezetőket és szakértőket is, akik ugyan személyesen nem voltak korábban aktív résztvevői szervezetünknek, de az adott témában a házigazdánknál felelős pozícióban dolgoznak - többen azóta csatlakoztak, tovább színesítve csoportunk szakmai és emberi értékeit.

Az üléseinkre átlagosan 15-en jönnek el, kisebb-nagyobb változások természetesen mindig vannak, de a résztvevői kör viszonylag stabilnak mondható. Ezen idő alatt arra is törekedtünk, hogy növeljük külső megjelenésünket. Ennek keretében két jelentősebb rendezvényt szerveztünk:

- Üzleti reggeli a Siemens-szel és a CEU Business School-lal. Jens Burgard úrral, a Siemens Jog- és Compliance képviselőjével találkoztunk magyarországi látogatása alkalmával. Egy rendkívül érdekes megbeszélés során konkrét, megtörtént eseményekkel kapcsolatos szakmai kérdéseket beszéltünk meg. Külön köszönet a Siemens kollégáinak, Papp Zsuzsannának, Mátyási Józsefnek és Barta Gábornak az esemény létrehozásáért.
- Üzleti ebéd a Transparency International-lal. Huguette Labelle asszony, a TI Elnöke Magyarországon járt és itt jelentette be a szervezet új globális anti-korrupciós programját, valamint találkozott a legfontosabb hazai közjogi méltóságokkal. A magyar üzleti élet képviselőivel közös ebédünk keretében találkozott, amelyen a TI hazai vezetőin kívül számos vállalat vezetője vett részt. Ez a program sem jöhetett volna létre egyik tagunk, Tausz Péter kezdeményezése nélkül - köszönjük Péter!

Tudatában vagyunk annak, hogy mind a HBLF, mind pedig munkacsoportunk fő célja, hogy hozzájáruljunk a hazai gazdasági környezet

firm but not actively participating personally have since joined us. This contributes to making the team more colourful both in professional and human terms.

We have had an average of 15, a relatively stable participation (with some degree of natural turnover). Over this period we also strived to improve our external appearance. As a result we have conducted two significant programs:

- A Business Breakfast with Siemens and the CEU Business School. We met Mr. Jens Burgard, a representative of Siemens' Legal and Compliance global unit during his trip to Hungary. This was an incredibly interesting meeting where we discussed, in detail, professional issues related to real business events. Special thanks go to the colleagues of Siemens (Zsuzsanna Papp, József Mátyási and Gábor Barta) for making this memorable event happen!
- A Business Lunch with Transparency International. Huguette Labelle, the Chair of Transparency International visited to Hungary and announced the organization's new global anti-corruption program and met state dignitaries. We organized this lunch so that she could meet representatives of the Hungarian business community where we welcomed the leaders of TI Hungary and senior managers of several other companies. This event would have not been possible without the initiative of one of our members, Péter Tausz - thanks Péter!

We acknowledge the important mission of the HBLF and our Target Group: to contribute to the fairness and cleanness of the Hungarian business environment. This sets out further tasks for the future. For the sake of the cause we are currently working on the preparation of two projects, details of which will be made public in 2012. Their



Huguette Labelle, Chair of Transparency International; October 7, 2011
Photo: László Nagy Z.



Dénes Doszpod, HBLF Business Ethics and Transparency Target Group Leader; HBLF Business Lunch with Huguette Labelle; October 7, 2011
Photo: László Nagy Z.

tisztaságához, és ez további feladatokat jelent számunkra. Ennek érdekében jelenleg két program előkészítésén dolgozunk, amelyekkel 2012-ben fogunk jelentkezni a nyilvánosság előtt. Mindkettő közös jellemzője, hogy minél szélesebb vállalatvezetői kört érjünk el, és minél konkrétabb hatása legyen a döntéshozói kör gondolkodására, a Felelős Vállalatirányítás alapelveinek figyelembe vételére a mindenkor üzleti döntések meghozatalakor.

Doszpod Dénes

Üzleti Etika és Átláthatóság Munkacsoport vezető

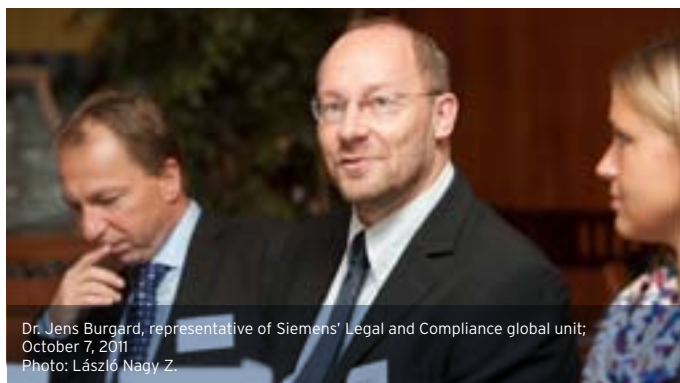
„Roma meets business” pódiumbeszélgetés a roma közösség és a versenyszféra képviselői között

A HBLF Esélyegyenlőségi Munkacsoport kezdeményezésére együttműködve a Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamarával (DUIHK) 2011. november 15-én megrendeztük a már régóta tervezett „Roma meets business” podiumbeszélgetést. Eredeti célunk az volt, hogy jöjjön létre egy közvetlen párbeszéd a többszörösen hátrányos helyzetben lévő munkaerőpiaci esélyeiről a magyar társadalmi környezet egyik fontos szereplője, a cigányság és a versenyszféra képviselői között. Ennek a célnak az elérését már a podiumbeszélgetés résztvevőinek összetétele is biztosította, jóllehet a cigány érdekképviselő legfőbb letéteményese, az Országos Roma Önkormányzat elnöke 24 órával a rendezvény időpontja előtt részvételét lemondta. Ez a tény azonban nem akadályozta meg a cigányság képviselőit, hogy nézeteiket kellő érzelmi töltöttséggel, markánsan képviseljék.

A közigazgatás képviseletében Balog Zoltán államtitkár úr lemondása miatt a Türr István Intézet főigazgatója, dr. Köpeczi Bócz Tamás mondott bevezető beszédet, de az ő korai eltávazása miatt sem volt, aki az állami szerepvállalással kapcsolatos véleményekre reagálhatott volna. Ez azért volt különösen sajnálatos, mert a felszólalók szinte minden oldalról az esélyegyenlőség megteremtésében, a hazai és európai források biztosításában az állam szerepének a fontosságát is kiemelték.

Mindez azonban nem befolyásolta a mértékadó nézeteket képviselő paneltagokat és a mintegy 50 fős hallgatóságot, hogy a tervezettnél megfelelően parázs vitában, konkrétumok ütköztetésében, az elvek és a jó gyakorlat bemutatásában fejték ki véleményüket. A képzés kiemelt fontosságán túl a résztvevők a versenyszféra teljes, a gyakorlatban is megvalósuló diszkriminációmentességét, a cigány munkavállalók fejlesztésére fordítandó megkülönböztetett figyelmet és a vezetők személyes elkötelezettségét, a cigánysághoz kapcsolódó önkéntesség fizikai formáinak fontosságát és a példamutatást említették.

A cigányság képviselői részletesen kifejtették, hogy a magyar társadalom, de az Európai Unió sem fordít kellő figyelmet a cigányság méltatlan helyzetéből fakadó szociális robbanás veszélyeire, nem érzik pl. egyenlőnek magukat, amikor képviseleti intézmények fenntartásáról van szó és sok hasznos programot is megszüntettek. Ugyanakkor igen nagyra becsülik a versenyszféra vezetőinek egyéni és projekteken keresztüli erőfeszítéseit, szívesen vennék, ha ezekről folyamatos és részletes információkat kaphatnának, hogy a saját térségükben ezek még jobban hasznosulhassanak.



Dr. Jens Burgard, representative of Siemens' Legal and Compliance global unit;
October 7, 2011
Photo: László Nagy Z.

common features are, on the one hand, to achieve a broader spectrum of business leaders and, on the other, to have a direct impact on their thinking and decision-making capacities from the perspective of Corporate Governance.

