



Rugalmas megoldások a fenntartható munkaerőpiacért



bcsdh

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

10 év
Vállalatok a
fenntartható
jövőért



Action2020
led by the WBCSD

Az Üzleti Tanács tagvállalatai 10 éve komolyan veszik a fenntarthatóságot

10

10 éves jubileumát ünnepli 2017-ben a Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért (BCSDH). Az alapításkor 15 cég és magánszemély gondolta úgy, hogy a vállalatoknak Magyarországon is tenniük kell a fenntarthatóságért. Ma már 80 tagot számlál az egyesület, mely a GDP 30%-át termelő vállalatok első számú vezetőinek értékteremtő közösségévé vált.

Élen járt a szervezet már az alapok lefektetésében is, amikor 2012-ben vezetői ajánlasként megfogalmazta „A vállalati fenntarthatóság komplex értelmezése” című alapdokumentumot.

Az elmúlt években 200 szakmai rendezvény, 200 aktív vállalati vezető, „A jövő vezetői” programon végző 100 tehetséges vezető, az Action 2020 Magyarország programba bevont több mint 130 civil, tudományos és vállalati szakértő, valamint az eddig bemutatott több mint hetven üzleti gyakorlat, amelyek valódi válaszokat adnak a fenntarthatósági kihívásokra, jól mutatják a BCSDH elkötelezettségét a fenntarthatóság iránt.

Jelenleg a legfontosabb feladatunk elősegíteni a fenntartható vállalatvezetés alapelveinek gyakorlatba történő beépítését, aktívan hozzájárulva a Fenntartható Fejlődési Célok megvalósulásához.



„A jövő már itt van – de legtöbbünk még nem vette észre. A technológia exponenciális mértékben változik, és ez még csak a kezdet. Az elkövetkező 20 évben az emberiség többet fog változni, mint az elmúlt 300 évben. Az elkövetkezendő 10-15 évben a munkahelyek 50%-a automatizálódik. Ez lehet a mennyország, de a pokol is; minden attól függ, hogyan működünk együtt, hogyan haladunk együtt előre.

Gerd Leonhard jövőkutató,
Európa egyik legbefolyásosabb
személyisége (*Wired magazin*, 2015),
a Future Agency vezérigazgatója



„Mindannyian a biztonságra törekszünk, ha a munkánkról és bevételeinkről van szó. Mégis keressük a rugalmasságot is: mi szeretnénk eldönteni, hogy mikor, hol és miként dolgozzunk. Mindez agilitást és alkalmazkodóképességet vár el a jövőben a munkaerőpiac szereplőitől – legyen szó a munkaadói vagy a munkavállalói oldalról. Csak így biztosítható a versenyképesség. Ha a korrekt munkavállalói szerződéseket modern szociális biztosítékokkal és működőképes foglalkoztatási rendszerekkel kombináljuk, mindez elérhető lesz.

Annemarie Muntz,
elnök, WEC (World Employment
Confederation)

”

„Tudja-e a vállalati szféra pozitív irányba befolyásolni a negatív társadalmi és környezeti folyamatokat? Mi azt mondjuk: IGEN!”



A Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért tagjai
2017. szeptember 15-i állapot szerint

TARTALOM

- 2 A programról
- 3 Köszöntő
- 4 Foglalkoztatási helyzetkép
- 6 Foglalkoztatási célok az Action 2020 programban
- 7 Ajánlások az üzleti szféra számára
- 8 1. ajánlás: Élethelyzethez illeszkedő foglalkoztatás
- 10 2. ajánlás: Élethosszig tartó fejlődés
- 12 3. ajánlás: A nők karrierútjának támogatása
- 14 A szokásos üzletmeneten túl
- 15 Üzleti megoldások
- 16 Csatlakozás
- 17 A Fenntartható jövőért díj
- 19 A program résztvevői 2017-ben
- 21 SDG Compass
- 22 Impresszum
- 23 Támogatóink

Az Action 2020 Magyarország program

Az Action 2020 Magyarország program a Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért (BCSDH) kezdeményezése, mely azonnali cselekvésre hívja az üzleti szektort. A program az Üzleti Világtanács a Fenntartható Fejlődésért (WBCSD) globális programjának hazai adaptációja.

Az Action 2020 Magyarország program keretében öt területen (élelmezés, fenntartható életmód, foglalkoztatás, klímaváltozás és víz) 20 konkrét, makroszintű

cél került meghatározásra, amiben több mint 130 tudományos és civil szakértő, valamint üzleti vállalkozás első számú vezetője és szakértője vett aktívan részt.

2017-ben a foglalkoztatáshoz kapcsolódó célok elérését szolgáló üzleti megoldások feltárása és terjesztése volt a cél. Közel 70 szakértő és vállalati vezető bevonásával arra kerestük a választ, hogy miképp növelhető az üzleti szektor pozitív hatása a foglalkoztatás területén Magyarországon.

5 fókusz terület

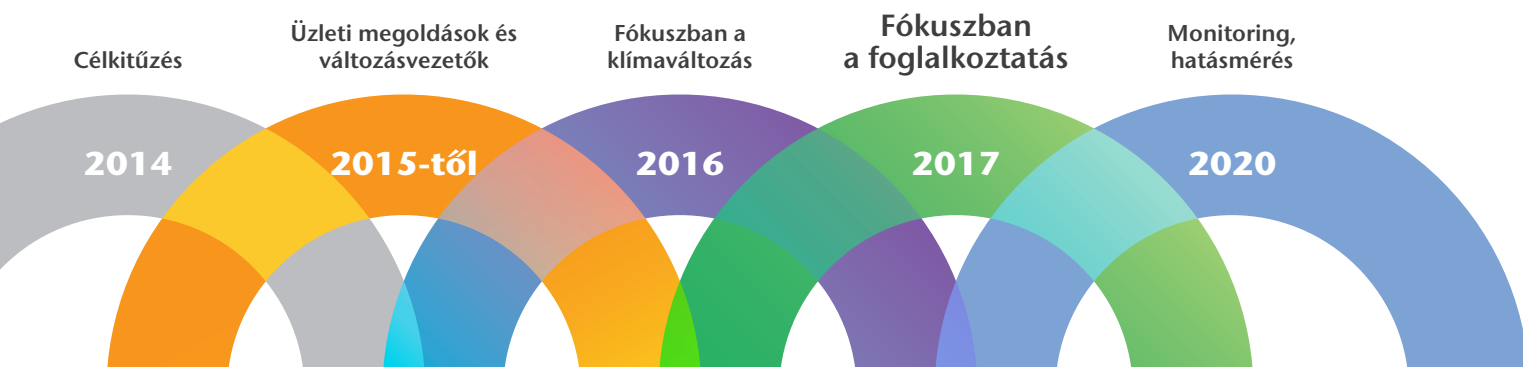
20 makroszintű cél 2020-ig

több mint **130** tudományos, civil és vállalati szakértővel

65 első számú vezetővel **15** felsővezetői kerekasztalon

több mint **50**, a programhoz csatlakozott cég

több mint **70** terjeszthető üzleti megoldás



Rugalmas megoldások a fenntartható munkaerőpiacért

A munkaerőpiac gyorsuló ütemben változik. Nincs ma Magyarországon olyan vállalat, amelyet ne érintene mindez. A napjainkban tapasztalható, minden eddiginél nagyobb szakemberhiány új kihívások elé állítja a cégek vezetőit és a humánerőforrással foglalkozó szakértőit. Különösen azért, mert a munkaerőhiány veszélyeztetheti a piaci pozíciókat és komoly növekedési korlát is lehet.

