

GOOD CITIZEN

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

XX. SZÁM / 20 ISSUE 2006 DECEMBER

Kihívással teli idők

Az év vége közeledtével egyre többen vetünk számot az eltelt év eredményeiről.

Eredmények pedig a HBLF életében 2006-ban is voltak, a számos rendezvény lebonyolítása mellett különösképp fontos – hála a munkacsoportok aktív munkájának – hogy a HBLF tovább erősítette azon hírnevét független szervezetként, hogy magas erkölcsi hitelességgel foglalkozik a magyar társadalmi igények, a felmerült kérdések megoldásán, megválaszolásán. Ez az amire büszkék lehetünk.

Aktívnak lenni egy egyre kiélezettebbé váló társadalomban nagy kihívással jár. Megmaradni szilárd és semleges alapokon ugyanakkor elkerülhetetlen, ha a HBLF meg akarja őrizni azt a kiemelkedő hírnevet, amit az elmúlt években kivívott magának. Ebben sikerrel járnunk azért is szükséges, hogy tovább folytathassuk missziós tevékenységünket a jövőben. Nem lehetünk alkalmasak arra, hogy erkölcsi vagy anyagi támogatást szerezzünk céljaink megvalósításához anélkül, hogy valamennyi piaci szereplőt – ideértve, de nem kizárólagosan a politikai pártokat – tisztességes, nyitott és előítéletektől mentes feleknek fogadjuk el.

Czakó Borbála Magyarország angliai nagykövetévé való kinevezésével újabb lehetőség nyílt tovább erősíteni kapcsolatunkat azzal az országgal, amelynek nagy hagyománya van a példaértékű társadalmi összefogásban. Czakó Borbála Angliába való költözése nagyobb lehetőséget biztosít a Prince of Wales IBLF központtal való szoros együttműködéshez. A kihívás számunkra az lesz, hogy tevékenységünk tovább folytassuk és bebizonyításuk, hogy inspirációja a csapat motivációjával és odaadásával párosulva töretlenül folytatódik.



Richard Skene, HBLF Chairman
Holcim Hungária Zrt., President of the Board

Challenging Times

The more we approach the end of the year, the more we tend to evaluate the achievements of the year. And achievements there were for the HBLF as well in 2006. By means of numerous events organized but even more important thanks to the active work in the various workgroups HBLF could further strengthen its reputation of an independent organization with high moral credibility, working on the needs and issues of Hungarian society. This is what we all should be proud of.

Being active in a society that is increasingly polarized makes it increasingly challenging to stay on firm and neutral ground. On the other hand this is imperative if we want to safeguard the high reputation that HBLF has earned itself in the past years. Success in this is also necessary if we want to follow our mission in the future. Without the acceptance of all stakeholders – including but not limited to political parties – as a fair, open and unbiased partner, we will not be able to attract moral or financial support for our goals.

With Mrs. Borbala Czakó accepting the nomination as an Ambassador of Hungary to the United Kingdom we were given the opportunity to further strengthen our relationship with the country where good corporate citizenship has a long standing history. With Borbala's move we will have naturally a more lively cooperation with our headquarter the Prince of Wales International Business Leaders Forum. The challenge for us will be to keep up with the activities to prove that her spirit and her inspiration together with the motivation and dedication of the team will be unbreakable.

A further task is to ensure further development and extension of our activities.

Personally I see a topic that would deserve attention and immediate action from HBLF more than any other: business ethics. To a certain degree various parts of this very wide topic were discussed several times earlier on HBLF events and are already covered by work groups, but others are not and an integration of these topics into business ethics as a tangible set of rules is still to be done. I am convinced that HBLF is best positioned to lead such a development and with the help of its members will also be able to make a real impact. I am also of the firm opinion that this is needed and will make a contribution to the improvement of the business environment in Hungary.

As a summary it may be said, there is an important role for HBLF and there is a real need for all the work that is done in the work groups. Working in such challenging times also offers an opportunity: the opportunity to show that we can change things to the better and that our engagement can make a difference to Hungary.

Richard Skene
HBLF Chairman

HUNGARIAN BUSINESS LEADERS FORUM

EXECUTIVE COMMITTEE

President: Borbála Czakó
Chariman: Richard Skene, Holcim Hungária Zrt.
Vicechairs: Zoltán Majdik, Freshfields
Bruckhaus Deringer
David Thompson, KPMG Hungaria Kft.

TARGET GROUPS

Community Projects - Zoltán Majdik,
Freshfields
Bruckhaus Deringer
Environment and Sustainability - Márta Szigeti Bonifert,
The Regional Environmental Center for CEE
Human Resources - Andrea Solti,
Shell Hungary Zrt.
Social Capacity - Dr Zsuzsanna Ránki,
International Business School
Financial Issues - Peter Holtzer,
OTP Fund Management Pte.Ltd.
Communications - Zsolt Bauer,
The Regional Environmental Center For CEE
Equal Opportunities - Vilmos Kozáry,
Dr. Pendl & Dr. Piswanger International Kft.
Transparency - Richard Skene,
Holcim Hungária Zrt.
Women Business Leaders Forum - Borbála Czakó
Kincső Adriány

FOUNDING MEMBERS

- CEU Business School
- DHL Express Magyarország Kft.
- KPMG Hungaria Kft.
- PricewaterhouseCoopers Kft.

PRINCIPAL SUPPORTER MEMBERS

- Ernst & Young Magyarország
- Holcim Hungária Zrt.
- IBM Magyarországi Kft.
- Nagy & Pintér Hogan & Hartson Ügyvédi Iroda
- OTP Alapkezelő Zrt.

COUNCIL MEMBERS

- Microsoft Magyarország Kft.
- Provident Pénzügyi Zrt.

CORPORATE MEMBERS

- ABB Kft.
- ABLON Kft.
- Alcoa-Köfém Kft.
- Antenna Távközlési Zrt.
- Atel Csepeli Vállalatszoport
- Australian Embassy
- Aviva Életbiztosító Zrt.
- BDO Kontroll Kft.
- Budapest Bank Rt.
- Citibank Zrt.
- CMS Cameron McKenna LLP (magyarországi iroda)
- Corinthia Grand Hotel Royal
- Danone Kft.
- Deloitte Üzletviteli és Vezetési Zrt.
- DENSO Gyártó Magyarország Kft.
- DHL Freight Magyarország Szállítmányozó Kft.
- Dr. Pendl & Dr. Piswanger International Kft.
- Dreher Sörgyárak Zrt.
- EETEK Hungary Energia-hatékonyság Technológiai Zrt.
- Egon Zehnder International Kft.
- English Stage Bt.
- ERSTE Bank Hungary Zrt.
- Forever Living Products Magyarország Kft.
- Freshfields Bruckhaus Deringer Ügyvédi Iroda
- GE Hungary Zrt.
- GlaxoSmithKline Kft.
- Hewitt Humán Tanácsadó Kft.
- Hotel Taverna Kft.
- IC Bank Zrt.
- Imperial Tobacco Magyarország Kft.
- ING Bank Zrt.
- International Finance Corporation
- Közgazdasági Politechnikum Gimnázium és Szakközépiskola
- Közép-Európai Egyetem
- LAPCOM Lapkiadó és Nyomdaipari Kft.
- Magyar Pályázatkészítő Iroda Kft.
- Magyar Posta Zrt.
- Magyar Telekom Nyrt.
- Magyar Villamos Művek Zrt.
- Mc Donald's Kft.
- Memolux Kft.

- MKB Bank Nyrt.
- MOL Magyar Olaj-és Gázipari Nyrt.
- N. G. Partners Reklámügynökség Kft.
- Nagy és Trócsányi Ügyvédi Iroda
- NetShaker Kft.
- OMV Magyarország Kft.
- Oracle Hungary Kft.
- Pfizer Gyógyszerkereskedelmi Kft.
- PHILIPS Magyarország Kft.
- Proudfoot Consulting
- Regional Environment Center for CEE
- Sanoma Budapest
- SAP Hungary Kft.
- SHELL Hungary Zrt.
- Sofitel Atrium Budapest
- TESCO-GLOBAL Áruházak Zrt.
- TOI-TOI Kft.
- Unilever Magyarország Kft.
- Vodafone Távközlési Zrt.
- Winterthur Önkéntes és Magánnyugdíjpénztár
- Xerox Magyarország Kft.
- ZENON Kft.

ASSOCIATE MEMBERS

- Diák Menedzsment Bajnokság
- Dr. Berki Zolna
- Európai Utazási Biztosító
- Hudson Global Resources Kft.
- IBS-Nemzetközi Üzleti Főiskola
- ICI Hungária Kft.
- ITDH Magyar Befektetési és Kereskedelem fejlesztési Kft.
- InDeed Kft.
- Ipar Műszaki Fejlesztéséért Alapítvány
- Kodolányi János Főiskola

HONORARY MEMBERS

- Habitat for Humanity International
- Junior Achievement Magyarország
- NIOK Alapítvány
- Életpálya Alapítvány
- KÖVET-INEM Hungária
- Magyar Szállodaszövetség

Honorary President: András Sugár
Honorary Chairwoman: Dr. Zsuzsanna Ránki
Honorary Treasurer: David Thompson



■ OTP ALAPKEZELŐ
AZ OTP BANKCSOPORT TAGJA



HBLF's Annual General Meeting , June 7, 2006

További feladatunk biztosítani tevékenységeink további fejlődését és bővítését.

