



ENVIRONMENTAL SOCIAL
GOVERNANCE
2024. ÉVI JELENTÉS



TARTALOMJEGYZÉK

Vezetői köszöntő	3	TÁRSADALOM.....	45
Jelentésünkről	4	Fókuszban munkavállalóink.....	45
AZ EB HUNGARY INVEST KFT. BEMUTATÁSA.....	5	Foglalkoztatás.....	46
20 éve az építőiparban	5	Munkavállalói gondoskodás és jóllét	51
Üzletpolitika, értéklánc	8	Munkavállalói egészség és biztonság	53
Díjaink, elismeréseink	13	Munkavállalói képzések	55
Szakmai tagságaink.....	14	Juttatások, bérezés	57
Kiemelt projektjeink 2024-ben.....	15	Társadalmi szerepvállalás.....	59
Tények és adatok a fenntarthatóság jegyében (2024)	17	VÁLLALATIRÁNYÍTÁS	61
Misszióink, vízióink, értékeink.....	18	Vállalatirányítási rendszer és szervezeti struktúra.....	62
Fókuszban az ENSZ fenntarthatósági céljai.....	20	Integritás és etikus működés.....	65
Érdekeltek feleink	24	Adatbiztonság, adatvédelem	68
Lényeges témáink	26	Minőségirányítás.....	70
KÖRNYEZET.....	31	Kockázatkezelés	73
EBH és energia	32	Záró gondolatok.....	76
Innovatív megoldásaink 2024-ben	34	GRI Index	77
Energiahasználat.....	36	Impresszum	--
Kibocsátás	38		
Hulladékkezelés.....	42		

VEZETŐI KÖSZÖNTŐ



A 2024-es év különleges mérföldkő volt az EB HUNGARY INVEST Kft. történetében - nemcsak azért, mert immár két évtizede szolgáljuk ki partnereinket a hazai építőipar egyik meghatározó szereplőjeként, hanem azért is, mert fenntarthatósági céljaink új szintre léptek. E célok hangsúlyosabb szerepet kaptak mind a 2023. üzleti évet záró pénzügyi beszámolónkban, mind környezeti politikánkban, végül pedig az első ESG jelentésünk publikálásával is kifejezésre jutottak. A folyamatosan fejlődő nemzetközi és hazai szabályozásra reagálva társaságunk korábbi törekvéseit stratégiai szintre kívánja emelni. Ebben a folyamatban kulcsszerepet játszik partnereink visszajelzéseinek gyűjtése, amelyeket mérlegelve hozunk meg stratégiai döntéseket. Ennek tudatában készült el második jelentésünk is, amely szintén mérföldkő a fenntarthatóság felé vezető úton.

Cégünk 2004-es alapítása óta elkötelezettek vagyunk a megbízható, minőségi kivitelezés mellett. Az évek során azonban egyre inkább felismerhetővé vált, hogy a hosszú távú értékteremtés és a fenntartható piaci sikeresség elképzelhetetlen a tudatos ESG (környezeti, társadalmi és irányítási) szemlélet nélkül.

Az ESG immár szervezeti szinten is megjelenik mindennapi működésünkben. Minőségbiztosítási Osztályunk munkatársai folyamatosan azon dolgoznak, hogy fenntarthatósági tevékenységeink ne csupán önkéntes jelentéstétel szintjén jelenjenek meg, hanem aktív párbeszéd alakuljon ki minden résztvevő között. Ennek érdekében felmértük munkavállalóink ESG ismereteit, és elindítottuk ESG Hírlevelünket, amely iparági best practice-ek mellett gyakorlati tippeket is nyújt a mindennapi alkalmazásához. Első alkalommal tartunk tréninget a témában, amellyel célunk kollégáink tudatosságának és elkötelezettségének további erősítése. Hosszú távon arra törekszünk,

hogy szemléletünket ne csak saját szervezetünkben, hanem beszállítóink és alvállalkozóink körében is meghonosítsuk, így alakítva ki egy valóban fenntartható értékláncot.

Folyamatosan bővítjük társadalmi felelősségvállalási programjainkat, különösen a helyi közösségek támogatásában és a fenntartható fejlődést célzó kampányokhoz való csatlakozásban. Az éghajlatváltozás okozta piaci kihívásokra való felkészülés kiemelt prioritás számunkra, és folyamatosan keresünk innovatív megoldásokat működésünk környezeti hatásainak csökkentésére.

Mindemellett nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy közép- és nagyvállalati környezetünkbe, a nagyvállalati professzionalizmust és a fenntarthatósági elkötelezettséget összekapcsolva erősítsük versenyképességünket és támogassuk ügyfélkapcsolatainkat, a megújulást, a fejlődést.

Épp ezért jelentésünk a korábbi évek tapasztalatainak és az új, magasabb szintű elvárásoknak megfelelően foglalja össze eredményeinket. Az idei jelentésünk célja a GRI szabvány szerinti megfelelés, amely fontos lépés Társaságunk fenntarthatósági irányvonalának további erősítésében.

Célunk, hogy minden érintettünkkel közösen építsünk egy fenntartható jövőt - lépésről lépésre, nap mint nap. Köszönjük, hogy figyelmével megtisztelti beszámolónkat, és hogy velünk együtt kíséri az EB HUNGARY INVEST Kft.-t a fenntarthatóság útján.

Tisztelettel,
Erdei Z. József
ügyvezető

JELENTÉSÜNKRŐL

A jelentésben résztvevő entitás: **EB HUNGARY INVEST** Ingatlanfejlesztő és Építőipari Korlátolt Felelősségű Társaság 100%-ban magyar tulajdonú, korlátolt felelősségű társasághént működő magyar közép vállalkozás, ügyvezetője: Erdei Zoltán József
Székhely: 1107 Budapest, Fogadó utca 4. | **TEÁOR:** 4100 Lakó- és nem lakóépület építés

A Társaságnak a 2024. évben az alábbi kapcsolt vállalatai voltak:

<i>Kapcsolt vállalkozások, kapcsolt felek megnevezése</i>	<i>Székhely</i>	<i>Birtokolt részesedés aránya</i>
EB Germany Invest GmbH	10715 Berlin Bundesplatz 8.	100%
5. ker Property Kft.	1051 Budapest József Attila utca 1.	50%
Miniparks Üllő Zrt.	1044 Budapest Váci út 30.	33,33%
W3P Aluholding Zrt.	1221 Budapest Vihar utca 5.	15%

Jelentésünk támaszkodik a Társaság 2024-es üzleti évről szóló pénzügyi beszámolójára, azzal az eltéréssel, hogy fenntarthatósági (ESG) jelentésünk csak a Társaság tulajdonában álló releváns (pl. aktív fogyasztással rendelkező) telephelyekre és ingatlanokra terjed ki, hatóköre tehát a vállalat székhelye, és 1 db külkereskedelmi raktára.

A beszámolási időszak a 2024. pénzügyi évnek megfelelően a **2024. év január 1. és 2024. december 31.** közötti időszak. A közölt adatok 2024. december 31.-re vonatkoznak, az ettől való eltérést jelöljük. A fejlődési trendek ismertetése érdekében indokolt esetben a 2023. évi ESG jelentésünkre vonatkozó, valamint a jelentéstételi időszakot megelőző és követő információk is megjelennek.

A jelentés tartalmi felépítése alapvetően a 2023. üzleti évre vonatkozó, 2024-ben készített első önkéntes ESG jelentésünket követi, s a 2025-ben végzett lényegességi vizsgálat alapján a vállalat működésével összefüggő lényeges ügyeket, az ezzel kapcsolatos programokat, kezdeményezéseket mutatja be.

Az EB HUNGARY INVEST Kft. második jelentése **önkéntes alapon, a GRI Standards 2021 – „with reference to the GRI Standards” iránymutatásai és annak megfelelő külső, független tanúsítás nélkül készült.**

A GRI szektorspecifikus szabványok között az építőiparra vonatkozó szabvány nem áll rendelkezésre, így a jelentéstétel során az általánosan érvényes szabványokat alkalmaztuk. Adatforrások: a 2024-es adatok összegyűjtése, az itt közölt adatok az illetékes területek vezetői által validálva kerülnek megosztásra. A jelentésben közölt információk és annak nyilvános közzététele ügyvezetői jóváhagyással történt.

A jelentés közzétételének dátuma: **2025. 12. 10.**

A jelentés nyilvánosan, online elérhető vállalatunk **honlapján:**

<https://ebhinvest.hu/fenntarthatosag>

A publikálásánál is figyelembe vesszük a fenntarthatósági aspektusokat, ezért a jelentés kizárólag online formában jelenik meg.

A GRI index megtalálható a jelentés mellékletei között.

ESG jelentésünk kapcsán felmerülő kérdésekkel kérjük, forduljanak **ESG szervezeti felelősünkhöz**

a fenntarthatosag@ebhinvest.hu e-mail címen.

AZ EB HUNGARY INVEST BEMUTATÁSA



**20 éve
az építőiparban**

Cégünk a magyar építőipar egyik meghatározó, folyamatosan fejlődő szereplője, amely az elmúlt két évtized során jelentős tapasztalatot szerzett a generálkivitelezési piacon. **Tevékenységünk az építőipar teljes spektrumát lefedi, középpontjában az ügyfeleink igényeire szabott, átfogó megoldások állnak, amelyek minden esetben a kiemelkedő minőséget képviselik – mind az állami, önkormányzati, egyházi vagy magánmegrendelések esetén.**

Projektjeinket a korszerű technológiák felhasználásával valósítjuk meg, legyen szó új építésről, műemlékek felújításáról, összetett mérnöki feladatokról, ingatlanfejlesztésről vagy belsőépítészeti (fit-out) munkálatokról. A teljes folyamatot - a tervezéstől a kivitelezésig - magas szintű szakértelemmel és precizitással végezzük, ezzel biztosítva a hatékonyságot és a megrendelői elvárások maradéktalan teljesítését. **Az EB HUNGARY INVEST Kft. eredményei és fejlődése munkatársaink elhivatottságán, szakmai tudásán és elkötelezettségén alapul.** Éppen ezért kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy támogassuk őket mind informális módon, mind szervezett képzéseken, konferenciákon való részvétel biztosításával, elősegítve szakmai és személyes fejlődésüket.

Szolgáltatásaink az építőipar teljes vertikumát lefedik, beleértve a közműfejlesztést, az épületvillamosságot, a gépészeti megoldásokat és az energetikai rendszerek kivitelezését is.

Referenciáink között számos ikonikus projekt szerepel: műemlék épületek, kastélyok felújítása, szállodák, társasházak, ipari létesítmények, irodaházak, oktatási és egészségügyi intézmények kivitelezése, valamint komplex közlekedési infrastruktúrák kialakítása. Megrendelőink között megtalálhatók vállalatok, önkormányzatok, intézmények és egyházi szereplők egyaránt – többségük **hosszú távú partnerkapcsolatra épül, amelyekre különösen büszkék vagyunk.**

2016 óta nemzetközi jelenlétünket is bővítjük, emellett külkereskedelmi tevékenységünk révén az építőanyagok beszerzésében is aktív szerepet vállalunk, hozzájárulva a hatékonyabb, fenntarthatóbb építési folyamatok kialakításához. **Beszerzéseink során törekszünk arra, hogy lehetőség szerint olyan termékeket válasszunk, amelyek megfelelnek fenntarthatósági szempontoknak.** Bár a piaci kínálat és az egyedi projektigények sokszor korlátokat szabnak, a környezeti tanúsítványokkal (például EPD, FSC) rendelkező termékeket tudatosan beépítjük ajánlatainkba, ezzel is lehetőséget adva partnereinknek a környezeti szempontból előnyösebb megoldások választására. Ez a megközelítés nemcsak a termékek átláthatóságát és piaci értékét növeli, hanem erősíti hosszú távú kapcsolatainkat partnereinkkel, növeli vállalatunk reputációját az érintettek körében, és hozzájárul a bizalom építéséhez a teljes értékláncban.



Az **EPD** a környezetvédelmi terméknyilatkozat (Environmental Product Declaration) rövidítése. Ez egy olyan dokumentum, amely átlátható és összehasonlítható információkat nyújt egy termék környezeti hatásairól az egész életciklusa során, a nyersanyagok kitermelésétől a gyártáson, szállításon, használaton át a hulladékkezelésig.



FSC minősítés: Az FSC (Forest Stewardship Council®) egy nemzetközi, független szervezet, amely felelős erdőgazdálkodást tanúsít világszerte.

Az FSC tanúsítvány azt igazolja, hogy a faanyag fenntartható, környezetbarát és társadalmilag felelős módon kezelt erdőkből származik. Ezzel hozzájárul az erdők megőrzéséhez, a biodiverzitás védelméhez és a helyi közösségek jogainak tiszteletben tartásához.

Jó példaként említhető külkereskedelmi tevékenységünk, ahol kizárólag felelős erdőgazdálkodásból származó termékeket importálunk. A gyártók, akikkel dolgozunk, mind rendelkeznek FSC minősítéssel. Az EB HUNGARY INVEST Kft. is rendelkezik ilyen tanúsítvánnyal, amely 2030-ig érvényes.

Emellett fontosnak tartjuk a helyi beszállítók bevonását, különösen a szigetelőanyagok beszerzése során, ahol több magyar gyártóval alakítottunk ki együttműködést. Ez nemcsak a rugalmas anyagellátást támogatja, hanem hozzájárul a szállítási távolságok csökkentéséhez is. Külkereskedelmi tevékenységeinket tekintve tisztában vagyunk a tengeren és vasúton, konténerben érkeztetett áruk környezetregyorolthatásával. Nemzetköziszállítványozópartnereinknél, mint például a DHL, van lehetőség karbonsemleges szállítást kérni, átállni a fenntarthatóbb megoldásokra, így igyekszünk mindig szem előtt tartani ennek a lehetőségét.

Az elmúlt években vállalatunk több lépést tett a szállítási folyamatok ésszerűsítésére, függetlenül attól, hogy közvetlen gyártói vagy egyéb forrásból történő beszerzésekről volt szó. Beszerzéseink

tervezése során arra törekszünk, hogy alvállalkozói vagy kereskedelmi vásárlás esetén is lehetőség szerint közvetlenül a gyártótól történjen a szállítás. A szállítási távolságok csökkentése nem csupán a projektjeink átfutási idejére és a szállítási költségekre is van jótékony hatással van, hanem a karbonlábnyomunk mérséklésére is.

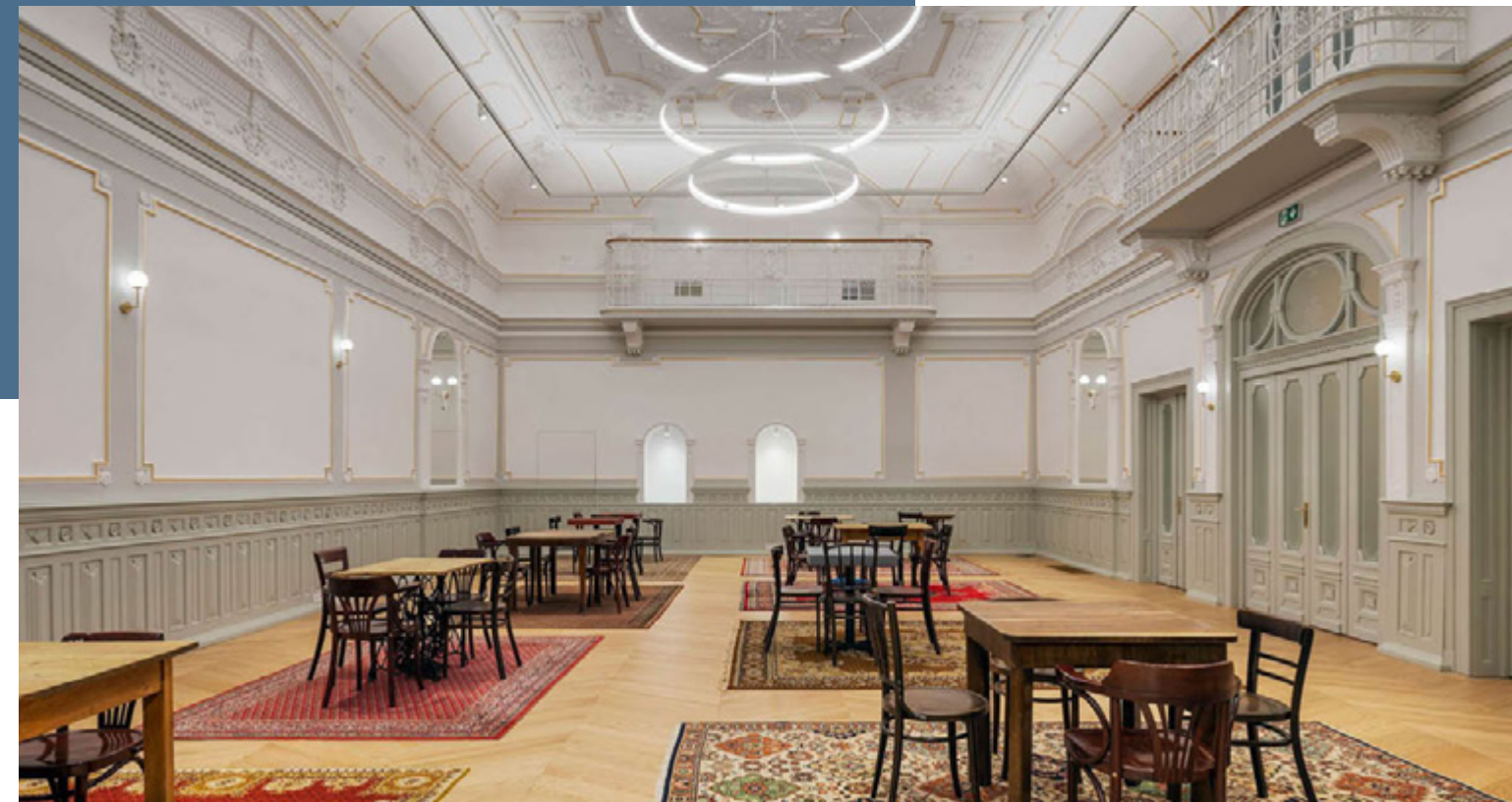
Ez a gyakorlat hozzájárul a beszerzési folyamataink átláthatóságának és hatékonyságának növeléséhez. Az elmúlt időszakban jelentős tapasztalatokat szereztünk a gyári közvetlen beszerzések lebonyolításában, amely erősíti tárgyalási pozíciónkat. Ennek eredményeként javulhatnak a szerződéses feltételek és rövidülhetnek a szállítási határidők.

Az ESG jövőbeli fejlődésünk alapja. Eddigi tevékenységünk során főként gazdasági szempontokon alapuló tényezők domináltak, de az ESG szempontok bevezetésével, a komplex új, megközelítésmódot alkalmazunk a felelős beszerzés érdekében.

KIEMELT PROJEKTJEINK 2020 ÉS 2024 KÖZÖTT



DERA PARK ÜZLETKÖZPONT



IRÁNYI KASTÉLY FELÚJÍTÁSA



LAUDER JAVNE ISKOLA



ARGENTO KFT. IRODA- ÉS CSARNOKÉPÍTÉS



FÜZERRADVÁNYI KASTÉLYKERT FELÚJÍTÁSA



SALGÓTARJÁNI ONKOLÓGIAI KÖZPONT FELÚJÍTÁSA

ÜZLETPOLITIKA, ÉRTÉKLÁNC

FÓKUSZBAN ÜGYFELEINK, BESZÁLLÍTÓINK, ALVÁLLALKOZÓINK

Vállalatunk 2004 óta aktív szereplője a magyarországi generálkivitelezési szektornak, és az évek során egyre meghatározóbb pozíciót ért el az építőipari piacon. Tevékenységünk elsősorban Magyarországon zajlik, ahol különböző léptékű építési projektek teljes körű lebonyolítását végezzük.

Társaságunk széles körű ügyfélkört is kiszolgál: megrendelőink közé tartoznak állami intézmények, önkormányzatok, egyházi szervezetek, magáncégek és magánszemélyek egyaránt.

A közintézményi (B2G), vállalati (B2B), és lakossági (B2C), ügyfélszegmensek egyaránt fontos szerepet játszanak működésünkben.

ÜZLETPOLITIKA, ÉRTÉKLÁNC

AZ EB HUNGARY INVEST KFT. ÜGYFELEI



- **Állami és önkormányzati intézmények (B2G)**

- Közintézmények számára végzett beruházások, amelyek során szigorú minőségi és fenntarthatósági elvárásoknak kell megfelelnünk.



- **Egyházi szervezetek**

- Több egyházi beruházás lebonyolításában is részt vettünk, biztosítva a műemléki vagy speciális funkciójú épületek szakszerű megvalósítását.



- **Magánvállalatok (B2B)**

- Ipari, kereskedelmi és logisztikai létesítmények kivitelezése során hosszú távú partnerségeket építünk ki hazai és nemzetközi cégekkel egyaránt.



- **Magánszemélyek (B2C)**

- Lakóingatlan-fejlesztések, családi házak építése és felújítása során ügyfeleink egyedi igényeire szabott megoldásokat biztosítunk.

Az építőiparban a projektek sikere nagymértékben múlik a beszállítói és alvállalkozói lánc megbízhatóságán.

Társaságunk ezért felelős értéklánc-menedzsmentre törekszik, amelyben a minőség és a határidők betartása mellett szerepet kapnak az ESG szempontok is.

TÉGLÁBÓL ÉPÜLET:

AZ EB HUNGARY INVEST KFT. ÉRTÉKLÁNCA ÉS A FŐBB FOLYAMATOK



Beszállítók

- Gyártók (hazai, EU-s, EU-n kívüli ország)
- Anyagok, technológiai berendezések
- Szolgáltatások (szakipari, mérnöki szolgáltatások)

Tervezés és előkészítés

- Műszaki konzultáció
- Engedélyek, tervezés

Projektmenedzsment

- Ütemezés, koordináció
- Minőségbiztosítás
- Környezetirányítási folyamatok

Kivitelezés / Alvállalkozók

- Kivitelezési munkák
- Helyi szakemberek bevonása
- Biztonsági és környezeti szempontok

Ellenőrzés és visszacsatolás

- Projektzárás utáni értékelések
- Folyamatfejlesztés

Partnerkapcsolatainkat igyekszünk úgy kialakítani, hogy azok a gazdasági, társadalmi és környezeti dimenzióban egyaránt megfeleljenek a felelős működés alapelveinek. Ez magában foglalja a helyi gazdaság támogatását, a környezeti terhelés csökkentését, valamint az emberi és munkavállalói jogok tiszteletben tartását.

Beszállítóinktól és alvállalkozóinktól elvárjuk, hogy működésük megfeleljen ezeknek az alapelveknek, így közösen járulhatunk hozzá egy felelősebb építőiparhoz. Bár ESG-elvárásainkat egyelőre nem formalizáltuk teljes körű beszállítói szabályzattá, kiemelten fontos számunkra, hogy partnereink betartsák a hazai és európai iránymutatásokat – különös tekintettel a biztonságos munkavédelemre, az emberi és munkavállalói jogokra és a környezetvédelmi előírásokra. Elvárásaink Etikai Kódexünk részét képezik, valamint az Általános Szerződési Feltételekbe is integrálásra kerültek.

Beszállítónk között Európai Unió tagállamok és harmadik országbeli beszállítók is szerepelnek. Beszállítóink túlnyomó többsége **európai uniós országokból származik**, a teljes beszerzési volumen több mint **99%-a EU-s forrásból** érkezik. Az Európai Unió erősebb szabályozói környezet garantálja az olyan alapvető minőségi, környezetvédelmi és jogszabályi előírások érvényesülését, amelyek ESG szempontból is kiemelten fontosak ahhoz, hogy felelős vállalként működhessünk.

