

87/2025. (IV.25.) számú

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Az MNV Zrt., a Bányavagyon-hasznosító Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság (székhelye: 1126 Budapest, Tartsay Vilmos u. 3. 1. emelet, cégjegyzékszám: 01-09-908199) *(a továbbiakban: Társaság)* alapítói hatáskörében eljárva, az állami vagyonról szóló 2007. évi CVI. törvény 20. § (4) bekezdés d) pontja és *dc* alpontja, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (4) bekezdése, továbbá a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Takarékos törvény) 5. § (3) bekezdése, valamint a Társaság létesítő okiratában foglaltak alapján az alábbi határozatot hozza:

- 1.) Az MNV Zrt. elfogadja a Bányavagyon-hasznosító Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság *(a továbbiakban: Társaság)* Javadalmazási Szabályzatát, amely jelen határozat mellékletét képezi. Ezzel egyidejűleg a Társaság korábban elfogadott Javadalmazási Szabályzatát hatályon kívül helyezi.
- 2.) Az MNV Zrt. felkéri a Társaság ügyvezetését, hogy a Javadalmazási Szabályzat cégbíróági letétbe helyezéséről a Takarékos törvény 5. § (3) bekezdése alapján az elfogadásától számított 30 napon belül gondoskodjon.

Felelős: a Társaság ügyvezetése

Határidő: az Alapítói Határozat kiadását követő 30 napon belül

- 3.) Az MNV Zrt. felkéri a Társaság ügyvezetését, hogy gondoskodjon a Társaság többségi befolyása alatt álló gazdasági társaságok esetében is a Javadalmazási Szabályzatban foglaltak érvényesítéséről.

Felelős: a Társaság ügyvezetése

Határidő: azonnal

Melléklet: Javadalmazási Szabályzat

Kelt: „*elektronikus időbélyegző szerint*”

Varga Krisztina
portfólió vezető menedzser

Bicski Tamás
portfólió vezető menedzser

Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zártkörűen működő Részvénytársaság



Javadalmazási Szabályzat

2025.

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

I. Általános rendelkezések

1. § Jelen szabályzat alkalmazásában:

- a) *vezető*: a Társaság vezető állású, illetve annak minősülő munkavállalói, azaz a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: „**Mt.**”) 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalói és az Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok hatálya alá tartozó munkavállalói;
- b) *vezető tisztségviselő*: a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: „**Ptk.**”) rendelkezései alapján a Társaság vezető tisztségviselőjének minősülő személyek, amennyiben nem minősülnek az 1. § a) pontja szerinti vezetőknek;
- c) *felügyelőbizottsági tag*: a Ptk. rendelkezései alapján a Társaság felügyelőbizottságának elnöke és tagjai;
- d) *a jogviszony megszüntetése esetén járó juttatás*: a felmondási időre járó munkabér, illetve a felmentési időre járó távolléti díj, a fennállt munkaviszony után járó végkielégítés, a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időszakra kifizetett távolléti díj, továbbá jogszabály, a felek megállapodása vagy a Társaság határozata alapján kifejezetten a jogviszony megszűnésére tekintettel fizetett bármely juttatás;
- e) *tisztségviselő*: az 1. § b) és c) pontban rögzített tisztséget betöltő személyek;
- f) *teljesítménykövetelmény*: a vezető részére az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója részéről a tárgyévi üzleti tervhez kapcsolódóan előírt feladatok összessége;
- g) *prémium*: a teljesítménykövetelmény teljesítése esetére járó javadalmazás összege;
- h) *tulajdonosi joggyakorló*: a Társaság állami tulajdonban lévő részesedése felett az állam nevében a tulajdonosi jogok és kötelezettségek összességét gyakorló szervezet.

II. A szabályzat hatálya

2. § (1) A szabályzat személyi hatálya a Társaság vezetőire, vezető tisztségviselőire és felügyelőbizottsági tagjaira terjed ki.