Dénes Doszpod

Business Ethics and Transparency Target Group Leader

“Roma meets business” panel discussion between Roma representatives and opinion leaders of private industry

The Equal Opportunities Target Group co-organized with German-Hungarian Chamber of Industry and Commerce (DUIHK) a long planned panel discussion on 15th Nov 2011. Our original aim was to create a direct dialogue on the opportunities for work of multiply underprivileged between the gypsy community and representatives of private industry. This goal has already been achieved as we note the composition of the participating parties, despite the president of the National Roma Self-Government cancelling his participation at the last minute. This didn't prevent the gypsy participants from representing their views in an emotional, determined mood.

Due to the cancellation of the State Secretary Zoltán Balog, dr. Tamás Köpeczi Bócz, director of the Türr István Institute, representing the public authorities, addressed the audience. His unfortunate need to leave early limited the opportunity of hearing the views of the panel participants on the important roles of the state and the EU in acquiring and distributing resources.

This did not prevent the audience of approximately 50, and the panel, expressing their views in a heated discussion to indicate their



Vilmos Kozáry, HBLF Vice-chair and Equal Opportunities Target Group Leader;
HBLF-DUIHK “Roma meets business” workshop; November 15, 2011
Photo: László Nagy Z.



Katalin Bársony, Romédia Foundation Executive Director; Jenő Zsigó, sociologist; Dr. Rita Izsák, Independent Expert of the Minority Affairs of the UN, President and CEO of the Tom Lantos Institute; Miklós Vecsei, Vice President, Hungarian Maltese Charity Service; Antónia Mészáros, moderator; Dr. Péter Paál, CEO, Hewlett-Packard Hungary; Andrea Nagy, CEO of the HR - Competence Center, Magyar Telekom Nyrt.; Dr. Péter Felcsuti, former President of the Hungarian Banking Association; Győző Vidor, Executive Director, XELLA Magyarország Építőanyagipari Kft.; HBLF-DUIHK "Roma meets business" workshop; November 15, 2011
Photo: László Nagy Z.

A Mészáros Antónia kitűnő moderálásának is köszönhető igazi beszélgetéssé alakuló rendezvénynek legfontosabb melléktermékei azok a személyes találkozások, beszélgetések voltak, amelyek közel hoztak cigány képviselőket és gazdasági vezetőket. Bízunk abban, hogy ezek során olyan konkrét együttműködési lehetőségek alakultak ki, amelyek szintén az eredeti célt szolgálják.

Az első helyszíni értékelések alapján ezt a pódiumbeszélgetést a panelben résztvevők és a hallgatóság is a nagy CSR rendezvénykínálatban is egy rendhagyó, tematikájában újszerű megközelítésű, hasznos eseménynek tekintették. Nyilvánosan felmerült az igény a folytatásra, erre már korábban is gondolva, mérlegeljük az évenkénti megrendezést. Ehhez jövőre egy stabilabb szponzori hátteret szeretnénk létrehozni, remélve, hogy a résztvevők pozitív értékelései és az általános visszhang ezt elő fogják segíteni.

Bízunk abban, hogy egy, a témában ismert meghívott mai levelében megfogalmazott vélemény lesz a mérvadó, miszerint:

„Köszönöm a mai programot. Nekem nagyon jó véleményem volt róla, amióta én ezzel a témával szőrmentén foglalkozom pár éve, és feszegetem ugyanezt a kérdést (a vállalatok szerepe cigányügyben), ez volt messze a legjobb és legértelmesebb rendezvény.”

A rendezvény nem jött volna létre a DUIHK és különösen a HBLF kollégák nagyon hatékony közreműködése nélkül, amelyért ezúton is minden partnernek köszönetet szeretnék mondani.

Kozáry Vilmos

Esélyegyenlőségi Munkacsoport vezető



HBLF-DUIHK "Roma meets business" workshop; November 15, 2011
Photo: László Nagy Z.

principles and demonstrate good practice. Besides noting the importance of education they stressed the total lack of discrimination in practice, the special attention given to develop Roma employees, the personal dedication of management, the importance of the fiscal forms of volunteering and setting examples.

Gypsy representatives outlined in detail that neither Hungarian society nor the EU realises the danger of social instability based on the unjust situation of the Roma. They don't feel equal when concerned with the maintaining of social institutions, as many supporting programs have been abandoned. At the same time they appreciate the personal and project-based efforts of private industry. They would welcome more detail to enable them to better utilize these experiences in their own regions.

Thanks to the excellent leadership of Antónia Mészáros, the discussion became an ideal conversation. The most important side product has been the personal meetings between gypsy leaders and management. We trust that there will be concrete opportunities of serving the original aim.

Our first evaluations on site confirm that this panel discussion was rated unique, innovative and distinctive. They also expressed the need of follow up. To achieve this we need a more solid sponsoring background which we hope will be achieved as a result of the favourable reactions.

We trust that the following evaluation of one participating opinion leader, by mail, from to-days event will prevail:

"Thanks for the program. I rate it highly, since I have been partly involved for a couple of years I am tackling this subject (companies' role in gypsy issues) this was far the best event."

This event wouldn't have come to life without the active co-operation of DUIHK and especially of the colleagues of HBLF for which I thank them all very sincerely.

Vilmos Kozáry

Equal Opportunities Target Group Leader



Students of the Snétberger Music Talent Center; HBLF-DUIHK "Roma meets business" workshop; November 15, 2011
Photo: László Nagy Z.



HBLF ROMASTER Summer Camp at Csillebérc; August 2-6; 2011
Photo: László Nagy Z.

HBLF ROMASTER Program – Hírek

A HBLF ROMASTER Program 2007-es indulása óta nagy lépéseket tettünk, hogy hozzásegítsük a hátrányos helyzetű, tehetséges, motivált roma fiatalokat, hogy az érettségit követően továbbtanuljanak, diplomát szerezzenek és versenyképes tudással, nyelvismerettel és gyakorlati tapasztalattal felvértezve lépjenek ki a munkaerőpiacra. Jelenleg 22 vállalat támogat és mentorál 54 fiatalt a program keretében.

A program szempontjából egy nagyon mozgalmas időszakon vagyunk túl.

- 2011 augusztusában negyedik alkalommal rendeztük meg nyári szakmai táborunkat, erről bővebben egyik táborozó diákunk, Atyimov Zsanett Kitti beszámolójában olvashatnak a Good Citizen hasábjain.
- Sikernek könyvelhetjük el azt is, hogy diákjaink egyre nagyobb számban tudnak gyakorlati időt eltölteni az őket támogató cégeknél. Idén nyáron nyolc fiatal is lehetőséget kapott, hogy főiskolai vagy egyetemi nyári gyakorlatát támogató cégénél töltsse, bepillantást nyerve a munka világába. Biztosak vagyunk benne, hogy ezek a cégnél eltöltött hetek nagy élményt és hasznos tapasztalatokat jelentenek a fiataloknak, köszönjük a lehetőséget biztosító cégeknek támogatásukat!
- 2011 szeptemberben a program az ötödik akadémiai évét indította el. Ezen tanévben tizenegy fiatal kezdte meg felsőfokú tanulmányait, így 28-ra növekedett azon támogatott diákok száma, akik bekerültek a felsőoktatásba. Nagyon büszkék vagyunk diákjainkra, akik többek közt a Budapesti Gazdasági Főiskola, Budapesti Műszaki Egyetem vagy éppen a Semmelweis Orvostudományi Egyetem padjait koptatják. Mindig boldogan hallgatjuk, amikor a „gólyák” lelkesen beszámolnak nekünk első egyetemista heteikről, tapasztalatokról.
- A ROMASTER Program koordinálásán túl a HBLF-ROMASTER Alapítvány egyre több lehetőséget kap, hogy szakmai rendezvényeken ismertesse modell programját. 2011 októberében a Magyar Génius Program által szervezett Roma Tehetség Napon, valamint

HBLF ROMASTER Program – News

Since launching the HBLF ROMASTER Program in 2007, we have taken great steps to help disadvantaged, talented and motivated young Roma to continue their studies after their secondary school final examinations and to graduate, so that they can enter the labour market with competitive knowledge, language skills and practical experience. Currently, 22 companies support and mentor 54 young adults as part of the program.

As regards the program, we have been through a very busy period.

