

**KECSKEMÉTI TERMOSTAR Hőszolgáltató Kft.
módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt**

VEZETŐI JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZATA

**Jóváhagyva a 27/2012. (10.19.) tgy. számú határozattal,
módosítva a 9/2016. (05.17.) tgy. sz. határozattal,
módosítva a 41/2024. (11.28.) tgy. sz. határozattal,
*módosítva a .../2025. (.....) tgy. sz. határozattal***

KECSKEMÉTI TERMOSTAR Hőszolgáltató Kft. VEZETŐI JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

Bevezető

A KECSKEMÉTI TERMOSTAR Hőszolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (továbbiakban: Társaság) taggyűlése a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. tv. (a továbbiakban Ktgt.) 5.§ (3) bekezdése alapján a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások vonatkozásában az alábbiak szerint fogadja el.

I. fejezet Személyi és tárgyi hatály

Személyi hatály

- 1) A szabályzat személyi hatálya kiterjed a
 - a. az ügyvezetőre [**Ptk. 3:196. § (1) bekezdés**], (továbbiakban: Vezető) és
 - b. a gazdasági igazgatóra és a főmérnökre [**Mt. 208 § (1) és (2) bekezdés**] (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló)
 - c. felügyelőbizottság elnökére és tagjaira.

- 2) A szabályzat tárgyi hatálya a szabályzatban nevesített javadalmazási formákra és módokra, továbbá a javadalmazáshoz kapcsolódó teljesítménykövetelményekre terjed ki.
 1. A jövedelemnél kiterjed
 - a. Vezető javadalmazására;
 - b. a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjára;
 - c. a Vezető állású munkavállalói munkabérre, ezen belül a személyi alapbérre, teljesítményhez kötött juttatásra és jutalomra;

 2. A juttatások körében a szabályzat kiterjed
 - a. a természetbeni juttatásokra,
 - b. személygépkocsi használatra; továbbá
 - c. az egyéb juttatásokra.

 3. A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjára, mértékére és elveire, annak rendszerére, ezen belül különösen
 - (a) végkielégítés mértékére,
 - (b) felmondás esetén járó juttatásokra.

II. fejezet

Hatásköri szabályok

- 1) A szabályzat elfogadása a **Ktgt.** 5. (3) bekezdésével összhangban – a társaság legfőbb szerve (Taggyűlés) hatáskörébe tartozik.
- 2) A Vezető díjazását, a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját a taggyűlés határozza meg. A vezető állású munkavállaló személyi alapbérét a Vezető állapítja meg.
- 3) A társaság Vezető állású munkavállalói **[Mt. 208. § (1) és (2) bekezdés]** tekintetében a Vezető minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának.
- 4) ***Az Mt. 207. § (5) bekezdése alapján az Mt. 208. §-ában foglaltak szerinti vezető állású munkavállaló számára teljesítmény követelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért – a felügyelőbizottság előzetes véleményének beszerzését követően – a Vezető határozza meg.***
- 5) Mindazon javadalmazási ügyekben, amelyekre a szabályzat kifejezett rendelkezést, szabályozást nem tartalmaz, a mindenkor jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

III. fejezet

A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

- 1) A szabályzat hatálya alá tartozó javadalmazási formák és módok szerinti jövedelmek és juttatások sem külön-külön, sem pedig együttesen nem befolyásolhatják károsan a társaság gazdálkodását, kiegyensúlyozott működését.
- 2) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez.
- 3) A javadalmazási módok és formák kialakításában, bevezetésében és változtatásában érvényesíteni kell a fokozatosság elvét.
- 4) A javadalmazás mértékének kialakításakor a következő elveket, követelményeket kell érvényesíteni:
 - az azonos elbírálás,
 - az átláthatóság,
 - a társaságon 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 célértékhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosság,
 - a versenytársakhoz viszonyított arányosság,
 - a minimálbérhez viszonyított arányosság,
 - az inflációval való arányosság,
 - pályázatokon való részvétel, az elnyert pályázatokon szerzett pénzeszközök,
 - a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártasság, tapasztalat.
- 5) A társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a taggyűlésnek – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.

