

415/2013. (VIII.05.) sz.

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Az MNV Zrt. Igazgatósága a Bányavagyon-hasznosító Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság (székhelye: 1024 Budapest Margit krt. 85., cégjegyzékszám: 01-09-908199) (a továbbiakban: Társaság) alapítói hatáskörében eljárva az állami vagyonról szóló 2007. évi CVI. törvény 20. § (4) bekezdése d) pontjának harmadik francia bekezdése, továbbá a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 168. § (1) bekezdésében foglaltak alapján az alábbi határozatot hozta:

1. Az MNV Zrt. Igazgatósága az Alapítói Határozat kiadásának napjával a társaság hatályos Javadalmazási Szabályzatát hatályon kívül helyezi és az Alapítói Határozat kiadását követő naptól elfogadja a jelen határozat elválaszthatatlan 1. sz. mellékletét képező új Javadalmazási Szabályzatot.

Az MNV Zrt. Igazgatósága felkéri a társaság ügyvezető igazgatóját, hogy a társaság új Javadalmazási Szabályzatának cégbíróági letétbe helyezéséről a 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdésében foglaltak alapján az elfogadástól számított 30 napon belül gondoskodjon.

2. Az MNV Zrt. Igazgatósága Czémán Miklós ügyvezető igazgató 2013. évi prémiumkitűzését az alábbiak szerint állapítja meg.

Éves szinten a maximálisan elérhető prémium összege az éves alapbér 50 %-ában kerül megállapításra az alábbi bontásban úgy, hogy az elérhető legmagasabb prémium összegét 100 %-nak tekintjük:

	Prémiumfeladat	Súlyarány a maximális prémium mérték %-ában
1.	A Társaság 2013. évi üzleti tervében meghatározott 27.656 eFt adózás előtt eredmény 10 %-os túlteljesítése. Alacsonyabb mértékű túlteljesítés esetén a prémiumhányad százalékát lineárisan kell meghatározni a 10 % túlteljesítéshez kapcsolódó értéket 100 %-nak tekintve Teljesítési határidő: 2013. december 31.	40% (alapbér 20%-a)
2.	MOL Nyrt. által át nem adott 244 kút helyzetének rendezésével kapcsolatosan a BVH NK Kft. hatáskörébe, illetve feladatkörébe tartozó, az ügy megoldását támogató feladatok végrehajtása. Eredmény: Értékelési módszertan kidolgozása. Próbaszámítások elvégzése. Kútcsoportok paramétereinek kidolgozása és a kútcsoportok kialakítása.	20% (alapbér 10%-a)
Elfogadó: BVH NK Kft. Felügyelő Bizottsága Teljesítési határidő: 2013. december 31.		

Tily

3.	<p>Az uránbányászatban keletkezett humán kötelezettségek átvételével kapcsolatos feladatok beillesztésének előkészítése a BVH NK Kft. tevékenységébe és szervezetébe.</p> <p>Az államot terhelő kötelezettség végrehajtásáért felelős szervezetet kijelölő Kormányhatározat tervezet elkészítése.</p> <p>Eredmény: A kötelezettség finanszírozását rögzítő Kormányrendelet tervezet elkészítése. Kötelezettség átvállalási szerződés kidolgozása. Munkavállalók átvételének előkészítése. Tulajdonosi hatáskörbe tartozó döntések előterjesztése.</p> <p>Elfogadó: BVH NK Kft. Felügyelő Bizottsága Teljesítési határidő: 2013. december 31.</p>	20% (alapbér 10%-a)
4.	<p>Meddő CH kutak hasznosítási lehetőségére vonatkozó javaslat elkészítése.</p> <p>Eredmény: Hasznosítási folyamat és szabályzat elkészítése. Hirdetmény és Szerződés tervezet elkészítése. Hirdetések megjelentetése.</p> <p>Elfogadó: BVH NK Kft. Felügyelő Bizottsága Teljesítési határidő: 2013. december 31.</p>	20% (alapbér 10%-a)

Amennyiben a társaság a 2013. évben veszteséges gazdálkodású (a 2013. évi adózás előtti eredménye negatív mértékben realizálódik), úgy az elérhető prémium legmagasabb összege legfeljebb az éves alapbér 30 %-a lehet azzal, hogy a kiértékelést az 50 %-os mértékűre kitűzött feladatok teljesítésének kiértékelésével kell megtenni.

