



ETIK

Az Etikai kódexről (3. kiadás)¹

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 munkavállalóira (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. az érdekkonfliktusok, valamint a szervezeti integritást sértő események 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 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, összeférhetetlenség felmerülése esetén a HungaroControl Zrt. az ITSZ-ben, a munkaviszony létesítésével, fenntartásával és megszüntetésével összefüggő egyes feladatok ellátásáról tárgyú, valamint az összeférhetetlenségi 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 Jogi 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 JSCS a Társaság munkavállalói, illetve bármely más külső személy számára bejelentőrendszert működtet; a jelen szabályzatban foglalt etikai követelmények megsértésére irányuló bejelentéseket jelenleg az integritas@hungarocontrol.hu címen lehet megtenni.

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

2.10. Az Etikai kódex és a kapcsolódó belső szabályozások vonatkozásában a Humán Erőforrás Osztály (a továbbiakban: HERO) a JSCS bevonásával az egyes érdekkonfliktusokra megfelelő példákat tartalmazó oktatást biztosít a Társaság munkavállalói részére.

3. Záró rendelkezés

¹ Kiadva: 2022. december 8. Hatálybalépés: 2022. december 9.

Jelen szabályzat 2022. december 9-én lép hatályba, ezzel egyidejűleg hatályát veszti az Etikai kódexről szóló szabályzat 2. kiadása.

Melléklet: Etikai kódex

Tóth László
vezérigazgató

Melléklet**Etikai kódex****I. SZERVEZETI ÉRTÉKEK**

Az Etikai kódex a HungaroControl Zrt. célkitűzéseihez 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.

1. Repülésbiztonság

A repülésbiztonság a légiközlekedési 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.

2. Ügyfélközpontúság

A HungaroControl Zrt. magas színvonalú, biztonságos szolgáltatásokat nyújt a nemzetközi és hazai légi közlekedés szereplői számára. A HungaroControl Zrt. folyamatosan figyelemmel kíséri hazai és nemzetközi partnerei igényeinek alakulását, és törekszik azokat a lehető legnagyobb mértékben kiszolgálni. A HungaroControl Zrt. fontos értéknek tartja a kezdeményezőkézséget és a nyitottságot, amelyek révén a légiforgalmi szolgáltatók és nemzetek közötti együttműködésben rejlő lehetőségek maximális kihasználására törekszik.

3. Szakmai színvonal

A HungaroControl Zrt. hitelességét a magas szintű szakmaiság, a minőségi szolgáltatások, a következetes és értékkelvű működés alapozza meg. A partnerek bizalma ezek folyamatos biztosításával nyerhető el és tartható meg. A HungaroControl Zrt. elvárja és egyúttal a rendelkezésre álló eszközökkel támogatja, hogy munkavállalói mindenkor a lehető legmagasabb szakmai színvonalon végezzék munkájukat.

4. Hatékonyság és eredménycentrikusság

A hatékonyság növelése nem csak a Társaság érdeke, hanem a régió és az egész európai légiközlekedési iparág elvárása is. A HungaroControl Zrt. ezért tevékenysége ellátása során és nemzetközi együttműködései kialakításakor a lehető legmagasabb hatékonysági szint elérésére törekszik; folyamatosan keresi az eredményesebb megoldásokat, az erőforrások lehető legjobb hasznosítási lehetőségeit. Mindemellett nyitott az új, nemzetközi tapasztalatok megismerésére és befogadására, ezért folyamatosan nyomon követi és adaptálja az iparág fejlődését.

5. Együttműködés

A munkavállalók magatartását a közös célokban megnyilvánuló azonos érdekek határozzák meg. A hatékony csapatmunka alapja, hogy a feladatok megosztása és végrehajtása során a munkavállalók a Társaság érdekeinek elsődleges figyelembevételével törekedjenek a más szervezeti egységekkel való együttműködésre, a problémák - egymás érdekeire is tekintettel levő - közös megoldására.

A HungaroControl Zrt. céljainak eléréséhez a szervezeten belül elengedhetetlen mind a vertikális, mind a horizontális kooperációs összhang megteremtése; ezen belül is a beosztottak és vezetők közötti együttműködésre épülő légkör, valamint a munkavállalók közötti jó csapatmunka.

