

Javadalmazási Szabályzat

2016.

A Garantiqa Hitelgarancia Zrt. Közgyűlése a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII törvény (Hpt.), a javadalmazási politikának a hitelintézet és a befektetési vállalkozás mérete, tevékenységének jellege, köre és jogi formájából eredő sajátossága figyelembevételével történő alkalmazásáról szóló 131/2011. (VII. 18.) Kormányrendelet (Korm. rendelet), valamint a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Takarékosági tv.) rendelkezései alapján Javadalmazási Szabályzatát az alábbi tartalommal fogadja el.

A Garantiqa Hitelgarancia Zrt. működése során a magyarországi kis- és középvállalati szektor tekintetében fontos gazdaságpolitikai eszköz szerepet tölt be, elősegítve a szektor finanszírozását, és ezzel gazdasági fejlődését. E speciális szerepéből következően a Társaság gyakorlata mind a gazdálkodás, mind javadalmazás tekintetében eltér a hazai kereskedelmi bankokétól.

A Garantiqa Hitelgarancia Zrt. olyan hitelintézettel egyenértékű prudenciális szabályozásnak megfelelő pénzügyi vállalkozás, amely a mérlegfőösszegére és bármely vezető tisztségviselőjére vagy munkavállalójára vonatkozó éves jövedelemhatárra tekintettel a Korm. rendelet 4.§-a szerinti feltételeknek megfelel. Ennek megfelelően a Garantiqa Hitelgarancia Zrt. (továbbiakban: Társaság) alkalmazni kívánja a Korm. rendeletben foglalt speciális szabályokat a javadalmazási szabályzata kialakítása során.

I. Általános rendelkezések

1. § Jelen szabályzat alkalmazásában:

- a) *vezető*: a Társaságnak a vezető állású, illetve annak minősülő munkavállalói, azaz a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalói és az Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok hatálya alá tartozó munkavállalói;
- b) *vezető tisztségviselő*: a Társaság igazgatóságának elnöke és tagjai;
- c) *felügyelőbizottsági tag*: a Társaság felügyelőbizottságának elnöke és tagjai;
- d) *a jogviszony megszüntetése esetén járó juttatás*: a felmondási időre járó munkabér, illetve a felmentési időre járó távolléti díj, a fennállt munkaviszony után járó végkielégítés, a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése esetén tizenkét havi vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időszakra kifizetett távolléti díj (megbízási díj), továbbá jogszabály, a felek megállapodása vagy a Társaság határozata alapján fizetett bármely juttatás.

II. A szabályzat hatálya

2. § A szabályzat személyi hatálya a Társaság vezetőire, vezető tisztségviselőire és felügyelőbizottsági tagjaira terjed ki.

3. § Jelen szabályzat hatálya a Társaság vezetői, vezető tisztségviselői és felügyelőbizottsági tagjai vonatkozásában kiterjed:

- a) a javadalmazás elveire,
- b) a jogviszony megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- c) a vezetők részére fizethető prémium (teljesítménybér) feltételeire,

- d) a vezetők költségtérítésének szabályozására,
- e) az Mt. 228. §-a, illetve a 207. § (3)-(4) bekezdése alapján megkötött megállapodásokra (versenytilalmi megállapodás).

4. § A Takarékosági tv. 5. § (4) bekezdése alapján jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

III. A vezető jogviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

5. § (1) A munkáltatói jogok gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítést, a prémiumot, teljesítménykövetelményt, az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért, továbbá egyéb díjazást, illetve juttatást is) a Társaság igazgatósága (a továbbiakban: Igazgatóság) hatáskörébe tartozik.

IV. A vezetőre és a tisztségviselőkre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

1. A vezető személyi alapbére

6. § (1) A vezető havi alapbére nem haladhatja meg a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról szóló 1660/2015. (IX. 15.) Korm. határozat (a továbbiakban: Korm. határozat) alapján a Társaságra megállapított maximális havi alapbér összegét.
(2) A vezetők személyi alapbérére irányadó mértéket az 5. § szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg a Társaság legutolsó elfogadott éves beszámolója alapján a Korm. határozatban foglaltak szerint megállapított alkategóriára irányadó díjazás és az állami tulajdonosi joggyakorló Magyar Fejlesztési Bank Zrt. javaslatának figyelembevételével.

2. A munkaszerződés alapján a vezető részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

7. § (1) Határozott időtartamú munkaviszony esetén a vezetőt az Mt. általános szabályai szerinti mértékben illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.
(2) A határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a vezetőkre a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében az Mt. előírásait kell alkalmazni.

8. § A vezető munkaviszonyának megszüntetésére egyebekben az Mt. előírásait kell alkalmazni.

