

MITŐL LESZ EGY SZERVEZET CSALÁDBARÁT ÉS TÁRSADALMI SZEMPONTBÓL FENNTARTHATÓ?

A CSALÁDBARÁT MAGYARORSZÁG KÖZPONT
ÉS A BDO MAGYARORSZÁG ESG TANÁCSADÓ KFT.
KÖZÖS KUTATÁSA



CSALÁDBARÁT
MAGYARORSZÁG
KÖZPONT

| BDO

Szerzők:

Kovács Zsófia Adrienn | BDO Magyarország ESG Tanácsadó Kft.

Reizinger Zsófia | BDO Magyarország ESG Tanácsadó Kft.

Veisz Ákos | BDO Magyarország ESG Tanácsadó Kft.

Szakmai lektorálás:

Fábián Ildikó Aranka | Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.

Tóth Eszter | Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.

Annus Gábor | Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.

nyelvi lektor:

Gajdó Ágnes | Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.

Borító és kiadványterv:

Jónás Csongor | Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.

Tördelés:

Plette Péter | Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.

Jóváhagyta:

Annus Gábor

mb. szakmai vezető | Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.

Budapest, 2023

TARTALOM

BEVEZETÉS	4
A MÓDSZERTAN BEMUTATÁSA	5
CSALÁDBARÁT MUNKAHELYEK ÉS A FENNTARTHATÓSÁG KAPCSOLATA	6
MUNKAVÁLLALÓI ELKÖTELEZETTSÉG: FENNTARTHATÓ, CSALÁDBARÁT MUNKAHELYEK ELŐNYEI	7
CSALÁDBARÁT SZEMLÉLETMÓD A CIVIL, EGYHÁZI, KÖLTSÉGVETÉSI VAGY ÁLLAMI ÉS EGYÉB SZERVEZETEK MŰKÖDÉSÉBEN	9
CIVIL, EGYHÁZI KÖLTSÉGVETÉSI VAGY ÁLLAMI ÉS EGYÉB SZERVEZETEK ELEMZÉSE	9
MOTIVÁCIÓ	9
A CSALÁDBARÁT PROGRAMOK ÉS MEGOLDÁSOK KIHASZNÁLTSÁGA	11
CSALÁDBARÁT SZEMLÉLETMÓD A GAZDASÁGI SZERVEZETEK MŰKÖDÉSÉBEN	14
VÁLLALATOK ELEMZÉSE – MOTIVÁCIÓ	14
A CSALÁDBARÁT PROGRAMOK ÉS MEGOLDÁSOK KIHASZNÁLTSÁGA	17
CSALÁDBARÁT MEGOLDÁSOK – JÓ GYAKORLATOK BEMUTATÁSA	20
MILYEN CSALÁDBARÁT INTÉZKEDÉSEKET VEZETETT BE A VÁLLALAT?	20
MILYEN JÓ GYAKORLATOT EMELNE KI, AMELYET SZERETNE MEGVALÓSÍTANI A JÖVŐBEN?	21
MILYEN JÓ GYAKORLATOT EMELNE KI SAJÁT MEGOLDÁSAI KÖZÜL, AMELY KÜLÖNLEGESEBB MEGOLDÁSNAK SZÁMÍT MAGYARORSZÁGON?	21
ÖSSZEHASONLÍTÁS	23
FENNTARTHATÓSÁG A CIVIL, EGYHÁZI, KÖLTSÉGVETÉSI VAGY ÁLLAMI ÉS EGYÉB SZERVEZETEK MŰKÖDÉSÉBEN	24
FENNTARTHATÓSÁG A GAZDASÁGI SZERVEZETEK MŰKÖDÉSÉBEN	27
VÁLLALATOK FENNTARTHATÓSÁGI HOZZÁÁLLÁSÁNAK VIZSGÁLATA	27
ÖSSZEFOGLALÁS	34

A munka és magánélet egyensúlya egyre nagyobb kihívás sok munkáltató és munkavállaló számára, így a rohanó társadalomban egyre több vállalat és azok humánerőforrással foglalkozó szakemberei olyan megoldásokat és lehetőségeket keresnek, amelyek segítik a munkavállalókat, hogy mindkét területen a maximumot tudják nyújtani. A munka és magánélet egyensúlyát nagyban segítik a családbarát megoldások, amelyek megkönnyíthetik a munkavállaló munkavégzését, például a távmunka lehetőségével vagy épp a mindennapjaikhoz nyújtott támogatásokkal, mint például egészségmegőrzéssel vagy a kisgyermekes munkavállalóknak nyújtott programokkal. A munka és magánélet egyensúlyával, így a családbarát megoldásokkal a vállalatok megtarthatják az értékes vállalati tudással rendelkező munkavállalókat, és lépést is tarthatnak a változó munkahelyi trendekkel.

Az ESG (environment, social, governance – környezeti, társadalmi, vállalatirányítási) szempontok közül a társadalmi lábra egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a vállalatok, hiszen céljuk a munkavállalói jóllét megteremtése és az alkalmazottak támogatása nem csak a munkaidőn belül.

A Családbarát Magyarország Központ 2019-ben hozta létre a Családbarát Hely tanúsító védjegy programot, amelyben objektív elemzésen alapuló minősítő rendszer és auditálási folyamat során döntenek el, hogy mely szervezetek kapják meg a védjegyet. A védjegyet két kategóriában szerezhetik meg a vállalatok és szervezetek, az egyik a Munkahely, a másik a Szolgáltatóhely. A Családbarát Hely tanúsító védjegyre a Magyarország területén működő magyar, valamint külföldi tulajdonú szervezetek jelentkezhetnek. Ezek mellett mikro-, kis-, közép- és nagyvállalatok, állami költségvetési szervek, nonprofit és egyházi szervezetek is elnyerhetik a minősítést. A Családbarát Hely tanúsító védjegy Munkahely kategóriában négy fő témakört vizsgál, ezek a következők:

- A szervezetek mennyire rugalmasak a munkavállalókkal szemben, és milyen formában tudják őket támogatni?
- Milyen juttatásokat ad egy munkáltató a munkavállalóknak, valamint családjuknak?
- Milyen rendezvényekkel és programokkal támogatják az alkalmazottakat és családjukat?
- Milyen a szervezet elkötelezettsége a családbarát megoldások iránt?

A BDO Magyarország ESG Tanácsadó Kft. fenntartható üzleti tevékenységek megvalósításához nyújt szakértő támogatást.

A Családbarát Magyarország Központ és a BDO Magyarország ESG Tanácsadó Központ közös kutatásának célja, hogy azon vállalatok és szervezetek családbarát szemléletét és az intézkedések terén elért eredményeit összegezze és strukturálja, amelyek a Családbarát Munkahely tanúsító védjeggyel rendelkeznek. A kutatás részeként azt is felmértük, hogy ezen szervezetek a fenntarthatóság területén milyen kezdeményezéseket és intézkedéseket tettek már, így a családbarát szemléletmód és a társadalmi fenntarthatóság kapcsolatát is tükrözik az eredmények.

A módszertan bemutatása

A kutatást kérdőíves módszertannal végeztük, és összesen 792, Munkahely kategóriában védjegyet szerzett vállalat és szervezet kapta meg az online kérdőívet e-mailben, amely tartalmazta a kérdőív linkjét.

1. táblázat: Kérdőívet kapott szervezetek száma szervezettípusonként

SZERVEZETTÍPUS	SZERVEZETEK SZÁMA
Civil szervezet	62
Egyházi szervezet	19
Költségvetési vagy állami intézmény	198
Gazdasági szervezet	502
Egyéb szervezet	11
Összes	792

Az adatgyűjtés 2023. szeptember 7. és 2023. október 13. között zajlott. Összesen 108 válasz érkezett, 54 (50%) versenypiaci és 54 (50%) civil, egyházi, költségvetési vagy állami és egyéb szervezettől. A válaszadási arány 13,6% volt. A mintaválasztási torzítás adott egy ilyen kutatásnál, és jelen esetben ez a torzítás nyilvánvaló: a válaszadók valószínűleg jobban érdeklődnek a családbarát megoldások iránt, mint a nem válaszolók. Ez a szelekciós torzítás nem teljesen haszontalan, és a legtöbb kérdés esetében előnyben részesíthetjük a leginkább érdeklődők véleményét és visszajelzését a teljes célcsoporttal szemben.

A kérdőív négy blokkból állt, az első blokkban általános információkat kellett a vállalatoknak és szervezeteknek megadniuk, mint például nettó árbevétel és mérlegfőösszeg. A második blokkban (10 kérdés) vállalati visszajelzéseket kértünk a Családbarát Magyarország Központ szolgáltatásairól és a Családbarát Hely tanúsító védjegyről. A harmadik blokk a szervezet jó gyakorlataira kérdezett rá (5 kérdés). Végül a negyedik részében a kutatásban a környezeti, társadalmi és vállalatirányítási (ESG) fenntarthatósággal kapcsolatos kérdések szerepeltek (9 kérdés).

A kérdések típusa változó volt, egyes esetekben több válaszlehetőségből kellett egy vagy több választ megjelölni, értékelnit kellett állításokat (1. határozottan nem ért egyet; 2. nem ért egyet, 3. valamennyire egyetért; 4. egyetért; 5. teljes mértékben egyetért), valamint a kérdőívben szerepeltek nyitott kérdések is.

A kérdőíves módszertannal gyűjtött válaszokat nem egyben értékeljük, hanem külön a versenypiaci szervezeteket és külön a civil, egyházi, költségvetési vagy állami és egyéb szervezeteket. Ennek oka, hogy a gazdasági szervezetek és a civil, egyházi, költségvetési vagy állami és egyéb szervezetek működésében és céljaiban is különböznek egymástól. A versenypiaci szervezetek elsődleges célja, hogy jövedelemre és nyereségességre tegyenek szert, míg a nonprofit/civil vállalkozás olyan szervezet, amelynek fő célja, hogy jótékony célokat szolgáljon a közösség számára, a közszféra pedig azon állami intézmények összessége, amelyek elkötelezettek olyan programok végrehajtása iránt, melyek az ország fejlődését szolgálják.

A kérdőíves módszertan mellett három vállalattal interjút is készítettünk, ezek közül kettő versenypiaci szereplő, míg egy állami tulajdonban lévő vállalat volt. Az interjúk során kitértünk a családbarát programok evolúciójára, valamint visszajelzést is kértünk a Családbarát Hely tanúsító védjegy megszerzési folyamatáról. Az interjúk legfőbb eredményeit integráltuk tanulmányunkba.

CSALÁDBARÁT MUNKAHELYEK ÉS A FENNTARTHATÓSÁG KAPCSOLATA

A családbarát munkahely és fenntarthatóság közötti kapcsolat összetett és fontos az üzleti szektor és a társadalom számára. A Fenntartható Fejlődési Célok (Sustainable Development Goals – SDG), amelyeket az ENSZ 2015-ben tűzött ki, szintén központi szerepet játszanak a vállalatok fenntarthatósági erőfeszítéseiben, illetve a szabályozói környezet kialakításában is lényegesek. A következőkben néhány példán bemutatva felsoroljuk, hogyan kapcsolódik a családbarát munkahely a fenntarthatósághoz és a fenntartható fejlődési célokhoz.



Munka–magánélet egyensúly és jóllét: A családbarát munkahelyek törekszenek arra, hogy a munkavállalók munka és magánélet közötti egyensúlyát megteremtsék. Ez hozzájárul a munkavállalók egészségéhez és jóllétéhez, ami az SDG 3: Egészség és jóllét Fenntartható Fejlődési Cél előmozdítását szolgálja.



Az esélyegyenlőség előmozdítása: A családbarát kezdeményezések, mint például a rugalmas munkaidő, szülői szabadság és gyermekgondozási lehetőségek segítenek az esélyegyenlőség előmozdításában a munkahelyeken. Ez kapcsolódik a Fenntartható Fejlődési Célokhoz, különösen az SDG 5: Nemek közötti egyenlőséghez.



Fenntartható fogyasztás és termelés: A családbarát munkahelyek elősegítik a fenntartható fogyasztást és termelést azzal, hogy támogatják a munkavállalókat a környezetbarát és egészséges életmód követésében. Ez összhangban van az SDG 12: Felelős fogyasztás és termelés célkitűzéseivel.



Társadalmi felelősségvállalás és társadalmi befektetések: A vállalatok és szervezetek, amelyek támogatják a családbarát munkakörnyezetet, és intézkedéseket hoznak a munkavállalók jólétének javítására, gyakran nagyobb társadalmi felelősséget vállalnak. Ezt az SDG 17: Partnerségek a célokért előmozdításával tehetik meg.



Fenntartható vállalatirányítás: A családbarát munkahelyek létrehozása és fenntartása a vállalatok irányítási gyakorlatait is érinti, és segít a fenntartható vállalatirányítás megvalósításában (SDG 8: Tisztességes munka és gazdasági növekedés, SDG 9: Ipar, innováció és infrastruktúra, SDG 16: Béke, igazság és erős intézmények).



Az emberközpontúság előnyei: A családbarát munkakörnyezet és a fenntarthatóság összefonódása elősegíti az emberközpontúságot, a munkavállalók bevonását és motiváltságát. Ez hozzájárul az SDG 1: Szegénység megszüntetése, az SDG 8: Tisztességes munka és gazdasági növekedés eléréséhez.

A családbarát munkahely és a fenntarthatóság közötti szoros kapcsolat azt mutatja, hogy a vállalatoknak komplex megközelítést kell alkalmazniuk a fenntarthatóság előmozdítására. A munkavállalók jóllétének és a társadalmi felelősségvállalásnak szentelt erőfeszítések összehangolása a fenntartható fejlődési célokkal hozzájárul a társadalom és a környezet fenntarthatóságához.

