

LATEREX ÉPÍTŐ ZRT.

ESG JELENTÉS

2022





Tartalom

Köszöntő	3	Társadalom	26
Jelentésünkről	4	Foglalkoztatás.....	26
A LATEREX Építő Zrt.-ről röviden: Tények és adatok	4	Munkahelyi egészség és biztonság	33
ESG-megközelítésünk és lényegességi témáink	12	Képzés és oktatás.....	34
ESG stratégiánk	15	Helyi közösségek	36
Környezetvédelem	18	Vállalatirányítás	38
Kibocsátások	18	Átlátható vállalatirányítás.....	38
Energiafelhasználás	21	Üzleti etika.....	43
Vízgazdálkodás.....	23	Adatvédelem	45
Hulladékgazdálkodás	24	Beszerzés	45
Biodiverzitás	25		



Köszöntő

Tisztelt Olvasó!

A LATEREX Építő Zrt. felsővezetőiként a kezdetektől fogva nyomon követjük cégünk működését és fejlődését. A teljes menedzsmenttel és a dolgozókkal közösen nagy utat tettünk meg alapításunk óta, és méltán lehetünk büszkék elért sikereinkre. Az elmúlt években a lojális és szakmailag kimagaslóan képzett munkaerőállományunknak köszönhetően egyre komplexebb és sokrétűbb megbízásokat nyertünk el. Referenciáink között megtalálhatóak az ipari, kereskedelmi, lakó, egészségügyi és közösségi épületek mellett az összetett felújítási, rekonstrukciós feladatok is. 2022-ben kiemelkedő projektjeink között tartjuk számon a csepeli Jedlik Ányos Gimnázium komplett felújítási munkálatait, mint a XXI. század fenntarthatósági követelményeinek is maximálisan eleget tevő oktatási intézményt, vagy a Veszprémi Várnegyeden belül az Érseki Palotaegyüttes komplett rekonstrukciós munkálatait.

Az utóbbi években megtapasztalt újabb és újabb nehézségek, mint pl. a Covid járvány okozta kényszerű leállások, vagy az ellátási láncokban beállt fennakadások, a szomszédban dúló háború okozta energiaválság, és az ezzel járó drasztikus anyagár drágulás bennünket is mélyen érintett. Mégis köszönettel tartozunk kollégáinknak, akik folyamatosan megfeszített munkával, kitartással és optimizmussal küzdötték le a problémákat, így lehetett 2022 az eddigi működésünk legsikeresebb éve. Megrendelőink töretlen bizalma a legjobb bizonyíték arra, hogy a jól felépített szervezet, a legszigorúbb minőségi, környezeti elvárásoknak eleget tevő vállalatirányítási rendszereink és folyamataink kiállták az idő próbáját.

2022-ben elhatároztuk, hogy az elért gazdasági eredményeken túl erőforrást és időt szánunk arra, hogy fókuszáltan megfogalmazzuk magunknak és a külvilágnak is a fenntartható üzleti működéshez való viszonyunkat és céljainkat. Így számolunk be első ESG jelentésünkben a környezetet érintő hatásainkról, a klímavédelmet és az élhetőbb környezetet szolgáló célkitűzéseinkről. Sok mindent tettünk már eddig is, de még hosszú út áll előttünk, hogy ökológiai lábnyomunkat hathatósan csökkenteni tudjuk.

Dolgozóink jelentik számunkra a legfontosabb értéket, akik hétköznapjaik leghosszabb részét vállalatunknál töltik. Felelősek vagyunk azért, hogy ők is jó élményként éljék meg a társaságunknál eltöltött munkaidőt, szakmailag fejlődjenek, kiteljesedjenek, emberileg, közösségileg pedig töltődjenek, érzelmekben, élményekben gazdagodjanak. Ezt a célt szerteágazó szakmai karrierlehetőséggel, HR eszköztárral, csapatépítő és társadalmi érzékenység fejlesztő programokkal teremtjük meg számukra. Büszkék vagyunk alacsony fluktuációs arányunkra, mert ez is fokmérője a dolgozói elégedettségnek.

Szélesebben vett környezetünket pedig igyekszünk rendszeresen anyagilag és egyéb módon, akár önkéntes munkával, felajánlásokkal támogatni, mert hisszük, hogy adni a legjobb, és ez a szemlélet szerves része vállalati kultúránknak.

Első ESG jelentésünkből reméljük mindenki számára világossá válik, hogy miben hiszünk, mik az értékeink, és milyen formában teszünk már most is sok mindent a környezetünkért, társadalmunkért és melyek vállalatirányításunk legfontosabb elemei. Elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy évente számot adjunk elért eredményeinkről, és a továbblépés irányairól.



Üdvözlettel:

Sztankov Attila
vezérigazgató
LATEREX Építő Zrt.



Gerencsér András László
igazgatóság elnöke
LATEREX Építő Zrt.

Jelentésünkről

LATEREX ÉPÍTŐ ZRT. ESG JELENTÉSE

A jelentésben résztvevő entitás:

LATEREX Építő Zrt.

Jelentéstételi időszak:

A beszámolási időszak a pénzügyi évnek megfelelően a 2022. január 1. és 2022. december 31. közötti időszakot öleli fel.

A közölt adatok 2022. december 31-re vonatkoznak. Az ettől eltérő adatokat az adott ábrán jelöljük.

A 2022. év végi adattól eltérő számokat egyértelműen jelöljük. Az olvasók átfogó tájékoztatása érdekében kiemelt témáknál és indokolt esetben a 2022. év előtti és utáni információkat és tényszámokat is megjelenítjük a fejlődési trendek ismertetése miatt.

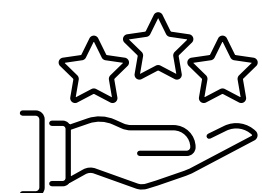
A LATEREX Építő Zrt. első jelentése szabvány használata nélkül készült. 2024-ben, következő ESG jelentésünk kiadásakor továbbra is figyelembe vesszük a mindenkorai szabályozói környezetet, a későbbiekben alkalmazandó sztenderdeket, hogy majd azoknak is megfelelően mutathassuk be tevékenységünket.

További információ:

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

E-mail: esg@laterex.hu

A LATEREX Építő Zrt.-ről röviden: Tények és adatok



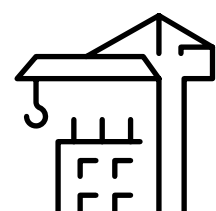
17 év
az építőiparban



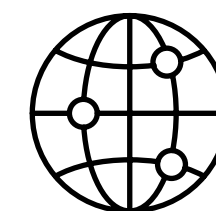
100 %
magyar tulajdonosi kör



126
munkatárs



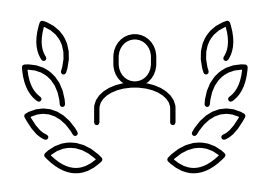
120 db
projekt



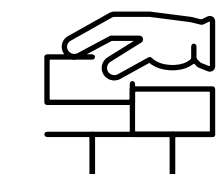
4
országban
megvalósított projektek



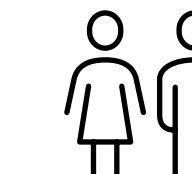
120 mrd Ft
megvalósult
beruházási érték



5 db
Nívódíj



400.000+ m²
megvalósult létesítmény



50-50%-os
férfi-női arány

*2022.12.31.-i állapot alapján

A LATEREX Csoport, és azon belül a LATEREX Építő Zrt. (jogelőd LATEREX Kft.) több, mint 17 éves fennállása alatt hazánkban és külföldön is egyaránt nagyon komoly magas és mélyépítési projekteket bonyolított le generálkivitelezőként. Jogelődjeit figyelembe véve immáron közel 20 éve van a piacon.

TÖRTÉNETÜNK

2006

- LATEREX Építő Kft. jogelődjének megalakulása

2007

- PPP-projektekben való közreműködés kezdete - üzemeltetési üzletág beindítása

2014

- Első 1 milliárd Ft-ot meghaladó megbízás elnyerése (Gárdony)

2015

- Cégforma Zrt.-vé válása
- Szakipari (asztalos, lakatos, kőműves, festő) leánycég (Latkapos Kft.) megalapítása

2016

- 1. Építőipari Nívódíjunk - Budafoki Szomszédok Piaca

2017

- 2. Építőipari Nívódíjunk - Veresegyházi Szentlélek Templom

2018

- Integrált irányítási rendszer kialakítása (MIR, KIR, MEBIR, EgIR)
- Éves árbevételünk átlépte a 10 milliárd Ft-ot

2019

- Szakági (elektromos és gépész) leányvállalatok megalapítása (Lat-elektro Kft. és Lat-gép Kft.)

2020

- Első 5 milliárd Ft-ot meghaladó projekt elnyerése (Veszprémi uszoda)
- Cégcsoportunk létszáma átlépi a 200 főt

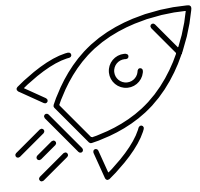
2021

- Első hotelprojekt elnyerése - Sirius Hotel, Keszthely
- 3. Építőipari Nívódíjunk - Esterházy kastély műemlékegyüttes, Tata
- 4. Építőipari Nívódíjunk - Szent Gellért Terem, Szent Margit Gimnázium, Budapest, Villányi út
- Éves árbevételünk megközelítette a 20 milliárd Ft-ot
- A 2021-es év terhére adott támogatás összege meghaladta a 100 millió Ft-ot

2022

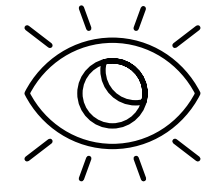
- Cégcsoporti flottaállomány átlépi a százat
- Új telephely kialakítása Solymáron saját beruházásban
- Junior Mérnök program indítása
- Legutóbb elnyert, 5. Építőipari Nívódíjunk - Pasaréti Községi Ház
- A 2022-es év terhére adott támogatás összege meghaladta a 300 millió Ft-ot
- Etikai kódex bevezetése





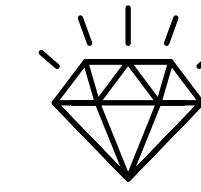
MISSZIÓNK

Magasépítéssel foglalkozunk: közintézmények (oktatási és egészségügyi épületek), egyházi épületek, kereskedelmi- és ipari ingatlanok, iroda- és lakóépületek generálkivitelezését vállaljuk. Partnereinket, alvállalkozóinkat tiszteljük.

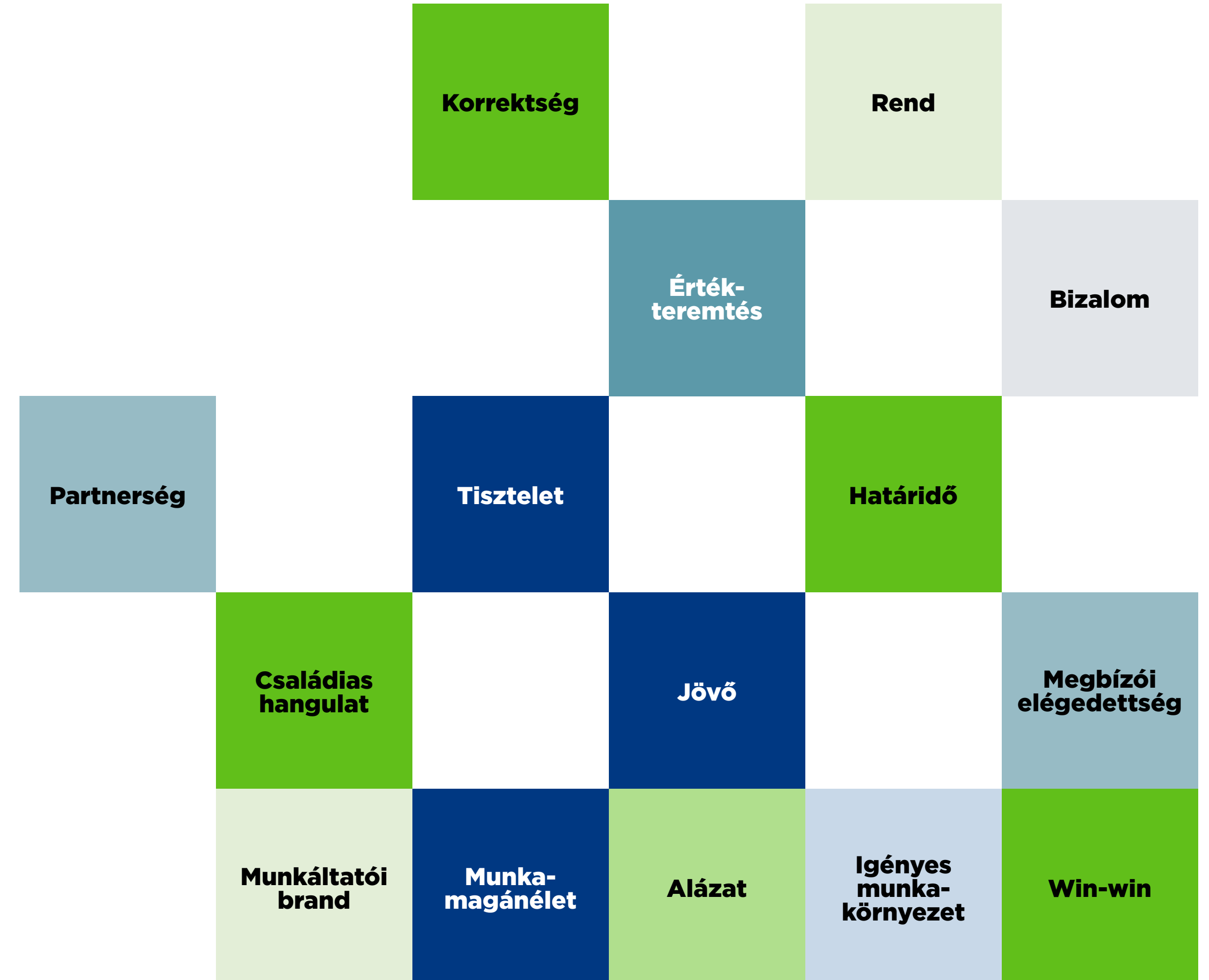


VÍZIÓNK

Minőségi munkát végzünk, s mindent megteszünk annak érdekében, hogy azt a vállalt határidőre, kulturált körülményeket fenntartva magunk körül elvégezzük. Az átadott épületeket időtálló, gazdaságos üzemeltetésre szánjuk.



ÉRTÉKEINK



LEGFONTOSABB MUNKÁINK HELYSZÍNEI, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A 2022-ES ÉVRE:



Tevékenységünk felöleli a magasépítési iparág valamennyi területét. Az elmúlt évek során jelentős értékben építettünk ipari, kereskedelmi, lakó, egészségügyi és közösségi épületeket, illetve számos komplex felújítási, átalakítási feladatot valósítottunk meg, a kor követelményeinek és adott esetben a műemlék épületek sajátosságainak megfelelően.

Társaságunk kiegyensúlyozottan, stabil szakmai háttérrel és gazdasági eredményességgel működik. Szervezetünk méretéből és szakembereink tudásából adódóan hatékonyan és gyorsan tudunk alkalmazkodni a piaci változásokhoz és a megrendelői igényekhez. Mivel a tulajdonosi kör operatíván is részt vesz a menedzsment munkájában, így a vezetői elköteleződés a hosszú távú stratégia mellett biztosított.

Megrendelőink között magáncégek és közületek egyaránt megtalálhatók. Elégedtségüket számos ismételt megkeresés, pályázati meghívás tanúsítja. Tevékenységünket országos szinten, kiváló szervezettséggel és mobilitással végezzük.



2022-ES PROJEKTJEINK, MELYEKRE BÜSZKÉK VAGYUNK

Jedlik Ányos Gimnázium (Csepel)

Teljes körű felújítással és új épületszárnyal gazdagodott a gimnázium, amelynek átadása 2023. augusztusában történt meg. **A projekt bejutott a BIM Awards nemzetközi fordulójába**, ami 2024-ben lesz megtartva. A szakmai zsűri az anyagok sokszínűsége, a geometria komplexitása, a költséghatékonyság, valamint az építészeti egység és a fenntarthatóság szempontjainak figyelembevételével szavazott.



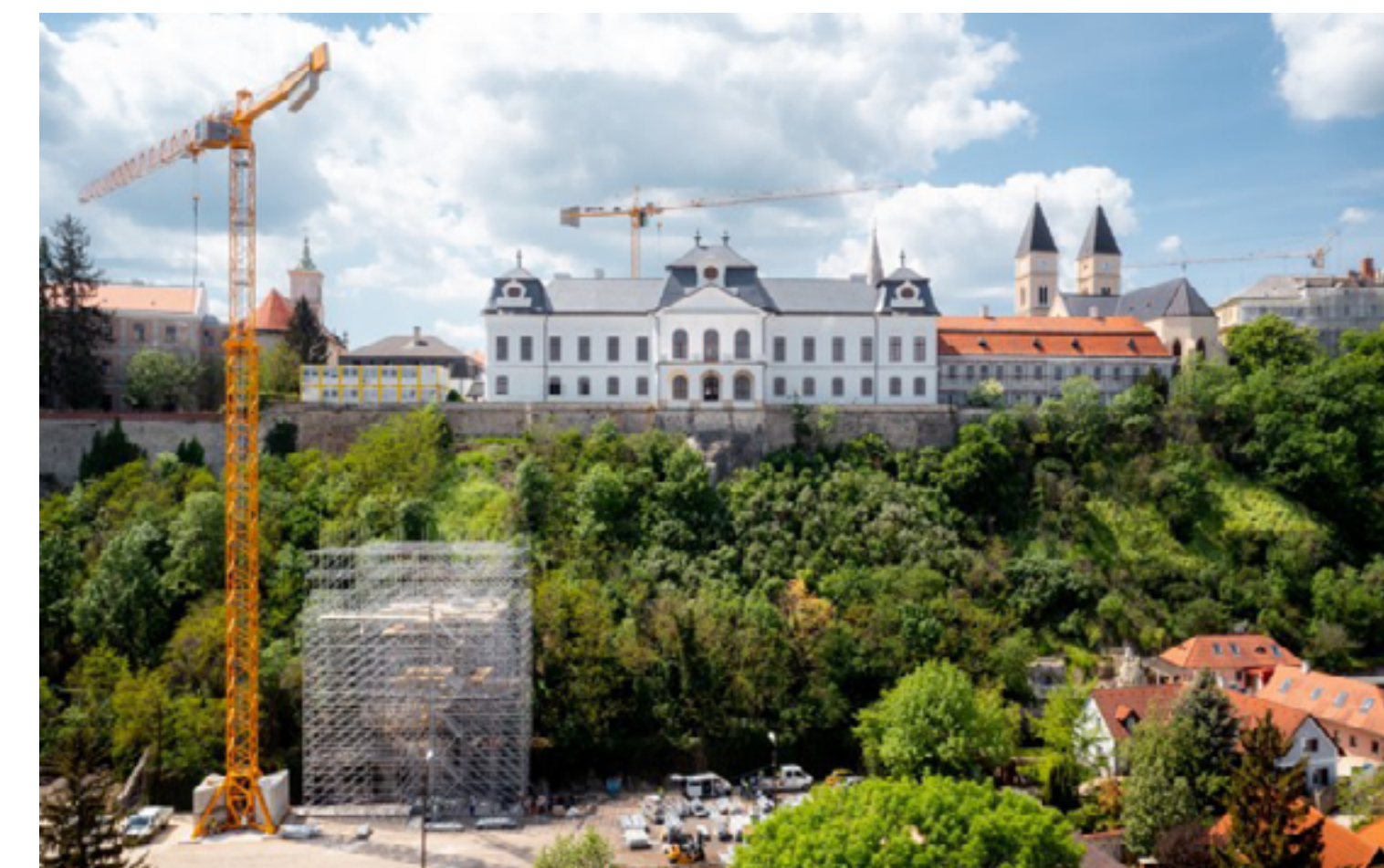
Dunakeszi Diáknegyed

A 13 hektárnyi területen megvalósuló zöld mezős beruházás keretében hét épületben összesen közel 700 tanuló befogadására alkalmas kéttannyelvű gimnázium és 850 diák oktatását végző, informatikai, közgazdász, gépész és elektronikai szakirányokat indító szakközgimnázium, valamint jelentős sportcélú fejlesztések épülnek Dunakeszin, amelyek várható befejezése 2025. Az oktatási-nevelési és sportkomplexummal (két tornacsarnok, két sportpálya és egy uszoda) önálló városrész épül, amely megfelel a jelen kor fenntartható épületelvárásain túl (pl. zöldtető, napelem) a település lakóit szolgáló közösségépítő és rekreációs céloknak is. A diáknegyed zöldítését szolgálja majd ca. 400 fa és több ezer cserje ültetése. A várostervezés során komoly hangsúlyt kapott a megközelíthetőség, pl. kiépül biztonságos kerékpárút is.



