

A Garantiqa Hitelgarancia Zrt.

Javadalmazási Szabályzata

az Mt. 188. § (1) bekezdése és 188/A § (1) bekezdés hatálya alá tartozó munkavállalóira, tisztségviselőire és könyvvizsgálóira vonatkozó javadalmazási rendszerről

A Javadalmazási Szabályzat a köztulajdonban álló gazdasági társaságok működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben foglaltak figyelembevételével, a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. által kiadott Mintaszabályzat alapján készült.

I.

A szabályzat célja és hatálya

1. A Szabályzat célja:

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben meghatározottak végrehajtása. Ennek érdekében a Garantiqa Hitelgarancia Zrt. (a továbbiakban: Társaság) közgyűlése a Társaság Mt. 188.§ (1) bekezdése és 188/A § (1) bekezdés hatálya alá tartozó munkavállalói, valamint tisztségviselői és könyvvizsgálói vonatkozásában az alábbi Javadalmazási Szabályzatot alkotja.

2. A Szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- (1) a Társaság Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) 188.§ (1) bekezdése és 188/A § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalóira (a továbbiakban: vezetők), valamint Igazgatóságának elnökére, amennyiben a tisztségviselő a társasággal munkaviszonyban áll,
- (2) a Társaság Igazgatóságának tagjaira és elnökére, valamint a Felügyelő Bizottság tagjaira és elnökére (a továbbiakban: tisztségviselők),
- (3) a Társaság könyvvizsgálójára.

3. A Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- a vezetők és a tisztségviselők javadalmazási elveinek szabályozására,
- a vezetők munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- a vezetők prémium fizetési feltételeire,
- a vezetők költségtérítésének szabályozására,
- az Mt. 3. §-ának (6) bekezdése alapján kötött megállapodásokra.

II.

A vezetőre és a tisztségviselőkre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

1. A vezető javadalmazása

1.1. A vezető személyi alapbére

A vezető személyi alapbérét a Társaság Igazgatósága évente külön határozatban állapítja meg, a Társaság saját vagyona (saját tőke, összes eszköz), az értékesítés nettó árbevétele, a foglalkoztatottak létszáma, jövedelemtermelő képessége, nemzetgazdasági súlya, jelentősége alapján.

A vezető személyi alapbérének megállapításakor évente a keresetfejlesztési irányelveket kell figyelembe venni azzal, hogy a vezető alapbére legfeljebb a társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel növelhető.

Az Igazgatóság az előző bekezdéstől eltérően 3 évenként jogosult a vezető személynek és a helyetteseinek személyi alapbérét felülvizsgálni, és az első bekezdésben meghatározott feltételek figyelembe vételével a személyi alapbért újra megállapítani.

1.2. A vezető éves prémiuma

A Társasággal munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, továbbá az Mt. 188.§ (1) bekezdése hatálya alá tartozó első számú vezetője és helyettesei részére a Társaság Igazgatósága tűzhet ki prémiumot.

Az Mt. 188/A.§ (1) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállaló számára a vezérigazgató rendelkezhet a prémiumkitűzésről.

Prémiumfeladatként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar.

A vezető éves prémiumának mértéke nem haladhatja meg a vezető éves személyi alapbérének a 80 %-át. A konkrét prémiumfeladatokat a prémium kitűzésére jogosult, évente külön határozatában állapíthatja meg.

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

A prémium meghatározására az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve kivételesen indokolt esetben azt követően kerül sor. A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizetőségének idejét és az értékelés időpontját, a prémiumelőleg összegéről és a kifizetésről dönteni jogosult szervet.

Prémiumelőleg fizethető a féléves számviteli zárás alapján, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet és a kitűzött prémiumfeladatok időarányosan teljesültek. A prémiumelőleg összege legfeljebb a kitűzött éves prémium 50 %-a lehet. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett prémiumelőleget vissza kell fizetni, vagy a prémiumelőleg összege - visszafizetés hiányában - az Mt. 161. §-ának (2) bekezdése alapján érvényesíthető.

Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatti prémiumkiesések korrekciójára kerülhet sor.

A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a prémium kiértékeléséről, a munkáltatói jogok gyakorlója egyedileg határoz.

A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró mérleg elfogadásakor történik. A prémiumfeladatok részteljesítését nem lehet figyelembe venni.

Prémium kifizetést kizáró tényezőként szükséges figyelembe venni az üzleti tervben meghatározott átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mérték túllépését. Nem fizethető továbbá prémium abban az esetben sem, ha a társaságnak lejárt köztartozása (adó, TB, vám, stb.) áll fenn az üzleti év végén.

Prémiumcsökkentő tényező jogszabály alapján, vagy az MNV Zrt. felé fennálló adatszolgáltatási kötelezettség nem, illetve nem határidőre történő teljesítése, a kifizethető prémium 20 %-ának mértékéig.

A prémiumkitűzésben meg kell határozni egy-egy, a társaság szempontjából kiemelt fontosságú, jellemző jelentős mutatót (pl. eladósodottsági mutató, tőkemegtérülési mutató, stb.) és annak optimális értékét. Ha ez a mutató nem teljesül, akkor a kifizethető éves prémium összegét 10 %-kal csökkenteni kell.

A vezető munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el a tárgyévet záró éves rendes közgyűlést követően.

Amennyiben a társaság veszteségesen gazdálkodik az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 50 %-ában lehet meghatározni. Ettől eltérően akkor lehet a prémium mértékét megállapítani legfeljebb az éves alapbér 80 %-áig, ha a közgyűlés - tekintettel arra, hogy a veszteséges gazdálkodás külső okokra vezethető vissza, valamint arra, hogy jelentős súlyú, fontos nemzetgazdasági tevékenységet végez - speciális helyzetben lévőnek minősíti a társaságot a vezető prémiumkitűzésénél.

1.3. A vezető munkaszerződési feltételeinek meghatározása

1.3.1. A vezető munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

Az Igazgatóság kizárólagos hatáskörébe tartozik a munkáltatói jogkör gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, a munkaszerződés módosítása, a

javadalmazás megállapítása - ideértve a végkielégítést és az egyéb díjazást, illetve juttatást is -) a Társaság első számú vezetője és a helyettesei felett.

A Szabályzat hatálya alá tartozó más vezetők tekintetében (az Mt. 188/A § (1) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók) a munkáltatói jogokat a vezérigazgató gyakorolja.

A Társaság első számú vezetője és helyettesei a Társasággal munkaviszonyban állnak, polgári jogviszony létesítésére kivételesen kerülhet sor, ebben az esetben a vezetőt a megbízási díjon kívül egyéb juttatás nem illeti meg.

1.3.2. A munkaszerződés alapján a vezető részére a munkaviszony megszűntetése esetén járó juttatások

1.3.2.1. Határozott időtartamú munkaviszony esetén a vezetőt az Mt. általános szabályai szerinti mértékben (88.§ (2) bekezdés) illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

1.3.2.2. Felmondási idő

A határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő mértéke legfeljebb:

0 – 1 év munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén hónap,	2
1 – 2 év munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén hónap,	4
2 – 3 év munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén hónap,	6
3 – évet meghaladó munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén hónap.	8

Az Mt. 190. § (2) bekezdése szerint a vezető munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére a 89. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezések nem terjednek ki, ezért a 188. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállaló esetében a rendes felmondást nem szükséges indokolni.

1.3.2.3. Végkielégítés

A vezetőre a végkielégítés tekintetében a Munka Törvénykönyve előírásait kell alkalmazni.

1.3.3. A kollektív szerződés vezetőkre történő kiterjesztésének tilalma

Az Mt. 189.§-ban foglalt rendelkezésekre figyelemmel a vezetőre, valamint a 188/A § (1) bekezdése szerinti munkakört betöltő munkavállalóra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ettől a rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

A vezető munkaszerződése nem tartalmazhat olyan feltételt, amely szerint a vezetőt a „Kollektív Szerződés szerinti jóléti és szociális juttatás” illeti meg.

