ESG JELENTÉS 2025



CÉH+
ÉRTÉK • REND

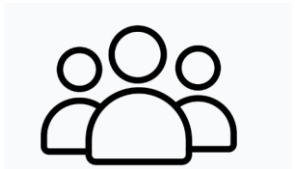
TARTALOMJEGYZÉK

A jelentésről 1
1. Vállalatunkról 2
1.1 **A CÉH bemutatása** 2
1.2 **Üzletágak és szolgáltatások** 3
2. A CÉH zRt. ESG megközelítése 4
2.1 **ESG stratégia** 5
2.2 **ESG témák szervezeti irányítása** 6
2.3 **Szakmai tudásmegosztás ESG dimenziókban** 9
2.4 **Lényegességi felmérés és lényeges témáink** 10
3. Felelős és fenntartható üzleti megoldások 13
3.1 **Fenntarthatóság a szakmai és üzleti megoldásokban** 13
3.2 **Együttműködés és partnerség a Megrendelőkkel** 14
3.3 **Szakmai szervezeti tagságok** 15
4. Felelős vállalatirányítás 16
4.1 **Üzleti filozófiánk és értékeink** 16
4.2 **Üzleti etika és jogszabályi megfelelés** 17
4.3 **Felelős és fenntartható beszerzés** 18
5. Partnerségben a munkavállalókkal 20
5.1 **Munkavállalóink elismerése** 20
5.2 **Tudás- és tehetségmenedzsment** 24
5.3 **Sokszínű és befogadó munkahely** 26
5.4 **Munkavállalók jól-léte, egészsége és biztonsága** 27
6. Saját működésünk környezeti hatásai 29
6.1 **Energiafelhasználás és karbonlábnyom** 29
6.2 **Hulladékgazdálkodás** 32
6.3 **Vízgazdálkodás** 34
6.4 **Környezeti kockázatok és hatások csökkentése** 35
7. BÉT Indikátor Tábla 36
8. GRI Tartalmi Index 38





ENVIRONMENT



SOCIAL



GOVERNANCE



VEZÉRIGAZGATÓI KÖSZÖNTŐ

GRI 2-22

Kedves Olvasó!

A fenntarthatóság ma már nem csupán vállalati felelősségvállalás, hanem a hosszú távú siker egyik alapfeltétele. A CÉH Zrt.-nél meggyőződésünk, hogy a jövő kihívásaira csak olyan szervezet tud eredményesen válaszolni, amely képes egyszerre gazdaságilag stabil, társadalmilag felelős és környezeti szempontból tudatos működésre.

Vállalatunk minden döntését a jövőállóság szemlélete vezérli. Célunk nem csupán a jelenlegi piaci környezethez való alkalmazkodás, hanem olyan szervezet építése, amely hosszú távon is értéket teremt ügyfelei, munkatársai és partnerei számára. Ez a megközelítés áthatja szervezetfejlesztési törekvéseinket, üzletfejlesztési döntéseinket, piaci jelenlétünket, projektjeink megvalósítását és közösségépítő tevékenységeinket egyaránt. Ugyanez a szemlélet határozza meg fenntarthatósági céljainkat és mindennapi működésünket is.

Az előttünk álló időszak számos kihívást tartogat. Az épített környezetet formáló gazdasági, technológiai és társadalmi változások egyre nagyobb alkalmazkodóképességet és előrelátást követelnek meg valamennyi szereplőtől. Mi azonban ezekre a kihívásokra nem akadályként, hanem fejlődési lehetőségként tekintünk. Hiszünk abban, hogy a nyitottság, az innováció és az együttműködés révén nemcsak reagálni tudunk a változásokra, hanem aktívan alakíthatjuk is azokat.

A CÉH számára az ESG szempontok évről évre egyre szervesebb részét képezik működésünknek. Felelősséget vállalunk környezeti hatásaink csökkentéséért, munkatársaink fejlődésének támogatásáért, valamint a transzparens és etikus vállalatirányítás fenntartásáért. Meggyőződésünk, hogy a fenntarthatóság nem különálló program, hanem olyan szemlélet, amely minden döntésünkben és tevékenységünkben megjelenik.

Jelen ESG jelentésünk betekintést nyújt azokba az eredményekbe, kezdeményezésekbe és törekvésekbe, amelyekkel hozzájárulunk egy fenntarthatóbb jövő megteremtéséhez. Büszkék vagyunk az eddig megtett útra, ugyanakkor tisztában vagyunk azzal is, hogy a fejlődés folyamatos feladat. Elkötelezetten dolgozunk azon, hogy vállalatunk, munkatársaink és partnereink közösen építsenek egy olyan jövőt, amely egyszerre sikeres, felelős és fenntartható.

Köszönjük munkatársainknak, ügyfeleinknek és partnereinknek az együttműködést, a bizalmat és a közös gondolkodást, amely lehetővé teszi számunkra, hogy ezt az utat együtt járjuk tovább.

Tisztelettel,
Borbély Attila, vezérigazgató

A JELENTÉSRŐL

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

A CÉH küldetésének szerves része a fenntarthatóság fejlődéséhez és fejlesztéshez való hozzájárulás. Negyedik ESG jelentésünkben a Társaság külső és belső érintettjei számára is átláthatóan mutatjuk be éves teljesítményünket a fenntartható fejlődés számunkra kiemelten fontos területein.

Jelentéstevő szervezet	CÉH Tervező, Beruházó és Fejlesztő zRt. (továbbiakban: CÉH zRt. vagy CÉH) **Székhely**: 1112 Budapest, Dió utca 3-5. **Telephelyek**: 4025 Debrecen, Barna utca 23., SE-11863 Stockholm, Maria Bangata 6.
Jelentéstételi időszak	A CÉH ESG jelentését a 2025. január 1. és 2025. december 31. közötti időszakra tesszük közzé. Bizonyos közzétételeknél a tárgyévet megelőző 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 kapcsolt 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 címen várjuk.

VÁLLALATUNKRÓL

1.1 A CÉH bemutatása

GRI 2-6

Büszkék vagyunk rá, hogy az 1989-ben alapított CÉH Tervező, Beruházó és Fejlesztő zRt. mára egyike a vezető magyar mérnökirodáknak. Széleskörű tevékenységünk magába foglalja a teljeskörű mérnöki szolgáltatás nyújtását, magas- és hídépítési területen tervezőként, beruházás lebonyolítóként, illetve tervezett vagy folyamatban levő beruházási projektek műszaki-gazdasági előkészítőjeként és szakértőjeként veszünk részt. Kreatív közösség is vagyunk, amely értékrend alapú egyedi cégfilozófiára épül. Az épített környezet teljes életciklusát átfogó mérnöki megoldásokat kínálunk.

Elsődleges célunk a mérnöki, fejlesztési munkánkkal értéket, rendszert, értékrendet vinni a világba. Ezen kulcsgondolatok mentén kívánjuk építeni a jövőt a mai és az elkövetkező generációk számára. A legkorszerűbb digitális technológiák nyújtotta lehetőségeket integrálva élen járunk a fenntartható fejlődésben és fejlesztésben is. Hisszük, hogy a tudás kollektíven tud érvényesülni a legjobban, így mindennapi munkánk során törekszünk partnereinkkel és szakmai környezetünkkel is megosztani ismereteinket.

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

A CÉH ma több mint 152 alkalmazottat foglalkoztat. Örömmel jelenthetjük ki, hogy több mint 180 együttműködő partnerünkkel évente több mint 150 projekten dolgozunk együtt, 2 milliárd EUR beruházási értéket kezelve. Habár projektjeink helyszínei döntően Magyarországon vannak, külföldi megrendelőkhöz vagy projekthelyszínekhez kötődő munkák is rendszeresen színesítik portfóliónkat.

11 671 millió Ft árbevétel	152 fő munkavállaló	180+ együttműködő partner

1.2 Üzletágak és szolgáltatások

GRI 2-6

A CÉH három fő szakirányra tagolódik: a Magasépítési Tervezési Iroda, a Projektmenedzsment Iroda és a Hídtervezési Iroda.

Magasépítési Tervezési Iroda	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 tevékenyég, BIM, Digital Twin szolgáltatások, felmérések, fenntarthatósági szolgáltatások, szimulációk és analízisek készítése.
Projektmenedzsment Iroda	Projektmenedzsment irodánk a beruházás lebonyolítói feladatokhoz kapcsolódó komplex 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.
Hídtervezési Iroda	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.

Kiemelt figyelmet szentelünk BIM tanácsadási szolgáltatásaink minőségének, melynek keretében 2020-ban BSI ISO 19650:2018 tanúsítványt, majd 2021-ben BSI ISO 19650:2018 Kitemark (BIM) minősítést szereztünk, amely 2025-ben ismét megújításra került.