(2) Amennyiben a Társaság vezetője feladatait nem munkaviszonyban, hanem a Ptk. 3:112. § (1) bekezdése szerinti megbízási jogviszonyban látja el, részére teljesítménykövetelmény, valamint teljesítménykövetelmény teljesítése esetére járó javadalmazás nem határozható meg, illetve a 18. § a), b) és c) pontjaiban meghatározott – munkaviszony keretében adható – juttatások sem nyújthatóak.

3. § Jelen szabályzat hatálya kiterjed:

- a) a Társaság vezetői, vezető tisztségviselői és felügyelőbizottsági tagjai javadalmazásának módjára, mértékének elveire és rendszerére,
- b) a Társaság vezetői, vezető tisztségviselői és felügyelőbizottsági tagjai jogviszonya megszüntetése esetén járó juttatások módjára, mértékének elveire és rendszerére,
- c) a vezető részére fizethető prémium feltételeire,
- d) a vezető és tisztségviselők költségterítésének szabályozására,
- e) a vezető béren kívüli és egyéb juttatási feltételeire,
- f) az Mt. 228. §-a, illetve az Mt. 207. § (3)-(4) bekezdése alapján megkötött megállapodásokra (versenytilalmi megállapodások).

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

(2) A Társaság legfőbb szerve jogosult a jelen Javadalmazási Szabályzatban foglaltak betartásának ellenőrzésére.

III. A vezető jogviszonyának létesítése, a munkáltatói jogkör gyakorlása

5. § (1) Az alapvető munkáltatói jogok gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása) és javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítés, a teljesítménykövetelmény, a prémium, továbbá egyéb díjazás, illetve juttatás meghatározását is – a Társaság első számú vezetője esetében a Társaság Alapítója hatáskörébe tartozik, az egyéb munkáltatói jogok gyakorlásáról a Társaság létesítő okirata rendelkezik.

(2) Az 5. § (1) bekezdés hatálya alá nem tartozó vezető tekintetében az alapvető munkáltatói jogokat (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás – így különösen végkielégítés, prémium, teljesítménykövetelmény, továbbá egyéb díjazás, illetve juttatás – megállapítása) a Társaság *első számú vezetője* gyakorolja.

(3) A vezető vonatkozásában vezetői pótszabadság megállapítására nem kerülhet sor.

IV. A vezetőre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

1. A vezető alapbére

6. § (1) A vezető havi alapbére nem haladhatja meg a Korm. határozat alapján a Társaságra megállapított maximális havi alapbér összegét, kivéve, ha a Kormány a Korm. határozat 1. pont bc) alpontja alapján ettől eltérően döntött.

(2) A vezető alapbérére irányadó mérték meghatározására a Korm. határozat rendelkezései irányadóak.

2. A munkaszerződés alapján a vezető részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

7. § (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.
- (2) A határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a vezetőre a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében az Mt., az egyéb vonatkozó jogszabályok, és jelen Javadalmazási Szabályzat előírásait kell alkalmazni.
8. § A vezető munkaviszonyának megszüntetésére egyebekben az Mt. előírásait kell alkalmazni.

