



AIPA * ALFÖLDI IPARFEJLESZTÉSI NONPROFIT KÖZHASZNÚ KFT.

... sz. taggyűlési határozat melléklete

ALFÖLDI IPARFEJLESZTÉSI NONPROFIT KÖZHASZNÚ KFT.

– a napjával hatályba lépő –

VEZETŐI JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZATA



Bevezető

- 1) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Ktgt.) 5.§ (3) bekezdése alapján a gazdasági társaság legfőbb szerve a jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.
- 2) A szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé *az illetékes cégbíróságon* letétbe kell helyezni.

I. fejezet Személyi és tárgyi hatály

Személyi hatály

- 1) A szabályzat személyi hatálya kiterjed
 - a. az ügyvezetőre [Ptk. 3:112.§ (1) bekezdés], (továbbiakban: Vezető) és
 - b. a más vezető állású munkavállalóra [Mt. 208 § (1) és (2) bekezdés] (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló)
 - c. a felügyelőbizottság elnökére és tagjaira.
- 2) Külön rendelkezés hiányában a Vezető közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított munkavállaló a szabályzat hatálya alá tartozó Vezető állású munkavállalónak minősül [Mt. 208.§(1) bekezdés]. A munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- 3) A szabályzat hatálya az Alföldi Iparfejlesztési Nonprofit Közhasznú Kft.-re (továbbiakban: társaság) terjed ki.
- 4) A szabályzat tárgyi hatálya a szabályzatban nevesített javadalmazási formákra és módokra, továbbá a javadalmazáshoz kapcsolódó teljesítménykövetelmények kimunkálására 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, ide tartozik a társaságnál esetlegesen működő cafeteria rendszerrel összhangban álló juttatás.
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 és a vezető állású munkavállaló díjazását, a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját a taggyűlés határozza meg. Kivételt képez ez alól a vezető állású munkavállaló személyi alapbére, melyet jelen szabályzat V. fejezet 3. pontja szerint a Vezető állapít 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. §-a alapján az Mt. 208. §-ában foglaltak alapján vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogok gyakorlója, vagy annak feladat és hatáskörrel rendelkező szerve állapíthat meg.
- 5) Mindazon javadalmazási ügyekben, amelyekre a szabályzat kifejezett rendelkezést, szabályozást nem tartalmaz, a mindenkorı jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

III. fejezet

A javadalmazás módjának, mértékének fıbb 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 következı 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 **Felügyelőbizottsági** beszámolóval egyidejűleg – beszámol.

IV. fejezet

A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

- 1) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjra lehetnek jogosultak – a Taggyűlés ellentétes döntésének hiányában - amelynek összegét a Taggyűlés határozza meg.
- 2) A testület elnöke számára – 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 megbízási díját vagy munkabérét megbízási, illetve munkaviszonyának létesítése alkalmával a Taggyűlés határozza meg.
- 2) A társaság Vezetői megbízási jogviszonyon alapuló díjazásának vagy munkajogi jogviszonyon alapuló bérezésének arányban kell állnia különösen: a Vezető munkavégzésével, a felelőssége mértékével, a 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, amely elvtől esetileg, illetve a társaság teherviselő képességére tekintettel eltérhet. A személyi alapbér módosítása során a munkaszerződés módosításának szabályaira figyelemmel kell lenni.

VI. fejezet

Teljesítményhez kötött juttatások (prémium)