- In August 2011 we organised our professional summer camp for the fourth time. You can read more about the event in a report written by one of our students in the camp, Zsanett Kitti Atyimov, published in Good Citizen.
- We can also consider it a success that an increasing number of our students can do internships with their supporting companies. This summer, eight students were given the opportunity to spend their college or university summer internship with a supporting company and get an insight to the world of work. We are certain that the weeks spent with these companies was a useful experience for the students, and we wish to thank the supporting companies for providing this opportunity.
- In September 2011, the program began its 5th academic year. In this academic year, 11 young people started their higher education studies, and thus the number of supported students admitted to higher education increased to 28. We are very proud of our students who study at the Budapest Business School, the Budapest University of Technology and Economics or Semmelweis University among other institutions. We are always happy to hear freshers' enthusiastic accounts of their first weeks and experiences at university.
- Besides coordinating the ROMASTER Program, HBLF-ROMASTER Foundation is being offered more and more opportunities to present its model program at professional events. In October 2011, we appeared, for example, at the Roma Talent Day, organised by the Hungarian Genius Program and the "Collisions" Equal Opportunities

a Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet által szervezett „Ütközések” Esélyegyenlőségi Szakmai Konferencián mutatkozhattunk be több más sikeres program mellett. Továbbá csatlakoztunk a Roma Tehetség Tanács megalapításához is. Így a partneri kapcsolatok megerősítésével még szélesebb spektrumon tudjuk támogatni diákjainkat.

- Már a jövő évre vonatkozóan is vannak terveink, 2012 tavaszán tartjuk az első HBLF ROMASTER Mentorakadémiát, melynek keretében a vállalati mentoroknak szervezünk tréninget, illetve bemutatjuk a program elmúlt öt évének legjobb gyakorlatait. Célunk, hogy a mentorok megismerjék egymás tapasztalatait, és még hatékonyabban támogathassák diákjaikat.

Biztos vagyok benne, hogy az ideihez hasonlóan izgalmas év áll előttünk és támogatóinknak köszönhetően tovább dolgozhatunk Alapítványunk céljaiért.

Köszönjük a következő vállalatok és magánszemélyek támogatását: IBM Magyarország, Citibank, Cser Kiadó, Ernst & Young, GlaxoSmithKline, Holcim Hungária, HP Hungary, IBM DSS, KPMG, Magyar Telekom, MOL, Morgan Stanley, MrSale Öltönyüzlet, National Instruments (NI Hungary Kft.), OD Partner, OTP Alapkezelő, Pfizer, Randstad Hungary, Raiffeisen Bank, SAP Hungary, Shell Hungary, Telenor Magyarország, Vodafone Magyarország és Uwe Köhler (Holcim).

Kárpáti Flóra

HBLF-ROMASTER Alapítvány igazgató



HBLF ROMASTER Summer Camp at Csillebérc; August 2-6; 2011

Az első ROMASTER nyári táborom

A programba kerülésem után az idén vehettem először részt a HBLF ROMASTER nyári táborában. Az idei tábor a Csillebérce Ifjúsági és Szabadidőközpontban zajlott. Azokkal az emberekkel, akikkel már a tavaszi táborban megismerkedtünk, rég nem látott ismerősként üdvözlöttük egymást. Az úgymond „újakkal” hamar közös hangot találtunk.

Megérkezésünk után el is foglaltuk szobáinkat, majd az ebéd után egy kulturális délutánnak nézhettünk elébe. Először az Agyaghad-sereg Kiállítását látogattuk meg. A kiállított tárgyak és maga a múlt hangulata mindenkit megigézett. Elvégre nem mindennap láthat ilyen ember. A régmúlt felidézése mindenki hamarabb megéhezett, mint ahogy a vacsora be volt ütemezve, ezért még a hajókázás előtt megejtettük azt. A nap legszebb része a Dunán való hajókázás volt. A látvány mindenkit lenyűgözött, olyannyira hogy még a társalgás is elhanyagolódott. A szállásra visszatérve, akinek volt még kedve és ereje társasjátékozhatott.

Másnap a tréningekre helyeződött a hangsúly. Elsőnek a Momentán Társulat szervezésében kovácsolódhatott össze a csapat. A napnak ez

Conference organised by the National Institute for Family and Social Policy, among other successful programs. Furthermore, we also participated in establishing the Roma Talent Support Council. By reinforcing partnerships, we can support our students even more extensively.

- We already have plans for next year; where we will hold the first HBLF ROMASTER Mentor Academy in spring 2012. As part of this we will provide training for corporate mentors, and present the best practices from the past 5 years. Our goal is to help mentors share their experiences, in order to support their students even more effectively.

I am certain that we are facing a year which will be just as exciting as this year has been and, thanks to our supporters, we can continue to work towards the goals of the Foundation.

We wish to thank the following companies and private persons for their support: IBM Hungary, Citibank, Cser Publishing Co., Ernst & Young, GlaxoSmithKline, Holcim Hungária, HP Hungary, IBM DSS, KPMG, Magyar Telekom, MOL, Morgan Stanley, MrSale Öltönyüzlet, National Instruments (NI Hungary Kft.), OD Partner, OTP Fund Management, Pfizer, Randstad Hungary, Raiffeisen Bank, SAP Hungary, Shell Hungary, Telenor Hungary, Vodafone Hungary and Uwe Köhler (Holcim).

Flóra Kárpáti

HBLF-ROMASTER Foundation Director



HBLF ROMASTER Summer Camp at Csillebérc; August 2-6; 2011
Photo: László Nagy Z.

My first ROMASTER Summer Camp

This year, for the first time since I've been involved in the program, I have had a chance to attend the HBLF ROMASTER summer camp. The camp was organised in Csillebérc Youth and Leisure Centre this year. We and all those people we met during the spring camp, greeted each other as long-time friends. But we soon got on well with "freshers", too.

After arrival we had lunch locally, and looked forward to a cultural afternoon. First we went to see the Chinese Terracotta Warriors. We were all fascinated with the atmosphere of the exhibited artefacts and the past itself - it's a sight you don't get to see every day. This journey to the past made all of hungry sooner than dinnertime was scheduled, so we had dinner before the boat trip. The most beautiful part of the day was that boat trip on the Danube. We were all so much enchanted by the scenery that we even stopped talking. We returned to our rooms and those who still had some energy and enthusiasm left played board games.

Next day the emphasis was on training. The first team building program was organised by Momentán Társulat. That was the most



HBLF ROMASTER Summer Camp at Csillebérc; August 2-6; 2011
Photo: László Nagy Z.

volt a legmozgékonyabb és számomra a legszínesebb programja.

Játékos módszerek útján mindenki nevét megtanultam. Ebéd után belevágtunk Görög Ibolya Protokoll és Viselkedéskultúra tréningjébe. Itt már nem a felszabadult hangulat volt a jellemző, mindenki figyelt arra, hogy hogyan üljön. A feszélyezettség ellenére sok mindent megtudtunk a helyes viselkedésről és öltözetéről. A nap végén a Sambosi-Törley Jazzfesztiválon hallgattuk Kozma Orsi Quartet koncertjét.

A csütörtök a Junior Achievement Magyarország tréningjével kezdődött. A tesztek kitöltése után talán mindenki egy kicsit jobban megismerhette magát. Délután a Regionális Környezetvédelmi Központba is ellátogattunk. Itt egy előadás részesei voltunk, melynek témája a klímaváltozás volt. Nemcsak az előadás, hanem már maga az épület miatt is érdemes ellátogatni. Nem mellesleg meginvitáltak minket vacsorázni is. A napot megkoronázva a szabadban gitárszó mellett énekelgettünk.

Elérkezett a kedvenc napom a péntek. Először a Vodafone-ban ismerhettünk meg számos dolgot a cégről. Három előadáson vettünk részt. A legtöbbünknek a „brand”-es tetszett a legjobban. A szakértett emberek mellett találkozhattunk egy „közülünk valóval” is, Bogdán Biankával, aki idén nyáron a Vodafone-nál tölti gyakorlatát. Pár szóban ismertette, hogy mi a feladata a cégnél. A közös ebéd után Vodafone ajándékokkal is megleptek minket. Majd a MNB épületébe és látogatóközpontjába nyerhettünk betekintést. Már maga az épület lenyűgözött mindenkit. A látogatóközpontból sok emléktárggyal térhettünk haza, melyeket saját magunk készítettünk. Sajnos a Budavári Labirintusba nem tudtunk ellátogatni, ezért az állatkertbe vettük az irányt. Vacsora után a Margitszigeten lévő szabadtéri színházban néztük meg a Robin Hoodot. Nekem nagyon nagy élmény volt, hisz olyan színészeket láthattam a színpadon, mint pl.: Kovács Áron (főszereplő volt), Forgács Péter, Hajdú István, Gesztesi Károly, aki fiával lépett a színpadra.

dynamic, and for me, the most exciting, program of the day. I learnt everyone's names through playful methods. After lunch, Ibolya Görög's Protocol and Culture of Behaviour training began. Now instead of the former easy atmosphere, everybody was concentrating hard on how they sat. Despite feeling somewhat constrained, we learnt a lot about proper behaviour and how to dress. At the end of the day, we attended the Kozma Orsi Quartet concert at the Sambosi-Törley Jazz Festival.