3. A vezető éves prémiuma

9. § Teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó prémiumot vagy más juttatást a Társasággal munkaviszonyban álló vezető részére az 5. § szerinti alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója állapíthat meg. Az 5. § (1) bekezdése szerinti vezető teljesítménykövetelményének kitűzéséről, teljesítésének értékeléséről és a prémium kifizetéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a Társaság Felügyelőbizottságának, illetve Igazgatóságának *(kivéve, ha a döntés az Igazgatóság hatásköre)* véleményét is. Az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója a döntése során a Társaság által előterjesztett és a Társaság Felügyelőbizottsága által támogatott javaslatról eltérhet, ebben az esetben a Felügyelőbizottság ismételt véleményezése nem szükséges.
10. § A vezetővel szemben a Társaság adott évi üzletpolitikai, gazdasági és stratégiai célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.
11. § (1) Teljesítménykövetelményként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán alapuló, objektíven meghatározható teljesítményt takar. Az üzleti terv fő számainak teljesítését tartalmazó teljesítménykövetelmény esetén a feltételeket sávosan kell meghatározni a 12. § (9) bekezdése szerint azzal, hogy olyan teljesítménykövetelmény írható csak elő, amely az üzleti terv fő számainak túlteljesítésére vonatkozik.
- (2) Teljesítménykövetelmények kitűzése esetén törekedni kell arra, hogy a kitűzhető teljesítménykövetelmény teljes összegének:
- a) 50%-a a 11. § (1) bekezdés szerinti előírásoknak megfelelően meghatározott gazdasági mutatók teljesítéséhez (a továbbiakban: **„gazdasági mutató”**),
 - b) további 50%-a pedig a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott társaság-specifikus mutatókhoz (a továbbiakban: **„KPI”**) és/vagy az értékelési időszak szakmai feladatainak (a továbbiakban: **„szakmai feladat”**) teljesítéséhez legyen kötve.
- (3) Teljesítménykövetelményként összesen **legalább kettő, de legfeljebb négy tételt** kell meghatározni. A meghatározás során – a Társaság működési jellemzőire is figyelemmel – törekedni kell arra, hogy a tételek között szerepeljen gazdasági mutató, KPI, illetve szakmai feladat is. Amennyiben csak két tétel meghatározására kerül sor, úgy az egyik tételnek mindenképp gazdasági mutatónak kell lennie.

(4) Teljesítménykövetelményként csak olyan számszerűen, objektív módszer segítségével mérhető, értékkel meghatározható gazdasági mutató, szakmai feladat és KPI jelölhető ki, amely a Társaság üzletpolitikájának, gazdasági és stratégiai célkitűzéseinek eredményes megvalósításával összhangban van, valamint kifejezi és ösztönzi a szolgáltatási színvonal, az üzleti aktivitás vagy az ügyfél-elégedettség pozitív irányba történő megváltoztatását.

(5) Szakmai feladatként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör – szokásos iparági működési feltételek mellett – elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán alapuló, objektíven meghatározható, a társaság szokásos napi ügymenetén túlmutató, kiemelt jelentőségű vagy hatású teljesítményt takar (így különösen: válságkezelés, új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata, rendszerszintű átalakítás, akcióterv megvalósítása, projektek meghatározott határidőben (vagy több ütemben) történő végrehajtása vagy befejezése, stb.).

(6) Az 5. § (1) bekezdése hatálya alá nem tartozó vezető tekintetében törekedni kell arra, hogy számára a teljesítménykövetelmény az 5. § (1) bekezdése hatálya alá tartozó vezető részére a legfőbb szerv által kiírt teljesítménykövetelmény megvalósításához tartozó (annak megvalósulását elősegítő) részfeladatként kerüljön meghatározásra.

(7) Az 5. § (1) bekezdése hatálya alá nem tartozó vezető esetében törekedni kell arra, hogy a 11. § (6) bekezdés szerint részére meghatározott teljesítménykövetelményben rögzített részfeladat igazodjon az adott munkavállaló munkaköréhez, végzettségéhez és képzettségéhez, továbbá a munkáltató működési körébe tartozó feltételekhez, így különösen a munkavégzés, a munkaszervezés és a technológia feltételeihez is.

12. § (1) A vezető éves prémiumának mértéke nem haladhatja meg a Korm. határozatban meghatározott mértéket, kivéve, ha a Kormány a Korm. határozat 1. pont dc) alpontja alapján ettől eltérően döntött.

(2) A teljesítménykövetelmények és feltételek meghatározására lehetőség szerint a tárgyévi üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve az azt követő 30 napon belül, kivételesen indokolt esetben ezt követően kerülhet sor. A kitűzésnek tartalmaznia kell különösen a prémium összesített maximális mértékét, a teljesítendő feladatokat, teljesítménykövetelményeket, a hozzájuk tartozó prémiumhányadot, a teljesítés határidejét, az előleg kifizetésének tilalmát, valamint a kiértékelésről és a kifizetésről dönteni jogosult szerv vagy személy megnevezését.

