

# Pályázat

## Magyar PR Szövetség – „CSR Best Practice”

*„Egy vállalat annyira felelős, amennyire felelősen az alaptevékenységét végzi.”*

Pályázó: **Provident Pénzügyi Zrt.**

Kategória: **Nemzetközi cég magyar leányvállalata**

## A Providentről

A Provident Pénzügyi Zrt. anyacége a londoni tőzsdén jegyzett (FTSE250) International Personal Finance Plc. (IPF). A brit szigetországban a Provident több mint 125 éves múltra tekint vissza. A vállalat Magyarországon 12 éve nyújt kezes és fedezet nélküli személyi kölcsönöket ügyfeleinek, 2013 óta pedig biztosítást is értékesít. Egyedi szolgáltatásként — igény esetén, külön szerződés keretében és külön díjazásért — a cég az ügyfél otthonában helyezi ki a kölcsönt és hetente ugyanott gyűjti be a törlesztőrészleteket. A nemzetközi vállalatcsoport több mint 2,5 millió ügyfelet szolgál ki a világ 8 országában. A Provident a legnagyobb munkaadók között van Magyarországon, csaknem 4.000 munkatárssal és több mint 300.000 ügyféllel rendelkezik.

## Mit jelent a Provident számára a társadalmi felelősségvállalás?

Véleményünk szerint egy vállalat pontosan annyira felelős, amennyire felelősen az alaptevékenységét végzi, így a Provident CSR tevékenységének központi témája mindenek előtt a felelős hitelezés.

Az elmúlt években az ügyfél-elégedettség rendre 90% felett alakult (éves átlag 94%). 2012-ben és 2013-ban mindösszesen 8 panasz érkezett Provident ügyfelektől a felügyelethez (PSZÁF illetve MNB), ezek közül egyetlen esetben találtak mulasztást (lekéstünk egy postázási határidőt). Ügyfélszámra vetítve ez két nagyságrenddel kedvezőbb statisztika, mint a többi pénzügyi szolgáltató átlaga.

A Providentnél a problémás, fizetési nehézséggel küzdő ügyfelek aránya — a válság dacára — alacsony, mert a hitelbírálati rendszerünk jó hatékonysággal előzi meg a kockázatos hitelfelvételt.

Az IPF és benne a magyar Provident 2012-ben 100-ból 99 pontot ért el az FTSE intézményi befektetői számára készített FTSE ESG (Environmental, Social, Governance) szektor-specifikus fenntarthatósági értékelésen.

## Üzleti etika program

A magyar tagvállalat az elmúlt 5 évben erős, stakeholder alapú üzleti etika programot épített ki és működtet, mely a többi tagország és az anyavállalat közös műhelymunkájában, nemzetközi külsős szakértők (Business Ethics Institute) bevonásával valósul meg. A programot, amely nemrég új Etikai Kódexet és (e-learning alapú) képzési rendszert alkotott, rendszeres és részletes kutatás alapozta meg. A program ...

- lefedi a vállalat teljes tevékenységét, különös tekintettel a core business-re:
  - felelős ügyfélkezelés (hitelbírálathoz, értékesítéshez, ügyféltájékoztatáshoz)
  - munkavállalói kapcsolatok (munka és magánélet egyensúlya, ellentételezés, ...)
  - fenntarthatóság (kockázatkezelés, transzparencia, governance)
  - compliance, transzparencia, whistleblowing, ...
  - ...
- inkább „business case”, mint elméleti alapú; a napi gyakorlatban ténylegesen előforduló kockázatokból és dilemmákból, stakeholder visszajelzésekből építkezik
- részletes belső és külső kutatások alapján frissülnek a prioritásai
- tevékenyen bevonja a teljes nemzetközi és hazai menedzsmentet a program fejlesztési folyamatába
- e-learning alapú képzési rendszert tartalmaz

Magyarországon 2013 nyarán anonim kutatást végeztünk a teljes menedzsment körében (111 fős mintán), mely 45 lehetséges etikai probléma előfordulási valószínűségét és esetleges impaktját priorizálta.

