

A 69/2019.(XII.10.) ÜPB.sz.
határozat 1.sz. melléklete



Városi Alapkezelő

ALAPKEZELŐ ZRT. KACSKAMÉT

**A Városi Alapkezelő Zrt.
Javadalmazási szabályzata**

Kiadva: Az Alapkezelő Igazgatóságának 2019. augusztus 14. napján kelt .../2019. (VIII.14.) sz. határozata, az Alapkezelő Felügyelőbizottságának 2019. augusztus 14. napján kelt .../2019. (VIII.14.) sz. határozata, valamint az Alapító 2019. napján hozott sz. határozata alapján.

Dátum: Kacskamét, 2019.

Hatályos: 2019.-tól

Bevezetés

A Városl Alapkezelő Zrt. (továbbiakban: Alapkezelő, vagy Társaság) a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) alapján, a kollektív befektetési formákról és kezelőikről, valamint egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2014. évi XVI. törvény (Kktv.) által meghatározott javalmazási szabályokat alapul véve és a vonatkozó egyéb jogszabályok alapján a következő javalmazási politika szabályzatot (Szabályzat) alkotja. A Szabályzat az Alapkezelő kezelésében álló ABA alap(ok) alapkezelési szabályzatával összhangban a teljesítmény-orientáltságú ösztönző-rendszer szívt és keretelt adja.

A fentiekkel összhangban, de azon túlmenően a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Kktg.) 5. § (3) bekezdése alapján jelen javalmazási politika szabályozza az Alapkezelő vezető tisztviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 203. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadekneazását, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módját, mértékének szívt, ennek rendszerét. Így jelen szabályzat biztosítja a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé teszi és segíti a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését.

I. Alapfogalmak, alaprendelkeazések

1.1. Definíciók:

ABA: alternatív befektetési alap, azaz ÁÉKBV-nek nem minősülő kollektív befektetési forma a részalapokat is beleértve;

ABAK: alternatív befektetési alapkezelő, azaz rendszeres gazdasági tevékenységként egy vagy több ABA-t kezelő befektetési alapkezelő;

ABAK-irányelv: az Európai Parlament és a Tanács 2011. június 8-i 2011/61/EU irányelve az alternatív befektetési alap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról;

Kockázati tőkealap: olyan zártvégű ABA, melyet vállalkozás-fejlesztés finanszírozásának céljából hoztak létre és befektetési politikája szerint az összesített tőke-hozzájárulása és a le nem hívott tőkéje legalább 70%-ét a vállalkozati fejlődés kezdeti szakaszában lévő kisvállalkozásokba fekteti, amelynek kollektív befektetési értékpapírral zártkörűen kizárólag szakmai befektetők részére hozzák forgalomba, és amely nem tőkeáttétellel finanszírozott;

Kockázati tőkealap-kezelő: rendszeres gazdasági tevékenységként kizárólag kockázati tőkealapot kezelő ABAK;

Alapjavalmazás: a javalmazás azon része, amelyet a Társaság és a vezető, a vezető állású személy, munkavállaló közötti szerződésben meghatározottaknak megfelelően a Társaság a vezetőnek, vezető állású személynek vagy munkavállalónak rendszeresen munkabériként vagy megbízási díjként kifizet, és amely megfelelően tükrözi a tisztaság

betöltéséhez szükséges szakmai tapasztalatokat és felelősséget, ideértve minden olyan juttatást, amelyet más munkavállaló is megkap;

Változó javalmazás (prémium vagy bónusz): a javalmazás azon része, amelyet a Társaság az alapjavalmazáson felül biztosíthat a vezetőnek, vezető állású személynek és a munkavállalónak, ha az a prémium (bónusz) klírásban (teljesítmény követelményben) meghatározottakat elérő teljesítményt nyújt.