Európai Unió kívüli országokból származó beszerzéseink aránya rendkívül alacsony (kevesebb mint 1%), és kizárólag speciális faipari termékekre korlátozódik. Szolgáltatásokat jellemzően nem veszünk igénybe ezeken a forrásokon keresztül. Esetükben is fontos számunkra, hogy a partnerkiválasztás ESG szempontból megalapozott legyen. Egyik fő beszállítónk saját, ellenőrzött ültetvényeiről származó, FSC tanúsítvánnyal rendelkező faanyagokat biztosít számunkra, amelyek megfelelnek az EU Timber Regulation (EUTR) követelményeinek, CE-jelöléssel és CARB szabályozás szerinti minősítésekkel is rendelkeznek.

Beszerzési tevékenység földrajzi megoszlása és fő beszerzési kategóriák

Régió	Arány(%) a teljes beszerzésből	Fő beszerzési típus (termék/szolgáltatás)
Európai Unió	~99%	Építőanyagok, technológiai berendezések, szakipari és mérnöki szolgáltatások
Európai Unión kívüli országok	~1%	Speciális építőipari alapanyagok (pl. faipari termékek)



CARB
(California Air Resources Board)

Amerikai környezetvédelmi hatóság Kalifornia állam levegőminőségéért és klímapolitikájáért felelős. Bár állami szerv, globális hatása van, mivel gyakran szigorúbb normákat vezet be, mint az amerikai szövetségi előírások – és ezek nemzetközi szabványként is terjednek.

A hazai beszállítók és szolgáltatók aránya mind volumenben, mind együttműködések számában kiemelkedő. 2024-ben összesen 72 beszállítóval működtünk együtt, ennek körülbelül 2%-a volt külföldi partner. Az előző évhez (közel 6%) képest a külföldi beszállítópartnerek aránya csökkent, amely szintén alátámasztja azon törekvéseinket, hogy – lehetőségeinkhez mérten - hazai beszállítókat részesítsük előnyben. Ezekből az arányokból is látszik, hogy törekszünk a szállítási lánc optimalizálására: minél több helyi alvállalkozót és anyagbeszállítót vonjunk be együttműködéseinkbe, közvetlen gyártói forrásból történjen a beszerzés, ezáltal csökkentve a felesleges logisztikai lépéseket. Ezzel nemcsak a hazai gazdaságot támogatjuk, hanem a rövidebb szállítási útvonalak révén a környezetre gyakorolt hatásunkat is jelentősen mérsékelhetjük.

Célunk a közeljövőben egy olyan **átfogó partnerértékelési rendszer kialakítása**, amely a gazdasági és minőségi szempontok mellett a társadalmi és környezeti tényezőket is figyelembe veszi. Ezzel összhangban folyamatosan dolgozunk azon, hogy az ESG szempontokat fokozatosan integráljuk beszállítói és alvállalkozói kiválasztási folyamatainkba. A következő években egy strukturált értékelési rendszer kialakítását tervezzük, amely az ár és minőségi kritériumok mellett fenntarthatósági mutatókat és megfelelőségi követelményeket is tartalmaz majd. Célunk, hogy a kidolgozás alatt álló kérdőívek legalább egyharmada ESG témakörökre fókuszáljon. Fenntarthatósági szempontjaink mára már szerepelnek alvállalkozói előminősítési és értékelési rendszerünkben. A frissített Általános Szerződési Feltételek (ÁSZF) a szükséges módosítások átvezetését követően kerül majd kihirdetésre.

Továbbá **Társaságunk törekszik arra, hogy ügyfeleink elégedettségét mérje, visszajelzéseiket figyelembe vegye** - például a projektzárásokat követően alkalmasszerűen értékeléseket kérjen be a teljesítés minőségéről. Az erre való rendszer kiépítése jelenleg is zajlik, a visszajelzések arra használjuk majd, hogy szükség esetén belső folyamatfejlesztési javaslatokat dolgozzunk ki.

DÍJAINK, ELISMERÉSEINK



Építőipari Nívódíj
2015
műemlék-helyreállítás,
rehabilitáció' kategóriában
Grassalkovich kastély



Az Év Irodaháza
2021
Irányi Palota



Az Év Környezettudatos Irodája
2021
Bánáti + Hartvig Építész Iroda



Felelős Foglalkoztató Tanulószervezet fokozat
2021



Építőipari Nívódíj
2022
Irányi Palota Sasok Háza



Csomay Kálmán Építőipari Nívódíj
2022
Pannonia Reformata Múzeum



Magyar Brands Kiváló Munkáltatói Márka
2022



Az Év Együttműködő Partnere díj
2022
Óbudai Egyetem



Nemzetközi Ingatlan Szövetség (FIABCI) Ingatlanfejlesztési Nívódíj
2024

Magyar Brands díj



7x

Business Superbrands



6x

dun&bradstreet

dun&bradstreet tanúsítvány
pénzügyi rokkázat alacsony
GOLD A minősítés

SZAKMAI TAGSÁGAINK

AZ EB HUNGARY INVEST KFT. SZAKMAI TAGSÁGAI 2024-BEN



Építési
Vállalkozók
Országos
Szakszövetsége

Építési Vállalkozók
Országos Szövetsége



MAGYAR
KERESKEDELMI
ÉS IPARKAMARA

Magyar
Kereskedelmi
és Iparkamara



Magyar Mérnöki
Kamara



Magyar
Vállalatvezetők
Üzleti Közössége



BÉT 50

KIEMELT PROJEKTJEINK 2024-BEN

A TOVÁBBIAKBAN NÉHÁNY OLYAN
2024-ES PROJEKTET MUTATUNK BE,
AMELYEK VALAMILYEN
FORMÁBAN TÁMOGATTÁK
A FENNTARTHATÓSÁGOT.



**DERA PARK
ÜZLETKÖZPONT**

A projekt célja egy modern, energia-hatékony, környezettudatos vásárlói tér létrehozása volt, amely hosszú távon is fenntartható működést biztosít, s emellett a közösséget is támogatni tudja. A kivitelezés során digitális eszközökkel és drónokkal végeztünk felméréseket, biztosítva a hatékony és átlátható munkavégzést. Az épület zöldtetővel rendelkezik, amely csökkenti a városi hősziget-hatást és javítja a mikroklímát, emellett az energiatakarékos homlokzati panelek és LED világítás minimalizálják az energiafogyasztást. Az esővízgyűjtő rendszer és a szelektív hulladékgyűjtő pontok segítik a környezettudatos üzemeltetést, míg a rovarhotelek növelik a biodiverzitást.



**ARGENTO KFT.
IRODA- ÉS
CSARNOKÉPÍTÉS**

A megrendelő elvárásainak megfelelően a projekt energiahatékonysági és környezetvédelmi szempontokra is fókuszált. A kivitelezés során darált beton töltést alkalmazunk, hozzájárulva a környezetbarát építési megoldásokhoz, így a körforgásos gazdasághoz is. A csarnok környezetében rovarhoteleket helyeztünk el, elősegítve a biodiverzitás megőrzését. Az épület hőszigetelt kialakítással rendelkezik, amely biztosítja az optimális energiafelhasználást. Emellett a vízfelhasználás csökkentése érdekében és a fenntartható vízfelhasználás támogatására való tekintettel esővízgyűjtő rendszert telepítettünk. A projekt során helyi munkavállalókat és alvállalkozókat részesítettünk előnyben, ezzel is erősítve a helyi munkaerőt és gazdaságot.



KAPOSVÁRI TÖRVÉNYSZÉK ENERGETIKAI FELÚJÍTÁSA

A projekt középpontjában a megújuló energiaforrások alkalmazása és az épület energiahatékonyágának javítása állt, összhangban a megrendelői elvárásokkal. Ennek keretében napelemrendszer került telepítésre, továbbá egy korszerű BMS (Building Management System) épületfelügyeleti rendszer is kiépült, amely rendszer az épület környezeti paramétereinek folyamatos figyelemmel kísérésével automatikusan optimalizálja az energiafelhasználást, a humán komfortot (pl. hűtés-fűtés) és a munkahelyi biztonságot (tűzjelzés, biztonsági rendszerek). A rendszer lehetővé teszi az energiafogyasztás és üzemeltetés folyamatos monitorozását, ezáltal támogatva a fenntartható működést és a hosszú távú költséghatékonyságot. A beruházás megvalósítása során kiemelt szerepet kaptak a helyi munkavállalók és alvállalkozók, erősítve ezzel a térség gazdaságát és társadalmi beágyazottságát.



ALSTOM

ALSTOM

A fenntarthatóság nemcsak környezeti, hanem társadalmi szempontból is fontos számunkra, ezért tudatos döntést hoztunk, hogy a kivitelezés során előnyben részesítjük a helyi munkavállalókat és alvállalkozókat. A helyi munkaerő hosszú távú alkalmazása hozzájárul a helyi munkahelyek stabilitásához, és biztosítja, hogy a projekt befejezését követően is folytatódjon a helyi gazdaság fejlődése. Mindemellett a környezeti fenntarthatóságot is szem előtt tartottuk, így a projekthelyszín megközelítésére elektromos gépjárműveink használatát javasoltuk.



DÉLEGYHÁZA BÖLCSŐDE

A projekt során már a tervezési szakaszban figyelembe vettünk különféle környezetvédelmi szempontokat. A megrendelő kérésére olyan kivitelezési munkálatokat végeztünk, amelyek a klímaváltozás kedvezőtlen hatásainak mérséklésére irányulnak. Ennek eredményeként egy közel 500 m² alapterületű, modern, energiahatékony és teljes mértékben akadálymentesített épületet hoztunk létre. A kivitelezés során napelemes rendszert, energiatárolót, valamint saját víztározós öntözőrendszert is beépítettünk. Alkalmaztunk hőszivattyút és mennyezethűtést az optimális energiafelhasználás érdekében. A belső terekben korszerű konyhatechnológiát és négy teljesen felszerelt csoportszobát alakítottunk ki, biztosítva a hatékony és kényelmes működést. A projekt során kiemelt figyelmet fordítottunk a fenntarthatóságra, a minőségi anyaghasználatra és a precíz műszaki kivitelezésre, hogy a végeredmény hosszú távon is fenntartható és használható legyen.

TÉNYEK ÉS ADATOK

A FENNTARTHATÓSÁG
JEGYÉBEN

2024



20 ÉV

TAPASZTALAT



104 FŐ

MUNKAVÁLLALÓ



2024

NEMZETKÖZI INGATLAN
SZÖVETSÉG (FIABCI)
INGATLANFEJLESZTÉSI
NÍVÓDÍJ



**SCOPE 1
& SCOPE 2**

KIBOCSÁTÁS ÖSSZESEN:
248,62 CO₂ T /ÉV*



54057 MJ

/FŐ/ÉV*
ENERGIAHASZNÁLAT



15 FŐ

GYAKORNOK, A GYAKORNOKI
PROGRAMUNK KERETEI KÖZÖTT



68 FŐ

KIOSZTOTT EBHŰ! DÍJ
2024-IG

* 2024. december 31-i adatok alapján



MISSZIÓNK, VÍZIÓNK, ÉRTÉKEINK

VÍZIÓNK

Az EB HUNGARY INVEST Kft. hisz abban, hogy az építőipari szektor – hagyományos környezetterhelése ellenére – képes a pozitív változások motorjává válni. Jövőképzésben az EB HUNGARY INVEST Kft. nemcsak egy építőipari szolgáltató, hanem a fenntartható fejlődés elkötelezett támogatója is, amely projekteivel hozzájárul egy élhetőbb jövő megteremtéséhez.

Kiemelt célunk, hogy partnereink és ügyfeleink számára olyan innovatív és kreatív megoldásokat nyújtsunk, amelyek túlmutatnak a hagyományos építési normákon, és hosszú távú értéket teremtenek minden érintett számára.

Hiszünk abban, hogy az építőipar jövője a technológiai fejlődés, a környezeti felelősségvállalás és a társadalmi hasznosság egyensúlyára épül. Vállalatunk célja, hogy példamutató szereplőként, a fenntarthatóság támogatójaként járjon hozzá a hazai és nemzetközi építési szektor zöld törekvéseihez.

MISSZIÓNK

Az EB HUNGARY INVEST Kft. célja, hogy maradandó értéket teremtsen a hazai és nemzetközi építőiparban magas színvonalú, fenntartható és társadalmilag felelős megoldások révén. Küldetésünk, hogy minden projektünkkel hozzájáruljunk egy élhetőbb jövő építéséhez – legyen szó generálkivitelezésről, műemlékvédelmi felújításról, fit-out munkálatokról vagy más komplex beruházásokról. Elkötelezettek vagyunk a kiválóság, az innováció és a bizalomra épülő együttműködés iránt, miközben ügyfeleink és partnereink elégedettségét helyezük működésünk középpontjába.

Partnereink elégedettsége mellett kiemelt figyelemmel fordulunk munkavállalóink felé, ezért változatos csapatkohéziós tevékenységeket kínálunk számukra, amelyek alapja a hosszú távú együttműködés, a munka-magánélet egyensúlyának támogatása, a különböző szakmai és közösségi események szervezése.



ÉRTÉKEINK



E – Egyenlőség



B – Biztonság



H – Hatékonyság

Kiemelt értékünk munkavállalóinkban rejlik: az ő elhivatottságuk, szakértelmük és közös munkánk teszi lehetővé, hogy az EB HUNGARY INVEST Kft. minden projektje sikeres és fenntartható módon valósuljon meg.

AZ EB HUNGARY INVEST KFT. MŰKÖDÉSÉNEK ALAPJÁT EMELLETT A KÖVETKEZŐ ÉRTÉKEK HATÁROZZÁK MEG:



SZAKÉRTELEM

Munkatársaink tudása és tapasztalata biztosítja, hogy kivitelezéseink magas színvonalon és hosszú távon is értéket teremtsenek.



EGYÜTTMŰKÖDÉS

Hiszünk abban, hogy a siker kulcsa a nyitott, bizalmon alapuló partneri kapcsolat mind munkavállalóinkkal, mind ügyfeleinkkel.



PRECIZITÁS ÉS HATÁRIDŐTARTÁS

Projektjeink minden részletét pontosan tervezzük és kivitelezünk, a vállalt határidők szigorú betartásával.



RUGALMASSÁG ÉS GYORS REAGÁLÁS

Alkalmazkodunk a változó igényekhez, és innovatív megoldásokat kínálunk még kihívásokkal teli helyzetekben is.



FELELŐSSÉGVÁLLALÁS

Építőipari tevékenységünket a fenntarthatóság, a környezeti tudatosság és a társadalmi felelősség elvei mentén végezzük.



MINŐSÉGI KIVITELEZÉS

Minden projektünk célja, hogy ügyfeleink elégedettsége mellett tartós, értékálló eredmény születhessen.

Célunk, hogy a tevékenységünk fenntartható működés szerinti felülvizsgálata az értékeinkben is határozottan megjelenhessen az alábbiak szerint:

FÓKUSZBAN

Fenntarthatósági stratégiánkat az ENSZ fenntarthatósági céljaival (SDG) összhangban alakítottuk ki, figyelembe véve azok konkrét irányelveit és célkitűzéseit, s sajátunkká tettük azokat. Törekszünk arra, hogy hozzájáruljunk az Európai Unió 2050-es klímasemlegességi céljainak megvalósításához. Stratégiánk nemcsak a vállalat belső fejlődését szolgáló intézkedéseket foglalja magában, hanem olyan vállalásokat is, amelyek a teljes értékláncre kiterjednek. A fenntarthatóság iránti elkötelezettségünket szemléletformálás révén kívánjuk megerősíteni, 2030-ig fokozatosan bevonva a teljes értékláncot is.

AZ ENSZ FENNTARTHATÓSÁGI CÉLJAI

FENNTARTHATÓSÁGI KERETRENDSZERÜNK HÁROM ALAPDOKUMENTUMA:

1

Vállalatunk éves ESG jelentései, amelyek tartalmazzák tevékenységünk éves összefoglalóját, a fenntarthatóság szempontjából

2

Vállalatunk 2025-2030-ra szóló ESG stratégiája, amely KPI-ok szintjén határozza meg a szervezet fenntarthatósági törekvéseit

3

Vállalatunk ESG politikája, amely értékeink mellett tartalmazza misszióinkat, vízióinkat és fenntarthatósági céljainkat is

A 2025–2030 KÖZÖTTI IDŐSZAKRA KONKRÉT CÉLOKAT TŰZTÜNK KI, amelyek az ESG három fő területéhez kapcsolódnak, valamint összhangban állnak az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljaival.



SDG (Sustainable Development Goals): Fenntartható Fejlődési Célok. Az ENSZ által 2015-ben elfogadott 17 globális célból álló keretrendszer, amely 2030-ig irányt mutat a világ országainak a fenntartható fejlődés elérése érdekében, a társadalmi, környezeti és gazdasági hatások figyelembevételével.

AZ EB HUNGARY INVEST KFT. FENNTARTHATÓSÁGI STRATÉGIÁJA

Csökkenteni az éves CO2-kibocsátást (Scope 1 és 2)			
Növelni az újrahasznosított vagy környezetbarát építőanyagok arányát a projekteken			
Minimalizálni az építési hulladék mennyiségét és növelni az újrahasznosítás arányát			
Javítani az energiahatékonyságot irodai és építési helyszíneken			
Támogatni a munkavállalók egészségét, biztonságát és szakmai fejlődését			
Fejleszteni a munkavállalói elégedettséget és megtartást			

Erősíteni a helyi közösségekkel való együttműködést és társadalmi támogatást		
Javítani az átláthatóságot és kommunikációt az érintettekkel		
Fenntartani a jogszabályi megfelelést minden működési területen		
Erősíteni az etikus működést és korrupció elleni intézkedéseket		
Növelni az ESG-integráció mértékét a stratégiai döntéshozatalban		



VÁLLALÁSAINK

AZ EB HUNGARY INVEST KFT. FENNTARTHATÓSÁG TERÉN TETT VÁLLALÁSAINAK STÁTUSZA

Korábbi ESG jelentésünk már tartalmazott néhány vállalatot, amelyek finomhangolása megtörtént. Az alábbi táblázat összefoglalja vállalatunk fenntarthatósági vállalásainak megvalósítási státuszát a jelentéskészítés időpontjában.

VÁLLALÁSOK (2023)	STÁTUSZ	MEGJEGYZÉS
A KÉPZÉSEK KÖRÉNEK FOLYAMATOS BŐVÍTÉSE, beleértve vezetőképző és fenntarthatósági témájú képzések indítását belső és külső partnerek részére	60%	A jelentésírás évében már számos képzési lehetőséget kínáltunk munkavállalóinknak, s fontosnak tartjuk, hogy ők maguk is jelezhessék milyen képzésekre lenne szükségük, néhány együttműködés már el is indult ezen. Szeretnénk 2027-re külső partnereink felé is kiterjeszteni ezeket. Vezetői és fenntarthatósági képzéseket 2025 harmadik negyedétől kezdődően tartunk
Rendszeres képzések biztosítása munkavállalóink számára az üzemanyagok, vegyi anyagok helyes szállításáról, tárolásáról, valamint a vészhelyzetek és kármentesítés megfelelő kezeléséről	100%	Tűz-és munkavédelmi képzéseinkbe integrálva történik meg 2024-től.
Az etikai alapelveink kódexbe foglalása, amely iránymutatást biztosít munkavállalóink, megbízottjaink és üzleti partnereink számára	80%	2024-ben megkezdődött a folyamat, 2025 második negyedétől hatályos.
HR folyamataink digitalizálása a hatékonyabb működés érdekében	90%	Személyügy és munkaidőnyilvántartás 100%-ban digitálisan, jelenleg a többi HR területen (pl. toborzás) dolgozunk
2025-ben terveink szerint integrált irányítási rendszerünk tanúsítási hatályát az építőanyag-kereskedelem területére is kiterjesztjük, ezáltal biztosítva az egységes minőségbiztosítási elveket újabb üzleti területeken is	20%	Szervezeti átalakítás miatt kikerült hatáskörünkből.
Az ESG szempontok integrálása az alvállalkozói értékelési rendszerekbe, különösen a munkavédelmi és környezetvédelmi elvárások terén	70%	A kérdőívek elkészültek, jóváhagyásra várnak, 2025-ben bevezetésre kerülhetnek.
Új szankciós rendszer beépítése az ÁSZF-be a fenntarthatóság és a munkavédelmi normák betartásának biztosítására	75%	ÁSZF kiegészítése megtörtént, mivel más ponton is módosításokat eszközöltünk, várhatóan 2026-ban léphet hatályba.
Cafeteria rendszer bevezetése	85%	2026-tól kerül bevezetésre.
Grade-rendszer kialakítása a rendszeres teljesítménymérés, személyre szabott juttatási csomag és bónuszrendszer támogatására	70%	2025 második negyedétől a termelés és beszerzés osztályokon kísérleti jelleggel kerül bevezetésre, célunk kiterjeszteni minden munkavállalóra 2027-ig.

Az 'Életpálya-modell' bevezetése munkavállalóink karriertervezésének támogatása céljából	15%	Egyelőre informális szinten működik, 2027-ig formalizált és egységesített támogatási rendszer kifejlesztése a célunk.
Új beszerzési szabályzat kidolgozása a beszerzési folyamatok átláthatóságának és hatékonyságának biztosítására Beszállítói kódex megalkotása, amely meghatározza partnereink fenntarthatósági követelményeit a hosszú távú és felelős együttműködés elősegítése érdekében	0%	A vonatkozó jogszabályi környezet dinamikus változásait mérlegelve, a beszerzésre irányuló vállalásainkat ESG Bizottságunk célzottan erre fókuszáló munkacsoportjának létrehozásával szakmai fórumot kívánunk biztosítani, hogy a 2027-es évre elkészüljön.
„Feladat-folyamat-felelősség” folyamatábrák és leírások kidolgozása minden területen a standardizált és transzparens munkavégzés támogatására	40%	Eddig 3 területen került kialakításra, 2027-ig minden területre szeretnénk kiterjeszteni.
Hulladéknyilvántartási rendszer bevezetése, amely lehetővé teszi a projekteken keletkezett hulladék újrahasznosítási arányának pontos követését és kimutatását	10%	2027-ig egy dedikált felelőst jelölünk ki a hulladékkal kapcsolatos feladatok elvégzésére.
Kereskedelmi üzletágunkban fenntartható pl. FSC2 jelzésű termékek forgalmazása	75%	2024-ben megkezdődött a tanúsítvány megszerzésének előkészítése.
Flottánk bővítése két db új elektromos autóval, valamint egy plug-in hibriddel, és a megfelelő töltési infrastruktúra biztosítása 4 db AC töltő és 1 db DC töltőállomással	100%	Teljesítve.
Scope 1 (közvetlen) és Scope 2 (közvetett) tCO ₂ e kibocsátás évenkénti mérése és energiahatékonysági intézkedések megvalósítása a kibocsátás csökkentése érdekében	60%	2024-ben történt Scope 1 és 2 mérés a korábbi évre vonatkozóan, a kapcsolódó energiahatékonysági intézkedések elfogadásának tervezett ideje 2026. Célunk Scope 1 kibocsátásunk 25%-kal való csökkentése 5 éven belül.
CSR felelős és bizottság létrehozása	35%	CSR-ral foglalkozó feladatok ellátását belső átszervezési folyamattal oldjuk meg 2026-tól. Célunk évenként minimum 3 CSR projektben való részvétel.
ESG felelős és bizottság	80%	2024-ben megkezdődött egy teljes állásban foglalkoztatott, fenntarthatósággal foglalkozó munkatársunk rekrutációja. A jelentésírás évében megalakult ESG Tanácsunk: Operatív igazgató, Minőségirányítási Osztályvezetőnk, ESG felelős. ESG Bizottságunk 15 delegáltat számol és munkacsoportokba szerveződik.
Vezetéstechnikai képzések bevezetése járműparkunk hatékony használatának és élettartamának maximalizálása érdekében	20%	Megkezdődtek a tárgyalások külső partnereinkkel.
Elégedettségi mérés bevezetése	100%	Teljesítve, rendszeresítés szükséges.

