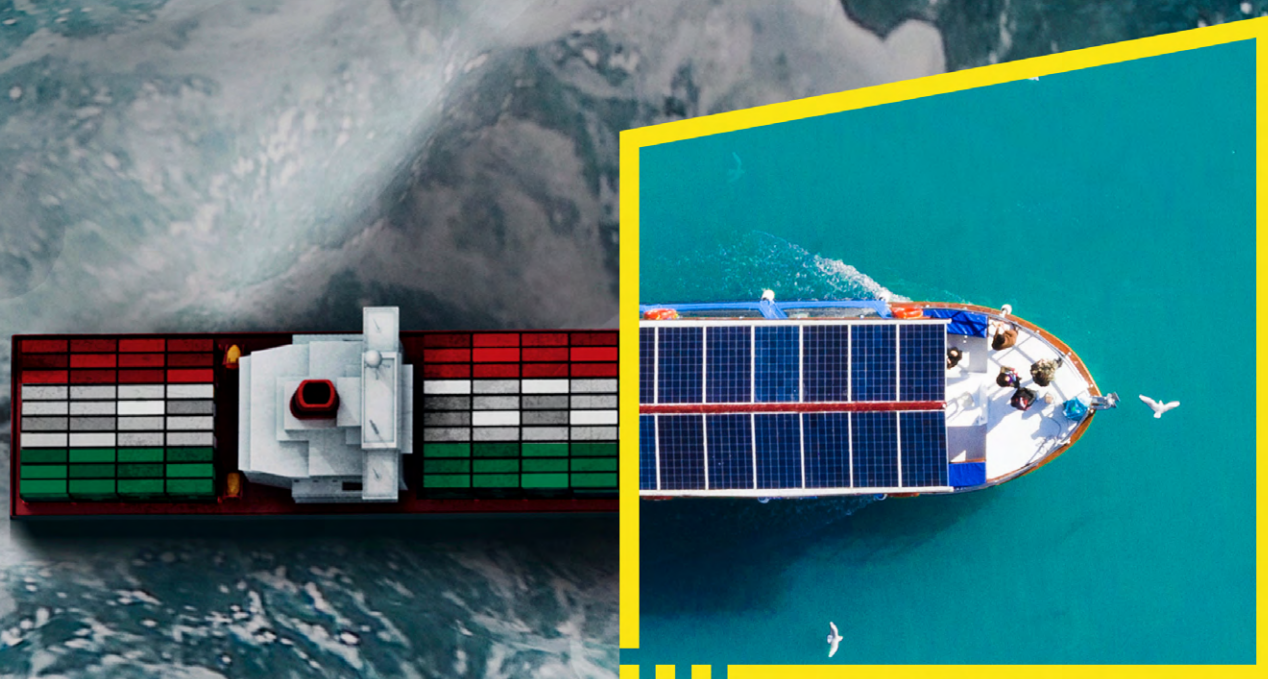


Árral szemben: Hogyan gyorsítható fel a klímavédelem?

A vállalati stratégia új hullámai

2024 Sustainable Value Study

2024 Fenntartható Érték Tanulmány | Magyarországi eredmények



Klímaváltozási és Fenntarthatósági Szolgáltatások
ey.com/sustainability



The better the question. The better the answer. The better the world works.



Building a better
working world

Előszó

Az EY a klímavédelem és a fenntartható vállalati működés elkötelezett támogatója. Ezért nemcsak a szabályozások betartására ösztönözzük ügyfeleinket, hanem arra is, hogy proaktívan építsék tovább az ESG területét. Az Európai Zöld Megállapodás jogszabályi keretei zökkenőmentes átmenetet céloznak meg az iparágak szereplői számára. Szerencsére egyre több az élenjáró példa. Mindamellett, hogy a környezetvédelmi kihívások befolyásolják az üzleti döntéshozatalt, a zöldinnovációs megoldások és a károsanyag-kibocsátást visszaszórító technológiák alkalmazása egyre nagyobb teret hódítanak. Ezt támasztják alá a Fenntartható Érték Tanulmány hazai válaszadói is, akik a tavalyi évhez képest növelték klímavédelmi beruházásaikat.