A CÉH ZRT. ESG MEGKÖZELÍTÉSE



2.1 ESG stratégia

MIÉRT foglalkozunk az ESG-vel?

Elkötelezettek vagyunk a fenntartható gazdaság, társadalom és környezet kialakítása iránt, és hisszük, hogy szervezetünk aktív szerepet tud vállalni az ehhez szükséges pozitív változásokban. Célunk egy időtálló üzleti modell kialakítása, mely összetett módon segíti elő az ESG-vel kapcsolatos célkitűzéseink gazdaságilag is hatékony és jövedelmező megvalósítását és egyúttal hosszú távon biztosítja a CÉH zRt. számára a nemzetközi szintű versenyképességet, valamint a piacokhoz és a finanszírozási lehetőségekhez való hozzáférést is. Olyan fejlesztések létrejöttét kívánjuk megvalósítani, amely mind a felhasznált erőforrások csökkentésén, mind a hatékonyság növelésén keresztül hozzájárul a fenntarthatósági célok eléréséhez.

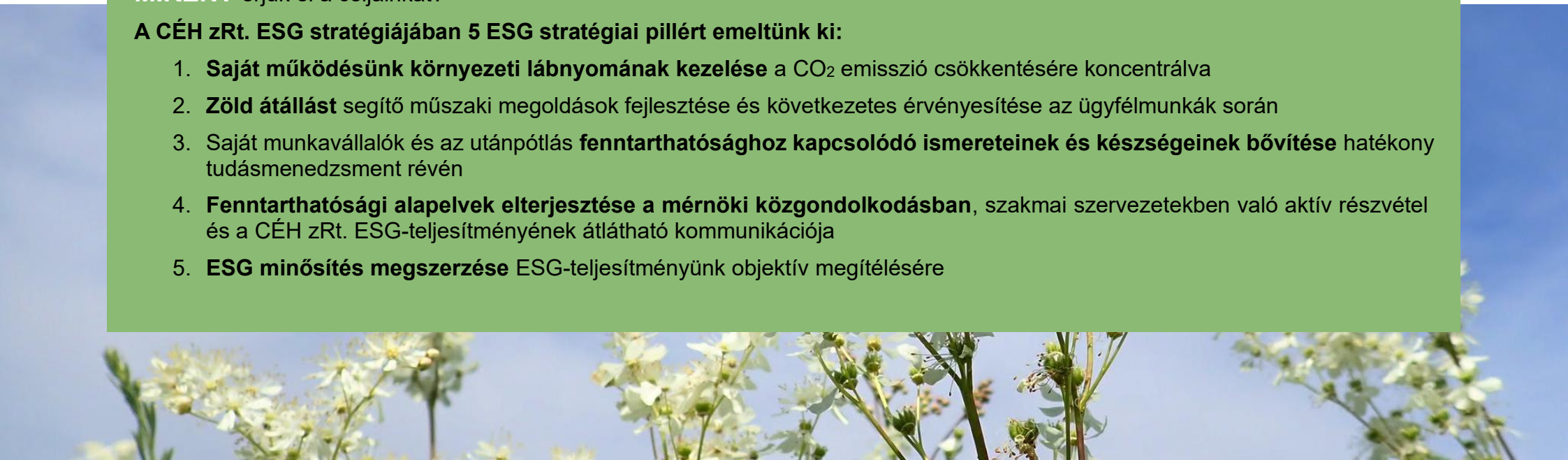
MIT szeretnénk elérni?

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, valamint a 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 elkezdtük üzleti modelljeink és szervezetünk átalakítását, elősegítendő termékeink és szolgáltatásaink az ESG szempontoknak is megfelelő továbbfejlesztését.

MIKÉNT érjük el a céljainkat?

A CÉH zRt. ESG stratégiájában 5 ESG stratégiai pillért emeltünk ki:

1. **Saját működésünk környezeti lábnyomának kezelése** a CO_2 emisszió csökkentésére koncentrálva
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 kitűzött célok elérése érdekében 2030-ig szóló mérföldköveket határoztunk meg, amelyek megvalósítását az ESG-területek **szervezeti szintű irányítása** és nyomon követése támogatja. Célrendszerünk kiterjed **működési folyamataink, alkalmazott módszertanaink és eszközparkunk fejlesztésére**, valamint fokozatos átalakítására is.

Meggyőződésünk, hogy a technológiai fejlődés és a piaci innovációk előrehaladtával egyre több olyan fenntartható megoldás válik elérhetővé, amelyek nemcsak környezeti és társadalmi szempontból kedvezőek, hanem gazdaságosan és hatékonyan is alkalmazhatók. Ezeket a fejlődési lehetőségeket szolgáltatásainkba is folyamatosan be kívánjuk építeni. Az ehhez vezető utat egy hosszú távú fejlődési és tanulási folyamatként kezeljük, amelynek során szervezetünk folyamatosan alkalmazkodik a változó elvárásokhoz és lehetőségekhez.

Tudatában vagyunk annak, hogy a célok megvalósítása további ismeretszerzést és fejlődést igényel mind munkatársaink, mind szervezeti kultúránk szintjén. Ezt ugyanakkor nem kihívásként, hanem olyan stratégiai befektetésként értelmezzük, amely hosszú távon értéket teremt vállalatunk, partnereink és tágabb környezetünk számára egyaránt.

2.2 ESG témák szervezeti irányítása

BÉT-26, GRI 2-12, GRI 2-13

A CÉH zRt. felsővezetése kiemelt szerepet vállal az ESG-szempontok képviseletében, valamint azok vállalatirányítási folyamatokba történő integrálásában.

ESG tevékenységünk alapvetően szabályozott keretek között működik, amelyet a vonatkozó vállalati politikák és eljárásrendek határoznak meg, biztosítva ezzel a következetes és rendszerszintű működést. Társaságunk integrált irányítási rendszert alkalmaz, amely az ISO 9001:2015, az ISO 14001:2015 és az ISO 45001:2018 szabványok követelményeire épül, lefedve a minőségirányítás, a környezetirányítás, valamint a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területeit. Mindezek mellett működésünket Üzleti Etikai Kódex, Emberi Jogi Kódex, Panaszkezelési Szabályzat és Felelős Beszerzési Politika is támogatja.

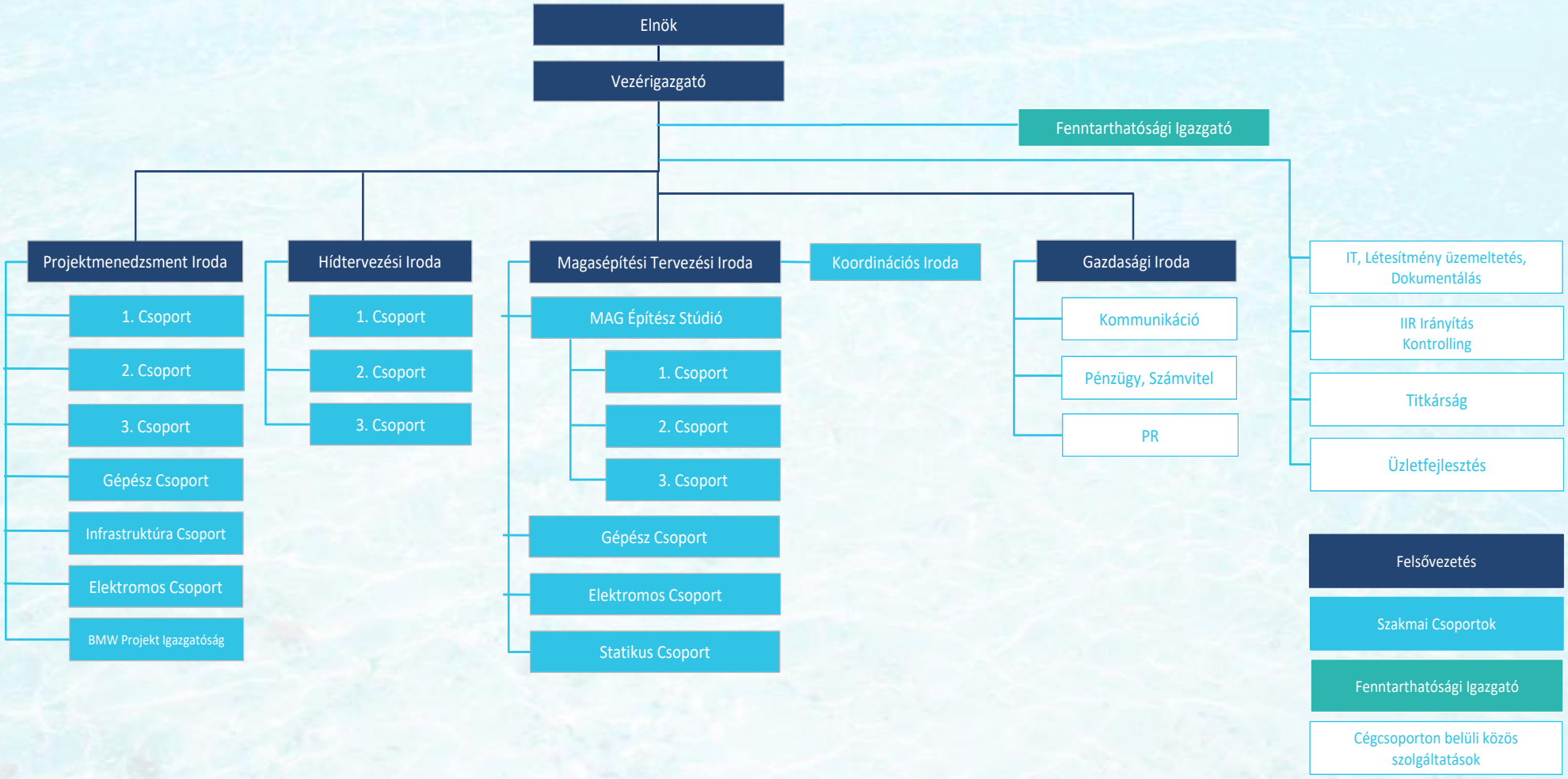
Már harmadik éve, hogy a fenntarthatósági terület irányítása **dedikált felsővezetői felelősségi körbe** tartozik. A munkaköri feladatoknak megfelelően a **Fenntarthatósági Igazgató** vezeti a CÉH belső Zöld Kabinetjét, valamint felügyeli az ESG-stratégia megvalósításának nyomon követését. Feladatai közé tartozik az ESG előrehaladást bemutató vezetői riportok és prezentációk elkészítésének koordinálása, továbbá aktív szerepet vállal az ESG jelentés összeállításában is.