A vezetők 10-es skálán 1,7-nek értékelték a 45 terület összesített kockázatát, az összes területen két év alatt elért fejlődést 10-es skálán 7,2-nek érzékelték (1: teljes visszaesés, 10: maximális fejlődés). A kutatást egy felső- és középvezetőkből álló Üzleti Etika Munkacsoport dolgozta fel, megalkotva a vállalat etikai kockázat mátrixát és SWOT analizisét. (A célterületeket ld. később.)

Üzleti etika képzés strukturált formában 2012 óta folyik a vállalatnál, minden főállású irodai dolgozó illetve területen dolgozó vezető számára választható a képzési portfólióból. A képzési anyag a gyakorlatban felmerült dilemmákból, esettanulmányokból építkezik.

### Felelős hitelezés

A Provident a felügyelő szervekhez képest is szigorúbb önkorlátozásokat érvényesít a hitelkihelyezésben. Átlag 10 kölcsönkérelemből 6-ot visszautasítunk, védve az ügyfél és a vállalat érdekeit. Limitált a személyenként, háztartásonként felvehető kölcsön, valamint a törlesztő részlet összege. A kölcsönfelvétel igazolt jövedelemhez kötött. A kölcsönök folyósítása mindig forintban történik, a törlesztőrészek a futamidő végéig állandóak.

Paradox módon a nemzetközi elemzések az elmúlt években rendre üzleti kockázatként fogalmazták meg az alacsony kockázati étvágyunkat, azaz azt a törekvést, hogy a profitmaximalizálás mellett a növekedés fenntarthatóságára és az ügyfelek védelmére is törekszünk.

A magyar Provident kiemelten jó eredményeket ér el az ügyfélportfólió tisztasága terén – 2013-ban, a válság pénzügyi szektort érintő súlyos hatásai és a kölcsönök fedezetlen volta ellenére is a kihelyezett hitelösszegeknek átlag legfeljebb 16%-át kénytelen veszteségként leírni (impairment % revenue). A hitelbírálatot kifinomult scoring rendszer végzi, mely évi csaknem 15.000.000 ügyfélkontaktból merít.

A Provident 2009-ben önként csatlakozott a Banki Magatartási Kódex aláíróihoz, egyúttal kötelezően és a legmagasabb kihelyezhető hitelösszegig alávetette magát a Békéltető Testület döntéseinek.

### Üzleti etika fókuszterületek a Providentnél

- Törvényi és szabályozói megfelelés -- pénzügyi intézetekre vonatkozó jogszabályok, adó- és munkajog, ...
- Felelős hitelezés – hitelbírálathoz és kihelyezéshez, ügyféltájékoztatás, javadalmazás, felelős marketing, ...
- Munka és magánélet egyensúlya -- kismama program, rugalmas munkaidő, távmunka, ...
- Gazdasági átláthatóság -- jelentések, pénzforgalom, RSCM, támogatások, költségelszámolások
- Fenntartható üzleti modell – szolgáltatási szint, stabil munkahelyek, fenntartható profit, ...
- Etikus döntéshozói kapcsolatok -- politikai semlegesség, törvényileg szabályos érdekérvényesítés, ...
- Ügyfélszolgálati kultúra -- ügyfélkapcsolat, panaszkezelés, ...
- Személyi biztonság és egészségvédelem -- munkaeszközök és munkakörülmények, pénzkezelés, ...
- Adatvédelem -- ügyfelek, dolgozók, beszállítók, ...
- Esélyegyenlőség -- antidiszkrimináció, megváltozott munkaképesség, ügyfelek egyenlő elbírálása, ...
- Vállalati- és menedzsment kultúra -- motiváció, értékelés, visszajelzés, társadalmi befektetések, ...
- Szellemi tulajdon védelme -- saját és másoké
- Környezetterhelés -- CO2, szelektív hulladékgyűjtés, 'zöld' beszerzések, energiatakarékosság, ...

## **Odafigyelünk mások véleményére – stakeholder dialógus**

Évente tartunk stakeholder találkozót, hogy megtudjuk, mennyiben felel meg a Provident a korszerű magyar társadalmi elvárásoknak. Évek óta kapcsolatokat ápolunk szakmai és társadalmi szervezetekkel (HBLF, BCCH, AmCham, Donors Forum, KÖVET, ...), valamint szociális szakemberekkel.

