



HungaroControl

Magyar Légiforgalmi Szolgálat Zrt.

**A HUNGAROCNTRAL MAGYAR LÉGIFORGALMI SZOLGÁLAT ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG
SZABÁLYZATA**

AZ ETIKAI KÓDEXRŐL

(6. kiadás)

Kiadva: 2024.11.06.

1. Bevezető rendelkezések

- 1.1. A HungaroControl Magyar Légiforgalmi Szolgálat Zártkörűen Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: HungaroControl Zrt. vagy Társaság) vezérigazgatója a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendeletben (a továbbiakban: Kormányrendelet) foglaltak alapján, valamint a tulajdonosi és üzleti érdekeket szem előtt tartva, a Társaság etikus működésének biztosítása érdekében jelen szabályzatban meghatározza a HungaroControl Zrt. etikai alapelveit és elvárásait.
- 1.2. A jelen szabályzat célja, hogy ismertté váljanak a HungaroControl Zrt. által általánosan elvárt értékek és etikai alapelvek, valamint, hogy támogatást nyújtson az etikai kockázatok és érdekkonfliktusok azonosításához, megelőzéséhez; az átlátható, világos értékrenden nyugvó integritásközpontú szervezeti kultúra fenntartásához.
- 1.3. A jelen szabályzat személyi hatálya a HungaroControl Zrt. minden munkavállalójára, a Társaság által munkaerő-kölcsönzés és vezénylés keretében foglalkoztatott munkavállalóra (a továbbiakban együtt: munkavállaló) és – ahol az értelmezhető – a Társasággal szerződéses jogviszonyban álló üzleti partnereire terjed ki.

2. Általános rendelkezések

- 2.1. A Kormányrendeletben, valamint a jelen szabályzatban megfogalmazott cél érvényesítése érdekében a HungaroControl Zrt. jelen szabályzat mellékletét képező Etikai kódexben meghatározza az etikai alapelveit, elvárásait, továbbá azonosítja a lehetséges érdekkonfliktusok főbb típusait és iránymutatást nyújt azok kezelése tekintetében. Az Etikai kódex nem törekszik valamennyi etikus magatartásforma és érdekkonfliktus meghatározására, azonban támogatást nyújt a leginkább hangsúlyosnak tekinthető etikai problémák és érdekkonfliktusok felismeréséhez, egyben felhívja a figyelmet ezek felmerülésének kockázataira és következményeire.
- 2.2. A hatályos jogszabályok és belső szabályozások betartásán túl a HungaroControl Zrt. az Etikai kódexben kifejtett morális elveket és értékeket szervezeti kultúrája részeként magáénak tekinti, azok követését munkavállalói számára kötelezővé teszi, üzleti partnereitől elvárja, követésre ajánlja számukra.
- 2.3. A HungaroControl Zrt. az etikai alapelvek és értékek, továbbá az etikai elvárások, rendelkezések ismertetése, alkalmazásának elősegítése érdekében – a jelen szabályzat mellékletét képező – a közérdeket vagy nyomós magánérdeket védő magatartási szabályokat tartalmazó Etikai kódexét honlapján közzéteszi.
- 2.4. A HungaroControl Zrt. az etikai alapelveket és/vagy az etikai elvárásokat, követelményeket megsértő személyekkel szemben a HungaroControl Zrt., vagy az általa megbízott külső szolgáltató (bejelentővédelmi ügyvéd) az érdekkonfliktusok, valamint a szervezeti integritást sértő események, valamint az ESG panaszok kezeléséről és kivizsgálásáról szóló szabályzatban (a továbbiakban: ITSZ) meghatározott vizsgálatot folytatja le, illetve az ott meghatározottak szerint honlapján tájékoztatót tesz közzé a HungaroControl Zrt. a szervezeti integritást sértő eseményekre, illetve az ESG kockázatra vagy eseményre vonatkozó bejelentésekkel kapcsolatos eljárásáról, továbbá a bejelentések vizsgálata, a kapcsolódó intézkedések kezdeményezése és végrehajtása, valamint az intézkedések nyomon követése és nyilvántartása során megvalósuló adatkezelési tevékenységről.

- 2.5.A (leendő) munkavállalók nyilatkozata alapján a Társaság tudomására jutott érdekkonfliktusok, összeférhetlenség felmerülése esetén a HungaroControl Zrt. az ITSZ-ben, a munkaviszony létesítésével, fenntartásával és megszüntetésével összefüggő egyes feladatok ellátásáról tárgyú, valamint az összeférhetlenségi nyilatkozatok megtételére vonatkozó egyéb belső szabályozásokban leírtak szerint megvizsgálja azokat és megteszi a szükséges preventív, vagy reaktív intézkedéseket (pl. mentesítési eljárás) az érdekkonfliktusból fakadó kockázatok kezelése érdekében.
- 2.6.A Társasági és Compliance Igazgatóság (a továbbiakban: JMFI) szükség szerint, de legalább évente felülvizsgálja az Etikai kódex rendelkezéseit, és amennyiben indokolt, javaslatot tesz a vezérigazgatónak azok módosítására.
- 2.7.Az Etikai kódexben rögzített normák értelmezésével kapcsolatban felmerülő kérdésekkel bárki fordulhat a Jogi Csoport-hoz (a továbbiakban: JSCS) az etikai.helpdesk@hungarocontrol.hu e-mail címen.
- 2.8.A bejelentőrendszer jelenlegi működésére, valamint a bejelentéssel kapcsolatos eljárásra, a személyes adatok kezelésére vonatkozó tájékoztató a Társaság honlapján elérhető.
- 2.9.Az Etikai kódex és a kapcsolódó belső szabályozások vonatkozásában a JSCS az egyes érdekkonfliktusokra megfelelő példákat tartalmazó oktatást biztosít a Társaság munkavállalói részére.

3. Záró rendelkezés

Jelen szabályzat kiadása napján lép hatályba, ezzel egyidejűleg hatályát veszti az Etikai kódexről szóló szabályzat 5. kiadása.

Melléklet: Etikai kódex

Turi Ferenc
vezérigazgató

I. SZERVEZETI ÉRTÉKEK

Az Etikai kódex a HungaroControl Zrt. célkitűzéseire és sajátos szerepéhez illeszkedő értékekre épül, amelyek alapvetően orientálják a HungaroControl Zrt. belső szervezeti kultúráját és működését, és tükrözik az önmagáról alkotott, a külvilág felé is képviselt képét.

A HungaroControl Zrt. iparágának hazai és nemzetközi téren is megbecsült szereplője, sikerességének alapja a HungaroControl Zrt. elhivatott munkavállalóinak munkája, akiktől elvárt nemcsak a kiemelkedő teljesítmény nyújtása, de az állandóan változó körülményekhez való alkalmazkodás képessége is.

A HungaroControl Zrt. alapvető szervezeti értékei a következők:

- 1. Emberközpontúság**
- 2. Szakmaiság**
- 3. Eredményorientáció**

A HungaroControl Zrt. egyéb szervezeti értékei a következők:

1. Becsület

Az önbecsülés és társadalmi értékek alapja a tisztesség és a becsületesség. Ebből következően a HungaroControl Zrt. minden munkatársától elvárja a szakmai, etikai normák betartását, a tisztességes életmód, magatartás és a becsületesség megőrzését, szakmai feladatainak lelkiismeretes teljesítését és a kötelességtudat erősítését.