Szakmai támogatást nyújt a CÉH projektjei számára a fenntarthatósági szempontok érvényesítésében, és közreműködik a tervezési, illetve projektmenedzsment folyamatok fenntarthatósági elemeinek fejlesztésében. Ennek részeként javaslatokat fogalmaz meg a belső rendszerek továbbfejlesztésére, valamint a fenntarthatósági ellenőrző listák kialakítására és működtetésére.

A Fenntarthatósági Igazgató emellett képviseli a CÉH zRt.-t a fenntarthatósághoz kapcsolódó szakmai eseményeken, konferenciákon és fórumokon, kapcsolatokat épít felsőoktatási intézményekkel és szakmai szervezetekkel, továbbá elősegíti a fenntarthatósági ismeretek szervezeten belüli megosztását és fejlesztését.

FENNTARTHATÓSÁGI STRATÉGIA	vezérigazgatói szint
KÖRNYEZET- ÉS KLÍMAVÉDELEM	vezérigazgató-helyettesi szint
MUNKABIZTONSÁG	irodaigazgatói szint
ETIKA	vezérigazgató-helyettesi szint
TEHETSÉGGONDOZÁS	HR vezetői szint
SOKSZÍNŰSÉG	HR vezetői szint
INNOVÁCIÓ	vezérigazgató-helyettesi szint
TÁRSADALMI SZEREPVÁLLALÁS	vezérigazgatói szint
SZÁLLÍTÓI LÁNC MENEDZSELÉSE	irodaigazgatói szint
ÜGYFÉLKAPCSOLATOK	vezérigazgató-helyettesi szint

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 munkatársa és alvállalkozó partnerünk számára**.

A CÉH munkatársának, Dr. Verók Krisztián aktív támogatásával 2025. május 13-án megalakult az ÉVOSZ Fenntarthatósági Tagozata. A Tagozat missziója, hogy az építőiparban széles körben felkeltse, formálja a megrendelők és a jogalkotó fenntarthatóság iránti igényét, valamint segítse az építőipari vállalkozásokat a fenntarthatóbb működés irányába.

Munkatársaink Dániában **tanulmányúton vettek részt**, ahol hat cég és egy egyetem közreműködésével a két fő témakör az LCA (Life Cycle Assessment) és a CCS (Carbon Capture and Storage) volt. A két témakörben a „best practice", **jó gyakorlatok gyűjtése, megismerése, és a munkánk során történő adaptálása** voltak egy olyan környezetben, ahol a fenntarthatóság a mindennapi gondolkodás része.

GRI 2-13

A vállalaton belüli ESG-ismeretek fejlesztéséért és a fenntarthatósági tudás szervezeti szintű megosztásáért a Zöld Kabinet felel. A testület működési rendje és együttműködési folyamatai strukturált keretet biztosítsanak a fenntarthatósági témák feldolgozásához és a kapcsolódó tudás szervezeten belüli terjesztéséhez. A Kabinet önkéntes tagjai meghatározott szakterületeken folyamatos kutató- és információgyűjtő tevékenységet végeznek, értékelik a releváns szakmai fejleményeket, majd a megszerzett ismereteket a kialakított belső kommunikációs csatornákon keresztül osztják meg a szervezet munkatársaival. A működési rend részeként a Kabinet havi rendszerességgel ülésezik, az ülések eredményeiről és a folyamatban lévő kezdeményezésekről pedig a Kabinet vezetője rendszeres beszámolót készít a menedzsment számára.

A Fenntarthatósági Igazgató koordinálja a szakmai kutatási tevékenységeket, képviseli a vállalatot a fenntarthatósághoz kapcsolódó szakmai eseményeken és fórumokon, valamint támogatja a kutatási eredményekre épülő oktatási, fejlesztési és innovációs programok megvalósítását.

Kiemelten fontosnak tartjuk a tudás átadását és a következő generációk bevonását a fenntarthatósági és innovációs törekvésekbe. Ennek egyik kiemelkedő példája a CÉH Nyári Egyetem, amely évről évre jelentős érdeklődés mellett biztosít lehetőséget a fiatal szakemberek számára a digitalizációval, a fenntarthatósággal és a soft skill kompetenciák fejlesztésével kapcsolatos ismeretek bővítésére.

A fenntarthatósági teljesítmény javítását szolgáló fejlesztéseink között fontos mérföldkő volt a CÉH központi irodaházának BIM-alapú modellezése és életciklus-elemzési (LCA) vizsgálata. Az így megszerzett eredmények értékes információkat biztosítanak a CO_2 kibocsátás csökkentését célzó intézkedések meghatározásához, valamint a jövőbeni fejlesztési lehetőségek azonosításához.

Egyik legjelentősebb tervezési projektünk esetében a Semmelweis Egyetemmel együttműködésben fenntarthatósági pilotprojekt keretében végeztük a tervezési feladatokat. A projekt során olyan elemzések, vizsgálatok és műszaki megoldások kidolgozására került sor, amelyek lehetővé teszik a beruházás átlagon felüli fenntarthatósági teljesítményének elérését. Az alkalmazott megoldások hozzájárulnak mind a beépített CO_2 kibocsátás, mind pedig az épület üzemeltetése során jelentkező kibocsátások mérsékléséhez, ezáltal támogatva a hosszú távon fenntartható működést.