### **Érdekelt felekre (stakeholders) vonatkozó alapelvek**

A fenntartható és sikeres nemzetközi üzleti kultúra kialakítása során vállalkozásunkat néhány meghatározó alapelv köré kell szerveznünk. Az „Érdekelt felekre vonatkozó alapelvek” határozzák meg, hogy stratégiai célkitűzéseink és jövőképünk megvalósítására törekedve miképpen juttatjuk érvényre értékeinket. Ezek az alapelvek határozzák meg, hogyan viszonyulunk az érdekelt felek egyes csoportjaihoz. Meglévő mércéink (KPI-ok) segítségével felmérjük és közzéteszük, hogy milyen előrelépést tettünk az alapelvek teljesítése terén.

### **Részvényeseink**

- Gondoskodunk vagyunk gyarapodásáról;
- Fenntartható hosszú távú értéket biztosunk részvényeseinknek;
- Működésünk során követjük a legjobb vállalati gyakorlatot;
- Rendszeresen és időben naprakész és átlátható beszámolókat adunk részvényeseinknek;
- Kiterjedt eljárásokkal állapítjuk meg, értékeljük ki és csillapítjuk a fennálló kockázatokat;
- Vállalkozásunk teljesítményéről könnyen hozzáférhető és egyértelmű tájékoztatást adunk.

### **Ügyfeleink**

- Közérthető, megfelelő és átlátható pénzügyi termékeket és szolgáltatásokat kínálunk. Ügyfeleinkkel tisztességesen és őszintén bánunk, valamint mindig tisztességes és felelősségteljes hitelezési gyakorlatot követünk.
- Jó minőségű, profi, rugalmas és kényelmes szolgáltatást nyújtunk;
- Ügyfeleinket folyamatosan tájékoztatjuk, és meggyőződésünk, hogy az ügyfeleinkkel folytatott gyakori és rendszeres kapcsolattartás szerves részét képezi a termékeinkről és szolgáltatásainkról kialakított kedvező képnek;
- Ügyfeleinket közérthetően és kiegyensúlyozottan tájékoztatjuk, így kellőképpen értik termékeink és szolgáltatásaink fő jellemzőit, és megalapozott döntést tudnak hozni arról, hogy az egyes termékek megfelelnek-e igényeiknek, illetve eleget tudnak-e tenni törlesztési kötelezettségeiknek. Soha nem gyakorolunk nyomást egyetlen ügyfelünkre sem, hogy magasabb összegű hitelt vegyen fel, mint amekkorára szüksége van vagy amennyit képes törleszteni.
- Hitelezési gyakorlatunk felelősségteljes. Ügyfeleinkkel fennálló szoros kapcsolatunk és a körülményeikre vonatkozó ismereteink alapján törekszünk a lehető legnagyobb alaposággal felmérni, hogy mennyire képesek a hitelt határidőre törleszteni;
- A szerződésben előírt törlesztési kötelezettségeiket nehezen teljesítő ügyfelekhez tisztességesen és megértéssel viszonyulunk, és rugalmasan kezeljük a törlesztési ütemezés újratárgyalását;

- Megfelelő csatornákat alakítunk ki, hogy az ügyfelektől beérkező visszajelzések alapján kiállhassunk kinyilvánított alapelveink mellett, valamint ügyfeleink kéréseit tudjuk kezelni és megoldani.

### **Munkatársaink**

- A munkaerő-felvétel és az előléptetések során biztosítjuk az esélyegyenlőséget nemre, bőrszínre, életkorra, vallásra és fogyatékosagra való tekintet nélkül;
- Tiszteletben tartjuk a nemzetközileg elismert emberi jogokat;
- Tudomásul vesszük, hogy munkatársaink egyensúlyra törekednek munkahelyük és magánéletük között;
- Méltányos és versenyképes javadalmazást nyújtunk, jutalmazva munkatársaink képességeit, teljesítményét és lojalitását;
- Továbbképzések és vezetői értékelések révén alkalmazottaink jobban el tudják látni feladataikat, továbbá lehetőségeket nyújtunk személyes fejlesztésre és előmenetelre. Munkatársainkat úgy irányítjuk és motiváljuk, hogy minden lehetőségük adott legyen a sikerhez.
- Tiszteletben tartjuk alkalmazottaink véleményét. Léteznek arra megfelelő csatornák, hogy munkatársaink meglátásaira odafigyeljünk.
- Biztonságos és egészséges munkaköri környezetet teremtünk, és a lehető legjobb munkahelyi gyakorlatot alakítjuk ki;
- Mindent megteszünk azért, hogy munkatársaink büszkék legyenek vállalatunkra.

