

A fenntartható
fejlődés kulcseleme
a közösség



Tartalom

| | |
|---|-----------|
| Horváth János köszöntője | 3 |
| Kiemelt eredményeink 2022-ben | 4 |
| Rólunk | 5 |
| <i>Közösségünk</i> | 6 |
| <i>Tevékenységünk és eredményünk</i> | 10 |
| <i>MVÜK a fenntarthatóságért</i> | 14 |
| Egymásra és a világra nyitott, etikus vezetők | 16 |
| Női vezetők | 21 |
| Fenntartható ipar | 26 |
| Társadalmi értékteremtés | 29 |
| Környezetünk védelmében | 33 |
| Vállalatvezetés és munkatársaink | 34 |
| <i>A csapat</i> | 36 |
| <i>Munkabiztonság és egészségvédelem</i> | 38 |
| <i>Tisztességes és etikus működés</i> | 38 |
| <i>Helyi felelős beszerzés</i> | 39 |
| A jelentésről | 41 |



KEDVES OLVASÓ!

Az MVÜK Zrt. első fenntarthatósági jelentését tarthatod a kezzedben, ami nagy büszkeséggel tölt el. Meggyőződésem, hogy egy fenntarthatósági jelentés megléte mögött több minden húzódik: a szervezet érettsége, eredményessége, a vezetők és a munkatársak elkötelezettsége, a példamutató vágya, a felelősségvállalás és a jövőbetekintés. Az idén tavasszal megjelent rólunk szóló Forbes cikk többek között azt emelte ki, hogy az MVÜK-nál „szakadatlanul azon agyálnak, mit lehetne másképp, jobban” és bizony fenntarthatóbban tenni. Erről mesélnénk egy kicsit Neked.

Ha minden igaz, az első üzleti közösség vagyunk, aki górcső alá veszi és publikusan is megjelenteti fenntartható működéséről és eredményeiről szóló jelentését. Fontos mérföldkő ez a majdnem 15 éves szervezet életében. Az üzleti életben eltöltött szakmai és vezetői pályám során folyamatosan erősödött a személyes társadalmi elkötelezettségem, etikus viselkedéshez való ragaszkodásom és a közösség fontosságába vetett hitem. Cégtulajdonosként és egy üzleti közösség vezetőjeként az ezek iránti cselekvésvágyam és felelősségem is megnőtt.

Hiszem, hogy az önmagukra, egymásra és a világra nyitott, etikus, felelősséget vállaló vezetők elengedhetetlenek egy élhető és egészségesen működő társadalom és gazdaság kialakításában és folyamatos erősítésében. Ezt hirdetve már az alaptevékenységünkben is messzemenően hozzájárulunk a fenntarthatósághoz, de ezen túl is keressük a lehetőségeket, amit ebben a jelentésben is bemutatunk.

2014-től egy háromlépéses folyamat során vásároltam meg az MVÜK-t és váltam magam is 100%-os cégtulajdonos és vezetővé. Így közvetlenül saját tapasztalataimmal, és

közvetve a közel 500 tagvállalat révén, mondhatni együtt lélegzem a hazai gazdasággal és társadalommal. Azóta rengeteg változáson és fejlődésen ment keresztül a szervezet, s bátran állíthatom, hogy már egy ismert és elismert üzleti közösséget jelképez ez a négy betű. Közben egy több mint 500 millió forintos árbevételű céggé nőttünk a csapatommal, ahol nap mint nap értéket teremtünk számos vállalatvezető és vállalkozó számára, és velük közösen.

Saját működésünkben is igyekszünk felelősen és fenntarthatóan működni, de méretünk és közvetlen környezeti és társadalmi hatásunkhoz képest messze jelentősebb, amit a tagjainkkal együtt és általuk hathatunk. Hisszük, hogy együtt jobba tehetjük a világunkat. Bízom benne, hogy az Olvasó is meggyőződik a jelentés tartalma alapján és kapcsolódik céljainkhoz, és ehhez a pozitív közösséghez.

Nem titkolt célom, hogy ezzel a GRI-sztenderdet alkalmazó, a saját működésünket górcső alá vevő fenntarthatósági jelentéssel közvetlenül is példát mutassunk. Hazai kisvállalként, szolgáltatóként is lehet fenntarthatósági jelentést készíteni, tudatosan megszerezni az ezzel kapcsolatos teendőket, és együttműködni az érintettekkel, hogy még több pozitív változást generáljunk. Bízom benne, hogy a tagjaink között is egyre többen kapnak kedvet a fenntarthatóságra fókuszáló utazáshoz, ehhez pedig minden inspirációt és segítséget szeretnénk megadni nekik.

Jó olvasást kívánok!

Horváth János
tulajdonos, vezérigazgató



” A jó közösségekbe tanulni, inspirálódni járnak az emberek, mert ezekben olyan találkozások, tanulási folyamatok jönnek létre, amik a való életben nem történnek meg.

Kiemelt eredményeink 2022-ben

35%

árbevétel növekedés 2021-ről 2022-re

közel **500** tagvállalat és **1000** cég- illetve **felsővezető**

több mint **3000** üzleti összekapcsolás

86% általános **ügyfél elégedettségi index**

Női Vezetői Klub 93%, onlyCEO Klub 91%, Ipari Klub 88%

több mint **7000**
rendezvény résztvevő

több mint évi **200** rendezvény, közel **500** óra
találkozási és kapcsolódási lehetőség

rendezvényeink minimum **30%-án** fontos fenntarthatósági üzenet hangzott el

Sokszínűségi Díj jal ismerték el az **MVÜK Női Vezetői Klub** tevékenységét

99% hazai beszerzés

9/10 **ESG index** az Opten 2022-es
előzetes értékelése szerint

sikeres **10 millió Ft** értékű **közösségi adományozás program,**
és több, mint **20 millió Ft értékű társadalmi szerepvállalás**

Rólunk

GRI 2-1

GRI 2-6

GRI 2-7

GRI 2-11

GRI 201-1

GRI 3-3

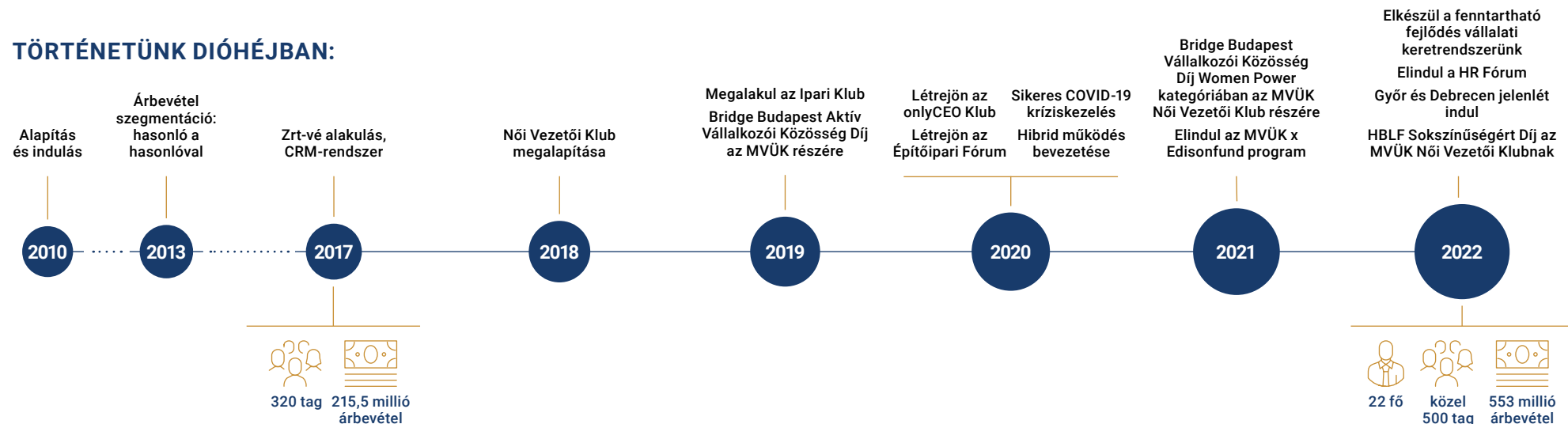
A Magyar Vállalatvezetők Üzleti Közössége (MVÜK) inspirációt, tudásmegosztást, tapasztalatcserét, kapcsolatokat és egy közel 15 éve épülő, tagsági alapon működő, pezsgő üzleti közösséget kínál.

A változó gazdasági környezetben közel 500 cég több, mint 1000 progresszív vezetőjének aktív részvételével a magyar gazdaság valamennyi iparágát lefedő, növekvő vállalatok vezetőit támogatjuk céljaik elérésében.

Az MVÜK 100%-ban magyar tulajdonú, családi vállalkozás, jogi formája Zrt., a tulajdonos és vezérigazgató Horváth János, cégvezető társa pedig felesége, Bencsik Judit. Budapesti székhellyel egyelőre Magyarországon végezzük a tevékenységünket inkluzívan elérhető módon az ország bármely területén működő vállalat vezetője számára, vidéki jelenlétünket folyamatosan erősítve.

Összesen több mint 20 munkatárssal és partnereinkkel közel 500 tagvállalat felsővezetői számára teremtünk lehetőséget üzleti kapcsolódásra és fejlődésre. Célunk a közösség működtetése, építése, egészséges megújítása, minőségi és értékteremtő szolgáltatások fejlesztése, s kiváló rendezvények szervezése.

TÖRTÉNETÜNK DIÓHÉJBAN:



Közösségünk

GRI 3-3

MVÜK-2

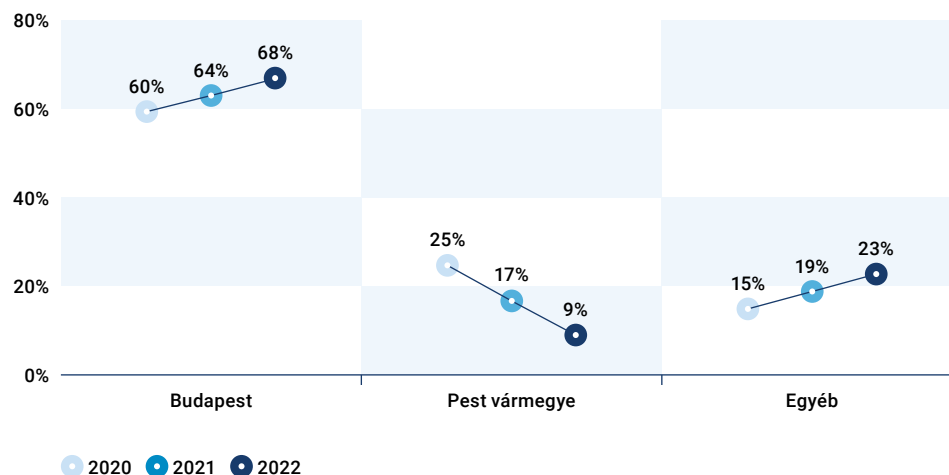
MVÜK-5

A kis- és közepes vállalkozások (KKV) jelentősége vitathatatlan: több kutatás és kimutatás alapján az összes vállalkozás 90%-át jelentik, a foglalkoztatottak 60-70%-át adják és a hozzáadott érték közel 50%-át termelik meg (Magyarországon, az EU-ban és világon is hasonló trendek jellemzőek kis eltéréssel). Ezzel a gazdasági súllyal a konszolidált karbonlábnyomuk is nagyobb mint a nagyvállalatoké, csak az EU-ban a káros kibocsátás 70%-ért felelnek. Ezért, ha rajtuk keresztül és velük együtt teszünk a sikerességükért, eredményességükért, fejlődésükért és a fenntarthatóbb működésükért, egyértelműen hozzájárulunk a hazai, regionális és globális fenntarthatósági célokhoz is.

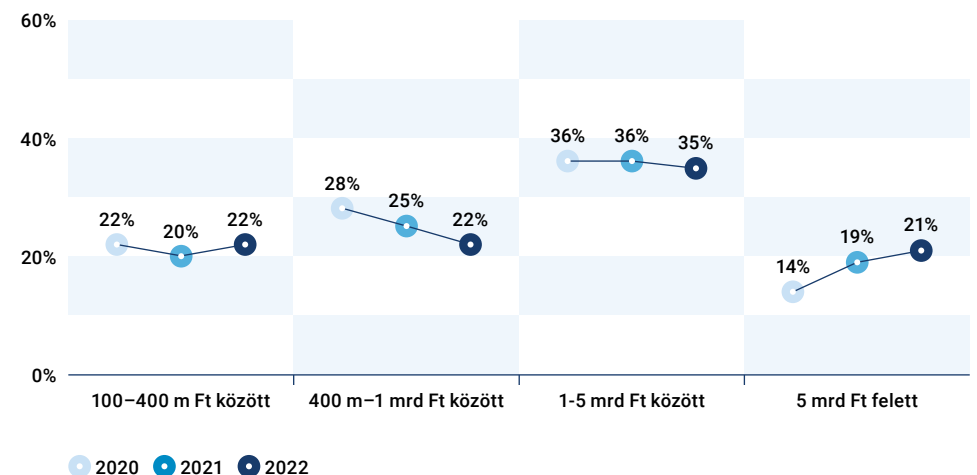
Inkluzívak, vagyis befogadóak vagyunk, szeretnénk a hazai társadalmi és gazdasági sokszínűséget minél jobban leképezni. Minimum belépési feltételeket ugyanakkor meghatároztunk a közösségformáláshoz szükséges értékrend és a gazdasági fenntarthatóság mentén: nyitott gondolkodású, etikus, jó fej, sikeresen működő, a tudását megosztani tudó, kérdéseket feltenni akaró, kérni és adni képes, a tágabb és szűkebb értelemben vett közösségét gazdasági és fenntarthatóság szempontból is építeni kívánó vezetőket fogunk össze, akik legalább 100 millió forint éves árbevételű vállalatot vezetnek. A taggá válás egy kölcsönös döntéshozatal, egy személyes ismerkedési alkalom után, melyet szubjektív szimpátia szempontok is befolyásolnak.

Célunk tehát **a tagsági sokszínűség, hogy leképezzük a teljes magyar gazdaságot** és társadalmat, annak minden színét és árnyalatát. A sokféleségi törekvéseinket illusztrálják az alábbi tagságot bemutató ábráink is.

MVÜK TAGOK MEGOSZLÁSA FÖLDRAJZI ELHELYEZKEDÉS SZERINT (Forrás: Opten)



MVÜK TAGOK MEGOSZLÁSA ÁRBEVÉTEL SZERINT



Közösségünk minden ágazatot, tevékenységi területet, méretet lefed, ezáltal tudunk a hazai gazdasággal együtt lüktetni és lélegezni. Az alábbi ábra mutatja a közösségünk aktuális ágazati megoszlását, továbbá ismertetjük a legjellemzőbb ágazatok alakulását az elmúlt egy évről. Itt is látszik a kiegyensúlyozottabb megoszlás, a sokszínűbb közösség formálódása.

MVÜK TAGOK ÉS KAPCSOLÓDÓ CÉGEINEK ÖSSZETÉTELE ÁGAZAT ÉS TEVÉKENYSÉGI KÖR SZERINT

| | | | | | | |
|--------------|------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|---------------------|
| Építőipar | Gyártás | Szállítmányozás | Informatika | Jog | Munkaerőközvetítés | Tanácsadás |
| Könyvelés | Pályázatírás | Kereskedelem | Marketing | Logisztika | Nyomdaipar | Ingtatlanfejlesztés |
| agrárium | agytrösz | automatizálás | biztonságtechnika | biztosítás | bútorozás | civil szektor |
| coaching | csomagolás | egészségügy | elektronika | élelmiszeripar | energetika | export |
| faipar | fém szerkezetek | filmipar | folyóirat | gazdaságfejlesztés | generálkivitelezés | gépészet |
| gépgyártás | gépjármű | gépkereskedelem | higiénia | hulladékgazdálkodás | infrastruktúra | ipar4.0 |
| karbantartás | környezetvédelem | légtechnika | média | mérnöki tevékenység | oktatás | piackutatás |
| sport | szerszámgyártás | szervezetfejlesztés | szoftverfejlesztés | üzleti szolgáltatás | szórakoztatóipar | távközlés |
| technológia | textipar | tűzvédelem | utazásszervezés | vegyipar | vendéglátás | világítástechnika |

Tagjaink sokszínűségét többféleképpen mérjük. Egyrészt a vállalatok szintjén (méret, tevékenység, ágazat, földrajzi elhelyezkedés, szektor), másrészt a vállalatvezetők és vállalkozók szintjén (nemi sokszínűség vagy tulajdonos-cégvezetők aránya).

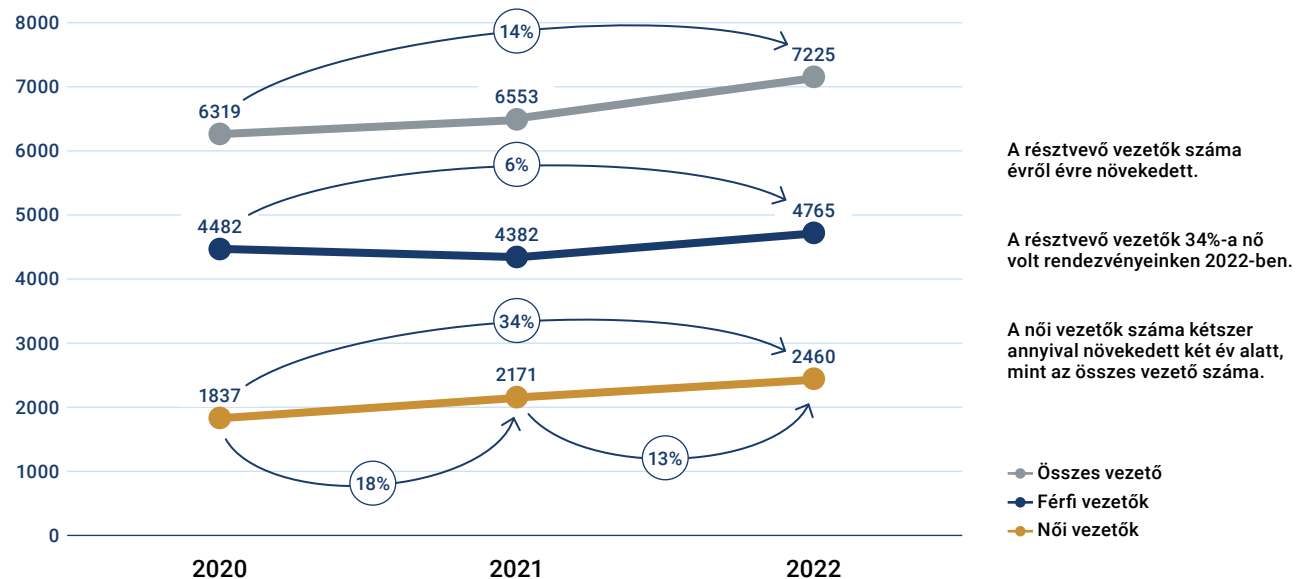
Büszkék vagyunk rá, hogy közösségünkben, a rendezvényeinket látogatók között a nők aránya meghaladja az általános női vezető arányszámot és ezt a növekedésünk ellenére is tudjuk tartani, növelni.

Fontos szereplői közösségünknek a cégtulajdonos-vezetők, akik tagságunk kb. 60%-át jelentik.

A tagság sokszínűségét ezen túl civil és szakmai szervezetek, oktatási intézmények számára biztosított pro bono tagsággal és/vagy részvétellel is támogatjuk. Közösségünk a hazai vállalatokat képviselő külföldi vezetők számára nem nyújt eseményeket, de aktuális igény alapján angol nyelvű eseményt is szervezünk vagy fordítást biztosítunk.

Közösségünket egyszerre jellemzi a **stabilitás és a megújulás**, stratégiai jelentőségű, hogy megtaláltuk e két jellemző egészséges egyensúlyát. Azt tűztük ki célul, hogy 85%-os legyen a tagi megtartási rátánk, s ehhez illeszkedő egészséges megújulási arány, hiszen a két dimenzió együttesen szolgálja szerintünk a közösség fenntartható fejlődését és értékteremtését. 2022-ben 83% volt a megtartási ráta az MVÜK közösségében.

MVÜK RENDEZVÉNYEK RÉSZTVEVŐI LÉTSZÁMÁNAK ALAKULÁSA NEMEK SZERINTI BONTÁSBAN (2020-2022)



Az MVÜK folyamatosan növekvő, a gazdaság sokszínűségét jól leképező közösség.

Tagjaink mondták az MVÜK-ről

(Forrás: a 2022. évi elégedettségi kérdőívünkben adott visszajelzések)

„Olyan közösség, ahová nem csak tartozni különlegesen jó, hanem elengedhetetlen azok számára, akik a közös értékalapú fejlődésben, gyarapodásban hisznek.

„Egy heterogén, intellektuális és nagyon inspiratív közösség. Jó ide tartozni, mindig szívesen megyek. Mindig találkozom újabb érdekes emberekkel és történetekkel. Mindezek mellett az üzletmenetben is segítséget nyújthat... mostanában ritkábban látogattam a rendezvényeket, de rájöttem, hogy hiányzik.

„Változatos, aktuális témákat boncoló események a kapcsolatépítés mellett. A jelenlegi problémákra, kihívásokra fókuszáló közösség.