Munkavállalói elkötelezettség: fenntartható, családbarát munkahelyek előnyei

A vállalatoknak és szervezeteknek fontos a munkavállalói elkötelezettség, ez üzleti előnyöket is jelenthet, hiszen a munkavállalói fluktuáció csökkenésével a vállalat kiadásai is csökkenhetnek. A munkavállalói elkötelezettség növelhető egy vállalatnál, ha a munkáltató a lehető legjobb munkahelyi környezetet teremti meg, továbbképzéseket, juttatásokat biztosít.

A munkahelyi környezet kapcsán a szervezetek a munkavállalók jóllétére és egészségére összpontosítanak, biztonságos munkakörülményeket biztosítanak, stresszcsökkentő kezdeményezéseket és a munka–magánélet egyensúly javítására megoldásokat is bevezetnek. Egyéb előnyöket és juttatásokat is biztosíthatnak a munkavállalóknak a vállalatok és egyéb intézmények, például rugalmas munkaidőt, szülői szabadságot, home office lehetőségeket, valamint az egészséges és környezetbarát életmódhoz kapcsolódó támogatást.

A munkaerő megtartásában kiemelt szerepet játszanak a továbbképzések, hiszen így a munkavállalók számára elérhető a szakmai fejlődés és előrelépés. A fenntarthatósági célok kitűzése és elérése, valamint ezek folyamatos kommunikálása pozitív visszacsatolás a fogyasztók, az alkalmazottak és a partnerek számára egyaránt, akiknek egyre fontosabb a fenntarthatóság. Emellett, ha a vállalat aktívan foglalkozik a fenntarthatósággal, a munkavállalók közvetlenül is részt vehetnek a vállalati fenntarthatósági kezdeményezésekben és programokban, például önkéntesség vagy környezetvédelmi projektek révén. A társadalmi felelősségvállalás kapcsán a munkavállalók büszkéek lehetnek arra, hogy olyan szervezetnél dolgoznak, amely komolyan veszi a társadalmi felelősségvállalást, támogatja a rászorulókat, a hátrányos helyzetűeket, a munkavállalókat és családjukat. Ez a munkavállalók elégedettségéhez és elkötelezettségéhez is hozzájárul. A társadalmi és fenntarthatósági programok és kezdeményezések támogathatják a helyi közösségeket, például az oktatást, az egészségügyet és az önkéntességet. A fenntartható szervezetek hajlamosak hosszú távú üzleti és stratégiai modellt kialakítani, amely biztosítja a munkavállalók munkahelyi biztonságát. A pozitív vállalati hírnév és a stabilitás pedig összességében vonzó lehet a kimagasló tudással rendelkező munkavállalók számára.

A társadalmi fenntarthatóság a munkavállalók szempontjából számos előnyt hoz a munkahelyi környezetet és közérzetet tekintve. Ezek a tényezők növelik a munkavállalók elégedettségét, elkötelezettségét és motivációját, ami hozzájárulhat a vállalatok sikeréhez és hosszú távú fenntarthatóságához.

A kutatás egyik célja, hogy a társadalmi fenntarthatósághoz kapcsolódóan bemutassa, milyen szemlélettel közelítik meg a családbarát megoldásokat a különböző szervezetek, és hogy mi motiválta őket a családbarát programok kifejlesztésében, és abban, hogy jelentkezzenek a Családbarát Hely védjegyre Munkahely kategóriában.

Az interjúban mindhárom vállalat kiemelte, hogy a családbarát programok és megoldások fejlesztésekor a legfontosabb, hogy a vállalat vezetősége emberként és ne csak munkavállalóként tekintsen az alkalmazottakra. Ezzel a szemlélettel azokat a programokat tudja a vállalat fejleszteni, amelyekre a legnagyobb igény van, valamint a legnagyobb segítséget jelenti a munkavállalók számára. A kutatás egyik kérdése az volt – amellyel a vállalatok szemléletét szeretnénk megismerni –, hogy miben különbözik a vállalat megoldása más szervezetekhez/cégekhez képest. A válaszok között szerepelt, hogy a vállalati kultúra részét képezi a családbarát szemléletmód, míg másoknál a munkavállalók igényeinek meghallgatása és ezáltal a munkavállalói jóllét elősegítése a cél, akár a generációs különbségek figyelembevételével különböző programcsomagokon keresztül, vagy a munkavállalók egyéni igényeinek kielégítésével.

CSALÁDBARÁT SZEMLÉLETMÓD A CIVIL, EGYHÁZI, KÖLTSÉGVETÉSI VAGY ÁLLAMI ÉS EGYÉB SZERVEZETEK MŰKÖDÉSÉBEN

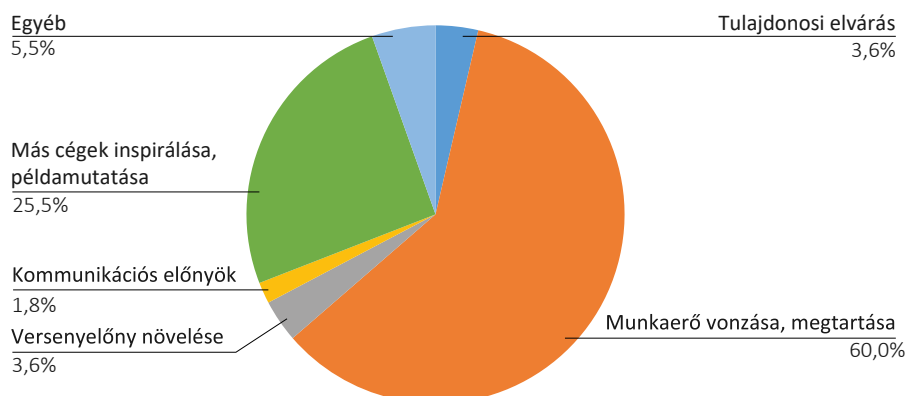
Civil, egyházi költségvetési vagy állami és egyéb szervezetek elemzése

Bár a civil, egyházi, költségvetési vagy állami és egyéb szervezeteknek nincsen kötelezettségük a fenntarthatósági jelentések készítésére, számos oka van annak, hogy az intézmények és szervezetek elkötelezik magukat a fenntarthatóság előmozdítása mellett, és a társadalmi fenntarthatóság részeként családbarát megoldásokat vezetnek be.

A kutatás ezen részében bemutatjuk, hogy a civil, egyházi, költségvetési vagy állami és egyéb szervezetek működésében hogyan jelenik meg a családbarát szemléletmód, mi motiválta őket a Családbarát Hely tanúsító védjegy megszerzésére.

Motiváció

A Családbarát Hely tanúsító védjegy megszerzésére az elemzett szervezetek 60%-át a munkaerő vonzása és megtartása motiválta, 25,5%-ban pedig más cégek inspirálása és a példamutatás. Egy olyan szervezet volt, amelyet három tényező motivált, ezen szervezet esetében a már említett két tényező a tulajdonosi elvárással egészült ki.

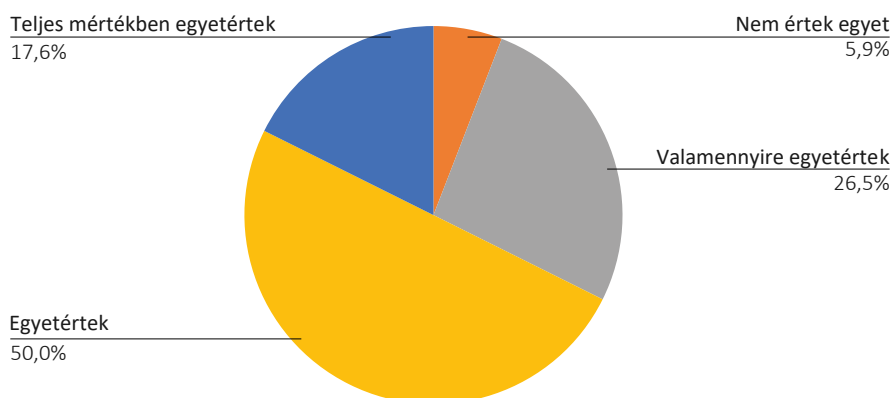


1. ábra: Mi motiválta a szervezetet arra, hogy jelentkezzen a Családbarát Hely tanúsító védjegyre?

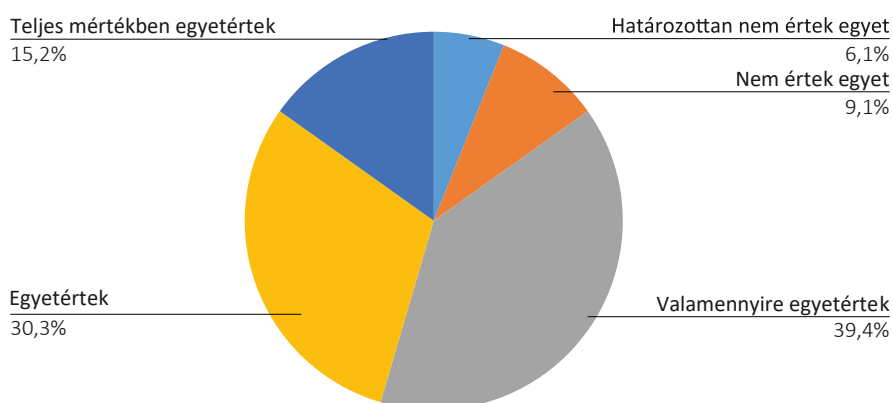
A szervezetek kétharmada, amely a **védjegyet a munkaerő vonzása és megtartása miatt szerezte meg**, egyetért vagy teljes mértékben egyetért azzal az állítással, hogy a munkavállalók megtartásában rendkívül nagy szerepet játszik a Családbarát Hely tanúsító védjegy megléte, míg ezzel az állítás-

sal mindössze 6% nem ért egyet. A megkérdezett szervezetek 26,5%-a semleges választ adott (2. ábra). A munkaerő vonzásával kapcsolatban már kisebb az egyetértés aránya, a válaszadók 45,5%-a egyetért vagy teljes mértékben egyetért azzal az állítással, hogy a Családbarát Hely tanúsító védjegy miatt többen szeretnének a szervezetnél dolgozni, míg 15,2% nem vagy egyáltalán nem ért egyet. Semleges választ a szervezetek 39,4%-a adott (3. ábra).

Az **összes válaszadó szervezetet** elemezve is többen (66,7%) értettek azzal egyet, hogy a védjegy megléte rendkívül nagy szerepet játszik a munkaerő megtartásában, mint azzal az állítással, hogy a védjegy megléte miatt többen szeretnének náluk dolgozni (53,7%).



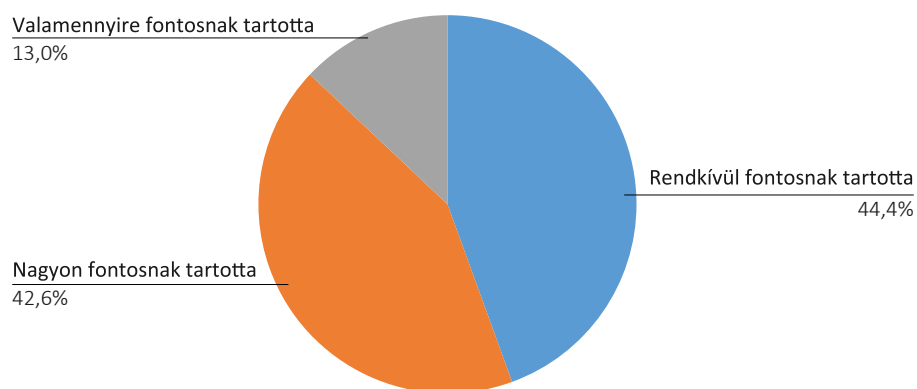
2. ábra: Szervezetemnél a munkavállalók megtartásában rendkívül nagy szerepet játszik a Családbarát Hely tanúsító védjegy megléte.



3. ábra: Szervezetem azt tapasztalta, hogy a Családbarát Hely tanúsító védjegy miatt többen szeretnének a mi cégünknel dolgozni.

A kutatásban részt vevő szervezetek 87%-ánál a vezetőség számára rendkívül vagy nagyon fontos volt a Családbarát Hely tanúsító védjegy megszerzése, és egyáltalán nem volt olyan intézmény, ahol nem tartották volna fontosnak. Azon szervezeteknél, amelyeknél nagyon vagy valamennyire fontosnak

tartotta a vezetőség a védjegyet, 50%-ban változott is a vezetőség hozzáállása a családbarát megoldásokhoz a védjegy megszerzése után pozitív irányban, elkötelezettebbek lettek, és ezen szervezetek mindegyike tervezi a meglévő programok fejlesztését vagy új programok bevezetését.

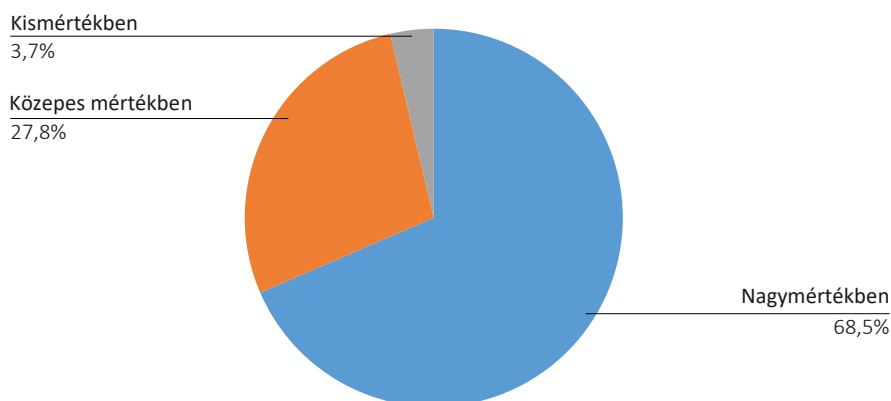


4. ábra: Mennyire tartotta fontosnak a szervezet vezetősége, hogy rendelkezzenek a Családbarát Hely tanúsító védjeggyel?

