



KECSKEMÉT MEGYEI JOGÚ VÁROS
ÖNKORMÁNYZATA KÖZGYŰLÉSÉNEK
Gazdálkodó Város Bizottsága
6000 Kecskemét, Kossuth tér 1.

2717-12/2025.

J E G Y Z Ő K Ö N Y V

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
Gazdálkodó Város Bizottsága
2025. június 24-én megtartott üléséről

Az ülés helye: Városháza, Kada Elek terem - I/2.

Az ülés időtartama: 9:00 órától – 9:30 óráig

Jelen vannak:

Kopping Rita	elnök
Leviczky Cirill	társelnök
Jánosi István	bizottsági tag
Dr. Kálló Nerina	bizottsági tag
ifj. Sipos László	bizottsági tag
Várkonyi Zoltán	bizottsági tag

Meghívottak:

A mellékelt jelenléti ív szerint.

Kopping Rita:

Megállapítja, hogy a jelenléti ív alapján a bizottság 6 fővel határozatképes.

Megkérdezi a bizottság tagjait, ki ért egyet a kiküldött napirenddel?

Szavaztatást követően megállapítja, hogy a bizottság az ülés napirendjét 6 igen, 0 nem és 0 tartózkodással az alábbiak szerint fogadja el:

52/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat

Az ülés napirendje

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének Gazdálkodó Város Bizottsága az ülés napirendjét az alábbiak szerint fogadja el:

1. Pályázat benyújtása az önkormányzatok rendkívüli támogatása igényléséhez

Előterjesztő: Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester
(A Közgyűlés napirendjén az előterjesztés 2. sorszámmal szerepel.)

2. Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzatának 2025. évi költségvetéséről szóló 23/2024. (XII.23.) önkormányzati rendelet módosítása

Előterjesztő: Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester
(A Közgyűlés napirendjén az előterjesztés 4. sorszámmal szerepel.)

3. Önkormányzati vagyon elidegenítésével és hasznosításával kapcsolatos döntések

Előterjesztő: Dr. Fekete Gábor Domicián alpolgármester

(A Közgyűlés napirendjén az előterjesztés 8. sorszámmal szerepel.)

4. Beszámoló a Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata által, illetve közreműködésével létrehozott közalapítványok, alapítványok 2024. évi működéséről

Előterjesztő: Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester

(A Közgyűlés napirendjén az előterjesztés 28. sorszámmal szerepel.)

5. Az önkormányzat kizárólagos és többségi tulajdonban álló gazdasági társaságok vezetői javadalmazási szabályzatainak és a könyvvizsgálói névjegyzék módosítása

Előterjesztő: Bán János, Dr. Fekete Gábor Domicián, Gaál József és Dr. Homoki Tamás alpolgármesterek

6. Beszámoló a 2024. évi lakáshasznosítási javaslatról

Előterjesztő: Dr. Fekete Gábor Domicián alpolgármester

7. Tájékoztató a bizottság feladatkörébe tartozó területen működő gazdasági társaság 2024. évi belső ellenőrzési tevékenységéről

Előterjesztő: Gaál József alpolgármester

8. Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata 2025. augusztus havi finanszírozási ütemterve

Előterjesztő: Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester

9. Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata 2025. szeptember havi finanszírozási ütemterve

Előterjesztő: Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester

10. Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata 2025. augusztus-szeptember havi likviditási ütemterve

Előterjesztő: Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester

A határozatról értesülnek:

1-7.) A bizottság tagjai

8.) Irattár

1. napirend

Pályázat benyújtása az önkormányzatok rendkívüli támogatása igényléséhez

Kopping Rita:

Megkérdezi az előterjesztés készítőjét, hogy van-e szóbeli kiegészítése?

Varga Miklós:

Szóbeli kiegészítése nincs.

Kopping Rita:

Kéri a bizottság tagjait, hogy kérdéseiket, hozzászólásaikat tegyék meg.

Várkonyi Zoltán:

Az előterjesztésben szerepel, hogy a pályázat az önkormányzatok működőképességének megőrzésére, vagy egyéb, a feladataik ellátását veszélyeztető helyzet elhárítására szolgál. Megkérdezi, hogy mely feladatok ellátása van veszélyben, vagy esetlegesen az önkormányzat működőképessége? Miért kell Kecskemétnek ehhez az alaphoz folyamodnia?

Varga Miklós:

Kiemeli, hogy a működőképességet nem veszélyezteti semmilyen körülmény. A korábbi évek gyakorlatának megfelelően próbál az önkormányzat ezzel élni. Az elmúlt évek tapasztalatai alapján kapnak is támogatást. Május végéig beérkeznek az előző évi iparüzési adóbevallások és amikor e kapcsán jelentkezik visszatérítési kötelezettség, ennek a finanszírozására kérnek támogatást.

Kopping Rita:

Megkérdezi, hogy az elmúlt évben mekkora összeget kapott a város?

Varga Miklós:

30 M Ft-ot, de tavaly 217 M Ft-ra nyújtották be. Ez idén 117 M Ft.

Kopping Rita:

Megállapítja, hogy további kérdés, észrevétel, hozzászólás nem hangzott el.

Javasolja a határozat-tervezet elfogadását.

Megkérdezi, hogy ki ért ezzel egyet?

Szavaztatást követően megállapítja, hogy a bizottság 6 igen, 0 nem és 0 tartózkodással az alábbi határozatot fogadta el:

53/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat

Pályázat benyújtása az önkormányzatok rendkívüli támogatása igényléséhez

A bizottság megtárgyalta Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester 4893-7/2025. ügyiratszámú előterjesztését, és az alábbi határozatot hozta:

A bizottság a fenti tárgyban készült közgyűlési előterjesztést a közgyűlés számára elfogadásra javasolja.

A határozatról értesülnek:

1-7.) A bizottság tagjai

8.) Varga Miklós, a Gazdálkodási és Intézményüzemeltetési Iroda vezetője

9.) Megyesi Renáta, a Költségvetési és Intézményüzemeltetési Osztály vezetője

10.) Irattár

2. napirend

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzatának 2025. évi költségvetéséről szóló 23/2024. (XII. 23.) önkormányzati rendelet módosítása

Kopping Rita:

Megkérdezi az előterjesztés készítőjét, hogy van-e szóbeli kiegészítése?

Varga Miklós:

Szóbeli kiegészítése nincs.