Prémiumelőleg nem fizethető.

Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatti prémiumkiesések korrekciójára kerülhet sor.

A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a prémium kiértékelésénél a prémium kitűzésére jogosult egyedileg határoz.

Abban az esetben, ha a társaság alapítója év közben az üzleti terv módosításáról dönt, és az érinti az üzleti tervhez kötött prémiumfeladatot, illetve a kifizetés egyéb feltételeit, az üzleti terv módosítása automatikusan – a prémiumkitűzés külön módosítása nélkül – módosítja a prémiumkitűzésben szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt. Ezt a tényt a prémiumfeladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.

A prémiumfeladatok részteljesítését nem lehet figyelembe venni.

A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró beszámoló elfogadásakor történik. Amennyiben a társaságnál bármilyen tulajdonosi, bírósági vagy más hatósági eljárás van folyamatban a vezető jogviszonyának fennállása alatt kifejtett tevékenységével összefüggésben, a prémium kiértékelése, illetve annak kifizetése az eljárás

lezárásáig felfüggeszthető. Ebben az esetben a prémium kiértékelésére az eljárás lezárását követően kerül sor. Ha az eljárás eredményeképpen a vezető felelőssége megállapításra kerül, az az eljárás lezárását követően prémium-kifizetést kizáró tényezőnek minősül.

Prémium-kifizetést kizáró tényezőként szükséges figyelembe venni:

- a) az üzleti tervben meghatározott 156.851 eFt bértömeg (számviteli bérkötség) mérték túllépését,
- b) ha a Társaságnak lejárt köztartozása (adó, TB, vám, stb.) áll fenn az üzleti év végén,
- c) ha a vezető munkaviszonya a munkáltató részéről azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre, vagy ha a vezető a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg,
- d) 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.

Prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni:

- a) jogszabály alapján, vagy az MNV Zrt. felé fennálló és az MNV Zrt. által előírt adatszolgáltatási kötelezettség nem, vagy nem az előírt formában és tartalommal, illetve nem határidőre történő teljesítését a kifizethető prémium 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 prémium összegét tenderenként 10%-kal csökkenteni kell, kivéve, ha a társaságra irányadó jogszabályi rendelkezések, a Társaság Alapító 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 prémium összege legfeljebb 15 százalékkal 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, bírósági 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 prémium mértéke esetenként legalább 10%-kal csökkenthető.

Amennyiben az 1 főre jutó működési költség 10.704 Ft/fő/év túllépésére kerül sor, akkor a kifizethető éves prémium összege 10%-kal csökkenthető.

A vezető munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el a tárgyévet záró Alapítói Határozat kiadását követően.

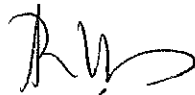
Tily

Kivételesen indokolt esetben, amennyiben a feladat jellege és az elvégzett teljesítmény azt lehetővé teszi, a prémium kitűzésére jogosult mérlegelési jogkörében a szakmai prémium egészének vagy meghatározott részének elszámolását a munkaviszonynak a felek közös megegyezésével történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.

Budapest, 2013. augusztus 5.

MNV | MAGYAR NEMZETI
VAGYONKEZELŐ ZRT.

60.



Pál Ákos
igazgató



dr. Szondy Szilyia
igazgató-helyettes

Tilg.

