



A fenntartható működés nem opció, hanem üzleti cél



Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért
Business Council for Sustainable Development in Hungary

A fenntartható fejlődés helyzete és alakulása
a „Vállalati fenntarthatóság komplex értelmezése”
című Vezetői ajánlás aláírói szemével

Tartalom

- 3 Elnöki köszöntő
- 4 Vezetői összefoglaló
- 6 Trendek
- 8 A válaszadók teljesítménye
- 10 Stratégiai megközelítés
- 12 Felelős vállalatirányítás
- 14 Etikus működés
- 16 Alapértékek tisztelete
- 18 Környezeti felelősségvállalás
- 20 Partnerség az érintett és érdekelt felekkel
- 22 Átlátható működés
- 24 A WBCSD regionális hálózata

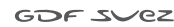
A BCSDH-ról

A Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért (BCSDH) az Üzleti Világtanács a Fenntartható Fejlődésért (WBCSD) magyarországi szervezete. Az 1992-ben alapított svájci központú Világtanács ma már 200 nagyvállalat elsősorú vezetőjének koalíciója és több mint 60 országban van jelen nemzeti partnerszervezetein keresztül. A szervezet fő célja, hogy elősegítse a gazdasági szereplők körében a fenntartható fejlődés három alappilléreinek: a gazdasági fejlődés, az ökológiai egyensúly és a társadalmi igazságosság elveinek a vállalati gyakorlatba átültetését és alkalmazását.

A kiadványról

A kiadvány a Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért „A vállalati fenntarthatóság komplex értelmezése” című Ajánlását aláíró vállalatok véleményét mutatja a vállalati fenntarthatóság aktuális állapotára, trendjeire, jövőbeni kilátásaira és saját gyakorlataikra vonatkozóan. Az Ajánlást aláíró 42 szervezet közül 34 vett részt a felmérésben. Az adatfelvétel elektronikus formában terjesztett strukturált kérdőív segítségével történt 2013 őszén. Az adatok elemzését és az eredmények megfogalmazását független szakértő végezte, a munkát dedikált munkacsoport és a BCSDH munkatársai segítették. A kiadvány a felmérés válogatott, fontosabb eredményeit mutatja be, a jó példaként említésre kerülő gyakorlatok más vállalatoknál is létezhetnek. A kiragadott példákkal a trendek érzékeltetése a célunk, a vállalati gyakorlatok teljeskörű bemutatására jelen kiadvány keretei nem adnak lehetőséget.

A Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért tagjai



A vállalati fenntarthatóság komplex értelmezése – Ajánlás vezetőknek

1 Stratégiai megközelítés

A fenntarthatóságot komplexen értelmező vállalat vezetése üzleti stratégiáját hosszú távú, értékteremtő gazdasági, környezeti és társadalmi szempontok integrálásával alakítsa ki, és végrehajtásához biztosítsa a szükséges erőforrásokat.

2 Felelős vállalati irányítás

A vállalat legfelső döntéshozói közül kijelölt vezető legyen felelős a fenntarthatósági teljesítményért. A vállalat vezetői minden szinten egyénileg is legyenek felelősek a szervezet fenntartható működéséért. A vezetői ösztönzőrendszer tartalmazzon környezeti és társadalmi típusú célkitűzéseket is.

3 Etikus működés

A vállalat működjön jogszerűen és tisztességesen (mint például korrupciómentesség, tisztességes foglalkoztatás). Az elvárt viselkedést rögzítse írásban, biztosítsa az azok betartásához szükséges erőforrásokat és terjessze ki minden érintettjére.

4 Alapértékek tisztelete

A vállalat az emberi élet és biztonság védelmét, az egyenlő bánásmódot és az egészséges környezethez való jogot tekintse alapértéknek, üzleti döntései során e jogokat tartsa tiszteletben.

5 Környezeti felelősségvállalás

A vállalat döntéseiben meghatározó elemként jelenjen meg az életciklus szemlélet, valamint a gazdasági haszon és a környezeti hatás együttes mérlegelése. Legyen elkötelezett a környezetért, s az ebben megjelenő felelősségét terjessze ki a teljes ellátási láncra (beszállítók, partnerek, vevők).

6 Partnerség az érintett és érdekelt felekkel

A vállalat működjön együtt az érintett és érdekelt feleivel, nyitott, kétoldalú kommunikációt folytatva. A működése által érintettekkel törekedjen a kölcsönös megalégedettségre, hosszú távú együttműködésre és partnerségre. Méretéből, pozíciójából adódó lehetőségeivel elve mutasson példát. Üzleti partnerei kiválasztásánál a fenntarthatósági szempontokat vegye figyelembe és részesítse előnyben. Szakmai szervezeteken és széleskörű együttműködésekben keresztül törekedjen érvényesíteni a fenntarthatósággal kapcsolatos elveket a szabályozási folyamatokban is.

7 Átlátható működés

A vállalat tevékenységéről, gazdasági, környezeti és társadalmi hatásairól gyűjtsön folyamatosan megbízható adatokat, információkat, azokat tegye elérhetővé és azokról rendszeresen, hiteles formában tájékoztassa érintett partnereit.

Az ajánlást üzleti vezetők és fenntarthatósággal foglalkozó szakemberek részvételével a Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért dolgozta ki.

Elnöki köszöntő

Hisszük, hogy a hosszú távon sikeres vállalat záloga az olyan vállalatvezető és menedzser, aki tisztában van a fenntartható fejlődés fogalmával és képes azt a döntéshozatal során figyelembe venni. „A vállalati fenntarthatóság komplex értelmezése” című Ajánlás megalkotásával az volt a célunk, hogy olyan alapelveket fogalmazzunk meg, melyek e szempontból támpontot adnak a hazai vállalatok vezetőinek. Ennek érdekében az Ajánlás gyakorló vállalatvezetők és fenntarthatósággal foglalkozó szakemberek közös munkájának gyümölcse.

A csatlakozó cégek hazánk GDP-jének közel 20%-át adják, ezáltal nem csak gazdasági szempontból jelentősek, de meghatározóak a környezeti és társadalmi hatást tekintve is. Fontos, hogy ezek a vállalatok a fenntartható működésben példamutatók legyenek és a gazdaság valamennyi szereplőjét bevonják, ösztönözzék kapcsolataikon keresztül.

Az Ajánlást aláíró cégek körében végzett felmérés eredményei közül számomra az egyik legfontosabb tanulság, hogy vezetői elkötelezettség nélkül nincs előrehaladás. Ami még ennél is fontosabb: vezetői elkötelezettséggel viszont csodákra lehetünk képesek a legnehezebb körülmények között is. Én személyesen hiszem, hogy vállalatvezetőként és felelős állampolgárként is kulcsszerepet játszunk a fenntartható fejlődés előmozdításában és örülök, hogy ez a kutatás is rávilágított erre a fontos tényezőre.

Az idei az első felmérésünk az Ajánlás kapcsán, amelynek alapján leginkább a partnerség területén kell fejlődünk. Biztos vagyok abban, hogy előre fogunk tudni lépni, már csak abból is kiindulva, hogy idén további vezetők csatlakoznak vállalatukkal az Ajánlás aláírói közösségéhez, ami szilárd alapot biztosít ahhoz, hogy szinergiában még inkább pozitív hatással lehessünk a hazai fenntarthatósági folyamatokra.



Salgó István
elnök, Magyarországi Üzleti Tanács
a Fenntartható Fejlődésért

Vezetői összefoglaló

Az Ajánlás a vállalati fenntarthatóság hét kritikus aspektusát ragadja meg. Ezek közül sok az alapvető vállalati működést, belső folyamatokat és gyakorlatokat érinti, vagyis egyfajta „rendbe rakásra” invitálja a szervezeteket. Az elmúlt időszakban jellemző volt, hogy több vállalat is ezt a lépést átugorva kampányszerű, ad hoc programokba fogott, így sokszor elmaradtak a pozitív eredmények. Jelen felmérés alapján úgy tűnik, hogy ezen akciók stratégiába rendezése és a vállalati folyamatok átalakítása van napirenden. Ez a tevékenység sokszor kívülről alig látható, míg belül komoly erőfeszítést igényel. Talán emiatt érezhetnek néhányan lassulást és stagnálást a fenntarthatóság területén is.