Ezeknek az értékeknek a közvetlen munkakapcsolatokon túl a szervezeti egységek együttműködése során is érvényesülniük kell.

6. Integritás megőrzése

A HungaroControl Zrt. elkötelezett a szervezeti integritása megőrzése, azaz a szabályszerű, a Társaságra vonatkozó jogszabályoknak, belső szabályozásoknak - beleértve a közérdeket vagy nyomós magánérdeket védő magatartási szabályokat -, valamint a célkitűzéseinek, értékeinek és elveinek megfelelő működése iránt. A HungaroControl Zrt. 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.

7. Innováció és megújulás

A HungaroControl Zrt. keresi a megújulás lehetőségét a jobb teljesítmény érdekében. Kutatás- fejlesztési tevékenysége révén kiemelkedő megoldásokat biztosít a vállalat és az iparág számára is.

8. Tisztességesség

A HungaroControl Zrt. munkavállalói számára a tisztességesség nem külső kényszer, hanem belülről fakadó elvárás. Alapvetően fontos, hogy a HungaroControl Zrt. minden munkavállalója – a becsületesség és tisztességesség, mint általánosan érvényes erkölcsi norma betartása mellett - meg nem engedett külső befolyástól mentesen, szakmai szempontok mentén cselekedjen és legjobb tudása szerint járjon el, továbbá működjön közre az esetleges érdekkonfliktusok feltárásában, az ezekből fakadó kockázatok csökkentésében, azok feloldása érdekében.

9. Átláthatóság

A HungaroControl Zrt. a transzparenciát fontos értéknek, az információszabadságot pedig a Társaság számára is kiemelkedő alkotmányos értéknek tekinti. A Társaság működésének átláthatóságát őszinte, közvetlen kommunikációval, a tevékenysége és döntései nyomon követhetőségének biztosításával, kapcsolatai nyíltságával kívánja biztosítani.

II. ETIKAI ALAPELVEK

1. A Társaság belső viszonyaiban

a) A munkavállalók megbecsülése

A HungaroControl Zrt. a lehető legmagasabb minőségű szolgáltatást kívánja nyújtani a légiközlekedés szereplőinek, aminek biztosításában kulcsfontosságú a munkavállalói által képviselt magas szintű hozzáadott érték, a megfelelő szakképzettségű és számú szakszemélyzet és az ő munkájukat támogató munkavállalók folyamatos rendelkezésre állása. A versenyelőny egyik katalizátora a képzett és elhivatott emberi erőforrás megbízhatósága, ezért a HungaroControl Zrt. törekszik munkavállalóinak magas szintű anyagi és erkölcsi megbecsülésére, szakmai fejlődésük folyamatos biztosítására, valamint munkakörülményeik javítására.

A HungaroControl Zrt. törekszik a jól képzett munkaerő megszerzésére, megtartására, valamint szaktudásuk folyamatos fejlesztésére; biztosítja a munkavállalók szakmai előmenetelének lehetőségét, támogatja karrierjüket.

A HungaroControl Zrt. - lehetőségeihez mérten - minden szinten gondoskodni kíván munkavállalóiról, a kiválasztástól egészen a munkaviszonyuk megszűnéséig, megszüntetéséig. A HungaroControl Zrt. a szakszervezetekkel széles körű és hatékony együttműködés kialakítására és fenntartására törekszik.

A HungaroControl Zrt. a szervezeti kultúra fejlesztése érdekében igyekszik erősíteni munkavállalóiban az együvé tartozás érzését, így kulturális, sport- és társadalmi események szervezésének támogatásával ösztönzi a HungaroControl Zrt. számára értéket képviselő munkavállalói kapcsolatok ápolását.

b) Munkavállalói kapcsolatok

A HungaroControl Zrt. alapvető értéknek tekinti, hogy a munkavállalók összessége egy erős közösséget alkotva többre képes, mint egyének pusztán csoportjaként; az egyes munkavállalók egyénileg is csak akkor lehetnek sikeresek, ha minél többet tesznek a közös célok eléréséért.

