



vállalható üzleti kultúráért

BYBRIDGEBUDAPEST

AZ EISBERG HUNGARY KFT. ETIKUS MŰKÖDÉSI GYAKORLATA

Gazsi Zoltán ügyvezető igazgató, Eisberg Kft.

Cégvezetőként azt tartom a legfontosabb feladatomban, hogy olyan csapatot építsek, akik szeretik és élvezik munkájukat. Csíkszentmihályi Mihály elvét vallom: dolgozni jó. Hiszek abban, hogy a motiváltan végzett munka meglátszik a termékeinken.

Három gyermekem van, és fontos célkitűzésem, hogy javítsak azon a világon, melyben már ők fognak kibontakozni.

Így működünk mi:

Cégünk a 3 milliárd svájci frank forgalmú svájci Bell csoport részeként működik, itthoni üzemünk nagy helyi önállósággal tudja végezni munkáját. Kisméretű gyártó cég lévén (250 dolgozóból 210 közvetlenül a termelésben dolgozik) nincsenek olyan specializált kollégáink, akik kizárólag környezetvédelemmel, munkavédelemmel, integritás programokkal vagy CSR tevékenységgel foglalkoznak. Ezeket az egyes szakterületen dolgozó kollégáim velem együtt, a napi munka részeként végzi.

Nincs például titkárnő, van viszont 11 minőségbiztosítással foglalkozó, főállású kolléga, mert mi mindent a fenntartható, biztonságos saláta előállítás szolgálatába állítunk. Fontosnak tartom, hogy a természet egyensúlyának megőrzéséhez hozzájáruljunk, hiszen ez az üzletágunk alapja.

Abban szeretnénk példát mutatni a kisebb szervezeteknek, hogy a mindennapi munka részévé lehet, és kell tenni az etikus működést és a fenntarthatóságra irányuló törekvéseket. Ezeket a célokat pedig el lehet érni úgy is, hogy eközben élhető és szerethető munkahelyi környezetet teremtünk magunknak. Nekem és kollégáimnak fontosak a jó ügyek. Ezek támogatására mindig jut energia.

Munkatársainkat folyamatosan új kihívásokkal szembesítjük, ennek köszönhetően megmarad a munka jó értelemben vett izgalma. A szakmai képzések mellett kiemelt pszichológiai támogatást, coaching szemléletű vezetés tréningeket biztosítunk, amelyek az önismeretet is fejlesztjük. Biztos vagyok abban, hogy munkatársaink az itt tapasztaltaknak magánéletükben is hasznát tudják venni, és így szélesebb mértékben hozzájárulunk az emberközpontú értékrend kialakulásához.

Edukáció

Szakmai rendezvényen, egyetemen, iskolákban folyamatosan tartok előadásokat, mert fontosnak tartom, hogy átadjam a nálam levő szaktudást, tapasztalatot és lelkesedést a fiataloknak.

A Corvinus Egyetem az egyetemi oktatásban végzett munkámat Pro Facultate díjjal jutalmazta, melyre különösen büszke vagyok.

Szakmai kapcsolatok, díjak

A svájci kamara (SWISSCHAM) elnökségi tagja vagyok 2014 óta, a szervezet munkájában aktívan részt veszek. A BCSDH (Üzleti Tanács a Fenntartható fejlődésért) szervezethez 2013-ban csatlakoztunk.

Elnökségi tagként 2016-ban másodszor is újraválasztott a 90 tagú tagság. Ebben a szervezetben lévő cégek adják a hazai GDP 35% -át.

2016-ban a PWA (Sikeres női vezetők egyesülete) szervezettől vehettem át az "Év férfi menedzser" díjat.



A FENNTARTHATÓSÁG KOMPLEXITÁSA AZ EISBERG MŰKÖDÉSÉBEN

Miközben salátát termeltetünk, feldolgozunk és értékesítünk, számos fontos értéket közvetítünk.

Az, hogy mit és hogyan fogyasztunk, nagymértékben befolyásolhatja a környezetterhelést, és mindenkinek van választása és felelőssége, hogy az elfogyasztott élelmiszereket milyen forrásból, összetételben és mennyiségben szerzi be.

Egyre többet hallani az egészséges étkezés fontosságáról, ugyanakkor az egészséges étkezés nem feltétlenül egyenlő a fenntartható fogyasztással. Ha valaki Magyarországon mindennap avokádót szeretne fogyasztani kanadai vadlazzal, az bár nyilván egészséges, nem fenntartható: a szállítási távolság, a hűtési igény, az előállító működésmódja, átláthatósága, az élelmiszer visszakövethetőségének biztosítása mind a fenntarthatóság fontos elemei.

