

# ESG JELENTÉS

**CĒH+**  
ÉRTÉK • REND

2022

# TARTALOMJEGYZÉK

1.	<b>Vezérigazgatói köszöntő</b> .....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
2.	<b>A Jelentésről</b> .....	1
3.	<b>Vállalatunkról</b> .....	2
3.1	A CÉH bemutatása .....	2
3.2	Üzletágak és szolgáltatások.....	3
4.	<b>A CÉH zRt. ESG megközelítése</b> .....	4
4.1	ESG stratégia .....	5
4.2	ESG témák szervezeti irányítása .....	6
4.3	Szakmai tudásmegosztás ESG dimenziókban.....	8
4.4	Lényegességi felmérés és lényeges témáink.....	8
5.	<b>Felelős és fenntartható üzleti megoldások</b> .....	11
5.1	Fenntarthatóság a szakmai és üzleti megoldásokban .....	11
5.2	Együttműködés és partnerség a Megrendelőkkel.....	12
5.3	Szakmai szervezeti tagságok.....	13
6.	<b>Felelős vállalatirányítás</b> .....	14
6.1	Üzleti filozófiánk és értékeink.....	14
6.2	Üzleti etika és jogszabályi megfelelés .....	14
6.3	Felelős és fenntartható beszerzés .....	15
7.	<b>Partnerségben a munkavállalókkal</b> .....	18
7.1	Munkavállalóink elismerése .....	18
7.2	Tudás- és tehetségmenedzsment .....	22
7.3	Sokszínű és befogadó munkahely .....	24
7.4	Munkavállalók jól-léte, egészsége és biztonsága .....	25

8.	<b>Saját működésünk környezeti hatásai</b> .....	27
8.1	Energiafelhasználás és karbonlábnyom.....	28
8.2	Hulladékgazdálkodás.....	30
8.3	Vízgazdálkodás.....	31
8.4	Környezeti kockázatok és hatások csökkentése.....	32
9.	<b>BÉT Indikátor Tábla</b> .....	34
10.	<b>GRI Tartalmi Index</b> .....	36







# VEZÉRIGAZGATÓI KÖSZÖNTŐ

GRI 2-22

Kedves Olvasó!

A CÉH zRt. immár több, mint 30 esztendő fejlődése során mindenkor nyitottan és rugalmasan törekedett a piaci környezet, a Megrendelők igényeinek kiszolgálása során az értékteremtésre, tevékenysége tudatos fejlesztésére. Fejlődésében megkülönböztetett figyelmet fordított a közösség formálásra, melynek munkatársaink és szerződött partnereink egyaránt fontos tagjai. Ez a közösség-központú megközelítés egyrészt mozgatórugója a fejlődésnek, másrészt - hitünk szerint - sajátossága is a CÉH zRt-nek. A Vezetőség számára a biztos jövőkép formálása ezzel összhangban nem egyszerű üzleti kérdés, hanem felelősség is a gyorsan változó, új kihívásokkal terhelt környezetben.

A CÉH zRt. a sikeres gazdálkodást nem építhette és építheti pusztán üzleti megfontolásokra, hiszen tevékenységünket a társadalmi és természeti környezetünkben kell kiteljesítsük, és tisztában kell legyünk a környezetünkkel kapcsolatos felelősségünknek céggént és munkatársainkon keresztül egyénenként is. Ennek tudatában határozott a Vezetőség arról, hogy a következő időszakban fokozott figyelmet szán a CÉH zRt. fenntartható működésére.

Döntést hoztunk arról, hogy - a piac egyik vezető szereplőjeként példát is mutatva - elindítjuk az ESG megfelelési folyamatot, tudatosan felépítve a CÉH zRt. fenntartható működését megcélzó stratégiát.

A CÉH zRt. ESG stratégiájának két kiemelt területe adódik tevékenységünk sajátosságaiból. Egyrészt már rövid távon felülvizsgáljuk a központ és az irodáink adottságait, működését, és éves üzleti terveinkbe beépítjük a fenntartható működést elősegítő intézkedések előkészítését és végrehajtását.

Másrészt - és szerves fejlődésünk nyomán a jövőre vonatkozóan ebben látjuk a fenntarthatóbb környezetet elősegítő lehetőségeket - munkatársaink képzésével, szemlélet fejlesztésével tervezési és projektmenedzsment tevékenységünket fenntartható megoldásokra készítjük. E szemlélet alapján ösztönözzük Megrendelőinket is a fenntartható projektek létrehozására.

Az ESG képességeink segítségével szeretnénk számunkra új piacokon, új, fenntarthatósággal kapcsolatos szolgáltatásokkal megjelenni. A fenntarthatósághoz kapcsolódóan új építőipari termékek, anyagok, műszaki megoldásokkal tudjuk segíteni megrendelőink ilyen irányú törekvéseit.

A projektjeink során - külön fenntarthatósági fejezetben - javaslatokat fogalmazunk meg ügyfeleinknek. Továbbá a projektek előrehaladása során több lépcsőben fenntarthatósági és hatékonysági felülvizsgálatot végzünk. Minden azonosított anyag, energia vagy akár élőmunka megtakarítás akár a kivitelezés, akár az üzemeltetés során, egyben az ESG célokhoz is közelebb visz egy kis lépéssel. Az így felszabadított erőforrásokat részben további fejlesztésbe, tanulásba lehet visszaforgatni, ezáltal is biztosítva, hogy az ESG fókusz számunkra és megrendelőink

számára is egy megtérülő, a hatékony és hosszú távon sikeres gazdálkodást is erősítő szemléletmód.

A CÉH zRt. házon belül elindította az ESG minősítés eléréséhez vezető felkészülési folyamatot, ennek részeként felülvizsgálatra került működésünk valamennyi meghatározó eleme a fenntarthatóság érdekében teendő változtatások feltárása érdekében.

Belső képzéseinkben nagyobb arányban jelentek meg a fenntartható tervezést és projekt menedzsment módszereket bemutató oktatások.

Új jármű beszerzéseink során - melyek napi tevékenységünket szolgálják - törekedünk környezetbarátabb, teljesen elektromos vagy hibrid járművek beszerzésére, illetve ösztönözzük munkatársainkat a kerékpáros vagy közösségi közlekedésre.

Az első ESG jelentés összeállítását és kiadását kiemelkedő lépésnek tekintjük a CÉH zRt. és a teljes CÉH-csoport életében. Mérföldkő számunkra egy új szemléletű gondolkodás térnyerése, melyben a mi tevékenységünk is fontossá válik környezetünk fenntarthatóbbá tétele érdekében.

Törekvésünk, hogy a mérnök-szolgáltatási piac vezető szereplőjeként példát tudjunk mutatni munkatársaink, partnereink, Megrendelőink számára, ezzel megfeleljünk a ránk háruló felelősségnek.

Tisztelettel,  
Losonczy Tibor, vezérigazgató

# A JELENTÉSRŐL

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-5

A fenntartható fejlődéshez és fejlesztéshez való hozzájárulás a CÉH küldetésének szerves része. Első ESG Jelentésünk közzététele új mérföldkövet jelent a Társaságunk életében, amellyel külső és belső érintettjei számára is átláthatóan mutatjuk be teljesítményünket a fenntartható fejlődés számunkra kiemelten fontos területein.

Jelentéstevő szervezet	CÉH Tervező, Beruházó és Fejlesztő zRt. (továbbiakban: CÉH zRt. vagy CÉH) <i>Székhely: 1112 Budapest, Dió utca 3-5. Telephely: 4025 Debrecen, Piac utca 77.</i>
Jelentéstételi időszak	A CÉH ESG Jelentését a 2022. január 1. és 2022. december 31. közötti időszakra tesszük közzé. Bizonyos közzétételeknél a tárgyévet megelőző egy vagy két évre vonatkozóan is bemutatjuk az adatokat (amennyiben rendelkezésre állnak).
Jelentési ciklus	Éves
Jelentés tartalma	A Jelentés a CÉH zRt. ESG megközelítését és teljesítményét mutatja be, és nem tartalmazza a CÉH Csoportba tartozó más kapcsoló vállalkozások adatait.
A jelentéskészítés során figyelembe vett szempontok	A Jelentés a GINOP-1.1.7-17-BÉT-6-015 azonosítójú BÉT Pilot ESG Tanácsadási programban meghatározott közzétételek alapján, valamint a GRI Standards (2021) szabványra való hivatkozással („with reference to the GRI Standards”) készült.
Külső fél általi hitelesítés	A Jelentésben szereplő információkat és adatokat külső fél nem hitelesítette.

ESG Jelentésünkkel és tevékenységeinkkel kapcsolatban kérdéseiket és visszajelzéseiket az [ceh@ceh.hu](mailto:ceh@ceh.hu) címen várjuk.

# VÁLLALATUNKRÓL

## 1.1 A CÉH bemutatása

GRI 2-6

**Az 1989-ben alakult CÉH Tervező, Beruházó és Fejlesztő zRt. mára egyike a vezető magyar mérnökirodáknak. Tevékenységi körünkbe tartozik teljeskörű mérnöki szolgáltatás nyújtása, magas- és hídépítési területen tervezőként, beruházás lebonyolítóként, illetve tervezett vagy folyamatban levő beruházási projektek műszaki-gazdasági előkészítőjeként és szakértőjeként.**

Küldetésünk a mérnöki, fejlesztési munkánkkal értéket, rendet, értékrendet vinni a világba, ezáltal építeni a jövőt a mai és az elkövetkező generációk számára. A korszerű digitális technológiák lehetőségeivel élve élen járunk a fenntartható fejlődésben és a fejlesztésben. Tudásunk megosztásával segítjük partnereinket, szakmai környezetünket.

A technológiai, társadalmi, gazdasági, valamint környezeti változásokhoz alkalmazkodó, Magyarország építési-fejlesztési piacának kiváló mérnöki szereplőjeként kívánunk működni. Célunk a környezetileg fenntartható és egészséges, jól-létet szolgáló épített környezet elősegítése, melyet korszerű digitális technológiák használatával is támogatunk.

