



Interventum az 1. kiadás

2016.05.10.

JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

Azonosító: SZ - 0023

Jelzés: IGVMS

A 3. kiadású, tartalomjegyzék szerinti változatot:

Összeállította

Ellenőrizte

Hatályba helyezte

Dr. Szakács Dávid

Dr. Kohuth Viktor

VASIVÍZ ZRt. Közgyűlése

Igazgatási és Jogi
osztályvezető jogtanácsos

Vezérigazgató

Közgyűlés Elnöke

Hatályba helyezés dátuma: 2012. november 30.

Felülvizsgálatok, módosítások:

Száma	Jellege	Időpontja	Kiadás száma	Aláírás
1.	Hatályos változat	2003.11.28.	1. kiadás	
2.	Hatályos változat	2010.07.01.	2. kiadás	
3.	Jogszabályi változásokat követő teljes csere Hatályos változat	2012.11.30.	3. kiadás	Pb

Az utasítás az ISO 9001:2008 & ISO 14001:2004 szabványok alapján készült.

A szabályzat a minőségügyi főelőadó hozzájárulása nélkül nem másolható, és társaságon kívülre nem adható ki!

Tartalomjegyzék

1. Cél	3
2. Érvényesség	3
3. Fogalom meghatározások a szabályozás értelmezése szerint.....	3
3.1. Juttatást kaphat	3
4. Eljárás, felelősség.....	3
4.1. A vezető tisztségviselők díjazása:	3
4.2. Felügyelő Bizottsági tagok díjazása:	4
4.3. Munka Törvénykönyve 208.§ hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása: (Vezérigazgató, vezető állású munkavállalók)	4
4.3.1. A vezérigazgató javadalmazása	4
4.3.2. A vezető állású munkavállaló javadalmazása	6
4.4. Egyebek.....	6
5. Erőforrások.....	6
6. A folyamat értékelő paraméterei	6
7. Dokumentálás	6
8. Mellékletek	6

1. Cél

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban: „Törvény”) előírásainak megfelelően - Szombathely Megyei Jogú Város 204/2010. (IV.29.) sz. Közgyűlési határozatával elfogadott Javadalmazási Szabályzatára is tekintettel - a VASIVÍZ ZRt. az alábbi szabályzatot alkotja a társaság vezető tisztségviselőinek, felügyelő bizottsági tagok, valamint a Munka Törvénykönyve 208.§ hatálya alá tartozó munkavállalók javadalmazásának, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.

A szabályzat célja, hogy társaságunk meghatározza a vezető tisztségviselőket, felügyelő bizottsági tagok, valamint a Mt. 208.§ hatálya alá tartozó munkavállaló javadalmazását, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módját, mértékének elveit, annak rendszerét.

2. Érvényesség

Jelen szabályzat előírásai a VASIVÍZ ZRt. vezető tisztségviselőire, felügyelő bizottsági tagjaira, valamint a Mt. 208.§ hatálya alá tartozó munkavállalókra vonatkozik.

3. Fogalom meghatározások a szabályozás értelmezése szerint

3.1. Juttatást kaphat

- vezető tisztségviselőket,
- felügyelő bizottsági tagok,
- Mt. 208.§ hatálya alá tartozó munkavállalók,

4. Eljárás, felelősség

Az eljárás folyamatgazdája: Igazgatási és Jogi osztályvezető

Feladata a szabályzatban rögzítetteknek megfelelő munkavégzés szakmai felügyelete, a dokumentum évenkénti felülvizsgálata, rendkívüli változások esetén naprakésztségének biztosítása.

4.1. A vezető tisztségviselők díjazása:

- A vezető tisztségviselők díjazására vonatkozóan javaslatot az ezen szabályzatban meghatározott rendszerességgel a Részvénytársaság Igazgatósága készíti el, s a Felügyelő Bizottság jóváhagyását követően terjeszti a Közgyűlés elé.
- A társaság vezető tisztségviselői az Igazgatóság tagjai, akiket a társaság Közgyűlése választ meg. A vezető tisztségviselők tiszteletdíjra jogosultak, amelynek mértéke évente a részvénytársaság évi rendes közgyűlésén kerül meghatározásra.
Az Igazgatóság díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke arányban álljon:
 - a munkavégzéssel, a felelősség mértékével
 - a gazdálkodó szervezet előző évi gazdasági eredményével
 - a foglalkoztatottak létszámával.
- A jelen szabályzat szerint meghatározott tiszteletdíj havonta utólag minden hónap 10. napjáig kerül átutalásra.
- A vezető tisztségviselők induló havi tiszteletdíja a 2009. évre meghatározott, a Közgyűlés által elfogadott összeg, melyet a részvénytársaság Közgyűlése megemelhet a társaság üzleti tervében jóváhagyott bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel.
Az Igazgatóság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér hétszeresét, illetve az Igazgatóság többi tagja esetében a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.
A tiszteletdíj mértéke az Igazgatóság elnöke esetében figyelemmel többfeladataira a tagokat meghaladó mértékű.
- A társaság vezető tisztségviselői a jelen szabályzat szerinti tiszteletdíjon felül - az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - egyéb juttatásra nem jogosultak.