Javadalmazási szabályzat

**a Bányavagyon-hasznosító Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság
Mt. 208. § hatálya alá tartozó munkavállalóira, tisztségviselőire és könyvvizsgálóira
vonatkozó javadalmazási rendszerről**

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. Ennek érdekében a Takarékos törvény 1. § b.) pontja szerint meghatározott, az állam többségi befolyása alatt álló **Bányavagyon-hasznosító Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság** (továbbiakban: társaság) legfőbb szerve a társaság *Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § hatálya alá* tartozó munkavállalói, valamint tisztségviselői vonatkozásában a Takarékos törvény 5. § (3) bekezdése alapján az alábbi javadalmazási szabályzatot alkotja.

A Takarékos törvény 5. § (4) bekezdése alapján a javadalmazási szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- (1) *a társaság Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalóira és az Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok hatálya alá tartozó munkavállalókra,*
- (2) a társaság felügyelő bizottságának tagjaira és elnökére (a továbbiakban: tisztségviselők),
- (3) a társaság könyvvizsgálójára,
- (4) a társaságnak a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (továbbiakban: Gt.) 22. § (2) bekezdés a.) pontja szerinti jogállású vezető tisztségviselőjére.

3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- (1) *az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók, a vezetők tisztségviselők és a felügyelő bizottsági tagok javadalmazási elveinek szabályozására,*
- (2) *a jogviszony megszüntetése esetén járó juttatásokra,*
- (3) *az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók prémium fizetési feltételeire,*
- (4) *az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók költségterítésének szabályozására,*
- (5) a könyvvizsgáló díjazására,
- (6) *az Mt. 228. §-a, illetve a 207. § (3)-(4) bekezdése alapján kötött versenytildalmi megállapodásokra.*

T. Gy.

II.

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

1. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók javadalmazása

1.1 A munkáltató első számú vezetőjének alapbére

A társasággal munkaviszonyban álló, **Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók havi alapbére**, valamint a Gt. 22. § (2) bekezdés a) pontja szerinti vezető tisztségviselőjének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása legfeljebb bruttó kétmillió forint lehet.

Az első számú vezető **alapbérét** a Társaság **alapítója** 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.

Az **Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók alapbérének** megállapításakor évente a keresetfejlesztési irányelveket kell figyelembe venni azzal, hogy **az Mt. 208. §-a szerinti munkavállaló alapbére** legfeljebb a társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg (számviteli bérköltség) növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel növelhető.

1.2. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók éves prémiuma

1.2.1. A társasággal munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, továbbá **az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalók számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a társaság legfőbb szerve állapíthatja meg az Mt. 207. § (5) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján.**

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 (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása) az ügyvezető igazgató-helyettese(ek) felett – **amennyiben az Mt. 208. § (2) hatálya alá tartoznak** – ideértve a részükre történő teljesítménykövetelmény és az ahhoz kapcsolódó juttatások (teljesítménybér vagy más juttatások) meghatározását.

1.2.2. **A tulajdonosi joggyakorló az Mt. 207. § (5) bekezdése szerinti felhatalmazása alapján az Mt. 208. § (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók számára** a munkáltatói jogokat gyakorló vezető tisztségviselő, vagy **a munkáltató első számú vezetője** rendelkezhet prémiumkitűzésről.

1.2.3. **Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók** prémiumkitűzéséről, prémiumelőleg kifizetéséről és a prémiumfeladatok teljesítésének értékeléséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét kivéve, **ha a prémiumelőleg kifizetéséről való** döntés a felügyelőbizottság saját hatásköre.

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

1.2.5. Az *Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók* éves prémiumának mértéke nem haladhatja meg az *Mt. 208. §-a szerinti munkavállaló* éves *alaplérének* a 80%-át.

1.2.6. Amennyiben a társaság veszteségesen gazdálkodik – feltéve, hogy a veszteség az üzleti tervben meghatározott mértéket nem haladja meg –, 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 alapító – tekintettel arra, hogy a veszteséges gazdálkodás külső okokra vezethető vissza, valamint arra, hogy a társaság jelentős súlyú, fontos nemzetgazdasági tevékenységet végez – speciális helyzetben lévőnek minősíti a társaságot az *Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók* prémiumkitűzésénél.