IV. fejezet

A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

- 1) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját a taggyűlés határozza meg.
- 2) A felügyelőbizottság elnöke részére – többletfeladataikra tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- 3) A **Ktgt.** 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági 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 köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- 4) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [**Ktgt.** 6.§(3) bek.]
- 5) Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött Vezető tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban. [**Ktgt.** 6. § (4) bek.]
- 6) Amennyiben egy természetes személy több köztulajdonban álló gazdasági társaságnál tölt be Vezető tisztségviselői megbízatást, **illetve** felügyelőbizottsági tisztséget, úgy azt köteles bejelenteni a taggyűlés felé és ebben az esetben választása szerint illeti meg javadalmazás a betöltött tisztségek után.

V. fejezet

A Vezető és Vezető állású munkavállalók javadalmazása

- 1) A Vezető munkabérét munkaviszonyának létesítése alkalmával a taggyűlés határozza meg, a munkaszerződés megkötésére a többségi tulajdonos Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata Polgármesterét jogosítja fel. A személyi alapbérének emelése a taggyűlés hatáskörébe tartozik.
- 2) A Vezető bérezésének arányban kell állnia különösen: a Vezető munkavégzésével, a felelőssége mértékével, a gazdasági társaság előző éves gazdasági eredményével, a rábízott vagyon nagyságával és a gazdálkodó szervezet által foglalkoztatottak létszámával.
- 3) 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 a társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékét veszi figyelembe, amelytől a társaság teherviselő képességére tekintettel eltérhet. A személyi alapbér módosítása során a munkaszerződés módosításának szabályaira figyelemmel kell lenni.

VI. fejezet

Teljesítményhez kötött juttatások (teljesítménybér, prémium)

- 1) A Vezető teljesítményhez kötött juttatását (továbbiakban: teljesítménybér) a munkaszerződésben kell rögzíteni. ***A Vezető és a Vezető állású munkavállaló teljesítménybérét az arra jogosult szerv az általa évente előre, külön határozatban megállapított teljesítmény követelmények alapján határozza meg (vezető esetében a taggyűlés, vezető állású munkavállaló esetében – a felügyelőbizottság előzetes véleményének beszerzését követően – a Vezető).***
- 2) A Vezetőre vonatkozó teljesítmény követelmények meghatározásánál a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.
- 3) ***A Vezető és a Vezető állású munkavállalók a teljesítmény követelményének meghatározásánál – figyelemmel a társaság közszolgáltatást végző tevékenységére, és az ügyfelekkel való folyamatos kapcsolatban állásra - figyelembe kell venni a jogszabályban, vagy egyéb kötelezően alkalmazandó szabályzatban meghatározott határidők megtartását, az ügyfél elégedettségét, az ügyfelek számának alakulását, a piaci részesedést és annak alakulását, valamint a hálózati veszteség-mutatókat. Figyelembe kell venni továbbá az adózás előtti eredmény alakulását, mely tükrözi a társaság aktuális eredményességét.***
- 4) A juttatás éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető és ***a Vezető állású munkavállaló*** szerződés szerinti éves javadalmazásának az 50 %-át.

- 5) *A teljesítménybér éves mértékének egynegyede abban az esetben fizethető ki, ha a Vezető az üzleti tervben szereplő eredményeket eléri. A teljesítménybér éves mértékének további 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 %-kal teljesíti túl. Ettől kisebb mértékű túlteljesítés esetén a Vezetőt csak az arányos részre jutó összeg illeti meg.*
- 6) *Abban az esetben, ha a taggyűlés a gazdasági társaság által elkészített és elfogadott üzleti terv módosításáról dönt, mely érinti a Vezető és a Vezető állású munkavállaló üzleti tervhez kötött teljesítmény követelményét, úgy az üzleti terv módosításának elfogadásával egyidejűleg felülvizsgálja a Vezető és a Vezető állású munkavállaló a teljesítmény követelményében szereplő, az üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt is.*
- 7) *A teljesítménybér kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, folyószámlahitelből teljesítménybér nem fizethető. Amennyiben a társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy csak olyan teljesítménybér feltétel határozható meg, amely a teljesítménybér kifizetését ezen önkormányzati támogatáson túli bevétel mértékéhez köti.*
- 8) *A teljesítménybér kifizetésére az előírt feltételek teljesítése esetén kerül sor, amennyiben a társaságnak az üzleti év végén nincs lejárt köztartozása és az üzleti évre vonatkozó átlagkereset-fejlesztés nem haladta meg az üzleti tervben meghatározott mértéket.*
- 9) *Amennyiben a társaság veszteségesen működik, úgy a Vezető és a Vezető állású munkavállaló teljesítménybérre nem jogosult.*
- 10) *A teljesítménybér kifizetését kizáró egyéb tényezők:*
- a) *Amennyiben a társaságnál bírósági vagy más hatósági eljárás van folyamatban a vezető jogviszonyának fennállása alatt kifejtett tevékenységével összefüggésben, a teljesítmény követelmények teljesítésének kiértékelése, illetve a teljesítménybér kifizetése az eljárás lezárásáig felfüggeszthető. Ebben az esetben a teljesítménybér követelmény kiértékelésére az eljárás lezárását követően kerül sor. Ha az eljárás eredményeképpen a vezető felelőssége megállapításra kerül, az az eljárás lezárását követően teljesítménybér kifizetést kizáró tényezőnek minősül.*
- b) *Nem jogosult a Vezető és a Vezető állású munkavállaló a teljesítménybérre, 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.*