Az Igazgatóság üléséről indokolatlanul távol maradó és a távolmaradás okát az Igazgatóság elnökéhez nem jelző tagok tiszteletdíja esetenként 10%-kal csökkentve fizethető ki.

- A társaság vezető tisztségviselőinek e jogviszonyuk megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

4.2. Felügyelő Bizottsági tagok díjazása:

- A Felügyelő Bizottsági tagok díjazására vonatkozó javaslatot az ezen szabályzatban meghatározott rendszerességgel a társaság Igazgatósága terjeszti a részvénytársaság Közgyűlése elé.
- A társaság Felügyelő Bizottságának tagjait a társaság Közgyűlése választja meg. A társaság Felügyelő Bizottságának tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek mértéke évente a részvénytársaság évi rendes Közgyűlésén kerül meghatározásra.

- A Felügyelő Bizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, illetve a Felügyelő Bizottság többi tagja esetében a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a köztulajdonban álló gazdasági társaság Felügyelő Bizottságának tagja - az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosult.

A Felügyelő Bizottság üléséről indokolatlanul távol maradó és a távolmaradás okát a Felügyelő Bizottság elnökéhez nem jelző tagok tiszteletdíja esetenként 10%-kal csökkentve fizethető ki.

Figyelemmel többletfeladataira a Felügyelő Bizottság elnöke esetében a tiszteletdíj mértéke a tagokat meghaladó mértékű.

- A jelen szabályzat szerint meghatározott tiszteletdíj havonta utólag minden hónap 10. napjáig kerül átutalásra.
- A Felügyelő Bizottsági tagok induló havi tiszteletdíja a 2009. évre meghatározott, a részvénytársaság Közgyűlése által elfogadott összeg, melyet a részvénytársaság Közgyűlése megemelhet a társaság üzleti tervében jóváhagyott bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel.
- A Felügyelő Bizottság tagjainak e jogviszonyuk megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

4.1. – 4.2. II. 2009. évi CXXII. törvény 6. § (4) bekezdése:

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.

4.3. Munka Törvénykönyve 208.§ hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása: (Vezérigazgató, vezető állású munkavállalók)

4.3.1. A vezérigazgató javadalmazása

A vezérigazgató javadalmazásának arányosnak kell lennie a munkavégzéssel, a felelőség mértékével, a társaság gazdasági eredményével, és a foglalkoztatottak létszámával. A jelen javadalmazási szabályzatban rögzített adható juttatások biztosításáról és mértékéről az egyéb munkáltatói jogkört gyakorló Igazgatóság jogosult dönteni.

A teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy más juttatást a részvénytársaság Igazgatósága határozza meg, amelyről a Felügyelő Bizottság véleményét előzetesen ki kell kérni. Teljesítménykövetelményként 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 vezérigazgató alaphére

A vezérigazgató alaphérének meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) a részvénytársaság Közgyű-

lésének hatásköre. Az alaphért a továbbiakban az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló Igazgatóság határozza meg.

A vezérigazgatónak e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása legfeljebb a Magyar Nemzeti Bankról szóló 2011. évi CCVIII. tv. 51.§ (1) bekezdésében meghatározott összeg lehet.

A vezérigazgató éves prémiuma

A prémium meghatározására egyedileg kerül sor az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, vagy legkésőbb a tárgyév április 30-áig.

A kifizetés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét és az értékelés időpontját, valamint a prémiumelőleg összegéről és a kifizetésről szóló rendelkezéseket. A prémium kiírásáról és kiértékeléséről az üzleti tervet jóváhagyó és annak megvalósulását figyelemmel kísérő Igazgatóság jogosult dönteni.

A prémiumban részesítés feltételeinek igazodniuk kell a társaság gazdasági eredményéhez, vagyonához, foglalkoztatottak létszámához, valamint az értékesítés nettó árbevételéhez.

A feladatok meghatározásakor a Felügyelő Bizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

Éves szinten a maximálisan elérhető prémium összege legfeljebb az éves alaphért 90 %-a lehet.

Prémiumelőleg a prémium kiírásban szereplő feltételekkel fizethető ki. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesültek, a már kifizetett prémiumelőleget vissza kell fizetni, vagy a prémiumelőleg összege - visszafizetés hiányában az Mt. 164.§-a alapján érvényesíthető.