Míg az Ajánlás aláírásakor a válaszadók 61 %-a foglalkozott kiemelten a **stratégiai megközelítéssel**, addig ez a szám 82%-ra nőtt az elmúlt egy év alatt. A vállalatvezetőknek nehézséget jelent, hogy a kiszámíthatatlan és bizonytalan környezetben, valamint az egyre növekvő árbevétel és profitelvárások mellett kell hosszú távú, értékeket őrző fenntarthatósági stratégiát kialakítaniuk. Ez nem megy másképp, csak ha szervesen integrálni tudják az üzleti stratégiájukba. Erre jó példák a fenntarthatósági szempontok szerint átalakuló termék- és szolgáltatás-portfóliók, a részvényesi érték maximalizálása helyett a közös értékteremtés megjelenése, a felelősség teljes értéklánra történő kiterjesztése

vagy a társadalmi befektetéssé váló adományszolgáltatás. A legnagyobb erőfeszítésekről és eredményekről az etikus működés és az átláthatóság területén számoltak be a vállalatok. Minden válaszadó sokat tett az elmúlt időszakban az **etikus működés** kialakításáért, s 96%-uk az **átláthatóság** terén is fejlődést könyvel el magának például jelentéstételi gyakorlata, belső folyamatai és kommunikációja erősítése révén. Egyre nő azon vállalatok száma, akik felveszik a kesztyűt és zéró toleranciát hirdetnek a megvesztegetés és a korrupció egyéb formáival szemben. A válaszadók szerint a stratégia mellett erre a két területre kell a hazai üzleti szektornak leginkább fókuszálnia a közeljövőben.

A fenntarthatósági értékek és elvek vállalati irányítási gyakorlatba átültetésén is dolgozott a vállalatok 86%-a az elmúlt egy évben és 53%-uknál a jövőben is prioritás marad a **felelős vállalati irányítás**. Ezen a területen a legnagyobb kihívás a vezetői szemléletformálás és a fenntarthatósági célok beépítése a vezetői ösztönző rendszerekbe.

A válaszadók körében az **érintett és érdekelt felekkel történő együttműködések**ben történt a legnagyobb fejlődés – igaz, még mindig itt a legnagyobb az elmaradás is. A válaszadók fele vallja, hogy egy évvel ezelőtt is kiemelten foglalkozott a témával, idén már 79%-ra nőtt ez az arány,



ami leginkább formális érintetti kutatásokat, beszállítói programokat, illetve civil partnerséget jelent.

A felmérésből az is kiderül, hogy a hazai vállalatok gyakorlatában az **alapértékek tisztelete** és a környezetvédelem a két legfejlettebb terület. A munkáltatói gyakorlatoknál mindenhol kulcsprioritás a munka- és egészségvédelem, de egyre inkább előtérbe kerül a rugalmas foglalkoztatás, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, a nők aránya a vezetésben, a sokszínűség. **Környezeti felelősségvállalás-**

ban a kibocsátások mérése és csökkentése, semlegesítés, átfogó klímaprogramok, nulla lerakott hulladék és egyre magasabb hulladék újrahasznosítási arányok mellett a termelésen kívül is egyre több „zöldülés” figyelhető meg, úgymint logisztika, beszállítói teljesítmények, a fogyasztók szemléletformálása vagy az irodai működés terén.

Fordulóponthoz értünk tehát: stratégiai magasságokba vagy asztalfiókba kerül a fenntarthatóság?! A válasz pedig leginkább a vezetők elkötelezettségén és kitarításán fog múlni.

Mit sem ér egy Ajánlás, ha csupán egy falra kirakható papír marad. Ezért fontos az utókövetés, melyet felmérésünk is szolgáltat. Bízunk benne, hogy az eredmények nem csak a csatlakozók számára, de minden hazai vállalat számára is hasznos tanulságokkal szolgálnak.

Trendek

A pozitív globális trendek töredéke érkezik hazánkba. **Megosztottak a válaszadók, ha a globális trendeket kell értékelni, ám a hazai folyamatokat egységesen negatívan látják.**

A válság komoly finanszírozási problémákat, piaci lassulást hozott, ami átrendezte a stratégiai prioritásokat és sok cégnél a napi túlélésért folyik a harc. Emellett ugyanakkor tudatosodnak a vállalatok, jobban gazdálkodnak az erőforrásokkal, felértékelődik az etikus és átlátható működés és az innovatív megoldásokra fókusztétel.

Csak akkor maradhat napirenden a fenntartható fejlődés, ha a kampányszerű, ad hoc programokat stratégiai szintre emeli egy vállalat.

Az üzleti szektor kizöldült és már egyre inkább előtérbe kerülnek a szociális és gazdasági dimenziók is. A környezetbarát gyártástechnológiai fejlesztések és kibocsátás csökkentések az alapl működés részévé váltak. Emellett a zöld termékportfólió, zöld irodai működés és az érintettekkel közösen szervezett zöld programok is előtérbe kerülnek. Komoly fejlődést lehet tapasztalni a szervezeti sokszínűség, rugalmas foglalkoztatás, közösségi befektetések területein is, és olyan nehéz témák is az asztalra kerülnek, mint a korrupciómentes illetve etikus működés, az átláthatóság és a helyi beruházások kérdésköre. Egyre több vállalat terjeszti ki fenntarthatósági aspektusait a teljes értéklánra, például beszállítói programok révén, és az érintettekkel való párbeszéd és együttműködés is bontogatja szárnyait.

A trendeket befolyásoló hatástényezőkre a rugalmas, gyors reagálás és a bizonytalanság tűrés tud megfelelő választ adni.

LEGFŐBB MOZGATÓRUGÓK

- a fenntartható működést versenytényezővé formálni
- vezetői elkötelezettség
- globális és helyi egyezmények
- érintetti érdeklődés és elvárások
- természeti és társadalmi katasztrófák

LEGFŐBB AKADÁLYOZÓK

- kiszámíthatatlan és bizonytalan környezet, szabályozás
- növekvő árbevétel és profitelvárások
- csökkenő források
- helytelen gyakorlatot folytató szervezetek

A hazai üzleti szektornak minden területen fejlődnie kellene, a válaszadók szerint nem kapnak megfelelő fókuszt a fenntartható fejlődést előmozdító kulcsterületek. **A legnagyobb változás az átlátható működés terén várják a hazai cégektől, továbbá az etikus működés és a stratégia terén várnak még számottevő fejlődést.**

”

A KPMG 'Expect the Unexpected' tanulmányában részletezett negatív globális folyamatok szinte megállíthatatlanul haladnak előre, nem érzékelhető számottevő pozitív változás. Szabályozási oldalról érkeznek törekvések (pl.: UN, EU, GRI, IIRC), amelyek egyes kormányokat és vállalatokat ösztönöznek vagy kényszerítenek arra, hogy konkrét lépéseket tegyenek a fenntartható fejlődés irányába. Néhány vezető vállalattól eltekintve a többség azonban továbbra is a rövidtávú üzleti túlélésre koncentrál.

Szabó István
fenntarthatósági menedzser,
KPMG Hungária Kft.

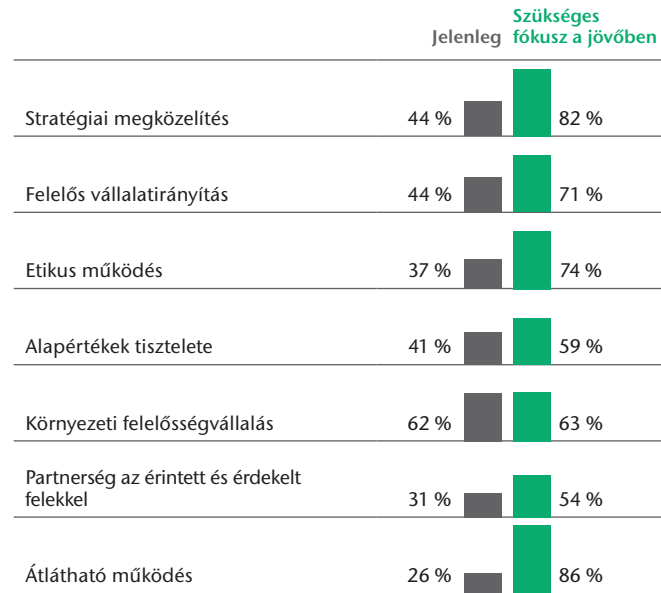
A nyugati országokban a fogyasztók is egyre tudatosabbak egy termék és szolgáltatás kiválasztása során. Folyamatosan nő az a réteg, aki akár a 15%-os árkülönbség esetén is inkább a környezetbarát terméket választja. A magyarok, a kelet-európai országokhoz hasonlóan kimondottan érzékenyek. A termék kiválasztása során örömdetesnek tartják, ha a termék környezetbarát, de a vásárlási döntést nem befolyásolja, nem hajlandó magasabb árat fizetni a környezetbarát termékért.

Tibor Dávid
vezérigazgató, Masterplast Nyrt.

A gazdasági és pénzügyi válság miatti üzleti megtorpanás még mindig jelentős mértékben érezteti hatását. Úgy látom, hogy iparág- és szektorspecifikus a fenntartható fejlődés dimenzióinak kiterjedése.

Jamniczky Zsolt
vezérigazgató-helyettes,
E.ON Hungária Zrt.