Thursday began with the training of Junior Achievement Hungary. After completing the tests, perhaps all of us knew a little more about ourselves. In the afternoon we also visited the Regional Environmental Centre. Here we listened to a lecture on climate change. It was worth visiting the Centre not only for the presentation, but also the building itself. Last but not least, they also invited us for dinner. The day was topped off with singing to guitar accompaniment in the open.

Then came Friday, my favourite day. First we visited Vodafone and learnt a lot about the company. We attended three lectures. Most of us liked the one on brands most. Besides the professionals, we also met somebody who "belonged to us", Bianka Bogdán. She spends her summer internship with Vodafone. She also said a few words about her duties at the company. After a common lunch, they even gave us Vodafone gifts. Then we paid a visit to the building and visitor centre of MNB. We were already fascinated by the building itself. We returned home from the visitor centre with lots of souvenirs which we made ourselves. Unfortunately, we couldn't visit the Labyrinth of Buda Castle, so we went to the Zoo instead. After dinner we saw Robin Hood performed at the open-air theatre of Margaret Island. I enjoyed it a lot, because I could see such actors on stage as Áron Kovács (playing the main part), Péter Forgács, István Hajdú and Károly Gesztesi, who played with his son.



HBLF ROMASTER Summer Camp at Csillebérc; August 2-6; 2011



HBLF ROMASTER Summer Camp at Csillebérc; August 2-6; 2011

Utolsó nap délelőttjén kalandpark és szabadprogram közül választhattunk, majd ebéd után elérkezett az elválás ideje. Remélem, hogy a következő táborokban is részt tudok venni, és azt is, hogy egyre több és több diákot ismerhetek meg.

Fontosnak tartom, azt hogy részt vehetek az ilyen táborokban, hisz így érezheti igazán azt az ember, hogy részese a programnak, illetve egy közösségnek, ahol hasonló diákokkal tarthatja a kapcsolatot.

Atyimov Zsanett Kitti
ROMASTER Diák

On our last morning we could choose between an adventure park and a free program. After lunch it was time to say goodbye to each other. I hope I can go to more camps in the future and meet more and more students.

I think it's important to participate in such camps, since this way you can really feel that you're part of a program and a community, where you can get in touch with students like you.

Zsanett Kitti Atyimov
ROMASTER student



HBLF Partnership and Volunteering Target Group meeting and Give & Gain Day Hungary 2011 Photo Competition Prize-giving Ceremony; September 22, 2011
Photo: László Nagy Z.

HBLF Partnerség és Önkéntesség Munkacsoport

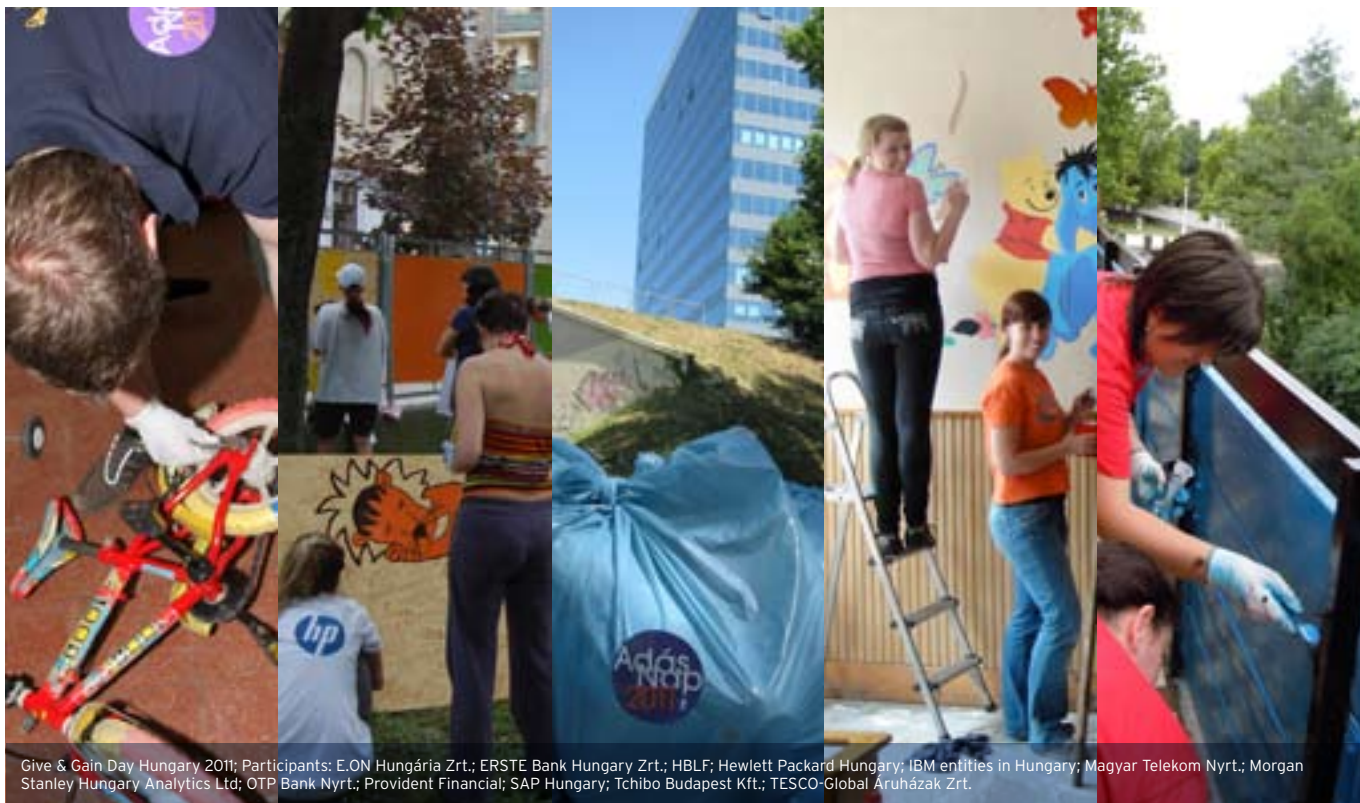
A HBLF Partnerség és Önkéntesség Munkacsoportja az elmúlt hat hónapban kétszer találkozott. Egyszer tagvállalatunk, a KPMG vendégei voltunk, míg a decemberi ülést partnerünk, a Civil Vállalkozások Nonprofit Kft. „Senior Mentor” programjának egyik helyszínén, egy általános iskolában tartottuk.

Az előző számban beharangozott első vállalati önkéntes nap, a Business in the Community által meghirdetett Give & Gain Day 2011 program magyarországi rendezvénye nagyon jól sikerült. Az AdásNap 2011

HBLF Partnership & Volunteering Target Group

Our Target Group has organised two meetings within the last six months. First was hosted by KPMG and in December we visited one of the partner schools of the “Senior Mentor Program” of our Member, Civic Enterprises.

In June 2011 HBLF joined in the ‘Business in the Community’s Europe-wide corporate volunteering day’ (‘Give & Gain Day’ in Britain), and our Target Group organised the first such day in Hungary (‘AdásNap 2011’).



