
A

Protheus Holding Zrt.

J a v a d a l m a z á s i S z a b á l y z a t a

**Jelen szabályzatot a Protheus Holding Zrt.
Alapítója a 143/2017.(X.18.) Kt. számú határozatával hagyta jóvá.**

**Jelen szabályzatot a Protheus Holding Zrt.
Alapítója a 81/2018.(V.8.) Kt. számú határozatával módosította.**

Tartalomjegyzék

1.	CÉL	4
2.	A SZABÁLYZAT HATÁLYA	4
2.1.	Hatálybalépés	4
2.2.	Személyi hatály	4
2.3.	Tárgyi hatály	4
3.	HIVATKOZÁSOK	4
4.	MEGHATÁROZÁSOK	5
5.	A SZABÁLYZAT TARTALMA	5
5.1.	Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra és a tisztségviselőkre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok	5
5.2.	A vezetők személyi alapbére	5
5.3.	Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók éves prémiuma	5
5.3.1.	A prémium kitűzésére jogosult személye, a felügyelőbizottság szerepe	5
5.3.2.	A prémium kitűzésének időpontja, tartalma, a prémium mértéke	6
5.3.3.	A prémiumelőleg	6
5.3.4.	Év közbeni változások kezelése	6
5.3.5.	Prémiumfeladatok teljesítése, kiértékelése és a kiértékelés felfüggesztése	6
5.3.6.	Prémium kifizetést kizáró tényezők	7
5.3.7.	Prémiumcsökkentő tényezők	7
5.3.8.	Munkaviszony év közben történő megszűnése	8
5.4.	Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók munkaszerződési feltételeinek meghatározása	8
5.4.1.	Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása.....	8
5.4.2.	Vezető állású munkavállalók költségtérítése, egyéb juttatásai	8
5.4.3.	Határozott időtartamú munkaviszony	8
5.5.	A munkaszerződés alapján az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások	8
5.5.1.	Felmondási idő.....	8
5.5.2.	Végkielégítés.....	9
5.5.3.	A kollektív szerződés Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra történő kiterjesztésének tilalma.....	9
5.5.4.	Költségtérítések és egyéb juttatások	9
5.6.	Tisztségviselők díjazása	10
5.6.1.	Általános alapelvek.....	10
5.7.	A könyvvizsgáló díjazása	11

5.8. Az Mt. 228. §-a (2) bekezdése alapján kötendő versenytilalmi megállapodások....	11
6. HATÁLYON KÍVÜL HELYEZÉS	11
7. MELLÉKLETEK ÉS FORMANYOMTATVÁNYOK	11
8. HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK.....	11

1. CÉL

A szabályzat célja: a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben (továbbiakban: „**Takarékos törvény**”) meghatározottak végrehajtása.

Ennek érdekében, a Paks Város Önkormányzata kizárólagos tulajdonában álló Protheus Holding Zrt. (továbbiakban: „**Társaság**”) alapítója által kiadott alapítói határozatnak megfelelően, a Társaságnak a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: „**Mt.**”) 208. § hatálya alá tartozó munkavállalói, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: „**Ptk.**”) 3:21. és 3:29. §-ai szerinti vezető tisztségviselői és a Társaság könyvvizsgálója vonatkozásában az alábbi javadalmazási szabályzatot adom ki.

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

2. A SZABÁLYZAT HATÁLYA

2.1. Hatálybalépés

Jelen szabályzat az 143/2017. (X.18.) Kt. számú alapítói határozat kiadásával egyidejűleg lép hatályba.

2.2. Személyi hatály

A szabályzat személyi hatálya kiterjed

- a Társaságnak Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalóira és az Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti, a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok hatálya alá tartozó munkavállalókra (továbbiakban: „**vezető állású munkavállalók**”),
- a Társaságnak a Ptk. 3:21. és 3:29. §-aiban, valamint a 3:112. § (1) bekezdésében meghatározott vezető tisztségviselőire továbbá a 3:26. § (1) bekezdésében meghatározott felügyelőbizottság tagjaira, (a továbbiakban: „**tisztségviselők**”),
- a Társaság könyvvizsgálójára (a továbbiakban: „**könyvvizsgáló**”).

2.3. Tárgyi hatály

A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed

- vezetők és a tisztségviselők javadalmazási elveinek meghatározására,
- jogviszony megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók prémiumtűzési- és fizetési feltételeire,
- az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók költségtérítésének szabályozására,
- az Mt. 228. §-a és a 207. § (3)-(4) bekezdése alapján kötött versenytilalmi megállapodásokra,
- a könyvvizsgáló díjazására.

3. HÍVATKOZÁSOK

- 2009. évi CXXII. törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 2013. évi V. törvény a Polgári törvénykönyvről
- 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról („**Szjtv.**”)

- 2007. évi CLII. törvény az egyes vagyonyilatkozat-tételi kötelezettségekről („Vagyonyilatkozat-tételi tv.”)