A minőségi szervezeti kultúra része a munkahelyi közösség egészének összetartó ereje, az egymás iránti bizalom és tisztület, amely a munkavégzés hatékonyságát is növeli.

A HungaroControl Zrt. szakmai és erkölcsi hitelének megteremtése és megőrzése tárgyias, korrekt és segítőkész munkakapcsolatokkal lehetséges, ezeknek az értékeknek a szervezeti egységek együttműködése során is érvényesülniük kell.

Ezért elengedhetetlen, hogy a HungaroControl Zrt. munkavállalói előrevivő, mások érdekeit, szempontjait is figyelembe vevő megoldásokban gondolkodjanak, a különbözőségek tudatában is keressék a kapcsolódási pontokat a szinergiák erősítése, a közös célok elérését akadályozó korlátok lebontása érdekében.

c) Megfelelő környezet, munkakörülmények biztosítása

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.

d) Egyenlő bánásmód

A HungaroControl Zrt. a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés minden megnyilvánulási formáját elutasítja, 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, kényszerszolgálatot vagy a gyermekmunkát.

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

e) Személyes adatok védelme

A HungaroControl Zrt. az átláthatóság követelményének megfelelően folytatja munkavállalói és partnerei személyes adataival kapcsolatosan kifejtett mindennemű tevékenységét. A személyes adatok kezelésre vonatkozó adatvédelmi szabályokat és előírásokat a HungaroControl Zrt. adatvédelmi szabályzata, valamint a HungaroControl Zrt. egyéb hatályos belső szabályozásai tartalmazzák. A HungaroControl Zrt. a személyes adatok kezelésével kapcsolatban honlapján tájékoztatót tesz közzé, valamint egyedi esetekben eljuttatja azt az érintettek számára.

f) Transzparens és tiszteleten alapuló belső kommunikáció, az üzleti titkok megfelelő védelme mellett

A HungaroControl Zrt. mindennapi működését jogszabályok, tulajdonosi határozatok, premisszák, irányelvek és az ezeknek megfelelő hatékony feladatellátást lehetővé tevő, folyamatosan karbantartott belső szabályozások által biztosítja.

A Társaság valamennyi munkavállalója számára lehetővé teszi, hogy a saját feladatellátásához szükséges, megfelelő információk birtokában láthassa el a munkakörébe tartozó feladatokat. A munkavállalók munkaszerződésükből eredő kötelezettsége, hogy a Társaság működése szempontjából kritikus információhoz, üzleti titkokhoz illetéktelenek ne férhessenek hozzá.

A HungaroControl Zrt. ösztönzi a szervezeten belüli színvonalas horizontális és vertikális belső kommunikációt, ennek érdekében a Társaság munkavállalóival folytatott kommunikációjában is a hitelességre, az egyértelműsége és a teljességre törekszik.

Az egymás iránti tisztelet kifejezése mellett a belső működés átláthatósága és eredményessége érdekében is fontos, hogy a HungaroControl Zrt. munkavállalói munkaviszonyukat érintő kérdésekben, illetve feladatellátásuk során nyíltan és őszintén kommunikáljanak egymással.

A Társaság alapvető értéknek tekinti, hogy a munkavégzés során a munkavállalók törekedjenek a munkakörükbe tartozó feladatok lehető leghatékonyabb, legeredményesebb megoldására. Ügyeljenek továbbá arra, hogy a rendelkezésükre álló, a feladatuk ellátása szempontjából releváns szakmai információkat pontosan és a megfelelő időben megosszák a feladatellátásban érintettekkel, valamint arra, hogy tiszteletben tartsák, partnerként segítsék és támogassák egymást - akár a hibák kijavításában is.

A HungaroControl Zrt. számára érték, ha a munkavállalói tiszteletben tartják egymás szakmai véleményét, törekednek a felesleges konfliktusok elkerülésére. A HungaroControl Zrt. nem tart megengedhetőnek semmilyen, a csapatmunkát és az együttműködést romboló hozzáállást, mások munkájának nem tényszerű, rivalizáláson, indulaton alapuló bírálatát vagy a munkavállalók félrevezetését.