Figyelembe véve a csökkenő családonkénti gyermekszámot, a magas kivándorlási hajlandóságot, a fiatal tehetségek toborzásának és megtartásának nehézségeit, várható, hogy a probléma jelentősége a továbbiakban is fennmarad.

Az Európai Unió és a magyar kormány eközben nem kisebb célt tűzött ki maga elé, mint a 75%-os foglalkoztatási ráta elérését 2020-ig a 20-64 éves korosztályban.

A BCSDH Action 2020 programja ezt a célt értékteremtő és tisztességes munkahelyek létrehozásával, diszkriminációmentes foglalkoztatással kívánja elérni, melyben a vállalatoknak kulcsszerepük van.

Azok a cégek, akik az új kihívásokra lehetőségként tekintenek, és nyitottak a szokásostól eltérő megoldások alkalmazására, a folyamat nyertesei lehetnek.

Ennek a célnak az eléréséhez szükség van a fiatalok és az idősek, a nők és a férfiak, a magasan kvalifikáltak és az alacsonyabb végzettségűek foglalkoztatására is. Ez azonban különböző igények és elvárások összehangolását jelenti.

A foglalkoztatotti célcsoportok megismerése és igényeinek figyelembe vétele utat nyit egy rugalmasabb és sokszínűbb munkaerőpiac felé.

A BCSDH, tagvállalatainak vezetőivel közösen, a következő három ajánlást fogalmazta meg, amelyek segíthetnek az üzleti szférának megtenni a foglalkoztatási célok eléréséhez szükséges lépéseket:

1. Élethelyzethez illeszkedő foglalkoztatási rendszerek kialakítása és megvalósítása
2. A munkavállalók élethosszig tartó fejlődésének és a változó elvárásoknak való megfelelés proaktív támogatása
3. A nők karrierútjának támogatása

Szervezetünk, segítve a vállalatokat, a nők karrierútjának támogatása érdekében 2017-ben létrehozta a Vezető nő díjat. Ezen túl egy olyan fórumot is tervez létrehozni, ahol az érintettek közreműködésével meghatározhatjuk a fenntartható oktatás alappilléreit, hiszen a BCSDH küldetése, hogy támogassa tagvállalatait abban, hogy ne csak követői, hanem aktív formálói legyenek az eljövendő változásoknak, a globális trendeknek.



Chikán Attila
Ifj. Chikán Attila
Elnök



Márta Irén
Márta Irén
Igazgató



Baja Sándor
Baja Sándor
Action 2020
Foglalkoztatás
Munkacsoport vezető

Foglalkoztatási helyzetkép

Egy gazdaság fejlődése és versenyképessége szorosan összefügg a foglalkoztatás erősségével és minőségével. Bár az utóbbi években nőtt a foglalkoztatottság (az Eurostat 2016-os adatai szerint 71,5%-os volt a foglalkoztatási arány Magyarországon a 20-64 éves korcsoport körében), a vállalatok egyik legégetőbb problémája mégis a **munkaerőhiány**: bizonyos pozíciók betöltésére nehezen találnak megfelelő képzettségű és tapasztalatú munkaerőt.

Ez több okra is visszavezethető. Egyrésztől a népességen belül csökken a **fiatalok aránya**, ráadásul közöttük kiemelkedően

nagy a migrációs hajlandóság is. A felgyorsult **technológiai fejlődés** is számos változást hoz a munkaerőpiacon: **újfajta munkaköröket** teremt, miközben régiek tűnnek el; új **készségek és kompetenciák** kerülnek előtérbe.

Ezért várható, hogy a közeljövőben **fokozódik a képzett munkavállalókért folytatott verseny**.

Ugyanakkor a **legtöbb hátrányos helyzetű csoportban alulmarad a foglalkoztatás** a népességben betöltött arányukhoz képest. Az ő esetükben

hangsúlyosan is megjelenik az **élethelyzethez illeszkedő foglalkoztatási struktúrák** kérdésköre.

A statisztikák alapján a foglalkoztatottak kicsit több mint egynegyede végez valamilyen atipikusnak tekintett munkát, holott a nemzetközi statisztikák szoros összefüggést mutatnak a foglalkoztatási ráta növekedése és az atipikus foglalkoztatás elterjedése között.

Az egyre súlyosbodó munkaerőhiány megoldásának a **sokszínűség** biztosítása lehet az egyik eszköze.



” A KPMG legutóbbi nemzetközi vezérigazgatói felmérése is megerősítette, hogy a vállalatok vezetői a változásban, a technológiában és a tehetséges munkavállalókban látják a jövőt. Egyre több vezérigazgató gondolja úgy, hogy nagyobb hangsúlyt kell fektetnie a szakképzett munkaerőre, mivel jelentős gondot okoz a megfelelő képzettség hiánya.

Robert Stöllinger, vezérigazgató, KPMG Hungária Kft.



” A Randstad missziója, hogy „formálja a munka világát”. Ma Magyarországon nagyon sok kihívást tapasztalunk a munkaerőpiacon. A rövid- és középtávú megoldás a tartalékok feltárása és a munkavállalók igényének jobb kielégítése: ez a munkáltatói márkaépítés, a munkavállalói marketing.

Baja Sándor, ügyvezető igazgató, Randstad Hungary Kft.

Összhangban az ENSZ Fenntartható Fejlődési Célokkal

A 2015 szeptemberében 193 ország által elfogadott Fenntartható Fejlődési Célok (SDG-k) az egész világra kiterjedő fenntartható fejlődési prioritásokat és törekvéseket fogalmaztak meg a 2030-ig tartó időszakra vonatkozóan.

A keretrendszer 17 célt és ezekhez kapcsolódva 169 részcélt határoz meg, melyek világszerte cselekvésre szólítják fel a kormányzatokat, az üzleti szférát és a civil társadalmat a szegénység felszámolására, az emberhez méltó életkörülmények és mindenki számára egyenlő lehetőségek biztosítására a Föld eltartóképességének határain belül.



A FOGLALKOZTATÁS TERÜLETÉN VÉGREHAJTOTT FENNTARTHATÓSÁGI INTÉZKEDÉSEK KIEMELTEN IS HOZZÁJÁRULNAK AZ ALÁBBI CÉLOK TELJESÜLÉSÉHEZ:

- 1.** A szegénység valamennyi formájának felszámolása mindenhol
- 2.** Az éhezés megszüntetése, az élelmezésbiztonság és a jobb táplálkozás megteremtése, valamint a fenntartható mezőgazdaság támogatása
- 4.** Az általánosan elérhető és méltányos, minőségi oktatás, valamint az élethosszig tartó tanulás lehetőségeinek megteremtése mindenki számára
- 5.** A nemek egyenlőségének megvalósítása, minden nő és lány társadalmi szerepének megerősítése
- 8.** Tartós, inkluzív és fenntartható gazdasági fejlődés, teljes és hatékony foglalkoztatás és tisztességes munka megteremtése mindenki számára
- 9.** Ellenállóképes infrastruktúra kiépítése, az inkluzív és fenntartható iparosítás támogatása és az innováció ösztönzése
- 10.** Az országok közötti és az országokon belüli egyenlőtlenségek csökkentése

Az Action 2020 Magyarország program foglalkoztatási célkitűzései

Összhangban a Fenntartható Fejlődési Célokkal, az Európai Unió és a magyar kormány célkitűzésével, az Action 2020 program is a **75%-OS FOGLALKOZTATÁSI RÁTA** elérését tűzte ki a 20-64 éves korosztályban 2020-ig, melyet értéktéremtő és tisztességes munkahelyekkel és diszkriminációmentes foglalkoztatás biztosításával szeretne elérni, különös tekintettel a kisebbségekre, a fiatalokra és a nőkre.