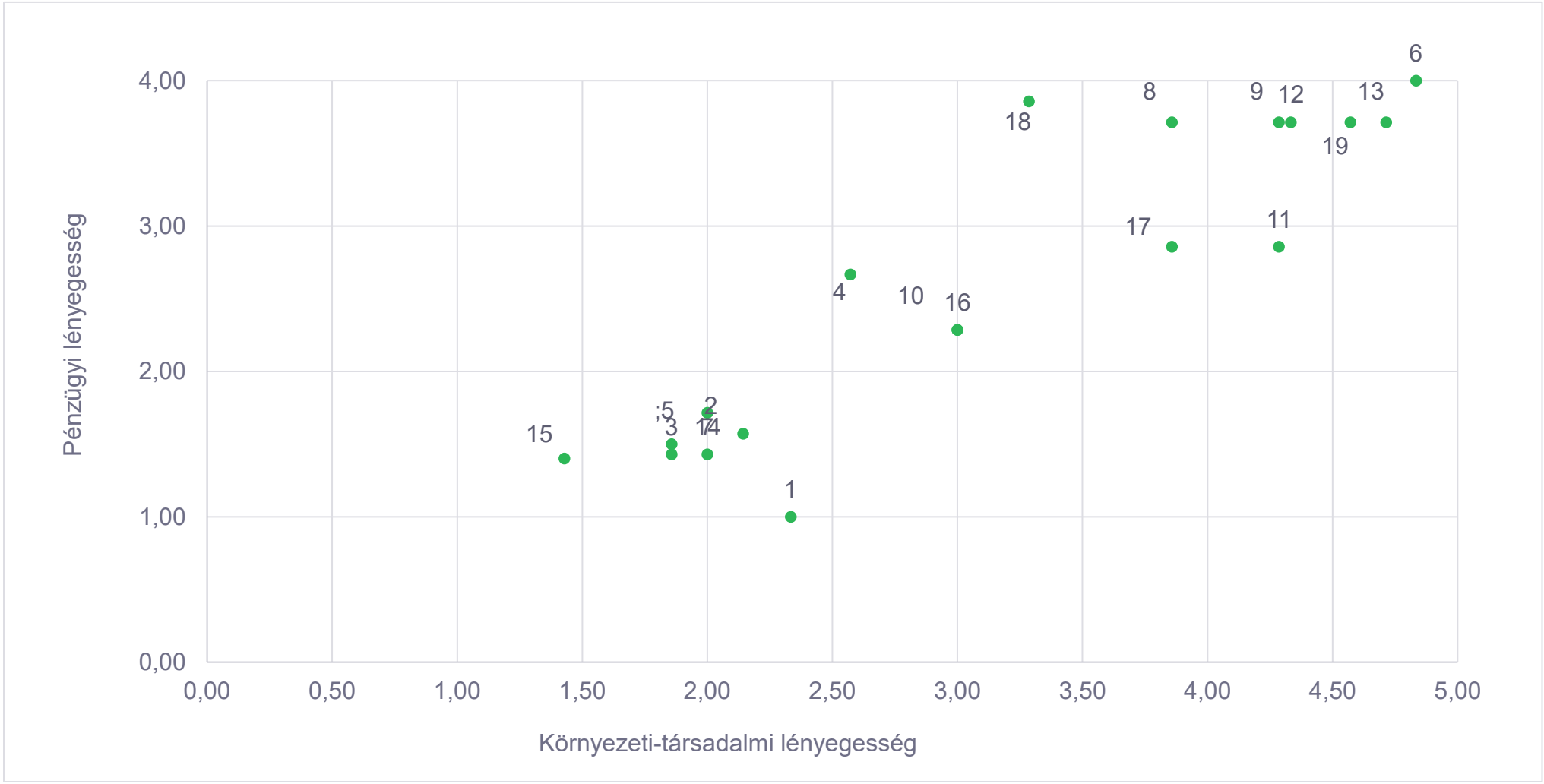
2.4 Lényegességi felmérés és lényeges témáink

GRI 3-1, GRI 3-2

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

Felsővezetőink egy workshop keretein belül, név nélkül értékelték a potenciálisan lényeges 17 témát, kettős lényegesség szerint. A lényegességi felmérés során a szervezet érintett csoportjainak véleményét a vállalat 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
Lényeges témák	
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
Egyéb vizsgált témák	
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

Vállalatunk működését a folyamatosan változó piaci, társadalmi és technológiai környezet figyelembevételével, stratégiai jövőképünk és küldetésünk mentén alakítja. Jövőképünk kiemelt eleme a **fenntarthatósági szempontok következetes érvényesítése**, valamint azok integrálása szolgáltatásainkba és üzleti megoldásainkba. Ennek érdekében folyamatosan nyomon követjük a **technológiai innovációk és a digitalizáció fejlődését**, és az így megszerzett ismereteket beépítjük napi működésünkbe.

A CÉH zRt. hosszú távú célja a szervezet folyamatos fejlesztése és versenyképességének erősítése. Ebben meghatározó szerepet töltenek be a fenntartható működést támogató megoldások, valamint az ezekhez kapcsolódó korszerű technológiák alkalmazása. Mérnöki szolgáltatásaink során kiemelt figyelmet fordítunk szakmai tevékenységeink fejlesztésére, a működési hatékonyság növelésére és az innovatív szemlélet ösztönzésére. Társaságunk célja, hogy a hazai és nemzetközi szinten egyaránt erősödő ESG-követelményeknek hosszú távon is megfeleljen, miközben nemzetközi versenyképességét is folyamatosan fejleszti.

E törekvések megvalósításában meghatározó szerepet játszik a 2023-ban létrehozott **Zöld Kabinet**. A kezdeményezés nyitott a **CÉH Csoport és a CÉH Partnerség valamennyi olyan munkatársa számára, aki aktívan szeretne hozzájárulni az építőipar és a mérnöki szolgáltatások fenntartható fejlődéséhez és jövőbeni megújításához**. A Kabinet tevékenysége magában foglalja a szakmai kutatást, az információk gyűjtését és megosztását, a közös gondolkodást, a fejlesztések támogatását, valamint képzések, szakmai előadások és rendezvények szervezését. Ezek a tevékenységek alapvető szerepet töltenek be stratégiai céljaink elérésében.

Szolgáltatásaink fejlesztése során kiemelt figyelmet fordítunk a körforgásos gazdaság elveinek alkalmazására, a környezet- és energiatudatos, valamint intelligens megoldások előmozdítására, a fenntartható moduláris építési módszerek lehetőségeire, továbbá a fenntartható anyagok, termékek és berendezések használatára. Tervezési és projektmenedzsment-tevékenységünkben egyre nagyobb hangsúlyt kap a teljes életciklus-alapú szemlélet, miközben kiemelt figyelmet fordítunk az Európai Unió fenntarthatósági szabályozásainak, az energiahatékonysági követelményeknek, valamint a **Green Deal** célkitűzéseinek való megfelelésre. Az általunk tervezett és menedzselt projektek esetében a **Blue Deal** irányelveivel összhangban a vízfelhasználás mérséklését is fontos célként kezeljük. Megközelítésünkben a digitalizáció és a fenntarthatóság egymást erősítő tényezőként jelenik meg.

Projektjeink előkészítése során ügyfeleink számára rendszeresen fenntarthatósági javaslatokat fogalmazunk meg, és támogatjuk őket a legkorszerűbb, hosszú távon is értékteremtő megoldások kiválasztásában. A projektmegvalósítás későbbi szakaszaiban

folyamatos elemzésekkel és felülvizsgálatokkal értékeljük az anyag-, energia- és hulladékgazdálkodási megtakarítási lehetőségeket, valamint azokat a fejlesztési irányokat, amelyek tovább javíthatják az adott beruházás fenntarthatósági és hatékonysági teljesítményét.

3.2 Együttműködés és partnerség a Megrendelőkkel

Ügyfélelégedettség

BÉT-22

Az integrált irányítási rendszer részeként **folyamatosan nyomon követjük ügyfeleink elégedettségét** és válaszaik alapján igyekszünk szolgáltatásainkat a megbízói elvárásokhoz igazítani. Az évente zajló elégedettségmérés alkalmával ügyfeleink 11 témában, irodánként pontozhatják a munkánkkal való elégedettségüket. A vizsgált szempontok között szerepel munkatársaink szakmai tudása és hozzáértése, az általunk nyújtott szolgáltatás szakmai színvonala, a megbízói igények kellően széleskörű és rugalmas kezelése, a problémakezelés hatékonysága, valamint a határidők betartása is.

Büszkék vagyunk rá, hogy immáron több éve az ügyfélelégedettségi felmérésünk összesített pontszáma stabilan magas értéket mutat. Habár 2025-ben az előző évhez képest minimálisan alacsonyabb értéket sikerült elérnünk, megrendelőink 2025-ben magasabban értékelték **a munkatársaink szakmai tudását és hozzáértését** (5,84 pont) **cégünk által nyújtott szolgáltatás szakmai színvonalát** (5,78 pont), illetve **munkatársaink személyes magatartását, stílusát** (5,76 pont) is kiemelkedő értékkel jellemezték.

*Ügyfélelégedettségi felmérés eredményei**

Év	Összesített pontszám (1-6)
2023	5,67
2024	5,72
2025	5,70

**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

ÉVOSZ (Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége)	**MAGÉSZ** (Magyar Acélszerkezeti Szövetség)	**MAÚT** (Magyar Út- és Vasútügyi Társaság)	**Mesterséges Intelligencia (MI) Koalíció**	**FIABCI** (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, Jövőkép és stratégia munkacsoport vezető (fenntarthatóság, digitalizálás)	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
VISZ (Vezető Informatikusok Szövetsége)	CÉH zRt-t képviselő tag	Spisák Attila

FELELŐS VÁLLALATIRÁNYÍTÁS

4.1 Üzleti filozófiánk és értékeink

A CÉH zRt. **üzleti filozófiája, mely** magába foglalja a Magatartási Kódexünk tartalmát is, honlapunkon **nyilvánosan is elérhető**. Elsődleges szándékunk **az értékteremtés**, valljuk, hogy ebből kell létrehoznunk a jövedelmezőséget. **A CÉH zRt. védjegye és vonzereje a megoldáskereső, magas szintű szakmaiságban és minőségben rejlik, melyet folyamatosan fejlesztünk oktatással, a tudás és tapasztalat átadásával.**

Projektjeink megvalósítása során kiemelt jelentőséget tulajdonítunk a **rendszerszintű, átfogó szemléletnek**, amely lehetővé teszi, hogy ügyfeleink igényeit komplex módon és magas színvonalon szolgáljuk ki. A **partnerség**et hosszú távú együttműködésként értelmezzük, amely a kölcsönös bizalomra, az emberi kapcsolatok minőségére, valamint a közösen vallott értékekre épül. Meggyőződésünk, hogy a tartós szakmai sikerek alapját a közös célok mentén kialakított együttműködés teremti meg.