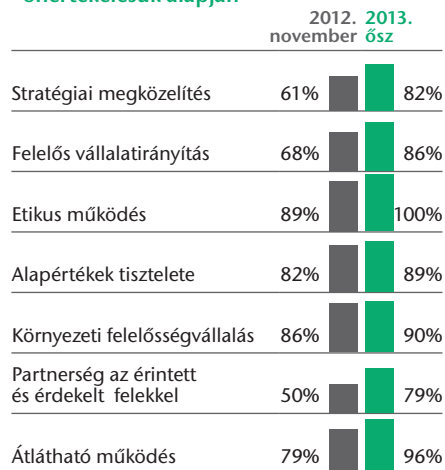
A hazai üzleti szektor fókuszterületei – a válaszadók aránya szerint



A válaszadók eddigi tevékenysége

A felmérésben résztvevő vállalatoknak **önértékelésük szerint összességében minden területen sikerült fejlődniük** az Ajánlás aláírása, 2012 novembere óta. Mindössze tíz vállalat számolt be arról, hogy egyes területeken nem ért el fejlődést. Azonban ezen cégek is arra összpontosítottak, hogy fenntartsák és stabilizálják eddigi eredményeiket és működésüket. Mindenki másnál kismértékű előrelépés figyelhető meg.

A válaszadók fókuszterületei önértékelésük alapján



Kiemelt témaként kezelték a cégek az etikus működést, nemcsak egy évvel ezelőtt, amikor 89% szerint prioritást élvezett a téma, de 2013 őszére már minden válaszadó így tekintett erre a területre. A legnagyobb fejlődést a partnerség és stratégia területein érték el. Bár a partnerség területe még így is a legalacsonyabb fókuszot kapta, a válaszadók 79%-a vallja, hogy magas fokú figyelmet kapott a terület az elmúlt egy évben (az Ajánlás aláírásokor csupán 50%-uk nyilatkozott így).

A tudatosodással és a stratégiai megközelítés térnyerésével jár, hogy a vállalatok **egyre inkább mérik a fenntarthatóság terén elért eredményeiket**. A kibocsátások változásain túl már a környezeti és társadalmi hatásokra vonatkozóan is egyre több mérőszám olvasható ki a cégek beszámolóiból. A kemény munka nem marad eredmény nélkül: örvendetes, hogy több vállalat is beszámol arról, hogy már **versenyelőnyt jelentenek számukra a fenntartható működés egyes elemei**.

Kevésbé változott a környezetvédelemre fordított figyelem mértéke – hiszen az már a múltban is erőteljesen része volt a vállalati működésnek és nem változik ez a jövőben sem.

”

A Nestlé belső felmérése rámutatott, hogy munkatársai közül 87% gondolja úgy, hogy a magyarországi cég etikusán működik. 2008 óta 10 százalékponttal nőtt azok aránya, akik szerint eleget tesz a cég társadalmi és környezeti felelősségének. [...] A TNS Hoffmann reprezentatív éves kutatása (Brand Equity Monitor) rámutatott a külső értékelésre is: a Nestlé a „bizalom” dimenzióban javította értékeit fogyasztói és vásárlói körében és messze az iparági átlag felett van. A fogyasztók tehát úgy érzik, hogy a Nestlé egy bizalmat érdemlő vállalat.

Michael Nixon
ügyvezető igazgató, Nestlé Hungária kft.

A fenntarthatóság fontosságát elfogadó gondolatok szerencsére egyre inkább már szabállynak tekinthetők mint kivételnek. Ennek a globális gazdasági realitásokkal való összeegyeztetése innovatív megoldások irányába tereli a cégeket. Ugrásszerű változások pedig mindig az innováció talaján születnek, így alapvetően azt gondolom, hogy bizakodhatunk abban, hogy felgyorsul a megoldáskeresés a globális fenntarthatóság elérése felé.

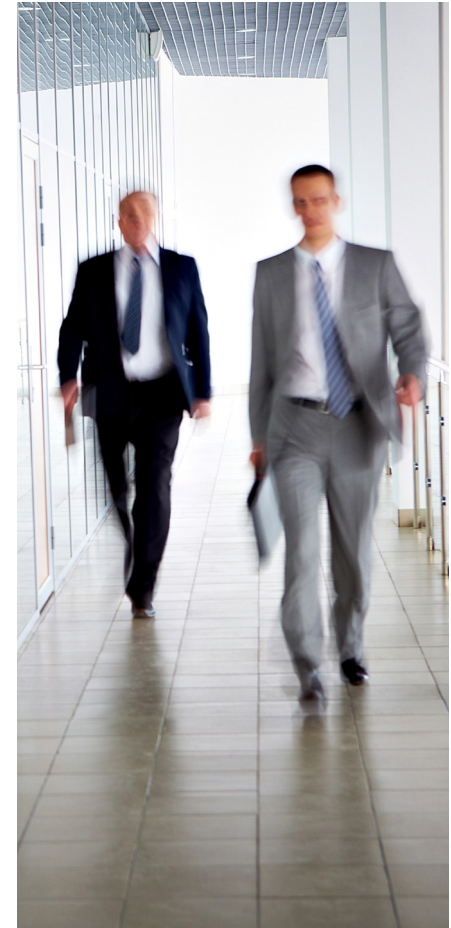
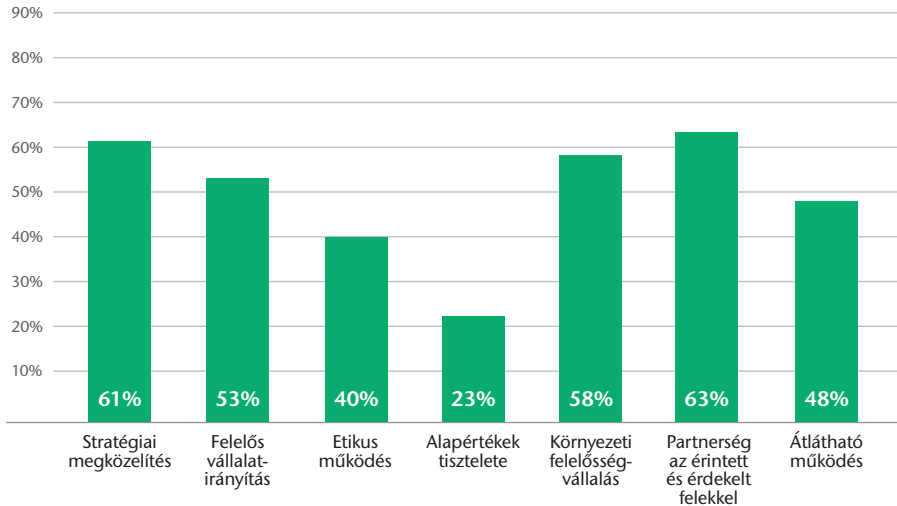
Kuntner Gábor
vezérigazgató,
Energy Hungary Energetikai Zrt.

A válaszadók jövőbeni tervei

Mivel **leginkább a partnerség területén kell fejlődniük a cégeknek**, így nem meglepő, hogy a jövőben ez a dimenzió kapja a legtöbb figyelmet, a válaszadók 63%-a kíván kiemelten foglalkozni az érintett és érdekelt felekkel való együttműködéssel. A válaszadók több mint a fele a stratégiai megközelítés, felelős vállalatirányítás és környezetvédelem területeivel is foglalkozni fog az elkövetkező

időkbën is. Miután az átláthatóság és az etikus működés volt eddig prioritás a válaszadóknál, így a jövőben ez hátrébb kerül, de még így is legalább 40% tervez ezen a területen újabb fejlesztéseket, aktivitásokat. Az alapértékek tisztelete kevésbé kap fókuszot a jövőben (csupán 23%-nál lesz kiemelt téma), melynek oka, hogy jelenleg ez az egyik legfejlettebb terület a válaszadóknál.

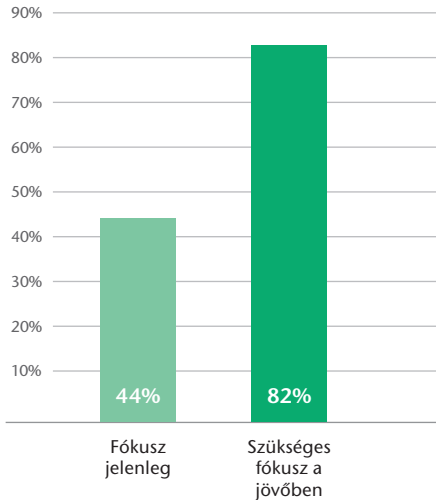
A válaszadók fókuszterületei az elkövetkező időszakban



Stratégiai megközelítés

A fenntarthatóságot komplexen értelmező vállalat vezetése üzleti stratégiáját hosszú távú, értékteremtő gazdasági, környezeti és társadalmi szempontok integrálásával alakítsa ki, és végrehajtásához biztosítsa a szükséges erőforrásokat.