Veszprémi Várnegyed

A Veszprémi Várnegyed 18 épületéből konzorciumi formában a Veszprémi Érseki Palotaegyüttes 8 épületét társaságunk újítja fel két ütemben. A munka külső és belső renoválást, valamint műemléki és funkcionális megújítást is jelent. Több olyan általunk felújítandó épület is van a veszprémi várnegyedben, amely rossz műszaki állapota miatt az elmúlt években használaton kívül volt. Ezeket az épületeket nemcsak megújítjuk, hanem újból használatba hozzuk, több közösségi funkcióval. Ezt az óriási projektet 2025-re fejezzük be, viszont 2023-ra, az Európai Kulturális Főváros évad megrendezésére olyan alkalmas területeket (minden épületen kész tetőszerkezetek és homlokzatok) alakítunk ki, ahol ez a rendezvény sikeresen és eredményesen megtartható. Ez a beruházás több szempontból is a legek beruházása, mert itt valósult meg Magyarországon a legnagyobb megépített állványzat.



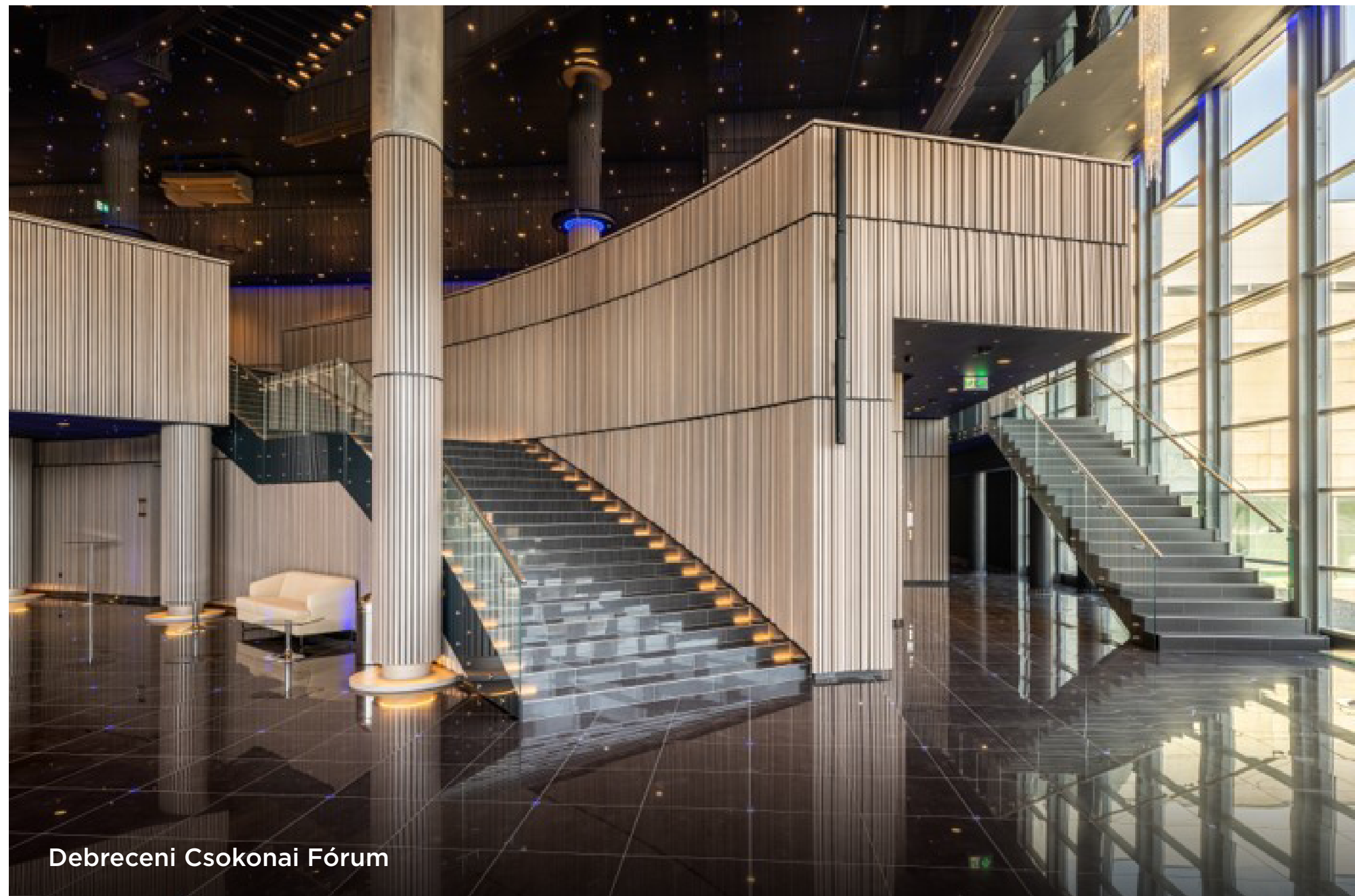
EGYÉB KIEMELT PROJEKTJEINK



BGE Központi Könyvtár és Hallgatói Központ



Ráday Felsőoktatási Diákoththon



Debreceni Csokonai Fórum



Sárbogárdi rendőrkapitányság

SZAKMAI ELISMERÉSEK ÉS DÍJAK 2021-BEN ÉS 2022-BEN

- Építőipari Nívódíj: Esterházy kastély műemlékegyüttes, Tata



- Építőipari Nívódíj: Szent Gellért Terem, Szent Margit Gimnázium, Villányi út



2021

- Építőipari Nívódíj: Pasaréti Községi Ház, Budapest



2022

SZERVEZETI TAGSÁGOK

ISO 9000 fórum



Magyar Mérnöki Kamara



Magyar Építész Kamara



Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége



Magyar Kereskedelmi és Iparkamara



Cégcsoportunk többi tagja

Vállalatcsoportunk gerincét adó LATEREX Építő Zrt.-n kívül még egyéb szakipari munkákat ellátó társaságokkal is bővült az utóbbi években, amelyek szintén magas színvonalon támogatják saját generálkivitelezői tevékenységünket. Ezzel egyrészt csökkenteni tudjuk az alvállalkozói függőséget, másrészt stabil, megbízható saját kivitelezői csapatainkkal a speciális munkafeladatokat mindig határidőre képesek vagyunk megoldani.

Leányvállalat	Latkapos Kft.	Lat-Elektro Kft.	Lat-Gép Kft.
Alapítás éve	2015	2019	2019
Fő tevékenységek	Asztalos, lakatos, festő- és kőműves kivitelezés	Épület villanyszerelés	Gépész kivitelezés
Nettó árbevétel* (eFt)	1 160 178	3 306 763	4 404 655
Átlagos statisztikai létszám*	49 fő	23 fő	20 fő

*2022.12.31.-es adatok

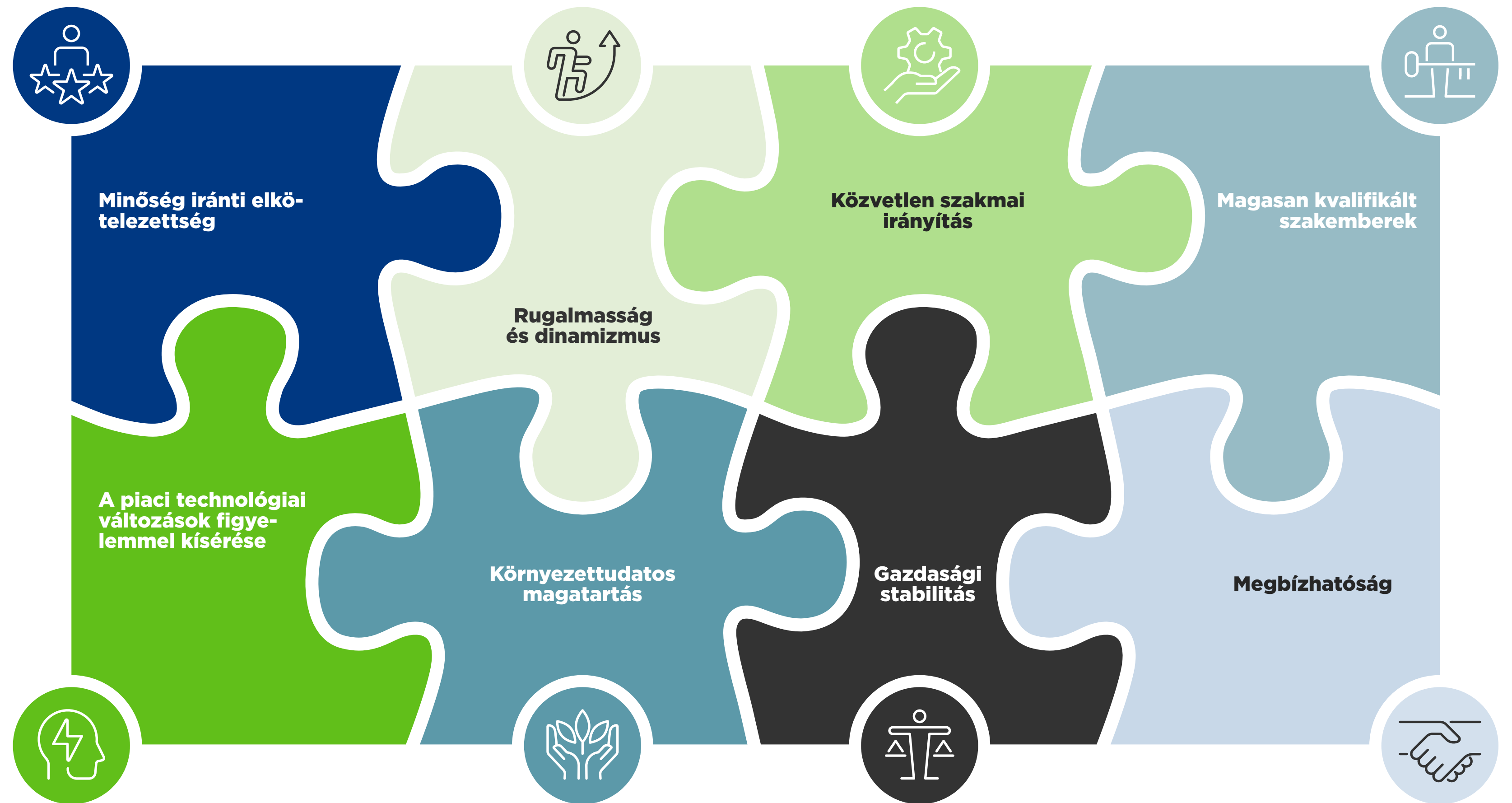
Gazdasági teljesítményünk a jelentéstételi időszakra vonatkozóan

LATEREX Építő Zrt.		e Ft
Megtermelt gazdasági érték	Bevételek	38 882 102
	Működési költség	29 433 358
	Alkalmazotti bérek és juttatások	1 232 776
	Tőkebefektetőknek szánt kifizetések	5 000 000
Felosztott gazdasági érték	Államkasszába történő befizetések	1 034 069
	Közösségi befektetések	16 956
	Összes felosztott gazdasági érték	36 717 159
Visszatartott gazdasági érték	Visszatartott nyereség	2 164 943



ESG-megközelítésünk és lényegességi témáink

Értékeink - erősségeink



Lényegességi elemzés

Vállalatunk vezetősége és tulajdonosai mindig is fontosnak tartották, hogy sikeres üzleti működésünket a pusztán gazdasági - pénzügyi teljesítménymutatókon kívül egyéb, hasonlóan fajsúlyos faktorok is fémjelezzék. Így emeltük be évek óta a mindennapjainkba a professzionális környezettudatosságot, hiszen tisztában vagyunk az építőipar, mint a világ egyik meghatározó CO₂ kibocsátó szektora felelősségével.

Mind saját működésünk, mind pedig az általunk kivitelezett projektek kapcsán törekszünk karbonlábnyomunk csökkentésére, és a korlátosan rendelkezésre álló erőforrások körültekintő felhasználására.

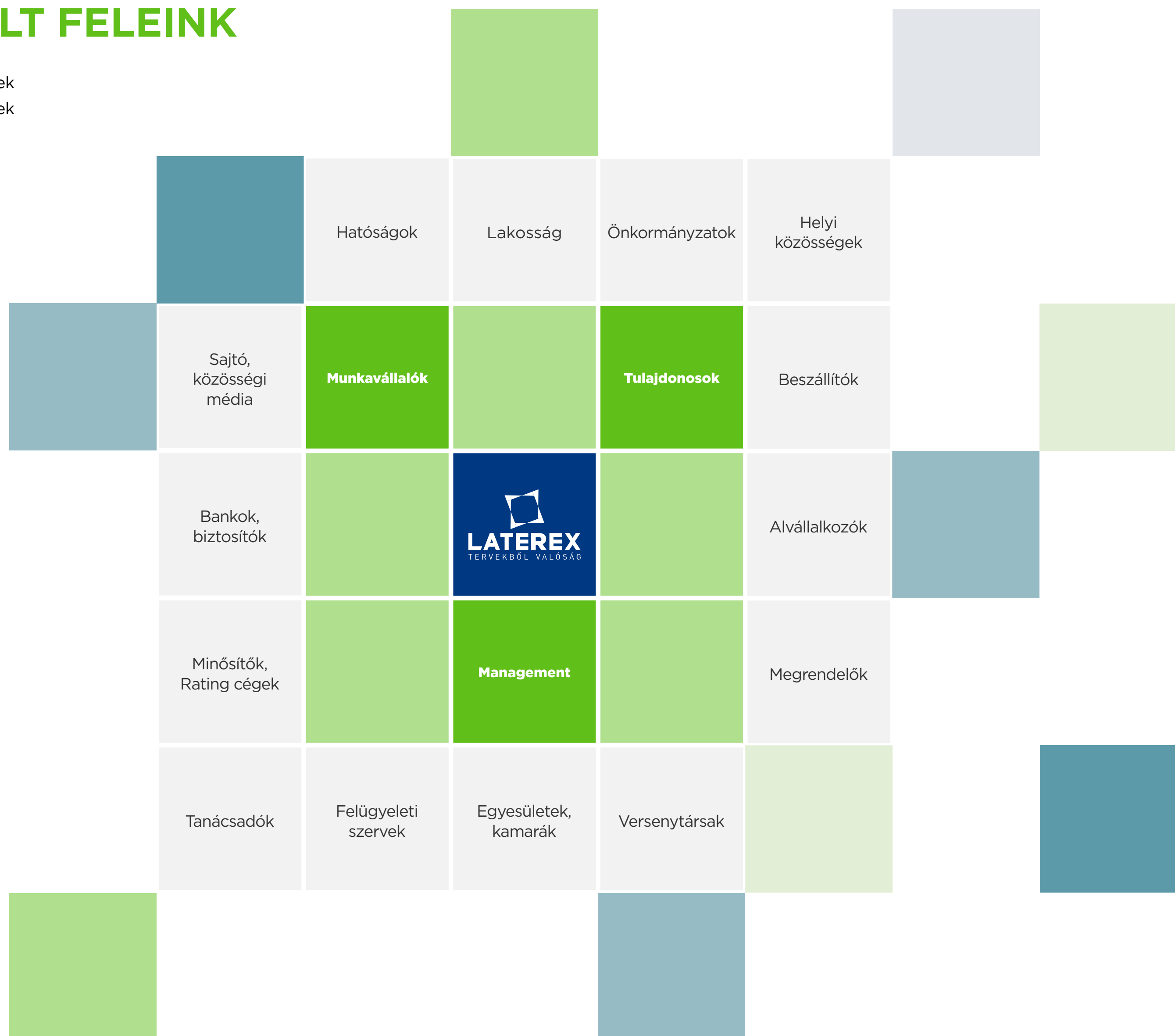
Ezen kívül rendkívül fontos számunkra munkavállalóink fejlődése és elégedettsége, mert ez biztosítja számunkra lojalitásukat, ami a hosszú távú fenntartható fejlődésünk záloga.

Társaságunk elkötelezett továbbá a minket körülvevő szélesebb környezetünk támogatása iránt, hiszen ezzel is értéket teremtünk és mintául szolgálunk.

Első ESG jelentésünk előkészületeként beazonosítottuk érdekelt feleinket. Számos munkatárssal, fogyasztóval, üzleti partnerrel, szállítóval állunk kapcsolatban, akiken keresztül szoros együttműködést alakíthatunk ki a fenntarthatóság jegyében is. Fontosnak tartjuk, hogy a velünk kapcsolatba kerülő feleket tájékoztassuk fenntarthatósági célkitűzéseinkről, illetve az ehhez vezető lépések eléréséhez aktívan őket is bevonjuk párbeszéd formájában, két irányú információ áramlással. Ennek mentén elkészítettük lényegességi felmérésünket (kérdőív, személyes interjúk formájában), hogy képet alkothassunk arról, hogy a különféle stakeholder-ek szerint melyek a releváns környezeti-társadalmi és vállalatirányítási témák a LATEREX Építő Zrt. számára. A közel 90 db visszajelzés alapján állítottuk fel a rangsort (lényeges és kevésbé lényeges dimenzió mentén) és definiáltuk azon kérdésköröket, amelyek működésünkre hatással vannak, illetve amelyek bennünket befolyásolnak.

ÉRDEKELT FELEINK

- Belső érdekelt felek
- Külső érdekelt felek



LÉNYEGES TÉMÁINK RANGSOROLÁSA

Magas relevancia

- Munkahelyi egészség és biztonság
- Jogszabályoknak való megfelelés
- Egyenlő bánásmód
- Változó versenykörnyezethez való igazodás
- Környezeti terhelés csökkentése (víz, hulladék, zaj stb.)
- Etikus, korrupcióellenes működés
- Környezetvédelmi szabályoknak való megfelelés
- Fenntartható gazdasági növekedés

Közepes relevancia

- Adatvédelem, kiberbiztonság
- Környezeti kockázatok kezelése
- Dolgozói elkötelezettség erősítése
- Üvegházhatású gázok kibocsátása, karbonlábnyom csökkentése
- Hatékony energiagazdálkodás, megújuló energia használata
- Fenntartható termékek és szolgáltatások
- Munkavállalók oktatása és képzése

Alacsony relevancia

- Innováció, agilitás
- Körforgásos gazdaság
- Tehetségek vonzása
- Helyi munkaerő foglalkoztatása
- Helyi közösségek támogatása (művészetek támogatása, adományozás stb.)
- Munkavállalói önkéntes munka

ESG stratégiánk

2022-ben jutottunk el arra az elhatározásra, hogy üzleti stratégiánk alappilléreit, amelyek mentén eddig is működünk, immáron egy egységesített, és a fenntarthatósági céljainkat és törekvéseinket világosan bemutató ESG jelentésben foglaljuk össze, és tesszük mindenki számára transzparensé. Így született meg az első jelentésünk, amelyben egyrészt a jelen helyzetet vázoljuk, másrészt megfogalmazzuk rövid, közép és hosszú távú céljainkat, törekvéseinket a még zöldebb, és tudatosabb működés irányában, mert tudjuk, hogy még csak az út elején vagyunk, de célunk évről évre fejlődni.