Különösen fontosnak tartjuk munkatársaink szakmai fejlődésének támogatását, a **kreativitás ösztönzését és a tudás folyamatos bővítését** annak érdekében, hogy kompetenciáink megfeleljenek a gyorsan változó piaci és technológiai környezet elvárásainak. A szükséges képzéseket és oktatási programokat vállalatunk szervezi és finanszírozza, biztosítva ezzel a folyamatos fejlődés feltételeit.

Szervezeti működésünk alapja az átlátható és hatékony struktúra, amelyben a feladatkörök és felelősségi területek egyértelműen meghatározottak. Működésünket az együttműködés, a kölcsönös tisztelet és az egymás iránti felelősségvállalás jellemzi. Munkatársaink közösen viselik a felelősséget a végzett munka minőségéért és az elért eredményekért. Vezetői szemléletünk középpontjában az **emberközpontúság, az odafigyelés és a támogató vállalati kultúra** áll.

Hosszú távú céljaink közé tartozik az előző generációk által felhalmozott szakmai tudás és tapasztalat megőrzése, valamint annak átadása a jövő szakemberei számára. Ennek érdekében nagy hangsúlyt helyezünk a tudásmegosztásra és az utánpótlás fejlesztésére.

Vállalatunk folyamatosan figyelemmel kíséri a globális, európai és hazai politikai, gazdasági és társadalmi folyamatokat. A megfigyelhető trendek és fejlődési irányok elemzésére alapozva alakítjuk ki jövőképünket, valamint ezekhez igazítjuk stratégiai célkitűzéseinket és fejlesztési programjainkat. Meggyőződésünk, hogy a felelős gazdálkodás, a **hosszú távú pénzügyi stabilitás és a tudatos tartalékképzés a fenntartható fejlődés és a jövőépítés meghatározó pillérei.**

4.2 Üzleti etika és jogszabályi megfelelés

BÉT-24, BÉT-27, GRI 2-26

Vállalatunk a CÉH filozófiában megfogalmazott alapvetések részletes kifejtését tartalmazó Etikai Kódexszel rendelkezik, amelyek alapján a CÉH üzleti tevékenységét folytatja, és ahogy viszonyulni kíván a szakmához, a gazdasághoz, a társadalomhoz, a helyi közösségekhez és a természeti erőforrásokhoz. A közösségen belül 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 összeférhetetlenség elkerülése és a vezetőség etikus magatartása.

A CÉH zRt. működését vezérlő etikai alapelvek

Jogszabályoknak való megfelelés	Antikorrupció	Bizalmasság	Adatvédelem és adatbiztonság	Fenntarthatóság	Összeférhetetlenség elkerülése	Vezetőség etikus magatartása

Vállalatunk 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 több éve működő Panaszkezelési Mechanizmusok mellett, kialakítottuk és alkalmazzuk a **Visszaélés-bejelentési szabályzatot,** a hozzá kapcsolódó eljárásait, mely a szervezetünk összes tagjára egyaránt vonatkozik. Ezek értelmében panasz tehető munkahelyi igazságtalan bánásmóddal, zaklatással és/vagy egészségügyi és biztonsági aggályokkal, személyiségi jogok megsértésével, szakmai presztízsen esett csorbával, munkavégzés szándékos nehezítésével, üzleti veszteség indokolatlan vagy gondatlan okozásával kapcsolatos problémák rendezésében.

4.3 Felelős és fenntartható beszerzés

Felelős beszerzési politika

BÉT-25

Projektjeink eredményes megvalósításának alapfeltétele, hogy **átfogó ismeretekkel rendelkezzünk megrendelőink üzleti céljairól, elvárásairól és stratégiai szempontjairól**. Partnereinkkel és együttműködő szervezeteinkkel a közösen vallott értékekre építve, nyílt és bizalmon alapuló kapcsolatot alakítunk ki, amely támogatja a közös célok hatékony elérését és a hosszú távú együttműködést.

A CÉH zRt. működésének szerves részét képezi a felelős és fenntartható beszerzési gyakorlat alkalmazása. Ezt a szemléletet Felelős Beszerzési Politikánk foglalja keretbe, amely az Integrált Irányítási Rendszerünkben meghatározott alapelvekre és eljárásokra épül. Beszerzési döntéseink során törekszünk arra, hogy **partnereink működése összhangban legyen minőségi, környezetvédelmi és fenntarthatósági elvárásainkkal**.

Új alvállalkozó bevonása előtt minden esetben előzetes értékelést végzünk annak érdekében, hogy meggyőződjünk arról, hogy az adott partner képes megfelelni a vállalatunk által elvárt szakmai, minőségi és környezetvédelmi követelményeknek. Az együttműködés feltétele, hogy partnereink megismerjék és elfogadják azokat az alapelveket, amelyek szerint szervezetünk működik, beleértve az ISO 9001:2015 minőségirányítási, az ISO 14001:2015 környezetirányítási, valamint az ISO 45001:2018 munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszerek követelményeit.

Alvállalkozóink teljesítményét rendszeresen nyomon követjük és értékeljük. Az újraértékelésre negyedéves rendszerességgel, illetve a projektek lezárását követően kerül sor, amely lehetőséget biztosít az együttműködések folyamatos fejlesztésére, valamint a minőségi és fenntarthatósági elvárások teljesülésének ellenőrzésére.



Emberi jogok a beszállítói láncban

BÉT-23

2022-ben fogalmaztuk meg az Emberi Jogokkal kapcsolatos Irányelveinket is, mely alapján tiszteletben tartjuk 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 összeférhetetlenség 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

Munkatársainkat vállalatunk egyik legfontosabb értékének tekintjük, ezért célunk a hosszú távú, kölcsönösen előnyös foglalkoztatási kapcsolatok kialakítása és fenntartása. Kiemelt figyelmet fordítunk a **munkatársak megtartására, szakmai fejlődésük támogatására, valamint tudásuk folyamatos bővítésére**. A CÉH zRt. belső mérnöki életpályamodellje kiszámítható és átlátható karrierutat biztosít munkatársak számára, amely egyértelműen tükrözi szervezetünk hosszú távú szemléletét és elkötelezettségét a tehetségek fejlesztése iránt.

Az életpályamodell egyes szintjei a felelősségi körök, a szakmai felkészültség, a megszerzett tapasztalat, valamint a kompetenciák alapján különülnek el. A munkatársak fejlődését évente teljesítményértékelési folyamat keretében vizsgáljuk, amelynek eredményei alapján – a vezetők bevonásával – döntés születik az előrelépési lehetőségekről, valamint a következő időszak fejlesztési céljairól, képzéseiről és szakmai támogatásáról.

Fontosnak tartjuk, hogy kollégáink számára lehetőséget biztosítsunk **új kihívások és nagyobb felelősséggel járó feladatok** vállalására. Széles körű projektportfóliónk változatos szakmai környezetet teremt, amely elősegíti a tapasztalatszerzést, a kompetenciák bővítését és az egyéni karrierutak fejlődését. Ez a megközelítés egyszerre támogatja munkatársaink folyamatos megújulását és biztosítja ügyfeleink számára a stabil, magas színvonalú mérnöki kapacitások rendelkezésre állását.

A megfelelő szakmai utánpótlás biztosítását stratégiai jelentőségű feladatként kezeljük. Elsődleges célunk a **belső tehetségek fejlesztése és előrelépési lehetőségeinek támogatása**, ugyanakkor nagyra értékeljük a külső munkaerőpiacról érkező, jelentős szakmai és iparági tapasztalattal rendelkező szakembereket is. Szenior kollégáink értékes tudással és gyakorlati tapasztalattal járulnak hozzá szervezetünk fejlődéséhez, támogatják az új kompetenciák kialakítását, valamint erősítik szolgáltatásaink szakmai színvonalát.

Cégünk a vizsgált évben 152 munkavállalót foglalkoztatott, amelyből 90% feletti a mérnöki munkakörökben dolgozók száma, a fennmaradó létszámot pedig a központi munkatársak adják.