A CÉH ma több mint 130 alkalmazottat foglalkoztat. Büszkék vagyunk arra, hogy több mint 100 együttműködő partnerünkkel évente több mint 100 projekten dolgozunk együtt, 2 milliárd EUR beruházási értéket kezelve. Projektjeink helyszíne döntően Magyarország, de a portfóliónkban külföldi megrendelőkhöz vagy projekthelyszínekhez kötődő munkák is rendszeresen jelen vannak.

8 728 millió Ft  
árbevétel

132 fő  
munkavállaló

100+  
együttműködő partner



## 1.2 Üzletágak és szolgáltatások

GRI 2-6

Szervezetünk három fő szakirány szerint tagozódik: a **Magasépítési Tervezési Iroda**, a **Projektmenedzsment Iroda** és a **Hídtervezési Iroda**.

<b>Magasépítési Tervezési Iroda</b>	Generáltervező szervezetként szakmai megközelítést biztosítunk magasépítésben; az építészetet, statikát, épületgépészetet, épületvillamosságot mint alap-szakágakat házon belül elsősorban saját kollégáinkkal, a kiegészítő és járulékos szakágakat pedig állandó partnerekkel oldjuk meg. Szolgáltatásaink körébe tartozik a magasépítési generáltervezés, szakági tervezés, mérnöki szakértés és tanácsadás, tervellenőri tevékenység, BIM szolgáltatások, felmérések, fenntarthatósági szolgáltatások, szimulációk és analízisek készítése.
<b>Projektmenedzsment Iroda</b>	Projektmenedzsment irodánk a beruházás lebonyolítói feladatokhoz kapcsolódó projektmenedzsmenttel, műszaki ellenőrzéssel, beruházási terv készítéssel, tervpályáztatással, tervellenőrzéssel, kivitelezés-menedzsmenttel és költségmenedzsmenttel, környezettudatos minősítéssel, műszaki tanácsadással és szakértéssel, banki szakértéssel foglalkozik. Ezenkívül az iroda műszaki és gazdasági megvalósíthatósági tanulmányok készítésével, épületüzemeltetési rendszerek előkészítésével is igyekszik kielégíteni partnerek igényeit.
<b>Hídtervezési Iroda</b>	A hídtervezésben minden járulékos szakágra kiterjedően töltjük be a generál tervezői szerepet. Hídtervezés irodánk teljeskörű tervezéssel, forma- és látványtervezéssel, építési technológiák tervezésével, szakértői, tanácsadói tevékenységgel, hídszakági projektvezetéssel, tervellenőrzéssel, tervvéleményezéssel és díszkivilágítás tervezéssel áll partnereink rendelkezésére. Hídtervezési irodánkban is hasznosítjuk BIM szolgáltatásunkat, szimulációinkkal és analíziseinkkel.

**Különösen nagy hangsúlyt fektetünk BIM tanácsadási szolgáltatásainkra, melynek keretében 2020-ban Közép-Kelet-Európában elsőként szereztünk BSI ISO 19650:2018 Verification-t, majd 2021-ben egyedülként a régióban BSI ISO 19650:2018 Kitemark (BIM) minősítést.**



# A CÉH ZRT. ESG MEGKÖZELÍTÉSE



## 2.1 ESG stratégia

### MIÉRT foglalkozunk az ESG-vel?

A CÉH zRt-nél elkötelezettek vagyunk a fenntartható gazdaság, társadalom és környezet kialakítása iránt, és hiszünk abban, hogy szervezetünk aktívan hozzá tud járulni az ehhez szükséges pozitív változásokhoz. Célunk egy időtálló üzleti modell kialakítása, mely komplex módon segíti elő az ESG-vel kapcsolatos célkitűzéseink gazdaságilag is hatékony és jövedelemező megvalósítását, és egyúttal hosszú távon biztosítja a CÉH zRt. számára a nemzetközi szintű versenyképességet, illetve a piacokhoz és a finanszírozási lehetőségekhez való hozzáférést. Olyan fejlesztések megvalósítását kívánjuk megvalósítani, amely a hatékonyság növelésén és a felhasznált erőforrások csökkentésén keresztül is hozzájárul a fenntarthatósági célok eléréséhez.

### MIT szeretnénk elérni?

Szervezetünk ESG víziója egy olyan fenntartható jövőhöz való hozzájárulás, amely gazdasági szempontból eredményes és hatékony, amelyben az épített környezet az emberek egészségét és jól-létét szolgálja, és környezeti szempontok szerint fenntartható. A mérnöktársadalom számára alapvetés a fenntarthatósági szempontok szerinti tervezés, amelyhez a CÉH zRt. szakmai közössége fejlett mérnöki megoldásokkal és munkamódszerekkel mutat példát. Ennek érdekében elkezdjük üzleti modelljeink és szervezetünk átalakítását, elősegítendő termékeink és szolgáltatásaink az ESG szempontoknak is megfelelő továbbfejlesztését.

### MIKÉNT érjük el a céljainkat?

**2022-ben kialakítottuk a CÉH zRt. ESG stratégiáját, melyben 5 ESG stratégiai pillért jelöltünk ki:**

1. Saját működésünk környezeti lábnyomának kezelése a CO<sub>2</sub> emisszió csökkentésére koncentrálna
2. Zöld átállást segítő műszaki megoldások fejlesztése és következetes érvényesítése az ügyfélmunkák során
3. Saját munkavállalók és az utánpótlás fenntarthatósághoz kapcsolódó ismereteinek és készségeinek bővítése hatékony tudásmenedzsment révén
4. Fenntarthatósági alapelvek elterjesztése a mérnöki közgondolkodásban, szakmai szervezetekben való aktív részvétel és a CÉH zRt. ESG-teljesítményének átlátható kommunikációja
5. ESG minősítés megszerzése ESG-teljesítményünk objektív megítélésére



A stratégiai célokhoz kapcsolódóan 2030-ig mérföldköveket tűztünk ki, melyek megvalósulását az ESG témák szervezeti irányítása biztosítja. Ezek magukba foglalják termelési folyamataink, módszertanaink, és eszközeink átalakítását, továbbfejlesztését. Erre az útra, mint fokozatos tanulási folyamatként tekintünk, hisszük és valljuk, hogy évről-évre egyre jobb technológiai megoldások válnak elérhetővé, megfizethetővé és gazdaságosan alkalmazhatóvá a piacon, amelyet be tudunk építeni szolgáltatásainkba. Ehhez nagyon sok tanulásra lesz szükség mind munkatársaink, mind a teljes szervezeti kultúránk vonatkozásában, amelyre, mint megtérülő befektetésre tekintünk.

## 2.2 ESG témák szervezeti irányítása

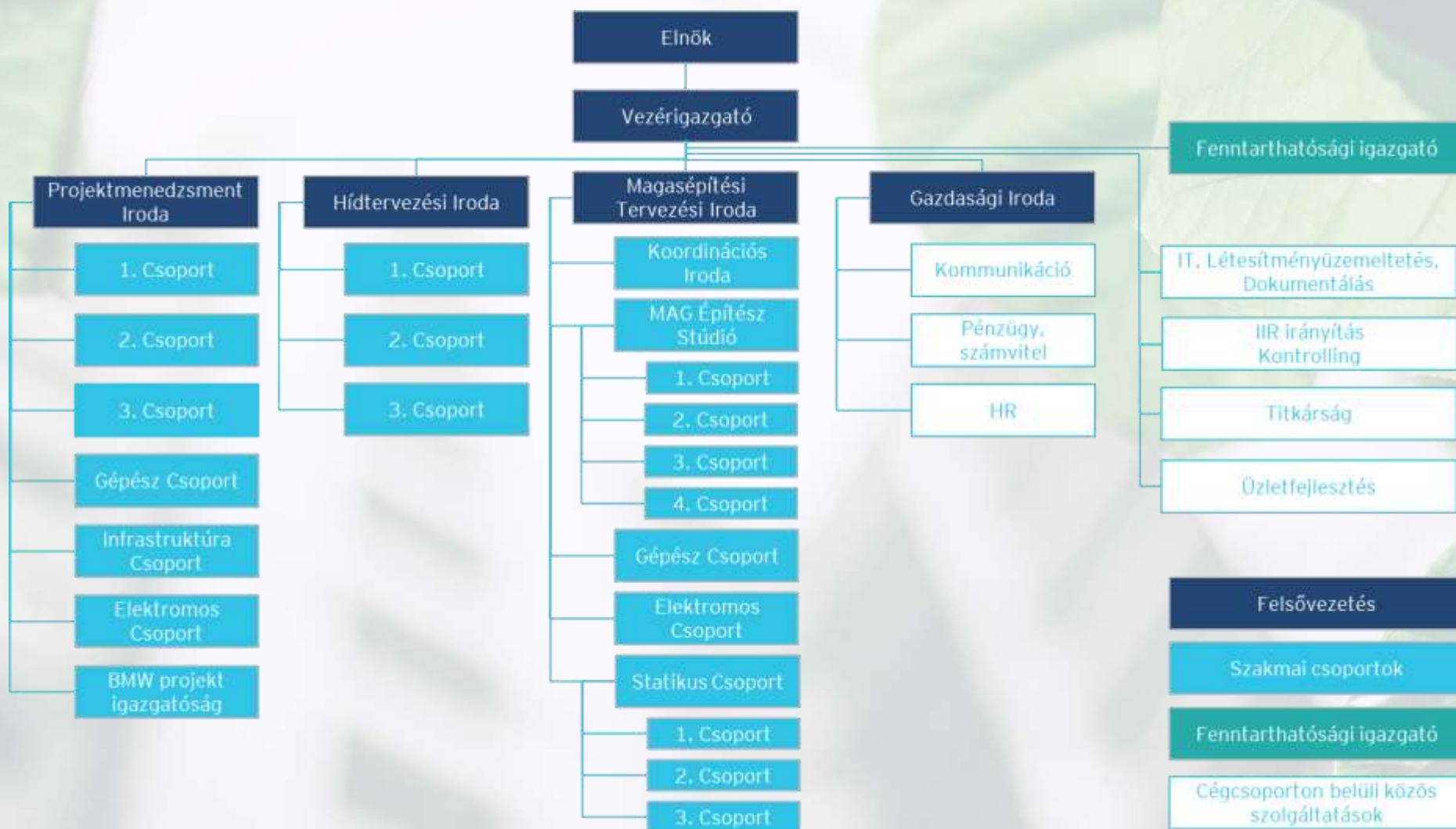
*BÉT-26, GRI 2-12, GRI 2-13*

A CÉH zRt. felsővezetése aktív szerepet vállal az ESG témák képviseletében és azok vállalatirányításba való integrálásában. Az ESG-vel kapcsolatos működésünk nagy részben vállalati politikákban és eljárásrendekben rögzített, ezáltal biztosítva a stabil, rendszerszintű működést. Szervezetünk többek között ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 és ISO 45001:2018 alapú integrált minőségirányítási, környezetirányítási, valamint munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszereket működtet, emellett rendelkezik Üzleti Etikai Kódex-szel, Emberi Jogi Kódex-szel, Panaszkezelési Szabályzattal és Felelős Beszerzési Politikával.