CÉLOK, AMIKÉRT TESZÜNK:



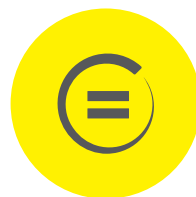
Az alapvető életkö-rülményeket biztosító jövedelmi viszonyok megteremtése minden munkavállalónak.



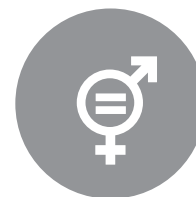
A megfelelő szakmák, végzettségek és készségek elsajátításának támogatása annak érdekében, hogy hatékony legyen az oktatásból a foglalkoztatásba való átmenet.



Az élethosszig tartó tanulás és a felnőttképzésben való részvétel ösztönzése, a gyorsan változó környezethez való alkalmazkodás és rugalmasság készségeinek, valamint a vezetői készségek fejlesztése.



A hátrányos helyzetűek teljes értékláncra kiterjedő integrált foglalkoztatásának növelése a népességben betöltött arányukat megcélózva, különös tekintettel a fiatalokra és kisebbségekre.



A nők vezetői szerepvállalásának ösztönzése, az üzleti szektor döntéshozó testületeiben a sokszínűség növelése, a női vállalati közép- és felsővezetők arányának 20%-ra növelése.



„Hiszem, hogy legnagyobb értékeink a munkatársaink, nekik köszönhetjük sikereinket és fejlődésünket. Ők a kulcsai a hosszútávon fenntartható működésnek is. Ezért igyekszünk támogatni minden olyan kezdeményezést, amely segíti az ő jóllétük megteremtését, akár a munka-magánélet egyensúlya, akár a karriertervezés és -menedzselés, vagy akár az esélyegyenlőség területén.

Jamniczky Zsolt, az igazgatóság tagja, E.ON Hungária Zrt.

A BCSDH ajánlásai az üzleti szféra számára a foglalkoztatás területén

Habár a 75%-os foglalkoztatási ráta elérése nem csak a gazdasági szféra feladata, ugyanakkor a vállalatok is rendelkeznek olyan eszközökkel, melyek támogathatják ezeket a folyamatokat.

Ezeket az eszközöket megvizsgálva készítette el a BCSDH az üzleti szektor számára ajánlásait, melyek segíthetik kijelölni az irányt a fenntartható foglalkoztatás megvalósítása felé.

Az ajánlások megfogalmazása egy közel egy éves szakmai munka során történt, melynek részét képezte az Action 2020 Szakértői Fórum, a BCSDH Action 2020 Foglalkoztatási munkacsoport ülései, a vállalatvezetői kerekasztal-beszélgetések, a BCSDH Elnökségének ülései, valamint számos szakmai egyeztetés a téma szakértőivel.

A BCSDH AJÁNLÁSAI AZ ÜZLETI SZFÉRA SZÁMÁRA A FOGLALKOZTATÁS TERÜLETÉN:



Élethelyzethez illeszkedő foglalkoztatási rendszerek kialakítása és megvalósítása



A munkavállalók élethosszig tartó fejlődésének és a változó elvárásoknak való megfelelés proaktív támogatása



A nők karrierútjának támogatása

A BCSDH kezdeményezései

Két olyan terület került azonosításra, melyen maga az Üzleti Tanács tud elindítani a célok elérését támogató kezdeményezéseket.

KEZDEMÉNYEZÉSEK

1. Vezető nő díj megalapítása

A Vezető nő díj megalapításával a BCSDH célja, hogy hozzájáruljon az SDG 5-ös céljának teljesüléséhez, a nemek közti esélyegyenlőség megteremtéséhez, valamint a nők karrierútjának segítéséhez azáltal, hogy elismeri azokat a kiemelkedő női vezetőket, akik a Fenntartható Fejlesztési Célok valamelyikének megvalósításáért tesznek.

2. A fenntartható oktatás definiálása

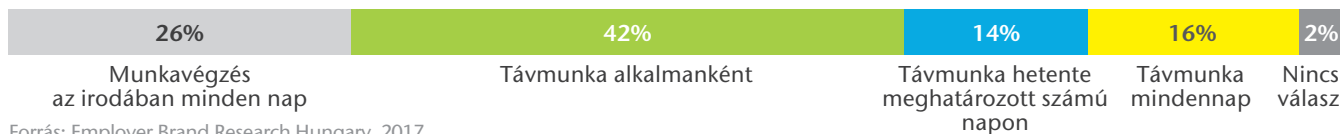
Annak érdekében, hogy megfelelő tudással rendelkező embereket képezzünk, szükséges definiálni, hogy mit is értünk fenntartható oktatás alatt. Ennek érdekében javasoljuk, hogy a BCSDH kezdeményezzen párbeszédet az érintett felek között.

1. ajánlás

Élethelyzethez illeszkedő foglalkoztatási rendszerek kialakítása és megvalósítása

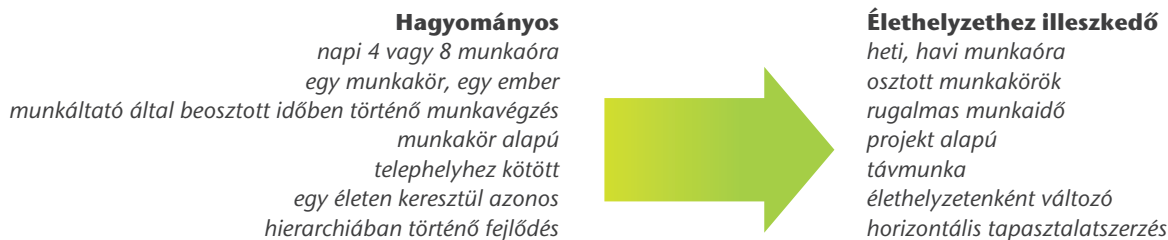
Napjainkban számos munkakörben **egyre több munkavállaló fogalmazza meg igényét a szokásostól** (40 órás munkahét, irodában történő munkavégzés) **eltérő foglalkoztatási formák iránt**. A Randstad 2017-ben publikált Employer Brand kutatása szerint például a **munkavállalók 72%-a nyitott lenne valamilyen mértékű távmunkára**.

A MUNKATÁRSAK NYITOTTAK A TÁVMUNKÁRA



Az elmúlt hónapok munkája során a BCSDH számos lehetőséget tárt fel az élethelyzethez illeszkedő foglalkoztatási rendszerek megvalósítására: a rugalmas munkaidő, a 40 óránál rövidebb munkahét, a távmunka csak néhány a lehetőségek közül.