Ilyenkor rendszerszinten kell gondolkodni: a termék előállításának számos dimenzióját kell megvizsgálni az egészségtől a gazdasági és társadalmi hatásokon át a környezetvédelemig.

Cégünknel alapvető fontosságú az élelmiszer-biztonság, az ellenőrzött termelési folyamatoktól egészen a megbízható termelők közösségéig. Ha tehetjük, hazai alapanyagot használunk. Ez az ökológiai lábnyom alacsonyán tartása mellett egyben cégünk gazdasági érdeke is: a nyersanyag a termelőhely közelsége miatt frissebben kerül feldolgozásra, és nem terheli extra szállítási költség.

Az itthon termesztett alapanyagokat tartalmazó mixek pedig olcsóbbak, ezért a társadalom szélesebb rétegei számára is elérhetőek. A konyhakész kivitel, megfelelő adag esetén hatékony felhasználást és egyben kevés hulladékot jelent, a feldolgozás utáni salátahulladék egy szarvasmarha telepen hasznosul. A természetesség határozza meg minden cselekedetünket, vevőink a konyhakész salátáinkban is csak azt találják, amit a természet közvetlenül nyújt.

Fontos a termelés folyamatainak állandó monitorozása is, már 10 éve japán Kaizen módszertan segítségével minimalizáljuk a veszteségeket. A termelési hulladék, a felhasznált fólia, víz és energiafogyasztás folyamatos csökkentése állandó, kiemelt napirendi feladat.

Legnagyobb kihívás a termék műanyagmentesítése. Ezzel kapcsolatosan már vannak terveink, amelyek egyelőre nem publikusak.

Az Eisberg, mint munkahely

Kiemelten fontosnak tartjuk az etikus, biztonságos, stabil munkahelyek megteremtését, ahol a dolgozók személyes fejlődési lehetősége biztosított, és kreativitásuk nagyban hozzájárul cégünk fejlődéséhez.

Az Eisberg Hungary Kft. etikus működésének lényegi elemei

Cégünk tevékenységének minden részében az etikus működésre törekszünk. Ez meghatározó vállalati érték. Aláírtuk főbb vevőnk, a McDonald's etikai kódexét (Code of Conduct), amely széles spektrumban fekteti le az etikus működés alapjait. Az auditok számos eleme garantálja ennek betartását, különösen az etikai audit „Social compliance”, amely kizárólag ezzel a témakörrel foglalkozik.

A szigorúságban és következetességben jó példával járunk elől, a gyártás és a szállítás során is nemzetközi sztenderdek szerint, auditált élelmiszer minőségbiztosítási rendszerek mellett dolgozunk. Nyolc különböző audittal rendelkezünk, melyeket mindig kiváló minősítéssel szereztünk meg, egyetlen sikertelen auditunk sem volt a cég indulása óta.



Minőségi politikánk részletekbe menően meghatározza és biztosítja ezen szempontok érvényesülését. Ebben az anyagban a kiemelt területek két ok miatt kapnak nagyobb figyelmet: az egyik, mert a vállalat életében meghatározó; a másik, hogy meglátásunk szerint ezen a területen sokszor nem teljesítenek jól a magyar vállalatok, és szeretnénk a hazai KKV-k részére jó példát mutatni.

A Nemzeti Agrárgazdasági Kamara a „Jó gyakorlatok megosztása” kampányt az Eisbergnél indította 2019-ben, a nagy érdeklődésre való tekintettel 2 látogatást is szerveztek, közel 70 cég részvételével. Az ISOFORUM 9000, a legnagyobb hazai minőségügyi szervezet tagja vagyunk közel 8 éve, az Elnöki Tanácsadó Testületben elnökségi tagként is dolgozom.

Arra törekszünk, hogy megmutassuk, a magyarországi nehéz gazdasági helyzetben is megvalósítható az a küldetés, hogy egy vállalat tisztességesen, a környezetére odafigyelő módon működjön, ugyanakkor pénzügyileg és erkölcsileg is sikeres legyen.

A Vállalható Üzleti Kultúráért kezdeményezést a Bridge Budapest, a Transparency International és a CEU Business School alapította, a fenti értékek hazai terjesztése érdekében. Az önértékelő kérdőív kitöltésével 98%-os eredményt értünk el, ami jól mutatja cégünk működési színvonalát. 2020-ban megválasztottak a 10 nagykövetük egyikének.