A családbarát programok és megoldások kihasználtsága

A kutatásban arra is kíváncsiak voltunk, hogy mennyire használják ki a munkavállalók a családbarát megoldásokat, milyen akadályokkal néznek szembe a szervezetek, valamint hogy tervezik-e a már meglévő intézkedéseket fejleszteni, esetleg bővíteni.

Megállapítható, hogy a megkérdezett szervezeteknél a már meglévő családbarát intézkedések, programok találkoznak a munkavállalói igényekkel, az alkalmazottak ugyanis alapvetően élni tudnak és élnek is a felkínált lehetőségekkel.

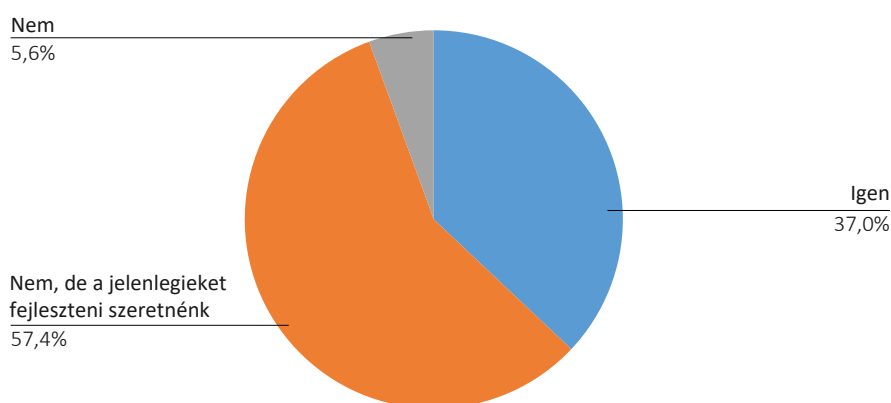


5. ábra: Mennyire használják ki a munkavállalók a családbarát megoldásokat a szervezetnél?

Azon szervezeteknél, amelyek a közepes vagy kismértékben választ jelölték meg (31,5%), a következő okokat jelölték meg arra a kérdésre, hogy mi miatt nem használják ki a munkavállalók nagyobb mértékben a programokat:

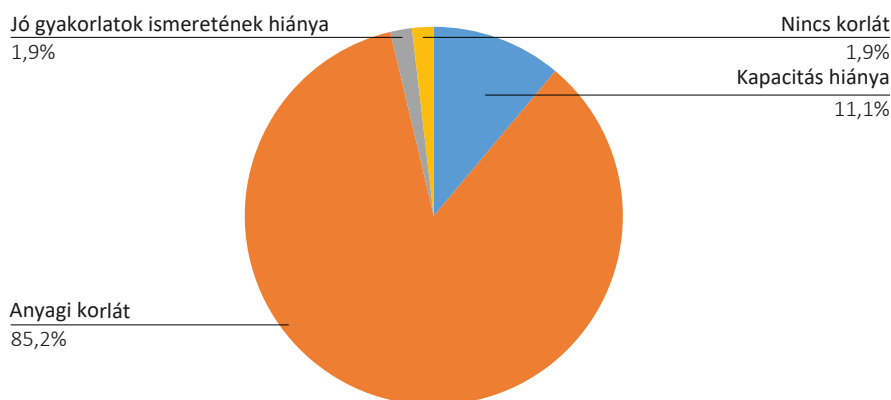
- Túlzott adminisztrációs teher.
- A munkavállalók igényeit nem kielégítő családbarát intézkedések.
- Rendszeres és részletes tájékoztatás hiánya.
- Egyéb: kevés az érintett munkavállaló és érdektelenség.

A kutatásban arra is kerestük a választ, hogy a szervezetek tervezik-e a következő években új programok bevezetését vagy a jelenlegi megoldások fejlesztését. 37% eddig nem alkalmazott programokat szeretne bevezetni, míg 57,4% új családbarát intézkedést nem tervez, de a jelenleg elérhetőket fejlesztését célként jelölte meg. Csupán 5,6% nem gondolkozik fejlesztésben és bővítésben.



6. ábra: Tervezi a szervezet a következő években új, eddig nem alkalmazott gyakorlatok bevezetését?

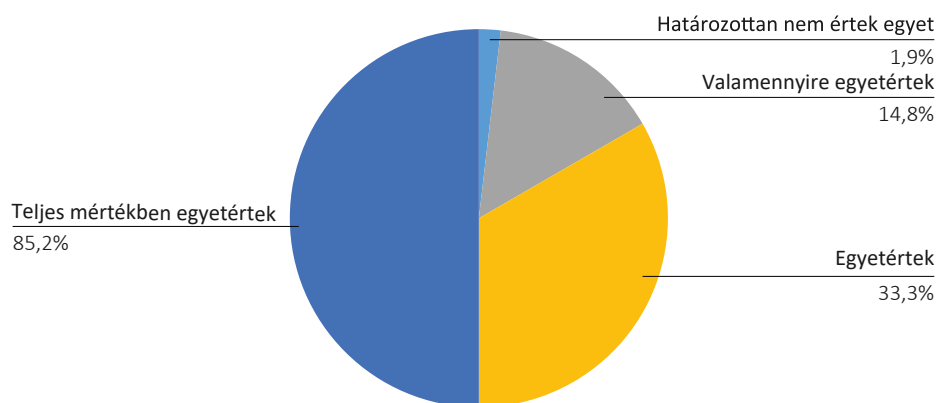
A családbarát megoldások bővítését és fejlesztését több tényező is akadályozhatja, a szervezetek 96,3%-ánál az anyagi korlátok vagy a kapacitás hiánya az ok. Az anyagi korlát 77,4%-ban érinti azokat a vállalatokat, amelyek új, eddig nem alkalmazott gyakorlatok bevezetését nem tervezi, de a jelenleg meglévő családbarát megoldásokat fejleszteni szeretné.



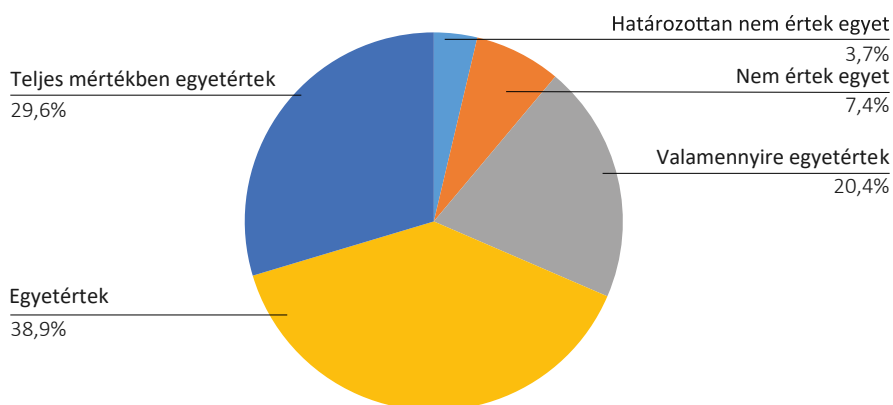
7. ábra: Milyen tényezők korlátozzák a szervezetet abban, hogy a meglévő családbarát megoldásokat bővítse, fejlessze?

A szervezetek 1,9%-a a jó gyakorlatok ismeretének hiányában nem tudja a családbarát megoldásokat fejleszteni és bővíteni. Erre a problémára jó megoldás, ha a szervezet keres belföldi és nemzetközi családbarát megoldásokat, valamint, ha figyelemmel kíséri az adott szektorban szereplő más intézmények lépéseit és programjait. Emellett fontos, kiemelni, hogy Családbarát Magyarország Központ szervez workshopokat, amelyeken a jó gyakorlatokat mutatják be, így a szervezetek közvetlenül tájékozódhatnak családbarát megoldásokról és programokról.

A kutatásban részt vevő szervezetek 83,3%-a egyetért vagy teljes mértékben egyetért azzal az állítással, hogy keresik a családbarát jó gyakorlatokat, 68,5%-a pedig figyelemmel kíséri az adott szektorban szereplő más szervezetek intézkedéseit és megoldásait.



8. ábra: Szervezetem keresi azokat a belföldi és nemzetközi családbarát megoldásokat és jó gyakorlatokat, amelyekkel a jövőben növelhetné az elért pontszámát a Családbarát Hely tanúsító védjegy megújítása során.

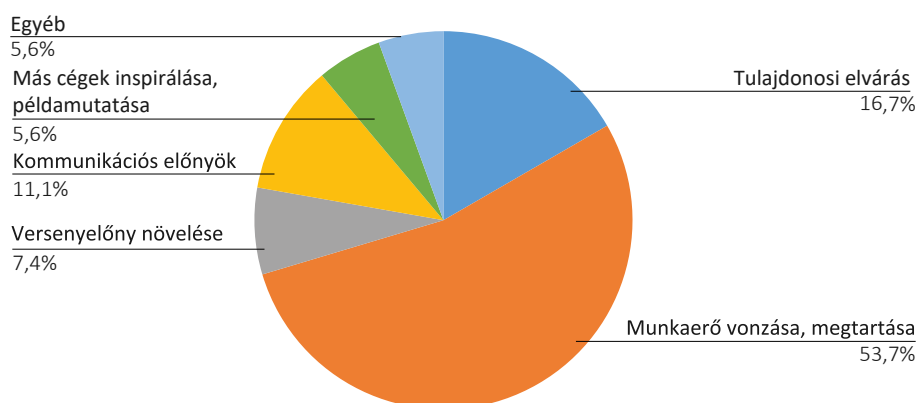


9. ábra: Figyelemmel kísérjük versenytársaink lépéseit a családbarát megoldások terén.

CSALÁDBARÁT SZEMLÉLETMÓD A GAZDASÁGI SZERVEZETEK MŰKÖDÉSÉBEN

Vállalatok elemzése – motiváció

A gazdasági szervezetek működése szempontjából is megvizsgáltuk a Családbarát Hely tanúsító védjegy megszerzésére irányuló motivációkat. A legnagyobb arányban a válaszadókat a munkaerő vonzása, megtartása motiválta (54%), 17%-uknál tulajdonosi elvárás volt a védjegy megszerzése, és 11% pedig a kommunikációs előnyök miatt jelentkezett.



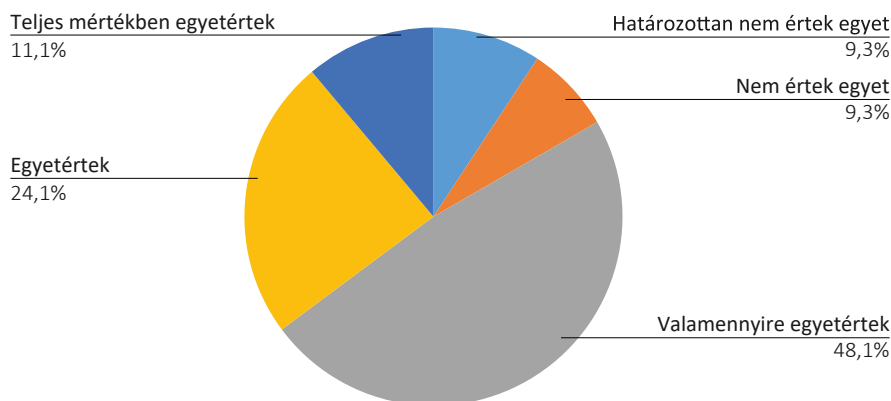
10. ábra: Mi motiválta a vállalatot arra, hogy jelentkezzen a Családbarát Hely tanúsító védjegyre?

Az egyéb válaszok (5,6%) között minden vállalat azt az információt adta, hogy vállalatuknál régóta megtalálhatók azok a programok, amelyek családbarát megoldásnak számítanak, és szerették volna kommunikálni, valamint megmutatni, hogy kollégáikkal milyen programokat hoztak létre, és milyen eredményeket értek el.

A Családbarát Hely tanúsító védjegy megszerzése 9 vállalat (17%) esetében volt **tulajdonosi elvárás**, és ezen vállalatok 44,4%-nál további kedvező irányba változott a vezetőség hozzáállása a családbarát megoldásokhoz a védjegy megszerzése után. A vállalatok 18,5%-t a **kommunikációs előnyök** vagy a **versenyelőny** motiválta abban, hogy jelentkezzenek a védjegyre. Ezen vállalatok 50-50%-ban egyetértenek vagy valamennyire egyetértenek azzal, hogy a Családbarát Hely tanúsító védjegy hatására a vállalat márkaimázsa javult. A márkaimázs és a cég hírnevének növelése hatással lehet a munkaerő vonzására is.