PÉLDÁK AZ ÉLETHELYZETHEZ ILLESZKEDŐ FOGLALKOZTATÁSI RENDSZEREK KIALAKÍTÁSÁRA



Emellett egyre több olyan munkavállaló is jelentkezik a munkaerőpiacon, akik **projektmunka alapon** szeretnének dolgozni párhuzamosan akár több szervezet számára. Szerencsére a technológia fejlődése révén ezek bevezetése nem ütközik jelentősebb külső akadályokba. **A nagyobb kihívást a belső, szervezeti keretek, illetve a szabályozási környezet jelentik.**

Közismert továbbá, hogy **bizonyos csoportok hátrányos helyzetből indulnak a munkaerőpiacon**. Ennek oka lehet a megváltozott munkaképesség, az életkor, a kisebbségi hovatartozás, de az is, ha olyan élethelyzetben van (pl. oktatási intézményben tanul, kisgyermeket nevel, családtagot ápol), **mely csak a rugalmas munkavégzést teszi lehetővé.**

Habár az adott munkavállaló élethelyzetéhez illeszkedő rugalmas foglalkoztatási struktúra kialakítása **nagy kihívást jelenthet** a szervezetek számára, mégis **számos üzleti előnnyel jár a vállalat számára** (pl. alacsonyabb fluktuáció, erősebb munkavállalói lojalitás, hatékonyabb munkavégzés). Egy ilyen rendszer bevezetése sokszor **szemléletváltást** is igényel a szervezet felsővezetői részéről, de nyitottá is teheti őket a problémák újfajta megoldására.

A VÁLLALATOKNAK MÁR VANNAK MEGOLDÁSAIK

Társadalmi és gazdasági szempontból egyaránt alapvető fontosságú, hogy a vállalatok lehetőséget teremtsenek a szakképzetlen és munkatapasztalattal nem rendelkező fiatalok foglalkoztatására. Ez egy olyan társadalmi kérdés, amelyet csak közösen, az érintettek bevonásával lehet megoldani.



” A Nestlé a Fiatalok Foglalkoztatásáért kezdeményezésünket 2013-ban indítottuk, hogy segítsük a fiatalok elhelyezkedését és foglalkoztatását a munkaerőpiacon. Intézkedésünket hazai és nemzetközi szintén is előremutatónak értékelik, és további vállalásokat határoztunk meg 2020-ig, külön figyelmet fordítva a fehér- illetve a kékgalléros munkavállalók lehetőségeire. Büszkék vagyunk, hogy az Összefogás a Fiatalok Foglalkoztatásáért partnerprogramunkhoz számtalan vállalat és szakmai szervezet csatlakozott, segítségükkel pedig valódi megoldást nyújthatunk a fiatalok számára és lehetőséget teremthetünk a párbeszédre.

Jean Grunenwald, ügyvezető igazgató, Nestlé Hungária Kft.



” Éttermi kollégáink többsége 30 év alatti, szakképzettség nélkül munkát vállaló fiatal. A legtöbben a McDonald's-nál találkoznak először a munkahelyi követelményekkel, elvárásokkal, itt tanulnak meg csapatban dolgozni, együttműködni. A jó teljesítményt nyújtók lehetőséget kaphatnak a vezetői felelősség kipróbálására is. Az éttermi környezetben olyan fontos témákat is élményszerűen tapasztalnak meg, mint az egyenlő bánásmód és a sokszínűség, a bizalom, a környezettudatosság, vagy a vállalati etika. Egy olyan, üzletileg számunkra is előnyös foglalkoztatási modellben dolgozunk, amelynek pozitív társadalmi hatásait tudatosan igyekszünk erősíteni.

Horváth Ágnes, ügyvezető igazgató, McDonald's Magyarországi Étterem Hálózat Kft.

A megváltozott munkaképességűek alkalmazásának számos előnyét is meg tapasztalhatják a cégek nap mint nap: elfogadó és rugalmas szervezeti kultúra alakul ki, értékteremtő tevékenységükkel ezek a munkavállalók is jelentősen hozzájárulnak a cég eredményességi mutatóihoz.



” Lehetünk igazságosak, attól még nem biztos, hogy az elegendő az esélyegyenlőséghez. Éppen ezért fokozott felelősségünk van az integrált foglalkoztatás, a rehabilitáció előmozdításában. A megváltozott munkaképességű munkatársaink jelentős hozzáadott értékkel bíró kollégáink, akik bár a foglalkoztatásban hátrányos helyzetűek, de a munkavégzés során már teljes értékű csapattagok. Egy vállalat csak gazdagodik attól, ha rugalmas hozzáállással hozza meg intézkedéseit.

Török László, ügyvezető igazgató, Grundfos Magyarország Gyártó Kft.



” Amikor 2013-ban elköteleztük magunkat a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása mellett, még nem gondoltuk, hogy bevált gyakorlataink segíthetnek más vállalatok számára is a jó megoldások megtalálásában. Büszkék vagyunk arra, hogy mindössze két év alatt 47 megváltozott munkaképességű munkatárssal sikerült szerződést kötnünk. Fontos, hogy olyan munkát, munkakörülményeket és csapatot biztosítsunk számukra, melyben újra hasznosnak érzik magukat akár több munka nélkül eltöltött év után. A titkunk talán az, hogy mindenki, aki velük foglalkozik, szívügyének tekinti a feladatot.

Flórián László, ügyvezető igazgató, Rossmann Magyarország Kft.

2. ajánlás

A munkavállalók élethosszig tartó fejlődésének és a változó elvárásoknak való megfelelés proaktív támogatása

Radikális változásoknak lehetünk szemtanúi a munkakörök tekintetében is, részben a **digitalizációnak** köszönhetően. Számos új munkakör jött létre, ezzel párhuzamosan pedig egyre több válik automatizáltabbá. **Előtérbe kerül a csapatmunka**, sokszor más országban található kollégákkal **virtuális közösséget alkotva**. **Nő a munkában töltött évek száma**, ennek köszönhetően növekvő számú generáció dolgozik együtt.

Ezek a változások **új vagy másfajta készségeket és kompetenciákat kívánnak meg** a munkavállalóktól, valamint az **egész életen át tartó tanulás és fejlődés** szemléletmódját is. Ha a vállalatok versenyképesek szeretnének maradni, elengedhetetlen, hogy a folyamat részeseivé váljanak.

MILYEN KÉSZSÉGEKRE, KOMPETENCIÁKRA LESZ LEGINKÁBB SZÜKSÉG 2020-BAN?



**Komplex
problémamegoldás**



**Kritikai
gondolkodás**



Kreativitás



**Az emberekkel való
bánni tudás**



**Koordináció
másokkal**



**Érzelmi
intelligencia**



**Véleményalkotás
és döntéshozatal**



**Szolgáltatás-
központúság**



Tárgyalás



**Kognitív
flexibilitás**

Forrás: Future of Jobs Report, 2015

Azok a vállalatok, amelyek aktív szerepet vállalnak ezekben a folyamatokban, üzleti előnyökre tesznek szert azért, hogy növekszik a munkavállalók hatékonysága, emellett lojálisabbak lesznek a vállalat iránt, ami a fluktuációt is jelentős mértékben csökkentheti.

Látható az is, hogy az oktatási rendszer egyre nehezebben tud megfelelni a gyorsan változó munkaerőpiaci elvárásoknak. Éppen ezért **érdemes a vállalatoknak együttműködniük az oktatási intézményekkel**. Egyrésztől segíthetnek azonosítani, hogy milyen készségekkel és kompetenciákkal kell rendelkezniük a jövő munkavállalóinak, emellett reális képet tudnak mutatni a fiataloknak a munkakörök sokszínűségéről, a konkrét munkatevékenységekről.