Kopping Rita:

Ismerve a költségvetést, azt gondolja, hogy ezt a módosítást nem biztos, hogy végre kellene hajtani.

Várkonyi Zoltán:

Megkérdezi, hogy az előterjesztésben szereplő fizetésemelés mennyire kötelező érvényű? Amennyiben a közgyűlés ezt nem szavazza meg, annak mi a következménye?

Dr. Temesvári Péter:

Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény értelmében a polgármester illetményének kötelező az emelése. Erről minden képviselőtestületnek döntést kell hoznia. Egyéb munkáltatói jogszabályokból vezetik le a törvényességi felügyeleti szervek azt, hogy ilyenkor kell egy alapdokumentum, amely alapján végre lehet hajtani az emelést. Amennyiben nem szavazzák meg ezt az emelést, akkor valószínűsíthető, hogy az önkormányzat kap egy törvényességi felhívást, hogy tegyen eleget a törvényi köteleességének.

Az alpolgármesterek illetménye egy „-tól, -ig” sávban határozható meg, ez esetben a képviselőtestület állapíthatja meg, hogy ebben az intervallumban mennyi illetményt állapít meg az alpolgármestereknek. Jelenleg ez 90 %-ban van meghatározva. Az alpolgármesterek illetményére vonatkozó határozatot mindenképpen módosítani kell, hiszen, ha nincs emelés, akkor a %-ot kell módosítani – figyelemmel arra, hogy 70 %-nál kevesebb ez ne legyen –, ha van emelés, akkor pedig az összeget kell emelni.

Ehhez kapcsolódóan előterjesztésre került egy képviselői juttatásról szóló rendelet-tervezet – ezt a mindenkori költségvetési rendelet tartalmazza – melyet a Közgyűlés és Szervei Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének 13/2024. (X. 8.) önkormányzati rendelete szerint a polgármester illetményének 5-20 %-a között kell meghatározni. Amennyiben a testület emelni szeretné ezt a tiszteletdíjat, akkor a rendelet módosítást meg kell tennie – amennyiben nem szavazzák meg, akkor nem változik a képviselők tiszteletdíja.

Összegezve: a polgármester illetményének emelését törvény írja elő, az alpolgármestereket ehhez kell igazítani, a képviselők tiszteletdíjának emelése pedig csak egy lehetőség.

Leviczky Cirill:

Amikor megalakult a testület, akkor megszavaztak bizonyos arányokat, melyeket július 1-jével minden évben felül kell majd vizsgálni. Véleménye szerint ez méltatlan, hogy minden évben erről vitatkozzanak.

Úgy gondolja, hogy két megoldás lehet: az egyik, hogy az arányokat változatlanul hagyják, a másik pedig, hogy a polgármester illetményét ugyan törvény emeli, azonban mindenki másé nominálisan ugyanazon a szinten marad. Mindkettő logikus és ésszerű döntés. Amennyiben a többség az emelés mellett dönt, akkor a FIDESZ-KDNP frakció tagjai az emelés mértékét egy közérdekű célra ajánlják fel.

Kopping Rita:

A Szövetség a Hírös Városért tagjai már kinyilatkoztatták, hogy nem támogatják az illetmény és a tiszteletdíj emelést ebben a gazdasági helyzetben. Amennyiben elfogadásra kerül az emelés, úgy a szövetség a fiatalok beiskoláztatásának segítésére, illetve szociális célokra fordítja a különbözetet.

Megállapítja, hogy további kérdés, észrevétel, hozzászólás nem hangzott el.
Javasolja a határozat-tervezet elfogadását.
Megkérdezi, hogy ki ért ezzel egyet?

Szavaztatást követően megállapítja, hogy a bizottság 4 igen, 2 nem és 0 tartózkodással az alábbi határozatot fogadta el:

54/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzatának 2025. évi költségvetéséről szóló 23/2024. (XII. 23.) önkormányzati rendelet módosítása

A Gazdálkodó Város Bizottság megtárgyalta Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester 12388-1/2025. ügyszámú előterjesztését, és az alábbi határozatot hozta:

A bizottság a fenti tárgyban készült közgyűlési előterjesztést a közgyűlés számára elfogadásra javasolja.

A határozatról értesülnek:

- 1-7.) A bizottság tagjai
- 8.) Varga Miklós, a Gazdálkodási és Intézményüzemeltetési Iroda vezetője
- 9.) Megyesi Renáta, a Költségvetési és Intézményüzemeltetési Osztály vezetője
- 10.) Irattár

3. napirend

Önkormányzati vagyon elidegenítésével és hasznosításával kapcsolatos döntések

Kopping Rita:

Kiemeli, hogy a nem lakás céljára szolgáló helyiségek bérleti díját, illetve a mezőgazdasági rendeltetésű ingatlanok haszonbérleti díját is emeli a KIK-FOR Kft. Úgy gondolja, hogy ez a 3,7 %-os emelés méltányos, támogatható.

Megkérdezi az előterjesztés készítőjét, hogy van-e szóbeli kiegészítése?

Dr. Patay Balázs:

Szóbeli kiegészítése nincs.

Kopping Rita:

Kéri a bizottság tagjait, hogy kérdéseiket, hozzászólásaikat tegyék meg.

Várkonyi Zoltán:

Megkérdezi, hogy az ilyen jellegű anyagokhoz lehetséges-e, hogy jobb minőségű térképet kapjanak, illetve esetleg fotókat is csatoljanak a helyszínekről és épületekről?

Dr. Temesvári Péter:

Akadályja ennek nincs. Úgy tudja, hogy térkép melléklet található az anyaghoz. Amennyiben épület is érintett, annak sincs akadálya, hogy fotó készüljön és mellékletként az anyaghoz kiküldésre kerüljön.

Dr. Fekete Gábor:

Kéri a hivatal munkatársait, hogy legyenek az ilyen jellegű anyagok mögött olyan térképek, melyeken egyértelműen látszik, hogy az érintett ingatlanok hol találhatóak.

Dr. Temesvári Péter:

Javítani fognak ezen a gyakorlaton és átláthatóbbá teszik az ilyen témájú előterjesztéseket.

Kopping Rita:

Megállapítja, hogy további kérdés, észrevétel, hozzászólás nem hangzott el.

Javasolja a határozat-tervezet elfogadását.

Megkérdezi, hogy ki ért ezzel egyet?