- 1) A Vezető teljesítményhez kötött juttatását (továbbiakban: juttatás) a megbízási vagy munkaszerződésben vagy az azt kiegészítő megállapodásban kell rögzíteni. A Vezető és a Vezető állású munkavállaló prémiumát az arra jogosult szerv az általa évente előre, külön határozatban megállapított prémiumfeladatok alapján határozza meg. ***Az üzleti terv főbb pénzügyi mutatószámainak teljesítése mellett teljesítménykövetelményként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal történő ellátásán túlmutató, objektíven (amennyiben a feladat jellegéből adódik számszerűen, értékkel) meghatározható teljesítményt takar. Teljesítménykövetelmény kitűzése és ehhez fűzött prémium megállapítása csak lehetőség, az arra jogosult szerv nem köteles évente, teljesítménykövetelmény kitűzésére. A teljesítmény-követelmények kitűzésére a gazdasági társaság tárgyévi üzleti tervének elfogadását követően kerülhet sor.***
- 2) Teljesítménykövetelmény kitűzése és ehhez fűzött prémium megállapítása csak lehetőség, az arra jogosult szerv nem köteles évente teljesítménykövetelmény kitűzésére.
- 3) A teljesítménykövetelmények meghatározásánál a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.



- 4) A juttatás éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető és a Vezető állású munkavállaló szerződés szerinti éves ~~javadalmazásának személyi alaphérének, illetve megbízási díjának 50 %-25 %-~~ át.
- 5) A teljesítménykövetelmény meghatározásánál figyelembe kell venni a jogszabályban, vagy egyéb kötelezően alkalmazandó szabályzatban meghatározott határidők megtartását. Figyelembe kell venni továbbá a EBITDA (kamatok, adózás, értékcsökkenési és amortizáció nélküli eredmény) **vagy ROE (saját tőke arányos megtérülés)**, mint pénzügyi mutatószám alakulását, mely tükrözi a társaság aktuális üzleti eredményességét. **A mutatószám meghatározásánál figyelembe kell venni a korábbi évek mutatószámainak alakulását.** ~~A társaságnál, mint közhasznú szervezetnek minősülő társaság esetén figyelembe kell venni, ha a szolgáltatás színvonala növekszik. A teljesítménykövetelmény meghatározásánál továbbá figyelemmel kell lenni a vevői tartozások állományának csökkentésére, az önkormányzattól kapott költségvetési forrás hatékony felhasználására, illetve amennyiben van a gazdasági társaság vagyonkezelésében lévő tárgyi eszköz, a vagyonkezelés eredményének növelésére.~~
- ~~6) A prémium éves mértékének egynegyede abban az esetben fizethető ki ha a Vezető az üzleti tervben szereplő mérleg szerinti eredményt eléri. A prémium 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 %-al teljesíti túl. Ettől kisebb mértékű túlteljesítés esetén a Vezetőt csak az arányos részre jutó összeg illeti meg. Nem fizethető ki prémium a Vezetőnek, a Vezető állású munkavállalónak abban az esetben, ha az éves üzleti tervben szereplő mérleg szerinti eredmény nem teljesül.~~
- 7) **Teljesítménykövetelményként 3-5 db feladat határozható meg, melyből**
 - **1 db feladat a ROE vagy EBITDA pénzügyi mutatóhoz (gazdasági mutató),**
 - **további 2-3 darab feladat a gazdasági társaság tevékenységéhez igazodó szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.**
- 8) **A vezető állású munkavállaló tekintetében törekedni kell arra, hogy részükre teljesítménykövetelményként a vezető részére előírt teljesítménykövetelmény megvalósításához kapcsolódó (annak megvalósítását elősegítő) részfeladat kerüljön meghatározásra.**
- 9) Abban az esetben, ha az arra jogosult szerv a társaság 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 arra jogosult testület felülvizsgálja a Vezető és a Vezető állású munkavállaló prémiumkitűzésében szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt is.
- 10) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, folyószámlahitelből prémium nem fizethető.

~~Amennyiben a társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy csak olyan prémium feltétel határozható meg, amely a prémium kifizetését ezen önkormányzati támogatáson~~



~~tüli bevétel mértékéhez köti, vagy amely az egyébként az éves költségvetésben biztosított önkormányzati forrásnál kisebb mértékű felhasználásra vonatkozik.~~

- 11) A juttatás fizetésére az előírt feltételek teljesítése esetén kerülhet sor, feltéve, hogy a társaságnak az üzleti év végén nincs lejárt köztartozása és az üzleti évre vonatkozó átlagkereset-fejlesztés nem haladta meg az üzleti tervben meghatározott mértéket.
- 12) Amennyiben a társaság veszteségesen működik, úgy a Vezető és a Vezető állású munkavállaló prémiumra nem jogosult.
- 13) Prémium kifizetését kizáró egyéb tényezők:
 - a) Amennyiben a társaságnál 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.