1.3.4. Költségtérítések és egyéb juttatások

A vezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult:

- mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a társaság tulajdonában lévő személygépkocsit használni a társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően; vagy jogosult saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célkora is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.
- hivatalos kiküldetés esetén első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére azzal, hogy repülőgéppel történő utazás esetén a tengerentúlra business osztályú, Európán belüli utazásnál turista osztályú repülőjegy igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra jogosult,
- munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára.

Abban az esetben, ha a vezető saját tulajdonú gépkocsija használatára részesül költségtérítésben, a munkaszerződés megkötéséről rendelkező határozatnak - az egyéb munkaszerződési feltételek felsorolása mellett - tartalmaznia kell a gépkocsi-használat km/hó mértékét is.

A vezető a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra (különösen étkezési hozzájárulás, üdülési kedvezmény, ruházati költségtérítés, lakásépítési-, vásárlási támogatás, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatása).

2. Tisztségviselők díjazása

A tisztségviselők díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Társaság számára, arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének.

E díjazáson kívül a társaság Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának tagja - az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosult.

A Társaság Igazgatósága elnökének vagy más tagjának, továbbá Felügyelő Bizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelő bizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

Az igazgatósági és a felügyelő bizottsági tagok esetében a Társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő tiszteletdíj emelés hajtható végre.

A Társaság végelszámolása esetén, amennyiben az Igazgatóság működése a továbbiakban indokolt, az igazgatósági tagok díjazása egynegyedére, a felügyelő bizottsági tagok díjazása felére csökken a testületi tagok feladatkörének és felelősségi körének csökkenése miatt, tekintettel arra, hogy ilyen esetekben a végelszámoló veszi át a testületek feladatainak alapvető részét.

A felszámolás kezdő időpontjától a vezető tisztségviselőknek, továbbá a Felügyelő Bizottság tagjainak - jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével - díjazás nem fizethető.

3. A könyvvizsgáló díjazása

A könyvvizsgáló részére éves díjtétel kerül meghatározásra, úgy hogy a megbízni kívánt könyvvizsgálótól a díjtétel meghatározása előtt árajánlatot kell kérni, amelyben a könyvvizsgáló ismerteti a Társaság sajátosságaira szabott munkaidő szükségletét, illetve az elvégzendő munka fajlagos díját.

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

A Társaság gazdálkodási körülményeiben, piaci helyzetében bekövetkezett változások - többletfeladatok, nagyobb kockázatvállalás, stb. - egyedileg meghatározandó könyvvizsgálói díjazás megállapítását indokolhatják, melyről a közgyűlés dönt.

4. Az Mt. 3. §-ának (6) bekezdés alapján kötendő megállapodások

Az Mt. 3. § (6) bekezdésében meghatározott megállapodás akkor köthető, ha a gazdasági társaság főtevékenysége szerinti, a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényben meghatározott érintett piacon a gazdasági társaságnak versenytársai működnek.

A megállapodás legfeljebb egy évre szólhat. Az ellenérték mértéke legfeljebb az Mt. 3. § (6) bekezdésében foglalt megállapodásban kikötött idő tartamának felére járó átlagkereset lehet, amely csak a munkaviszony megszűnésekor fizethető ki a munkavállaló részére. A megállapodás megkötéséhez a Felügyelő Bizottság előzetes véleménye, továbbá az Igazgatóság, ennek hiányában a gazdasági társaság legfőbb szervének a Felügyelő Bizottság véleményének ismeretében hozott, előzetes jóváhagyása szükséges.

5. Hatálybalépés

Ez a Javadalmazási Szabályzat az elfogadása napján lép hatályba; ezzel egyidejűleg a 2008. december 19-ei rendkívüli közgyűlés által elfogadott Javadalmazási Szabályzat a hatályát veszti.