„Magyarország legjobban működő, valóban üzleti szempontok alapján felépített közössége.

„Nagyon inspiráló közösség, érdekes előadások, nagyon jó Café programok, illusztris tagság.

„Egy üzleti közösség, ami inspirál és értéket ad. Egy platform, ahol hasonlóknak ugyanolyan vagy épp teljesen más problémáival. Egy hely, ahol őszinte lehetsz problémáid, kételyeid, gondolkodásod megosztásában.

„Szűrt vállalati közösség, ahol értékes kapcsolódások alakulnak ki. Az előadások során pedig fejlődhetünk minden területen.

„Az MVÜK egy nyitott, a kölcsönös érdekek mentén működő, jó hangulatú közösség. Üzleti kapcsolati hálózat építésére tökéletes.

Nem látunk a jövőbe, de halljuk, tudjuk, hogy nehéz időszakot prognosztizálnak a hazai gazdaság és vállalkozások számára. A kiszámíthatatlanság, a bizonytalanság, a változások ereje és mértéke, a finanszírozási nehézségek számos kihívás elé állítják majd a cégeket, vezetőket, vállalkozókat. Emiatt szerintünk még inkább felértékelődik egy inspiráló és egymást támogató közösséghez tartozás lehetősége, amelyre támaszkodva nem egyedül kell megküzdeni a kihívásokkal. Közös felelősségünk, hogy tovább építsük és erősítsük ezt a közösséget.

Tevékenységünk és eredményünk

GRI 2-6

GRI 2-16

GRI 2-25

GRI 203-2

GRI 3-3

GRI 201-1

MVÜK-1

MVÜK-3

GRI 417-1

GRI 418-1

MVÜK-4

MVÜK-6

ÜZLETI KAPCSOLÓDÁS ÉS FEJLESZTÉS

Alaptevékenységünk **tagjaink üzleti kapcsolódásainak és fejlődésének támogatása**. Ez rendezvényeink, szolgáltatásaink és a közösség menedzselése révén tesszük. Számos tagunkat dedikált üzletfejlesztő támogatja, akik ismerik a tagok aktuális kihívásait, erősségeit, érdeklődését, és kapcsolódást tudnak teremteni más releváns tagokkal vagy eseménnyel. Ezért a kommunikáció és az együttműködés közöttük kulcsfontosságú.

Mivel meggyőződésünk, hogy „hasonló a hasonlóval” számos üzleti kihívás és kérdés kapcsán hasznosabban cserél tudást és tapasztalatot, működik az árbevétel szegmentált

rendezvénysorozatunk: 100 – 400 millió Ft között, 400 millió – 1 milliárd Ft között, 1 – 5 milliárdos és 5 milliárd forint feletti árbevételű cégek vezetőit tudatosan összekapcsoljuk egymással, a számukra releváns és aktuális kérdések mentén. Ugyanakkor a diverzitás, az értéklánc mentén történő kapcsolódási lehetőség miatt összevont rendezvényeink is vannak, ahol a teljes gazdasági szektorpaletta és az üzleti szereplők számára releváns és inspiratív vendégek segítik elindítani a kapcsolódásokat.

Mátrix gondolkodásunk harmadik lába a tematikus, szakmai és érdeklődés mentén történő összekapcsolás, erre

szolgálunk klubjaink (Ipari, Női Vezetői, onlyCEO), tematikus rendezvényeink (pl. építőipar, HR) és kislétszámú kihe-lyezett eseményeink (pl. Cafék).

S persze a közösségépítés szerves részét képezik kötetlen jellegű, társasági eseményeink, amelyek nem elsősorban szakmai, hanem személyes szinten adnak lehetőséget az ismerkedésre, kapcsolódásra és inspirálódásra.

PROGRAMSTRUKTÚRA



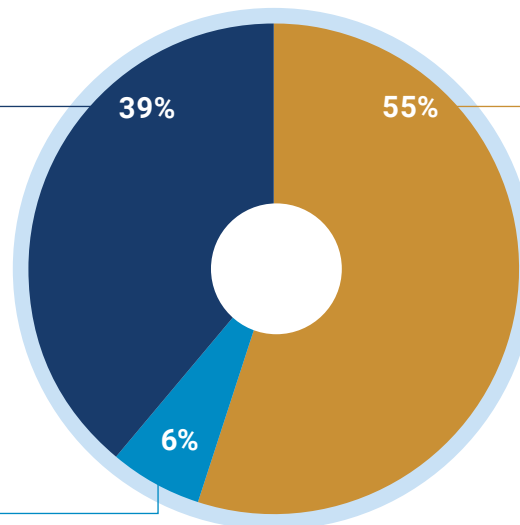
NAGYRENDEZVÉNYEK, KEREKASZTALBESZÉLGETÉSEK

inspirációs pódiumbeszélgetéssel kezdődő, 60-90 fős szegmentált üzleti kapcsolatépítő rendezvények, amelyek 6-7 fős kerekasztalbeszélgetések által adnak ismerkedési és kapcsolódási lehetőséget más vezetőkkel.



KÖTETLEN ESEMÉNYEINK

kültéri és kötetlen programjaink – Koccintás, kerti party, piknik, lounge, színház, vitorlázás – ahol szabadon tudunk közösséget építeni és egymáshoz kapcsolódni.



CAFÉ ESEMÉNYEK, WORKSHOPOK, CÉGLÁTOGATÁSOK

kislétszámú mélyebb szakmai fórumok, mesterkurzusok, workshopok, ahol a legtöbbeket foglalkoztató témákkal szakértők bevonásával foglalkozunk.

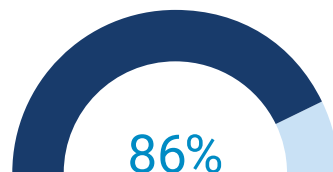
Változatos formájú és méretű rendezvényekkel szolgáljuk a hatékony kapcsolatépítést, tudás- és tapasztalat-megosztást és fejlődést.

Az MVÜK tagjai elégedettek és ajánlják a közösséget más vállalatvezetőknek.

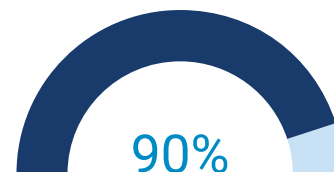
Mindkét elmúlt évben több mint évi 200 rendezvényt szerveztünk. Több mint 60 nagyrendezvényt (5000+ résztvevő), több mint 100 cafét, workshopot, gyárlátogatást (1000+ résztvevővel) és több mint 10 kötetlen, szabadidős programot (500+ fő résztvevővel). Emellett számos további rendezvényen vagyunk jelen partnerségeink vagy tagságaink révén is. Eseményeink egy része online is követhető tagjainknak, de alaptevékenységünk miatt is a személyes találkozásokat ösztönzzük. Ezekben a rendezvényeken 2022-ben több mint 180 előadó gazdagította a vezetők tudását, tájékozottságát és szemléletét, több mint 7200 résztvevő (ebben több mint 700 vendég) számára teremtettünk találkozási és kapcsolódási lehetőséget. Mindennek eredményeképpen **több mint 3000 üzleti összekapcsolásban működünk közre aktívan.**

Az érdeklődő vállalatoknak, akik potenciálisan illeszkedhetnek a közösségünkbe, azt szoktuk ajánlani, hogy jöjjenek el, nézzék és tapasztalják meg a közösséget, a légkört, a tagokat és érezni fogják ők is, mi is, hogy ide tartoznak-e. Mert egy élmény többet mond száz szónál. 2022-ben összesen 150 új tagunk lett, ami önmagában is pozitív eredménymutató, de nem állunk meg itt. Objektív módszertannal, a BARE International cég szakmai segítségével mértük meg tagjaink elégedettségét és kértük ki véleményüket. Az éves MVÜK elégedettségi felmérésünk fantasztikus részvételi arányt hozott. Több mint 300 vezető töltötte ki a kérdőívet, amelyben az MVÜK-val kapcsolatos elvárásokról, élményekről, ezzel kapcsolatos elégedettségről kérdeztük őket. A részvételi arányt nemes ügyhöz kötött marketinggel is ösztönöztük, minden kitöltő után adományozott az MVÜK az Edisonplatformmal közös programba 10000 Ft-ot.

FŐBB MUTATÓK - MVÜK ELÉGEDETTSÉGI FELMÉRÉS 2022



Általános tagi elégedettség



10 tagunkból 9 szívesen ajánlja a közösséget



Hatszoros részvétel a 2021. évi felméréshez képest, hitelesen tükrözi a tagi véleményeket

Kimagasló elégedettség a Klubokban



Sikeres CSR programmal kapcsoltuk össze



Számos javaslatot és ötletet kaptunk a fejlesztéseinkhez:

- Inspirációs témák, sikersztorik, vezetői dilemmák
- Café- és Mesterkurzus tematikai irányok
- Hogyan érvényesülhetünk az MVÜK-ban? A tagság lehetőségeinek kiaknázása.
- Üzletfejlesztési szolgáltatásunk pontosítása
- Eseményekhez kapcsolódó finomhangolás: ültetés, moderáció, utánkövetések

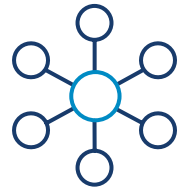
Nemzetközi összehasonlításban is kiemelkedőnek számítanak ezek az eredmények, amelyek a teljes csapat munkáját dicsérik.

Büszkék vagyunk rá, hogy sem a szolgáltatásaink minőségére, sem a marketingkommunikációnkra, sem az adatok kezelésére nem jött kritikus panasz és nem volt incidens az elmúlt évek során. Tagjaink aggályait és javaslatait nyíltan kommunikálhatják az üzletfejlesztőik számára, a rendezvényeken az asztalmoderátorok számára vagy bármelyik

vezetőnek, továbbá anonim formában az elégedettségi felmérésünk keretében is van mód erre. A javaslatokat igyekszünk mielőbb kiértékelni és a megfelelő korrekív akciókat bevezetni. A panaszok nem kritikusak és többségük azonnal javítható (hőmérséklet, ivóvíz, moderálási hatékonyság stb.), néhány stratégiai jellegű, ezeket pedig a tervezési-fejlesztési folyamatainkba vagy a szervezeti tanulási folyamatunkba integráljuk (összekapcsolások hatékonysága, PR vagy marketing megjelenések teremtése, tematikus felvezetések stb.).

ELÉGEDETTSÉGI FELMÉRÉSÜNK EREDMÉNYEIBŐL - BÜSZKÉK VAGYUNK, MERT...

Sokszínű közösséget építünk és kiegyensúlyozottan teljesítjük tagjaink sokrétű elvárásait



Szerteágazó célokkal érkező tagjaink:

- Vezetői támogatás
- Üzletszerzés
- Kapcsolati háló bővítése
- Inspiráció és tudásmegosztás
- Közösségi élmény

Eseményeink izgalmas inspirációs témákat kínálnak kiemelt helyszíneken és remek szervezéssel



„Egy olyan üzleti vezetői közösség, amely minőséget, értéket, magas színvonalat képvisel és nemcsak lehetőség a potenciális üzleti kapcsolatépítésre, hanem inspirál, pozitív közösségi élményt nyújt.

Nagy Judit,
ügyvezető
Centrum Televízió Kft.



„Válogatott tagokkal működő közösség. Ha megoldást keresek egy üzleti problémára az MVÜK tagság a garancia arra, hogy megfelelő személlyel, azonos értékek mentén tárgyalunk.

Csipes Péter,
cégvezető,
„S.T.I. Hungary” Szállítmányozási Kft.

Gazdasági tevékenységünknek üzletileg is fenntarthatónak kell lennie, ezért folyamatosan javítjuk hatékonyságunkat, organikusan növekszünk, fejlődünk és rugalmas módszerekkel, agilisan dolgozunk. Büszkéek vagyunk rá, hogy 2021-hez képest 35%-os árbevétel növekedést értünk el 2022-ben, vagyis 552,6 millió forint volt a megtermelt gazdasági érték. Gazdasági eredményességünket a hazai gazdasággal is összehajlítjuk, elemezzük, amit a mellékelt táblázat is bemutat.

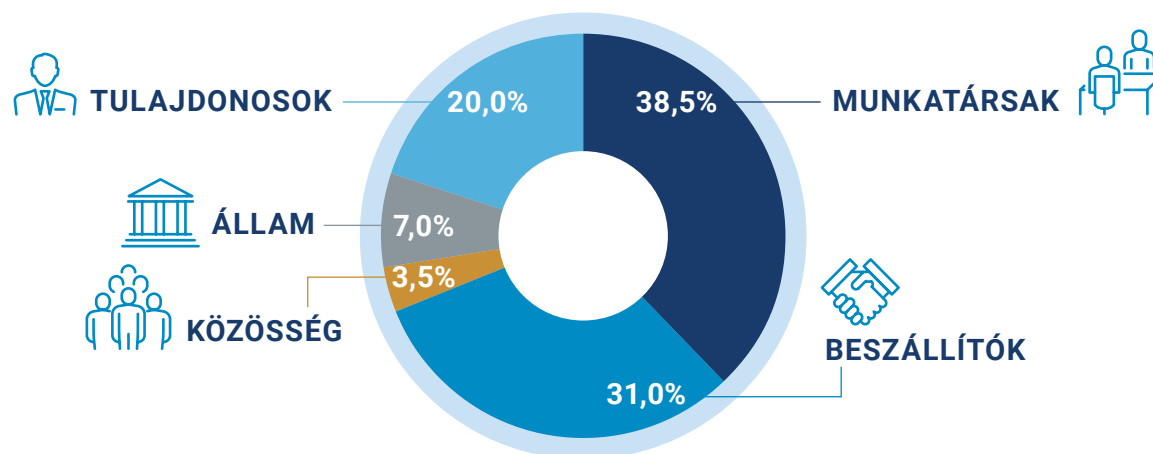
| Gazdasági eredményesség 2021-2022 (Forrás: Opten elemzés és MVÜK éves beszámoló) | Hazai országos átlag | MVÜK tagok átlaga | MVÜK |
|---|----------------------|--------------------|--------------------|
| Átlagos árbevétel növekedés változása | 24,20 % | 36,10 % | 35,00 % |
| Árbevétel arányos nyereség változása | 6,17 % | 12,17 % | -7,20 %* |
| Létszám arányos árbevétel | 55 millió Ft / fő | 96 millió Ft / fő | 31 millió Ft / fő |
| Létszám arányos nyereség | 7,5 millió Ft / fő | 8,5 millió Ft / fő | 7,5 millió Ft / fő |

*infláció alatt emeltük a tagdíjakat és piaci átlag felett emeltük a személyi ráfordításokat

A megtermelt gazdasági értékből a felosztott érték 533,8 millió forint volt, melynek számos stratégiai érintettünk kedvezményezettje volt. Meggyőződésünk, hogy az üzleti sikerből, eredményből felelősségünk és lehetőségünk méltányosan osztozkodni érintettjeinkkel, és **közös értékre** mentésben visszaadni a társadalomnak.

Számos érintettnek jelentős értéket teremtünk.

FELOSZTOTT GAZDASÁGI ÉRTÉK: KEDVEZMÉNYEZETT ÉRINTETTJEINK (533,8 MILLIÓ FT, 2022)



2023-BAN CÉLJAINK:



85%-os tagi megtartási ráta



több mint 600 tagvállalat, több mint 7500 rendezvény résztvevő több mint 200 rendezvényen 3000 üzleti összekapcsolás



tagsági sokszínűség megtartása (tevékenység, méret, nem)



értékteremtő gazdasági tevékenység tovább tudatosítása



versenyképesség és gazdasági fenntarthatóság fenntartása, megújulás (pl. vidék, új formák és célcsoportok)



86%-os tagi elégedettség és ajánlási szint fenntartása (elégedettségi felmérés megismétlése)



online applikáció a könnyebb és hatékonyabb kommunikáció és bevonás érdekében



belső folyamataink fejlesztése, formalizálása, rugalmasságunk megtartása mellett

Mit kínál a tagság – MVÜK (mvuk.hu)

MVÜK a fenntarthatóságért

A fenntartható fejlődéshez gazdaságilag eredményes, önmagukért és szervezeteikért felelősséget vállaló, világra nyitott vállalatvezetőkre van szükség. Eseményeink és kezdeményezéseink révén keressük arra a megoldásokat, hogy **tagjainkkal együtt növeljük pozitív környezeti és társadalmi hatásunkat.**

Az MVÜK, felelős és fenntartható közepes vállalként, elkötelezett saját működésének fenntarthatósági teljesítményét javítani, kockázatait hatékonyan kezelni. Folyamatosan fejlődünk a tagjaink igényeit és lehetőségeit figyelembe véve és egyben formálva is. Hatékonyan és **hatásosan szeretnénk mi is, tagjainkkal együtt hozzájárulni a fenntarthatósághoz.**

Céljainkban és kötelezettségvállalásainkban tiszteletben tartjuk a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munkahelyi alapelvekről és jogokról szóló nyilatkozatát, és az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát. Valljuk az ENSZ Globális Megállapodásának tíz alapelvét, értékeit és hisszük, hogy mindannyiunknak szerepe van az ENSZ Fenntartható Fejlődési Célok megvalósulásában.

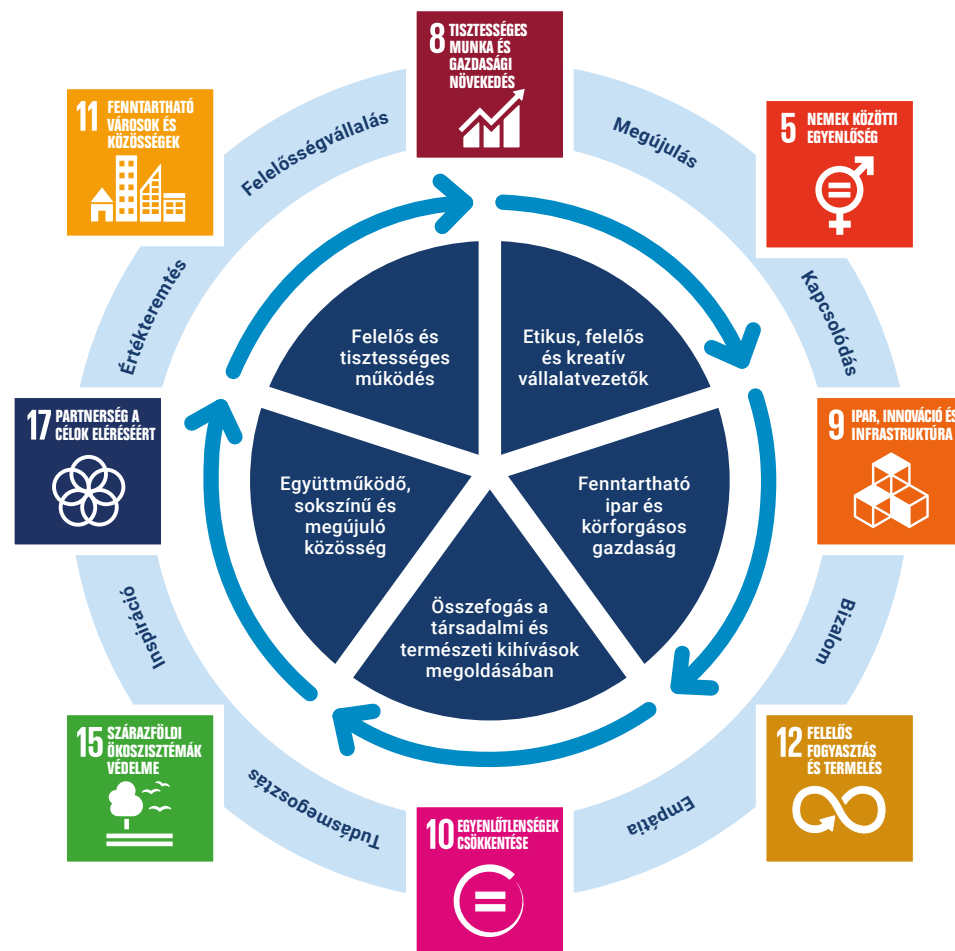
Az MVÜK fenntarthatósági keretrendszere épít erősségeinkre, tagjainkra, az együttműködésre és a folyamatos megújulásra. Elkötelezettek vagyunk a globális, regionális és hazai fenntarthatósági célok megvalósítása iránt, bár tudjuk, hogy legfőképpen tagjaink fenntarthatósági szemléletformálásán, cselekvésre ösztönzésén, együttműködések kialakítása és a változás inspirálása révén tudjuk ezt megtenni, semmint közvetlen környezeti vagy társadalmi hatásunk révén. Keretrendszerünket 2022-ben újonnan közösségünkhöz csatlakozó fenntarthatósági vezetőkkel együttműködésben alakítottuk ki, melyben öt nagy akció területet és nyolc képessé tevő értéket határoztunk meg. Tervünk, hogy két-három évente felülvizsgáljuk tevékenységünket a keretrendszer iránymutatása mellett.

GRI 2-22

GRI 2-23

GRI 2-28

MVÜK FENNTARTHATÓSÁGI KERETRENDSZER 2022-2024



Hiszünk az együttműködés erejében, nem csak tagjainkkal, de partnerszervezetekkel is.