A VÁLLALATOKNAK MÁR VANNAK MEGOLDÁSAIK

Az élethosszig tartó fejlődés kulcsa, hogy a vállalat felmérje, hogy az adott munkavállaló milyen készségekkel, kompetenciákkal rendelkezik, milyen munkakör betöltése ideális a számára, valamint mik a hosszú távú tervei. Ezek mentén lehet kialakítani az egyénre szabott fejlesztési tervet, melynek a képzések mellett a rendszeres visszajelzés is fontos eleme.



” Már a munkatársak kiválasztásakor figyelmet kell fordítanunk arra, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges készségekkel és kompetenciákkal rendelkező kollégát alkalmazzunk. Ám ez nem elég. Folyamatos belső képzésekkel és a teljesítményéről való megfelelő visszajelzéssel kell segítenünk a munkájukat és a szakmai fejlődésüket. Éppen ezért kezdtünk el dolgozni a belső visszajelzési rendszerünkön.

Batári Ferenc, vezérigazgató, Future FM Létesítménygazdálkodási Zrt.

Több olyan kezdeményezés is elindult, melynek célja, hogy a vállalatok az oktatási intézményekkel együttműködve részt vegyenek a diákok készségfejlesztésében, gyakorlati oktatásában. Ennek következtében olyan felkészült fiatalok kerülnek ki az iskolapadból, akik gyorsabban és hatékonyabban tudnak bekapcsolódni a munka világába.



” Úgy gondolom, hogy az egyetemek elméleti képzései mellett a hallgatóknak szükségük van arra, hogy kapcsolatot teremtsenek az ipari szektorral már az egyetemi éveik alatt. Ha ez megvalósul, sokkal felkészültebben léphetnek ki a munkaerőpiacra. Ennek érdekében megállapodást kötöttünk a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemmel, mely egy abszolút win-win helyzetet eredményezett. Nyer vele az egyetem, hiszen a Daikin házhoz viszi a legmodernebb technológiát; nyernek a diákok is, hiszen elméleti ismereteket sajátíthatnak el a tanórák során, gyakorlati helyeket, diploma konzultációt és iparági ismereteket is biztosítunk; és nyer vele vállalatunk is, hiszen elkötelezett és termékismerettel rendelkező fiatal szakemberekkel bővítheti dolgozói körét.

Zuggó Balázs,
ügyvezető igazgató, Daikin Hungary Kft.



” A kémiai és vegyipari innovációk létrejöttének feltétele a magasán képzett szakemberek munkája. Jól képzett szakemberek nélkül nincs kutatás, fejlesztések nélkül nincs innováció. Mindezt nagyon fontos a BASF számára az oktatás támogatása Magyarországon is. A természettudományok és ezeken belül a kémia tárgyának népszerűsítése kiemelt feladatunk már az általános iskolákban is.

Dr. Thomas Narbeshuber,
ügyvezető igazgató,
BASF Hungária Kft.

3. ajánlás

A nők karrierútjának támogatása

A nők karrierjének kiteljesedését még ma is számos tényező nehezíti, például a gyermekvállalás kérdése, vagy a vélt vagy valós üvegplafon megléte, de a nők családban betöltött hagyományos szerepéből fakadó feladatok is.

Habár egyre több szervezetnél léteznek intézkedések a nők karrierútjának támogatására, még mindig sok nő nehezen tudja integrálni a munkáját és a magánéletét. A vállalatok sokat tehetnek azért, hogy ez megvalósulhasson, ám ez sokszor jelentős szemléletváltást is igényel. Az elmúlt hónapokban a BCSDH számos eszközt tárt fel, melyek támogatják ezt a folyamatot.

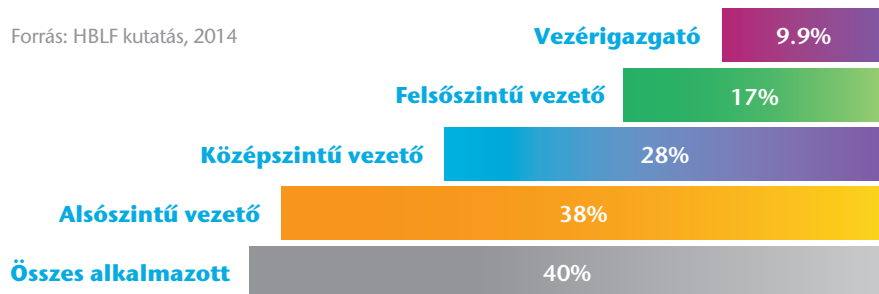
ESZKÖZÖK A NŐK KARRIERÚTJÁNAK SEGÍTÉSÉHEZ



Még mindig alacsony Magyarországon a női vezetők aránya mind a vállalati, mind az állami szektorban. A vállalati hierarchia szintjein egyre feljebb haladva megállapítható, hogy a női vezetők aránya egyre csökken.

NŐK ARÁNYA A TOP 200 VÁLLALATNÁL 2014-BEN

Forrás: HBLF kutatás, 2014



A BCSDH Action 2020 programja is célkitűzései közé emelte a nők vezetői szerepvállalásának ösztönzését, célunk a női vállalati közép- és felsővezetők arányának 20%-ra növelése 2020-ig.

Nem minden nő szeretne azonban vezető lenni. Ugyanakkor számukra is fontos, hogy a munkájukban kiteljesedjenek, fejlődjenek, kipróbálhassák magukat új területeken. Ennek pedig jelentős támogató eszköze lehet a **rugalmas foglalkoztatási formák** alkalmazása.

A VÁLLALATOKNAK MÁR VANNAK MEGOLDÁSAIK

Számos tagvállalatunk a vállalati stratégia szintjén foglalkozik a nők karrierútjának segítségével, például női kvóta bevezetésével, esélyegyenlőségi stratégia bevezetésével, a szervezeti politikák átalakításával.



” Egy vállalat számára üzleti hasznót hoz, ha a hierarchia minden szintjén képviseltetik magukat a nők. A női vezetők jelenléte azt is eredményezi, hogy a vásárlóink igényeit is jobban megismerjük, és ezáltal a vezetőség jobb üzleti döntéseket hoz. Minél inkább megjelenik ez a kérdés a vállalati kultúrában, politikában, képzésekben, annál inkább elfogadottá válik a nők jelenléte a cégvezetésben.

Bujdosó Andrea, az igazgatóság elnöke, Shell Hungary Zrt.

A nők szakmai fejlődésének segítése is jelentős mértékben hozzájárul a sikeres előmenetelhez. Ez történhet akár szervezeten belüli, akár külső támogató hálózat vagy program keretében.



” A GE Women's Network által támogatjuk a GE-nél dolgozó nők vezetői készségeinek fejlesztését, üzleti gyakorlatait, személyes kapcsolatait és karrierlehetőségeit. Azáltal, hogy megerősítjük jelenlétünket többek között a technológia és az értékesítés területein, olyan vezetőket képezünk, akik nyitottak a fejlődésre és biztosítják a GE további növekedését és üzleti sikereit. Támogatjuk a munka és magánélet közötti egyensúly kialakítását, annak érdekében, hogy kollégáink a legjobb teljesítményt nyújthassák munkájukban.

Joerg Bauer, elnök, GE Hungary Kft.