### **Üzleti partnereink**

Üzleti partnereinkkel méltányosan bánunk, ezért:

- üzleti partnereinkkel szorosan együttműködünk a kölcsönös bizalom és megbecsülés jegyében;
- a velünk üzleti kapcsolatban álló feleknél törekszünk elérni, hogy üzleti alapelveik a mieinkkel összhangban legyenek;
- a nagy kockázattal járó ágazatokban a beszállítók kiválasztása során a fenntarthatóságot tartjuk a legfőbb szempontnak. Egyértelmű irányutatást nyújtunk a velük szemben támasztott elvárásainkról.
- mindig törekszünk beszállítóinkat időben, a szerződésben előírt határidőre kifizetni;
- intézkedéseket fogantatosítunk a megvesztegetés és a korrupció leküzdésére.

### **Lakóhelyi közösségeink és a szélesebb értelemben vett társadalom**

Lakóhelyi közösségeinkkel méltányosan bánunk, ezért:

- a legszigorúbb etikai normák szerint működünk;
- betartjuk a törvények és rendeletek előírásait és szellemiségét. A törvényi előírásoknál szigorúbb normákat tartunk magunkra nézve kötelezőnek.
- nyílt és becsületes kapcsolatot ápolunk a kormányokkal és a kormányzati szervekkel, jogos érdekeink védelmére törekedve, ugyanakkor a pártpolitikától távol tartva magunkat. Hozzájárulunk a vállalati konzultációkhoz.
- aktívan igényeljük az érdekelt felektől érkező visszajelzéseket, és válaszolunk is azokra;

- a lakosság számára hozzáférést biztosítunk tisztességes és átlátható pénzügyi szolgáltatásainkhoz, üzleti modellünket pedig közérthetően és eredményesen ismertetjük;
- felelős vállalati szerepvállalással kedvezően járulunk hozzá az üzleti tevékenységeink közelében élő közösségek életéhez;
- munkahelyek teremtésével, ügynökségek kialakításával és adók befizetésével segítjük a helyi gazdaság fellendítését;
- az érdekelt csoportokkal párbeszédet folytatunk, közösségi partneri kapcsolatokat alakítunk ki, a közösségekbe pedig időt, pénzt és önkéntes munkát fektetünk be.

### **Környezetünk**

Környezetünkkel méltányosan bánunk, ezért:

- Törekszünk arra, hogy teljes képet kapjunk tevékenységeink környezetre gyakorolt hatásairól, a környezeti tényezőket pedig figyelembe vesszük a döntéshozatal során. A környezeti szempontú folyamatos fejlesztés jegyében törekszünk a környezetre gyakorolt káros hatások csökkentésére.
- Optimalizáljuk a szénvegyületek kibocsátását és az erőforrások felhasználását;
- Felelősséget vállalunk a környezetre gyakorolt közvetett hatásokért, és másokkal együttműködésben dolgozunk egy fenntartható világ elérése érdekében.

### **Sajtó**

- Egyértelmű és átlátható tájékoztatást adunk, a kérdésekre pedig gyorsan, nyíltan és becsületesen válaszolunk;
- Sajtóban jártas munkatársakat bocsátunk rendelkezésre, akikkel a sajtó képviselői könnyen és előzetes egyeztetés nélkül is beszélhetnek;
- Törekszünk a véleményvezér szerep betöltésére, és elsődleges információforrás szeretnénk lenni, olyan tanulmányokban és információgyűjtésben való részvétellel, amelyekből több cikk is születik;

Aktív szerepet játszunk üzleti modellünk és a lakóhelyi közösségben vállalt közreműködésünk megismertetésében

### **RSCM**

A Provident a beszerzések során a gyakorlatban érvényesíti a felelős beszerzési irányelveket a beszállítók kiválasztásánál, tendereztetésénél, kifizetésénél, a velük való kommunikációban, stb. A Provident teljes RSCM dokumentációját ellenőrzi a vállalati best practice audit folyamat során.