1.2 A javalmazási politika személyi hatálya

Jelen javalmazási politika személyi hatálya alá tartoznak a következő személyek:

- a cégvezető [Ptk. 3:113.§ (1) bekezdés], (továbbiakban: Vezető)
- a más vezető állású munkavállaló(k) [Mt. 208 § (1) és (2) bekezdés] (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló)
- Igazgatóság elnöke és tagjai
- a felügyelőbizottság elnöke és tagjai
- minden más munkavállaló.

Jelen javalmazási politika kiemelt (minősített) személyi hatálya a Társaság cégvezetője (Vezető), valamint minden Vezető állású munkavállaló, illetve az ellenőrzésért felelős tisztségviselők és alkalmazottak, valamint mindazok az alkalmazottak, akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Társaság által kezelt ABA kockázati profiljára.

A Társaság Alapítója hatásköre annak megállapítása, hogy mely munkakörök minősülnek olyanoknak, amelyet betöltő személyek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a Társaság által kezelt ABA kockázati profiljára.

A Vezető közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított munkavállaló a szabályzat speciális rendelkezéseinek hatálya alá tartozó Vezető állású munkavállalónak minősül [Mt. 208.§(1) bekezdés].

A jelen javalmazási politika elfogadásának az időpontjában az Alapító az alábbi munkaköröket jelölte meg olyanként, amelyet betöltő személyek szakmai tevékenysége lényeges (minősített) hatást gyakorol a Társaság által kezelt ABA kockázati profiljára:

- Cégvezető (Vezérigazgató)
- Vezérigazgató-helyettes,
- Befektetési Igazgató.

1.3 A javalmazási politika tárgyi hatálya

A szabályzat tárgyi hatálya a szabályzatban nevesített javalmazási formákra és módokra, továbbá a javalmazáshoz kapcsolódó teljesítménykövetelmények kimunkálására terjed ki.

1. A jövedelemnél kiterjed

- a. Vezető javalmazására (alapjavalmazás és teljesítmény követelményekhez kötött prémium (bónusz));
- b. a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjára;

- c. a Vezető állású munkavállalói munkabérre, ezen belül a személyi alapbérre, teljesítményhez kötött jutatásra és jutalomra;
- d. más munkavállalók javalmazására (alapjavalmazás és teljesítmény követelményekhez kötött prémium (bónusz), jutalom).

2. A jutatások körében a szabályzat kiterjed

- a. a természetbeni jutatásokra,
- b. személygépkocsi használatra; továbbá
- c. az egyéb jutatásokra, ide tartozik a Társaságnál működő cafeteria rendszerrel összhangban álló jutatás.

3. A jogviszony megszűnése esetén biztosított jutatások módjára, mértékére és elveire, annak rendszerére, ezen belül különösen

- (a) végkielégítés mértékére,
- (b) felmondás esetén járó jutatásokra.

1.4 A javalmazási politika elvei

A javalmazási politika összhangban áll az eredményes és hatékony befektetés- és kockázatkezeléssel, előmozdítja azt, továbbá nem ösztönzi a Társaság kezelésében lévő ABA-k kockázati profiljával, kezelési szabályzatával nem összeegyeztethető kockázatvállalást.

A javalmazási politika összhangban áll a Társaság és a kezelésében lévő ABA-k vagy az ilyen ABA-k befektetőinek üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, értékeivel és érdekeivel.

Az Alapkezelő célja olyan javalmazási és ösztönző-rendszer alkalmazása, amely biztosítja, hogy az Alapkezelő alapkezelési tevékenységében érdemben közreműködő, kiemelten a főállású munkavállalók (elsősorban a „senior vállalati befektetési szakemberek”) jövedelme értékelhető mértékben a Társaság, illetve a Társaság kezelésében álló ABA teljesítményétől függjön.