” Vállalatunk elkötelezett a sokszínűség és munkahelyi diverzitás iránt, ennek egyik pillére a női munkaerő olajipari tevékenységének segítése. A Female Engineers MOL Programme célja, hogy a – kijelölt egyetemen tanuló – kitűnő képességű és kimagasló tanulmányi eredményű nappali tagozatos női hallgatóknak nyújtson támogatást.

Fasimon Sándor, ügyvezető igazgató, MOL Magyarország

A nők karrierútját sok esetben nagymértékben befolyásolja a gyermekvállalás, a gyermekkel otthon töltött idő hossza. Ilyenkor kapnak kiemelt figyelmet a különböző, visszatérést segítő programok, melyek megkönnyítik, hogy a karrierút ne törjön meg.



” Fenntarthatósági stratégiánk egyik alappillére a vonzó munkahely kialakítása, hiszen a K&H Csoport legfontosabb erőforrásának munkatársait tartja. Több olyan programunk is van, ami kifejezetten a női munkavállalók karrierútját segíti, például a welcome back program kismamáknak, és kiemelt figyelmet fordítottunk a munkatársaknál a munka és magánélet közti egyensúly megteremtésére.

Patrick Van Overloop, K&H üzleti ügyfelek divízió vezetője, K&H Bank Zrt.

A szokásos üzletmeneten túl



” A fenntartható üzleti eredményesség minden fő eleme az emberhez kötődik, ezért mindent meg kell tennünk a munkavállalók elégedettségéért és elköteleződéséért. A különleges odafigyelés sokszorosan megtérül, hiszen a dolgozók problémáinak kezelése együttvalamilyen vállalati veszteség megszűnéséhez is vezet, ezáltal javul a cég eredményessége is.

Gazsi Zoltán,
ügyvezető igazgató,
Eisberg Hungary Kft.



” A fiatal generáció nagy lehetőség a vállalatok számára. Ugyanakkor szem előtt kell tartanunk, hogy számukra a munka-magánélet egyensúlya fontosabb, mint a korábbi generáció számára. Éppen ezért igyekszünk olyan gyakornoki programot kialakítani, ami ezt figyelembe veszi, és egyúttal lehetőséget nyújt szakmai kapcsolataik bővítésére, munkatapasztalat szerzésére.

Dr. Fábián Ágnes,
ügyvezető igazgató,
Henkel Magyarország Kft.



” Egy felelős vállalat HR politikájának egyik fő jellemzője a sokszínűség. Úgy döntöttünk, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása irányába indulunk el. Több programot is indítottunk, hogy megkönnyítsük az ő integrációjukat a szervezetbe. De fontosnak tartom, hogy ne csak befelé, hanem kifelé is nyissunk, ezért szeretnénk tevékenyen részt venni az ilyen témájú kezdeményezésekben.

Szirmák Botond,
vezérigazgató,
Provident Pénzügyi Zrt.



” A fenntartható fejlődés növekedésünk alapja, melynek megvalósításában munkatársainknak kiemelkedő szerepe van. Aki elégedett, jól érzi magát a munkahelyén, az nyitottabb a fejlődésre, megújulásra, ráadásul könnyebben és hatékonyabban is dolgozik. Miközben az egymás megbecsülésére épülő, barátságos munkahelyi légkört önértéknek tekintjük, nyilvánvaló, hogy ebből versenyelőnyünk is származik. Ezért is fordítunk kiemelt figyelmet képzési rendszerünk fejlesztésére.

José Matthijsse,
vezérigazgató,
Heineken Hungária Sörgyárak Zrt.

A FOGLALKOZTATÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ ÜZLETI MEGOLDÁSOK



Az üzleti megoldásokról bővebben itt olvashat:

www.action2020.hu → Üzleti megoldások

Csatlakozzon a programhoz!



Az Action 2020 Magyarország program számos működő és adaptálható üzleti megoldással nyújt inspirációt.

Vezessen be az ön vállalatánál egy máshol már sikeresen alkalmazott megoldást.



Alakítson ki saját, egyedi üzleti megoldásokat!

Mutassa be őket az Action 2020 Magyarország programban, hogy mások is alkalmazhassák.



Legyen vállalatvezető mellett változásvezető is!

Ösztönözzön további üzleti döntéshozókat hasonló változásra!

Az Action 2020 Magyarország programhoz csatlakozott vállalatok *



*2017. szeptember 15-i állapot szerint
Folyamatosan bővülő lista a www.action2020.hu oldalon

A Fenntartható jövőért díj – 2017 díjazottjai

A 10 éves BCSDH célja az idei évben alapított Fenntartható jövőért díj életre hívásával az volt, hogy **elismerje, és széles körben bemutassa a fenntarthatóság területén tett kiemelkedő vállalati, vezetői és személyes teljesítményt**, ezzel is előmozdítva és növelve az üzleti szektor hozzájárulását és hatását az ENSZ Fenntartható Fejlődési Célok teljesítésében. **Ez a komplex szemléletű díj 3 kategóriában került meghirdetésre:**

A VÁLTOZÁSVEZETŐ DÍJ

az innovatív, a fenntarthatóság területén kiemelkedő teljesítményű vállalatvezetők, felsővezetők elismerésére.



Károlyi László
vezérigazgató,
Legrand Zrt.



Kovács Károly
ügyvezető igazgató,
BDL Kft.

AZ ÜZLETI MEGOLDÁS DÍJ

a kiemelkedő innovatív, a szokásos üzletmeneten túlmutató üzleti megoldások elismerésére.



„Egy falat sem veszhét kárba” program



”A nők vezető szerepe döntő fontosságú a vállalkozások sikerének és fenntarthatóságának szempontjából. Megtiszteltetés számomra, hogy elismerhetem azt a négy Vezető Nőt, akik munkájukkal hozzájárulnak a fenntartható fejlődéssel kapcsolatos törekvések megvalósításához Magyarországon.

Peter Bakker, elnök és vezérigazgató, WBCSD

A **VEZETŐ NŐ DÍJ**, azzal a céllal, hogy a BCSDH tagvállalatai elismerésben részesíthessék a fenntarthatóság területén kiemelkedő női vezetőiket.



Csomai Kamilla
vezérigazgató,
MAVIR



Istenesné Solti Andrea
regionális HR vezető,
az Igazgatóság tagja,
Shell Hungary



Pálfalvi Márta
HR és Corporate Affairs igazgató,
Heineken



Vörös Mónika
HR vezető,
Magyarország-Adria
Unilever

GRATULÁLUNK A 2017-ES ÉV DÍJAZOTTJAINAK!



**all4
Youth**

Összefogás a
Fiatalok
Foglalkoztatásáért

„Ebben a programban egymástól tanulva, kihívásokra adott közös válaszokkal és jó gyakorlatok megosztásával együtt tudunk tenni fiatalokért, a hazai foglalkoztatási helyzet segítéseért, egyúttal vállalatunk és a magyar gazdaság fenttartható működéséért. A siker kulcsa a partnereink támogató együttműködése, amit ezúton is nagyon köszönünk Nekik!” Verő Barbara, HR vezető, Nestlé

2013

Létrejön a Fiatalok Foglalkoztatásáért Kezdeményezés és a Nestlé vállalat tesz, hogy Európa szerte 20 000 30 év alatti fiatal számára biztosít gyakorlati vagy pályakezdő lehetőséget 2016 végéig.