A vállalat fejlesztési igényeinek meghatározásában a fenntarthatósági vezető (CSO) funkciója kulcsfontosságú, hiszen ő az, aki megállapítja, hogy milyen klímavállalások mellett kell elköteleződni, és hogyan lehet a szervezetben dolgozók együttes erejével fenntartható és hatékony eredményeket elérni. A CSO-nak integrálnia kell a szükséges operatív lépéseket a társaság üzleti stratégiájába.

Ebben a folyamatban a cégvezető szerepe döntő, hiszen ő az, aki a megfelelően képzett CSO kinevezésével a cég stratégiáját a fenntarthatósági elvárásokkal összhangba tudja hozni. A vállalat vezetője továbbá elősegíti a felsővezetés tagjai közötti együttműködést. Ez a szinergia nélkülözhetetlen abban, hogy a fenntarthatósági törekvések valóban beépülhessenek a céges kultúrába.



Vékási Tamás
Vezérigazgató
EY Magyarország

Tartalom

A fenntarthatósági vezetők (CSO-k) szerepe	5
Klímacélok	6
Fenntarthatósági fejlesztések és a beszállítói lánc átláthatósága	7
Klímatudatos vállalati cselekvések	8
Pozitív hatás-, és értékteremtés	9
A tanulmányról	10

“

A megkérdezett hazai cégek vezetői optimistán tekintenek a klímacélok elérésére, de a **sikeres teljesítést befolyásolhatja** a szervezeten belüli kohézió hiánya.



Lukács Ákos

Klímaváltozási és Fenntarthatósági Partner
EY Magyarország

A fenntarthatósági vezetők (CSO-k) szerepe

A fenntarthatósági vezetők (CSO-k) egyre meghatározóbb szerepet töltenek be a vállalatok stratégiai döntéshozatali folyamataiban, mivel a **fenntarthatóság kérdése központi helyet foglal el a vállalati stratégiákban**. A CSO-k biztosítják, hogy a cégek a hosszú távú fenntarthatósági célokat integrálják üzleti modelljükbe, és proaktívan kezeljék a környezeti, társadalmi és vállalatirányítási (ESG) kockázatokat. Ezen felül, a CSO-k felelősek azért, hogy a **fenntarthatósági törekvések összhangban legyenek a vállalati növekedési stratégiával**, és hogy ezek a kezdeményezések hozzáadott értéket teremtsenek mind a vállalat, mind annak érdekeltjei számára.

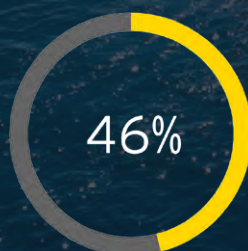
Ehhez elengedhetetlen a vezérigazgató (CEO) és a felsővezetés támogatása, mivel a **fenntarthatósági stratégiák sikere nagyban függ a vállalatvezetés elkötelezettségétől** és a szervezeten belüli együttműködéstől. A CSO-knak aktívan kell együttműködni a felsővezetéssel annak érdekében, hogy a fenntarthatóság valóban beépüljön a vállalati kultúrába, és hogy a fenntarthatósági célok megvalósítása érdekében szükséges erőforrások biztosítottak legyenek. A CSO-k tehát nem csupán a fenntarthatósági irányelvek kialakításában és végrehajtásában segítenek, hanem abban is, hogy a **vállalat egészét inspirálják és mozgósítsák a fenntartható jövő felé vezető úton**.

Klímacélok



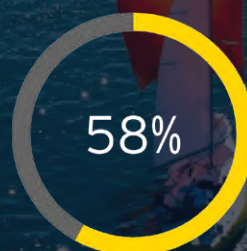
A válaszadók döntő többsége meg van győződve, hogy **eléri a kijelölt klímavédelmi céljait** és valódi változást ér el a területen.

Fenntarthatósági fejlesztések



A megkérdezett cégvezetők **közel fele többet költ** klímavédelmi célokra a tavalyi évhez képest, ami meghaladja a globális átlagot (34%).