Véleményem szerint van egy olyan terület, amely a HBLF oldaláról minden másnál több figyelmet érdemel és ez az üzleti etika. Bizonyos mértékig ez a nagy területet felölelő téma már számos korábbi HBLF rendezvényen megvitatásra került és nagy részét különböző munkacsoportok már lefedik, de vannak olyan részei, amelyet még nem és ezen témákra vonatkozó, kézzelfogható szabályoknak az üzleti etikába történő beépítése még megvalósításra vár. Meggyőződésem, hogy a HBLF a legjobb pozícióban van ahhoz, hogy ezt a kidolgozást levezényelje, és a tagjai segítségével képes arra is, hogy valós hatást érjen el. Ugyanakkor határozottan állítom, hogy erre nagy szükség van, ami Magyarország üzleti környezetének fejlődéséhez nagymértékben hozzájárul.

Összefoglalásképpen elmondható, hogy nagyon fontos szerepe van a HBLF-nek és nagy szükség van a munkacsoportok által végzett munkára. Ilyen kihívásokkal teli időkben dolgozni ugyanakkor nagy lehetőséget is jelent: lehetőséget arra, hogy megmutassuk, tudjuk jobbra fordítani a dolgokat, és a mi elkötelezettségünk változásokat tud hozni Magyarországon.

Richard Skene
HBLF Igazgató

Szerkesztő / Editor:
Adriány Kincső / Kincső Adriány

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

A szerkesztő köszöni a cikkek szerzőinek a közreműködést,
és Nagy Z. Lászlónak, hogy fotóz rendezvényeinken.

KAPCSOLAT / CONTACT

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

1139 Budapest, Váci út 99.
Tel./Fax: (+36 1) 330 9985, Tel.: (+36 1) 330 9986
Mobil: (+36 30) 942 2888

www.hblf.hu

TARTALOM / CONTENT

Kihívással teli idők	1
<i>Challenging times</i>	
Elnöki köszöntő	4
<i>Presidential review</i>	
Szektorokat összefogó partnerség.	5
<i>Cross-sector Partnership</i>	
A közösségi munka ereje	8
<i>The power of community work</i>	
Megújuló energiák – a régi-új Környezetvédelmi és fenntarthatósági munkacsoport	9
<i>Renewable Efforts – the old-new Environmental and Sustainability Workgroup</i>	
Beszámoló a Pénzügyi munkacsoport tevékenységéről	11
<i>Summary by the Finance Target Group</i>	
Könyv&link klub.	12
<i>Book&Link Club</i>	
„Háló” roma középiskolásoknak: a ROMASTER program (a kisebbségi munkacsoport beszámolója)	13
<i>A helping „Net” for Roma college students: the ROMASTER programm (activity report of the minority target group)</i>	
IBM-HBLF kísérleti ösztöndíj program roma fiataloknak	15
<i>IBM-HBLF pilot scholarship programme for Roma youths</i>	
Winterthur Nyugdíjpénztár – Bemutkozás	17
<i>Winterthur Pension Fund – short profile</i>	
Magyar Pályázatkészítő Iroda (MAPI) – Bemutkozás	18
<i>Hungarian Grant Agency (MAPI) – short profile</i>	
Környezettudatos Vállalatirányítási Egyesület (KÖVET-INEM Hungária) – Bemutkozás	19
<i>Hungarian Association for Environmentally Aware Management (KÖVET-INEM Hungária) – short profile</i>	

Elnöki köszöntő

Az International Business Leaders Forum nemzetközileg elismert, magas szakmai színvonalon működő szervezet magyarországi tagja a Hungarian Business Leaders Forum jövőre ünnepli 15 éves fennállását. A jubileum közeledtével megvizsgáljuk elért eredményeinket, meghatározzuk további céljainkat és készülünk az alkalom méltó megünneplésére.

Fennállásunk alatt elért legjelentősebb eredményeink közül a párbeszéd és a partnerség megteremtését emelem ki, melyek szervezetünk működésének és küldetésének megkülönböztető jegyei. Tagszervezeteinkkel együttműködésben misszióknak tartjuk a kezdetektől fogva a korrupcióellenességet, esélyegyenlőség és a fenntartható fejlődést támogató kezdeményezéseket. A jubileumi évre aktívan készülünk, szívesen látjuk tagvállalatainkat munkacsoportjainkban valamint jubileumi kezdeményezéseinken, melyekről minden tagunkat tájékoztatni fogunk.

Nagy örömmel tapasztaljuk, hogy a fenntartható fejlődés, s azon belül a Corporate Social Responsibility (Társadalmi Felelősségvállalás) jelentősége egyre több ember számára válik ismertté. Egyre több fórumon keresztül értesülhetünk pozitív hatásairól és az elért egyre nagyobb jelentőségű hazai eredményekről. A HBLF már hosszú ideje dolgozik a kezdeményezés népszerűsítésén, de az igazi áttörést az idei év jelentette. 2006-ban annyi rendezvényt szervezték a témában, mint az idei évig összesen.

A HBLF-nek katalizátor szerepe volt abban, hogy a CSR rohamosan növekvő kezdeményezéssé vált hazánkban. Mindennapi munkánkban ez azt jelentette, hogy megalakulásunk, 1992 óta, felhasználva nemzetközi kapcsolatainkat vetünk részt különféle kezdeményezésekben. Egyik legutóbbi ilyen jellegű, sokak számára ismert kezdeményezés a Global Compact (Globális Megállapodás), ami egy globális partnerséget jelent. A Global Compact a HBLF vezető szerepvállalásával indult Magyarországon, melyben együtt dolgozunk nemzetközi ENSZ szervezetekkel, a Világbankkal és globális vállalatokkal. Ez a kezdeményezés is példája annak, hogy munkánkat partnerségeken keresztül a globális szervezetek és a civil szféra rendszeres együttműködésén és tapasztalatcseréjén keresztül valósítjuk meg.



Borbála Czákó, HBLF President

Presidential review

The Hungarian Business Leaders Forum, a partner organization of the internationally recognized, high profile International Business Leaders Forum, is celebrating its fifteenth anniversary this coming year. Approaching this anniversary let us take the opportunity to recognize the results we achieved as well as identify our further goals for the coming period.

The most important achievement we reached during the past decade is creating dialogue and partnership which are the core essence of our mission which differentiates us from other organizations. Together with our devoted workgroups we also promote anti-corruption, equal opportunities and sustainable development. Naturally, we are actively preparing for our anniversary celebrations and are happy to welcome the members of our workgroups and in every new project we are bringing to life during this special anniversary year.

We are glad that the importance and understanding of Corporate Social Responsibility is wide throughout spread in Hungary. There are more and more forums and conferences where CSR is a focal point. HBLF has been committed in presenting this initiative. This year is a milestone. There have been as many conferences and forums on this issue, as previously on the whole.

HBLF has had an important role in introducing CSR from the very beginning of its establishment in Hungary by way of its involvement with different international initiatives. Global Compact is a most recent example. This is a new global partnership which was launched in Hungary under the leadership of the HBLF, where we will work together with international United Nations organizations, the World Bank, and multinational companies.

International companies operating in Hungary also played an important role in the introduction of CSR. A great number of international companies have recognized that CSR is not only a „burden” for companies. Their employees take an active part in initiatives like the Terry Fox run, or the wheel chair championships, one of our most popular initiatives. Corporate Social Responsibility includes a great variety of opportunities and challenges. Either we take advantage of them or others will.



Financial Summit 4., August 28, 2006

A hazánkban működő nemzetközi nagyvállalatoknak is jelentős szerepe van kezdeményezéseink népszerűsítésében. Számos globális nagyvállalat ismerte fel például, hogy a CSR nem csupán kötelezettségeket és „fölszemes” terheket ró egy adott vállalkozásra. Munkatársaikat olyan kezdeményezésekben, mint például a Terry Fox futás, vagy egyik legsikeresebb CSR programunk a kerekos székes kosárlabdaverseny személyesen vesznek részt.

A felelős vállalatirányítás új megközelítései mindig magukban rejtik az új megközelítés kiaknázatlan tárházát. Vagy mi élünk az új lehetőségekkel vagy mások élnek vele, s tesznek szert versenyelőnyre.

Meggyőződésem, hogy a CSR sikereiből erőt merítve a kezdeményezések lendülete tovább erősödik, s egyre több hazai cég ismeri fel, hogy a társadalom érdekeit az üzleti élet sikereit és eredményeit szem előtt tartva is lehet és kell szolgálni. Ezek összhangja a sikeres fejlődés alapja, s egyben elengedhetetlen feltétele is. Munkánk eredményeként egyre többen beszélnek a CSR-ról, s egyre több szervezet kapcsolódik kezdeményezéseinkhez, melyet örömmel támogatunk.

Az ünnepek közeledtével kikapcsolódást és aktív pihenést kívánok minden kedves tagunknak és partnerünknek!

Czakó Borbála
HBLF elnök



Women Business Leaders at the Hungarian National Bank (MNB), September 12, 2006

I am fully convinced that CSR will play a more and more important role in our lives, and more and more companies will recognize that the interests of society can and should be taken into consideration during their operation. Their mutual interest and harmony is the key to successful improvement. As a result of our mission more and more people are aware of the initiative and are willing to participate in this initiative, which we are happy to support.

As holiday season is approaching, I wish every member and partner a relaxing time and an active rest!

Borbála Czakó
HBLF President

Szektorokat összefogó partnerség

Good Citizen újságunk egy korábbi számában már foglalkoztam a partnerség gondolatával. Most újra szeretnék erről a témáról beszélni, két okból is. Egyrészt a mai magyar körülmények között kitaróan kell folytatnunk a pozitív társadalmi párbeszédet és partnerséget annak érdekében, hogy a döntéshozókkal, más politikusokkal és a társadalom egészével végre közösen teremtsünk egy élhetőbb világot. Másrészt azért foglalkozom a fenntartható fejlődés érdekében létrehozott szektorok közötti partnerség gondolatával mert ősszel részt vettem egy partnerséget gyakorló szakembereknek szervezett jelentőségteljes eseményen Cambridgeben, és úgy gondolom ezt érdemes megosztanom Önökkel.