- Tagja vagyunk a Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért egyesületnek (BCSDH) és aláírói a Vezetői iránymutatásnak, mert hisszük, hogy a hazai gazdasági élet meghatározó szereplői közé tartozunk közösségünkkel.
- Csatlakoztunk az EU által kezdeményezett és itthon a Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) által gondozott Sokszínűségi Kartához, hiszen fontos számunkra a munkahelyi és társadalmi sokszínűség, valamint a befogadó kultúra kialakítása.
- Három vezetőnk is tagja a Bridge Budapest vezetői közösségnek, mert hiszünk a hazai üzleti szektor kultúrájának értékalapú és cselekvésorientált alakításában.
- További szervezeti tagságaink: Amerikai Kereskedelmi és Iparkamara (Amcham), Magyar-Francia Kereskedelmi és Iparkamara (CCIFH), Német-Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (DUIHK), Menedzserek Országos Szövetsége (MOSZ)
- Támogatói, tagjai vagyunk az Egyenlítő Alapítványnak, ahol Dintsér Andrea a Női Vezetői Klub vezetője egyben elnökségi tag.

Stratégiai partnerszervezetünk, az Opten kidolgozott egy hazai, GRI tanúsított módszertanon alapuló ESG minősítést, melyet számos bank elfogad. Első – nyilvánosan elérhető és bekérhető adatokra támaszkodó – verziója alapján

10 pontból 9-re értékelte az MVÜK aktuális működését. Ez vizsgálja a szervezet környezeti hatásait, foglalkoztatási adatait és vállalatirányítását elsősorban az Opten által elérhető információk és adatok alapján.



Szakadatlanul törekszünk a fejlődésre, és mivel tudjuk, hogy közvetett fenntarthatósági hatásaink jelentősebbek, a közösségünk révén kívánjuk erősíteni hozzájárulásunkat a fenntartható fejlődéshez. Ennek céljából 2022-ben csatlakozott vezetőségi csapatunkba részmunkaidőben hazánk egyik legtapasztaltabb és elismertebb fenntarthatósági szakembere, Fertetics Mandy. Bízunk benne, hogy segítségével nem csak saját környezeti, társadalmi és etikai teljesítményünket javítjuk fokozatosan, de a fejlesztő attitűdjére és gyakorlatias szemléletére építve a közösségünk tagjait is fokozatosan inspiráljuk, bevonjuk és velük közös programokat hajtunk végre.



„Több mint 20 éves fenntarthatósággal, ESG-vel és CSR-rel töltött szakmai pályafutásom alatt az egyik legnagyobb tanulságom, hogy a vállalatvezetők elkötelezettsége, személyes hitvallása, nyitott gondolkodása és megújulás képessége fontosabb lehet bármilyen eszköz, mérőrendszer, jelentés vagy vállalati menedzsmentrendszer mellett. Az MVÜK nem csak, hogy ilyen vezetőt tudhat saját szervezet élén, de az a hatalmas és sokszínű közösség, a tagjai kulcsszerepet tölt be szerintem abban, hogy merre halad a hazai vállalkozói és vezetői kultúra és mennyire erősíti vagy engedi el a közelgő nehézségek idején majd a fenntarthatósági témákat, a valódi zöldülést és építő társadalmi felelősségvállalást. Számomra az MVÜK azon alapértéke, amit magam is megtapasztaltam, miszerint vállalatvezetők – akár versenytársak is – alkothatnak egy egymást támogató, egymásra nyitott közösséget a mindennapi versengés helyett vagy mellett, nagyon biztató a bennem élő igazságosabb, tisztább, zöldebb és etikusabb világképhez, amiért nap mint nap dolgozom.

Fertetics Mandy, MVÜK, fenntarthatósági vezető, Alternate, ügyvezető

2023-BAN CÉLJAINK:



munkatársi és tagi szemléletformálás és képzés



fenntarthatósági jelentés elkészítése során mérőszámok és akciótervezés bevezetése

MVÜK a fenntarthatóságért – MVÜK (mvuk.hu)

Egymásra és a világra nyitott, etikus vezetők

GRI 3-3

MVÜK-7

MVÜK-8

MVÜK-9

Közösségünk erejét a tagok nyitottsága adja. Önmagukra, egymásra és a világra is nyitottak, mi sem bizonyítja jobban, mint rendezvényeink, vendégeink és kapcsolódásaink száma, amit már korábban bemutattunk. A másik kiváló jelzőértéke ennek, hogy milyen sokféle témát lefedünk tevékenységünk során, illeszkedve a hazai üzleti szektor mindennapi kihívásaihoz és jövőbemutató tervezéséhez.

Az egyéni felelősségvállalás, ez a nyitott és etikus működés, együttműködési készségek, tudásmegosztó képesség és hajlandóság olyan üzletileg is eredményes vezetőket jellemez, akik büszkén mondhatják, hogy stabilabban, jobban teljesítenek a hazai átlagnál.



Becsületesen és önerőből lettem sikeres vállalkozó a nehéz körülmények ellenére. Az a tapasztalatom, hogy a legtöbb vállalkozó azért nem éli meg teljes potenciálját, mert nincs jövőképe, nincs iránytűje, ami átlendíti a cselekvésbe. Ez a sikerességhez elengedhetetlen. Persze a jövőkép mindenkinek más és a sikernek is sokféle arca van. Ezt a sokféleséget élem meg nap mint nap az MVÜK közösségében is, ezért szeretem.

Egerszegi Krisztián,
MiniCRM Zrt. tulajdonos, Cégépítők alapító,
Jövőkép könyv szerző

TÉMÁINK, AMELYEKEL FOGLALKOZTUNK 2022-BEN

AGILIS VÁLALLAT / AUTOMATIZÁCIÓ / BELSŐ FOLYAMATOK / BESZÁLLÍTÓI LÁNC / BESZÁLLÍTÓI LÁNCOK / BRANDÉPÍTÉS / CHIPHIÁNY / CSALÁDI VÁLLALATOK / CSAPATMOTIVÁCIÓ / DIGITALIZÁCIÓ / E-KERESKEDELEM / ELEKTROMOBILITÁS / ELLÁTÁSI LÁNCOK / ENERGIAÁRAK / ENERGIAVÁLSÁG / ÉPÍTŐIPARI ÜZLETI MODELLEK / EQ / FENNTARTHATÓSÁG / FOSSZILIS ENERGIAHORDOZÓK / GAZDASÁGI KILÁTÁSOK / GENERÁCIÓK / HIBRID FELHŐMEGOLDÁSOK / HUMÁN ERŐFORRÁS / INFLÁCIÓ / INNOVÁCIÓ / IPARI JÖVŐKÉP / IT / KARBONKIBOCSÁTÁS / KARRIERVÁLTÁS / KIBERBIZTONSÁG / KLÍMA-ALKALMAZKODÁS / KOMMUNIKÁCIÓ / KOMMUNIKÁCIÓSCSATORNÁK ÉS ESZKÖZÖK / KÖZÖSSÉGI FINANSZÍROZÁS / KRIPTOVALUTA / KRÍZISKOMMUNIKÁCIÓ / LOGISZTIKA / MAKROGAZDASÁGI TRENDEK / MÉDIA / MEGKÜZDÉSI TECHNIKÁK / MENTORÁLÁS / MÉRNÖKI TERVEZÉS / MESTERSÉGES INTELLIGENCIA / METAVERZUM / MOTIVÁCIÓ / MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY / NŐI VEZETŐK / NYILVÁNOS BESZÉD / ÖNISMERET / PÉNZÜGYI TUDATOSSÁG / PODCAST PIAC / PURPOSE / REZILIENCIA / SOCIAL MEDIA / START-UP / STRATÉGIAI DÖNTÉSEK / SZAKMAI ÉS MAGÁNÉLETI FEJLŐDÉS / SZELLEMI TULAJDON / SZEMÉLYES MÁRKA / TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS / TECHNOLÓGIA / THINK TANK SZERVEZET / ÜGYFÉLÉLMÉNY / ÜZLETI MEGOLDÁSOK / ÜZLETI ÉS VEZETŐI SIKERTÖRTÉNETEK / VÁLLALATI KULTÚRA / VÁLLALKOZÁSFEJLESZTÉS / VERSENYKÉPES KOMPETENCIÁK / VERSENYKÉPESSÉG / VEZETÉSI STÍLUSOK / VEZETŐI KIHÍVÁSOK / VEZETŐI MÁRKA / VEZETŐI SIKER / VEZETŐI SZINERGIA / VEZETŐI TUDATOSSÁG

Annak ellenére, hogy mozgalmas és számos váratlan kihívást jelentő gazdasági környezettel kellett számolnia mindenkinek (COVID-19 utóhatások, háború, energiaárak elszabadulása, infláció stb.) az Opten gazdasági elemzése azt mutatja, hogy 2021-ben és 2022-ben is az MVÜK-tagok a hazai átlag felett teljesítettek legalább két fontos dimenzióban: az adózott eredmény növekedése és személyi ráfordítások alakulása kapcsán is. Büszkék vagyunk rá, hogy közösségünk tagjainak sikeréhez mi is hozzájárulhattunk.



Egy inspiráló közösség, ahol az eszmecseréket követően mindig fel tud tölteni az ember. Ezenkívül hasznos kapcsolati tőkére tehetünk szert, amely bármilyen helyzetben hasznunkra válhat.

*Strider Zoltán, cégvezető,
LUBRICANTS HUNGARY Kft.*

A gazdasági eredményesség mellett persze a felelős és fenntartható működés és a boldogság, jóllét mérése is szükséges, hogy a fejlődésünket és sikerünket holisztikusan tudjuk értékelni. Terveink között szerepel, hogy az Opten által fejlesztett ESG index mutatóját, valamint az Opten és Bridge Budapest közösen fejlesztett Jövőkép mutatót használjuk rendszeresen a gazdasági eredményesség értékelését kiegészítően.

| OPTEN ESG index | Cégek ESG-index mediánja | Cégek E-index mediánja | Cégek S-index mediánja | Cégek G-index mediánja |
|-------------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Országos | 5 | 6 | 5 | 5 |
| MVÜK tagok | 7 | 6 | 7 | 8 |
| MVÜK tagok + kapcsolódó cégek | 7 | 6 | 7 | 7 |
| MVÜK | 9 | 9 | 9 | 9 |

A felelős és fenntartható működést bár számos módon lehet mérni, nincs egységesen elfogadott és minden vállalat által alkalmazott mérőszám vagy értékelőrendszer. Az Opten ESG indexe szerint a hazai átlag felett van az MVÜK tagság, ugyanakkor tudjuk, hogy még ez is alacsonynak számít a fenntarthatósági kihívások, előttünk álló feladatok megoldásában. Törekedni fogunk rá, hogy a sikeres működés fenntartható és felelős mikéntjére is folyamatosan reflektáljunk tagjainkkal, hogy ne csak a növekedést, de a fenntartható értékteremtést is tartsuk szem előtt. Előretekintő, önmagáért, szűkebb és tágabb gazdasági környezetéért felelősséget vállaló vezető az a karakter, aki ebben leginkább illeszkedik a közösségünkbe.

Az OPTEN-Bridge Business Jövőkép Mátrixa 2022. október végén kimutatta, hogy milyen hangulatban vannak a cégvezetők hazánkban. Míg a nagyvállalatok a tökererejükben, a mikrovállalkozások pedig a személyes kapcsolataikban bízva kicsit optimistábban látták a jövőt, általánosságban a KKV szektor borúlátóbb volt. Az MVÜK tagsága azonban ebben a felmérésben is példázza előretekintő, problémamegoldó attitűdjét. Biztosak vagyunk benne, hogy a közösség ereje, a védőháló, a folyamatos inspiráció és egymás segítése hozzájárul ahhoz, hogy még a legnehezebb időszakban is kitartóak, előretekintőek és bizakodóak maradhassanak.

BRIDGE-OPTEN JÖVŐKÉP MÁTRIX



| És te hogy vagy? 1-10 skála | MVÜK tagok | Nem MVÜK tagok |
|--------------------------------|------------|----------------|
| Jelen | 7,42 | 6,19 |
| Jövő | 7,63 | 6,38 |

Az MVÜK tagjai bizakodóak és pozitívan tekintenek a jövőbe, amelyben az egymást támogató közösség is segíti őket.



Az 1 milliárd forint feletti árbevétellel rendelkező tagjaink első számú vezetői számára további inspirációs és együttműködési platformot teremtünk az **onlyCEO Klub** révén. Az onlyCEO események lehetőséget adnak különleges előadókkal, beszélgetőpartnerekkel és témákkal való találkozásra. Rendezvényeinken jövőbe tekintő, vitatható, érvelhető és a vezetői életet mélyen érintő kérdéseket járunk körbe. Kiemelt célunk, hogy olyan értéket adjunk tagjaink számára, amelyet egy CEO a mindennapok során, döntéshozatalban is gyorsan kamatoztathat. A közösségi élmény mellett biztosítunk bemutatkozási lehetőséget, exkluzív élményt különleges helyszíneken, elsőkézből származó iparági ismereteket, éppen úgy, mint kikapcsolódási, feltöltődési lehetőséget. Tiszteletbeli tagságok révén igyekszünk az onlyCEO Klub sokszínűségét és társadalmi kiterjesztettségét növelni, így tagjaink között köszönhetjük többek között Pistyur Verát, a Bridge Budapest alapítóját és Kozák Ákost, elismert közgazdászt és szociológust, az Egyensúly Intézet alapító-vezetőjét.

AZ ONLYCEO KLUB:



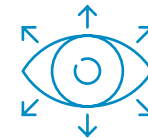
KÖZÖSSÉG,

amelyben egyszerre van jelen a tapasztalat és a kíváncsiság



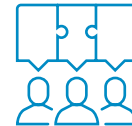
TALÁLKOZÓHELY,

ahol a jövőfókuszú, a vitatható-kibeszélhető-érvelhető témák kerülnek terítékre



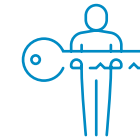
PROGRAM,

amely árnyalja a körülöttünk lévő világról formált képet



TUDÁSBÁZIS,

amely olyan információkat közvetít, amelyeket máshol nem kaphatunk meg



LEHETŐSÉG bejutni olyan helyekre, ahova csak kevesen juthatnak el, olyan "idegenvezetővel", aki még inkább felejthetlenné teszi az élményt.



„Minden közösség legnagyobb hajtóereje a kíváncsiság. Imádom, amikor egymásra csillan az emberek szeme.

Iglódi Csaba,
társalapító, vezető, onlyCEO Klub;
senior leadership tanácsadó, Your Way Consulting



„Első számú vezetőnek lenni magányos műfaj. Erre a sokak által emlegetett mondatra cáfol rá az onlyCEO. Rengeteg inspirációt, ötletet és új barátokat is köszönhetek ennek a közösségnek. Barátokat, akiknek – iparágtól, kortól, nemtől függetlenül – ugyanazok a dilemmái mint nekem.

Agárdi Viktor,
kelet-közép európai regionális vezető,
FATH csoport

Az etikus és felelős vállalatvezetés kultúrájáért nem csak saját rendezvényeink és közösségünk szemléletformálása és erősítése révén, de egyes programok keretében az eziránt magas szinten elkötelezett tagjainkkal vagy partnereinkkel célzottan is teszünk. Ilyen volt 2022 év végén az Atlas Award díj, melyet tagunk, az ITL Group alapított. 2022-ben nem csak a zsűriben működtünk aktívan közre, de a díjátadó is az MVÜK jelentős támogatásával valósult meg. A díjjal olyan vállalatvezetők, elsősorban tulajdonos-vállalkozó vállalatvezetők tevékenységét és személyiségét kívánja elismerni és láthatóvá tenni, akik az üzleti sikerességen túl az alábbi három érték mentén is példamutatóak: **fenntarthatóság, etika, kreativitás.**

Mivel az MVÜK közössége számára is kiemelt fontosságúak ezek az értékek, nem volt kérdés, hogy az MVÜK is támogatóként és zsűritagként segítette megtalálni 2022 legjobb díjazottját és méltóan megünnepeztük több mint 150 fős díjátadónk a Haris Parkban. A díjazott 2022-ben Dmitry Ljasuk, a Pozitivo Digital vezetője lett, aki nem csak sikeres üzletember, de kreativitását és társadalmi érzékenységét számos üzleti és támogató tevékenységben is láthatóvá teszi. Harca a Tisza folyó tisztaságáért, az ukrán menekültekért folytatott gyűjtése vagy a pandémia idején a magányosságról és egyszerű életmódról szóló kísérlete és arról készülő filmje mind jól reprezentálják hozzáállását. Meggyőződése, hogy a modern élettel eltávolodtunk a természettől és a filmjei és példamutatása, életmódja révén is igyekszik ezen változtatni, erre felhívni a figyelmet. Jelszava „Vedd észre, fedezd fel, gondolkodj róla!”



Fontos, hogy milyen örökséget hagyunk gyermekeinkre, unokáinkra, ez pedig a jelen viselkedésünk által meghatározott. Vállalatvezetőként, vállalkozóként nem csak kötelesség, de lehetőség is visszaadni a társadalomnak, s a kreatív, etikus, fenntarthatóság iránt elkötelezett üzletemberek mindennapi döntéseikkel képesek építeni egy jobb világot. Ide tartozik a társadalmi igazságosság, hosszú távú tervezés, érintetti szemlélet, ökológiai korlátok figyelembevétele és mindezekre innovatív üzleti megoldások találása.


Alessandro Farina,
ITL Group, vezérigazgató



Tisztában vagyunk vele, hogy nehéz időszakot prognosztizálnak a hazai vállalkozások, gazdaság, különösen a KKV szektor számára. A változásoknak lesznek vesztesei, valamennyire egészséges velejárója is a gazdasági fejlődésnek, hogy vállalkozások átalakulnak vagy megszűnnek, a fenntarthatósági kihívások pedig egyenesen megkövetelik a változást. Magyarország nyitott gazdasága, függőségei és néhány további jellemzője miatt különös kitettséggel néz szemben a várható gazdasági krízisekkel. Mégis vannak kitörési pontok, melyekben **kritikusnak gondoljuk az egymást segítő, tudását és tapasztalatát megosztani kívánó, előrettekintő közösséget**, amely segíthet megelőzni a nehéz időszakokat vagy védőhálóként szolgálhat abban.





KITÖRÉSI PONTOK – AZ OPTEN AJÁNLÁSAI


-  Gazdasági prioritások átrendezése
-  Körültekintőbb és újragondolt stratégia
-  Folyamatos felülvizsgálat, tervezés
-  Régiós piacnyitás – Magyarország kicsi
-  Az élet megy tovább – „túlélők” mindig vannak és lehetőségek is
-  Beruházási aktivitás növelése
-  Cégek felvásárlása – külföldi piac is hozzásegít – árfolyamkockázat csökkenése

TARTOZNI VALAHOVA ÉS NEM EGYEDÜL KÜZDENI MEG A KIHÍVÁSOKKAL!

2023-BAN CÉLJAINK:

 tagok szemléletformálása targetált és általános formákban

 tagjainkból „tanácsadói testület” létrehozása

 a Vállalható vállalati minősítés népszerűsítése közösségünkben

[onlyCEO Klub – MVÜK \(mvuk.hu\)](https://mvuk.hu)

Női vezetők

GRI 3-3

GRI 405-1

GRI 405-2

MVÜK-10

MVÜK-11



2018-ban még a résztvevők mindössze 8%-a volt női vezető a Magyar Vállalatvezetők Üzleti Közösségében (MVÜK), hozzávetőlegesen tükrözve a vezetőnők átlagos hazai arányát is egyben. Ekkor határozta el Horváth János és Dintsér Andrea, hogy az MVÜK aktívan fellép a nők esélyegyenlősége mellett: küldetésükként meghatározták, hogy erősítsék a vezetőnők arányát, pozícióját és elismertségét a magyar gazdaságban, összhangban az EU és a globális fenntarthatósági törekvésekkel. Magyarország 32. helyen van a World Economic Forum Gender Gap Index rangsorán az európai országok között, nincs kétség, van mit tenni. Kezdjük hát magunkkal. Az MVÜK vezetőségének 56%-a nő, összmunkatársi szinten az arány még jobb, 68%, vagyis hitelesen tudjuk képviselni a témát és az ügyet.

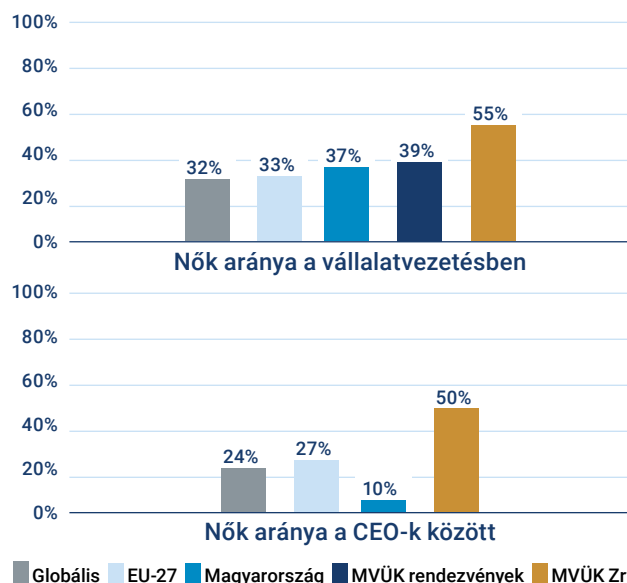
A **nők még ma is hátrányos helyzetűnek számítanak** nemcsak globálisan, de hazánkban is, nemcsak a társadalomban, de az üzleti szektorban is, amit számos mérőszám és jelenség bizonyít. Tekintve, hogy számos európai országban még csak fél évszázada, s összesen 105 éve van egyáltalán választójoga a nőknek, valójában nagy eredménynek számít, hogy fokozatosan növekszik a nők vezetők között betöltött aránya és csökken a nemek közötti bérkülönbség. Ugyanakkor az általános női foglalkoztatási arányhoz képest (44% globálisan, 47% az EU-27-ben, és 68% Magyarországon) még mindig alacsony a nők aránya a vezetők körében. Ezt többek között Európai Uniósi direktíva is növelni szeretné a közeljövőben. Számos tényező együtt hatásából fakad a hátrányos helyzet (oktatás, tudatalatti előítéletek, gyerekfelügyelet, fizetéskülönbség, láthatatlan munka, önbizalom stb.), amin csak együtt tudunk változtatni. Az MVÜK, különösen a Női Vezetői Klub révén többszáz női vezető tagjával ezen kíván változtatni.