(3) A Társaság köteles az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója részére teljesítménykövetelmény-javaslatként lehetőség szerint legalább két különböző gazdasági mutatót (pl.: sajáttőke arányos nyereség (ROE), éves nettó árbevétel, adózott eredmény), és lehetőség szerint együttesen legalább két különböző KPI-t (pl.: ügyfelek száma, értékesített mennyiség, rendelkezésre állási mutató) és/vagy szakmai feladatot megjelölni, amelyek közül az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója – a 11. § (3) bekezdés figyelembevételével – határozza meg a legfeljebb négy végleges teljesítménykövetelményt.

(4) Az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója a teljesítménykövetelményeket a teljesítménykövetelmény által elérni kívánt cél jellegére figyelemmel határozza meg.

(5) Az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója a 12. § (3) és (9) bekezdések szerint a Társaság által javasolt teljesítménykövetelményekhez és a javasolt prémium

mértékéhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni, és a teljesítménykövetelmények kiértékelése (így különösen a részteljesítés engedélyezése, és annak feltételeinek meghatározása) során a körülményeket szabadon mérlegelve, a meggyőződése szerint kialakított tényállás alapján jogosult érdemi döntését meghozni.

(6) A Társaság az alábbi dokumentumokat nyújtja be az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója részére a teljesítménykövetelmények kiértékelése és azzal kapcsolatos döntés meghozatalához:

- i. a Társaság vezetőjének önértékelése;
- ii. a Társaság vezetőjének 13. § és 14. § szerinti nyilatkozatai;
- iii. a Társaság 5. § (1) bekezdése szerinti vezetője esetében a Társaság Igazgatóságának *(amennyiben a Társaságnál működik)*, valamint Felügyelőbizottságának véleménye.

A teljesítménykövetelmények kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró beszámoló (mérleg) jóváhagyásakor, illetve az azt követő 30 napon belül, kivételesen indokolt esetben ezt követően történik. Amennyiben a Társaságnál bármilyen tulajdonosi, bírósági vagy más hatósági eljárás van folyamatban az érintett vezető jogviszonyának fennállása alatt kifejtett tevékenységével összefüggésben, a teljesítménykövetelmények kiértékelését, illetve az alapján a prémium kifizetését az eljárás lezárásáig fel kell függeszteni. Ebben az esetben a teljesítménykövetelmény kiértékelésére az eljárás lezárását követően kerülhet sor. Ha az eljárás eredményeképpen a vezető felelőssége megállapításra kerül, az a prémium kifizetését kizáró tényezőnek minősül.

(7) Az alábbi időtartamok nem számítanak bele a teljesítménykövetelmények teljesítésének kiértékelési időszakába, azaz az alábbi időszakokkal lecsökken az értékeléshez figyelembe vehető teljesítési időtartam és ennek megfelelően időarányosan csökken az eredeti kitűzés szerinti időszakra járó teljesítményösztönző összege is:

- a Társaság eltérő rendelkezése hiányában, munkaviszonya megszűnésével összefüggésben a munkavégzési kötelezettség alóli felmentés időszaka,
- a 30 napot meghaladó egybefüggő távollét időtartama (többek között szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság, keresőképtelen állomány), vagy azon távollét időtartama, amely alatt a munkavállaló munkáltató általi kifizetésben (díjazásban) nem részesül.

(8) Amennyiben a 11. § (2) bekezdése szerint kitűzött teljesítménykövetelmények bármelyike nem, vagy csak részben teljesül, úgy az egyébként teljesült teljesítménykövetelmények vonatkozásában a teljesült teljesítménykövetelményekkel arányos prémium összegének meghatározásáról és annak kifizetése engedélyezéséről az 5. § szerinti alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója hoz érdemi döntést (a továbbiakban: „**részteljesítés**”).