2. A Társaság külső viszonyaiban

a) Együttműködés

A HungaroControl Zrt. külső kapcsolataiban nem csak arra törekszik, hogy maradéktalanul érvényesítse a szervezeti érdekeket, hanem arra is, hogy elősegítse az ügyfelek, partnerek eredményes működését. Ennek érdekében elengedhetetlen, hogy a munkavállalók a külső érintettekkel való kapcsolatokban szem előtt tartsák a következőket:

- Legyenek kezdeményezők az együttműködés megteremtésében és javításában.

- Törekedjenek az ügyek lehető legeredményesebb megoldásának elérésére.

- Folyamatos, korrekt, pontos és magas színvonalú tájékoztatással segítsék a partnerek tevékenységét.

- Tanúsítsanak tiszteletet és legyenek tárgyyszerűek, segítőkészek, figyelmesek, udvariasak, minden meg nem engedett befolyástól mentesek.

- A különböző érdekcsoportokkal folytatott hiteles külső kommunikáció során vegyék figyelembe a HungaroControl Zrt. nyilvánosságnak szánt üzeneteit, maximálisan szem előtt tartva a HungaroControl Zrt. kedvező hírnevét, reputációját.

- A nyilvánosság felé történő kommunikáció során ne biztosítsanak információk előnyt egyes szereplők vagy csoportok számára.

A Társaság kiemelt figyelmet fordít a megfelelő tulajdonosi, illetve kormányzati kapcsolattartás és kommunikáció kialakítására, fenntartására, továbbá fejlesztésére. A HungaroControl Zrt. a tulajdonossal szorosan együttműködik, szakmai kérdésekben intenzív kapcsolatot ápol, átlátható és naprakész tájékoztatást nyújt a tulajdonosnak a HungaroControl Zrt.-t érintő ügyekről.

A HungaroControl Zrt. szerződéses partnerei a vonatkozó jogszabályokban és belső szabályozásokban foglaltak szerint kerülnek kiválasztásra. A HungaroControl Zrt. elvárja szerződött partnereitől, hogy a jelen Etikai kódexben foglalt elveket megismerjék és betartsák.

A HungaroControl Zrt. hatósági kapcsolataiban korrekt, átlátható módon jár el, kölcsönösen tiszteletben tartva a szerepeket, hatásköröket. A Társaság sikeres tevékenysége érdekében a hatósági kapcsolattartás során a hatósági munka elősegítése, támogatása, a hatósággal történő együttműködés elsődleges szempont. Ennek érdekében a HungaroControl Zrt. érintett szakterületeinek legjobb tudásuk szerint szorosan együtt kell működniük a HungaroControl Zrt. hatósági eljárást koordináló szervezeti egységével.

b) Befolyásmentesség

A HungaroControl Zrt. partneri és ügyfélkapcsolatait a tisztességességre és a megbízhatóságra építi, működésében a léginnavigációs szolgáltatások biztonságát és a tulajdonosi érdek formájában is megjelenő, feladatköréhez kapcsolódó közérdeket tartja szem előtt.

c) Társadalmi felelősségvállalás

A HungaroControl Zrt. mint kiemelkedően sikeres, állami tulajdonban lévő részvénytársaság a magyar közlekedési szektor jelentős szereplőjeként elkötelezett híve a környezettudatos működésnek és a társadalmi felelősségvállalásnak. A HungaroControl Zrt. meghatározó gazdasági és iparági szerepe mellett társadalmi felelősségvállalási tevékenységével is hozzájárul az értékkeremtéshez, valamint a társadalmi és természeti értékek megőrzéséhez.