A fentiekkel összhangban a szabályzat hatálya alá tartozó javalmazási formák és módok szerinti jövedelmek és jutatások sem külön-külön, sem pedig együttesen nem befolyásolhatják károsan az Alapkezelő gazdálkodását, kiegyensúlyozott működését. A javalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez. A javalmazási módok és formák kialakításában, bevezetésében és változtatásában érvényesíteni kell a fokozatosság elvét. A javalmazás mértékének kialakításakor a következő elveket, követelményeket kell érvényesíteni: az azonos elbírálás, az átláthatóság, az Alapkezelőn belüli arányosság, a felelősséggel való arányosság, a létrehozott, az elért eredménnyel való arányosság, a hatékonysággal való arányosság, a többlet teljesítménnyel, a többleteredménnyel való arányosság, a célhoz, és célértékéhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosság, a versenytársaihoz viszonyított arányosság, a minimálbérhez viszonyított arányosság, az inflációval való arányosság, a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártasság, tapasztalat.

1.5 A javadalmazási politika elfogadása, felülvizsgálata

A javadalmazási politikát - a Ktgt. 5. § (3) bekezdésével összhangban - a Társaság Felügyelőbizottság véleménye alapján - a Vezető, a Vezető állású munkavállalók, az Igazgatóság elnöke és tagjai, valamint a felügyelőbizottság elnöke és tagjai vonatkozásában - az Alapító hagyja jóvá.

Az Alapkezelő felügyelőbizottsága évente értékeli a szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről az Alapítónak - az éves beszámolóval egyidejűleg - beszámol.

II. A javadalmazás formái

2. Alap és változó javadalmazás

2.1 Alapjavadalmazás:

A Társaság alapjavadalmazást állapít meg minden a jelen szabályzat hatálya alá tartozó személy részére. Az alapjavadalmazást az adott munkakörhöz tartozó feladatok és felelőségek és az adott személy gyakorlata figyelembevételével kell megállapítani figyelemmel arra, hogy az alapjavadalmazás a teljes javadalmazás kétfelét képezze.

Az Alapkezelő munkavállalói az Alapkezelő vonatkozó belső szabályzata szerint jogosultak mobiltelefon és gépkocsi használatára, illetve egyéb bérrel kívüli juttatások igénybevételére, amely jelen szabályzat értelmezése során alapbérnek minősül.

2.2 Változó javadalmazás

Az alapjavadalmazáson felül a Társaság változó javadalmazást állapít meg a jelen szabályzat hatálya alá tartozó személy(ek) közül az Alapkezelővel munkaviszonyban álló személyek részére. Változó javadalmazást megállapítani kizárólag teljesítmény cél kitűzésével és a cél elérésével kapcsolatos teljesítményértékelés alkalmazásával lehet. Az egyéni teljesítmény értékelése során pénzügyi és nem pénzügyi kritériumokat is figyelembe kell venni.

Az éves kiírt prémiumfeladatokkal összhangban a munkavállalónak kötelessége a Társaság által nyújtott szolgáltatások színvonalának növelése, a rendelkezésre álló tőke, és más erőforrások hatékony felhasználása (költségek és ráfordítások csökkentése a bevételek növelése mellett), a teljes tevékenység eredményességének növelése a Társaság mindenkor belső szabályzatainak és a működését szabályozó jogszabályok, valamint a tulajdonosi és felügyeleti elvárások betartása mellett.

Éves bónusz:

Az adott tárgyévre kitűzött célok (teljesítmény követelmények: pl. ABAK üzleti terv (árbevétel és költség terv) teljesítés / túlteljesítés, ABA által eszközölt befektetések

száma, a portfólió management eredményessége, stb.) teljesítéséhez kötve kerül megállapításra évente előre:

A Munkáltató – a Vezető és a Vezető állású munkavállaló kivételével – minden üzleti év során legalább kétszer értékeli a Társaság bónusz keretével érintett munkavállalójának adott évi munkáját az adott évre a meghatározott célfeladatok teljesítése alapján:

- a) a tárgyévi féléves beszámoló lezárásakor, legkésőbb az üzleti év III. negyedévének végéig,
- b) [opcionális: az üzleti év december hónapjában (az előzetes üzleti számok alapján)], illetve
- c) az üzleti évet lezáró éves beszámoló rendelkezésre állásakor, de legkésőbb a tárgyévet követő év félévéig.