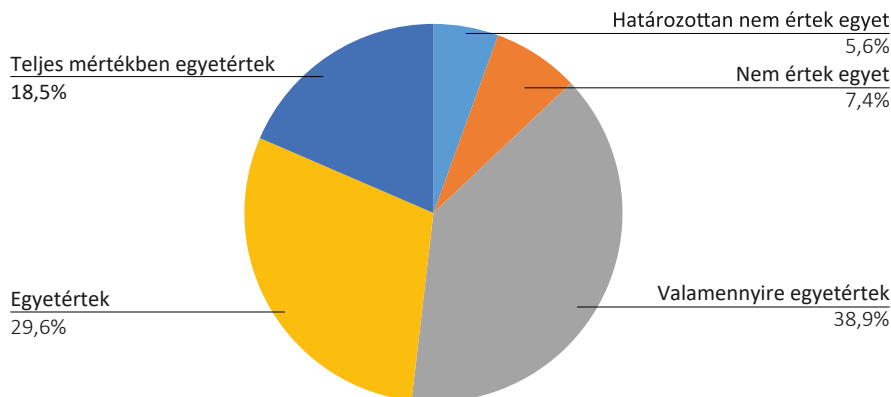
Azon vállalatok 48%-a, amelyek a **munkaerő vonzása és megtartása** miatt jelentkeztek a védjegyre (54%), egyetért vagy teljes mértékben egyetért azzal, hogy a védjegy miatt többen szeretnének a cégüknél dolgozni (11. ábra), valamint 55%-a mondta azt, hogy a munkavállalók megtartásában rendkívül nagy szerepet játszik a védjegy megléte (12. ábra). Azon vállalatok, amelyek nem a munkaerő vonzása és megtartása miatt jelentkeztek a védjegyre, sokkal alacsonyabb arányban (16%) értettek

egyed vagy értettek teljesen egyet azzal, hogy a védjegy miatt többen szeretnék a cégükönél dolgozni, és a munkavállalók megtartásában szerepet játszik a védjegy megléte.



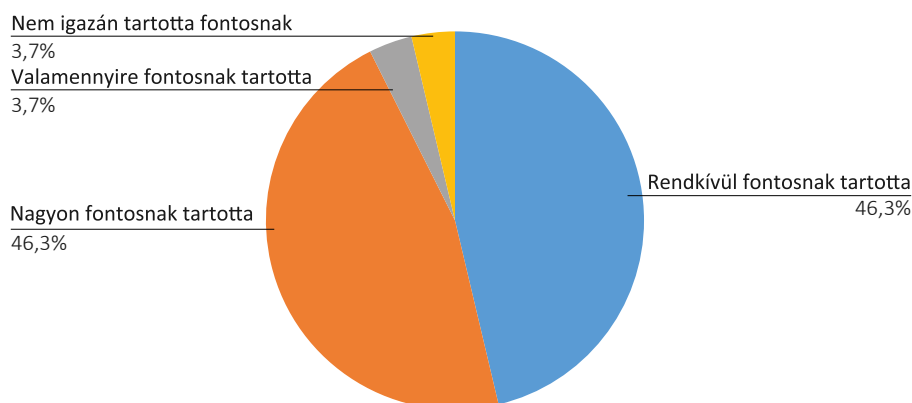
11. ábra: Vállalatom azt tapasztalta, hogy a Családbarát Hely tanúsító védjegy miatt többen szeretnék a mi cégünkönél dolgozni.

Érdekes, hogy 35,2%-a a vállalatoknak egyetért vagy teljes mértékben egyetért azzal, hogy a védjegy miatt többen szeretnék náluk dolgozni, és ezen vállalatokból csupán egy nem ért egyet azzal, hogy a védjegy megléte rendkívül nagy szerepet játszana a munkavállalók megtartásában.



12. ábra: Vállalatomnál a munkavállalók megtartásában rendkívül nagy szerepet játszik a Családbarát Hely tanúsító védjegy megléte.

A kutatásban részt vevő vállalatok vezetősége gyakorlatilag teljesen elkötelezett a védjegy iránt, a megkérdezettek 96,2% rendkívül vagy nagyon fontosnak tartotta a Családbarát Hely tanúsító védjegy meglétét. Azon vállalatoknál, ahol valamennyire vagy nem igazán tartotta fontosnak a vezetőség a védjegyet, csak 25%-ban változott pozitív irányba a vezetőség hozzáállása a családbarát megoldásokhoz a védjegy megszerzését követően.



13. ábra: Mennyire tartotta fontosnak a vállalat vezetősége, hogy rendelkezzenek a Családbarát Hely tanúsító védjeggyel?

A vállalatok nagyon eltérő összeget költenek a családbarát programok bevezetésére, egy vállalat írta, hogy nulla forintot költ ezen megoldásokra, a legkisebb összeg a 200 000 Ft, míg a legnagyobb összeg a 140 millió forint volt a megkérdezett vállalatoknál. A vállalatok 42,6%-a 1 millió és 10 millió forint között költött az elmúlt egy évben a családbarát megoldások bevezetésére, fejlesztésére és 20,4%-a pedig 10 millió és 50 millió forint között költött ezekre a programokra. A 2. táblázatban az is látható, hogy az egyes intervallumokba tartozó vállalatok 2022-es nettó árbevételének mekkora volt a mediánja.

2. táblázat: Az elmúlt 12 hónapban körülbelül mekkora összeget költött összességében a vállalat a családbarát megoldások bevezetésére, fejlesztésére; vállalatok darabszáma és nettó árbevétel mediánja

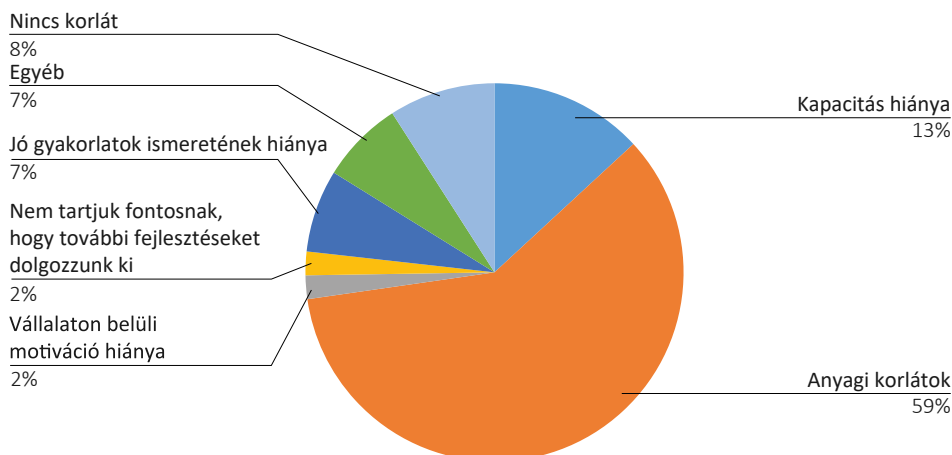
CSALÁDBARÁT MEGOLDÁSOKRA KÖLTÖTT ÖSSZEG AZ ELMÚLT 12 HÓNAPBAN	VÁLLALATOK SZÁZALÉKA	NETTÓ ÁRBEVÉTEL MEDIÁNJA
Több mint 0 és kevesebb vagy egyenlő mint 1 000 000 HUF	18,5%	3 751 465 000 Ft
Több mint 1 000 000 és kevesebb vagy egyenlő mint 10 000 000 HUF	42,6%	1 129 000 000 Ft
Több mint 10 000 000 és kevesebb vagy egyenlő mint 50 000 000 HUF	20,4%	49 100 000 000 Ft
Több mint 50 000 000 HUF	5,5%	9 039 720 400 Ft
Nincs adat vagy nulla HUF	13,0%	–

A kérdőívet kitöltő vállalatok 59%-át az anyagi korlátok akadályozzák abban, hogy a családbarát megoldásokat bővítsék és fejlesszék.

Egyéb korlátként a következőket határozták meg a vállalatok:

- Adózási korlátok (például minden pénzügyi hozzájárulás munkabéreként adózik).
- Nagyon sok már működő családbarát program van, amelyeket működtetni kell.

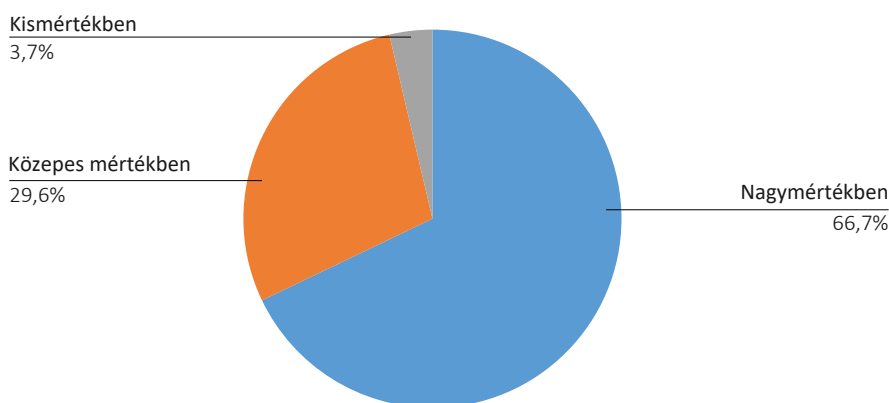
- Recesszió és makrogazdasági tényezők, mint az infláció és az energiadrágulás, amelyre egyes szervezetek béremeléssel reagáltak, így nem tudtak a családbarát fejlesztésekre fordítani.



14. ábra: Milyen tényezők korlátozzák a vállalatot abban, hogy a meglévő családbarát megoldásokat bővítse, fejlessze?

A családbarát programok és megoldások kihasználtsága

A kutatásban arra is kíváncsiak voltunk, hogy a vállalatoknál mennyire használják ki a munkavállalók a családbarát intézkedéseket. Megállapítható, hogy a megkérdezett vállalatoknál a már meglévő családbarát intézkedések találkoznak a munkavállalói igényekkel, hiszen 66,7%-ban a programok kihasználtsága nagymértékű.



15. ábra: Mennyire használják ki a munkavállalók a családbarát megoldásokat a vállalatnál?

Azon vállalatoknál, amelyek 0–10 millió forint között költenek a családbarát megoldásokra, a családbarát megoldások kihasználtsága 62%-ban nagy, míg 35%-ban közepes mértékű, 2%-ban pedig kismértékű. 73%-ban nagy mértékben és 27%-ban pedig közepes mértékben használják a munkavállalók a családbarát programokat azoknál a vállalatoknál, amelyek több mint 10 millió forint és 50 millió

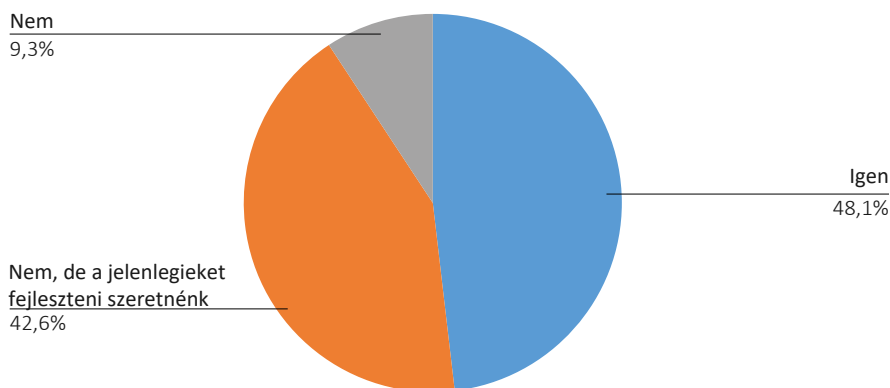
forintot vagy kevesebbet költenek a családbarát megoldásokra. Azoknál a vállalatoknál, ahol 50 millió forintnál többet költenek, a kihasználtság 67%-ban nagy, és 33%-ban pedig közepes.

A kutatás ezen kérdésénél arra is kerestük a választ, hogy a vállalatoknál milyen akadályok és okok miatt használják a munkavállalók kis- vagy közepes mértékben a családbarát megoldásokat. Erre a kérdésre a következő válaszok érkeztek:

- A munkavállalók igényeit nem kielégítő családbarát intézkedések, amelyek lehetnek egyedi igények vagy családonként és területenként eltérő igények. Emellett a vállalat egyes korlátok miatt nem tudott minden célcsoportot érintő intézkedést bevezetni.
- Kötöttek a lehetőségek a vállalatnál.
- Földrajzi elhelyezkedés miatt, hiszen egyes vállalatok több telephelyen több városban működnek.
- A kommunikáció vagy a rendszeres és részletes tájékoztatása hiánya miatt.
- Nincs külön szakterület cégen belül, hanem a családbarát fejlesztéseket szabadidőben találják ki és valósítják meg.

Kutatásunkban arra is kerestük a választ, hogy a vállalatok tervezik-e a következő években új, eddig nem alkalmazott gyakorlatok bevezetését, valamint hogy keresik-e azokat a belföldi és nemzetközi családbarát megoldásokat és jó gyakorlatokat, amelyekkel a jövőben növelhetnék az elért pontszámot a Családbarát Hely tanúsító védjegy megújítása során. Emellett arra is kíváncsiak voltunk, hogy figyelemmel kísérik-e versenytársaik lépéseit a családbarát megoldások terén.

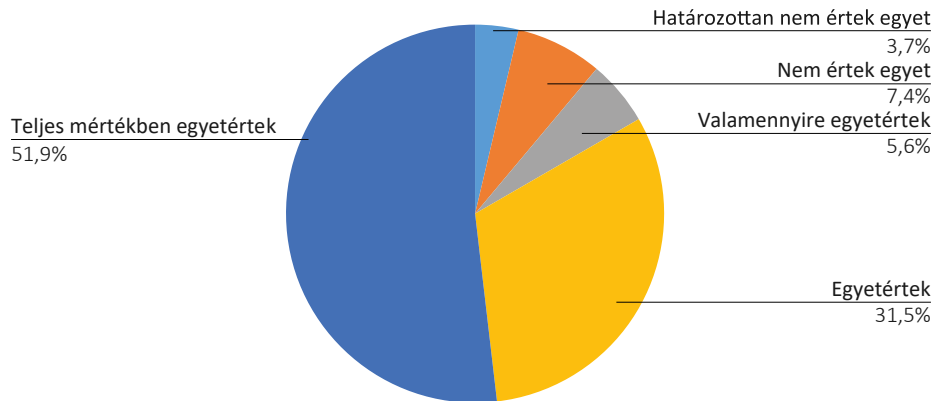
A vállalatok jellemzően aktívak ezen a téren, a megkérdezettek 48,1%-a tervezi eddig nem alkalmazott családbarát programok bevezetését, 42,6%-a ugyan nem keres új megoldásokat, de a jelenlegieket fejleszteni szeretné. A vállalatok csupán 9,3%-a nem tervezi új gyakorlatok megvalósítását vagy a meglévők bővítését, fejlesztését.