A HungaroControl Zrt. társadalmi felelősségvállalási (CSR) stratégiáját a fenntarthatóság és innováció jellemzi; elsősorban hosszú távra szóló programokban gondolkodik, ugyanakkor érzékeny az aktuális környezeti, társadalmi problémákra és támogatja azok helyi szinten történő kezelését. A HungaroControl Zrt. Társadalmi Felelősségvállalási Stratégiájában foglalt határozott vízió alapján elmondható, hogy a Társaság egy egységes, modern CSR értelmezéssel és megközelítéssel jellemezhető vállalat, amelynek fenntarthatósági tevékenysége fókuszában a tudomány, a technológia és az innováció támogatása áll.

d) Társadalmi célkitűzések

A HungaroControl Zrt. tevékenységét az ország több pontján végezve kiemelt figyelmet fordít a közvetlen környezetében élőkre. A folyamatos, kölcsönös bizalomra épülő párbeszéd kialakításával részt vesz a tevékenysége által érintett önkormányzatok mindennapi életében, problémáik megoldásának elősegítésében. Ennek érdekében fórumot, pályázati lehetőséget nyújt számukra, hogy javíthassák a helyi közösség életkörülményeit, biztosítani tudják lakókörnyezetük védelmét. A HungaroControl Zrt. Társadalmi Felelősségvállalási Stratégiájának keretében kiemelt erőforrásokat irányít a kutatás-fejlesztés, az oktatás, a sport, a kultúra és a szociális gondozási ágazatok szereplői által kezelt programok megvalósítására.

e) Környezetvédelmi célkitűzések

A Társaság a CSR tevékenysége keretében példaértékű és élenjáró gyakorlat kialakítására törekszik a környezetvédelem terén, ideértve a természeti és épített környezettel kapcsolatos felelősséget is.

A HungaroControl Zrt. Környezetvédelmi Politikájában elkötelezte magát a környezet védelme, a jelenlegi környezeti értékek megőrzése és a légiközlekedés fenntartható fejlődésének elősegítése mellett.

A HungaroControl Zrt. tevékenységi értékláncának minden elemében törekszik a természeti környezet megóvására. Társadalmi Felelősségvállalási Stratégiánk alapfilozófiájának és az Európai Unió légiforgalmi irányításra vonatkozó jogszabályi keretrendszerének megfelelően a HungaroControl Zrt. olyan fejlesztésekkel igyekszik emelni szolgáltatásai minőségét, amelyek nem csupán a biztonság, a gazdaságosság növelését és a késések minimalizálását segítik elő, hanem egyúttal a légiközlekedés ökológiai lábnyomát is csökkentik.

A HungaroControl Zrt. elkötelezett az iránt, hogy minimalizálja a légiforgalom zavartalan, biztonságos és gazdaságos irányításából származó esetleges negatív környezeti hatásokat.

A HungaroControl Zrt. a fenti célok érdekében környezetirányítási és energiagazdálkodási irányítási rendszereket működtet, amelyek szorosan illeszkednek működési és fejlesztési stratégiájához.

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 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 jogkövetkezmenyt vonhat maga után.

Amennyiben más személyek tekintetében vélelmezhető a jelen Etikai kódexben rögzített etikai követelmények sérelme, úgy a fentiekben 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 munkavisztonnyal/munkavégzésre irányuló egyéb jogvisztonnyal.

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 összeférhetetlenség**ként külön is rendelkeznek, többek között:

- Szervezeti és Működési Szabályzat,

- Szabályzat a munkáltatói joggyakorlás, a munkakör átadása és a helyettesítés rendjéről,

- Gazdasági igazgatói szervezeti utasítás a munkaviszony létesítésével, fenntartásával és megszüntetésével összefüggő egyes feladatok ellátásáról

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 előnyszerzése 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 tartsák 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 kötelezettségre.

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 összeférhetetlenség**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 (tisztletjegyet, voucher, kupon stb.) akkor lehet elfogadni, vagy ilyenkor 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 fő szabály 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 elfogadást, nyújtását a Társaság jóváhagyta.