### **Felelős munkaadói magatartás**

#### **Esélyegyenlőség**

A Provident területi munkatársainak jelentős része (átlag 50-60%-a) 50 év feletti nő. A megváltozott munkaképességű kollégák száma csaknem eléri a 300-at. A vállalat külön kismama programot üzemeltet. Ezen túlmenően kiemelt figyelmet fordítunk a pályakezdekre és az 50 év feletti munkavállalókra, külön-külön témareferens támogatja a beilleszkedést, illetve a napi munkavégzést.

A vállalat nyolc funkcionális igazgatósága közül hármat női felsővezető irányít (jogi, HR és marketing igazgatóságok).

### **Javadalmazás és teljesítmény menedzsment**

A Providentnél fizetett bérek és juttatások igen versenyképesek az iparágban, és a vállalat nagy gondot fordít arra, hogy a munkavállalók minden járandóságukat hiánytalanul és időben megkapják.

A vállalat törekszik a kereskedelmi munkatársak jutalékrendszerének oly módon történő folyamatos alakítására, hogy az üzleti eredményesség szempontjából is motiváló legyen, egyúttal felelős hitelkihelyezésre sarkalljon.

### **Társadalmi befektetések**

*Aktív részesei kívánunk lenni azoknak a közösségeknek, amelyekben ügyfeleink és munkavállalóink élnek és dolgoznak.*

### **Önkéntesség, helyi közösségek támogatása**

Az elmúlt években a Provident önkéntesei több mint 70.000 (!) munkaórával segítettek helyi civil szervezeteket, oktatási, egészségügyi és szociális intézményeket. A vállalat évente átlag 15-20 millió forintnyi támogatást nyújt tervezett módon a helyi közösségeknek.

A Provident belső támogatási rendszere keretében minden évben több tucat helyi projekt számára nyújt támogatásokat. A program a dolgozók és a támogatott intézmények közös munkáján, együttműködésén alapul, és meghatározott célterületekkel, szakmai kritériumok alapján történő, súlyozott pontozásos értékelési rendszerrel rendelkezik

### **Környezetvédelem**

A Környezetvédelmi Program célja, hogy minimalizálja a vállalat működéséből eredő környezetterhelést, és valamennyi munkatársunk számára lehetőséget nyújt arra, hogy önkéntesként tevékeny részt vállaljon környezetvédelmi projektekben.

A program kompatibilis az ISO 14.001 szabvánnyal, és évente független auditon esik át.

A környezetvédelmi akciók keretében 4.000 dolgozó és családjuk, valamint a projektben résztvevő partnerek, helyi közösségek környezeti szemléletét formálja a vállalat.

#### **Környezetvédelmi célterületek**

- Energiatakarékosság
- Utazási CO2 minimalizálása
- Törekedni a „papírmentes irodára”, amennyire a szabályozások lehetővé teszik
- Hulladékmennyiség minimalizálása, recycling, szelektív hulladékgyűjtés
- EMS (körny.véd. menedzsment rendszer) aktualizálása és fejlesztése, megbízható riportolás
- Dolgozók környezetvédelmi motivációja és képzése
- RSCM, beszállítók bevonása

## A Családi Kasszasikerek Program

A Provident „Családi Kasszasikerek” Programja a magyar polgárok gazdasági és pénzügyi ismereteit fejleszti. Saját gazdasági nevelés projekteket működtet helyi és országos szakmai partnerek (pl. szociális munkások, pedagógusok, művelődésszervezők) bevonásával, illetve — a CSV személet jegyében — tudatosan facilitálja az üzleti-, civil- és kormányzati szereplők együttműködését gazdasági nevelés témában, fejlesztve a magyar gazdaság egészét, és kedvezőbb működési feltételeket teremtve a szereplőknek.