Női Vezetői Klubunk küldetése, hogy erősítsük a vezetőnők arányát, pozícióját és elismertségét a közösségen belül

és a magyar gazdaságban egyaránt. Büszkék vagyunk rá, hogy indulásunk óta jelentősen sikerült emelni a női vezetők arányát az MVÜK találkozóin. Elősegítjük, hogy sokszínűségünk tükröződjön a közösség tagvállalataiban is. Hisszük, hogy tagjaink kritikus tömege okán visszahatunk a társadalomra és a gazdasági szereplőkre. Alapértékünk a kölcsönös tisztelet és a folyamatos fejlődés. A női vezetők egyenlő bánásmódjáért, az esélyegyenlőségért, a diszkrimináció-mentességért dolgozunk. Hosszú út áll még előttünk. 2022-ben 50+ rendezvényünk volt, 1500+ részvétellel, összesen már közel 300 jogosult taggal a Női Vezetői Klubnak és folyamatosan növekszünk. Az üzleti kapcsolatépítés három szintje – formális, félformális és informális – mellett

a tagok prominens szakemberekkel beszélgethetnek szerteágazó kérdésekről, mesterkurzusokon válhatnak még jobb emberré, vezetővé, szakemberré, és további egyedi események is alkalmat adnak a kapcsolódásra, az üzleti kapcsolati háló bővítésére. Célunk női vezetői példaképek bemutatása, a tudás- és tapasztalatmegosztás. Témáink között szerepelt már a mesterséges intelligenciától, az üzleti protokolltól és a startupok világától kezdve a női felsővezetők önismeretén, önmegvalósításán, önbizalom fejlesztésén, vagy stílusos ruhatárán keresztül a mindfulnessig, az időmenedzsmentig, az üzleti történetmesélésig, a személyes márkaépítésig és a társadalmi felelősségvállalásig számos érdekes terület.

NŐI VEZETÉS





Előadóink, beszélgető társaink volt már több inspiráló vezető: H.E. Czákó Borbála, Heiszler Gabriella, Dr. Fábíán Ágnes, Istenesné Solti Andrea, Rudolf Péter, Prof. Dr. Sík Attila, Kovács Ágnes, Bombere Kriszta, Rácz Zsuzsa, Schiffer Tamás, Benkő Vilmos, Györffy Kinga, Dr. Szondy Máté, Széchenyi Tímea, Kovács Adél, Kemény Dénes, Risztov Éva, Blaskó Nikolett, Pánczél Andrea, Krizsó Szilvia, Vidus Gabriella, Laky Andrea, Kende-Hofherr Kriszta, Orvos Tóth Noémi, Haris Éva, Dr. Zolnay Judit, Csisztu Zsuzsa, Kárpát Krisztina, Heal Edina és Hegedűs Éva is.

Annak érdekében, hogy ne csak percepciókra támaszkodva dolgozzuk ki stratégiánkat és akcióinkat a női vezetők fejlődésének előmozdítására, 2022-ben a magyar gazdaságban elsőként a KKV szektorban a vezetőnők életét és kihívásait felmérő kutatást végeztünk az MVÜK tagvállalatainak vezetői és az Opten adatbázisában szereplő, hasonló szegmensbe tartozó szenior vezetők véleményét megkérdezve. A nem reprezentatív kutatás kitöltőinek 90%-a szenior vezető volt, akiknek túlnyomó része már több mint 10 év szakmai-vezetői tapasztalattal rendelkezik. Átlagéletkoruk 45 év. Az eredmények alapján bőven van mit tenni!

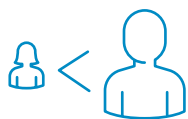


„Egymást emelve, tudásunkat, energiáinkat, tapasztalatainkat megosztva erősítjük a vezetőnők arányát, pozícióját és elismertségét.

Dintsér Andrea,
vezető, MVÜK Női Vezetői Klub;
ügyvezető, YourStory.hu



12 MEGÁLLAPÍTÁS AZ MVÜK NŐI VEZETŐI KLUB KUTATÁSÁBÓL (2022)



Minden nyolcadik magyar KKV-nál (13%) egyáltalán nincs a vezetőségben nő.



Szinte mindenki (84%) egyetért azzal, hogy több nőnek kellene vezetői pozíciót betöltenie.



A vezetők többsége (60%) – nemtől függetlenül – egyetért abban, hogy nem megoldás erőltetni a szervezeteknél a férfi és női vezetők számának kiegyenlítését.



A női vezető leginkább szembetűnő értéke (a férfi vezetővel összehasonlítva) az empatikus énje.



A nemi szerepek társadalomban betöltött funkciója, a tradíciók erősen befolyásolják, hogy a nők milyen arányban „merik” önmagukat vezetőnek tekinteni.



Munkavállalóként és felsővezetőként is mást várunk el egy női és egy férfi vezetőtől.



Eltérő megítélés alá esnek a nők döntései, tettei és eredményei. Tipikusan ilyen a család: egy férfi vezetőtől, aki egyben apa is, sokkal kevesebb otthoni feladatot várunk el, mint egy női vezetőtől anyaként. Ugyanakkor láthatóan az elmúlt két év időszakában közelebb vitte az apákat a családhoz és az otthoni teendőkhöz.



A felsővezetők és a munkavállalók jobban elfogadják tényeket, iránymutatást, információkat egy férfi, mint egy női vezetőtől.



Mindez erős negatív hatással van a női önbizalomra és önismeretre a munkahelyi környezetben és a magánéletre is befolyással bír.



A férfi vezetőkben észrevehető egy erős kulturális blokk a női vezetői szereppel kapcsolatban, amely nehezíti a párbeszédet, a mindenki számára elfogadható közös célok meghatározását, és hátráltatja a fejlődést.



A női vezetők erős igénye, hogy elfogadó, befogadó közösséghez tartozzanak.



Nem a női mivolt a hátráltató tényező a vezetésben, hanem az elmúlt évszázadok maradi hagyományai, a korábbi tapasztalatok, és a tanult tehetetlenség.

Az MVÜK Női Vezetői Klubnak tagjaival és az együttműködő partnereivel vállalva az is célja, hogy **erősítse a reális önbecsülést és önbizalmat a női vezetőkben**, lebontsa azt a hiedelmet, miszerint aki empátikus nem lehet eredmény- és céltudatos vagy hogy a karriert választó nőknek nem fontos a család. Összefoglalva a vezetők véleményeit: empátikusabban, több fronton állnak helyt, de kevesebb fizetésért dolgoznak a női vezetők Magyarországon. 2023-as céljaink többek között a jógyakorlatok, a kiváló példák megmutatása, terjesztése, a férfi és női vezetők közötti párbeszéd erősítése, szemléletformálás és egy saját mentorprogram elindítása.

A kutatás felkeltette számos, női esélyegyenlőség témában aktív szakmai és civil szervezet érdeklődését és a média figyelmét is. Ezáltal még több emberhez eljuttathattuk azokat a véleményeket, jelenségeket, amelyeken változtatni kell, és amelyek terén csak úgy tudunk eredményt elérni, hogy nemtől függetlenül együtt munkálkodunk a helyzet jobbításán. Erőfeszítéseink nem maradtak elismerés nélkül, 2021-ben a Bridge Budapest Vállalkozói Közösségi Díj Women Power kategóriáját, míg 2022 év végén a HBLF Sokszínűségi Díját kis- és középvállalati kategóriában a Női Vezetői Klub kapta meg tudatos és előremutató tevékenységéért. Bízunk benne, hogy egyre több elkötelezett, cselekvő partnerre találunk.



„A női vezetők egyszerűen feladat- és humánfókuszúak, tehát az emberi tényezőt ugyanolyan fontosnak tartják egy adott szituációban, mint a feladat elvégzését. Részben emiatt fogadhatják el nehezebben a női vezetőket, mert ma is él az a tudattalan előítélet, amely szerint, aki empátikus, az nem lehet eredmény- és célorientált, hiszen számára mindig az emberek érzései lesznek fontosabbak. Az sem segít a helyzeten, hogy a társadalomban továbbra is él az a téves, vagyis megítélés, hogy ha a nő karrierre vágyik, akkor számára nem fontos a család. Az MVÜK Női Vezetői Klub léte és tevékenysége stratégiai jelentőségű Magyarországon.

Steigervald Krisztián, generációkutató, Steigen Consultancy



A BRIDGE BUDAPEST a 2021-es évben a Vállalkozói Közösségi Díj Women Power kategória díjával jutalmazta a Női Vezetői Klubot.

Óriási büszkeség, hogy az MVÜK Női Vezetői Klub elnyerte a Hungarian Business Leaders Forum Sokszínűségért Díját kis- és középvállalati kategóriában.



„Az MVÜK Női Vezetői Klubban különösen értékelte a zsűri, hogy kutatásra, felmérésre alapozza akciótervét, tevékenységét, ezzel a női vezetők valós igényeire reflektál” – mondta Hevesi Nóra, a Tesco-Globál Zrt. kommunikációs vezetője, a zsűri elnöke a díjkiosztón.

2022 májusában először formálisan is csatlakoztunk az EU által kezdeményezett, itthon a HBLF által gondozott Sokszínűségi Hónaphoz. Egy rendezvényünkkel a neurodiverzitás kérdéskörét jártuk körbe tagjainkkal, játékos, élményalapú módszerrel. Tudatosítottuk az ezzel kapcsolatos tudatalatti előítéleteinket és a sokszínűségmenedzsment társadalmi és üzleti hasznait, hogy miért jó sokszínűnek lenni és ennek kapcsán betekintettünk a Női Vezetői Klub piackutatásának eredményeibe is. A szakmai munka mellett nem maradt el a kreatív játék a legoval sem, feladatunkként azt tűztük ki, hogy cégvezetőként építsük fel magunkat legobol egy diverz környezetben!

A piackutatás eredményei alapján elindítottuk a Masters of MVÜK programját, amely 3 pilléren nyugszik: az első, hogy egyetemeken előadásokat szervezünk a jövő női vezető generációja számára, a második, hogy különböző konferenciákon lehetőséget nyújtunk a tagvállalatok vezetőnői számára a személyes márkájuk építésére, és elindítottuk mentorprogramunkat is.

Stratégiai szövetségekkel együttműködésben – az Egyenlítő Alapítvánnyal, a BENT Balatoni Női Vállalkozói Szakmai Közösséggel, a Business Women's Networkkel, a Nőnek lenni jó konferenciával, a Bridge Budapesttel, és a HBLF Sokszínűségi Charta aláírójaként – dolgozunk a céljainkért.



2023-BAN CÉLJAINK:



Női Vezetői Klub tagságának bővítése, láthatóságának erősítése



stratégiai partnerségek fenntartása, erősítése



Klub mentorprogram beindítása



kutatás megisméltése



az onlyCEO Klub női tagjainak arányának növelése



női fókuszú adományozói program megvalósítása



Női Vezetői Klub vidéki program megvalósítása



Masters of MVÜK program folytatása

[Női Vezetői Klub – MVÜK \(mvuk.hu\)](https://mvuk.hu)

Fenntartható ipar

GRI 3-3



Az MVÜK Ipari Klub 2019-ben alakult. Magyarország gazdasági és társadalmi jólléte szempontjából kulcsfontosságú az ipar helyzete. Tagjainkat elsősorban az innovációk, új technológiák, környezettudatos és fenntartható gyártási megoldások érdeklik, s középpontban a tapasztalatmegosztás és a csoportos gyárlátogatások vannak.

Magyarország egyik kimagasló ipari szakmai közössége, dinamikus, innovatív szakmai klub. Kizárólag ipari cégek felsővezetői számára hoztuk létre. Közösségünk célja, hogy **segítsük az ipari kötődésű vállalatokat, legyenek azok akár termékgyártók, kereskedők vagy szolgáltatók.**

Az ipari klubban tudás és tapasztalat alapú kapcsolatépítéssel, széleskörű iparági ismeretekkel, gyártástechnológiákba való betekintéssel vagy jövőbeni technológiák közös fejlesztéséhez partnerkereséssel, s további ipari inspirációval segítjük az ipari vállalatok felsővezetőit. Eseményeinken minden alkalommal kiemelten foglalkozunk egy adott, iparhoz köthető témával. Az Ipari Klub közösségében, az iparági összefogás, a szakmai ismeretek, és a tapasztalatok megosztása áll a fő fókuszban. A tudás és látókör szélesítését szeretjük a gyakorlatban is alkalmazni, ezért együttműködő partnereink és tagjaink gyakran szerveznek gyárlátogatást, ahol testközelből ismerhetjük meg más cégek tevékenységét és betekinthetünk új gyártástechnológiákba. Célunk, hogy innovatív, hiánypótló kezdeményezésünkkel támogassuk a tudásmegosztást, az információáramlást.

Az Ipari Klub tematikáiban egyre erősebb szerepet kap a környezettudatos és fenntartható gyártás, csomagolás, energetika, karbantudatos logisztika és mobilitás, a klímamitigáció és -adaptáció. Kiemelt fenntarthatósági témánk 2022-ben az energia kérdésköre volt, hadd említsünk itt két teltházás eseményt:

- A Lego és az E.ON közösen mutatta be inspirációs beszélgetésen az Ipari Klubban a megújuló energiákra való átállás egy kiváló hazai példáját, amit együttműködésben valósítottak meg Nyíregyházán
- Nem csak a gyártástechnológiában, de az irodai működésben, s kvázi minden ingatlanban megoldást kell találni a hűtés-fűtés igények és a környezetvédelmi célok összeillesztésére, amelyben a hőszivattyúk stratégiai jelentőségét mutatta be a Daikin ügyvezetője egy erre dedikált nagyrendezvényen.



Az energiaválság miatt a lakosság és az ipari felhasználók is rendkívüli figyelmet fordítanak az energiatakarékos fűtési és hűtési megoldásokra. A fosszilis energiahordozókról történő leválás nem csupán kényszer, hanem fenntarthatósági szempontból is egy jó lehetőség a hőszivattyús rendszerekre történő átállásra, amelyek lényegesen alacsonyabb költségek és karbonkibocsátás mellett biztosítják az otthonok, irodák és gyárak hűtési és fűtési komfortját. Történelmi a mostani pillanat, hiszen a gazdasági és a környezetvédelmi szempontok mellett az uniós és magyar politikai támogatás is adott egy új, környezetbarát technológia, a hőszivattyús rendszerek elterjedéséhez. A közel négy millió magyarországi ingatlan tulajdonosával együtt kell megoldást találni a környezettudatos energetikai kérdésekre, amihez hozzátartozik a fűtési-hűtési szokásaink újragondolása is.

Zuggó Balázs, Daikin Hungary Kft., ügyvezető



Az átalakulóban lévő energiapiac, az energia árak drasztikus növekedése jelentősen növelte az energiaellátást biztosító szektor mellett az energiaintenzív iparágak kitétségét, de kijelenthető, hogy minden termelő vállalat működésére komoly hatással vannak ezek a folyamatok. Emellett a vállalatokon egyre nagyobb a nyomás, hogy szerepet vállaljanak az alacsony-széndioxid kibocsátású gazdaság kialakításában. Az európai vállalatok energetikai beruházásait a következő években minden bizonnyal befolyásolni fogja az európai zöld megállapodás (European Green Deal), melynek célja, hogy az üvegházhatású gázok kibocsátásának mértéke 2050-re nettó nullára csökkenjen az 1990-es szinthez képest. Az EU vezetői azt prognosztizálják, hogy ez a transzformáció az EU gazdaságát modern, erőforrás-hatékony és versenyképes gazdasággá fogja átalakítani. Mindezekre jó példa a LEGO nyíregyházi gyárának az E.ON-nal közösen 2021-ben megvalósított napelempark beruházása. A 4,6 megawatt teljesítményű fotovoltaikus erőmű a gyár energiaszükségletének 40-50%-át képes fedezni megújuló energiaforrásból, ezzel hozzájárulva a Lego csoport azon vállalásához, mely szerint 2032-re 37%-kal csökkentik gyáraik szén-dioxid-kibocsátását.

Tóth András István
E.ON Hungária Csoport Megoldásértékesítési igazgatója



A jó közösség az összetartozást jelenti, ahol (üzleti) kapcsolatok, barátságok, együttműködések alakulnak, a problémákra pedig megoldások születnek.

Tóth Gábor,
vezető, MVÜK Ipari Klub és Építőipari Fórum;
üzletfejlesztési vezető, MVÜK Zrt.





A levegő ingyen van! A Press Air Kft. küldetése az, hogy egészséges és hasznos is legyen. Társaságunk elkötelezett a környezetünk tisztasága és tevékenységünk fenntarthatósága iránt, rendszeresen tartunk előadásokat a technikai újdonságokról. Támogatjuk partnereinket abban, hogy sűrített levegős rendszerük semmivel ne szennyezze a környezetet, ami azt jelenti, hogy a kondenzátum kezelés legkorszerűbb eljárásainak alkalmazását szorgalmazzuk. Az MVÜK és az Ipari Klub megfelelő fórumot biztosít a fenntarthatóság és a tiszta levegő témáinak napirendre tűzésére, amiben aktívan közreműködünk.

Deseő László,
ügyvezető, Press Air Kft.



A klímaváltozás, az ökológiai rendszerben bekövetkező, sokszor emberi tevékenység okozta változások számos kockázatot és lehetőséget jelentenek az üzleti szektornak, közösségünk tagjainak és ezáltal közvetve az MVÜK-nak is. Szeretnénk tagjainkat és általuk a hazai gazdasági szektor szereplőit segíteni és ösztönözni a zöld, körforgásos gazdaságra való átállásban. Ezért is 2023-ra **a körforgásos gazdaság konkrét elemeivel és a karbonsemleges működés megoldásaival** szeretnénk kiemelten foglalkozni még a környezettudatos gyártás, építőipar és termékfejlesztés mellett az Ipari Klubban, további rendezvényeinken pedig a szolgáltató cégek vagy KKV-specifikus kérdésekben szeretnénk továbblépni és mélyülni.

2023-BAN CÉLJAINK:



több nagy és kis rendezvényen progresszíven megjeleníteni a témát



fenntartható termelés és fogyasztás terén jó megoldásokkal rendelkező tagjaink láthatóságának erősítése



stratégiai szakmai partnerség kialakítása



a tagok fenntarthatósági teljesítményének mérését szolgáló módszertan kidolgozása

Ipari Klub – MVÜK (mvuk.hu)

Társadalmi értékteremtés

GRI 3-3

GRI 413-1

GRI 413-2

MVÜK-12

MVÜK-13

MVÜK-14

A szervezet tulajdonosának meggyőződése, hogy a sikeres vállalatoknak vissza kell adni a társadalom számára. Az MVÜK a saját adományozói tevékenységén túl azonban küldetésstudattal is bír ezen a területen:

- fejleszteni kívánjuk saját példamutatással, kreatív adományozói aktivitások alkalmazásával a tagok adományozói kultúráját
- valódi hatást szeretnénk elérni a gyermekfejlesztés, gyermekvédelem területén kiemelt munkát végző civil szervezetek működésének támogatása révén az MVÜK x Edisonfund közösségi finanszírozói program révén
- Pro Bono tagságaink révén szeretnénk, ha természetessé válna az üzleti szektor és a társadalmi szervezetek egyenrangú kommunikációja és együttműködése.



„Az hatott rám, amikor megértettem, hogy a mi kis pici pénzünk mekkora hatással lehet egy szervezet működésére. És már akkor is működésre adtuk, nem címkéztük. Ez sorsfordító volt. Kialakult a küldetésstudat, hogy ha ennek ekkora jelentősége van, akkor tegyünk bele egyre többet évről évre. Ebből született a Bridge-dzsel közösen indított Edisonfund is.

Horváth János,
tulajdonos-vezérigazgató, MVÜK



„A programot együtt találtuk ki, beépítettük a korábbi támogatói tapasztalatokat és a szervezetek szükségleteit is. A vágy az, hogy egyik képet a másik után rakják ki együtt az MVÜK közösségének tagjai, és ez sok Edison100-as szervezetnek biztosíthasson támogatást. Közben pedig egyre természetesebbé váljon a validált üzleti szereplők és társadalmi kezdeményezések közötti együttműködés.