2030-ig szóló ütemtervünk egyértelmű célokat határoz meg fenntartható fejlődésünk érdekében. Célunk, hogy értéket teremtsünk a velünk kapcsolatban álló érdekelt felekkel, legyen szó akár munkatársainkról, ügyfeleinkről, beszállítóinkról, együttműködő partnereinkről vagy a társadalom bármely tagjáról. Mindemellett fontosnak tartjuk, hogy ne csak tegyük a dolgunkat, de túllépve a minimális információközlési követelményeken és a szabályozásokhoz kapcsolódó közleményeken, aktívan is kommunikáljuk ezeket.



ESG STRATÉGIÁNK PILLÉREI



Környezeti aspektus

- Környezeti terhelés csökkentése:
 - Scope 1 és Scope 2 CO₂ kibocsátások évről évre történő mérése és a csökkentés érdekében energiahatékonysági intézkedések, beruházások megtétele pl. hőszivattyú, napelem
 - 2030-ig 10%-os mértékű közvetlen és közvetett (Scope 1 és Scope 2) fajlagos¹ t CO₂e kibocsátás csökkentés elérése a 2020-as szinthez képest
 - A flottapark fokozatos cseréje hibrid és elektromos meghajtásúra, ahol a munkahasználat ezt lehetővé teszi
 - A kivitelezési projekthelyszíneken az áramfogyasztás kapcsán almérők alkalmazása, a mért értékek elemzése és intézkedések megtétele akár alvállalkozók felé is az áramfogyasztás minimalizálása érdekében
- Tudatos hulladékgazdálkodás:
 - a szelektált hulladék mennyiségének évről évre történő növelése a teljes hulladéktermelésen belül, így javítva az újrahasznosítási arányt



Társadalmi aspektus

- Folyamatosan zero balesetre való törekvés a projekthelyszíneken
- Dolgozói képzések fejlesztése pl. vezetőképesség, kompetencia fejlesztés, nyelvi képzések
- BIM ismeretek fejlesztése szervezeten belül
- Dolgozói well-being javítása, work-life balance fejlesztése
- Teljesítményértékelési rendszer bevezetése
- Képzési együttműködések fokozása (közép- és felsőfokú szinten)
 - Középfokú duális képzési együttműködés felfuttatása
 - Egyetemi duális együttműködések kiépítése



Vállalatirányítási aspektus

- Dedikált ESG felelős / bizottság létrehozása szervezeten belül
- Beszállítói, alvállalkozói minősítési rendszer kibővítése ESG szempontok alapján (pl. energiahatékonyság, hulladékkezelés)
- Partnerek érzékenyítése fenntarthatósági szempontok alapján:
 - megrendelők kapcsán: akár „drágább”, de zöldebb alternatív megoldások felkínálása
 - alvállalkozók kapcsán: pl. fenntarthatóbb technológia használat, energiatudatosabb munkavégzés
- Vevői elégedettség folyamatos fenntartása
- Folyamatos külső kommunikáció az elért eredményekről
 - évente megjelenő fenntarthatósági jelentés

¹ Számítási mód: A fajlagos t CO₂e számítás vetítési alapja a cég adott évi nettó árbevétele (eHUF).

AZ ENSZ FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉSI CÉLOKKAL ÖSSZHANGBAN LÉVŐ CÉLJAINK

Cégünk fenntarthatósági stratégiája sok szempontból átfedésben van az ENSZ fenntarthatósági Fejlődési Célokkal, amelyet az alábbiakban vázolunk.



Külső érintett feleink szempontjából:

- Társaságunk által kivitelezett épületek jelentős része egészségügyi, rekreációs célú (pl. sportlétesítmények), így ezekkel is hozzájárulunk az egészséges életmód fenntartásához, megőrzéséhez.
- 2020-2021-es években valósult meg a Somogy Megyei Kaposi Mór Oktató Kórház (Kaposvár) szülészeti épületének teljeskörű felújítása, illetve a Dunakeszi Szakrendelő teljeskörű rekonstrukciója.

Munkavállalóink szempontjából:

- Dolgozóink számára is változatos egészségmegőrző és jólléti programokkal szolgálunk hosszú évek óta pl. különböző sporteseményeken való közös részvétel, saját focicsapat, munkahelyi masszázs.
- További fejlesztéseket is tervezünk 2023-ra: Cafeteria rendszeren belül egészségügyi szűrések biztosítása, valamint dolgozói GYM létrehozása.



Külső érintett feleink szempontjából:

- Vállalatunk által az elmúlt években mind hazánkban, mind külföldön megvalósított számos új oktatási intézmény segíti a hazai minőségi oktatás hosszútávú fenntartását.
- **2022-es futó projektek:** JÁG projekt, Dunakeszi Diáknegyed, Ráday Felsőoktatási Diákotthon, Temesvári Pelbárt Ferences Gimnázium, BGE, Pasaréti Óvoda
- Ezen kívül több közös együttműködésünk is van mind középiskolai (BG-SZC 2 technikuma), mind pedig felsőoktatási intézményekkel komplex szakirányú képzési programokra irányulóan.



Munkavállalóink szempontjából:

- Munkavállalóink kiválasztása kizárólag szakmai rátermettségi alapon történik. Támogatjuk a nemek közötti egyenlőséget, ezt tükrözi a 2022-ben közel 50-50%-os női férfi munkavállalói arány.



Belső működésünk szempontjából:

- Célunk saját működésünkben az energiafelhasználásunk tudatos zöldítése. Ennek érdekében célunk, hogy 2023-ban székhelyünkön megvalósítsunk egy 50kW-os napelem és hőszivattyú beruházást, amellyel a saját villamosenergia felhasználásunkat tudjuk részlegesen megújuló formában előállítani.



Belső működésünk szempontjából:

- Vállalatunk számára a tisztességes munkavégzés alapelvárás, ezt igazolja az átláthatóságot szem előtt tartó számos ISO tanúsítványunk is, valamint részletes Etikai Kódexünk.
- Cégméretünk az elmúlt években dinamikusan nőtt mind árbevétel, mind pedig dolgozói létszám tekintetében is.



Külső és belső érintetteink szempontjából:

- Modern, korszerű épületeinkkel hozzájárulunk az alacsonyabb CO₂ kibocsátáshoz, és így a klíma védelméhez.
- A közvetlen és a közvetett üvegházhatású gázkibocsátások csökkentése kiemelt célunk.



Külső érintett feleink szempontjából:

- Munkáinkkal hozzájárulunk a fenntartható városképhez és támogatjuk a helyi közösségeket és helyi kezdeményezéseket:
- Karácsonyi dolgozói gyűjtés a mélyszegénységben élő családok számára, sportegyesületek támogatása, zenei és egyéb kulturális események, alapítványok támogatása



Belső működésünk szempontjából:

- Célunk saját, illetve a projekthelyszíneken történő energiafelhasználásunk pontos mérése és intézkedési sorozatok általi csökkentése. (lásd megújuló energia alkalmazása, egyedi almérők bevezetése)
- Hulladékgazdálkodás terén célunk a minél magasabb arányú szelektálási, és ezáltal újrahasznosítási arány elérése.

2050-ig: Karbonsemleges Európa = karbonsemleges LATEREX Építő Zrt.

Első ESG jelentésünkben az alábbi bontásban adunk tájékoztatást lényeges témáinkról.

Környezetvédelem



- Kibocsátások
- Energiafelhasználás
- Vízgazdálkodás
- Hulladékgazdálkodás
- Biodiverzitás

Társadalom



- Foglalkoztatás
- Munkahelyi egészség és biztonság
- Képzés és oktatás
- Helyi közösségek

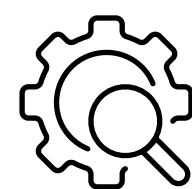
Vállalatirányítás



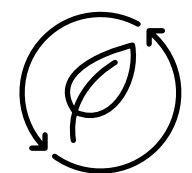
- Átlátható vállalatirányítás
- Üzleti etika
- Adatvédelem
- Beszerzés

Környezetvédelem

Vállalatunk a kivitelezési, fővállalkozási tevékenysége során mind a minőségbiztosításban, mind a környezetközpontúságban és energiatudatosságban a legmagasabb fokú minőségi sztenderdek szerint működik, amelyek betartására sokrétű ISO szabványokat alkalmazunk hosszú évek óta (lásd vállalatirányítás fejezet.)



ISO 9001:2015
Minőségirányítási Rendszerszabvány



ISO 14001:2015
Környezetközpontú Irányítási Rendszerszabvány



ISO 45001:2018
Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Értékelési Rendszer (MEBIR)



ISO 50001: 2018
Energiairányítási Rendszerszabvány

KIBOCSÁTÁSOK

2021-ben az épületek és az építőipar volt felelős az energiával és a folyamatokkal kapcsolatos CO₂-kibocsátás mintegy 37%-ért, és a globális energiaigény több mint 34%-ért.²

Szem előtt tartva ezt a tényt kulcsfontosságú számunkra, hogy mi is aktívan hozzájáruljunk a klímavédelemhez, így a Párizsi Megállapodásban foglalt célok mellett az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljainak eléréséhez is.

A közvetlen, Scope 1 kibocsátásunk magában foglalja a fosszilis tüzelőanyag (pl. földgáz, PB gáz), elégetéséből származó kibocsátást, illetve a vállalati járművekben történő fosszilis üzemanyag elégetéséből származó kibocsátásokat.

A közvetett, Scope 2 kibocsátásunk pedig mind a saját használatú épületeink, mind pedig a kivitelezési projekthelyszínek villamosenergia ellátásához szükséges erőművi energiaforrásokból származó kibocsátást jelenti.

A Scope 3 kibocsátásba például a gyártás, kivitelezés során felhasznált nyersanyagok kitermeléséből származó kibocsátások, az általunk használt termékek előállításából származó kibocsátások, az általunk épített épületek későbbi használatából eredő, vagy a hulladékok ártalmatlanításból származó kibocsátások tartozhatnak.

² United Nations Environment Programme (2022). 2022 Global Status Report for Buildings and Construction <https://globalabc.org/our-work/tracking-progress-global-status-report>

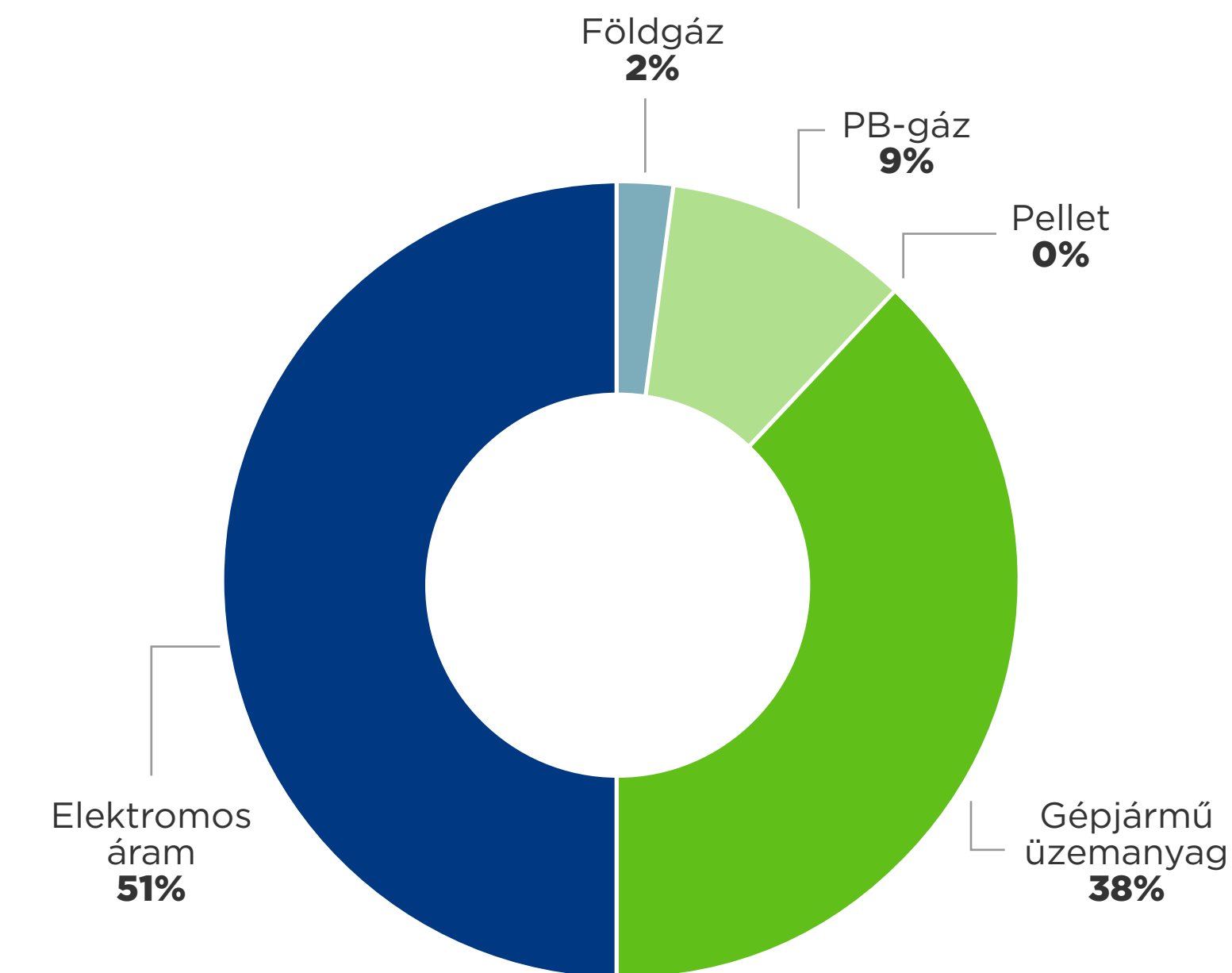
Vállalati karbonlábnyom mérésünket a MEKH energia statisztika adatszolgáltatási űrlapja³ alapján végezzük külső szakértő bevonásával. A Scope 3-ra vonatkozóan jelenleg még nem rendelkezünk számszerű adatokkal, de célunk, hogy ezekre vonatkozóan is összeállítsunk egy leltárt, és mérési módszertant, hogy az ebből származó kibocsátást is csökkenteni tudjuk.

A LATEREX Építő Zrt. Scope 1 és Scope 2 kibocsátása a 2022-es üzleti évben összesen 771,04 tonna CO₂e/év volt, amely közel egyforma arányban (50-50%) oszlik meg a közvetlen és a közvetett kibocsátások között.

LATEREX Építő Zrt.	t CO ₂ e /év	%
Scope 1	383,21	49,70%
Scope 2	387,83	50,30%
Összesen	771,04	100%

Energiahordozó típusa	Energiafelhasználás kWh	CO ₂ kibocsátás t CO ₂ e	CO ₂ kibocsátás %
Földgáz	77 605	15,75	2%
PB-gáz	319 840	72,6	9%
Pellet	35 657	0	0%
Gépjármű üzemanyag	1 153 975	294,86	38%
Összesen	1 587 077	383,21	49%
Elektromos áram	1 062 548	387,83	51%
Összesen	1 062 548	387,83	51%
Scope 1 és Scope 2	2 649 625	771,04	100,00%

CO₂ kibocsátás megoszlása

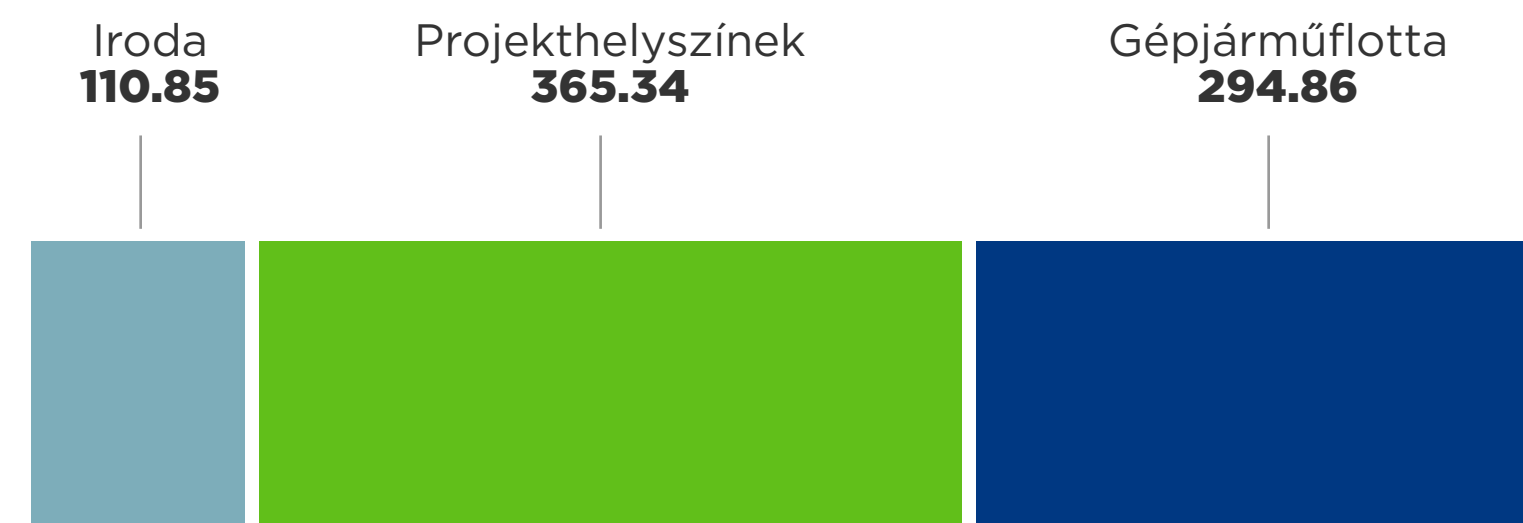


Kibocsátási adataink alapján a villamosenergia felhasználásunk a legjelentősebb, amelynek oka, hogy ebben benne foglaltatnak a projekthelyszínek fogyasztási értékei is.

A fenti adatok tartalmazzák egyrészt a társaság központi telephelyének (Budapest, Hídépítő utca), valamint az adott év kivitelezési helyszíneinek (18 db országszerte) fogyasztási, illetve a gépjárművek energiafelhasználási adatait is.

³ A nemzetenként eltérő energiahordozókra vonatkozóan a 410/2012. (XII. 28.) Korm. rendelet 5. melléklete, a nemzetközileg egységes energiahordozók esetében pedig az EU 018/2066 bizottsági végrehajtási rendelet VI. melléklete alapján.

A LATEREX Építő Zrt. t CO₂e kibocsátás megoszlása tevékenységek szerint 2022-ben



A teljes éves kibocsátás 47%-át a kivitelezési projekthelyszínek tették ki. Ezek db száma és a megbízás komplexitása évről évre változó, így nehezen összehasonlíthatóak az egymást követő évek. Ugyanakkor pont emiatt különösen fontosnak tartjuk, hogy a projekt telephelyeken keletkezett energiafelhasználást – amely ca. 95%-ban villamosenergia felhasználást jelent – a jövőben hatékonyan csökkenteni tudjunk. Ezt a célt szolgálják a jövőben felszerelésre kerülő almérők, amelyekkel külön lehet mérni az alvállalkozói konténervárosok, a daruk és egyéb célú villamosenergia fogyasztást.

