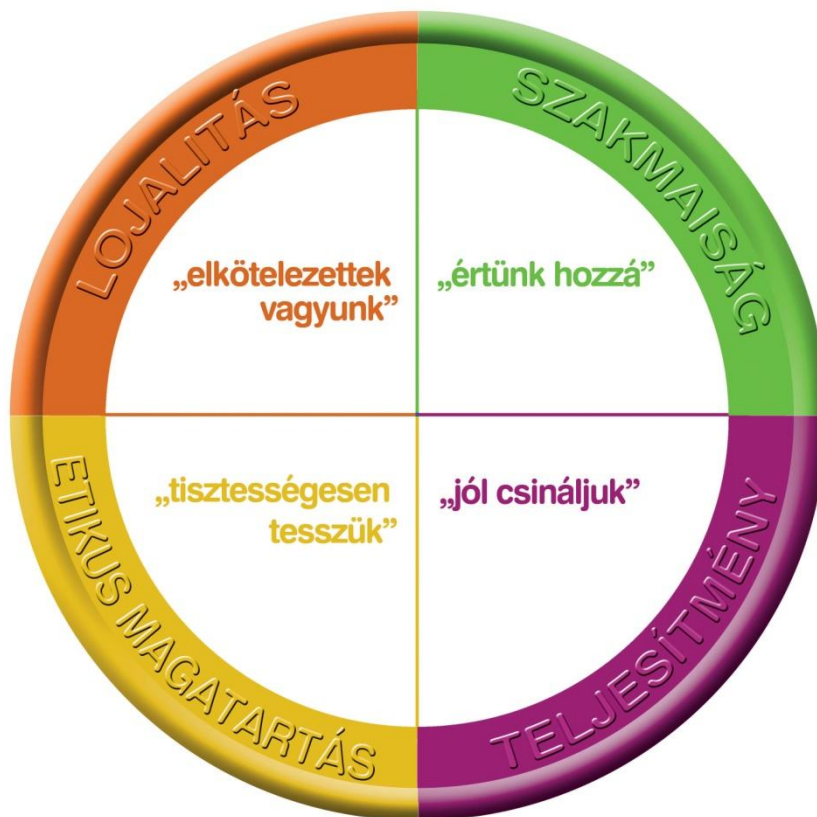


# ALAPÉRTÉK KÓDEX



## TARTALOMJEGYZÉK

<b>BEVEZETÉS</b>	<b>3</b>
<b>KIRE VONATKOZIK AZ ÁAK ALAPÉRTÉK KÓDEXE?.....</b>	<b>4</b>
<b>ALAPÉRTÉKEINK</b>	<b>5</b>
<b>I. LOJALITÁS („ELKÖTELEZETTEK VAGYUNK”).....</b>	<b>5</b>
<b>II. SZAKMAISÁG („ÉRTÜNK HOZZÁ”).....</b>	<b>6</b>
Szolgáltatói szemlélet .....	6
Szakmai elhivatottság.....	6
Szakismeret	7
Szakmai felelősségtudat .....	8
<b>III. TELJESÍTMÉNY („JÓL CSINÁLJUK”).....</b>	<b>9</b>
Együttműködés	9
Mérhetőség	9
Hatékonyság	10
Elismerés	11
<b>IV. ETIKUS MAGATARTÁS („TISZTESSÉGESEN TESSZÜK”).....</b>	<b>13</b>
Pártatlan, objektív döntéshozatal .....	13
Megvesztegethetetlenség .....	14
Tisztességes versenyszellem .....	15
Információtudatosság .....	16
Átláthatóság	17
Egyenlőség	18
Környezettudatosság .....	18
Fenntartható fejlődés.....	19
<b>AZ ALAPÉRTÉKEKHEZ KAPCSOLÓDÓ BELSŐ, IRÁNYELVI SZABÁLYOZÁSOK.....</b>	<b>21</b>
Az etikai vétség vizsgálása és az irányelvek megsértéséért járó szankciók.....	21
Esélyegyenlőségi irányelvek .....	22
Összeférhetetlenségi irányelvek és szabályozás .....	23
Minőség és környezeti politika .....	25
<b>IMPRESSZUM</b>	<b>26</b>

## BEVEZETÉS

Az Állami Autópálya Kezelőnél végzett munkánkat és döntéseinket az általunk választott értékrend határozza meg tevékenységünk minden pillanatában. Annak érdekében, hogy az ÁAK szervezete mindennap egy egységes vállalati értékrendet képviselhesen, valamint annak alapelveit betartva tevékenykedhessen, vállalatunk vezetősége - a kollegák közreműködésével - megalkotta az Alapérték Kódexet.

Az Alapérték Kódex összegzi és strukturáltan mutatja be az ÁAK által vallott és képviselt alapértékeket, etikai kereteket, ezáltal nyújtva iránymutatást a követendő társasági magatartásformákhoz, viselkedési normákhoz.

Jelen Alapérték Kódex megalkotásával az Állami Autópálya Kezelő az alábbi, elsődleges céljait törekszik hiánytalanul megvalósítani:

- Az ÁAK vállalaton belüli és a közélet szerinti jó hírnevének és megítélésének megőrzése és fejlesztése;
- Az ÁAK vezetői és munkavállalói felelős és tudatos hozzáállásának erősítése;
- A szervezeti bizalom megerősítése.

Az ÁAK elismeri és ösztönzi az etikus magatartást, az alapértékek szerinti működést.

## KIRE VONATKOZIK AZ ÁAK ALAPÉRTÉK KÓDEXE?

Az Állami Autópálya Kezelő Zrt. (továbbiakban: ÁAK) Alapérték Kódexe az alábbi személyekre és szervezetekre vonatkozik:

### 1. Az ÁAK vezetői és munkavállalói

### 2. Az ÁAK közvetlen irányítása alatt álló szervezetek

Minden olyan jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező vállalkozás, amely több mint 50 százalékban az ÁAK tulajdonában van, vagy az ÁAK más módon irányítást gyakorol felette.

### *Eligazító példák*

- Most csatlakoztam az ÁAK csapatához. Vonatkozik-e rám az Alapérték Kódex?  
IGEN.  
Az ÁAK Alapérték Kódexének hatálya valamennyi alkalmazottra és vezetőre kiterjed munkaviszonyuk első napjától kezdve.
- Részmunkaidős munkavállalóként foglalkoztat az ÁAK. Rám is érvényes az Alapérték Kódex?  
IGEN.  
Az ÁAK Alapérték Kódexének hatálya valamennyi alkalmazottra és vezetőre kiterjed, legyen az adott kolléga teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatási keretek között alkalmazva.
- Az M3 autópálya üzemeltetéséhez alvállalkozók szolgáltatásait is igénybe vesszük. Vonatkozik-e a rájuk is az ÁAK Alapérték Kódexe?  
NEM.  
Az alvállalkozóinkra nem vonatkozhat az ÁAK Alapérték kódexe, de az ÁAK a szerződéses partnereitől is megköveteli, hogy az ÁAK-val létesített üzleti kapcsolat folyamán, legalább az ÁAK-nak végzett munka idejéig maximálisan törekedjenek az etikus magatartásra és üzletvitelre.

## ALAPÉRTÉKEINK

### I. LOJALITÁS („ELKÖTELEZETTEK VAGYUNK”)

Elkötelezettek vagyunk, hogy szakmai tudásunkkal és felkészültségünkkel, munkahelyi, illetve a munkavégzésünkhöz kapcsolódó viselkedésünkkel, valamint a tulajdonosi szemlélet erősítésével a szervezeti céljaink megvalósulását támogassuk.

#### *Iránymutatás*

Büszkék vagyunk arra, hogy az ÁAK-nál dolgozhatunk. Munkaidőben és munkaidőn kívül is etikai irányelveinkhez és a vállalat szellemiségéhez méltóan cselekszünk, ezúton is hozzájárulva az ÁAK jó hírnevének építéséhez és öregbítéséhez.

Megértettük és aktívan támogatjuk a szervezeti célokat. A vállalat érdekeit szem előtt tartjuk, és ezek elérése érdekében esetenként szívesen hozunk áldozatokat. Hajlandóak vagyunk együttműködni a közös célok eléréseért.

#### *Eligazító példák*

- Ha barátaim, ismerőseim rákérdeznek, büszkén mesélem el, hogy az ÁAK-nál dolgozom, és őket is biztatom, hogy jelentkezzenek az esetleges álláshirdetésekre. Teszek-e ezzel az ÁAK-ért?

IGEN.

Lojális munkatársként ismerőseink, barátaink körében is terjesztjük az ÁAK szellemiségét, jó hírét.