Most ezeket az Eisberg számára kiemelten fontos területeket ismertetjük, röviden.

1. Alapanyag beszerzés, gyártás

Az Eisberg Hungary Kft. konyhakész, friss termékeket állít elő. Az élelmiszeripar a legnagyobb felelősséggel járó iparágak egyike, hiszen a vásárlók egészségére, életére meghatározó hatással van az elfogyasztott élelmiszer, miközben az, hogy eszünk vagy sem, nem választás kérdése, hanem létfenntartó szükséglet.

Ezen a kategórián belül a nyers termékek különös gondosságot igényelnek, hiszen hőkezelés nélkül kerülnek fogyasztásra. Ezért szigorúan ellenőrizzük és vizsgáljuk termékeinket, beleértve az alapanyagok üzembe érkezés előtti nyomon követése is. Minden nyersanyag beszállító esetében már a vetéstől figyelemmel kísérjük a termesztési folyamatot, és professzionális szaktanácsadással segítjük a munkájukat. Évente üzemlátogatásokra hívjuk őket, melyek során megmutatjuk az általunk használt folyamatfejlesztési technikákat, a bónuszrendszer működését, így segítjük őket abban, hogy elsajátíthassák egy precíz termelési és vállalati kultúrát, melynek számos elemét saját gazdaságukban is használni tudják majd.

Az Eisberg beszállítói kapcsolataiban a személyesség és a jó értelemben vett egymásra utaltság dominál. Az etikus működés alapja, hogy egyszeri előnyök helyett a hosszú távú közös munkáért dolgozik mindkét fél. Bár az Eisberg 80% körül a piaci részesedéssel bír, nem él vissza az erőfölényével. Cégünk stabil beszállítói háttérrel dolgozik, akik közül többen a 28 évvel ezelőtti indulás óta velünk dolgoznak. Speciális termékek lévén a beszállítók és a cég kölcsönös egymásrautaltságban él. Mindent megtettünk annak érdekében, hogy a kölcsönös bizalom folyamatosan erősödjön, és a közös munka eredményeképpen a beszállítók is folyamatosan fejleszteni tudják saját gazdaságukat. Bár vannak szerződéseink partnereinkkel, a kézfogas az igazi garancia a közös együttműködés sikerére.

2. Környezettudatosság

Tudjuk, hogy cselekedeteink nemcsak az emberekre gyakorolnak hatást, hanem a környezetre is. Ezért felelősek vagyunk azért, hogy a fenntarthatóságot fontos kritériumként kezeljük döntéseink során. Ennek a gondolatnak a mentén döntöttünk úgy még évekkel ezelőtt, hogy a cég ökológia lábnyomának alacsonyan tartása – és az előző pontban említett minőség ellenőrzés miatt – amikor az időjárás és termelési viszonyok lehetővé teszik, magyar termelőkötől vásárlunk. 2019-ben is sikerült 50% körül tartani a hazai beszerzés arányát.



vállalható üzleti kultúráért

BYBRIDGEBUDAPEST

Fontosnak tartjuk a hulladékkezelés kérdését, ami egy ekkora vállalatnál komoly tétel, és többféle összetételű hulladékot jelent. Egyrészt számolnunk kell a munkatársak „termelte” kommunális hulladékkal, amire megoldást jelent a szelektív gyűjtés. Ugyanakkor a saláta előállításának kapcsán is napi 6 tonna feletti nyersanyag hulladék keletkezik, amit állati takarmányként használ fel egy tehenészet.

2013-ban csatlakoztunk az Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért szervezethez, a munkacsoportok munkájában aktívan részt veszünk. 2020 kiemelt témája az élelmezés komplex kérdésköre.

Legnagyobb kihívással a műanyag csomagolások terén nézünk szembe. Sajnos a világon sehol sem áll rendelkezésre olyan lebomló csomagolóanyag, amely alkalmas a konyhakész saláta csomagolására. Vagyis biztosítja az összes szükséges feltételt: védőgáz tartás, szabályozott gázáteresztő képesség, hegeszthetőség, nyomtathatóság, perforálhatóság, antifog hatás (belső páralecsapódás megakadályozása), vízpárás termék egy hétig történő tárolása. A kukoricából készült (PLA) anyag használatát a cégcsoport etikai okokból nem engedélyezi, a kukorica drasztikus áremelkedése miatt élelmiszerválság alakulhatna ki a világ sok régiójában.