2. Feddhetetlenség

Az erkölcsi tisztaság terén a HungaroControl Zrt. semmilyen formában nem tűri a korrupciót, csalást és a megvesztegetés bármely formáját, minden munkatársától elvárja, hogy feladatai ellátása során példamutató hozzáállással, meg nem engedett külső befolyástól mentesen, kizárólag szakmai szempontok szerint, pártatlanul járjon el.

3. Méltóság, jó hírnév védelme

A sikeres és hosszútávon valamennyi érintett fél érdekeinek megfelelő üzleti és munkatársi kapcsolat, a tartósan pozitív kép kialakítása és fenntartása a bizalmon és egymás kölcsönös tiszteletén alapul.

A HungaroControl Zrt. kiemelten fontosnak tartja az üzleti jóhírnév, tekintély megőrzését, és minden olyan magatartástól való tartózkodást - ideértve különösen a nyilvános szerepléseket - amely sértheti a Társaság vagy az N7 Holding Cégcsoport érdekeit.

A munkatársaknak munkahelyükön és azon kívül is olyan magatartást kell tanúsítaniuk, ami méltóságot, megbízhatóságot és tekintélyt sugároz, és erősíti a HungaroControl Zrt. és az N7 Holding Cégcsoport megbecsülését. Minden munkatárs köteles tiszteletben tartani és szükség esetén megvédeni mások méltóságát. A munkatársaknak a magánéletükben is szükséges megőrizniük személyes méltóságukat és tisztességüket, hogy méltók maradhassanak az Társaság és az N7 Holding

Cégcsoport bizalmára, ezzel is fenntartva a HungaroControl Zrt. és az N7 Holding Cégcsoport jó hírnevének megőrzését.

4. Együttműködés

Az együttműködés és annak adaptív készsége a közös célok elérése és a szakmai feladatok ellátása során az egymást támogató, proaktív szemlélet és hozzáállás, a kreatív magatartásformák implementálása, a szinergia lehetőségek kihasználása mind az N7 Holding tagvállalatai között, mind a HungaroControl Zrt. munkatársak egyéni szintjén alapvető elvárás. Törekedni kell továbbá holdingszinten és a Társaságon belül is a munkahelyi kis- és nagyközösség(ek) létrehozására és erősítésére a munkavégzés hatékonyságának növelése céljából.

5. Integritás megőrzése

A HungaroControl Zrt. az irányítási és működési folyamatainak rendszerében, és az azt támogató szervezeti etikai normák, kultúra és viselkedési minták kialakításában, az azokat fejlesztő tevékenységek összhangjának megteremtése során különös figyelmet fordít a szabályszerű működési feltételrendszer kialakítására, a vonatkozó jogszabályoknak, belső szabályozóinak, valamint a holdingszinten megfogalmazott elveinek, célkitűzéseinek, értékeinek megfelelő működés biztosítására, továbbá ezzel összefüggésben visszaélésbejelentő rendszer kialakítására. A Társaság jogszabályi előírásoknak megfelelő visszaélésbejelentő rendszert épít ki és működtet.

Szervezeti integritást sértő esemény, így különösen a külső- és belső visszaélések, szabálytalanságok esetén a HungaroControl Zrt. elvárja az azonnali fellépést és intézkedést a jogszerű működés helyreállítása érdekében. A Társaság megteszi a megfelelő lépéseket, ha valaki – függetlenül attól, hogy milyen munkakört tölt be a Társaságnál – megtorlást alkalmaz olyan munkavállalóval szemben, aki a valóságnak megfelelően és jóhiszeműen bejelent egy esetleges integritás sértő eseményt.

6. Transzparencia

A HungaroControl Zrt. az irányadó jogszabályoknak megfelelően köteles működése szempontjából az átláthatóság biztosítására, ezzel együtt a nyilvánosság számára hozzáférést biztosítani a közérdekű és közérdekből nyilvános adatokhoz.

A Társaság belső működését úgy kell kialakítani, hogy az mind a tulajdonos, mind a külső- és belső ellenőrző szervek felé biztosítsa a szakmai tevékenységek, döntések áttekinthetőségét, a dokumentáltságot, nyomon követhetőséget és ellenőrizhetőséget.

A HungaroControl Zrt. köteles biztosítani a vonatkozó jogszabályok alapján védendő adatok és információk titokban tartását és bizalmosságát, ideértve az üzleti titokkör mellett kiemelten a honvédelmi- és üzleti szempontból, valamint nemzetbiztonsági érdekből nem nyilvános adatokat.

7. Repülésbiztonság

A repülésbiztonság a légitársasági iparág létfontosságú követelménye, az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatás meghatározó jellemzője, a HungaroControl Zrt. értékrendjének alapköve.

a) Prioritás: Think Safety first

A HungaroControl Zrt. léginavigációs szolgáltatásának legfontosabb eleme a légtér kapacitásának megszakítás nélküli biztonságos szavatolása, a légiforgalom biztonságos áramlásának megteremtése. Fontos alapelv, hogy a Társaság működése során nem engedhető meg olyan kompromisszum, amely a legcsekélyebb mértékben is veszélyeztetné a repülések biztonságát.

b) Stratégiai jelentőségű feladat a közjó szolgálatában

A HungaroControl Zrt. számára a repülésbiztonság szavatolása stratégiai tevékenység, hiszen a légiközlekedés biztonságának és folyamatosságának fenntartása olyan elemi közszükséglet, amely alapvető fontosságú társadalmi igényt elégít ki és értéket képvisel.

A HungaroControl Zrt. stratégiai célja Európa vezető biztonsági mutatójú szolgáltatói közé tartozni, bizonyítva a Társaság magas szakmai színvonalát és megteremtve a további fejlődés lehetőségét.

c) Safety-tudatosság közös felelősség

A repülések biztonságának fenntartása a Társaság munkavállalóinak közös sikere. A biztonsági kultúra szintje, a repülésbiztonsági tudatosság mértéke alapvetően a munkavállalók hozzáállásán múlik. Ezért a HungaroControl Zrt. törekszik arra, hogy munkavállalói feladataikat felelősségteljesen, legjobb tudásuk szerint végezzék. Ennek nélkülözhetetlen alapfeltétele a repülésbiztonság központú gondolkodás.

A HungaroControl Zrt. a repülésbiztonsági teljesítményszintjének fenntartása és javítása érdekében a Társaság egészére vonatkozó integrált repülésbiztonság- és minőségirányítási rendszert működtet, és elősegíti a pozitív repülésbiztonsági kultúra kialakulását; a repülésbiztonsági értékrenden alapuló felelősségtudat rendszeres megerősítését.

d.) Safety információ-megosztás

A HungaroControl Zrt. repülésbiztonsági információ megosztási kultúráját jól segíti a Just Culture környezet, amely a tényleges működésről szóló információk begyűjtését szolgálja.