A CÉH zRt. munkavállalóinak száma (fő)

	2023	2024	2025
Összes munkavállaló*	140	150	152

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

A CÉH zRt-nél hisszük, hogy egy összetartó, stabil közösség a közös munka alapja. Törekszünk arra, hogy a CÉH zRt. mindennapi működésében minden munkatársunk jól lássa a feladatát, szerepét és felelősségét. Vállalatunk vezetősége bevonja a munkatársakat a döntések előkészítési folyamatába, 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 tervfórum és építészműhely).
- A teljes munkatársi körnek szóló **dolgozói fórumokat szervezünk 3-6 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

Nem csak ügyfeleink, de **munkatársaink véleményét és elégedettségét is évente felmérjük**, amiért a HR és minőségirányítás területek felelősek. A válaszok részletes elemzését üzletági, illetve demográfiai bontás mentén és az előző évi eredmények összevetésével is elvégezzük. Meghatározzuk az egyes területek erősségeit és fejlesztendő irányait, 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)
2023	**4,98**
2024	**5,00**
2025	**4,80**

**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.*

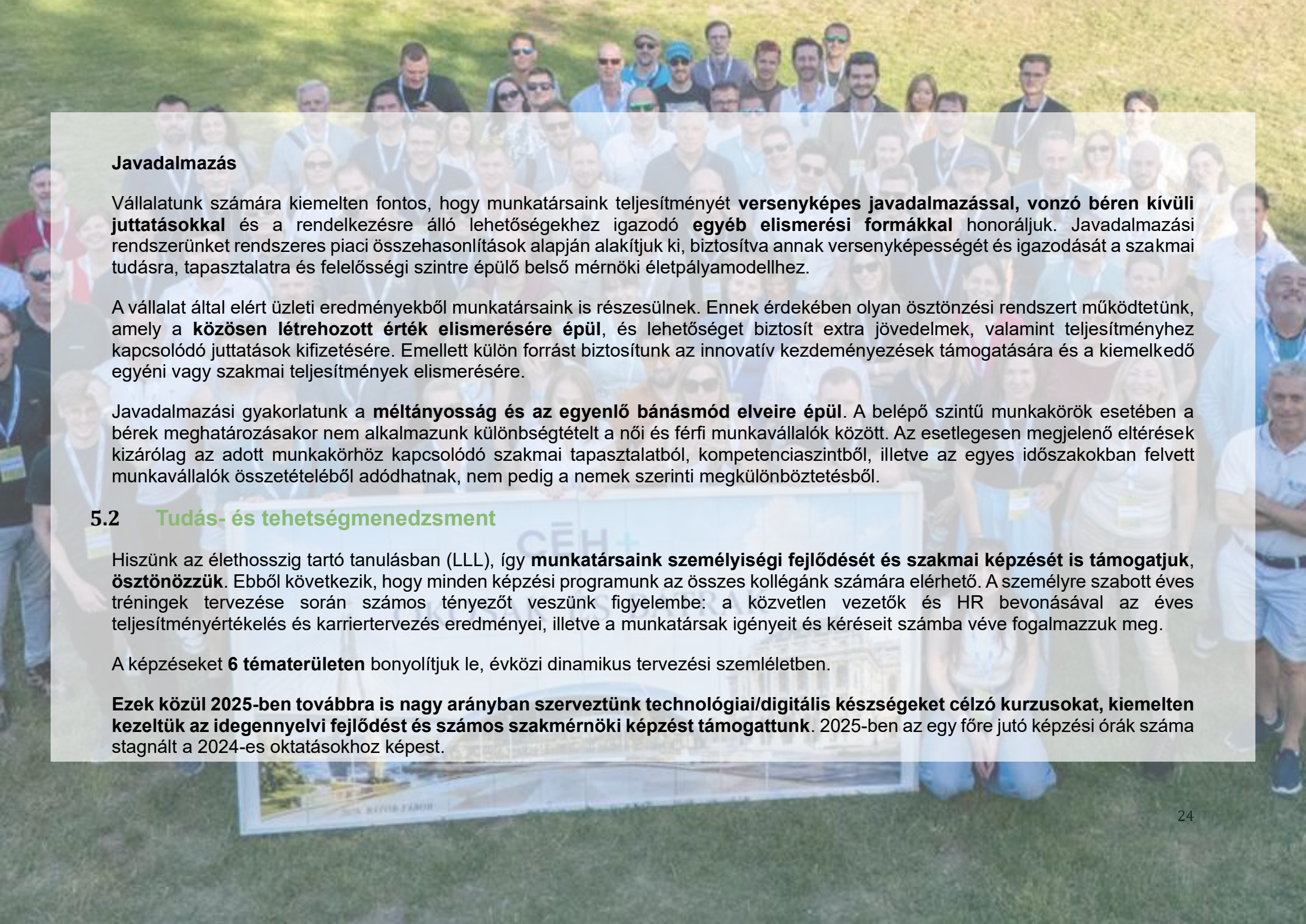
Munkatársak megtartása és fluktuáció

2025-ben a fluktuáció mértéke 9,2% volt, ami jelentős részében egy kiemelt projektünk, a debreceni BMW építkezés tervezett létszámkifutásának eredménye. 2025-ben a fluktuációt egészséges mértékűnek értékeltük.

BÉT-14, GRI 401-1
Új belépők és kilépők száma (fő) és aránya (%), nemek és kor szerinti bontásban

	2023	2024	2025
Belépők száma	20	9	14
Nemek szerint			
Nő	5	2	4
Férfi	15	7	10
Kor szerint			
30 év alatti	8	6	6
30-50 év közötti	10	3	7
50 év feletti	2	0	1
Új munkavállalók aránya*	14,3%	6,0%	9,2%
Kilépők száma	1	8	14
Nemek szerint			
Ebből nő	0	4	7
Ebből férfi	1	4	7
Kor szerint			
Ebből 30 év alatti	0	4	5
Ebből 30-50 év közötti	0	3	6
Ebből 50 év feletti	1	1	3
Kilépő munkavállalók aránya (fluktuáció)*	0,7%	5,3%	9,2%

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



Javadalmazás

Vállalatunk számára kiemelten fontos, hogy munkatársaink teljesítményét **versenyképes javadalmazással, vonzó béren kívüli juttatásokkal** és a rendelkezésre álló lehetőségekhez igazodó **egyéb elismerési formákkal** honoráljuk. Javadalmazási rendszerünket rendszeres piaci összehasonlítások alapján alakítjuk ki, biztosítva annak versenyképességét és igazodását a szakmai tudásra, tapasztalatra és felelősségi szintre épülő belső mérnöki életpályamodellhez.

A vállalat által elért üzleti eredményekből munkatársaink is részesülnek. Ennek érdekében olyan ösztönzési rendszert működtetünk, amely a **közösen létrehozott érték elismerésére épül**, és lehetőséget biztosít extra jövedelmek, valamint teljesítményhez kapcsolódó juttatások kifizetésére. Emellett külön forrást biztosítunk az innovatív kezdeményezések támogatására és a kiemelkedő egyéni vagy szakmai teljesítmények elismerésére.

Javadalmazási gyakorlatunk a **méltányosság és az egyenlő bánásmód elveire épül**. A belépő szintű munkakörök esetében a bérek meghatározásakor nem alkalmazunk különbségtételt a női és férfi munkavállalók között. Az esetlegesen megjelenő eltérések kizárólag az adott munkakörhöz kapcsolódó szakmai tapasztalatból, kompetenciaszintből, illetve az egyes időszakokban felvett munkavállalók összetételéből adódhatnak, nem pedig a nemek szerinti megkülönböztetésből.

5.2 Tudás- és tehetségmenedzsment

Hiszünk az élethosszig tartó tanulásban (LLL), így **munkatársaink személyiségi fejlődését és szakmai képzését is támogatjuk**, **ösztönözzük**. Ebből következik, hogy minden képzési programunk az összes kollégánk számára elérhető. A személyre szabott éves tréningek tervezése során számos tényezőt veszünk figyelembe: a közvetlen vezetők és HR bevonásával az éves teljesítményértékelés és karriertervezés eredményei, illetve a munkatársak igényeit és kéréseit számba véve fogalmazzuk meg.

A képzéseket **6 tématerületen** bonyolítjuk le, évközi dinamikus tervezési szemléletben.

Ezek közül 2025-ben továbbra is nagy arányban szerveztünk technológiai/digitális készségeket célzó kurzusokat, kiemelten kezeltük az idegennyelvi fejlődést és számos szakmérnöki képzést támogattunk. 2025-ben az egy főre jutó képzési órák száma stagnált a 2024-es oktatásokhoz képest.