2022 óta igazgatói szinten kerültek kialakításra fenntarthatósági vezetői feladatok, és megtörtént a dedikált, felsővezetői fenntarthatósági igazgatói munkakör szervezeti előkészítése. A munkaköri leírásban rögzítettek szerint a Fenntarthatósági Igazgató vezeti a belső Fenntarthatósági Munkacsoportunkat. Felelős többek között az ESG stratégia végrehajtásának ellenőrzéséért, az ESG előrehaladást bemutató felsővezetői kimutatásokért, prezentációkért, valamint közreműködik az ESG Jelentés elkészítésében. Szakmai oldalról támogatja a CÉH projektjeit fenntarthatósági szempontok szerint, javaslatokat tesz a tervezési- és projektmenedzsment folyamatok belső rendszerének fenntarthatósági elemeire, a „fenntarthatósági ellenőrzőlisták” kialakítására és működtetésére. Mindemellett képviseli a CÉH zRt-t a kapcsolódó rendezvényeken, konferenciákon, szakmai találkozókön, de támogatja a fenntarthatósággal kapcsolatos belső tudásmegosztásokat is. 2023 óta a CÉH alelnöke felel dedikált Fenntarthatósági Igazgatóként az ESG tématerületért.



**Vállalatunk felépítése és a Fenntarthatósági Igazgató elhelyezkedése a CÉH szervezetén belül**





## 2.3 Szakmai tudásmegosztás ESG dimenziókban

### *BÉT-29, GRI 2-17*

Hisszük, hogy fenntartható működésünk záloga az ESG-vel kapcsolatos naprakész tudás megszerzése és hatékony eljuttatása a CÉH zRt. összes munkavállalója és alvállalkozó partnerünk számára. Fenntarthatósági Igazgatónk 2022-ben három alkalommal is részt vett az ÉVOSZ Greenology Konferenciáján, emellett a közép- és felsővezetés több tagja is ellátogatott a FIDIC nemzetközi konferenciára. Vezérigazgató-helyettesünk sikeresen elvégezte a Budapesti Gazdasági Egyetem által koordinált INTEREST (INTEgrated REporting for SME Transparency - Integrált jelentés a KKV- k átláthatóságáért) képzést.

### *GRI 2-13*

Az ESG belső tudásmenedzsmentjéért a Fenntarthatósági Munkacsoportunk felel, melynek munkarendje és következő évtől kezdve rendszeres működése 2022-ben került kialakításra. Eszerint az önkéntes tagok a kiválasztott témakörökben folyamatos kutatást végeznek, gyűjtik és értékelik a megszerzett információkat, majd a meghatározott csatornákon keresztül terjesztik azokat a szervezetben belül. A Munkacsoport kooperációs rendje szerint kéthetente ülésezik, és minden üléséről beszámolót készít a Munkacsoport vezetője, a Fenntarthatósági Igazgató számára. A Fenntarthatósági Igazgató irányítja a kutatási munkát, részt vesz a témaköröket érintő rendezvényeken, és támogatja a kutatási eredményekre épülő oktatások és fejlesztések megvalósítását. A Munkacsoport a munkájáról rendszeres beszámolási kötelezettséggel tartozik az elnök és a vezérigazgató felé.

A tudásmegosztás formális csatornái közé tartozik a minden munkavállaló számára elérhető CÉH Fórum, melynek 2022 februári alkalmán „Fit for 55” Uniós klímacsomagot ismertette a CÉH zRt. elnöke. További csatorna a negyedévente megrendezésre kerülő IQLUB, amely 2022-ben többek között az ESG Stratégia jelentőségével, a Budai Zöld Folyosóval és a FIDIC nemzetközi konferencia fenntartható infrastruktúra-fejlesztésre vonatkozó főbb megállapításaival foglalkozott.

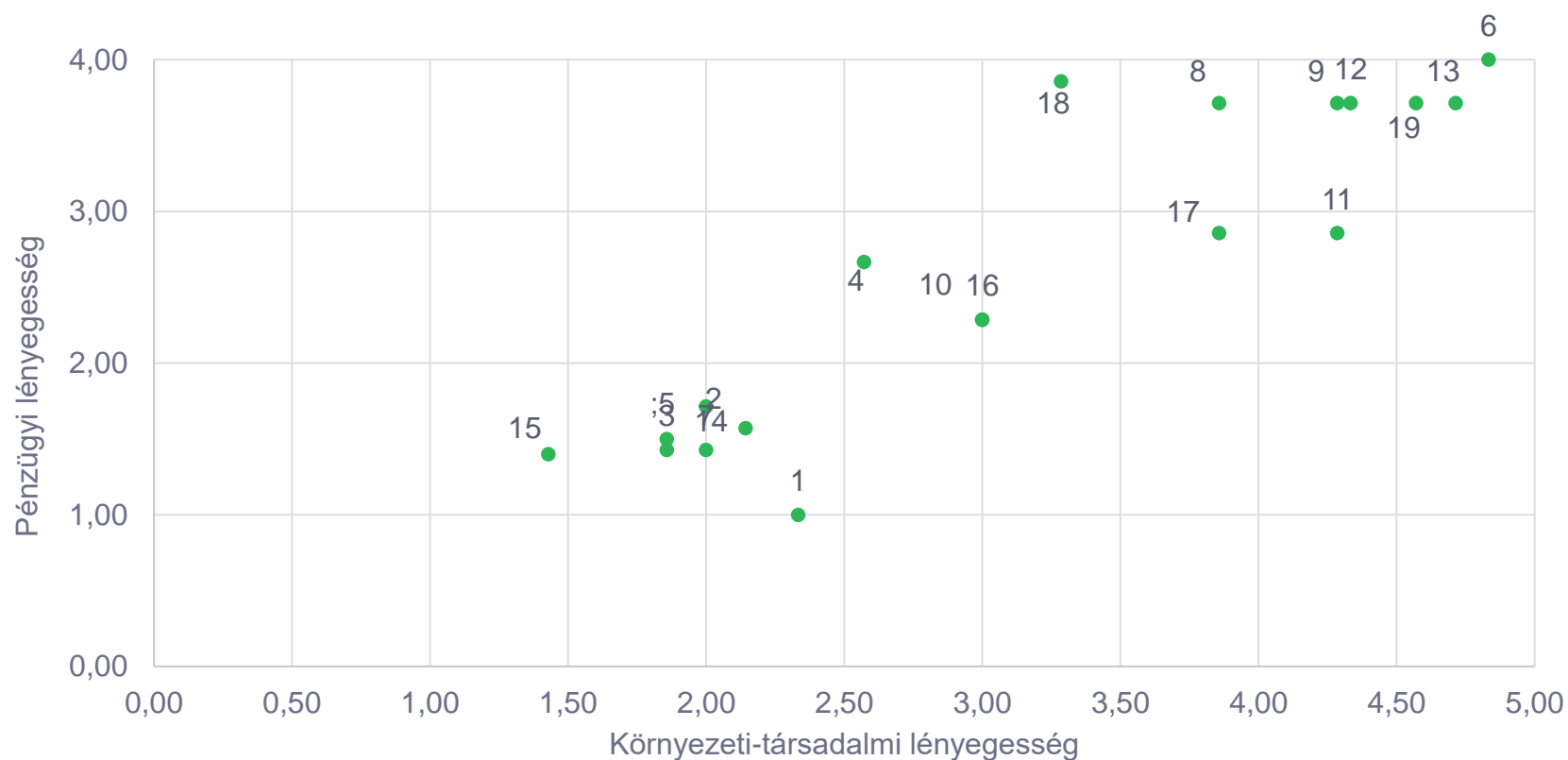
## 2.4 Lényegességi felmérés és lényeges témáink

### *GRI 3-1, GRI 3-2*

Annak érdekében, hogy meghatározzuk a szervezetünk működése szempontjából legfontosabb fenntarthatósági témákat, valamint az ESG Jelentésünkben bemutatott témák és közzétételek körét, lényegességi felmérést végeztünk. A felmérés módszertanát részben a GRI szabvány, továbbá az Uniós Vállalati Fenntarthatósági Jelentési Irányelv (CSRD) kettős lényegességre vonatkozó útmutatását figyelembe véve alakítottuk ki.