Give & Gain Day Hungary 2011; Participants: E.ON Hungária Zrt.; ERSTE Bank Hungary Zrt.; HBLF; Hewlett Packard Hungary; IBM entities in Hungary; Magyar Telekom Nyrt.; Morgan Stanley Hungary Analytics Ltd; OTP Bank Nyrt.; Provident Financial; SAP Hungary; Tchibo Budapest Kft.; TESCO-Global Aruházak Zrt.

néven futott programhoz 12 vállalat csatlakozott, több mint 800 fő önkéntes munkát végző kollégával. A résztvevők többek közt játékonysági futással, óvoda felújítással, gyermekotthonok és kórházak megújításával, állatmenhelyek segítésével, madáretető készítésével, véradással, a vörösiszap károsultak megsegítésével, szemétszedéssel és ételosztással vették ki részüket a társadalmi ügyek felkarolásából. Nemzetközi szinten 16 ország 532 vállalatától több mint 24 000 önkéntes vett részt önkéntes programokon (www.giveandgainday.org.uk). A résztvevő vállalatoknak ezúton is köszönjük elkötelezettségüket és lelkes munkájukat, amivel hozzájárultak a nemzetközi kezdeményezés sikeréhez. 2012 májusában ismét megrendezzük az AdásNapot, melyen számítunk az idén résztvevő vállalatokra és természetesen további cégek csatlakozását is várjuk.

Az AdásNap 2011 programhoz kötődően fotópályázatot is hirdettünk, amelynek győztese Gönczi László volt (E.ON Hungária Zrt.), aki a program Facebook oldalán a legtöbb szavazatot kapta.

Őszi ülésünkön szó esett a vállalati-civil együttműködésre fókuszáló, a Budapesti Gazdasági Főiskolával közösen megvalósuló kutatásról, valamint az Önkéntes Központ Alapítvány által idén már harmadik alkalommal meghirdetett „Önkéntességért Díj”-ról. (Eddig minden évben tagvállalatunk nyerte el a díjat.)

Dr. Radácsi László

Partnerség és Önkéntesség Munkacsoport vezető



Dr. László Radácsi, Partnership and Volunteering Target Group Leader; HBLF Partnership and Volunteering Target Group Meeting and Give & Gain Day Hungary 2011 Photo Competition Prize-giving Ceremony; September 22, 2011
Photo: László Nagy Z.

It became an instant success with 12 companies joining the Program, bringing together more than 800 of their employees. At an international level, 532 businesses with 24 000 volunteers participated from 16 countries: www.giveandgainday.org.uk. Our volunteers worked on several projects such as the refurbishment of a nursery school and a hospital, helping with an animal shelter, cleaning the environment of garbage, food for the homeless, blood donation and one company took part in a philanthropy running event.

We would like to take this opportunity of thanking our Members for their active and enthusiastic participation which enabled us to become one of the most successful countries internationally and we look forward to meeting them and other companies in May 2012 when we will organise the second volunteering day.

There was also a photo competition linked to the Day. The winner was Mr. László Gönczi (E.ON Hungary), whose photo gathered the most “likes” on the dedicated Facebook page.

In the coming months we will kick-off a research project focusing on the partnership between the civil and business sectors. It will be jointly organised by HBLF and Budapest Business School.

We also asked our Members to participate in the award competition organised by the National Volunteer Centre.

Dr. László Radácsi

Partnership & Volunteering Target Group Leader



HBLF a Sokszínűségért HR Munkacsoport beszámolója

A 2011-es év második félévében tovább folytattuk az 5 éve elkezdett munkánkat: rendkívül büszkék vagyunk arra, hogy a Sokszínűségi Kódexet újabb 9 cég írta alá, így 32-re emelkedett a programhoz csatlakozott vállalatok száma. Ez közel 40%-os növekedés, ami az elmúlt 5 év átlagát tekintve a legmagasabb. Érdemes kiemelni, hogy a nagy multinacionális vállalatok mellett egyre több a kis- és közép-vállalati aláíró.

Hasonlóképpen növekedtünk és erősödöttünk a munkacsoport munkájában résztvevő vállalatok számát tekintve is: összesen 22 cég HR szakembere, sokszínűségi előadója közreműködik abban, hogy a vállalati sokszínűség legjobb gyakorlatait megossza a HBLF tagvállalataival és a szélesebb értelemben vett üzleti élet szereplőivel.

Az elmúlt félévben egyetlen fő téma köré összpontosítottuk figyelmünket - hogyan, milyen formában tudnánk megmérni a munkacsoport fél évtizedes működésének eredményességét. Többször voltak parázs vitáink és érdekes beszélgetéseink arról, hogy szükséges-e egyáltalán a mérés, és ha már mérünk, akkor milyen paraméterek mentén, és mit kezdünk az eredményekkel. Végül megállapodtunk abban, hogy a vizsgálat célja, visszamérni, hogy a HBLF programjai mennyire segítettek a vállalatokat a sokszínűvé válásban és a befogadásban.

A visszamérést egy ún. Navigátor Modell (saját kidolgozott modellünk!) segítségével végezzük el. Ebben a modellben a HBLF a Sokszínűségért programsorozat hatásaival kapcsolatban találhatók kérdések, melyek segítségével a vállalatok értékelik tevékenységüket a programokhoz kapcsolódóan. Természetesen gondoltunk azokra a vállalatokra is, akik még nem csatlakoztak a Sokszínűségi Kódexhez, de szívesen részt vennének a kérdőív kitöltésében. Ezért a kérdések minden kitöltő vállalat számára relevánsan kerültek megfogalmazásra.

A kérdőív célja nem az egyes vállalatok minősítése, hanem a vállalati sokszínűséggel kapcsolatos gyakorlatok állapotának felmérése. A kérdésekre adott válaszokat bizalmasan kezeljük, csak a felmérés összesített statisztikája lesz publikus, illetve az arra a kérdésre adott válasz, hogy „Írjon le egy kiemelkedő eseményt vagy legnagyobb előrelépést a saját vállalatánál a Szervezeti Sokszínűséggel és a Befogadással kapcsolatban, ami követendő példa lehet a többi szervezet számára”. Az erre a kérdésre adott válaszokat a cég beleegyezése esetén megosztjuk a legjobb gyakorlatok között.

A kérdőívet kitöltő vállalatok a munkacsoport által kidolgozott szempontrendszer alapján értékelik a vállalat eredményeit és jelenlegi státuszát a sokszínűség és befogadás egyes részterületeit illetően.

Report by the HBLF for Diversity HR Target Group

In the second half of 2011 we have continued the work which we launched five years ago. We are extremely proud that a further nine companies have signed up to the Diversity Code, thus increasing the number of companies who have joined the initiative to 32. This is a growth of nearly 40%, which is the most significant in terms of the average over the past five years. It is worth highlighting that, in addition to large multi-national companies, the number of small- and medium sized companies who are signatories is also increasing.

Similarly, we have grown and strengthened with regard to the number of companies participating in the target group's efforts. HR experts and diversity speakers from a total of 22 companies are participating in the sharing of best practice in corporate diversity with the HBLF member companies and in a broader sense the participants of business life in general.

Over the course of the past six months we have focused our attention on a single major topic; how we can measure the success of the five-year operation of the target group. We have had numerous heated arguments and interesting discussions as to whether or not such measurement is necessary and in the event that we decide on such measurement, which parameters we should use and how we ought to utilize the findings. Finally we reached agreement. The purpose of the survey is to measure the extent to which the HBLF's program aided companies in becoming diverse and in adopting an inclusive character.

The survey will be conducted using the so-called Navigator Model (which we have developed!). Through this model, companies can evaluate their activities in connection with the program, based on questions relating to the effects of the HBLF for Diversity program series. Naturally we have taken into consideration the companies who have not yet sign up to the Code, but who are happy to participate in the completion of the survey. Thus the questions have been formulated in a way which is relevant to every company which completes it.

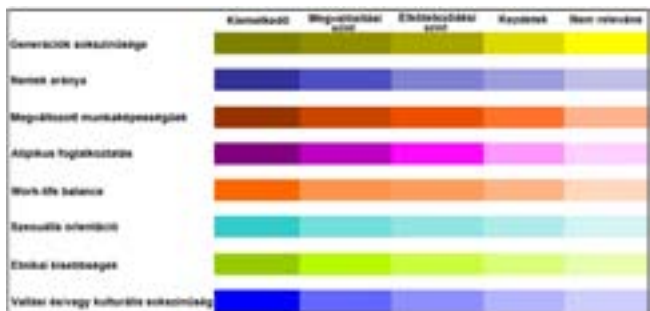
The goal of the questionnaire is not the classification of the individual companies, but the analysis of the condition of their corporate diversity practices.