Pistur Vera,
alapító, vezető, Bridge Budapest

Az MVÜK Magyarországon eddig egyedülálló módon áll gyermekeket fejlesztő, innovatív társadalmi kezdeményezések mellé. Támogatói programunk stratégiai partnere a Bridge Budapest által életre hívott Edisonplatform alapja, az Edisonfund, amely segíti munkánkat a támogatandó szervezetek kiválasztásában, a támogatások eljuttatásában és a szervezetek fejlesztésében egyaránt.

Minden évben négy kiválasztott szervezetet szeretnénk **2,5-2,5 millió forint értékben alapvető működési forráshoz** juttatni, annak érdekében, hogy **a szervezetek szakmai munkájukra koncentrálhassanak és ezáltal megsokszorozhassák hatásukat.** Partnerünk a támogatandó szervezetek kiválasztásában, a támogatások eljuttatásában és a szervezetek fejlesztésében egyaránt segíti munkánkat. Tagjaink személyes szerepvállalása elengedhetetlen a program sikeréhez és hatásosságához, közösségi adományozó program lévén. Hiszünk benne, hogy egy-egy vállalat kisebb értékű adományozása helyett az összefogás, a célzott közös támogatás révén tagjainkkal együtt valódi társadalmi hatást érhetünk el.

Közel 120 tagunkat sikerült mozgósítanunk 2022-ben közösségi adományozásunk keretében. 39 tagunk teljesértékű „puzzle” darabbal támogatta a programot, többen pedig más kreatív módon kisebb összegekkel támogatták pl. támogatói jegyet vettek a kerti partyra vagy egyedi adományt adtak az Atlas Award díjátadón. Az MVÜK minden tizedik „puzzle” értékével, továbbá az elégedettségi felmérés kitöltésekor alkalmazott nemes ügyszöveghez kötött marketing révén szállt be a támogatásba közvetlenül. A puzzle-támogatók körében kisorsoltuk végül az Igazgyöngy közösségében munkálkodó gyerekek és fiatalok által festett képet. Így összesen 10 millió forintot gyűjtöttünk négy kiválasztott civil szervezet számára 2022-ben:



IGAZGYÖNGY
ALAPÍTVÁNY

IGAZGYÖNGY ALAPÍTVÁNY, amely az esélyegyenlőségért, társadalmi integrációért, a gyerekszegénység, és az átörökített mélyszegénység felszámolásáért dolgozik.



HÓPÁRDOC
ALAPÍTVÁNY

HÓPÁRDOC ALAPÍTVÁNY, amelynek célja, hogy a Hópárduc Fejlesztő Falmászás módszerén keresztül segítsék mozgásukban és figyelmükben összerendezettebbé válni a hozzájuk forduló gyermekeket.



VARÁZSMANCSOK, amely kutyás terápia foglalkozások keretében terápiás kutyák bevonásával szervez komplex fejlesztő foglalkozásokat óvodától középiskola végéig.



HINTALOVON
Gyermekjogi Alapítvány

HINTALOVON GYERMEKJOGI ALAPÍTVÁNY, amely azért dolgozik, hogy felhívja a figyelmet a gyermekek jogaira.

MVÜK x Edisonfund – MVÜK (mvuk.hu)



Örülök, hogy az MVÜK üzleti alaptervékenysége mellett társadalmi felelősségvállalással is foglalkozik és ebbe tagjait is tevékenyen bevonja. Vállalkozóként eddig is számos jó cél mellé álltunk, különböző szervezeteken keresztül támogattuk azok megvalósulását, azonban az MVÜK-val és tagjaival együtt még nagyobb a jelentősége annak, amit adunk, hiszen az MVÜK keretein belüli összefogás még nagyobb lehetőségeket tartogat. Az elmúlt években az MVÜK találkozóin számos olyan támogatott társadalmi ügyet és szervezetet is megismerhettem, akik jótékony tevékenységükkel a rászorulóknak széles körét segítik. Akár csak eddig, a jövőben is öröm lesz számunkra az MVÜK tagságával együtt ezen közös jótékony célok érdekében összefogni és tevékeny maradni.

dr. Antolik Gyula, ügyvezető, Credit Control Menedzsment Kft.



Nekem vezetőként mindig is fontos volt, hogy a pénzügyi sikeresség mellett társadalmi értéket is teremtsék és ha lehet, környezettudatosan. A vendéglátásban ezek a szempontok rendkívül jól kombinálhatóak, geotermikus energia, környezetbarát szálloda működtetés, vendég élmény, mind ide sorolom. KKV-ként viszont makro méretű társadalmi probléma megoldásában részt venni nehéz, így külön örültem, amikor elindult az MVÜK x Edisonfund program, mert így tudom, hogy az egyéni hozzájárulásom, többedmagammal valóban segíti a hazai gyermekfejlesztés ügyét. Szívesen támogatom az MVÜK-t abban a céljában, hogy a tagok körében erősödjön az adományozói kultúra.

Puch Eszter, ügyvezető, Dráva Hotel Thermál Resort

Az MVÜK további módokon is erősíti közösségi szerepvállalását és társadalmi értékteremtését.

Pro Bono tagságot biztosítunk egyes civil szervezet részére, amivel egyrészt célunk, hogy az egyenrangú kommunikációt és partnerséget elősegítsük a két szektor szereplői között, a civil szervezet hálózatépítését és potenciális együttműködői körének növelésére adunk közvetlen alkalmat. 2022-ben 8 szervezetnek adtunk Pro Bono vagy kedvezményes tagságot (Csodalámpa Alapítvány, Egyenlítő Alapítvány, Kanadai Magyar Kereskedelmi Kamara, Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődéséért (BCSDH), Magyar Református Szeretetszolgálat Alapítvány, Ovi-Sport Közhasznú Egyesület, Salva Vita Alapítvány, United Way Magyarország), amely számos inspirációs órát és találkozást jelentetett számukra (8 millió forint értékű támogatás)

Hagyománynak számít karácsonyi akciónk, melyet a Csodalámpa Alapítvánnyal karöltve végzünk: minden évben a tagszámunkat is meghaladó, saját kézzel készített karácsonyfadísz készítenek az önkéntesek, melynek megvásárlásával duplán ajándékozhat az MVÜK: egyrészt a civil szervezetnek teremt bevételt, másrészt tagjainak ad társadalmilag hasznos szimbolikus ajándékot.

Év közben és karácsonykor egyszeri jótékonyági adományokkal segítjük néhány civil szervezet munkáját (pl. Erőforrás Alapítvány, Megyünk tovább előre Alapítvány stb.).

Az éves adóbevallás idején felhívjuk a tagok figyelmét az 1%-os kampány jelentőségére, partnereinket név szerint is ajánlván.

2022-ben tehát összesen 18,7 millió Ft pénzádományt járult hozzá az MVÜK illetve rajta keresztül, kezdeményezésére csatlakozó tagjaink a civil szektor erősítéséhez néhány témában, kiemelten a gyermekek fejlesztésének ügyéhez.

ADOMÁNYOZÁSI ÉS PRO BONO TAGSÁG TEVÉKENYSÉGÜNK KIEMELT STRATÉGIAI KEDVEZMÉNYEZETTJEI 2022-BEN



CSODALÁMPA ALAPÍTVÁNY

Életveszélyes betegségben szenvedő **gyermekek kívánságainak teljesítésével váratlan örömet, maradandó élményt lehet szerezni**, nem csak a gyermekeknek, de a családjaiknak is.



EGYENLÍTŐ ALAPÍTVÁNY

Karriert építeni, vezetőnek lenni nemtől független univerzális, emberi képesség. A cél az, hogy magától értetődő legyen: **ne nemünk vonatkozásában hozunk döntést** arról, hogy rálépünk-e erre az útra.



MAGYAR REFORMÁTUS SZERETETSZOLGÁLAT

REFORMÁTUS SZERETETSZOLGÁLAT

Nemre, vallásra, politikai hovatartozásra való tekintet nélkül, a **rászorultság elve mentén segítséget nyújtani igazán nagy emberi gesztus.**



UNITED WAY

Ha valamire szükség van ma Magyarországon, akkor az a jövő generációjának támogatása. És az, hogy **minél több gyerekeknek** társadalmi, kulturális és vallási hovatartozásuktól, egészségi állapotuktól függetlenül **legyen esélye a minőségi tanulásra.**



Hogy mi mindent kaptam az MVÜK tiszteletbeli tagságától? A folyamatos kapcsolattartáson túl megbecsülést, támogatást, sőt barátokat is. A támogatás nem korlátozódik pénzádományokra, hanem pro bono segítséget is jelent, ami napi szinten megkönnyíti a mostani nehéz pénzügyi és gazdasági helyzetben a nonprofit létet és számomra a helyes út kiválasztását. Kiemelkedően fontos az a pozitív légkör, ami minden egyes üzleti találkozóra jellemző; ahogy befogadnak a tagok, egyenrangú partnernek tekintenek, és kifejezetten érdeklődnek az iránt, hogy és miként lehet vezetőként helytállni ebben a nem könnyű non-profit szegmensben. Vannak hasonló és nagyon más vezetői kihívások, amiket meg tudok osztani ebben a kíváncsi, értő és támogató tagokból álló közösségben. A találkozók hihetetlenül vonzóak számomra, igen megérint az a nyitottság, inspiráló közeg, amit itt találok. Hiszem, hogy a vezetőség, kollegák és a tagok számára az értékteremtés, a jövővel való „törődés” épp olyan fontos, mint nekem, hiszen erre nem csak a mi, hanem gyerekeink nemzedéke is építhet.

Patzauer Éva, Pro Voluntarius díjas, ügyvezető, Csodalámpa Alapítvány

Vezetőink és munkatársaink személyes szerepvállalással, kapcsolatrendszerrel, idővel és tudással is segítik számos társadalmi szervezet, ügy előrehaladását:

- Horváth János a Menedzserek Országos Szövetsége, Dintsér Andrea pedig az Egyenlítő Alapítvány és a HBLF X Mentor programjában is aktív, tudásukat és tapasztalataikat átadva segítik a következő vezetői és/vagy vállalkozói generáció tagjait
- Horváth János, Iglódi Csaba és Dintsér Andrea a Bridge Budapest üzeneteit és hatásosságát emeli személyes részvétele és Pro Bono tevékenysége révén
- Dintsér Andrea elnökségi tag az Egyenlítő Alapítványnál, ahol a szervezet női esélyegyenlőség témában folytatott szakmai munkáját segíti

Célunk, hogy munkatársainkat és tagjainkat is ösztönözzük, hogy személyes tudásukkal és idejükkel, Pro Bono tevékenységek révén is járuljanak hozzá Magyarország vállalkozói, vezetői közösségének, társadalmi és civil szervezetének fejlődéséhez. A Bridge Budapest 1%+1%+1% kampányában a harmadik egy százalékra hívja fel a figyelmet, vagyis a személyes szaktudás, kapcsolati háló, idő Pro Bono átadására a vezetők és szakemberek körében: 2022-ben Horváth János személyesen is részt vett a kampányban.

Mindezzel pedig célunk, hogy igazságosabb, befogadó társadalmat építsünk közösen.



Az ideális világomban nem az a fontos, ki vagy, hanem hogy mit csinálsz. Nem az, honnan jöttél, hanem hova tartasz. Nem az a rendező elv, hogy oszd meg és uralkodj, hanem az élni és élni hagyni. Olyan világban szeretnék élni, amiben van pozitív jövőkép, van közös nevező. Ne azt keressük, ami megoszt, hanem azt, ami összeköt.

Iglódi Csaba,
társalapító, vezető, onlyCEO Klub;
senior leadership tanácsadó, Your Way Consulting

2023-BAN CÉLJAINK:



új adományozói forma kipróbálása,
adományozói kultúra további
fejlesztése



MVÜK x Edisonfund 2023-as program
sikeres megvalósítása



női esélyegyenlőség terén partnerség
és társadalmi szerepvállalás program
életrehevése vagy csatlakozás



vezetői mentorprogramban részvétel
mentorként



Pro Bono tagságok, stratégiai szakmai
tagságok és együttműködések
fenntartása, erősítése

Fenntarthatóság – MVÜK (mvuk.hu)

Környezetünk védelmében

GRI 3-3

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 305-5

GRI 301-1

GRI 306-2

GRI 306-4

GRI 417-1

Az MVÜK egyre tudatosabban biztosít teret, hogy tagjaink segítséget vagy inspirációt kapjanak a környezeti kihívások kezelésében. A klímaváltozás elleni küzdelem vagy a következményeihez való sikeres alkalmazkodás, az energiaváltság rövid és hosszú távú céges szintű megoldási lehetőségei és a környezettudatos gyártás és termékfejlesztés kiemelt témáink voltak idén és lesznek a jövőben is.

Vállalatunk mérete, tevékenysége és működési módja miatt többségében elenyésző környezeti hatásunk:

- rendezvényeink karbonlábnyoma és az ott keletkező élelmiszerhulladék
- iroda működésünkhöz kapcsolódó anyagfelhasználás és hulladék
- közlekedéshez kapcsolódó üzemanyagfelhasználás és karbonkibocsátás.

Bár környezetközpontú irányítási rendszerünk nem működik, a tudatosság és elköteleződés révén már most is vannak környezetbarát intézkedéseink, még ha ad hoc, informális jellegűek is:

- informálisan teleautó felajánlás vagy szervezés egyes eseményekhez
- élelmiszerhulladék csökkentését célzó becslési módszertan a rendezvényeinkhez kapcsolódóan
- a kilenc céges gépjárműből öt darab hibrid
- a munkatársak lehetőség szerint összeszervezik utazásukat vidéki utakon
- tömegközlekedéssel is elérhető rendezvényhelyszínek választása és annak tudatosítása
- tartós névkitűzők készítésére átállás az egyszer használatos helyett.

Méretünkkel, működési módunkkal és hatásunkkal összhangban a lényegességet szem előtt tartva az anyagfelhasználás, hulladék, kibocsátások nincsenek pontosan mérve, de becsljük és tudatosítjuk azokat, keresve a környezeti hatás csökkentésének lehetőségeit.

2022-ben:

- közel 60 kg irodai papírt használtunk
- 200 db lamináló fóliát és
- 65 darab ajándék borosüveget szereztünk be előadóink számára
- közel 40 kg papírhulladékot termeltünk, melyet újrahasznosításra bocsátottunk
- kb. 2028 liter üzemanyagfelhasználást igényeltek az üzleti utak
- veszélyes hulladékot nem termeltünk, mert a szolgáltatók visszaveszik (toner, mobiltelefon, laptop stb.).



A nálunk szervezett, sokszor akár 100 fős, teltházás MVÜK rendezvényeknek mindig szívesen adunk helyszínt és kiszolgálást. Kiemelt célunk, hogy az atmoszférával, ellátással, rugalmas és gyors kiszolgálással is segítsük a minél hasznosabb üzleti kapcsolódások létrejöttét, a mindenkinek hasznos beszélgetések zavartalan lebonyolítását. Tisztában vagyunk tevékenységünk zöld terheivel, emiatt fokozatosan keressük a környezettudatos megoldásokat figyelembe véve adottságainkat és lehetőségeinket. Karbonlábnyomunk csökkentésére a Haris Parkban az étteremben és a rendezvényeken is szűrt vizet kínálunk (ezzel csökkentve a göngyöleget, csomagolást, szállítást); szelektíven gyűjtjük a hulladékot, az esővizet záportározóban gyűjtjük (így locsoljuk csodálatos kertünket), nem használunk egyszer használatos, műanyag eszközöket, továbbá elektromos autótöltőt biztosítunk vendégeink számára.

Haris Gergely, tulajdonos, Haris Park

2023-BAN CÉLJAINK:



felmérjük rendezvényeink karbonlábnyomát



anyagfelhasználásunk és hulladékainkat tudatosítjuk és környezeti hatásunk csökkentésére törekszünk



megvizsgáljuk a környezetbarát irodai papír felhasználásának lehetőségeit



mobilitási szabályzatot dolgozunk ki a biztonságos és fenntartható közlekedés ösztönzésére

Fenntarthatóság – MVÜK (mvuk.hu)

Vállalatvezetés és munkatársaink

GRI 2-9

GRI 3-3

GRI 2-10

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 2-16

GRI 2-18

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 2-25

GRI 2-26

GRI 402-1

Az MVÜK stratégiai és operatív döntései a munkatársak bevonásával születnek szervezetünkben, a döntési jogkörök a vezetőkhöz vannak delegálva. A lapos, lean, mégis tudatosan strukturált szervezeti felépítés lehetővé teszi a folyamatos tájékozódást, véleménynyilvánítást, közös ötletelést, döntéshozatalt. Rendszeresen sor kerül a teljes csapattal, vezetőséggel, funkcionális területekkel és a klubokkal megbeszélésre, igény szerint pedig bármikor elérhetőek a döntéshozók. Fontos, hogy a strukturáltság egyben a felhatalmazás melletti önálló munkavégzést is lehetővé tegye, minden területnek van kinevezett vezetője (klubok, üzlet-támogatás, üzletfejlesztés, marketing, fenntarthatóság), akik nagyfokú önállóságban végzik munkájukat kompetenciájukhoz és tudásukhoz illeszkedően. „Nem létezik ideális világ, amire várni kellene. A világ mindig éppen az, ami, és rajtad múlik, hogyan reagálsz rá” – mondta Isaac Marion, amerikai író, ami tökéletesen összegzi a változásokkal kapcsolatos megközelítésünket. Éppen ezért kiemelt fontosságú a rugalmasság, problémamegoldó készség, kreativitás annak érdekében, hogy reziliensek tudjunk lenni a változó környezettel, a váratlan helyzetekkel, és új kihívásokkal szemben. Ennek érdekében mi magunk is folyamatosan a megújulásra ösztönözzük magunkat, keressük a jobb, hatékonyabb és hatásosabb megoldásokat. **Csapatban dolgozunk, egymást támogatva.**



Az üzleti és fenntarthatósági kockázatok és lehetőségek azonosítása, tudatosítása és beépítése számos módon biztosított, a tulajdonos és vezérigazgató kijelölt felelősségével. Nem csak személyes elköteleződése miatt, de döntéshozói felelőssége miatt is. Éppen ezért kulcsfontosságú, hogy **olyan légkört teremtsünk meg csapatunkban és közösségünkben, hogy az aggályokat, észrevételeket minél könnyebben és bátrabban megossza velünk bárki.** Méretünk és tevékenységünk jellege miatt nem üzemeltetünk anonim bejelentő vonalat, de az ajtónk, fülünk, szemünk és szívünk folyamatosan nyitva, mert hiszünk benne, hogy ezek az észrevételek és javaslatok jobbra, erősebbé és fenntarthatóbbá tesznek minket. A hibázás kultúráját támogatjuk, hiszen munkánkban az emberi tényező meghatározó, dinamikus tevékenységünk, kreativitás igényünk, tempónk és megújuló képességünk természetes velejárójaként tekintünk a hibázásra.



A szervezet teljesítményét, eredményességét, üzleti és társadalmi hatásait negyedévente értékeljük a teljes csapattal. Ilyenkor a vezérigazgató és a vezetőség számára is visszajelzést lehet adni, értékelni az ő tevékenységüket. Tagjaink formálisan az elégedettség kérdőíven és az üzletfejlesztési tárgyalások során, informálisan pedig bármikor visszajelzést adhatnak eredményeinkre, működésünkre.

2022-ben megfogalmaztuk Krédónkat, vagyis értéknyilatkozatunkat is annak érdekében, hogy a minket szűk és tágabb közösségünkben összefogó értékek nyíltan közzétéve is erősítsék működésünket. Olyan tagokat szeretnénk közösségünkbe invitálni, akik osztoznak velünk ezen értékekben, és olyan munkatársakat, akik meggyőződéssel és szenvedéllyel dolgoznak ezek mentén.



A kis vállalati méretre való tekintettel formális szabályzataink nincsenek, de 2023 során etikai/magartatási kódexet kívánunk megfogalmazni a folyamatosan növekvő és számos közvetett munkatársat tartalmazó csapatunk tagjai számára.

Mivel a bevonás alapú döntéshozatalban és megoldáskeresésben hiszünk, bárminemű, a csapatunk vagy a közösségünk tagjait radikálisan érintő változásról van tudomásunk vagy áll szándékunkban, arról mindig időben igyekszünk tájékoztatni őket előre, hogy részt vehessenek annak alakításában és felkészülhessenek azok alkalmazására.

Hisszük, hogy az



értékteremtő kapcsolódások,



egyéni és közösségi felelősségvállalás,



etikus, fenntartható és problémamegoldó vezetés,



folyamatos tanulás, fejlődés és megújulás,



nyitottság, elfogadás, szolidaritás és bizalom és



pozitív környezeti és társadalmi lábnyomaink

révén tagjainkkal együtt jobbá tesszük a világunk!

A csapat

GRI 2-7

GRI 2-8

GRI 2-19

GRI 2-20

GRI 2-21

GRI 3-3

GRI 202-1

GRI 401-1

GRI 401-2

GRI 401-3

GRI 404-2

GRI 404-3

GRI 405-1

GRI 405-2

Az MVÜK sikerének egyik legfontosabb záloga a csapat, amely nap mint nap professzionálisan, elkötelezetten, legjobb tudása és képességei szerint tesz a közösség építéséért.