- A mérnökségünkön a bejáratnál rendszeresen csikkek hevernek szanaszét, ami elég rossz első benyomást kelt az ide érkező ügyfelekben. Arra gondoltam, hogy összeszedem a csikkeket és talán kiteszek egy kis táblát, amelyen arra kérek mindenkit, hogy az elhelyezett szemetesbe tegye a csikkeket. Megtehetem ezt vagy rá kellett volna hagynom arra, akinek ez a dolga?

IGEN, megteheted.

Az elkötelezettségünk pontosan ezt jelenti, hogy ha valami nem is az én feladatom, de fontosnak tartom a jó hírünk, sikerességünk érdekében, akkor megteszem vagy jelzem azt az illetékeseknek.

## II. SZAKMAISÁG („ÉRTÜNK HOZZÁ”)

### **Szolgáltatói szemlélet**

Szolgáltatói tevékenységet végző társaságként arra törekszünk, hogy a külső ügyfeleink igényeit, valamint a belső szervezeteink közötti együttműködésből adódó elvárásokat a lehető legmagasabb szakmai színvonalon tudjuk kielégíteni, hozzájárulva ezzel az üzleti értéknövekedéshez.

### ***Iránymutatás***

Tevékenységünk legfőbb célja magas szintű szolgáltatás nyújtása külső ügyfeleink részére.

Megbízónk és elsődleges ügyfelünk a Magyar Állam, illetve az azt képviselő szervezetek. Elvárásainak, követelményeinek maradéktalanul igyekszünk megfelelni, és hibapont nélkül üzemeltetni a ránk bízott autópálya-szakaszokat és végezni a díjszedést.

E mellett fontosnak tartjuk az úthasználók igényeinek, szükségleteinek kielégítését, az autópálya-üzemeltetés nemzetközi színvonalú biztosítását.

A vállalaton belül szintén ügyfeleknek tekintjük egymást, vagyis minden munkatárs/szervezeti egység szolgáltatója és ügyfele a másik munkatársnak/szervezeti egységnek.

Tudatában vagyunk annak, hogy csak elégedett belső ügyfelek révén lesznek elégedettek külső ügyfeleink is.

Kezdeményező módon, proaktív magatartással, hosszú távon gondolkodva előre felkészülünk ügyfeleink igényeinek kielégítésére. Felelősséget vállalunk ügyfeleink esetleges problémáinak feltárásáért és lehetőség szerinti megoldásáért.

Klienseink elégedettségéről rendszeresen tájékozódunk, és a visszajelzéseket alapul véve, szolgáltatásaink fejlesztésével folyamatosan törekszünk elégedettségük növelésére.

### ***Eligazító példák***

- Az ügyfélszolgálatot hívja egy ügyfél, aki egyéb, autópályás kérdései mellett az iránt érdeklődik, hogy mikor megy a következő távolsági buszjárat Pécsre. Ugyan az ilyen jellegű információ adása nem a mi feladatunk, de nekem egy percmbe kerül kikeresni a kért adatot. Válaszoljak-e a kérdésére?

IGEN.

Amennyiben módunk van rá, feladatunkon kívül is segíthetjük ügyfeleinket, ezzel is növelve elégedettségüket.

- A Hálózatkezelési Igazgatóság nyílt napot hirdetett, ahol bemutatták saját tevékenységüket, folyamataikat. Rendszeres napi kapcsolatban vagyok velük, és ezért hasznos lenne, ha jobban belelátnék belső működésükbe. Ugyan egy teljes munkanapomat veszi el, mégis elmentem a nyílt napra. Jól tettem-e?

IGEN.

Ahhoz, hogy belső ügyfélként megfelelően ki tudjuk elégíteni a társosztályok igényeit, érdemes minél részletesebben megismerni őket és tevékenységüket.

### **Szakmai elhivatottság**

Tevékenységeinket az adott szakma alapvető normáinak és legjobb gyakorlatának megfelelően, annak értékeit növelve végezzük. Feladatainkat precízen, a legjobb képességeinknek megfelelően és az elvárható legmagasabb minőségben teljesítjük.

### ***Iránymutatás***

Munkánkat nem csak jól, hanem szakmailag a legmagasabb követelményeket kielégítően végezzük a megrendelő és a pénzügyi háttér által meghatározott keretek között.

Tisztában vagyunk saját területünk szakmai hátterével, alapelveivel. Ismerjük és alkalmazzuk a hazai, illetve nemzetközi legjobb gyakorlatot.

A hibázást az elvárható minimális szinten tartjuk, és folyamatosan törekszünk a hibák okának feltárására és kiküszöbölésére.

Folyamatosan követjük a legújabb és legmodernebb tudományos eredményeket. Szükség esetén a korábbi elavult módszereket, technikákat újabbakra cseréljük.

Az összegyűlt szakmai ismereteket időszakonként rendezzük, aktualizáljuk. Hangsúlyt helyezünk rá, hogy az újonnan érkezőknek átadjuk tapasztalatainkat, szakmai tudásunkat.

### ***Eligazító példák***

- Munkánk szabályozásában változások várhatók néhány hónap múlva. Egyelőre még nem érint minket közvetlenül, de már különböző tervek születtek. Utána nézzek-e már most a fejleményeknek?

IGEN.

Egy várható változás esetén az előzetes informálódás segíti a szakmai felkészülést. Elhivatottságunk azt jelenti, hogy mindig a legújabb ismeretek birtokában igyekszünk munkánkat végezni.

- Erős havazás kezdődik országosan. Otthoni ügyeletben vagyok, és még nem riasztottak, de valószínűleg szükség lesz rám az éjszaka folyamán. Elinduljak-e a mérnökségre?

IGEN.

Szakmai elhivatottságunk megköveteli, hogy minél hamarabb elinduljon az út szórása és a balesetveszély megelőzése.

### **Szakismeret**

Törekszünk a legfrissebb tudás, szakismeret elsajátítására és alkalmazására, a folyamataink és rendszereink folyamatos fejlesztésére, a tevékenységünkhöz kapcsolódó változások rugalmas kezelésére.

### ***Íránymutatás***

Kiválóságunk hosszú távú megőrzése érdekében fontosnak tartjuk mind a hazai, mind a nemzetközi szakmai fejlődés és szabályozás nyomon követését.

Odafigyelünk konkurenseink, illetve más piaci szereplők (pl.: hazai és külföldi autópálya üzemeltető szervezetek stb.) tevékenységének, módszereinek, alkalmazott technikáinak fejlődésére.

Egyénileg is folyamatosan fejlesztjük szakmai tudásunkat, ismereteinket, és napra készek vagyunk a legújabb tudományos eredmények területén.

Szakmai képzéseken, konferenciákon, tanulmányutakon veszünk részt a legfrissebb információk megszerzése érdekében.

Szakmai szervezetekben, tömörülésekben aktív szerepet vállalunk.

Folyamatainkat, rendszereinket, technikai felszereltségünket rendszeresen felülvizsgáljuk, szükség esetén továbbfejlesztjük.

Nyitottak vagyunk az újdonságok bevezetésére, amennyiben az hatékonyságunk, gazdaságos működésünk fejlődését segíti elő.

### ***Eligazító példák***

- Ausztriában járva megállít egy helyi mobil ellenőrző csoport. Kérdezhetem-e őket a munkájukról, technikai felszereltségükről?

IGEN.

Amennyiben sikerül - üzleti titkot nem sértő - információt, ötleteket megismerned a munkájukról, az segíthet saját munkavégzésed és az ÁAK fejlesztésében. Kifejezetten támogatjuk szakmai tudásunk, ismereteink folyamatos bővítését.

- Tanulmányi szerződés keretében elvégzett szakmunkásképzésen tanultunk egy új módszert a híd acélszerkezetén szükséges felületvédelmi munkák elvégzésére. Úgy gondolom, hogy ez a módszer gyorsabb és költséghatékonyabb, mint a jelenleg alkalmazott. Felhívhatom a művezetőm figyelmét arra, hogy ezután mi is ezzel a módszerrel végeztessük el a munkát?

IGEN

Támogatunk minden költségtakarékos és a hatékonyabb, gyorsabb munkavégzést elősegítő kezdeményezést. Az ilyen kezdeményezéseken keresztül sikerül közösen optimalizálni a működési költségeket és hozzájárulni a Társaság eredményességéhez.

### **Szakmai felelősségtudat**

Tevékenységünk ellátása során mindig szem előtt tartjuk, hogy döntéseinkért, cselekedeteinkért, kollegáinkért, valamint a Társaság eszközeinek megóvásáért felelősséggel tartozunk és számon kérhetőek vagyunk.

### ***Iránymutatás***

A ránk bízott feladatokat precízen, a legjobb képességeinknek megfelelően és az elvárható legmagasabb minőségben teljesítjük.