Kincso Adriany, Executive Director

Cross-sector Partnership

In previous issues of the Good Citizen journal you have been able to read about partnership issues which I would like to mention again. On the one hand, in today's Hungary we need to continue with our positive social dialogue and partnership approach which will ultimately create an environment where decision makers and politicians together with the society will work together for the well being of Hungary. On the other hand, I am raising cross sector partnership for sustainable development goals in this issue of our journal because I participated



Tibor Nemcsek receiving a certificate for his dedicated work from István Varga and Borbála Czákó

„Nehezemre esik elhinni, hogy már tizenöt év telt el azóta, hogy az én International Business Leaders Forumom a partnerség fontosságát elkezdte terjeszteni az üzleti, kormányzati és civil társadalom között, mely módszer azzal a reménnyel kecsegtetett bennünket, hogy egy fenntarthatóbb fejlődést tudunk így biztosítani.” Ezeket a szavakat alapítónktól Károly walesi hercegtől idéztem aki 130 tüzvonalban lévő partnerség szakembert köszöntött a Partnerség Eseményen Cambridge-ben 2006. szeptember 25-én. Mint akkreditált partnerség bróker magam is részt vettem a végzett szakembereknek rendezett kétnapos találkozón, ahol lehetőségünk volt a partnerséggel kapcsolatos legújabb kutatásokat és legjobb gyakorlatokat megvitatni.

Tizenöt évvel ezelőtt amikor IBLF vezetői és magyar üzleti vezetők megalapították a HBLF-et a vállalati társadalmi felelősségvállalás és szektorok közötti együttműködés még kevésbé ismert fogalmak voltak hazánkban. Köszönhetően sok HBLF tagvállalatnak és másoknak, a fenntartható fejlődés és jó vállalati polgárság mára már divatos és gyakran használt kifejezések lettek. Ez a változás pozitívnak mondható azonban nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy sok feladat áll még előttünk ahhoz, hogy még hatékonyabban tudjunk partnerségeket kialakítani a különböző szektorok részvételével. Környezetünk még nem teljesen befogadó és támogató ezen célok megvalósításához. Ebből kiindulva fejlesztettük ki és hoztuk a nyilvánosságra a Partnerség Nyilatkozatot Cambridge-ben, hogy a változtatásra sarkalljuk a szektorok vezetőit, döntéshozókat és a társadalmat.

A Nyilatkozat egy cselekvésre való felhívás a közösségi döntéshozók és szervezetek vezetői részére, amely arra biztatja őket, hogy erősebb ösztönzést, kereteket és rendszereket hozzanak létre, amelyekben keresztül a partnerségek elérhetik a fenntartható fejlődésbeli céljaikat.¹

Biztos vagyok benne, hogy ez a társadalmi vállalkozás Magyarországon egy jobb világot teremt számunkra.

Kérem olvassa el a nyilatkozatot és ossza meg véleményét velünk.

Adriány Kincső
Ügyvezető Igazgató

in an important event for partnership practitioners in Cambridge this autumn which is worth sharing with you.

'I can hardly believe that it is now some fifteen years since my International Business Leaders Forum started promoting partnerships between business, the public sector and civil society as a method of achieving what we hope will prove to be a more sustainable form of development.' This quote comes from our founder HRH The Prince of Wales who addressed 130 front line partnership practitioners at The Partnering Event, 25th September 2006. As an accredited partnership practitioner myself, I was invited to this very special two day alumni event where we had an opportunity of further exploring the latest research and best practice on partnership issues.

Fifteen years ago when IBLF executives and visionary Hungarian business leaders founded HBLF, corporate responsibility and cross-sector partnerships were not on the agenda and these words were unknown in Hungary. Since then, because of the leadership role of several of our member companies and others, corporate responsibility and sustainable development are widely recognized. These are excellent developments but of course we still have a lot to achieve to be able to collaborate more widely with the public sector and civil society. We still do not have a fully enabling environment. That is why we partnership practitioners during the Cambridge event developed and launched The Partnership Declaration as a direct challenge to sector leaders, policy makers and the community.



Zita Gurmai (Member of the EP), Emese Danks (Speaker of the Government), Borbála Czákó, Ibolya Dávid (Member of the Hungarian Parliament), Eszter Szabó (GE Hungary), Klára Dobrev (Wife of the PM), Kincső Adriány

The Partnership Declaration urges a substantial shift in thinking, practice and policy frameworks based on the realities of implementing partnerships on the ground.¹ I do believe that with this social entrepreneurship we are going in the right direction and Hungary will be an even better place to live in.

Please read our Partnership Declaration and share your thoughts on it with us.

Kincső Adriány
Executive Director

¹ www.thepartnershipdeclaration.org

¹ www.thepartnershipdeclaration.org

THE PARTNERSHIP DECLARATION

The 21st Century Leadership Challenge

Multi-stakeholder partnerships are now a tried and tested approach to the intractable problems of poverty, environmental degradation and weak governance.

Their impact has been exciting, with clear benefits, but their full potential remains untapped. Multi-stakeholder partnerships could achieve *so much more* if corporate, NGO and public policy frameworks were more explicitly supportive.

This Partnership Declaration is a **call to action** to you as leaders and decision makers to:

1. Revise existing policies to maximise the strategic value of multi-stakeholder partnerships.

2. Use your personal leadership to energise a culture of collaboration throughout your organisation and networks.

3. Adopt procurement procedures that stimulate, rather than inhibit, innovative partnerships.

4. Treat the governance of multi-stakeholder partnerships as seriously as you treat other important commitments.

5. Maximise the potential of your staff as partnership practitioners, for example, by revising staff appraisal criteria, investing in skills training and rewarding collaborative risk-taking.

6. Jointly measure qualitative as well as quantitative results, such as relationships, innovation, and new norms and practices.

7. Create a culture of good partnering behaviour by genuinely respecting the contribution of others.

The initial experimentation phase for multi-stakeholder partnerships is over. Growing expertise and evidence can now be channelled more ambitiously to fulfil your organisation's primary purpose. Further commitments from leaders in all sectors can create a dramatic leap in our ability to meet sustainable development goals.

Release the Power and Potential of Multi-Stakeholder Partnerships

A közösségi munka ereje

A HR munkacsoport idej célkitűzéseinek egyike volt, hogy közösségi munkát vállaljunk. Azt kívántuk elérni, hogy a HBLF felelős vállalati magatartásért kifejtett misziója ezen a projekten keresztül is valóságos és megfogható legyen. A konkrét társadalmi hozzájárulás mellett célunk volt, hogy az esemény inspirációt, valamint tanulási lehetőséget adjon további, vállalati kezdeményezésű közösségi munkákhoz.

A HBLF, Shell és Vodafone vezetői csatlakoztak a 2006. november 17-én a programhoz, amelynek keretében őszi kerti munkákat végeztünk az SOS Gyermekfaluban, Kecskeméten. Megismerkedtünk az SOS missziójával és módszertanával és betekintést nyertünk SOS családok életébe.

Az SOS-gyermekfaluban minden gyermek újra megtalálja az életében oly fontos szerepet betöltő stabil személyt, a nevelőanyát. Az anya a tevékenységét megalapozó és elősegítő hivatásos nevelőszülői képzésben részesül. 6-8 gyermek, különböző korú lányok és fiúk testvéreként nőnek fel az SOS-gyermekfalú családban. A vér szerinti testvérek együtt, egy családban maradnak. Minden gyermek családi keretek között, a gyermekfalú által biztosított házában él. Ez a ház a gyermek új, maradandó otthona, ahová felnőttként is visszatérhet. A falu a családi köteléken túlmutat, segíti a gyermekek beilleszkedését a társadalomba.

A gyermekfaluban végzett munkánk által megértettük és meggyőződünk, milyen előnyöket jelent a közösségi munka a munkavállalók és a vállalatok számára.

Néhány szempont, amire érdemes odafigyelni a vállalatoknak a közösségi munka bevezetésénél:

- Határozzuk meg azokat a vállalati értékeket és célokat, amelyeket a programon keresztül megvalósíthatunk.
- Határozzuk meg az aktuális közösségi, társadalmi igényeket és gondoljuk végig, hogy a közösségi munka miként járul ezek megoldásához/kezeléséhez.
- Alakítsunk ki olyan program menedzsmentet, amely elősegíti és ösztönzi a munkavállalói részvételt. (pl. munkavállalókból álló szervező bizottság)

A közösségi munkán keresztül a munkavállalók nagyon sokat hasznosíthatnak:

- Vezetői kompetenciáik fejlődnek.
- Vállalatuk iránt érzett büszkeségük és lojalitásuk erősödik.
- A közösségi munka személyes beteljesedést jelent. Önértékük erősödik.
- Új készségekre tesznek szert, illetve azokat fejlesztik. Ezek segítik karrierjüket és személyes fejlődésüket. (pl. kommunikáció, időbeosztás, csapatmunka, tervezés.)
- Lehetőségük nyílik kapcsolatépítésre.

The power of community work

One of the HR target group's annual commitment was to engage in community work. The purpose of this project has been to underpin the HBLF mission to promote corporate responsibility in a very tangible way. In addition to the contribution the society, we wanted this opportunity be the inspiration and the learning ground for further company initiated community work.

Managers from HBLF, Shell and Vodafone joined the event on the 17th November 2006, when we carried out autumn garden work in the SOS Children's Village in Kecskemét. We had the opportunity to familiarize ourselves with the SOS mission and concept and to meet the families.