Stratégiai megközelítés a hazai vállalatok körében a válaszadók véleménye szerint



A válaszadó cégek véleménye megoszlik abban, hogy mennyire fókuszált a stratégiai megközelítés kialakítására a hazai üzleti szektor az elmúlt időszakban. Abban viszont egyetértnek, hogy ennek változnia kell: 82%-uk szerint a jövőben fontos prioritás kell legyen a fenntarthatóság stratégiai szintű kezelése a hazai vállalatoknál.

Fordulóponthoz ért a vállalati fenntarthatóság, jelzi a felmérés. A kampányszerű és ad hoc programok felett eljárt az idő: vagy stratégiai szintre tudja emelni egy vállalat a fenntarthatóságot, az üzleti modelljét is felülvizsgálva, vagy lekerülhet a napirendi pontok közül. A válaszadók 82%-a emiatt az elmúlt egy évben a stratégiai megközelítés megerősítésén dolgozott.

Ennek eredményeképpen ezeknél a cégeknél olyan témák kerülhetnek napirendre, mint az üzleti lehetőségek és kockázatok fenntarthatósági szempontú elemzése, a termékportfóliók átalakítása, a tulajdonosi elvárások és részvényesi érdekek összehangolása ezen elvek mentén, a felelősség teljes értéklánra történő kiterjesztése vagy a társadalmi befektetéssé váló adományozás.



JÓ PÉLDÁK A STRATÉGIAI MEGKÖZELÍTÉSRE

- termékportfólió átalakulása (Siemens)
- regionális átszervezés, figyelembe véve az ökológiai lábnyom csökkentési célkitűzéseket (Holcim)
- fenntarthatóságot integráló üzletmodell alapján vállalat alapítás (Alteo)
- formális fenntarthatósági és/vagy CSR stratégia megfogalmazása (Budapest Airport, Denso, Grundfos, Nestlé, Richter, Vodafone)
- regionális felelősséggel felruházott hazai fenntarthatósági és CSR felelősök (Denso, Holcim, MOL)



A fenntarthatóság az üzleti stratégia alapja kell legyen. Egy vállalkozás csak akkor lehet hosszú távon sike-

res - akár több mint 160 év után is mint a Siemens – ha mind gazdasági, mind pedig társadalmi és környezeti szempontból is fenntarthatóan működik. A kutatásfejlesztés, az üzletfejlesztés is ezek mentén kell haladjon. A Siemens ún. Környezeti portfóliója szektorainkon átívelő, üzletileg is sikeres fejlesztési irány, mely jelenleg már 42%-át adja a cég

globális bevételeinek, ezzel együtt a portfólió által megtakarított CO₂ kibocsátás pedig megfelel 8 világváros éves összkibocsátásának

Dale A. Martin
vezérigazgató, Siemens Zrt.

A stagnáló gazdasági helyzet és a rendelkezésre álló csökkenő erőforrások időszakában valódi értelmet nyer a fenntarthatóság. Jelen gazdasági környezetben a sikeres működéshez elengedhetetlenül fontos az erőforrások minél hatékonyabb és racionálisabb felhasználása. Ahhoz, hogy ez megvalósuljon, sok esetben drasztikus és gyors ütemű változtatás szükséges. A körülmények kényszerítik a gazdaság szereplőit a fókuszált működésre és a koncentrált törekvésekre, egyúttal a szervezet fejlődésére is. Előtérbe kerülnek az innovatív, kreatív és költséghatékony megoldások, valamint az olyan, nem pénzbeli megoldások is, mint a know-how átadása és a pro bono. A sikeres, profitorientált működés részeként kulcsfontosságúvá vált a tudatosság, odafigyelés és a transzparencia, ami az ügyfelek bizalmának egyik záloga.

dr. Beck György
elnök, Vodafone Magyarország Zrt.

Elkötelezték magunkat az iránt, hogy a Közös Értéktéremtés stratégiai megközelítés szerint működjünk. A Közös Értéktéremtés azon alapelveire épül, hogy hosszú távon csak akkor lehetünk sikeresek, ha értéket teremtünk a társadalom számára is. Magyarországon négy gyárat üzemeltetünk, és 2000 munkavállalót foglalkoztatunk, a termékeink a háztartások 99%-ban megtalálhatók, vezető élelmiszeripari vállalatként ez nem csak lehetőség, hanem óriási felelősség is a számunkra.

Michael Nixon
ügyvezető igazgató, Nestlé Hungária Kft.

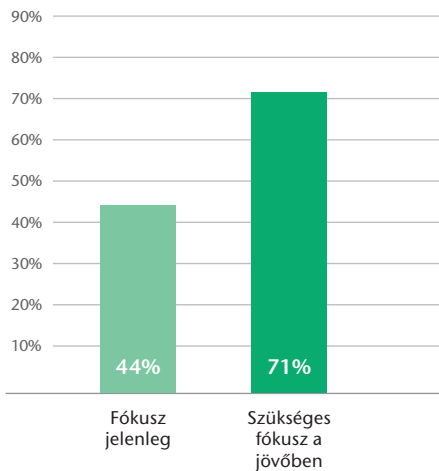
A fenntarthatóság gazdasági célrendszere már az ALTEO indításakor adott volt, hiszen tözsdéképes, stabil jövedelmezőségű befektetéseket tervezünk biztosítani a tulajdonosok számára. A cég profilja, a főleg megújuló alapú kiserőművi energiatermelés hozta magával a környezeti célrendszernek való megfelelést. Ezen stratégia tudatosításához hozzátartozott munkatársaink fenntarthatósági alapvetésekkel történő megismertetése is: a társadalmi célrendszer elemeként olyan működési sémát alakítottunk ki, amelyben minden kollégánk képes az értéktéremtésre.

Ifj. Chikán Attila
vezérigazgató,
ALTEO Energiaszolgáltató Nyrt.

Felelős vállalatirányítás

A vállalat legfelső döntéshozói közül kijelölt vezető legyen felelős a fenntarthatósági teljesítményért. A vállalat vezetői minden szinten egyénileg is legyenek felelősek a szervezet fenntartható működéséért. A vezetői ösztönzőrendszer tartalmazzon környezeti és társadalmi típusú célkitűzéseket is.

Felelős vállalatirányítás a hazai vállalatok körében a válaszadók véleménye szerint



A fenntarthatósági értékek és elvek vállalatirányítási gyakorlatba átültetésén dolgozott a vállalatok 86%-a az elmúlt egy évben és 53%-uknál a jövőben is prioritás marad a felelős vállalatirányítás.

Ezen a területen a legnagyobb kihívás és egyben sikerkritérium is a felsővezetés elkötelezettségének kialakítása és mélyítése. Még ritka, hogy a fenntarthatósági célok beépülnek a vezetői ösztönző rendszerekbe, mivel ezek elfogadottsága és így motíváló hatása is nagyon eltérő képet mutat. Ennek oka lehet, hogy sok esetben közvetten érintenek bizonyos szakterületeket és a komplex gondolkodás hiányában nehezebb átlátni ezek összefüggéseit.

A fenntarthatósági terület erősödését bizonyítja az is, hogy több cégnél a legfelsőbb vezetői szinthez került a téma és középvezetői szinten is dedikált fenntarthatósági, CSR-vezetőt neveztek ki, sőt akár osztály vagy bizottság formájában szervezeti átalakítás is történt.



”

A bank vezetőinek éves célkitűzései között a pénzügyi mutatókon túlmenően szerepet kapnak az etikus működést is magában foglaló működési kockázatokkal illetve a dolgozói elégedettséggel kapcsolatos célok is.

Salgó István
vezérigazgató,

ING Bank N.V. Magyarországi Fióktelepe



JÓ PÉLDÁK A FELELŐS VÁLLALATIRÁNYÍTÁSRA

- vezetői ösztönzőrendszerben fenntarthatósági célok megjelenése (Grundfos, ING, MOL)
- menedzsmentrendszerek alkalmazása, bevezetése fenntarthatósági témákra is (LEAN: E.ON, Nestlé)
- iránymutatások és kódexek (etikai kódex számos vállalatnál)
- tematikus bizottságok (MOL: Esélyegyenlőségi Bizottság)
- mérőrendszerek kialakítása és integrálása a vállalati teljesítménymérő folyamatokba (Denso)
- a társadalmi befektetések átlátható folyamatokba rendezése (Holcim, Vodafone)
- a fenntarthatósági jelentéstételi ciklus alkalmazása menedzsmenteszközként (Grundfos, MOL, Holcim, Vodafone)

Az elmúlt egy évben hosszú távú stratégiai tervet dolgoztunk ki európai és magyarországi szinten egyaránt. Vállalatunknál kialakítottuk a CSR-csoportot és megerősítettük szerepét a fenntarthatósági értékek alapján. A magyarországi CSR-felépítést fogadták el mintául az európai szervezeti felépítés kapcsán, továbbá a magyarországi gyár adja az európai CSR-koordinátort. A felelős vállalatinányítás eszköztárát bővítettük: kidolgoztuk a vállalat etikai kódexét.