ÉRDEKELT FELEINK

Projektjeink során mindig arra törekszünk, hogy partnereink bizalmát gyors, magas színvonalú munkavégzéssel érdemeljük ki.

Épp ezért, az EB HUNGARY INVEST Kft. számára fontos, hogy vezetőink és munkavállalóink mellett más, velünk kapcsolatban álló személyek - például ügyfeleink, együttműködő partnereink - véleményét is figyelembe vegyük.

Érintettjeink meghatározását követően meghatároztuk az egyes csoportok bevonásának mértékét, hogy a fenntarthatóságról való gondolkodás valóban közös ügyünk legyen.



I. KATEGÓRIA

key stakeholders

Tulajdonosok
Vezetők
Középvezetők
Munkavállalók



II. KATEGÓRIA

Vevők/Megrendelők
Alvállalkozók
Beszállítók
Konzorciumi tagok
Bank
Biztosító
Partnerintézmények
(pl. oktatási)



III. KATEGÓRIA

Hatóság
Önkormányzat
Helyi közösségek
Média

KAPCSOLATTARTÁS ÉRINTETTJEINKKEL

Az érintetti csoportok bevonásának szintjét stakeholder-elemzés keretében határoztuk meg, amely alapján ESG kommunikációs tervet dolgoztunk ki. Ez rögzíti, hogy érintettjeinket milyen módon, milyen gyakorisággal és milyen eszközökkel vonjuk be a fenntarthatóságról szóló párbeszédbe.

A hatékony működés érdekében három kommunikációs stratégiát alakítottunk ki, amelyeket az érintetti csoportok sajátosságai szerint a fenntarthatósági szemléletformálást támogató akciótervünkbe is integráltunk. Ennek segítségével biztosítjuk, hogy az érdekeltek hozzáférjenek a releváns információkhoz a vállalat különböző kommunikációs csatornáin keresztül.



1. KATEGÓRIA

1. számú kommunikációs stratégia

E csoport kulcsszerepet játszik az ESG-törekvésekben és a kapcsolódó stratégiai döntésekben.

Számukra folyamatos, kétirányú kommunikációt biztosítunk, ami hozzájárul a lényeges témák azonosításához és a jó gyakorlatok kialakításához is.

Ez évente két alkalommal szervezett visszajelzési folyamatot, negyedéves szakmai és fenntarthatósági workshopokat, valamint kéthetente megjelenő belső hírlevelet foglal magában.

2. KATEGÓRIA

2. számú kommunikációs stratégia

E csoport igényeit és visszajelzéseit folyamatosan nyomon követjük, ösztönözve őket képzések, workshopok révén aktívabb részvételre.

3. KATEGÓRIA

3. számú kommunikációs stratégia

Számukra főként alapinformációkat biztosítunk ESG-jelentéseken, közösségi médiafelületeken, illetve eseti tájékoztatásokon keresztül. Hosszú távon célunk a helyi önkormányzatokkal, közösségekkel való szorosabb együttműködés.

LÉNYEGES TÉMÁINK

A **stakeholder analízis** során azonosítottuk és kiválasztottuk azokat a kulcsfontosságú érintetteket, akik a **lényegességi témák** meghatározásában aktívan részt vettek. Az ő visszajelzéseik és véleményeik segítettek abban, hogy a szervezet a fenntarthatóság szempontjából legfontosabb kérdéseket kiemelje és integrálja stratégiájába. A korábbi lényegességi analízis eredményei és tapasztalatai alapot adtak a jelenlegi, szabványosított struktúra kialakításához, amely biztosítja a célok **mérhetőségét, nyomon követhetőségét** és a **hatásorientált megközelítést**.

Az aktualizálás célja, hogy átláthatóbb és hatékonyabb keretet biztosítson a fenntarthatósági célok meghatározásához és eléréséhez, lehetővé téve azok folyamatos monitorozását és értékelését.

A lényegességi témák, - az ESG hazai és jogi keretei, a fenntarthatósági prioritások tudatosabb alkalmazása, valamint az iparági változások hatására - az előző évhez képest néhány változáson mentek keresztül. A 2023. évi és a 2024. évi lényegesnek ítélt témák **harmonizációs folyamata** megtörtént, amely során a vezetőség belső audit útján támogatta a témák pontosítását. A jövőben ebbe a folyamat az ESG Bizottságot is szeretnénk bevonni, hogy a lényegességi témák elfogadása és meghatározása és azok gazdasági, környezeti és társadalmi hatásainak elemzése munkatársaink szélesebb körében történhessen meg. Az új rendszer terveink szerint segíteni fog abban, hogy az ESG célkitűzések minden szinten integrálódjanak és nyomon követhetők legyenek.



INTEGRÁLT IRÁNYÍTÁSI KÉZIKÖNYV

Ez a kézikönyv az EB HUNGARY INVEST Kft. integrált irányítási rendszerének (IIR) alapidokumentuma, amely magában foglalja és összefogja az alkalmazott ISO szabványok (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001) követelményeit, valamint a vállalat által elfogadott releváns és normatív jogszabályi előírásokat.

A lényegességi témák azonosítása a **trianguláció elvén** alapult, amely során

- > **online kérdőívek,**
- > **vezetői interjúk és**
- > **belső dokumentumok elemzése**

biztosította az ESG témák relevanciáját és a különböző nézőpontok figyelembevételét. Módszertanunk részeként **belső támogató dokumentumaink (jelentések, riportok, Integrált Irányítási Kézikönyvünk és az elérhető vállalati stratégiák), valamint az iparági benchmarking során azonosítottuk.**

Az érintettek véleményét online kérdőívek és félig strukturált, belső interjúk segítségével gyűjtöttük be.

A kérdőívet a kulcsérintettjeink számára hozzáférhető online úton (pl. belső hírlevél és különböző közvetlen megkeresések) terjesztettük.

Az interjúkat a vezetők körében végeztük, ahol az egyes témák gazdasági, társadalmi és környezeti hatásait egyaránt vizsgáltuk.



A LÉNYEGESSÉGI TÉMÁK MEGHATÁROZÁSÁNAK FOLYAMATA



Érdekeltek azonosítása
és kategorizálása
I. negyedév



Online kérdőíves felmérés
az érintetti csoportok körében;
I-II. negyedév



Félig strukturált interjúk a kulcsterületek
osztályvezetőivel;
II. negyedév



ESG kockázatok és lehetőségek előzetes
feltérképezése;
II. negyedév

A 2023-as évhez képest változás mutatkozik.

A vállalat a 2024. évi jelentéshez lefolytatott lényegességi elemzés során az alábbi kulcsfontosságú ESG témákat azonosította, amelyek szorosan kapcsolódnak a GRI standard szerinti jelentéstételi témákhoz.

Ezek a témák biztosítják, hogy fenntarthatósági törekvéseink rendszer szinten integrálódjanak a vállalat működésébe, és átlátható módon kommunikálhatóak legyenek.

AZ EB HUNGARY INVEST KFT. LÉNYEGES TÉMÁI 2024-BEN A KÖVETKEZŐK:



KÖRNYEZET

Energiahasználat

Kibocsátások:
fellépés a klímaváltozás ellen

Hulladékkezelés

– különös tekintettel a veszélyes hulladéokra



TÁRSADALOM

Munkavállalói gondoskodás és jóllét

Munkahelyi egészségvédelem és biztonság

Munkavállalói képzések

Munkavállalói juttatások, bérezés

Társadalmi szerepvállalás

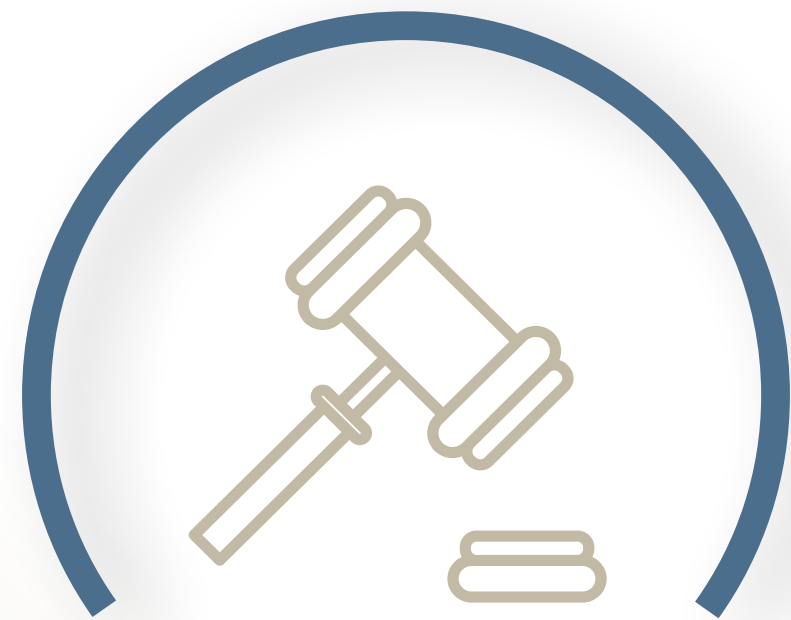


VÁLLALATIRÁNYÍTÁS

Integritás és etikus működés

Adatbiztonság, adatvédelem

A LÉNYEGES TÉMÁK KÖRE A 2023. ÉVI ELEMZÉSHEZ KÉPEST TÖBB PONTON MÓDOSULT, AMELYET SZÁMOS TÉNYEZŐ INDOKOLT:



JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET VÁLTOZÁSA

A nemzetközi és hazai szintű jogszabályok változásai, valamint az ESG ökoszisztéma változása nem csupán a kötelezettségi körre, hanem Társaságunkhoz hasonlóan az önkéntes jelentéstevőkre is hatással volt.



FENNTARTHATÓSÁGI ÉS IPARÁGI TRENDEK

Az építőipar várhatóan a bizonytalan gazdasági környezet és a megrendelések átmeneti hiánya miatt kihívások elé néz. A klímaváltozás elleni fellépés sürgetőbbé vált, amit a piacon növekvő „zöld” elvárások is megerősítenek.

A megrendelők részéről egyre gyakoribbak az ESG követelmények (pl. energiatakarékos technológiák, fenntartható anyaghasználat). A hazai és EU-s szabályozások miatt szintén egyre több projekt esetében jelennek meg környezetbarát elvárások, például napelemek, hőszivattyúk vagy passzívház-megoldások alkalmazása.



PIACI KILÁTÁSOK

Az EB HUNGARY INVEST Kft. jelenlegi portfóliója és megrendelésállománya alapján jelentős bővülést vár 2025-re, részben ipari létesítmények, vasút- és útprojektek, valamint minőségi lakóingatlan-fejlesztések révén. A versenypiaci pozíció megőrzése érdekében a vállalat törekszik a fenntartható és hosszú távon költséghatékony alternatív megoldások projektjeinkbe való integrálására.



BELSŐ MŰKÖDÉS

A vállalat belső folyamataiban paradigmaváltás történt, erősebb hangsúlyt kapott a munkavállalói részvétel és visszajelzés, valamint a 2023-as ESG jelentésünk elkészítése tudatosabb gondolkodást eredményezett a vállalati fenntarthatóság területén.

Ez a változó környezet indokolja, hogy a vállalat a korábbi évekhez képest a lényegességi témákat új rendszerbe szervezze, és azok pénzügyi, társadalmi és környezeti hatásait a lényegességi szempontok szerint értékelje. A folyamat során online kérdőívek és vezetői interjúk biztosították az érintettek aktív bevonását.

A következő fejezetekben a környezet, a társadalom és az irányítás pilléréin keresztül,
lényegességi témákra bontva mutatjuk be

**AZ EB HUNGARY INVEST KFT.
FENNTARTHATÓSÁGI JELLEMZŐIT ÉS JÓ GYAKORLATAIT**
a 2024-es üzleti évre vonatkozóan.

ESG





KÖRNYEZET

Az alábbi fejezet a vállalat energiahasználatát és az ahhoz kapcsolódó gyakorlatokat mutatja be.

Ezek a mutatók fontos kiindulópontot jelentenek a további energiahatékonysági intézkedések megtervezéséhez, valamint a fenntarthatósági céljaink teljesítéséhez. Különösen hangsúlyos ez a hosszú távú terveink tükrében, mivel egy saját fejlesztésű és tulajdonú irodaházba történő költözést is fontolgatunk, ahol már a tervezés és kivitelezés során érvényesíthetjük a fenntarthatósági szempontokat.

EBH ÉS ENERGIA

Vállalatunk 2015-ben vezette be az ISO 50001:2011 szabvány követelményeinek megfelelő energiairányítási rendszert (EgIR), amelynek célja az energiateljesítmény folyamatos javítása. Az ISO 50001:2011-et később felváltotta az ISO 50001:2019 szabvány, így a továbbiakban erre a szabványra hivatkozunk majd.

AZ ENERGIARÁNYÍTÁSI RENDSZER FEJLESZTÉSE SORÁN

- Meghatározzuk az energia-alapállapotot, amely referenciaként szolgál az energiafelhasználás értékeléséhez.
- Rendszeres energiaátvizsgálásokat végzünk, amelyek támogatják az energiaszintű teljesítménymutatók (EnPI-k) nyomon követését.
- Éves energiamegtakarítási célokat tűzünk ki, és ezek elérését szolgáló cselekvési terveket dolgozunk ki.
- Munkatársaink környezettudatosságát folyamatosan fejlesztjük, az energiatakarékosság hangsúlyozásával, belső kommunikációs és képzési eszközök alkalmazásával.

ENERGIAPOLITIKAI CÉLKITŰZÉSEINK AZ ALÁBBIK

- Törekszünk a kisebb energiafelhasználással járó technológiák alkalmazására, az energiafelhasználás fokozatos csökkentésére.
- Az ISO 50001:2019 szabvány és a vonatkozó jogszabályi előírásokkal összhangban hajtjuk végre tevékenységünket mind az irodai, mind az építéskivitelezés során.
- Rendszeresen felülvizsgáljuk az energiafelhasználást és azzal kapcsolatos előírások betartását.
- Folyamatosan fejlesztjük azokat a folyamatainkat, melyekben optimalizálni tudjuk az erőforrások felhasználását.
- Az energiapolitikai előírásokat figyelembe véve optimalizáljuk és szervezzük folyamatainkat.
- Munkatársainktól, alvállalkozóinktól elvárjuk az energia- és környezettudatos magatartást.
- Törekszünk a kisebb energiafelhasználással járó technológiák alkalmazására, az energiafelhasználás fokozatos csökkentésére.
- Az ISO 50001:2019 szabvány és a vonatkozó jogszabályi előírásokkal összhangban hajtjuk végre tevékenységünket mind az irodai, mind az építéskivitelezés során.
- Rendszeresen felülvizsgáljuk az energiafelhasználást és azzal kapcsolatos előírások betartását. Folyamatosan fejlesztjük azokat a folyamatainkat, melyekben optimalizálni tudjuk az erőforrások felhasználását.
- Az energiapolitikai előírásokat figyelembe véve optimalizáljuk és szervezzük folyamatainkat. Munkatársainktól, alvállalkozóinktól elvárjuk az energia- és környezettudatos magatartást.



CÉLJAINK AZ ENERGIAGAZDÁLKODÁS TERÜLETÉN



**Felhasznált energia
mennyiségének
csökkentése**



**Energiahatékonyság
folyamatos
javítása**



**ÜHG-kibocsátás
csökkentése**



**Jogszabályi és
szabvány-
követelmények
teljesítése**



**Munkavállalói
elkötelezettség
és tudatosság
növelése**

INNOVATÍV MEGOLDÁSAINK 2024-BEN

Az építőiparban a napenergia felhasználása a fenntarthatóság új szintjét nyitja meg. A fenntartható energia iránti elhivatottságunkat mutatja, hogy 2024-ben elkészült az EB HUNGARY INVEST Kft. napenergiával foglalkozó kezdeményezése, az EBH Solar honlapja, amelyen megújuló energiaforrások iránt elhivatott szakértőink 48 órán belül választ adnak megrendelőink megkeresésére.

Az EBH Solar innovatív megoldásai a napenergia hatékony hasznosítását segítik elő, legyen szó napelemek telepítéséről vagy épületek energiatakarékos kialakításáról.

<https://ebhsolar.hu/>

Emellett szakértő kollégáink edukációs célokat is felvállalnak és ismeretterjesztő cikkeket is közölnek a napenergiáról és a benne rejlő lehetőségekről. Az EBH Solar aktívan fejleszti napenergia-alapú rendszereit, a PV-technológiák hatékonyságának növelésére, és intelligens energia-irányítási megoldásokat kínál - beleértve monitoring rendszereket, automatizált vezérléseket, és energiatárolási lehetőségeket.



A PV (FOTOVOLTAIKUS) TECHNOLÓGIA

A napfény energiáját közvetlenül elektromos árammá alakítja.

Ez az egyik legelterjedtebb, fenntartható és környezetbarát megújuló energiaforrás.

SZIVATTYÚS ENERGIATÁROLÁS

FENNTARTHATÓ MEGOLDÁS A JÖVŐ ENERGIAGAZDÁLKODÁSÁRA

Vállalatunk elkötelezett a technológiai innovációk iránt, különösen az energiahatékonyságot és karbonsemlegességet támogató fejlesztések terén. Mérnökeink a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem kutatóival együttműködve közösen vizsgálják a szivattyús energiatárolásban (SZET) rejlő lehetőségeket, különös tekintettel a hazai adottságokra. Jelenleg együttműködő partnereinkkel olyan potenciális helyszínek feltérképezésére teszünk kísérletet, ahol a SZET technológia megvalósítása környezetileg és gazdaságilag is megalapozott lehet.

A rendszer működése a víz gravitációs potenciálját használja ki: alacsony energiaigényű időszakokban vizet emelünk a felső tározóba, majd a nagyobb fogyasztási időszakban ezt visszaengedve, turbinákon keresztül villamos energiát termelünk. Ez a megoldás nemcsak a megújuló energiaforrások ingadozásának kiegyenlítésére alkalmas, hanem jelentős mennyiségű energia tárolására is képes, elősegítve az energiarendszer stabilitását és rugalmasságát.

A tározók tervezése során természetes és mesterséges megoldások ötvözésére törekszünk, figyelembe véve a környezeti integráció és vízmegtartás szempontjait. Ennek része a bentonit alapú szigetelési technológia vizsgálata is, amely természetes vízzáró képessége révén hatékonyan csökkenti a szivárgási veszteségeket, miközben együttműködik a helyi geológiai adottságokkal.

A tározók kialakításánál természetes és mesterséges megoldásokat ötvözzük, a szivárgás megelőzése érdekében pedig bentonit alapú vízzáró rétegek alkalmazását vizsgáljuk. Emellett törekszünk az elhagyott bányaterületek rekultivációjára is, amelyek ideális helyszínt biztosíthatnak a rendszer kiépítéséhez, csökkentve a környezeti terhelést.

A fejlesztés nemcsak környezetbarát módon támogatja az energiahálózat stabilitását, és az adott terület (pl. zöldmező) kármentesítését, hanem gazdasági és társadalmi előnyöket is hordoz: munkahelyeket teremt, valamint új lehetőségeket kínál a tájhasználatban és a közösségi terek kialakításában.

ENERGIAHASZNÁLAT

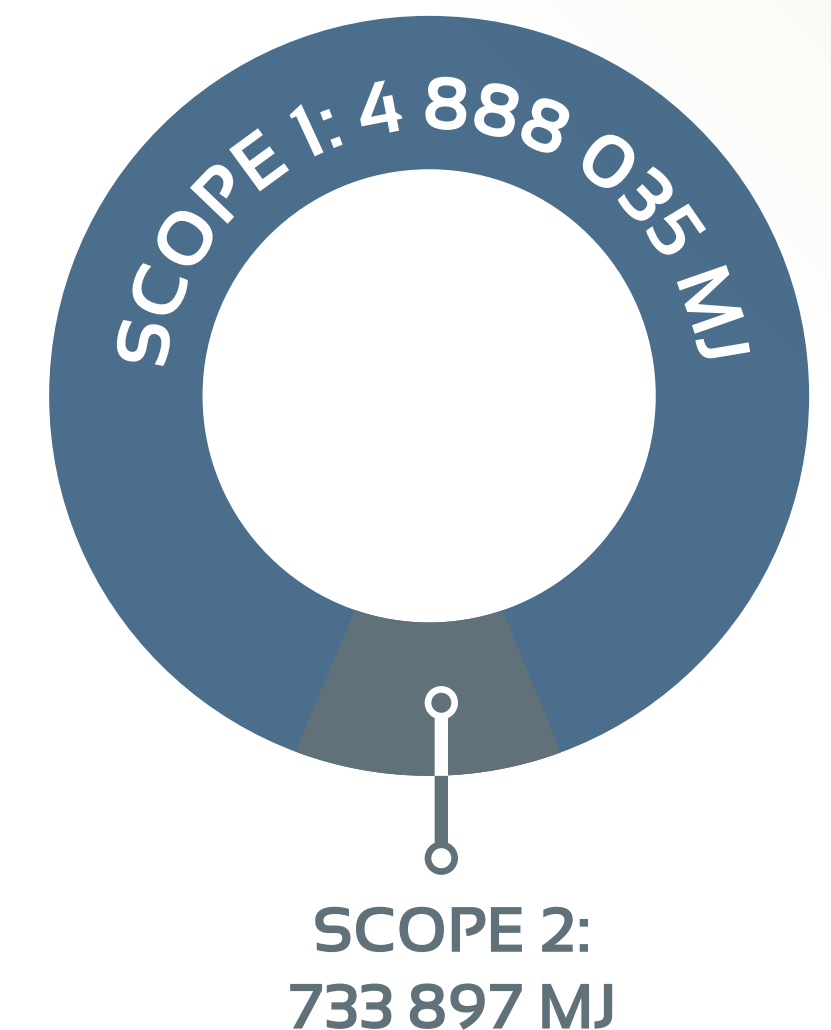
A következő alfejezetben Társaságunk 2024. évi energiafelhasználását mutatjuk be. Az adatok kizárólag a saját székhelyünkön (Budapest) és a használatunkban lévő raktárak energiafogyasztási értékeit tartalmazzák. Noha telephelyeinken tavalyi jelentésben aktív fogyasztást mértünk, a 2024-es évben ezek passzív telephelyként funkcionáltak, fogyasztás nem történt.

A 2023-as pénzügyi év kibocsátási adatai jelentésünkben nem jelennek meg, mivel azoknak számolásában változás történt: többek között beemeltünk olyan kibocsátásokat (pl. hőlégfűvők), amelyek eddig nem szerepeltek. Emellett a flottára vonatkozó információk pontosítása is megtörtént. Mindezek hatására úgy határoztunk, hogy a 2024-es üzleti évre vonatkozó adatok fognak bázisévként szolgálni a jövőbeli jelentéstételeket illetően is.

Fontos megjegyezni, hogy minden hazai működési helyszínünk (beleértve székhelyünket is) bérleményként funkcionál, így minden esetben alkalmazkodnunk kell azok fenntarthatósági adottságaihoz. Hosszabb távú terveink között szerepel saját fejlesztésű irodába való átköltözés, amelynek kialakítása során fokozott szerepet kap a fenntarthatóság kérdésköre is.

AZ EB HUNGARY INVEST KFT. ENERGIAHASZNÁLATA 2024-BEN

	Energiafajta	Felhasználás (MJ)	Részarány (%)
SCOPE 1	Benzin – flotta	1 607 958	28,59
	Benzin – áramfejlesztő	43 733	0,78
	Dízel (gázolaj)	2 714 198	48,28
	Motorgáz (LPG)	649	0,01
	Földgáz	521 497	9,28
	ÖSSZESEN	4 888 035	86,96
SCOPE 2	Vásárolt villamos energia	733 897	13,05
	ÖSSZESEN	5 621 932	100



A vállalat teljes 2024-es energiafelhasználása **5 621 932 MJ** volt, kizárólag nem megújuló forrásokból. Az energiafogyasztás legnagyobb része a vállalati flotta dízel- és benzinhasználatából származik. A benzinhasználat 28,59%-a a flotta működéséhez, míg 0,78%-a áramfejlesztőkhöz kapcsolódik. A villamosenergia és földgáz felhasználás a központi iroda energiaellátásához köthető.