11) Jogszabály vagy a taggyűlés által előírt adatszolgáltatási, közzétételi kötelezettség elmulasztása, vagy késedelmes teljesítése miatt a juttatás jelen fejezet 4. pontjában meghatározott összegét 20 százalékponttal csökkenteni kell.

12) A teljesítménybér csökkentő egyéb tényezők:

a) Teljesítménybér csökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni azt, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló a peres, nem peres és más hatósági eljárásokkal összefüggésben meghatározott határidőket elmulasztja (így különösen, de nem kizárólagosan abban az esetben, ha a cégeljárásban előírt határidőket nem tartja be, bírósági vagy más hatósági eljárásokban jogorvoslati határidőket elmulasztja).

b) Teljesítménybér csökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló a taggyűlési, felügyelőbizottsági határozatokból eredő kötelezettségeket vagy határidőket elmulasztja.

c) Teljesítménybér csökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló az általa képviselt gazdasági társaság üzleti tervét, valamint beszámolóját a taggyűlés által előírt határidőre és tartalommal nem készíti elő.

Az a.) b.) és c.) pontok esetén a kifizethető teljesítménybér mértéke esetenként 10 százalékkal csökkenthető.

13) A teljesítménybér kitűzésére jogosult (taggyűlés illetve Vezető) további teljesítménybér kifizetést kizáró és csökkentő tényezőket állapíthat meg az egyéni teljesítmény követelmények kitűzése során.

14) A teljesítménybér keret 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 visszatartható, levonható.

15) A Vezető és Vezető állású munkavállalók a gazdasági társaságnál foglalkoztatott, nem vezető állású munkavállalók számára biztosított mértékben jogosultak a társaságnál biztosított juttatásokra (pl. étkezési hozzájárulás, SZÉP Kártya, lakásépítési-vásárlási támogatás, szakmai képzés, továbbképzés támogatása, stb.).

Jutalom

- 1) ***Ha a lakosság színvonalas ellátása területén a korábbi időszakhoz képest fejlődés tapasztalható, kiemelkedő munkateljesítménnyel alátámasztható, abban az esetben a Vezető állású munkavállaló a Vezető döntése alapján – a felügyelőbizottság előzetes véleményének beszerzését követően – jutalomban részesülhet.*** A Vezető ugyanezen feltételek teljesülése esetén a taggyűlés döntése alapján jutalmazható.
- 2) Jutalom csak abban az esetben adható, ha az üzleti tervben elfogadott költségek nagyságrendjét nem érinti, és a keletkezett nyereség erre fedezetet nyújt.
- 3) ***Ha a Vezető teljesítménybérre nem jogosult, úgy a Vezető állású munkavállaló részére jutalom nem állapítható meg. Jutalom kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, folyószámlahitelből jutalom nem fizethető.***

VII. fejezet Végkielégítés

A Vezetőt és a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya – alkalmatlanság kivételével – a munkáltató felmondása (határozatlan idejű munkaviszony esetén) vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, ***valamint akkor, ha a gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan munkáltató veszi át, amely nem tartozik az Mt. hatálya alá.***

VIII. fejezet Vegyes 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 Ktgt. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadóak.

IX. fejezet

A szabályzat hatálybalépése

- 1) A Taggyűlés 27/2012. (10.19.) tgy., 9/2016. (05.17.) tgy., 41/2024. (11.28.) tgy. és a/2025. (.....) számú határozatával elfogadott, módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt szabályzat 2025. napján lép hatályba.**
- 2) A szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

Kecskemét, 2025.

KMJV Önkormányzat

MVM Next Energiakereskedelmi Zrt.