Gärtner Szilvia

Környezetvédelmi és CSR koordinátor,
DENSO Gyártó Magyarország Kft.

2012. év elején letettük az alapjait egy hosszú távú CSR stratégiának, melynek megvalósításához saját szervezeti rendszert hívtunk életre. A CSR-munkacsoport rendszeresen beszámol a vezetőségnek az egyes fenntarthatósági témakörökben elért eredményekről. Azáltal, hogy folyamatosan napirenden vannak a fenntarthatósággal kapcsolatos témák, több területen is fenn tudtuk tartani illetve javítani tudtuk eredményeinket, valamint tovább tudtuk mélyíteni érintetti kapcsolatainkat. A munkacsoport koordinálja az új programok megvalósítását és törekszik a munkatársak bevonására.

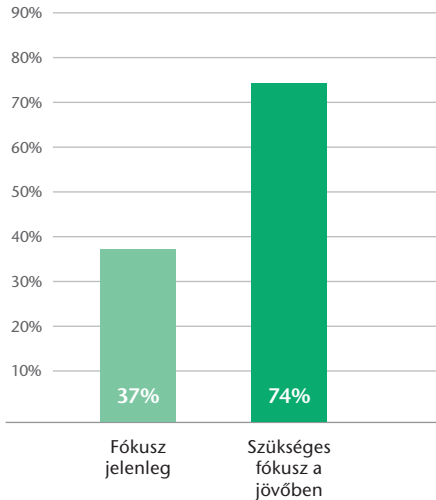
Szarvas Gábor

EHS igazgató, Budapest Airport Zrt.

Etikus működés

A vállalat működjön jogszerűen és tisztességesen (mint például korrupciómentesség, tisztességes foglalkoztatás). Az elvárt viselkedést rögzítse írásban, biztosítsa az azok betartásához szükséges erőforrásokat és terjessze ki minden érintettjére.

Etikus működés a hazai vállalatok körében a válaszadók véleménye szerint



Az etika az egyik legérzékenyebb téma, hazánkban különösen. Ugyanakkor felértékelődik jelentősége, hiszen a kiszámíthatatlan és gyorsan változó környezet okozta nehézségeket segít kiküszöbölni, ha számíthatunk partnereink, munkatársaink, szabályozóink etikus magatartására.

Az Ajánlás aláírói kiemelt területként kezelték az etikát, s mára már mindegyik válaszadó úgy gondolja, hogy megfelelő erőfeszítéseket tett és eredményeket ért el az etikus működés terén. Többségében még versenyhátrányt jelenthet az etikus viselkedés (pl. építőiparban), de az Ajánláshoz csatlakozók feltétlen alapértékként tekintenek rá. Jó hír, hogy van olyan szektor, ahol az etikus viselkedés már pozitív megkülönböztető tényező, akár versenylőny is tud lenni (pl. tanácsadó szektor).

A tisztességes foglalkoztatás megkérdőjelezhető az aláíróknál, ugyanakkor a piaci nehézségek miatt komoly kihívást jelentett az elmúlt időszakban a munkahelyek megtartása. A jogszabálykövetés pedig a kiszámíthatatlan és gyorsan változó szabályozói környezet miatt jelent nehézséget.

A válaszadók közül többen is a beszállítói láncra fókuszáltak az etikai elvek terjesztése során és igyekeztek minél több beszállítót és alvállalkozót átvilágítani és az etikus magatartás követéséről meggyőzni. Ez erőforrás-igényes feladat és sokszor komoly nehézséget okoz: van például olyan vállalat, amely hiába törekedne a beszállítók körében a helyi vállalkozók arányát növelni, sajnos a fenntarthatósági és etikai előírások miatt sokan nem mennek át a rostán.

Az etikus működés elismerésére és ezáltal a téma publicitásának növelésére is kiváló példa a Telenor Etikus Vállalat Díja, melyet évente ítélnek oda kkv és nagyvállalat kategóriában.

JÓ PÉLDÁK AZ ETIKUS MŰKÖDÉSRE

- etikai kódex (számos vállalatnál)
- munkatársak etikai oktatása (Alcoa, ING, Telenor)
- etikai bizottság független elnökkkel (MOL)
- vásárlók, fogyasztók etikai normáira vonatkozó program (E.ON)
- vállalati etikai díj (Telenor)
- civil partnerségben tematikus etikai átvilágítás, minősítés (Nestlé: együttműködés a Fair Labour Association és The Forest Trust szervezetekkel)
- civil partnerség az etikai szemléletformálás céljából (Telenor és Transparency)
- együttműködés médiával etikai szemléletformálás céljából (Telenor és Figyelő „Átláccó labirintusa”)



”

*Etikus vállalati magatartás:
Érzékeny és kockázatos a
téma, amelyet csak végleges,
komoly, elköteleződéssel sza-*

bad elkezdni kommunikálni. Kiemelt figyelem járul ránk, hibáink felértékelődhetnek, gyakran üzleti hátrányt is be kell vállalnunk. A korrupció terén nagy a látencia, nehezen mérhető az elért eredmény. Nem elég a vállalat működését etikussá tenni, a beszállítói láncnál is meg kell követelni. Vállalatunk stratégiai fontosságúnak tartja az etikai morál javítását hazánkban, ennek érdekében többek között az alábbiakat tettük az elmúlt egy-két évben házon belül: 150 munkatársunk vett részt workshopon, 3 beszállítói workshopot szerveztünk 200 résztvevővel, külön fókuszáltunk a menedzsmentre és a jogi területre. Kerítésünkön túl pedig elsősorban kis- és közepes vállalkozásokat segítünk: 90 cég végezte el a KKV Kurázi elektronikus tananyagot, rendszeres hírlevet küldünk 110 beszállítónak és 100 partnernek az etikus értékekről és projektekről; 1761 fő látogatott az „Átláccó” Labirintusba és több mint 150 nem fizetett média-megjelenés révén formáltuk a közvéleményt, a tágabb társadalmat.

III. Klausz Ferenc
vezérigazgató-helyettes,
Telenor Magyarország Zrt.

A gazdasági válság újabb hulláma hatására egyre inkább előtérbe került az etikus, kiszámítható működés a gazdasági és üzleti élet területén. A számszerűsített eredmények mellett az ügyfelek a felelős működést is figyelemmel kísérik partnereiknél.

Renaud Capris
elnök-vezérigazgató, Dalkia Energia Zrt.

Az etikus működés biztosítása érdekében ebben az évben egy belső képzést tartottunk „Jogszerű, de káros” címmel, melynek keretében konkrét példák megvitatásán keresztül minden dolgozó egyértelmű iránymutatást kapott, hogy hogyan kell a napi gyakorlatban megfelelni a hosszabb távú társadalmi és ügyfélvárásoknak.

Salgó István
vezérigazgató,
ING Bank N.V. Magyarországi Fióktelepe

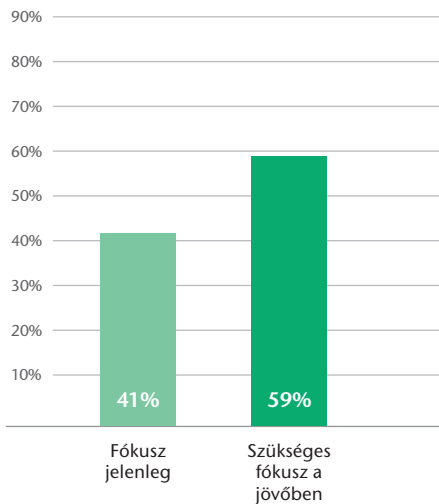
Elmondható, hogy az etikai tartás kiemelte cégünket a hasonló szolgáltatást nyújtó versenytársak közül, ezáltal versenylőnyre tett szert.

Kelemen Attila
elnök-vezérigazgató, Ben&Loch Lomond
Nemzetközi Tanácsadó Zrt.

Alapértékek tisztelete

A vállalat az emberi élet és biztonság védelmét, az egyenlő bánásmódot és az egészséges környezethez való jogot tekintse alapértéknek, üzleti döntései során e jogokat tartsa tiszteletben.

Alapértékek tisztelete a hazai vállalatok körében a válaszadók véleménye szerint



Az Ajánlást aláíró cégek körében az elmúlt időszakban nagyobb fókuszot szenteltek az alapértékek védelmének (82%-uk 2012-ben és 89% ebben az évben is), ám a jövőben ez a terület nem került a prioritási rangsor élére (csupán 23% fog kiemelten foglalkozni vele). Az Ajánláshoz való csatlakozás egyfajta értéknnyilatkozat is volt, emiatt is volt fontos ezek stabilizálása a cégeknél. A jövőben azonban ezeknek vállalatiirányítási formába öltése és az ezekhez kapcsolódó partnerségi együttműködések és gyakorlatok lesznek hangsúlyosabbak.