In an SOS Children's Village each child has a foster mother who brings the all-important stability in the child's life. SOS-mothers take part in professional foster parent training. Girls and boys of differing ages grow up together in an SOS Children's Village family like brothers and sisters. Natural brothers and sisters are not separated. Each family has a house of its own that provides a home-like environment. This is a permanent home for the child where she can return as an adult at any time. The village provides the background for an extended family community and promotes the integration of the SOS Children's Village children into society.

The SOS village experience has given compelling arguments how employees and organizations benefit from community work.

A few things that companies need to consider in developing a community programme:

- Identify corporate values and goals that can be met in the programme.
- Identify urgent community needs and consider how an employee volunteer program can address one of those issues.
- Develop a programme structure that encourages and facilitates employee participation at all levels. (e.g. employee steering committee)

Community work for employees is an innovative way:

- to develop leadership skills.
- to increase their pride and loyalty in the company.
- to create sense of fulfilment by contributing to community.
- to learn new skills to enhance career and personal development (e.g. communication skills, time management, teamwork, planning),
- and to create networking opportunities.

Companies can reap benefits through effective community engagement:

- Community work contributes to a healthier economic and social environment.
- It has a positive impact on employee morale and stronger employee commitment.
- Improve internal communication.
- Develop team spirit.



Balázs Szintai (Shell), Dezső Kírner (Vodafone), Nóra Nemes Heffler (Shell), Flóra Kárpáti (HBLF), Andrea Solti (Shell), Kincsó Adriány (HBLF) SOS Children Village Kecskemét, November 17, 2006

A hatékony közösségi munkaprogram a vállalatok számára is számos előnnyel jár:

- Külső gazdasági és társadalmi környezet fejlődik.
- Pozitív kihatással van a vállalati munkahelyi légkörre és a dolgozói elkötelezettségre.
- Belső kommunikáció javul.
- Csapatmunka hatékonyabbá válik.
- A vállalat felelős vállalati magatartás iránti elkötelezettsége külső elismerést nyert, image-e fejlődik.
- A cég tehetség vonzó és megtartó képessége növekedik.
- A vállalat kapcsolata környezetével erősödik.

Résztevők visszajelzései:

- „Ki tudja mennyi fájdalom rejlik a mosolygós arcok mögött. Egy feladatunk van: mindent megtenni, hogy ez a mosoly megmaradjon.” Heffler Nóra, Shell Hungary Zrt.
- „Nincs az a munkamennyiség, amely visszatartatna bennünket egy ilyen tapasztalattól.” Kárpáti Flóra, HBLF

Solti Andrea

Humán Erőforrás munkacsoport vezető

Megújuló energiák – a régi-új Környezetvédelmi és fenntarthatósági munkacsoport

A Világbank közelmúltban nyilvánosságra hozott előrejelzése szerint a globális GDP 400 százalékkal fog emelkedni a következő 40 évben. Hogyan leszünk képesek ezt a növekedést menedzselni? Hogy fogja földünk ezt a robbanásszerű változást túlélni?

A HBLF jövőképe egy olyan vállalati kultúra, ahol jellemző a jogkövető működés és a törvények kikényszerítésére csak

- Promote a responsible corporate image.
- The company will have an increased ability to attract and retain high-quality employees.
- Enhance relations with the surrounding community.

Reflections on the day:

- "No one knows how much pain is behind those smiles. We have a task to maintain those smiles as long as possible." Nora Heffler, Shell Hungary Zrt.
- "No amount of work in the office could have kept us from this experience." Flóra Kárpáti, HBLF

Andrea Solti

Human Resources Target Group Leader

Renewable Efforts – the old-new Environmental and Sustainability Workgroup



Márta Szigeti Bonifert,
CEO Regional Environmental Center

A recent World Bank document forecasts that the global GDP will increase by 400% in the next forty years. It is an incredibly disruptive growth on global level. How can we manage this expansion? How will the planet survive such an explosive change?

HBLF's vision is a culture where compliance is the norm and the need for enforcement the exception – this goal can

kivételes esetekben van szükség – ez az elképzelés hosszú távon olyan következetes és rendszerezett megközelítéssel érhető el, ami egyben képes a bizonytalan helyzeteket is kézben tartani.

Ezekkel, a jövőbeni trendekkel párhuzamosan a helyi és globális fenntarthatósági erőfeszítéseket is fokozni kell – a HBLF megújult Környezetvédelmi és fenntarthatósági munkacsoportjának célja, hogy segítséget nyújtson a hazai vállalatok menedzsmentje számára abban, hogy a fenntartható fejlődés szempontjai a napi üzleti gyakorlat részévé váljanak. Hiszünk abban, hogy mára a vállalatok társadalmi felelősségvállalása sokkal többet jelent a céges jótékonykodásnál – a CR a fenntarthatósági kezdeményezések és innovációk inkubátora. A jövő általános üzleti gyakorlata a ma esettanulmányaiból alakulnak ki.

A munkacsoport tagjai ez év áprilisában fogadták el a legfontosabb tevékenységek listáját: a környezetvédelmi díj folytatását, a környezetvédelmi oktatás elősegítését, az innováció támogatását, a környezetvédelmi információk elérhetőségének elősegítését valamint az érintet csoportok bevonásának támogatását a környezetvédelemmel és a fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati döntésekbe.

Az elfogadott munkatervnek megfelelően a környezetvédelmi díj 2006 szeptemberében – megújult formában – került kihirdetésre. A hagyományos kategóriák (menedzsment és működési rendszerek a fenntarthatóságért, új fenntartható termékek, innováció a fenntarthatóságért) két új témakörrel egészültek ki: a fenntartható fogyasztás ösztönzésével és a környezetvédelmi és fenntarthatósági oktatás támogatásával.

A megmérettetésre több mint tíz vállalat küldte el pályázatát: MOL Nyrt., Holcim Hungária Zrt., Natural Doctor Kft., Városüzemeltetési Közhasznú Társaság, Atel Csepel Vállalatcsoport, Fővárosi Vízművek, Magyar Telekom Nyrt., Mc Donald's Kft., Alcoa-Köfém Kft., Denso Gyártó Magyarország Kft., Provident Pénzügyi Zrt.

Gratulálunk valamennyiüknek, az eredményeket november 24-én hirdettük ki. (Kérjük, látogassa meg honlapunkat!)



'Business World for the Environment' Prize-giving Ceremony, November 24, 2006

be achieved with a coherent, long-term and systematic approach, which can also manage uncertainty at the same time.

In line with these future trends sustainability efforts on global and local level should be strengthened – HBLF's renewed Environmental and Sustainability Workgroup aims to support the management of the Hungarian companies in their efforts to integrate the principles of sustainable development into the everyday business approach. We strongly believe corporate responsibility is now far more than corporate philanthropy – CR serves as the incubator of sustainability innovations and initiatives. Today's case studies become tomorrow's business practices.

Workgroup members approved its key activities in April this Year: continuation of the environmental prize; assistance to environmental education; promoting innovation; access to information and inclusive governance through stakeholders' involvement.

According to the approved activity plans the environmental award was refreshed and announced in September 2006. The traditional categories (management and operation systems for sustainable development, new products for sustainable development, innovation for sustainability) were completed with two new categories (promotion of Sustainable consumption and assistance to environmental and sustainability education). The following companies sent their 2005 business case studies to the jury: MOL Nyrt., Holcim Hungária Zrt., Natural Doctor Kft., Városüzemeltetési Közhasznú Társaság, Atel Csepel Vállalatcsoport, Fővárosi Vízművek, Magyar Telekom Nyrt., Mc Donald's Kft., Alcoa-Köfém Kft., Denso Gyártó Magyarország Kft., Provident Pénzügyi Zrt.

We congratulate all the participants – the winner was announced on 24th November 2006. (Please visit our website!)

Bonifertné Szigeti Márta
Környezetvédelmi és fenntarthatósági
munkacsoport vezető

Marta Szigeti Bonifert
Environment and Sustainability
Target Group Leader

Beszámoló a Pénzügyi munkacsoport tevékenységéről

A HBLF Pénzügyi Csoport két olyan témát választott ki, amelyekkel a közeljövőben foglalkozni kíván. Először, azt gondoljuk, hogy az euró konverzió, bármikor is fog megtörténni, számtalan olyan fontos technikai és egyéb szemponttal fog járni, amelyekkel ma még nem foglalkozunk. Az informatikai, számviteli és logisztikai témák mellett főleg olyan területre fókuszálnánk figyelem felhívó tevékenységünket (mind a pénzügyi intézmények, mind a közvélemény felé) és a fogyasztók oktatását, amelyek hosszú futamidejű eszközök és forrásokkal vannak kapcsolatban. Példa lehet erre egy 10-15 éves fix kamatozású forint hitel, befektetések, nyugdíj ígérvények forintban, stb.

A Magyar Nemzeti Bank már megkezdte ezt a munkát és elkészítette az első dokumentumokat, amelyeket most készülnek megvitatni a Pénzügyminisztériummal, majd a PSZÁF-fal (Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete). Hasznos megbeszélést folytattunk Balogh Lászlóval, aki ezt a projektet vezeti.

Az a célunk, hogy az érintett intézményeket segítsük üzeneteik hatékony eljuttatásában. Előzetesen megegyeztünk, hogy 2007 tavaszán szervezhetnénk egy konferenciát, ahol az előadók ismertetnék a témaköröket és elkezdenék azt az üzenetet bemutatni, hogy számos nyitott kérdés és megoldandó feladat vár a következő években. Nem gondoljuk, hogy ehhez korán lenne, miután pl. egy informatikai befektetés, vagy egy hosszú futamidejű forinthitel felvétele már ma olyan lépések, amelyeket a konverzió érinteni fog. Ezért mind az üzleti döntéshozók, mind a fogyasztók általában tisztában kellene ezzel legyenek. A HBLF szerepe – ahol tapasztalata is van az intézménynek – az illetékes szervezetek közötti ilyen tárgyú egyeztetések megkezdésének elősegítése lehetne.