Szavaztatást követően megállapítja, hogy a bizottság 5 igen, 0 nem és 1 tartózkodással az alábbi határozatot fogadta el:

55/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat

Önkormányzati vagyon elidegenítésével és hasznosításával kapcsolatos döntések

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének Gazdálkodó Város Bizottsága megtárgyalta a 10628-5/2025. számú közgyűlési előterjesztést, és az alábbi határozatot hozta:

A bizottság a fenti tárgyban készült közgyűlési előterjesztést a közgyűlés számára elfogadásra javasolja.

A határozatról értesülnek:

1-7.) A bizottság tagjai

8.) Dr. Patay Balázs, a Szervezési és Jogi Iroda vezetője

9.) Dr. Fölföldi Klára, a Jogi Osztály vezetője

10.) Irattár

4. napirend

Beszámoló a Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata által, illetve közreműködésével létrehozott közalapítványok, alapítványok 2024. évi működéséről

Kopping Rita:

Megkérdezi az előterjesztés készítőjét, hogy van-e szóbeli kiegészítése?

Dr. Patay Balázs:

Szóbeli kiegészítése nincs.

Kopping Rita:

Kéri a bizottság tagjait, hogy kérdéseiket, hozzászólásaikat tegyék meg.

Megállapítja, hogy kérdés, észrevétel, hozzászólás nem hangzott el.

Javasolja a határozat-tervezet elfogadását.

Megkérdezi, hogy ki ért ezzel egyet?

Szavaztatást követően megállapítja, hogy a bizottság 6 igen, 0 nem és 0 tartózkodással az alábbi határozatot fogadta el:

56/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat

Beszámoló a Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata által, illetve közreműködésével létrehozott közalapítványok, alapítványok 2024. évi működéséről

A Bizottság megtárgyalta Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester 10627-8/2025. számú közgyűlési beszámolóját és az alábbi határozatot hozta:

A bizottság a fenti tárgyban készült közgyűlési beszámolót a közgyűlés számára elfogadásra javasolja.

A határozatról értesülnek:

- 1-7.) A bizottság tagjai
- 8.) Dr. Patay Balázs, a Szervezési és Jogi Iroda vezetője
- 9.) Dr. Fölföldi Klára, a Jogi Osztály vezetője
- 10.) Irattár

5. napirend

Az önkormányzat kizárólagos és többségi tulajdonában álló gazdasági társaságok vezetői javadalmazási szabályzatainak és a könyvvizsgálói névjegyzék módosítása

Kopping Rita:

Megkérdezi az előterjesztés készítőjét, hogy van-e szóbeli kiegészítése?

Dr. Patay Balázs:

Szóbeli kiegészítése nincs.

Kopping Rita:

Kéri a bizottság tagjait, hogy kérdéseiket, hozzászólásaikat tegyék meg.
Megállapítja, hogy kérdés, észrevétel, hozzászólás nem hangzott el.
Jelzi, hogy az anyagban kettő határozat-tervezet szerepel, melyekről külön szavaznak.
Javasolja a határozat-tervezetek elfogadását.
Megkérdezi, hogy ki ért egyet a vezetői javadalmazási szabályzatok módosításával?

Szavaztatást követően megállapítja, hogy a bizottság 4 igen, 0 nem és 2 tartózkodással az alábbi határozatot fogadta el:

57/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat

**Az önkormányzat kizárólagos és többségi tulajdonában álló gazdasági társaságok vezetői javadalmazási szabályzatainak és a könyvvizsgálói névjegyzék módosítása
(A vezetői javadalmazási szabályzatok módosítása)**

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének Gazdálkodó Város Bizottsága megtárgyalta Dr. Fekete Gábor Domicián, Bán János, Dr. Homoki Tamás és Gaál József alpolgármesterek 10633-8/2025. számú előterjesztését és az alábbi határozatot hozta:

1./ A bizottság úgy dönt, hogy Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata kizárólagos tulajdonában lévő gazdasági társaságok vezetői javadalmazási szabályzatának a határozat

mellékletét képező egységes szerkezetbe foglalt módosítását 2025. július 1. napi hatálybalépéssel jóváhagyja.

2./ A bizottság úgy dönt, hogy a Városi Alapkezelő Zrt. vezetői javadalmazási szabályzatának a határozat mellékletét képező egységes szerkezetbe foglalt módosítását 2025. július 1. napi hatálybalépéssel jóváhagyja.

3./ A bizottság a taggyűlés számára elfogadásra javasolja az AIPA Nonprofit Közhasznú Kft. vezetői javadalmazási szabályzatának a határozat mellékletét képező egységes szerkezetbe foglalt módosítását. A bizottság felkéri Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármestert, hogy a társaság taggyűlésén Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzatát képviselje személyesen vagy az általa meghatalmazott személy útján a fenti tulajdonosi álláspont szerint.

4./ A bizottság felkéri Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármestert, hogy a fenti alapítói döntésről a gazdasági társaságok ügyvezetőit tájékoztassa.

Határidő: azonnal

Felelős: Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester

A határozatról értesülnek:

1-7.) A bizottság tagjai

8.) Dr. Patay Balázs, a Szervezési és Jogi Iroda vezetője

9.) Dr. Fölföldi Klára, a Jogi Osztály vezetője

10.) Irattár

A 57/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat 1. számú melléklete

KECSKEMÉT MEGYEI JOGÚ VÁROS ÖNKORMÁNYZATA KIZÁRÓLAGOS TULAJDONÁBAN LÉVŐ GAZDASÁGI TÁRSASÁGOK

– a ~~2024. október 1.~~ **2025. július 1.** napjával hatályba lépő –
módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt

VEZETŐI JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZATA

Bevezető

- 1) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Ktgt.) 5.§ (3) bekezdése alapján az alapító a jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselő, 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 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 abban az esetben is, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.
- 3) A szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé **az illetékes cégbíróságon** letétbe kell helyezni.
- 4) Jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

I. fejezet

Személyi és tárgyi hatály

Személyi hatály

- 1) A szabályzat személyi hatálya kiterjed
 - a. a vezető tisztségviselőre [Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: 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 társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- 3) 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
- Kecskeméti Turizmusfejlesztési és Marketing Korlátolt Felelősségű Társaság

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. Vezetők javadalmazására, ezen belül a megbízási díj vagy a személyi alapbér, a teljesítményhez kötött juttatás (prémium), a jutalom fizetési feltételeire, a biztosítható költségterítésekre és egyéb juttatásokra, a munkavégzéssel összefüggő gépjármű-, valamint mobiltelefon használatra és a cafeteria juttatások biztosításának feltételeire;
 - 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 (a továbbiakban: Alapító) hatáskörébe tartozik.