2014

Az Összefogás a Fiatalok Foglalkoztatásáért megkezdte magyarországi működését 10 Partnerrel



2014-2016

Folyamatos szakmai munka és programok a fiatalok foglalkoztatási helyzetének segítése érdekében



2016

6 további Partnerrel bővül az Összefogás a Fiatalok Foglalkoztatásáért



2017

Új célokkal kiegészülve – duális szakképzés népszerűsítése, inaktív fiatalok aktiválása és a magyar tehetségek itthon tartása – folytatjuk munkánkat.



16

vállalati
partner

12

érintett
szervezet

14

partner
workshop

11

érintett
kerekasztal
beszélgetés

2

közös
gyakornoki
program

14

jó gyakorlat

10+

közös képzési
és orientációs
program

Partnereink



Közös
a jövőnk



A KIHÍVÁSOK VISZNEK MINKET ELŐRE

Az ALTEO Nyrt. hozzásegíti partnereit ahhoz, hogy az energetikai piac és üzleti környezetük kihívásainak megfeleljenek, és így a gazdasági élet nyerteseivé váljanak. Teszi mindezt sokéves szakmai tapasztalatára és a jelen tudására támaszkodva. Környezettudatos, innovatív, a megújuló energiaforrások hatékony üzemeltetőjeként, ügyfeleinek fenntartható energiaellátást biztosít hosszú távon.



www.alteo.hu

Köszönettel tartozunk az alábbi szakembereknek, akik személyesen is közreműködtek az Action 2020 Magyarország program 2017. évi fejlesztésében.

Baja Sándor	Randstad Hungary Kft.	Horváth Vanda	BASF Hungária Kft.	Pulay-Virág Borbála	KPMG Hungária Kft.
Batári Ferenc	Future FM Létesítmény-gazdálkodási Zrt.	Istenesné Solti Andrea	Shell Hungary Zrt.	Reng Zoltán	Hungrana Kft.
Bauer Dávid	MOL Magyarország	Jamniczky Zsolt	E.ON Hungária Zrt.	Sándor Zsuzsanna	ALTEO Energia-szolgáltató Nyrt.
Bauer, Joerg	GE Hungary Kft.	Jancsár Gergely	MOL-csoport	Simon Anita	BCSDH
Bercsi Gábor	Cothec Energetikai Üzemeltető Kft.	Kardos Anita	Tempus Közalapítvány	Simon Katalin	Pricewaterhouse-Coopers Könyvvizsgáló Kft.
Bodor Tibor	ING Bank N.V. Magyarországi Fióktelepe	Karsai Janka	Pricewaterhouse-Coopers Könyvvizsgáló Kft.	Szabó István	KPMG Hungária Kft.
Boncz Eszter	Syngenta Magyarország Kft.	Katona Melinda	Professional Women Association	Szabó Rita	HungaroControl Zrt.
Brand Éva	IBERDROLA Renovables Magyarország Kft.	Kelemen Attila	ProSelf International Zrt.	Szauer Péter	HVG Kiadó Zrt.
Bujdosó Andrea	Shell Hungary Zrt.	Keveházi Katalin	JÓL-LÉT Alapítvány	Szederkényi Zita	Dreher Sörgyárak Zrt.
Chikán Attila Ifj.	ALTEO Energia-szolgáltató Nyrt.	Kocsány János	Graphisoft Park	Szirmai Zoltán	Prímaenergia Zrt.
Csizmadia Edit	MOL Magyarország	Kovács Károly	BDL Kft.	Szirmák Botond	Provident Pénzügyi Zrt.
Fábián Ágnes Dr.	Henkel Magyarország Kft.	Köves Alexandra Dr.	Budapesti Corvinus Egyetem	Szűts Ildikó	Országos Humánmenedzsment Egyesület
Fazekas Orsolya	Havranek Családi Farm	Kreiter Éva	Dreher Sörgyárak Zrt.	Takács Katalin	Future FM Létesítmény-gazdálkodási Zrt.
Flórián László	Rossmann Magyarország Kft.	Kricbacher Vivien	METRO Kereskedelmi Kft.	Tápai Dezső	SCA Hygiene Products Kft.
Fodor János	Folprint Zöldnyomda Kft.	Márta Irén	BCSDH	Tardos Katalin	mtd Tanácsadó közösség
Galambosné Dudás Zsófia	BCSDH	Martin Olivér	Szentkirályi-Kékkúti Ásványvíz Kft.	Tókos-Tari Szilvia	Dreher Sörgyárak Zrt.
Gáspár Ferenc	McDonald's Magyarországi Étterem Hálózat Kft.	Martin, Dale A.	Siemens Zrt.	Török László	Grundfos Magyarország Gyártó Kft.
Gazsi Zoltán	Eisberg Hungary Kft.	Megyeri Mirtill	Colibri HR Solutions	Vadkerti Zoltán	the WorkLife HUB
Gion Gábor	Deloitte Üzletviteli és Vezetési Tanácsadó Zrt.	Mezei Andrea	Henkel Magyarország Kft.	Vadnai Ágnes	McDonald's Magyarországi Étterem Hálózat Kft.
Horváth Ágnes	McDonald's Magyarországi Étterem Hálózat Kft.	Nagy Andrea	Nestlé Hungária Kft.	Virágh Adrienn	Siemens Zrt.
Horváth Imre	METRO Kereskedelmi Kft.	Nagy Gréta	DANDELION Környezetvédelmi Tanácsadó és Szolgáltató Kft.	Zuggó Balázs	Daikin Hungary Kft.
Horváth János	MVÜK Zrt. – Magyar Vállalatvezetők Üzleti Közössége	Narbeshuber, Thomas Dr.	BASF Hungária Kft.		
		Overloop, Patrick Van	K&H Bank Zrt.		
		Póka Valentin	Coface Hungary Credit Management Services Kft.		

Az Action 2020 programban eddig résztvevő szakértők teljes listája a weboldalon található a Szakértők menüpont alatt.
www.action2020.hu

EGYÜTT EGY SZÉP JÖVŐNEK NÉZÜNK ELÉBE!

A régió egyik vezető vállalataként felelősséget érzünk azon közösségek életéért, akikkel munkánk során találkozunk. Szeretnénk e közösségeknek mind gazdasági, szociális és környezetvédelmi vonatkozásban is a lehető legmagasabb szinten segíteni. Ezért támogatunk profi és kibontakozó tehetségeket, zöld projekteket és fejlesztjük úgy céges kultúránkat, hogy a MOL Group a legjobb választást jelentse a munkavállalóknak.

MOLGROUP
2030

**ENTER
TOMORROW**

MEMBER OF
Dow Jones
Sustainability Indices
In Collaboration with RobecoSAM

McDonald's karbonlábnyom számítás - a fenntarthatóságért

2011 óta mérjük közvetlen és közvetett karbonkibocsátásunkat annak érdekében, hogy a kritikus beavatkozási pontok mentén javítani tudjuk teljesítményünket, ezáltal csökkentsük a klímaváltozásra gyakorolt hatásunkat.

A klímaváltozással kapcsolatos feladatainkat akkor tudjuk hatékonyan menedzselni, ha hatásunkat a teljes komplexitásában mérjük, beleszámítva a beszállítóinkat, a teljes ellátási láncot, éttermeink működését és a fogyasztóink viselkedését egyaránt. A karbonlábnyom szén-dioxid egyenértékben kifejezve (tonna CO₂e) számszerűsíti az éttermeink működése során keletkező közvetlen és az ellátási hálózatunkban keletkező, közvetett üvegházhatású gáz (ÜHG) kibocsátásunkat.