3. A vezető éves prémiuma

9. § Teljesítménykövetelményt, valamint ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy más juttatást a Társasággal munkaviszonyban álló vezető részére az 5. § szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója állapíthat meg.

- 10. §** A vezetőkkel szemben az adott év üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.
- 11. §** Prémiumfeladatként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán alapuló, objektíven meghatározható teljesítményt takar.
- 12. §** (1) A vezető éves prémiumának mértéke – ha Kormány eltérően nem dönt – nem haladhatja meg a vezető éves alapbérének a 20%-át, amennyiben a Társaság adózott eredménye pozitív. Amennyiben a Társaság veszteségesen gazdálkodik, a vezető részére prémium nem fizethető.
- (2) A prémiumfeladatok és feltételek meghatározására lehetőség szerint a tárgyévi üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve az azt követő 30 napon belül, kivételesen indokolt esetben ezt követően kerülhet sor. A kitűzésnek tartalmaznia kell a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét és az értékelés időpontját, a prémiumelőleg összegéről és a kifizetésről dönteni jogosult szervezet vagy személyt.
- (3) A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró beszámoló (mérleg) elfogadásakor, illetve az azt követő 30 napon belül, kivételesen indokolt esetben ezt követően történik. Amennyiben a Társaságnál bármilyen tulajdonosi, bírósági vagy más hatósági eljárás van folyamatban az érintett vezető jogviszonyának fennállása alatt kifejtett tevékenységével összefüggésben, a prémium kiértékelése, illetve annak kifizetése az eljárás lezárásáig felfüggeszhető. 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 kifizetését kizáró tényezőnek minősül.
- (4) A prémiumfeladat kitűzésekor meg kell határozni, hogy a vezető részteljesítés esetén jogosult-e a teljesítés mértékével arányos összegű prémiumra, illetve a részteljesítés esetén járó prémium összegét. Ilyen rendelkezés hiányában a prémiumfeladat részteljesítését – a 17. §-ban foglalt esetek kivételével – nem lehet figyelembe venni.
- (5) A vezető jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el az üzleti évet lezáró beszámoló elfogadását követően.
- (6) Kivételesen indokolt esetben, amennyiben a feladat jellege és az elvégzett teljesítmény azt lehetővé teszi, a prémium kitűzésére jogosult mérlegelési jogkörében a szakmai prémium egészének vagy meghatározott részének elszámolását a munkaviszonynak a felek közös megegyezéssel történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.
- 13. §** Prémiumcsökkentő tényezőként lehet figyelembe venni:
- a) jogszabály alapján, vagy a Magyar Fejlesztési Bank Zrt. által előírt adatszolgáltatási kötelezettség nem, vagy nem az előírt formában és tartalommal, illetve nem határidőre történő teljesítését a kifizethető prémium 20%-ának mértékéig,
 - b) a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján a tulajdonosi elvárásoknak nem megfelelő munkavégzést, mely bekövetkezése esetén a kifizethető prémium összege legfeljebb 15 %-kal csökkenthető,
 - c) amennyiben a prémium kitűzésben meghatározott egy-egy, a Társaság szempontjából kiemelt fontosságú, jellemző és jelentős mutató (pl.

- eladósodottsági mutató, tőkemegtérülési mutató, stb.) és annak optimális értéke nem teljesül, akkor a kifizethető éves prémium összege 10%-kal csökkenthető,
- d) a peres, nem peres és más hatósági eljárásokkal összefüggésben a jogszabályban előírt határidők elmulasztását (így különösen, de nem kizárólagosan a cégeljárásban előírt határidők be nem tartása, bírósági vagy más hatósági eljárásokban jogorvoslati határidők elmulasztása),
 - e) az igazgatósági határozatokból eredő kötelezettségek vagy határidők elmulasztását,
 - f) az üzleti terv és a beszámoló Magyar Fejlesztési Bank Zrt. által előírt határidőre és előírt tartalommal történő beküldésének elmulasztását.

A d.), e.), f.), pontok esetén a kifizethető prémium mértéke esetenként legalább 10%-al csökkenthető.

14. § Nem fizethető prémium az alábbi esetekben:

- a) a Társaság adózott eredménye negatív,
- b) az üzleti tervben meghatározott átlagkereset-fejlesztési, illetve bértömeg növekedési mérték túllépése,
- c) a vezető munkaviszonya a munkáltató részéről azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre, vagy a vezető a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg,
- d) a Társaságnak az üzleti év végén lejárt köztartozása van vagy egyéb, a központi költségvetéssel szemben előírt fizetési kötelezettségét nem teljesítette,
- e) létesítő okiratban rögzített döntési hatáskörök megsértése esetén,
- f) a Társaság 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.