- 2) 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 alapbére, melyet jelen szabályzat V. fejezet 5. 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. §-ában foglaltak alapján a Vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogok gyakorlója állapíthat meg.
- 5) Mindazon javadalmazási ügyekben, amelyekre a szabályzat kifejezett rendelkezést, szabályozást nem tartalmaz, a mindenkor jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy a megbízó 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 az alapítónak – az éves **Felügyelőbizottsági** beszámolóval egyidejűleg – beszámol.

IV. fejezet

A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

- 1) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjra lehetnek jogosultak, amelynek összegét az Alapító határozza meg.
- 2) A testület elnöke számára – többletfeladataira 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) Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban. [Ktgt. 6. § (4) bek.]
- 5) Amennyiben egy természetes személy több köztulajdonban álló gazdasági társaságnál tölt be felügyelőbizottsági tisztséget, úgy azt köteles bejelenteni az Alapító felé és ebben az esetben választása szerint illeti meg javadalmazás a betöltött tisztségek után.

V. fejezet

A Vezetők és Vezető állású munkavállalók javadalmazása

- 1) A Vezető megbízási díját vagy munkabérét megbízási, illetve munkaviszonyának létesítése alkalmával az Alapító határozza meg.

- 2) A gazdasági társaságok Vezetői megbízási jogviszonyon alapuló díjazásának vagy munkajogi jogviszonyon alapuló 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) Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött Vezetői megbízatás után részesülhet javadalmazásban. [Ktgt. 6. § (4) bek.]
- 4) Amennyiben egy természetes személy több köztulajdonban álló gazdasági társaságnál tölt be Vezetői megbízatást, úgy azt köteles bejelenteni az Alapító felé és ebben az esetben választása szerint illeti meg javadalmazás a betöltött tisztségek után.
- 5) A Vezető állású munkavállaló személyi alaphérét jelen szabályzat rendelkezéseivel összhangban 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 alaphér módosítása során a munkaszerződés módosításának szabályaira figyelemmel kell lenni.

VI. fejezet

Teljesítményhez kötött juttatások (prémium)

- 1) A Vezető és a Vezető állású munkavállaló prémiumát az arra jogosult szerv az általa évente előre, külön határozatban megállapított teljesítménykövetelmények alapján határozza meg.
Az üzleti terv főbb **pénzügyi mutató**számainak 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, illetve nem köteles valamennyi gazdasági társaság esetében teljesítménykövetelmény kitűzésére. A teljesítmény-követelmények kitűzésére a gazdasági társaság tárgyévi üzleti tervének elfogadását követően kerülhet sor.
- 2) A teljesítmény-követelmények meghatározásánál a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.
- 3) A prémium éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető és a Vezető állású munkavállaló szerződés szerinti éves javadalmazásának **személyi alaphérének, illetve megbízási díjának 50 %-25 %-** át.

- 4) A közszolgáltatást végző, ügyfelekkel folyamatos kapcsolatban álló gazdasági társaságok esetén a teljesítmény-követelmény meghatározásánál figyelembe kell venni az ügyfelek számának alakulását, az ügyfél elégedettséget, **amelyet a gazdasági társaság mérni köteles**. Figyelembe kell venni továbbá a **ROE (saját tőke arányos megtérülés) vagy az EBITDA** (kamatok, adózás, értékcsökkenési és amortizáció nélküli eredmény), mint pénzügyi mutatószám alakulását, mely tükrözi a társaság aktuális üzleti eredményességét. **A mutatószám meghatározásánál figyelembe kell venni a korábbi évek mutatószámainak alakulását.** ~~A közhasznú szervezetnek minősülő társaság esetén figyelembe kell venni, ha a szolgáltatás színvonala növekszik.~~ A teljesítménykövetelmény meghatározásánál továbbá figyelemmel kell lenni **az önkormányzattól kapott költségvetési forrás hatékony felhasználására, a vevői tartozások állományának csökkentésére, forprofit társaságok esetén a nettó árbevétel növelésére, illetve amennyiben van a gazdasági társaság vagyonkezelésében lévő tárgyi eszköz, a vagyonkezelés eredményének növelésére.**

~~A prémium éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető és a Vezető állású munkavállaló szerződés szerinti éves javadalmazásának az 50 %-át.~~

~~A prémium éves mértékének egynegyede a kitűzött teljesítménykövetelmény teljesülése esetén és abban az esetben fizethető ki, ha a Vezető az üzleti tervben szereplő adózott 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 %-kal 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.

- 5) **Teljesítménykövetelményként 3-5 db feladat határozható meg, melyből**
- **1 db feladat a ROE vagy EBITDA pénzügyi mutatóhoz (gazdasági mutató),**
 - **a közszolgáltatást végző, ügyfelekkel folyamatos kapcsolatban álló gazdasági társaságok esetében 1 db feladat társaság-specifikus mutatóhoz (ügyfél-elégedettség),**
 - **további 1-3 darab feladat az adott gazdasági társaság tevékenységéhez igazodó szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.**
- 6) **A vezető állású munkavállaló tekintetében törekedni kell arra, hogy részükre teljesítménykövetelményként a vezető részére előírt teljesítménykövetelmény megvalósításához kapcsolódó (annak megvalósítását elősegítő) részfeladat kerüljön meghatározásra.**
- 7) Abban az esetben, ha az arra jogosult szerv a gazdasági társaság által elkészített és elfogadott üzleti terv módosításáról dönt, mely érinti a Vezető és a Vezető állású munkavállaló üzleti tervhez kötött teljesítménykövetelményét, 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.

- 8) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, folyószámlahitelből prémium nem fizethető. ~~Amennyiben a gazdasági társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy olyan prémium feltételt is meg kell határozni, amely a kifizetést ezen önkormányzati támogatáson túli bevétel mértékéhez köti, vagy amely az egyébként az éves költségvetésben biztosított önkormányzati forrásnál kisebb mértékű felhasználásra vonatkozik. A kitűzhető prémium teljes összegének legalább 40 %-a az így meghatározott prémiumfeltételek teljesüléséhez kötött.~~
- 9) A teljesítménykövetelmények teljesülésének kiértékelésére és a teljesítménykövetelmények teljesülése esetén a prémium kifizetésére a gazdasági társaság adott évi számviteli törvény szerinti beszámolójának elfogadását követően kerülhet sor.