A felsővezetők egy workshop keretein belül, anonim módon értékelték a 17 potenciálisan lényeges témát kettős lényegesség szerint. A lényegességi felmérés során a CÉH zRt. érintetti csoportjainak véleményét a szervezet felsővezetői képviselték. Az Európai Pénzügyi Beszámolási Tanácsadó Csoport (EFRAG) ajánlásait is figyelembe véve a pénzügyi lényegességet 0-tól 4-ig, míg a környezeti-társadalmi lényegességet 0-tól 5-ig terjedő skálán pontozták. A bekerülési küszöbértéket a pénzügyi lényegességi esetén 2,2-es, míg a környezeti-társadalmi lényegesség esetén 2,5-ös értékben állapítottuk meg. A küszöbértékek alapján 12 lényeges témát azonosítottunk.

### A CÉH lényegességi felmérésének eredménye:



Sorszám	Téma megnevezése
<b>Lényeges témák</b>	
6	Zöld átállás elősegítése, körforgásos gazdaság megteremtése
13	Szervezeti innovációs kultúra megteremtése
19	Általános hatékonyságnövelés fejlesztések révén (E,S,G dimenziók)
12	Tehetséggondozás, humántőke fejlesztése
9	Munkavállalók megtartása
8	Munkavállalók jólléte, egészsége és biztonsága
18	Üzletfejlesztés
11	Szakmai tudásmegosztás ESG dimenziókban
17	Üzleti etika, compliance
10	Sokszínűség, méltányosság és elfogadás
16	Fenntartható beszerzés
4	Klímavédelem
<b>Egyéb vizsgált témák</b>	
14	Adatvédelem és adatbiztonság
2	Energiahatékonyság és megújuló energia használata
7	Helyi közösségek támogatása
5	Vízgazdálkodás
1	Biodiverzitás védelme
3	Hulladékgazdálkodás
15	Emberi jogok

# FELELŐS ÉS FENNTARTHATÓ ÜZLETI MEGOLDÁSOK

## 3.1 Fenntarthatóság a szakmai és üzleti megoldásokban

Felismerve a világban és az iparágunkban zajló transzformatív trendeket és válsághelyzeteket, a CÉH zRt. kialakította a stratégiai jövőképét és küldetését. Jövőképünk egyúttal irányt mutat a fenntarthatósági szempontok saját szolgáltatásainkba és üzleti megoldásainkba való integrálásához, a technológiai innováció és digitalizáció trendjeinek felhasználásával.

Célunk a CÉH zRt. folyamatos fejlesztése a fenntarthatósági megoldások és az ezzel összefüggő technológiák által. Kezdeményezéseinkkel törekszünk a mérnöki tevékenységeink fejlesztésére, a hatékonyság növelésére, valamint az innovációk elősegítésére. Fontos számunkra, hogy a globális és hazai szinten is erősödő ESG elvárásoknak időtállóan meg tudjuk felelni. Versenyképességünket nem csak a hazai piacon, hanem nemzetközi szinten is fejleszteni kívánjuk.

Mindezek elősegítéséhez elengedhetetlen a Fenntarthatósági Munkacsoportunk munkája, melynek működési rendjét 2022-ben készítettük elő. A Munkacsoporthoz a CÉH Csoport és a CÉH Partnerség minden olyan munkatársa csatlakozhat, aki az építőipar és a mérnökszolgáltatások jövőjének átalakításáért és fejlesztéséért tenni akar. A Munkacsoportban végzett kutatás, információgyűjtés és -megosztás, a fejlesztések támogatása, képzések és oktatások, valamint előadások és rendezvények szervezése segíti a célok elérését.

Szolgáltatásaink tekintetében elsősorban a körforgásos gazdaság előmozdítását, a környezet- és energiatudatos és smart megoldások használatát, a fenntartható moduláris építés lehetőségeit, a fenntartható anyagok, termékek és berendezések használatát vizsgáljuk. Külön hangsúlyt helyezünk a digitalizáció és a fenntarthatóság kapcsolatára is.

A projektek indulásakor fenntarthatósággal kapcsolatos javaslatokat fogalmazunk a kliensnek és igyekszünk a megrendelőt meggyőzni az elérhető legkorszerűbb megoldások alkalmazásáról. Több lépcsőben a későbbi projektfázisokban is fenntarthatósági/hatékonysági felülvizsgálatot és elemzést készítünk arról, hogy milyen anyag-, energia-, hulladék, stb. megtakarítások lehetségesek, és hogy mit fejlesztettünk az adott projektben.

Nem csak projektmunkáinkban, hanem saját szervezeti hatékonyságunk előre mozdításában, az erőforrásmegtakarításban is keressük a fenntarthatósági célokhoz való hozzájárulás lehetőségeit. Valljuk, hogy ezek a szervezeti hatékonyságok olyan megtakarításokat eredményeznek (legyen szó idő, energia vagy egyéb erőforrások megőrzéséről), amelyeket ESG célokra tudunk visszaforgatni.



## 3.2 Együttműködés és partnerség a Megrendelőkkel

### Ügyfélelégedettség

#### BÉT-22

Az integrált irányítási rendszer részeként ügyfeleink elégedettségét folyamatosan nyomon követjük, ezzel elősegítve azt, hogy szolgáltatásaink teljes mértékben igazodjanak megbízói elvárásokhoz. Az évente zajló elégedettségmérés során ügyfeleink 11 témában, irodánként pontozhatják a munkánkkal való elégedettségüket. A vizsgált szempontok lefedik többek között a munkatársaink szakmai tudását és hozzáértését, az általunk nyújtott szolgáltatás szakmai színvonalát, a megbízói igények kellően széleskörű és rugalmas kezelését, a problémakezelés hatékonyságát, valamint a határidők betartását.

Büszkék vagyunk arra, hogy az ügyfélelégedettségi felmérésünk összesített pontszáma az elmúlt 3 évben növekvő tendenciát mutat. Ügyfeleink 2022-ben kiemelten magasra értékelték **munkatársaink elérhetőségét, a kapcsolattartás folyamatosságát** (5,93 pont) és **munkatársaink szakmai tudását és hozzáértését** (5,88 pont).

#### Ügyfélelégedettségi felmérés eredményei

Év	Összesített pontszám (1-6)
2020	4,86
2021	5,61
2022	5,80

*\*Az elégedettségmérésen vizsgált szempontokat ügyfeleink 1 és 6 közötti skálán értékelik, ahol az 1 – nem elégedett, a 6 – nagyon elégedett.*



### 3.3 Szakmai szervezeti tagságok

GRI 2-28

A CÉH zRt. szervezeti tagságai

<b>ÉVOSZ</b> (Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége)	<b>MAGÉSZ</b> (Magyar Acélszerkezeti Szövetség)	<b>MAÚT</b> (Magyar Út- és Vasúti Társaság)	<b>Mesterséges Intelligencia (MI) Koalíció</b>	<b>FIABCI</b> (Nemzetközi Ingatlanszakmai Szövetség)
---	--	--	--	---

Fontosabb hazai és nemzetközi szakmai szervezeti tagságok és munkatársaink által betöltött tisztségek

Szervezet neve	Betöltött pozíció	Munkatárs
ÉVOSZ (Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége)	Elnökségi tag	Tóth Attila
MABIM (Magyar BIM Épület Információs Szövetség)	Elnökségi tag	Borbély Attila
MKIK Nyugat-Balkáni tagozat	Elnökségi tag	Tóth Attila
MKIK arab tagozat	Elnökségi tag	Ifj. Tóth Attila
TMSZ (Tervező Mérnökök Szövetsége)	Alelnök	Kégl Árpád
HUGBC (Hungarian Green Building Council)	CÉH zRt-t képviselő tag	dr. Verók Krisztián
FIEC Construcion 4.0 working group	Tag	Tóth Attila és Tudlik Balázs
FIB (Nemzetközi Betonszövetség)	Tag	dr. Kisbán Sándor, Gács Sándor, Pusztai Pál
KTE (Közlekedés Tudományi Egyesület)	Elnökségi tag	dr. Kisbán Sándor
Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS)	Tag	Riesz Szabolcs
Műegyetemi Baráti Társaság	Elnökségi tag	Tóth Attila



# FELELŐS VÁLLALATIRÁNYÍTÁS

## 4. Felelős vállalatirányítás

### 4.1 Üzleti filozófiánk és értékeink

A CÉH zRt. üzleti filozófiája honlapunkon is nyilvánosan elérhető. Ez adja meg egyúttal Magatartási Kódexünk tartalmát is. Elsődleges szándékunk az értékteremtés, valljuk, hogy ebből kell létrehozni a jövedelmezőséget. A szakmaiság és a minőség területén az **elégséges minimum helyett az elérhető maximumra** kell törekedjünk.

A CÉH zRt. **legfontosabb tőkeeleme a szellemi tőke**, ezért tudásunk és kreativitásunk fejlesztése fejlődésünk alapja. A CÉH ehhez szervezi és finanszírozza az oktatási tevékenységet a CÉH AKADÉMIA keretein belül, beszerzi a legkorszerűbb eszközöket, szoftvereket, fejleszti a működési és munkafolyamatokat. A CÉH zRt-n belül jól szervezett struktúrát építünk, ahol tiszta feladatmegosztások vannak, alá és fölé rendeltségek nélkül. Ezt a **rendszerelvűséget** mind munkánkban, mind működésünkben valljuk, hisz „CÉH-es létünk” kezdete óta rendszereket építünk és fejlesztünk a mindennapi működésünk, tevékenységünk támogatására.

A CÉH zRt. célja az előttünk járó generáció tudását és tapasztalatait továbbadni a jövő generációinak. Folyamatosan figyeljük a világ, Európa és hazánk politikai, gazdasági, fejlődési folyamatait, **a tendenciák alapján vizionáljuk a jövőt** - ebben a jövőképben helyezzük el céljainkat és fejlesztéseinket.