Kiemelten fontosnak tartjuk a tulajdonosi szemlélet kialakulását és erősödését. Törekszünk a társasági eszközök védelmére és állaguk megóvására.

Személyes felelősséggel tartozunk az általunk kezelt vagy ellenőrzésünk alatt álló fizikai (épületek, berendezések, járművek, pénzeszközök stb.) és nem fizikai (szoftverek, licencek, szellemi termékek, vagyoni értékű jogok) eszközök biztonságáért és sértetlenségéért. Valamennyi vezetőnktől és munkatársunktól megköveteljük a Társaság tulajdonában lévő eszközök hatékony és célorientált felhasználását.

Elítéljük és szankcionáljuk a Társaság eszközeinek eltulajdonítását, azok engedély nélküli magáncélra való felhasználását, a vállalati vagyont megkárosítását.

Cégünk érdekeit, jó hírét és a szakma jó hírét mindig szem előtt tartjuk.

### ***Eligazító példák***

- A karbantartási munkák során az egyik gép műszaki hibásnak tűnik, de a feladatokat egy darabig még el tudnánk vele végezni. Jelezzem-e a felettesemnek, hogy a gép javításra szorul?

IGEN.

Minden munkatársunk személyes felelősséggel tartozik a rá bízott fizikai és nem fizikai eszközökért. Óvjuk a vállalati vagyont minden elemét!

- Rendszeresen azt látom, hogy közvetlen munkatársam a vállalat tulajdonában lévő, karbantartáshoz használatos kézi szerszámokat visz haza hétvégére. Van-e feladatom ezzel kapcsolatosan?

IGEN.

Minden kollegánk kötelessége, hogy a vezetés tudomására hozza, ha a vállalati vagyont nem megfelelő használatát tapasztalja.

- Egyik kollegánk rendszeresen használja a színes nyomtatót és a fénymásoló gépet privát fényképek nyomtatásához és sokszorosításához. Ezt lehet?

NEM.

A vállalati eszközöket, legyen az szerszám, gép vagy irodai eszköz, kizárólag a Társaság érdekeinek megfelelően használjuk.

### III. TELJESÍTMÉNY („JÓL CSINÁLJUK”)

#### Együttműködés

Hisszük, hogy a magas színvonalú munkavégzés, a kiváló teljesítmény munkatársaink összefogásával, az ügyfeleinkkel, partnereinkkel valamint tulajdonosainkkal való korrekt együttműködéssel és a konszenzusra törekvő problémamegoldással valósítható meg.

#### *Iránymutatás*

Az együttműködés önkéntesen összehangolt cselekvés. Azt jelenti, hogy a közös célok elérése érdekében odafigyelünk egymás igényeire, szükségleteire, és megkeressük azon közös pontokat, melyekkel egymást támogathatjuk, segíthetjük. Így megtapasztalhatjuk, hogy közösen többre vagyunk képesek, mint külön-külön, legyen szó akár személyekről, akár osztályokról, akár nagyobb szervezeti egységekről.

A konfliktusokat, vitás helyzeteket kölcsönösen kielégítő megoldás keresésével igyekszünk feloldani. Kerüljük a vádaskodást, az egymásra mutogatást, a felesleges csatározásokat.

Az együttműködés lehetséges megjelenési formái:

- információ megosztása,
- egymás szempontjaira való odafigyelés,
- esetenként a saját érdek háttérbe szorítása a közös érdek kedvéért,
- más területek bevonása a döntés-előkészítésbe, döntésbe stb.

#### *Eligazító példák*

- Az egyik csomópont lezárása egy másik mérnökség területét is érinti. A munkálatok elkezdése előtt pár nappal jelzem a másik mérnökségnek a lezárást, és javaslom, hogy ők is ebben az időben végezzenek el aktuális munkákat. Együttműködően jártam-e el?  
IGEN.

Az együttműködés erősítése érdekében azonban még többet segít, ha már a másik mérnökséggel közösen történik meg a lezárás megtervezése, előkészítése, a megfelelő gépek, munkaerő biztosítása. Ezzel érhető el, hogy időben és szervezésben is a legtökéletesebben illeszkedjenek a munkák mindkét mérnökség igényeihez.

- Az egyik, frissen bevezetett úrlapnál egy súlyos gépelési hibát veszek észre. Szólok a kollegáimnak, hogy figyeljenek oda, amikor azt használják. Megtettem-e mindent, ami a hiba kijavítását illeti?

NEM.

Ilyen jellegű hiba észlelése esetén a vállalat összes érintett kollegája, valamint az újabb úrlapokat beszerző szervezeti egység tájékoztatása is feladat, hiszen így tudjuk a leginkább csökkenteni az ebből adódó lehetséges problémákat.

#### **Mérhetőség**

Folyamataink, rendszereink és egyéni, valamint szervezeti teljesítményünk rendszeres mérésével biztosítjuk működésünk objektív átláthatóságát és a Társaságon belüli, illetve más üzleti vállalkozásokkal történő összehasonlíthatóságát.

#### *Iránymutatás*

A piaci alapon való működéshez elengedhetetlen, hogy helytálló adataink legyenek tevékenységünkről. Bizonyítanunk kell a „jóságunkat”!

Valóban hatékonyak vagyunk? Melyik terület mennyivel járul hozzá a közös célhoz, és ehhez mennyi erőforrást vesz igénybe? Vajon hogyan teljesítünk hasonló profilú cégekhez képest? Ezekre a kérdésekre kell választ adnunk, és ehhez segít hozzá a mérés.

Keressük annak lehetőségét, hogy működésünk hatékonyságát, egyéni és szervezeti teljesítményünket hogyan tudjuk minél pontosabban nyomon követni. Mutató- és mérőszámok, statisztikák, előre meghatározott teljesítménymutatók segítségével biztosítjuk a mérhetőséget.

A mérésekből származó adatokat felhasználjuk mind az egyéni teljesítményértékelésben, mind a szervezeti egységek, folyamatok összehasonlításakor. Ez hozzájárul ahhoz, hogy elismerhessük a kiemelkedő teljesítményt, valamint azonosíthassuk a kevésbé hatékony működésmódokat, és dolgozzunk azok fejlesztésén.

### **Eligazító példák**

- A téli időszak során a sok hóesés és az abból következő balesetek miatt nagyon leterhelt volt a csapat, és többször nem sikerült betartani a riasztástól a kiérkezésig meghatározott szintidőt. Az embereknek azonban nem említettem, hiszen így is sok nehézségük adódik, és ilyen körülmények között természetes a csúszás. Jól tettem-e, hogy nem szóltam?

NEM.

A mérhető adatokra minden körülmények között oda kell figyelniünk, és szem előtt kell tartanunk az elvárt szint teljesítését.

- Az egyik beosztottam láthatóan és mások számára is érzékelhetően az átlag alatt teljesít. Ugyanakkor már régóta a csapat tagja, és a többiek körében is megbecsülésnek örvend. Nagyon érzékenyen vesz minden kritikát, ráadásul a családi életében is nehézségek vannak mostanában. Adjak-e az átlag alatti teljesítménye miatt rosszabb értékelést neki a TÉR-ben?

IGEN.

A mérhetőség és a számszerű értékelés célja, hogy objektívvé és összehasonlíthatóvá tegyük a teljesítményt. Az illető kollégái is jogosan várják el, hogy az értékelésük tükrözze a teljesítményükben meglévő különbséget. Ugyanakkor vezetőként is érzékeltethetjük, hogy emberileg megértjük a nehézségeit, és készek vagyunk segíteni, egyéb támogatást nyújtani a lehetséges kereteken belül.

### **Hatékonyság**

A szervezeti célok meghatározásakor figyelembe vesszük a külső környezet és munkatársaink szakmai elvárásait.

Céljainkat üzletileg átgondolt, hatékony (eredményes és gazdaságos) erőforrás-gazdálkodással és jól szervezett, magas színvonalú munkavégzéssel érjük el.

A piaci alapú működés és hatékonyság mellett köteleztük el magunkat, és mindent megteszünk annak érdekében, hogy ez a munkafolyamatainkban megvalósuljon, valamint cégkultúránkban is megjelenjen.

### **Iránymutatás**

Hatékonyságunk növelése hosszú távú versenyképességünk legfőbb forrása és piaci módon való működésünk alapja.

Törődünk azzal, hogy a vállalat erőforrásainak felhasználásával milyen eredményt érünk el, illetve hogy adott eredmény eléréséhez mennyi erőforrást használunk fel.

Erőforrásainkat maradéktalanul kihasználjuk, nem pazarolunk. Törekszünk arra, hogy a versenytársainkhoz képest hatékonyabban működjünk.