10) Prémium kifizetését kizáró tényezők:

- a) amennyiben a gazdasági társaságnak az üzleti év végén lejárt köztartozása van;
- b) ha a gazdasági társaságnál az üzleti évre vonatkozó átlagkereset-fejlesztés meghaladta az üzleti tervben meghatározott mértéket;
- c) amennyiben a gazdasági társaság veszteségesen működik;
- d) amennyiben a gazdasági 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;
- e) ha a gazdasági társaság a tárgyévi beszámolójának független könyvvizsgálói jelentése a gazdasági társaság ügyvezetésének intézkedési, döntési hatáskörébe tartozó ok miatt korlátozó, elutasító könyvvizsgálói záradékot tartalmaz, vagy a záradék megadásának elutasítását tartalmazza.

11) Prémiumot csökkentő tényezők:

- a) ~~jogszabály vagy az Alapító által előírt adatszolgáltatási és~~ **intézkedési kötelezettség**, (ideértve a ~~Vezetői Információs Rendszer működtetéséhez szükséges, az Egységes Tulajdonosi előírásokban foglalt,~~ valamint az egyéb, eseti adatszolgáltatást, **továbbá a belső ellenőrzés által meghatározott intézkedési kötelezettségeket is**), ~~működtetéséhez szükséges,~~ valamint közzétételi kötelezettség elmulasztása vagy késedelmes teljesítése miatt ~~a juttatás jelen fejezet 4. pontjában meghatározott összegét a kifizethető prémium mértéke 20 esetenként legfeljebb 25 százalékponttal csökkenteni lehet;~~

b) ~~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 kifizethető prémium mértéke 20 százalékponttal 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 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); e) prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló az alapítói határozatokból eredő kötelezettségeket vagy határidőket elmulasztja.~~

A e) b) pont esetén a kifizethető prémium mértéke esetenként 15-25 százalékkal csökkenthető. és d) c) pontok esetén a kifizethető prémium mértéke esetenként 10 százalékkal csökkenthető.

A prémiumkitűzésre jogosult dönt ~~a b) d) pontok esetén~~ a prémiumkorrekció alkalmazásáról és annak tényleges mértékéről.

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

13) Prémiumelőleg kifizetésére a felügyelőbizottság előzetes támogatása mellett abban az esetben kerülhet sor, amennyiben az előírt feltételek időarányosan teljesültek és a kitűzött feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet. A prémiumelőleg összege legfeljebb a kitűzött éves prémium 70 %-a 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.

VII. fejezet

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 gazdasági 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.

- 3) 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 prémium kifizetésére is sor került, jutalomban nem részesíthető.
- 5) A jutalom éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető és a Vezető állású munkavállaló szerződés szerinti éves ~~javalmazásának~~ **személyi alaphérének, illetve megbízási díjának 50 %-át 25 %-át.**

VIII. fejezet

A jogviszony megszüntetése esetén járó juttatások

- 1) 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.
- 2) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Ktgt. 6. § (3) bek.]
- 3) A Vezető és Vezető állású munkavállaló által a munkavégzésre irányuló jogviszony évközben történő megszüntetése esetén a prémium időarányos része jár. Ha a vezető állású munkavállaló munkaviszonya a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnik meg, nem jár prémium és a kapott prémium összegét vissza kell fizetnie.
- 4) A Vezetői megbízási jogviszony megszűnése esetén a megbízott pénzbeli juttatásban nem részesül.

IX. fejezet

Költségtérítések és egyéb juttatások

1. Gépjármű használat:

- a) A Vezető - amennyiben arra az egyedi munkaszerződése vagy megbízási szerződése lehetőséget biztosít – jogosult a társaság tulajdonában, bérletében, lízingelt vagy egyéb jogcímen a társaság üzemeltetésében álló gépjármű használatára, illetve használatának elszámolására, a társaság – **felügyelőbizottság által véleményezett** - belső gépjármű használati szabályzatában foglaltaknak megfelelően.

- b) A Vezető munkaköri feladatainak ellátása során - az egyedi munkaszerződésben vagy megbízási szerződésében foglaltak szerint - jogosult saját tulajdonú gépjárműve használatára, mellyel kapcsolatban térítés illeti meg az útnyilvántartás alapján a vonatkozó hatályos jogszabályokban és a társaság – **felügyelőbizottság által véleményezett** - belső gépjármű használati szabályzatában foglaltaknak megfelelően, a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.

2. Mobiltelefon használat:

A Vezető jogosult a társaság költségén - az egyedi munkaszerződése vagy megbízási szerződése szerinti mértékben - mobiltelefon használatára az ésszerű és takarékos gazdálkodás határain belül, melyet kizárólagosan magánál tarthat.

3. Cafeteria juttatás:

A Vezető és a Vezető állású munkavállaló jogosult béren kívüli juttatásként, cafetéria juttatásra a személyi jövedelemadóról szóló törvényben meghatározott éves keretösszeg mértékig, de legfeljebb a társaság egyéb munkaviszonyban álló dolgozói részére biztosított mértékéig. A béren kívüli juttatás fedezetét – mind a vezetők, mind az egyéb foglalkoztatottak esetében – a társaságnak kell kigazdálkodnia úgy, hogy az veszteséget nem okozhat a gazdálkodásában.

X. 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., Ptk., és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadók.

XI. fejezet

A szabályzat időbeli hatálya, átmeneti rendelkezések

- ~~1) A szabályzat 2010. február 5-én lép hatályba és rendelkezéseit a hatályba lépést követő időszakban megkötött szerződések esetében kell alkalmazni.~~
- ~~2) A szabályzat hatályba lépésével a Közgyűlés 744/2003. (XI.26.) KH. sz. határozatával elfogadott ill. 460/2005. (VII.20.) KH. számú határozatával módosított „az Önkormányzat kizárólagos befolyása alatt álló gazdálkodó szervezetek vezető tisztségviselői, felügyelő bizottsági tagjai javadalmazásának elveiről szóló szabályzat” hatályát veszti.~~
- 3) 1) A Városstratégiai és Pénzügyi Bizottság 111/2024. (IX.10.) VPB. A Gazdálkodó Város Bizottság .../2025. (...) GVB. számú határozatával elfogadott módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt szabályzat **2025. július 1. 2024. október 1.** napján lép hatályba.