A második téma a felelős hitelezés és az „Equator Principles”. Az „Equator Principles” egy olyan irányelvgyűjtemény, amelyet a legnagyobb globális bankok 2003-ban indítottak útjára, hogy a nagy projektek (10 millió dollár felett) hitelezésével kapcsolatban egy transzparens és egységes környezetvédelmi és társadalmi kritériumrendszert népszerűsítsenek. Az Alapelvek az aláírók azon felismerésében gyökereznek, hogy fontos szerepet kell játszaniuk az ügyfelek felelős viselkedése terén a hitelezés során, továbbá hogy biztosítsanak egy minimális sztenderdgyűjteményt minden hitelintézet számára. Az Alapelvek az International Finance Corporation környezetvédelmi és társadalmi szűrőrendszerét használják kiindulópontként a projektfinanszírozás terén. 2006 októberében 41 aláírója volt az Alapelveknek, a kereskedelmi bankok közel 80%-át lefedve ezáltal világszerte. Bár a régióban tevékenykedő

Summary by the Finance Target Group



Peter Holtzer, CEO OTP Fund Management

The HBLF Finance Target Group has identified two subjects, which it wants to address in the near future. Firstly, we believe that the euro conversion, whenever that will happen, is going to have many important aspects, technical or otherwise, which have not all been dealt with yet. Besides IT, accounting and logistical issues, we

would mostly concentrate our work on awareness raising (both for financial institutions and the public) and customer education concerning long maturity assets and liabilities. Examples include 10-15 year fixed interest HUF loans, investments and pension promises denominated in HUF, etc.

The National Bank of Hungary has started this work already and has put together some initial documents, which they are about to discuss with the Ministry of Finance and then with PSZÁF (Hungarian Financial Supervisory Authority). We have had a useful discussion with László Balogh, the leader of this project.

Our aim is to help the relevant institutions to efficiently broadcast their messages. We have tentatively agreed that in the spring of 2007 we could organise a conference, where speakers would raise the issues and start conveying the message that there are many unanswered questions and solutions to provide in the coming years. We do not think the timing is too early. For instance current investments in IT, or taking out a long-term HUF loan today will be affected by conversion. Therefore business decision makers, and the general public, ought to be aware of this aspect. HBLF's role, where the organisation has experience, could facilitate the start of such discussions between many relevant parties.

The second topic we have raised is responsible lending and the Equator Principles. The Equator Principles are a set of guidelines launched in 2003 by the largest global banks to promote a transparent and uniform set of environmental and social criteria for large-scale project lending (over US\$ 10 mn). The Principles are rooted in the signatories' recognition that they have a role to play in ensuring responsible corporate behaviour through their lending activities, and a desire to ensure minimum standards for all lending institutions. The Principles use the International Finance Corporation's environmental and social screening criteria for project loans as their starting point. In October 2006, there were 41 signatories to the Principles, covering almost 80% of commercial banks worldwide. Although several of the multinational banks

nemzetközi bankok közül nem egy átvette az Alapelveket, nincs közép-kelet-európai aláíró pillanatnyilag.

Az Alapelvekkel kapcsolatos figyelem felkeltése céljából a HBLF Pénzügyi Csoportja egy félnapos szemináriumot tervez 2007 elejére. A célközönség felsővezetők és projektfinanszírozási szakemberek lennének, és a Magyar Bankszövetség lenne a társszervező. Az eseményen egy „Equator Principles” szakértő is előadást tartana.

Az elmúlt hónapokban a legaktívabb tagjaink Müller János, Natasha Landell-Mills, Mikola Gergely és David Thompson voltak. Más olyan tagok, akik részt vettek egy-két találkozáson, vagy jelezték érdeklődésüket, a következők: Fekete Zsuzsa, Pór Adrienne, Szabó Linda, Cs. Tóth Marianna, Kuhn János és Rajné Adamecz Ildikó.

Holtzer Péter

Pénzügyi munkacsoport vezető

operating in the region have adopted the Principles, there are currently no Central or Eastern European (CEE) signatories.

To raise awareness about the Principles, the Finance Target Group of the HBLF is planning a half-day seminar for early 2007. The seminar would target senior executives and project finance professionals, and be co-hosted by the Hungarian Banking Association. The seminar would include a presentation by a representative from an Equator Principles expert.

Our most active members in the recent few months have been János Müller, Natasha Landell-Mills, Gergely Mikola and David Thompson. Other members, who participated at one or two occasions, or indicated their interest, have been: Zsuzsa Fekete, Adrienne Pór, Linda Szabó, Marianna Cs. Tóth, János Kuhn and Ildikó Adamecz Rajné.

Peter Holtzer

Finance Target Group Leader

Könyv&link klub

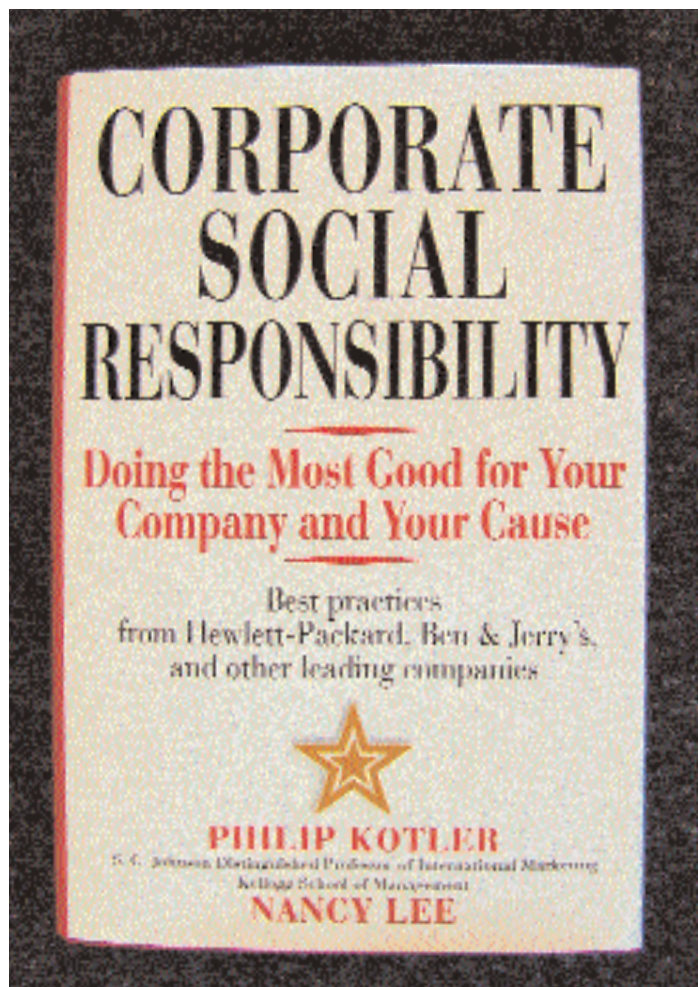
Napjainkra már nem egyszerűen elfogadott tény, hogy egy vállalat akkor működik jól, ha jól tesz. Elvárás lett. Így kettős

nyomás nehezedik a cégek vezetésére: növekszik a pénzügyi kimutatás utolsó sorával szemben támasztott elvárás, s ezzel párhuzamosa a vállalatoknak jó polgárként kell hozzájárulniuk környezetük fejlődéséhez és megóvásához. Vajon milyen társadalmi célkitűzéseket kell támogatassanak? Milyen kezdeményezéseket érdemes felkarolniuk, hogy a vállalat célkitűzései a fenntarthatóság elveinek mentén valósulhassanak meg? Elég egy csekket kiállítani, az aktuális társadalmi üzeneteket a reklámkampányunkba integrálni, a munkavállalókat önkéntes tevékenységekre ösztönözni vagy változtatni kell az üzleti gyakorlatukon? Hogyan tudják az új kezdeményezéseket az üzleti stratégiákba integrálni? Miként tudják a munkatársaikat maguk mellé állítani? Hogyan lehet az eredményeket mérni? Ezekre és

Book&Link Club

In today's world, it is no longer merely acceptable that a corporation does well by doing good: it is expected of them. With

increasing pressures to improve the bottom line as well as being good corporate citizens, business leaders face tough decisions. What social issues should we support? What initiatives should we develop that will do the most good for the company as well as the cause? Do we just write a cheque, include social messages in our advertising, encourage our employees to volunteer, or do we also alter our business practices? How do we integrate a new initiative into current strategies? How do we generate internal support and passion? How do we measure success? A bible for today's corporate citizens, Corporate Social Responsibility provides thoughtful answers to these vital questions and many more. With "Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause"



hasonló kérdésekre ad választ a „**Vállalatok társadalmi felelőssége: a vállalat és a fenntarthatóság ötvözése**”.

Philip Kotler és Nancy Lee egy felbecsülhetetlen értékű útikalauzt alkottak a cégek, nonprofit szervezetek és a tanácsadók számára, mely segítheti a vállalati reputáció javítását és a társadalmi, környezeti problémák feloldását. Mindazon túl, hogy a könyv bemutatja, hogy vállalatok társadalmi felelősségvállalása miként képes a profit növelésére a befektetői kör érdekeinek szolgálatára, a szerzők részletes modelleket ajánlanak a különböző üzleti szituációkra.

<http://www.eubusiness.com/CSR> – Az EUBusiness látogatói átfogó képet és friss híreket kaphatnak az Európai Unió CR politikájáról, annak háttéréről s a legfrissebb CR hírekről – egy független információs csatornán keresztül. Az EUBusiness újságíró csapata naponta friss hírekkel szolgálnak a legújabb politikai, jogszabályi, gazdasági adatokról és lehetőségekről egyaránt.