Fontos elvárás, hogy a munkavállalók időben jelezzék a legkisebb repülésbiztonságra hátrányos eltérést is, mivel a HungaroControl Zrt. semmilyen, a repülésbiztonságra hátrányos eltérést nem tart elfogadhatónak. A Társaság folyamatosan gyűjti és értékeli a repülésbiztonsági és minőségi teljesítményére vonatkozó adatokat, szükség szerint tájékoztatja az érintetteket, hogy azok hatékony megelőző vagy helyesbítő intézkedéseket vezethessenek be a kockázatok minimalizálására, illetve a bekövetkezett eltérések megismétlődésének elkerülésére.

II. ETIKAI ALAPELVEK

1. A Társaság belső viszonyaiban

A) A munkatársak megbecsülése

A HungaroControl törekszik a jól képzett és elhivatott munkatársak munkájának igénybevételére és megtartására, ennek érdekében a munkatársak teljesítményarányos, magas szintű anyagi- és

erkölcsi megbecsülésére, szakmai fejlődésük folyamatos biztosítására és előmenetelük támogatására. A Társaság törekszik a színvonalas munkakörülmények biztosítására.

A HungaroControl Zrt. biztosítja munkavállalói számára a célkitűzéseket szem előtt tartó és eredményes munkavégzés tárgyi feltételeit, melyeket lehetőségeihez mérten fejleszt és korszerűsít. A HungaroControl Zrt. munkavállalói számára egészséges, biztonságos és célszerű munkakörnyezetet teremt, ahol teret kíván nyújtani a közösségi élet és a munkavállalók egyéni igényeinek kielégítésére is; biztosítja a kulturált étkezés, az egészségügyi ellátás, a folyamatos szakmai képzés, valamint a regeneráció feltételeit.

B) Partnerségi viszony - egyenlő bánásmód elve, a diszkrimináció tilalma

A HungaroControl törekszik a munkatársakkal történő őszinte és kétoldalú kommunikáció kialakítására, elutasítja a közvetlen- és közvetett hátrányos megkülönböztetés minden megnyilvánulási formáját, és ezek ellen határozottan fellép.

Sem direkt, sem indirekt módon nem megengedett a munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés.

A HungaroControl Zrt. minden munkavállalót egyenlő bánásmódban részesít.

A HungaroControl Zrt. Esélyegyenlőségi Tervet fogadott el és az abban foglaltaknak mindenben megfelelően jár el.

A munkavállalókat szabályos foglalkoztatási formákat alkalmazva a HungaroControl Zrt. semmilyen módon nem tartja megengedhetőnek a jogellenes foglalkoztatást, kizsákmányolást, kényszermunkát vagy a gyermekmunkát.

A HungaroControl Zrt. diszkriminációellenes szemléletének része, hogy a testi fogyatékkal élő személyek számára is akadálymentesen alakította ki a munkavégzés összes helyszínét.

C) A vezetők kiemelt felelőssége

A Társaság szervezeti kultúrájának kialakításában és fejlesztésében a vezetőknek kiemelt szerepe és felelőssége van. Magatartásuk mintaként szolgál mind a munkavállalók, mind a HungaroControl Zrt. partneri számára irányadó az egyértelmű viszonyulásuk az etikai normákhoz, magatartási szabályokhoz.

A felsővezetői hozzáállás határozza meg a középvezetők beállítottságát, ami alapvetően befolyásolja a beosztottak magatartását.

A Társaság vezetőinek felelősségi körébe tartozik, hogy

- jó példával járjanak elöl az etikus magatartás és megfelelés terén;
- az irányításuk alá tartozó munkatársakkal megismertessék az etikai elvárásokat;
- olyan nyílt munkakörnyezetet hozzanak létre, amely a munkatársakat arra ösztönzi, hogy kérdéseikkel és problémáikkal vezetőjükhöz forduljanak, nem etikus magatartás észlelése esetén azt a kijelölt munkatársnak jelezzék, a szükséges bejelentést megtegyék;
- mindenkor támogassák az N7 Holding Cégcsoport és a HungaroControl Zrt. stratégiai- és üzleti célkitűzéseinek megvalósítását;
- feladatkörükben a szükséges döntéseket határidőben meghozzák vagy azok meghozatalát a hatáskörrel rendelkező szervnél megfelelő módon kezdeményezték, és vállalják felelősséget döntéseikért;

- a munkatársak képességeinek és szaktudásának megfelelő, hatékony, kiegyensúlyozott, arányos feladatmegosztást valósítsanak meg.

A Társaság elvárja, hogy a vezetők elkötelezzék magukat társasági és ezen belül az etikai kultúra fejlesztése mellett, saját példamutató hozzáállásukkal igyekezzenek olyan harmonikus, együttműködő munkahelyi légkört létrehozni és fenntartani, amely kedvez a munkavállalói elkötelezettség erősödésének, támogatja az egy szervezethez való tartozás érzését és a célkitűzésekhez igazodó, megfelelő munkamorál kialakítását.

Elvárt továbbá a vezetőktől, hogy törekedjenek a diszkrimináció minden megnyilvánulását elítélő munkahelyi légkör kialakítására; a diszkriminációval kapcsolatos esetleges panaszok kapcsán bizalmasan, körültekintően járjanak el.

Elvárt továbbá a vezetőktől, hogy különös figyelmet fordítsanak az érdekkonfliktusok proaktív kezelésére, káros következményeinek elhárítására.

A HungaroControl Zrt. a vezetői pozícióval való visszaélés semmilyen formáját nem tolerálja, a Társaság elvárja, hogy a vezetők felelősen éljenek saját döntési jogköreikkel és vállalják a felelősséget saját döntéseikért.

A vezetőktől elvárt továbbá, hogy a munkavégzéssel összefüggő intézkedéseik során legyenek következetesek, reálisak és igazságosak; megállapításaik megtétele során törekedjenek az objektív, konstruktív és korrekt értékelésre, a munkavállalók fejlesztésére, a jobb eredmények ösztönzésére.

A vezetők munkájuk során nemcsak adnak, hanem fogadnak is visszajelzéseket, a munkavállalók számára lehetőséget biztosítanak az önértékelésre.

A vezetők felelősége, hogy érvényre juttassák a vezetésük alá tartozók körében az Etikai kódexben megfogalmazott értékrendet.

D) A szellemi tulajdon védelme

Az N7 Holding Cégcsoport és a HungaroControl Zrt. szellemi vagyona a sikeres működés egyik fontos eszköze. A szellemi tulajdon védelme, gyarapítása és az N7 Holding Cégcsoport, valamint a HungaroControl Zrt. javára történő felhasználásának biztosítása valamennyi munkatárs feladata és felelősége. Szellemi termékek lehetnek különösen találmányok, szabadalmak, védjegyek, ipari formatervezési jogok, domain nevek, szerzői jogok, tudományos és műszaki tudás, szoftverek, adatbázisok.

A HungaroControl Zrt. erőforrásainak felhasználásával létrehozott vagy beszerzett szellemi tulajdon esetén a lehető legszélesebb körben - szükséges biztosítani, hogy az a Társaság tulajdonát képezze. Harmadik személyek szellemi tulajdonát mindenkor tiszteletben kell tartani.