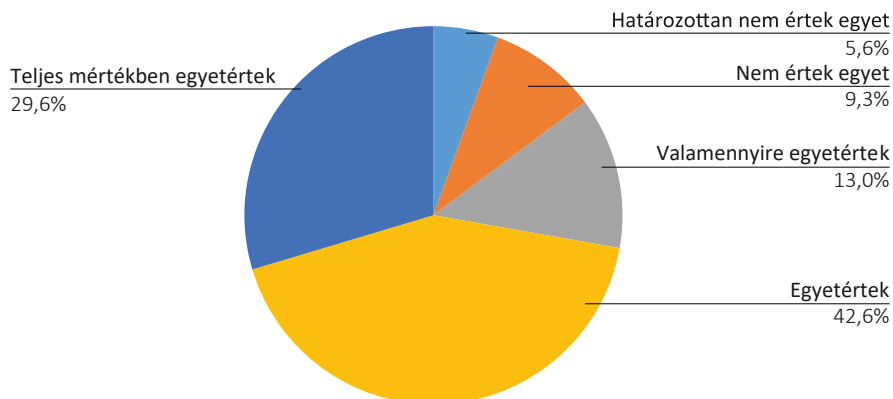
16. ábra: Tervezi a vállalat a következő években új, eddig nem alkalmazott gyakorlatok bevezetését?

Az új, eddig nem alkalmazott gyakorlatok bevezetését tervező vállalatok 92,2%-a **a következő 12 hónapban többet vagy ugyanannyit tervez költeni** a családbarát megoldások bevezetésére, fejlesztésére, mint az elmúlt 12 hónapban. Ez magas elköteleződést mutat a családbarát programok iránt.

A vállalatok 83,3%-a egyetért vagy teljes mértékben egyetért azzal, hogy keresik a megoldásokat, a vállalatok 72,2%-a pedig figyelemmel kíséri a versenytársai lépéseit a családbarát megoldások terén. A vállalatok 11,1%-a keresi a megoldásokat (egyetért vagy teljes mértékben egyetért), de nem kíséri figyelemmel a versenytársakat.



17. ábra: Vállalatom keresi azokat a belföldi és nemzetközi családbarát megoldásokat és jó gyakorlatokat, amelyekkel a jövőben növelhetné az elért pontszámát a Családbarát Hely tanúsító védjegy megújítása során.



18. ábra: Figyelemmel kísérjük versenytársaink lépéseit a családbarát megoldások terén.

CSALÁDBARÁT MEGOLDÁSOK – JÓ GYAKORLATOK BEMUTATÁSA

A kutatás részeként arra is kerestük a választ, hogy a megkérdezett szervezetek milyen családbarát megoldásokat vezettek be, milyen programokat szeretnének a jövőben megvalósítani, és mely intézkedés számít különlegesnek. A válaszokat ezen három kérdés esetében egyszerre elemeztük, hiszen minden szervezetnél számos családbarát intézkedés jelenik meg.

Milyen családbarát intézkedéseket vezetett be a vállalat?

A **munkavégzés támogatása** kapcsán a rugalmas munkaidő, részmunkaidő, az otthoni munkavégzés volt a leggyakoribb válasz. Egyes válaszokban kiemelték, hogy a home office-hoz szükséges eszközökkel (irodai szék támogatás, irodai felszerelés) segítik a munkavállalókat a mindennapokban.

A munkavállalók egészsége kapcsán gyakori válasz volt az egészségmegőrzést elősegítő vizsgálatok, rendszeres szűrések biztosítása és az egészséggel kapcsolatos előadások elérhetősége. Az egészségbiztosítás, az egészségpénztár, élet- és/vagy balesetbiztosítás is megjelent több szervezetnél is. Az egészséges életmód kapcsán a dolgozók mentálhigiénés támogatása is megjelent különböző formákban, mint például stresszkezelés, relaxációs tréning, rezilienciaképzés, well-being programok, munkahelyi masszázs, pihenőhely kialakítása, céges pszichológus vagy coach biztosítása.

Több szervezetnél is kiemelték a válaszadók, hogy a gyermekgondozási vagy ápolási szabadságon lévő munkavállalókkal rendszeres a kapcsolattartás, a céges rendezvényekre ők is meghívást kapnak, valamint a visszatérést segítő szakmai képzést is biztosítanak.

A munkahelyek egy részénél a kisgyermekes szülőket azzal is támogatják a mindennapokban, hogy babakocsi-tárolót és baba-mama szobát alakítottak ki pelenkázó helyiséggel vagy családbarát szobát munkaállomással, egyéb esetben tanulószobát a már iskolás gyermekek részére.

Egyes szervezeteknél a családbarát intézkedésekkel kapcsolatos írásbeli tájékoztatást adnak a munkavállalók számára belépéskor, honlapon, közösségi médiában és a belső kommunikációs felületeken. Egy vállalatnál kiemelt felelős is van a munka–magánélet összehangolására.

A **családok támogatása** kapcsán gyakori válasz volt a dolgozók gyermekeinek alkalmankénti megőrzése felügyelettel, nyári napközi vagy tanítási szünet idején programok biztosítása. Emellett megjelent a gyereksarok kialakítása a munkahelyen vagy éppen játszótér építése. A gyermekvállalás vagy örökbefogadás esetén is több szervezet biztosít juttatásokat a munkavállalónak, mint például kelengye, utalvány, valamint a későbbiekben hozzájárulnak a bölcsődéhez, óvodához, iskolakezdés idején pedig iskolakezdési támogatást biztosítanak. Az idősebb gyermekek esetén egy szervezetnél van lehetőség pályaorientációs tanácsadásra, valamint nyári munkára a munkavállalók gyermekei számára, amely pozitívum abból a szempontból, hogy zsebpénzt tudnak gyűjteni a nyár folyamán. Több vállalatnál is megjelenik olyan program, amely a munkavállalók gyermekeinek szól, mint például a „Mutasd a munkahelyed!”, „Muti, mit dolgozol!” vagy a „Hozd a gyerekedet a munkahelyre!” programok.

Gyakori családbarát intézkedés a **fiatal munkavállalók támogatása** is, mint például házasságkötés alkalmából juttatások vagy kamatmentes munkáltatói lakáskölcsön. Emellett egyes vállalatok a munkavállalóknak biztosítanak rezsitámogatást, lakbérhez, lakás felújításhoz, korszerűsítéshez kapcsolódó anyagi támogatást is. Több válaszban is megjelent a rendkívüli anyagi támogatás például baleset, haláleset, valamint a munkavállalót vagy családját érintő váratlan esemény (pl. baleset, árvíz, tűzkár) esetén.

Ezek mellett gyakori válasz volt még, hogy a munkavállalók és családjuk magas kedvezménnyel veheti igénybe a szervezet szolgáltatásait, termékeit, illetve a vállalati erőforrásokat.

A **szabadidős programok** között gyakran említették a céges családbarát rendezvényeket, valamint a kirándulásokat és sportrendezvényeket is. Emellett több vállalat is nyújt sporttámogatást munkavállalói számára, például edző-fitness terem hozzájárulás, uszodabérlet vagy egyéb sportolási kedvezmények formájában. Továbbá egyes vállalatok hozzájárulnak a munkavállalók és családjuk nyaralásához, pihenéséhez (üdülési csekk, vállalati üdülő).

A családbarát programok kialakításához több szervezet is kérdőíves igényfelmérést készít vagy ötletládát, hogy a javaslatok alapján tudják továbbfejleszteni, bővíteni a megoldásokat a munkavállalók igényeinek megfelelően.

Milyen jó gyakorlatot emelne ki, amelyet szeretne megvalósítani a jövőben?

A vállalatok 48,1%-a, amely tervezi eddig nem alkalmazott családbarát programok bevezetését, a következő intézkedéseket szeretné megvalósítani:

- rekreációs és preventív eszközök beszerzése, amelyek enyhítik az ülő-, illetve számítógépes munka ártalmait, valamint gerinctorna és tartásjavító torna;
- saját konditerem kialakítása;
- zárható fedett biciklitároló;
- vállalati könyvtár;
- orientációs nap középiskolások számára;
- kismama mentor program – a visszajöveteli időszak első három hónapjában a kolléga támogatása abban, hogy megtalálja a munka-magánélet egyensúlyát;
- nyelvtanfolyam.

Milyen jó gyakorlatot emelne ki saját megoldásai közül, amely különlegesebb megoldásnak számít Magyarországon?

A munkavállalót támogató kezdeményezések közé tartozik a jogi védőháló biztosítása, az online HR fogadóóra, a kedvezményes munkavállalói kölcsön, valamint hogy a munkavállaló választhat a 4 vagy 5 napos munkahét között. Az egészségmegőrzés érdekében van egy szervezet, ahol ingyenes bicikli-kölcsönzést nyújtanak, míg egy másik intézménynél elindították a „Bringázz a munkába programot”, amelyben a munkahelyükre kerékpárral érkezők sportszervásárlásra felhasználható utalványt kapnak. A válaszok között szerepelt egy intézmény, amelynél a nemdohányzó munkavállalók plusz szabadságot kapnak, míg a dohányzók pénzbeli juttatást ahhoz, hogy leszokhassanak erről a káros tevékenységről.

A családokat is támogatják a szervezetek, például gyermekjátékok vagy babaruhák börzéjével, valamint olyan kismamaprogrammal, amely keretei között külön felületen nyújtanak támogatást az elkövetkező teendőkkkel és terhesség bejelentésével kapcsolatban, valamint egy várandóssági ellenőrző listával, munkaügyi és munkajogi tudnivalókkal, igényelhető segélyekről, fontosabb adminisztrációs határidőkről és a szülést követő visszatérés tervezéséhez szükséges információkkal és segédletekkel. Infografikával ellátott idővonalon a kismamák így végigkövethetik, hogy a bejelentéstől egészen a visszatérésükig mire érdemes odafigyelniük. Kiemelendő még a lombikprogram támogatása is, amelyet egy vállalatnál biztosítanak.

A válaszokban nagyon sok olyan családbarát megoldást jelöltek meg a szervezetek, amelyek egyedinek számítanak, ezeket azért is szeretnénk bemutatni, hogy a szervezetek megismerhessék egymás jó gyakorlatait, amelyek segíthetik a későbbiekben a családbarát programok fejlesztését.

ÖSSZEHASONLÍTÁS

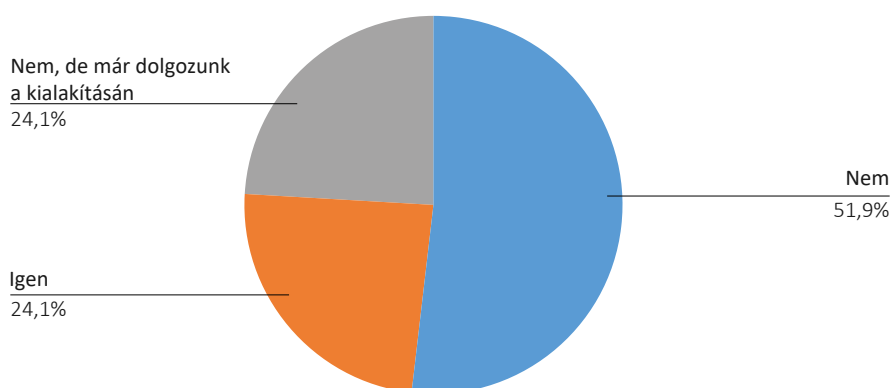
A civil, egyházi, költségvetési vagy állami és egyéb szervezetek, valamint a gazdasági szervezetek válaszait a családbarát programok és a Családbarát Hely tanúsító védjegy kapcsán a következő táblázatban összefoglaljuk a könnyebb áttekintés érdekében.