A szakterületi igazgató 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 szakterületi igazgató a 100.000,- Ft értéket meghaladó munkaebédet, 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 munkaebédet, 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 munkaebédet, 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 szakterületi igazgató 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 szakterületi igazgató 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 tisztsége, 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 hírnevének, 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 hírnevét 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 hírnevét 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 összeférhetetlenség 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 HungaroControl Zrt. külső kommunikációjának rendjéről szóló szervezeti utasítás tartalmazza.

f) A Társaság ügyfelei és üzleti partnerei vonatkozásában fennálló érdekkonfliktus:

Erdekkonfliktus, 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 munkavállalóitól, 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 munkavállalóitól, 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 összeférhetetlenségről** a Társaság alábbi belső szabályozásai külön is rendelkeznek:

- Belső Ellenőrzési Alapszabály,
- Információbiztonsági Szabályzat,
- Szabályzat a Just Culture Bizottság működéséről,
- Technológiai Igazgatói szervezeti utasítás a hozzáférési jogosultságok kezeléséről,
- Repülésbiztonsági, Minőségirányítási és Belső Ellenőrzési Igazgatói Szervezeti Utasítás a HungaroControl Zrt. légitforgalmi szolgáltatásával és léginnavigációs szolgáltatásának ellátásával összefüggő események kivizsgálásáról,
- Humán Erőforrás Osztályvezetői Utasítás a Légitforgalmi irányítói fáradtságmenedzsment kézikönyv kiadásáról,
- Humán Erőforrás Osztályvezetői Utasítás a repüléstájékoztató és operatív támogató személyzet fáradtságmenedzsment kézikönyve kiadásáról,
- Humán Erőforrás Osztályvezetői Utasítás a stresszmenedzsment kézikönyv kiadásáról,
- ATM Képzési és Szolgáltatvezetői Osztályvezetői Utasítás a légitforgalmi irányítók és repüléstájékoztatók angol és magyar nyelvismereti vizsgarendjéről,
- Technológiai Igazgatói Szervezeti Utasítás a mobilkommunikáció és a mobil eszköz-menedzsment rendjéről.

III.2. További, munkavállalókkal kapcsolatos elvárások

a) A vezetők kiemelt szerepe és 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 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.

Elvart 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 felelőssége, hogy érvényre juttassák a vezetésük alá tartozók körében az Etikai kódexben megfogalmazott értékrendet.

b) 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.

c) 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) érdekképviselőhöz való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt.

d) Környezettudatos munkavégzés

A HungaroControl Zrt. hangsúlyt helyez a természeti környezet megóvására, így 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.

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 minden bejelentést megvizsgál, és amennyiben a bejelentő személye számára ismert, visszajelzést ad a kivizsgálás eredményéről.

Bejelentést lehet tenni az alábbi lehetőségek egyikén:

- a) a bejelentő legalább osztályvezetői - vagy ha az nincs, akkor igazgatói - szintű közvetlen felettesen keresztül írásban,
- b) a HERO erre kijelölt munkavállalóján keresztül írásban,
- c) az intergritas@hungarocontrol.hu email címen, valamint
- d) a külső szolgáltató által üzemeltetett, bejelentővédelmet biztosító bejelentőrendszeren keresztül.

Az a)-b) esetben a bejelentést a felettes, ill. a HERO munkavállaló haladéktalanul továbbítja a intergritas@hungarocontrol.hu email címre.

A Társaság munkavállalói, illetve bármely más külső személy számára bejelentőrendszert működtet.

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.

TARTALOMJEGYZÉK

ETIK	1
Az Etikai kódexről (3. kiadás)	1
1. Bevezető rendelkezések	1
2. Általános rendelkezések	1
3. Záró rendelkezés	1
Melléklet	3
Etikai kódex	3
I. SZERVEZETI ÉRTÉKEK	3
1. Repülésbiztonság	3
2. Ügyfélközpontúság	3
3. Szakmai színvonal	3
4. Hatékony és eredménycentrikusság	3
5. Együttműködés	4
6. Integritás megőrzése	4
7. Innováció és megújulás	4
8. Tisztességesség	4
9. Átláthatóság	4
II. ETIKAI ALAPELVEK	4
1. A Társaság belső viszonyaiban	4
2. A Társaság külső viszonyaiban	5
III. A MUNKAVÁLLALÓKTÓL ELVÁRT ETIKAI KÖVETELMÉNYEK	6
IV. A MUNKAVÁLLALÓKTÓL ELVÁRT ETIKAI KÖVETELMÉNYEK MEGSÉRTÉSE	10