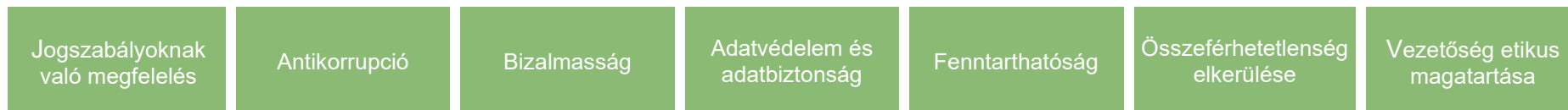
### 4.2 Üzleti etika és jogszabályi megfelelés

*BÉT-24, BÉT-27, GRI 2-26*

Vállalatunk a CÉH zRt. filozófiában megfogalmazott alapvetések részletes kifejtésével 2022-ben kidolgozta az Etikai Kódexét, melyben összesítettük etikai alapértékeinket, amelyek alapján a CÉH üzleti tevékenységeit folytatja, és ahogy viszonyulni kíván a szakmához, a gazdasághoz, a társadalomhoz, a helyi közösségekhez és a természeti erőforrásokhoz. A közösségen belül ugyanakkor törekszünk arra, hogy a vélemények sokszínűek és szabadok lehessenek. A vállalat és a személyek szintjén is kerüljük az összeférhetetlenséget. A vezetés feladata megtalálni a megfelelő egyensúlyt, a más cégekkel, személyekkel, szervezetekkel létesített együttműködés és partnerség kereteit oly módon, hogy megőrizhessük függetlenségünket.

Ennek alapján az Etikai Kódexünkben lefektettük a működésünket irányító értékeket: jogszabályoknak való megfelelés, a korrupció ellenes gyakorlatok, a bizalmasság, adatvédelem és adatbiztonság, a fenntarthatóság, az összeférhetlenség elkerülése és a vezetőség etikus magatartása.

*A CÉH zRt. működését vezérlő etikai alapelvek*



Cégünk a korrupció minden formáját elítéli. Munkatársainknak szigorúan tilos közvetlenül vagy közvetve ígéreteket vagy ajánlatokat tennie, kérnie, vagy elfogadnia bármit, ami meghaladja egy szokásos csekély értékű üzleti ajándék értékét.

A kisebb nézeteltérések esetén bátorítjuk munkavállalóinkat, hogy a közvetlen felettesük segítségét kérjék, de ez bizonyos esetekben nem elegendő. Ennél fogva cégünk 2022-ben megfogalmazta a Panaszkezelési Mechanizmusokra vonatkozó eljárásait, mely a szervezetünk összes tagjára egyaránt vonatkozik. Ennek értelmében munkavállalóink panaszt tehetnek, ha munkahelyi bántalmazás érte őket, az egészségre és biztonságra vonatkozó előírások nem voltak betartva, feletteseik viselkedése nem megfelelő volt, ha munkavállalói szerződésükben igazságtalan módosítások történtek vagy ha az irányelveink megsértését tapasztalják.

### **4.3 Felelős és fenntartható beszerzés**

#### **Felelős beszerzési politika**

*BÉT-25*

Projektjeink sikeressége megköveteli, hogy ismerjük és értsük a megrendelőink üzleti szempontjait és céljait. Szövetségeseinkkel, partnereinkkel a közösen meghatározott értékek mentén, őszinte kapcsolatot fenntartva haladunk a közös célok irányába.

A CÉH zRt. elkötelezett a felelős és fenntartható beszerzési irányelvek mellett, melyet a Felelős Beszerzési Politikánk összegez és az integrált irányítási rendszerben foglalt alapelvek és eljárások alapján valósítunk meg. Első szerződéskötés előtt minden leendő alvállalkozónk ellenőrzésen esik át, melyben felmérjük, hogy tudják-e tartani az általunk támasztott szigorú minőségi és környezetvédelmi követelményeket. Alvállalkozóinknak tisztában kell lennie azzal, hogy szervezetünk az ISO 9001:2015 minőségirányítási rendszer, ISO 14001:2015 környezetirányítási rendszer and ISO 45001:2018 munkahelyi egészségvédelmi és



biztonsági követelmények és irányelvek szerint működik. Az alvállalkozóinkat negyedévente vagy a projektek lezárásával újraértékeljük.

## **Emberi jogok a beszállítói láncban**

### *BÉT-23*

A CÉH zRt. 2022-ben megfogalmazta Emberi Jogokkal kapcsolatos Irányelveit is, mely alapján tiszteletben tartja az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát és az ENSZ Üzleti és Emberi Jogi irányelvében foglaltakat a vállalat egész értékláncára vonatkozóan. Szervezetünk ugyanezt várja szerződött üzleti partnereitől is, ennek hiányában létesítünk üzleti kapcsolatot.

Az Emberi Jogi Kódexünk értelmében a CÉH zRt. kiemelten fontosnak tartja a kulturális diverzitásra való nyitottságot és az egyesülési szabadságot, mint alapvető emberi jogot. Elutasítjuk a munkahelyi megkülönböztetés minden formáját, és egyenlő lehetőségeket biztosítunk minden munkavállalónknak kortól, nemtől, vallástól, kulturális háttértől és munkavégzési képességeitől függetlenül. A CÉH zRt. büszke arra, hogy olyan környezetet hozott létre, melyben a munkavállalók tudásának és képességeinek fejlesztése az elsődleges hajtómotorja a vállalat üzleti sikerességének.

Egyúttal elutasítjuk a kényszermunka és gyermekmunka minden formáját. Fontosnak tartjuk leszögezni, hogy a nem magyar munkavállalóinkat is ugyanazokat a jogok illetik meg, mint a magyar állampolgárokat. A CÉH zRt-nek nincs olyan működési területe, üzleti partnere, beszállítója, ahol fennállna a kényszermunka vagy a fiatal dolgozók veszélyes munkának való kitettségének kockázata.

## **Partnerségi együttműködés alapelvei a CÉH-nél**

A partnereinkkel való együttműködés, a 'CÉH Partnerség' szervezett üzleti-szakmai-etikai szövetségként, közösségként működik. A partnerségi együttműködés elveit tartalmazó politikánkban rögzítettük azokat a közös piaci, üzleti, szakmai, etikai és közösségi szabályokat, amelyeket alapot szolgáltatnak a projektenként megkötendő szerződésekhez. A megállapodás kiindulópontját a CÉH értékrendje, küldetése és üzletfilozófiája adja.

A politika értelmében a CÉH Partnerséghez tartozó partnereinket különböző módokon tudjuk segíteni, meghatározott feltételek mellett. A Partner többek között részt vehet a CÉH által szervezett, a közös munkát elősegítő szakmai képzéseken, valamint a BIM rendszert érintő tudásmegosztásban, közös fejlesztésekben vagy tanácsadásban is. Közös projektek esetében biztosítjuk a CÉH infrastruktúrájának, adminisztrációs és dokumentációs erőforrásainak használatát. A titoktartás és az összeférhetlenség szabályai

szerint lehetőség van piaci információk megosztására, továbbá piaci és versenyhelyzetekben, ajánlatadás során egymás kölcsönös támogatására. A CÉH Partnereket a piaci megjelenések, promóciós kiadványok során is feltüntetjük, igény esetén a CÉH marketing, brand kialakítási, stratégiai, és kommunikációs tanácsokat is nyújthat a partnerek számára.



# PARTNERSÉGBEN A MUNKAVÁLLALÓKKAL

## 5.1 Munkavállalóink elismerése

Munkavállalóink mellett hosszú távon köteleződünk el, célunk a kollégák megtartása és folyamatos fejlesztése. A hosszú távú szemléletet biztosítja, hogy a CÉH zRt. belső mérnöki életpályájával egy kiszámítható karrierutat kínálunk számukra. Az életpálya szintek a felelősségi kör, képzettségi szint, a szakmai tudás és a tapasztalat alapján különülnek el. Minden évben az éves teljesítményértékelő beszélgetések alapján a vezetés bevonásával születik döntés az előléptetésekről, valamint a következő évi tréning és fejlesztési javaslatokról.

Stabil projekt portfóliónk biztosítja a szakmai fejlődés folyamatosságát, és hogy kollégáink ki tudják próbálni magukat komolyabb felelősségi körökben. Mindez nem csak az állandó megújulás lehetőségét kínálja a munkatársak számára, de stabilitást, a megrendelőink kiegyensúlyozott mérnöki kapacitással való kiszolgálását is garantálja.

Kiemelten kezeljük a megfelelő utánpótlás biztosítását, amelyet elsődlegesen a belső karrierépítés és előrelépés lehetősége biztosít. Ugyanakkor fontos értéket jelentenek a kívülről toborzott, széleskörű szakmai-szakági tapasztalattal rendelkező szenior szakértőink, akik magasabb hozzáadott értékű tapasztalatot hoznak a szervezetbe, vagy új kompetenciák kiépítését segítik.

A CÉH zRt-nél több mint 130 munkavállaló dolgozik, amelyből 90% feletti a mérnöki munkakörökben dolgozók száma, míg a fennmaradó létszámot a központi munkatársak adják.

*A CÉH zRt. munkavállalóinak száma (fő) \**

	2020	2021	2022
<b>Összes munkavállaló</b>	126	129	132

*\*Az összes munkavállalóra vonatkozó adatokat létszám alapon, a jelentéstételi időszak átlaga alapján adjuk meg.*

A CÉH zRt-nél hisszük, hogy a közös munka stabil közösséget igényel. Törekszünk arra, hogy minden munkatársunk jól lássa a feladatát, szerepét és felelősségét a CÉH zRt. mindennapi működésében. Vállalatunk vezetősége a döntések előkészítési folyamatába bevonja a munkatársakat, és figyelembe veszi a javaslataikat.



## A SZERVEZET és KÖZÖSSÉG építés alapjai a CÉH zRt-nél

- A közös munkához, kollaboratív munkavégzéshez fejlett technikai eszközöket és technológiákat biztosítunk.
- A vezetésben a 'coaching' elveket és módszert alkalmazzuk, hierarchia helyett struktúrában gondolkozunk.
- Ösztönözzük a tudásmegosztást, egymás konzultatív támogatását a mindennapi szakmai munkában és szakmai műhelyek keretében (belső tervzsűri, belső tervforum és építészműhely).
- A teljes munkatársi körnek szóló dolgozói fórumokat szervezünk 2-3 havonta, amelyben tájékoztatást kapnak az üzletmenet alakulásáról, tervekről, a fontosabb projektekről és a társaság működésének egyéb aktualitásairól.
- Szolidaritást vállalunk munkavállalóinkkal, támogatjuk őket személyes vagy magánéleti kihívások idején is.
- Kollégáink rendszeresen központilag vagy területileg szervezett közösségi programokon vesznek részt, a munkatársi kezdeményezésre indított közösségi programokat a vállalat vezetése felkarolja és támogatja.