A legnagyobb ellentmondást e téren azok a cégek élték meg, ahol a nehéz üzleti helyzet miatt esetleg leépítésre, gyárbezárásra került sor, hiszen a munkahelyek biztosítása fontos alapérték számukra. Van, ahol ezen nehézségek ellenére is sikerült elkerülni a leépítést (Budapesti Erőmű),

ahol az egykor kiszervezett munkaerőt fokozatosan vissza tudják helyezni saját állományukba (Denso) vagy ahol gondos leépítésre került sor (Holcim).

Az Ajánlást aláíró cégek nem csak saját kerítésükön belül foglalkoznak az alapértékek tiszteletével, kiterjesztik értékláncukban is, beszállítói elvárásként fogalmazzák meg, képzik beszállítóikat vagy ügyfeleiket, különböző csatornákon keresztül tájékoztatják őket.

A témában a legnagyobb kihívásokat az erősödő társadalmi különbségek munkáltatói hatásának kezelése, illetve a fiatal és idősebb generációk munkavállalói érdekeinek, motivációjának összehangolása jelentik.

JÓ PÉLDÁK AZ ALAPÉRTÉKEK TISZTELETÉRE

- munkahelyi baleset- és egészségvédelmi fejlesztések (Alstom)
- szervezeti sokszínűség, esélyegyenlőség a megváltozott munkaképességű emberek illetve nők kapcsán (Denso, Magyar-Francia Kereskedelmi Kamara, MOL, Nestlé, Vodafone)
- rugalmas foglalkoztatás, távmunka (Dandelion, Siemens)
- munkatársak képzése, fejlesztése (Accor, Alcoa, Grundfos, Legrand)
- társadalmi tabutémák felkarolása (Vodafone: családon belüli erőszak)
- esélyegyenlőség a szolgáltatásban (Budapest Airport: baba-mama terminál)
- kiváló munkakörnyezet kialakítása (ING)

”

Kiemelt jelentőségű a vállalatnál a balesetvédelem, ugyanis nagyon veszélyes a munkakörnyezet, amiben a munkatársak dolgoznak (pl. erőművek, metródepók), így egyik legfontosabb célunk, hogy ne legyenek balesetek, amit az elmúlt egy évben is sikerült elérnünk, hiszen nem történt baleset.

Deák László
vezérigazgató, Alstom Hungária Zrt.

Nagyon büszke vagyok arra, hogy a Telenor kultúrájának fontos része a fenntartható értékek tisztelete és a felelős, etikus vállalati működés. Mindent megteszünk annak érdekében, hogy a kollégáink megismerjék ezeket az értékeket, illetve vezetőink jó példával járjanak elől. A törekvéseink egyik gyümölcse, hogy a HR csapat visszajelzései alapján az új állásra jelentkezők közül 10-ből 8 megemlíti, hogy a Telenor tisztességes elkötelezettsége fontos motiváló tényező volt abban, hogy a céghez jelentkezett.

III. Klausz Ferenc
vezérigazgató-helyettes,
Telenor Magyarország Zrt.

A munkavállalói képviselőkkel közösen nemrég aláírtuk a MOL Nyrt. újabb két évre szóló, II. Esélyegyenlőségi tervét. Továbbá Esélyegyenlőségi Bizottságot állítottunk fel, beazonosítottuk a speciális igényű csoportokat, bevezettük az ún. babakelengye-támogatást, a gyermekgondozási szabadságon levő munkatársainkkal pedig nem csak a kommunikációt tettük rendszeressé, de a visszatérésüket követően lehetőség szerint biztosítjuk számukra a rugalmas foglalkoztatást, az alkalmankénti otthonukból történő munkavégzés lehetőségét is. A megváltozott munkaképességű kollégákkal kapcsolatban felmérjük, hogy melyek azok a munkakörök vállalatunknál, amelyek alkalmasak számukra is a munkavégzésre. Próbálunk fogyatékkal élő egyetemi hallgatók számára szakmai gyakorlatot biztosítani, két alkalommal fogadtunk súlyosan látássérült egyetemi hallgatókat HR, illetve jogi szakterületen.

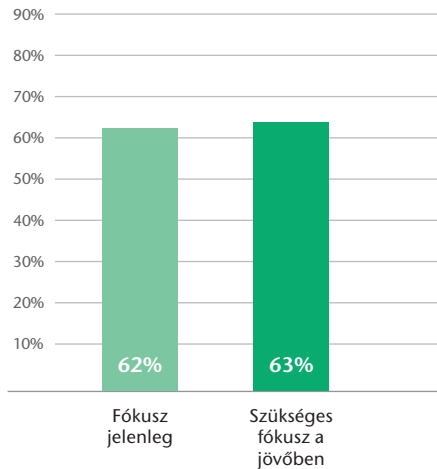
Fekete László
HR igazgató, MOL Magyarország



Környezeti felelősségvállalás

A vállalat döntéseiben meghatározó elemként jelenjen meg az életciklus szemlélet, valamint a gazdasági haszon és a környezeti hatás együttes mérlegelése. Legyen elkötelezett a környezetért, s az ebben megjelenő felelősségét terjessze ki a teljes ellátási láncra (beszállítók, partnerek, vevők).

Környezeti felelősségvállalás a hazai vállalatok körében a válaszadók véleménye szerint



A környezetvédelem megkérdőjelezhetetlen része lett a vállalati működésnek. Már az Ajánlás aláírásakor is sikeres eredményeket ért el ezen a területen a válaszadók 86%-a, mára pedig már 90%-uknál prioritás.

A beruházásoknál a környezeti hatások figyelembe vétele és a működésből adódó környezeti hatások mérése és javítása általános céllá vált, s ezt egyre jobban tudják számszerűsíteni is a vállalatok. Továbbtá, hogy hosszú távú célkitűzésekre, zöld beruházásra, termékportfólió zöldítésre és zöld szemléletformáló programokra is találunk gyakorlatokat.

Már nem csak saját portájukon söprögetnek a válaszadók, hanem egyre inkább zöldítik ügyfeleiket, partnereiket, alvól-

lalkozóikat is tájékoztatás, képzés vagy programok révén. Többen munkavállalói megmozdulásokat szerveztek környezetvédelmi akció formájában (pl. Legrand, Accor). Az Alcoa a városvezetéssel alakított ki együttműködést a környezeti oktatás-nevelés fejlesztése érdekében.

A témában a legnagyobb kihívást a közeljövőben, különösen az erőforrás igényes ágazatokban, a természeti tőke értékének meghatározása és a rendelkezésre álló, azonban egyre csökkenő erőforrások árazása jelenti majd. Továbbra is hangsúlyos lesz a kibocsátások csökkentése, semlegesítése és az ezeket szolgáló technológiákba történő befektetések.

JÓ PÉLDÁK AZ KÖRNYEZETI FELELŐSÉGVÁLLALÁSRA

- környezetbarát termék, illetve termékportfólió zöldítése (Alteo, Dalkia, Dandelion, HVG, MOL, Pannonia Ethanol, Siemens)
- átfogó hosszú távú stratégia 2020-ig, melynek része, hogy növekvő termelés mellett sem haladhatja meg a környezetterhelés a 2010-es szintet (Unilever)
- CO₂ kibocsátás csökkentés (Dalkia, Denso, GDF SUEZ, Grundfos, Legrand, Unilever)
- hulladékmennyiség radikális csökkentése (Alcoa, Unilever)
- hulladék 99,8%-os visszaforgatása (Legrand)
- 15%-os energiamegtakarítás (Lapker)
- irodai papír- illetve anyagfelhasználás 30%-os csökkentése (Alteo, KPMG)
- vízfelhasználás 38%-os csökkentése (Legrand)
- CO₂-kibocsátás semlegesítése kvótavásárlással (Masterplast)
- környezettudatos gyártósor üzembe helyezése (Lapker)
- irodaház és irodai működés zöldítése (Budapest Airport, ING, KPMG, Telenor,)

”

Magyarországi gyárainkban a tonnára vetített CO₂-kibocsátás tekintetében 2012-ben 7 százalékos, 2008-hoz

viszonyítva 72 százalékos csökkenést értünk el. A gyártásból származó hulladék mennyisége 54 százalékkal (2008-hoz viszonyítva 77 százalékkal) csökkent egy év alatt. Megkezdődött a teljes európai logisztikai hálózat átszervezése, amelynek eredményeként 2014 végéig teherautóink által megtett út nagyjából 7,4 millió kilométerrel rövidül évente az elsődleges (gyárak és raktárak közötti) szállítás során hazánkban.