A program számára kiemelt célcsoportot jelentenek a fiatalok, illetve a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok. 2008 és 2013 között a Provident saját forrásból több mint 50 projekt keretében mintegy 60 millió forintot – az adókedvezményre jogosító szakképzési és K+F költsékekkel együtt pedig több mint 200 millió forintot - fordított gazdasági nevelés tematikájú projektekre.

A Program megvalósított 50 helyi képzési projektet, melyeknek köszönhetően mintegy 300 szakember és 30.000 család tanulhatott helyi szociális szakemberektől, pedagógusoktól, művelődésszervezőktől gazdasági és pénzügyi alapismereteket. A program a partnerekkel folytatott együttműködések („leverage”) és kommunikációs eszközökön keresztül több százezer embert ér el.

1.000 oldalnyi tananyag és számos gyakorlati eszköz (családi költségvetés kalkulátor, háztartási napló, stb.) segíti nap mint nap a szakemberek és szülők gazdasági nevelő munkáját.

### Együttműködés partnerszervezetekkel a Családi Kasszasikerek Program keretében

Csaknem 50 önkormányzati és civil szervezettel dolgoztunk együtt az elmúlt 5 év során a Családi Kasszasikerek gazdasági nevelés program során. Kiemelt partnereink:

- Budapesti Corvinus Egyetem Tanárképző Központ — közgazdász tanárképző intézmény, a program tananyagának fejlesztésében, alaputatásokban és a Program pályázatában vettek részt
- Pénziránytű Alapítvány — az MNB, a PSZÁF, a GVH, a Tőzsde és több más szervezet közös kezdeményezése, mely a polgárok pénzügyi tudatosságát fejleszti. 2010 óta működik együtt viszonylag rendszeresen szakmai műhelymunkák és támogatási területen a két szervezet.
- Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet (OFI) — Az intézmény felkérésére a Családi Kasszasikerek Program, valamint egyes szakmai partnerei részt vettek az új Nemzeti Alaptanterv gazdasági vonatkozású moduljainak kidolgozásában.
- Magyar Máltai Szeretetszolgálat Képzési Központja — kortárs segítőket és önkénteseket képeznek, részt vettek a Családi Kasszasikerek Program tananyagának fejlesztésében, pályázatok bírálatában, és CsKP képzési projektet is futtattak
- Budapest Józsefvárosi Családsegítő Központ — részt vettek az első CsKP képzési pilot projektek tesztelésében, és egyes eszközök (pl.: háztartási napló) fejlesztésében, valamint a CsKP pályázatok bírálatában.
- SOS Gyermekfalvak — több intézményben is oktattak háztartásgazdálkodási ismereteket a CsKP tananyagából.
- Erőforrás Alapítvány United Way Magyarország — A nemzetközi háttérű szervezet nagy tapasztalatokkal rendelkezik a pályázat és a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok gazdasági felzárkóztatása terén, így a helyi projektek pályázatában és a tananyag-fejlesztésben működtünk együtt.



- ELTE Bibó István Szakkollégium — A kollégium egyetemista önkéntesei minden évben általános iskolásoknak szóló Állampolgári Nevelés Tábort szerveznek. Ezen a fórumon a „Gazdasági ismeretek” modul negyedik éve a Családi Kasszasikerek Program alapján működik, mely egyben a kezdeményezés egyik fő támogatója is egyben.
- Magyar Adományozói Fórum Pénzüntézeti Munkacsoport — A pénzüntézeti szektor CSR szakembereit tömörítő, civil és szakmai partnerekkel kibővített kb. 30 fős munkacsoport, mely a Provident Családi Kasszasikerek Programjának kezdeményezésére jött létre, kifejezetten gazdasági nevelés fókusszal.
- Ökumenikus Segélyszervezet YGen/Andersen Program — Egy 2011 májusában lezajlott 1.200 fős kutatásunk rávilágított arra, hogy a megkérdezettek túlnyomó többsége számára jelenleg a munkaerő-piaci kihívások jelentik a legsúlyosabb problémát, ezért keressük azokat a partnereket, akikkel ezen a téren együtt tudunk működni. A Segélyszervezet YGen Programja 18-35 éves munkanélküli fiatalok elhelyezkedését támogatja, a Provident első körben szakmai előadókat delegált a szervezet képzéseire.