2. A Tagvállalatok külső viszonyaiban

A) Társadalmi felelősségvállalás

A HungaroControl Zrt. fontosnak tartja a társadalmi felelősségvállalás különböző formáinak keresését és az aktív szerepvállalást. A Társaság figyelmet fordít a közvetlen környezetében élőkre, folyamatos, kölcsönös bizalomra épülő párbeszéd kialakításával lehetőség részt vesz a tevékenysége által érintett önkormányzatok, helyi érintettek mindennapi életében, problémáik megoldásának

elősegítésében. Regionális szinten kiemelt figyelmet kell fordítani a HungaroControl Zrt. munkahelyteremtő hatásainak minél nagyobb arányú, tervszerű kihasználására.

B) Környezet- és energiatudatos munkavégzés

A HungaroControl Zrt. elkötelezett az iránt, hogy óvja a regionális és közvetlen környezetében elhelyezkedő lakosságot, infrastruktúrát és természetes közeget. Ehhez kapcsolódóan kiemelten fontos kérdés, hogy minimalizálja a tevékenységei kapcsán keletkező esetleges negatív környezeti hatásokat. Ennek érdekében törekszik arra, hogy szakmai tevékenységének végzése során legyen környezettudatos, legyen figyelemmel a környezetvédelmi szempontokra, ökológiai lábnyoma ésszerű keretek közötti - minimalizálására.

Elvárt az energiatudatos működési elvek bevezetése, a fogyasztás és felhasználás terén a takarékosági, gazdaságossági elvek és ésszerűség messzemenő betartása és betartatása.

A HungaroControl Zrt. munkavállalóitól elvárja, hogy támogassák a Társaság környezetvédelmi célkitűzéseinek megvalósítását, mindennapi munkavégzésük során legyenek környezettudatosak, és legyenek figyelemmel a környezetvédelmi szempontokra, ökológiai lábnyomuk – ésszerű keretek közötti – minimalizálására. A környezettudatosságot tágan kell értelmezni, a léginavigációs szolgáltatások megvalósítása, a projektek, beszerzések tervezésén és végrehajtásán keresztül a napi munkavégzés legapróbb részleteiig szem előtt kell tartani a környezetvédelmi szempontokat, és mellőzni kell a pazarló energia és anyaghasználatot.

C) Kapcsolattartás külső szervezetekkel

Az N7 Holding Cégcsoport a hatósági kapcsolattartás, ügyintézés során felelősségteljes szakmaisággal, a jogszabályok betartásával, korrekt, átlátható módon köteles eljárni, és a hatóságok munkáját elősegíteni, támogatni.

A Társaság valamennyi munkatárstól elvárja, hogy kiemelt figyelmet fordítsanak a megfelelő kormányzati, hatósági, illetve tulajdonosi kommunikációs- és kapcsolattartási normák kialakítására, fenntartására és továbbfejlesztésére.

A HungaroControl Zrt. az N7 Holding felé teljesítendő rendszeres és eseti adatszolgáltatásokat megadott határidőben és megfelelő szakmai tartalommal teljesíti.

A Társaság arra törekszik, hogy megbízható és átlátható kapcsolatot alakítson ki a külső érintettekkel, többek között országos- és nemzetközi szakmai szervezetek képviselőivel és tagjaival.

D) Együttműködés üzleti partnerekkel

Az üzleti partnerekkel történő együttműködés során elvárás a kölcsönös tisztelet, a korrektség és pártatlanság elvének megfelelő magatartás. Törekedni kell a tisztességes és bizalmon alapuló kapcsolat kialakítására, amelyben a szolgáltatások és ellenszolgáltatások, illetve az esélyek és kockázatok egymással kiegyensúlyozott viszonyban állnak.

Amennyiben bármely munkatárs tudomására jut, vagy magas kockázatát látja annak, hogy egy üzleti partner jogszabályt sért, vagy nem tartja be az etikus gazdálkodás, vagy együttműködés alapelveit, ezt haladéktalanul jeleznie kell felettesének a további szükséges lépések meghatározása érdekében.

III. A MUNKAVÁLLALÓKTÓL ELVÁRT ETIKAI KÖVETELMÉNYEK

A Társaság az általa kitűzött etikai alapelveknek megfelelő hatékony működést munkavállalói és szerződött partnerei révén valósítja meg, ezért kiemelt jelentőséget tulajdonít annak, hogy az érintettek megismerjék a Társaság munkavégzéssel és a munkaidőn kívüli magatartással összefüggésben elvárt etikai alapelveit és a jelen Etikai kódexben foglaltak megsértésének következményeit.

III.1. Az érdekkonfliktusok kialakulásának megelőzése, a potenciális érdekkonfliktusok felderítése és kezelése

Jelen Etikai kódex alkalmazásában **érdekkonfliktusnak** tekintendő, ha az egyéni aktivitás, személyes kapcsolatok, illetve érdekek közvetlen vagy közvetett módon befolyásolják a munkavállaló munkateljesítményét, magatartását – ideértve döntését – munkaköri feladatainak ellátása során, és ez ellenkezik a Társaság vagy annak tulajdonosi érdekeivel.

A HungaroControl Zrt. alapvető elvárása munkavállalóival szemben, hogy munkájukat úgy végezzék, illetve a munkaidőn kívül – akár üzleti, akár személyes kapcsolataikban – olyan magatartást tanúsítsanak, hogy az ne befolyásolja munkateljesítményüket és magatartásukat munkaköri feladataik ellátása során, továbbá magatartásuk ne legyen ellentétes a Társaság vagy annak tulajdonosa érdekeivel.

Az érdekkonfliktusok speciális, jogszabályban vagy belső szabályozásban meghatározott alcsoportját képezik az összeférhetetlenség esetei. Az összeférhetetlenség olyan (potenciális) érdekkonfliktus, melyet valamely jogszabály vagy belső szabályozás ekként definiál. Amennyiben belső szabályozás valamely összeférhetetlenségi esetre külön részletszabályokat állapít meg, az összeférhetetlenséget azok figyelembevételével kell kezelni, beleértve az ezekre irányuló tájékoztatási kötelezettséget is. A Közbeszerzésekről szóló törvény hatálya alá nem tartozó beszerzések esetén összeférhetetlenség áll fenn akkor, ha az eljárással vagy annak előkészítésével kapcsolatos tevékenységbe bevont vagy az eljárás eredményét befolyásolni képes munkavállaló közvetve vagy közvetlenül olyan pénzügyi, gazdasági vagy egyéb személyes érdekkel rendelkezik, amely úgy tekinthető, hogy befolyásolja funkcióinak pártatlan és tárgyilagos gyakorlását.

A Társaság jóhiszeműen együttműködik az érdekkonfliktusokból fakadó működési és üzleti kockázatok kezelésében vagy felszámolásában.

A Társaság az érdekkonfliktusok és ezen belül az összeférhetetlenség fennállásának lehetőségét mind a munkaviszony létesítését megelőzően, mind a munkaviszony fennállása alatt vizsgálja, hatásait kezeli.