1.2.7. A konkrét prémiumfeladatokat a prémium kitűzésére jogosult évente külön határozatában állapíthatja meg.

1.2.8. Az *Mt. 208. §-a szerinti munkavállalóknál* az adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.

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

1.2.10. Prémiumelőleg fizethető a féléves számviteli zárás alapján, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet és a kitűzött prémiumfeladatok időarányosan teljesültek. A prémiumelőleg összege legfeljebb a kitűzött éves prémium 50%-a lehet. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett prémiumelőleget vissza kell fizetni, vagy a prémiumelőleg összege – visszafizetés hiányában – az *Mt. 161. §-ának (2) bekezdése* alapján érvényesíthető.

1.2.11. Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatti prémiumkiesések korrekciójára kerülhet sor.

1.2.12. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a prémium kiértékelésénél a prémium kitűzésére jogosult egyedileg határoz.

1.2.13. Abban az esetben, ha a legfőbb szerv év közben az üzleti terv módosításáról dönt, és az érinti az üzleti tervhez kötött prémiumfeladatot, illetve a kifizetés egyéb feltételeit, az üzleti terv módosítása automatikusan – a prémiumkitűzés külön módosítása nélkül – módosítja a prémiumkitűzésben szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt. Ezt a tényét a prémiumfeladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.

1.2.14. A prémiumfeladatok részteljesítését nem lehet figyelembe venni.

1.2.15. A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró beszámoló elfogadásakor történik. Amennyiben a társaságnál bármilyen tulajdonosi, bírósági vagy más hatósági eljárás van folyamatban az *Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók* jogviszonyának

T.é.

fennállása alatt kifejtett tevékenységével összefüggésben, a prémium kiértékelése, illetve annak kifizetése az eljárás lezárásáig felfüggeszhető. Ebben az esetben a prémium 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 prémium-kifizetést kizáró tényezőnek minősül.

1.2.16. Prémium-kifizetést 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 munkavállaló** munkaviszonya a munkáltató részéről **azonnali hatályú felmondással** kerül megszüntetésre, vagy **ha az Mt. 208. §-a szerinti munkavállaló** a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg
- d) 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.

1.2.17. Prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni:

- a) jogszabály alapján, vagy az MNV Zrt. felé fennálló és az MNV Zrt. által előírt adatszolgáltatási kötelezettség nem, vagy nem az előírt formában és tartalommal illetve nem határidőre történő teljesítését a kifizethető prémium 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 prémium 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 prémium 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, bírósági 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 prémium mértéke esetenként **legalább** 10%-kal csökkenthető.

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

1.2.19. A prémium kitűzésére jogosult további prémium-kifizetést kizáró és csökkentő tényezőket állapíthat meg az egyéni prémiumkitűzések során.

Tulj.

1.2.20. Az *Mt. 208. §-a szerinti munkavállaló* munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el a tárgyévet záró alapítói határozat kiadását követően.

1.2.21. Kivételesen indokolt esetben, amennyiben a feladat jellege és az elvégzett teljesítmény azt lehetővé teszi, a prémium kitűzésére jogosult mérlegelési jogkörében a szakmai prémium egészének vagy meghatározott részének elszámolását a munkaviszonynak a felek közös megegyezésével történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.

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

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

Az Alapító kizárólagos hatáskörébe tartozik az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása – ideértve a *prémiumkitűzést*, a végkielégítést és egyéb díjazást, illetve juttatást is) a társaság első számú vezetője felett, valamint az első számú vezető helyettesének (*Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető*) prémiumkitűzése, kivéve, ha jogszabály – és amennyiben az eltérést jogszabály megengedi – a társaság Alapító Okirata, vagy a társaság legfőbb szervének határozata ettől eltérően rendelkezik.

Az Mt. 208. § (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók felett a munkáltatói jogokat (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása – ideértve a prémiumkitűzést, a végkielégítést és egyéb díjazást, illetve juttatást is) a vezető tisztségviselő vagy a társaság első számú vezetője gyakorolhatja.