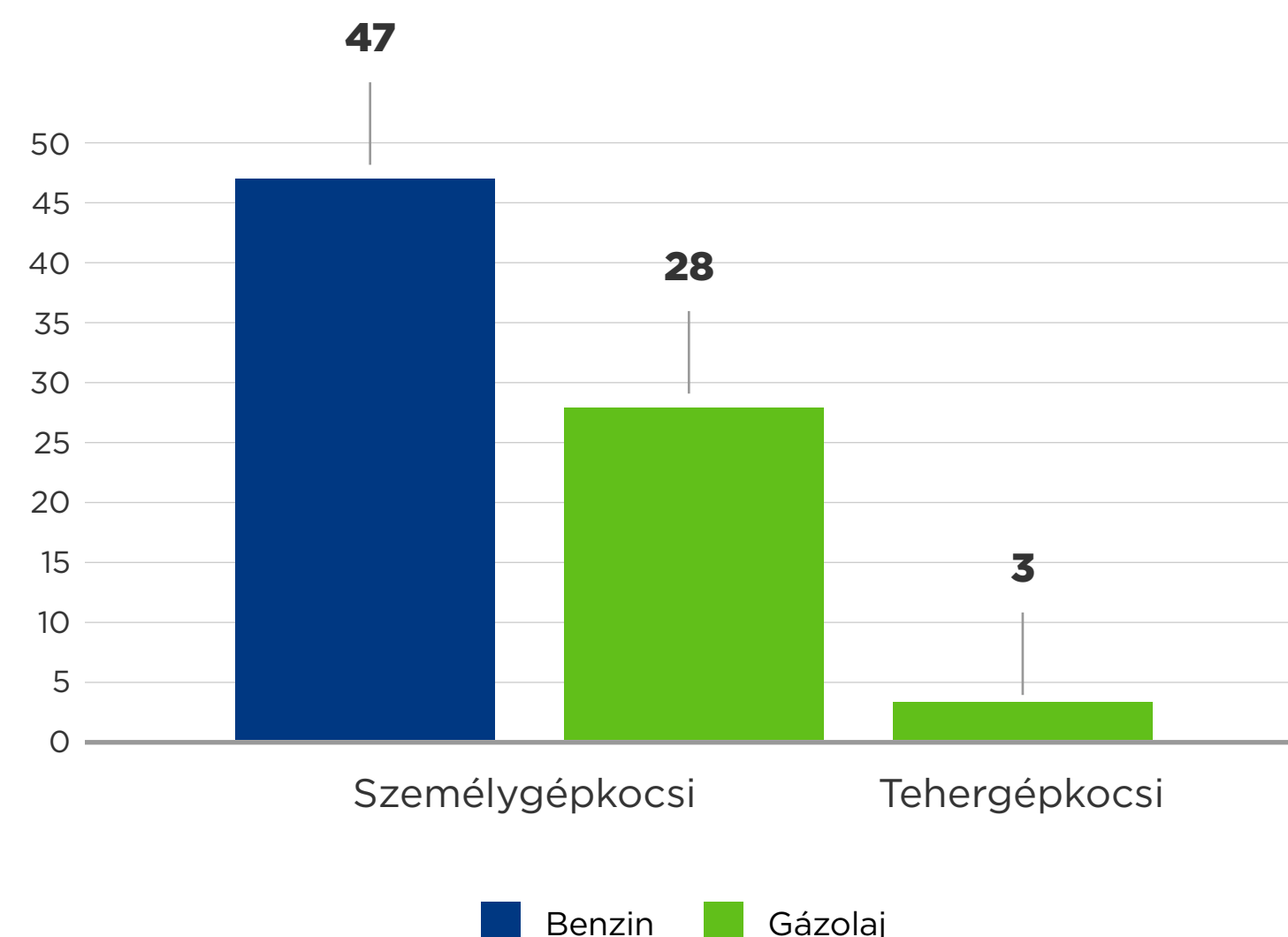
Szintén nagyon meghatározó részt képvisel a gépjárműflotta kibocsátási aránya (38%). Ezen a téren is tervezünk optimalizálást a jövőben: új gépjármű beszerzések esetében cél hibrid és elektromos járműcserek elérése, ahol a használat ezt lehetővé teszi.

Gépjárműflotta

Vállalatunk az országon belüli és akár országhatárokon is átívelő projektek miatt jelentős flottát üzemeltet, amely 2022-ben összesen 78 gépjárművet jelentett.

Jelenleg a vállalat még nem rendelkezik elektromos járművekkel, de 2 db vezetői gépjárművünk hibrid üzemmódú. Fokozatosan igyekszünk zöldíteni járműparkunkat, ahol a munkahasználat ezt lehetővé teszi.

Gépjárműflotta (db) összetétele 2022-ben



Üzemanyag fogyasztás megoszlás üzemanyag fajtánként

Benzin (l)	Gázolaj (l)	Összesen (l)
67 449	40 590	108 039

⁴ Számítási mód: A fajlagos t CO₂e számítás vetítési alapja a cég adott évi nettó árbevétele (eHUF).

VÁLLALÁSAINK

- Scope 1 (közvetlen) és Scope 2 (közvetett) t CO₂e kibocsátás évről évre történő mérése és a csökkentés érdekében energiahatékonysági intézkedések, beruházások megtétele.
- 2023-ban megújuló energia beruházás (napelem) megvalósítása a vállalat Hídépítő utcai székhelyén, valamint hőszivattyú telepítése
- 2030-ig 10%-os mértékű Scope 1 (közvetlen) és Scope 2 (közvetett) fajlagos⁴ t CO₂e kibocsátás csökkentés elérése a 2020-as értékhez képest
- Gépjárműflottánk fokozatos zöldítése hibrid és elektromos meghajtású járműcserekkel

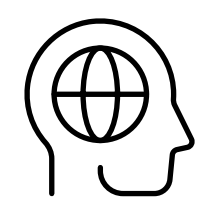


ENERGIAFELHASZNÁLÁS

Korunkban egyre hangsúlyosabb szerepet kap az energiahatékonyságra való törekvés, egyrészt a klímacélok teljesíthetősége miatt, csökkentve ezáltal az üvegház hatású gázok kibocsátást már az építőanyag előállítás, az építési és a későbbi használati fázisban is. Másrészt az energiaárak utóbbi években drasztikusan megnövekedett szintje miatt közvetlenül, pénzügyi szempontból sem elhanyagolható, hogy mekkora energiafelhasználásuk a saját magunk által használt, illetve az általunk létrehozott ingatlanok. Európában az építőipar (épületek üzemeltetése és építése) felel a teljes energiafogyasztás közel 40%-ért⁵, így nekünk, LATEREX Építő Zrt.-nek is komoly felelősségünk van ennek az aránynak a csökkentésében.

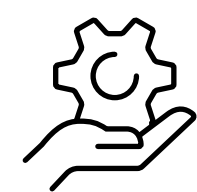
Átfogó vállalatirányítási rendszerünk két fajsúlyos eleme az ISO 14001:2015 Környezetközpontú Irányítási Rendszerszabvány, valamint az ISO 50001:2018 Energiairányítási Rendszerszabvány.

Ezek mentén alakítottuk ki *Energiagazdálkodási Irányítási Rendszerünket* és *Politikánkat*, melynek az alábbiak a legfontosabb célkitűzései:



Technológia

Törekvés a kisebb energiafelhasználással járó technológiák alkalmazási arányának javítására, javíttatására



Erőforrásfelhasználás

Kivitelezéseknél optimalizálni az erőforrásfelhasználást

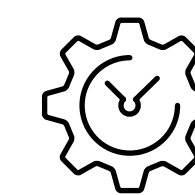
Munkatársainktól és alvállalkozóinktól elvárjuk, hogy munkájuk során betartsák az energiafelhasználással kapcsolatos előírásokat, amelyeket a vezetőség rendszeresen ellenőriz.

Energiafelhasználásunkat és kibocsátásunkat évek óta külső energetikai szakértő bevonásával mérjük, és monitoringozzuk. Ennek alapján alakítjuk ki energetikai beruházásainkat is, amelyek célja a hatékonyság növelés és zöldítés.

Energiafelhasználásunk az alábbi területekből áll:

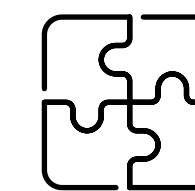
- generálkivitelezői tevékenység
- bérelt ingatlanunk (iroda Bp., Hídépítő utca) üzemeltetése
- járműflottánk és gépeink fenntartása

Hatékonyságjavítás
Cél az energiafelhasználás fokozatos csökkentése



Folyamatos monitoring

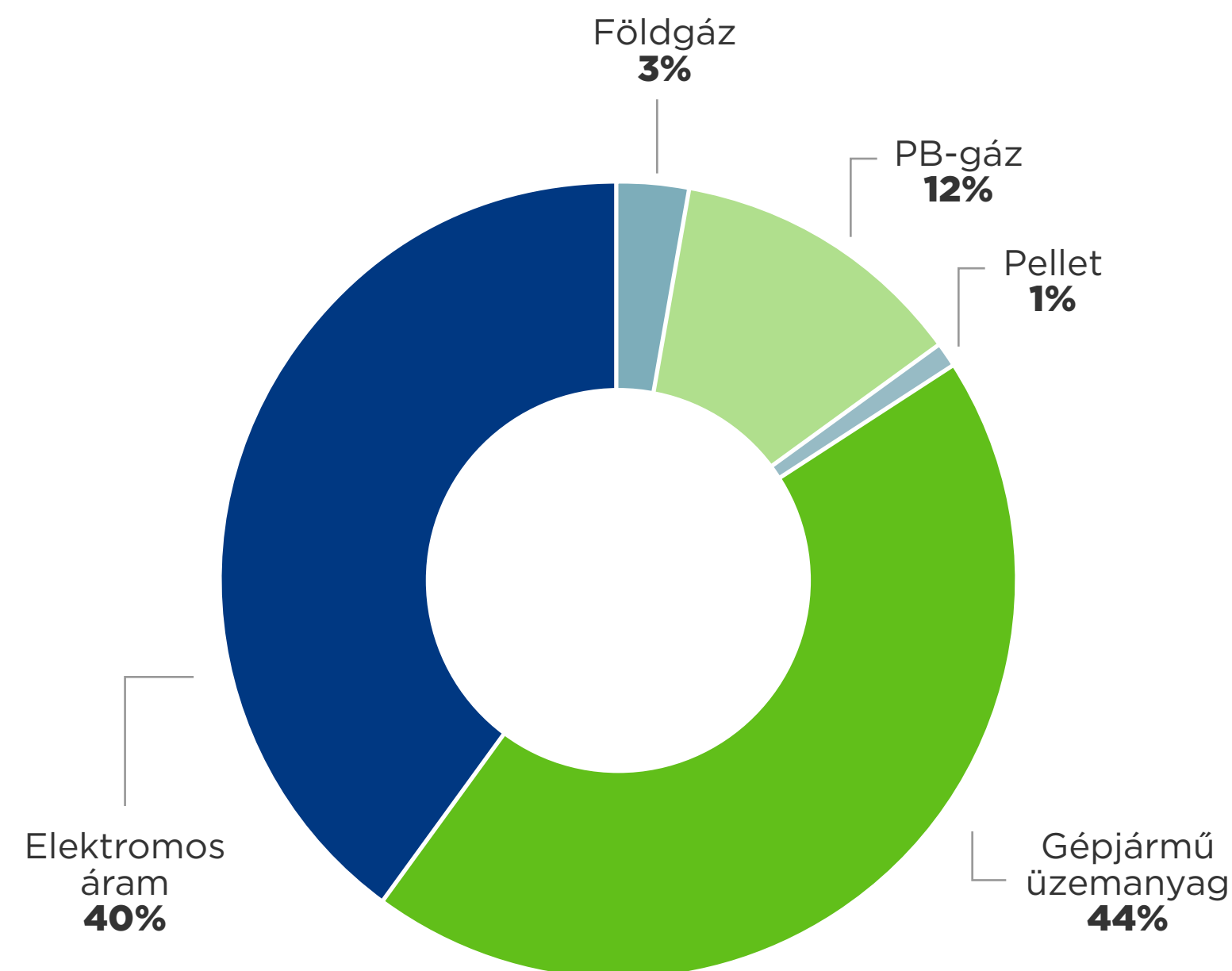
Értéklánc szemlélet
Alvállalkozók, beszállítók kapcsán olyan termék vagy technológia előnyben részesítése amelyek energiahatékonyabbak, illetve környezetbarátak



⁵ European Commission (2020), Energy efficiency in buildings.

Felhasználási területek	PB gáz kWh	Pellet kWh	Elektromos áram kWh	Földgáz kWh	Gépjármű üzemanyag kWh	Összesen kWh	Összesen %
Székhely (Hídépítő utca)	319 840	35 657	104 780	-	-	460 277	17%
Projekt helyszínek (18 db)	-	-	957 768	77 605	-	1 035 373	39%
Flotta	-	-	-	-	1 153 975	1 153 975	44%
Összesen	319 840	35 657	1 062 548	77 605	1 153 975	2 649 625	100%

Energiafelhasználás (kWh) megoszlása energiahordozónként 2022-ben



Budapesti bérelt ingatlanainkban (iroda, raktár, üzem) a fűtést vezetékes földgáz hiányában részben PB gázzal, részben pedig megújuló, CO₂ semleges pellet kazánnal biztosítjuk, így is törekedve a környezetbarát megoldásokra. Világításra energiatakarékos LED lámpákat használunk.

Külső energetikai szakértő által javasolt energetikai beruházásokat vállalatunk menedzsmentje az integrált irányítási vezetők bevonásával közösen vitatja meg, és rakja össze az energiahatékonyságot támogató beruházási tervet.

Teljes energiafelhasználásunkon belül a kivitelezési projekthelyszíneink igényei tettek ki közel 40%-ot. Mivel évről évre változik a projektek típusa és a feladatok komplexitása, így ezek éves alapon nehezen összemérhetőek. Itt a legnagyobb az elektromos áramszükséglet, amelyet alvállalkozóink használnak, de generálkivitelezői minőségünkbenől fakadóan felénk (vagy konzorciumi partnerünk felé) van kiszámlázva a közmű szolgáltató részéről.

A felhasznált elektromos áram vételezése ideiglenes hálózati betápról, mérőórán keresztül történik. Egyes esetekben a vezetékes hálózat korlátozott kiépítettsége, vagy rendelkezésre álló nem elégséges teljesítmény miatt dízel aggregát (áramfejlesztő) telepítése is előfordul, ilyen esetekben a működtetés tartályban tárolt gázolajjal történik. Az ideiglenes felvonulási területek energiafogyasztás szempontjából több csoportba sorolható fogyasztói berendezéseket tartalmazhatnak:

- konténerváros
- állódaruk
- kalocsa szekrények

A konténerváros mérete a mindenkori építési igények szerint modulárisan változik. Az így kialakított felvonulási épület, amely egyben iroda, tárgyaló, étkező, öltöző, szociális blokk tisztán elektromos üzemű, mind a téli fűtését, mind a nyári hűtését tekintve. Az állódaruk darabszáma, mérete a mindenkori építési igények szerint változik. A kalocsa szekrényekről történik minden nem telepített elektromos berendezés energiaellátása.

Ezen csoportok részére a főmérő után telepített elektromos elosztószekrény leágazása-in keresztül biztosított a megtáplálás méretlenül.

VÁLLALÁSAINK

- 2023-ban villamosenergia felhasználásunk zöldítése érdekében 50 kW-os, tetőre szerelhető napelem, valamint hőszivattyú beruházás megvalósítása
- 2024-től a kivitelezési projekthelyszíneinken fokozatosan bevezetjük almérők telepítését, hogy mérni lehessen a nagy fogyasztókat (pl. daruk, konténervárosok), és ennek megfelelően lehessen intézkedési tervet kialakítani
- Energiafelhasználásunk csökkentése évi 1%-os mértékkel.
- Gépjárműflottánk fokozatos zöldítése hibrid és elektromos meghajtású járműcserékkel.

VÍZGAZDÁLKODÁS

A klímaváltozás negatívan hathat vízkészleteinkre, mivel egyre gyakoribbak a szélsőséges időjárási viszonyok, és az ezzel összefüggő következmények (aszály, folyók vízszintjének csökkenése, árvizek stb.) Ezért rendkívül fontos óvni és tudatosan bánni ezzel a nélkülözhetetlen erőforrással.

Integrált irányítási szemléletünk kiterjed a környezeti és energiatényezőknél belül a felelős vízhasználatra is. Folyamatosan mérjük és elemezzük a felhasznált erőforrások szintjét, így vízfogyasztásunkat is.

A teljes LATEREX csoport megfelel a vízgazdálkodással kapcsolatos jogszabályi elvárásoknak, összhangban a Környezetirányítási Rendszerünkkel, hiszen amennyiben az adott projekt igényli a vízjogi engedély megszerzését, úgy azt megigényeljük az illetékes hatóságnál.

A teljes éves vízfelhasználásunkon belül a projekteken történő vízfelhasználás nem jelentős. Itt a keletkezett szennyvizet a csatornahálózatba eresztjük, ehhez előzetesen a megfelelő csatornázási művekkel konzultálunk, és adunk becslést az igényelt vízfelhasználásra és a keletkező szennyvízre.

A LATEREX Építő Zrt. 2022-es évi vízfelhasználása és szennyvíz kibocsátása

Vízfelhasználás (l)	Szennyvízkibocsátás (l)
2 427 000	2 427 000

A bérelt székelyünkön történő vízfelhasználás jellemzően a munkatársak irodai tevékenységéhez kapcsolódik. Mivel itt nincs kiépítve vezetékcsatornahálózat, ezért a felhasznált vízmennyiség 100%-át a saját műanyag szennyvízgyűjtőnkbe engedünk bele, mely hetente kerül ürítésre.

A kert öntözéséhez saját fűtő kúttal biztosítjuk a vízellátást, a csapadékvíz rendszer pedig a közeli Dunába továbbítja a felgyűlt mennyiséget.

Az irodai dolgozók vízszűrővel ellátott csapvizet fogyaszthatnak, nincs ballonos vízfelhasználás. A szaniterek mind víztakarékosak.



HULLADÉKGAZDÁLKODÁS

Vállalatunk környezetvédelmi politikájának szerves és elválaszthatatlan része az átgondolt, környezetet védő és óvó hulladékgazdálkodás, mivel építőipari generálkivitelezői tevékenységünk szerves velejárója a hulladék keletkezése akár zöldmezős vagy barnamezős beruházásról beszélünk is.

Olyan környezetbarát tevékenység kialakítására törekszünk, amely már a veszélyes hulladék keletkezésének eleve megpróbál gátat szabni, és a környezetre a legkisebb veszélyt jelentve a legbiztonságosabb megoldást megtalálja és alkalmazza a hulladék keletkezése során.

A LATEREX Építő Zrt. 2022-es évi keletkezett hulladékmennyisége



Nem veszélyes hulladék

8 709,21 t



Veszélyes hulladék

0,76 t

A folyamatban cél a minél nagyobb hatásfokú anyag felhasználás, a minél kisebb selejt- és hulladékképződés elérése. A keletkező hulladék vizsgálatával meg kívánjuk oldani a minél magasabb értékesíthető melléktermék képződését, csökkentve így a hulladék arányát. A hulladékgazdálkodásról szóló szabályzatunk értelmében az építési helyszíneken keletkezett hulladékot szelektíven gyűjtjük, biztosítjuk az esővíztől való védelmet, és szükség esetén veszélyes hulladékgyűjtő konténert is alkalmazunk. A tevékenységünk során a veszélyes hulladék aránya nem éri el a 0,5%-ot sem. Ezek fajtája szerves oldószereket vagy más veszélyes anyagokat tartalmazó festék- és lakk-hulladék volt. Az elmúlt évek során a projekthelyszíneken történő szelektív hulladékgyűjtés aránya évről évre nőtt. A cél a *kevert építési-bontási hulladék* arányának csökkentése a többi, kiválogatott hulladékfajta javára. A szelektálás az adott projektben résztvevő alvállalkozók feladata. Cél, hogy őket is minél motiváltabbá tegyük ennek hatékony elvégzésében, és tudatosítsuk a fenntartható és körforgásos gazdaság jelentőségét.

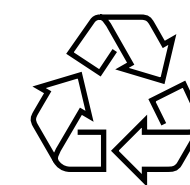
Az irodai munkavégzés során keletkezett hulladékokat szelektíven gyűjtjük, illetve van komposztálónk is.