Ennek érdekében a HungaroControl Zrt. az ITSZ-ben, illetve a munkaviszony létesítésével, fenntartásával és megszüntetésével összefüggő egyes feladatok ellátásáról tárgyú, valamint az összeférhetetlenségre vonatkozó egyéb belső szabályozásokban leírtak szerint rögzíti a nyilatkozattételi szabályokat, megvizsgálja az érdekkonfliktusokat és megteszi a szükséges preventív, vagy reaktív intézkedéseket (pl. mentesítési eljárás) a kockázatok kezelése érdekében.

A Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy ha tudomásuk van arról, hogy érdekkonfliktus kialakulásában érintettek, arról a fenti szabályozásokban meghatározott módon tájékoztassák a Társaságot. A nyilatkozattételi kötelezettségek megsértése a munkavégzési kötelezettség megsértését valósíthatja meg, lényeges kötelezettség megsértésének minősülhet és jogkövetkezményt vonhat maga után.

Amennyiben más személyek tekintetében vélelmezhető a jelen Etikai kódexben rögzített etikai követelmények sérelme, úgy a fentiekén túl a Társaság mind munkavállalói, mind szerződéses partnerei és bármely más külső személy számára lehetőséget biztosít bejelentésre a jelen Etikai kódex IV. fejezetében foglalt elérhetőségeken.

Jelen Etikai kódex alkalmazásában érdekkonfliktus különösen, de nem kizárólagosan:

a) A Társaság általi foglalkoztatás vonatkozásában fennálló érdekkonfliktus:

Foglalkoztatási érdekkonfliktus merülhet fel, amennyiben

- i. a Társaságnál alkalmazott, vagy alkalmazni kívánt személy
 - politikai- vagy közszereplő, vagy ezen személyek hozzátartozója, vagy;
 - ☉ a Társasággal szerződésben álló partnerek munkavállalója, vagy;
 - a Társaság olyan vezető beosztású munkavállalója/beosztottja, aki a Társaság valamely más vezető beosztású munkavállalójával/beosztottjával hozzátartozói viszonyban, vagy személyes kapcsolatban, egyéb viszonyban áll - feltéve, hogy ezek hordozzák annak a kockázatát, hogy ezen kapcsolatok kihatással vannak az érintett munkavállaló részrehajlás nélküli munkavégzésére, döntéshozatalára, vagy amely miatt nem várható el független, tárgyilagos magatartás, illetve jogtalan személyes előnyök szerzését eredményezhetik -, vagy
- ii. rendelkezik egyéb munkaviszonnyal/munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal - feltéve, hogy ez hordozza annak a kockázatát, hogy ezen jogviszony kihatással van az érintett munkavállaló részrehajlás nélküli munkavégzésére, döntéshozatalára, vagy amely miatt nem várható el független, tárgyilagos magatartás, illetve jogtalan személyes előnyök szerzését eredményezheti.

A foglalkoztatási érdekkonfliktus felmerülésének vizsgálatakor

- hozzátartozó: a házastárs/élettárs, egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha- és a nevelőszülő, gyám, testvér, az egyeneságbeli rokon házastársa/élettársa, házastárs/élettárs egyeneságbeli rokona és testvére, testvér házastársa/élettársa,
- politikai, illetve közszereplő: bármely olyan politikai szerepet vagy közszereplést vállaló személy, aki a Társasággal folytatott vagy tervezett üzleti, szerződéses viszonyban érdekelt félként részt vesz, vagy olyan jogi személyben tölt be vezetői szerepkört, amely a Társasággal fennálló vagy tervezett üzleti, szerződéses viszonyban érdekelt félként részt vesz.

A munkaviszony, kölcsönzés, vezénylés létesítése során a munkáltatói jogkör gyakorlók kötelesek figyelembe venni bármilyen, a fentiekben fel nem sorolt, ám rendelkezésükre álló információt, ami alapján foglalkoztatási érdekkonfliktus alakulhat ki.

A foglalkoztatási érdekkonfliktusok egyes eseteiről a Társaság belső szabályozásai **munkajogi összeférhetlenség**ként külön is rendelkeznek, többek között:

- Szervezeti és Működési Szabályzat,
- Szabályzat a munkáltatói joggyakorlás, a munkakör átadása és a helyettesítés rendjéről,
- a munkaviszony létesítésével, fenntartásával és megszüntetésével összefüggő egyes feladatok ellátásáról szóló szabályozás

b) A Társaság üzleti, hatósági kapcsolatainak, adatainak és információinak és eszközeinek felhasználása vonatkozásában fennálló érdekkonfliktus:

A HungaroControl Zrt. adatait, információit, üzleti és hatósági kapcsolatait kizárólag a Társaság és annak tulajdonosa érdekében lehet felhasználni. A HungaroControl Zrt. munkavállalói sem saját, sem mások előnszerzése érdekében nem használhatnak fel olyan adatokat és információkat, amelyek a Társaság tevékenységére, belső ügyeire vonatkoznak.

A Társaság által biztosított eszközöket a munkavállalók kizárólag a belső szabályozás(ok)ban és/vagy a munkaszerződésekben meghatározott mértékben és módon jogosultak magáncélra felhasználni.

A HungaroControl Zrt. elvárja, hogy munkavállalói a munkavégzésükkel összefüggésben vagy munkahelyükön birtokukba kerülő információkkal, adatokkal kapcsolatban különös gondossággal járjanak el, megelőzzenek és megakadályozzanak minden illetéktelen és jogtalan hozzáférést mind a munkaviszony ideje alatt, mind pedig azt követően, nem csak harmadik féllel, hanem a Társaság munkavállalóival szemben is.

A HungaroControl Zrt. leghatározottabb elvárása, hogy a munkavállalók munkavégzésük során tudomásukra jutott információkat hatáskörükön belül felelősen kezeljék, azokat illetéktelen módon ne használják fel, szigorúan tartásuk be a minősített adatokra, titokvédelemre vonatkozó jogszabályi és belső szabályozásokban rögzített rendelkezéseket.

A titoktartásra vonatkozó szabályokat a munkavállaló munkaszerződése tartalmazza, miszerint a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra, a tulajdonosi joggyakorlóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára

és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségekre.

c) Az üzleti kapcsolatok vonatkozásában fennálló érdekkonfliktus:

Érdekkonfliktus merülhet fel, amennyiben a Társaság és annak munkavállalója, vagy a munkavállaló hozzátartozója üzleti versenyhelyzetbe kerülnek egymással az alábbi okokból:

- ca. a munkavállaló vagy annak hozzátartozója - alábbiakban meghatározott - üzleti részesedése; vagy
- cb. a munkavállaló hozzátartozója a Társaság szerződött partnerénél olyan munkakörben dolgozik, vagy tisztséget tölt be, amely meghatározó befolyással van a szerződött partner Társaság felé irányuló szolgáltatásainak teljesítésére, vagy érdekeinek érvényesítésére; vagy
- cc. munkavállaló egyéb munkaviszonya /munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonya.