Klímatudatos vállalati cselekvések



A megkérdezettek közel 60 százaléka **az üzletágak közötti hátrányos együttműködést emeli ki legnegatívabb tényezőként** a fenntarthatósági stratégiaalkotási folyamatban és a klímacélok elérésében.

Klímacélok

**A klímakockázat egyben
pénzügyi kockázat.
A dekarbonizáció
és a klímastratégiák
segítenek ezek
csökkentésében.**

A válaszadók döntő többsége (**70%**) meg van győződve, hogy **eléri a kijelölt klímavédelmi céljait és valódi változást ér el** a területen.

- ▶ Tízből hét vállalat (**71%**) **2040 és 2050 között** tervezi végleg megvalósítani klímavédelmi vállalásait.
- ▶ A megkérdezettek döntő többsége (**82%**) nyilvánosan kommunikált arról, hogy csökkentti a kibocsátását, ami jóval magasabb a globális eredményeknél (**61%**).
- ▶ A válaszadók több mint felénél az éghajlatvédelmi kezdeményezések a vártnál nagyobb megbecsülést/értéket eredményeztek fogyasztói, társadalmi, és pénzügyi szempontból.

Tudta, hogy azok a vállalatok kerülnek versenyelőnybe, amelyeknél a dekarbonizáció és klímastratégia az üzleti stratégiájuk részét képezi?

A dekarbonizáció és klímastratégia nem csupán lehetőség, hanem abszolút **szükségyszerűség a szabályozási követelmények teljesítéséhez** és a sikeres fenntartható növekedéshez.

Ha a vállalatok fenntarthatóbb üzleti működést akarnak létrehozni, akkor vállalati szintű klímavédelmi fellépésre van szükség.

A dekarbonizációt és a klímastratégiákat a szén-dioxid és más üvegházhatású gázok kibocsátásának gyorsabb csökkentésére használják. A **dekarbonizációs és klímastratégiai intézkedések** segítenek a sikeres pénzügyi eredmények elérésében és a költségmegtakarításban, ösztönzik a megújuló energiaforrásokra való átállást, és a vállalati reputációhoz is hozzájárulnak.

A **személyre szabott klímastratégia** útmutatást nyújt arra, hogy egy vállalat hogyan érheti el a nettó zero célját, a kibocsátást a legnagyobb mértékben csökkentve és csak a fennmaradó részt semlegesítve.

A klímastratégiák előnyei és lehetőségei



Pénzmegtakarítás

az energia- és karbonvám (CBAM) csökkentett költségei révén.



A klímaváltozásból eredő kockázatok csökkentése

pl. a reputációs, a pénzügyi vagy a fizikai kockázatok.



Felkészülés

a CSRD jelentéstételre, az EU Taxonómia-megfelelésre, illetve az ESG beszámolóra

Fenntarthatósági fejlesztések és a beszállítói lánc átláthatósága

ESG: A vállalatok fenntarthatósági irányítúje

A megkérdezett cégvezetők közel fele (**46%**) **többet költ klímavédelmi célokra** a tavalyi évhez képest, ami meghaladja a globális átlagot (**34%**).

Az ESG területén leginkább:

- ▶ **klímaváltozásba (40%),**
- ▶ **hulladékgazdálkodásba (40%),**
- ▶ **munkahelyi egyenlőség/elfogadás erősítésébe (40%),**
- ▶ **és az ellátási láncok átláthatóságába és kockázatkezelésének javításába (40%)** ruháznak be a hazai cégek.

A klímacéljaik eléréséhez eddig olyan területeken tettek lépéseket, mint:

- ▶ **a klímazakértő felvétele (80%),**
- ▶ **az áram- és üzemanyagfogyasztás csökkentése (80%),**
- ▶ **megújuló energiaforrások használata (78%),**
- ▶ **valamint a klímavédelmi technológiák, pl. carbon capture házon belüli bevezetése (72%).**

Megvizsgálta már cége ellátási láncának fenntarthatóságát?

A fenntarthatóság és az elszámoltathatóság túlmutat a vállalat közvetlen környezetén: az ellátási lánc kezelése is a vállalati felelősségvállalás része.