A CÉH zRt. által kínált képzések típusai

Menedzsment készség és általános 'soft skill' fejlesztő képzések	Szakmai képzések	Informatikai / digitalizációs képzések	Fenntarthatóság	Nyelvtanfolyamok	Mentális (önismereti és reziliencia) képzések

BÉT-18, GRI 404-1

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

	2023		2024		2025	
Képzési órák száma	Összes óraszám	Egy főre jutó óraszám	Összes óraszám	Egy főre jutó óraszám	Összes óraszám	Egy főre jutó óraszám
Összesen	4214,85	30,11	9278,57	61,86	8533,78	56,14
Nemek szerint						
Nő	1262,72	34,13	2522,56	63,06	1852,58	46,31
Férfi	2952,13	28,66	6756,01	61,42	6681,20	59,65
Munkavállalói csoport szerint						
Junior, beosztotti szintű mérnökök	362,48	15,76	1057,00	35,23	955,52	41,54
Önálló, szakértői szintű mérnökök	2629,76	34,15	6932,82	84,55	5507,84	57,98
Középvezetés	979,76	32,66	1207,75	46,45	1345,42	61,16
Felsővezetés	243,00	24,30	81,00	6,75	725,00	60,42

**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

Vállalatunknak fontos, hogy ne csak szakmai, hanem emberi közösséget is építsünk, melyhez elengedhetetlen a kölcsönös tiszteleten, elfogadáson alapuló kultúra. **Értékként tekintünk munkavállalóink sokszínűségére** (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 képviseletet. 10% a 60 év feletti munkatársaink létszámaránya, akik minden irodánkon kiemelkedő felkészültségükkel támogatják a szakmai tudás alapú teljesítményt.

Sokszínűségünkhöz a külföldi állampolgárságú munkavállalóink is hozzájárulnak. Büszkék vagyunk a sokszínű megrendelői körünkre is, és arra, hogy a különböző kulturális háttérrel érkező ügyfeleket is sikeresen szolgálják ki munkatársaink.

2025-ben a női vezetők aránya kismértékben csökkent, 13,5%-ra, amely az építőiparra jellemző alacsonyabb női reprezentációval összhangban áll.

BÉT-15, GRI 405-1

Női menedzserek száma (fő) és aránya (%)

	2023		2024		2025	
Menedzserek nem szerinti megoszlása*	Létszám	Arány (%)	Létszám	Arány (%)	Létszám	Arány (%)
Nő	5	11,9%	7	17,0%	5	13,5%
Férfi	37	88,1%	34	82,9%	32	86,49%

**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

Célunk, hogy munkatársaink körében erősítsük a **biztonságos munkavégzés kultúráját**, valamint elősegítsük a munkahelyi kockázatok és egészségvédelmi veszélyforrások időbeni felismerését, megelőzését és hatékony kezelését. Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy a munkavédelmi és egészségvédelmi követelmények a napi működés természetes részét képezzék, és munkatársaink megfelelő ismeretekkel rendelkezzenek azok alkalmazásához.

A CÉH zRt. a munkavállalói jól-létet átfogó szemléletben kezeli, amely a fizikai egészség megőrzése mellett a **mentális egészség** támogatására is kiterjed. Fontosnak tartjuk a **munka és a magánélet közötti egyensúly** fenntartását, mivel meggyőződésünk, hogy ez hozzájárul munkatársaink hosszú távú elégedettségéhez, egészségéhez és teljesítményéhez.

Ennek érdekében kollégáink számára egészségbiztosítási szolgáltatásokat, rugalmas munkaidőt és olyan juttatásokat biztosítunk, amelyek támogatják az egészséges életmód kialakítását. Ösztönözzük a rendszeres sportolást és a rekreációs tevékenységeket, valamint kedvezményes pihenési és üdülési lehetőségeket kínálunk.

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 (%)

	2023	2024	2025
Összes ledolgozott munkaóra	228 200	244 200	247 456
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

	2023		2024		2025	
Egészségvédelmi és biztonsági jellegű képzési órák száma	Összesen	Egy főre jutó óraszám	Összesen	Egy főre jutó óraszám	Összesen	Egy főre jutó óraszám
Összesen	160	1,14	167	1,11	213	1,40
Nem szerint						
Nő	41	1,11	49	1,23	69	1,73
Férfi	119	1,16	118	1,07	144	1,29
Munkavállalói csoport szerint						
Junior, beosztotti szintű munkavállalók	28	1,22	33	1,10	26	1,13
Önálló, szakértői szintű munkavállalók	88	0,36	93	1,13	142	1,49
Középvezetés	33	1,10	29	1,12	32	1,45
Felsővezetés	11	1,10	11	1,10	13	1,08

SAJÁT MŰKÖDÉSÜNK KÖRNYEZETI HATÁSAI

6.1 Energiafelhasználás és karbonlábnyom

A CÉH saját működéséhez kapcsolódó energiafogyasztás a cég által bérelt központi irodaépületben történő villamos energia és földgáz felhasználáshoz, valamint a lízingelt vállalati gépjárműflotta üzemanyag-felhasználásához köthető. 2025-ben a teljes energiafelhasználás közel 77%-át az üzemanyag jelentette, amelyet elsősorban a vidéki projekthelyszínekre történő rendszeres utazások, ingázások okoznak. A jelentés évében a megújuló energiafelhasználás napenergiához kapcsolódott, amelyet a CÉH a 2025-ben telepített saját napelemes rendszerének köszönhetően hasznosított. A földgázfelhasználás csökkenéséhez hozzájárult a hatékonyabb hűtési-fűtési rendszer működése.

BÉT-1, GRI 302-1

A CÉH zRt. saját energiafelhasználása (GJ)

	2023	2024	2025
Teljes energiafelhasználás (GJ)	4140,9	4684,0	4609,6
I. Nem megújuló energiafelhasználás (GJ)	4140,9	4684,0	4490,1
Üzemanyag*	2982,9	3457,1	3477,2
Benzin	2574,8	2836,8	2929,5
Dízel	408,1	620,3	547,7
Földgáz	470,8	478,5	361,5
Vásárolt villamos energia	687,2	748,4	651,4
II. Megújuló energiafelhasználás (GJ)	0,0	0,0	119,5

**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.*

A gépjárműflottán belül a benzinüzemű járművek aránya a meghatározó, ugyanakkor kedvező tendencia figyelhető meg az alternatív meghajtású járművek terén: a hibrid és elektromos gépjárművek száma évről évre emelkedik. A hagyományos meghajtású járművek továbbra is meghatározó részét képezik a flottának, ugyanakkor egyre nagyobb szerepet kapnak az alacsonyabb környezeti terheléssel járó hibrid és elektromos meghajtású gépjárművek. A hibrid járműveken belül az elektromosan tölthető típusok is jelen vannak, ami szintén a flotta fokozatos korszerűsítését jelzi.

A gépjárműflotta összetétele (db)

	2023	2024	2025
Összesen	**76**	**84**	**84**
Benzin	54	58	62
Gázolaj	14	12	5
Plug-in hibrid	5	9	9
Elektromos	3	5	8

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 újra töltés nem történt** a 2023-2025-ös években, így a diffúz (Scope 1) kibocsátás értéke 0 volt. A kibocsátásunk 2023 és 2025 közötti változása az üzemanyag-felhasználás változásához köthető.

BÉT-8, BÉT-9, GRI 305-1, GRI 305-2

*Közvetlen (Scope 1) és közvetett (Scope 2) ÜHG kibocsátás (tCO_2e) **

	2023	2024	2025
Teljes saját ÜHG-kibocsátás (tCO2e) **	269,6	304,6	290,40
Közvetlen kibocsátás (Scope 1)	207,3	240,9	241,97
Közvetett kibocsátás (Scope 2)	62,3	63,7	48,43

**A karbonlábnyom-számítás a GHG Protocol módszertani útmutatása alapján, működési kontroll elven történt. A kalkuláció lefedi a Kiotói Jegyzőkönyvben meghatározott üvegházhatást okozó gázok mindegyikét (CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3), az eredmények szén-dioxid ekvivalens értéken kerülnek bemutatásra. A számítást a CÉH negyedik 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 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 energiatermelés átlagos fajlagos kibocsátása (206 gCO2e/kWh) alapján. (www.nowtricity.com/country/hungary/) 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 minden évben 0 volt.*

Saját ÜHG kibocsátásunk intenzitási mutatójának kiszámításához a szervezet teljes közvetlen (Scope 1) és közvetett (Scope 2) kibocsátását (tCO_2e) 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_2e)

	Mértékegység	2023	2024	2025
Teljes saját ÜHG-kibocsátás (közvetlen és közvetett)	tCO2e	269,6	304,6	290,4
Árbevétel	millió Ft	13 253	14 636	11 671
ÜHG intenzitási mutató – árbevétel alapján	tCO2e/millió Ft	0,0203	0,0208	0,0249
Mérnöknapok száma	nap	27 132	29 179	27 691
ÜHG intenzitási mutató – mérnöknapok száma alapján	tCO2e/nap	0,0099	0,0104	0,0105

6.2 Hulladékgazdálkodás

BÉT-3, BÉT-4, GRI 306-3, GRI 306-4

Vállalatunk a tevékenysége során jelentősebb mértékben papírhulladék (csomagolóanyagok, belső dokumentumok, újságok, kiadványok, kiselejtezett iratrendezők, mappák, dossziék), konyhai kommunális hulladék és veszélyes hulladék (tonerek, festékkazetták, elemek, akkumulátorok, selejtezett számítógép alkatrészek, vegyszeres, tisztítószeres flakonok) keletkezik.