Jelen szabályozás alkalmazásában az üzleti részesedést abban az esetben kell bejelenteni,

- amennyiben a munkavállaló által részben vagy egészben tulajdonolt gazdasági társaság tevékenységi köre, vagy a munkavállaló munkaköre, vagy az általa ellátott feladat(ok) a HungaroControl Zrt. Alapszabályban meghatározott feladatkörét érinti(k), vagy
- az bármely módon befolyásolhatja a munkavállaló munkaköri feladatának ellátását és/vagy a Társaság és annak tulajdonosi érdekét, vagy
- annak bejelentését a Társaság kifejezetten előírja.

A jelen pontban meghatározott érdekkonfliktusok egyes eseteiről a Társaság belső szabályozásai **gazdasági összeférhetlenség**ként külön is rendelkeznek, többek között:

- Pénzkezelési Szabályzat,
- Beszerzési és Közbeszerzési Szabályzat,
- Szerződéskötési Szabályzat.

d) Ajándék vonatkozásában fennálló érdekkonfliktus:

da) Ajándéknak minősül bármely, a Társaság által foglalkoztatott részére munkakörével összefüggésben külső vagy belső fél által jutatott előny, függetlenül annak értékétől vagy megjelenési formájától. Az ajándék elfogadása érdekkonfliktust eredményez, amennyiben meghaladja a megengedett mértéket, vagy értéktől függetlenül, ha a Társaság számára kedvezőtlen irányba befolyásolja a Társaság munkavállalójának döntését vagy feladatellátását.

A HungaroControl Zrt. ajándéknak tekinti azt a pénzbeli vagy nem pénzbeli juttatást, ingót (pl.: ajándéktárgy), ingatlant, vagyoni értékű jogot, előnyt, szolgáltatást, kedvezményt, meghívást vagy vendéglátást, amelynek pénzben kifejezhető értéke van.

Jelen Etikai kódex értelmében ajándékozásnak minősül a Társaság szakmai, üzleti partnere vagy bármely harmadik fél részéről a Társaság munkavállalója vagy hozzátartozója részére adott, illetve a Társaság munkavállalója által a Társaság szakmai, üzleti partnere részére nyújtott ajándék.

db) A HungaroControl Zrt. munkavállalói üzleti partnereitől ajándékot, vendéglátást (szállást, étkeztetést, utaztatást stb.) kizárólag akkor fogadhatnak el, illetve adhatnak, ha az megfelel az alkalmazandó jogszabályoknak, a HungaroControl Zrt.-re vonatkozó szabályoknak, tulajdonosi előírásoknak, belső szabályozásoknak, valamint az Etikai kódexben foglaltaknak.

dc) Nem fogadható el és nem is adható olyan ajándék, amely

- alkalmas az egyéni érdekek előmozdítására, a Társaság – illetve a partner felé nyújtott ajándék esetében az általa képviselt társaság – iránti elkötelezettség csökkentésére, illetve döntés befolyásolására,
- szakmai rendezvényre, konferenciára, képzésre ingyenes vagy kedvezményes részvételt biztosító meghívó, kedvezmény, vagy kupon kivételével, értékhatártól függetlenül pénz, készpénzt helyettesítő fizetési eszköz, vásárlási-, ajándék- és utazási utalvány, valamint értékpapír, illetve
- szakmai konferenciára, rendezvényre, képzésre történő meghívás esetén a szállás és utazás költsége.

dd) Elfogadható és adható – figyelemmel a fenti pontban meghatározott kivételekre – az alkalmanként 20.000,- Ft értékhatárig ajándék, amelyet a munkavállalónak nem kell jeleznie a munkáltató részére az ITSZ-ben meghatározott módon.

de) *Szakmai konferenciák, képzések, rendezvények*

A 20.000,- Ft-ot meghaladó értékű, szakmai konferenciára, képzésre, rendezvényre szóló meghívást (tiszteletjegy, voucher, kupon stb.) akkor lehet elfogadni, vagy illet akkor lehet nyújtani, ha ezt a munkavállaló az ITSZ-ben meghatározott módon a munkáltató részére jelezte, 100.000,- Ft értékhatár felett akkor, ha az ajándék elfogadását, nyújtását a Társaság jóváhagyta.

df) *Az üzleti célú szokásos munkaebéd, vagy más étkezés*

A 20.000,- Ft-ot meghaladó, de 40.000,- Ft-ot el nem érő értékű üzleti célú szokásos munkaebédet, vagy más étkezést főszabály szerint akkor lehet elfogadni vagy nyújtani, ha ezt a munkavállaló az ITSZ-ben meghatározott módon a munkáltató részére jelezte; 40.000,- Ft értékhatár felett akkor, ha az ajándék elfogadását, nyújtását a Társaság jóváhagyta.

A vezérigazgató helyettes, a szakterületi igazgató, illetve a védelmi tiszt és a DPO a 20.000,- Ft értéket meghaladó, de 100.000,- Ft értéket el nem érő üzleti célú szokásos munkaebédet, vagy más étkezést akkor fogadhatja el, nyújthat, ha ezt az ITSZ-ben meghatározott módon a munkáltató részére jelezte. A vezérigazgató helyettes, a

szakterületi igazgató, illetve a védelmi tiszt és a DPO a 100.000,- Ft értéket meghaladó munkabéredet, vagy más étkezést akkor fogadhatja el, nyújthatja, ha ezt az ITSZ-ben meghatározott módon a munkáltató részére jelezte és azt a Társaság jóváhagyta.

A 20.000,- Ft-ot meghaladó értékű, kormányzati szervekkel, nemzetközi testületekkel, együttműködés keretében megvalósuló üzleti célú szokásos munkabéredet, vagy más étkezést akkor lehet elfogadni, nyújtani, ha ezt a munkavállaló az ITSZ-ben meghatározott módon a munkáltató részére jelezte.

Értékhatártól függetlenül a Társaság közvetlen, közvetett tulajdonosának, azok cégcsoportjába tartozó, vagy közös vállalkozásainak, illetve azok tulajdonosainak képviselőivel megvalósuló üzleti célú szokásos munkabéredet, vagy más étkezést a munkavállalónak nem kell a munkáltató részére jeleznie.

dg) *Egyéb ajándék*

Az alkalmanként adott, 20.000,- Ft értéket meghaladó, de 40.000,- Ft értéket el nem érő egyéb ajándékot (pl. sportrendezvényre, egyéb, nem szakmai jellegű rendezvényre történő meghívás, tárgyi ajándék) akkor lehet elfogadni, nyújtani, ha ezt a munkavállaló az ITSZ-ben meghatározott módon a munkáltató részére jelezte.

Az alkalmanként, 40.000,- Ft-ot meghaladó értékű egyéb ajándékot akkor lehet elfogadni, nyújtani, ha ezt a munkavállaló az ITSZ-ben meghatározott módon a munkáltató részére jelezte és azt a Társaság jóváhagyta.

Az azonos ajándékozótól egy ügyleti éven belül több alkalommal jutatott, összesen 40.000,- Ft-ot meghaladó értékű egyéb ajándékot akkor lehet elfogadni, nyújtani, ha ezt a munkavállaló az ITSZ-ben meghatározott módon a munkáltató részére jelezte és azt a Társaság jóváhagyta.