A beszállítók irányítása magában foglalja az áruk és szolgáltatások kezelését **a nyersanyagoktól a késztermékekig**, különböző folyamatokon keresztül. A beszerzési folyamat fenntartható irányítása egyre kiemeltebb helyen szerepel az üzletvitelben. Ezért is fontos a jelenlegi és az előrelátható társadalmi és környezeti hatásokkal foglalkozni, akkor is, ha ezek nem a vállalat közvetlen környezetében zajlanak.

A növekvő szabályozási követelmények – mint pl. a fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati átvilágításról

szóló rendelet (**CSDDD**), a német vállalatok ellátási láncának átvilágítására vonatkozó törvény (LkSG) vagy az erdőirtásmentes termékekről szóló uniós rendelet (**EUDR**) arra kéri a cégeket, hogy nézzenek túl a határaikon. Az üvegházhatású gázok kibocsátását, az erdőirtást, az emberi jogokat és a fenntarthatóság egyéb szempontjait is figyelembe kell venni a **fenntartható ellátási láncban**. Ennek kockázatelemzése először arról nyújt információt, hogy mely kockázatok különösen szembetűnőek, és a megfelelő intézkedések meghatározása lehetővé teszi ezek kezelését.

Klímatudatos Vállalati Cselekvések

Mit és Hogyan: A vállalati értékteremtés kiegyensúlyozása

A megkérdezettek közel 60 százaléka az üzletágak közötti hátrányos együttműködést emeli ki legnegatívabb tényezőként a fenntarthatósági stratégiaalkotási folyamatban és a klímacélok elérésében.

40% szerint
a **szervezet lomhasága** hátráltatja
leginkább a klímacélok elérését.

68% szerint
az **MI fejlődése** jelentős potenciállal
rendelkezik az ellátási láncok
optimalizálására és a karbonkibocsátás
csökkentésére.

A vállalat üzleti stratégiában leginkább
a **növekedési stratégia kidolgozásánál**
(**42%**), az **új technológiák bevezetésénél**
(**38%**), és az **ellátási láncok**
optimalizálásánál (**36%**) kellene jobban
előtérbe helyezni a fenntarthatóságot.

Miért fontos a jó szervezeti kultúra? Hogyan függ össze az üzleti innovációval és a vállalati stratégiával?

Az ESG és fenntarthatósági menedzsment a **jövőorientált üzleti menedzsment**: integrálni kell a vállalati stratégia minden aspektusába, hogy biztosítani lehessen a hosszú távú növekedést és sikerességet. Az ESGstratégiaalkotás adja a fenntartható vállalkozás keretét. Figyelembe veszi a vállalati teljesítményértékelést, a piaci környezet elemzését és a jogalkotói követelményeket, kezeli a klímavédelmi és társadalmi kérdéseket. A vállalati fenntarthatóság ugyanakkor a vállalat egészét érinti. A felsővezetés ESG iránti elköteleződése, példamutatása és iránymutatása növeli a belső együttműködést és eredményességet, és lehetőleg legjobban pozícionálja a céget a jövőre nézve.

Az agilis és rugalmas cégek gyorsabban reagálnak a változó környezeti és piaci körülményekre. A jó szervezeti kultúra alapvető fontosságú az üzleti innováció és a vállalati stratégia sikeréhez.

Egy progresszív szervezet számára a **humán erőforrás kérdések alapos ismerete elengedhetetlen** a céltudatos vezetői döntéshozatalhoz és a racionális stratégiai tervek megvalósításához. A versenypiaci helyzet megtartása, a **fenntartható növekedés és sikeresség elérése érdekében fontos a megfelelő szervezeti felépítés, az üzlethez igazodó struktúra**. A stratégiai, üzleti és kulturális célok támogatásával növelhetjük a hatékonyságot, ösztönözhetjük a munkavállalói elégedettséget, elősegíthetjük az innovációt és egyensúlyban tarthatjuk az erőforrásokat.



Pozitív hatás-, és értékteremtés

A klímacélok teljesítésében élenjáró vállalatok 1,8-szor nagyobb valószínűséggel számolnak be a fenntarthatósági intézkedéseikből eredő vártnál magasabb pénzügyi értékről.