Vállalatunk értékeihez és működéséhez kapcsolódóan kiemelt kompetenciák és munkavállalói tulajdonságok: professzionalizmus, megbízhatóság, rugalmasság, céltudatosság, kitartás, segítőkészség, nyitottság, etikusság.

Közösségünk befogadó, **a sokszínűség számunkra érték**, de a kis létszámunkra való tekintettel ezt nem statisztikával tudjuk jól megragadni. A nemzetközi útmutatóknak megfelelően csapatunk részének tekintjük azokat az alvállalkozókat, akik kulcsfontosságú tevékenységet végeznek vállalkozóként (közvetett munkatársak). A kapcsolódó indikátorok a GRI-indexben megtalálhatóak, itt pedig álljon egy rövid infografikus összefoglaló a 2022-es csapatunk néhány jellemzőjéről.

2022-ben kettő részmunkaidős, nulla határozott idejű szerződéssel rendelkező alkalmazotti munkatárs, a közvetett munkavállalók között is három részmunkaidős volt. A rugalmas és kötetlen munkaidő, valamint a távmunka, otthoni munkavégzés részben vagy egészben mindenki számára elérhető, ugyanakkor egyedi megállapodás része. A közvetlen munkavállalók elsősorban az üzlettámogató és üzletfejlesztő csapat és vezetőik. A vezetőség többi tagja és a beszélgetésvezetők vállalkozók, akik más tevékenységet is folytatnak, ugyanakkor stratégiai partnerként töltik be szerepüket az MVÜK életében és fejlesztésében a közös célok vezérelte közösségépítésben.

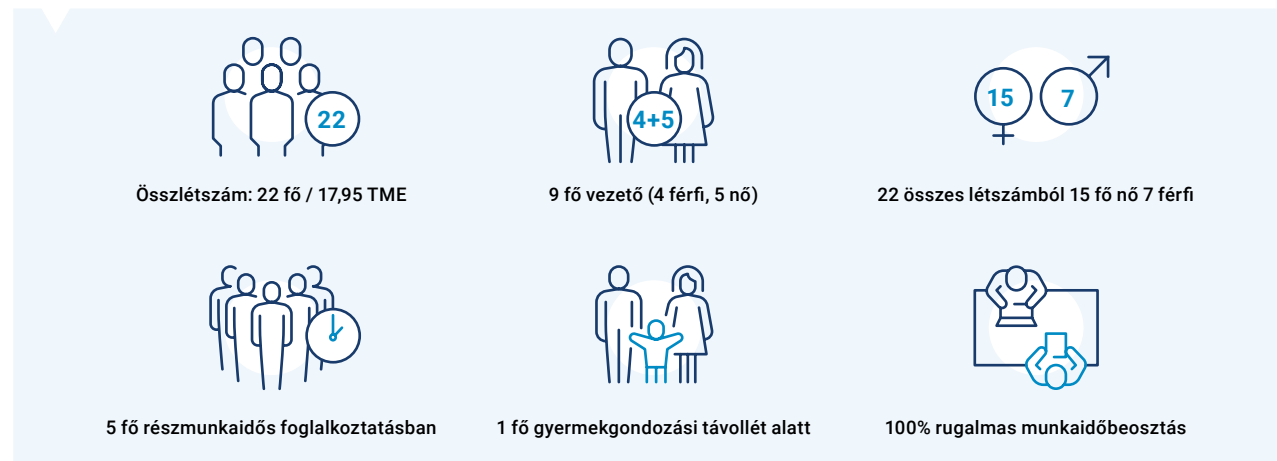
Az MVÜK és a közösség szempontjából is fontos a munkavállalók jólléte, hogy biztonságos és egészséges munkakörülmények között dolgozhassanak, méltányos bérért és jutatásokért, össze tudják egyeztetni munka- és magánéleti céljaikat és feladataikat. Ezt több foglalkoztatási eszközzel is támogatjuk.

Versenyképes és méltányos fizetést adunk, kiegészítve azt teljesítményösztönző és -elismerő juttatásokkal és jutalmakkal. Az MVÜK átlagos fizetése a piaci átlag közel 140%-a (bruttó alapfizetéseket tekintve). Ezeken túl a jelentésírás apropóján méltányos bérezési gyakorlatunkat is megvizsgáltunk számos mutatószám mentén, bár a kis létszámunk és komplex munkaköreink miatt ezek nem egyértelműen értelmezhetőek. Ettől függetlenül a GRI indexben ismertetjük ezeket.

Két méltányossági mutatónk álljon itt:



- ✓ A pályakezdő/legalacsonyabb bér bőven a jogi értelemben vett minimálbér felett van (közel 30%-kal).
- ✓ A nők átlagosan 17,2%-kal keresnek kevesebbet Magyarországon, átlagosan 14%-kal az Európai Unióban, ezért fontos kiemelni, hogy az MVÜK-ban azonos pozícióban azonos alpbér van nemtől függetlenül.



Összességében megállapíthatjuk, hogy a jogi értelmezés helyett méltányos megélhetéshez igazodik bérezésünk, a hazai átlaghoz vagy a legmagasabb bérhez mért eltéréseket is elfogadhatónak tartjuk.

Az alapfizetésen túl a munkakörhöz kapcsolódóan eszközöket biztosítunk (telefon, laptop, autó), továbbá teljesítmény-ösztönző és -elismerő jutalékrendszerrel működtetünk egyéni és céges célok elérése, kiemelkedő hozzájárulás vagy új tagok bevonása kapcsán. Utóbbi kulcsfontosságú, nem csak a közösség egészséges megújulása miatt, de azért is, hogy minden munkatárs eredményesen tudja külső kommunikációban képviselni szervezetünket, céljainkat, működésünket, s magát a tagságot, a vezetői közösséget, amelyet közösen építünk. Mindezek objektívvé tétele és kölcsönös elfogadása érdekében rendszeresen végzünk eredményeket elemző összcsoportos megbeszéléseket és évente egyszer a vezérigazgató tart mindenkivel félig informális teljesítményértékelő beszélgetést. A vezetők teljesítmény-értékelése teljesen formális, akik további feladatot látnak el saját csapatuk teljesítmény-értékelésében. A versenyképes fizetéseket tekintve meg kell említenünk azt a nehezített gazdasági helyzetet, amiben az elmúlt időszakban mindenkinek működnie kellett. Annak érdekében, hogy kollegáinkat segítsük az energiaválság és magas infláció következményeivel való megküzdésben a tervezett egy helyett kétszer is volt béremelés az inflációt követő és azt meghaladó mértékben, továbbá jutalmat is fizettünk. Tagjainkkal **közös érték az emberi munka és a méltányos bérezés**, így nem meglepő, hogy az országos adatokhoz képest is magasabb a személyi ráfordítások évről-évre történő növelése.

SZEMÉLYI JELLEGŰ RÁFORDÍTÁS VÁLTOZÁSA AZ OPTEN ADATBÁZISA ÉS ELEMZÉSE ALAPJÁN

| Árbevétel alapú szegmens | 2021/2020 | | | 2022/2021 | | |
|----------------------------|-----------|------------|------|-----------|------------|-------|
| | Országos | MVÜK tagok | MVÜK | Országos | MVÜK tagok | MVÜK |
| 100-400 millió Ft | 15,6% | 22,4% | | 17,2% | 46,3% | |
| 400 millió – 1 milliárd Ft | 16,2% | 17,9% | | 13,9% | 26,7% | |
| 1-3* milliárd Ft | 16,6% | 18,9% | 4,8% | 13,0% | 21,1% | 44,5% |
| 3* milliárd felett | 12,4% | 17,6% | | 11,7% | 16,7% | |

*Megjegyzés: 2022-ben a mérés szegmentációja a szórások változása miatt 1-5 milliárd és 5 milliárd felettre változott, ami korlátozza az egyben való összehasonlítás lehetőségét.

Társadalmi felelősségvállalásunk és üzleti sikerünk záloga is munkatársaink folyamatos fejlődése. Munkatársaink munkakörükönél fogva folyamatosan új információkkal és témákkal találkoznak a rendezvényeken keresztül, melyek akarva-akaratlanul tágitják holisztikus és általános ismereteiket, tudásukat. A vezérigazgató ezen túl a munkakörhöz szükséges tudás és kompetencia elvégzését képzés-fejlesztéssel is támogatja, így például Tóth Gábor, üzletfejlesztési vezető részt vett 2021-ben a BCSDH Jövő vezetői programon, mely nem csak vezetőfejlesztés, de egyben fenntarthatósági tudásfejlesztés is volt számára. Az egyéni képzéseket a teljesítményértékelő beszélgetések és a munkavállalók proaktív felvetése alapján hagyja jóvá

a vezetőség. Jelenleg ennek a kihasználtsága alacsony, amelynek okait megvizsgáljuk 2023-ban. Az egyéni fejlődést továbbá on-the-job, vagyis munkavégzés során alkalmazott képzés támogatja, új üzletfejlesztési és üzlet-támogatási kollegáink mellé tapasztalt mentort rendelünk az első időszakban, akik kísérik és támogatják őket a munkakörük jobb megismerésében és elvégzésében. Az egyéni képzések mellett a csapat közös fejlesztésére is ügyelünk, az üzletfejlesztő csapatnak szupervíziós tréninget szerveztünk, a teljes munkatársi csapatnak pedig egésznapos reziliencia képzést tartottunk külső trénerrel, ezzel is reagálva a környezetünkben fakadó kihívások egyikére.

Munkabiztonság és egészségvédelem

GRI3-3

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-3

GRI 403-4

GRI 403-7

GRI 403-9

GRI 403-10

Fontos számunkra munkatársaink és tagjaink biztonsága és egészsége. Formális munkahelyi egészség- és biztonság irányítási rendszerrel a méretünk és a munkavégzésből eredő kockázatok mértéke miatt nem rendelkezünk. A rendezvényeink, találkozóink, működésünk tervezésekor figyelemmel vagyunk az ilyen jellegű kockázatok minimalizálására vagy lehetőség szerinti elkerülésére. 2022-ben munkahelyi baleset vagy incidens nem volt, foglalkozásból eredő távollét nem volt. Munkabiztonsági megbízott az üzlettámogatási terület vezetője, de egyrészt megnövekedett feladatai és felelősségi köre miatt, továbbá a szervezet növekedése és a távol végzett munkák megszorodása miatt 2023-ban felülvizsgáljuk rendszerünket, folyamatainkat a jogi megfelelés és a szociális felelősségvállalás szempontjából is. A legfőbb kockázatot a munkához kapcsolódó gépjárművezetés jelenti, így emiatt is megújítjuk 2023-ban mobilitás politikánkat és a gépjárműhasználati szabályzatunkat.

Tisztességes és etikus működés

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 2-27

GRI 3-3

GRI 201-4

GRI 205-1

GRI 207-1

GRI 207-2

Alapértékeink között és mindennapi működésünk között is szerepel **a jogszerű, etikus működés, amely stabilitást eredményez** nem csak a tulajdonos és a munkatársak, de a tagok, vagyis az ügyfelek számára is. Az MVÜK önértékeléssel megmérettette magát a Bridge Budapest „Vállalható üzleti szereplő” szempontrendszerén is, melyben megállapíthatjuk, hogy megfelelünk a minősítők által összeállított jogszerű és etikus üzletvitel elvárásainak.



Határozottan kiállunk olyan etikai elvek és értékek mellett kommunikációinkban és mindennapi gyakorlatunkban is mint:

- a tisztességes verseny
- jogszerű és méltányos foglalkoztatás
- fellépés a korrupció minden formája, különösen a pénzmosás, megvesztegetés, visszaadás, kartell és összeférhetlenség ellen
- az adófizetési kötelezettségeknek pontosan és időben eleget tenni
- az adatbiztonság és személyes adatok védelme
- az emberi jogok védelme és a diszkrimináció elleni fellépés.

Kiemelten fontos, hogy időben, pontosan eleget tegyünk adófizetési kötelezettségünknek, a 2022-es év során sem késés, sem elmaradás vagy hátralék nem volt. A jelentés időszaka alatt nem volt nem-megfelelésekből adódó bírság vagy büntetés, az MVÜK minden törvényi és jogszabályi előírásnak megfelelt (kivételt képez ebből egy parkolási és néhány gyorshajtási büntetés).

2021 és 2022 során az MVÜK nem fogadott el, nem kapott kormányzati támogatást.

Kiemelten fontos az adatbiztonság és személyes adatokkal való jogszerű és etikus bánásmódunk, ráadásul üzleti alaptevékenységünk záloga is, hogy ezekkel ne történjen visszaélés. A szervezet életében erre vonatkozó panasz vagy incidens nem történt.

Közösségünk tagjai szerződéskötéskor hozzájárulnak adataik kezeléséhez, rendezvényeinken fényképet és mozgókép készítéséhez, felhasználásához és magukra érvényesen elfogadják a jogszerű és etikus magatartás követelményrendszerét.

Tisztességes és etikus viselkedésünket tovább erősítvén 2023-ban Magatartási etikai kódexet fogalmazunk meg és ezzel kapcsolatos képzést tartunk kollegáink körében.

Pénzügyi jelentésünket független könyvvizsgáló auditálja.

Helyi felelős beszerzés

GRI 2-6

GRI 204-1

GRI 3-3

GRI 201-4

GRI 414-1

Fenntartható és felelős működésükhöz a beszerzési folyamataink is hozzátartoznak. 2022-ben összesen 170 szállítóval dolgoztunk. 2020-ban elhatároztuk, hogy törekszünk hazai, magyarországi, vagyis helyi szállítókat választani, s 2022-re a helyi beszerzési arány több mint 95% lett, amit célunk 2023-ban fenntartani. Fontos a szállítóinkkal való egyenrangú, megbízhatóságon alapuló együttműködés. Elvárjuk a jó minőségű termékeket, szolgáltatásokat, a pontos szállítást és a változó igényeinkre való rugalmas reagálást, ugyanakkor törekszünk igényeink tervezhetőségére és az esetek a szállító számla kiállítás napján utaljuk az ellenértéket, ezzel is segítve partnereink likviditását. A 2022-ben a beérkező számlák és fizetési kötelezettségek 90%-ának határidő előtt eleget tettünk.

Beszerzési kategóriáink elsősorban:

- rendezvény helyszín és ellátás
- gépjárműflotta és üzemanyagfogyasztás (saját jármű és lízing)
- IT és telekommunikációs költségek (pl. laptop, mobiltelefon és telekommunikációs szolgáltatás)
- irodai eszközök és anyagok (pl. lamináló gép, irodai papír, lamináló fólia)
- üzleti szolgáltatások (pl. könyvelés, adatbázis hozzáférés, ad hoc irodabérlés)
- sales és marketingkommunikáció (szolgáltatások, ajándékok, kiadványok, kampányok).

Stratégiai szállítóinkat kiemelten kezeljük, hiszen működésünkre nagy hatással vannak, lehetnek. Ők kísérik minket mindennapjaink kihívásaiban:

- Haris Park (nagy rendezvényeink)
- Eurofleet (céges flotta, gépjárműveink) és Reálsisztéma (gépjárművek)
- Herczeg Ágnes borszakértő (előadói ajándékunk)
- Opten (kockázatelemzés, stratégiai inputok)
- MiniCRM (ügyfél-menedzsment)
- Bare International (ügyfélelégedettség-mérés)
- Írisz Office (könyvelés)



A környezeti, társadalmi és etikai szempontok érvényesítése beszerzési folyamatainkban továbbfejleszhető, a 2022-es státusz a beszerzési költség arányában.

Stratégiai beszállítóink többsége egyben tagjaink is, így saját megélésből is tudják, hogy szolgáltatásuk milyen hozzáadott érték megteremtéséhez járul hozzá. Nem számszerűsített célunk ugyan, de elvi szinten fontos számunkra, hogy a vásárolt termékek és szolgáltatások minél nagyobb körét közösségünk tagjaitól szerezzük be, ezzel egyfajta gazdasági, etikai előszűrést is végzünk a beszállítói folyamatban, hiszen róluk tudjuk, hogy pénzügyileg sikeresen, jogszerűen, felelősségteljesen működnek.

Célunk, hogy 2023-ban elkészítsük beszerzési irányelveinket és tudatosítsuk környezeti, társadalmi és etikai szempontjainkat, amelyekkel közvetett fenntarthatósági hatásunk tovább erősíthető, és hogy becsléseinket mérés váltsa fel.



Magyarországon tradíciója van, hogy bort adunk ajándékba, ha vendégségbe megyünk, s jó borral várjuk őket saját vendéglátáskor. Az MVÜK ebbe is kevert egy kis fűszert, adott hozzá egy kis extra ízt, amivel több értéket ad, nekem pedig majdnem minden napra jut egy kis kreatív alkotó munka. Ahogy engem, mint beszállítójukat rákényszerítenek arra, hogy a kedvezményezettre ráhangolódjak, értsem meg értékeit, szándékait, attitűdjét, üzenetét, úgy teszik ők is nap mint nap minden tagukkal és dolgoznak a folyamatos összekapcsolódásért.

Herczeg Ágnes, borszakértő

2023-BAN CÉLJAINK:



munkatársaink megtartása



munkatársaink képzés-fejlesztésének ösztönzése, erősítése



egészség- és biztonság folyamataink felülvizsgálata



felelős és méltányos foglalkoztatás fenntartása



99 %-os hazai beszerzés és további fenntartható beszerzés lehetőségek feltárása



magatartási kódex bevezetése és ÁSZF felülvizsgálata fenntarthatósági szempontból



vállalható vállalat minősítés népszerűsítése a tagok körében



bírság és büntetés, incidens és baleset mentes működés fenntartása

A jelentésről

GRI 2-2

GRI 2-3

GRI 2-14

GRI 2-29

GRI 3-1

GRI3-2

GRI3-3

Jelen dokumentum az MVÜK Zrt. első fenntarthatósági jelentése. A jelentésben közzétett információkat a vezetőség validálta, a tulajdonos jóváhagyta, a csapat pedig tartalmi inputokkal járult hozzá.

A jelentés alapvetően a 2022.01.01. és 2022.12.31. közötti időszakra vonatkozó adatokat és információkat tartalmazza – a 2022.12.31-i állapotot tükrözve -, ahol lehetőségünk van rá törekszünk két évre visszamenőleg adatokat bemutatni. A jelentés hatálya a magyarországi MVÜK működésére terjed ki.

A jelentés tartalmát a nemzetközileg elismert Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2021 szabványrendszerének megfelelően készítettük el. A GRI Tartalmi Indexben jeleztük hozzájárulásunkat az ENSZ Globális Megállapodáshoz és az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljaihoz; a felelős vállalatirányítás fejezetünkben pedig összefoglaltuk a BCSDH Vezetői ajánlás és a HBLF Sokszínűségi Karta mentén legfontosabb intézkedéseinket.

A fenntarthatósági jelentést külső, független fél nem auditálta.

A lényeges ügyekről, azok azonosításának folyamatáról, érintettjeinkről, továbbá a felhasznált GRI indikátorokról és megfelelési szintről a honlapon elérhető Lényeges ügyek és GRI Index mellékletben olvashatók részletek.

IMPRESSZUM

MAGYAR VÁLLALATVEZETŐK ÜZLETI KÖZÖSSÉGE

TELEFONSZÁM: +36302507484

WEBHELY: www.mvuk.hu

KIADTA: MVÜK Zrt.
Budapest, 2023

SZERKESZTÉS, ÍRÁS, SZAKMAI GRI MEGFELELÉS TÁMOGATÁS: Fertetics Mandy, MVÜK, fenntarthatósági vezető, Alternate, ügyvezető, www.alternate.hu

GRAFIKA: Bakos Bátor, Underline, www.underline.hu

FENNTARTHATÓSÁGGAL KAPCSOLATOS TOVÁBBI INFORMÁCIÓ, KÉRDÉSEK, ÉSZREVÉTELEK, ÖTLETEK, PANASZOK: vezetoseg@mvuk.hu

Köszönjük tagjainknak, munkatársainknak, partnereinknek a közreműködést, különösen a személyes történeteket, ajánlásokat, véleményeket, amivel gazdagíthattuk fenntarthatósági tükrünket, jelentésünket.



