Az ESG szerepe és jelentősége a vállalati működésben

A vállalatok életében a hosszú távú stratégiai tervezés egyik megkerülhetetlen szempontjává váltak az ESG pillérek, azaz a vállalat Környezeti (Environmental), Társadalmi (Social) és Irányítási (Governance) tevékenységeinek fenntarthatósági vizsgálata és mérése.

Az ESG útnak indulását az 1950-es évekre tehetjük, amikor Észak-Amerikában a vállalati termeléssel összefüggésben a hangsúly olyan specifikus kérdések felé kezdett eltolódni, mint a termékbiztonság, etikus reklám, munkavállalói jogok. Howard Bowen 1953-ban, „Az üzletember társadalmi felelőssége" c. könyvében kifejti, hogy a vállalati döntéshozók társadalmi felelőssége „arra vonatkozik, hogy **olyan gyakorlatokat alkalmazzanak, olyan döntéseket hozzanak, olyan cselekvéseket valósítsanak meg, melyek összhangban állnak a társadalom általános céljaival és értékeivel.**"

Innen indulva a vállalati fenntarthatóság kérdése hosszú utat járt be, sok társadalmi vitával, támogatással és elutasítással. A téma megosztottsága, nehézsége és komplexitása napjainkra se nagyon változott, de megfigyelhető a társadalmi érzékenység térhódítása. A Fenntartható fejlődés blog 2024. évi felmérése szerint a válaszadók 28%-a nyilatkozott úgy, hogy a társadalmi problémákra sokkal érzékenyebbé vált, további 41% pedig kissé érzékenyebbé vált az elmúlt években. A környezeti problémákra a válaszadók 39%-a sokkal érzékenyebbé vált, míg további 33% kissé érzékenyebbé vált.

Mindkét esetben döntő többség képviseli a **társadalmi és környezeti kérdések iránti érzékenység**et, ami elvárásokat generál a környezeti, társadalmi kockázatokat magában hordozó szervezetekkel szemben. Az elvárásokat tudatos döntések követik, fogyasztói-vásárlói, munkavállalói vagy akár beszállítói-vevői vagy befektetői oldalról, azaz a mai, a fenntarthatósággal összefüggő vállalati döntések pozitívan vagy negatív befolyásolhatják a vállalat érintettjeinek jövőbeli tudatos választásait.

Milyen választ adhat ezekre a kihívásokra az előrelátó vállalatvezető?

A **fenntartható fejlődés** egyik alapelve szerint komplex megközelítéssel, egyszerre szükséges figyelembe venni a környezeti tényezőket, a társadalmi igényeket és a gazdasági fejlődés elvárást. Ez első hallásra lehetetlennek tűnhet, de az **ESG rendszerszemlélet bevezetése** nagymértékben segíti a fenntarthatóságra történő átállást. Egyrészt általános javaslatokat fogalmaz meg a bevezethető intézkedésekről, másrészt konkrét mérőszámokkal, indikátorokkal, úgynevezett **kulcsteljesítmény mutatók**kal (KPI – Key Performance Indicator) mérhetővé, ezáltal összehasonlíthatóvá teszi a vállalat fenntarthatósági hatásait mindhárom pillér esetében. Így **követhetővé válik** a vállalati teljesítmény, a vállalások teljesítése, **összehasonlíthatóvá válnak** fenntarthatósági szempontból is az adott iparágban tevékenykedő vállalatok, valamint hozzásegít a **green washing**, azaz a zöldre festés – nem valós zöld kommunikáció csökkentéséhez is.



(Google Geminivel készített tartalom)

Néhány mérőszám ESG pillérek szerint

Környezeti szempontból:

- Üvegházhatású gáz kibocsátás: a vállalat károsanyag kibocsátásait összesíti az ún. GHG (Greenhouse Gas – Üvegházhatású Gáz) Protocol - előírásai alapján. Első lépésként szükséges a kibocsátások összesítése, amely CO_2 egyenértékre kerül átszámításra, így összesíthetővé téve a különböző erőforrás-fogyasztásokat, úgymint energia, üzemanyag, gáz.

  A vállalat saját, ún. Scope 1 kibocsátása mellett vizsgálható a vásárlásból származó kibocsátás, a Scope 2, valamint a legszélesebb körben a Scope 3 is, amely a teljes értékláncban figyelembe veszi a kibocsátást.
  Ezeket az értékeket megállapítva a vállalat megteheti vállalásait a jövőre vonatkozó kibocsátásáról.
- A megújuló forrásokból felhasznált fűtés, hűtés aránya.
- Felhasznált és újrahasznosított víz mennyisége.
- Képződött hulladék mennyisége, azon belül a veszélyes hulladék aránya.
- Hulladék újrahasznosítási aránya.