Dobozos salátánál a jelenlegi műanyag a vizespalackokhoz hasonló (PET) műanyag, azonban jelenleg erre nincs kialakítva a visszagyűjtés profi rendszere, emiatt kis arány kerül csak újrafeldolgozásra. Ennél a termékcsoporthoz reális lehetőség van a műanyag nagymértékű visszatorítására, új termékeinkkel a nyár folyamán már megismerkedhetnek fogyasztóink.

Hulladék hasznosítás terén folyamatosan keressük a jó megoldásokat. Fő cél, hogy csökkentsük az újra nem hasznosítható kommunális hulladék mennyiségét. Ennek nagy része cementipari fűtőanyagként hasznosul. Az üres konzervdobozokat is külön gyűjtjük, ami szintén újra hasznosításra kerül. A PET palackok, egyéb tiszta műanyag hulladék szelektív gyűjtése megoldott.

Az Eisberg csoport elkötelezett amellett, hogy megelőzze a környezet felesleges terhelését, betartson valamennyi releváns környezetvédelmi szabályt és előírást, és hogy minden erőforrással tudatosan bánjon. Cégünk az alábbi szabványoknak megfelelően dolgozik: ISO 14001 (környezetvédelmi audit) valamint BRC, SQMS, HACCP, TFMS, Social compliance.

3. Fizetési morál

Magyarországon jelentős problémát okoz a körbetartozás, ami egész iparágakat (pl. építőipar) köt gúzsba. A jelenségnek azonban a gazdasági vetülete mellett nagyon komoly emberi vonatkozásai vannak, hiszen a kiszámíthatatlanul vagy a meg nem érkező bevételek vállalkozásokat, és ezen keresztül, emberek, családok életét teheti és sajnos, teszi is tönkre és teljesen kiszámíthatatlanná.

Az Eisbergnél megbecsüljük a dolgozóinkat, ahogy az alvállalkozóinkat is, ami abban is megnyilvánul, hogy mindig időben és kiszámíthatóan utaljuk a fizetéseket és teszünk eleget a beérkező számlák kifizetésének. Az elmúlt 28 évben egyszer sem volt a cégnek köztartozása, és nem indítottak eljárást sem a cég ellen. Az adóellenőrzésink kiváló eredményekkel zárulnak. Beszállítóinkkal éves árban állapodunk meg, ami kiszámítható bevételt jelent a számukra.

A leszerződött mennyiségnél éves szinten mindig többet veszünk át, érezzük annak a felelősségét, hogy egy rossz tervezés csődbe viheti a gazdaságukat.

Fizetési határidőnk átlagosan 20 nap, mely a hazai viszonylatban igen kedvező. Tavasszal, amikor a termelőknek nagyobbak a kiadásai, és még nincs bevételük, gyakran finanszírozzuk a termelés költségeinek egy részét. Az első beszállításokat sokszor a számla beérkezésének napján ki is fizetjük.

Minden dolgozóinkat valós összegre, nem minimálbérre bejelentve foglalkoztatjuk. A termelő vonalon dolgozók átlagfizetése közel a minimálbér duplája, emellett cafeteria juttatásban is részesítjük őket.



4. Vállalati kultúra

A dolgozóinknak a konkrét anyagi juttatások mellett más módon is kifejezzük megbecsülésünket és támogatjuk őket céljaik elérésében, életük teljesebbé tételében.

Minden vezetőnk részt vesz coaching szemléletű vezetési tréningeken, és a termelésen dolgozók számos egyéb, pld. Lean-Kaizen szakmai tréningen vesznek részt. Az angol tanulást a cég fizeti, és a tanulás munkaidőben is történhet.

Hiszünk abban, hogy kollégáink jelentősen hozzá tudnak járulni kreativitásukkal a cég fejlődéséhez, ezért ötletládát működtetünk. Bárki megírhatja a gyárral vagy a termeléssel kapcsolatos javaslatait, melyeket a vezetőség rendszeresen kiértékeli, a motivációt köszöneten kívül konkrét anyagi juttatással is erősíti. Az ötletláda nemcsak a konkrét ötletek begyűjtésére szolgál, hanem erősíti azt az érzést is, hogy a vezetőség számít a dolgozók tudására, kreativitására.

Egyébként évente egyre növekvő számú ötlet érkezik be (évente 200-250) amely azt mutatja, hogy komolyan vesszük a dolgozói motivációban rejlő lehetőségeket, jól működtetjük a rendszert.