4. MEGHATÁROZÁSOK

Jelen szabályzat nem tartalmaz külön meghatározásokat.

5. A SZABÁLYZAT TARTALMA

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

A vezető állású munkavállalók alapbérét a Társaság saját vagyona (saját tőke, összes eszköz), az értékesítés nettó árbevétele, a foglalkoztatottak átlagos statisztikai létszáma, a Társaság jövedelemtermelő képessége, nemzetgazdasági súlya és jelentősége alapján kell meghatározni.

A vezető állású munkavállalók vonatkozásában az adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.

A vezető állású munkavállalók részére az Mt.-ben és a Társaságnál alkalmazott belső szabályozókban foglaltakon túl egyéb díjazás nem állapítható meg.

A vezető állású munkavállalók vonatkozásában megállapított javadalmazások, juttatások nem veszélyeztethetik, vagy befolyásolhatják hátrányosan a Társaság gazdálkodását és kiegyensúlyozott működését.

5.2. A vezetők személyi alapbére

A Társasággal munkaviszonyban álló, az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók havi alapbére, valamint a Ptk. 3:112. § (1) bekezdés szerinti vezető tisztségviselőnek e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása a Kormány által mindenkor meghatározott besorolás szerint bruttó 4 millió forintig terjedhet.

Az Mt. 208. § (1) bekezdés szerinti, elsőszámú vezető (a továbbiakban: „vezérigazgató”) alapbérét a Társaság alapítója külön határozatban állapítja meg.

Az Mt. 208. §-a szerinti más munkavállalók alapbérét a vezérigazgató állapítja meg az alapító külön alapítói határozatban adott felhatalmazása 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.

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

5.3.1. A prémium kitűzésére jogosult személye, a felügyelőbizottság szerepe

Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalóknál az adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzések eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium javadalmazás alkalmazható.

A konkrét prémiumfeladatokat a prémium kitűzésére jogosult, évente külön határozatban állapíthatja meg.

A vezérigazgató számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért, vagy egyéb juttatást az alapító állapíthatja meg az Mt. 207. § (5) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján.

Alapító tulajdonosi joggyakorló az Mt. 207. § (5) bekezdése szerinti, alapítói határozatban adott felhatalmazása alapján az Mt. 208. § (1)-(2) bekezdése hatálya alá tartozó más munkavállalók számára a Társaság Vezérigazgatója rendelkezhet prémiumkitűzésről.

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

5.3.2. A prémium kitűzésének időpontja, tartalma, a prémium mértéke

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.

Az Mt. 208. § (1) bekezdés szerinti munkavállalók éves prémiumának mértéke nem haladhatja meg az éves alapbér 10%-át, az Mt. 208. § (2) bekezdés szerinti munkavállalók éves prémiumának mértéke pedig nem haladhatja meg az éves alapbérük 20%-át.

5.3.3. A prémiumelőleg

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 kifizethetőségének idejét és az értékelés időpontját, a prémiumelőleg összegéről és a kifizetésről döntenéi jogosult szervezet vagy személyt. A prémiumkitűzésben a jelen szabályzatban foglaltakon túl egyedileg további, prémium-kifizetést kizáró és/vagy -csökkentő tényezőket is meg lehet állapítani.

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.

5.3.4. Év közbeni változások kezelése

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 az alapító 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.

5.3.5. Prémiumfeladatok teljesítése, kiértékelése és a kiértékelés felfüggesztése

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 az Mt. 208. §-a szerinti vezető állású munkavállalók jogviszonyának 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.

5.3.6. Prémium kifizetést kizáró tényezők

Prémium kifizetését kizáró tényezőként szükséges figyelembe venni

- a) az üzleti tervben meghatározott bértömeg (számviteli bérköltség) 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) az Alapszabályban 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.

5.3.7. Prémiumcsökkentő tényezők

Prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni

- a) jogszabály alapján, vagy az alapító felé fennálló és az alapító 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 alapító általi felkérés ellenére nem vesz részt az alapító által kezdeményezett és finanszírozott közös beszerzési tenderen és az eredményes tendereztetési 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 Alapszabálya 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 pénzügyi beszámoló az alapító által előírt határidőre és előírt tartalommal történő beküldésének elmulasztása,
- g) prémiumkitűzésben meghatározott, a Társaság szempontjából kiemelt fontosságú és jelentős mutató (pl.: eladósodottsági mutató, tőkemegtérülési mutató, stb.) optimális értéke nem teljesül.

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

Ha a prémiumkitűzésben meghatározott egy-egy, a Társaság szempontjából kiemelt fontosságú, jellemző és jelentős mutató és annak a Társaságra nézve optimális értéke nem teljesül, akkor a kifizethető éves prémium összege 10%-kal csökkenthető.