## Munkavállalói elégedettség

### BÉT-21

Munkatársaink véleményének, elégedtségének megismerésére évente végzünk munkavállalói elégedettségmérést, melyet a HR és Kontrolling terület együttesen koordinál. Az eredmények részletes elemzését üzletági, illetve demográfiai bontás mentén és az előző évi eredmények összevetésével is elvégezzük. Meghatározzuk az egyes területek erősségeit és fejlesztendőit, melyekről felsővezetői, majd középvezetői prezentáció készül a lehetséges akciók meghatározásával. A munkatársaknak a főbb mutatók mellett a jóváhagyott akcióterületeket is kommunikáljuk.

### Munkavállalói elégedettségmérés összesített eredménye \*

Év	Összesített pontszám (1-6)
2020-2021**	<b>4,98</b>
2022	<b>5,01</b>

*\*A felmérésben szereplő szempontokat a munkavállalók 1-6 pontig terjedő skálán értékelik, melyeket két tizedesjegyre kerekítve összegzünk. Preferenciasorrendek felállítását igénylő kérdéseknél a válaszok gyakorisága alapján összesített pontértékeket vagy arányszámokat állapítunk meg. Egyes kérdésekre szabadszöveges válasz is adható.*

*\*\*A COVID miatt 2020-2021-ben összevontuk a két év elégedettségi kérdőívét.*

## Munkatársak megtartása és fluktuáció

2022-ben a fluktuáció mértéke 4,5% volt, ugyanakkor a szervezetre jellemző fluktuációs ráta több éves átlagot tekintve is egészséges mértékű. A 2021-es évben a magasabb fluktuációs értéket egy kisebb volumenű tevékenység kiszervezése, valamint a COVID időszaki élethelyzet változások okozták.

**BÉT-14, GRI 401-1**

Új belépők és kilépők száma (fő) és aránya (%), nemek és kor szerinti bontásban

	2020	2021	2022
Belépők száma	11	19	18
Nemek szerint			
<i>Nő</i>	4	6	6
<i>Férfi</i>	7	13	12
Kor szerint			
<i>30 év alatti</i>	6	11	9
<i>30-50 év közötti</i>	5	5	7
<i>50 év feletti</i>	0	3	2
Új munkavállalók aránya*	8,7%	14,7%	13,6%
Kilépők száma	6	19	6
Nemek szerint			
<i>Ebből nő</i>	1	6	3
<i>Ebből férfi</i>	5	13	3
Kor szerint			
<i>Ebből 30 év alatti</i>	2	4	0
<i>Ebből 30-50 év közötti</i>	4	14	4
<i>Ebből 50 év feletti</i>	0	1	2
Kilépő munkavállalók aránya (fluktuáció)*	4,8%	14,7%	4,5%

\*Az arányszámok az összes munkavállaló létszámához viszonyítva kerültek kiszámításra. Az összes munkavállalóra vonatkozó adatokat létszám alapon, a jelentéstételi időszak átlaga alapján adjuk meg.



## Javadalmazás

Fontosnak tartjuk, hogy munkatársaink teljesítményét versenyképes bérezéssel és béren kívüli juttatásokkal, valamint lehetőségeinkhez igazítva egyéb elismerésekkel jutalmazzuk. Rendszeresen benchmarkolt piaci javadalmazási csomagot kínálunk, amely igazodik a szakmai tudás és tapasztalat alapján kialakított belső mérnöki karrier pályáív szintjeihez. A közösen elért üzleti eredményt a szervezet extra jövedelem kifizetésekkel, nyereségrészesedési szemléletben jutalmazza. Mindemellett elkülönített keret áll rendelkezésre az innovatív fejlesztések támogatására, valamint a kiemelkedő egyéni teljesítmények díjazására is.

2022-ben a váratlan és kiemelkedően magas inflációs környezet a CÉH zRt. munkavállalóit is kihívásként érintette. Ennek ellensúlyozására, a munkatársak támogatása érdekében a vállalat vezetése – a stabil gazdálkodás megőrzése mellett - rendkívüli intézkedés keretében évközi extra jövedelmek kifizetéséről döntött.

A CÉH zRt. a belépő szintű bérek meghatározásakor nem tesz különbséget női és férfi munkavállalók között. A nemek szerinti eltérő értékeket kizárólag az egyes munkakörökben a belépő / junior szintre felvett munkavállalók tapasztalata, valamint a belépő női és férfi munkavállalók számossága befolyásolja.

## 5.2 Tudás- és tehetségmenedzsment

Felelősséget vállalunk munkatársaink szakmai fejlődésének támogatására, ösztönözzük és támogatjuk, hogy dolgozóink fejlesszék tudásukat, képezzék magukat. Ennek megfelelően képzési programunk minden munkavállalónk számára elérhető. A személyre szabott éves tréningterveket a közvetlen vezetők és a HR terület bevonásával az éves teljesítményértékelés és karriertervezés eredményei alapján, valamint a munkatársak igényeit és kéréseit figyelembe véve alakítjuk ki.

A képzéseket megújuló szemléletben, öt fő terület köré csoportosítva szervezzük. A 2022-es évben kiemelt fókuszot kapott az építőipari speciális nyelvképzés, a nemzetközi BIM ismeretekhez kapcsolódó egyéni fejlesztések, valamint a nagyobb projektekhez kapcsolódó együttműködés fejlesztése. Szintén a 2022-es évben indítottuk el a CÉH zRt. új vezetőfejlesztési programját.

A jelentés évében az egy főre eső képzési óraszám 2021-hez képest a kétszeresére emelkedett, amelyet döntően a kiemelt projektek miatt szükséges tudásbővítés eredményezett.

### A CÉH zRt. által kínált képzések típusai

Menedzsment készség és általános 'soft skill' fejlesztő képzések	Szakmai képzések	Informatikai (IT) képzések	Nyelvtanfolyamok	Mentális (önismereti és reziliencia) képzések
--	------------------	----------------------------	------------------	---

### BÉT-18, GRI 404-1

Képzési órák összesített száma és egy munkavállalóra jutó átlagos, éves száma (óra)\*

Képzési órák száma	2020		2021		2022	
	Összes óraszám	Egy főre jutó óraszám	Összes óraszám	Egy főre jutó óraszám	Összes óraszám	Egy főre jutó óraszám
<b>Összesen</b>	2253,28	17,88	2288,00	17,75	3939,20	29,84
<b>Nemek szerint</b>						
<i>Nő</i>	792,00	23,29	739,52	19,46	1172,80	30,46
<i>Férfi</i>	1461,28	15,88	1548,48	17,02	2766,40	29,59
<b>Munkavállalói csoport szerint</b>						
<i>Junior, beosztotti szintű mérnökök</i>	271,20	11,59	176,48	7,12	512,80	19,72
<i>Önálló, szakértői szintű mérnökök</i>	1599,04	23,69	1462,72	22,06	2113,60	32,52
<i>Középvezetés</i>	350,40	14,60	624,32	22,30	1110,00	35,81
<i>Felsővezetés</i>	32,48	2,95	24,48	2,45	201,20	20,12

\*Az arányszámok az összes munkavállaló létszámához viszonyítva kerültek kiszámításra. Az összes munkavállalóra vonatkozó adatokat létszám alapon, a jelentéstételi időszak átlaga alapján adjuk meg.

### 5.3 Sokszínű és befogadó munkahely

A CÉH zRt-nél szakmai és emberi közösséget építünk, amelynek fontos eleme a kölcsönös tiszteleten, elfogadáson alapuló kultúra. Értéknek tartjuk munkavállalóink sokszínűségét (legyen az életkor, nem, nemzetiség vagy egyéb szempontok szerint), és nem fogadunk el semmilyen megkülönböztetést.

Életkor és szenioritás alapján munkatársi állományunkat egészséges eloszlás jellemzi. Kiemelt értéknek tartjuk a tapasztalat alapú tudásmegőrzést, a szenior szakmai képviselőket. A 60 év feletti kollégáink létszámaránya 10%, akik kiemelkedő felkészültségükkel minden irodánkban támogatják a szakmai tudás alapú teljesítményt.

A CÉH zRt. sokszínűségéhez külföldi állampolgárságú munkavállalóink is hozzájárulnak, de büszkék vagyunk a sokszínű megrendelői körünkre is, és hogy az eltérő kulturális háttérrel érkező megrendelőket is sikeresen szolgálják ki munkatársaink.

2022-ben a vezetői munkakörben dolgozók 13%-a volt nő, amely az iparágra jellemző átlagnak megfelelő érték.

*BÉT-15, GRI 405-1*

*Női menedzserek száma (fő) és aránya (%)*

	2020		2021		2022	
Menedzserek nem szerinti megoszlása	Létszám	Arány (%)	Létszám	Arány (%)	Létszám	Arány (%)
<i>Nő</i>	4	11,4%	5	12,2%	5	13,2%
<i>Férfi</i>	31	88,6%	36	87,8%	33	86,8%

*\*Az adatszolgáltatás során menedzseri munkaköröknek tekintettük a középvezetői szinten (csoportvezetők, szakágvezetők, kiemelt projektmenedzserek) és felsővezetésben dolgozó munkavállalókat.*

## 5.4 Munkavállalók jól-léte, egészsége és biztonsága

Célul tűztük ki a munka- és egészségvédelmi veszélyek, hatások korai felismerését, kiküszöbölését és elhárítását, valamint a biztonságos munkavégzés követelményeinek tudatosítását a munkatársakban. Mindemellett segítjük munkatársaink mentális és fizikai jól-létét, a munka-magánélet egyensúlyának megtartását. Kollégáinknak egészségbiztosítási csomagot és rugalmas munkaidőt biztosítunk, támogatjuk a sporttevékenységeket, valamint kedvezményes pihenési-nyaralási lehetőségeket is kínálunk többféle választási lehetőséggel.