Minden dolgozó igénybe veheti a cég pszichológusát és ügyvédjét magáncélokra is. Közvetlen családtag halála esetén rendkívüli támogatást adunk. Minden kollégára élet- és balesetbiztosítást kötünk.

Minden havibéres dolgozó, vezető számára (70 fő) egészségügyi szűrést biztosítunk.

Kis vállalati könyvtárat üzemeltetünk, a kínálat főleg pszichológiai, önismereti könyvekből áll, melyek segítenek a vezetőknek látásmódjuk szélesítésében, önismeretük fejlesztésében.

A munkatársaink felvételekor semmilyen diszkriminációt nem tűrünk meg, és a későbbiekben sem alkalmazunk. Ezt a bérelt munkaerő esetében is auditáljuk. 2015 -ben csatlakoztunk a Sokszínűségi Egyezményhez, melynek alapelveit kommunikáljuk és működésünk során betartatjuk.

Törekvéseink eredményét az is jól tükrözi, hogy 2017-ben a Legjobb Munkahelyek Programot végző Kincen-tric által végzett felmérésben az előző évihez képest közel 20%-kal sikerült növelnünk a cégben dolgozó kollégák átlagos elkötelezettségi szintjét, 70% os szintet elérve (magyar termelő cégek átlaga felett közel 20%-kal, minden területen.)

A Dreamjobs „Szerethető Munkahelyek” projektjét a kezdetektől támogatjuk, zsűritagként veszek részt a legjobb gyakorlatok népszerűsítésében. Fontos célkitűzésünk, hogy az alkalmazottak körében is nagyobb teret kapjon az egészséges életmód. Van Eisberg futó és focicsapat, és az All you can move sportbérlet költségének a felét a cég állja, bármilyen kategóriát is választ a dolgozó.

Az All you can move 2019-ben indított egészségtudatosítási „Benefit Prize” kampányában zsűritagjaként vettem részt.

Gyártóüzemről lévén szó, - ahol a kollégák késsel dolgoznak a gyártóvonalon - történhetnek bármikor balesetek, de ezek számát vágóeszközök használatával és folyamatos oktatással igyekszünk a minimumra csökkenteni. Súlyos balesetünk még nem volt, a kisebbek esetén könnyített munkakörülmények biztosításával segítjük a gyors visszatérést.

Az Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért szervezet Best practice látogatásai, és kollégánk részvétele a Jövő Vezetői Programban (elmúlt 7 évben minden évben delegáltunk kollégát) pozitívan hat vállalati kultúránk fejlesztésére is.



5. Kommunikáció

A különböző juttatások mellett fontosnak tartjuk, hogy a cég alkalmazottai értesüljenek a cég életét érintő kérdésekről, a vállalat külső fórumokon, rendezvényeken folytatott tevékenységéről, épp ezért rendszeresen küldünk beszámolókat a teljes csapat részére.

Minimum kéthavonta teljes körű dolgozói tájékoztatót tartunk, ezzel is jelezve, hogy fontosnak tartjuk munkájukat, és számítunk rájuk a közös célok elérésében.

2019 tavasszal bevezettük a „Salikapitány” Chatbotot, amely minden dolgozó számára ingyenesen elérhető okostelefonján. Ez a rendszer elsődleges célja a fizikai csapat naprakész tájékoztatása, hiszen ők nem rendelkeznek eisberges email címmel. A fizikai dolgozók közel 80 %-a csatlakozott a rendszerre, minden héten küldünk aktuális, rövid infókat az őket érintő kérdésekre koncentráva.

A 2016-ban indult Bell hírleveleknek köszönhetően a dolgozók is tisztában vannak a cég külső tevékenységével, eredményeivel, amit azért is fontosnak tartunk, mert az ő munkájuk nélkül mindezek nem valósulhatnak meg. Legyen szó bármilyen megjelenésről, szponzorációról, díjról, ehhez az ő munkájuk biztosítja az alapokat.

Ugyanilyen fontosnak tartjuk, hogy sikerült a vállalati kultúra részévé tenni alkalmazottak egymás közötti, valamint a vezetők felé történő coaching szemléletű kommunikációját. Az elmúlt években közel 20 „minőségi kör” indult, amelyben a dolgozók egymással szorosán együtt dolgozva tanulják meg a cég komplexitását és az egymással történő korrekt kommunikációt. Több vezető elvégzett szuggesztív kommunikációs képzést az ELTE szervezésében (Kócsag képzés)

6. Társadalmi felelősségvállalás

Az Eisberg számára fontos érték az ember, a hitelesség, az őszinteség, az elvégzett munka, a problémák felvállalása, egymás elfogadása és segítése. Hiszünk abban, hogy a motiváltan végzett munka meglátszik termékeinken, ezért olyan csapatot építenek, akik szeretik és élvezik a munkájukat.