(9) A 12. § (3) bekezdése szerinti javaslatban – amennyiben az az adott teljesítménykövetelmény vonatkozásában értelmezhető – a 11. § (4) bekezdésében foglaltak figyelembevételével a Társaságnak a részleges teljesítésre vonatkozó többletinformációkat (gazdasági mutató és KPI esetén értéksávokat, szakmai feladat esetén ütemezést vagy mérföldköveket) is meg kell adnia, így különösen a teljesült teljesítménykövetelményekkel arányos prémium mértékére vonatkozóan is javaslatot kell tennie (a továbbiakban: „**sáv**os teljesítménykövetelmény”, lásd: *1. számú melléklet*).

Az éves beszámoló időszakához kapcsolódó teljesítménykövetelmény értékelése során az éves beszámolóban tartalmaznia kell a Társaság 5. § (1) bekezdés szerinti vezetőinek önértékelése alapján kifizethető prémium összegét.

(10) A nem, vagy nem teljeskörűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére az 5. § szerinti alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója eltérő döntése hiányában nem kerülhet sor. Sávós teljesítménykövetelmény esetén a 12. § (8) bekezdése alapján megadott részteljesítésre vonatkozó többletinformációkra is figyelemmel értékeli az 5. § szerinti alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója a teljesítménykövetelmények teljesülését, és ennek megfelelően dönt a prémium kifizetéséről.

(11) A vezető jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén az új vezető vonatkozásában legkésőbb az új vezető jogviszonyának létrejötte napjától számított 30 napon belül nyújthat be az adott tárgyévre szóló teljesítménykövetelmény kitűzésére vonatkozó javaslatot a Társaság az 5. § szerinti alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója részére. Az új vezető vonatkozásában kizárólag olyan szakmai feladat javasolható teljesítménykövetelményként kitűzésre, amely nem teljesült – részben sem – az új vezető kinevezését megelőzően.

(12) Az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója a tárgyévre vonatkozóan teljesítménykövetelményt vezető részére legkésőbb június 30. napjáig tűzhet ki. A tárgyévi május 31. napját követően kinevezett vezető vonatkozásában a teljesítménykövetelmény kitűzésre a jogviszony kezdetétől számítva egy hónap áll rendelkezésre. A tárgyévi szeptember 30. napját követően kinevezett vezető vonatkozásában teljesítménykövetelmény kitűzésére nem kerülhet sor.

(13) A vezető jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén legfeljebb a prémium időarányos része számolható el, a Társaság üzleti évet lezáró számviteli törvény szerinti beszámolójának elfogadásával egyidejűleg, vagy annak elfogadását követő 30 napon belül.

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

13. § Prémiumcsökkentő tényezőként kell – a 17. § rendelkezéseinek alkalmazásától függően – figyelembe venni:

- a) jogszabály alapján vagy a Társaság legfőbb szerve által előírt, vagy a tulajdonosi joggyakorló által igényelt adatszolgáltatási kötelezettség nem, vagy nem az előírt formában és tartalommal, illetve nem határidőre történő teljesítését,
- b) a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján a tulajdonosi elvárásoknak nem megfelelő munkavégzés bekövetkezését,
- c) a peres, nem peres és más hatósági eljárásokkal összefüggésben a jogszabályban előírt határidők Társaságnak felróható okból történő elmulasztását,
- d) a legfőbb szervi határozatokból eredő kötelezettségek vagy határidők elmulasztását,
- e) az üzleti terv és a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény szerinti éves beszámoló Társaság részére előírt határidőre és előírt tartalommal történő

elkészítésének és legfőbb szervi elfogadásra történő benyújtásának elmulasztását,

- f) a Társaság első számú vezetője esetében a Ptk. 3:112. § (2) bekezdésében foglalt azon követelmény megsértését, amely szerint az ügyvezetést a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján látja el, a jogszabályok, a létesítő okirat és a legfőbb szerv határozatainak megfelelően *(amennyiben a Társaságnál Igazgatóság működik, úgy ez a pont törlendő)*.