Mvök

Melléklet:
Lényeges ügyek, érintettek, GRI-index

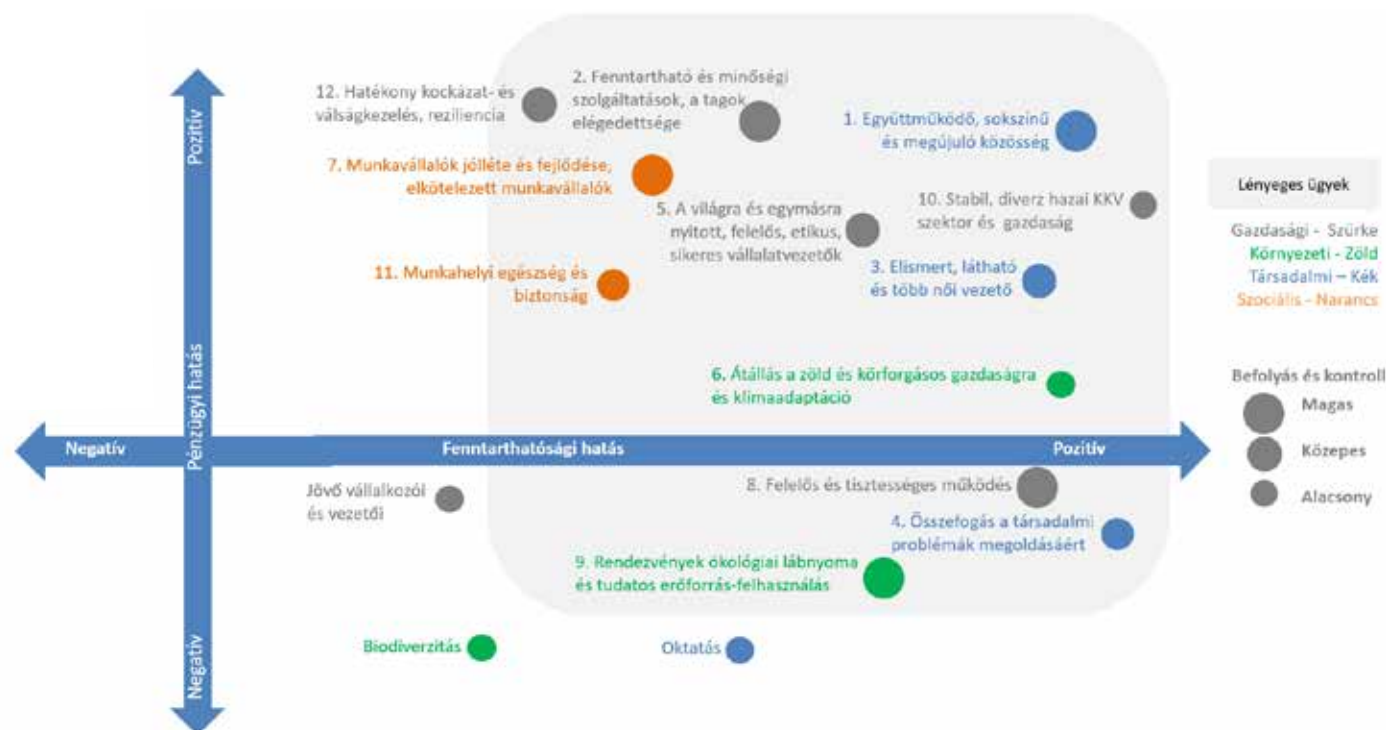


Lényeges ügyek

GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 2-14 GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-29 GRI 3-3

Az MVÜK számára a lényeges témák meghatározása során kettős lényegességi elemzést végeztünk. Figyelembe vettük küldetésünket és működési sajátosságainkat, tagjaink igényeit és a társadalomban lezajló környezeti, társadalmi és etikai trendeket, azok tagjainkra és szervezetünkre gyakorolt jelenlegi és potenciális hatását. Pénzügyileg nem számszerűsítettük ezeket, de egymáshoz viszonyítva értékeltük hatásukat. Másrészt elemeztük tevékenységünket, hatásunkat, annak környezeti, társadalmi, szociális, etikai és tágabb gazdasági vonatkozását is. Három szinten határoztuk meg lényeges ügyeinket: kritikus ügyek (a működésünkhöz elengedhetetlen feltételek), stratégiai ügyek és fontos ügyek. Mindhárom szinten belül vizsgáltuk az MVÜK saját befolyásoló erejét, közvetlen és potenciális hatását is (magas-közepes-alacsony kategóriákban). Ez alapján 12 lényeges ügyet határoztunk meg, melyből 10 mentén (ahol legalább közepes a befolyásoló potenciálunk) mérjük is fenntarthatósági teljesítményünket már.

MVÜK Fenntarthatósági lényegességi térkép 2022



A LÉNYEGES ÜGYEK AZONOSÍTÁSÁNAK FOLYAMAT:

1. Kettős materialitás módszertanával dolgoztunk

- a. hatáselemzést végeztünk: azonosítottuk tevékenységünk, működésünk, szolgáltatásunk aktuális és lehetséges környezeti, társadalmi és etikai hatásait
- b. pénzügyi kockázatelemzés végeztünk: azonosítottuk azokat a fenntarthatósági témaköröket, tényezőket, amelyek rövid, közép vagy hosszú távon jelentős üzleti kockázatot vagy lehetőséget jelenthetnek számunkra
- c. értékelve a közvetlen és közvetett, szándékolt és nem szándékolt, jelenlegi és jövőbeni hatásokat is.

2. beépítettük érintettjeink elvárásait és számukra releváns témaköröket:

- a. nem végeztünk primer fenntarthatósági kutatást a jelentéstétel vagy a lényeges ügyek azonosítása céljából, ugyanakkor a közvetlen tagi és partnerei kapcsolataink, kommunikációink, egyeztetéseink, tagságaink és általános tájékozódásunk miatt ismerjük és érzékeljük a számukra fontos témákat, velünk szemben támasztott elvárásait, amelyeket beépítettünk a folyamatba
- b. benchmark kutatás, rendelkezésre álló nemzetközi és hazai sztenderdek, iránymutatások és jelentések alapján csoportosítottuk témáinkat.

3. Priorizálás két szempont mentén

- a. egyrészt a szervezetünk üzleti és fenntarthatósági teljesítményére való hatás
- b. másrészt a potenciális ráhatásunk mértéke mentén értékeltük a témák fontosságát, üzleti közösség, tagi működésünk miatt is.

4. Ügyek validálása:

- a. A vezérigazgatóval két körben történt a lényeges ügyek elemzése, validálása és a jelentéstételhez való kiválasztásuk
- b. A vezetőség tájékoztatása és véleményezési lehetőséget kapott
- c. A munkatársak és a tagok a publikált jelentésből tájékozódhatnak és bízunk benne, hogy visszajelzést is adnak majd nekünk, hiszen a jelentést és a jelentéstételi folyamatot a további szemléletformálás és akciótervezés során használni fogjuk.

| Lényeges ügyek | Jelenlegi és reális potenciális hatások, kockázatok és lehetőségek | Bel- és külföldi trendek, célok, meghatározó összefüggések |
|--|--|---|
| 1. Együttműködő, sokszínű és megújuló közösség | <ul style="list-style-type: none"> • Márkaérték • Tagi lojalitás és megújulás, organikus növekedés • Üzleti és értékalapú kapcsolódások • Védőháló a nehézségben | <ul style="list-style-type: none"> • A közösség ereje erősödik, a közösségfejlesztés globális és helyi szinten is stratégiai célok között szerepel • EU Social Taxonomy • Vezetők személyes és szakmai felelőssége és elszámoltathatósága a fenntarthatóság előmozdításában növekszik |
| 2. Fenntartható és minőségi szolgáltatások, a tagok elégedettsége | <ul style="list-style-type: none"> • Üzleti eredményesség • Márkaérték | <ul style="list-style-type: none"> • Erőteljes verseny és költségtudatosság várható |
| 3. Elismert, látható és több női vezető | <ul style="list-style-type: none"> • Üzleti eredményesség • Tagi sokszínűség • Társadalmi szerepvállalás | <ul style="list-style-type: none"> • Erőteljes EU-s jogszabályok és direktívák a női esélyegyenlőség előmozdítására (igazgatósági, vezetőségi és alkalmazotti arányszámok, egyenlő bérezés és támogatott vállalkozások formájában) • Világszinten növekvő női tudatosság, asszertivitás és ambíciózusság • Konzervatív kultúra |
| 4. Összefogás a társadalmi problémák megoldásában | <ul style="list-style-type: none"> • Tagi elégedettség és lojalitás • Társadalmi hatás • Erőforrás szinergia • Márkaérték | <ul style="list-style-type: none"> • Erősödő társadalmi igazságtalanság és egyenlőtlenség • Számos finanszírozási nehézséggel küzdő társadalmi ügy, kihívás • Alacsony adományozói kultúra és kedv hazánkban • Hatásmérés igénye nő |
| 5. A világra és egymásra nyitott, felelős, etikus, sikeres vállalatvezetők | <ul style="list-style-type: none"> • Üzleti eredményesség • Gazdaság és üzleti szektor fenntarthatósága • Tagi lojalitás és megújulás | <ul style="list-style-type: none"> • Válság, gazdasági kihívások • Elapadt támogatások, finanszírozási nehézségek • Többlet feladatok jogi megfelelés, új szabályozások terén |
| 6. Átállás a zöld és körforgásos gazdaságra és klímaadaptáció | <ul style="list-style-type: none"> • Hatékony klímamitigációhoz és klímaadaptációhoz hozzájárulás • Tagok jövőbeni sikeressége | <ul style="list-style-type: none"> • Zöld finanszírozás • Befektetői, vevői, export elvárások szigorodása • Zöld fogyasztói attitűdök |
| 7. Munkavállalók jólléte és fejlődése, elkötelezett munkavállalók | <ul style="list-style-type: none"> • Üzleti eredményesség • Fluktuáció vs. lojalitás • Termelékenység • Kreativitás, megújulás • Reziliencia | <ul style="list-style-type: none"> • Tehetséges munkavállalók motivációs rendszerében szerepet kap a felelős/fenntartható munkáltató és programok értéke, a társadalmi értékteremtés lehetősége • Az elégedett munkavállalók jobban hozzájárulnak a vállalat sikeréhez, növekedéséhez, eredményességéhez |
| 8. Felelős és tisztességes működés | <ul style="list-style-type: none"> • Üzleti eredményesség • Márkaérték • Személyes jóllét | <ul style="list-style-type: none"> • Magas korrupciós szint és szabályszegési attitűd Magyarországon • Pénzügyi, gazdasági nehézségek várhatóak • A hosszú távú fenntarthatóság, társadalmi igazságosság és egészséges gazdaság feltétele az alacsony korrupciós szint, etikus és jogszerű viselkedés, felelős vállalatirányítás |

| Lényeges ügyek | Jelenlegi és reális potenciális hatások, kockázatok és lehetőségek | Bel- és külföldi trendek, célok, meghatározó összefüggések |
|--|--|--|
| 9. Rendezvények ökológiai lábnyoma és tudatos erőforrás-felhasználás | <ul style="list-style-type: none"> • Üzleti eredményesség • Környezeti hatások, energiafelhasználás • Élelmiszerhulladék • Fenntartható közlekedés • Tagi elégedettség, lojalitás • Márkaérték | <ul style="list-style-type: none"> • Science Based Targets Initiative szerint abszolút értékben kell a tevékenységhez, mérethez igazítva csökkenteni az üvegházhatású gáz kibocsátást • Zöld rendezvények útmutató, lehetőségek, minősítések terjedése • Rendezvényen résztvevők tudatossága, érzékenysége nő a zöld szempontok iránt |
| 10. Stabil, diverz hazai KKV szektor és gazdaság | <ul style="list-style-type: none"> • Üzleti eredményesség • Tagi sokszínűség és megújulási képesség | <ul style="list-style-type: none"> • A KKV szektor gazdasági szerepe és fenntarthatósági hatása jelentős |
| 11. Munkahelyi egészség- és biztonság | <ul style="list-style-type: none"> • Üzleti eredményesség • Hiányzás • Termelékenység • Munkavállalói elégedettség | <ul style="list-style-type: none"> • A növekvő fókusz az emberi jogok megfelelésének biztosítására kiterjed a biztonságos és egészséges munkakörülmények biztosítására |
| 12. Hatékony kockázat és válságkezelés, reziliencia | <ul style="list-style-type: none"> • Üzleti eredményesség • Tagi elégedettség • Munkavállalói elégedettség • Márkaérték | <ul style="list-style-type: none"> • Gyorsan, állandóan változó gazdasági környezet • Új és komplex szabályozások • Egyedi igények és helyzetek testreszabott megoldást kívánnak a sztenderdizált és biztonságot adó folyamatok mellett |

Érintetti szemléletünk

GRI 2-29

Fontos számunkra, hogy a gazdasági és társadalmi környezetünk szerves részeként működünk. Érintettjeinket azonosítottuk és folyamatos kommunikációt folytatunk többségükkel, de mindannyiuk számára lehetőséget biztosítunk a fenntartható működésünkkel kapcsolatos ötleteik, aggályaik vagy elvárásaik megfogalmazására. Fontos számunkra, hogy a küldetésünkben és alapértékeink között szereplő nyitottságot, együttműködést, támogatást, kreativitást, inspirációt és tudásmegosztást az érintettjeink is meggyőzően megélik.

Az üzleti eredményességünket közvetlen és kritikusan befolyásoló érintettjeinkkel folytatunk rendszeres és kétirányú kommunikációt, vagyis tagjainkkal, a tulajdonossal, vezetőséggel és a munkatársakkal. A működésünket jelentősen befolyásolják a rendezvény helyszínek, szállítók, alvállalkozók, továbbá a nagyrendezvények inspirációs előadói és a kisrendezvények házigazdái. Velük az együttműködéshez illeszkedő rendszerességű a kétirányú kommunikáció és együttműködés. A többiekkel igény szerint, de legalább évente egyszer van egyeztetés, hogy kölcsönösen tudjunk egymás aktualitásairól, terveiről és nehézségeiről.



Legfontosabb érintettjeinkkel folytatott kommunikációs eszközeink és a felmerülő fenntarthatósággal kapcsolatos témák, ügyek:

| Érintett | Kommunikációs csatorna | Fenntarthatósági témák |
|---|--|--|
| Tulajdonos | közgyűlés, havi személyes és heti online meetingek (vezetőség, klubok, teljes csapat), éves teljesítményértékelő megbeszélések, negyedéves értékelők, rendezvények, e-mail, telefon, csapatépítő események | üzleti eredményesség, megújulás, ügyfelek elégedettsége, jogszerű működés, társadalmi szerepvállalás, munkavállalók jólléte, márkakommunikáció |
| Vezetőség és munkatársak | havi személyes és heti online meetingek (vezetőség, klubok, teljes csapat), éves teljesítményértékelő megbeszélések, negyedéves értékelők, rendezvények, e-mail, telefon, csapatépítő események | üzleti eredményesség, megújulás, ügyfelek elégedettség, munkavállalók jólléte |
| Tagok, ügyfelek | elégedettségi felmérés, üzletfejlesztői egyeztetések, rendezvények, e-mail, telefon, honlap, social média, kiadványok, szociális rendezvények | közvetlen értelemben a szolgáltatások minősége, árazás, közösség megújulása, együttműködés, kommunikáció; közvetett értelemben minden üzleti vállalkozást érintő fenntarthatósági téma |
| Társadalmi és civil szervezetek | egyéni egyeztetések, rendezvények, e-mail, telefon | társadalmi problémák megoldásában összefogás, adományozói kultúra, Pro Bono tagság, kapcsolati háló |
| Rendezvény helyszínek, beszállítók, alvállalkozók | üzleti egyeztetések, rendezvények | üzleti eredményesség, tisztességes működés, rendezvények fenntarthatósági hatásai |
| Inspirációs vendégek, előadók | rendezvényekhez kapcsolódó egyeztetések, rendezvények | közösség nyitottsága és kíváncsisága, kapcsolódás, szolgáltatások minősége |
| Fenntarthatósági szakma és üzleti ernyő- és szakmai szervezetek | szakmai szervezetek rendezvényei, hírlevelei, kiadványai, programjai, fenntarthatósági vezetővel egyeztetések | tisztességes működés, fenntarthatósági kezdeményezések, kapcsolódás |
| Versenytársak | informális és évi egy formális találkozó, egyeztetés, versenytársfigyelés | tisztességes működés, árazás, márkakommunikáció, hazai üzleti szektor |
| Média | sajtófigyelés, reaktív kommunikáció aktuális megkeresésekre, egy-egy téma mentén aktív együttműködés | női vezetők |
| Hatóságok, jogszabályalkotók | bevallások, jelentések, hivatalos kapcsolatok, jogszabályfigyelés | tisztességes működés |

GRI Tartalmi index

| | |
|---|---|
| Nyilatkozat | Az MVÜK 2022. január 1- december 31. időszakra vonatkozó jelentése a GRI szabványnak megfelelően készült. |
| Alkalmazott GRI 1 | GRI 1: Alapok 2021 |
| Alkalmazott GRI ágazati szabvány | Nem alkalmazható |

| Közzététel | Rövid leírás | Fejezet és oldalszám vagy külső hivatkozás vagy közvetlen válasz | UNGC | SDG |
|---|--|--|-------|-------|
| GRI 2 – Általános közzététel, bemutatás 2021 | | | | |
| 2-1 | A szervezet bemutatása | Rólunk fejezet, 5. oldal A szervezet neve Magyar Vállalatvezetők Üzleti Közössége, címe 1023 Budapest Vérhalom utca 12-16. B épület 1. em. 16 | | |
| 2-2 | A szervezet fenntarthatósági jelentésében szereplő szervezetek | A jelentésről fejezet, 41. oldal MVÜK, nincs leányvállalat | | |
| 2-3 | A jelentéstételi időszak, ciklus és kapcsolattartó meghatározása | A jelentésről fejezet, 41. oldal <i>A pénzügyi jelentéstétellel párhuzamosan, két évente készítünk jelentést.</i> | | |
| 2-4 | Információk újraközlése | Nincs közzététel: nem releváns, mert első jelentés | | |
| 2-5 | Külső tanúsítással kapcsolatos gyakorlat | A jelentés külső fél által nincs tanúsítva | | |
| 2-6 | Aktivitás, értéklánc, és üzleti kapcsolatok | Rólunk fejezet, 5. oldal, Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal, Helyi felelős beszerzés fejezet, 39. oldal | | 8, 17 |
| 2-7 | Munkavállalók | Rólunk fejezet, 5. oldal, A csapat fejezet, 36. oldal | 4, 6. | 8 |
| 2-8 | Dolgozók, akik nem a jelentéstevő vállalat alkalmazottai | A csapat fejezet, 36. oldal | | 8 |
| 2-9 | A szervezet irányítási struktúrája és összetétele | Vállalatvezetés és munkatársaink fejezet, 34. oldal | 10 | 16 |
| 2-10 | A legfelsőbb irányítási testület tagjainak jelölése és megválasztása | <i>A kizárólagos (100%) tulajdonos a vezérigazgató.</i> | | |
| 2-11 | A legfőbb irányító testület elnöke | Nincs közzététel: nem releváns. | | 16. |
| 2-12 | A legfelsőbb irányítási testület szerepe a hatások kezelésében | Vállalatvezetés és munkatársaink fejezet, 34. oldal | | 16 |
| 2-13 | A hatások kezelésével kapcsolatos felelősség delegálása | Vállalatvezetés és munkatársaink fejezet, 34. oldal | | 16 |
| 2-14 | A legfelsőbb irányítási testület szerepe a fenntarthatósági jelentéstételben | A jelentésről fejezet, 41. oldal | | 16 |

| Közzététel | Rövid leírás | Fejezet és oldalszám vagy külső hivatkozás vagy közvetlen válasz | UNGC | SDG |
|-----------------------------------|--|--|------|-----|
| 2-15 | Összeférhetetlenség | Nincs közzététel: nem releváns, egyszemélyes irányítótestület van. | | |
| 2-16 | Kritikus ügyek kommunikációja | Vállalatvezetés és munkatársaink fejezet, 34. oldal Nem volt kritikus ügy, panasz 2022-ben. | 10 | |
| 2-17 | A legfelsőbb irányítási testület kollektív tudása | Nincs közzététel: nem releváns | | |
| 2-18 | A legfelsőbb irányítási testület teljesítményének értékelése | Vállalatvezetés és munkatársaink fejezet, 34. oldal | 10 | 16 |
| 2-19 | Juttatási rendszer | A csapat fejezet, 36. oldal | 4 | 8 |
| 2-20 | A juttatások meghatározása | A csapat fejezet, 36. oldal <i>A juttatásokról a tulajdonos dönt piaci információk, egyéni teljesítményértékelés és egyeztetés alapján.</i> | 4 | 8 |
| 2-21 | Az éves összes juttatás | A csapat fejezet 36. oldal <i>Méltányossági mutatóink számításakor év végi záró adatokkal, a gyermekgondozás és próbaidő alatt lévő munkatársakat nem véve számoltunk, a részmunkaidőt arányosítottuk. A legmagasabb bér és a vállalati medián alpbér között 40% különbség van.</i> | 4 | 8 |
| 2-22 | Nyilatkozat a szervezet fenntarthatósági stratégiájáról | Horváth János köszöntője, 3. oldal, MVÜK a fenntarthatóságért fejezet, 14. oldal | | |
| 2-23 | Értékek, alapelvek, szabványok és viselkedési normák | Vállalatvezetés és munkatársaink fejezet, 34. oldal, Tisztességes és etikus működés fejezet, 38. oldal, MVÜK a fenntarthatóságért fejezet, 14. oldal | 10. | 16. |
| 2-24 | Értékek, alapelvek és normák beépítése a gyakorlatba | Vállalatvezetés és munkatársaink fejezet, 34. oldal, Tisztességes és etikus működés fejezet, 38. oldal | 10 | 16 |
| 2-25 | Negatív hatások kezelése és kárenyhítése | Vállalatvezetés és munkatársaink fejezet, 34. oldal, Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal | | |
| 2-26 | Bejelentések és tanácsadás | Vállalatvezetés és munkatársaink fejezet, 34. oldal | 10. | 16. |
| 2-27 | Jogi megfelelés | Tisztességes és etikus működés fejezet, 38. oldal | 10 | 16 |
| 2-28 | Egyesületi tagságok | MVÜK a fenntarthatóságért fejezet, 14. oldal | | |
| 2-29 | Érintettek bevonása | A jelentésről fejezet, 41. oldal | 10 | |
| 2-30 | Kollektív szerződés | <i>Nincs közzététel: nem releváns a szervezet mérete szerint, informálisan van rá lehetőség</i> | 3. | 8. |
| GRI 3: Lényeges ügyek 2021 | | | | |
| 3-1 | A jelentés tartalmának és határainak meghatározása | A jelentésről fejezet, 41. oldal, Lényeges ügyek és GRI Index | | |
| 3-2 | A lényeges ügyek felsorolása | A jelentésről fejezet, 41. oldal, Lényeges ügyek és GRI Index | | |
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | Minden fejezetben | | |