A vezérigazgató helyettes, a szakterületi igazgató, illetve a védelmi tiszt és a DPO a 20.000,- Ft értéket meghaladó, de 100.000,-Ft értéket el nem érő egyéb ajándékot akkor fogadhatja el, nyújthatja, ha ezt az ITSZ-ben meghatározott módon a munkáltató részére jelezte. A vezérigazgató helyettes, a szakterületi igazgató, illetve a védelmi tiszt és a DPO a 100.000,- Ft értéket meghaladó egyéb ajándékot vagy azonos ajándékozótól egy ügyleti éven belül több alkalommal jutatott, összesen 100.000,- Ft-ot meghaladó értékű egyéb ajándékot akkor fogadhatja el, nyújthatja, ha ezt az ITSZ-ben meghatározott módon a munkáltató részére jelezte és azt a Társaság jóváhagyta.

dh) A vezérigazgató a 20.000,- Ft értéket meghaladó ajándékot akkor fogadhatja el, nyújthatja, ha ezt az ITSZ-ben meghatározott módon a Társaság részére jelezte.

e) **Cégen kívüli aktivitás** vonatkozásában fennálló érdekkonfliktus:

Érdekkonfliktus merülhet fel, ha a Társaság munkavállalója gazdasági összeférhetetlenséget egyébként nem eredményező jogviszonya, társadalmi tisztsege, munkaidőn kívüli magatartása érinti vagy érintheti a Társaságnál betöltött munkakörét vagy annak megítélését, illetve amelynek következtében fennáll a veszélye annak, hogy a HungaroControl Zrt., vagy annak tulajdonosa jogos érdeke vagy jó hírneve sérül.

A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen

a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója vagy annak tulajdonosa jó hírűvé, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Ezen kötelezettség nem korlátozza, vagy zárja ki az alkotmányos és munkavállalói jogok jogszerű gyakorlását.

A HungaroControl Zrt. tiszteletben tartja a magánéletet, ugyanakkor elvárja munkavállalóitól, hogy a munkaidőn kívül tanúsított magatartásuk, tevékenységük ne legyen ellentétes a HungaroControl Zrt.-nél fennálló munkaviszonyukból eredő kötelezettségeikkel, hogy magatartásukkal a Társaság jó hírűvét ne csorbítsák, cselekedeteikben az Etikai kódexben megfogalmazott erkölcsi normák érvényesüljenek. A HungaroControl Zrt. elvárja, hogy munkavállalói a Társaság hatályos szabályozásainak rendelkezéseivel és a jelen Etikai kódexben megfogalmazott értékekkel összhangban használják az internetet és a közösségi oldalakat, erre legyenek figyelemmel a magukról nyilvánossá tett információk (bejegyzések, képek, adatok) tekintetében is.

A Társaság elvárja, hogy a munkavállalók sem az internetes közösségi oldalakon, sem egyéb fórumokon semmilyen, a HungaroControl Zrt., vagy annak tulajdonosa jogos gazdasági érdekét, vagy jó hírűvét veszélyeztető információt ne tegyenek közzé. A Társaságra nézve negatív vagy elítélő magánvélemény, megjegyzés, kritika közzétételétől tartózkodjanak.

Az alkotmányos alapjogokat tiszteletben tartva – a jelen Etikai kódexben is nevesített érdekkonfliktus vagy összeférhetlenség elkerülése mellett – a HungaroControl Zrt. nem tiltja, hogy munkavállalói magánszemélyként, munkaidőn kívül politikai, közéleti tevékenységet folytassanak a vonatkozó jogszabályokban és a belső szabályozásokban foglaltak szerint.

A külső kommunikációra vonatkozó szabályokat a vonatkozó szabályozás tartalmazza.

- f) **A Társaság ügyfelei és üzleti partnerei** vonatkozásában fennálló érdekkonfliktus:
Érdekkonfliktus, ha a Társaság munkavállalója munkaköréhez nem kapcsolódóan a Társasággal üzleti kapcsolatban álló személynek vagy szervezetnek végzett tevékenység, vagy a Társaság által biztosított szolgáltatás vagy általa kötött szerződés teljesítése során olyan körülmény merül fel, amely a Társaság részéről érdeksérelem veszélyét hordozza vagy ezzel jár.
- g) **A Társaság belső működése, belső folyamatai** vonatkozásában fennálló érdekkonfliktus:
A HungaroControl Zrt. alapvető elvárása, hogy munkavállalói feladataikat a jogszabályoknak és belső szabályozásoknak megfelelően, a Társaság érdekeivel és céljaival, valamint az egyes munkafolyamatok célját is szem előtt tartva lássák el, és jóhiszeműen segítsék az ebben jelentkező hibák vagy lehetséges veszélyhelyzetek feltárását és kezelését. Mindezek miatt elengedhetetlen, hogy a munkavállalók naprakészen ismerjék a tevékenységüket érintő jogszabályokat és az általános érvényű –

a munkaviszonyhoz és a foglalkoztatásukhoz kapcsolódó – szakmai szabályokat.

A HungaroControl Zrt. elvárja a munkavállalótól, hogy gondot fordítsanak arra is, hogy ahol szükséges – akár a körülmények változása következtében – kezdeményezzék a szabályok felülvizsgálatát.

A HungaroControl Zrt. fontosnak tartja, hogy a munkavállalók egymást segítve álljanak hozzá a tevékenységük során megjelenő feladatokhoz és nehézségekhez. A Társaság elvárja a proaktív munkavégzést, hogy a munkavállalók megoldást keresve ne várják meg a problémák jelentkezését, hanem önállóan is kezdeményezzék azok megoldását.

A HungaroControl Zrt. által képviselt magas szolgáltatási minőség garanciája, hogy munkavállalói a stratégiai célokat szem előtt tartva napi munkavégzésük során felelősségteljesen, a legmagasabb szakmai igényességgel járjanak el, feladataikat megbízhatóan és hatékonyan végezzék. A Társaság fontosabbnak tartja a hiba beismerését, mint a hibátlanság látszatának fenntartását, annak érdekében, hogy a hibákból mindenki tanulhasson.

A Társaság elvárja, hogy amennyiben egy szabály, rendelkezés megfelelő alkalmazása, vagy bármilyen szakmai kérdés tekintetében munkavállalói bizonytalanok, kérjenek iránymutatást vezetőjüktől.

Minden munkavállaló rendelkezik döntéshozatali mozgástérrel és felelősséggel tartozik a döntéseiért és az általa végzett munkáért.

A HungaroControl Zrt. elvárja munkavállalótól, hogy esetleges rossz vagy helytelen döntéseikért, intézkedéseikért vállaljanak felelősséget, és hogy tegyenek meg mindent azok jogszerű és szakmailag megfelelő kijavítása érdekében; a jogos kritikát fogadják jobbitó szándékként és annak megfelelően reagáljanak rá.