Az Eisberg fontosnak tartja az egészséges életmód, a teljesebb élet támogatását, akár egyéni szinten is. Ebből kifolyólag igen széleskörű a cég társadalmi felelősségvállalási tevékenysége. Számtalan szakmai szervezettel működünk együtt, támogatjuk tevékenységüket. A fontosabbak: Magyar Dietetikusok Országos Szövetsége, Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara, a Cukorbeteg Budapesti Egyesülete, a Szurikáta Alapítvány (cukorbeteg gyermekek támogatása) az ELTE Pszichológiai Tanszéke, a Vakok Állami Intézete és a Korányi Alapítvány a végbélrák megelőzéséért.

Edukációs programjaink fő célcsoportját a gyerekek jelentik, mivel véleményünk szerint az egészségtudatos gyerekből lesz az egészségtudatos felnőtt.

Bakó Eszter dietetikus írt „Zöldségmesék” címmel gyermek mesekönyvet adtunk ki, emellett elkészítettük a „Salátamánia” című CD-t a Kiskalász zenekarral, melyeket elsősorban óvodáknak juttatunk el annak érdekében, hogy megszeressék a gyermekek az egészséges táplálkozást. A könyv és a CD közel 10.000 gyermekhez jutott el térítésmentesen.

Az egészségnek fontos része a lelki egészség, ezért évek óta támogatják az ELTE Pszichológiai Intézetének számos rendezvényét, köztük a „Séta a születés és szülés minőségéért” programot, ahol minden évben egy szakembernek átadják az Eisberg által alapított Kapcsolat Vándordíjat. Az Eisberg a fő támogatója a hagyományteremtő és jótékony céllal 2018-ban alapított Atipikus Tehetség Vándordíjnak is. A vándordíjjal a díjazott tehetségeken keresztül olyan hátrányokra szeretnék a figyelmet irányítani, melyek szemmel nem láthatók, mégis nehézséget jelentenek a mindennapokban.



vállalható üzleti kultúráért

BYBRIDGEBUDAPEST

A civil kezdeményezések felkarolása, lelkes emberek jó ügyeinek támogatása is fontos érték. Az EDISON platform támogatójaként, rajtuk keresztül látjuk biztosítottak a szakmai, professzionális munkát, mely hathatós segítséget ad ezen szervezetek jó ügyeinek hatékony támogatásában.

Ezek látszólag nagyon eltérő területek, de közös bennük a pozitív tartalom, az élet teljességének megélésére irányuló szándék, ami az Eisberg filozófiájára és termékeire is igaz.

Társadalmi szerepvállalásunkat számos kulturális, sport és jótékonyági tevékenység jellemzi, együttműködünk többek között az alábbi cégekkel, előadókkal, szervezetekkel:

- Apa Akadémia
- Autistic Art
- Bátor Tábor
- Bethesda Kórház
- Bérczesi Róbert – Hiperkarma
- BSI által rendezett sportrendezvények
- Budapest Táncfesztivál
- Budapest Főváros Kormányhivatala, Népegészségügyi Szakirányítási Szerve, Egészségnevelési és Szűrési Koordinációs Osztály
- Cukorbeteg Országos Egyesülete
- Corvinus Egyetem
- Dietetikusok Országos Szövetsége
- Egészségügyi Szakdolgozói Kamara
- Egy csepp figyelem Alapítvány
- ELTE Illyés Napok rendezvénysorozat
- Erőműhely klub
- Három Királyfi Három Királynő mozgalom
- Heim Pál Kórház
- ISOFORUM9000 Minőségügyi Konferencia
- International Wellness Institute (IWI)
- Magyarország Átfogó Egészségvédelmi Szűrőprogramja
- Mosolyka Fanny
- Palya Bea -énekesnő, előadóművész
- Pszinapszis Konferencia
- Ronald McDonald Ház
- Séta a születés és szülés minőségéért
- Szív bajnokai
- Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért: Jövő Vezetői Program
- Vakok Állami Intézete
- Védőnők Országos Konferenciája
- Vírus klub rendezvénysorozat

2019-ben a szakmai zsűri kilencedik alkalommal választotta be cégünket a „Superbrands” díjazottjai közé, és háromszoros „Business Superbrands” tulajdonosok is vagyunk.