A LATEREX Építő Zrt. 2022-es évi keletkezett és újrahasznosításra átadott nem veszélyes hulladék összetétele

Nem veszélyes hulladékfajták	Mennyiség tonna	Újrahasznosításra átadott mennyiség tonna	Újrahasznosításra átadott mennyiség %
170101 Beton	1 029,70	1 029,70	100,0
170107 Beton, téglá, cserép és kerámia frakció vagy azok keveréke	854,71	854,71	100,0
170302 Bitumen keverék	2,30	2,30	100,0
170405 Vas és acél	30,92	-	-
170504 Föld és kövek	843,39	843,39	100,0
170904 Kevert építési-bontási hulladék	5 948,19	5 275,87	88,7
Összesen	8 709,21	8 005,97	92%

A szétválogatott hulladékfajtákat szerződött hulladékátvevőknek adjuk át, akik napi gyakorisággal szállítják el azt.

A 2022-es évben az újrahasznosításra átadott mennyiség a teljes nem veszélyes hulladékon belül 92%-os volt.



92%

Az ártalmatlanításra átadott mennyiség 29,8 tonna volt.

VÁLLALÁSAINK

- A kivitelezési projekthelyszíneken a szelektálási arány évről évre történő növelése. Célérték a minimum 70%-os szelektálási arány.
- Alvállalkozók értékelési szempontrendszerébe kerüljön beépítésre a hulladékgazdálkodási hatékonyságmérés is. (Mérni és monitoringolni kell). Ehhez a szükséges tájékoztatást, tudatosítást, oktatást folyamatos képzésekkel biztosítjuk

BIODIVERZITÁS

Az elmúlt lassan száz évben az emberiség iparosodása, és exponenciálisan emelkedő létszáma, valamint az ezzel járó tevékenység alapjaiban rengette meg Földünk klímáját, illetve veszélyezteti a velünk együtt élő növényi és állatvilágot. Ehhez hozzájárul még a drasztikus mértékű urbanizáció, melyben az építőipar is jelentős szerepet tölt be egyrészt pozitív értelemben, hiszen az emberek életkörülménye, és lakhatása nagyon sokat fejlődött, ugyanakkor ezáltal csökkennek a zöld felületek, és sokszor negatívan hatnak a minket körülvevő flórára és faunára.

Ezért vállalatunk célul tűzte ki, hogy építési tevékenysége során megpróbálja minél kevésbé negatívan befolyásolni a minket körülvevő természetes környezetet, és hatékonyan megőrizni az építkezések helyszínénél szolgáló környezet biodiverzitását.

2022-ben csak a dunakeszi projektünk volt zöldmezős, a maradék pedig barnamezős, vagy rekonstrukciós munka. Így az építkezés során a meglévő természetes környezetre ezen utóbbiaknál kevésbé gyakorlunk hatást.

Talajvédelem

A Dunakeszin megvalósuló zöldmezős, komplex oktatási és uszoda létesítési intézményközpont kivitelezési helyszínén a talajvédelem kapcsán az alábbiak szerint jártunk el:

A megvalósítás helyén fellelhető humuszos termőréteg (korábban szántó és legelő besorolású) felhasználásának (mentés és továbbhasznosítás) módját rögzítettük talajvédelmi szakértő bevonása mellett a *Humuszgazdálkodási Talajvédelmi Terv*-ben, így garantálva, hogy az erre vonatkozó jogszabályokban rögzített talajvédelmi elvek érvényre jussanak és ne sérüljenek. A beruházás által érintett humuszos feltalajréteg részben feltétlen, részben pedig feltételes mentése megtörtént. Ideiglenesen elkülönített deponálót alakítottunk ki a környéken, így minimalizálva a szállítással járó plusz kibocsátást. Jelen beruházás keretében igyekszünk helyben felhasználni a teljes kitermelt humusz mennyiséget. Amennyiben felesleg keletkezik, úgy annak újrahaznosítása egyéb mezőgazdasági területen történő humuszosítás, vagy kertészetekben természetközeg előállítás vagy egyéb helyszínen történő parkosítás formájában valósul meg.

Flóra-Fauna védelme

Kockázatkezelési eljárásrendünkben is külön figyelünk a biodiverzitás megőrzésére, így pl. a védett állatfajok (pl. sün, harkály, fecske) előfordulása esetén előre megismerkedünk a terület dokumentációjával, a helyi önkormányzatok szabályzataival, védett állat előfordulása esetén bejelentést teszünk, és akár belső oktatásokat is tartunk a kivitelezésen a dolgozók tájékoztatása miatt.

Dunakeszi projektünkön az Előzetes Vizsgálati Dokumentáció részeként kitértünk a költő madarak védelmére is, hiszen védeni kell őket a költési időszakban. Megvizsgáltuk a jelen lévő fajokat (töviszúró gébics, parlagi pityer, mezei pacsirta, cigány csuk, hantmadár) költési idejük szempontjából, és a földmunkák időzítése úgy került kialakításra, hogy ne essen egybe az Afrikából vagy a Mediterránumból,

mint telelőhelyből tavasszal visszatérő állatok költési időszakával. Amennyiben mégis, úgy elkülönített, védett sugarú költőhelyeket kell kialakítani számukra.

Hasonlóan ügyelünk arra, hogy az ideiglenes talajdepóniák „falkialakítása” is úgy történjen meg, hogy ne legyen vonzó az üreglakó madárfajok számára, mivel azal is megzavarnánk az ő természetes élővilágukat. Amennyiben az építési területen állatok beesnek nem kívánt helyre, úgy haladéktalanul gondoskodunk azok kimentéséről. Ezen projektünk során végeztünk növényáttelepítéseket is (homoki árvalányhaj), illetve külön táblákkal és extra oktatással hívtuk fel a védett fajokra dolgozóink és a környék figyelmét.

Saját beruházásaink esetében pl. Solymár külön ügyelünk a megfelelő növényfajok kiválasztására.





Társadalom

FOGLALKOZTATÁS

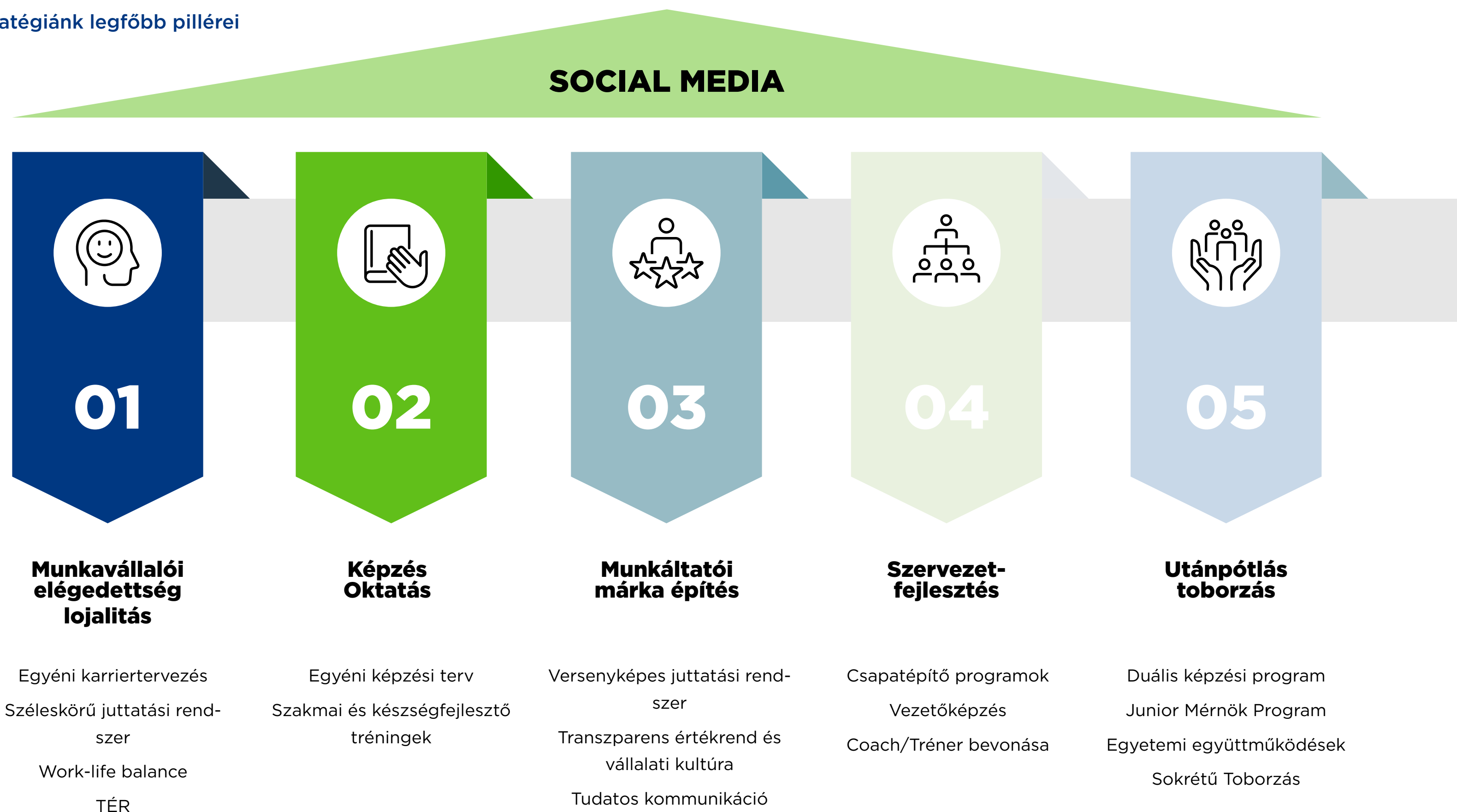
Vállalatunk számára saját dolgozóink jelentik a legfontosabb értéket, hiszen általuk sikerül megvalósítanunk céljainkat.

Ismerjük a szektor működését, a benne dolgozók életminőségét, motivációját, problémáit. Igyekszünk mielőbb reflektálni a változásokra. A mindennapokba begyűrűző gazdasági folyamatok hatása rányomja bélyegét a munkavállalók teljesítményére. HR stratégiánk része, hogy ezen hatások elébe menjünk, és idő előtt megtegyük a szükséges lépéseket.

“

„HR küldetésünk, hogy stratégiai partnerként működjünk együtt a vállalat területeivel”

HR stratégiánk legfőbb pillérei



Élen járunk a vonzerő megteremtésében, mert a rugalmasság és a gyors döntéshozatali képesség a legnagyobb erőnk. A LATEREX Építő Zrt. és leányvállalatai 2022-ben összesen nagyságrendileg 230 főt foglalkoztattak, ennek ellenére megőriztük családi jellegünket, amit dolgozóink is értékelnek.

A toborzási, kiválasztási folyamat mellett hangsúlyt fektetünk a munkaerő megtartására is. Vállalatunk az elmúlt években dinamikus árbevétel növekedést hajtott végre, mely a munkaerő bővülésben is megnyilvánult.

Míg 2021-ben az átlagos statisztikai létszám 99 fő volt, addig ez 2022-re 118 főre emelkedett. 2022 év végén pedig az összes munkavállalói létszám 126 fő volt.

Maximálisan törekszünk az esélyegyenlőség megteremtésére, mivel munkavállalóink kiválasztásában egyedül a szakmai rátermettség dönt. Ezt támasztja alá munkavállalóink nemenkénti összetétele is, mely teljesen kiegyensúlyozott a maga 49%-os női és 51%-os férfi arányával.



FOGLALKOZTATÁSI ADATOK

TELJES MUNKAVÁLLALÓI LÉTSZÁM (FŐ)

Ebből állandó (határozatlan idejű) munkaszerződéssel rendelkezők száma



Ebből határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők száma



Aktív munkavállalók száma



Inaktív munkavállalók száma



MUNKAVÁLLALÓI LÉTSZÁM A FOGLALKOZTATÁS TÍPUSA SZERINT (FŐ)

Teljes munkaidőben foglalkoztatottak



Részmunkaidőben foglalkoztatottak



NEM ALKALMAZOTT MUNKAVÁLLALÓK SZÁMA (KÖLCSÖNZÖTT, BÉRELT, VÁLLALKOZÓ, STB)

0

MEGVÁLTOZOTT MUNKAKEPESÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMA AZ ADOTT ÉV UTOLSÓ NAPJÁN



Leggyakoribb foglalkoztatási forma a határozatlan idejű szerződés, de vannak határozott idejű munkaszerződéssel dolgozó kollégáink is. (4%)

Támogatjuk a rugalmas munkavégzést, így igény szerint – jellemzően kisgyermekes édesanyáknál - lehetőség nyílik részmunkaidős (4/6/7 órás) foglalkoztatásra, valamint otthoni munkavégzésre is. 2022-ben az aktív munkavállalóink 10%-a dolgozott részmunkaidőben.

MUNKAERŐ MENEDZSMENT

MUNKAHELYI BALESETEK SZÁMA AZ ADOTT ÉVBEN (DB)

0

FLUKTUÁCIÓ (A KILÉPŐ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁNAK VISZONYÍTÁSÁSA A ZÁRÓLÉTSZÁMHOZ)

10%

Kilépő összes munkavállaló

13

Belépő összes munkavállaló száma



Határozott idejű munkaszerződéssel felvett munkavállalók száma



Határozatlan idejű munkaszerződéssel felvett munkavállalók száma



Kilépő összes munkavállalók száma



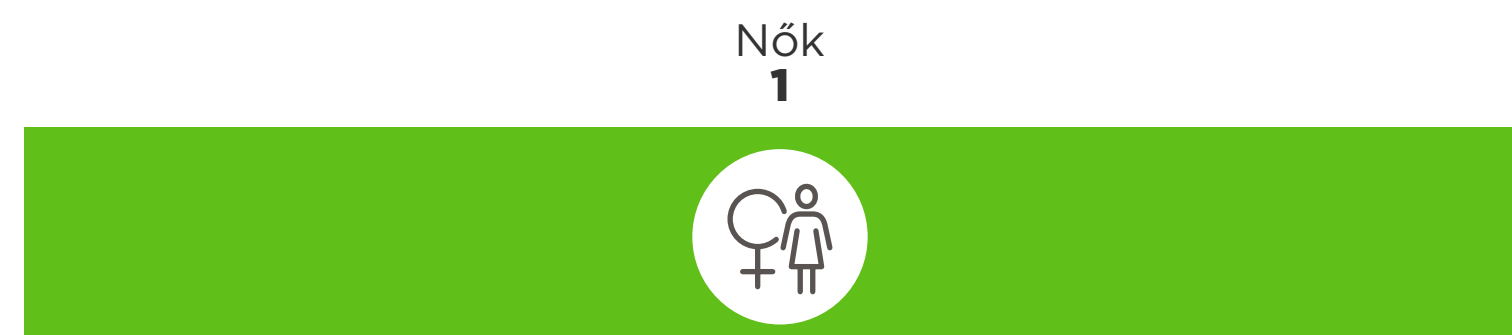
Határozott idejű munkaszerződés lejáratát követően kilépő munkavállalók száma



Határozatlan idejű munkaszerződéses kilépő munkavállalók száma



Szülési szabadságot igénybe vevők létszáma



A szülői szabadság lejáratát követően a jelentési időszakban munkába visszatértek száma

0

A szülői szabadság lejáratát követően munkába visszatért munkavállalók teljes száma, akiket 12 hónappal a munkába való visszatérésük után is foglalkoztattak

0

Büszkék vagyunk az évek óta alacsony fluktuációs szintre (távozott alkalmazottak aránya a zárólétszámhoz viszonyítva), mely 2022-ben csak 10%-os volt (13 fő munkavállaló távozott). Ehhez képest az új belépők száma bővülésünknek köszönhetően 33 fő volt.

Kiemelten figyelünk munkavállalóink egészségére és a megfelelő munkabiztonságra is, így 2022-ben sem történt munkahelyi baleset.



LOJALITÁS, MUNKAVÁLLALÓI ÉLMÉNY

Legalább 5 éve a vállalatnál dolgozók száma (fő)



Legalább 10 éve a vállalatnál dolgozók száma (fő)

9

A munkavállalói élmény kérdésköre évek óta hangsúlyos szerepet kap vállalatunknál, a munkavállalók lojalitása mára az egyik legfontosabb vezetői feladat.

Dolgozóink számára egyéni fejlődési lehetőséget, karriertervezést biztosítunk. Fiatal pályakezdők akár már a diploma megszerzése előtt csatlakozhatnak hozzánk rész munkaidőben szakmai gyakorlatra. Így megismerkedhetnek a felelős munkavégzés mellett vállalati kultúránkkal, értékrendünkkel is. A diploma megszerzése után pedig teljes munkaidőben folytathatják a munkát egy 3-5 éves karrierút mentén.

Meglévő munkaerő esetében is támogatjuk egyrészt a munkába való újra integrálódást kismamáknál, valamint akár új pozícióba való átlépést is. Ebben segítik kollégáinkat a széleskörű képzési lehetőségek.

Büszkék vagyunk arra, hogy dolgozóink közel 28%-a már több, mint 5 éve dolgozik vállalatunknál, és vannak olyan kollégáink, akiknek már a szülei is a LATEREX csapatot erősítették.

Minden évben a kiemelkedő teljesítményt nyújtó kollégákat „Az Év Embere” díjjal, a társaság legfontosabb erkölcsi kitüntetésével jutalmazzuk.

JUTTATÁSI CSOMAGUNK ELEMEI



Szerteágazó módon kívánjuk kifejezni dolgozóink iránti elismerésünket és megbecsülésünket, ezt bizonyítja széleskörű juttatási rendszerünk.

Az elterjedt béren kívüli juttatási formák (pl. Cafeteria – SZÉP Kártya vagy gépjár-mű használat) mellett 2022-ben vezettük be a SOTE által nyújtott egészségügyi szűrőcsomagot a preventív gondoskodás jegyében. Ezen kívül hosszú évek óta van saját focicsapatunk, járunk közösen sporteseményekre, mint pl. a Telekom Midicitta, és a Lupa Sprint Futóverseny vagy a Magasépítő Foci Kupa és a Dunakeszi 7próba csapatverseny. Ezen kívül dolgozóink heti rendszerességgel igénybe vehetik a munkahelyi masszázst is.

Dolgozói ötletláda javaslat által vezérelve 2022-ben elhatároztunk, hogy a korábbi All You Can Move (=AYCM) éves bérlettámogatás helyett 2023-ban létrehozuk saját székhelyünkön a **LATEREX GYM** edzőtermünket, amelynek lényege, hogy a munkavállalók munkaidő után helyben tudjanak heti négy alkalommal különféle mozgásformát űzni. Ezzel házhoz hozzuk a közösségi sportolási lehetőséget, így megspóroljuk számukra az értékes utazási időt.

Fontosnak tartjuk, hogy megőrizzük munkatársaink fizikai, - mentális egészségét. Mindemellett jóléti programunk részeként kulturális események széles skáláját kínáljuk dolgozóknak, mint például közös színház és koncertlátogatások (pl. Óbudai Danubia Zenekar, Budapest Park Kiscsillag és Quimby koncert stb.).



Munkahelyi összetartás

Munkahelyi összetartást célzó egyéb programjaink közé tartoznak az évente 3-4 alkalommal megszervezett egy, illetve kétnapos csapatépítő eseményeink, amelyeken kötetlen formában élvezzük egymás társaságát. Ezen kívül rendszeresen megjelenő „A-lapozó” vállalati belső magazinunk célja informálni munkatársainkat futó projektjeinkről, ezen belül is külön kihangsúlyozva azok fenntarthatósági aspektusait. Külön kiemeljük díjjal, szakmai elismeréssel jutalmazott büszkeségeinket, valamint az adott projekteken dolgozó munkatársak nevét. Ezzel is ki kívánjuk fejezni elismerésünket feléjük.

Ezen kívül évekkal ezelőtt bevezettük, hogy a különböző projekteken részt vevő dolgozóink kölcsönös bejárásokon vegyenek részt, amelynek célja megismerni egymás projektjeit, ahol az adott helyszínen dolgozók megosztják egymással az egyes specialitásokat, egyedi megoldásokat, így tanulhatnak egymástól, valamint az irodában dolgozó kollégák is megismerkedhetnek testközelből a projekttel.