A vállalat éves energiafogyasztása az összes irodaterületre és foglalkoztatottra vetítve az alábbi fajlagos értékeket eredményezi:

AZ EB HUNGARY INVEST KFT. ENERGIAHÁNYADOSÁNAK ALAKULÁSA A 2024-ES ADATOK SZERINT



Az összesített bérelt irodaterületek és raktárak összesen 1 679,63 m² alapterületűek, így az energiafelhasználás 3 348 MJ/m²/év körül alakul.

A 104 főre vetített éves energiafogyasztás 54 057 MJ/fő, amely segíti a munkahelyi energiafelhasználás hatékonyságának nyomon követését és az egyéni felelősségvállalás ösztönzését.

KIBOCSÁTÁS

FLOTTA

Vállalatunk járműflottája és munkagépei között jelenleg többféle energiaforrás található: dízel, benzin, hibrid és elektromos üzemű eszközök. 2024-ben összesen 48297,31 liter dízelt, 70340,21 liter benzint használtunk fel. Flottánk jelentős része megfelel az EURO VI környezetvédelmi szabványnak, ezzel csökkentve a károsanyag-kibocsátást és energiafogyasztást.

Dízel üzemű gépjárművek



Benzin üzemű gépjárművek



Hibrid járművek száma



Járművek üzemanyag-típus szerint



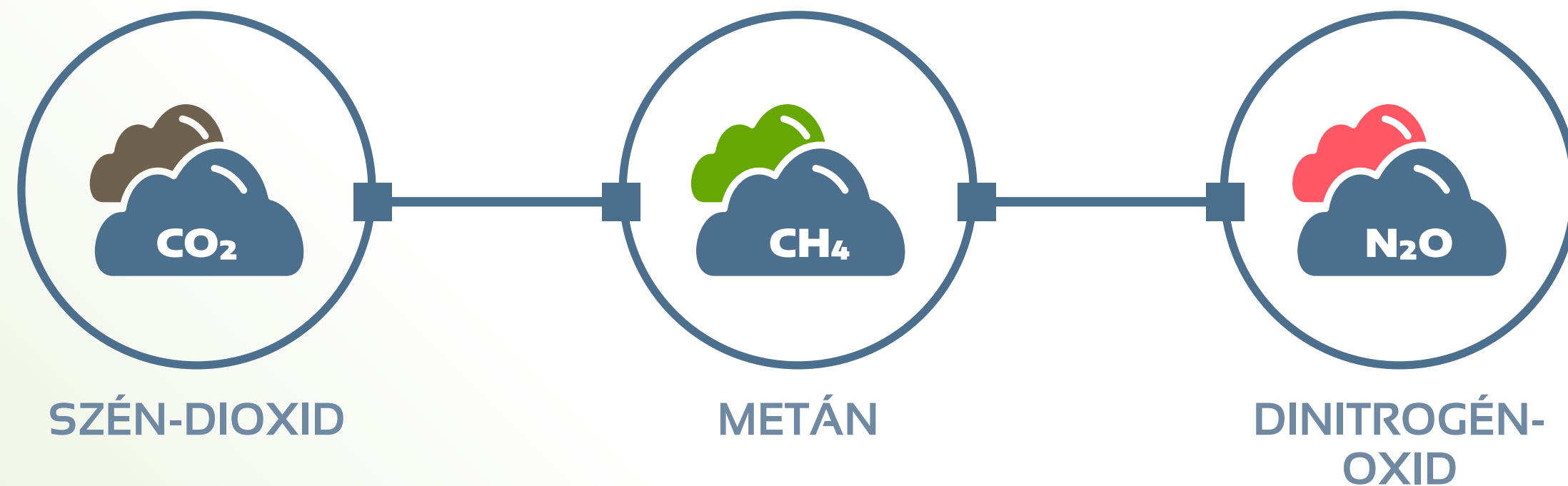
Járművek típus szerint



SCOPE 1, SCOPE 2 ADATOK

AZ EB HUNGARY INVEST Kft. továbbra is folytatni kívánja az üvegházhatású gáz kibocsátások (ÜHG) mérését. Karbonlábnyomunk szisztematikus nyomonkövetése fontos kiindulópontként szolgál fenntarthatósági stratégiánk továbbfejlesztéséhez, valamint megalapozza a jövőbeli kibocsátáscsökkentési célok tervezését és megvalósítását.

Az ÜHG-kibocsátás mértékét szén-dioxid-egyenértékben (CO₂e) határozzuk meg, amely magában foglalja a Kyotói Jegyzőkönyvben rögzített legjelentősebb üvegházhatású gázokat:



A karbonlábnyom számításához a különböző kibocsátási források CO₂-egyenértékeinek összesítésére van szükség. A források lehetnek közvetlenek (direkt) vagy közvetettek (indirekt), amelyek három kategóriába - Scope 1, 2 és 3 - sorolhatók a következő nemzetközi szabványok alapján:



Scope 1

A telephelyhez köthető közvetlen kibocsátásokat foglalja magában, például a fosszilis tüzelőanyagok (pl. földgáz, benzin, dízel) elégetéséből származó kibocsátásokat.

Scope 2

A telephelyen kívüli, de a működéshez szükséges közvetett kibocsátásokat tartalmazza, mint például a villamost energia előállításához kapcsolódó kibocsátások.

Scope 3

Az olyan, nem közvetlenül kontrollálható, de működésünkkel összefüggésbe hozható közvetett kibocsátásokat foglalja magában, mint a hulladékkezelés, szennyvíztisztítás, vagy a munkatársak közlekedése.

A 2024-es év energiafelhasználási adatai alapján elvégeztük a Scope 1 és 2 kategóriákhoz tartozó kibocsátások számítását a Greenhouse Gas Protocol módszertanának megfelelően. Jelenleg még nem állnak rendelkezésünkre a Scope 3 kibocsátás méréséhez szükséges adatok.

Fontos kiemelni, hogy az ebben a fejezetben szereplő adatok kizárólag az EB HUNGARY INVEST Kft. működésére vonatkoznak, és nem tartalmazzák a projekthelyszínek energiafogyasztási értékeit. A vállalat 2024-ben összesen **13 179 liter dízel üzemanyagot** használt fel **álló gépek – pl. áramfejlesztők, gázolajos hőlégfűvők –**, működtetésére. Ennek becsült üvegházhatásúgáz-kibocsátása 35,30 tonna CO₂e, a GHG Protocol és az IPCC 2006 emissziós faktorai alapján.

SCOPE 1 ÉS SCOPE 2 KIBOCSÁTÁSOK ALAPJÁT KÉPEZŐ ADATOK AZ EB HUNGARY INVEST KFT.-NÉL 2024-BEN

	Mennyiség	Mértékegység	Kibocsátás (t CO ₂ e)
Álló gépek dízel (pl. áramfejlesztő, hőlégfűvők)	13 179	liter	35,30
Járműflotta dízel	57 161	liter	153,09
Járműflotta benzin	48 297	liter	111,50
Földgáz (székhely és raktárak)	237 105	kWh	43,61
Vásárolt villamos energia	213 428	kWh	53,36

VÁLLALATUNK ÖSSZESÍTETT KIBOCSÁTÁSA 2024-BEN KIBOCSÁTÁSI FORRÁSOK SZERINT

Kibocsátás forrása	t CO ₂ / év	t CH ₄ / év	t N ₂ O / év	t CO ₂ e / év	%
Scope 1 – Földgáz	43,63	0,0007	0,0000	43,7	10,8
Scope 1 – Benzin	111,57	0,0232	0,0184	117,2	28,9
Scope 1 – Gázolaj	188,51	0,0084	0,0077	190,9	47,1
Scope 1 – Motorgáz	0,10	0,0000	0,0000	0,1	0,0
Scope 2 – Villamos energia	53,36	0,0000	0,0000	53,4	13,2
Összesen (Scope 1 és Scope 2)	397,17	0,0323	0,0261	405,3	100,0

Scope 1
86,8%

Scope 2
13,2%



A 2024-es évben vállalatunk 1 munkavállalóra eső üvegházhatású gázkibocsátásunk 3,89 t CO₂ ekvivalens volt.

ÜVEGHÁZHATÁSÚ GÁZOK (ÜHG) INTENZITÁSA AZ EB HUNGARY INVEST KFT.-BEN 2024-BEN:

ÜHG intenzitás 3,89 t CO₂ e/fő.

Az egyes emissziós tényezők a GRI 3-6 szabvány elvárásainak megfelelően AR4 vagy AR5, valamint az IPCC 2006 GWP alapján kerültek meghatározásra.

A vállalat tudatában van a hűtőközeg-szivárgásból eredő potenciális kibocsátásoknak, de a bérleményben található légkondicionáló berendezések üzemeltetése és karbantartása nem a vállalat hatáskörébe tartozik, és nem áll rendelkezésre információ a hűtőközeg-töltetekről vagy pótlásról. A vállalat saját tulajdonában lévő, a szerverszobák hűtésére szolgáló 3 db klímaberendezésben R-32 típusú (HFC-32) hűtőközeg található.

A berendezésekből esetlegesen szivárgó hűtőközeg mennyiségéről és pótlásáról 2024-ben nem áll rendelkezésre adat, így ezen kibocsátások jelenleg nem kerülnek elszámolásra a Scope 1-ben.

FLOTTAREFORM PROGRAMUNK

A további energiahatékonyság érdekében folyamatosan bővítjük hibrid és elektromos járműveink arányát. Erre a 2023. évről szóló jelentésünk tapasztalatait figyelembe véve vállalást is tettünk, amelyet 2024-ben teljesítettünk 2 db új elektromos autó, valamint egy plug-in hibrid beszerzésével. A megfelelő töltési infrastruktúra biztosítása érdekében 4 db AC töltő és 1 db DC töltőállomást is telepítettünk.

Mivel világossá vált számunkra, hogy a nemzetközi klímacélokhoz való hozzájárulásunkat flottánk reformjával tudjuk elérni, 2025-től elindítottuk átfogó flottareform programunkat, amely a vezetéstechnikára vonatkozó edukációs tevékenységek mellett a telemetria és elektrifikáció adta lehetőségeket kívánjuk kihasználni. Fontosnak érezzük, hogy ezzel is hozzájáruljunk a nemzetközi dekarbonizációs törekvésekhez mint az európai zöld megállapodás (European Green Deal).



ELEKTRIFIKÁCIÓ

Olyan folyamat, amely során fosszilis energiahordozókról elektromos energia használatára térnek át, például járművek vagy fűtési rendszerek esetén.
Fontos lépés a karbonlábnyom csökkentésében és az energiahatékonyság növelésében.



TELEMETRIA

Távoli mérési és adatgyűjtési technológia, amely lehetővé teszi az energiafogyasztás vagy a gépek állapotának, kibocsátásának folyamatos, valós idejű monitorozását.
Segíti az optimális működés és gyors hibajavítás elérését.



HULLADÉKKEZELÉS

A hulladék keletkezése és kezelése jelentős környezeti és társadalmi hatásokkal jár. Az építőipari tevékenységek során keletkező nagy mennyiségű inert, újrahasznosítható és esetenként veszélyes hulladék megfelelő kezelése kulcsfontosságú a talaj, a felszíni és felszín alatti vizek, valamint a levegő minőségének megóvása érdekében. Amennyiben a hulladék nem kerül megfelelő módon kezelésre, lerakással vagy nem engedélyezett helyen történő elhelyezéssel, úgy hosszú távon hozzájárulhat a környezeti terhelés növekedéséhez, a biodiverzitás csökkenéséhez és az ökoszisztémák károsodásához. Emellett társadalmi szempontból is releváns hatásokat eredményezhet, különösen a hulladékkezelési infrastruktúrával rendelkező közösségek életminőségére gyakorolt hatások (pl. zaj, por, szaghatás, közegészségügyi kockázatok) révén.

A továbbiakban az EB HUNGARY INVEST Kft.-hez köthető hulladék keletkezéséről és jelentős környezeti hatásairól lesz szó. Építőipari vállalat révén a termelt hulladék jelentősebb mennyisége székhelyünkhöz képest a projekthelyszíneken termelődik. Főként az **építési-bontási munkálatok járulnak hozzá.**

Az EB HUNGARY INVEST Kft. számára kiemelt cél a hulladék keletkezésének megelőzése, a szelektív gyűjtés arányának növelése, valamint a másodnyersanyagként történő hasznosítás előtérbe helyezése, ezáltal csökkentve az ártalmatlanítandó hulladék mennyiségét és környezeti lábnyomunkat. 2024-ben társaságunk összesen közel 4 943,92 tonna hulladékot adott át engedéllyel rendelkező kezelők részére.



INERT HULLADÉK

olyan hulladékok, amely nem megy át jelentős fizikai, kémiai vagy biológiai átalakuláson, tehát fizikai/kémiai úton nem lépnek reakcióba környezetükkel (pl. égés, bomlás). Az építési munkálatok során jelentős mennyiségben keletkezik. Ezek környezetvédelmi szempontból könnyen kezelhető újrahasznosítással vagy célzott befogadó lerakattal. Emberi egészségre nem káros anyagok.

A HULLADÉK TÍPUSÁT, MENNYISÉGÉT ÉS KEZELÉSÉNEK MÓDJÁT A KÖVETKEZŐK SZERINT ÖSSZESÍTETTÜK:

HULLADÉKTÍPUSOK MENNYISÉGE ÉS KEZELÉS SZERINTI BONTÁSA

Hulladéktípus	Mennyiség (t)	Kezelés típusa
Beton	1 386,44	hasznosítás
Cserép és kerámia	2,97	hasznosítás
Beton, téglá, cserép és kerámia frakció	169,23	hasznosítás
Fa	3,36	hasznosítás
Kevert építési-bontási hulladék	1 894,28	hasznosítás
Veszélyes föld és kövek	35	hasznosítás
Hulladék mechanikai kezeléséből származó	41,02	hasznosítás
Hulladékká vált növényi szövetek	1,54	ártalmatlanítás
Szervetlen hulladék	0,099	ártalmatlanítás
Összesen	4 943,92	

HULLADÉKTÍPUSOK SZÁZALÉKOS MEGOSZLÁSA AZ EB HUNGARY INVEST KFT.-BEN

Hulladéktípus	Mennyiség (t)	(%)
Beton	1 386,44	28,04
Cserép és kerámia	2,97	0,06
Beton, téglá, cserép és kerámia frakció	169,23	3,42
Fa	3,36	0,07
Kevert építési-bontási hulladék	1 894,28	38,30
Veszélyes föld és kövek	35	0,71
Hulladék mechanikai kezeléséből származó	41,02	0,83
Hulladékká vált növényi szövetek	1,54	0,03
Szervetlen hulladék	0,099	0,00
Összesen	4 943,92	100

KEVERT ÉPÍTÉSI-BONTÁSI
HULLADÉK

38,30%

BETON

28,04%

BETON, TÉGLA, CSERÉP ÉS
KERÁMIA FRAKCIÓ

3,42%

HULLADÉK MECHANIKAI
KEZELÉSÉBŐL SZÁRMAZÓ

0,83%

VESZÉLYES FÖLD
ÉS KÖVEK

0,71%

FA

0,07%

CSERÉP ÉS KERÁMIA

0,06%

HULLADÉKKÁ VÁLT NÖVÉNYI
SZÖVETEK

0,03%

SZERVETLEN HULLADÉK

0%

HULLADÉKOK KEZELÉSE AZ EB HUNGARY INVEST KFT.-BEN

Hasznosításra átadva:
3 532,3 t / 71,45%

Ártalmatlanításra átadva
1,639 t / 28,55%

A hulladékok döntő többsége – több mint 95% – anyagában vagy energetikai célra hasznosításra került, jellemzően építési-bontási eredetű frakciók (beton, téglá, kevert). Ez különösen fontos egy építőipari szereplő esetében, mivel e frakciók megfelelő kezelése hozzájárul a másodlagos nyersanyagok körforgásához, így érvényesítve a körforgásos gazdaság elveit.

VESZÉLYES HULLADÉK

A veszélyes hulladék kezelésének kérdésköre lényegességi témáink szerint is kulcsszerepet játszott. 2024-ben 35 tonna veszélyes hulladék (veszélyes anyagokat tartalmazó föld és kövek) keletkezett, amelyet biztonságos módon, előírásoknak megfelelően szállítottunk el és kezeltünk.

Mivel a hulladék kiemelkedően magas arány ért el lényegességi témáink között, így 2025-ben tervezzük egy célzottan hulladékkal foglalkozó kolléga felvételét, akinek feladata a hulladékok útjának nyomon követése, hulladékgazdálkodási terv kidolgozása, mind a székhelyen és fióktelepeinken, valamint felkészíti munkavállalónkat arra, hogy milyen konkrét lépéseket tegyenek a hulladék keletkezésének megelőzésére.



TÁRSADALOM

FÓKUSZBAN MUNKAVÁLLALÓINK

Az EB HUNGARY INVEST Kft. fontosnak tartja a munkavállalók szerepét vállalatunk eredményes működésében. **Már 2023-ban is figyelmet fordítottunk a munkavállalói elégedettség növelésére, a fejlődést támogató képzésekre, valamint a családias, támogató munkahelyi kultúra erősítésére, amelyeket 2024-ben is folytatni kívántunk.**

Felelős munkáltatóként elköteleztük magunkat, hogy olyan munkakörnyezetet és fejlődési lehetőségeket biztosítsunk, amelyek ösztönzik kollégáink hosszú távú elhivatottságát, ezáltal hozzájárulva közös sikereinkhez. Büszkék vagyunk arra, hogy vállalatunk minden körülmények között törekszik arra, hogy kellő figyelemmel forduljon a munkavállalók felé. **Az ESG keretrendszer bevezetésével mélyebben, strukturáltabban kívánjuk feltárni az esetleges fejlesztési területeket.**



Ennek érdekében

- folyamatosan monitorozzuk a fluktuációt
- rendszeresen gyűjtjük a munkavállalói visszajelzéseket
- alkalmazzuk a már bevált gyakorlatokat a munkahelyi elégedettség növeléséért
- új belépőink számára egyszerűsítettük és könnyebben hozzáférhetővé tettük onboarding folyamatainkat már az első munkanaptól kezdve
- mindent megteszünk annak érdekében, hogy a közösséghez tartozás érzését erősítsük

Hisszük, hogy a támogató, összetartó munkahelyi kultúra elősegíti munkatársaink elkötelezettségét és hozzájárul vállalatunk fenntartható fejlődéséhez.

FOGLALKOZTATÁS

A 2024-es év utolsó napján a vállalatnál összesen **104 fő** állt alkalmazásban, valamennyien határozatlan idejű munkaszerződéssel.

A munkavállalók közül **102 fő aktív** és **2 fő inaktív** volt.

Az alkalmazottak 40%-a nő (42 fő), **60%-a férfi** (62 fő). A teljes munkaidőben foglalkoztatottak száma **82 fő**, részmunkaidőben pedig **22 fő** dolgozott.

A vállalat **nem alkalmazott határozott idejű, kölcsönzött vagy alvállalkozói jogviszonyban álló munkavállalókat**, ahogyan megváltozott munkaképességű kollégát sem foglalkoztattunk. Inaktív munkavállalóink (2 fő) jelenleg gyermekgondozási szabadságukat töltik.

A tavalyi évben 1 fő kisgyermekes munkatársunk tért vissza hozzánk szülési szabadságból. Ő jelenleg napi 4 órás **részmunkaidőben** dolgozik korábbi munkakörében. Mivel ez a pozíció hosszú távon nem biztosította számára a megfelelő munka-magánélet egyensúlyt, lehetőséget kínáltunk számára, hogy egy másik területen folytassa a munkáját. Az áthelyezést teljes körű betanítással és szükséges támogatással segítettük. További két, gyermekével otthon lévő kollégánknak visszatérésére is számítunk, ők meghívót kapnak céges rendezvényeinkre, kiemelten a családi rendezvényekre (pl. Családi Nap, Mikulásparti), emellett hírlevelünkkel biztosítjuk azt, hogy naprakészek maradhassanak az EB HUNGARY INVEST Kft. működésével kapcsolatban.



Munkavállalók megoszlása foglalkoztatási jogviszony szerint (fő)

	2023	2024
Összes munkavállalói létszám	87	104
Határozatlan munkaszerződéssel rendelkezők száma	87	102
Határozott munkaszerződéssel rendelkezők száma	0	0
Inaktív munkavállalók	3	2

Lokáció szerinti bejárást tekintve munkatársaink közül **49 fő** 25 km-en belülről, **16 fő** 25–50 km távolságból, míg **39 fő** 50 km-nél távolabbról járt be a munkahelyére.

A munkába járás távolság szerinti megoszlását az alábbi táblázat szemlélteti: projektünk indult. Ezeknél a projekteknél is célunk volt a helyi munkaerő bevonása, így számos kolléga a projekthelyszínek közelében él.

FOGLALKOZTATÁS HELY SZERINTI MEGOSZLÁS (FŐ)

Távolság	2023	2024
25 km-en belülről	53	49
25–50 km közötti távolságból	13	16
50 km felett	16	39

Látható, hogy **az 50 km feletti távolságról érkezők száma jelentősen nőtt**. Ennek egyik oka, hogy a számítás a székhely és a lakóhely közti távolságon alapul, miközben 2024-ben több vidéki projektünk indult. Ezeknél a projekteknél is célunk volt a helyi munkaerő bevonása, így számos kolléga a projekthelyszínek közelében él.

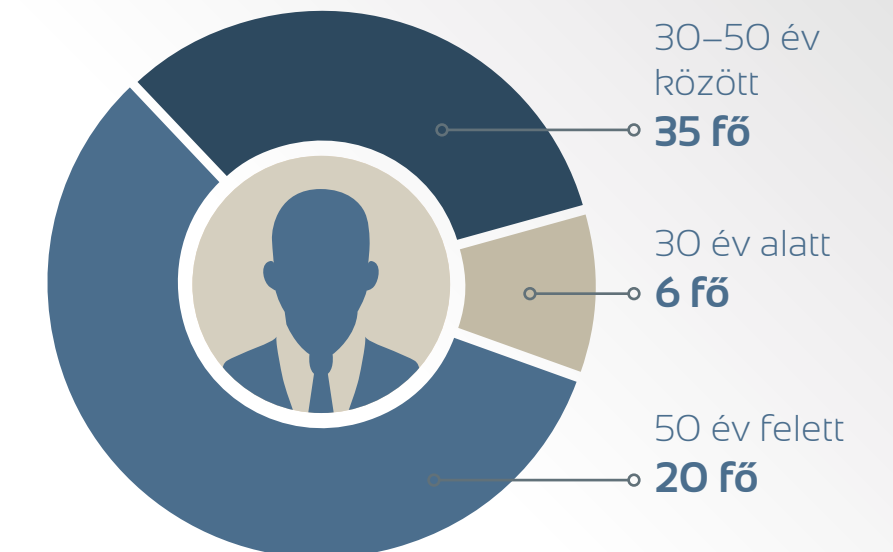
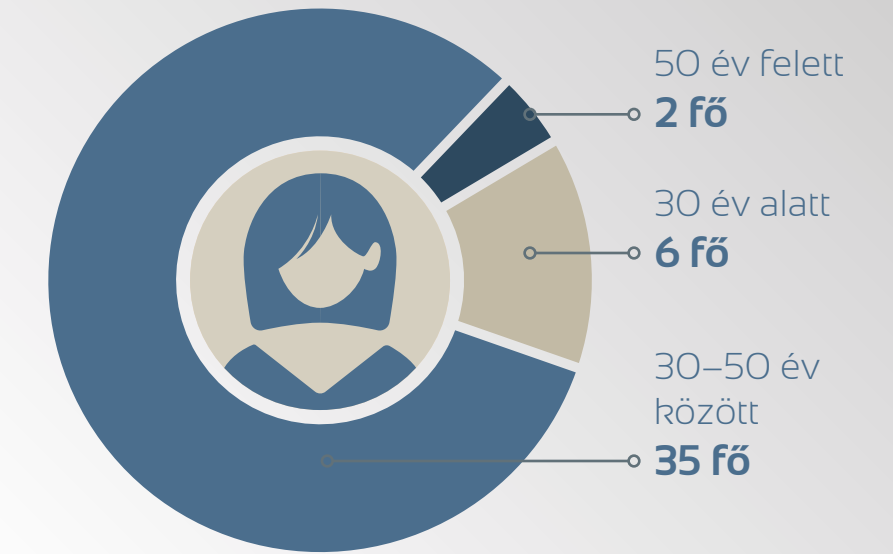


SOKSZÍNŰSÉG ÉS EGYENLŐSÉG



30 év alatt	12 fő (11,5%)	6 fő	6 fő
30–50 év között	73 fő (70%)	35 fő	38 fő
50 év felett	22 fő (18,5%)	2 fő	22 fő

A MUNKAVÁLLALÓK ÉLETKOR ÉS NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA



A korcsoporti összetételből látható, hogy a **vállalat munkavállalói bázisa többségében a 30–50 év közötti korosztályból kerül ki**. A nemek szerinti arány ezen belül kiegyensúlyozottabb a fiatalabb korcsoportban, míg az idősebb korosztályban a férfiak aránya dominál.