~~Jogszabály vagy a tulajdonosok által előírt adatszolgáltatási (ideértve a Vezetői Információs Rendszer működtetéséhez szükséges, valamint az egyéb, eseti adatszolgáltatást is), közzétételi kötelezettség elmulasztása, vagy késedelmes teljesítése miatt a juttatás jelen fejezet 4. pontjában meghatározott összegét 20 százalékponttal csökkenteni kell.~~

- 14) Prémiumot csökkentő tényezők:
 - a) ~~Prémiumesökkentő 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) ~~Prémiumesökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló a taggyűlési határozatokból eredő kötelezettségeket vagy határidőket elmulasztja.~~
 - c) ~~Prémiumesökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló az általa képviselt gazdasági társaság üzleti tervét, valamint beszámolóját a tulajdonosok által előírt határidőre és tartalommal nem készíti elő.~~

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

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



- a) az Alapító által előírt adatszolgáltatási és intézkedési kötelezettség, (ideértve az Egységes Tulajdonosi előírásokban foglalt, valamint az egyéb, eseti adatszolgáltatást, továbbá a belső ellenőrzés által meghatározott intézkedései kötelezettségeket is, valamint közzétételi kötelezettség elmulasztása vagy késedelmes teljesítése miatt) a kifizethető prémium esetenként legfeljebb 25 százalékkal csökkenthető;*
- b) prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni azt, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló a jogszabály által előírt adatszolgáltatási kötelezettségét, valamint a peres, nem peres és más hatósági eljárásokkal összefüggésben meghatározott határidőket.*

A b) pont esetén a kifizethető prémium mértéke az ügy súlyától függően esetenként 15-25 százalékkal csökkenthető.

A prémiumkitűzésre jogosult dönt a prémiumkorrekció alkalmazásáról és annak tényleges mértékéről.

- 15) 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 visszatartható, levonható.
- 16) A szabályzat hatálya alá tartozó Vezető és Vezető állású munkavállalók a társaságnál foglalkoztatott, nem vezető állású munkavállalók számára biztosított mértékben jogosultak a társaságnál bevezetett cafeteria rendszer keretein belül juttatások igénybevételére.
- 17) 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 szűnik meg, nem jár juttatás és a kapott juttatás összegét vissza kell fizetnie.

Jutalom

- 1) 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.
- 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 prémiumra nem jogosult, úgy a Vezető és a Vezető állású munkavállaló részére jutalom nem állapítható meg. Jutalom kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, folyószámlahitelből jutalom nem fizethető.
- 4) Amennyiben a Vezető és a Vezető állású munkavállaló vonatkozásában a tárgyévben teljesítményhez kötött juttatások (prémium) kitűzésére is sor került, jutalomban kizárólag különösen indokolt esetben részesíthető.
- 5) A jutalom – ~~az 5) pont szerinti esetben~~ – a kifizetésre kerülő prémiummal egybeszámított – éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető és a Vezető állású munkavállaló szerződés szerinti éves javadalmazásának ~~az 50-25 %-át~~.

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.

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.

VIII. fejezet

A szabályzat időbeli hatálya, átmeneti rendelkezések

- 1) A szabályzat ... -n lép hatályba és rendelkezéseit a hatályba lépést követő időszakban megkötött szerződések esetében kell alkalmazni.

Kecskemét,

Sebestyén-Szalai Anna
ügyvezető

***Záradék: A szabályzatot az Alföldi Iparfejlesztési Nonprofit Közhasznú Kft. taggyűlése ...
számú határozatával jóváhagyta.***