Egyéb céges programok és kezdeményezések, mint pl. karácsonyi ünnepség, rajz és fotópályázat is színesítik munkahelyi életünket és szolgálják a csapatkohéziót.



Karácsonyi vacsora, Marriott Hotel



Csapatépítés, Tihany



Csapatépítés, Solymár



Év végi adományozás



DIVERZITÁS ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉG

NŐI MUNKAVÁLLALÓK SZÁMA AZ ADOTT BESZÁMOLÁSI ÉV UTOLSÓ NAPJÁN

Felsővezetők száma

Női munkavállalók száma a felsővezetésben az adott beszámolási év utolsó napján

Középvezetők száma

A nők száma a középvezetők között

Megváltozott munkaképességű munkavállalók száma

Férfiak
1



30 év alatti munkavállalók száma az adott év utolsó napján

Nők
14



Férfiak
13



62

30-50 év közötti munkavállalók száma az adott év utolsó napján

Nők
45



Férfiak
34



18

2

22

6

50 év feletti munkavállalók száma az adott év utolsó napján

Nők
3



Férfiak
17



1

A vállalaton belül a foglalkoztatottak korcsoportja alapján a legtöbb kollégánk a 30-50 éves korosztályból kerül ki, de természetesen vannak fiatal pályakezdő és tapasztalt, illetve a nyugdíjas korhoz közelálló munkavállalóink is. Ezzel a széles spektrummal tudjuk biztosítani a tudás átadást és a jövő generációjának a kiképzését.

Vezetőink között számos női kolléga megtalálható, hiszen 20%-a közép- és felsővezetői szinteknek hölgy. Véleményünk szerint ezzel az aránnyal az iparági átlag felett szerepelünk.

VÁLLALÁSAINK

- 2023-ban helyben történő dolgozói GYM kialakítása a mindennapi mozgási lehetőségek érdekében.
- 2023-ban a dolgozói jóllét és kényelmi funkciók fokozása érdekében modern munkahelyi étkező kialakítása akár közös ételrendelési lehetőséggel.
- 2024-ben Teljeskörű Teljesítményértékelési Rendszer bevezetése



MUNKAHELYI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

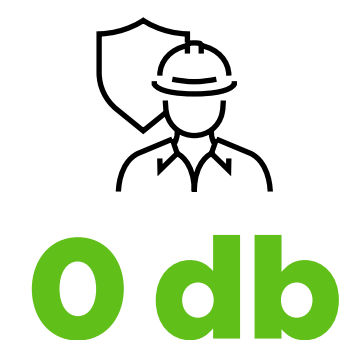
Építőipari tevékenységünk jellegéből fakadóan kritikus jelentőségű számunkra dolgozóink és alvállalkozóink munkabiztonságának maximális garantálása. Vállalatunk elkötelezett a jogszabályi előírásoknak való megfelelés mellett, aminek az alkalmazott ISO 45001:2018 MEBIR (Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszer) rendszerünkkel maximálisan eleget teszünk. A szabványt rendszeresen megújítjuk, a megfelelőséget pedig évente harmadik fél auditálja.

Ezen kívül folyamatosan monitoringozzuk az iparági trendeket, és átvesszük az alkalmazott jó gyakorlatokat.

Az egyik fő célunk a zéró munkabaleset fenntartása. Ennek érdekében folyamatosan felülvizsgáljuk és optimalizáljuk a munkafolyamatokat, az eszközök és felszerelések használatát, valamint a munkavállalók oktatását és felkészítését. Munkavállalóink évente vesznek részt munkavédelmi és tűzvédelmi oktatásban a „Moodle” e-learning platformon keresztül, és tesznek vizsgát belőle. Ezen kívül minimum évente egyszer foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton kell részt venniük.

2022-ben a munkahelyi balesetek tekintetében ismét hoztuk a sokéves örömteli nulla szintet. Munkavállalóink zöme nem fizikai, hanem szellemi foglalkoztatott (ca. 80 fő mérnök, és irodai dolgozók). Amennyiben a munkakör és az azt jellemző ártalom, veszély azt indokolja, úgy a védelem jellegének megfelelő egyéni védőeszköz használata kötelező a munkavállaló számára.

**A 2022-es évben 0 db
munkahelyi baleset történt.**



0 db



MEB folyamatok

Kockázatértékelés:

Szerződéses **munka- és tűzvédelmi megbízott** végzi a munkahelyi tevékenységek alkalmával keletkező ártalmak, illetve veszélyek kockázatainak elemzését és kezelését. A kivitelezési projektek kockázatértékelései minden esetben konkrét munkaterületre készülnek. A tervező által készített Biztonsági és egészségvédelmi terv átvizsgálása, esetleges javítása, kiegészítése után a munkaterület specialitásainak megfelelően készül a munkaterületre vonatkozó kockázatértékelés.

A kockázatértékelés tartalma a LATEREX Építő Zrt. által a munkaterületeken foglalkoztatott munkavállalókra és tevékenységekre szól. A kockázatértékelés során megállapított hiányosságok, feladatok végrehajtását a munka- és tűzvédelmi megbízott ellenőrzi a területi bejárások alkalmával, amiről jegyzőkönyvet készít. Az ellenőrzések alkalmával feltárt problémák kijavítása, a következő munkavédelmi ellenőrzés alkalmával kerül visszaellenőrzésre. 2022-ben összesen 120 db bejárás volt.

A munkaterületen dolgozó alvállalkozók a saját tevékenységük kapcsán kockázatértékelést adnak le a munkaterületre felvonulás alkalmával. A kockázatértékeléseket az építésvezetőség tárolja és az abban leírtaknak és a jogszabályoknak való megfeleltetést folyamatosan ellenőrzi, szerződés szerint a hiányosságokat szankcionálhatja is. A bejárás jegyzőkönyvekben meghatározott feladatok végrehajtásáért, az alvállalkozói hibák megszüntetéséért a felelős műszaki vezető a felelős. A munka felfüggesztését a vezérigazgató rendelheti el.

Az egyes munkafolyamatokat, tevékenységeket - különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, technológiákra, valamint a munkahelyek kialakítására - számba vesszük munkahelyi baleset vagy egészségveszélyeztetési kockázat szempontjából. Ezután kockázatértékelési mátrix segítségével kategorizáljuk azokat a bekövetkezés valószínűsége (valószínűtlentől az elkerülhetetlenig) és a baleseti vagy egyéb károsodás mértéke (anyagi kártól a súlyos életveszélyes, halálos károsodásig) szerint.

A foglalkoztatás alkalmával valamennyi munkavállalót érint valamilyen szintű veszélyeztetés. Minden munkához kapcsolódik valamilyen szintű kockázat. A kockázatokkal szembeni alapkövetelmény, hogy a fennálló kockázatot az emberi szervezetnek a legkisebb károsodás nélkül kell elviselni. Ha ez a feltétel a munkafolyamat egészét jellemzi, akkor mondhatjuk, hogy a - „kockázat mértéke elviselhető!”

A kockázatok mérséklésére és kiküszöbölésére intézkedési tervet dolgozunk ki.

Biztonsági és egészségvédelmi terv (BE Terv):

A Biztonsági és egészségvédelmi koordinátor tervet készít minden olyan építési munkahelyre, amely építési engedélyköteles. A terv az oda vonatkozó sajátosságok figyelembevételével, a munkahelyre, a munkavégzésre vonatkozó egészségvédelmi és biztonsági követelmények írásbeli meghatározása. Tartalmaznia kell azokat a különleges intézkedéseket, amelyek a munkák veszélyeinek kiküszöbölését szolgálják. Kitér a teljesség igénye nélkül az alábbiakra:

- Munka- és tűzvédelmi oktatások rendje
- Foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok
- Egyéni védőeszközök, védőital és tisztálkodó szerek juttatása
- Balesetek, foglalkozási megbetegedések jelentése, kivizsgálása és nyilvántartása
- Gépek, berendezések üzembe helyezése és időszakos biztonsági felülvizsgálata
- Veszélyes anyagok tárolása, mozgatása és felhasználása
- Munkavédelmi szemlék, bejárások
- Alkoholszondás vizsgálatok
- Idegen gazdálkodó szervezetek munkavégzése
- Látogatókra vonatkozó munkabiztonsági szabályok
- Felkészültség és reagálás vészhelyzetekre, elsősegélynyújtás
- Tűzvédelem
- Speciális szabályok adott munkaterületeken

A kivitelező az építési munkahely kialakítását csak akkor kezdheti meg, ha a kivitelezési tervdokumentáció részét képezi a biztonsági és egészségvédelmi terv. Az építésvezető felelős azért, hogy a munkaterületen tevékenykedő minden alvállalkozó megismerje a BE Terv rá vonatkozó előírásait, és kötelező munkavédelmi koordinátor(oka)t foglalkoztatnia.

Munkavédelmi képviselő:

A munkavédelemről szóló törvény rendelkezései szerint a munkavédelmi képviselő(-ket) egyenlő, titkos és közvetlen szavazással kell megválasztani, és megbízatásuk öt évre szól. Vállalatunknál egy munkavédelmi képviselőt választunk, aki az irodai és a projekteken dolgozó munkavállalók egyidejű képviseletét látja el.

KÉPZÉS ÉS OKTATÁS

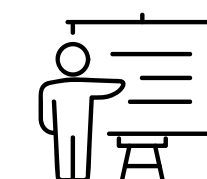
A mai világban elengedhetetlen a folyamatos fejlődés, mind szervezeti, mind pedig dolgozói szinten, hogy megőrizzük versenyképességünket és kihasználjuk a technológiai újítások adta lehetőségeket.

Ezért nagyon fontos célkitűzésünk, hogy munkavállalóinkat szakmailag és egyéb készségfejlesztő képzések formájában a legmagasabb tudás birtokába helyezzük, és ezzel is motiváljuk.

Komplex képzési tervünk széles körű programcsomagot kínál személyre szabottan. Ennek vannak jogszabályi előírásokból adódóan mindenki számára kötelező, évente megújítandó és egyéb szakmai, adott munkaköri beosztáshoz kapcsolódó speciális tudást átadó kötelező vagy szabadon választható képzések, illetve kompetencia és készségfejlesztő modulok.



- ✓ **Iskolarendszerű képzés, tanulói jogviszony létesítésével**



- ✓ **Iskolarendszeren kívüli képzések:**
 - szakmai továbbképzések, munkavégzéshez szükséges jogosultságok megszerzésére irányuló képzések
 - nyelvi képzések
 - készségfejlesztő tréningek (pl. tárgyalástechnika, asszertív kommunikáció, konfliktuskezelési tréning, vezetőfejlesztés)



- ✓ **Munkavégzéshez alapvetően szükséges oktatások**
 - éves ismétlődő kötelező oktatások vizsgával mindenki számára (pl. munka és tűzvédelmi oktatás), vagy csak bizonyos munkakörök ellátása esetén (pl. környezetvédelmi és minőségügyi oktatás, alkalmazott rendszerekről ismétlődő oktatás (MYPlan))
 - további végzettséget elváró munkaköri feladat ellátása esetén
 - onboarding az új munkavállalók számára



Középiskolai duális képzési programjaink

2022-ben indítottuk el duális képzési programunkat, amelynek keretében több intézménnyel, így a Budapesti Gépészeti Szakképzési Centrum (BGSZC)-hoz tartozó Szily Kálmán Technikum és Kollégiummal, valamint az Arany János Technikum és Szakképző Iskolával közös együttműködésben biztosítjuk a szakmai képzésben részt vevő diákok számára az elméleti oktatás mellett a szakipari gyakorlati képzésüket épületgépész szakmában. Célunk, hogy évi akár 70 diák számára biztosítsunk gyakorlati szakképzést. Így a tanulók valós gazdasági környezetben jutnak versenyképes tudáshoz és szakmai tapasztalathoz, és megismerik vállalatunk kultúráját is. Mindezzel megteremtjük a jövő generációjának, és a LATEREX Csoportnak is az utánpótlás képzést, hiszen a több éves közös munkát követően a szakipari leányvállalatainkban igyekszünk munkalehetőséget kínálni számukra.

Egyetemi duális együttműködési törekvések

Vezetőségünk a mérnöki utánpótlás képzés terén is rendkívül elkötelezett, így 2022-ben komoly előrelépést tettünk ezen a téren is. Évek óta aktívan képviseljük magunkat az egyetemi állásbörzéken, iskolai eseményeken, valamint biztosítunk elhelyezkedési lehetőséget 6-8 hetes kötelező szakmai gyakorlatot kereső hallgatók számára.

Ezek mellett létrehoztuk 2022-ben az ún. Junior Mérnök Program-ot, ami az egyetem befejezése előtti féléves időintervallumra kínál részmunkaidős álláslehetőséget, így testközelből megismertette a fiatal építő-, építész- és gépészmérnök pályakezdőkkel a projekt szemléletű teljes tevékenységi vertikumunkat. 2022-ben már 5 hallgató élt ezzel a lehetőséggel (BME Építő- és Építészmérnöki Karairól és az Óbudai Egyetem Ybl Miklós Építéstudományi Karáról érkeztek), akik közül hárman azóta kollégákká váltak.

Végezetül társaságunk elkötelezett az egyetemi együttműködések további elmélyítésében is, így tárgyalásokat folytatunk a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemmel, és az Óbudai Egyetem Ybl Miklós Építéstudományi Karával, amelynek lényege, hogy az egyetemi képzés ötvözze az elméleti képzést és a gyakorlatorientáltat akár 60% - 40% -ban heti bontásban.



VÁLLALÁSAINK

- 2024-re az utánpótlás képzést célzó együttműködési formáink elmélyítése: a középfokú duális képzési együttműködések felfuttatása, valamint az egyetemi duális együttműködések kiépítése
- Dolgozóink számára az egyes képzési típusok és óraszámok növelése (pl. szakmai, nyelvi, kompetenciák elsajátítását célzó)
- Vezetőink fejlesztése, különös tekintettel a női vezető képzésekre
- Alvállalkozóink, beszállítóink számára is tematikus tájékoztatás, érzékenyítés a fenntarthatóság és a körforgásos gazdaság tematikában
- Zéró súlyos baleset saját dolgozóink, és az alvállalkozói kör szempontjából is

HELYI KÖZÖSSÉGEK

Tulajdonosaink és a menedzsment hosszú évek óta kiemelt jelentőségűnek tekinti dolgozóink sokrétű megbecsülésén kívül szélesebb környezetünk, helyi közösségek, civil szervezetek, kulturális események támogatását is.

Tudatos és aktív vállalati felelősségvállalást folytatunk, ami azt jelenti, hogy figyelembe vesszük a társadalom érdekeit. Önkéntesen teszünk lépéseket a társadalom életszínvonalának javítása és a környezet megóvása céljából.

CSR tevékenységek a LATEREX Építő Zrt.-nél

A vállalatcsoport támogatáspolitikájának céljai és az alkalmazott eszközök szerte ágazóak. Egyrészt anyagi támogatással, adományokkal segítjük sokféle szervezet és téma felkarolását. Másrészt saját önkéntes dolgozói gyűjtéssel, önkéntes munkával is segítünk a rászorulóknak, a nélkülözőknek.

Adományozás, támogatás

Sport

Dolgozóink aktív sportolási lehetőségén túl szeretnénk a közösségi sportolás élményét is felkarolni. Így többféle sportágat támogattunk az elmúlt években, mint pl. **az FTC labdarúgó és jégkorong csapatait, az UVSE vízilabda egyesületét, a kaposvári röplabda SE-t és a dunavarsányi kajak-kenu Sportegyesületet.**

Kultúra, művészet

Hiszünk a zene felszabadító, örömet hozó erejében, ami a közösségek és az egyéni személyiség fejlesztéséhez is hozzájárul. Ezért többféle módon is kapcsolódunk hozzá:

Évek óta támogatjuk a **Danubia zenekart** (pl. Út a zenéhez Alapítvány, Csimborasszó, „Queen Symphonic” show), mely Magyarország egyik vezető szimfonikus zenekara. Rendszeresen fellépnek Európa jelentős fesztiváljain is, különleges programösszeállításai és ifjúsági, illetve szociális projektjeik nyomán az egyik legkarakteresebb művészeti együttessé váltak az elmúlt években. Profiljuk meghatározó eleme a műfaji kísérletezés, a huszadik századi és kortárs művek műsorra tűzése és az erőteljes online jelenlét. Mottója nagyon közel áll a szívünkhöz: „A beszéd elválaszt, a zene összeköt. Hidakat épít, akár a legmeredekebb szakadékokon is átívelve.”



Ezen kívül támogató partnere vagyunk a **Varidance táncársulatnak**, mely a tradicionális néptánc elemeket különböző táncstílusokkal (többek közt a sztepp, hip-hop, kortárs) és más műfajokkal (mint a cirkusz, színház, film) ötvözi és modern, különleges, egyedi stílussá varázsolja.

Adományoztunk még a Magyar Nemzeti Múzeumnak, valamint a szolnoki Szigligeti Színháznak is, és a Superar Zeneművészeti Alapítvány Magyarország számára is nyújtottunk anyagi segítséget, akik főleg hátrányos szociális helyzetű gyermekek számára biztosítanak zenetanulási és koncertélményeket, így járulva aktívan hozzá személyes fejlődésükhöz, és a csapatmunka élményéhez.

Kórházak, szociális rászorulóknak

Támogattuk anyagilag a **Kaposi Mór Oktató Kórházat**, valamint a Magasépítő Kupa kapcsán a **Semmelweis Egyetem I. sz. Gyermekgyógyászati Klinikájának** is adományoztunk.

Ezen kívül segítettük a Covid járvány alatt a szüleiket elvesztő árvák számára létrehozott Regőczy István Alapítványt, valamint a **Bókay Gyermekklinikaért Közhasznú Alapítványt**, és az **Ökumenikus Segélyszervezet** is.



Helyi közösségek, Szervezetek

Fontosnak tartjuk továbbá a helyi közösségek építését, erősítését is. Így segítettük az alábbi szervezeteket:

- Széll Kálmán Alapítvány
- Budapest Pasaréti Ferences Alapítvány
- Kham Drom Roma Integrációs Egyesület

A vállalatcsoport a munkavállalói lehetőség szerint igyekszik bevonni a vállalati felelősségvállalás minél több rétegébe. 2022-ben a munkatársak adakoztak a cégcsoportnál dolgozó munkatársunk támogatásában, valamint hoztak ajándékot mélyszegénységben élő családok számára is karácsonykor.

Szponzoráció

Egyetemi együttműködések

Fő támogatóként két felsőoktatási intézmény eseményeihez csatlakoztunk. Az **Óbudai Egyetem Ybl Miklós Építéstudományi Kar** és a **BME Építőmérnöki Kar (ÉMK)** és a **BME Építészmérnöki Kar** hallgatói körében építettük munkáltatói márkánkat. Pl. Vásárhelyi napok, YBL szakmai nap, Gólyabál

Iparági Társulások

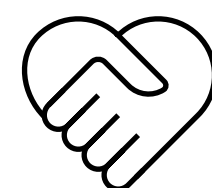
Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége

A 23 éves szervezet 210 tagja között ott van cégünk is. Az ÉVOSZ meghatározó szereplője a hazai építőipari szektornak. Feladatai közé tartozik az érdekképviselés, kapcsolattartás és információcsere a tagszervezetek, valamint a hazai és nemzetközi szervezetek (kamarák, szövetségek, hatóságok) között. Véleményezi a szektort érintő jogszabályokat, valamint tájékoztatja a tagszervezeteket az Európai Unió adta lehetőségekről.

Építéstudományi Egyesület

Az egyesület tagjai vagyunk évek óta. A szervezet célja, hogy a tagok szakmai ismereteit bővítse, valamint szakmai platformként is működik az építőipart érintő kérdésekben.

Az adományozásra, támogatásra és szponzorációra költött keret 2022-ben meghaladta a 300 millió Ft-ot⁶.



300 millió Ft

⁶ TAO támogatással együtt

⁷ TAO támogatással együtt

VÁLLALÁSAINK

- Dedikált CSR bizottság létrehozása
- Jelenlegi árbevétel szint mellett évi min. 200 millió Ft⁷ támogatást tervezünk fordítani CSR célra.