<http://www.panda.org/index.cfm?uNewsID=83520> – A legújabb, 2006-os WWF Élő Bolygó Jelentés, mely kétévente átfogó képet ad a világ természeti kincseiről hangsúlyozza, hogy a jelenlegi előrejelzések szerint 2050-re az emberiség a föld tényleges környezeti erőforrásának a kétszeresét fogja használni – hacsak addigra azok nem merülnek ki teljes egészében. A jelentés megerősíti a biológiai sokféleségben bekövetkezett veszteségeket is. Töltse le Ön is a teljes jelentést, amely adatokkal támasztja alá, hogy az ökológiai lábnyomunk – az emberiség környezetével szemben támasztott igényei – egy olyan szintre jutott, ahol planétánk már képtelen a regenerációért folytatott küzdelemre.

Bauer Zsolt

Kommunikációs munkacsoport vezető

„Háló” roma középiskolásoknak: a ROMASTER program (a kisebbségi munkacsoport beszámolója)

2006 májusa óta a kisebbségi munkacsoport operatív tevékenységének középpontjában az alapjaiban már tavaly megtervezett középiskolás roma ösztöndíj rendszer (ROMASTER program) gyakorlati formába öntése állott. Mindenekelőtt létrehoztunk és jogi szakértőkkel is auditáltattunk egy olyan szerződésrendszert, amely garanciákat biztosít az ösztöndíjrendszer eredeti céljának eléréséhez és megteremti minden érintett számára a jogi biztonságot.

A főcél: a halmozottan hátrányos helyzetű középiskolás roma diákok hosszú távú támogatása az alábbi főbb kritériumok alapján:

Philip Kotler and Nancy Lee have created an invaluable guide-book for companies, nonprofit organisations and their advisors to enhance their corporate reputations while improving society. Besides demonstrating how corporate responsibility has boosted the bottom line and added value for investors on all sides of the world of causes, the authors provide detailed "how to" models for every type of business and nonprofit organisation.

<http://www.eubusiness.com/CSR> – At EUBusiness visitors get access to the latest news, background information and web links about the European Union's policy on Corporate Social Responsibility. The EUBusiness website is an independent online business information service about the European Union. Its team of journalists provide daily-updated news and information about EU policy, legislation, economic data and opportunities.

<http://www.panda.org/index.cfm?uNewsID=83520> – WWF's 2006 Living Planet Report, a biennial statement on the state of the natural world, says that on current projections humanity will be using two planets worth of natural resources by 2050 — if those resources have not run out by then. It also confirms the trend of biodiversity loss seen in previous Living Planet reports. Download the full report, which shows that humanity's Ecological Footprint — the demand people place upon the natural world — has increased to the point where the Earth is unable to keep up in the struggle to regenerate.

Zsolt Bauer

Communications Target Group Leader

A helping „Net” for Roma college students: the ROMASTER program (activity report of the minority target group)

Since May 2006 the minority target group has been focusing on the practical architecture of the Roma scholarship scheme for college students named ROMASTER. We have set up a number of contracts audited by legal experts to provide guaranties to adhere more closely to the original goals and provide legal assurances for all parties.

The main target is: to provide long-term support for the severely socially handicapped students based on the following principal criteria:

- *The student is aiming his/hers higher education in faculties related to private industry, i.e. economy, engineering, law etc.*
- *College results and a personality assessment by teachers verify that higher education is an appropriate goal.*
- *The student is willing to sign a contract for the scholarship.*
- *The contract will be signed between current college, HBLF and the student*
- *We are able to find supporting companies not only willing paying 20,000Ft a month, but also taking care of him/her until graduation and involving the student in the companies activities.*

- A továbbtanulást a tanuló gazdaságorientált szakokon tervezi
- Tanulmányi eredményei, a személyiségre vonatkozó nevelői vélemények valószínűsítik a felsőfokú képzésre való alkalmasságot
- A tanulóval tanulmányi szerződést lehet kötni
- A tanuló, a jelenlegi oktatási intézmény és a HBLF között létrejön egy lebonyolítási jogviszony
- Sikerül olyan támogató cégeket találnunk, amelyek a havi mintegy 20.000Ft ösztöndíjon felül felvállalják a tanuló, majd diák patronálását a felsőfokú végzettség megszerzéséig, akár több éven keresztül is bevonják a cég életébe, felkészítik egy gazdaságorientált életpályára.

A szerződéstípusok kidolgozásával párhuzamosan, puhatolózó megbeszéléseket folytatunk a támogatói háttér felépítése érdekében, mert kezdetben úgy éreztük, hogy a forrás megszerzése lesz a kritikus tömeg a rendszer létrehozásában. Nagy meglepetésünkre már az első kísérleteink sikerrel jártak, egyes esetekben elkötelezettséget is elérő szóbeli érdeklődést váltott ki tagvállalataink részéről az ösztöndíjrendszer terve. Az IBM, a Holcim, az OTP Alapkezelő vezetése jelezte konkrét érdekltségét, de többen is kifejezték elvi támogatási szándékukat.

A ROMASTER program célcsoportját, a roma tanulókat, a középiskolai nevelőintézetek segítségével próbáltuk eddig megszólítani. A konkrét személyek kiválasztása ill. az erre irányuló kísérleteink során július óta váratlan nehézségekkel találtuk szembe magunkat. A munkacsoportunk által két éve patronált Ózd környéki régióban eddig nem találtak helyi partnereink a középiskolai és kollégiumi nevelők, kijelölhető diákokat. Az okok változóak, de tipikusan a tanulók belső elkötelezettségének hiánya, a más irányú érdeklődés ill. speciális egyéni problémák akadályozták a támogathatóságot. Fenntartva, hogy elsősorban ezt a régiót fogjuk támogatni és az alkalmas tanulókat tovább keressük, más térségek felé is kellett fordulnunk. Eddig 3 fővárosi iskola, szakközépiskola, politechnikum tanulói közül kaptunk konkrét ajánlásokat és jellemzéseket, amelyek alapján a második félévtől kezdődően 3-4 tanuló támogatását fogjuk megkezdeni.

A középiskolákkal folyamatosan építjük ki kapcsolatainkat a támogatható tanulók körének bővítése érdekében, konkrét segítséget kaptunk többek között Rauh Edit-től, a Szociális és Munkaügyi szakállamtitkárától és Szira Judit-tól, a Roma Education Fund-tól is. A pályázaton eséllyel



Vilmos Kozáry, Managing Director Dr. Pendl & Dr. Piswanger International Kft.

At the same time as drawing up the contracts we have started consultations to establish the supporting background, since we assumed that this will be the bottle-neck in the whole system. Much to our pleasant surprise we succeeded in finding strong initial interest and even verbal commitment from companies such as IBM Hungary, Holcim and OTP Fund Management.

The target recipients of the ROMASTER project, the Roma students themselves, were approached through the colleges. We faced unexpected difficulties in finding and selecting appropriate candidates among them. Despite our significant efforts over the last two years in the Ózd region, (which is the region where we are focusing our support) we have not found a single suitable candidate. There are a variety of reasons for this: the basic lack of internal dedication, different orientation and specific private problems prevented us finding anyone able or willing to apply. However, whilst maintaining our original goal to support this region, we have been looking for substitutes. So far we have received concrete recommendations and personal analyses from three schools on the bases of which we expect some three or four assignments.

We systematically built up our relations with the relevant schools and we have been helped by Mrs. E.Rauh, State secretary of the Labour Ministry and also Judit Szira from the Roma Education

induló tanulók megismerésével egyidejűleg pedig sorra létrehozuk a támogató tagvállalatokkal a keretszerződéseket. Az első ilyen típusú szerződés aláírására az előzetes egyeztetések szerint az IBM Magyarországgal még decemberben sor kerül.

Ez a konkrét feladatsor nagyban felélénkítette a munkacsoport aktivitását, sok segítséget kaptunk Adriány Kincson kívül Kis Anikótól, Kiss Enikótól, Rigó Imrétől, Mérő Mátyástól és több intézménytől, amelyek egyetértenek velünk abban, hogy a cigányság szociális integrációjának egyik legfontosabb eszköze a képzés támogatása.

Kezdeményeztük egy olyan jövő évi konferencia megszervezését, amelyen a roma érdekképviseleti-önkormányzati szervezetek a gazdaság szereplőivel találkozási lehetőséget kaphatnak véleményüket az általuk leghatékonyabbnak tartott támogatási formákról. Előzetes számítások szerint 2030-ban a mai kb.600.000 fős cigány lakosság létszáma eléri az egy milliót és egyáltalán nem közömbös, hogy milyen képzettségi szinten, szociális feltételek mellett integrálódnak és válnak a munkaerő piac egyes szegmensekben meghatározó tényezőivé. A HBLF Board támogatásával a rendezvényt 2007 első felében szeretnénk megtartani, támogatókra nem csak tagvállalataink közül számíthatunk.

A kisebbségi munkacsoport az idén is meghirdeti a tavalyihoz hasonló karácsonyi adomány akcióját, amelynek során ózdi cigánycsaládok, gyerekek javára szervezünk gyűjtést. Bízunk abban, hogy olvasóink és tagvállalataink munkatársai szívesen vesznek részt ebben, és az idén is sok rászoruló családnak tudjuk az ünnepeket megszépíteni. A dec. 4-én záruló akció részleteit minden tagvállalatunknak megküldjük, ill. ezeket a HBLF titkárságán /tel:(+36 1) 330 9986/ megismerhetik.

