

Javadalmazási Szabályzat
az állam többségi befolyása alatt álló gazdasági társaságok vezető állású
munkavállalóinak (Mt. 208. §) és
tisztségviselőinek javadalmazási rendszeréről

I.

A szabályzat célja és hatálya

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban Takarékos törvény) 5. § (3) bekezdésének felhatalmazása alapján a Takarékos törvény 1. § b.) pontja szerinti állami többségi befolyás alatt álló **Nemzeti Tehetséggondozó Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság** (a továbbiakban: Társaság) legfőbb szerve – a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról szóló 1660/2015.(IX.15.) Korm. határozat (továbbiakban: Korm. határozat) rendelkezéseit is figyelembe véve – az alábbi Javadalmazási Szabályzatot alkotja.

1.1. Fogalom meghatározások

A Javadalmazási Szabályzat alkalmazása szempontjából:

Aktív állomány: a Javadalmazási Szabályzat hatálybalépésekor és azt követően a Társaságnál munkaviszonyban álló a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1)-(2) munkavállalója.

Nem tartozik az aktív állományban lévő munkavállalók közé az:

- aki felmondási idejét tölti,
- akit munkaviszonya megszűnésével összefüggésben a munkáltató felmentett a munkavégzési kötelezettség alól,
- akinél a távollét időtartama (szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság, munkavégzés alóli mentesítés) a 30 napot meghaladja, vagy aki a távollét időtartama alatt, munkáltató általi kifizetésben (díjazásban) nem részesül.

A fentiekben meghatározott időtartamok nem számítanak bele az értékelési időszakba, azaz az értékelési időszak csökken a távollét tartamával és ennek megfelelően időarányosan csökken a juttatás összege is.

Első számú vezető: az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint munkaviszonyban álló – munkáltató vezetőjének minősülő – vezető állású munkavállaló.

Legfőbb szerv: egyszemélyes társaság esetében az Alapító.

Létesítő okirat: a Társaság Alapító Okirata.

Teljesítményösztönző: teljesítménykövetelmény, valamint ahhoz kapcsolódó teljesítménybér vagy egyéb juttatás (különösen, de nem kizárólagosan prémium).

Tisztségviselő: a vezető tisztségviselők, valamint a Felügyelőbizottság elnöke és tagjai.

Vezető tisztségviselő (a Javadalmazási Szabályzat alkalmazásában) a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. § (1) bekezdése szerinti jogállású, a Társaság létesítő okiratában rögzített személy (ügyvezető).

Alapvető munkáltatói jogkörök az alábbiak: munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása, ideértve a teljesítményösztönzők kifizetését, a végkielégítést és a teljesítménykövetelmény meghatározását is.

1.2. A Javadalmazási Szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- a) a Javadalmazási Szabályzat hatálybalépésekor és azt követően a Társaságnál **aktív állományban lévő az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti munkavállalókra**: a munkáltató első számú vezetőjére, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállalókra,
- b) a Javadalmazási Szabályzat hatálybalépésekor és azt követően a Társaságnál **aktív állományban lévő az Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti munkavállalókra**: a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét,
- c) a **Társaság Felügyelőbizottságának tagjaira és elnökére**
- d) a Társaságnak a Ptk. 3:112.§ (1) bekezdése szerinti jogállású **vezető tisztségviselőjére**.

1.3. A Javadalmazási Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- a) az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók, a vezető tisztségviselők és a felügyelő bizottsági tagok **javadalmazási elveinek szabályozására,**
- b) a **jogviszony megszüntetése esetén járó juttatásokra,**
- c) az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók **teljesítményösztönző fizetési feltételeire,**
- d) az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók **költségtérítésének szabályozására,**
- e) az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók **béren kívüli és egyéb juttatási feltételeire**
- f) az Mt. 228.§-a, illetve a 207.§ (3)-(4) bekezdése alapján kötött **versenytilalmi megállapodásokra.**

1.4. A Takarékos törvény 5. § (4) bekezdése alapján a Javadalmazási Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

1.5. Az állam nevében tulajdonosi jogkört gyakorló fenntartja az ellenőrzési jogot jelen Javadalmazási Szabályzatban foglaltak betartásának ellenőrzésére.

II.

Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

Ha a jogszabályok és a Társaság működésének jellege ezt alátámasztja, a Társaság részéről az ügyvezetést ellátó vezető tisztségviselőkkel elsősorban munkaviszonyt kell létesíteni.

Jelen szabályzat hatálya alá tartozó munkavállalók a II. fejezetbe tartozó juttatásokon kívül egyéb bér jellegű juttatásra (pl. bérpótlékok) nem jogosultak.

2.1. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók alapbére

Az Mt. 208. §-a hatálya alá tartozó munkavállalók alapbérének megállapításakor az állam nevében tulajdonosi jogokat gyakorló által évente meghatározott tervezési/keresetfejlesztési irányelveket kell figyelembe venni.

2.1.1. A munkáltató első számú vezetőjének alapbérét a Társaság legfőbb szerve külön határozatban állapítja meg.

2.1.2. A munkáltató első számú vezető helyettesének és Mt. 208. § (2) bekezdés hatálya alá tartozó munkavállalók alapbérét a munkáltatói jogokat gyakorló személy vagy testület állapítja meg oly módon, hogy az nem lehet magasabb a munkáltató első számú vezetőjének alapbérénel.

2.2. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók éves teljesítményösztönzése

2.2.1. Pozitív adózott eredményű gazdasági Társaságok vezető állású munkavállalói részére teljesítményösztönző fizethető.

2.2.2. Az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti első számú vezető számára teljesítményösztönzöt a Társaság legfőbb szerve állapíthat meg.

2.2.3. Az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti első számú vezető helyettese és Mt. 208. § (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók számára a munkáltatói jogokat gyakorló személy vagy testület rendelkezhet teljesítményösztönző kitűzéséről az Mt. 207. § (5) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján.

2.2.4. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók teljesítményösztönzőjének kitűzéséről, a feladatok teljesítésének értékeléséről, kifizetéséről (beleértve az előleget is) a döntést megelőzően ki kell kérni a Felügyelőbizottság véleményét kivéve, ha az előleg kifizetéséről való döntés a Felügyelőbizottság saját hatásköre.

2.2.5. Teljesítményösztönzők kitűzése esetén a kitűzhető teljesítményösztönző összegének 50%-a a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott gazdasági mutatók túlteljesítéséhez, a másik 50%-a pedig az értékelési időszak szakmai feladatainak teljesítéséhez köthető.

2.2.6. Teljesítményösztönző feladatként az üzleti terv elfogadása során megfogalmazott gazdasági mutatók túlteljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar.

2.2.7. A teljesítményösztönző mértéke az alábbiak szerint állapítható meg:

- a) az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint munkaviszonyban álló első számú vezető (pl: ügyvezető) részére az éves alapbér legfeljebb 10%-ában meghatározott teljesítményösztönző kerülhet kitűzésre.
- b) az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti munkaviszonyban álló első számú vezető közvetlen irányítása alatt álló és részben vagy egészben helyettesítésére jogosított más munkavállalók (pl. ügyvezető igazgató-helyettes, igazgató, főigazgató) részére az éves alapbér legfeljebb 10%-ában meghatározott teljesítményösztönző kerülhet kitűzésre.
- c) az Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti munkavállalók részére az éves alapbér legfeljebb 20%-ában meghatározott teljesítményösztönző kerülhet kitűzésre.

2.2.8. A konkrét teljesítményösztönző feladatokat a kitűzésére jogosult évente, külön határozatban állapíthatja meg.

2.2.9. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalóknál a kitűzés során az adott év üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítása céljából a **hatékony működést elősegítő teljesítményösztönző követelményeket (feladatokat)** kell meghatározni.

2.2.10. A **teljesítményösztönző összegének meghatározására** és az ehhez kapcsolódó teljesítménykövetelmények kitűzésére az adott évi üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, kivételesen indokolt esetben azt követően kerülhet sor.

2.2.11. A **kitűzés tartalmazza**

- a) a teljesítményösztönző mértékét,
- b) a teljesítménykövetelményeket (teljesítendő feladatokat) a hozzájuk tartozó aránnyal,
- c) a teljesítés időpontját,
- d) az előleg kifizetésének lehetőségét,
- e) a kiértékelésről és a kifizetésről dönteni jogosult személyt vagy szervezet.

2.2.12. **Előleg fizethető** a féléves számviteli zárás alapján, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet és a kitűzött feladatok időarányosan teljesültek. Az előleg összege legfeljebb a kitűzött éves teljesítményösztönző 50%-a lehet. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett előleget vissza kell fizetni, vagy az előleg összege – visszafizetés hiányában – az Mt. 161.§-ának (2) bekezdése alapján érvényesíthető.

2.2.13. Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt teljesítményösztönző kiesésének korrekciójára kerülhet sor.

2.2.14. A **szabályozási környezetben az év során bekövetkező jelentős változások** figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél a jogosult egyedileg határoz.

2.2.15. Abban az esetben, ha a legfőbb szerv év közben az **üzleti terv módosításáról** dönt, és az érinti az üzleti tervhez kötött feladatot, illetve a kifizetés egyéb feltételeit, az üzleti terv módosítása automatikusan – a teljesítményösztönző kitűzés külön módosítása nélkül – módosítja a kitűzésben szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött gazdasági mutatókat, illetve feltételt. Ezt a tényt a feladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.

2.2.16. A **teljesítményösztönző összegét a kitűzött teljesítménykövetelmények részteljesítése** esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója döntése alapján a teljesítésnek megfelelő arányban lehet megállapítani.

2.2.17. A **teljesítménykövetelmények teljesítésének kiértékelése** az üzleti évet lezáró beszámoló elfogadásával egyidejűleg vagy attól számított 30 napon belül történik. A teljesítményösztönző kifizetésével kapcsolatban a munkáltatói jogkör gyakorlója intézkedik. Amennyiben a Társaságnál bármilyen tulajdonosi, bírósági vagy más hatósági eljárás van folyamatban az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók jogviszonyának fennállása alatt kifejtett tevékenységével összefüggésben, a teljesítménykövetelmény teljesítésének kiértékelése, illetve annak kifizetése az eljárás lezárásáig felfüggeszthető. Ebben az esetben a teljesítménykövetelmény teljesítésének kiértékelésére az eljárás lezárását követően kerül sor. Ha az eljárás eredményeképpen az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók felelőssége megállapításra kerül, az az eljárás lezárását követően teljesítményösztönző kifizetését kizáró tényezőnek minősül.

2.2.18. Teljesítményösztönző kifizetését kizáró tényezőként szükséges figyelembe venni:

- a) az üzleti tervben meghatározott átlagkereset-fejlesztési/bértömeg (számviteli bérköltség) - növekedési mérték túllépését,
- b) ha a Társaságnak lejárt köztartozása (adó, TB, vám, stb.) áll fenn az üzleti év végén,
- c) ha az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók munkaviszonya a munkáltató részéről azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre, vagy ha az Mt. 208.§-a szerinti munkavállaló a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg,
- d) jogszabályban vagy a létesítő okiratban rögzített döntési hatáskörök megsértését,
- e) ha a Társaság tárgyévi beszámolójának független könyvvizsgálói jelentése a Társaság ügyvezetésének intézkedési, döntési hatáskörébe tartozó ok miatt korlátozó, elutasító könyvvizsgálói záradékot tartalmaz, vagy a záradék megadásának elutasítását tartalmazza,
- f) ha a Társaság tárgyévi gazdálkodása veszteséges.

2.2.19. Teljesítményösztönzőt csökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni:

- a) jogszabály alapján, vagy a Kárpát-medencei Tehetség gondozó Nonprofit Kft. felé fennálló és a Kárpát-medencei Tehetség gondozó Nonprofit Kft. által előírt adatszolgáltatási kötelezettség nem, vagy nem az előírt formában és tartalommal, illetve nem határidőre történő teljesítését a kifizethető teljesítményösztönző 20%-ának mértékéig,
- b) ha a Társaság az MNV Zrt. általi felkérés ellenére nem vesz részt az MNV Zrt. által kezdeményezett és finanszírozott közös beszerzési tenderen és az eredményes tenderizációs eljárást követően, a nevezett szolgáltatást / árut a tenderen elért árnál magasabb értéken szerzi be. Ez esetben a kifizethető teljesítményösztönző összegét tenderenként 10%-kal csökkenteni kell, kivéve, ha a Társaságra irányadó jogszabályi rendelkezések, a Társaság létesítő okirata vagy a Társaság szerződéses kötelezettségei nem tették lehetővé a beszerzési tenderen való részvételt,
- c) a munkáltatói jog gyakorlójának döntése alapján a tulajdonosi elvárásoknak nem megfelelő munkavégzést, mely bekövetkezése esetén a kifizethető teljesítményösztönző összege legfeljebb 15%-kal csökkenthető,
- d) a peres, nem peres és más hatósági eljárásokkal összefüggésben a jogszabályban előírt határidők elmulasztását (így különösen, de nem kizárólagosan a cégeljárásban előírt határidők be nem tartása, peres nem peres vagy más hatósági eljárásokban jogorvoslati határidők elmulasztása),
- e) az alapítói határozatokból eredő kötelezettségek vagy határidők elmulasztása,
- f) az üzleti terv és a beszámoló MNV Zrt. által előírt határidőre és előírt tartalommal történő beküldésének elmulasztása.

A d), e), f) pontok esetén a kifizethető teljesítményösztönző mértéke esetenként legalább 10%-kal csökkenthető.

Ha a kitűzésben meghatározott egy-egy, a társaság szempontjából kiemelt fontosságú, jellemző és jelentős mutató (pl. eladósodottsági mutató, tőkeemegtérülési mutató, stb.) és annak optimális értéke nem teljesül, akkor a kifizethető éves prémium összege 10%-kal csökkenthető.

2.2.20. Az a) és b) pontokban meghatározott körülmények megvalósulása vagy hiánya bizonyítása érdekében a Társaság köteles megfelelő, elkülönített nyilvántartást vezetni és azt a teljesítménykövetelmények kiértékelésében közreműködők részére igény szerint hozzáférhetővé tenni.

2.2.21. A teljesítményösztönző kitűzésére jogosult további, teljesítményösztönző kifizetését kizáró és csökkentő tényezőket állapíthat meg az egyéni kitűzések során.

2.2.22. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a teljesítményösztönző időarányos része számolható el a Társaság számviteli törvény szerinti tárgyévi beszámolójának elfogadásával egyidejűleg vagy az azt követő 30 napon belül.

2.2.23. Kivételesen indokolt esetben, amennyiben a feladat jellege és az elvégzett teljesítmény azt lehetővé teszi, a teljesítményösztönző kiértékeléséről és kifizetéséről dönteni jogosult mérlegelési jogkörében a szakmai feladathoz kötött teljesítményösztönző egészének vagy meghatározott részének elszámolását a munkaviszonynak a felek közös megegyezésével történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.

2.3. Egyéb juttatások

2.3.1. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult:

- a) hivatalos kiküldetés esetén első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére azzal, hogy repülőgéppel történő utazás esetén Európán belüli utazásnál turista osztályú repülőjegy igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- b) kizárólag a hatályos SZJA törvény 70. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltak szerinti meghatározott hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó szolgáltatás(ok)ra,
- c) munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára.

2.3.2. Az első számú vezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult lehet:

- a) a konkrét munkaszerződésben foglaltak alapján mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a Társaság tulajdonában lévő vagy bérelt, lízingelt vagy egyéb jogcímen az üzemeltetésbe került egy darab közép- vagy felső-középkategóriás személygépkocsit használni a Társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adó jogszabályoknak megfelelően,
- b) vagy saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.

2.3.3. Az első számú vezető részére beszerzendő, és a Társaságok tulajdonába vagy birtokába kerülő, valamint az egyéb személyi használatú személygépkocsik tekintetében legfeljebb közép- vagy felső-középkategóriás személygépkocsik kerülhetnek beszerzésre azzal, hogy

középkategóriájú személygépkocsi beszerzése esetén a bekerülési érték - a gépkocsi teljes felszereltségét figyelembe véve - legfeljebb 6 MFt, felső-középkategóriájú személygépkocsi beszerzése esetén legfeljebb 8 MFt lehet.

2.3.4. Bérlet, lízing és egyéb jogcím esetén a szerződéses érték meghatározásának alapjául szolgáló, a gépkocsi felszereltségének megfelelő vételár nem haladhatja meg középkategóriájú személygépkocsi esetén a 6 MFt-ot, felső-középkategóriájú személygépkocsi esetén a 8 MFt-ot és gépkocsi típusonként az MNV Zrt. által meghatározott referencia értékeket. A Társaságnak gépjármű beszerzései során törekednie kell a környezetvédelmi és költségtakarékossági szempontok érvényesítésére.

2.3.5. Abban az esetben, ha az első számú vezető saját tulajdonú gépkocsija használatára részesül költségtérítésben, a munkaszerződés megkötéséről rendelkező határozatnak – az egyéb munkaszerződési feltételek felsorolása mellett – tartalmaznia kell a költségtérítésben részesített gépkocsi-használat maximális km/hó mértékét is.

2.3.6 Az első számú vezetőn kívüli egyéb az Mt. 208. § hatálya alá tartozó munkavállaló a munkáltatói joggyakorló döntése szerint jogosult lehet

- a) a konkrét munkaszerződésben foglaltak alapján mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a Társaság tulajdonában lévő vagy bérelt, lízingelt vagy egyéb jogcímen az üzemeltetésbe került egy darab közép- vagy felső-középkategóriás személygépkocsit használni a Társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően,
- b) vagy saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.

Egyebekben a személygépkocsi használatra az Mt. 208. § (1) bekezdés hatálya alá tartozó első számú vezetőre vonatkozó szabályokat – a személygépkocsi értéke tekintetében az II. 2.3.3. és II. 2.3.4. pontban rögzített értékeket, mint maximális kereteket – kell alkalmazni.

2.4. Béren kívüli juttatások, egyéb elemek

Az Mt. 208.§-a szerinti munkavállaló a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult, a hatályos SZJA törvény szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő juttatásokra.

III.

Munkaszerződés munkafeltételei

3.1. Az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók munkaszerződési feltételeinek meghatározása

3.1.1. Az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása.

A legfőbb szerv kizárólagos hatáskörébe tartozik az alapvető munkáltatói jogkörök gyakorlása a Társaságnak az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti első számú vezetője felett, kivéve, ha jogszabály – és amennyiben az eltérést jogszabály megengedi – a Társaság Létesítő Okirata vagy a Társaság legfőbb szervének határozata ettől eltérően rendelkezik.

Az Mt. 208.§ (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók felett az alapvető munkáltatói jogköröket a vezető tisztségviselő vagy a Társaság első számú vezetője gyakorolhatja.

Amennyiben a Társaságnál Ügydöntő Felügyelőbizottság megválasztására kerül sor, a létesítő okirat a vezető tisztségviselő határozatát az Ügydöntő Felügyelőbizottság előzetes jóváhagyásához kötheti az alapvető munkáltatói jogok gyakorlásáról az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti első számú vezető helyettese felett, ideértve a részükre történő teljesítménykövetelmény és az ahhoz kapcsolódó juttatások (teljesítménybér vagy más juttatások) meghatározását.

3.2. A munkaszerződés alapján az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások.

3.2.1. Felmondási idő

A határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra a felmondási idő tekintetében az Mt. előírásait kell alkalmazni.

3.2.2. Végkielégítés

Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra a végkielégítés tekintetében az Mt. előírásait kell alkalmazni.

3.2.3. Határozott időtartamú munkaviszony esetén az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalókat az Mt. általános szabályai szerinti mértékben illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől eltérni nem lehet.

3.2.4. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére egyebekben az Mt. előírásait kell alkalmazni.

3.3. A kollektív szerződés Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra történő kiterjesztésének tilalma

Az Mt. 209.§ (1) - (3) bekezdéseiben foglalt rendelkezésekre figyelemmel az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalókra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ettől a rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

Az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók munkaszerződése nem tartalmazhat olyan feltételt, amely szerint az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalókat a „Kollektív Szerződés szerinti jóléti és szociális juttatás” illeti meg.

IV.

Tisztségviselők díjazása

4.1. Felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazása

4.1.1. A Felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazását - a Takarékos törvényben foglalt maximális összegek figyelembevételével - úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, igazodjon a Társaság gazdasági teljesítőképességéhez, arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a Társaság gazdasági szférában elfoglalt helyének.

4.1.2. E tiszteletdíjon kívül a Felügyelőbizottság elnöke és tagjai – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosultak.

4.1.3. A Felügyelőbizottság elnöke és tagjai részére a tisztségre vonatkozó jogviszonyának megszűntetése esetén juttatás nem biztosítható.

4.1.4. A Felügyelőbizottság elnöke és tagjai esetében a Társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő tiszteletdíj emelés hajtható végre, amennyiben erről a kinevezésre jogosult legfőbb szerv dönt, figyelemmel a jogszabályi korlátokra.

4.1.5. A Társaságok végelszámolása esetén a felügyelőbizottság tagjainak díjazását feladataik és felelősségük – a végelszámoló kirendelésével történő – csökkentése miatt arányosan mérsékelni indokolt.

4.1.6. A felszámolás kezdő időpontjától a felügyelőbizottság tagjainak – jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – díjazás nem fizethető.

4.2 Ügyvezetési feladatokat ellátó vezető tisztségviselő díjazása:

Amennyiben a Társaság ügyvezetési feladatait ellátó vezető tisztségviselő polgári jogviszony (megbízás) alapján látja el a feladatait, a megbízási díjon kívül – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – egyéb juttatás nem illetheti meg.

V.

Az Mt. 207. § (4) bekezdése és 228.§-ának (2) bekezdése alapján kötendő versenytilalmi megállapodások

Versenytilalmi megállapodást az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalóval az állam nevében tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. Az állam nevében tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.

A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

VI.

Záró Rendelkezés

A Javadalmazási Szabályzat a Társaság legfőbb szerve által történő elfogadásával lép hatályba azzal, hogy rendelkezéseit 2018. január 1. napjától kell alkalmazni.

A Javadalmazási Szabályzat visszavonásig érvényes.

Budapest, 2018. 05. 31.