2) A szabályzat rendelkezéseit kell alkalmazni a 2025. üzleti évre kitűzött teljesítmény követelmények teljesülésének elbírálása során.

Kecskemét, 2025.

Szemereyné Dr. Pataki Klaudia
polgármester

Záradék:

A szabályzatot Kecskemét Megyei Jogú Város Közgyűlése Városstratégiai és Pénzügyi Bizottság a 2024. szeptember 10. napján tartott ülésén hozott 111/2024. (HX.10.) VPB. számú határozatával jóváhagyta.

A 57/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat 2. számú melléklete



A Városi Alapkezelő Zrt.

módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt

Vezetői javadalmazási szabályzata

Dátum: Kecskemét, 2025. július 1.

A Gazdálkodó Város Bizottság .../2025. (...) GVB. számú határozatával elfogadott módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt szabályzat 2025. július 1. napján lép hatályba.

Bevezetés

A Városi 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 (**Kbftv.**) által meghatározott javadalmazási szabályokat alapul véve és a vonatkozó egyéb jogszabályok alapján a következő javadalmazási politika szabályzatot (**Szabályzat**) alkotja. A Szabályzat az Alapkezelő kezelésében álló ABA alap(ok) alapkezelési szabályzatával összhangban a teljesítményorientáltságú ösztönző-rendszer elveit és kereteit adja.

A fentiekkel összhangban, de azon túlmenően a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Ktgt.) 5.§ (3) bekezdése alapján jelen javadalmazási politika szabályozza az Alapkezelő vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazását, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módját, mértékének elveit, annak 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, alaprendelkezők

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%-át a vállalati fejlődés kezdeti szakaszában lévő kisvállalkozásokba fekteti, amelynek kollektív befektetési értékpapírjait zártkörűen kizárólag szakmai befektetők részére hozzák forgalomba, és amely nem tőkeáttétellel finanszírozott;

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

Alapjavadalmazás: a javadalmazás 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 munkabéreként vagy megbízási díjként kifizet, és amely megfelelően tükrözi a tisztség betöltéséhez szükséges szakmai tapasztalatokat és felelősséget, ideértve minden olyan juttatást, amelyet más munkavállaló is megkap;

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

1.2 A javadalmazási politika személyi hatálya

Jelen javadalmazási 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 javadalmazási 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 olyannak, 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 javadalmazási 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 javadalmazási politika tárgyi hatálya

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 (alapjavadalmazás 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 juttatásra és jutalomra;
 - d. más munkavállalók javadalmazására (alapjavadalmazás és teljesítmény követelményekhez kötött prémium (bónusz), jutalom).
2. A juttatások körében a szabályzat kiterjed
 - a. a természetbeni juttatásokra,
 - b. személygépkocsi használatra; továbbá
 - c. az egyéb juttatásokra, ide tartozik a Társaságnál 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.

1.4 A javadalmazási politika elvei

A javadalmazási 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 javadalmazási 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 javadalmazási 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 javadalmazási formák és módok szerinti jövedelmek és juttatások sem külön-külön, sem pedig

együttesen nem befolyásolhatják károsan az Alapkezelő gazdálkodását, kiegyensúlyozott működését. A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez. A javadalmazási módok és formák kialakításában, bevezetésében és változtatásában érvényesíteni kell a fokozatosság elvét. A javadalmazás 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 célértékhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosság, a versenytársakhoz 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 *Felügyelőbizottsági* 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 felelősségek és az adott személy gyakorlata figyelembevételével kell megállapítani figyelemmel arra, hogy az alapjavadalmazás a teljes javadalmazás kellően nagy hányadát tegye ki.

Az Alapkezelő munkavállalói az Alapkezelő vonatkozó belső szabályzata szerint jogosultak mobiltelefon és gépkocsi használatára, illetve egyéb bérén 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 kerettel 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 **az éves alaphér maximum 25%-ának megfelelő** havi alapjavadalmazás (alaphér) ~~6 havi összegének megfelelő~~ prémium (bónusz) javadalmazás. 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 alaphér maximum ~~50~~**25**%-a fizethető ki prémiumként (bónuszként).

A Társaság az időszaki teljesítés arányában, de az éves bónuszkifizetés legfeljebb 70%-áig bónuszelőleget 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 alapbére, 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 feladat és hatáskörrel rendelkező szerve állapíthat meg.

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

3.2 A Vezetők és Vezető állású munkavállalók javadalmazása

A Vezető megbízási díját vagy személyi alapbérét megbízási, illetve munkaviszonyának létesítése alkalmával az Alapító határozza meg. A díjazásának vagy bérezésnek 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.

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 elvtől esetileg, illetve a társaság teherviselő képességére tekintettel eltérhet. A személyi alapbér módosítása során a munkaszerződés módosításának szabályaira figyelemmel kell lenni.

A vezető állású munkavállaló tekintetében törekedni kell arra, hogy részükre teljesítménykövetelményként a vezető részére előírt teljesítménykövetelmény megvalósításához kapcsolódó (annak megvalósítását elősegítő) részfeladat kerüljön meghatározásra.

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 az eredmény, pl. adózott eredmény **vagy ROE** 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 termékínálatának 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 alapjavadalmazásának az ~~50~~ **25** %-át (max. 6havi alaphét).

~~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 prémiumkitűzésében szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt 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) Prémiumesökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló az alapítói határozatokból eredő kötelezettségeket vagy határidőket elmulasztja.~~
- ~~b) Prémiumesökkentő 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.~~

- 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 intézkedési 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 elmulasztja.*

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

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

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 visszatartható, levonható. *A prémiumelőleg összege legfeljebb a kitűzött éves prémium 70 %-a lehet.*

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 jogszerűen szűnik 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 keretein belüli juttatások, illetve természetbeni juttatások igénybevételére.

A szabályzat hatálya alá tartozó Vezető és Vezető állású munkavállalók személygépkocsi használatára jogosultak, – *felügyelőbizottság által véleményezett* - belső gépjármű használati szabályzatában foglaltaknak megfelelően, amelynek költségei a Társaságot terhelik.

3.5 Jutalom

Ha az Alapkezelő működésében és szolgáltatásaiban 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 nyereség 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 alapjavadalmazásának ~~50~~**25**%-át.