Hogyan gyorsítható fel a klímaváltozással kapcsolatos pozitív hatás-, és értékteremtés?

1. A fenntarthatóság vezető transzformációs vezetővé való felhatalmazásával.
2. Kormányzati politikák, úm. jelentéstételi szabályozások, támogatások és ösztönzők alkalmazásával a fenntartható üzleti stratégia megvalósítása érdekében.
3. A vállalati ellátási lánc karbonkibocsátásának legnagyobb részét kitevő közvetett kibocsátásba tartozó emissziók (Scope 3) prioritizálásával, a beszállítói lánc együttműködésének javításával, és új technológiák bevezetésével.

Gondolja újra a fenntarthatósági intézkedéseit és integrálja üzleti modelljébe!

A tanulmányról

Az **EY 2024 Fenntartható Érték Tanulmány** betekintést nyújt 520 nemzetközi fenntarthatósági vezető (CSO) vagy a szervezetükben ezzel egyenértékű felelősséggel rendelkező vállalati képviselő fenntarthatósági intézkedései kapcsán. Ezzel vagy hasonló szerepkörrel rendelkező vállalatok egy alapfokú érettségi szintet értek a klímaváltozás kezelésében. A tanulmány eredményei nem reprezentatívak minden vállalatra - azokra összpontosítanak, akik megkezdték klímavédelmi útjukat.

Magyarország 50 vállalatvezető megkérdezésével a globális minta közel 10%-át képviseli.

A megkérdezettek 90%-a magántulajdonban lévő vállalatot képvisel, a vállalatok 40%-a 180 milliárd forint és 363 milliárd forint közötti árbevéttel rendelkezik. Minden hatodik válaszadó a szervezet klímastratégiáját vezeti vagy felügyeli - 40% legalább egy jelentős klímastratégiai kezdeményezésért felel.

Az EY-ről

Az EY egy jobban működő világ felépítésén dolgozik hosszú távú érték teremtésével ügyfeleink, munkatársaink és a társadalom számára, valamint a bizalom erősítésével a tőkepiacokon.

Az adatok és technológiai ismeretek birtokában az EY sokrétű csapatai több mint 150 országban garantálják a megbízhatóságot, és támogatják ügyfeleink növekedését, átalakulását és működését.

Az EY csapatai a könyvvizsgálat, a tanácsadás, a jog, a stratégia, az adó és a tranzakciók területén a legjobb kérdésekkel közelítik meg napjaink összetett problémáit, hogy megtalálják az új megoldásokat.

Az EY név a globális szervezetre, illetve az Ernst & Young Global Limited egy vagy több tagjára utal, amelynek mindegyike önálló jogi személy. Az angliai székhelyű Ernst & Young Global Limited (company limited by guarantee) nem foglalkozik ügyfelek részére történő szolgáltatásnyújtással. A személyes adatok EY általi gyűjtésére és felhasználására vonatkozó információk, valamint az érintettek adatvédelmi jogszabályok szerinti jogainak leírása az ey.com/privacy címen érhető el. További információkért szervezetünkéről kérjük, látogasson el honlapunkra a www.ey.com/hu_hu címen.

© 2024 Ernst & Young Tanácsadó Kft.
Minden jog fenntartva.

A jelen anyag célja csak általános tájékoztatás, és nem minősül hivatalos könyvvizsgálói, adó-, jogi vagy üzleti tanácsadásnak, így Ön vagy más személy arra semmilyen adó-, jogi vagy üzleti döntése kapcsán nem támaszkodhat. Kérjük, keresse fel tanácsadóját, ha specifikus információra van szüksége.

ey.com/hu

Kapcsolat:

Lukács Ákos

Partner
akos.lukacs@hu.ey.com

Jenei Attila

Partner
attila.jenei@hu.ey.com

Márton Barbara

Senior Manager
barbara.marton@hu.ey.com

Nyitrai-Cseh Melinda

Manager
melinda.nyitrai-cseh@hu.ey.com

Szabó-Horváth Cecília

Manager
cecilia.szabo-horvath@hu.ey.com

Pintér András

Manager
andras.pinter@hu.ey.com