A Társaság vezetője köteles Nyilatkozatot tenni a 13. § a)-e) vagy 13. § a)-f) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában.

14. § Nem fizethető prémium az alábbi esetekben:

- a) amennyiben a Társaság adózott eredménye negatív, kivéve, ha a Korm. határozat 1. pontjának db) alpontja szerint a Kormány a tulajdonosi joggyakorló indoklással ellátott kérelme alapján, illetve az állami vagyonnal való gazdálkodás szabályozásáért felelős miniszter véleményének ismeretében a negatív eredmény ellenére a prémium kifizethetőségéről dönt, meghatározva annak mértékét is,
- b) az üzleti tervet elfogadó legfőbb szervi határozatban meghatározott átlagkereset fejlesztés mértékét vagy számviteli bérköltség összegét túllépte a Társaság,
- c) ha a vezető munkaviszonya a munkáltató részéről azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre, vagy ha a vezető jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyát,
- d) a Társaságnak az üzleti év végén lejárt köztartozása van, vagy egyéb, a központi költségvetéssel szemben előírt fizetési kötelezettségét nem teljesítette,
- e) a létesítő okiratban rögzített döntési hatáskör megsértése esetén,
- f) 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.

A Társaság vezetője köteles Nyilatkozatot tenni a 14. § a)-f) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában.

15. § A teljesítménykövetelmény kitűzésére jogosult további prémium kifizetést kizáró-, illetve csökkentő tényezőket állapíthat meg a teljesítménykövetelmény kitűzése során.

16. § Prémiumelőleg kifizetésére nem kerülhet sor.

17. § (1) Abban az esetben, ha a teljesítménykövetelmények az adott Társaság számára elháríthatatlan külső körülmények (így különösen természeti csapások, katasztrófák, piaci válságok), szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások és egyéb indokolt esetek miatt nem, vagy csak részben tudnak teljesülni, úgy korrekcióra sor kerülhet. A korrekcióval kapcsolatban a nem, vagy csak részben történő teljesülés alapjául szolgáló körülményeket mérlegelve a teljesítménykövetelmény kitűzésére jogosult egyedileg határoz.

(2) Abban az esetben, ha a legfőbb szerv év közben az üzleti terv módosításáról dönt, és az érinti az üzleti tervhez kötött teljesítménykövetelményt, illetve a kifizetés egyéb feltételeit, az üzleti terv módosítása automatikusan – a teljesítménykövetelmény kitűzés külön módosítása nélkül – módosítja a kitűzésben szereplő, üzleti terv teljesítéséhez

kötött gazdasági mutatókat, illetve feltételt, azzal, hogy a sávosan előírt gazdasági mutatók, illetve feltételek értékei a módosított üzleti tervben jóváhagyott érték/üzleti tervben elfogadott érték arányszámmal módosulnak. Ezt a tényt a feladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.

4. Költségtérítések és egyéb juttatások

18. § A vezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult lehet:

- a) az egyedi munkaszerződésben foglaltak alapján mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a Társaság tulajdonában lévő, vagy a Társaság által bérelt, lízingelt, vagy egyéb jogcímen a Társaság üzemeltetésében álló, legfeljebb felső-középkategóriás személygépkocsit használni a Társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően, azzal, hogy
 - i. adás-vétel, bérlet, lízing és egyéb jogcím esetén a szerződéses érték meghatározásának alapjául szolgáló, az a) pontban hivatkozott gépkocsi nettó vételára – a gépkocsi teljes felszereltségét figyelembe véve – nem haladhatja meg a 20.000.000 Ft, azaz Húszmillió forint összeget, amennyiben a Társaság a Korm. határozat 1. melléklete szerint I. vagy II. kategóriába tartozó gazdasági társaságnak minősül;
 - ii. adás-vétel, bérlet, lízing és egyéb jogcím esetén a szerződéses érték meghatározásának alapjául szolgáló, az a) pontban hivatkozott gépkocsi nettó vételára – a gépkocsi teljes felszereltségét figyelembe véve – nem haladhatja meg a 15.000.000 Ft, azaz Tizenötmillió forint összeget, amennyiben a Társaság a Korm. határozat 1. melléklete szerint III. kategóriába tartozó gazdasági társaságnak minősül;
- b) az egyedi munkaszerződésben foglaltak alapján saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, ebben az esetben útnyilvántartás alapján – a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti – térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben munkakörével összefüggésben;
- c) a Társaság által meghatározott paraméterekkel rendelkező, a Társaság tulajdonában lévő, vagy az általa bérelt, illetve lízingelt mobiltelefon, laptop, valamint egyéb infokommunikációs eszköz (pl.: tablet) használatára és az ezzel kapcsolatos költségek megtérítésére;
- d) a vezető esetében hivatalos belföldi kiküldetés során a célállomás elérése történhet vasút, távolsági autóbusz, hivatali személygépkocsi, a kiküldött, vagy a házastársa tulajdonában lévő személygépkocsi, valamint menetrend szerint közlekedő belföldi hajójárat igénybevételével, azzal, hogy a vezető I. osztályú menetjegy (pótjegy és helyjegy) térítésére jogosult;
- e) a vezető jogosult lehet hivatalos külföldi kiküldetés esetén üzleti osztályú, illetve, ha ez nem elérhető, akkor első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére, azzal, hogy repülőgéppel történő utazás esetén turista osztályú repülőjegyre, valamint az utazással kapcsolatos biztosításokra jogosult;
- f) a vezető az egybefüggő négy óra repülési időt meghaladó utazás esetében, az e) pontban foglalt osztállynál eggyel magasabb komfortosztálynak megfelelő menetjegy igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra jogosult;
- g) kizárólag a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: „SZJA tv.”) 70. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltak szerinti meghatározott hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó szolgáltatás(ok)ra.

19. § A Társaságnak a 18. § szerinti gépjármű beszerzései során törekednie kell a környezetvédelmi és költségtakarékossági szempontok érvényesítésére. A 18. § a)

pontjában foglalt előírásokat a jelen Javadalmazási Szabályzat hatályba lépését követő személygépkocsi beszerzéseknél (adásvétel, bérlet, lízing, stb.) kell alkalmazni.

- 20. §** Abban az esetben, ha a vezető saját tulajdonú gépkocsijának használata vonatkozásában részesül költségtérítésben, a munkaszerződésnek és a munkaszerződés megkötéséről rendelkező 5. § (1)-(2) bekezdés szerinti határozatnak – az egyéb munkaszerződési feltételek felsorolása mellett – tartalmaznia kell a maximális km/hó gépkocsi-használat mértékét. A gépkocsi-használat részletszabályait a Társaság erre vonatkozó szabályzatában kell rögzíteni.
- 21. §** A vezető a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben és szabályok szerint jogosult lehet a munkáltató által biztosított, a hatályos SZJA szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő, jóléti, szociális juttatásokra.
- 22. §** A vezető részére – az Mt.-ben és a jelen szabályzatban meghatározott díjazáson túl – egyéb díjazás nem állapítható meg.

5. A kollektív szerződés kiterjesztésének tilalma

- 23. §** Az Mt. 209. § (3) bekezdéseiben foglalt rendelkezésekre figyelemmel a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ennek megfelelően a vezető munkaszerződése nem tartalmazhat olyan feltételt, amely szerint a vezetőt a „Kollektív szerződés szerinti jóléti és szociális juttatás” illeti meg.