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 – többletfeladataikra tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.

V. Az igazgatóság elnökének és tagjainak javadalmazása

Az igazgatóság elnöke és tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét az Alapító határozza meg. A testület elnöke számára – többletfeladataikra 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. 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 irányadók.

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 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 ***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 mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, illetve a felügyelőbizottság többi tagja esetében a mindenkor 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 ~~javalmazásának~~ ***személyi alapbérének, 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 túli 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) ~~Prémiumcsökkentő 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) ~~Prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló a taggyűlési határozatokból eredő kötelezettségeket vagy határidőket elmulasztja.~~
- c) ~~Prémiumcsökkentő 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 intézkedési 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 igénybevételeire.
- 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.

Javasolja a határozat-tervezet elfogadását.

Megkérdezi, hogy ki ért egyet a könyvvizsgálói névjegyzék módosításával?

Szavaztatást követően megállapítja, hogy a bizottság 5 igen, 0 nem és 1 tartózkodással az alábbi határozatot fogadta el:

58/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat

**Az önkormányzat kizárólagos és többségi tulajdonában álló gazdasági társaságok vezetői javadalmazási szabályzatainak és a könyvvizsgálói névjegyzék módosítása
(A könyvvizsgálói névjegyzék módosítása)**

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének Gazdálkodó Város Bizottsága megtárgyalta Dr. Fekete Gábor Domicián, Bán János, Dr. Homoki Tamás és Gaál József alpolgármesterek 10633-8/2025. számú előterjesztését és az alábbi határozatot hozta:

1./ A bizottság úgy dönt, hogy a Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata kizárólagos és többségi tulajdonában álló gazdasági társaságoknál könyvvizsgálatot végző és könyvvizsgálónak választható könyvvizsgálók listáját a határozat mellékletét képező tartalommal határozza meg.

2./ A bizottság felkéri a gazdasági társaságok felügyeletét ellátó alpolgármestereket, hogy a fenti döntésekről a kizárólagos és többségi önkormányzati tulajdonban álló gazdasági társaságok vezető tisztségviselőit és a gazdasági társaságok felügyelőbizottságainak elnökeit tájékoztassák.

Határidő: azonnal

Felelős: a gazdasági társaságok felügyeletét ellátó alpolgármesterek

A határozatról értesülnek:

1-7.) A bizottság tagjai

8.) Dr. Patay Balázs, a Szervezési és Jogi Iroda vezetője

9.) Dr. Fölföldi Klára, a Jogi Osztály vezetője

10.) Irattár

58/2025. (VI.24.) GVB. számú határozat melléklete

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata kizárólagos és többségi tulajdonában álló gazdasági társaságoknál könyvvizsgálatot végző könyvvizsgálók

– Baumgartner Ferenc és Kékesi Péter – BDO Magyarország Könyvvizsgáló Korlátolt Felelősségű Társaság (1103 Budapest, Kőér utca 2/A. C. ép.)

– Czibulkáné dr. Németh Emilia és Czibulka Ákos – NC&C Könyvszakértő, Vállalkozásszervező és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság (1025 Budapest, Vihorlát utca 14.)

– Dezsényi Lászlóné – Dezsényi és Társa Gazdasági Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (6000 Kecskemét, Szüret utca 20.)

– Erdősné Fischer Gizella – ERGI-AUDIT Kft. (6230 Soltvadkert, Bajcsy-Zs utca 4.) – Farkas Irén (6044 Kecskemét, Úrihegy tanya 1266/2.)

– Fridrich Péter – ANKER-AUDITOR Kft. (1144 Budapest, Gvadányi utca 15.)

– Kalán Terézia (6000 Kecskemét, Kagyló utca 1.)

– Kovácsné Bordás Gabriella – GAUDIT Gazdasági Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (6044 Kecskemét, Belsőnyír tanya 325. E. ép.)

- Kócsó Márta – KÓCSÓ Könyvszakértő Korlátolt Felelősségű Társaság (6000 Kecskemét, Fagyöngy u. 1.) – Németh Zsolt – HITES AUDIT Könyvvizsgáló és Adótanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (1149 Budapest, Báróczy utca 15. A. ép. 1. em. 4.)
- Dr. Nagy Melinda – N-GLOBAL Számviteli Korlátolt Felelősségű Társaság (6000 Kecskemét, Vak Bottyán u. 18. I/4.)
- Erdélyi Judit – S&E Könyvvizsgáló és Pénzügyi Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (6000 Kecskemét, Széchenyi tér 14.)
- Martonosi József - MJK Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (6000 Kecskemét, Halasi út 2.)
- Szigeti Tiborné (6000 Kecskemét, Nádas utca 10.)
- **EXTRA AUDIT Könyvelő és Könyvvizsgáló Kft. (6000 Kecskemét, Dobó István körút 10. 2/A.) személyesen eljáró könyvvizsgáló Szabó Zsuzsanna**
- **a BPO-AUDIT Könyvvizsgáló és Vezetési Tanácsadó Kft.-t (1146 Budapest, Zichy Géza utca 5. III. em. 1-2.) – személyesen eljáró könyvvizsgáló Killik László Vilmos**

6. napirend

Beszámoló a 2024. évi lakáshasznosítási javaslat végrehajtásáról

Kopping Rita:

Megkérdezi az előterjesztés készítőjét, hogy van-e szóbeli kiegészítése?

Dr. Patay Balázs:

Szóbeli kiegészítése nincs.

Kopping Rita:

Kéri a bizottság tagjait, hogy kérdéseiket, hozzászólásaikat tegyék meg.

Várkonyi Zoltán:

Összesen 11 szervezetnek van bérlőkijelölési joga 159 lakás felett. Ebből 32 darab lakás üres. Megkérdezi, hogy ezek mi okból kihasználatlanok? Van-e valami határidő a lakások feltöltésére?

Kopping Rita:

Megkérdezi, hogy ha üres az ingatlan, akkor valamilyen díjat fizet-e a bérlőkijelölő?

Dr. Patay Balázs:

Az üresen állások oka nagyrészt az ingatlanok állapota. A bérlőkijelölési joggal rendelkező szervezeteknek sem áll rendelkezésükre annyi anyagi forrás, hogy a lakásokat felújítsák. Az önkormányzat ezeket a lakásokat saját forrásból próbálja felújítani, illetve tartja karban.