Vállalatirányítás

Felelős nagyvállalként, és az iparág egyik meghatározó szereplőjeként elköteleztük magunkat az átlátható, és minden jogszabályi kötelezettségnek eleget tevő, ugyanakkor hatékony vállalati működésért. Az utóbbi években komoly fejlődési utat tettünk meg árbevétel növekedés, eredményesség javulás, projektszármosság és projekt komplexitás terén, és ezt a pozitív és kihívásokkal teli utat szervezetünk a jól átgondolt felépítése és a hosszú évek alatt kiépített integrált vállalatirányítási rendszerének köszönhetően gördülékenyen járja. A fenntarthatóság szerves része a mindennapjainknak, és ezt kívántuk 2022-ben erősíteni és még tudatosabbá tenni azáltal, hogy kidolgoztuk fenntarthatósági stratégiánkat. Első ESG jelentésünkben számot adunk ezirányú működésünkről, az eddig elért eredményeinkről, valamint kitűzött céljainkról. Évről évre mérni fogjuk meghatározott mutatóinkat, és összevetjük vállalásainkat az aktuális helyzettel, egyre finomítva azokon. Szervezetünkön belül teljes támogatottságot élvez a folyamat mind a vezetőség, mind pedig az illetékes kollégák szintjén. Tudjuk, hogy első fenntarthatósági jelentésünk

csak az első lépés, de rajta vagyunk a helyes úton, és évente számot kívánunk adni a külvilágnak is elért eredményeinkről.

ÁTLÁTHATÓ VÁLLALATIRÁNYÍTÁS

Vállalatirányítás

A LATEREX Építő Zrt. irányítási módját, felépítését a mindenkor hatályos Alapszabály írja le.

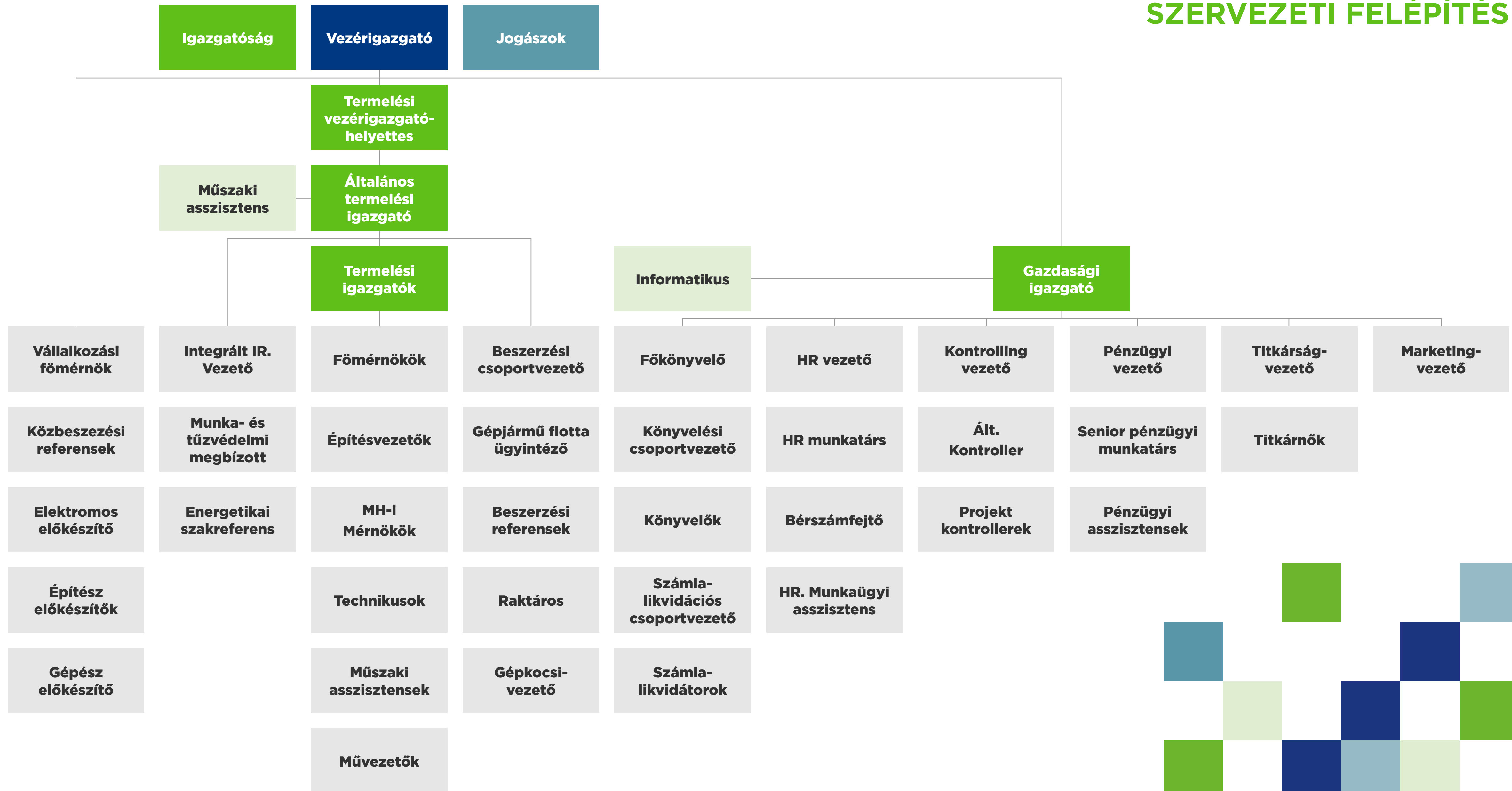
A Társaság legfőbb szerve a **Közgyűlés**, mely a részvényesek, vagy azok meghatalmazottjaiból áll. Évente legalább egyszer össze kell hívni. Ő gyakorolja a tulajdonosi felügyeleti és döntési jogokat. A társaság ügyvezetéseként **Igazgatóság** működik és a társaságot az öt fős igazgatóság tagjai képviselik. Az élén az *igazgatóság elnöke* áll, akinek a megbízatása határozatlan időre szól. Mindegyik igazgató szakmai alapon kerül kiválasztásra. Az öt fős igazgatóság három tagja munkaviszonyban áll vállalatunkkal, míg két fő megbízási jogviszonyban van.

Ezen kívül a tagok közül szavazattöbbséggel megválasztott ügyvezető igazgató, vagyis vezérigazgatói jogkör is működik. A vezérigazgatói jogkört betöltő igazgatói tag a társaság operatív tevékenységének, illetve munkaszervezetének irányítója. A társaság alkalmazottjai felett a vezérigazgató gyakorolja a munkáltatói jogokat. Egyebekben a vezérigazgató hatáskörét az igazgatóság határozza meg. Az igazgatóság eltérő rendelkezéséig a vezérigazgató hatáskörébe tartozik minden, ami nem tartozik az alapító, az igazgatóság, valamint az igazgatóság elnökének kizárólagos hatáskörébe.

Az igazgatóság szükség szerint, de legalább évente négy alkalommal ülésezik, ebből egy alkalommal a beszámoló alapító általi elfogadására vonatkozó javaslattétel érdekében a beszámoló alapító elé terjesztését megelőzően. Ezen felül össze kell hívni, ha azt bármely tagja, vagy a felügyelő bizottság, illetve a könyvvizsgáló javasolja.

Legfőbb feladatai közé tartozik kidolgozni az üzletpolitikát, jóváhagyni a társaság éves pénzügyi és gazdasági tervét, előkészíteni és elkészíttetni az éves beszámólót.

SZERVEZETI FELÉPÍTÉS



Vállalatunk szervezeti felépítése áttekinthető és letisztult:

A vezérigazgató alá tagozódik be a főtevékenységet lefedő ún. „Termelési” terület, élén a Termelési vezérigazgató-helyettessel, alatta az általános termelési igazgatóval. Utóbbi felügyeli a generálkivitelezői tevékenységért felelős területek vezetőit és kiszolgáló egységeit, mint pl. a termelési igazgatók, főmérnökök, építésvezetők, technikusok, művezetők stb. Itt jelenik meg még a beszerzés, a raktározás, a flottakezelés, valamint az integrált irányítási vezető is. Az ő munkáját segíti két külsős szakember, a munka- és tűzvédelmi megbízott, valamint az energetikai szakreferens.

A vezérigazgató alá tartozik ezen kívül a „Vállalkozási” igazgatóság, akik a vállalalkozási főmérnököt, a közbeszerzési referenseket, valamint a különböző szakági (elektromos, építész, gépész) előkészítőket jelentik.

Ezen kívül felsővezetői szintre van emelve a gazdasági igazgatói feladatkör is. Ő felel a könyvelés, HR, kontrolling, pénzügy, marketing területekért, illetve a titkársági feladatokért.

A megrendelőktől kapott tervdokumentáció alapján - amennyiben van rá lehetőség és nyitottság az ügyfél részéről - teszünk javaslatot fenntarthatósági aspektusok vonatkozásában is: pl. a beépítendő berendezések zajhatárértéknek való jobb megfelelése, energiahatékonyabb gépészeti és/vagy elektromos berendezések alternatívája kapcsán, de alapvetően a megrendelői előírások és elvárások mentén történik a generálkivitelezés.

Büszkék vagyunk arra, hogy nagy számú, 80 főt is meghaladó mérnök és technikus gárdánk a legbonyolultabb, legösszetettebb épület típusok kivitelezésének menedzselésére képes, így a műemléképületektől kezdve az egészségügyi intézményekig pl. komplett kórházi műtők nagyon széles spektrumot ölel fel szakértő gárdánk tudása és a megvalósított referencialistánk.

Mindennapi működés

A heti rendszerességű vezetői értekezlet szolgál a stratégiai kérdések mellett a futó operatív ügyek átbeszélésére is. Ezen kívül szintén hetente tartunk termelési értekezletet, ahol a LATEREX Építő Zrt-n kívül jelen vannak a szakipari leányvállalataink ügyvezetői, valamint a back office (pénzügy, kontrolling) és a jog is. Ilyenkor történik a folyamatban lévő projektek átbeszélése.

Továbbá minden elindult projekten van minimum hetente ún. megrendelői kooperáció: itt jelen van a termelési igazgató mellett a teljes projektstáb (főmérnök, építési vezető, meg-

rendelő képviselői, alvállalkozók képviselői, projekt controller stb.). A rendszeres projekt-bejárások, projekt felülvizsgálat során a vezetőség is kilátogat és ellenőrzi az előmenetelt.

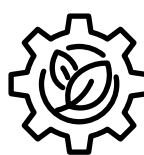
Az egyes fenntarthatósági témakörök és felelősük:



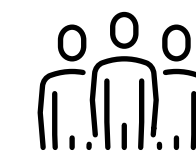
- ✓ **Fenntarthatósági stratégia**
- **Általános termelési Igazgató és Gazdasági Igazgató**



- ✓ **Kockázatkezelés**
- **Integrált Irányítási Vezető**



- ✓ **Környezetirányítás (KIR)**
- **Integrált Irányítási Vezető**



- ✓ **Társadalmi felelősségvállalás**
- **Gazdasági Igazgató**



- ✓ **Minőségirányítás (MIR)**
- **Integrált Irányítási Vezető**



- ✓ **Compliance / GDPR**
- **Jog**



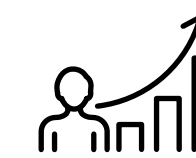
- ✓ **Munkahely és egészségbiztonság (MEBIR)**
- **Integrált Irányítási Vezető**



- ✓ **Sokszínűség**
- **HR**



- ✓ **Energiairányítási rendszer (EGIR)**
- **Integrált Irányítási Vezető**



- ✓ **Tehetséggondozás / Képzés**
- **HR**

Digitalizálás a munkafolyamatokban

A munkavégzés során leggyakrabban az iparágban elterjedt „myPlan” felhőalapú építőipari projektmenedzsment szoftvert használjuk, mely digitalizált formában teszi lehetővé a kivitelezésbe bevont alvállalkozói kör számára a tervek kezelését, a változtatások jóváhagyását, a teljes dokumentációs folyamat kezelését (átadási dokumentáció, utóellenőrzések, hibalista stb.). Ezáltal a precíz nyomon követhetőség, az átláthatóság és a papírmertesség is megoldott.

Ezen kívül törekszünk arra, hogy a teljes építési fázisról készüljenek digitálisan előállított képanyagok, vagyis az épületeink digitálisan be legyenek scannelve, így a megvalósítási dokumentációban rendelkezésre álljanak és bármikor visszanezhetőek legyenek: indulási fázis, menet közbeni mérföldkövek, illetve a befejezés kori állapot. Célunk, hogy ez minden kivitelezésnél megvalósuljon.

Manapság az összetett projektek esetében egyre elterjedtebb az épületinformációs modellezés - BIM (Building Information Modeling) -, mint új tervezési módszertani megközelítés. Ez a komplex szemlélet nemcsak egyes épületek tervezéséhez, hanem az üzemeltetéshez és létesítménygazdálkodáshoz is rendkívül hasznos. A BIM módszertan olyan technológiák, folyamatok és irányelvek összessége, amely lehetővé teszi az építmények létrehozásában érdekelt szereplők számára a szakági munkarészek kölcsönös figyelembevételével történő koordinált térbeli tervezést, valamint releváns információt szolgáltat többek között a kivitelezés, illetve üzemeltetés résztvevőinek. A BIM módszer elősegíti az építési folyamatban résztvevő szereplők hatékony, gyors és precíz munkavégzését, valamint időbeni ütemterv és optimalizált anyaghasználaton alapuló költségbecslés készítését. A tervdokumentációk elkészítésén túl a 3D környezetben egyszerűbbé válik a szakágak közötti kommunikáció menedzselése, valamint csökkenthető a selejtarány, mint fontos fenntarthatósági szempont.

Amennyiben megrendelőink BIM módszertanon alapuló tervdokumentációt bocsátanak a rendelkezésünkre, úgy abban történik a teljes megvalósítás. Annak érdekében, hogy saját mérnökgárdánk minél felkészültebb legyen a BIM használatára, több kollégánkat is beiskoláztuk ennek a tudásnak az elsajátítására. Célunk, hogy a stratégiai alvállalkozóinkat is edukálhassuk a BIM használatára.

Mentor nevű vállalatirányítási rendszerünk 2019-ben került bevezetésre. *Workflow* modulja széleskörű támogatást biztosít a mindennapi munkafolyamatok menedzseléséhez, mint pl. szerződések, teljesítésigazolások, valamint számlák kezelése, az összes elindított és lezárt folyamat utánkövetése, kontrollálása. Elsődleges célja a termelés és a kontrolling támogatása. Minden jogosult számára azonnal elérhető az információ, ezáltal egyszerűbbek és hatékonyabbak lettek a folyamatok. Kevesebb



a hibalehetőség, megszűntek a dupla adatrögzítések. A dokumentumok digitális tárolása és elérhetősége támogatja a papírmertesség munkafolyamatokat. Ezen kívül a program *BI moduljával* mély szintű adatbányászati elemzéseket lehet végrehajtani, mely alkalmas vezetői beszámolók gyors és hatékony elkészítésére. Vállalatirányítási rendszerünk *Plan tervező modulja* a projektekhez és a központhoz kapcsolódó költség és bevétel tervezési és tény megvalósulásának követését biztosítja, támogatva így a pénzügy, kontrolling folyamatokat.

Mindezekon felül a digitalizáció további elmélyítése érdekében a HR területen is megfogalmazódott digitalizációs törekvésünk, így célunk 2024-ben bevezetni az elektronikus munkaidő nyilvántartó programot.

Integrált irányítási rendszer

Komplex irányítási rendszerünk a társaság minden területét érinti, ezáltal biztosítja az általunk nyújtott szolgáltatások magas színvonalát, valamint az évek alatt kialakult kölcsönös bizalmi kapcsolatot megrendelőinkkel és alvállalkozóinkkal.

Alkalmazási területe kiterjed a magas és mélyépítési fővállalkozás, generálkivitelezés, műszaki tervezés, műemlék jellegű épületek rekonstrukciójára.



Vállalatirányítási rendszereink típusa

Megnevezés

ISO 9001:2015	Minőségirányítási rendszer (MIR)
ISO 14001:2015	Környezetirányítási rendszer (KIR)
ISO 45001:2018	Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszer (MEBIR)
ISO 50001:2018	Energiairányítási rendszer (EGIR)

A termelési vezérgazgatóság alá tartozik az *integrált irányítási rendszerünket* átfogó komplex terület, amelyért az integrált irányítási vezető felel.

Integrált irányítási elveink (Minőség, - Környezet és MEB Politikánk):

Lehetőleg környezetbarát anyagok alkalmazásával, és energiatudatos kivitelezéssel, a kritikus kockázatokat csökkentve dolgozunk.

Az erőforrásainkat folyamatosan fejlesztve mind technikailag, mind pedig a humán területen, törekszünk a balesetmentes munkavégzésre, az incidensek elkerülésére.

Eljarszerű műszaki háttérrel biztosítunk a vevői elégedettség fokozása és az érdekelt felek követelményei elérése érdekében. Törekszünk az elérhető legkorszerűbb technológiák alkalmazására, szem előtt tartva az életciklus szemléletet, olyan kultúrát kifejlesztve a szervezetben, amely elősegíti az irányítási rendszer tervezett eredményeit, védi a munkavállalókat a szankcióktól, amikor jelentik a veszélyeket, kockázatokat és lehetőségeket.

Elkötelezzük magunkat a kiváló minőség teljesítése érdekében, a munkaegészségügyi és biztonságtechnikai szabványok és jogszabályok betartásával, a dokumentált információkat megőrizve.

Rendelkezésre állunk minden megrendelői megkeresésre, közzé téve integrált irányítási rendszerünket, elkötelezettségünket a fővállalkozás, generálkivitelezés és a műemlék felújítások területén.

Elégedettségi vizsgálatokat folytatunk a tevékenységünk fejlesztésére a fenntarthatóság jegyében. Társaságunk vezetősége vállalja az általános felelősséget és az elszámoltathatóságot a munkával kapcsolatos sérülés és egészségkárosodás megelőzéséért a munkavállalókkal, valamint elkötelezett a képviselőikkel folytatott konzultációra és részvételre.

XI. századi környezet és energiatudatos technológiákat alkalmazunk színvonalas munkát végző alvállalkozókat foglalkoztatva.

Kockázatkezelés



Érintett területek



A detektált kockázatokat az előfordulás valószínűsége (napi, heti, havi, évi vagy még ritkább) és a következmények súlyossága (minimálistól a maradandó kárt okozóig) szerint kockázati mérőszámokkal látjuk el, és pluszban figyelembe vesszük, hogy az érdekelt felek szempontjából van-e relevanciája, negatív következménye vagy sem. Az így kapott értékelés alapján a kockázat lehet *nem jelentős, közepes vagy jelentős*. Ehhez viszonyítjuk a jelenlegi eljárást, és amennyiben külön intézkedés szükséges, úgy kiegészítjük azt és hozzá rendelünk felelőst, illetve határidőt is. Folyamatosan utókövetés és fejlesztés jellemzi a folyamatot.

VÁLLALÁSAINK

- BIM-alapú tudás fejlesztése a saját dolgozói, és az alvállalkozói körben is
- 2023-tól az elektronikus számlázás bevezetése a papírmertesség támogatására
- 2023-as évre vonatkozó ESG jelentésünkben már szakipari leányvállalatainkkal is ki kívánjuk bővíteni jelentéstételi körünket
- 2024-ben az elektronikus munkaidő nyilvántartó program bevezetése
- Fenntarthatósági (ESG) bizottság kialakítása a szervezeten belül
- 2023-ban ISO 28001:2007 (Ellátási lánc biztonsági rendszer) tanúsítvány megszerzése
- Weboldalon a fenntarthatósági tematika önálló megjelenítése

ÜZLETI ETIKA

A 2022-es évünk sok szempontból volt mérföldkő fenntarthatóság fókuszú működésünk tekintetében:

Elhatároztuk, hogy – bár jogszabályi kötelezettség nem írja elő – proaktívan, felelős üzleti partnerként és munkáltatóként megfogalmazzuk fenntarthatósági stratégiánkat, és az ehhez kapcsolódó rövid és középtávú célkitűzéseinket.