Az elmúlt 3 évben vállalatunknál nem volt munkával kapcsolatos regisztrált baleset vagy sérülés.

*BÉT-16, GRI 403-9*

*Munkával kapcsolatos sérülések száma (darab) és aránya (%)*

	2020	2021	2022
Összes ledolgozott munkaóra	220 561	217 063	215 757
Összes regisztrált munkahelyi baleset száma	0	0	0
Összes regisztrált munkahelyi balesetre vonatkozó arányszám	0%	0%	0%





**BÉT-19, GRI 403-5**

*Egészségvédelmi és biztonsági jellegű képzési órák összes száma és egy munkavállalóra jutó átlagos száma (óra), nemek és munkavállalói kategóriák szerinti bontásban*

	2020		2021		2022	
Egészségvédelmi és biztonsági jellegű képzési órák száma	Összesen	Egy főre jutó óraszám	Összesen	Egy főre jutó óraszám	Összesen	Egy főre jutó óraszám
Összesen	126	1,00	219	1,70	140	1,06
Nem szerint						
<i>Nő</i>	34	1,00	68	1,79	38,5	1,00
<i>Férfi</i>	92	1,00	151	1,66	101	1,08
Munkavállalói csoport szerint						
<i>Junior, beosztotti szintű munkavállalók</i>	23	1,00	37	1,48	31	1,19
<i>Önálló, szakértői szintű munkavállalók</i>	68	1,00	120	1,82	68	1,05
<i>Középvezetés</i>	24	1,00	52	1,86	31	1,00
<i>Felsővezetés</i>	11	1,00	10	1,00	10	1,00



# SAJÁT MŰKÖDÉSÜNK KÖRNYEZETI HATÁSAI





## 6.1 Energiafelhasználás és karbonlábnyom

A CÉH saját működéséhez kapcsolódó energiafogyasztás a vállalat által bérelt központi irodaépületben történő villamos energia és földgáz felhasználáshoz, valamint a lízingelt vállalati gépjárműflotta üzemanyag-felhasználásához kötődik. 2022-ben a teljes energiafelhasználás 66%-át az üzemanyag jelentette, amelyet elsősorban a vidéki projekthelyszínekre történő rendszeres utazások, ingázás okoz. A jelentés évében a szervezetben nem volt megújuló forrásból származó energiafelhasználás.

*BÉT-1, GRI 302-1*

*A CÉH zRt. saját energiafelhasználása (GJ)*

	2021	2022
<b>Teljes energiafelhasználás (GJ)</b>	3 336,1	3 925,2
<b>I. Nem megújuló energiafelhasználás (GJ)</b>	3 336,1	3 925,2
Üzemanyag	2 009,2	2 580,1
Benzin	1 459,2	2 087,5
Dízel	549,9	492,6
Földgáz	640,4	648,4
Vásárolt villamos energia	686,5	696,7
<b>II. Megújuló energiafelhasználás (GJ)</b>	0,0	0,0

*\*Az üzemanyagok esetében a fűtőértékre vonatkozó átváltási tényezők meghatározása benzin és dízel üzemanyag esetében a BP ('Approximate conversion factors', 2021) adatbázisa alapján történt. A földgáz köbméterből Joule-ba történő átváltásakor a 70/2016. (XII. 29.) kormányrendelet adatait vettük figyelembe. Villamos energia esetében a sztenderd 1 kWh = 3,6 MJ átváltási számot alkalmaztuk.*

Vállalatunk saját közvetlen (Scope 1) ÜHG kibocsátását az üzemanyag-, míg a közvetett (Scope 2) kibocsátást a földgáz- és villamos energia felhasználása eredményezi. A CÉH székházához kapcsolódó hatósági jegyzőkönyvek alapján hűtőközeg-szivárgás vagy újratöltés nem történt a 2021-es és 2022-es években, így a diffúz (Scope 1) kibocsátás értéke 0 volt. A kibocsátásunk 2021 és 2022 közötti emelkedése az üzemanyag-felhasználás növekedéséhez köthető.

*BÉT-8, BÉT-9, GRI 305-1, GRI 305-2*

*Közvetlen (Scope 1) és közvetett (Scope 2) ÜHG kibocsátás (tCO<sub>2</sub>e)*

	2021	2022
Teljes saját ÜHG-kibocsátás (tCO <sub>2</sub> e)	209,4	249,4
Közvetlen kibocsátás (Scope 1)	140,9	179,9
Közvetett kibocsátás (Scope 2)	68,5	69,5

*\*A karbonlábnyom-számítás a GHG Protocol módszertani útmutatása alapján, működési kontroll elven történt. A kalkuláció lefedi a Kiotói Jegyzőkönyvben meghatározott üvegházhatást okozó gázok mindegyikét (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>), az eredmények szén-dioxid ekvivalens értéken kerülnek bemutatásra. A számítást a CÉH első alkalommal végezte el, bázisévként 2021-et jelölte meg. A kibocsátási tényezők forrásaként az üzemanyagok esetében az EPA adatbázisa ('Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories', 2018), a villamos energia és földgáz tekintetében az IEA 2022-es adatbázisa ('Emissions Factors 2022') szolgált. A Scope 2 vásárolt villamos energia kategória csak a lokáció alapú (location-based) megközelítéssel került kiszámításra, a magyarországi villamos energia átlagos fajlagos kibocsátása (195,2 gCO<sub>2</sub>e/kWh) alapján. A CÉH által bérelt irodaépület földgáz-alapú hőtermelő berendezéseit az irodaépület tulajdonosa működteti, így a GHG Protocol Corporate Standard F Melléklete alapján, működési kontrollt alkalmazva, Scope 2 kategóriában jelentünk a helyszínen termelt hő fogyasztásához kapcsolódó kibocsátásról. Mivel a szervezet nem rendelkezik diffúz kibocsátással, hűtőközeg GWP értékek átváltására nem került sor. A saját energiatermelésből és technológiai folyamatokból származó kibocsátás nem releváns a szervezet számára.*

*\*\*A szervezet biogén kibocsátása mindkét évben 0 volt*

A saját ÜHG kibocsátásunk intenzitási mutatójának kiszámításához a szervezet teljes közvetlen (Scope 1) és közvetett (Scope 2) kibocsátását (tCO<sub>2</sub>e) vesszük alapul. A mutatót két tényezőre vetítve kalkuláljuk: egyrészt a vállalt teljes árbevétele, másrészt a ledolgozott mérnöknapok éves száma alapján.



### BÉT-10, GRI 305-4

#### A CÉH saját ÜHG kibocsátás-intenzitása (tCO<sub>2</sub>e)

	Mértékegység	2021	2022
Teljes saját ÜHG-kibocsátás (közvetlen és közvetett)	tCO <sub>2</sub> e	209,4	249,4
Árbevétel	millió Ft	7 902,2	8 728,2
ÜHG intenzitási mutató – árbevétel alapján	tCO <sub>2</sub> e/millió Ft	0,0265	0,0286
Mérnöknapok száma	nap	23 627,9	22 415,0
ÜHG intenzitási mutató – mérnöknapok száma alapján	tCO <sub>2</sub> e/nap	0,0089	0,0111

## 6.2 Hulladékgazdálkodás

### BÉT-3, BÉT-4, GRI 306-3, GRI 306-4

A CÉH zRt. tevékenysége során jelentősebb mértékben papírhulladék (csomagolóanyagok, belső dokumentumok, újságok, kiadványok, kiselejtett iratrendezők, mappák, dossziék), konyhai kommunális hulladék és veszélyes hulladékok (tonerek, festékkazetták, elemek, akkumulátorok, selejtezett számítógép alkatrészek, vegyszeres, tisztítószeres flakonok) keletkeznek.

A papírhulladékot minden irodában a munkatársak elkülönítve gyűjtik, melynek elszállíttatásáról szakcég partner bevonásával a dokumentáló munkatársai intézkednek. A veszélyes hulladékok közül a feleslegessé vált elemeket, akkumulátorokat, tonereket és a festékkazettákat, továbbá a selejtezett számítógép alkatrészeket külön szakcég partnerek szállítják el. Munkatársaink az otthon feleslegessé vált elemeket és akkumulátorokat is behozhatják az irodai gyűjtőkbe, ahonnan szervezeten biztonságos helyre kerülnek elszállításra. Az iroda – külső szakcéggel való – takarítása közben keletkező vegyszeres, tisztítószeres göngyölegeket, mint veszélyes hulladékokat, azok csekély mennyisége, illetve a fővárosi hulladékgyűjtés ömlesztett rendszere miatt a kommunális hulladékkal együtt gyűjtjük.