Továbbá foglalkoztatunk olyan munkavállalókat is, akik nem állnak alkalmazotti jogviszonyban. Ide sorolhatók alvállalkozóink, a megbízási szerződéssel foglalkoztatottak, egyéni vállalkozók stb. Ezen munkavállalókat jellemzően projektspecifikus munkákkal keressük meg, 2024-ben több, mint 500 ilyen jellegű szerződésünk volt.

FLUKTUÁCIÓ

A fluktuációs arány az éves szinten kilépett munkavállalók számának az adott év **átlagos teljes munkaerő-állományához** viszonyított arányában adtuk meg.

A 2024-es év során a vállalat munkavállalói fluktuációja az alábbiak szerint alakult:

- Átlagos állományi létszám: 150,5 fő
- Belépők száma: 56 fő >> Belépési ráta: 37,2%
- Kilépők száma: 46 fő >> Kilépési ráta: 30,56%
- Munkaerőforgalom (összes mozgás): 67,77%

A belépők és kilépők részletes bontása kor és nem szerint jelenleg nem áll rendelkezésre.

A jövőbeni adatszolgáltatási rendszer fejlesztésével cél a részletesebb nyomon követés lehetővé tétele.

Jelen adatok azt mutatják, hogy a vállalat munkavállalóinak jelentős része cserélődött 2024-ben, amely magas munkaerőforgalomra utal. A kilépők magas aránya (több mint 30%) az iparági sajátosságokkal és a munkaerőpiaci környezettel is összefügg. A vállalat kiemelt figyelmet fordít a dolgozói elégedettségre és a megtartásra, valamint az újonnan belépő kollégák beillesztésére, már az onboarding folyamatok során is.

A fluktuáció kezelésére számos jólléti programot ajánlunk munkavállalóink számára, amelynek listáját folyamatosan bővítjük. Kiemelhetnénk a 2024-ben először megrendezésre kerülő **Paradigmaváltó tréningen** való részvételt. A vállalat 30 munkavállalója, köztük vezetők, középvezetők és más alkalmazottak vettek részt egy másfél napos paradigmaváltó szimulációs tréningen, amelyet a HR és külső trénerök közösen szerveztek. Az esemény a szemléletformálás mellett egy közösségi élmény is volt kollégáink számára, valamint előkészítettük a munkavállalói elégedettségmérésünket, hogy az esetlegesen felmerülő problémákat kezelni tudjuk.



PARADIGMAVÁLTÓ TRÉNING

A program célja a résztvevők szemléletmódjának átalakítása, új gondolkodásmód és nagyobb rugalmasság kialakítása volt, hogy hatékonyabban tudják kezelni a szervezeti és piaci változásokat. A tréning során elméleti és gyakorlati modulok ötvözték a paradigmaváltás, a változáskezelés, a régi és új gondolkodásmódok közötti különbségek, a rugalmas alkalmazkodás, valamint az innováció és a kreatív problémamegoldás témáit. A fejlesztő és motiváló szimulációs gyakorlatok interaktív módon segítették a paradigmaváltás elfogadását és gyakorlati alkalmazását a mindennapi munkavégzésben.

A FLUKTUÁCIÓ CSÖKKENTÉSÉRE TETT INTÉZKEDÉSEK 2024-BEN



PARADIGMAVÁLTÓ
TRÉNING



MUNKAVÁLLALÓI
ELÉGEDETTSÉG-
MÉRÉS
ELŐKÉSZÍTÉSE



JÓLLÉTI
INTÉZKEDÉSEK:
GYÜMÖLCSNAP,
MUNKAHELYI
MASSZÁZS



KÖZÖSSÉGÉPÍTŐ
TEVÉKENYSÉGEK,
CSAPATÉPÍTŐ
RENDEZVÉNYEK



CSALÁDI
PROGRAMOK



JUBILEUMI
JUTTATÁSOK



MUNKAVÁLLALÓI
AJÁNLÁS PROGRAM



EBHÜ! DÍJ

MUNKÁLTATÓI MÁRKA ÉS JÖVŐÉPÍTÉS

Az EB HUNGARY INVEST Kft. életében tudatosan jelenik meg az employer branding. Szeretnénk, hogy vonzó és hiteles munkáltatóként jelenhessünk meg mind a munkaerőpiacon, mind érintetteink szemében. 2020 óta számos eszközzel és programmal támogatjuk a jövő munkavállalóinak bevonását, valamint a meglévő kollégák elköteleződését.

Az alábbi elemek mentén építettük munkáltatói márkánkat az elmúlt években:

- **Céges közösségi média kommunikáció:** rendszeres jelenlét LinkedInen és Facebookon, projektbemutatókkal, munkatársi történetekkel és kulisszák mögötti tartalmakkal.
- **Karrieroldal fejlesztése:** a vállalati weboldalon megújított, vizuálisan egységesített álláshirdetések és munkavállalói élmények megjelenítése.
- **Gyakornoki programok és iskolai együttműködések:** stratégiai partnerségek felsőoktatási intézményekkel, hallgatók célzott bevonása.
- **Dolgozói bevonás a toborzásba:** interjúk, beajánlási program, munkavállalók által generált tartalom.
- **Céges események és közösségépítés:** belső rendezvények, sportesemények, csapatépítők, családi napok.
- **Társadalmi felelősségvállalásunk kommunikációja** – például jótékonyági programjaink, mint a kutyaházépítés és adománygyűjtések – hozzájárul a vállalat társadalmilag felelős imázsának erősítéséhez.
- **Vállalati kultúra és értékek megjelenítése:** belső és külső kommunikációban egyaránt fókuszban állnak az értékalapú működés elemei.
- **Célzott toborzási kampányok:** különös figyelmet fordítunk a pályakezdők és diákok bevonására, egyetemi jelenléttel, gyakornoki infónapokkal és szakmai eseményeken való részvétellel.

Emellett az employer branding szorosan összekapcsolódik a tehetséggondozással és a hosszú távú munkavállalói elköteleződés biztosításával. Ennek köszönhetően 2024-ben is folyamatosan bővülő szakmai csapatot tudtunk kialakítani.

2024-ben folyamatmenedzser kollégánk segítségével az egyes feladatok-folyamatok-felelőségek egyértelműsítése történt meg kollégáink számára, amelyeket új szabályzatokban rögzítettünk. Elsőként a vállalkozás, a HR, valamint a minőségirányítás területekkel összefüggő folyamatok áttekintése történt meg, s továbbra is azon dolgozunk, hogy minden területen egységes és hatékony működést biztosítsunk.

UTÁNPÓTLÁS-NEVELÉS ÉS GYAKORNOKI PROGRAM

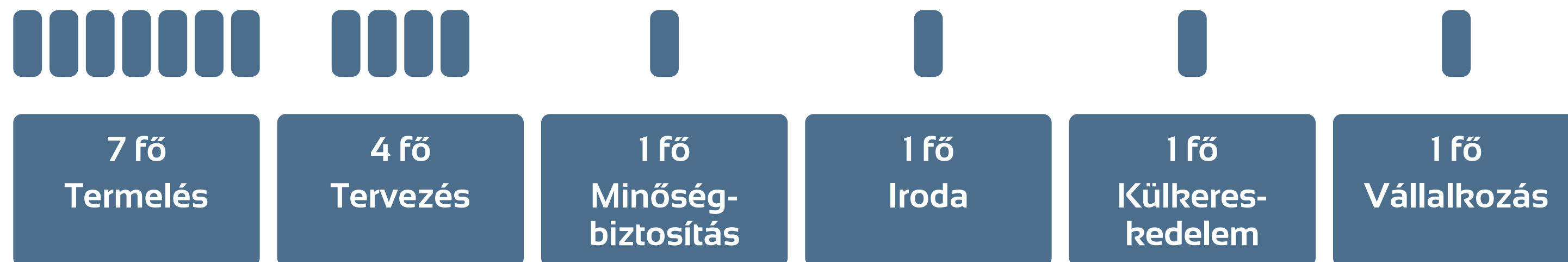
Az utánpótlás-nevelést kiemelten kezeljük, ezért gyakornoki programot működtetünk, amely lehetőséget ad fiatal, pályakezdő szakembereknek a gyakorlati tapasztalatszerzésre, tudásuk fejlesztésére és hosszú távú karrierjük megalapozására. **A program keretében mentorálást biztosítunk, valamint integráljuk a gyakornokokat a vállalati kultúrába és munkafolyamatokba.**

Az EB HUNGARY INVEST Kft. kiemelt figyelmet fordít a fiatal szakemberek támogatására és a tehetséggondozásra. Gyakornoki programunk stratégiai fontosságú elemként illeszkedik humán erőforrás politikánkba, amelynek célja a jövő szakembereinek vállalaton belüli képzése, integrációja és hosszú távú megtartása.

A gyakornoki programot 2020 óta működtetjük a Pannon Diák Iskolaszövetkezet közreműködésével. A hallgatók tipikusan 1–2 évig dolgoznak vállalatunknál heti 20–32 órában, miközben rotációs rendszerben ismerhetik meg az egyes részlegek működését. Ezalatt teljes értékű munkavállalóként vesznek részt a projektjeinkben, valós felelősségi körökkel, sávós juttatási rendszerben.

A 2024-ES ÉVBEN ÖSSZESEN 15 FŐ GYAKORNOKOT FOGLALKOZTATTUNK,

az alábbi területeken:



A program célja, hogy a hallgatók az elméleti ismeretek mellett gyakorlati tudást is szerezzenek valós munkakörnyezetben, és közben megismerjék vállalati kultúránkat, értékeinket és működésünket.

A programban résztvevők közül 2020 óta **8 fő** döntött úgy, hogy immár teljes állásban foglalkoztatott kollégaként erősíti tovább az EB HUNGARY INVEST Kft. csapatát.



Szoros kapcsolatot ápolunk az **Óbudai Egyetem Ybl Miklós Építéstudományi Karával** és a **Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Építészmérnöki Karával**, amellyel szerződéses együttműködés keretében fogadunk hallgatókat.

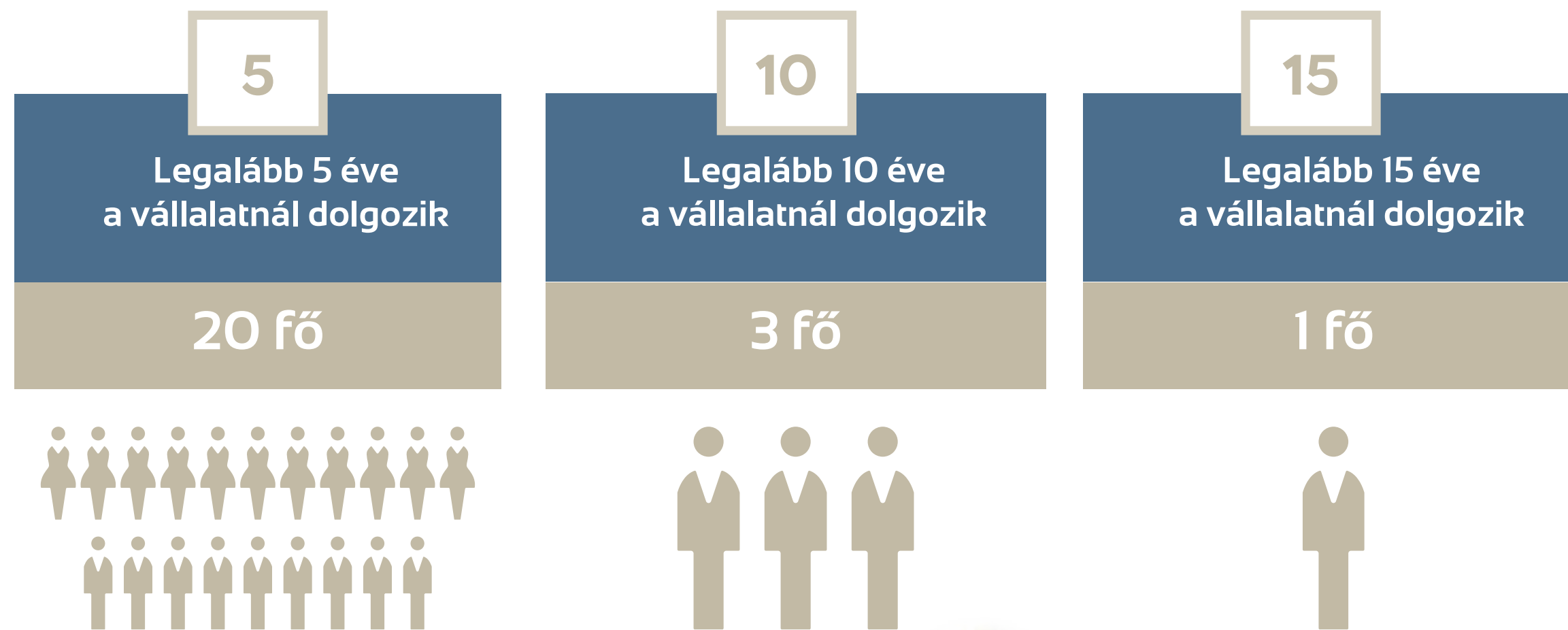
Külön figyelmet fordítunk arra, hogy a fiatalok ne csak munkatapasztalatot szerezzenek, hanem valós karrierutat találjanak nálunk. Ennek érdekében 2024-ben célul tűztük ki a program kiterjesztését, az egyetemi kapcsolatok erősítését, valamint az on-site projekthelyszíni látogatások és gyakorlatorientált képzések számának növelését. Az Óbudai Egyetem 2022-ben **„Év együttműködő partnere”** díjjal ismerte el vállalatunk elkötelezettségét az utánpótlás-nevelés terén.

A gyakornoki program számunkra többet jelent, mint betöltött pozíciók - ez egy hosszú távú befektetés a jövőbe. Hisszük, hogy a közös munka során nemcsak a fiatalok tanulnak tőlünk, hanem mi is tanulhatunk tőlük.

LOJALITÁS

Mindig öröm számunkra, ha munkatársaink hosszú távra választják az EB HUNGARY INVEST Kft.-t. Néhány évvel ezelőtt kezdtük meg annak gyakorlatát, hogy a nálunk töltött éveket oklevéllel, majd később honoráriummal jutalmazzuk.

MUNKAVÁLLALÓI LOJALITÁS AZ EB HUNGARY INVEST KFT.-NÉL



MUNKAVÁLLALÓI GONDOSKODÁS ÉS JÓLLÉT

Vállalatunk számára kiemelt fontosságú a munkavállalók testi, lelki és közösségi jólléte. Az egészségtudatosság és a munkahelyi közérzet javítása érdekében rendszeres programokat és juttatásokat biztosítunk, valamint munka-magánélet egyensúlyának megőrzése érdekében is segítséget nyújtunk munkavállalóink számára (pl. home office). 2024-ben az alábbi programokat biztosítottuk az egészség és jóllét támogatására, a munka-magánélet egyensúlyának megőrzésére:

Családbarát programok és események: Céges családi nap, Mikulás-ünnepség	Részmunkaidős vagy egyéni munkarend lehetősége: pl. kismamák, kisgyermekes szülők számára	Szabadság kiadásának rugalmas kezelése – Különösen iskolai szünetek, családi események idején
Visszatérés támogatása szülési szabadság után – Fokozatos visszailleszkedés, betanítás, alternatív munkakör felajánlása	Stresszkezelő vagy jóllétet támogató kezdeményezések: pl. irodai masszázs, gyümölcsnap, Mol limo használatának támogatása	
Iroda emeleti szintenként KÜLÖN KONYHA ÉS ÉTKEZŐ biztosítása, alap élelmiszerek és kávéfogyasztás lehetőségével	VEZETŐI SZEMLÉLET, amely figyelembe veszi az egyéni élethelyzeteket: Empatikus, nyitott kommunikáció a munka-magánélettel kapcsolatos igényekről	BELSŐ, INFORMÁLIS KÖZÖSSÉGI ÉLMÉNYEK: Grund buli, Koncertek a Budapest Parkban
Részvétel más építőipari szereplőkkel együtt a Magasépítők Kupa rendezvényen, amely focibajnokságot és főzőversenyt is magában foglalt, erősítve a közösségi szellemet		

Ezek a kezdeményezések nemcsak a munkatársak jóllétéhez járulnak hozzá, hanem erősítik az összetartozás érzését, támogatják a munka-magánélet egyensúlyát, és hozzájárulnak a vállalati kultúra megerősítéséhez, valamint a fluktuáció mérsékléséhez.

SZAKSZERVEZET, ÉRDEKKÉPVISELET

A vállalatnál nem működik szakszervezet, és nincs kollektív szerződés, tekintettel arra, hogy a szervezet kis- és középvállalkozásként működik, alacsony létszámú munkavállalói körrel. A munkavállalói jogok és juttatások a munkaszerződésekből, illetve a belső szabályzatokban rögzítettek alapján érvényesülnek. A vezetőség nyílt párbeszédet folytat a munkavállalókkal.

Minden munkavállaló számára biztosított a **panaszkezelési, s visszaélés-bejelentő rendszerünkhöz való anonim hozzáférést,** vitás ügyek esetén pedig a HR és Jogi osztályunk munkatársaival történik a konfliktus feloldása, a vezetők közreműködésével. A munkatársakkal minden esetben **személyes, egyéni megbeszéléseket folytatunk,** kollégáink így ezek keretein belül jelezhetik a problémákat közvetlenül feletteseik és a vezetőség felé. Büszkék vagyunk rá, hogy elenyésző számú ilyen eset történik, így a felmerülő problémák kezelése az egyes szervezeti szinteken, minden érintett meghallgatásával zajlik, amely a felmerülő konfliktusok objektív kivizsgálást követően minden érintett számára megnyugtató megoldásokat és lezárást eredményez.



MUNKAVÁLLALÓI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

Építőipari vállalként különösen fontos számunkra, hogy a mindennapi munkavégzés biztonságos körülmények között történjen, és kollégáink egészsége hosszú távon is védve legyen – legyen szó irodai munkatársakról vagy a kivitelezési területen dolgozó szakemberekről.

MSZ EN ISO 45001 MUNKAVÉDELMI IRÁNYÍTÁSI RENDSZER

Társaságunk rendelkezik formális egészségvédelmi és munkabiztonsági irányítási rendszerrel, amely az **ISO 45001 (MEBIR) szabványnak megfelelően működik. Az egészségvédelem és biztonság politikáját a vállalati integrált irányítási rendszer részeként** határoztuk meg. Ezen dokumentumok hatálya minden munkavállalóra kiterjed.

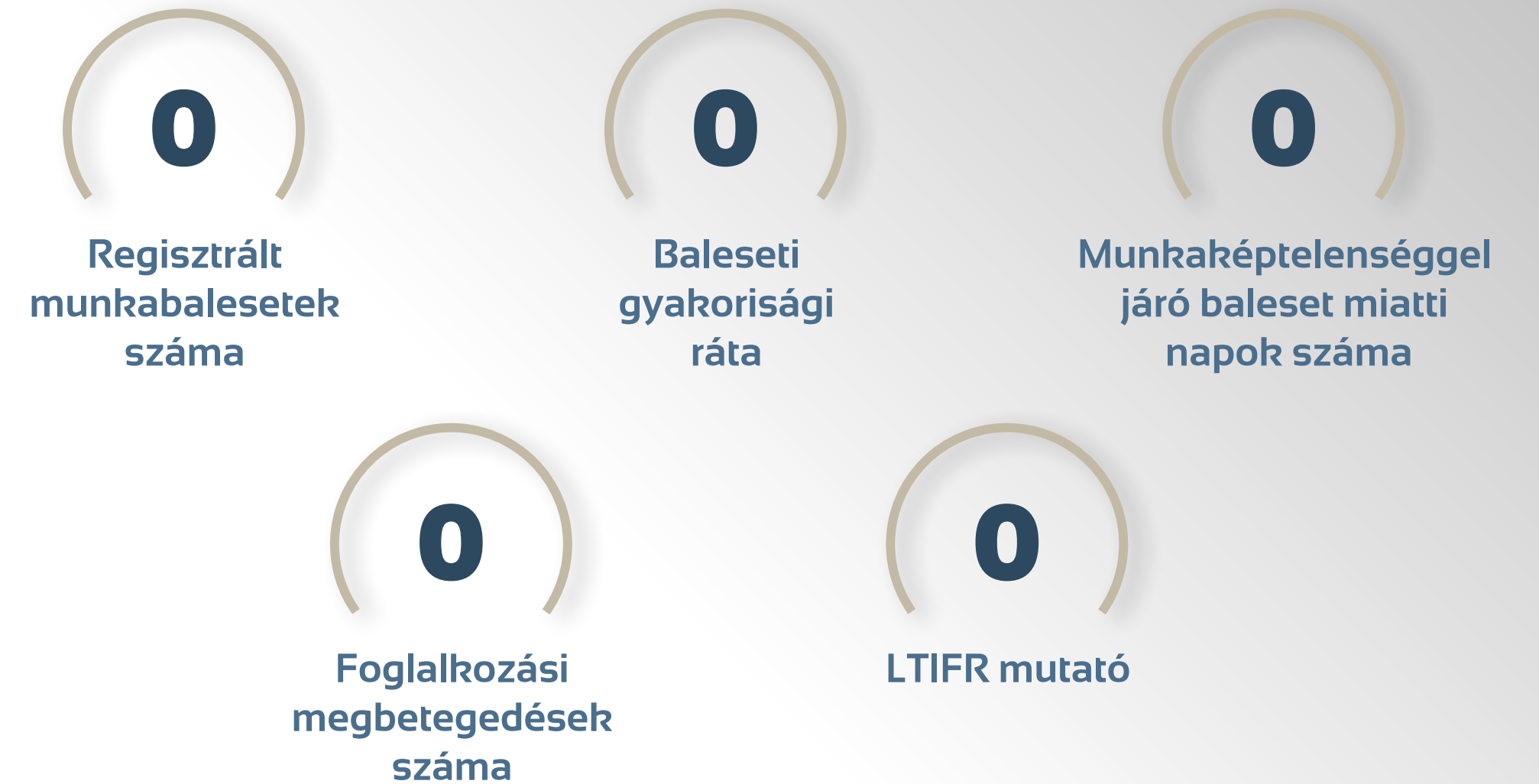
A munkavédelmi kockázatok azonosítása a Munkavédelmi törvény és kapcsolódó rendeletek előírásainak megfelelően. A kockázatok értékelését legalább 5 évente, vagy lényeges változás esetén soron kívül felülvizsgáljuk.