Kozáry Vilmos

A kisebbségi munkacsoport vezetője

IBM-HBLF kísérleti ösztöndíj program roma fiataloknak

Az IBM Magyarország támogatásával, a HBLF koordinálásával elindul a Tudás fája, kísérleti program hátrányos helyzetű roma fiataloknak

Az IBM pályázat alapján támogatást biztosít olyan, magát roma származásának valló, tehetséges középiskolás diákoknak, akik vállalják, hogy a középfokú befejezése után főiskolai, illetve egyetemi tanulmányokat folytatnak.

Az IBM-nél üzleti tevékenységeinket, úgy mint a felvételt, alkalmazást, oktatást, kompenzációt, előléptetést, áthelyezést, távozást, valamint az IBM által támogatott társasági és rekreációs programokat a diszkrimináció kizárásával

Fund. At the same time we are establishing a network of supporting companies, the first contract will be signed with IBM Hungary in December 2006.

These operative task have increased the activity of the minority target group, the major share of which has been shouldered by Kincso Adriány, Anikó Kis, Enikó Kiss, Imre Rigó and Mátyás Mérő. Together with a series of institutions and companies, we all acknowledge that the best way to promote integration is by supporting Roma education and vocation development.

We have initiated the organization of a conference next year, where representative Roma organizations will meet chief representatives of the economy and private industry. The main goal is to create a forum to exchange views of all parties about how the economy could assist and promote integration in the most rational way. By 2030, an approximately 1,000,000 strong Roma population will participate in the labour market, it is not immaterial how this dominant group of labourers can be integrated into the expected main streams of economic development. We have scheduled this conference for the first half of 2007 and are also expecting contributions from beyond HBLF's membership.

We are about to start this year's Christmas Donation campaign for the benefit of multiple handicapped Roma families in the Ózd region. The campaign will close on 4th December and we sincerely hope to get an even greater reaction from our empathetical members than we experienced during our action in 2005.

Vilmos Kozáry

Equal Opportunities Target Group Leader

IBM-HBLF pilot scholarship programme for Roma youths

Sponsored by IBM Hungary and coordinated by HBLF, the pilote programme ROMASTER begins to help young, disadvantaged Roma people.

For the successful applicant, IBM supports talented high-school students who claim they are of Roma origin and who commit themselves to continue their studies at college after finishing high school.

At IBM, business activities such as hiring, training, compensation, promotions, transfers, terminations and IBM-sponsored social and recreational activities are conducted without discrimination based on race, colour, genetics, religion, gender, gender identity or expression, sexual orientation, national origin, disability or age. In respecting and valuing the diversity among our employees and all those with whom we do business, IBM managers are expected to ensure that there is a work environment free of all forms of discrimination and harassment. IBM prepares programmes for women and minorities to strengthen these groups.

In accordance with our policies, I consider the improvement of welfare in the Hungarian Roma population a task of outstanding

végezzük, különbséget nem teszünk sem faj, sem származás, sem bőrszín, sem nemi, sem nemzeti hovatartozás, sem nemi identitás, vagy az identitás kifejezése, sem szexuális orientáció, sem fogyatékoság, sem életkor szerint. Elfogadva és értékelve munkatársaink változatosságát, valamint mindazokét, akikkel kapcsolatba kerülünk, az IBM vezető munkatársaitól elvárjuk a teljes egészében diszkrimináció- és zaklatásmentes környezet biztosítását. Az IBM a nők, és a kisebbségek számára programokat dolgoz ki, melyek e csoportok megerősítését szolgálják.

Összhangban elveinkkel, a magyarországi roma népesség szociális helyzetének javítását kiemelkedő társadalmi feladatnak tartom, amelynek megoldásához véleményem szerint kölcsönös nyitottság, megértés és hosszú távú elkötelezettség szükséges.

A társadalmi helyzet meghatározó eleme a képzettségi szint, s ez a megállapítás százszorosan igaz egy olyan környezetben, amely a tudásalapú gazdaság felé halad. Akinek nem jut lehetősége a tanulásra, ismereteinek bővítésére, menthetetlenül lemarad, elhelyezkedési esélyei drámaian csökkennek, és a társadalom peremére kerül.

Az IBM Magyarország elhatározta, hogy szerepet vállal a hátrányos helyzetű roma népesség támogatásában. Köztudottan nagyon kevés roma származású diák jut el az egyetemi diploma megszerzéséig, ezért azt tartjuk a legfontosabb feladatnak, hogy növeljük a továbbtanulni vágyó diákok esélyeit a felsőoktatási intézményekhez történő bejutásra, és már a középiskolai tanulmányok alatt bátorítsuk, segítsük őket. A cél, hogy a roma társadalomban tovább fejlődjön a megfelelő nyelvtudással és felsőfokú végzettséggel rendelkező közösség, akik példát is mutatnak a még iskolakezdés előtt álló roma fiataloknak, versenyképes tudással várják a munkaadók által felajánlott lehetőségeket, vagy saját vállalkozásukon keresztül vesznek részt a versenyképes gazdaságban.

Az induló program egy hosszú távú, a diploma megszerzéséig tartó kapcsolatot épít a kiválasztott diákok és cégünk között, amelynek eredményeként a tanulók betekintést nyernek a vállalat működésébe és kultúrájába, így felkészültebbé válnak a munka világába történő integrációra. Legalább ennyire fontos, hogy alkalmazottaink is megismerik a diákok hátterét, amely a még jobb megértést segíti elő.



Peter Paal, CEO IBM

importance, the solution of which requires mutual openness, understanding and long-term commitment.

Education is a determining factor in welfare and this statement is a hundred times truer in an environment which is moving towards a knowledge-based economy. Those who do not have the opportunity to learn, to extend their knowledge, will be lost beyond help, and consequently their chances of being employed is drastically reduced and they will end up on the periphery of society.

IBM Hungary has decided to play an active role in supporting Roma people, who are at a disadvantage. It is clear that very few students of Roma origin graduate from university, so we think it is most important to increase the number of Roma students wishing to continue their studies by going to college and also to help and encourage them during their studies in high school. The goal is to nurture a community within Romany society that has adequate language skills and higher education achievements who can provide a positive example to young Roma people whether they are just about to start school, looking for employment opportunities with competitive knowledge or are competing in the economy through the operation of their own companies.

The starting programme will build a long-term relationship (lasting until graduation) between the chosen students and our company. As a result, the students will have an glimpse into the operation and culture of the company and thus they will be better prepared to integrate into the world of employment. It is none the less important that our employees learn about the background of the students, which will also improve understanding.

Paál Péter
Vezérigazgató, IBM Magyarország

Peter Paal
CEO IBM

Winterthur Nyugdíjpénztár – Bemutató

Mindannyiunk számára komoly kihívás a napjainkban keresőképes és a most felnövekvő generációk majdani nyugdíjának finanszírozása. Mint minden fejlett országban, Magyarországon is alapvető fontosságú kérdéssé vált a nyugdíjas évekre való tudatos pénzügyi felkészülés.

Az aktív életszakaszban történő öngondoskodás jelentőségének tudatosításában a Winterthur Nyugdíjpénztár is felelős szerepet vállal. Nem titkolt célunk, az előrelátó, hosszú távú megtakarítások ösztönzése. A társadalom előregedésével egyre nagyobb feladatot jelentő, különböző élethelyzetekben felmerülő anyagi függőség csökkentéséért mindannyiunknak tenni kell. Nyugdíjpénztárunk aktív kezdeményező az öngondoskodás gondolatának terjesztésében és meghonosításában. A hosszú távú megtakarítási formák széles kínálatában – a kockázatvállalási képességünkhöz és anyagi lehetőségeinkhez mérten – ajánlunk megoldást ügyfeleinknek önkéntes és kötelező nyugdíjpénztári befizetéseikre. Elköteleztünk vagyunk a hosszú távú megtakarítások létjogosultsága iránt, szaktudásunkban és innovatív gondolkodásunkban rejlik erősségünk. Ügyfeleink száma meghaladja a 270 ezret, a kezelt vagyon 153 milliárd Forint.

Céljaink, értékeink közé szociális, emberi jogi, és környezetvédelmi szempontokat is illesztünk a fenntartható fejlődés szellemében. Magunkkal és kollégáinkkal szemben is magas szintű elvárást támasztunk. Etikai Kódexünkben rögzített és a mindennapi tevékenységünk során követett értékeink közé tartozik a közösségért érzett felelősség, az etikus és átlátható üzleti viselkedés, a környezetünkkel való törődés, az elesettebbek, rászorulóknak támogató támogatása. Kiemelten foglalkozunk munkatársaink fejlődésével. Fontos számunkra a munka és a magánélet összeegyeztethetősége. Kisgyermekes anyukák dolgoznak nálunk kettős szerepükhez igazodó rész munkaidőben, vállalati rendezvényeinken a Winterthurok családtagok, és a gyerekek együtt alkotnak egy nagy csapatot. Munkatársaim minden évben önkéntes véréradást szerveznek. A gyermekkórházak betegeinek állapotjavításáért tevékenykedő Piros Orr Bohócdoktorok Alapítványnak évente adományt juttatunk el kollégáim és a Winterthur Csoport felajánlásának köszönhetően.

Szárazelemgyűjtő áll rendelkezésre az irodánkban, újrafelhasználható papírra nyomtatjuk belső dokumentumainkat.

Hiszem, hogy munkánk túlmutat a mindennapi megbízásainkon, szolgáltatásainkkal, szakértelmünkkel, innovatív megoldásainkkal hozzájárulhatunk az

Winterthur Pension Fund – short profile

It is a serious challenge for all of us to finance both the pensions of the people in employment today, and those of the younger generation now growing up. As in all developed countries and in Hungary as well, the conscious financial preparation for the pension years has become a question of primary importance.