A társaság részéről *a vezetőkkal* munkajogviszony létesítésére kerüljön sor, ha erre a jogszabályok lehetőséget biztosítanak. Amennyiben *a vezetőkkal* polgári jogviszony létesítésére kerül sor, a megbízási díjon kívül egyéb juttatás nem illetheti meg.

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

1.3.2.1. Határozott időtartamú munkaviszony esetén az *Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókat 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 felmondással történő megszüntetése esetén az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra a felmondási idő tekintetében az Mt. előírásait kell alkalmazni.

T. G.

1.3.2.3. Végkielégítés

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

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

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

Az Mt. 209. § (1)-(2) 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.

1.3.4. Költségtérítések és egyéb juttatások

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

- 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 jogosult,
- a vezető kizárólag a hatályos SZJA törvény 70. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltak szerint meghatározott hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó szolgáltatás(ok)ra jogosult,
- munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára,
- a munkáltató által a nem *az Mt. 208. §-a szerinti* munkavállalók számára biztosított mértékben, a hatályos SZJA törvény szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő juttatásokra.

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

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

1.3.4.3. Az első számú vezető részére beszerzendő, és a társaságok tulajdonába vagy birtokába kerülő, valamint az egyéb személyi használatú személygépkocsik tekintetében – amennyiben a legfőbb szerv eltérően nem rendelkezik – legfeljebb közép- vagy felső-

középkategóriás személygépkocsik kerülhetnek beszerzésre azzal, hogy középkategóriájú személygépkocsi beszerzése esetén a bekerülési érték¹ – a gépkocsi teljes felszereltségét figyelembe véve – legfeljebb 6 MFt, felső-középkategóriájú személygépkocsi beszerzése esetén legfeljebb 8 MFt lehet.

1.3.4.4. Bérlet, lízing és egyéb jogcím esetén a szerződéses érték meghatározásának alapjául szolgáló, a gépkocsi felszereltségének megfelelő vételár – amennyiben a legfőbb szerv eltérően nem rendelkezik – nem haladhatja meg középkategóriájú gépkocsi esetén a 6 MFt-ot, felső-középkategóriájú személygépkocsi esetén a 8 MFt-ot, és gépkocsitípusonként az MNV Zrt. által meghatározott referenciaértékeket. A Társaságnak gépjármű beszerzései során törekednie kell a környezetvédelmi és költségtakarékossági szempontok érvényesítésére.

¹Számviteli törvény rendelkezései szerint

1.3.4.5. 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.

1.3.4.6. *Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók részére az Mt.-ben foglaltak kivételével egyéb díjazás nem állapítható meg.*

2. Tisztségviselők díjazása

2.1. 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 megfelelően az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének.

2.2. 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.

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

2.4. A társaság felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

2.5. A tisztségviselő a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben foglaltak szerint részesülhet javadalmazásban.

2.6. A felügyelőbizottsági tagok esetében a társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő tiszteletdíj-emelés hajtható végre.

2.7. A társaság végelszámolása esetén 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.

Tölgy

2.8. 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 éves díjtételének mértékét a könyvvizsgáló kiválasztása céljából kiírt pályázatra benyújtott ajánlatok ismeretében, az ügyvezetés javaslata alapján a társaság legfőbb szerve határozza meg.

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

Versenytilalmi megállapodást az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. A 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.

A 2012. évi I. tv. hatályba lépését megelőzően a köztulajdonban álló gazdasági társasággal munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, továbbá a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 188. § (1) bekezdés vagy 188/A § (1) bekezdés hatálya alá eső munkavállaló számára megállapított teljesítménykövetelmény, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybér vagy más juttatás tekintetében a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. §-át 2012. július 1-jét követően is alkalmazni kell.

Az Mt. 205. § (1) bekezdését és a (2) bekezdés a.) pontját az Mt. hatályba lépését követően kötött munkaszerződésre kell alkalmazni.

2013. augusztus 5.

Tilg,