Lényeges ügyek

| Közzététel | Rövid leírás | Fejezet és oldalszám vagy külső hivatkozás vagy közvetlen válasz | UNGC | SDG |
|---|--|---|------|---------------------|
| 1. Együttműködő, sokszínű és megújuló közösség | | Közvetlen hatás a külső érintettekre: Ügyfelek, Társadalom | | |
| GRI 3: Lényeges ügyek 2021 | | | | |
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | Rólunk fejezet, 5. oldal, Közösségünk fejezet, 6. oldal | | 8, 16. |
| Nincsen kapcsolódó GRI-közzététel, kijelölt saját teljesítményindikátorok | | | | |
| MVÜK-1 | Rendezvények, találkozási platformok száma | Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal | | |
| MVÜK-2 | Tagsági sokszínűségi mutatók (tagszám, iparág, méret, nem, tevékenység) | Közösségünk fejezet, 6. oldal | | |
| MVÜK-3 | Résztvevő tagok és vendégek száma | Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal | | |
| 2. Fenntartható és minőségi szolgáltatások, a tagok elégedettsége | | Közvetlen hatás a külső érintettekre: Ügyfelek, Tulajdonos | | |
| GRI 3: Lényeges ügyek 2021 | | | | |
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal, Környezetünk védelmében fejezet, 33. oldal | | |
| GRI 417: Termékek és szolgáltatások címkézése 2016 | | | | |
| 417-1 | Termékek és szolgáltatások információjával és címkézésével kapcsolatos követelmények | Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal Környezetünk védelmében fejezet, 33. oldal | | |
| 417-2 | Termékek és szolgáltatások információjával és címkézésével kapcsolatos nem-megfelelőségből származó incidensek | Nem volt ilyen a szervezet életében 2021 és 2022 során | | |
| 417-3 | Marketingkommunikációs nem-megfelelőségből származó incidensek | Nem volt ilyen a szervezet életében 2021 és 2022 során | | |
| GRI 417: Termékek és szolgáltatások címkézése 2016 | | | | |
| 418-1 | Az adatvédelem megsértése és adatvesztés miatti megalapozott panaszok | Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal. Nem volt ilyen a szervezet életében 2021 és 2022 során | | |
| Saját indikátorok: | | | | |
| MVÜK-4 | Ügyfél elégedettség, NPS | Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal | | |
| MVÜK-5 | Megtartási ráta | Közösségünk fejezet, 6. oldal | | |
| MVÜK-6 | Üzleti kapcsolódások száma | Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal | | |
| 5. A világra és egymásra nyitott, felelős, etikus, sikeres vállalatvezetők | | Közvetlen hatás a külső érintettekre: Ügyfelek | | |
| GRI 3: Lényeges ügyek 2021 | | | | |
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | Egymásra és a világra nyitott, etikus vezetők fejezet, 16. oldal | | 4, 5, 8, 9, 10, 11. |

| Közzététel | Rövid leírás | Fejezet és oldalszám vagy külső hivatkozás vagy közvetlen válasz | UNGC | SDG |
|---|--|--|------|-----------------|
| Nincsen kapcsolódó GRI-közzététel. Kijelölt saját teljesítményindikátorok: | | | | |
| MVÜK-1 | Rendezvények, találkozási platformok száma | Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal | | |
| MVÜK-3 | Résztvevő tagok és vendégek száma | Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal | | |
| MVÜK-7 | OnlyCEO tagok és rendezvények száma | Egymásra és a világra nyitott, etikus vezetők fejezet, 16. oldal | | 16 |
| MVÜK-8 | Opten MVÜK gazdasági eredményesség | Egymásra és a világra nyitott, etikus vezetők fejezet, 16. oldal | | 16 |
| MVÜK-9 | Bridge hangulatindex | Egymásra és a világra nyitott, etikus vezetők fejezet, 16. oldal | | 16 |
| GRI 203: Közvetett gazdasági hatások | | | | |
| 203-2 | Szignifikáns közvetett gazdasági hatás | Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal | | |
| 3.Elismert, látható és több női vezető | | Közvetlen hatás a külső érintettekre: Ügyfelek, Társadalom | | |
| GRI 3: Lényeges ügyek 2021 | | | | |
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | Női vezetők fejezet, 21. oldal | 6 | 5, 8, 10 |
| GRI 405: Sokszínűség és esélyegyenlőség 2016 | | | | |
| 405-1 | Sokszínűség az irányítótestületekben és a munkatársak körében | Női vezetők fejezet, 21. oldal A csapat fejezet, 37. oldal <i>Munkavállalók nem szerint:</i> Összes létszám 22 fő, 15 nő, 7 férfi Vezető: 9 fő, 5 nő, 4 férfi <i>Munkavállalók életkor szerint:</i> 30 alatt: 4 fő, 30-50 között: 13 fő, 50 felett 5 fő A számít közvetlen és közvetett munkatársainkra, létszám (nem teljes munkaidős ekvivalens alapján) került kiszámításra. | 6 | 5, 8, 10 |
| 405-2 | A női alapfizetés és a javadalmazás aránya a férfiakéhoz viszonyítva | Női vezetők fejezet, 21. oldal, A csapat fejezet, 37. oldal <i>Nincs számszerű közzététel: a mutatószám az azonos munkakörben dolgozók alacsony létszáma miatt nem kiszámítható, összehasonlítható.</i> | 4, 6 | 5, 8, 10 |
| Saját teljesítményindikátorok | | | | |
| MVÜK-10 | NVK tagok száma és növekedése | Női vezetők fejezet, 21. oldal | | 5, 10 |
| MVÜK-11 | NVK rendezvények száma | Női vezetők fejezet, 21. oldal | | 5, 10 |
| 4.Összefogás a társadalmi problémák megoldásáért | | Közvetlen hatás a külső érintettekre: Helyi közösség, Társadalom, Ügyfelek | | |
| GRI 3: Lényeges ügyek 2021 | | | | |
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | Társadalmi értékteremtés fejezet, 29. oldal | 1 | 1, 2, 3, 4, 11. |

| Közzététel | Rövid leírás | Fejezet és oldalszám vagy külső hivatkozás vagy közvetlen válasz | UNGC | SDG |
|--|--|--|----------|-----------------|
| GRI 413: Helyi közösségek 2016 | | | | |
| 413-1 | Helyi közösségek bevonása a működésbe, hatásvizsgálatok és fejlesztési programok | Társadalmi értékteremtés fejezet, 29. oldal <i>A Bridge Budapesttel dolgozunk együtt, az ő hatásvizsgálatuk által készített listából választjuk ki támogatott szervezeteinket és velük értékeljük programunka sikerességét, hatásosságát.</i> | 1 | 1, 2, 3, 4, 11. |
| 413-2 | A működés helyi közösségekre gyakorolt jelenlévő vagy potenciális negatív hatása | Nem releváns | | |
| Saját indikátorok | | | | |
| MVÜK-12 | MVÜKxEdison (támogatott szervezetek, támogatás összege, bevont tagok száma, puzzle-gazdák száma) | Társadalmi értékteremtés fejezet, 29. oldal | | 10, 17 |
| MVÜK-13 | ProBono Tagságok és szolgáltatás értéke | Társadalmi értékteremtés fejezet, 29. oldal | | 10, 17 |
| MVÜK-14 | Egyéb non-profit és társadalmi támogatások, adomány | Társadalmi értékteremtés fejezet, 29. oldal | | 10, 17 |
| 6.Átállás a zöld és körforgásos gazdaságra, biodiverzitás, klímaadaptáció | | Közvetlen hatás a külső érintettekre: Ügyfelek, Társadalom | | |
| GRI 3: Lényeges ügyek 2021 | | | | |
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | Környezetünk védelmében fejezet, 33. oldal | 7.,8.,9. | 12, 13, 15 |
| GRI 305: Kibocsátások 2016 | | | | |
| 305-1 | Közvetlen ÜHG kibocsátások | Nincs közzététel: az adatok nem állnak rendelkezésre | | |
| 305-2 | Közvetett ÜHG-kibocsátások | Nincs közzététel: az adatok nem állnak rendelkezésre | | |
| 305-3 | Egyéb közvetett ÜHG-kibocsátások | Nincs közzététel: az adatok nem állnak rendelkezésre | | |
| 305-5 | ÜHG-kibocsátás csökkentések | Nincs közzététel: az adatok nem állnak rendelkezésre | | |
| 9.Rendezvények ökológiai lábnyoma és tudatos erőforrás-felhasználás | | Közvetlen hatás a külső érintettekre: Természeti környezet, Társadalom, Beszállítók | | |
| GRI 3: Lényeges ügyek 2021 | | | | |
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | Környezetünk védelmében fejezet, 33. oldal | 7.,8.,9. | 12, 13, 15 |
| GRI 301: Anyagok 2016 | | | | |
| 301-1 | A felhasznált anyagok tömege vagy térfogata | Környezetünk védelmében fejezet, 33. oldal | 7.,8. | 12, 13. |
| GRI 306: Hulladék | | | | |
| 306-2 | A hulladékhoz kapcsolódó hatások kezelése | Környezetünk védelmében fejezet, 33. oldal | 7, 8 | 12 |
| 306-4 | Visszaforogatott, nem lerakóba került hulladék | Környezetünk védelmében fejezet, 33. oldal | 7, 8 | 12 |

| Közzététel | Rövid leírás | Fejezet és oldalszám vagy külső hivatkozás vagy közvetlen válasz | UNGC | SDG |
|--|---|--|------|-------|
| Saját indikátorok | | | | |
| MVÜK-13 | Rendezvények karbonlábnyoma | Nincs közzététel: az adatok nem állnak rendelkezésre , a jövőbeni terveink között szerepel. | | |
| 8.Felelős és tisztességes működés | | Közvetlen hatás a külső érintettekre: Ügyfelek, Beszállítók, Hatóságok, Társadalom | | |
| GRI 3: Lényeges ügyek 2021 | | | | |
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | Vállalatvezetés és munkatársaink fejezet, 34. oldal | | 16. |
| GRI 204: Beszerzési gyakorlatok 2016 | | | | |
| 204-1 | Helyi beszállítók értékaránya | Helyi felelős beszerzés fejezet, 39. oldal | | 8, 12 |
| 308-1 | Új beszállítók környezeti szempontú átvilágítása | Jelenleg nincs ilyen gyakorlatunk, tervben van. | | |
| 308-2 | Negatív környezeti hatások a beszállítói láncban és ezzel kapcsolatos intézkedések | Jelenleg nem ismertek ezek, tervben van. | | |
| 414-1 | Új beszállítók társadalmi szempontú átvilágítása | Helyi felelős beszerzés fejezet, 39. oldal | | |
| 414-2 | Negatív társadalmi hatások a beszállítói láncban és ezzel kapcsolatos intézkedések | Nem volt ilyen, nincs tudomásunk ilyenről | | |
| GRI 212: Gazdasági teljesítmény 2016 | | | | |
| 201-1 | Közvetlenül előállított és átadott gazdasági érték | Tevékenységünk és eredményünk fejezet, 10. oldal | | 8 |
| 201-4 | Államtól kapott pénzügyi támogatás | Tisztességes és etikus működés fejezet, 38. oldal | 10 | 16 |
| GRI 205: Korrupció ellenesség 2016 | | | | |
| 205-1 | Korrupciós kockázat szempontjából átvilágított egységek | Tisztességes és etikus működés fejezet, 38. oldal <i>Vezetőségünk informálisan értékelte, és alacsonynak ítélte meg a korrupciós kockázatot. Erre tekintettel nem alakítunk ki formális folyamatot.</i> | 10. | 16. |
| 205-2 | Tájékoztatás és képzés a korrupcióellenes irányelvekről és eljárásokról | <i>Mivel alapérték a jogszerű és etikus működés, ezért informális tájékoztatás történt, formális képzés vagy vállalatirányítási dokumentum nincsen. Minden pénzáram és döntés legalább kettő vagy több munkatárs bevonásával történik.</i> | 10. | 16. |
| 205-3 | Igazolt korrupciós esetek és kezelésük | Nem volt ilyen a szervezet életében. | 10. | 16. |
| GRI 206: Verseny torzítására alkalmas magatartás 2016 | | | | |
| 206-1 | Jogi lépések a versenyellenes viselkedéssel, a trösztellenességgel és a monopól gyakorlattal kapcsolatban | Nem volt ilyen a szervezet életében. | | |

| Közzététel | Rövid leírás | Fejezet és oldalszám vagy külső hivatkozás vagy közvetlen válasz | UNGC | SDG |
|---|---|---|------|----------|
| GRI 207: Adó 2016 | | | | |
| 207-1 | Vezetői megközelítés | Tisztességes és etikus működés fejezet, 38. oldal <i>A jog előírásoknak megfelelően, hazánkban és határidő előtt történő adófizetés célunk, a tulajdonos személyesen felügyeli ennek megvalósulását.</i> | | 16 |
| 207-2 | Adóügyi irányítás, ellenőrzés és kockázatkezelés | Tisztességes és etikus működés fejezet, 38. oldal <i>A szervezet méretéhez és tevékenységéhez illeszkedően a tulajdonos, a könyvelő és a könyvvizsgáló felügyeli a jogszerű adófizetés megvalósulását.</i> | | 16 |
| GRI 407: Egyesülési jog és kollektív egyeztetés joga 2016 | | | | |
| 407-1 | Működési területek és beszállítók, ahol az egyesülési jog és kollektív szerződéshez való jog sérül t | <i>Nem releváns, a beszállítók mindegyike jogszerűen és felelősségteljesen működő vállalat és a magyar munkajognak megfelelően biztosítják az alapvető emberi jogokat is.</i> | | 16. |
| GRI 408: Gyermekmunka 2016 | | | | |
| 408-1 | Gyermekmunka szempontjából kockázatos működési területek és beszállító | <i>Nem releváns, a beszállítók mindegyike jogszerűen és felelősségteljesen működő vállalat és a magyar munkajognak megfelelően biztosítják az alapvető emberi jogokat is.</i> | | |
| GRI 409: Kényszermunka és kötelező munkavégzés 2016 | | | | |
| 409-1 | Kényszermunka szempontjából kockázatos működési területek és beszállító | <i>Nem releváns, a beszállítók mindegyike jogszerűen és felelősségteljesen működő vállalat és a magyar munkajognak megfelelően biztosítják az alapvető emberi jogokat is.</i> | | |
| 7.Munkavállalók jólléte és fejlődése, elkötelezett munkavállalók | | Közvetlen hatás a külső érintettekre: Ügyfelek | | |
| GRI 3: Lényeges ügyek 2021 | | | | |
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | A csapat fejezet, 36. oldal | | 8 |
| GRI 202: Piaci jelenlét 2016 | | | | |
| 202-1 | A kezdő bérek aránya a helyi minimálbérhez viszonyítva, nemek szerinti bontásban | A csapat fejezet, 36. oldal <i>A kezdő női és férfi bér ugyanakkora volt 2022-ben.</i> | 6. | 1,2,5,8. |
| GRI 401: Foglalkoztatás | | | | |
| 401-1 | Új belépő munkaerő és fluktuáció | A csapat fejezet, 36. oldal | 6 | 8 |
| 401-2 | A teljes munkaidőben foglalkoztatottak juttatásai, amelyek a határozott idejű szerződéssel vagy részmunkaidőben foglalkoztatottak számára nem biztosítottak | A csapat fejezet, 36. oldal | 4, 6 | 8 |
| 401-3 | Gyermekvállalás miatti huzamosabb távollét | A csapat fejezet, 36. oldal 2022-ben 1 fő | | |

| Közzététel | Rövid leírás | Fejezet és oldalszám vagy külső hivatkozás vagy közvetlen válasz | UNGC | SDG |
|---|---|--|------|----------|
| GRI 402: Alkalmazottak/Vezetők viszonya 2016 | | | | |
| 402-1 | GRI 402-1 Minimális értesítési időszak a szervezeti változásokat illetően | Vállalatvezetés fejezet <i>Nincs fix időtartam meghatározva az előzetes változások bejelentésére, de minden esetben törekszik a vezetőség a változás mértékéhez méltányos időben bevonni és/vagy tájékoztatni kollegáit (több héttel előtte általában).</i> | 6 | 8 |
| GRI 404: Képzés és oktatás 2016 | | | | |
| 404-1 | Az egy főre eső éves átlagos képzési óraszám | Nincs közzététel: nem áll rendelkezésre adat | 6. | 4,5,8. |
| 404-2 | A képességek fejlesztésére és az élethosszig tartó tanulásra irányuló programok | A csapat fejezet, 36. oldal | 6 | 4, 8 |
| 404-3 | Rendszeres teljesítményértékelésben résztvevő munkatársak aránya | A csapat fejezet, 36. oldal <i>Munkatársaink 100%-ával volt a vezérigazgatónak egy teljesítmény értékelő beszélgetése 2022-ben.</i> | 6 | 8 |
| GRI 405: Sokszínűség és esélyegyenlőség 2016 | | | | |
| 405-1 | Az irányító testületek és a munkavállalók sokszínűsége | Női vezetők fejezet, 21. oldal, A csapat fejezet, 36. oldal | 6. | 5,8, 10 |
| 405-2 | Nők és férfiak alaphérének és javadalmazásának aránya | Női vezetők fejezet, 21. oldal, A csapat fejezet, 36. oldal | 6. | 5,8, 10. |
| GRI 406: Hátrányos megkülönböztetés elkerülése 2016 | | | | |
| 406-1 | Hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos esetek és a megtett intézkedések | Nem volt ilyen a szervezet életében. | | |
| 11. Munkahelyi egészség és biztonság | | Közvetlen hatás a külső érintettek: Ügyfelek, Társadalom, Tulajdonos | | |
| GRI 3: Lényeges ügyek 2021 | | | | |
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | A csapat fejezet, 36. oldal | | 3, 8 |
| GRI 403: Munkahelyi egészségvédelem és munkabiztonság 2018 | | | | |
| 403-1 | Munkahelyi egészség és biztonság irányítási rendszer | Nincs rendelkezik ilyennel az MVÜK. | | |
| 403-2 | Veszélyek beazonosítása, kockázatelemzés és az incidensek vizsgálata | Nem rendelkezik ilyennel az MVÜK | | |
| 403-3 | Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások | Munkabiztonság és egészségvédelem fejezet, 38. oldal | | 3, 8 |
| 403-4 | Munkavállalói részvétel, konzultáció és kommunikáció a munkahelyi egészség és biztonság területén | Munkabiztonság és egészségvédelem fejezet, 38. oldal | | 3, 8 |
| 403-5 | Munkavállalók egészségvédelmi és munkabiztonsági képzése | Nem történt ilyen 2022-ben | | |
| 403-6 | A munkavállalók egészségének elősegítése | Munkabiztonság és egészségvédelem fejezet, 38. oldal <i>Nincsenek jelenleg a preventív magatartásra, egészségvédelemre vonatkozó szemléletformálásunk, programunk vagy juttatásunk.</i> | | 3, 8 |

| Közzététel | Rövid leírás | Fejezet és oldalszám vagy külső hivatkozás vagy közvetlen válasz | UNGC | SDG |
|------------|---|--|------|------|
| 403-7 | Az üzlettel közvetlen kapcsolatban álló munkahelyi egészségi és biztonsági hatások megelőzése csökkentése | Munkabiztonság és egészségvédelem fejezet, 38. oldal | | 3, 8 |
| 403-8 | A munkahelyi egészség és biztonság irányítási rendszer által lefedett dolgozók köre | Nem releváns, mivel nem létezik. | | |
| 403-9 | Munkahelyi balesetek | Munkabiztonság és egészségvédelem fejezet, 38. oldal | | 3,8. |
| 403-10 | Foglalkozásból eredő megbetegedések | Munkabiztonság és egészségvédelem fejezet, 38. oldal | | 3, 8 |

12.Hatékony kockázat- és válságkezelés, reziliencia Közvetlen hatás a külső érintettek: Ügyfelek, Tulajdonos

GRI 3: Lényeges ügyek 2021

| | | | | |
|-----|-------------------------|--|----------|--|
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | | 7.,8.,9. | |
|-----|-------------------------|--|----------|--|

Nincsen kapcsolódó GRI-közzététel vagy saját teljesítményindikátor

| | |
|---|--|
| 10.Stabil, diverz hazai KKV szektor és gazdaság | Közvetlen hatás a külső érintettek: Ügyfelek, Társadalom |
|---|--|

GRI 3: Lényeges ügyek 2021

| | | | | |
|-----|-------------------------|--------------------------|----------|---|
| 3-3 | Lényeges ügyek kezelése | Rólunk fejezet, 5. oldal | 7.,8.,9. | 8 |
|-----|-------------------------|--------------------------|----------|---|

Nincsen kapcsolódó GRI-közzététel vagy saját teljesítményindikátor