Hangsúlyt helyezünk arra, hogy költségeinket - ésszerű kereteken belül, és a minőség fenntartása mellett - a lehető legalacsonyabbra csökkentjük a veszteséget termelő, felesleges tevékenységek kiküszöbölésével, mérséklésével.

Hatékonyságunk növelésének területei, melyekre tervszerűen, rendszeresen gondot fordítunk:

- az üzemeltetési, díjszedési hatékonyság javítása,
- a működési költségek optimalizálása,

- a bevételtermelő képesség növelése, illetve
- a stratégiai céljaink megvalósulása.

Az üzleti hatékonyság növelése a munkatársi, az üzemeltetési, az üzleti folyamatbeli és a technológiai-informatikai hatékonyság növelését egyaránt feltételezi.

### **Eligazító példák**

- Rendszeres heti értekezleteinken egyre többször olyan téma merül fel, ami az én munkámat nem érinti, mégis végig ott kell ülnöm, ami nagyon sok időmet elveszi. Hagyjam ennyiben a dolgot?

NEM.

Hasznos lehet néha felülvizsgálni a megszokott értekezletek rendszerét. A hatékonyság növelhető azáltal, hogy csak azok vannak jelen az egyes témáknál, akiket ezek a mindennapi munkavégzés során érintenek.

- Sövénynyírás miatt forgalomterelésre készülünk az egyik szakaszon. Felmerül bennünk, hogy ezt az alkalmat kihasználhatjuk szemétszedésre, szalagkorlát-javításra is, ám ez hosszabb elterelést eredményezne. Érdemes-e összevonni a teendőket?

IGEN.

Az egyszerű forgalomterelés csökkenti a szükséges költségeket, és ezáltal növeli a munka hatékonyságát. Ráadásul az utazóközönséget is kevésbé zavarja, mint a többszöri forgalomzavarás.

### **Elismerés**

Ösztönzési rendszereinkkel, kompenzációs és motivációs eszközökkel objektíven értékeljük és versenyképes szinten ismerjük el az eredményességet, illetve munkatársaink teljesítményét.

Erkölcslileg és anyagilag is támogatjuk az előremutató (proaktív), innovatív gondolkodásmódot és munkavégzést.

### **Iránymutatás**

Valamennyiünket jó érzéssel tölt el a pozitív visszajelzés, elismerés. Ezért törekszünk olyan vállalati kultúra kialakítására, amelyben az erkölcsi és anyagi elismerés számos formájával bátorítjuk az embereket a megfelelő viselkedésre.

Különböző elismerési formák állnak a vezetők rendelkezésére, melyekkel „hivatalos úton” - a Kollektív Szerződés rendelkezései szerint - ismerhetik el beosztottaik, munkatársaik munkáját. De a vezető feladata az is, hogy ezeken túl is, saját hatáskörében, megtalálja és alkalmazza az elismerés, a motiváció egyéb, nem formális eszközeit, illetve illessze ezeket az adott munkaterület sajátosságaihoz.

Az elismerés lehetséges formái:

- anyagi elismerés (pl. jutalom, a teljesítmény értékelése a teljesítményértékelési rendszerben),
- hivatalos erkölcsi elismerés (pl. vezérigazgatói dicséret, vezetői írásos dicséret, innovációs oklevél, stb.),
- vezetői erkölcsi elismerés (pl. jó szó, rendszeres visszacsatolás, és nem csak a hibák, problémák esetén, hanem a jól sikerült dolgok után is.),
- egymás segítése,
- a „köszönöm intézményének” rendszeres használata,
- odafigyelés a másik problémáira,
- új ötletek, javaslatok iránti nyitott, elfogadó hozzáállás.

Mindezen elismerési formák akkor hasznosak, ha rendszeresen és megalapozottan használják is őket.

### **Eligazító példák**

- A húsvéti időszakban nagyon sok feladat szakadt a csapatomra. Miután az ügyek nagy részét sikeresen lezártuk, az egyik reggel mindenkinek az asztalára egy tábla csokoládét tettem, és a reggeli megbeszélésen megköszöntem mindenkinek az erőfeszítést. Vajon értékelik a munkatársak az ilyen gesztusokat?

IGEN.

Jó érzést kelt, és lelkesíti a munkatársakat, ha elismerik a munkájukat. Mindehhez nincs szükség igazán nagy összegre, egy apró ajándék, egy kedves mondat, egy kis figyelmesség is elegendő lehet.

- Az ÁAK innovációs pályázatot hirdet. Az egyik kollegám rendszeresen nagyon jó ötletekkel áll elő, de eléggé visszahúzódó. Elhatározom, hogy megmutatom neki a felhívást, és biztatni fogom, hogy jelentkezzen. Jelzem ezzel, hogy elismerem képességeit?

IGEN.

Az egymás erősségeire, értékeire való odafigyelés nem csak a vezetők dolga. Mindenki hozzájárulhat ahhoz, hogy a proaktív, innovatív gondolkodásmódot erősítsük a szervezeten belül és az elismerés bárkitől jön is, nagyon jól tud esni.

#### IV. ETIKUS MAGATARTÁS („TISZTESSÉGESEN TESSÜK”)

##### **Pártatlan, objektív döntéshozatal**

Döntéseinket személyes elfogultságtól mentesen, pártatlanul hozzuk meg az érdekkonfliktusok és összeférhetetlenségek elkerülésével.

Minden munkatársunktól elvárjuk, hogy a Társaság tudomására hozzon bármely, a személyével összefüggésben felmerülő összeférhetetlenséget eredményező vagy az objektív döntéshozatalt befolyásoló körülményt.

##### **Iránymutatás**

Az ÁAK valamennyi vezetőjétől és munkavállalójától elvárjuk, hogy az egyes döntéseket személyes elfogultságtól mentesen, pártatlanul hozza meg.

Mindennapi munkánk során a döntéseinkben és választásainkban az objektivitásra, a tényyszerűségekre és az alapértékeink által kijelölt viselkedési normákra alapozva a Társaság érdekeinek érvényesítésére törekszünk. Üzleti partnereinkkel és beszállítóinkkal való kapcsolattartásunk során függetlenségünket minden esetben megőrizzük.

Elkerüljük annak a lehetőségét, hogy ügyfeleinkkel, egyéb üzleti partnereinkkel, vagy másokkal történő kapcsolattartásunk során személyes érdekeink összeütközésbe kerüljenek Társaságunk céljaival és érdekeivel.

Ösztönözzük az olyan cselekedetek elkerülését, amelyek következtében kialakulhat az összeférhetetlenség látszata, hiszen ez minden rossz szándék híján is negatív hatásokat válthat ki. Ennek megfelelően nem létesíthető, illetve nem tartható fenn Társaságunknál olyan munkaviszony, amelynek következtében a munkavállaló közeli hozzátartozójával

- közvetlen alá-, fölérendeltségi helyzetbe kerül;
- közvetlen ellenőrzési-, utalványozási-, átvételi kapcsolatban áll;
- közvetlen munkakapcsolatban dolgozik.

Nem szolgálhatnak döntéseink alapjául:

- pletykák, álhírek,
- személyes szimpátia vagy ellenszenv,
- egyéni, személyes érdekek,
- baráti, családi kapcsolatok.

Az ÁAK támogatja és ösztönözi, hogy a munkatársak a vállalat tudomására hozzák az általuk vagy közvetlen hozzátartozójuk által más gazdasági társaságban birtokolt olyan részesedést, vagy betöltött kulcsfontosságú pozíciót, amely veszélyeztetheti a munkavállalók elfogulatlan üzleti döntéshozatalát.

Elvárjuk valamennyi munkatársunktól, hogy jelezzék, ha észlelik, hogy sérül a szubjektivitástól mentes döntéshozatal, illetve összeférhetetlenséget észlelnek.

##### **Eligazító példák**

- Az egyik útellenőr beszél a központba, hogy baleset történt, küldjek azonnal autómentőt. Már több hasonló helyzetben a szerződött partnerünket hívtam, de általában sokáig tartott, amíg odaértek. Ismerek viszont a közelben egy megbízható srácot, aki gyorsan oda tudna érni. Hívhatom-e őt?  
NEM.  
Mindен esetben a szabályok szerint kell eljárunk. Ellenkező esetben felmerülne a szabályok megsértésének, a szubjektivitásnak, megvesztegetésnek a gyanúja.
- Édesanyám üzletvezető a családi vállalkozásunkban, melynek ő, édesapám és a testvérem a tulajdonosa. Tudomására kell-e hoznom ezt az ÁAK-nak?  
IGEN.

Abban az esetben, ha a vállalkozás olyan jellegű feladatot végez, amelyben az ÁAK-val bármilyen jellegű üzleti kapcsolatba kerülhet.

### **Megvesztegethetetlenség**

Maximálisan elköteleztük magunkat a megvesztegethetetlenség és a jogszabályok betartása, valamint az alapértékeink mentén történő munkavégzés mellett.

### **Iránymutatás**

Társaságunk a jogszabályok és az etikai normák maradéktalan betartása mellett a vállalati kompetenciák kihasználásával törekszik versenyelőny megszerzésére. A korrupció súlyosan károsítja az ÁAK üzleti kapcsolatait, árt a vállalat jó hírnevének, és rontja a vállalat társadalmi megítélését.

Elvárjuk vállalatunk minden vezetőjétől és munkavállalójától, hogy függetlenségüket az üzleti partnerekkel szemben minden körülmények között megőrizzék. Megvesztegethetetlenséget tanúsítunk mind a beszerzési, mind az értékesítési, illetve bármely más munkafolyamatunk során.

Az általunk vallott etikai normák szerint nem fogadhatunk el ajándékot, pénzeszközt, vagy egyéb juttatást, szolgáltatást, amelynek az ÁAK egyes üzleti döntéseinek befolyásolása, meg nem engedett előny megszerzése, saját haszonszerzés a célja.

A maximum 10 000 Ft-ot nem meghaladó értékű ajándékot udvariasan, de egyértelműen visszautasítjuk. Az ilyen ajándék elfogadása rontja az ÁAK jó hírnevét és partnereinek az ÁAK-ba vetett bizalmát.

Tudatában vagyunk annak, hogy a korrupciónak még a látszata is káros az ÁAK jó hírnevére nézve, ezért hangsúlyt helyezünk az esetleges félreértések, téves feltételezések elkerülésére is.

Megvesztegetésnek minősülhet:

- pénzbeli juttatás,
- reális mértéket meghaladó ajándék,
- indokolatlan szolgáltatás felajánlása, elfogadása,
- kölcsönös üzleti előny ígérete.

Az ÁAK erősen támogatja és ösztönzi a korrupcióval és megvesztegetéssel kapcsolatos aggályok bejelentését.

### **Eligazító példák**

- Egész nap sűrű hóesésben dolgoztam. Az egyik pihenőm alatt a benzinkút vezetője megkért, hogy toljam el a havat az ő bevezető szakaszukról. „Neked úgyis csak két perc az egész, nekünk meg egy fél napunk rámenne.” érvelt. És még hozzátette: „ne félj, nem fogod megbánni!” Eltöprengtem, hogy ha elvállalom, akkor a szolgáltatói szemlélet szellemében kisegítem egy ügyfelünket, vagy esetleg véték a megvesztegethetetlenség ellen. Végül nem fogadtam el. Jól tettem?

IGEN.

Bármilyen összegű ajándékot elfogadni a társaság eszközeinek nem a vállalat céljaira való felhasználásáért, egyéni érdekből, etikailag kifogásolható és megvesztegetésnek minősül!

- Egy tender benyújtását megelőzően az egyik pályázó meghív családotul Keszthelyre egy wellness hotelbe, hogy „nyugodt körülmények között tudjunk a tender részleteiről beszélgetni”. Már rég voltunk a családdal kicsit pihenni, és egyébként is a tender kiírása lehetővé teszi, hogy kérdésekre válaszoljak. Elfogadhatom-e a meghívást?

NEM.

Az aránytalanul nagy szolgáltatás felajánlása korrupciónak minősül, ezért az, nem elfogadható!

- Karácsony alkalmából az ÁAK egyik beszállítója egy doboz desszertet küldött ajándékba. Megtarthatom-e az édességet?

IGEN.

A függetlenségünket nem befolyásoló, az általánosan elfogadott üzleti és társadalmi normákhoz igazodó, csekély értékű ajándék elfogadható. A függetlenségünk megőrzése érdekében üzleti partnereinktől csak valamilyen alkalomból adott (pl. névnap, karácsony), maximum 10 000 Ft értékű ajándékot fogadhatunk el.

- Tereléses ellenőrzésnél az egyik autósna, aki éppen a feleségét szállította szülni a kórházba, nem volt matricája. Arra kért, hogy legyek tekintettel a helyzetre, a várandós feleségére. Egyszerűen nem volt ideje és lehetősége matricát vásárolni. Engedjem el és cserébe meghív a keresztelőre. Méltányossági alapon eltekinthetek a büntetéstől?

NEM.

Semmilyen körülmények között nem tekinthetünk el a szabályos munkavégzéstől. A szabályszegő magatartás, illetve munkavégzés és az azért elfogadott bárminemű ellenszolgáltatás igen komoly büntetést von maga után.

### **Tisztességes versenyszellem**

Elköteleztük magunkat a tisztességes verseny iránt. A versenyelőny megszerzése érdekében tett erőfeszítéseink közben szakmai hozzáértésünkre, kompetenciáinkra és a szervezeti egységeink közötti együttműködésre támaszkodunk.

### ***Iránymutatás***

Mindent megteszünk annak érdekében, hogy előmozdítsuk a versenyipiaci magatartás kialakulását és a munkafolyamatokban való állandó érvényesülését.

A versenyipiac szereplőjeként elköteleztük magunkat a tisztességes, etikus, korrekt viselkedés mellett mind versenytársainkkal, mind beszállítóinkkal, partnereinkkel szemben. A racionális döntéshozatalon túl a kölcsönös bizalom és az egyenrangúság alapján működünk együtt.

Folyamatosan szem előtt tartjuk, hogy a tisztességes versenyszellem hozzájárul Társaságunk kedvező társadalmi megítéléséhez, ezáltal erősíti az ÁAK-ról, mint etikus vállalatról alkotott képet.

Kapcsolatainkban belső szabályzatainknak, a törvényi előírásoknak és az etikai normáknak megfelelően cselekszünk.

Elköteleztük magunkat a gazdasági érdekeinknek és a tisztességes gazdasági versenynek megfelelő üzleti információszerezés mellett, tiszteletben tartva valamennyi üzleti partnerünket.

Esetleges erőfölényünkkel nem élünk vissza sem beszállítóinkkal, sem vevőinkkel, sem a társadalommal szemben, még extra nyereség reményében sem.

### ***Eligazító példák***

- Az egyik beszállítónk felhív telefonon, hogy adódott néhány kérdése a tenderkiírással kapcsolatban. Jelzem neki, hogy a szabályok szerint csak írásban lehet kérdeznie, és a választ minden pályázónak meg kell kapnia. Tovább erősködik, hogy nem nagy horderejű kérdésekről van szó, ezért pár perc alatt a végére juthatunk. Válaszolhatok-e a kérdéseire?

NEM.

Annak érdekében, hogy minden pályázó egyenlő feltételekkel vehessen részt, a szabályokat követve, a válaszokat mindenkinek elküldve kell eljárni.

- Egy összejövetelelen egy barátom párjáról kiderül, hogy egy beszállítónknál dolgozik vezetői állásban. Elkezd mesélni a cég belső gondjairól. Mit tegyek? Hallgassam végig anélkül, hogy szólnék, hogy hol dolgozom?

NEM.

Nem etikus, és ezáltal nem felel meg a tisztességes versenyszellem követelményének, ha az illető tudta nélkül szerzünk nem hivatalos információt partnercégünkről.

### **Információtudatosság**

Társaságunk számára különösen fontos a vállalati információk vagyona. A kollegáink által kezelt információ értéket jelent, melyet körültekintően kezelünk. A még nem nyilvános vállalati információk nyilvánosságra hozatala - legyen az tudatos, vagy sem - kárt okozhat a vállalat számára. Az ilyen jellegű cselekedet megengedhetetlen.

Tiszteletben tartjuk üzleti partnereink információs vagyont. A tisztességes piaci versenynek megfelelő üzleti információszerzés szellemében cselekszünk.

### **Iránymutatás**

Felelősséget érzünk a vállalatunk tulajdonában, használatában vagy kezelésében lévő, illetve a Társaságunk által gyűjtött adatok, információk és nyilvántartások gondos kezelése iránt. Elvárjuk minden vezetőnkől és munkatársunktól, hogy munkaviszonyuk alatt, továbbá annak megszűnését követően is, megóvják a vállalat számára értéket jelentő adatokat attól, hogy azok illetéktelen személyek tudomására, vagy birtokába jussanak.

Személyes felelősséggel tartozunk az ellenőrzésünk alatt álló információk, jelentések és nyilvántartások valóságosságáért és sértetlenségéért.

Az ÁAK elvárja a következő információk különösen gondos kezelését:

- Közbeszerzésekkel, tenderekkel kapcsolatos információk,
- Beszállítók árajánlatok,
- Pénzügyi és számviteli adatok,
- Épülő autópálya-szakaszokkal kapcsolatos nem nyilvános információk,
- Üzleti tárgyalásokon szerzett információk.

Az üzleti partnereinkre vonatkozó információkat mindenkor felelősségteljesen megőrizzük, és a partnereink által a Társaságunkba vetett bizalomnak megfelelően kezeljük.

Felhívjuk minden munkatársunk figyelmét arra, hogy nem beszélhet vállalatunkat vagy üzleti partnereinket érintő ügyekről, illetve bizalmasnak minősülő információkról olyan nyilvános helyeken, mint folyosó, lift, mosdó, étterem vagy tömegközlekedési eszköz. Kizárólag nagyon indokolt esetben, és akkor is csak nagyon körültekintően szabad bizalmasnak tekinthető információkról mobiltelefonon beszélni, de lehetőség szerint ezt is kerülni kell.

### **Eligazító példák**

- Szükségünk van egy új cégre, akiktől facemetét tudunk beszerezni. Egy barátom kertészetet üzemeltet. Jelezhetem-e neki, hogy ilyen nyílt pályázati kiírásunk van?

IGEN.

A pályázati folyamat során azonban a barát csak és kizárólag a hivatalos információval rendelkezhet. Azaz semmiféle további belső információt, „tippet”, jó tanácsot nem kaphat, például a többi pályázóról, a cég által elfogadható árról, vagy, hogy milyen plusz szolgáltatással biztosíthatja a sikert.

- Gondoskodnom kell-e arról, hogy az általam kért, faxon érkező szállítói adatok ne kerüljenek illetéktelen személy kezébe?

IGEN.

Az ÁAK felelősséget vállal az üzleti partnereivel kapcsolatos információk bizalmas kezeléséért.

- A beszerzési tenderen szerepelni kívánó egyik pályázó arra kér, hogy mondjam meg neki, eddig hány pályázatot adtak le. Teljesíthetem-e a kérését?

NEM.

A beszállítók ajánlatai, még azok száma is, védett és bizalmas információnak minősülnek, ezért illetéktelen személynek nem szabad kiadni azokat. Az ÁAK elvárja a munkatársaitól, hogy megőrizték a bizalmas információkat.

### **Átláthatóság**

Elköteleztük magunkat a pontos és precíz információközlés, valamint a beszámolók és jelentések időben és objektíven történő elkészítése mellett.

Minden olyan információt, amely vállalatunk működéséről tájékoztatja az arra illetékeseket vagy a nyilvánosságot, eredeti tartalmának és formájának megfelelően mutatunk be.

### **Iránymutatás**

A megfelelő és részletes információ elősegíti a bizalom erősödését mind a szervezeten belül, mind azon kívül. Fontos, hogy mindenki tudja, ismerje és megfelelő időben kapja meg a munkájához szükséges információt, és ezen túl is, az őt érintő szervezeti kérdésekről is megfelelően informált legyen.

Törekszünk arra, hogy a szervezet működését érintő minden valós, tényeken alapuló információt munkatársaink a belső információs csatornák révén, hivatalos formában kapjanak meg, előbb, mint azt a média közli.

Kiemelten fontos számunkra, hogy határidőre és valósághűen készítsük el a tőlünk várt pénzügyi, gazdasági és egyéb kimutatásokat, jelentéseket és előrejelzéseket.

Minden olyan információt, amely vállalatunk működéséről tájékoztatja az arra illetékeseket vagy a nyilvánosságot, eredeti tartalmának és formájának megfelelően kezelünk és mutatunk be, függetlenül attól, hogy azok a vállalatra vagy ránk nézve kedvező vagy kedvezőtlen hatásúak.

A rendelkezésünkre álló adatot semmilyen formában nem módosítjuk, torzítjuk, illetve nem hallgatunk el fontos tényeket.

Valamennyi munkatárs kötelessége, hogy odafigyeljen az elérhető információra. Rendszeresen olvassuk a belső újságokat, és az intranet hálózatot. Ha valami nem világos, akkor rákérdezzünk vezetőnktől, lehetőséget adva, hogy valós információt kapjunk, ahelyett, hogy találgatásokba bocsátkoznánk.

### **Eligazító példák**

- Az osztályunkon egyre több pletyka kering egy alapvető szervezeti átalakításról, aminek a pontos tartalmáról még senki sem tud. Felkészült szeretnék lenni a témában, hiszen engem is érint, ezért egyre többet tanulmányozom a sajtót, hogy összerakjam az ott fellelhető részinformációkat. Helyesen járok-e el?

NEM.

A tájékozottság fontos, de érdemes minél inkább a hiteles információforrásokra támaszkodni! Ilyen helyzetben a vállalati újságokban (Pályán Vagyunk, H<sub>2</sub>O), illetve a belső hálózaton érdemes először utánanézni. Ha pedig nem sikerül választ kapni a kérdésekre, akkor saját vezetődtől, vagy akár közvetlenül a központ megfelelő csapatától érdemes érdeklődni. Ezek a források azok, amelyek a valós válaszokat tudják megadni.

- A szükséges határidőre mindig összeszedjük az elvégzett munka dokumentációját. Szükséges-e ennél is többet tennünk az átláthatóságért?

IGEN.

A folyamatos, naprakész dokumentáció elősegíti, hogy ne csak határidőre, hanem azon túl is bármikor áttekinthető legyen a teljes szervezet működése, akár az ellenőrző szervek, akár a társszintűk igénye esetén.

## **Egyenlőség**

A társadalmi igazságosság, az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód mellett teszünk hitet. Elítélünk és tiltunk mindenfajta diszkriminációt, függetlenül attól, hogy munkatársunk vagy üzleti partnerünk követi, illetve szenved el.

### ***Iránymutatás***

Az ÁAK megbecsüli és ösztönzi az olyan munkahelyi környezet kialakítását, ahol felkarolják a változatosságot. Vállalatunk számára értéket jelent a munkavállalók sokfélesége.

Elköteleztük magunkat a vezetőinkkel, munkatársainkkal és üzleti partnereinkkel való egyenlő bánásmód iránt. Arra törekszünk, hogy olyan üzleti kapcsolatokat alakítsunk ki, amely tisztességes, mindenféle megkülönböztetéstől mentes, és egyenlő bánásmódon alapszik. Mind a munkatársak alkalmazása, mind az üzleti partnerek kiválasztása során az egyetlen követendő szempont az ÁAK jogos üzleti érdekeinek szem előtt tartása a gazdasági racionalitások figyelembevételével.

Teljes mértékben elköteleztük magunkat az egyenlő és méltányos munkahelyi gyakorlat, valamint a munkatársak bármilyen diszkriminációjától, zaklatásától vagy megfélemlítésétől mentes munkahelyi környezet kialakítása mellett.

Megengedhetetlennek tartjuk a nem, bőrszín, származás, fogyatékoság, vallási vagy politikai nézet szerinti megkülönböztetést.

Elköteleztük magunkat az iránt, hogy Társaságunknál az előrelépés mindenkor az egyéni tehetségtől, felkészültségtől és teljesítménytől függjön.

### ***Eligazító példák***

- Több jelölt pályázik egy állásra. Általában az a véleményem, hogy a fiatalok sokkal jobb munkaerőt jelentenek, ezért, hogy az időmet kíméljem, a személyes interjúra már nem is hívok be idősebb jelentkezőket. Megtehetem-e ezt a hatékonyság érdekében?

NEM.

Minden pályázónak azonos esélyt kell biztosítanunk. Csak és kizárólag alkalmassága, felkészültsége (végzettsége, tapasztalata) és képességei lehetnek döntő szempontok, minden más tényezőt ki kell zárni a kiválasztási folyamatból.

- A főnökömmel rendszeresen járunk horgászni. Megkérhetem-e, hogy a barátságunkra való tekintettel minél kevesebbet kelljen takarításban részt vennem?

NEM.

A kivételezés, a nem egyenlő bánásmód elfogadhatatlan az ÁAK-nál. Valamennyiünk felelőssége, hogy igyekezzünk elkerülni az ilyen helyzeteket.

## **Környezettudatosság**

A környezet védelmét elsődleges szempontnak tekintjük, és környezettudatos társasági magatartást tanúsítunk. Működésünk során figyelünk arra, hogy környezetünket a lehető legkevesebbé terheljük és szennyezzük. Mindent elkövetünk annak érdekében, hogy megakadályozzuk, illetve helyreállítsuk az általunk okozott környezeti károkat.

### ***Iránymutatás***

Elköteleztük magunkat a környezet védelme mellett.

Vállalatunk célul tűzte ki a környezettudatos magatartást: azon túl, hogy törekszünk a károsanyag-kibocsátás (emisszió) minimalizálására, illetve támogatjuk a szelektív hulladékgyűjtést és a hulladék anyagok hasznosítását, működésünk minden pillanatában figyelünk arra, hogy a környezetet a lehető legkevesebbé terheljük és szennyezzük.

A beszállítók kiválasztása során figyelmet fordítunk a pályázók környezettudatos magatartására is.

Fontos számunkra, hogy vezetőink iránymutatásával és munkatársaink elkötelezettségével tevékenységünket a környezetre érzékenyen, a lehető legkisebb károsító hatással végezzük. Mindent elkövetünk annak érdekében, hogy helyreállítsuk az általunk okozott környezeti károkat.

Az általunk vallott etikai normák megkövetelik, hogy a vállalat munkatársai környezettudatos magatartást tanúsítsanak nemcsak a vállalatnál, hanem a vállalaton kívül is.

Elvárjuk minden vezetőinktől és munkatársunktól, hogy támogassa közös, a környezet megóvására irányuló kezdeményezéseinket, és valósítsa meg azokat, amelyek saját tevékenységére vonatkoznak.

### **Eligazító példák**

- Projektfeladataim miatt késő estig dolgozom az irodában. Mielőtt elmegyek, lekapcsolom a lámpákat. Hozzájárulok-e ezzel a környezet védelméhez?  
IGEN.  
Az energiával való takarékoskodás is fontos eleme környezetünk védelmének. Az ÁAK minden munkatársát ösztönzi a környezettudatos magatartásra.
- A vállalati elsősegélyládában tárolt gyógyszer szavatossága lejárt. Kidobhatom-e a szemétkosárba?  
NEM.  
A lejárt szavatosságú gyógyszer veszélyes hulladék, amit patikákban található gyűjtőládába kell elhelyezni.

### **Fenntartható fejlődés**

Működésünket áthatja a fenntartható fejlődés melletti elköteleződés, a társadalom-gazdaság-környezet kölcsönhatásait kiegyensúlyozottan figyelembevevő és kezelő vállalatiirányítás, a jelen és jövő iránt érzett felelősség és gondosság.

### **Iránymutatás**

„A fenntartható fejlődés a fejlődés olyan formája, amely a jelen igényeinek kielégítése mellett nem fosztja meg a jövő generációit saját szükségleteik kielégítésének lehetőségétől.”

Üzleti sikereinket, nyereségünket piacorientált, ám mégis felelős magatartással kívánjuk elérni. Tudatosítjuk minden munkatársunkban, hogy összhangot kell teremtenünk saját üzleti céljaink, a környezetünk és a társadalom igényei között. Üzleti tevékenységeinket, bevételeink növekedését úgy alakítjuk, hogy közben ne gátoljuk ügyfeleink, munkavállalóink, üzleti partnereink, természeti környezetünk, közösségeink és a társadalom fejlődését.

Üzleti partnerek kiválasztásában nagy szerepe van azok felelős üzleti magatartásának.

Vállalatunknál a fenntartható fejlődés napi gyakorlattá válik az állandóan ezt szem előtt tartó technológiai megoldások keresése, az energiatakarékosság, a kármentesítés, a hulladékok hasznosítása stb. révén.

Törekszünk erőforrásaink jobb felhasználására kevesebb környezeti hatással, ami jelenthet:

- anyag- és energiaintenzitás csökkentést,
- hulladék és emisszió csökkentést,
- visszaforgatás növelést,
- megújuló erőforrások használatának növelését,
- a szolgáltatásainkkal kapcsolatos anyagi javak élettartamának növelését.

### **Eligazító példák**

- Lebontott fénytörő hálókból jelentős többletköltség nélkül hulló-hálót készítettünk. Ezek szerint a fenntartható fejlődésért ilyen könnyen is tehetünk?  
IGEN.

Néha a saját munkád során könnyen adódó apró ötletek is sokat számíthatnak a fenntarthatóság érdekében.

- Az M1-es autópályán új technológiát alkalmazunk, amelynek lényege, hogy a burkolat felújítása során az új útfelület kialakításához magas százalékban a felmárt aszfaltréteget hasznosítjuk. Ez gazdaságos megoldás, de a fenntartható fejlődés szempontjából is előnyös? IGEN.

Ez a módszer gazdaságossága mellett kevésbé terheli a környezetet, kíméli a természetes erőforrásokat. Jelentősen csökkenti az új zúzalékkő kitermelendő, valamint a keletkező építési törmelék mennyiségét, ráadásul egyik esetben sem jelentkeznek a szállítással járó környezetromboló hatások. A természeti erőforrások kímélése, a környezetkárosító hatás tudatos csökkentése az egyik legjobb példa a fenntartható fejlődésre.

## AZ ALAPÉRTÉKEKHEZ KAPCSOLÓDÓ BELSŐ, IRÁNYELVI SZABÁLYOZÁSOK

### Az etikai vétség kivizsgálása és az irányelvek megsértéséért járó szankciók

Az ÁAK szankcionálja az alapértékeinkkel össze nem egyeztethető etikátlan viselkedést.

Az ÁAK valamennyi munkatársát és vezetőjét arra ösztönzi, hogy tevékenységük során az Alapérték Kódex, az ÁAK szabályzatai és a jogszabályok szerint járjanak el.

Az ÁAK az Alapérték Kódex elveibe ütköző cselekményt elkövető munkavállalókkal szemben etikai eljárást kezdeményez.

Az etikai vétség kivizsgálása bejelentésre indul. Az ÁAK az alapértékek szerinti, etikus működés biztosítása érdekében garantálja, hogy akik bejelentést kívánnak tenni, ezt megtehetik anélkül, hogy hátrányos megkülönböztetést vagy megtorlást kellene elszenvedniük.

Bejelentésedet névvel, vagy amennyiben úgy gondolod, névtelenül is eljuttathatod a vezetőséghez, közvetlen vezetődhöz. Az etikai vétséget az ötletládán, a [h2o@autopalya.hu](mailto:h2o@autopalya.hu) e-mail címen is bejelentheted vagy a Szakszervezeti Bizottságon, Üzemi Tanácson keresztül, esetleg az elnök-vezérigazgatónak, a humánerőforrás igazgatónak, a belső ellenőrzési vezetőnek címzett levélben is jelezheted.

Az ÁAK a bejelentést a Kollektív Szerződésben szabályozott hátrányos jogkövetkezmények kiszabásának eljárási rendje szerint vizsgálja meg, és javaslatot tesz a szükséges intézkedésekre. Az ÁAK nem tesz kivételt az etikai vétséget elkövető kollégákkal, az Alapérték Kódex rendelkezéseibe ütköző cselekedeteket mindenképpen szankcionálja. Szankcionált tevékenységek:

- az ÁAK Alapérték Kódexébe ütköző cselekmények;
- mások felszólítása az alapértékekkel nem összeegyeztethető, etikátlan magatartásra vagy az ÁAK szabályainak megsértésére;
- az etikátlan magatartást feltárni hivatott vizsgálatok hátráltatása és akadályozása;
- megtorlás vagy hátrányos megkülönböztetés alkalmazása etikai aggályt bejelentő személy ellen.

Súlyos etikai vétség vagy visszaélés elkövetése a munkaviszony felmondása mellett a Kollektív Szerződés rendelkezései szerint egyéb hátrányos jogkövetkezményekkel is járhat.

### Eligazító példák

- 5 éve az ÁAK-nál dolgozom. Tesznek-e kivételt velem, ha etikai vétséget követek el?  
NEM.  
Az ÁAK az etikátlan magatartással, szándékos és rosszindulatú mulasztással, valamint a visszaéléssel szemben zéró toleranciát tanúsít, függetlenül az elkövető beosztásától, valamint a vállalatnál eltöltött szolgálati idejétől.
- Tehetek-e a munkatársamra nézve hátrányos, megalapozatlan, valótlan bejelentést?  
NEM.  
Az ÁAK az etikus magatartást ösztönzi, a rosszindulatú és valótlan bejelentés pedig etikátlan, és ellentétes az Alapérték Kódex alapelveivel.  
A bejelentésre használt fórumok célja az etikus működés elősegítése azáltal, hogy lehetővé teszi az etikai ügyekkel kapcsolatos aggodalmak és visszaélési gyanúk kivizsgálását, valamint a szükséges szankciók meghozatalát.
- Minden, az etikai vétségre utaló bejelentést kivizsgálják?  
IGEN.  
Az etikus működés biztosítása érdekében az ÁAK maximálisan elkötelezett valamennyi etikai ügyvel kapcsolatos körülmény kivizsgálása mellett, függetlenül az azt jelző személytől, pozíciójától vagy az ÁAK-nál eltöltött munkaviszonya hosszától.

## Esélyegyenlőségi irányelvek

### ***Egyenlő bánásmód***

Az ÁAK kötelezettséget vállal, hogy a keresés-kiválasztás és a foglalkoztatás során érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Kötelezettséget vállal arra, hogy a juttatások, a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzés, a munkakörülmények a gyermekneveléssel, a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén az esélyegyenlőség elvét érvényesíti.

### ***Az emberi méltóság tiszteletben tartása***

Az ÁAK a keresés-kiválasztás és a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve és összeegyeztetve, olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

### ***Partneri kapcsolat, együttműködés***

Az ÁAK a munkaviszony keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

### ***Szolidaritás***

Az ÁAK célja a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeinek elősegítése érdekében a szolidaritás erősítése, kimondva azt, hogy bármely munkavállaló tevékenységének megítélésében nem lehet jelentősége annak, milyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú a foglalkoztatott munkavállaló.

### ***Esélyegyenlőségi intézkedések***

Az ÁAK az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz. A munkahelyi esélyegyenlőség követelményének érvényre juttatása érdekében esélyegyenlőségi tervet készít, illetve valósít meg.

Az esélyegyenlőségi tervet a Humánerőforrás Igazgatóság köteles két évente felülvizsgálni.

## Összeférhetlenségi irányelvek és szabályozás

### *Munkavállalókra vonatkozó rendelkezések*

A munkavállaló, ha munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt kíván létesíteni, köteles azt a munkáltatójának írásban bejelenteni (**Munkavállalói nyilatkozat**).

A munkáltató - írásbeli eltérő megállapodás hiányában - a jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, illetve a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére akkor kötelezheti, ha a további jogviszony az Mt. 3. § (3) bekezdésébe ütközik.

Az ÁAK Zrt. jogos gazdasági érdekeit különösen veszélyezteti, ha a Társaság munkavállalói az ÁAK Zrt.-vel hasonló tevékenységet folytató, vagy az ÁAK Zrt.-vel rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságban létesítettek/létesítenek jogviszonyt.

Ha a munkavállaló további jogviszonyt létesít/létesített és ezt a munkáltatójának nem jelenti be, ez a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségének szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben történő megszegésének minősül, mely rendkívüli felmondási oknak minősülhet.

A munkavállaló a **Munkavállalói nyilatkozatban** tett bejelentését a munkáltatói jogkört gyakorló vezető 15 napon belül bírálja el. Amennyiben a munkáltatói jogkört gyakorló vezető 15 napon belül nem nyilatkozik, az a nyilatkozat tudomásul vételét jelenti.

### *Vezetőkre vonatkozó további rendelkezések*

Vezető munkavállaló további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthet.

Vezető munkavállaló nem szerezhethet részesedést - a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonos kivételével - a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben.

Bejelentési kötelezettség alá tartozik (**Összeférhetlenségi nyilatkozat**) az ÁAK Zrt.-vel hasonló tevékenységet folytató, vagy az ÁAK Zrt.-vel rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnál megszerzett, munkavégzéssel nem párosuló tulajdonjog, tulajdonrész, tulajdonosi érdekelttség is.

Vezető munkavállaló nem köthet a saját nevében, vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket. Az ÁAK Zrt. vezetői és a vezetők közeli hozzátartozói részére - eltérő megállapodás hiányában - tilos az ÁAK Zrt. és harmadik személy között létrejött bármilyen szerződésből - közvetlenül vagy közvetetten (tulajdonosi érdekelttségébe tartozó társaságon keresztül) - származó jövedelemszerzés.

Vezető munkavállaló köteles bejelenteni (**Összeférhetlenségi nyilatkozat**), ha közeli hozzátartozója (Mt. 139.§ (2) bekezdés) tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak (szállítók, vevők), illetőleg vezetőként munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál). **Összeférhetlenségi nyilatkozatot** kell kitölteni:

- ha a vezető nem rendelkezik nyilatkozattal, jelen szabályozás hatálybalépésétől számított 30 napon belül,
- a bejelentett jogviszony vagy az összeférhetlenséget kiváltó tény változását megelőzően vagy a tudomásra jutástól számított 15 napon belül,
- új belépő vezetők esetében a munkaszerződés hatálybalépését követő 5 napon belül,
- munkaszerződés módosítás esetén - amennyiben a módosítás a munkakört is érinti - a munkaszerződés módosítást követő 5 napon belül,

A vezető köteles tájékoztatni közeli hozzátartozóit a jelen szabályozásban meghatározott tilalmakról.

A munkavállalók összeférhetlenségi nyilatkozaton tett bejelentését a munkáltatói jogkör gyakorló vezető 15 napon belül bírálja el. Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorló vezető 15 napon belül nem nyilatkozik, az a nyilatkozat tudomásul vételét jelenti.

Összeférhetlenség egyedi ellenőrzést bármely munkáltatói jogkör gyakorló vezető kezdeményezhet.

ÁAK Zrt. vezetőinek összeférhetlenségi nyilatkozatainak eseti és cél jellegű egyedi ellenőrzése az ÁAK Zrt. belső ellenőrzési vezetőjének hatáskörébe tartozik.

Az összeférhetlenségi szabályok megsértésének jogkövetkezményeit az Mt. vonatkozó szabályai alapján kell alkalmazni.

#### ***Általános rendelkezések***

A **Munkavállalói nyilatkozatot** és **Összeférhetlenségi nyilatkozatot** egy eredeti példányban kell elkészíteni.

A dokumentumok másolati példánya a munkavállaló tulajdona, az eredeti példányokat a személyi anyagokban a Humánerőforrás Igazgatóság tartja nyilván, illetve tárolja.

## Minőség és környezeti politika

Az Állami Autópálya Kezelő Zrt. alapvető célja a kezelésében lévő gyorsforgalmi úthálózat jogszabályokban és szerződésekben rögzített paraméterek alapján, valamint az egyéb fórumokon kifejeződő társadalmi elvárások szerinti üzemeltetése, és műszaki állapotának gazdaságilag hatékony fenntartása. Az ÁAK célja, hogy üzemeltetési tevékenységét a jogszabályban (OKKSZ) előírt szolgáltatási színvonalon belül a legmagasabb (I.) szolgáltatási osztályra jellemző paraméterek szerint végezze. E célt olyan gazdasági hatékonysággal kell teljesíteni, mely megfelel a magyar gazdaság mindenkori elvárásainak csakúgy, mint a nemzetközi tőkepiac hatékonysági követelményeinek.

Az ÁAK számára a megfelelő minőség lehető legpontosabb megfogalmazása, teljesítése és annak igazolása az ügyfelek elégedettsége és a gazdaságos működés szempontjából egyaránt létfontosságú.

A gyorsforgalmi úthálózat végigvonul a természeti tájon és az épített környezeten, annak szerves részévé válik. Azon az utazók milliói haladnak végig. Az út üzemeltetéséből, fenntartásából fakadó környezeti tényezők összességükben jelentős környezeti hatást hozhatnak létre. Ebből fakadóan az ÁAK eredményes működése és társadalmi elfogadottsága csak a környezeti jogszabályok betartása, és megfelelő környezeti teljesítmény esetén valósulhat meg.

A megfelelő minőség teljesítése, a káros környezeti hatások folyamatos csökkentése és a környezetszennyezés megelőzése érdekében szolgáltatásunkat a mindenkor érvényes jogszabályi követelmények teljesítése mellett az alábbi súlypontok kiemelt figyelembe vételével hajtjuk végre:

- az utak használata biztonságos legyen;
- a gyorsforgalmi hálózat álljon az elérhető legteljesebb mértékben a forgalom rendelkezésére;
- az útra vonatkozó legnagyobb megengedett sebességű haladás az időjárási és forgalmi viszonyok függvényében jellemzően lehetséges legyen;
- az utazás minél pontosabban tervezhető legyen az utazási információk megfelelő rendelkezésre állásával;
- a szolgáltatás színvonalának hosszú távú fenntartása érdekében az üzemeltetés, a fenntartás gazdaságilag hatékony legyen;
- Az úthasználati jogosultság megvásárlása és az ezzel kapcsolatos egyéb ügyintézés könnyen elérhető és megfelelő sebességű legyen;
- környezeti tényezőink kapcsán a lényeges vagy enyhíthető hatásokat programszerűen csökkentjük, a környezetszennyezést megelőzzük;
- Az MSZ EN ISO 9001:2001 szerinti szabványos minőségirányítási, és a MSZ EN ISO 14001:2005 szerinti szabványos környezetirányítási rendszert működtessünk integrált rendszerként, s ennek eredményességét folyamatosan fejlesszük;
- a képzések és a belső kommunikáció egyéb fórumai által segítsük elő a minőség- és környezettudatos munkavégzést és a fenntartható működést.

## IMPRESSZUM

### *Összeállította*

Humánerőforrás Igazgatóság

Kommunikációs Iroda