The Winterthur Pension Fund also takes a responsible role in calling to attention the importance of self-care in the active years: it is our explicit objective to inspire provident, long-term savings. We all have to act now, in order to decrease future material dependence, a task, which is increasing in importance in parallel with the aging of society. Our Pension Fund is an active initiator in establishing and promoting the principle of self-care. We offer different solutions to our clients from our wide range of long-term savings forms according to their risk-taking intention and financial possibilities for their voluntary and mandatory pension fund contributions. We are devoted to the issue of developing long-term savings; our strength lies in our professional expertise and innovative thinking. The number of our clients exceeds 270 thousand, while managed assets amounting to 153 billion HUF.

Among our targets and values, social aspects and issues of human rights and environmental protection are also present in the spirit of sustainable development. We set high expectations towards both ourselves and our colleagues, and day by day we operate according to the values defined in our Code of Conduct: responsibility for the community, ethical and transparent business behaviour, care for the environment, helpful support of those in need. The development of our colleagues is essential for us. We consider the golden match of professional and private life as very important. Mothers with small children contribute to our success

part-time, as best fits to their dual role. At our company events Winterthur family members and children together make a big team. Every year my colleagues organise an opportunity to voluntarily donate blood. In order to improve the status of sick children staying in children's hospitals we forward a donation to the Red Nose Clown Doctors Foundation, which is collected from both staff and the Winterthur Group itself.

We collect used dry batteries in our office, and print our internal documents on reusable paper.

I deeply believe that the job we do goes beyond our everyday commissions, with our services, expertise and innovative solutions we can contribute to raising the awareness of



**Dr. Judit Zolnay, President of the Management Board
Winterthur Pension Fund**

öngondoskodás tudatosabbá válásához. Nagy megtiszteltetés a HBLF tagjává válni, az előremutató kezdeményezésekben részt venni. Bízom abban, hogy tapasztalataink és a legjobb gyakorlatok egymás közötti átadása, további fejlődési lehetőséget teremt.

winterthur

Dr. Zolnay Judit
Az igazgatótanács elnöke
Winterthur Nyugdíjpénztár

self-care. It is a great honour becoming member of the HBLF, and take part in these progressive initiatives. I trust that the exchange of experience and best practice will create the potential for further development.

Dr. Judit Zolnay
President of the Management Board
Winterthur Pension Fund

Magyar Pályázatkészítő Iroda (MAPI) – Bemutatkozás

A Magyar Pályázatkészítő Iroda múltja 1997-re nyúlik vissza, amikor még főként hatékonyságnöveléssel foglalkozott a cég, de később egyre inkább a pályázatok kaptak központi szerepet a vállalkozás tevékenységében. Célzsgemünk a „for-profit” vállalati, valamint az önkormányzati szektor, melyeket eddigi tapasztalatainkat kamatoztatva személyre szabottan szolgálunk ki. A pályázati tanácsadás és a projektgenerálás mellett vállaljuk a pályázatok elkészítését, nyomon követését is, továbbá segítséget nyújtunk a monitoring tevékenység hiánytalan elvégzéséhez.

A Magyar Pályázatkészítő Iroda a vissza nem térítendő források megszerzésében több éves tapasztalatra tett szert; egyike vagyunk azon cégeknek, amely a legsikeresebb ügyfelekkel dolgozik együtt, amely a legtöbb pályázatot adta be, valamint az egyik legmagasabb sikerességi rátát birtokolja.

Hisszük, hogy a siker eléréséhez az ügyfelek bizalma és együttműködése szükséges, mely a hosszú távú, tartós üzleti kapcsolat alapja. Partnereink elégedettsége nemcsak eredményeinkkel mérhető – az eddig benyújtott pályázataink közel 100%-ban pozitív elbírálásban részesültek –, hanem ragaszkodásukkal is: évről évre keresnek meg bennünket új projekt ötletekkel, sőt partner cégeknek ajánlják szolgáltatásainkat.

Nyertes projektjeink között találhatóak ingatlan és logisztikai beruházások, infrastrukturális beruházások, K+F projektek, gépbeszerzések, informatikai fejlesztések, munkavállalói- és menedzsment képzések, turisztikai és mezőgazdasági beruházások egyaránt. Magyarországon egyedülálló módon a következő 6 bankkal működünk együtt szerződéses viszonyban: CIB Bank, Citibank, Erste Bank, HVB Bank, K&H Bank, MKB Bank.

Célunk, hogy tevékenységünkkel hozzájáruljunk HBLF célkitűzéseinek megvalósításához, a társadalom, a gazdaság és a környezet fenntartható fejlődéséhez. Működésünk során hangsúlyt helyezünk a vállalatok társadalmi felelősségvállalására, a környezetvédelmet, az üzleti

Hungarian Grant Agency (MAPI) – short profile

The Hungarian Grant Agency (MAPI) was established in 1997 with the central aim of raising the management and productivity efficiency of clients through expert consultancy. Over the past years non-refundable grants have taken a central role in the activity of our enterprise. Our targeted segment is the 'for-profit' corporate and local government sectors. Based on a wealth of experience we provide our partners with personalised services and extensive support. Apart from application consultation and project generation, we undertake the preparation and compilation of applications as well as the monitoring and aftercare activities.

Our achievements and references demonstrate that MAPI is one of the companies which works with the most successful partners, submits the most grant applications, and has had the highest success rate.

We consider the confidence and cooperation of our partners to be crucial to our success, and the basis of a long-term and stable business relationship. The satisfaction of our partners can be measured not only by our achievements – almost 100 % of the applications we have submitted have been approved – but also by their loyalty: year by year, they turn to us with new project ideas and provide referrals about our services.

To date, our successful projects have included the following: property and logistics investments, infrastructural and R&D projects, machinery investments, IT developments, employee and management training, as well as tourism and agricultural projects. We work in close co-operation with the following six financial institutions: CIB Bank, Citibank, Erste Bank, HVB Bank, K&H Bank and MKB Bank.

Our aim is to contribute to the accomplishment of HBLF's goals and to the sustainable development of society, the economy and the environment. During our operational



Zsombor Essősy, Managing Director MAPI

etikát, az egészségvédelmet, az emberi és munkavállalói jogokat továbbá a korrupció-ellenességet képviselő vállalati kultúra terjesztésére. Hisszük, hogy a fenti alapelvek figyelembevétele és tudatos alkalmazása erősíti munkatársaink és partnereink lojalitását, hozzájárul a Magyar Pályázatkészítő Iroda jó hírnevének megőrzéséhez és versenyképességének növeléséhez.

Essősy Zsombor
Ügyvezető igazgató

work we emphasise corporate social responsibility, promoting the corporate culture of environmental protection, business and professional ethics, health protection, human and employee rights and anti-corruption. We consider that the respect and conscious adaptation of these basic principles strengthens the loyalty of our employees and partners, contributes to maintaining the reputation of Hungarian Grant Agency and to improves its competitiveness.

Zsombor Essősy
Managing director



MAGYAR PÁLYÁZATKÉSZÍTŐ IRODA

Környezettudatos Vállalatirányítási Egyesület (KÖVET-INEM Hungária) – Bemutató

A KÖVET neve talán ismerősen cseng a Good Citizen sok olvasója számára, hiszen egyesületünk immár több mint 11 éve működik. Egészen pontosan 1995-ben alapította 23 vállalat azzal a céllal, hogy szélesebb körben lehetővé tegye a környezettudatos vállalatirányítás terén szerzett tapasztalatok cseréjét, új módszerek kifejlesztését. A kiemelten közhasznú, non-profit egyesület a világ 35 országában jelen levő, „Change the World!” díjjal kitüntetett International Network for Environmental Management (INEM) magyarországi tagszervezete.

A KÖVET olyan módszereket dolgoz ki, népszerűsít és alkalmaz, amelyek egyaránt szolgálnak környezeti, társadalmi és gazdasági érdekeket. Hosszú távú célja a szervezetek fenntarthatóvá válásának segítése, így a környezetvédelem mellett egyre nagyobb hangsúlyt fektet a cégek társadalmi és helyi gazdasági felelősségére is. Az egyesület életében jelenleg 81 különböző méretű és ágazatban tevékenykedő cég, valamint 23 társult tagszervezet (egyetemek, állami intézmények) vesz részt. A KÖVET főtitkára Tóth Gergely, elnöke pedig Vagdalt László, az AUDI környezeti vezetője.

Reméljük, hogy mint a HBLF tagjai a jövőben sikeresen tudunk együttműködni céljaink megvalósításában.

Kapusy Pál
Ügyvezető Igazgató

Hungarian Association for Environmentally Aware Management (KÖVET-INEM Hungária) – short profile

The name of KÖVET may sound familiar for many readers of Good Citizen, as our association was established 11 years ago. KÖVET is an organisation to promote environmentally aware business management towards enterprises. The main activity of KÖVET is to promote preventive environmental solutions, and ensure information exchange primarily in the business sector. KÖVET is the Hungarian member organisation of INEM, the International Network for Environmental Management, through which it is linked to international sustainable business initiatives and projects.



KÖVET-INEM Hungária

KÖVET is an institution, which aims to raise awareness and spread the idea and tools of environmental management and corporate social responsibility. Its long-term objective is to help organisations to become more sustainable and therefore besides environmental protection, KÖVET pays even more attention to corporate social responsibility.

The association has 81 member companies (of different size, and from different industries), and 23 associated members (universities, governmental institutions). The secretary general of KÖVET is Gergely Tóth, while its president is László Vagdalt, the environmental manager of AUDI.

We hope, that as a member of HBLF we will succeed in co-operating to reach our aims.

Pál Kapusy
Executive Director



Környezettudatos Vállalatirányítási Egyesület

www.hblf.hu