A teljesítményértékelés alapján, a prémium (bónusz) feladatok teljesítése arányában illeti meg a Vezetőt, Vezető állású munkavállalót, a munkavállalót a havi alapjévedelmezés (alpbér) 6 havi összegének megfelelő prémium (bónusz) jóvádelmezés. Amennyiben a munkaviszony év közben keletkezik vagy szűnik meg és megtörtént a prémium feladatok személyre szóló kitűzése, az éves bónusz időarányosan jár a teljesítménycélok megvalósítása – vagy legalább részleges megvalósítása – esetén, azaz a kifizetett éves alpbér maximum 50%-a fizethető ki prémiumként (bónuszként).

A Társaság az időszaki teljesítés arányában, de az éves bónuszkiírás legfeljebb 70%-áig bónuszkiegledet fizethet a tárgyévi féléves beszámoló lezárásakor, illetve a várható év végi teljesítményre vonatkozó adatok ismeretében.

Az érintett személyek esetében az egyéb – a Társaság tevékenységével szorosan összefüggő – jövedelemmel a bónuszok korrigálásra kerülnek. Ily módon az Alapkezelő által kezelt alap(ok)ban lévő projektekhez kapcsolódó alkalmazotti jövedelmeket teljes mértékben figyelembe szükséges venni.

III. A Vezetőre, a Vezető állású munkavállalókra, az igazgatóság elnökére és tagjaira, valamint a felügyelőbizottság elnökére és tagjaira vonatkozó különös szabályok

3.1 Hatásköri szabályok

A Vezető és a Vezető állású munkavállaló díjazását, a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját az Alapító határozza meg. Kivételt képez ez alól a Vezető állású munkavállaló személyi alpbére, melyet jelen szabályzat szerint a Vezető állapít meg. A társaság Vezető állású munkavállaló(i) [Mt. 208. § (1) és (2) bekezdés] tekintetében a Vezető minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

Az Mt. 207. §-a alapján az Mt. 208. §-ában foglaltak alapján a Vezető és a Vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogok gyakorlója (Alapító), vagy annak felelős és hatáskörrel rendelkező szerve állapíthat meg.

Mindazon javalmazási ügyekben, amelyekre a szabályzat kifejezett rendelkezését, szabályozást nem tartalmaz, a mindenkor jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

3.2 A Vezetők és Vezető állású munkavállalók Javalmazása

A Vezető megbízási díját vagy személyi alapbérét megbízási, illetve munkaviszonyának létesítése alkalmával az Alapító határozza meg. A díjazásának vagy bérezésének arányban áll különösen: a Vezető munkavégzésével, a felelőssége mértékével, a társaság előző éves gazdasági eredményével, a rábízott vagyon nagyságával és a gazdálkodó szervezet által foglalkoztatottak létszámával.

A Vezető állású munkavállaló személyi alapbérét a Vezető állapítja meg, melyről a felügyelőbizottság véleményét ki kell kérni. Ennek során a munkáltatói jogkör gyakorlója az éves inflációra is figyelemmel az Alapkezelőnél végrehajtott bérfejlesztés mértékét veszi figyelembe, amely elvől esetleg, illetve a társaság teherviselő képességére tekintettel eltérhet. A személyi alapbér módosítása során a munkaszerződés módosításának szabályaira figyelemmel kell lenni.