V. Tisztségviselők díjazása

- 24. §** (1) A tisztségviselők díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, a Társaság gazdasági teljesítőképességéhez, álljon arányban a tisztségviselő munkavégzésével, valamint feleljen meg az adott tisztség társadalmi elismertségének és a Társaság gazdasági szférában elfoglalt helyének.
- (2) Az Igazgatóság elnökének és tagjainak e jogviszonyukra tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a Takarékos törvényben rögzített mértéket.
- (3) A Felügyelőbizottság elnökének és tagjainak e jogviszonyukra tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a Takarékos törvényben rögzített mértéket.
- (4) A 24. § (3) bekezdése szerinti díjazáson felül a Felügyelőbizottság elnöke és tagjai – az igazolt, a megbízatásukkal összefüggésben felmerült költségeik megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosultak.
- (5) Az Igazgatóság elnökének vagy más tagjának, továbbá a Felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.
- (6) A Társaság végelszámolása esetén a felügyelőbizottsági tagok díjazásának összegét a végelszámolás kezdő időpontjától kezdődő hatállyal a Társaság legfőbb szerve jogosult csökkenteni. A Társaság felszámolása esetén a felszámolás kezdő időpontjától a vezető tisztségviselőknek, továbbá a Felügyelőbizottság tagjainak díjazás nem fizethető.

VI. Versenytildalmi megállapodások

25. § (1) Versenytildalmi megállapodást az Mt. 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi joggyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves időtartamra lehet megkötöni.

(2) A tulajdonosi joggyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytildalmi megállapodás köthető, és további feltételeket írhat elő.

(3) A versenytildalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50%-át.

VII. Záró rendelkezések

26. § Jelen Javadalmazási Szabályzat a Társág legfőbb szerve által történő elfogadása napján lép hatályba, rendelkezéseit a hatályba lépés napjától kell alkalmazni. Jelen Javadalmazási Szabályzat hatálybalépésével egy időben a Társaság részére kiadott korábban hatályban lévő Javadalmazási Szabályzata hatályát veszti.

Budapest, 2025. április 25.

SEGÉDLET
a teljesítménykövetelmények meghatározásához

1. Példa

A Társaság 20..... évi adózott eredménye tervezett, 20..... évi Üzleti Tervében szereplő értékének meghaladása.

Üzleti tervben jóváhagyott érték: 1 Mrd Ft

Célérték: legalább 1,1 Mrd Ft

TELJESÍTÉS ÉRTÉKELÉSE	
Terv (Adózott eredmény) teljesítésének értéke (Mrd Ft)	Teljesítés elfogadásának mértéke (%)
az adózott eredmény eléri vagy meghaladja az 1,1 Mrd Ft-ot	100
az adózott eredmény eléri az 1,05 Mrd Ft-ot, de kisebb 1,1 Mrd Ft-nál	75
az adózott eredmény eléri az 1,03 Mrd Ft-ot, de kisebb 1,05 Mrd Ft-nál	50
az adózott eredmény meghaladja az 1 Mrd Ft-ot, de kisebb 1,03 Mrd Ft-nál	25
az adózott eredmény nem haladja meg az 1 Mrd Ft-ot	0

Mértéke: az éves prémium ...%-a azzal, hogy a teljesítés értékelése a fenti táblázatban foglalt szintek szerint alakul

Teljesítési határidő: 20....

Kiértékelésről és kifizetésről dönteni jogosult:

2. Példa

A Társaság 20..... évi ... mutató értéke ne haladja meg a 20..... évi Üzleti Tervben szereplő 100%-os értéket.

Üzleti tervben jóváhagyott érték: 100%

Célérték: legfeljebb 98,5%

TELJESÍTÉS ÉRTÉKELÉSE	
Terv (ráfordítás) teljesítésének mértéke (x %)	Teljesítés elfogadásának mértéke (%)
$98,5 \geq x$	100
$99,0 > x > 98,5$	75
$99,5 > x \geq 99,0$	50
$100,0 > x \geq 99,5$	25
$x \geq 100,0$	0

Mértéke: az éves prémium ...%-a azzal, hogy a teljesítés értékelése a fenti táblázatban foglalt szintek szerint alakul

Teljesítési határidő: 20....

Kiértékelésről és kifizetésről dönteni jogosult: