

# JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

mely készült a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben foglaltak figyelembevételével, az alábbiak szerint:

## I.

### A szabályzat célja és hatálya

1. A szabályzat célja: a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben (továbbiakban: Takarékos törvény) meghatározottak végrehajtása, valamint a Miskolc Holding Zrt. munkavállalói **továbbá az ellenőrzött társaságok, tagvállalatok ügyvezetői, vezérigazgatói javadalmazásának szabályozása.** Ennek érdekében a Takarékos törvény 1.§ a) pontja szerinti meghatározott, Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzatának kizárólagos tulajdonában álló Miskolc Holding Önkormányzati Vagyonkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság (továbbiakban Társaság) legfőbb szerve a Társaságnak a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208.§ hatálya alá tartozó vezető munkavállalói, valamint tisztségviselői és könyvvizsgálója, **továbbá (tagvállalatok) ügyvezetőinek, vezérigazgatóinak, valamint a Társaságnak az Mt. 208. § hatálya alá nem tartozó munkavállalók vonatkozásában a Takarékos törvény 5.§ (3)-(4) bekezdései alapján az alábbi javadalmazási szabályzatot alkotja.**

### 2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- (1) a Társaság a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § - *ideértve a tagvállalatok ügyvezetőit, vezérigazgatóit*-, szerinti vezető állású munkavállalóira (továbbiakban: vezető), valamint Igazgatóságának elnökére, amennyiben a tisztségviselő a társasággal munkaviszonyban áll,
- (2) a Társaság Igazgatóságának tagjaira és elnökére (továbbiakban: tisztségviselők) valamint a felügyelőbizottság tagjaira és elnökére,
- (3) a Társaság könyvvizsgálójára,
- (4) a Társaság a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (továbbiakban: Gt.) 22. § (2) bekezdés a) pontja szerinti jogállású vezető tisztségviselőjére,
- (5) a Társasággal munkaviszonyban álló, nem vezető állású, az előző pontokban külön nem nevesített munkavállalóra.

### 3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- a vezetők és a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottság tagjai és elnöke javadalmazási elveinek szabályozására,
- a vezetők munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- a vezetők prémium fizetési feltételeire,
- a vezetők költségtérítésének szabályozására,
- az Mt. 207. §-ának (3) bekezdése. alapján kötött megállapodásokra,
- a Társasággal munkaviszonyban álló, nem vezető állású munkavállalók bére, prémium, béren kívüli egyéb juttatására.

## **II.**

### **A vezetőre és a tisztségviselőkre, a felügyelőbizottság tagjaira és elnökére vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok**

#### **1.A vezető javadalmazása**

##### **1.1.A vezető személyi alapbére**

A Társasággal munkaviszonyban álló vezető havi személyi alapbére, valamint a Gt.22. §(2) bekezdés a) pontja szerinti vezető tisztségviselők (a vezető tisztségviselő tisztségét a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályai szerint látja el) e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttókereset 8-szorosát.

A vezető személyi alapbérét, valamint a Gt.22. §(2) bekezdés a) pontja szerinti vezető tisztségviselő (a vezető tisztségviselő tisztségét a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályai szerint látja el) megbízási díját a Társaság Igazgatósága, valamint a Társaság alapítója évente külön határozatban állapítja meg a Társaság saját vagyona (saját tőke, összes eszköz), az értékesítés nettó árbevétele, a foglalkoztatottak létszáma, jövedelemtermelő képessége, nemzetgazdasági súlya, jelentősége alapján.

A vezető személyi alapbérének, valamint a vezető tisztségviselők megbízási díjának megállapításakor évente a keresetfejlesztési irányelveket kell figyelembe venni azzal, hogy a vezető alapbére legfeljebb a társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel növelhető.

##### **1.2 A vezető éves prémiuma**

A Társasággal munkaviszonyban álló vezető számára (Mt. 208.§ (1) bekezdés) a Társaság Igazgatósága tűzhet ki prémiumot. Az Mt. 208.§ (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállaló számára a munkáltatói jogokat gyakorló vezető rendelkezhet prémiumkitűzésről.

A vezető prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.

Prémiumfeladatként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondosságán való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar.

A vezető (Mt. 208.§ (1) bekezdés) éves prémiumának mértéke nem haladhatja meg a vezető éves személyi alapbérének a 100%-át. A konkrét prémiumfeladatokat a prémium kitűzésére jogosult, évente külön határozatában állapíthatja meg. Az egyes munkakörökhöz tartozó sávós prémium mértéket a Munkáltató kézikönyvben határozza meg.

A vezetőnél az adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzésinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.

A prémium meghatározására az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve kivételesen indokolt esetben azt követően kerül sor. A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét és az értékelés időpontját, a prémiumelőleg összegéről és a kifizetésről dönteni jogosult szervet.

Prémiumelőleg nem fizethető. Ettől eltérni csak az Igazgatóság előzetesen meghozott és indokolt határozatával lehetséges, amelyhez a Felügyelőbizottság előzetes véleményét be kell szerezni.

Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetben a kiírt prémiumok utólagos korrekciójára kerülhet sor.

A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a prémium kiértékelésénél, a munkáltatói jogok gyakorlója egyedileg határoz.

A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró mérleg elfogadásakor történik. A prémiumfeladatok részletjesítést nem lehet figyelembe venni.

Prémium kifizetést kizáró tényezőként szükséges figyelembe venni az üzleti tervben meghatározott átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mérték túllépését. Nem fizethető továbbá prémium abban az esetben sem, ha a társaságnak lejárt köztatozása (adó, Tb, vám, stb.) áll fenn az üzleti év végén.

Prémiumcsökkentő tényező jogszabály alapján, vagy a hatóságok felé fennálló adatszolgáltatási kötelezettség nem, illetve nem határidőre történő teljesítése, a kifizethető prémium 20%-ának mértékéig.

A prémiumkitűzésben meg kell határozni egy-egy, a Társaság szempontjából kiemelt fontosságú, jellemző jelentős mutatót (pl. eladósodottsági mutató, tőkemegtérülési mutató, stb.) és annak optimális értékét. Ha ez a mutató nem teljesül, akkor a kifizethető éves prémium összegét minimum 20%-kal csökkenteni kell.

A vezető munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el a tárgyévet záró beszámolót elfogadó alapítói határozat kiadását követően.

Amennyiben a Társaság veszteségesen gazdálkodik az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 50 %-ában lehet meghatározni. Ettől eltérően akkor lehet a prémium mértékét megállapítani legfeljebb az éves alapbér 80%-áig, ha az Igazgatóság-tekintettel arra, hogy a veszteséges gazdálkodás külső okokra vezethető vissza, valamint arra, hogy jelentős súlyú, fontos nemzetgazdasági tevékenységet végez- speciális helyzetben lévőnek minősíti a társaságot a vezető prémiumkitűzésénél.

A vezető javadalmazására ( személyi alapbér, prémium) vonatkozó további, a Javadalmazási Szabályzatot nem sértő szabályokat a Miskolc Holding Zrt. egyéb belső szabályzata megállapíthat.

## **1.3.A vezető munkaszerződési feltételeinek meghatározása**

### **1.3.1. A vezető munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása**

Az Igazgatóság kizárólagos hatáskörébe tartozik a munkáltatói jogkör gyakorlása a Társaság Mt. 208.§ (1) bekezdés alá tartozó vezetője (cégvezető-vezérigazgató) felett.

A Társaság Mt. 208.§ (1) bekezdés alá tartozó vezető (cégvezető-vezérigazgató) munkaviszonya, eltérő rendelkezés hiányában, határozatlan idejű.

Jelen szabályzat hatálya alá tartozó más vezetők (Mt.208.§ (2) bekezdés) tekintetében a munkáltatói jogokat a Társaság Alapító Okirata, Szervezeti és Működési Szabályzata, az Igazgatóság Ügyrendje által a munkáltatói jogok gyakorlására felhatalmazott cégvezető, cégvezető kinevezése hiányában az Igazgatóság elnöke gyakorolja.

Az Mt. 208. §-ban foglaltak alapján vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg.

### **1.3.2 A munkaszerződés alapján a vezető részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások**

1.3.2.1. Határozott időtartamú munkaviszony esetén a vezetőt az Mt. általános szabályai szerinti mértékben illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

#### **1.3.2.2. Felmondási idő**

A határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő mértéke legfeljebb:

0-1 év munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén	1 hónap,
1-3 év munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén	2 hónap,
3 évet meghaladó munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén	3 hónap.

Az Mt. 210.§ (1) bekezdése szerint a vezető munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére a 66. §(1) bekezdésében foglalt rendelkezések nem terjednek ki, ezért a 208.§(1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállaló esetében a rendes felmondást nem szükséges indokolni.