The answers given to the questions will be handled in confidence. Only the summarized statistics of the survey and the answers to the question, "Please describe an outstanding event or a major advancement within your company with regard to Corporate Diversity and Inclusiveness, which may set an example to be followed by the other organisations.", will be published. With the company's consent, the replies to this question will be shared as a best practice.

Az értékelésnél a következő szinteket határoztuk meg:

Szintek	Meghatározás
Kiemelkedő	Kiemelt terület a vállalatnál, a munkavállalók is részt vesznek a programban. Példa értékű és kiemelkedő eredményeket értünk el ezen a területen.
Megvalósítási szint	Van stratégiánk a terület fejlesztésére, illetve már van néhány példa a gyakorlati megvalósításra is.
Elköteleződési szint	Vannak konkrét célok a terület fejlesztésére, melyet a munkavállalók ismernek.
Kezdetek	Tudatában vagyunk a kérdéskörnek, megfogalmazódott az igény a fejlesztésre.
Nem releváns	A vállalat nem foglalkozik jelenleg az adott témával, nem kezeljük megoldandó feladatként.

Jó hír, hogy a kérdőív összesen 12 kérdésből áll, és 15 perc alatt kitölthető. A kérdőívet december 31-ig lehet kitölteni, amely letölthető a www.hblf.hu oldalról. A válaszok alapján elkészül a vállalat Sokszínűségi Navigátora, ami 8 paraméteren keresztül összesíti a vállalat jelenlegi állapotát.



Bízunk abban, hogy a kérdőívet minél több HBLF tagvállalat kitölti a Sokszínűségi Kódexet aláíró vállalatok részvétele mellett.

A kérdőívek összesítése és feldolgozása után az eredményeket egy kerekasztal beszélgetés formájában 2012 februárjában osztjuk meg a HBLF tagvállalataival.

Találkozunk a Navigátor Kerekasztal beszélgetésen!

Gothárdi Ibolya

HBLF a Sokszínűségért HR Munkacsoport vezető



Ibolya Gothárdi; HBLF for Diversity HR Target Group Leader
HBLF ROMASTER Summer Camp, August 5, 2011
Photo: László Nagy Z.

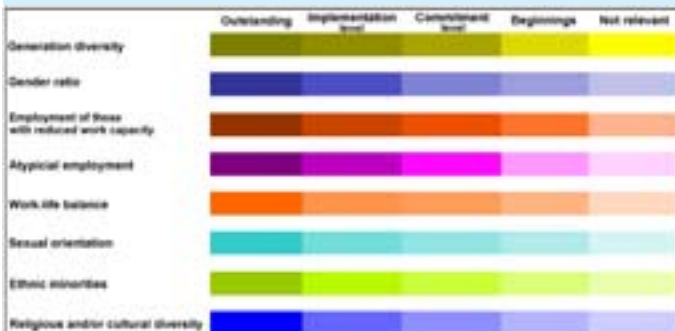
The companies who fill out the questionnaire will evaluate their company's results and current status with regard to the individual areas of diversity and inclusivity based on the system of considerations developed by the workgroup.

We have established the following levels for the evaluation:

Levels	Definition
Outstanding	This is a highlighted area at the company. The employees also participate in the program. We have achieved exemplary and outstanding results in this field.
Implementation level	We have a strategy for the development of this area. There are a few examples for practical implementation.
Commitment level	We have specific goals for the development of this area which the employees are aware of.
Beginnings	We are aware of the topic. Demand has arisen for development.
Not relevant	Currently the company does not engage in this topic. We don't treat it as something to be solved.

The best news is that the questionnaire consists of a total of only 12 questions and can be completed in 15 minutes.

The questionnaire can be filled-out before 31 December, you can download it from www.hblf.hu website. Based on the replies the company's Diversity Navigator will be compiled, and this summarizes the company's current state based on eight parameters.



We trust that the questionnaire will be filled-out by as many HBLF members as possible in addition to the participation of the Diversity Code signatories.

Following the summary and processing of the questionnaires, we will share the results with the member companies via a round table discussion in February 2012.

We look forward to seeing you at the Navigator Round Table discussion!

Ibolya Gothárdi

HBLF for Diversity HR Target Group Leader





HBLF Healthcare in the workplace Target Group visit to Főnix Medical Resort and Health Spa, Nógrádgárdony; September 2, 2011

Munkacsoport a munkahelyi egészségmegőrzésért

A HBLF munkacsoportja, melynek középpontjában a munkahelyi egészségmegőrző szerepe áll, egy évvel ezelőtt, 2010 novemberében jött létre. A megalakulás óta eltelt idő alatt a munkacsoport öt ülést tartott. A hatodik találkozó alkalmával egész napos látogatást tettünk Nógrádgárdonyban. Ebben a kis, nógrád megyei faluban működik a Főnix Kastélyszanatórium és Egészséghotel, ahova a csoport egyik aktív tagja, a Főnix Med Egészségügyi Szolgáltató Zrt. hívott meg bennünket.

A munkacsoport programjait a 2011. év második félévében is érdeklődés kísérte, alkalmanként 10-14 tagszervezet mintegy 15-18 képviselője vett részt az üléseken. Az érdeklődés érthető, hiszen a munkahelyeknek szinte kivétel nélkül vannak olyan intézkedéseik, szolgáltatásaik, béren kívüli juttatásaik, amelyeket a munkavállaló egészségének megőrzése céljából vezetett be. Láttuk azonban, hogy a legjobb szándék, és főleg a jelentős anyagi ráfordítások ellenére sem szolgálják minden esetben kellő hatékonysággal a munkavállalók egészségének megőrzését. Eközben a megelőzéssel, az egészséget támogató munkáltatóval, és magával a munkavállalóval szembeni elvárások egyre határozottabban fogalmazódnak meg. Érthető ez, hiszen a betegségekkel összefüggő munkáltatói kiadások, a gyógyítás állami és állampolgári költségei folyamatosan emelkednek.

A munkacsoportban különösen nagy érdeklődés kíséri az egyes tagszervezetek jó gyakorlatainak megismerését. Sokat tanultunk egymástól, jó munkatársi kapcsolatok alakultak ki. A nyár folyamán a Siemens Zrt. vendégei voltunk, ahol a rendkívül igényes előadás bemutatta az „Anyaház” tapasztalataira épülő elvárásokat a munkahelyi egészségmegőrző program felépítésével kapcsolatban. Olyan koncepciót ismertünk meg, amely jó keretet biztosíthat más munkáltatóknak is programjaik kidolgozásához. Az előadás emellett az egészségmegőrzés helyi, magyarországi gyakorlati tapasztalatairól és munkáltatói szerepvállalásáról is szólt. Több területen mutatott

HBLF Working Group on Workplace Health

A new Target Group of the Hungarian Business Leaders Forum (HBLF), with its core purpose the promotion of workplace health, was established in November 2010.

Since it was founded, the Group has met five times. At the sixth meeting, we undertook a site visit to the Főnix Medical Resort in Nógrádgárdony, which is in a small village in the county of Nógrád, through an invitation from the representative of the Főnix Med Egészségügyi Szolgáltató Zrt. that is a member of the Target Group.

In the second half of 2011, the program of the Target Group has attracted a great deal of support. Attendance has consistently been at around 15 to 18 delegates from among 10 to 14 member organisations. This interest is understandable, given that the companies they represent have, almost without exception, instituted programs, services and non-residential support to promote the health of their employees.

We have noted that, despite the best of intentions and substantial financial incentives, it has not always been possible for companies to effectively meet their health promotion targets. Some of the areas requiring attention to the prevention of illness, management support for good health and the identification of ways of addressing the expectations of workers more directly.

This is understandable, since company outlay in connection with workplace ill-health has expanded in the same way as the state has needed to increase its funding of health programs.

During the workshops, examples of best practice drawn on the basis of the experiences of the members of the Target Group attracted particular interest. We learned a great deal from each other, while at the same time developing strong working relationships. During this summer we were the guest of Siemens. An exceptionally good presentation provided the idea of creating a 'Headquarter' expectation in the context of the workplace health promotion program.

We were introduced to concepts which may provide useful frameworks for application in the development of programs in other workplaces.



Éva Orsós Hegyesi, Healthcare in the workplace Target Group Leader

be jó gyakorlatokat. Így többek között érdeklődést váltott ki a munkahelyi egészségmegőrzést támogató finanszírozási gyakorlatok, a munkahelyi környezetre gondot fordító példák és az egészséget támogató béren kívüli juttatások köre.