### Business Case a Családi Kasszasikerek Program mögött

Sem jogszabály, sem hatósági követelmény, sem szerződéses kötelezettség nem írja elő, hogy a gazdasági neveléssel foglalkozunk, viszont társadalmi befektetésként szívesen és meggyőződésből működtetjük a Családi Kasszasikerek Programot. Véleményünk szerint a Programnak köszönhetően megvalósult eredmények több szempontból a modern CSV (Creating Shared Value) plasztikus példái. A Providentnek a Programból közvetlen anyagi haszna csak hosszú távon és áttételesen származik. Hiszen egy jól működő gazdaság, minden pénzüntézet és egyéb társadalmi szereplő számára előnyös. A közvélemény nagyon pozitívan fogadta a programot és ez a vállalat reputációját építi.

### A Családi Kasszasikerek Program keretében gazdasági nevelésre fordított összegek

(Harmadik fél – Corporate Citizenship — által évente auditált és tanúsított LBG riportok alapján, kerekítve)

Év	Programköltség (Ft)	Menedzsment* (Ft)	Leverage** (Ft)	Összesen (Ft)
2008	7 400 000	7 650 000	49 700 000	64 750 000
2009	5 660 000	3 660 000	42 100 000	51 420 000
2010	4 000 000	6 700 000	52 300 000	63 000 000
2011	2 940 000	3 730 000	15 200 000	21 870 000
2012	10 500 000	5 900 000	0	16 400 000
Összesen	30 500 000	27 640 000	159 300 000	217 440 000

### A Családi Kasszasikerek Program egyik fő büszkesége – részvétel a NAT reformjában

A magyar iskolarendszer mintegy 50 éve nem foglalkozott szervezett formában a gazdasági neveléssel. A Családi Kasszasikerek Programnak és szakmai szövetségeseinek közösen sikerült elérni, hogy az új Nemzeti Alaptantervbe az oktatásért felelős államtitkárság felvett egy választható, de „hivatalos”, 4 évfolyamos, heti 1 órás „Gazdasági és Pénzügyi Alapismeretek” tantárgyat, mely 2013 őszétől optimális esetben már tanítható lesz azokban azon iskolákban, ahol erre igény mutatkozik. Együttal partnereinkkel együttműködve támogattuk azt a fejlesztést, hogy a kötelező közismereti tantárgyak (történelem, földrajz) is a korábbinál erősebb gazdasági modulokat tartalmazzanak. Reményeink szerint ez a folyamat a nemzetgazdaság egészére belátható időn belül jótékony hatást fejt ki. A Családi Kasszasikerek Program az egyik kulcsszereplője annak a számos szakmai szövetségest felvonultató kezdeményezésnek, amely katalizátora volt ennek a folyamatnak.



*Családi Kasszasikerek projekt a Keszthelyi Közgazdasági Szakközépiskolában (2010)*



*Provident által kezdeményezett és támogatott gazdasági nevelés szakmai konferencia a **Brit Kereskedelmi Kamara** szervezésében (2012) – fővédnökök: HMA **Jonathan Knott** brit nagykövet és **Pokorni Zoltán**, a parlament oktatási bizottságának elnöke*



*Családi Kasszasikerek **szakmai továbbképzés szociális, pedagógus és művelődésszervező szakembereknek**, Balatonalmádi (2010. június) – előad a megyei önkormányzat gazdasági bizottságának elnöke*



Provident tréner **próbainterjú** során készít fel állásinterjúra egy fiatal pályakezdőt a Borsodi Hegyalja Fesztivál „**Karriergár**”-ában (2012. július)



Családi Kasszasikerek háztartásgazdálkodási projekt a **sérült és ép fiatalok iskolán kívüli integrált fejlesztését** végző környezeti Szociális Szolgáltató és Információs Központban (2011. november)



Kamarás Zsuzsanna, a Provident HR vezetője **munkanélküli fiataloknak** tart coachingot az **Ökumenikus Segélyszervezet** „YGen” munkaerőpiaci programján (2013. február)