Amennyiben a Munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a vezető képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg, a felmondási idő legfeljebb harminc nap lehet.

#### **1.3.2.3. Végkielégítés**

A vezetőre a végkielégítés tekintetében a Munka Törvénykönyve előírásait kell alkalmazni.

Az Mt. 210.§ (1) bekezdése szerint a vezető munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére a 66. §(1) bekezdésében foglalt rendelkezések nem terjednek ki, ezért a 208.§(1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállaló esetében a rendes felmondást nem szükséges indokolni.

Amennyiben a Munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a vezető képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg, a vezető nem jogosult végkielégítésre, sem prémiumra.

#### **1.3.4. Költségtérítések és egyéb juttatások**

A vezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult:

- hivatalos kiküldetés esetén első vagy másod osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére azzal, hogy repülőgéppel történő utazás esetén tengerentúlra business osztályú – az Igazgatóság külön engedélyével -, Európán belüli utazásnál turista osztályú repülőjegy igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra jogosult,
- munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára,
- laptop használatára,
- személygépkocsi használatra.

A Miskolc Holding Zrt. a béren kívüli juttatásokra vonatkozó szabályait a Kafetéria Kézikönyvben rögzíti.

A vezető részére pótlék nem fizethető.

Rendkívül indokolt esetben, a társaság speciális helyzetére, más egyéb körülményekre tekintettel, egyedi mérlegelés alapján a javadalmazás megállapítója eltérhet a javadalmazási szabályzatban előírtaktól azzal, hogy a kivételes javadalmazás mértéke ebben az esetben sem haladhatja meg a 2009. évi CXXII. tv-ben és a Javadalmazási Szabályzatban meghatározott korlátozó mértéket és a kivételes javadalmazás alkalmazását a döntést hozó külön írásba foglalva indokolni köteles.

A Javadalmazási Szabályzatban nem nevesített jogcímen juttatás a Tulajdonosnak, az Igazgatóság javaslata alapján meghozott egyedi döntése alapján adható.

## **2. Tisztségviselők, valamint a felügyelőbizottság tagjainak és elnökének díjazása**

A tisztségviselők díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Társaság számára, arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének.

A Társaság igazgatósága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszeresét, illetve az igazgatóság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

A Társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, illetve a

felügyelőbizottság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát.

E díjazáson kívül a Társaság igazgatóságának és felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.

A Társaság igazgatósága elnökének vagy más tagjának, továbbá felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezetői tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött Felügyelő Bizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban. A tisztségviselő írásban – a jelen szabályzat 1. számú mellékleteként csatolt nyilatkozat megküldésével – tájékoztatni kötelesek azokat a köztulajdonban álló gazdasági társaságokat ahol vezető tisztségviselői, valamint felügyelő bizottsági megbízatással rendelkeznek arról, hogy mely tisztségei alapján tart igényt javadalmazásra.

A társaságok végelszámolása esetén, amennyiben az igazgatóság működése a továbbiakban indokolt, az igazgatósági tagok díjazása egynegyedére, a felügyelőbizottsági tagok díjazása felére csökken a testületi tagok feladatkörének és felelősségi körének csökkenése miatt, tekintettel arra, hogy ilyen esetekben a végelszámoló veszi át a testületek feladatainak alapvető részét.

A felszámolás kezdő időpontjától a vezető tisztségviselőknek, továbbá a felügyelőbizottság tagjainak – jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – díjazás nem fizethető.

### **3. A könyvvizsgáló díjazása**

A könyvvizsgáló részére éves díjtétel kerül meghatározásra havi bontásban, úgy hogy a megbízni kívánt könyvvizsgálótól a díjtétel meghatározása előtt árajánlatot kell kérni, amelyben a könyvvizsgáló ismerteti a Társaság sajátosságaira szabott munkaidő szükségletét, illetve az elvégzendő munka fajlagos díját.

A könyvvizsgáló éves díjtételének mértékét megalapozott indokok alapján, a Társaság gazdálkodási körülményeit, költségviselő képességét és jellemző viszonyait szem előtt tartva kell előterjeszteni a Társaság legfőbb szerve részére. A könyvvizsgálói díjazás évente legfeljebb az éves infláció mértékével emelhető a legfőbb szerv ilyen irányú döntése esetén.

A Társaság gazdálkodási körülményeiben, piaci helyzetében bekövetkező változások – többletfeladatok, nagyobb kockázatvállalás, stb. – egyedileg meghatározandó könyvvizsgálói díjazás megállapítását indokolhatják, melyről a legfőbb szerv dönt.