3.3 Teljesítményhez kötött Juttatások (prémium (bónusz))

A Vezető és a Vezető állású munkavállaló prémiumát az Alapító a külön határozatban megállapított prémiumfeladatok alapján határozza meg. A teljesítménykövetelmények meghatározásánál a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

A teljesítménykövetelmény meghatározásánál figyelembe kell venni a jogszabályban, vagy egyéb kötelezően alkalmazandó szabályzatban meghatározott határidők megtartását, az ügyfél elégedettséget, az ügyfelek (befektetések) számának alakulását, stb. Figyelembe kell venni továbbá a eredmény, pl. adózott eredmény vagy EBITDA (kamatok, adózás, értékcsökkenési és amortizáció nélküli eredmény), mint pénzügyi mutatószám alakulását, melyek tükrözik az Alapkezelő aktuális üzleti eredményességét.

Teljesítménykövetelmény lehet különösen a Társaság által nyújtott szolgáltatások színvonalának növelése, a Társaság által kezelt ABA új befektetésének eredményes megvalósítása, a Társaság által kezelt ABA pénzügyi termékkínálatának bővítése, a rendelkezésre álló tőke-, és más erőforrások hatékony felhasználása (költségek és ráfordítások csökkentése a bevételek növelése mellett), a teljes tevékenység eredményességének növelése. A teljesítménykövetelményeket a Társaság mindenkor belső szabályzatainak és a működését szabályozó jogszabályok, valamint a tulajdonosi és felügyeleti elvárások betartása mellett kell teljesíteni.

Prémium kifizetésének feltételei:

A juttatás éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető és a Vezető állású munkavállaló szerződés szerinti éves alapjavalmazásának az 50 %-át (max. 6 havi alapbér).

A prémium éves mértékének egynegyede az üzleti terv túlteljesítése esetén fizethető ki, azzal, hogy ezen összeg teljes egészében illeti meg azt a Vezetőt, aki az üzleti tervben

foglalt tervszámokat legalább 10 %-al teljesíti túl. Ettől kisebb mértékű túlteljesítés esetén a Vezetőt csak az arányos részre jutó összeg illeti meg.

Abban az esetben, ha az arra jogosult szerv az Alapkezelő által elkészített és elfogadott üzleti terv módosításáról dönt, mely érinti a Vezető és a Vezető állású munkavállaló üzleti tervhez kötött prémiumfeladatát, úgy az üzleti terv módosításának elfogadásával egyidejűleg az Alapító felülvizsgálja a Vezető és a Vezető állású munkavállaló prémiumkifizetésében szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételeit is.

Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, folyószámlahitelből prémium nem fizethető.

Nem fizethető ki prémium a Vezetőnek, a Vezető állású munkavállalónak abban az esetben, ha az éves üzleti tervben szereplő mérleg szerinti eredmény nem teljesül.

A juttatás fizetésére az előírt feltételek teljesítése esetén kerülhet sor, feltéve, hogy az Alapkezelőnek az üzleti év végén nincs lejárt köztartozása és az üzleti évre vonatkozó átlagkereset-fejlesztés nem haladta meg az üzleti tervben meghatározott mértéket.

Amennyiben az Alapkezelő veszteségesen működik, úgy a Vezető és a Vezető állású munkavállaló prémiumra nem jogosult.

Prémium kifizetését kizáró egyéb tényezők:

- a) Amennyiben az Alapkezelőnél bármilyen 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.
- b) Nem jogosult a Vezető és a Vezető állású munkavállaló a prémiumra, ha a Társaság a 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.

Prémiumot csökkentő tényezők:

- a) Prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló az alapítói határozatokból eredő kötelezettségeket vagy határidőket elmulasztja.
- b) Prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló az általa képviselt gazdasági társaság üzleti tervét, valamint beszámolóját az alapító által előírt határidőre és tartalommal nem készíti elő.

A fenti a.) és b.) pontok esetén a kifizethető prémium mértéke esetenként 10 százalékkal csökkenthető.

Jogszabály vagy az alapító által előírt adatszolgáltatási, közzétételi kötelezettség elmulasztása, vagy késedelmes teljesítése miatt a juttatás összegét 20 százalékponttal csökkenteni kell.