Munkavédelemmel kapcsolatos statisztikák 2024-ben az EB HUNGARY INVEST Kft.-nél

Az új munkavállalók és az alvállalkozók részére **projektindításkor helyszínspecifikus oktatást biztosítunk**, ezen felül minden munkavállaló **évente kötelező munkavédelmi és tűzvédelmi oktatáson vesz részt**.

A balesetek, megbetegedések okainak részletes elemzésére nem került sor, mivel **baleset, illetve munkavégzésből eredő megbetegedés nem történt**. Amennyiben mégis előfordulna ilyen eset, a kivizsgálást a jogszabályoknak megfelelően a foglalkozás-egészségügyi orvossal szoros együttműködésben végezzük. A 2024-es év során nem történt olyan munkabaleset, amely munkaidőkieséssel járt volna, így társaságunk **LTIFR mutatója 0 volt**.

A MSZ EN ISO 45001 rendszer követelményeinek megfelelően évente egy alkalommal kerül sor munkavédelmi auditra a vállalat Integrált Irányítási Rendszerének keretei között.



LTIFR

A munkavédelmi teljesítmény nemzetközileg is elismert mérőszámaként a LTIFR a munkahelyi balesetek egyik legfontosabb mutatója. Megmutatja, hogy egy millió ledolgozott munkaóra hány olyan baleset jut, amely miatt a munkavállaló legalább egy teljes műszakot kiesik a munkából.



KOCKÁZATOK KEZELÉSE ÉS PREVENCIÓ A MUNKAVÉGZÉSBEN

A jogszabályi előírásoknak megfelelően 3 évente átfogó **kockázatértékelést** végzünk minden telephelyen. Emellett lényegi változások esetén soron kívüli felülvizsgálatra is sor kerül. Bővebben erről a Kockázatelemzés részben írunk.

Valamennyi munkavállaló számára biztosított a **munkakörhöz illeszkedő egyéni védőeszköz, az Egyéni Védőeszköz Rend** alapján. Egészségügyi szolgáltatásaink keretében foglalkozás-egészségügyi ellátást nyújtunk minden érintett dolgozó számára.



DOLGOZÓI RÉSZVÉTEL ÉS KOMMUNIKÁCIÓ

A munkavállalók bevonása biztosított a munkavédelmi döntéshozatalba:

egy fő **képzett munkavédelmi képviselő** látja el a dolgozók képviselését. A munkavédelmi észrevételeket, panaszokat a hatályos jogszabályoknak megfelelően kezeljük: bejelentés esetén **hivizsgálást indítunk**, és szükség szerint **megelőző vagy korrekciós intézkedéseket** hajtunk végre.

2024. ÉVI FEJLESZTÉSEK ÉS INTÉZKEDÉSEK A MUNKAVÁLLALÓI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG TERÉN

A védőeszközök felülvizsgálata a szabványváltozások követése alapján történik, 2024-ben nem volt releváns módosítás. Munka- és tűzvédelmi képzésekkel egyidejűleg a tananyag az ISO és ESG képzési tematikákhoz illesztése is megtörtént, beemelve ezzel a fenntarthatósághoz kötődő témaköröket. Célunk az, hogy a képzések hibrid formában is elérhetőek legyenek munkavállalóink számára, így mind az oktatási anyagok, mind a vizsgafeladatsorok digitalizálása is megkezdődött. Társaságunk nem kezel veszélyes anyagokat, de **raktározási tevékenység esetén kémiai kockázatértékeléssel rendelkezünk.**

A munkavállalók visszajelzésének gyűjtését a munkavédelmi koordinátor végzi. **A munka- és tűzvédelmi képzéseket évente értékeljük a résztvevők visszajelzései alapján, és ennek eredményeként frissítjük a képzési anyagokat.** Az online értékelések és vizsgák lehetőséget biztosítanak arra, hogy nyomon kövessük a munkavállalók fejlődését, és mérjük a képzési programok hatékonyságát. A munkavállalók visszajelzései nemcsak az oktatások értékelésére vonatkoznak, hanem az intézkedések hatékonyságának és a munkahelyi biztonság javításának folyamatos fejlesztésére is. A konkrét javaslatokat (pl. eszközbeszerzés, egyéni védőruha stb.) kollégáink személyesen a projekt, ill. építésvezetőknek jelezhetik, valamint a karesemeny@ebhinvest.hu e-mail címre is megküldhetik.

A kötelező elsősegélynyújtó képzés mellett még biztonságosabbá kívánjuk tenni munkahelyünket. Ennek érdekében a közeljövőben **sürgősségi, illetve egyéb életmentő orvosi segédesszközöket** kívánunk beszerezni, a megfelelő képzést is biztosítva. Ezek a vészhelyzeti eszközök gyors reagálást tesznek lehetővé, és jelentősen hozzájárulnak a munkahelyi balesetek és egészségügyi problémák kezeléséhez.

A munkavállalók egészsége érdekében a munkakörökhöz és beosztásokhoz igazított **egészségügyi szűréseket** szervezünk. Bizonyos vezetői szinteken elérhető egy magánklinikai **egészségügyi csomagja**. Emellett munkakörtől, beosztástól függően különböző egészségügyi szűréseket szervezünk, (pl. szemészeti szűrővizsgálatok), ezzel is támogatva munkatársainkat.

DISZKRIMINÁCIÓMENTESSÉG

Vállalatunk elkötelezett a hátrányos megkülönböztetés minden formájának megelőzése és tilalma mellett, összhangban az **Etikai Kódexünkben** rögzített alapelvekkel.

A foglalkoztatás teljes ciklusa során – beleértve a kiválasztást, előléptetést, javadalmazást, képzéseket és munkakörnyezetet – biztosítjuk az egyenlő esélyeket, függetlenül a munkavállaló nemétől, életkorától, nemzetiségi vagy etnikai hovatartozásától, vallási vagy politikai meggyőződésétől, fogyatékoságától, szexuális irányultságától, érdekképviseleti tagságától, vagy bármely más, a munkavégzés szempontjából irreleváns körülménytől.

Nem tűrjük a diszkrimináció, zaklatás, megfélemlítés vagy bármely durva bánásmód semmilyen formáját. Munkavállalóinktól elvárjuk a kölcsönös tiszteleten alapuló viselkedést, mind verbális, mind nonverbális kommunikációjuk során. Minden érintett számára biztosítjuk a lehetőséget arra, hogy biztonságos módon és következményektől való félelem nélkül bejelentést tehesen, ha diszkriminációs vagy zaklatással kapcsolatos esetet tapasztal.

A 2024-es évben diszkriminációs panasz vagy jogi eljárás nem indult
Társaságunkkal szemben.



MUNKAVÁLLALÓI KÉPZÉSEK

A vállalat elkötelezett a munkavállalók **folyamatos fejlesztése és szakmai előrehaladása** mellett, ennek érdekében strukturált képzési rendszert működtet, amely az új belépők beillesztésétől kezdve a szakterületspecifikus oktatásokon át a vezetői kompetenciák fejlesztéséig terjed.

2024-ben a közép- és felsővezetés néhány munkatársa **fenntarthatósággal kapcsolatos konferenciákon** is részt vett. Ezeken a rendezvényeken olyan értékes ismeretekre tehettek szert, amelynek hatására ezek támogatását nem csupán folytatni, hanem munkavállalóink szélesebb körében is szorgalmazni kívánjuk.



PROGRAMOK A KÉSZSÉGEK FEJLESZTÉSÉRE ÉS AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS TÁMOGATÁSÁRA

A KÉPZÉSI RENDSZER FŐ CÉLJAI:

- az új munkatársak gyors és hatékony beilleszkedésének támogatása (onboarding),
- a munkakörhöz szükséges készségek és ismeretek elsajátítása,
- a jogszabályi megfeleléshez szükséges kötelező oktatások biztosítása (pl. munkavédelmi képzések),
- a munkavállalók szakmai és személyes fejlődésének elősegítése,
- az innovációs készségek, a változáskezelés és a csapatműködés támogatása.

KÉPZÉSI TÍPUSOK ÉS MÓDSZEREK:

A képzések belső vagy külső szervezésűek, online, személyes vagy vegyes (blended learning) formában zajlanak. A főbb képzéstípusok:

- **Onboarding képzések:** új belépők számára szóló általános és szakterületi bevezető oktatások (1,5–2 órás időtartam, egyéni vagy kiscsoportos formában, online és személyesen)
- **Kötelező oktatások:** pl. Munka- és Tűzvédelmi oktatás, amelyet ISO és ESG szempontokkal is kiegészítettünk
- **Szakmai és készségfejlesztő tréningek:** pl. Excel, jogi, vállalatirányítási rendszer és E-napló rendszer használata
- **Soft skill fejlesztések:** pl. Paradigmaváltó tréning, csapatépítő programok, önérvényesítő tréningek
- **Egyéni fejlesztések:** engedélyköteles és szakképesítést adó képzések (pl. targonca, gépjárművezetés)

KÉPZÉSI PROGRAMOK 2024-BEN:

- **Általános onboarding képzés:** az új munkavállalók vállalati kultúrába való bevezetése, etikai irányelvek ismertetése.
- **Paradigmaváltó szimulációs tréning:** változásmenedzsment támogatása interaktív formában, külső trénerrel.
- **Szoftverhasználati oktatások:** vállalatirányítási rendszer, HILTI on Track, ÉPSZER-biztosítás.
- **Éves munkavédelmi oktatás:** törvényi előírásoknak megfelelően vészhelyzeti eljárások, elsősegély, biztonságos munkavégzés.



KÉPZÉSEK SZERVEZÉSE ÉS NYOMON KÖVETÉSE:

A képzések szervezését a HR, a Személyzeti és Irodai Osztály, valamint a szakterületi vezetők végzik. Az online tananyagokat a **Skillnaut e-learning platform** támogatja, amely az oktatási adatok nyilvántartását is lehetővé teszi. A képzési igényeket évente mérik fel, és ennek alapján készül el a **Képzési-Fejlesztési Terv**, amely a stratégiai célokat, a jogszabályi megfelelést és az egyéni fejlődési igényeket is figyelembe veszi.

A képzésekhez kapcsolódó éves óraszámra és a résztvevők számára vonatkozó részletes adatok jelenleg nem állnak rendelkezésre. A jövőbeni cél az adatok pontosabb rögzítése, amely lehetővé teszi az átlagos képzési idő kimutatását munkavállalónként, nemek és munkaköri kategóriák szerint.

JUTTATÁSOK, BÉREZÉS

Javadalmazás vállalatunkban üzleti titkoknak minősül.
Törekszünk rá, hogy a nemek közötti bérkülönbség csökkentése érdekében harmonizáljuk a béreket.

Bérikiegészítésként vállalatunkként is megjelenő Cafeteria rendszer bevezetését tervezzük, illetve cégünkben munkavállalói ajánlási rendszer működik: minden új javasolt munkavállaló után a próbaidőszak leteltét követően pénzbeli juttatással támogatjuk az új munkavállalót hozó kollégát.
A rendszer 2021-es bevezetését követően összesen 24 fő munkavállaló került a beajánlottak közül felvételre, az őket cégünkhöz ajánló kollégák számára eddig 2 175 000 Ft került kifizetésre.

MUNKAVÁLLALÓI ELISMERÉS ÉS JUTTATÁSI RENDSZER FEJLESZTÉSE

Vállalatunk elismeri és megbecsüli a munkavállalók kiemelkedő teljesítményét és hosszú távú elkötelezettségét. Ennek egyik formája az 5 éve működő „**EBHÚ!**” díj. A díjat azon kollégáink nyerhetik el, akik kimagasló teljesítményükkel és lojalitásukkal érdemben hozzájárulnak a Társaság működéséhez.

A díj különlegessége, hogy a munkatársak maguk jelölhetik egymást, míg a díjazottakról az ügyvezetés dönt. Az elismerés oklevélből, emléklakettből és pénzjutalomból áll, amelyet ünnepélyes keretek között adunk át.
A díj 2018-as bevezetése óta **2024.12.31-ig 360 db szavazat érkezett kollégáinkra, így összesen összesen 264 fő kolléga kapott EBHÚ! jelöltést, közülük pedig 68 fő kolléga vehetett át EBHÚ! díjat.**

KIOSZTOTT EBHÚ! DÍJAK AZ EB HUNGARY INVEST KFT.-BEN (DB)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
4	5	8	12	12	17	10



A kezdeményezés célja a lojalitás és az elköteleződés erősítése, valamint a csapatszellem és a vállalati közösség megerősítése. A program a munkavállalók megtartását célzó stratégia része, és közvetetten hozzájárul a szervezeti kultúra fejlődéséhez is.

2024-ben további, a munkavállalói elköteleződést támogató intézkedések bevezetését kezdeményeztük:

JUBILEUMI ELISMERÉS

Öt és tíz éve Társaságunknál dolgozó munkatársainkat méltó módon elismerésben részesítjük.

EGÉSZSÉGÜGYI JUTTATÁSOK

Megkezdtük a meglévő egészségügyi csomagok felülvizsgálatát és kiegészítését.

CAFETERIA RENDSZER

Megkezdődött a Cafeteria rendszer béren kívüli juttatás lehetőségeinek áttekintése. Törekszünk arra, hogy a juttatási rendszer rugalmas és versenyképes legyen.

TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS

Vállalatunk 2024-ben még nem alkalmazott egységes, formális teljesítményértékelési rendszert. A visszajelzések elsősorban vezetői szinten, egyéni megbeszélések keretében történnek. Ugyanakkor a cégvezetés már 2023 végén megfogalmazta azon stratégiai célját, hogy a következő években kialakít egy olyan átlátható, mérhető és motiváló értékelési rendszert, amely támogatja a vállalati hatékonyságot, elősegíti a munkatársak fejlődését és elköteleződését, valamint biztosítja a teljesítményalapú elismerést.

A 2024-ES ÉV SORÁN MEGTÖRTÉNT A RENDSZER SZAKMAI ELŐKÉSZÍTÉSE, AMELYNEK SORÁN:

meghatároztuk az értékelés alapjául szolgáló egyéni és szervezeti KPI-okat (kulcsteljesítmény-mutatókat)

elkészült a pozícióspecifikus teljesítménymátrix

több körös egyeztetések zajlottak a vezetői körrel a rendszer bevezethetőségéről és a szervezeti elvárások összehangolásáról

A BEVEZETÉSRE KERÜLŐ TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER CÉLJA, HOGY:

transzparensen mérje a munkatársak szakmai teljesítményét

objektív alapon teremtsen lehetőséget visszajelzésre és fejlődésre

ösztönözze a kiemelkedő munkavégzést

erősítse az eredménytermelő képességet a vállalat minden szintjén

Bevezetését 2025. második negyedévétől tervezzük, pilotprogramként két érintett osztály szintjén. Reményeink ez megalapoz majd egy új, teljesítménybér-alapú juttatási formát, amelynek célja, hogy a kollégák eredményes és szabályszerű munkavégzését anyagilag is elismerjük - mindezt objektív, előre meghatározott kritériumok mentén.

AZ ÚJ RENDSZER KERETÉBEN:

a teljesítménybér egy alapbéren felüli, kizárólag az egyéni teljesítményen alapuló juttatás

az értékelés alapját mérhető, számon kérhető mutatók és a vezetői visszajelzések képezik

a jogosultság feltételeit és részletes szabályait a „Teljesítménybér Szabályzat” rögzíti

A későbbiekben célunk, hogy a teljesítményértékelés minden osztályon és minden munkakörben bevezetésre kerüljön, beleértve az irodai, támogatói és adminisztratív területeket is.



JAVADALMAZÁS ÉS EGYENLŐSÉG

A munkavállalók javadalmazása az adott munkakör értékelésén, valamint a hatályos jogszabályokon alapul. A javadalmazási rendszer kialakításánál célunk, hogy azonos értékű munkáért azonos bért biztosítsunk, és csökkentsük a nemek közötti bérkülönbségeket. A bérrányok felülvizsgálata folyamatban van.



MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTSÉG

A 2024-es év során előkészítettük egy vállalatszintű munkavállalói elégedettségfelmérés bevezetését, amely a jelentésírás évében már bevezetésre került. A felmérés célja a munkavállalók észrevételeinek, elvárásainak és javaslatainak rendszerszintű összegyűjtése és értékelése, különös tekintettel a vállalati kultúrára, a belső kommunikációra, a vezetői támogatásra és a munkahelyi jólétre. Az eredmények alapján a vezetőség akciótervet dolgoz ki, amely a munkakörnyezet javítását, valamint az ESG-témák iránti elköteleződés növelését is célozza.

A folyamat célja nemcsak a munkavállalói elkötelezettség növelése, hanem az érintetti párbeszéd rendszerszintű megerősítése is, összhangban a fenntartható vállalati irányítás elveivel.

GRI 413-1, 413-2

TÁRSADALMI SZEREPVÁLLALÁS

A beszámolási időszakban az EB HUNGARY INVEST Kft. támogatta a helyi közösségeket, sportegyesületeket, kulturális kezdeményezéseket és társadalmi szervezeteket. A támogatások célja az egészséges életmód, a fiatalok sportolási lehetőségeinek bővítése, nemzetközi sporteseményeken való részvétel elősegítése, valamint a társadalmilag hátrányos helyzetű csoportok megsegítése volt.

Jelenleg társadalmi felelősségvállalási (CSR) tevékenységünk még nem rendelkezik átfogó, kiforrott stratégiával, azonban ennek kialakítása folyamatban van, és a jövőben célzottan szeretnénk bővíteni és erősíteni ezt a területet. Bár a fenntarthatósági fókuszunk bővül, továbbra is fontosnak tartjuk a közösség támogatását, ezért karitatív és szponzorációs tevékenységeinket folyamatosan fejlesztjük.

A vállalat kockázatelemzési folyamatai során nem azonosított olyan tevékenységet, amely tényleges vagy potenciális negatív hatást gyakorolna a helyi közösségekre. Ugyanakkor a vállalat továbbra is elkötelezett amellett, hogy rendszeresen értékelje működésének társadalmi hatásait, és proaktívan figyelemmel kísérv az esetleges kockázatokat a közösségekkel való felelős együttműködés érdekében.



ÖNKÉNTESSEG

- Önkéntes tevékenység keretei között **a karcagi Kóbor Szívek Állatmentő Alapítvány részére kutyaházakat építettünk** munkavállalóinkkal közösen, valamint állateledelgyűjtést és rendeztünk a javukra
- Az előző évekhez hasonlóan csatlakoztunk a Baptista Szeretetszolgálat által szervezett **Cipősdoboz akcióhoz**

TÁMOGATÁS

A támogatási tevékenységek formája pénzbeli szponzoráció és tárgyi adományozás volt, az alábbi részletek szerint:

- LORIGO Táncsport Egyesület részére két alkalommal nyújtottunk szponzorációs támogatást, a **10 Tánc Magyar Bajnokság**, az Országos Ranglista versenyek, valamint a Break Magyar Bajnokság lebonyolítására.
- A Cívis-Kosárlabda-Klub Kft. támogattuk az **IBA 3X3 Olympic Qualifying Tournament (OQT)** rendezvény támogatása céljából.
- A Észak-Magyarországi Autó és Motorsport Zrt. részére szponzorációs támogatást biztosítottunk a **II. Diósgyőr Rally és a Zemplén Rally** események megrendezéséhez.

Összesített támogatási érték becsült értéke meghaladja **5 650 000 Ft**-ot.

Erre 2023-ban 2 000 000 Ft-ot tudtunk fordítani, így büszkék vagyunk arra, hogy ez az összeg a duplájára nőtt.

A társadalmi támogatásaink jelentős része **nem közvetlen vállalati forrásból**, hanem az adóhatóság által engedélyezett társasági adó felajánlás **(TAO) keretében valósult meg**, így ezek a támogatások **elkülönítetten kerülnek bemutatásra a vállalati adományozási és szponzorációs tevékenységtől**.

A TAO-támogatások célja az adott szervezetek közhasznú tevékenységeinek – **különösen az egészségmegőrzés, oktatásfejlesztés, gyermekvédelem és kulturális értékmegőrzés** – elősegítése volt. Így 2024-ben összesen **13 800 000 Ft összegű támogatást nyújtottunk** különböző társadalmi, egészségügyi (pl. Harvey Alapítvány a Szívbetegéért, Magyar Gyermekorvosok Társasága, Alapítvány a MH Balatonfüredi Kardiológiai Rehabilitációs Intézetért) és oktatási (pl. „Civilek a megyéért” Egyesület, Szent István Király Zenei Alapítvány, Trefort Gyakorló Iskola Alapítvány) célokat szolgáló civil és közhasznú szervezetek számára. A jövőben célunk egy átfogó CSR stratégia kialakítása, amely rendszeres, közvetlen vállalati forrásból támogatott programokat, önkéntességet és fenntartható társadalmi kezdeményezéseket is magában foglal majd, hogy még aktívabb szerepet vállalhassunk közösségeink fejlődésében.



MUNKAHELYI LÉGKÖR

A vállalat általános működésére vonatkozó visszajelzések fogadására továbbra is működik visszaélésbejelentő rendszerünk, amely a külső és belső érintettek számára egyaránt elérhető, s amely lehetőséget biztosít az esetleges szabálytalanságok biztonságos és bizalmas bejelentésére. Emellett munkavállalóink véleményét az **EBH Ötletláda** révén, valamint **időszakos munkavállalói elégedettségmérések** során is figyelembe vesszük.

A panaszkezelési és bejelentési folyamat részletes bemutatása a jelentés Vállalatirányítás fejezetében olvasható.

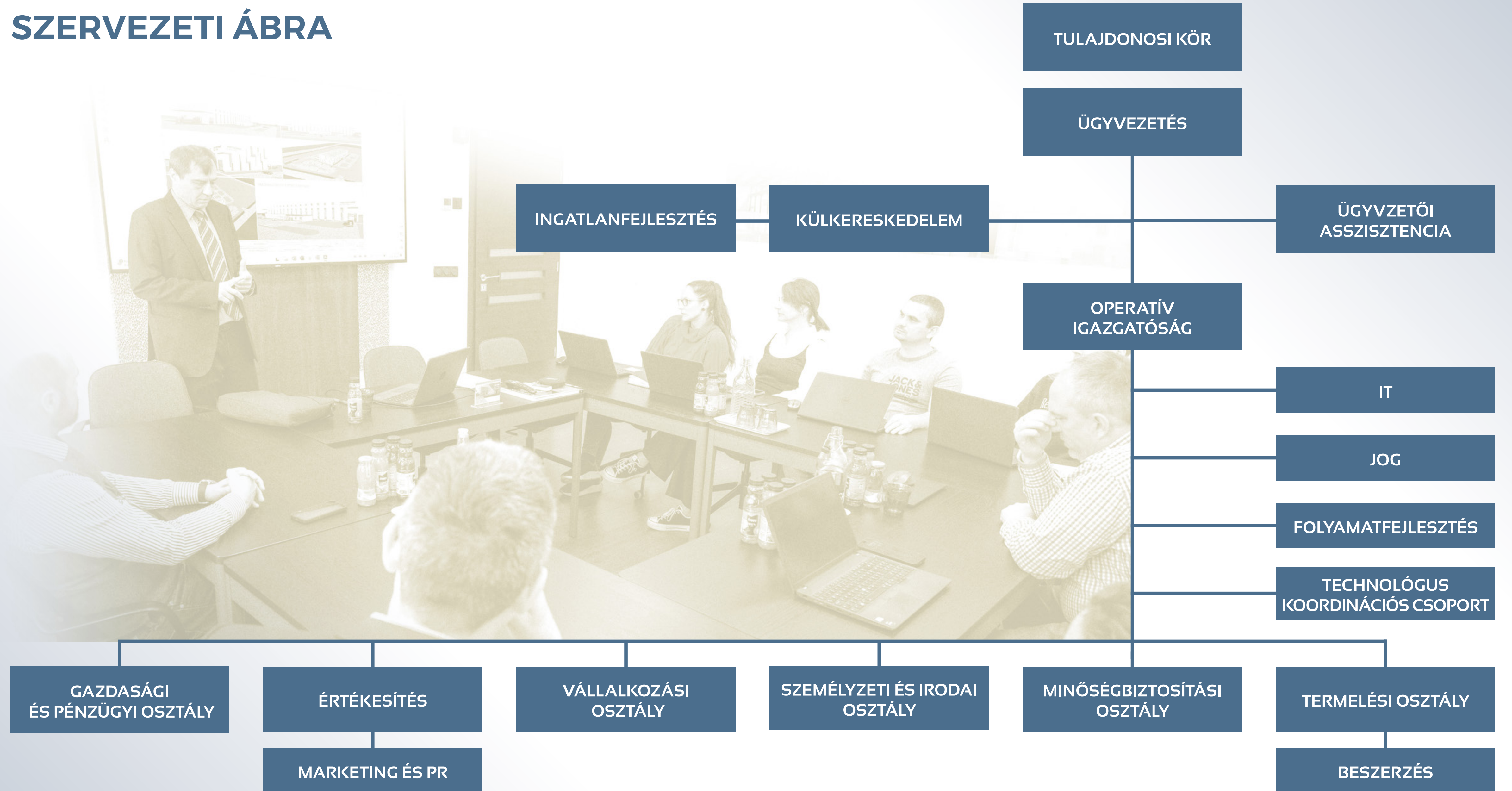


VÁLLALATIRÁNYÍTÁS

VÁLLALATIRÁNYÍTÁSI RENDSZER ÉS SZERVEZETI STRUKTÚRA

Társaságunk vállalatirányítási rendszere a hatályos jogszabályoknak, valamint belső eljárásrendjeinknek megfelelően biztosítja a felelős, átlátható és jogkövető működést. A döntéshozatali struktúrát és felelősségi szinteket szervezeti ábránk szemlélteti, amely tartalmazza az egyes osztályok és divíziók közötti funkcionális kapcsolatokat is. A felsővezetés rendszeres stratégiai értekezleteken egyezteteti a vállalat működését érintő kérdéseket, különös tekintettel a fenntarthatósághoz kapcsolódó célokra.






SZERVEZETI ÁBRA



AZ EB HUNGARY INVEST KFT. MUNKAVÁLLALÓINAK NEM ÉS KORCSOPORTI SZERINTI MEGOSZLÁSA AZ EGYES SZERVEZETI EGYSÉGEK TEKINTETÉBEN



ÜGYVEZETÉS
ÉRTÉKESÍTÉS
SZEMÉLYZETI ÉS IRODAI OSZTÁLY
MINŐSÉGBIZTOSÍTÁSI OSZTÁLY
VÁLLALKOZÁSI OSZTÁLY
GAZDASÁGI ÉS PÉNZÜGYI OSZTÁLY
TERMELÉSI OSZTÁLY

NEMEK ARÁNYA (FŐ)		KORCSOPORT (FŐ)		
				
8	13	3	17	1
2	4	1	2	3
5	0	0	5	0
0	3	0	3	0
3	2	1	3	1
7	0	0	6	1
18	39	7	31	18

FELÜGYELŐ TESTÜLETEK ÉS BIZOTTSÁGOK

Vállalatunkban nem működik klasszikus értelemben vett irányító testület. A felső vezetést társaságunk tulajdonosa, ügyvezetője, valamint operatív igazgatója képviseli, akinek a mandátuma határozatlan időre szól.

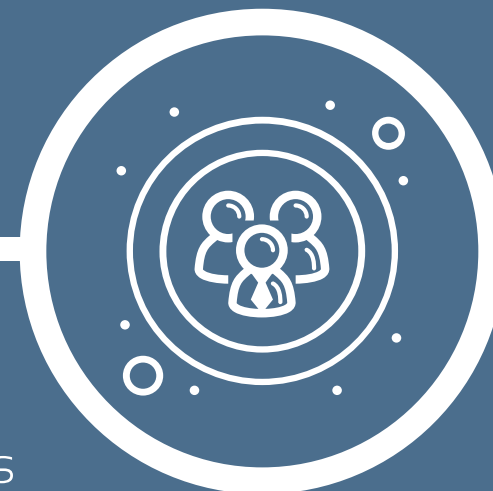
A VÁLLALATIRÁNYÍTÁS MEGERŐSÍTÉSE ÉRDEKÉBEN AZ ALÁBBI SZAKMAI BIZOTTSÁGOK MŰKÖDNEK:

ENERGIAIRÁNYÍTÁSI CSOPORT

javaslatokat készít az energiafelhasználás csökkentésére és energiahatékonyság növelésére.

BELSŐ AUDITBIZOTTSÁG
az integrált irányítási rendszer ellenőrzéséért és felülvizsgálatáért felel.

PÉNZÜGYI AUDITBIZOTTSÁG
külső, független könyvvizsgáló vezeti, aki a pénzügyi beszámoló hitelességéért és szabályszerűségéért felel.

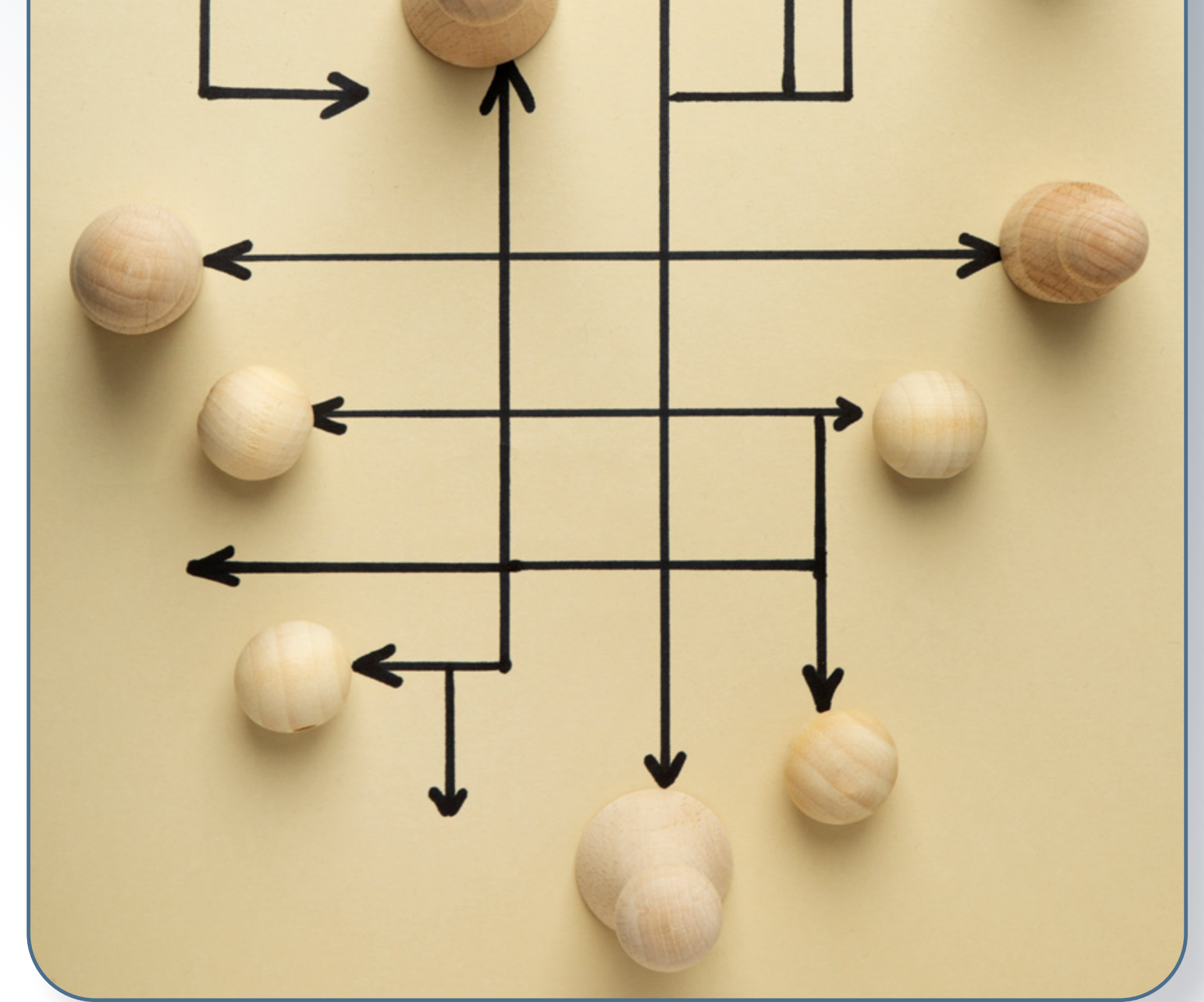


ESG TANÁCS

Tagjai az operatív igazgató, a minőségirányítási osztályvezető és ESG szervezeti felelősünk. Feladatai közé tartozik a stratégiai irányok kijelölése, a fenntarthatósági információk koordinálása a szervezeti egységek között, a lényegességi kérdőívek lefolytatása, a szemléletformálás éves akciótervének elkészítése, az éves riportok készítése, illetve a megbízott külső ESG partnereinkkel való kapcsolattartás.

ESG BIZOTTSÁG

A jelentésírás évében alakult, célja az ESG adatgyűjtés és nyomon követés biztosítása. Minden osztály képviselőt biztosít, a bizottság negyedévente ülésezik. A bizottság összlétszáma 15 fő, az eredményesebb döntéshozatal érdekében fenntarthatósági ügyek mentén munkacsoportokba szerveződik, illetve a delegált menedzseli az adatszolgáltatási folyamatokat a saját szervezeti egységében. Az ESG Bizottságot az ESG Tanács működteti, munkáját is a Tanács tekinti át.



SZERVEZETI EGYSÉGEK ÉS FELADATKÖRÖK

OPERATÍV IGAZGATÓSÁG

felügyeli a gazdasági és pénzügyi, értékesítési, vállalkozási, HR, IT, folyamatfejlesztés, jogi, minőségbiztosítási, beszerzési és termelési osztályok munkáját.

INGATLANFEJLESZTÉSI OSZTÁLY

lakáscélú és társasház-építési rivitelezések ingatlanfejlesztési megvalósításaira alakult.

KÜLKERESKEDELMI OSZTÁLY

biztosítja a nemzetközi üzleti kapcsolatok menedzsmentjét

INTEGRITÁS ÉS ETIKUS MŰKÖDÉS

Gazdasági tevékenységünk során olyan szigorúan ellenőrzött és dokumentált eljárásokat alkalmazunk, amelyek biztosítják a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) multinacionális vállalkozásokra vonatkozó irányelvei (felelős üzleti magatartás) és az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ-irányelvek, beleértve a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO– International Labour Organization) a munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozatában azonosított nyolc alapvető egyezményben, az Emberi Jogok Nemzetközi Törvényében rögzített elveket és jogokat. Mindezeket írásos Etikai Kódexbe (a továbbiakban: „Etikai Kódex”) foglaltuk, amely meghatározza az üzleti etika, korrupcióellenesség és felelős üzleti magatartás alapelveit.

A KÓDEX NÉGY FŐ PILLÉRRE ÉPÜL:

1

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Rögzítik az Etikai Kódex célját, területi, személyi és időbeli hatályát.

2

ALAPELVEK

Meghatározzák a tulajdonosi érdekek szolgálatát, a vevő- és ügyfélközpontúságot, a minőségtudatosságot, a jogszabályoknak való megfelelést, a fenntarthatóság iránti elkötelezettséget és egyéb értékteremtő szempontokat.

3

MAGATARTÁSI NORMÁK

Külön szabályozzák a munkáltatói, munkavállalói, valamint általános üzleti és emberi jogi elvárásokat — ideértve a tisztességes verseny, az adatvédelem, a korrupcióellenesség, a diszkrimináció tilalma és a munkahelyi együttműködés területeit is.

4

SPECIÁLIS TERÜLETEK

A minőségirányítás, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, a környezetvédelem, valamint a digitalizáció és a mesterséges intelligencia etikus használata köré szerveződnek.



Az Etikai Kódex kiter továbbá a tisztességes foglalkoztatási gyakorlatokra, az üzleti ajándékozás és vendéglátás szabályaira, az emberi jogok maradéktalan tiszteletben tartására, valamint a csalás, korrupció és összeférhetetlenség megelőzésére is. Minden munkatársunk, kiváltképpen a vezetők estében elvárjuk, hogy kerüljék az olyan helyzeteket, amelyekben személyes érdekei ütközhetnek, vagy látszólag ütközhetnek a vállalatcsoport érdekeivel.

A Kódex fontos eleme továbbá a tudatosság és folyamatos fejlődés előmozdítása, amelyet **belső képzésekkel, etikai tudatosító programokkal és Etikai Bizottság** működtetésével támogatunk. A dokumentum minden, a Társasággal jogviszonyban álló félre - beleértve a munkavállalókat, vezető tisztségviselőket, munkavégzésére irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatott személyeket (pl. tanácsadókat) és szerződéses partnereket - kötelező érvényű. A Kódex hatálya kiterjed a Társaság székhelyén, telephelyein és projektjein folytatott tevékenységekre, valamint minden olyan helyszínre, ahol munkavállalóink vagy képviselőink a Társaság nevében eljárnak. Időbeli hatálya a jogviszony fennállásáig terjed, ugyanakkor lehetőség van arra is, hogy annak megszűnését követően külön megállapodás alapján egyes előírásai továbbra is alkalmazásban maradjanak. Minden szerződéses partner és alvállalkozó köteles írásban nyilatkozni arról, hogy megismerte, elfogadta és magára nézve kötelezőnek ismeri el a Társaság Etikai Kódexét. A nyilatkozat a Kódex elválaszthatatlan mellékletét képezi.

A Kódex tartalmát vállalatunk legalább **kétévente, vagy jogszabályi, működési vagy etikai szempontból indokolt esetben soron kívül is felülvizsgálja.** A felülvizsgálati folyamat során minden érintett fél köteles együttműködni és a kért adatokat, dokumentumokat, nyilatkozatokat haladéktalanul rendelkezésre bocsátani. A felülvizsgálat az Etikai Bizottság által történik, a vezetőség jóváhagyása mellett. A módosításokat minden érintett fél számára elérhetővé tesszük, és a hatálybalépés dátumát egyértelműen jelezzük.

A compliance folyamatokat a HR és jogi osztály felügyeli. 2024-ben nem került sor büntetésre vagy bírságra jogsértő magatartás miatt. Az adatvédelem és információbiztonság körében a Társaság kötelezettséget vállal arra, hogy minden adatvédelmi incidenst, amely jogszabályi bejelentési kötelezettség alá eshet, haladéktalanul dokumentál és bejelent az illetékes hatóságnak, továbbá az érintetteknek – a GDPR előírásaival összhangban.



PANASZ-BEJELENTÉS (WHISTLEBLOWING) ÉS ETIKAI MEGFELELÉS

Az EB HUNGARY INVEST Kft. rendelkezik formalizált visszaélés-bejelentő rendszerrel, melyek lehetőséget biztosítanak munkavállalóink és egyéb érintett felek számára, hogy bizalmasan jelezzék észrevételeiket, aggályait vagy visszaéléseket. A Társaság működésének részét képezi a Visszaélés-bejelentési szabályzat, amely a jogellenes, etikátlan vagy az Etikai Kódex előírásait sértő magatartások bejelentését biztosítja. Az Etikai Kódex megsértésére vonatkozó minden bejelentést a Visszaélés-bejelentési szabályzatban meghatározott eljárásrend szerint kell kezelni. A bejelentések kivizsgálása során kiemelt figyelmet fordítunk a visszásságok mielőbbi orvoslására és a bejelentő védelmére: a Társaság garantálja, hogy a jóhiszemű bejelentőt semmilyen hátrány vagy retorzió nem érheti a bejelentés miatt. A mechanizmusokat úgy alakítottuk ki, hogy biztosítsák a bejelentések biztonságos, diszkrét és hatékony kezelését, elősegítve ezzel a vállalat átláthatóságát és etikus működését.

A Visszaélés-bejelentési rendszeren keresztül tett bejelentések kivizsgálását az EthiCom rendszeren keresztül kijelölt, független Bejelentésvédelmi biztos végzi, az eredményről írásos jelentést készítve, amely a compliance részét képezi. A panaszkezelési eljárásról belső útmutató áll rendelkezésre, 2024-ben nem volt panaszunk.

Az Etikai Bizottság minden naptári év végén írásos összefoglaló jelentést készít az Ügyvezetés számára, amely tartalmazza az év során beérkezett bejelentéseket, lefolytatott vizsgálatokat, meghozott intézkedéseket, képzések és auditok összesítését, valamint a következő évre vonatkozó javasolt fejlesztéseket.




ADATBIZTONSÁG, ADATVÉDELEM

A Társaság működésében kiemelt jelentőséggel bír a személyes adatok jogszerű és átlátható kezelése, valamint a vonatkozó adatvédelmi szabályoknak, különösen az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendeletének (GDPR) való megfelelés.

Társaságunk **több, specifikusan kidolgozott adatkezelési tájékoztatóval** biztosítja az érintettek megfelelő tájékoztatását és jogainak védelmét az alábbiak szerint:


ADATKEZELÉSI TÁJÉKOZTATÓ ÜZLETI PARTNEREK SZÁMÁRA

Ez a dokumentum a megrendelőkkel, alvállalkozókkal, beszállítókkal és együttműködő partnerekkel kötött szerződésekhez kapcsolódó adatkezelési folyamatokat ismerteti.

 Adatkezelési tájékoztató
EBH Invest


ÁLLÁSHIRDETÉSEK ADATKEZELÉSI TÁJÉKOZTATÓJA

E tájékoztató a meghirdetett pozíciókra jelentkezők személyes adatainak kezelését szabályozza a munkaerő-felvételi folyamat során: | EBH Invest

 Álláshirdetések
adatkezelési tájékoztató
EBH Invest

MUNKAHELYI ADATKEZELÉSI TÁJÉKOZTATÓ

A munkaviszony létesítését, teljesítését és megszüntetését érintő személyes adatok kezelésének szabályait foglalja össze.

 Adatkezelési tájékoztató
EBH Invest

Az adatkezelési tájékoztatók részletesen bemutatják az adatkezelés célját, jogalapját, az adatkezelés időtartamát, valamint az érintettek jogait, ezzel garantálva a személyes adatok védelmét és a jogszerű adatkezelést. Különösen fontosnak tartjuk, hogy a szerződő partnereink – legyenek azok természetes személyek vagy egyéni vállalkozók – személyes adatai kezelése kizárólag a szerződés létrehozásához, nyilvántartásához és teljesítéséhez szükséges mértékben történjen. Ezek a szabályozások és tájékoztatók részei vállalatunk adatvédelmi és információbiztonsági irányítási rendszerének, amelynek célja a személyes adatok védelme, valamint az érintetti jogok teljes körű biztosítása. **Adatvédelmi incidens 2024-ben nem történt.**



IT STRATÉGIA ÉS ADATBIZTONSÁG

Vállalatunk a jó vállalatirányítás és az adatbiztonság további erősítése érdekében **2024–2025-ben jelentős informatikai fejlesztéseket** hajtott végre.

A meglévő hálózati infrastruktúra helyére új, korszerű, optikai alapú rendszer került kiépítésre, amely tízszeres adatátviteli teljesítményt, alacsonyabb késleltetést, valamint stabilabb és biztonságosabb hálózati hozzáférést biztosít.

A hálózat központi menedzsmentje, a Wi-Fi és VPN (Virtual Private Network) rendszerek hitelesítése, valamint az Intune automatizált eszközfelügyelet révén átláthatóbbá, hatékonyabbá és védettebbé vált az adatforgalom.

Ezzel párhuzamosan a Microsoft 365 Business Premium licencre való áttérés lehetővé tette a fejlett kibervédelmi funkciók (pl. ransomware és adatszivárgás elleni védelem), valamint a mesterséges intelligenciával támogatott behatolás-észlelés bevezetését, ami tovább csökkenti az informatikai kockázatokat.

Az új rendszerek a vállalatirányítás digitalizációjának, a felhőalapú és automatizált folyamatok biztonságos jövőjének alapjait teremtik meg.

Az IT stratégia kidolgozása folyamatban van, amely kiemelten kezeli majd az ügyfél- és munkavállalói adatok védelmét.

Emellett vállalatunk adatbiztonsági és adatvédelmi rendszere összhangban áll a GDPR rendelettel.



MINŐSÉGIRÁNYÍTÁS

MUNKÁNKAT A MINŐSÉGIRÁNYÍTÁS 7 ALAPELVE VEZÉRLI:



IRÁNYÍTÁSI RENDSZEREK ÉS TANÚSÍTVÁNYOK

Vállalatunk elkötelezett az iránt, hogy működését **nemzetközileg elismert, átfogó irányítási rendszerek mentén, a minőség, a környezetvédelem, valamint a munkahelyi egészség és biztonság szempontjainak figyelembevételével** végezze. Integrált irányítási rendszerünk célja a működési kiválóság biztosítása, valamint a vevői és érintetti igények magas színvonalú kiszolgálása, miközben megfelelünk az alkalmazandó jogszabályi követelményeknek és elősegítjük a folyamatos fejlesztést.

Az irányítási rendszerünk kiterjed valamennyi főbb tevékenységünkre, beleértve a magas- és mélyépítési generálkivitelezési feladatokat, az alvállalkozókkal való együttműködést, valamint a társaságunk részvételével megvalósuló konzorciumi vagy vegyesvállalati projektek lebonyolítását is. Ezen keretrendszer biztosítja számunkra, hogy átlátható, szabályozott és mérhető működési folyamatokat alkalmazzunk, amelyek összhangban állnak a fenntarthatósági célkitűzéseinkkel is.

A minőségirányítás területén az **ISO 9001:2015** szabvány szerinti tanúsítás igazolja, hogy projektjeink megvalósítását az iparági elvárásoknak megfelelően, a vevői igények figyelembevételével, folyamatos fejlesztési szemlélettel végezzük.

A környezeti szempontok rendszerszintű kezelését az **ISO 14001:2015** környezetirányítási tanúsítványunk biztosítja, míg a munkavállalók biztonságát és egészségének védelmét az **ISO 45001:2018** szabvány szerinti működés garantálja.

Energiahatékonysági intézkedéseinket és fejlesztéseinket az **ISO 50001:2019** szabvány követelményei mentén alakítottuk ki.

ISO TANÚSÍTVÁNYOK ÉS EZEK ÉRVÉNYESSÉGI IDEJE AZ EB HUNGARY INVEST KFT.-BEN

Tanúsítvány megnevezése	Témakör/ rendszer típusa	Alkalmazás területe	Érvényesség ideje
ISO 9001:2015	Minőségirányítási rendszer (MIR)	Kivitelezési és építőipari tevékenységek, projektek lebonyolítása	2027. 04. 10.
ISO 14001:2015	Környezetirányítási rendszer (KIR)	Teljes vállalati működés – környezeti hatások kezelése, környezettudatosság	2027. 04. 10.
ISO 45001:2018	Munkahelyi egészségvédelem és biztonság irányítási rendszere (MEBIR)	Munkavállalói biztonság és egészségvédelem a kivitelezési és adminisztratív tevékenységek során	2027. 04. 10.
ISO 50001:2019	Energiairányítási rendszer (EGIR)	Energiafelhasználás hatékonyságának javítása az irodai és kivitelezési folyamatokban	2028. 05. 26.



ISO
Certified

BIM

Az építőiparban az összetett projektek tervezésének és kivitelezésének korszerű támogatására egyre szélesebb körben alkalmazzuk az épületinformációs modellezést – **Building Information Modeling: BIM**. Ez az integrált módszertan nemcsak a tervezés pontosságát és hatékonyságát növeli, hanem a létesítménygazdálkodás és üzemeltetés során is jelentős előnyöket nyújt.