	2020	2021	2022
Összes termelt hulladék (tonna)	1,34	15,84	16,27
Veszélyes hulladék (tonna)	0,21	0,02	0,20
<i>Veszélyes elektronikai hulladék</i>	0,21	0,02	0,20
Nem veszélyes hulladék (tonna)	0,92	15,80	15,88
<i>Papír- és kartonhulladék</i>	0,92	0,66	0,74
<i>Kommunális hulladék</i>		13,05	13,05
<i>Szelektív hulladék (műanyag)</i>		0,25	0,25
<i>Szelektív hulladék (papír)</i>		1,85	1,85

*\*Mivel a termelt kommunális hulladékunkra és szelektíven gyűjtött hulladékainkra m<sup>3</sup>-ben áll rendelkezésre adat, így az értékek tonnában való megadásához becslésen alapuló számítást alkalmaztunk. Kommunális hulladékgyűjtő kukánk teli kapacitását az FKF adatai alapján 181,2 kg-ra becsültük köbméterenként. A szelektív kukákra nem volt közvetlenül a partnertől elérhető adat, így a szelektív hulladékunk köbméterből tonnára történő átváltásakor az EPA adatbázisa ('Volume-to-Weight Conversion Factors', 2016) segítségével végeztünk becslést. Ez alapján műanyag hulladékunkra 19 kg/m<sup>3</sup>-t, papír hulladékunkra 92,3 kg/m<sup>3</sup>-t becsültünk.*

### 6.3 Vízgazdálkodás

A vízfogyasztásunkat a CÉH zRt. központi irodaházban elhasznált ivóvíz, valamint az összegyűjtött esővíz felhasználása teszi ki. Az irodaház locsolórendszerain külön vízmérő óra van, melyek fogyasztása 0 m<sup>3</sup> volt a megadott években. Mindez jelzi, hogy a kert öntözését teljes mértékben az összegyűjtött esővízből tudjuk fedezni. 2022-ben az irodahasználat növekedése miatt emelkedett az ivóvíz felhasználásunk a megelőző évhez képest, ugyanis 2021-ben a COVID miatt még jelentős volt az otthonról történő munkavégzés. Az ivóvíz fogyasztási adatokat számlák alapján összegezzük, míg az esővíz esetében becslést alkalmazunk.

BÉT-5, BÉT-6, GRI 303-5

Teljes vízfogyasztás és az újrafelhasznált víz mennyisége (liter)

	2021	2022
Teljes vízfogyasztás (liter)	1 020 000	1 720 000
Vezetékes ivóvíz felhasználása	620 000	1 320 000
Esővíz felhasználása	400 000	400 000
Teljes vízkibocsátás (liter)	0	0
Újrafelhasznált víz (liter)	0	0

*\*A szervezetnek nincs vízfelhasználása vízhiányos területeken, így a bemutatott adatok csak nem vízhiányos területeken való fogyasztásra vonatkoznak. Mivel a vállalatnak nincs vízkibocsátása, a teljes vízfogyasztás mennyisége megegyezik a teljes vízkivétel értékével.*

## 6.4 Környezeti kockázatok és hatások csökkentése

### Környezeti kockázatok értékelése és kezelése

BÉT-12

A környezettudatos gondolkodás keretében meghatároztuk tevékenységeink azon környezeti tényezőit, amelyek hatással vannak a környezetre, és amelyeket tevékenységünk során befolyásolni tudunk. A környezeti tényezőket hatásuk, illetve előfordulási gyakoriságuk szerint értékeljük, dokumentált információként évente felülvizsgáljuk. A jelentős hatású tényezők kezelésére a minőségirányítási vezető a vezérigazgató jóváhagyásával vészterveket dolgoz ki, amelyek tartalmazzák a teendőket, a teendők felelőseit, a felhasználható eszközök megnevezését és az esetleges hivatkozásokat.



A 2022-ben készült környezeti hatótényezőink azonosításakor egyetlen téma se érte el a belső küszöbértékünket, amely alapján jelentős hatásokat fejtene ki környezetünkre. Az elektromos berendezések üzemeltetését, a kommunális szennyvízkezelést, hűtésünk zajkibocsátását és gépjárműveink üzemeltetését azonosítottuk be kezelhető hatású tényezőkként.

## **Biodiverzitás megőrzése**

*BÉT-11, GRI 304-1*

A CÉH zRt. fejlesztései során és a jövőben is fokozott figyelmet fordít az élő szervezetek élőhelyeinek és az élőlényeknek a védelmére. Elkötelezettségünk rögzítéséhez 2023 első felében elkészítettük a biodiverzitás nyilatkozatunkat, amely részletezi a biológiai sokféleség szerepét a szervezetünk ESG stratégiájában, a kapcsolódó mérési módszertanokat és célkitűzéseket.

Elkötelezettek vagyunk a tervezési és projekt menedzseri folyamatok résztvevői, különösen Megrendelők felé a fenntarthatóság és a biodiverzitás értékeinek határozott közvetítésére, fenntartható műszaki megoldások alkalmazására. Fontos célnak tartjuk a biodiverzitáshoz kapcsolódó tudásszint emelését (különösen a tervezésben közreműködő tervező kollégák esetében), és a tervezés során a biodiverzitás szempontjainak fokozott érvényesítését lehetővé tevő irányelvek kidolgozását. A CÉH kötelezettséget vállal arra, hogy kiemelten védett természeti területeken nem vesz részt a terület beépítésében, ilyen területek közelében végzett fejlesztések esetén kiemelt figyelmet fordít a környezetre gyakorolt hatás minimalizálására.

Jelenlegi működési területünk az irodaépületekre terjed ki, melyek egyike sem védett területen vagy védett területeken kívüli, magas biológiai sokféleséggel rendelkező területen helyezkedik el, így a biodiverzitásra gyakorolt közvetlen hatásunk minimális.





# BÉT INDIKÁTOR TÁBLA

Az alábbi táblázat GINOP-1.1.7-17-BÉT-6-015 azonosítójú BÉT Pilot ESG Tanácsadási programban meghatározott, 2022. évre vonatkozó teljesítménymutatókat, valamint azok ESG Jelentésben való elhelyezkedését (oldalszám) foglalja össze.

BÉT indikátor sorszám és közzététel megnevezése		Oldalszám	KPI értéke (2022)	Mértékegység
1	Teljes energiafogyasztás		3 925,16	GJ
2	Teljes megújuló energiafogyasztás		0	GJ
3	Összes keletkezett hulladék		16,27	tonna
4	Összes újrahasznosított hulladék		3,03	tonna
5	Teljes vízfelhasználás		1 720 000	liter
6	Újrafelhasznált víz		0	liter
7	Légszennyezés		N/A	N/A
8	ÜHG kibocsátás (Scope 1)		179,95	tCO2e
9	ÜHG kibocsátás (Scope 2)		69,46	tCO2e
10	ÜHG intenzitás		0,03	tCO2e kibocsátás / millióFt árbevétel
11	Biológiai sokféleségre gyakorolt hatások		nem	N/A
12	Környezeti kockázatértékelés		igen	N/A
13	ÜHG kibocsátás (Scope 3)		N/A	N/A
14	Fluktuáció		4,55%	%
15	Női menedzserek aránya		13,16%	%
16	Munkahelyi balesetek aránya		0%	%
17	Belépő szintű bérezés (minimálbérhez viszonyítva)		167,51%	%
18	Képzési órák átlagos száma		29,84	óra

19	Egészségvédelmi és biztonsági jellegű képzési órák átlagos száma		1,06	óra
20	Javadalmazási politika		N/A	N/A
21	Munkavállalói elégedettség		igen	N/A
22	Ügyfélelégedettség		igen	N/A
23	Emberi jogi átvilágítási politika		igen	N/A
24	Korrupcióellenes politika		igen	N/A
25	Felelős beszerzési politika		igen	N/A
26	ESG szervezeti felelős		igen	N/A
27	Visszaélést bejelentők védelme		igen	N/A
28	Adatbiztonság		N/A	N/A
29	ESG kompetencia fejlesztése		igen	N/A
30	Érintettek bevonása		N/A	N/A



# GRI TARTALMI INDEX

## Nyilatkozat a szabvány használatáról

A CÉH zRt. az itt hivatkozott GRI Tartalmi Indexben szereplő információkat a 2022. január 1. és 2022. december 31. közötti időszakra vonatkozóan a GRI Standards szabványra való hivatkozással („with reference to the GRI Standards”) készítette el.

## GRI 1 alkalmazása

GRI 1: Foundation 2021

GRI Standards 2021			
GRI indikátor	GRI közzététel megnevezése	Oldalszám	Megjegyzés / Kihagyás indoklása
GRI 2: Általános közzétételek 2021			
2-1	Szervezeti adatok		
2-2	A szervezet fenntarthatósági jelentésében szereplő entitások		
2-3	Beszámolási időszak, gyakoriság és kapcsolattartás		
2-4	Az információk újraközlése		Nem releváns, a CÉH Zrt. első alkalommal tesz közzé ESG Jelentést.
2-5	Külső hitelesítés		
2-6	Tevékenységek, értéklánc és egyéb üzleti kapcsolatok		
2-12	A legfelsőbb irányító testület szerepe a hatások kezelésének felügyeletében		
2-13	A hatások kezelési felelősségének megosztása		
2-17	A legmagasabb irányítói testület kollektív tudása		
2-22	A fenntartható fejlődési stratégiával kapcsolatos nyilatkozat		
2-28	Szervezeti tagságok		

Lényeges témák			
3-1	A lényeges témák meghatározásának folyamata		
3-2	A lényeges témák listája		
Téma-specifikus közzétételek			
202-1	Az általános belépő bér aránya a helyi minimálbérhez viszonyítva, nemek szerinti bontásban		
302-1	Energiafogyasztás a szervezeten belül		
303-5	Vízfogyasztás		
304-1	A tulajdonolt, bérelt vagy kezelt területek, melyek védett területeken vagy azok szomszédságában, vagy védett területeken kívüli, nagy biodiverzitási értékkel bíró területeken vagy azok szomszédságában találhatóak.		
305-1	Közvetlen (Scope 1) ÜHG-kibocsátás		
305-2	Energia közvetett (Scope 2) ÜHG-kibocsátás		
305-4	Az üvegházhatású gázok kibocsátásának intenzitása		
306-3	Termelt hulladék		
306-4	Az ártalmatlanításból kivont hulladék		
401-1	Újonnan felvett és kilépett munkavállalók		
403-5	Munkavállalói képzés a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatban		
403-9	Munkával kapcsolatos megbetegedés		
404-1	Egy munkavállalóra jutó átlagos, éves képzési órák		
405-1	Az irányító testületek és a munkavállalók sokszínűsége		A közzétételt a vezetőkre, nemek szerinti bontásban tesszük közzé.