5.3.8. Munkaviszony év közben történő megszűnése

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

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

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.

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

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

Az alapító kizárólagos hatáskörébe tartozik az alapvető munkáltatói jogkörök gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása – ideértve a prémiumkitűzést, a végkielégítést és egyéb díjazást, illetve juttatást is) a Társaság vezérigazgatója 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 Alapszabálya, vagy a Társaság alapítójának 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 Társaság első számú vezetője gyakorolhatja.

5.4.2. Vezető állású munkavállalók költségtérítése, egyéb juttatásai

A Társaság részéről az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókkal munkajogviszony létesítésére kerül sor, ha erre a jogszabályok lehetőséget biztosítanak. Amennyiben az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókkal polgári jogi jogviszony létesítésére kerül sor, a megbízási díjon kívül egyéb juttatás nem illetheti meg.

5.4.3. Határozott időtartamú munkaviszony

Határozott időtartamú munkaviszony esetén az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókat az Mt. általános szabályai szerinti mértékben illethetik meg a járandóságok, (Mt. 79. § (2) bekezdése) ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

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

5.5.1. 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.

Az Mt. 210.§ (1) bekezdése alapján az Mt. 208. bekezdése szerinti vezetők munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére a 66.§ (1)-(6) bekezdésében foglalt rendelkezések nem terjednek ki, ezért a 208.§ bekezdése szerinti vezető állású munkavállaló esetében a munkáltató a felmondását nem köteles indokolni.

5.5.2. Végkielégítés

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

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

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

Az Mt. 209. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezésre figyelemmel az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

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.

5.5.4. Költségtérítések és egyéb juttatások

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

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

- a konkrét munkaszerződésben foglaltak alapján jogosult lehet mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a Társaság által bérelt vagy lízingelt 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, azonban ebben az esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.

Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók részére beszerezhető és a Társaság birtokába kerülő személygépkocsik tekintetében – amennyiben az alapító eltérően nem rendelkezik – 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 M Ft, felső-középkategóriájú személygépkocsi beszerzése esetén legfeljebb 8 M Ft lehet.

Bérlés és lízing esetén a havi szerződéses érték nem haladhatja meg középkategóriájú gépkocsi esetén a 700 euró, felső-középkategóriájú személygépkocsi esetén az 1.100 euró értéket. A Társaságnak gépjármű beszerzései során törekednie kell a környezetvédelmi és költségtakarékossági szempontok érvényesítésére.

Abban az esetben, ha az első számú vezető a saját tulajdonú gépkocsija használata miatt 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.

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

5.6. Tisztségviselők díjazása

5.6.1. Általános alapelvek

Az egyes 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 Vezérigazgatójának e társasági jogi jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszerezését.

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 Vezérigazgatója és felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.

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

A tisztségviselő a Takarékos törvényben foglaltak szerint részesülhet javadalmazásban.

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

A Társaság végelszámolása esetén, a vezérigazgató 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.

5.6.2. Az ügyvezetési feladatokat ellátó Vezérigazgató díjazása

Amennyiben a Társaság ügyvezetési feladatait ellátó vezető tisztségviselő (vezérigazgató) munkaviszony alapján látja el a feladatait, a munkabéren kívül egyéb juttatás nem illetheti meg.

5.7. A könyvvizsgáló díjazása

A könyvvizsgáló éves díjtételének mértékét a könyvvizsgáló kiválasztása céljából kiírt pályázatra benyújtott ajánlatok ismeretében, az ügyvezetés (a Társaság vezérigazgatójának) felügyelőbizottság egyetértésével adott javaslata alapján az alapító határozza meg.

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

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

5.8. Az Mt. 228. §-a (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 száz százalékát.

6. Hatályon kívül helyezés

- Nincsenek hatályon kívül helyezendő dokumentumok.

7. Mellékletek és formanyomtatványok

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

8. Hatályba léptető rendelkezések

Paks Város Önkormányzata a Protheus Holding Zrt. Javadalmazási Szabályzatát a 143/2017. (X.18.) Kt. számú határozatával elfogadja.

Jelen Javadalmazási Szabályzat 2017. október 18. napjával lép hatályba.

Jelen Javadalmazási Szabályzat módosítását Paks Város Önkormányzata Képviselő-testülete a 8/2018. (V.8.) Kt. számú határozatával módosította. A Módosításra a Javadalmazási Szabályzat 2. sz. mellékletének módosítása adott okot.

A jelen módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt Javadalmazási Szabályzat 2018. május 8. napjával lép hatályba, azzal, hogy a 2. sz. Felügyelőbizottság elnökének valamint tagjainak

díjazására vonatkozó rendelkezései 2018. január 1. napjára visszamenő hatállyal alkalmazandóak.

Paks Város Önkormányzata, mint Alapító nevében:

Szabó Péter
Polgármester