3. táblázat: Civil, egyházi, költségvetési vagy állami és egyéb szervezetek, valamint a gazdasági szervezetek válaszai

Azonos kérdések száma	Kérdések	Civil, egyházi, költségvetési vagy állami és egyéb szervezetek	Gazdasági szervezetek
1.	Mi motiválta a szervezetet arra, hogy jelentkezzen a Családbarát Hely tanúsító védjegyre?	Munkaerő vonzása, megtartása 60%	Munkaerő vonzása, megtartása 53,7%
2.	Mennyire tartotta fontosnak a szervezet vezetősége, hogy rendelkezzenek a Családbarát Hely tanúsító védjeggyel?	Rendkívül fontosnak tartotta 44,4%	Rendkívül és nagyon fontosnak tartotta 46,3% – 46,3%
3.	Mennyire használják ki a munkavállalók a családbarát megoldásokat a szervezetnél?	Nagymértékben 68,5%	Nagymértékben 66,7%
4.	Tervezi a vállalat a következő években új, eddig nem alkalmazott gyakorlatok bevezetését?	Nem, de a jelenlegieket fejleszteni szeretnénk 57,4%	Igen 48,1%
5.	Milyen tényezők korlátozzák a szervezetet abban, hogy a meglévő családbarát megoldásokat bővítse, fejlessze?	Anyagi korlát 85,2%	Anyagi korlát 59%
6.	Szervezetem keresi azokat a belföldi és nemzetközi családbarát megoldásokat és jó gyakorlatokat, amelyekkel a jövőben növelhetné az elért pontszámát a Családbarát Hely tanúsító védjegy megújítása során.	Teljes mértékben egyetért 50%	Teljes mértékben egyetért 51,9%
7.	Figyelemmel kísérjük versenytársaink lépéseit a családbarát megoldások terén.	Egyetért 38,9%	Egyetért 42,6%
8.	Vállalatom azt tapasztalta, hogy a Családbarát Hely tanúsító védjegy miatt többen szeretnének a mi cégünknel dolgozni.	Egyetért 38,9	Valamennyire egyetért 48,1
9.	Vállalatomnál a munkavállalók megtartásában rendkívül nagy szerepet játszik a Családbarát Hely tanúsító védjegy megléte.	Egyetért 50%	Valamennyire egyetért 38,9%

FENNTARTHATÓSÁG A CIVIL, EGYHÁZI, KÖLTSÉGVETÉSI VAGY ÁLLAMI ÉS EGYÉB SZERVEZETEK MŰKÖDÉSÉBEN

A civil, egyházi, költségvetési vagy állami és egyéb szervezetekre jelenleg nem vonatkozik fenntarthatósági jelentéstételi kötelezettség, azonban a fenntarthatóság mellett ezek az intézmények is elköteleződhetnek. Ennek egyik lehetséges módja, hogy a szervezet külön egységgel vagy felelőssel rendelkezik, aki a fenntarthatósági ügyek koordinálásával és kezelésével foglalkozik. A kutatás fenntarthatósággal kapcsolatos részében erre is kerestük a választ. A válaszadók negyede, 24,1%-a már rendelkezik külön fenntarthatósági felelőssel, és ugyanekkora arányban (24,1%) még nem rendelkezik a szervezetek külön fenntarthatósági felelőssel, de tervezik a pozíció vagy szervezeti egység kialakítását. Azonban a válaszadók többségénél (51,9%) még nincs erre specializálódott szakember.

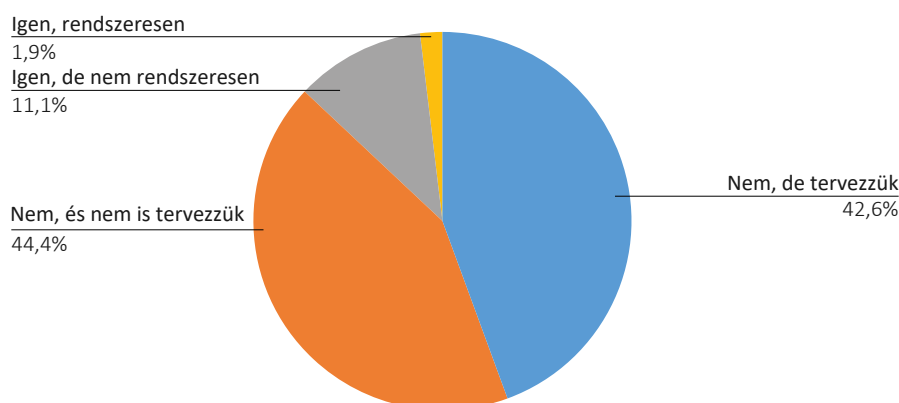


19. ábra: Rendelkezik a vállalat külön szervezeti egységgel vagy felelőssel, amely a fenntarthatósággal foglalkozik?

Ezek az adatok azt jelzik, hogy a nem gazdasági szervezetek egy része már felismerte a fenntarthatóság fontosságát, és intézkedéseket is tett annak érdekében, hogy fenntarthatósági felelőst alkalmazzon vagy tervezze a pozíció és szervezeti egység kialakítását. Azonban még mindig jelentős számú szervezet van, amelyeknek nincs külön erre kijelölt felelőse, nem fektetnek hangsúlyt ezen terület fejlesztésére. Fontos kiemelni, hogy a zöld átállás eléréséhez a lehető legtöbb szervezet együttműködésére szükség van, így a fenntarthatósági gyakorlatok fejlesztése és az ezek iránti elköteleződés ezen intézmények részéről is fontos.

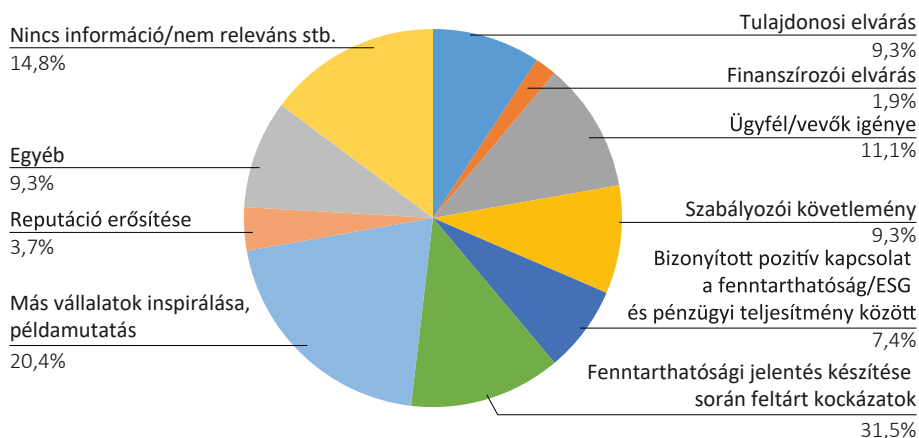
A fenntarthatóság melletti elköteleződést mutathatja, ha egy szervezet rendelkezik fenntarthatósági vagy ESG-jelentéssel, amelyben beszámolnak az ezen a területen tett lépéseikről és elért eredményeikről. A nem gazdasági szervezetek fenntarthatósági jelentéssel kapcsolatos gyakorlatait vizsgálva az alábbi eredmények állapíthatók meg. Az érintett szervezetek nagyon kis százaléka (1,9%) készít rendszeresen fenntarthatósági jelentést, amelyben beszámolnak fenntarthatósági gyakorlataikról. Néhány

vállalat időszakonként (11%), de nem rendszeresen készít riportot. A megkérdezett szervezetek 42,6% **nem készített még fenntarthatósági jelentést, de tervezi annak elkészítését a jövőben.** Ez azt mutatja, hogy ezek az intézmények felismerték a fenntarthatósági jelentéstétel fontosságát. Közel fele ezeknek a szervezeteknek (44,4%) **nem készített és nem is tervezi a fenntarthatósági jelentések elkészítését.** Ez jelentheti azt is, hogy ezen intézményeknél még nincs elköteleződés, vagy az erőforrások hiánya miatt nem tudják elkészíteni a szervezetre vonatkozó ESG-riportot. Fontos kiemelni, hogy a civil, egyházi, költségvetési vagy állami és egyéb intézményeket jelenleg vagy a közeljövőben nem kötelezi jogszabály a fenntarthatósági jelentéstételre.



20. ábra: Készített már a vállalata fenntarthatósági/ESG-jelentést?

A szervezeteket eltérő tényezők motiválhatják arra, hogy a fenntarthatósággal és az ESG-vel foglalkozzanak, és mindennapi működésük részévé tegyék. A következő ábrán az látható, hogy a civil, egyházi, költségvetési és állami, valamint az egyéb szervezeteket mi motiválta a leginkább, hogy elkezdjék a fenntarthatósági és ESG-szemponatok beépítését döntéseikbe, jelentéseikbe. Ennél a kérdésnél több válaszlehetőséget is megjelölhettek a szervezetek.



21. ábra: Mely tényező motiválja/motiválta leginkább a szervezetét, hogy elkezdjék a fenntarthatósági (ESG: environment, social, governance – környezeti, társadalmi és irányítási) szempontok beépítését döntéseikbe, jelentéseikbe?

A szervezetek legnagyobb részét, 20,4%-át **más vállalatok/szervezetek tevékenysége és példája inspirálta** a fenntarthatósági szempontok beépítésére, ami azt mutatja, hogy a más szervezetek gyakorlata pozitív hatással volt rájuk. 13%-a a válaszadóknak a **fenntarthatósági jelentés elkészítése során feltárt kockázatok és lehetőségek** hatására döntött a fenntarthatósági szempontok fokozottabb beépítéséről a mindennapi működésbe. Ez azt jelzi, hogy ezen szervezetek a saját tevékenységükkel kapcsolatos kihívások és lehetőségek meghatározó szerepet játszottak a fenntarthatósági elkötelezettségükben. További fontos szempont az ügyfelek elvárásai és igényei, a szervezetek 11,1%-át ez a tényező motiválta a fenntarthatósági szempontok figyelembevételére.

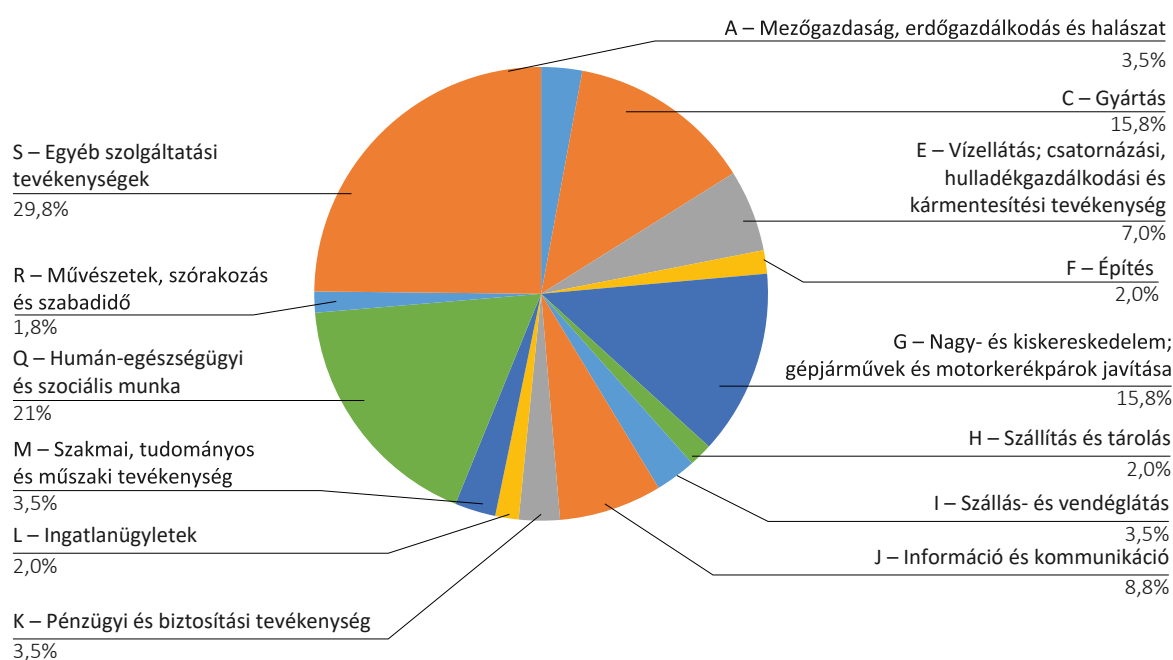
A top három motiváló tényező mellett a szervezetek 9,3%-a a **tulajdonosi elvárásoknak** eleget téve kezdte meg a fenntarthatósági szempontok beépítését, valamint ugyanekkora arányban a **szabályozói követelmények és előírások** miatt kezdett el a fenntarthatósággal foglalkozni. A válaszadók 7,4%-a azért építi be a fenntarthatósági szempontokat döntéseibe, mert felismerte **a fenntarthatóság és az ESG teljesítmény pozitív hatását a jelenlegi és jövőbeli pénzügyi teljesítményükre**. Néhány szervezetet (3,7%) a reputáció erősítése motiválta. Fontos kiemelni, hogy ezen tényezők együttesen hozzájárulnak a szervezetek fenntarthatósági elkötelezettségéhez és gyakorlatuk fejlesztéséhez.

FENNTARTHATÓSÁG A GAZDASÁGI SZERVEZETEK MŰKÖDÉSÉBEN

Vállalatok fenntarthatósági hozzáállásának vizsgálata

A kutatás ezen részében azt elemezzük, hogy a gazdasági szervezetek működésében hogyan jelenik meg a fenntarthatóság, mi motiválta őket arra, hogy az ESG-szemponyokat beépítsék döntéseikbe, valamint hogy mennyire felkészültek a legújabb európai uniós szabályozásra a, vállalati fenntarthatósági jelentésről szóló irányelvre (CSRD irányelv – Corporate Sustainable Reporting Directive).

A kérdőívet legnagyobb arányban az egyéb szolgáltatási tevékenységet végző vállalatok töltötték ki (29,8%). A következő ábrán a kitöltő gazdasági szervezetek fő gazdasági tevékenysége látható a TEÁOR kódoknak megfelelő bontásban.



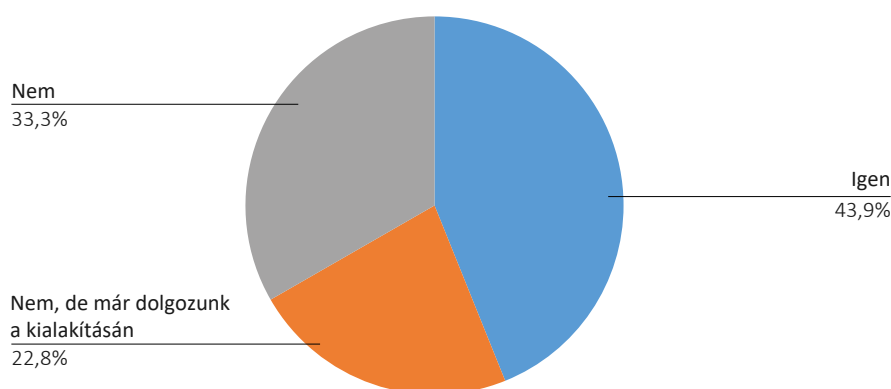
22. ábra: Fő gazdasági tevékenység (TEÁOR kód)

Az egyes ágazatokban tevékenykedő vállalatok különböző módokon találkozhatnak a fenntarthatósággal. A kereskedelembe tevékenykedő cégek számára kiemelten fontos a fenntartható beszerzés és ellátási lánc, míg a gyártási tevékenységet végző vállalatok gyakran szembesülnek környezeti kihívásokkal, mint például az emisszió (károsanyag-kibocsátás) csökkentéssel, hulladékkezeléssel és az energiagazdálkodással. Az információs és kommunikációs szektorban azonban gyakran a társadalmi és vállalati irányítási szempontok jelennek meg, leggyakrabban az adatvédelmen és az ügyfélkapcsolatokon keresztül.

A vállalatok az ESG beépítésével felkészülhetnek a jogszabályi megfelelésre (riportálási elvárások, értéklánc átvilágítás, iparágankénti speciális elvárások) és üzleti előnyökhöz juthatnak azáltal, hogy megfelelnek a vevői elvárásoknak, azonosítják a klímaváltozásnak kitett tevékenységeket és új üzleti lehetőségeket azonosítanak. Emellett finanszírozási előnyöket és a reputáció javítását is jelentheti a fenntartható vállalatvezetés.

A vállalatok fenntarthatósági elköteleződését jól mutatja, hogy a cégnél van-e a külön szervezeti egység vagy dedikált személy, aki az ESG-vel foglalkozik, valamint, hogy a vállalat tesz-e közzé fenntarthatósági jelentést.

Egy dedikált fenntarthatósági szervezeti egység vagy felelős is jelzi a vállalat elkötelezettségét ezen a területen. A fenntarthatósági felelős jelenléte a vállalatoknál több előnnyel járhat. Ez a pozíció lehetővé teszi a szakértelmen alapuló stratégiai irányítást, hatékony kommunikációt, fenntarthatósági tudatosság növelését és a fenntarthatósági kultúra erősítését a szervezetben. Emellett segíthet a fenntarthatósági erőfeszítések mérésében és riportálásában, valamint versenyelőnyt teremthet a piacon, mivel az ügyfelek és befektetők értékelik a fenntarthatósági elkötelezettséget. Mindezek révén a fenntarthatósági felelős hozzájárulhat a vállalatok hosszú távú sikeréhez és a fenntartható jövő kialakításához.

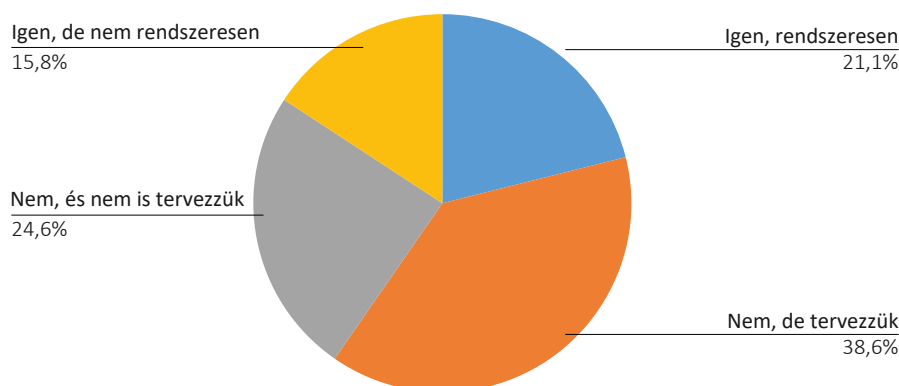


23. ábra: Rendelkezik a vállalat külön szervezeti egységgel vagy felelőssel, amely a fenntarthatósággal foglalkozik?

Az elemzésből kiderül, hogy a válaszadó vállalatok egyharmada (33,3%) nem rendelkezik külön fenntarthatósági szervezeti egységgel vagy felelőssel, és nem is tervezi a pozíció vagy szervezet kialakítását. A második csoportba azok a vállalatok tartoznak, amelyeknek nincs kifejezett fenntarthatósági felelősük, de érzékelik a szükségességét, és dolgoznak a szervezeti egység vagy a pozíció kialakításán (22,8%). A harmadik csoportot pedig azok a vállalatok alkotják, amelyek rendelkeznek kifejezett fenntarthatósági felelőssel a szervezetükben (43,9%).

A következő lépés az lehet, hogy ezeknek a vállalatoknak támogatást és forrásokat kell biztosítani a fenntarthatósági stratégiájuk kidolgozásához és végrehajtásához. A szakértői tanácsadás, oktatás és érzékenyítés hasznos eszköz lehet a fenntarthatósági kultúra elterjesztésében ezekben a vállalatokban, segítve őket abban, hogy jobban megértsék a fenntarthatóság előnyeit és szükségességét. Ezenkívül a kormányzati és iparági szervezetek is fontosak lehetnek azáltal, hogy iránymutatást és támogatást nyújtanak a fenntarthatósági gyakorlatok bevezetéséhez.

A fenntarthatósági jelentés közzététele is elköteleződést mutathat, hiszen ezeken keresztül a vállalatok a belső és külső érintetteket tudják tájékoztatni a fenntarthatóság területén tett lépéseikről, elért eredményeikről és jövőbeli céljaikról.



24. ábra: Készített már a vállalata fenntarthatósági/ESG-jelentést?

A megkérdezett vállalatok 21,1%-a **rendszeresen készít fenntarthatósági/ESG-jelentést**, további 15,8%-uk szintén **készít ESG-jelentést, bár nem rendszeresen**. Ez a csoport is elkötelezett a fenntarthatóság iránt, bár a riportok készítési gyakorisága változó. A válaszadó vállalatok 38,6%-a **nem készít ESG-jelentést, de tervezi a jövőben**. Ez azt jelzi, hogy ezek a vállalatok is felismerték a fenntarthatóság jelentőségét, és tervben van, hogy bevezetik az ESG-jelentéskészítés gyakorlatát. A vállalatok 24,6%-a **nem készít ESG-jelentést, és nem is szerepel a jövőbeli terveiben**. Ezek a vállalatok jelenleg nem tartoznak az ESG-jelentéskészítés kötelezettsége alá.

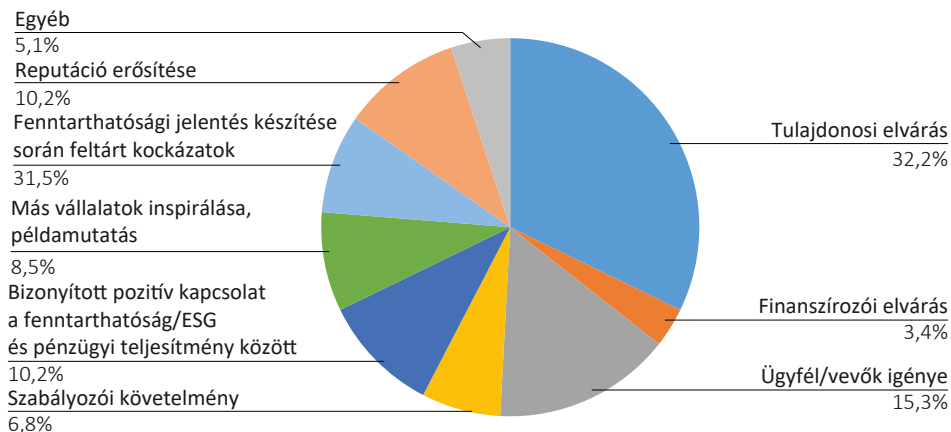
A kutatásban részt vevő vállalatok 57,4%-a nem rendelkezik jelen pillanatban fenntarthatósági felelőssel vagy szervezeti egységgel, azonban ezen vállalatok 16,1%-a is készített már fenntarthatósági jelentést, valamint 48,4%-uk tervezi a jövőben elkészíteni az ESG-riportot.

Ezek az adatok azt mutatják, hogy a fenntarthatóság és az ESG-jelentések készítése egyre fontosabbá válik a vállalatok számára. Míg egyes vállalatok már aktívan részt vesznek ebben a gyakorlatban, mások tervezik vagy fontolóra veszik a bevezetését. Az ESG-jelentések készítése segíthet a vállalatoknak jobban megérteni és kommunikálni a fenntarthatósági gyakorlatukat, valamint növelheti az átláthatóságot és az üzleti siker esélyeit.

Az ESG-jelentések jelentős mértékű üzleti előnyt jelenthetnek a vállalatok számára, mivel a befektetők, beszállítók és vásárlók egyre inkább fontosnak tartják az ESG-szemponthoz a döntéseik során. Azok a vállalatok, amelyek hatékonyan kezelik az ESG-kockázatokat és lehetőségeket, pozitívabb képet festhetnek magukról az érdekelt felek számára. Az ESG-jelentések lehetővé teszik a vállalatoknak, hogy átláthatóságot biztosítsanak üzleti gyakorlatukban, és hozzájáruljanak a fenntartható jövőhöz, ami hosszú távon növelheti az üzleti értéket és versenyképességet. Az üzleti előnyök kialakítása és fenntartása érdekében a vállalatoknak folyamatosan fejleszteniük kell fenntarthatósági gyakorlatukat, és ezeket az eredményeket hatékonyan kommunikálniuk kell az érdekelt felek irányában. Az ESG-jelentések így nemcsak a fenntarthatósági erőfeszítések mérőszámaiként szolgálnak, hanem a vállalat hosszú távú sikerének és üzleti előnyeinek kulcsfontosságú tényezőjeként is. Ezenkívül hozzájárulhatnak a

munkavállalók vonzásához és megtartásához is, mivel a tudatos és felelősségteljes vállalati kultúra vonzóvá teszi a vállalatot a tehetséges munkaerő számára.

Kutatásunkban arra is kerestük a választ, hogy mi motiválta a vállalatokat arra, hogy a fenntarthatósági (ESG: környezeti, társadalmi és irányítási) szempontokat beépítsék döntéseikbe és jelentéseikbe.



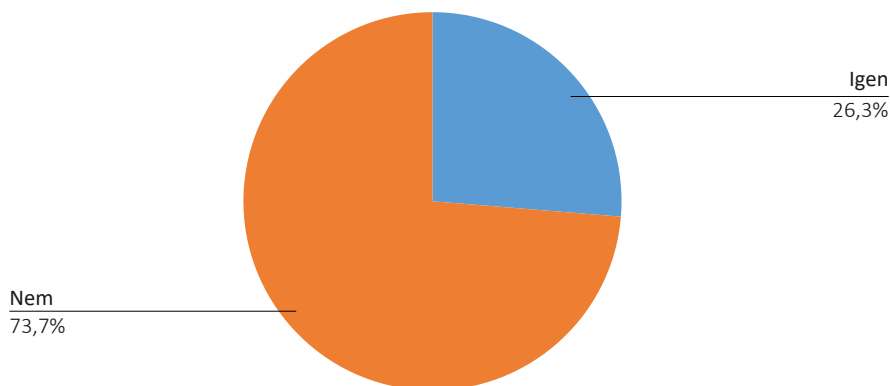
25. ábra: Mely tényező motiválja/motiválta leginkább a szervezetét, hogy elkezdjék a fenntarthatósági (ESG: environment, social, governance – környezeti, társadalmi és irányítási) szempontok beépítését döntéseikbe, jelentéseikbe?

A vállalatok egyik legfőbb motiváló tényezője **a tulajdonosi elvárások (32,2%)**. A befektetők és részvényesek egyre inkább elvárják, hogy a vállalatok megfeleljenek a fenntarthatósági szempontoknak, mivel ez hozzájárul a hosszú távú értékteremtéshez és a kockázatcsökkentéshez. Az ügyfél- és vevői igények is fontos motiváló tényezők (15,3%), hiszen az ügyfelek és vevők egyre tudatosabbak a fenntarthatóság kérdésében, és szívesebben vásárolnak vagy lépnek üzleti kapcsolatba olyan vállalatokkal, amelyek felelős és fenntartható gyakorlatokat követnek. Ezért a piaci versenyképesség érdekében fontos, hogy a vállalatok megfeleljenek az ügyfelek és vevők igényeinek. Ehhez kapcsolódik a reputáció növelése, amely a válaszadó vállalatok 10,2%-át motiválta. Az ügyfelek, befektetők és a nyilvánosság pozitívan értékeli a fenntartható és felelős vállalati magatartást, ami hozzájárul a vállalat hírnevének javításához. A vállalatok 10,2%-a felismerte a pozitív kapcsolatot az ESG és a pénzügyi teljesítmény között, így ez volt az ösztönző arra, hogy beépítsenek fenntarthatósági szempontokat a döntéseikbe.

A versenytársak vagy az azonos iparági szereplők gyakran követik a fenntarthatósági példákat, ezt mutatja, hogy a válaszadó cégek **8,5%-a más vállalatok inspirálása és a példamutatás** motiválta abban, hogy döntéseikbe és mindennapi működésükbe beépítsék a fenntarthatósági szempontokat. **Ugyanekkora arányban** motiválta a vállalatokat az a tény, hogy a **fenntarthatósági jelentés készítése során kockázatokat és lehetőségeket azonosítottak**, amelyek arra ösztönözték a céget, hogy döntéseikbe integrálják az ESG-szempontokat. A szabályozói követelmények miatt a vállalatok 6,8%-a tette meg a szükséges lépéseket a fenntarthatósági szempontok figyelembevételére kapcsán. A jogszabályi környezet dinamikus változása miatt kifejezetten fontos, hogy a vállalatok monitorozzák az európai uniós és nemzeti szabályozásokat, hiszen a nem megfelelés súlyos következményekkel, bírságokkal járhat, amely a reputáció csökkenését és üzleti kockázatot is jelenthet.