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 szervezetten, biztonságos helyre kerülnek elszállításra. Az iroda – külső szakcéggel való – takaríttatása közben keletkező vegyszeres,

tisztítószeres göngyölegeket, mint veszélyes hulladékokat, azok csekély mennyisége, illetve a fővárosi hulladékgyűjtés ömlesztett rendszere miatt a kommunális hulladékkal együtt gyűjtjük.

	2023	2024	2025
Összes termelt hulladék (tonna)*	14,08	13,51	14,13
Veszélyes hulladék (tonna)	0,20	0,29	0,43
Veszélyes elektronikai hulladék	0,20	0,29	0,43
Nem veszélyes hulladék (tonna)	13,68	12,94	13,27
Papír- és kartonhulladék	0,74	0,68	0,57
Kommunális hulladék	11,52	11,34	11,31
Szelektív hulladék (műanyag)	0,24	0,24	0,24
Szelektív hulladék (papír)	1,17	0,68	1,15

**Mivel a termelt kommunális hulladékunkra és szelektíven gyűjtött hulladékainkra m3-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/m3-t, papír hulladékunkra 92,3 kg/m3-t becsültünk.*

6.3 Vízgazdálkodás

A vízfogyasztásunkat a CÉH zRt. **központi irodaházban elhasznált ivóvíz**, valamint az **összegyűjtött esővíz felhasználása** teszi ki. Az irodaház locsolórendszerein külön vízmérő óra van, melyek fogyasztása 0 m^3 volt a megadott években. Mindez jelzi, hogy **a kert öntözését teljes mértékben az összegyűjtött esővízből tudjuk fedezni.** A vízfogyasztás csökkenése elsősorban a vezetékes ivóvíz felhasználásának mérséklődéséből adódott, amelyet az irodahasználat változása, a tudatosabb erőforrás-felhasználás, valamint az üzemeltetési hatékonyság javulása is befolyásolt. Az ivóvíz fogyasztási adatokat számlákban elszámolt mért fogyasztás és helyszíni szemrevételezés alapján összegezzük, míg az esővíz esetében becslést alkalmazunk.

BÉT-5, BÉT-6, GRI 303-5

Teljes vízfogyasztás és az újra felhasznált víz mennyisége (liter)

	2023	2024	2025
Teljes vízfogyasztás (liter) *	1 204 000	1 555 000	968 000
Vezetékes ivóvíz felhasználása	804 000	1 155 000	968 000
Esővíz felhasználása	400 000	400 000	400 000
Teljes vízkibocsátás (liter) **	0	0	0
Újra felhasznált víz (liter)	0	0	0

**A szervezetnek nincs vízfelhasználása vízhiányos területeken, így a bemutatott adatok csak nem vízhiányos területeken való fogyasztásra vonatkoznak.*

***Mivel a vállaltnak 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 fenntartható 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 2025-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**, környezettudatos műszaki megoldások alkalmazására. Nagy hangsúlyt fektetünk a biodiverzitáshoz kapcsolódó tudásszint emelésére (különösen a tervezésben közreműködő tervező kollégák esetében), és a tervezés során a biodiverzitás szempontjainak fokozott érvényesítését lehetővé tevő irányelvek kidolgozására. 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, 2025. évre vonatkozó teljesítménymutatókat, valamint azok ESG Jelentésben való elhelyezkedését (oldalszám) foglalja össze.

BÉT indikátor sorszám és közzététel megnevezése		Oldalszám	KPI értéke (2025)	Mértékegység
1	Teljes energiafogyasztás	29.	4609,6	GJ
2	Teljes megújuló energiafogyasztás	29.	119,5	GJ
3	Összes keletkezett hulladék	33.	14,13	tonna
4	Összes újrahasznosított hulladék	33.	1,39	tonna
5	Teljes vízfelhasználás	34.	968 000	liter
6	Újra felhasznált víz	34.	400 000	liter
7	Légszennyezés	-	N/A	N/A
8	ÜHG kibocsátás (Scope 1)	31.	241,97	tCO2e
9	ÜHG kibocsátás (Scope 2)	31.	48,43	tCO2e
10	ÜHG intenzitás	32.	0,02	tCO2e kibocsátás / millió Ft árbevétel
11	Biológiai sokféleségre gyakorolt hatások	35.	nem	N/A
12	Környezeti kockázatértékelés	35.	igen	N/A
13	ÜHG kibocsátás (Scope 3)	31.	N/A	N/A
14	Fluktuáció	23.	9,2	%
15	Női menedzserek aránya	26.	13,5	%
16	Munkahelyi balesetek aránya	27.	0	%
17	Belépő szintű bérezés (minimálbérhez viszonyítva)	24.	163,10	%

18	Képzési órák átlagos száma	25.	56,14	óra
19	Egészségvédelmi és biztonsági jellegű képzési órák átlagos száma	28.	1,40	óra
20	Javadalmazási politika	24.	N/A	N/A
21	Munkavállalói elégedettség	22.	igen	N/A
22	Ügyfélelégedettség	14.	igen	N/A
23	Emberi jogi átvilágítási politika	18.	igen	N/A
24	Korrupcióellenes politika	18.	igen	N/A
25	Felelős beszerzési politika	18.	igen	N/A
26	ESG szervezeti felelős	8.	igen	N/A
27	Visszaélést bejelentők védelme	17.	igen	N/A
28	Adatbiztonság	-	N/A	N/A
29	ESG kompetencia fejlesztése	9.	igen	N/A
30	Érintettek bevonása	-	N/A	N/A



GRI TARTALMI INDEX

8. GRI Tartalmi Index

Nyilatkozat a szabvány használatáról	A CÉH zRt. az itt hivatkozott GRI Tartalmi Indexben szereplő információkat a 2025. január 1. és 2025. 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 indikátor	GRI közzététel megnevezése	Oldalszám
GRI 2: Általános közzétételek 2021		
2-1	Szervezeti adatok	1-3.
2-2	A szervezet fenntarthatósági jelentésében szereplő entitások	1.
2-3	Beszámolási időszak, gyakoriság és kapcsolattartás	1.
2-4	Az információk újraközlése	1.
2-5	Külső hitelesítés	1.
2-6	Tevékenységek, értéklánc és egyéb üzleti kapcsolatok	2-3.
2-12	A legfelsőbb irányító testület szerepe a hatások kezelésének felügyeletében	6-7.
2-13	A hatások kezelési felelősségének megosztása	6-9.
2-17	A legmagasabb irányítói testület kollektív tudása	9-10.
2-22	A fenntartható fejlődési stratégiával kapcsolatos nyilatkozat	4-5.
2-28	Szervezeti tagságok	15.
3-1	A lényeges témák meghatározásának folyamata	10-12.

3-2	A lényeges témák listája	10.
202-1	Az általános belépő bér aránya a helyi minimálbérhez viszonyítva, nemek szerinti bontásban	-
302-1	Energiafogyasztás a szervezeten belül	29.
303-5	Vízfogyasztás	34.
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.	35.
305-1	Közvetlen (Scope 1) ÜHG-kibocsátás	31.
305-2	Energia közvetett (Scope 2) ÜHG-kibocsátás	31.
305-4	Az üvegházhatású gázok kibocsátásának intenzitása	32.
306-3	Termelt hulladék	32.
306-4	Az ártalmatlanításból kivont hulladék	32.
401-1	Újonnan felvett és kilépett munkavállalók	23.
403-5	Munkavállalói képzés a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatban	28.
403-9	Munkával kapcsolatos megbetegedés	27.
404-1	Egy munkavállalóra jutó átlagos, éves képzési órák	25.
405-1	Az irányító testületek és a munkavállalók sokszínűsége*	26.

*A közzétételt a vezetőkre, nemek szerinti bontásban tesszük közzé.