A Főnix Kastélyszanatórium és Egészséghotelben tett látogatás során olyan szemlélettel ismerkedtünk meg, amelyben a természeti és az épített környezet szépsége harmonizál az egészséget támogató szakmai koncepcióval. Ez az intézmény a munkáltatóknak olyan környezetet és programokat biztosít, amelyek teljessé teszik a munkáltató lépéseit a munkavállalók egészségének megőrzése érdekében.

A munkacsoport az év közepén megfogalmazta, milyen jövőképpel lenne 1 év múlva elégedett. Döntés született arról is, hogy a sok elégedettség okot adó „végtermék” közül főleg melyikkel szeretne a csoport többet foglalkozni. A legtöbben azt szeretnék, ha elkészülne a jó gyakorlatokat bemutató kiadvány. Majdnem ugyanennyien szeretnék, ha konferencia keretében mutatnánk be a munkahelyi egészségmegőrző szerepének hatásait. Végezetül javaslat érkezett egy módszertani útmutató elkészítésére is. Mindhárom elgondolás azt erősíti, hogy azoknak is, akikhez sok jó kezdeményezés köthető, szükségük van a megerősítésre. Másrészt azt a tudást, tapasztalatot, amit összegyűjtött a munkacsoport nemcsak szeretnénk megosztani másokkal is, hanem ezt kötelességünknek is érezzük.

Hegyesiné Orsós Éva
Egészségügyi Munkacsoport vezető

E.ON Hungária Csoport - Bemutakozás

Az E.ON vállalatcsoport másfél évtizede meghatározó szereplője a magyar gazdaságnak, a vállalat által elindított és megvalósított befektetések a legjelentősebbek közé tartoznak az országban. Elsődleges felelősségünk, feladatunk és célunk, hogy hosszú távon biztosítsunk a hazai fogyasztók számára folyamatos, biztonságos, elérhető és környezetbarát energiaellátást.

Ennek érdekében hosszú távú szerződésekkel biztosítjuk a mindenkor rendelkezésre álló energiát, felépítettük az ország leghatékonyabb földgázüzemű erőműveit, az első hazai szélerőművet, minden évben jelentős mértékben korszerűsítjük hálózatunkat, gondoskodunk fogyasztóink és dolgozóink biztonságáról, valamint európai viszonylatban is meghatározó mértékű földgáz tárolói kapacitásokat hoztunk létre, amit a közelmúltban jelentősen tovább bővítettünk.

Felelős vállalatcsoportként nem pusztán rövid távú üzleti érdekeket követünk, tetteinket működési környezetünk iránti felelősségtudatunk is meghatározza.

Célcsoportunk büszke arra, hogy a megtermelt eredményünket működési területünkön, itt, Magyarországon fektettük be. Ezen felül

The presentation spoke after all about the practice of health promotion in the current organisational milieu of Hungary. Examples of good practice in a range of areas were under discussion. These included activities relating to the financing of health promotion initiatives, and examples focusing on the workplace environment, many of which initiatives do not necessarily require large investment.

During the visit to the Főnix Medical Resort, we were reminded of the fairly obvious fact that focusing on the buildings and surroundings fits in well with the concept of health promotion. The facility served as a good example to employers of the kind of setting and programs which support the steps taken by employers to foster workplace health.

At a mid-year meeting, the Target Group decided on its plan of activities for the coming year. It was also decided which, from amongst the plentiful ideas, they would like to focus on. Most were in favour of investment in a publication that would illustrate best practice. Almost the same level of support was given to the desire for future conferences to enable the review of the effectiveness of workplace health initiatives. And finally there were recommendations to consider the publication of a practice guide. All of these activities would go some way to supporting those who are responsible for designing and organising workplace initiatives.

Finally, it should not be forgotten that the knowledge and experience which continues to be developed by the Target Group should be shared with others, perhaps so that one day it may come to be seen as a workplace responsibility.

Éva Orsós Hegyesi
Healthcare in the workplace Target Group Leader

E.ON Hungária Group - Profile

The E.ON Group has been playing a decisive role in the Hungarian economy for the past 15 years, and the investment projects the company has begun and carried out are among the most important in the country. Our primary responsibility, task and goal are to provide Hungarian consumers with a long-term, continuous, secure, affordable and environmentally friendly energy supply.

In order to do this, we have concluded long-term agreements to ensure that energy is available at all times; we have built the most efficient gas-fired power plants and the first wind power plants in Hungary. Each year we make major improvements to upgrade our existing networks and are reducing the outage time with each succeeding year. We, further, ensure the safety of our customers and our employees and have created some of the most significant natural gas storage capacity in Europe, which we have considerably expanded in the recent past.

As a responsible corporate group, our business interests are not merely short-term. Our activities are governed by our awareness of the responsibility we have to our operating environment.

Our Group is proud to have invested the earnings we have generated here in our operating area in Hungary.

As citizens who have assumed a responsibility to the Hungarian public, E.ON's Hungarian companies have been significant supporters and sponsors of cultural, scientific and athletic activities and organizations for some time now. We are a Diamond Main Sponsor of the Hungarian Olympic movement and we have recently invested in a new family football program unique in Hungary which supports families spending time and playing sports together.

az E.ON vállalatcsoport az egyik legjelentősebb adófizető Magyarországon.

A magyar társadalom iránt felelősséget vállaló szervezetként az E.ON magyarországi vállalatai hosszú évek óta jelentős mértékben támogatják a kulturális-, tudományos- és sportéletet.

Gyémántfokozatú főtámogatói vagyunk a magyar olimpiai mozgalomnak, valamint a közelmúltban egy Magyarországon egyedülálló, családok együttlétét és közös sportolását támogató, új, családi foci elnevezésű programot is bevezettünk.

Magyarország egyik legnagyobb munkaadójaként közvetlenül több mint ötezer munkatársat foglalkoztatunk, akiknek biztonságos, stabil megélhetést, esélyegyenlőséget, diszkriminációmentes munkavégzést kínálunk. Munkatársaink önkéntesként iskolai energiaórákat tartanak, parkokat szépítenek, játszótereket építenek, rászorulóknak gyűjtenek. Mindezt azért, mert együtt élünk a mindennapokkal, részei vagyunk ennek az országnak.

Itthon vagyunk, és itthon érezzük magunkat Magyarországon. Stratégiai partnerséget kínáltunk és építettünk ki környezetünkkel, amit kezdetektől fogva komolyan veszünk.

Jól tudjuk azonban, hogy csak egy sikeres országban lehetünk mi is sikeresek, ezért mindent megteszünk azért, hogy ezt támogassuk. Ebben mi mindig partnerek voltunk és a jövőben is azok leszünk.

A Hungarian Business Leaders Forum tagsága számunkra a hitelességet, szakmai partnerséget, a magyar üzleti élet működésére való szélesebb rálátást, az egyes munkacsoportokban folyó munka révén pedig a tanulást, a fejlődést, a munkánk tökéletesítésének lehetőségét jelenti.

Dr. Eric Depluet

vezérigazgató

E.ON Hungária Csoport



Dr. Eric Depluet, CEO, E.ON Hungária Group

As one of Hungary's biggest employers, we employ more than 5,000 people directly and offer them a secure, stable livelihood, equal opportunities and a discrimination-free workplace. Our employees work as volunteers giving energy lessons in schools, beautifying parks, building playgrounds and organizing charity collections for the needy. We do all this because we live together every day and we are part of this country. We are at home, and we feel at home in Hungary.

We have offered and developed a strategic partnership with our environment, which we have always taken seriously. We nevertheless know that we can only be successful in a successful country, which is why we do everything we can to support it. We have always been partners in this and we always will be.

Our membership at the Hungarian Business Leaders Forum means for us credibility, professional partnership and a broader perspective onto the Hungarian business scene. Our participation in the work of the different working groups gives us the opportunity to learn, develop and excel in our operations.