Társadalmi szempontból:

- Munkahelyi sokszínűség: nemek és kisebbségek aránya a vezetőségben és a munkavállalók között.
- Bérrés: nemek közötti bérkülönbség mértéke (bértranszparencia).
- Fluktuáció: munkavállalói elvándorlás éves rátája.
- Munkavédelem: munkahelyi balesetek száma és a kiesett munkanapok.
- Közösségi részvétel: pl. véradások szervezése.

- Fogyasztóvédelmi szempontok: békéltető eljárások száma.
- Családbarát intézkedések: pl. kismama program, családbarát munkaidőbeosztás vagy atipikus foglalkoztatás forma elérhető-e.

Irányítási szempontból:

- Irányítási rendszerek megléte és alkalmazása
- Van-e dedikált felsővezető ESG témakör tekintetében, illetve beépítésre került-e az ESG célokhoz kapcsolt javadalmazás
- Vezetői javadalmazás: a vezérigazgató és az átlagos munkavállaló bérének aránya.
- Panaszkezelési eljárás bevezetésre került-e.
- Munkavállalói elégedettség mérés, munkavállalói képzés történik-e.
- Etika és megfelelés: bejelentett korrupciós vagy visszaélési esetek száma.
- Adatvédelem: adatvédelmi incidensek és kiberbiztonsági jogsértések száma.

A vállalati társadalmi felelősségvállalás szabályairól a 2023. évi CVIII. törvény, azaz az **ESG törvény** rendelkezik, amely meghatározza a törvény hatályát, amely szerint a **ESG beszámoló kötelezettek** a Magyarország területén székhellyel rendelkező

a) közérdeklődésre számot tartó gazdálkodónak minősülő nagyvállalkozásra, amelynél az üzleti évet megelőző két üzleti évben a mérleg fordulónapján a következő három mutatóérték közül bármelyik kettő meghaladta a következő határértéket:

aa) a mérlegfőösszeg a 10 000 millió forintot,

ab) az éves nettó árbevétel a 20 000 millió forintot,

ac) az átlagosan foglalkoztatottak száma az 500 főt; és

b) azon nagyvállalkozásra, amelynek az üzleti évet megelőző két üzleti évben a mérleg fordulónapján főtevékenysége az 1. mellékletben meghatározott – Gazdasági Tevékenységek Egységes Ágazati Osztályozási Rendszere szerinti – ágazatokba sorolható, és esetében az alábbi mutatóértékek meghaladják a következő határértéket:

ba) az éves nettó árbevétel a 90 000 millió forintot, valamint

bb) az átlagosan foglalkoztatottak száma az 500 főt;

A vállalati fenntarthatósággal és ESG-vel akkor is érdemes foglalkozni, ha jelenleg a vállalkozás nem kötelezett, hiszen igaz a törvényi kötelezettség még távolabb van, de a piac nem vár.

ESG szempontok egy vállalat életében:

- **Fogyasztói elvárások:** a vásárlók egyre inkább elvárják a hiteles, etikus és átlátható működést. Ha egy cég nem felel meg ezeknek, komoly reputációs kockázattal és vevővesztéssel számolhat.
- **Munkavállalói elvárások:** a modern munkaerőpiacon a munkavállalók már nemcsak fizetést, hanem etikus, fenntartható és az egyéni jóllétet támogató munkahelyet várnak el.

- **Banki finanszírozás**: a bankoknak vizsgálniuk kell a hitelkihelyezésnél az ESG-kockázatokat. Aki „zöldebb”, az kedvezőbb kamatozású hitelt kaphat.
- **Beszállítói státusz:** a vevők saját ESG céljaik teljesítése érdekében beszállítóiktól is fenntartható működést várhatnak el.
- **Energiahatékonyság:** az ESG nem csak papírmunka – a kkv-knak a rezsicsökkentés és a versenyképesség miatt is érdekük a fenntarthatóbb működés.
- **Pályázati eredményesség:** a pályázati felhívások vagy kötelezően előírják a fenntarthatóság felé elköteleződést, vagy plusz pontot érnek az ESG lépések a bírálatnál.

Milyen feladatokat jelent az ESG szemlélet bevezetése egy vállalkozásnál?

- kockázatkezelési rendszer létrehozását
- belső felelősségvállalási stratégia és rendszer kialakítását
- vállalati dokumentációk és folyamatok megfeleltetését
- megelőzési és korrekciós intézkedések bevezetését
- ESG adatszolgáltatási kötelezettség teljesítését
- közvetlen szállítók nyilatkoztatását a felmerülő ESG kockázatok tekintetében

Nagy Zsuzsanna

akkreditált ESG tanácsadó

Források:

2023. évi CVIII. törvény

https://www.fenntarthatofejloves.net/2024/05/24/kozvelemenykutatas-erzekenyebbek-vagyunk-mint-valaha/