A folyamat részeként készítettünk ún. GAP analízist, hogy lássuk, aktuálisan hol állunk, és melyek azok a témák, feladatok, folyamatok, melyeket még fínom hangolni, kialakítani szükséges.

Így alakítottuk ki 2022 év végével írott formában Etikai és magatartási szabályzatunkat, melyben rögzítettük a mindennapi gyakorlatban alkalmazott, vállalati kultúránkat jellemző értékrendünket, irányelveinket, elvárásrendünket.

A szabályzat ismertetése és elfogadása minden munkavállaló munkába állási, beiktatási eljárásának része. A szabályzatot a HR osztály hozzáférhetővé teszi a munkavállalók részére munkaviszonyuk kezdetekor. Minden munkavállalónak ekkor írásban kell nyilatkoznia arról, hogy betartja a szabályzatban foglaltakat.

Minden feltételezett megsértését ki kell vizsgálni és a vizsgálat alatt az érintett munkavállalót a munkavégzés alól – a jogszabályban meghatározott időre – fel lehet függeszteni. Amennyiben megállapításra kerül a szabályzat megsértése, úgy az fegyelemi eljárást, írásbeli figyelmeztetést, a munkakör elvesztését, munkabér jogszabály szerinti mértékben történő megvonását, súlyos esetben a munkaviszony megszüntetését, vagy akár polgári vagy büntetőjogi eljárást is vonhat maga után.

Etikai és magatartási Szabályzat legfőbb elemei



Környezet-, munkavédelmi és társadalmi felelősség

Cégünk elkötelezett az iránt, hogy biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezetet biztosítson a telephelyen és más létesítményeiben a munkavállalói számára, a környezetünk kiemelt védelme mellett.



Tisztességes foglalkoztatás és munkavégzés

Minden munkavállaló köteles tisztelni munkatársát és nem lehet részese semmi olyan tevékenységnek, egyezségnek vagy párbeszédnek, amely sértheti a cégtulajdonos, más alkalmazott vagy társaságunk bármely partnere érdekeit, emberi érzéseit. Ezen kívül zéró toleranciát tanúsítunk az alkohol és kábítószerfogyasztást illetően.



Zaklatás, diszkrimináció tilalma

Vállalatunk tiszteletben tartja az egyes alkalmazottak jogait és méltóságát. Zaklatást vagy megkülönböztetést bármilyen önkényes alapon – ideértve, de nem korlátozva a faji, nemi, etnikai vagy társadalmi hovatartozást, színt, szexuális irányultságot, kort, fogyatékoságot, vallást, a politikai meggyőződést, a kultúrát, a nyelvet, a családi állapotot – nem tolerálunk. Fegyelmi jogsértésnek és elfogadhatatlan bűncselekménynek tekinthető a társaság fegyelmi szabályai szerint.



Tisztességes munkáltatói gyakorlat, egyenlő bánásmód

Vállalatunknál a mérhető teljesítmény, és a fejlődésben megmutatkozó elért eredmény az egyetlen megkülönböztető eszköz a munkavállalói eredményességben, szemben a faj, bőrszín, hitvallás, származás, etnikai hovatartozás, nem, nemzetiség, életkor, testi fogyatékoság vagy családi állapot alapján történő megkülönböztetéssel. Ezeket a különbségeket, minden esetben, tiszteletben kell tartani. Minden egyént azonos szempont szerint értékelünk és ismerünk el.

Vállalatunk elutasítja a gyermekek és kiskorúak foglalkoztatását, és ennek betartását kötelezően elvárjuk minden szállító és alvállalkozó esetében is.

Ezzel párhuzamosan ugyanakkor támogatjuk a fiatal munkavállalók legális foglalkoztatását, és elvárjuk minden szállítónktól, hogy ezt hasonlóan hozzánk, csak a jogszabályi előírások mentén tegye.

Külön figyelmet szentelünk az esélyegyenlőség megteremtésének önálló Esélyegyenlőségi Irányelvünk alapján.



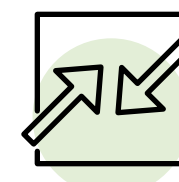
Tisztességes munkavállalói viselkedés és gyakorlat

Munkavállalóink társaságunk nevében végzett munkájuk során kötelesek betartani a szabályzat előírásait. Minden munkavállalónak törekednie kell az olyan helyzetek elkerülésére, amelyek szabálytalanok vagy társaságunk hírnevét károsíthatják. A munkavállalók az üzletvitel során kötelesek etikusan, törvénytisztelő módon és felelősségteljesen eljárni. A profittermelésnek és az üzleti célok követésének nem szabad az erkölcsös és törvényes viselkedés rovására mennie. Zéró tolerancia vonatkozik a csalás, sikkasztás eseteire is.



Tisztességes verseny

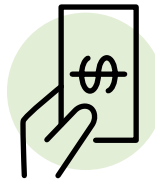
Vállalatunk erős piaci versenyben áll az üzleti megbízásokért és elkötelezett a szabad és nyitott verseny irányába. A munkavállalóknak kerülnie kell minden olyan tevékenységet, ami a piacon történő versenygyakorlatot szabályozó törvényekkel ellentétes. A Társaság és munkavállalói semmilyen körülmények között nem tanúsíthatnak tisztességtelen piaci magatartást.



Összeférhetlenség, bennfentes kereskedelem elkerülése

Minden munkavállalónk köteles önkéntesen nyilatkoznia, hogy ő vagy bármilyen közeli hozzátartozója rendelkezik-e tulajdonrészrel/üzletrészrel vagy betölt-e vezető tisztségviselői pozíciót olyan gazdasági társaságban, amely tevékenysége összhangban lehet bármely szállítónkkal, megbízónkkal vagy versenytárral.

A munkavállaló elsődleges foglalkoztatási kötelezettsége felénk áll fenn, így ők kötelesek elkerülni az olyan helyzeteket, amelyekben személyes vagy pénzügyi érdekük ütközhet vállalatunk érdekével, beleértve a kapcsolt felekkel folytatott ügyleteket is. A munkavállalók még az ezzel kapcsolatban lévő gyanú látszatát is kötelesek elkerülni.



Korrupció, vesztegetés tilalma⁸

A munkavállalók maguknak és családtagjaiknak nem kérhetnek, és nem fogadhatnak el senkitől - sem közvetlenül, sem másokon keresztül - pénzt, ajándékot, szolgáltatást, vagy bármely más üzleti előnyt, amely befolyásolhatja, vagy azt a látszatot kelti, hogy befolyásolja az adott munkavállalóval kapcsolatos bármely cég vagy szervezet és cégünk üzleti kapcsolatát.

A munkavállalók és családtagjaik - sem közvetlenül, sem másokon keresztül - nem ajánlhatnak fel pénzt, ajándékot, szolgáltatást, vagy bármely más üzleti előnyt beszállító, megbízó, vagy bármely üzleti partner alkalmazottjának, vezetőjének, amely befolyásolhatja, vagy azt a látszatot kelti, hogy befolyásolja a cég vagy szervezet és társaságunk között fennálló üzleti kapcsolatot.



Pénzmosás tilalma

Társaságunk megfelel minden, pénzmosásra vonatkozó jogszabályi előírásainak, és teljeskörűen együttműködik minden szabályozó hatóság által folytatott olyan vizsgálat során, ami egyik munkavállalónk, vagy bármely partnerünk által elkövetett lehetséges pénzmosást hivatott kivizsgálni.



Kommunikáció

Egyedül a vezérigazgató, illetve az általa kijelölt személyek jogosultak a szabályainkkal, jövőbeni terveinkkel, napi működésünkkel, szervezeti kérdéseinkkel, befektetéseinkkel és pénzügyi helyzetünkkel kapcsolatos nyilatkozatok és a média felé kiadott kommunikáció megtételére. A munkavállalók nem nyilatkozhatnak ezekről. Ide tartoznak a külső előadások, interjúk, megszólalások a médiában. A partnerekkel folytatott megbeszélések során, valamint piacfejlesztési programok, szakmai vásárok stb. alkalmával kiadott nyilatkozatokat a vezérigazgatónak jóvá kell hagynia.

Bejelentési kötelezettség

Bármilyen külső szabály megszegését azonnal jelenteni kell a Szabályozó Hatóság felé. Amennyiben a helyben érvényes jogszabályok meghatározzák a bejelentési mechanizmust, azokat maradéktalanul be kell tartani. A jogi előírások mellett a jogszabályok és a Társaság Szabályzatának megsértését vagy az attól való eltéréseket a Vezérigazgatónak vagy a HR vezetőnek kell bejelenteni.

Bejelentésvédelem

Minden olyan eseményt, amely egyrészt az Etikai kódexünkben megfogalmazott, elfogadott viselkedési normák megszegésével kapcsolatos (pl. emberi jogok sérelme, zaklatás, diszkrimináció, korrupció, vesztegetés stb.), illetve melyek jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményekkel vagy mulasztásokkal és egyéb visszaélésekkel kapcsolatosak, az érintett feleknek - legyen ez akár belső dolgozó, vagy külsős fél (pl. üzleti partner) - lehetőségük van anonim módon jelezni felénk online, papír alapú (postai úton vagy vállalatunk székhelyének recepcióján kihelyezett panaszláda által) vagy szóbeli bejelentés formájában. A jogi osztály felel az összes bejelentés kivizsgálásáért. A kivizsgálás eredményéről, és a megtett intézkedésekről a bejelentő tájékoztatást kap. Amennyiben a vizsgálat alapján indokolt büntetőeljárás kezdeményezése, úgy arról a jogi osztály intézkedik. Ha a bejelentésben foglalt magatartás a vizsgálat alapján nem bűncselekmény, de sérti vállalatunk belső szabályzatait vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, úgy az érintett munkavállalóval szemben munkáltatói intézkedést alkalmazhatunk. A bejelentőket a bejelentésükkel kapcsolatban nem érheti semmilyen hátrányos intézkedés.

A bejelentő személyazonosságát - ha az annak megállapításához szükséges adatokat megadta - vállalatunk a vizsgálat valamennyi szakaszában bizalmasan kezeli, és maradéktalanul betartja a személyes adatok kezelésére vonatkozó jogszabályokat.

2022-ben nem érkezett bejelentés, így nem történt kivizsgálás sem.

Antikorrupció

A korrupciót teljes mértékben elutasítjuk, így az etikai kódexünkön kívül külön *Korrupcióellenes Szabályzatot* alakítottunk ki, mely definiálja az elfogadhatatlan magatartásokat (aktív vesztegetés/ felajánlás, passzív vesztegetés/elfogadás, hivatalos személy megvesztegetése), a jelentéstételi kötelezettség módját, menetét, és a korrupció elkerülése érdekében követendő eljárásokat.

Alkalmazottaink, beszállítóink és üzleti partnereink kötelessége, hogy jelentsék a szabályzat rendelkezéseinek bármilyen megszegését. A jelentés szóban vagy írás-

ban történhet a Társaság vezérigazgatója vagy HR vezetője felé, akik döntenek a szükséges intézkedésekről.

2022-ben nem volt korrupcióval kapcsolatos bejelentés, incidens vállalatunknál. Antikorrupciós esetekkel a jogi osztályunk foglalkozik.



⁸ Lásd még bővebben a Korrupcióellenes szabályzatunk témakörnél

ADATVÉDELEM

Vállalatunk prudens működésének egyik eleme az összes ránk vonatkozó jogszabályi előírás maximális betartása. Ehhez jogi osztályunk, és szükség esetén külső szakértő tanácsadók bevonása garantálja a szakértelmet.

A személyes adatok védelme szintén egyike a jogi osztályunk által felügyelt területeknek. Adatvédelmi Tájékoztatónk – mely elérhető a weboldalunkon is⁹ - alapján a személyes adatok kezelésére az alábbi elveket tartjuk szem előtt:

- jogszerűség, tisztességes eljárás és átláthatóság
- célhoz kötöttség
- adattakarékosság
- pontosság
- korlátozott tárolhatóság
- integritás és bizalmi jelleg
- elszámoltathatóság

Társaságunk kiemelt figyelmet fordít arra, hogy az érintett alapos és érthető tájékoztatást kapjon a személyes adatai kezelésével kapcsolatos valamennyi lényeges körülményről.

Adatvédelmi Tájékoztatónk foglalkozik a velünk kapcsolatba kerülő magánszemélyek, egyéni vállalkozók, jogi személy ügyfelek természetes személy képviselői adatainak kezelésével is.

Ezen kívül kezeli a vállalat központjában és a projekt helyszíneken a vagyonbiztonság és munkabiztonság követelményeinek érvényre juttatása érdekében alkalmazott kamerás megfigyelés szabályait¹⁰ és a munkavállalók által használt gépjárművekben a vagyonbiztonság érdekében alkalmazott GPS földrajzi helymeghatározó eszközök alapján rögzített adatok kezelését is. A GPS eszközök működtetéséről a Társaság írásban tájékoztatja a munkavállalókat. Kitér még továbbá a központban alkalmazott kártyás beléptető rendszer rögzített adatainak kezelésére¹¹, illetve a belső visszaélés-bejelentő rendszerben rögzített adatok kezelésére.

Vállalatunknál a GDPR felelős az integrált irányítási vezető, illetve a jogi terület. 2022-ben nem érkezett az adatvédelmet érintő panasz társaságunkhoz.

⁹ <https://LATEREX.hu/upload/LATEREX-adatvedelmi-tajekoztato.pdf>

¹⁰ A kamerarendszer működtetésének szabályait külön kameraszabályzat tartalmazza.

¹¹ A kártyás beléptető rendszer működéséről külön szabályzat rendelkezik.

BESZERZÉS

Vállalatunk határidőre történő minőségi munkavégzéséhez elengedhetetlen a megfelelően kiválasztott és stabil lábakon álló beszállítói és alvállalkozói kör. Sokéves sikeres működésünk egyik alapja, hogy nagyon intenzív és jó kapcsolatot ápolunk a teljes értékláncunkkal, különös tekintettel megrendelőinkkel és beszállítóinkkal.

Generálkivitelezőként természetesen nagyban támaszkodunk külsős alvállalkozóinkra, ugyanakkor tudatosan építettük fel saját szakipari leányvállalati körünket, aminek nem titkolt célja, hogy ezáltal csökkentsük a külsős szereplők okozta kiszolgáltatottságból eredő kockázatokat pl. árazás, minőség, rendelkezésre állás, megbízhatóság stb.

Fenntarthatósági stratégiánk egyik fontos eleme, hogy minél inkább bevonjuk beszállítóinkat, alvállalkozóinkat is a közös együttgondolkodásba, hogy közösen csökkenteni tudjuk az iparág karbonlábnyomát, valamint olyan folyamatokat alakítunk ki, illetve elmozdulunk olyan anyag és technológia használati irányba, melyek támogatják a megrendelők és a jogszabályi környezet által szigorodó fenntarthatósági elvárásokat is (pl. fenntartható, „zöld” alapanyag, környezettudatosság,

energiahatékonyság, alacsonyabb hulladéktermelés és a körforgásos gazdaság felé való elmozdulás).

Ezért kulcsfontosságúnak tartjuk, hogy beszállítóinkat is képezzük, tájékoztassuk az ESG jelentőségéről, és a beszállítók kiválasztási és után követési folyamatába beintegráljunk olyan elemeket, mérőszámokat, melyek partnereinket is arra ösztönzik, hogy felelősen elmozduljanak a fenntarthatóbb működés irányába, különben hosszú távon nem tudunk együtt dolgozni a jövőben.

Ennek érdekében a következő időben célunk felülvizsgálni a mostani beszerzési folyamatainkat, és kidolgozni egy komplex beszerzési politikát és szabályzatrendszert, mely egyrészt lefekteti a stratégiai célokat és a megvalósítás lépéseit, valamint pontos útmutatást ad arra vonatkozóan, hogyan történjen a kiválasztási-, értékelési-, és utókövetési folyamat fenntarthatósági (környezeti és társadalmi) aspektusok bevonásával.

A beszerzési terület a vezérigazgatóságunk alá tartozik és egy beszerzési csoportvezetőből, valamint beszerzési referensekből áll. Feladatuk hatékonyan és optimalizáltan koordinálni az egyes párhuzamosan futó projektek támasztotta beszerzési



igényeket. A sok éves tapasztalat és az utóbbi évek hektikussága (pl. Covid járvány okozta leállások, annak következményeiből eredő ellátási lánc problémák és anyaghiány, vagy az orosz-ukrán háború miatti beszerzési források átrendeződése, árrobbanás stb.) megtanította a piaci szereplőket, így bennünket is arra, hogy a sok lábbon állás, a gyors és rugalmas reagálóképesség elengedhetetlen a pénzügyi és ügyfélközpontú sikerességhez.

Beszerzési tevékenységünk főbb prioritásai:

- stratégiai partnerségi együttműködések kiépítése
- adott témához kapcsolódóan egyszerre több beszállítói / alvállalkozói forrás rendelkezésre állása
- törekvés a gyors elérhetőségre, így helyi beszállítók előnyben részesítése
- megfelelő árazás
- megbízhatóság, gazdasági stabilitás
- minőségi munkavégzés
- határidők betartása
- kritikus termékek esetében megfelelő szintű raktárkészlet fenntartása
- raktároptimalizálás és projektek összehangolásából eredő optimalizálás

Beszállítóink földrajzi megoszlása

A partnereink 100%-a belföldi



100%

2022-ben összesen 1306 db beszállítóval dolgoztunk együtt, akik közül csupán 15 db volt külföldi cég. Célunk minél nagyobb hányadban helyi alvállalkozókkal és anyagbeszállítókkal együttműködni, mert ezzel támogatjuk egyrészt a magyar nemzetgazdaságot, másrészt így csökkenthető a környezeti terhelésünk leghatékonyabban a lerövidített logisztikai utak miatt. Törekszünk a legrövidebb beszerzési láncon keresztül vásárolni, ezért célunk a gyártókkal, nagykereskedőkkel, importőrökkel való kapcsolat kiépítése.

Partnerminősítés

Beszerzési osztályunk a partnereinket széleskörű szempontrendszer alapján értékeli, melyhez igénybe veszi a társosztályoktól kapott tapasztalati információkat is (pl. pénzügy, kontrolling, építésvezetők, technikusok, raktárosok, integrált irányítási vezető etc.).

A vizsgált kritériumok között megtalálhatóak azonnali kizáró tényezők, pl. köztartozás vagy felszámolási eljárás megléte, és vannak olyan szempontok, melyeket külön osztályozunk és így a partnert minősítési kategóriákba soroljuk: A teljesség igénye nélkül ilyenek pl. a minőségi elvárásoknak való megfelelés, a korábbi munkatapasztalatokra való támaszkodás, az árazás, határidők betartása. Figyelembe vesszük továbbá az ESG szemlélet jegyében a munkabiztonság, munkavédelem, környezet-tudatosság, környezetvédelem, valamint az energiahatékonyság, energiatudatosság kérdésköröket is.

Meglévő beszállítók esetében az adott projekt zárásakor a tapasztalati adatok kiértékelése is megtörténik. Célunk a fenntarthatósági megközelítésű minősítési szempontok mélyebb vizsgálata, körüknek kibővítése és akár konkrét mutatószámokkal való mérése.

VÁLLALÁSAINK

- 2024-re írott Beszerzési stratégia és részletes folyamat alapú beszerzési szabályzat kidolgozása
- Beszállítói ESG képzés, tudatosítás
- Beszállítói értékelésbe beemelni ESG szempontokat is (pl. hatékonyabb energiafelhasználás, alacsonyabb hulladéktermelés, szelektív hulladékgyűjtési arány növelése, Etikai kódex elvárás stb.)



Impresszum:

Szakmai tartalom: LATEREX Építő Zrt.



Credit Management Group / FinSofTech Kft.