Dr. Eric Depluet

CEO

E.ON Hungária Group

Morgan Stanley Magyarország – Bemutakozás

A Morgan Stanley a nemzetközi pénzpiaci tanácsadás terén világszerte elismert pénzintézetként évtizedek óta nyújt kimagasló színvonalú szolgáltatásokat ügyfeleinek befektetési, banki, értékpapír-kereskedelmi és befektetés-menedzsment területen. Több mint negyven országban található közel ezerháromszáz irodájával a cég valóban globális és mind az Egyesült Államokban, mind Európában, Ázsiában valamint a feltörekvő piacokon is a vezető vállalatok között van.

Magyarországon a cég már 1993-tól kezdve, magyar partnerekkel együttműködve részt vett tőkepiaci tranzakciókban, majd 2005-ben megnyitotta első budapesti irodáját, a Matematikai Modellező Központot. A magyar fővárosra jellemző kiváló pénzügyi és informatikai felsőoktatásnak, a helyi munkaerő kimagasló teljesítményének, szakmai felkészültségének és nyelvtudásának köszönhető, hogy 2006-ban ügyviteli és technológiai szolgáltató központtá bővült az iroda. A jelenleg közel 800 fővel működő magyar leányvállalat fő feladata az anyacég üzleti tevékenységének támogatása a pénzügy, informatika, matematikai modellezés, hitelkockázat- és piacelemzés és az értékpapír-kereskedés jogi dokumentációja területén.

A Morgan Stanley célja egy olyan tehetségekből álló közösség megteremtése, amely a világon a legmagasabb szinten képes a pénzügyi gondolkodásra, termékek és szolgáltatások létrehozására. Dolgozóink ugyan különböző háttérrel rendelkeznek, de közös bennük a tettrekészség, a feddhetetlenség, az intellektuális kíváncsiság, és az arra való törekvés, hogy egy összetartó és érdemeken alapuló közösség tagjaként dolgozhassanak.

Európában számos irodánk működik, alkalmazottaink összesen 86 különböző országból érkeztek és több mint 80 nyelvet beszélnek kitűnően. Karrierjüket oktatási és szakmai fejlesztési programok széles skálájával kívánjuk előmozdítani. Különösen fontosnak tartjuk, hogy a megfelelő pozícióba a legmegfelelőbb emberek kerülhessenek, és ezt belső vállalati mobilitási karrierprogramunk segíti elő.

A HBLF által is képviselt értékek támogatása kiemelt szerepet kap CSR tevékenységünkben. A Morgan Stanley-nél kötelezettséget vállaltunk arra, hogy a minket befogadó közösségek életét jobba tegyük, tehetségünket és erőforrásainkat pedig felelősségteljesen használjuk fel szerte a világon. A budapesti irodában dolgozó kollégáink számos különböző munkahelyi közösség részei (szülői, női, LGBT hálózatok).

A Morgan Stanley és az itt dolgozók egyformán szentelnek időt és pénzt jótékonyági célokra és az arra érdemes események támogatására. Az iroda jótékonyági és önkéntes csapata, a Charity Committee, egész évben folyamatosan szervezi a különböző önkéntes lehetőségeket, adomány-, ruha-, élelemgyűjtést, véradást. Ilyen tevékenységeink például a HBLF ROMASTER Programban való részvétel, a támogatott alapítványok honlapjának angolra fordítása, óvodai felolvasó programunk, és a tavaszi és a karácsonyi vásár, ahol a résztvevő alapítványok az általuk felkarolt hátrányos helyzetű embertársaink készítette termékeket árúsítanak. Az évente megtartott Globális Önkéntes Hónap keretében minden júniusban még nagyobb hangsúlyt kapnak ezen feladataink: 2011 júniusában budapesti irodánk több mint 400 alkalmazottja 1745 munkaórát szentelt önkéntes munkára, javarészt gyermekekre és az egészségügyre koncentrálva.

A sokszínűség alapvetően fontos a vállalati kultúránk és globális vezető szerepünk szempontjából is, ezt kívánjuk a HBLF Vállalati Sokszínűség Kódexéhez való 2011-es csatlakozásunkkal is kifejezni.

A 2011 szeptemberében megtartott Diversity Hónapra számos, a sokszínűséget és befogadást támogató rendezvényt szerveztünk.



Norbert Fogarasi, General Manager, Morgan Stanley Hungary Analytics Ltd.

Morgan Stanley Hungary – Profile

Morgan Stanley is a leading global financial services company providing a wide range of investment banking, securities, investment management and wealth management services. The firm's employees serve clients worldwide from 1,300 offices in 42 countries, being amongst the market leaders in the US, Europe and Asia as well as in the emerging markets.

The company has formed partnerships with Hungarian institutional organizations since 1993 and established its first office in Budapest, the Mathematical Modeling Centre, in 2005. In 2006, based on the excellent Hungarian higher education and the good quality local talent, the company expanded its presence in the country by opening the Business Services and Technology Centre in Budapest. The office provides support across a variety of services including Finance, Information Technology, Mathematical Modeling, Risk Management and Institutional Securities Documentation, with over 800 employees. Morgan Stanley aims to establish a community of talented individuals who are able to provide financial thinking, products and services at the highest level. Our employees come from many different backgrounds, but integrity, intellectual curiosity and the desire to work as part of a coherent community, valuing excellence, are qualities that all Morgan Stanley people have in common.

We have employees from 86 countries, speaking more than 80 languages across our European offices. They receive career support through a wide range of educational and professional programs. Our internal mobility program enables us to have the right people in the right positions.

The values represented by HBLF also mirror our outlook on CSR. At Morgan Stanley we commit ourselves to improving the life of the communities around us, and using our talents and resources with responsibility around the globe. Colleagues in the Budapest office participate in various employee networks (e.g. our ParentsNet, WomenNetwork or the LGBT network called GLEAMS).

Munkatársaink például kihelyezett Ability Parkon próbálhatták ki magukat, emberi jogokról beszélgethettek az Amnesty International magyarországi igazgatójával, és meghallgathatták Miczura Mónika és zenész társai roma zenét bemutató koncertjét.

Fogarasi Norbert, a budapesti iroda ügyvezető igazgatója kiemelte: „A Morgan Stanley több okból is különleges munkaadó Magyarországon. Egyrészt a vezető nemzetközi befektetési bankok közt egyedülállóak vagyunk abban, hogy olyan partnerközpontot hoztunk létre Budapesten, amely globális vállalatunk egyenjogú tagjaként támogatja a New Yorkban, Londonban, Hongkongban, Szingapúrban és Tokióban működő pénzügyi központokat. Másrészt úgy gondolom, hogy a munkavállalói sokszínűség, társadalmi felelősségvállalás és az önkéntesség terén úttörő szerepet töltünk be, és arra ösztönözzük munkavállalóinkat, hogy ezen kezdeményezések aktív részesei legyenek.”

Fogarasi Norbert

ügyvezető igazgató

Morgan Stanley Magyarország

Morgan Stanley

Morgan Stanley and its employees contribute in both financial terms and time to charitable projects and support charity events. As well as organizing collections of donations of clothing and food, as well as a regular blood donation program, the Charity Committee also organizes various volunteer activities. Examples include our participation in the HBLF ROMASTER Program, the translation of websites of supported charities, a reading program in nurseries in the 9th district and the Spring and Christmas Fairs where charities can sell the products made by people with disabilities they work with. During the annual Global Volunteer Month in June, volunteer work was a focal point. In 2011, over 400 employees from the Budapest office dedicated 1,745 hours on volunteer events focusing on children and health related issues.

Diversity is fundamental to our company culture, as well as for our global leadership. We emphasize this by being a subscriber to the HBLF Diversity Code since September 2011.

Throughout our Diversity Month, in September 2011, employees participated in several events supporting diversity and inclusion. Amongst these were the Ability Park set up in our office, an employee discussion with the head of the Hungarian branch of Amnesty International and a concert with Monika Miczura and her band performing Roma music and dance at our closing event.

As Norbert Fogarasi, General Manager of the Budapest office stated: “As an employer in Hungary, Morgan Stanley offers something quite different, for a couple of reasons. First, we are the only major global investment bank with a Partner Center of this kind, supporting our global franchise as an equal partner to our major trading centers in New York, London, Hong Kong, Singapore and Tokyo. And secondly, I feel we are frontrunners in terms of being an equal opportunity employer that has diversity, corporate social responsibility and volunteering at the top of its agenda and expects all of its employees to take an active role in these programs.”

Norbert Fogarasi

General Manager

Morgan Stanley Hungary

GOODCITIZEN