15. § A prémium kitűzésére jogosult további prémium kifizetést kizáró és csökkentő tényezőket állapíthat meg az egyéni prémium kitűzések során.

16. § 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 az üzleti év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett prémiumelőleget 15 napon belül vissza kell fizetni, vagy a prémiumelőleg összege – visszafizetés hiányában – az Mt. 161. §-ának (2) bekezdése alapján érvényesíthető.

17. § (1) Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt prémium kiesések korrekciójára kerülhet sor.

(2) A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a prémium kiértékelésénél, a prémium kitűzésre jogosult egyedileg határoz.

4. Költségtérítések és egyéb juttatások

18. § A vezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult lehet:

- a) a konkrét munkaszerződésben foglaltak alapján mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a Társaság tulajdonában lévő, vagy bérelt, lízingelt, vagy egyéb jogcímen az üzemeltetésbe került legfeljebb felső-középkategóriás személygépkocsit használni a Társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően; vagy a konkrét munkaszerződésben foglaltak alapján saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, ebben az esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben munkakörével összefüggésben,
- b) a Társaság tulajdonában lévő mobiltelefon használatára és az ezzel kapcsolatos költségek megtérítésére,
- c) hivatalos kiküldetés esetén üzleti osztályú, illetve ha ez nem elérhető, akkor első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére azzal, hogy repülőgéppel történő utazás esetén, Európán belüli utazásnál turista – indokolt esetben üzleti – osztályú repülőjegy igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra jogosult,
- d) kizárólag a hatályos SZJA törvény 70. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltak szerinti meghatározott hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó szolgáltatás(ok)ra.

19. § A vezetők részére beszerzendő, továbbá a Társaság tulajdonába vagy birtokába kerülő, valamint az egyéb személyi használatú személygépkocsik tekintetében – amennyiben a tulajdonosi jogok gyakorlója eltérően nem rendelkezik –, legfeljebb felső-középkategóriás személygépkocsik kerülhetnek beszerzésre. A Társaságnak gépjármű beszerzései során törekednie kell a környezetvédelmi és költségtakarékossági szempontok érvényesítésére.

20. § Abban az esetben, ha a vezető saját tulajdonú gépkocsija használatára részesül költségtérítésben, a munkaszerződésnek – az egyéb munkaszerződési feltételek felsorolása mellett – tartalmaznia kell a gépkocsi-használat mértékét és szabályait.

21. § A vezető a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben és szabályok szerint jogosult a munkáltató által biztosított, a hatályos SZJA törvény szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő, jóléti, szociális juttatásokra (különösen étkezési hozzájárulás, üdülési kedvezmény, ruházati költségtérítés, lakásépítési-, vásárlási támogatás, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatása).

22. § A vezető részére – az Mt.-ben foglaltak kivételével – egyéb díjazás nem állapítható meg.

5. A kollektív szerződés kiterjesztésének tilalma

23. § Az Mt. 209. § (1) és (3) bekezdéseiben foglalt rendelkezésekre figyelemmel a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ennek megfelelően a vezető munkaszerződése nem tartalmazhat olyan feltételt, amely szerint a vezetőt a „Kollektív szerződés szerinti jóléti és szociális juttatás” illeti meg.

V. Tisztségviselők díjazása

- 24. §** (1) 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, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének.
- (2) Az Igazgatóság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) hétszeresét, illetve az Igazgatóság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) ötszörösét.
- (4) A Felügyelőbizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) ötszörösét, illetve a felügyelőbizottság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszorosát.
- (5) E díjazáson kívül a Felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- (6) Az Igazgatóság elnökének vagy más tagjának, továbbá a Felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.
- (7) A tisztségviselő a Takarékos tv. rendelkezései szerint részesülhet javadalmazásban.
- (8) A Társaság végelszámolása esetén a felügyelőbizottsági tagok díjazása felére csökken a testületi tagok feladatkörének és felelősségi körének csökkenése miatt. A felszámolás kezdő időpontjától a vezető tisztségviselőknek, továbbá a Felügyelőbizottság tagjainak – jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – díjazás nem fizethető.

VI. Versenytilalmi megállapodások

- 25. §** Versenytilalmi megállapodást a vezetővel a tulajdonosi jogok gyakorlójának felhatalmazása alapján az Igazgatóság hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. Az Igazgatóság meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50 %-át.

VII. Záró rendelkezések

- 26. §** A jelen Javadalmazási Szabályzat 2016. január 1. napján lép hatályba.

Budapest, 2016. február 25.