A Társaság belső működésével kapcsolatos egyes **folyamati vagy egyéb összeférhetlenségről** a Társaság alábbi belső szabályozásai külön is rendelkeznek:

- Belső Ellenőrzési Alapszabály,
- Információbiztonsági Szabályzat,
- Szabályzat a Just Culture Bizottság működéséről,
- a hozzáférési jogosultságok kezeléséről szóló szabályozás,
- Repülésbiztonsági, Minőségirányítási és Belső Ellenőrzési Igazgatói Szervezeti Utasítás a HungaroControl Zrt. légitforgalmi szolgáltatásával és léginavigációs szolgálatának ellátásával összefüggő események kivizsgálásáról,
- a Légitforgalmi irányítói fáradtságmenedzsment kézikönyv kiadásáról szóló szabályozás,
- a repüléstájékoztató és operatív támogató személyzet fáradtságmenedzsment kézikönyve kiadásáról szóló szabályozás,
- a stresszmenedzsment kézikönyv kiadásáról szóló szabályozás,
- a légitforgalmi irányítók és repüléstájékoztatók angol és magyar nyelvismereti vizsgarendjéről szóló szabályozás,

- a mobilkommunikáció és a mobileszköz-menedzsment rendjéről szóló szabályozás.

III.2. További, munkavállalókkal kapcsolatos elvárások

a) Fejlődésre való képesség

A HungaroControl Zrt. állandóan változó üzleti és jogszabályi környezetben végzi tevékenységét, ezért fontosnak tartja, hogy a dinamikus környezet kihívásai a munkavállalók szemszögéből olyan lehetőségként jelenjenek meg, amelyek saját szakmai fejlődésüket szolgálják.

A HungaroControl Zrt. az egész szervezettől, így munkavállalóitól is elvárja, hogy munkájukban, szakmai és személyes felkészültségükben folyamatos fejlődésre, megújulásra törekedve a legjobb teljesítményt hozzák ki magukból.

A HungaroControl Zrt. hisz abban, hogy a kutatás-fejlesztés eredményei, a minél jobb megoldások biztosítása mozgatórugói a kiemelt teljesítmény és a közös sikerek elérésének.

Elvárás, hogy a munkavállalók legyenek nyitottak az új tapasztalatok megismerésére és befogadására, kövessék nyomon szakterületük fejlődését és alkalmazzák azt a mindennapi munkájuk során. Legyenek kezdeményezők a változásokban és önmaguk is képesek legyenek megújulni annak érdekében, hogy a változások valóban lehetőséget jelentsenek önmaguk és a HungaroControl Zrt. egésze számára.

b) Diszkrimináció tilalma

A HungaroControl Zrt. elvárja munkavállalóitól, hogy az egyenlő bánásmód követelményét tartsák szem előtt és tisztelettel, előítéletektől mentesen kezeljék társaikat.

Alapvető elvárás minden munkavállalóval szemben, hogy tartózkodjon még a diszkrimináció vagy negatív ítéletalkotás látszatától is. Sem direkt, sem indirekt módon nem megengedett a másokkal szembeni hátrányos megkülönböztetés, különösen azok valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,
- o) életkora,

- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhez való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt.

III.3. Üzleti titok kezelése, belső adatokkal és információval történő visszaélés elkerülése

A HungaroControl Zrt. munkatársai foglalkoztatási jogviszonyuk fennállta alatt és azt követően - az alábbi elvek mentén kötelesek eljárni a munkakör betöltésével összefüggésben történő adatkezelés során:

- A tevékenységük során tudomásukra jutott üzleti titkot, az N7 Holding Cégcsoport, vagy a HungaroControl Zrt. működésére, annak tagjaira vonatkozó alapvető fontosságú adatokat, információkat szigorúan bizalmasan kezeljék és őrzik meg;
- Az üzleti partnerektől, szállítóktól kapott adatokat és információkat bizalmasan kezeljék, őrzik meg, és kizárólag munkavégzésükkel összefüggésben használják fel, az N7 Holding Cégcsoport és a HungaroControl Zrt. üzleti érdekeinek megfelelően;
- Kerülnék minden olyan adat és információ terjesztését, amelyek az N7 Holding Cégcsoport, vagy a HungaroControl Zrt. üzleti érdekeivel ellentétesek;
- A tudomásukra jutott adatok, információk biztonságát és bizalmasságát a fentiekben túl is minden körülmények között őrzik meg;
- Más személy részére kizárólag a vonatkozó jogszabályok, belső szabályzati rendelkezések betartásával történhet adat/információ továbbítás;
- A személyes adatok védelme, a titok, minősített- és bármely nem nyilvános adat/információ megismerése, kezelése kizárólag a jogszabályokban, szabályzatokban, vonatkozó engedélyekben rögzítettek mentén, a feladatellátáshoz szükséges mértékben történhet;
- Tartózkodni kötelesek az adatok és információk az adatkezelés céljával ellentétes, illetve olyan jellegű felhasználásról, amely saját, vagy más részére jogtalan előnyszerzést céloz, vagy okozhat;
- Kerülni kötelesek az N7 Holding Cégcsoportról, a HungaroControl Zrt.-ről, illetve azok partnereiről történő olyan bármilyen adat/információ terjesztését, ideérve különösen azokat, amelyekről feltételezhető, hogy azok tévesek, vagy súlyosan pontatlanok.

A fentiek alapján bármely jogsértő, vagy üzleti titok, illetve más védendő adat, információ megsértését feltételező, vagy észlelt tevékenységről haladéktalanul tájékoztatást kell nyújtani a közvetlen felettes részére.

IV. A MUNKAVÁLLALÓKTÓL ELVÁRT ETIKAI KÖVETELMÉNYEK MEGSÉRTÉSE

A HungaroControl Zrt. arra bátorítja munkavállalóit és partnereit, hogy amennyiben bármely, a jelen Etikai kódexben foglalt szabály, vagy elvárás megsértését tapasztalják, jelezzék azt a Társaság részére. A Társaság garantálja, hogy a jóhiszemű bejelentőt az általa tett bejelentéssel

kapcsolatosan hátrányos jogkövetkezmény nem érheti. A Társaság, vagy a Társaság megbízásából eljáró bejelentővédelmi ügyvéd minden bejelentést megvizsgál, és amennyiben a bejelentő személye számára ismert, visszajelzést ad a kivizsgálás eredményéről.

Bejelentést lehet tenni az alábbi lehetőségek egyikén:

- a) a külső szolgáltató (bejelentővédelmi ügyvéd) által üzemeltetett, bejelentővédelmet biztosító bejelentőrendszeren keresztül,
 - e-mail-en: panaszbejelentes@klartlegal.eu,
 - telefonon: +36 1 796 36 70,
 - a bejelentővédelmi ügyvéd honlapján működtetett bejelentési felületen: <https://klartlegal.eu/bejelentovedelem/>, valamint
- b) a panaszbejelentes@hungarocontrol.hu email címen.

A bejelentőrendszer működésére, valamint a bejelentéssel kapcsolatos eljárásra, a személyes adatok kezelésére vonatkozó tájékoztató a Társaság honlapján elérhető.

Az Etikai kódexben rögzített normák megsértése esetén a Társaság az ITSZ-ben foglaltak szerint jár el és az abban meghatározott jogkövetkezményeket alkalmazhatja.