A karbonlábnyom mérése segít azonosítani a kiemelt területeket, azon beavatkozási pontokat, amelyekre a számítás eredményeinek elemzését követően célokat tűzünk ki. A cselekvési tervek meghatározását követően végrehajtjuk a szükséges intézkedéseket – így biztosítva azt, hogy a felelős és fenntartható ellátási lánc stratégiánk egyik alappillére legyen.

Fenntarthatósági stratégiánk alapja a partnerség, hiszen céljaink elérésében nem lehetnénk sikeresek beszállítóink és franchise partnereink szoros együttműködése, valamint további kulcsfontosságú, a vállalat tevékenysége által érintett partnerek támogatása nélkül.



SDG Compass – iránytű vállalatvezetőknek

Mit és hogyan tehetnek a vállalatok a Fenntartható Fejlődési Célok (SDG) elérése érdekében?

A Globális Jelentéstételi Kezdeményezés (GRI), az ENSZ Globális Megállapodása (UN Global Compact) és az Üzleti Világtanács a Fenntartható Fejlődésért (WBCSD) által készített SDG Compass vállalatok, kormányzati szervek, oktatási intézmények és civil szervezetek tapasztalatait foglalja össze a világ minden tájáról.

Az SDG Compass célja, hogy segítsen a vállalatoknak a Fenntartható Fejlődési Célokhoz igazítani üzleti stratégiáikat, valamint mérni és irányítani a célokhoz való hozzájárulásukat.

Az útmutató öt lépést tartalmaz, melyek **segítenek a vállalatoknak** maximalizálni az SDG-k teljesülésének támogatását. Továbbá, segíthet a vállalatoknak stratégiai irányaik meghatározásában vagy finomhangolásában, attól függően, hogy hol tartanak abban a folyamatban, melynek során biztosítják, hogy a fenntarthatóság a fő üzleti tevékenységük része legyen.

Az SDG Compass öt lépése azon felismerésen alapszik, hogy minden vállalat köteles a vonatkozó jogszabályoknak eleget tenni, a nemzetközileg elfogadott legalapvetőbb követelményeknek megfelelni és prioritásként tekinteni minden emberi jogokat érintő negatív hatások kezelésére.

Az SDG Compass elsősorban nagy multinacionális vállalatok számára készült. Azonban kis- és középvállalkozások, valamint egyéb szervezetek szintén bátran használhatják, hogy ötletet merítsenek, illetve ott, ahol szükséges alkalmazzák a benne foglaltakat. Intézményi szintű felhasználásra lett kialakítva, de szükség szerint termék-, telephely-, divízió- vagy regionális szinten is alkalmazható.



BŐVEBB INFORMÁCIÓ:

www.sdgcompass.org

www.bcsdh.hu/temak/sdg-compass-2



A kiadvány a Folprint Zöldnyomdában FSC minősített papírból készült, a nyomtatásához Michael Huber MünchenRESISTA típusú, ásványolajmentes, újratemelő növényolaj alapú, környezetbarát nyomdafestéket használtak. A nyomda Process-free thermal CTP és Alcohol-free Printing technológiát alkalmaz.

IMPRESSZUM

Kiadó: Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért

Kiadás éve: 2017

Felelős kiadó: Ifj. Chikán Attila, elnök

Szerkesztés és szöveg: Chikán-Kovács Eszter, Fábiánfy Enikő, Galambosné Dudás Zsófia, Márta Irén, Répássy Zsuzsanna, Takács Ivet, valamint említett tagvállalataink vezető munkatársai

A globális Action 2020 program a WBCSD szellemi tulajdona, az Action 2020 Magyarország program a BCSDH szellemi tulajdona. Minden jog fenntartva.

Arculat és grafikai tervezés: WBCSD és Acnecom

Kapcsolat: Márta Irén, Igazgató
iren.marta@bcdsh.hu

További információk: www.bcdsh.hu

A FENNTARTHATÓSÁG AZ EGYETLEN ÜZLETI TERV

A Föld 7 milliárd lakója a végsőig kihasználja a bolygó erőforrásait, a felelős vállalatok jól felfogott érdeke, hogy mindennapi működésük alapvető elemévé tegyék a fenntarthatóságot. Az Unilevernél meggyőződésünk, hogy a fenntarthatóság és a növekedés nem zárja ki egymást – sőt, a fenntarthatóság izgalmas, új lehetőségeket nyit meg. Olyan világban szeretnénk élni, amelyben az emberek jóléte és jóléte mellett a bolygó természeti adottságai is fontos szempontként szerepelnek. Célunk, hogy mindennapi életünk részévé tegyük a fenntarthatóságot – ezzel elősegítve a nyereséges növekedést is.

Az Unilever Fenntarthatósági Terv alapján 2010 óta dolgozunk azon, hogy a vállalat forgalmának megduplázása mellett csökkentsük működésünk környezetterhelését, és növeljük pozitív hozzájárulásunkat a társadalomhoz. A Terv átfogó célki-

tűzéseket határoz meg, többek között a nyersanyagok beszerzésével és márkáink fogyasztói felhasználásával kapcsolatban.

Az átgondolt, fenntartható működés nemcsak a környezetnek jó, hiszen azzal, hogy jelentősen javíthatja a hatékonyságot, költségmegtakarítást is eredményezhet. Hogy a magyarországi példánál maradjunk: 2013-ra az Unilever mindhárom hazai gyárában megszűnt a nem veszélyes hulladékok lerakása, vagyis az összes hulladékot – ahol ez csak lehetséges –, teljes egészében újrahasznosítjuk. Magyarországi gyárainkban 2008 óta háromnegyedével csökkentettük az energiafelhasználásból származó széndioxid-kibocsátást.

Fenntarthatósági programunk fontos eleme a nemek közti egyenlőség erősítése. Az Unilever eladásainak több mint 70 százalékát köszönheti női vásárlóinak, így természetes,

hogy a nők a vállalat életében is kulcsszerepet töltenek be. Felsővezetőink több mint fele nő, de a menedzsmentpozíciók 44 százalékát is nők töltik be. Az idei évtől marketingkommunikációnkban felvettük a kesztyűt a nemi sztereotípiák ellen, ami a fogyasztók számára is látványos és – reméljük – inspiráló változást jelent. Reklámjainkban inkluzívabb, színebb és egyenlőbb képet mutatunk.

A Fenntarthatósági Terv megvalósításában elért eredményeinket a független értékelések is elismerik. Az Unilever – a tavalyi sikeres szereplés után – 2017-ben is az élen végzett a Dow Jones fenntarthatósági index háztartási és szépségápolási termékeket gyártó vállalatok csoportjában. Az index 1999-es elindítása óta vállalatunk 18 alkalommal szerepelt a listán szektorvezetőként – természetesen az a célunk, hogy ezt a szép hagyományt a jövőben is folytassuk.

Regina Kuzmina, az Unilever Magyarország ügyvezetője



AZ ACTION 2020 MAGYARORSZÁG PROGRAM 2017. ÉVI TÁMOGATÓI

KIEMELT TÁMOGATÓK



TÁMOGATÓK



**Nézzé meg az
Action 2020 Magyarország
kisfilmjeit a honlapon!**

www.action2020.hu