Az önkormányzati rendelet tartalmazza, hogy csak úgy lehet szerződést kötni, hogy az üresen állás költségeit viselnie kell az bérlőkijelölési jog jogosultjának. Ezzel kapcsolatban az önkormányzatnak költsége nem merül fel.

Kopping Rita:

Megállapítja, hogy további kérdés, észrevétel, hozzászólás nem hangzott el. Javasolja a határozat-tervezet elfogadását.

Megkérdezi, hogy ki ért ezzel egyet?

Szavaztatást követően megállapítja, hogy a bizottság 5 igen, 0 nem és 1 tartózkodással az alábbi határozatot fogadta el:

59/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat

Beszámoló a 2024. évi lakáshasznosítási javaslat végrehajtásáról

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének Gazdálkodó Város Bizottsága megtárgyalta Dr. Fekete Gábor Domicián alpolgármester fenti tárgyban készült 11173-1/2025. számú előterjesztését és az alábbi határozatot hozta:

1./ A bizottság a KIK-FOR Kft. 2024. évi lakáshasznosítási javaslat végrehajtásáról szóló beszámolóját elfogadja.

2./ A bizottság felkéri Dr. Fekete Gábor Domicián alpolgármestert, hogy az 1. pont szerinti döntésről a KIK-FOR Kft. ügyvezetőjét tájékoztassa.

Határidő: értelemszerűen

Felelős: Dr. Fekete Gábor Domicián alpolgármester

A határozatról értesülnek:

1-7.) A bizottság tagjai

8.) Dr. Patay Balázs, a Szervezési és Jogi Iroda vezetője

9.) Dr. Fölföldi Klára, a Jogi Osztály vezetője

10.) Irattár

7. napirend

Tájékoztató a bizottság feladatkörébe tartozó területen működő gazdasági társaság 2024. évi belső ellenőrzési tevékenységéről

Kopping Rita:

Megkérdezi az előterjesztés készítőjét, hogy van-e szóbeli kiegészítése?

Dr. Patay Balázs:

Szóbeli kiegészítése nincs.

Kopping Rita:

Kéri a bizottság tagjait, hogy kérdéseiket, hozzászólásaikat tegyék meg.

Megállapítja, hogy kérdés, észrevétel, hozzászólás nem hangzott el.

Bízik benne, hogy az FB minden esetben ellenőrzi majd, hogy a belső ellenőrzés javaslatait végrehajtja-e a cég.

Javasolja a határozat-tervezet elfogadását.

Megkérdezi, hogy ki ért ezzel egyet?

Szavaztatást követően megállapítja, hogy a bizottság 5 igen, 0 nem és 1 tartózkodással az alábbi határozatot fogadta el:

60/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat

Tájékoztató a bizottság feladatkörébe tartozó területen működő gazdasági társaság 2024. évi belső ellenőrzési tevékenységéről

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének Gazdálkodó Város Bizottsága megtárgyalta Gaál József alpolgármester 5519-5/2025. számú tájékoztatóját és az alábbi határozatot hozta:

A bizottság a KIK-FOR Ingatlankezelő és Forgalmazó Kft. 2024. évi belső ellenőrzési tevékenységéről szóló tájékoztatót tudomásul veszi.

A határozatról értesülnek:

- 1-7.) A bizottság tagjai
- 8.) Dr. Patay Balázs, a Szervezési és Jogi Iroda vezetője
- 9.) Dr. Fölföldi Klára, a Jogi Osztály vezetője
- 10.) Irattár

8. napirend

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata 2025. augusztus havi finanszírozási ütemterve

Kopping Rita:

Javasolja a határozat-tervezet elfogadását.

Megkérdezi, hogy ki ért ezzel egyet?

Szavaztatást követően megállapítja, hogy a bizottság 6 igen, 0 nem és 0 tartózkodással az alábbi határozatot fogadta el:

61/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata 2025. augusztus havi finanszírozási ütemterve

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének Gazdálkodó Város Bizottsága Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester 3490-11/2025. számú tájékoztatójában foglaltakat tudomásul vette.

A határozatról értesülnek:

- 1-7.) A bizottság tagjai
- 8.) Varga Miklós, a Gazdálkodási és Intézményüzemeltetési Iroda vezetője
- 9.) Czakó Anita, a Pénzügyi Osztály vezetője
- 10.) Irattár

9. napirend

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata 2025. szeptember havi finanszírozási ütemterve

Kopping Rita:

Javasolja a határozat-tervezet elfogadását.
Megkérdezi, hogy ki ért ezzel egyet?

Szavaztatást követően megállapítja, hogy a bizottság 6 igen, 0 nem és 0 tartózkodással az alábbi határozatot fogadta el:

62/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata 2025. szeptember havi finanszírozási ütemterve

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének Gazdálkodó Város Bizottsága Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester 3490-12/2025. számú tájékoztatójában foglaltakat tudomásul vette.

A határozatról értesülnek:

- 1-7.) A bizottság tagjai
- 8.) Varga Miklós, a Gazdálkodási és Intézményüzemeltetési Iroda vezetője
- 9.) Czakó Anita, a Pénzügyi Osztály vezetője
- 10.) Irattár

10. napirend

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata 2025. augusztus-szeptember havi likviditási ütemterve

Kopping Rita:

Javasolja a határozat-tervezet elfogadását.
Megkérdezi, hogy ki ért ezzel egyet?

Szavaztatást követően megállapítja, hogy a bizottság 6 igen, 0 nem és 0 tartózkodással az alábbi határozatot fogadta el:

63/2025. (VI. 24.) GVB. számú határozat

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata 2025. augusztus-szeptember havi likviditási ütemterve

Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének Gazdálkodó Város Bizottsága Szemereyné Dr. Pataki Klaudia polgármester 3490-13/2025. számú tájékoztatójában foglaltakat tudomásul vette.

A határozatról értesülnek:

- 1-7.) A bizottság tagjai
- 8.) Varga Miklós, a Gazdálkodási és Intézményüzemeltetési Iroda vezetője
- 9.) Czakó Anita, a Pénzügyi Osztály vezetője
- 10.) Irattár

Kopping Rita:

Megköszöni a részvételt, valamint a bizottság munkáját és az ülést 9:30 órakor bezárja.
A következő bizottsági ülés szeptember 30-án 9 órakor lesz.

K. m. f.

Kopping Rita sk.
elnök

Leviczky Cirill sk.
társelnök