Gyenes András

ügyvezető igazgató, Unilever Magyarország Kft.

2012-ben 10000 fénnyforrást cseréltünk le szállodánk közösségi tereiben energiatakarékos LED-re; az éves vízfogyasztásunk 24000 m³-rel, az éves áramfogyasztásunk 2,4 millió KWh-val, az éves gázfogyasztásunk 131000 m³-rel volt kevesebb, mint 5 éve aktív környezetvédelmi tevékenységünk eredményeként. Büszkék voltunk, amikor az Accor globális fenntarthatósági programja (Planet 21) alapján 20 szállodánk közül 69% bronz, 26% ezüst és 5% arany fokozatot ért el. Több megmozdulást is szerveztünk. A föld napja alkalmából 1600 db fát ültettünk el 200 dolgozó és családtagjaik részvételével.

Antoine Guego

vezérigazgató, Accor Pannonia Hotels Zrt.

A Társaságcsoporthoz tartozó Dunamenti Erőmű a legmodernebb technológiák segítségével minimalizálja az üvegházhatású gázok kibocsátását. Az erőmű további nagy hangsúlyt fektet a természeti erőforrásokkal való takarékoskodásra és gondot fordít a környezeti értékek megőrzésére. Egyéb környezettudatos tevékenysége mellett például rendszeresen telepít halakat a Dunába, ami jelentősen hozzájárul a biodiverzitás egyensúlyának fenntartásához és a dunai élővilág megőrzéséhez. A Társaságcsoporthoz tartozó több olyan programot is támogatott, amelyek a környezeti értékek megőrzését szolgálják illetve ennek fontosságára irányítják a figyelmet. A GDF SUEZ többek között negyedik éve névadó szponzora Az Év Természetfotója pályázatnak, amely amellett, hogy szemlélteti környezetünk szépségeit, emlékeztet is a természet védelmének fontosságára.

Csiba Péter

vezérigazgató-helyettes,

GDF SUEZ Energia Holding Hungary Zrt.

CO₂ kibocsátásunkat növekvő termelés mellett is 3,3%-kal tudtuk csökkenteni.

Vizy Antal

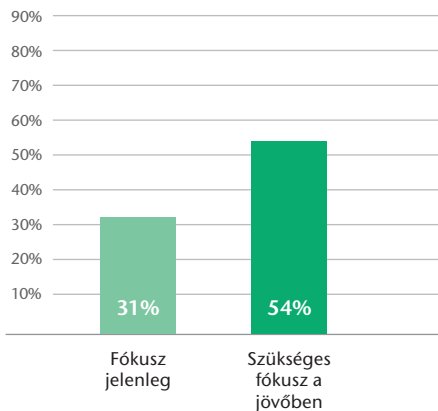
SHE vezető,

DENSO Gyártó Magyarország Kft.

Partnerség az érintettekkel

A vállalat működjön együtt az érintett és érdekelt feleivel, nyitott, kétoldalú kommunikációt folytatva. A működése által érintettekkel törekedjen a kölcsönös meglegegedettségre, hosszú távú együttműködésre és partnerségre. Méretéből, pozíciójából adódó lehetőségeivel élve mutasson példát. Üzleti partnerei kiválasztásánál a fenntarthatósági szempontokat vegye figyelembe és részesítse előnyben. Szakmai szervezeteken és széleskörű együttműködéseken keresztül törekedjen érvényesíteni a fenntarthatósággal kapcsolatos elveket a szabályozási folyamatokban is.

Partnerség az érintett és érdekelt felekkel a hazai vállalatok körében a válaszadók véleménye szerint



A partnerség területén fejlődtek a legtöbbet a válaszadók önértékelésük szerint: míg az aláíráskor a válaszadók 50%-a szerint nem igazán alakítottak ki együttműködéseket, addig mára 79%-nál kiemelten fontossá vált. 63%-uk nyilatkozott arról, hogy a jövőben is erőteljesen fókuszál erre.

Talán magyar kulturális jellemző, hogy nehezen működünk együtt, másrészt nem is igazán értjük még, hogy mit jelent a „partnerség”. Sokszor sem a vállalatok, sem érintettjeik nem az egyenrangú kommunikációt gyakorolják. A felelős lobbira pedig elsősorban nemzetközi szakpolitikákban lehet jó példákat találni. Mindezek ellenére vannak már követendő gyakorlatok hazánkban is.

A partnerség előmozdításának módjai lehetnek, ha több platformot teremtünk az egymásra találásra, ha jobban megismerjük érintettjeinket és lehetőséget biztosítunk arra, hogy ők is jobban megismerjenek bennünket; az pedig alapfeltétel, hogy egyenrangú félként tekintünk egymásra.



JÓ PÉLDÁK A PARTNERSÉGRE

- beszállítói program (Grundfos, Siemens)
- érintetti párbeszéd (Budapest Airport, E.ON, Richter, Vodafone)
- hazai kkv-szektor etikus működésének fejlesztése civil partnerrel (Telenor és Transparency)
- ügyfelekkel, vevőkkel közös program (E.ON komplex adósságsökkentő program)
- egyetemi együttműködések K+F, fiatal kutatók támogatása céljából (Grundfos, Siemens)
- európai szintű szakpolitikai felelős lobbí (Pannonia Ethanol)
- civil együttműködés térségfejlesztés és otthonteremtés céljából (Holcim)
- fogyatékos emberek által készített áruk értékesítésére tér biztosítása (Budapesti Erőmű)



A Grundfos Magyarország Gyártó Kft. egy Üzleti Kiválóság értékelés visszajelzés alapján (sikeres CSR Kiválóság programmal egy időben) elindította Beszállítói Kiválóság programját, amelynek keretében

több beszállítójával is együttműködik a kölcsönös fejlődés céljából. A program a kiválósági kultúra fejlesztését tűzi ki célul. Összesen tíz hazai beszállító vesz részt az egy éves programban, amelynek során eddig 30 egyedi project valósult meg. A programban résztvevő beszállítók a Grundfos Magyarország Gyártó Kft. éves hazai beszerzési volumenének a 45%-át adják. A program sikerét és elismertségét bizonyítja, hogy több más szervezet, sőt önkormányzat is átvette azt.

Török László
ügyvezető igazgató

Grundfos Magyarország Gyártó Kft.

A társadalmi bizalom megtartásának kulcsfontosságú eleme a nyílt párbeszéd kezdeményezése és fenntartása a közösségekkel. Az országos találkozók során mintegy 80 szervezetet szólítottunk meg, akik településük fontos véleményformálói. Ezekből a párbeszédekből konkrét programok és együttműködések születtek. [...] A CSR Europe először meghirdetett nemzetközi pályázatán az E.ON „Háló” programja került díjazásra a hazai nagyvállalati kategóriában innovatív, komplex adósságsökkentő programjával. Ennek célja a résztvevő szegény családok háztartásgazdálkodási ismereteinek fejlesztése, a fenntartható gazdálkodásuk megvalósítása.

Jamniczky Zsolt
vezérigazgató-helyettes, E.ON Hungária Zrt.

Vállalatunk jelenleg az egyetlen európai bioüzemanyag projekt, mely az International Financial Corportation környezetvédelmi és szociális kritérium rendszere szerint működik. Kiemelt célunk volt 2013-ban, hogy a bioüzemanyagokra vonatkozó magyar nemzeti fenntarthatósági kritérium rendszert (BÜHG) elfogadjassuk egységesen, mind a 28 tagállamra vonatkozóan, mely néhány nyugati tagállammal már sikerült is. Sikerként könyveljük el, hogy brüsszeli és budapesti szakmai munkánk során számos kérdést sikerül megvitatni a döntéshozókkal.

Reng Zoltán
vezérigazgató, Pannonia Ethanol Zrt.

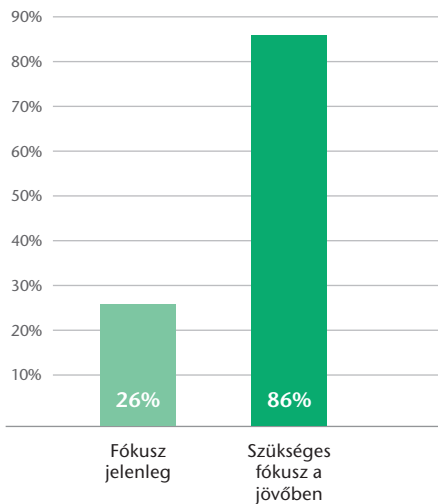
Orvosnő kategóriában Dr. Kelemen Edit nyerte a Richter Aranyanyu díját. A főorvosnő vezeti a kecskeméti kórház koraszülött osztályát, melynek falait beborítják a köszönő plakátok, rajzok, fényképek. A helyi sajtó értesült a díjazott-ról és róla cikket közölt, amelyben a főorvosnő elmondta, hogy az osztályának szüksége lenne egy, az újszülöttek számára fontos berendezésre. A médiában megjelent cikkek eredményeként, mindenki meglepetésére, magánszemélyek önként összeadták a gépre a szükséges összeget és megvették az osztály számára. Azt gondoltam, ez kiváló példa arra, hogyan tud egy vállalat társadalmi programja valódi hatást elérni.