Prémium előleg:

A juttatás terhére előleg fizetésére akkor kerülhet sor, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett előleget vissza kell fizetni, vagy az előleg összege – visszafizetés hiányában – munkabérből történő levonás útján érvényesíthető, illetőleg a díjazásból visszatérthető, levonható.

A Vezető és Vezető állású munkavállaló által a munkavégzésre irányuló jogviszony évközben történő megszüntetése esetén a juttatás időarányos része jár. Ha a vezető állású munkavállaló munkaviszonya a munkáltató azonnali hatályú felmondásával jogszérien széri meg, nem jár juttatás.

3.4 Természetbeni juttatások, cafeteria

A szabályzat hatálya alá tartozó Vezető és Vezető állású munkavállalók a gazdasági társaságnál foglalkoztatott, nem vezető állású munkavállalók számára biztosított mértékben jogosultak a társaságnál bevezetett cafeteria rendszer keretén belül juttatások, illetve természetbeni juttatások igénybevételére.

A szabályzat hatálya alá tartozó Vezető és Vezető állású munkavállalók személygépkocsi használatára jogosultak, amelynek költsége a Társaságot terheli.

3.5 Jutalom

Ha az Alapkezelő működésében és szolgáltatásában a korábbi időszakhoz képest fejlődés tapasztalható, kiemelkedő munkateljesítménnyel alátámasztható esetben a Vezető állású munkavállaló a Vezető javaslata alapján a tulajdonosi jogokat gyakorló feladat és hatáskörrel rendelkező szervének előzetes döntésétől függően jutalomban részesülhet. A döntésről a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

Jutalom csak abban az esetben adható, ha az üzleti tervben elfogadott költségek nagyságrendjét nem érinti és a keletkezett nyereság erre fedezetet nyújt. Jutalom kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, folyószámlahitelből jutalom nem fizethető.

A prémium (bónusz) és a jutalom együttes összege nem haladhatja meg évente a Vezető állású munkavállaló éves alapjavalmazásának 50%-ét.

3.6 Végkielégítés

A Vezetőt és a Vezető állású munkavállalót végkielégítés az Mt. szabályai alapján illeti meg.

IV. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazás

A felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét az Alapító határozza meg.

A testület elnöke számára – többletfeiadatokra tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.

V. Az Igazgatóság elnökének és tagjainak javadalmazás

Az Igazgatóság elnöke és tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét az Alapító határozza meg. A testület elnöke számára – többletfeiadatokra tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.

Amennyiben a vezérigazgató az Igazgatóság tagja vagy elnöke, számára tiszteletdíj nem állapítható meg tekintettel arra, hogy munkaviszonya kapcsán javadalmazás illeti meg.

VI. A javadalmazási politika ellenőrzése

A jelen javadalmazási politikában foglaltak teljesítését a Társaság belső ellenőre évente ellenőrzi, amely ellenőrzés eredményéről tájékoztatja az Igazgatóságot és a felügyelőbizottságot.

VII. Egyes rendelkezések

A jelen szabályzatban nem szabályozott kérdésekben az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseire -, a Kgt. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadók.

**KECSKEMÉT MEGYEI JOGÚ VÁROS ÖNKORMÁNYZATA
KIZÁRÓLAGOS TULAJDONÁBAN LÉVŐ GAZDASÁGI
TÁRSASÁGOK
VEZETŐI JAVADALMAZÁSI
SZABÁLYZATÁNAK
MÓDOSÍTÁSA**

Kecskemét Megyei Jogú Város Közgyűlése Városstratégiai és Pénzügyi Bizottság 2019. december 10. napján tartott ülésén hozott .../2019. (XII.10.) VPB. számú határozatával a Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata kizárólagos tulajdonában lévő gazdasági társaságok módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt Vezetői Javadalmazási Szabályzatát (a továbbiakban: Szabályzat) 2020. január 1. napjával az alábbiak szerint módosítja:

1. A Szabályzat személyi és tárgyi hatályát szabályozó I. fejezetének 3) pontja az alábbiakra módosul:

„A Szabályzat hatálya kiterjed a Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata kizárólagos tulajdonában alatt álló alábbi gazdasági társaságokra (továbbiakban: gazdasági társaságok):

- KIK-FOR Ingatlankezelő és Forgalmazó Korlátolt Felelősségű Társaság
- Kecskeméti Közlekedési Központ Korlátolt Felelősségű Társaság
- Kecskeméti Városgazdasági Korlátolt Felelősségű Társaság
- Kecskeméti Városüzemeltetési Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
- Kecskeméti Televízió Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
- Kecskeméti Városfejlesztő Korlátolt Felelősségű Társaság
- Kecskeméti Junior Sport Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
- Hírös Agóra Kulturális és Ifjúsági Központ Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
- Hírös Sport Szabadidő Létesítményeket Működtető és Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
- ~~Hírös-Net Telekommunikációs Korlátolt Felelősségű Társaság~~
- Kecskeméti Kortárs Művészeti Műhelyek Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

2. A Szabályzat VI. fejezetének teljesítményhez kötött juttatásokat (prémium) szabályozó alfejezetének 11) pontja az alábbiak szerint módosul:

„Jogsabály vagy az alapító által előírt adatszolgáltatási *(ideértve a Vezetői Információs Rendszer működtetéséhez szükséges, valamint az egyéb, ezzel adatszolgáltatást is),* közzétételi kötelezettség elmulasztása, vagy késedelmes teljesítése miatt a juttatás jelen fejezet 4. pontjában meghatározott összegét 20 százalékponttal csökkenteni kell.”

3. A Szabályzat VI. fejezetének jutalmat szabályozó alfejezetének 1) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

Ha a lakosság színvonalas ellátása területén a korábbi időszakhoz képest fejlődés tapasztalható, kiemelkedő munkateljesítménnyel alátámasztható esetben a *Vezető a felügyelőbizottság javaslata alapján, a Vezető állású munkavállaló a Vezető javaslata alapján a tulajdonosi jogokat gyakorló feladat és hatáskörrel rendelkező szervének előzetes döntésétől függően jutalomban részesülhet. A jutalmat a társaság egyéb munkavállalóinak juttatásaival összhangban kell megállapítani.* A döntésről a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

4. A Szabályzat VI. fejezetének jutalmat szabályozó alfejezete az alábbi 5) és 6) pontokkal egészül ki:

5) *Amennyiben a Vezető és a Vezető állású munkavállaló vonatkozásában a tárgyévben teljesítményhez kötött juttatások (prémium) kiűzésére is sor került, jutalomban kizárólag különösen indokolt esetben részesíthető.*

6) *A jutalom – az 5) pont szerinti esetben a kiűzésre kerülő prémiummal egybeeső mértékű – éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető és a Vezető állású munkavállaló szerződés szerinti éves javadalmazásának az 50 %-át.*

5. A Szabályzat VI. fejezetének jutalmat szabályozó alfejezetének 2) pontjában a „jutalmazásra” szövegrész helyébe a „*Vezető állású munkavállaló jutalmazására*” szövegrész lép.

6. A Szabályzat VI. fejezetének jutalmat szabályozó alfejezetének 4) pontjában a „*Vezető állású munkavállaló részére*” szövegrész helyébe a „*Vezető és a Vezető állású munkavállaló részére*” szövegrész lép.

7. Jelen Szabályzat módosítás 2020. január 1. napjával lép hatályba.

8. A Szabályzat jelen módosítással nem érintett rendelkezései változatlan tartalommal hatályban maradnak.

Kecskemét, 2019. december 12.

Szemereyné Pataki Klaudia
polgármester