Amennyiben a könyvvizsgálat becsült értéke a közbeszerzési értékhatárt eléri, akkor a pályázat kiírásánál a Kbt. szabályai szerint kell eljárni.

#### **4. Az Mt. 207. § (3) bekezdése alapján kötendő megállapodások**

Az Mt. 207. § (3) bekezdésben meghatározott megállapodás a munkaviszony megszűnésekor a munkáltató eseti döntése alapján köthető, ha a gazdasági társaság főtevékenység szerinti, a tisztességtelen piaci magatartás és versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényben meghatározott érintett piacon a gazdasági társaságnak versenytársai működnek.

A megállapodás legfeljebb egy évre szólhat. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát, és csak a munkaviszony megszűnésekor fizethető ki a munkavállaló részére. A megállapodás megkötéséhez a felügyelőbizottság előzetes véleménye, továbbá az igazgatóság, ennek hiányában a gazdasági társaság legfőbb szervének a felügyelőbizottság véleményének ismeretében hozott, előzetes jóváhagyása szükséges.

#### **5. A Társasággal munkaviszonyban álló, nem vezető állású munkavállalók bére, prémiuma, béren kívüli egyéb juttatása.**

A Társasággal munkaviszonyban álló, nem vezető állású munkavállalók munkabérére, prémiumára, béren kívüli egyéb juttatására vonatkozó szabályokat a Miskolc Holding Zrt. Besorolási és Teljesítményértékelési Kézikönyve, valamint a Miskolc Holding Zrt. Kafetéria Kézikönyve tartalmazza.

#### **6. Hatályba léptető rendelkezések**

Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzatának Városgazdálkodási-és Üzemeltetési Bizottsága a Miskolc Holding Zrt. Javadalmazási Szabályzatát ..... számú határozatával fogadta el.

Jelen Szabályzat 201... év ..... hó ..... napjával lép hatályba.

A Szabályzat hatályba lépésével egyidejűleg a korábbi, Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzat Gazdasági Bizottsága .../20...(.....) számú határozatával elfogadott Javadalmazási Szabályzat hatályát veszti.

Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzata, mint Alapító nevében:

\_\_\_\_\_

A szabályzatot, annak közlését tanúsítva 201..... napján átvettem.

\_\_\_\_\_  
cégvezető-vezérigazgató

Miskolc 201.....év ..... hónap ..... nap

**1. számú melléklet**

**Nyilatkozat**

a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló  
2009. évi CXXII. törvény 6. § (4) bekezdésének végrehajtásához

Alulírott.....(név) (anyja neve:.....  
Lakcíme: .....) felelősségem teljes körű tudatában kijelentem, hogy a  
köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII.  
törvény hatálya alá tartozó, alábbi köztulajdonban álló gazdasági társaságoknál vagyok a  
gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 21. § (2)-(4) bekezdésében meghatározott  
vezető tisztségviselő, illetve felügyelőbizottsági tag:

	<b>Társaság neve</b>	<b>Cégjegyzékszám</b>	<b>Betöltött tisztség</b> vezető tisztségviselő (IG tag/FB tag )
1			
2			
3			
4			

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi  
CXXII. törvény 6. §-ának (4) bekezdésében foglaltak alapján ezúton nyilatkozom, hogy  
kizárólag az alábbi, köztulajdonban álló gazdasági társaságnál fennálló vezető tisztségviselői,  
illetve felügyelő bizottsági tagsági jogviszonyom alapján kívánok javadalmazásban  
részesülni:

	<b>Társaság neve</b>	<b>Cégjegyzékszám</b>	<b>Betöltött tisztség</b>
1			vezető tisztségviselő/IG tag
2			FB tag

Kijelentem, hogy a nyilatkozatom teljes körű és valamennyi tisztségviseléssel érintett,  
köztulajdonban álló gazdasági társaság részére azonos tartalmú nyilatkozatot adok.

Jelen nyilatkozatom visszavonásig hatályos. Nyilatkozatom esetleges visszavonása esetén  
valamennyi tisztségviseléssel érintett, köztulajdonban álló gazdasági társaság egyidejű,  
azonos tartalmú értesítését vállalom.

Kelt:....., 201.....

.....  
aláírás

Tanúk:



Aláírás:.....  
Név:.....  
Lakóhely:.....

Aláírás:.....  
Név:.....  
Lakóhely:.....