Bogsch Erik
vezérigazgató, Richter Gedeon Nyrt.

Átlátható működés

A vállalat tevékenységéről, gazdasági, környezeti és társadalmi hatásairól gyűjtsön folyamatosan megbízható adatokat, információkat, azokat tegye elérhetővé és azokról rendszeresen, hiteles formában tájékoztassa érintett partnereit.

Átlátható működés a hazai vállalatok körében a válaszadók véleménye szerint



A válaszadók szerint a hazai üzleti szférának az átláthatóság terén kell leginkább fejlődnie. Csupán 26% gondolja úgy, hogy a vállalatok itthon kellő figyelmet szántak a témának a múltban és 86% szerint kell a jövőben ezt kiemelt prioritásként kezelniük. Az éles kritika mellett a példamutatás sem marad el: a válaszadók 96%-a vallja, hogy kellően érvényesül az átlátható működés náluk (míg az Ajánlás aláírásánál csupán 79% gondolta így).

Bár még messze vagyunk attól, hogy a környezeti és társadalmi tevékenységekre vonatkozó adatokat és információkat a vállalatok a gazdasági adatokkal egy szinten kezeljék, azonban az egyre szaporodó fenntarthatósági és integrált jelentések, a weboldalon elérhető széleskörű információk ebbe az irányba mutatnak.

A külső átláthatóság terén a legfőbb fejlődést a támogatási rendszerek és közösségi programok letisztázása, strukturálása terén tapasztalhatjuk. Míg pár éve elsősorban ad hoc tevékenységek, személyes prioritások és véletlenszerű találkozások határozták meg a közösségi szerepvállalás mikéntjét, most már alig van olyan vállalat a válaszadók között, aki ne tudná pontosan megfogalmazni fókuszterületeit, és számszerűsíteni az eredményeit ezen a területen is. Így válnak igazi társadalmi/közösségi befektetéssé a támogatások.

JÓ PÉLDÁK AZ ÁTLÁTHATÓ MŰKÖDÉSRE

- rendszeres fenntarthatósági/CSR jelentés készítése (Grundfos, Holcim, MOL, Nestlé, Richter, Vodafone)
- belső menedzsmentfolyamatok átláthatóvá tétele (ING)
- környezetértékelési rendszer (Budapest Airport, Denso, Legrand)
- vállalati alapítvány az átlátható támogatásokért (Holcim, Vodafone)
- tudatos belső kommunikáció a fenntarthatósági témákról (Grundfos, KPMG, Legrand)
- BREAM Very Good építészeti energetikai minősítés (Budapest Airport, KPMG)
- LEED irodai minősítés (ING)
- PEFC minősítés a termék zöld jellegéről (HVG)

”

Integrált fenntarthatósági jelentésünk bevált eszköz a teljesítmény rendszeres értékelésére az érintettek

szempontjai alapján. Hitelességét az adatokat biztosító belső rendszerek és kritikus olvasóink, 2000 dolgozónk, beszállítóink és a helyi közösség képviselői biztosítják.

Török László
ügyvezető igazgató,
Grundfos Magyarország Gyártó Kft.

Egy tőzsdén is jegyzett vállalat számára az átlátható működés alapkövetelmény, és a MOL-t évről évre egyre több fenntarthatósági szempontú elemző is értékeli. Ezért 2008. óta úgynevezett integrált éves jelentésben egyszerre számol be a vállalat a gazdasági, környezeti és társadalmi eredményeiről. A fenntarthatósági tartalom vonatkozásában a GRI útmutatását a legmagasabb („A+”) szinten követjük, illetve a nem-pénzügyi adatokat az ISAE3000 szabvány szerint végzett audit során tanúsítja a könyvvizsgáló cég. 2013-tól pedig a negyedéves gyorsjelentésekben is követjük az integráció elvét, és közléseink fenntarthatósági adatokat is.

Kapusy Pál
MOL-csoport,
fenntarthatósági és környezeti vezető



A Holcim a Cementipari Mikrotérség Fejlesztéséért Alapítvány pályázatával az értékmegőrzés és fejlődés jegyében kilenc településen segíti az önkormányzatok és civil szervezetek törekvéseit. Az idei pályázati kiíráson Bajót, Látatlan, Mogyorósbánya és Süttő önkormányzata nyert összesen hat pályázatot, és további 21 térségbeli civil szervezet régóta dédelgetett, de eddig meg nem valósuló álma válhatott valóra. Az Alapítvány tevékenysége révén átlátható pályázati rendszerre, professzionális menedzsmentre és utókövetésre kerülhet sor.

Márta Irén
kommunikációs igazgató,
Holcim Hungária Zrt.

A WBCSD regionális hálózata

ÉSZAK-AMERIKA

Amerikai Egyesült Államok
Kanada

DÉL-AMERIKA

Argentína
Bolívia
Brazília
Chile
Costa Rica
Curacao
Ecuador
Guatemala
Honduras
Kolumbia
Mexikó
Nicaragua
Panama
Paraguay
Peru
Uruguay

EURÓPA

Ausztria
Belgium
Csehország
Dánia
Franciaország
Görögország
Hollandia
Horvátország
Lengyelország
Magyarország
Nagy-Britannia
Németország
Norvégia
Portugália
Spanyolország
Svájc
Törökország
Ukrajna

AFRIKA

Algéria
Dél-Afrikai Köztársaság
Egyiptom
Mozambik

ÁZSIA

Dél-Korea
Egyesült Arab Emírségek
Fülöp-szigetek
Hongkong
India
Indonézia
Izrael
Japán
Kazahsztán
Kína
Malajzia
Mongólia
Pakisztán
Sri Lanka
Szingapúr
Tajvan
Thaiföld
Vietnám

OCEÁNIA

Ausztrália
Új-Zéland

A felmérésben résztvevő szervezetek

Accor Pannonia Hotels Zrt.
Alcoa-Köfém Kft.
Alstom Hungária Zrt.
Alteo Energiaszolgáltató Nyrt.
Ben&Loch Lomond Nemzetközi Tanácsadó Zrt.
Budapest Airport Zrt.
Budapesti Erőmű Zrt. - EDF Csoport
Dalkia Energia Zrt.
Dandelion Környezetvédelmi Kft.
Denso Gyártó Magyarország Kft.
E.ON Hungária Zrt.
Energy Hungary Energetikai Zrt.
Magyar Francia Kereskedelmi és Iparkamara
GDF Suez Energia Hungary Holding Zrt.
Grundfos Magyarország Gyártó Kft.
Holcim Hungária Zrt.
HVG Kiadó Zrt.

ING Bank N.V. Magyarországi Fióktelepe
Kékkúti Ásványvíz Zrt.
KPMG Hungária Kft.
Magyar Lapterjesztő Zrt.
Legrand Zrt.
Masterplast Nyrt.
MOL Magyar Olaj- és Gázipari Nyrt.
MTVA Médiaszolgáltatás-Támogató és Vagyonkezelő Alap
Nestlé Hungária Kft.
Pannonia Ethanol Zrt.
Porsche Hungária Kereskedelmi Kft.
Richter Gedeon Nyrt.
Siemens Zrt.
Svájci-Magyar Kereskedelmi Kamara
Telenor Magyarország Zrt.
Unilever Magyarország Kft.
Vodafone Magyarország Zrt.

Kiadó: Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért

Kiadás éve: 2013

Felelős Kiadó: Salgó István, elnök

Szerkesztés: Fertetics Mandy és Petrik Ida

Grafika: Camelot Communications Kft.

Nyomda: FOLPRINT 
www.zoldnyomda.hu



A kiadvány a Folprint Zöldnyomdában FSC minősített papírból készült, a nyomtatásához Michael Huber München RESISTA típusú, ásványolajmentes, újratermelődő növényolajalapú, környezetbarát nyomdafestéket használtak.

A nyomda Process-free thermal CtP és Alcohol-free Printing technológiát alkalmaz.

További információk a szervezetről és az ajánlásról: www.bcsdh.hu



**Magyarországi Üzleti Tanács
a Fenntartható Fejlődésért**

Petrik Ida, igazgató

Telefon: +36 23 611 934

E-mail: ida.petrik@bcsdh.hu



• Partnerség az érintett és érdekelt felekkel • Átlátható működés • Stratégiai megközelítés • Felelős vállalatirányítás • Etlkus működés • Alapértékek tisztelése • Környezeti felelősségvállalás