Ezen motiváló tényezők együttesen hozzájárulnak ahhoz, hogy a vállalatok elkezdjék a fenntarthatósági szempontokat beépíteni üzleti döntéseikbe és jelentéseikbe. Ezek a tényezők nemcsak a vállalati felelősségvállalást erősítik, hanem hozzájárulnak a hosszú távú fenntartható üzleti sikerhez is.

A fenntarthatósági szabályozás egy része a vállalatok értékláncára is vonatkozik, így felmerül a kérdés, hogy az egyes gazdasági szervezetektől kért-e már bármilyen érdekelt fél, például bank, vevő, partner, ESG-adatokat és információt.



26. ábra: Kért-e már a vállalattól bármilyen érdekelt fél (például bank, nemzetközi vevő, partner) fenntarthatósági/ESG-adatokat, számokat?

Az adatok alapján látható, hogy a megkérdezett vállalatok közül csak a 26,3% kapott bármilyen érdekelt fél (például bank, nemzetközi vevő vagy partner) részéről fenntarthatósági/ESG-adatkérést, míg a válaszadó vállalatok 73,7%-a egyáltalán nem kapott ilyen jellegű adatkérést az érdekelt felektől. Ez lehet annak jele, hogy még nem merült fel az érdekeltek körében a fenntarthatósági információk iránti igény, nem tartoznak a beszállítói lánc átvilágítására irányuló jogszabályok hatálya alá, vagy hogy az érintett vállalatoknak még nincs szisztematikus rendszerük az ilyen adatok gyűjtésére és nyilvánosságra hozatalára.

Ezek az adatok azt sugallják, hogy a fenntarthatósági/ESG-adatkérések nem mindig általánosak, és az érdekeltek körében eltérő mértékben merülnek fel. Azok a vállalatok, amelyek már rendelkeznek ilyen adatbekérésekkel, valószínűleg felismerik az értéküket az érdekeltekkel való kommunikációban és a fenntarthatóság iránti elkötelezettség megnyilvánulásában.

Azoknál a vállalatoknál, ahol már volt példa adatigénylésre érdekelt féltől, 75%-ban az ügyfelek által érkezett ilyen típusú kérés. A bankok és pénzügyintézetek is kérhetnek fenntarthatósági adatokat a vállalatoktól, például a kockázatértékelések vagy a hitelezési döntések szempontjából, azonban ezek a kérések kisebb arányban, 25%-ban fordultak elő a válaszadó vállalatoknál.

Ez azt mutatja, hogy a fenntarthatósági adatok és jelentések készítése egyre inkább a vállalati gyakorlat elválaszthatatlan részévé válnak, és azok a vállalatok, amelyek hatékonyan eleget tesznek az ilyen kéréseknek, versenyelőnyre tehetnek szert. Az átláthatóság és a felelősségteljes vállalatirányítási gyakorlat elősegítheti az ügyfélelgedettséget és a pénzügyintézetekkel való kapcsolatot, miközben csökkentheti a kockázatokat, és javíthatja a hitelezési lehetőségeket. A versenypiacon a fenntarthatósági adatok kezelése és jelentése tehát nemcsak az etikai elvárásokat, hanem a versenyképességet és a hosszú távú siker lehetőségét is támogatja.

2022 novemberében az Európai Unióban elfogadták a **CSRD-t**, amely biztosítja, hogy a vállalatok megfelelő információkat hozzanak nyilvánosságra a náluk felmerülő fenntarthatósági kockázatokról és lehetőségekről, továbbá az emberekre és a környezetre gyakorolt hatásukról a kettős lényegesség elve

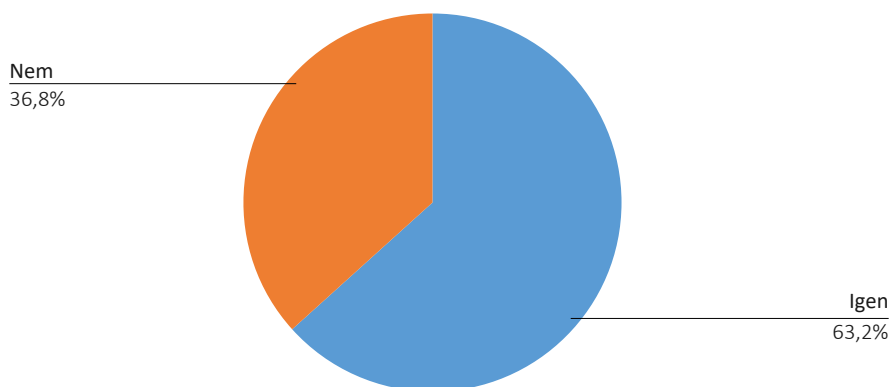
alapján. A CSRD előírja a vállalatoknak, hogy a fenntarthatósági jelentéssel kapcsolatos jogi kötelezettségeik teljesítéséhez szabványokat kell alkalmazniuk. Az Európai Bizottság 2023. július 31-én elfogadta a közös szabványokat a CSRD-val összhangban. Az európai fenntarthatósági jelentéstételi standardokat (ESRS – European Sustainable Reporting Standards) kötelezően alkalmaznia kell azon vállalatoknak, amelyek a CSRD hatálya alá tartoznak. A fenntarthatósági jelentéstételi standardoknak való megfelelést, az alapul szolgáló lényegességi értékelési folyamatot és bizonyos jelentett mutatókat harmadik fél auditálja.

A cégek a CSRD értelmében 2024-től kezdik meg a jelentéstételt, a kötelező uniós fenntarthatósági jelentéstételi szabványoknak megfelelően. A CSRD az **EU szabályozott piacain jegyzett összes társaságra kiterjed** a tőzsdén jegyzett mikrovállalatok kivételével. Emellett olyan nagyvállalatokra is vonatkozik, amelyek vagy az unió piacán működnek, vagy nem uniós vállalatok, de leányvállalataik az EU-ban működnek. A Számviteli irányelv szerint azon vállalatok számítanak nagyvállalatnak, amelyek a **következő kritériumok közül legalább kettőnek megfelelnek:**

- mérlegfőösszeg: 20 millió EUR;
- nettó árbevétel: 40 millió EUR;
- a munkavállalók átlagos létszáma a pénzügyi évben: 250.

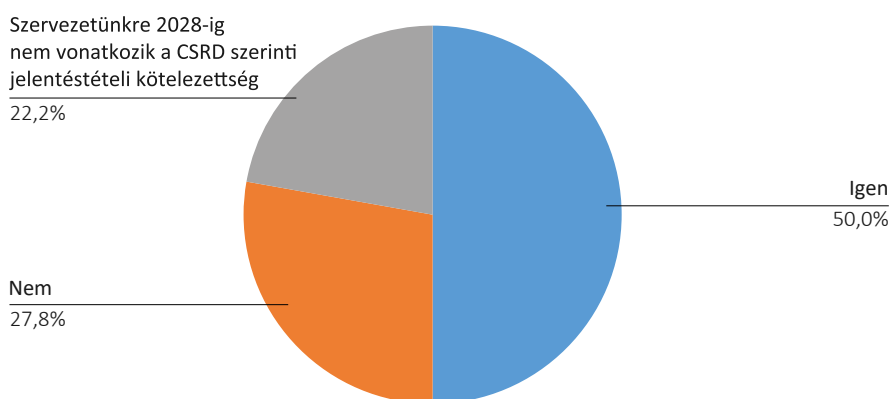
2024. január 1-jétől azon vállalatok esetében szükséges a jelentéstétel, amelyekre már vonatkozik a nem pénzügyi beszámolási irányelv (NFRD – Közérdeklődésre számot tartó gazdálkodó egységnek minősülő nagyvállalkozások) (2025-ben jelentést készítenek a 2024-es adatokról). **2025. január 1-jétől** azon nagyvállalatok esetében, amelyekre jelenleg nem vonatkozik az NFRD (2026-ban jelentés a 2025-ös adatokról). És végül **2026. január 1-jétől** a tőzsdén jegyzett kis- és középvállalkozások, valamint a kis- és nem komplex hitelintézetek, valamint a biztosítók esetében (2027-es jelentés a 2026-os adatokról) kell a CSRD-nak megfelelő jelentést készíteni.

A kutatásban arra is kerestük a választ, hogy a résztvevő vállalatok mennyire felkészültek az új jogszabályi megfelelésre, hallottak-e már a CSRD-ról, és ha vonatkozik rájuk a jogszabály, akkor elkezdték-e már a felkészülést. A megkérdezett vállalatok 36,8%-a **nem hallott még a fenntarthatósági jelentésről**, azonban fontos kiemelni, hogy ezeknek a vállalatoknak jelentős hányada kisebb árbevétellel, mérlegfőösszeggel és munkavállalóval rendelkező vállalat, amelyre nem vonatkozik jelentéstétel a közeljövőben, illetve a válaszadó vállalatok 19%-a jelentéstételi kötelezettséggel bír, azonban valószínű, hogy az a személy, aki kitöltötte a kérdőívet, olyan munkakörben dolgozik, ahol eddig nem került szóba a „CSRD” kifejezés.



27. ábra: Hallott már a vállalati fenntarthatósági jelentésekről szóló irányelvről (CSRD)?

Ennek számos oka lehet, hiszen a kisebb vállalatoknak gyakran kevesebb erőforrásuk és kapacitásuk van, nincsen olyan szakember, aki a fenntarthatóság iránti igényeket felismerné vagy végrehajtaná. Nem feltétlenül érintik ugyanolyan mértékben a fenntarthatósági szabályozások ezeket a vállalatokat, és nincsen fenntarthatósági jelentéstételi kötelezettség. Ezek a vállalatok segítségre szorulnak a fenntarthatósági kérdések megértésében és annak felismerésében, hogy a fenntarthatósági intézkedések hogyan lehetnek előnyösek számukra is. Ebben a folyamatban a kormányzati vagy iparági szervezetek, valamint a nagyobb vállalatok is segíthetnek szemléletformálással.



28. ábra: Elkezdte a vállalat a CSRD szerinti jelentéstételre a felkészülést?

Az adatok alapján látható, hogy azon vállalatok 50%-ánál már **elkezdődött a felkészülés a fenntarthatósági jelentéstételre a CSRD szerint**, amelyek hallottak már a vállalati fenntarthatósági jelentésekről szóló irányelvről. Ezen vállalatok 27,8%-a még **nem kezdte meg a felkészülést**, de ezek a vállalatok általában kis létszámúak, és nettó árbevételük sem éri el azt a küszöböt, amire már vonatkozik a fenntarthatósági jelentés kötelezettség. Ezért lehet, hogy számukra jelenleg nem prioritás a fenntarthatósági jelentések előkészítése. A válaszadó vállalatok 22,2%-a pedig azért nem kezdte még el a felkészülést, mert rájuk **2028-ig nem vonatkozik a fenntarthatósági jelentés kötelezettség**, így nem sürgős feladat számukra, hogy elkezdjék a jelentéstételi kötelezettségre való felkészülést.

Az adatok elemzése azt mutatja, hogy a vállalatok különböző fázisokban vannak a fenntarthatósági jelentések előkészítésében, attól függően, hogy milyen méretűek, milyen kötelezettségekkel rendelkeznek, és milyen határidőkkel kell számolniuk. Az általános trend azonban az, hogy a fenntarthatósági jelentések fontosságát egyre több vállalat felismeri, és elkezdte a felkészülést erre a gyakorlatra.

ÖSSZEFOGLALÁS

A munkavállalók számára a munka és magánélet egyensúlya egyre hangsúlyosabbá válik, ezért a munkavállalók olyan lehetőséget keresnek, amely lehetővé teszi számukra, hogy a magán- és szakmai életük között egyensúlyt teremthessenek.

A kutatás bemutatta, hogy a Családbarát Hely tanúsító védjegy Munkahely kategóriával rendelkező szervezetek milyen szemlélettel állnak a családbarát szemléletmódhoz és a fenntarthatósághoz, valamint hogy milyen lépéseket tettek annak érdekében, hogy a mindennapi működésükbe és döntéseikbe ezeket a szemléleteket és megoldásokat beépítsék akár stratégiai szinten. Emellett a kutatás célja volt még, hogy a családbarát megoldások és programok bemutatásával motivációt és fogódzkodót adjunk azoknak a szervezeteknek, amelyek bizonytalanok azzal kapcsolatban, hogy hogyan fejleszthetnék meglévő intézkedéseiket, és milyen új, eddig nem alkalmazott jó gyakorlatokat tudnának bevezetni.

Jelen tanulmány tükrözi, hogy a munka és magánélet egyensúlyának megteremtése, valamint a családbarát szemléletmódot célzó megoldások segítenek olyan politikát kialakítani a szervezeteken belül, amellyel a munkavállalói jóllét és elégedettség is növelhető. Ezeknek az intézkedéseknek kiemelt prioritást kell élvezniük a szervezetek működésekor.



**CSALÁDBARÁT
MAGYARORSZÁG
KÖZPONT**

Családbarát Magyarország Központ
Székhely: 1134 Budapest, Tüzér utca 33–35.
E-mail: ugyfelszolgalat@csalad.hu
Tel.: +36 70 500 1626
www.csalad.hu

A kiadásért *dr. Szuromi-Kovács Ágnes*, a Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft. ügyvezetője felel.

Budapest, 2023



BDO Magyarország
ESG Tanácsadó Kft.
1134 Budapest, Váci út 45.
Átrium Park Irodaház
esg@bdo.hu
bdo.hu