A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró mérleg elfogadásakor történik az Igazgatóság döntése alapján.

Nem fizethető prémium abban az esetben, ha a társaságnak lejárt köztartozása (adó, TB, vám, stb.) áll fenn az üzleti év végén, illetve ha a vezérigazgató ellen a munkavégzéshez kapcsolódó fegyelmi eljárás indult, vagy írásbeli figyelmeztetésben részesült. Prémium fizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, hitelből prémium nem fizethető.

A vezérigazgató munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el a tárgyévi mérlegbeszámolót elfogadó részvénytársasági Közgyűlés döntését követően.

A munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

- Határozott időtartamú munkaviszony esetén a vezérigazgatót az Mt. általános szabályai szerinti mértékben / 79.§. (2) bek. / illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.
- Határozatlan időtartamú munkaviszony esetén a munkáltató felmondásakor a felmondási idő a 90 napot nem haladhatja meg. A felmondási időre vonatkozó részletes szabályokat a Munka Törvénykönyve tartalmazza.
- A felmondási idő harminc nap, ha a munkáltató felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg.
- A végkielégítésre való jogosultság tekintetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el. A munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, ha a felmondás közlésének, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül. Nem jár továbbá végkielégítés, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Költségtérítések, juttatások és egyéb tételek:

A társaság vezérigazgatója jogosult:

- hivatalos kiküldetés esetén az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- munkakörével összefüggésben egy darab mobiltelefon részvénytársasági előírásoknak megfelelő használatára,
- A munkáltató a munkaviszony fennállása alatt a munkakör ellátásához személygépkocsit bocsát a vezérigazgató rendelkezésére, melyet személyi használatra igénybe vehet a részvénytársasági előírásoknak megfelelően. A gépjármű költségeit a munkáltató viseli.
- kedvezményes számítógép -, internet használatra.
- a munkáltató által nem vezetők munkavállalók számára a tárgyévi üzleti tervben biztosított egyéb jutta-

- tásokra.
- vezetői életbiztosításra.

4.3.2. A vezető állású munkavállaló javadalmazása

Vezető állású munkavállalónak a vezérigazgató (lásd: 4.3.1.), a műszaki igazgató, a stratégiai igazgató és a gazdasági igazgató minősül, mivel a vezérigazgató távolléte és akadályoztatása esetén jogkörében járhatnak el és hatáskörüknel, feladatkörüknel fogva meghatározó befolyással rendelkeznek a gazdasági társaság működésére.

A munkáltatói jogokat az igazgatók felett a társaság vezérigazgatója gyakorolja.

A vezető javadalmazására vezérigazgatóra irányadó szabályokat kell alkalmazni az alábbi eltérésekkel:

- A jelen javadalmazási szabályzatban rögzített adható juttatások biztosításáról és mértékéről a munkáltató jogkört gyakorló vezérigazgató jogosult dönteni a jelen Javadalmazási Szabályzatban, és a munkaszerződésekben meghatározott keretek között.
- A prémium kiírásáról és kiértékeléséről az üzleti terv alapján a munkáltatói jogokat gyakorló vezérigazgató jogosult dönteni. Éves szinten a maximálisan elérhető prémium összege legfeljebb az éves alaphér 70%-a lehet.
- A vezető költségtérítését és egyéb juttatásait a szabályzat 4.3.1. pont „*költségtérítések, juttatások és egyéb tételek*” című fejezetben rögzített maximum mértékéig a vezérigazgató állapítja meg.

4.4. Egyebek

A társaság Közgyűlése más munkavállalók javadalmazását nem vonja a jelen szabályzat hatálya alá.

Jelen szabályzat 2012. július 01. napjától lép hatályba, kivéve a 4.3.1. pont „*a vezérigazgató alaphére*” című bekezdése, melynek hatálybalépése 2012. március 01. napja. A hatályba lépéssel egyidejűleg a VASIVÍZ ZRt. Közgyűlése 28/2010. (VII.01.) számú határozatával elfogadott Javadalmazási Szabályzata hatályát veszti.

Jelen szabályzatot a VASIVÍZ ZRt. Közgyűlése a 39/2012. (XI.30.) számú határozatával fogadta el.

5. Erőforrások

A VASIVÍZ ZRt. Igazgatási és Jogi Osztálya, valamint a folyamatban résztvevő vezetők.

6. A folyamat értékelő paraméterei

Teljesített üzleti terv.

7. Dokumentálás

Ezen utasításban leírtak szerint.

8. Mellékletek

Szabályzathoz nem tartozik melléklet