A BIM technológia lehetővé teszi a különböző szakágak munkafolyamatainak összehangolását, ezzel minimalizálva a hibalehetőségeket és a pazarlást. Pontosabb költség- és időbecsléseket tesz lehetővé, valamint optimalizálja az anyagfelhasználást, amely hozzájárul környezeti lábnyomunk csökkentéséhez. A térbeli és funkcionális tervek integrált kezelése elősegíti a fenntarthatóbb és hatékonyabb kivitelezést.

Vállalatunk elkötelezett amellett, hogy mérnökeink naprakészek legyenek a BIM alkalmazásában, ezért a következő két évben fokozottan bevezetjük ezt az integrált módszert a tervezési folyamatokban. **Ezzel nemcsak a projektek hatékonyságát és pontosságát növeljük, hanem digitalizációs stratégiánk egyik kulcsfontosságú pilléréként hozzájárulunk fenntarthatósági és versenyképességi céljaink megvalósításához.**

KOCKÁZATKEZELÉS

Az ESG-megközelítés szerves része a vállalati működésünket érintő **kockázatok rendszeres azonosítása és értékelése** a hosszú távú versenyképesség és fenntarthatóság elérése érdekében. Ennek részét képezi, hogy a vállalat felkészülten és felelősen kezelje mind a klímaváltozással összefüggésben álló hatásokat, mind az üzleti folytonosságra, a minőségre, a költséghatékonyságra és a munkaerő megtartására vonatkozóan is.

Az EB HUNGARY INVEST Kft. az ESG-kockázatok kategorizálásához többféle szakmai forrást és módszert ötvözött: alapul vettük az ISO 14001 szabvány klímakockázat-kezelésre vonatkozó irányelveit, saját Integrált Irányítási Kézikönyvünket, valamint brainstorming technikákat is alkalmaztunk. A kockázatkezelési módszertan kialakításához a Oregon State University nyilvánosan elérhető eszközeit is hasznosítottuk, kockázati térkép felrajzolásához (heat map).

AZ ELEMZÉS SORÁN NÉGY FŐ ESG-KOCKÁZATI KATEGÓRIA RAJZOLÓDOTT KI:



MAKROGAZDASÁGI
KOCKÁZATOK



MUNKAERŐPIACI ÉS BELSŐ
SZERVEZETI KOCKÁZATOK



KLÍMAKOCKÁZATOK



BESZÁLLÍTÓI LÁNC
KOCKÁZATAI

MAKROGAZDASÁGI KOCKÁZATOK

Az építőipari ágazat különösen érzékenyen reagál a gazdasági ciklusok változásaira, például iparági visszaesés, megrendelések elmaradása, fizetéképtelenségi láncreakciók formájában. Ezek közvetlen hatással lehetnek a projektjeinkre és a működésünk fenntarthatóságára.



PORTFÓLIÓ DIVERZIFIKÁCIÓ

A megrendelői kör, földrajzi lefedettség, illetve szolgáltatások (pl. felújítások, karbantartás, ingatlanfejlesztés) bővítésével kívánjuk megőrizni versenyképességünket.



PÉNZÜGYI KOCKÁZATKEZELÉS

Likviditásmenedzsment erősítése, belső tartalékképzés, kockázati forgatókönyvek beépítése az éves üzleti tervezésbe, valamint a gazdasági és pénzügyi osztályok szervezeti átalakítása a hatékonyabb működés érdekében.



PROAKTÍV PIACI MONITORING

Rendszeres piaci elemzés és partnerértékelés, különösen a megrendelők és kulcsbeszállítók pénzügyi stabilitásának nyomon követésére, valamint folyamatos iparági benchmarking.

MUNKAERŐPIACI ÉS BELSŐ SZERVEZETI KOCKÁZATOK

A fluktuáció, a humántőke megtartásának kihívásai, a belső kommunikáció zavarai, az ESG-kezdemenyzésekkel szembeni szkepticizmus, mind olyan tényezők, amelyek destabilizálhatják a szervezeti működést és gátolhatják a hosszú távú stratégiai célok elérését.



STRATÉGIAI HR-FEJLESZTÉS

Teljesítményértékelés bevezetése, karriertervezés, gyakornoki és utánpótlási programok bővítése.



RENDSZERES BELSŐ KOMMUNIKÁCIÓ

Kétirányú, hiteles és érthető belső kommunikációs fórumok (pl. vezetői reggelik, intranet, belső hírlevelek).



VEZETŐI KÉPZÉSEK ÉS MENTORING

Támogató programok a belső kommunikációs nehézségek feltárására, a belső felelősségi körök és a hálózat explicitté tétele, vezetőfejlesztés és utánpótlás-tervezés.



ESG-SZEMLELÉTFORMÁLÁS

Oktatások, ESG-kvizek, gyakorlati példák bemutatása. A szkepticizmus csökkentése érdekében a „miért”-ek kommunikálása és sikeres esettanulmányok megosztása.

KLÍMAKOCKÁZATOK

Projekthelyszíneink földrajzi eloszlása miatt működésünk közvetlenül érintett a klímaváltozás hatásaiban (pl. extrém időjárás, árvízveszély, hőhullámok). Mivel a jelenlegi kockázattérkép pillanatképet mutat a folyamatban lévő projektekről, elengedhetetlen, hogy a kockázatelemzést minimum évente, de lehetőség szerint gyakoribb időközönként frissítsük.

Itt is szerepet játszanak a folyamatos képzések és az ESG szemlélet átültetése, amellyel igyekszünk a munkavállalókat felkészíteni a klímakockázatokra és megoldásokat és válaszokat adni a kihívásokra. Keressük a legjobb megoldásokat az energiahatékony megoldások alkalmazására a kivitelezések során.

A munkavédelem terén figyelemmel kísérik a klímaváltozás hatásait a dolgozók szervezetére és munkaszervezési intézkedésekkel igyekszünk mérsékelni a negatív egészségügyi hatásokat.



KOCKÁZATTÉRKÉP FRISSÍTÉSE

Legalább éves gyakorisággal aktualizált klímakockázati értékelés, projekt- és telephelyspecifikusan.

BESZÁLLÍTÓI LÁNC KOCKÁZATAI

Az alvállalkozók működéséből eredő késedelmek, minőségi problémák, vagy jogi kockázatok – különösen a generálkivitelezői szerepünk miatt –, fokozott figyelmet igényelnek.

A szállítói lánc ellenőrzése és a megfelelő due diligence eljárások alkalmazása kulcsfontosságú az ilyen jellegű kockázatok mérséklésében.

Beszállítói megfelelési nyilatkozat, ESG-szűrő alkalmazása új partnerek kiválasztásakor. Beszállítói és alvállalkozói értékelési rendszer kialakítása (határidőtartás, munkaminőség, környezetvédelmi és munkavédelmi előírások betartása).



SZERZŐDÉSES GARANCIÁK

Felelősségi körök, határidők és ESG-elvárások pontos rögzítése a szerződésekben, beleértve szankciókat is. Partneri ESG-tájékoztatók, közös workshopok a fenntartható kivitelezési gyakorlatok támogatására.





ZÁRÓ GONDOLATOK

Az EB HUNGARY INVEST Kft. a 2024. január 1- 2024. december 31. közötti időszakra vonatkozóan a GRI-tartalomjegyzékben hivatkozott információkat a GRI szabvánnyal (GRI Standards 2021 – with reference to the GRI Standards) jelentette.

Köszönjük, hogy 2024. üzleti évről szóló, önkéntes, ESG jelentésünk olvasásával megtisztelte Vállalatunkat.

Folyamatosan azon dolgozunk, hogy az EB HUNGARY INVEST Kft. a fenntartható fejlődés támogatójaként évről-évre, egyre magasabb szinten tudjon tevékenységeiről adatot szolgáltatni, s ezeket a nyilvánosság elé tárni.

Bízunk benne, hogy jövőbeli környezeti, társadalmi, és irányítási eredményeinkre és törekvéseinkre vonatkozó jelentéseinket is figyelemmel kísérik majd.

GRI-INDEX

GRI szabvány	GRI közzététel	Fejezetcím	Oldalszám	Kihagyás indoklása/megjegyzések
GRI 2 Általános közzétételek (2021)	2-1 <i>Organizational details</i> Vállalat bemutatása	Jelentésünkről	4	
	2-2 <i>Entities included in the organization's sustainability reporting</i> A jelentésben szereplő entitások	Jelentésünkről	4	Nem kerültek bemutatásra azok a vállalati tevékenységhez fűződő telephelyek, amelyek a 2024-es üzleti évben ún. „passzív” telephelyek voltak, fogyasztásuk nem volt.
	2-3 <i>Reporting period, frequency and contact point</i> Jelentéstételi időszak	Jelentésünkről	4	
	2-4 <i>Restatements of information</i> Korábban közzétett információk újraértékelése	Jelentésünkről Energiahasználat	4 24	A járműflottára vonatkozó adatok változásait a vonatkozó fejezetben (Scope kibocsátás) kerültek kifejtésre.
	2-5 <i>External assurance</i> Az ESG jelentés ellenőrzése, auditja	Jelentésünkről	4	

GRI szabvány	GRI közzététel	Fejezetcím	Oldalszám	Kihagyás indoklása/megjegyzések
GRI 2 Általános közzétételek (2021)	2-6 <i>Activities, value chain and other business relationships</i> Üzletpolitika, értéklánc és más üzleti kapcsolatok	Jelentésünkről Az EB HUNGARY INVEST Kft. bemutatása	5-6 8-12	
	2-7 <i>Employees</i> Foglalkoztatás	Foglalkoztatás	45-48	
	2-8 <i>Workers who are not employees</i> Nem alkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak	Üzletpolitika, értéklánc Foglalkoztatás	11-12 47	
	2-9 <i>Governance structure and composition</i> Vállalatirányítási rendszer és szervezeti struktúra	Az EB HUNGARY INVEST Kft. bemutatása Szervezeti ábra	5-6 62	
	2-10 <i>Nomination and selection of the highest governance body</i> Legfőbb irányító testület jelölése és kiválasztása			Nincs klasszikus értelemben vett irányító testület A felsővezetést társaságunk tulajdonosa, ügyvezetője, valamint operatív igazgatója adja, akinek a mandátuma határozatlan időre szól.
	2-11 <i>Chair of the highest governance body</i> Legfőbb irányítótestület elnöke			Nincs klasszikus értelemben vett irányító testület A felsővezetést társaságunk tulajdonosa, ügyvezetője, valamint operatív igazgatója adja, akinek a mandátuma határozatlan időre szól.
	2-12 <i>Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts</i> A legfőbb irányító testület szerepe a fenntarthatósági jelentéstételben			Nincs klasszikus értelemben vett irányító testület A felsővezetést társaságunk tulajdonosa, ügyvezetője, valamint operatív igazgatója adja, akinek a mandátuma határozatlan időre szól.

GRI szabvány	GRI közzététel	Fejezetcím	Oldalszám	Kihagyás indoklása/megjegyzések
GRI 2 Általános közzétételek (2021)	2-13 <i>Delegation of responsibility for managing impacts</i> A legfőbb irányító testület szerepe a hatások kezelésében		75-78	
	2-14 <i>Role of the highest governance body in sustainability reporting</i> A legfőbb irányító testület szerepe a fenntarthatósági jelentéstételben	Felügyelőtestületek és bizottságok Kockázatkezelés	64 73	
	2-16 <i>Communication of critical concerns</i> Kritikus aggályok jelentése	Panasz-bejelentés (Whistleblowing) és etikai megfelelés	67	
	2-17 <i>Collective knowledge of the highest governance body</i> A legfőbb irányító testület kollektív tudása	Érdekeltek feleink Képzések Integritás és etikus működés	24-25 55-56 65	
	2-18 <i>Evaluation of the performance of the highest governance body</i> A legfőbb irányító testület teljesítményének értékelése	Integritás és etikus működés	65	
	2-19 <i>Remuneration policies</i> Javadalmazási irányelvek			Üzleti titoknak minősül, belső dokumentum szabályozza.
	2-20 <i>Process to determine remuneration</i> A javadalmazási eljárásrend			Üzleti titoknak minősül, belső dokumentum szabályozza.

GRI szabvány	GRI közzététel	Fejezetcím	Oldalszám	Kihagyás indoklása/megjegyzések
GRI 2 Általános közzétételek (2021)	2-21 <i>Annual total compensation ratio</i> Éves javadalmazási ráta			Üzleti titoknak minősül, belső dokumentum szabályozza.
	2-22 <i>Statement on sustainable development strategy</i> Fenntarthatósági politika	Missziónk, víziónk, értékeink Fókuszban az ENSZ fenntarthatósági céljai Vállalásaink	18-23	
	2-23 <i>Policy commitments</i> Szakpolitikai kötelezettségvállalások	Fókuszban az ENSZ fenntarthatósági céljai Vállalásaink	20-23	
	2-24 <i>Embedding policy commitment</i> Szakpolitikai kötelezettségvállalások beágyazása	Fókuszban az ENSZ fenntarthatósági céljai Vállalásaink	20-23	
	2-25 <i>Processes to remediate negative impacts</i> Fenntarthatósági kockázatok kiküszöbölése	Kockázatkezelés	75-78	
	2-26 <i>Mechanisms for seeking advice and raising concerns</i> Fenntarthatósági problémák, aggályok jelzésének lehetősége	Panasz-bejelentés (Whistleblowing) és etikai megfelelés Kockázatkezelés	67 75-78	
	2-27 <i>Compliance with laws and regulations</i> Jogszábeli megfelelés	Integritás és etikus működés	65-66	
	2-28 <i>Membership associations</i> Tagságok	Szakmai tagságaink	14	

GRI szabvány	GRI közzététel	Fejezetcím	Oldalszám	Kihagyás indoklása/megjegyzések
GRI 2 Általános közzétételek (2021)	2-29 <i>Approach to stakeholder engagement</i> Érdekelte felek bevonása	Érdekelte feleink Kapcsolattartás érintetteinkkel	24-25	
	2-30 <i>Collective bargaining agreements</i> Kollektív szerződések	Szakszervezet, érdekképviselet	52	
GRI 3 Lényeges témák (2021)	3-1 <i>Process to determine material topics</i> Lényeges témák meghatározásának folyamata	Lényegességi témáink	26, 27	
	3-2 <i>List of material topics</i> Lényeges témák listája	Lényegességi témáink	28	
	3-3 <i>Management of material topics</i> Lényeges témák hatásának kezelése	Lényegességi témáink	29	
GRI 302 Energia (2016)	302-1 <i>Energy consumption within the organization</i> Energiafogyasztás a szervezeten belül	Energiahasználat	36	
	302-2 <i>Energy consumption outside of the organization</i> Energiafogyasztás a szervezeten kívül			Projekthelyszíneken történő fogyasztásról nincs elegendő információnk. Célunk, hogy a Scope 3 mérésel egyidőben erre is tudjunk majd adatot szolgáltatni.
	302-3 Energy intensity Energiaintenzitás	Energiahasználat	37	
	302-4 <i>Reduction of energy consumption</i> Energiahatékonysági intézkedések	EBH és Energia	32-35	Ismertetésre kerültek az egyes törekvések, azonban a hatásokkal kapcsolatos konkrét adatok jelenleg nem állnak rendelkezésre.

GRI szabvány	GRI közzététel	Fejezetcím	Oldalszám	Kihagyás indoklása/megjegyzések
GRI 302 Energia (2016)	302-5 <i>Reductions in energy requirements of products and services</i> A termékek és szolgáltatások energiaigényének csökkentése			Ismertetésre kerültek az egyes törekvések, azonban a hatásokkal kapcsolatos konkrét adatok jelenleg nem állnak rendelkezésre.
GRI 305 Kibocsátások (2016)	305-1 <i>Direct (Scope 1) GHG emissions</i> Üvegházhatású gázok kibocsátása (Scope 1)	Scope 1, Scope 2 adatok	40	
	305-2 <i>Indirect (Scope 2) GHG emissions</i> Üvegházhatású gázok kibocsátása (Scope 2)	Scope 1, Scope 2 adatok	40	
	305-3 <i>Other indirect (Scope 3) GHG emissions</i> Scope 3 kibocsátások			Scope 3 kibocsátásokat jelen pillanatban nem áll módunkban számolni. Azon dolgozunk, hogy ez a 2026. üzleti évre vonatkozóan megtörténhessen.
	305-4 <i>GHG Intensity</i> ÜHG-intenzitás	Scope 1, Scope 2 adatok	41	
	305-5 <i>Reduction of GHG emissions</i> Kibocsátáscsökkentési intézkedések	Scope 1, Scope 2 adatok	41	
	305-6 <i>Emissions of ozone-depleting substances (ODS)</i> Ózonkárosító anyagok (ODS) kibocsátása			A vállalat nem használ és nem bocsát ki ózonkárosító anyagokat működése során.

GRI szabvány	GRI közzététel	Fejezetcím	Oldalszám	Kihagyás indoklása/megjegyzések
GRI 306 Hulladék (2020)	306-1 <i>Waste generation and significant waste-related impacts</i> Hulladéktermelés és a hulladékkal kapcsolatos jelentős hatások	Hulladékkezelés	42	Jelenleg nem áll rendelkezésre. Célunk, hogy egy adatgazda kijelölésével, 2025-2026-ra adatot tudjunk szolgáltatni.
	306-2 <i>Management of significant wasterelated impacts</i> A hulladékkal kapcsolatos jelentős hatások kezelése	Hulladékkezelés	43	Jelenleg nem áll rendelkezésre. Célunk, hogy egy adatgazda kijelölésével, 2025-2026-ra adatot tudjunk szolgáltatni.
	306-3 <i>Waste generated</i> Keletkezett hulladék	Hulladékkezelés	43	
	306-4 <i>Waste diverted from disposal</i> Ártalmatlanításból kivont hulladékok	Hulladékkezelés	43-44	
	306-5 <i>Waste directed to disposal</i> Ártalmatlanításra kerülő hulladékok	Hulladékkezelés	43-44	

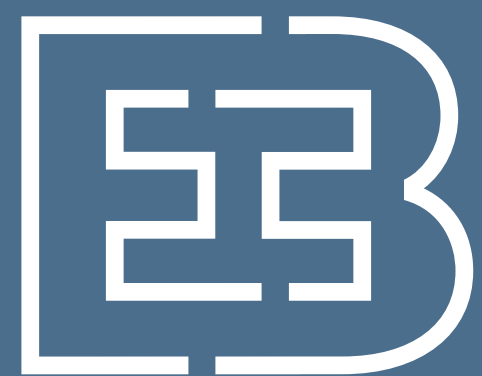
GRI szabvány	GRI közzététel	Fejezetcím	Oldalszám	Kihagyás indoklása/megjegyzések
GRI 401 Foglalkoztatás (2016)	401-1 <i>New employee hires and employee turnover</i> Munkavállalói adatok, toborzás	Foglalkoztatás	46-48	
	401-2 <i>Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or parttime employees</i> Juttatások teljes munkaidős dolgozóknak	Foglalkoztatás	49, 51	
	401-3 <i>Parental leave</i> Szülési szabadság	Foglalkoztatás	46	
GRI 403 Munkahelyi egészség és biztonság (2018)	403-2 <i>Hazard identification, risk assessment, and incident investigation</i> Munkavédelmi veszélyek azonosítása, kockázatok értékelése és balesetek kivizsgálása	Munkavállalói egészség és biztonság	54	
	403-3 <i>Occupational health services</i> Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások	Munkavállalói egészség és biztonság	53	
	403-4 <i>Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety</i> Munkavállalói részvétel a munkavédelemben	Munkavállalói egészség és biztonság	54	
	403-5 <i>Worker training on occupational health and safety</i> Munkavédelmi képzések	Munkavállalói egészség és biztonság	54	

GRI szabvány	GRI közzététel	Fejezetcím	Oldalszám	Kihagyás indoklása/megjegyzések
GRI 403 Munkahelyi egészség és biztonság (2018)	403-6 <i>Promotion of worker health</i> A munkavállalók egészségfejlesztése	Munkavállalói egészség és biztonság	54	
	403-7 <i>Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships</i> Az üzleti kapcsolatokkal közvetlenül összefüggő munkahelyi egészségi és biztonsági hatások megelőzése és csökkentése	Üzletpolitika, értéklánc	8-11	
	403-8 <i>Workers covered by an occupational health and safety management system</i> Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszer alá tartozó munkavállalók	Munkavállalói egészség és biztonság	53	
	403-9 <i>Work-related injuries</i> Foglalkozásból eredő balesetek	Munkavállalói egészség és biztonság	53	
	403-10 <i>Work-related ill health</i> Munkavégzéssel összefüggő megbetegedések	Munkavállalói egészség és biztonság	53	

GRI szabvány	GRI közzététel	Fejezetcím	Oldalszám	Kihagyás indoklása/megjegyzések
GRI 404 Képzés és oktatás (2016)	404-1 <i>Average hours of training per year per employee</i> Egy főre jutó képzési órák száma 2024-ben	Képzések	54-56	Képzés óraszám, programok, karrierútról közölt tényleges adatok, pl. nemek szerinti részvétel eddig nem kerültek gyűjtésre, 2026-tól erre rendszert dolgozunk ki.
	404-2 <i>Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs</i> Képzési programok a munkavállalói készségek fejlesztésére és az átképzési támogatásra	Képzések	54-56	
	404-3 <i>Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews</i> Teljesítményértékelésben részt vevő munkavállalók aránya	Javadalmazás	58	Jelenleg nem áll rendelkezésre adat, a rendszer bevezetése zajlik.
GRI 405 Sokszínűség és esélyegyenlőség (2016)	405-1 <i>Diversity of governance bodies and employees</i> A vezető testületek és munkavállalók sokszínűsége	Foglalkoztatás	55	
	405-2 <i>Ratio of basic salary and remuneration of women to men</i> Alapbérek aránya a női és férfi munkavállalók esetében	Foglalkoztatás	59	A jövedelemkülönbségek üzleti titoknak minősülnek, így a pontos adatok nem kerülnek közlésre.

GRI szabvány	GRI közzététel	Fejezetcím	Oldalszám	Kihagyás indoklása/megjegyzések
GRI 413 Helyi közösségek (2016)	413-1 <i>Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs</i> Társadalmi szerepvállalás	Társadalmi szerepvállalás	59-60	
	413-2 <i>Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities</i> A helyi közösségre gyakorolt jelentős, tényleges és potenciális negatív hatásokkal járó működések	Társadalmi szerepvállalás	59-60	
GRI 205 Korrupcióellenes intézkedések (2016)	205-1 <i>Operations assessed for risks related to corruption</i> A korrupcióval kapcsolatos kockázatokra értékelt működési területek	Integritás és etikus működés	73-75	
	205-2 <i>Communication and training about anti-corruption policies and procedures</i> A korrupcióellenes irányelvekről és eljárásokról szóló kommunikáció és képzés	Integritás és etikus működés	73-75	
	205-3 <i>Confirmed incidents of corruption and actions taken</i> Megerősített korrupciós esetek és az azokkal kapcsolatos intézkedések	Integritás és etikus működés	73-75	
GRI 418 Ügyféladatak védelme (2016)	418-1 <i>Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data</i> Alátámasztott panaszok az ügyféladatak megsértésével és adatvesztéssel kapcsolatban	Adatbiztonság, adatvédelem IT és adatbiztonság	68-69	

IMPRESSZUM



EBH INVEST

EB HUNGARY INVEST Kft.

Cím: 1107 Budapest, Fogadó u. 4. („A” épület)

E-mail: ebhinvest@ebhinvest.hu

Webhely: <https://ebhinvest.hu/>

**A JELENTÉS AZ RSM HUNGARY
SZAKMAI TÁMOGATÁSÁVAL VALÓSULT MEG.**

További fenntarthatósággal kapcsolatos információ:
<https://ebhinvest.hu/fenntarthatosag/>
fenntarthatosag@ebhinvest.hu

