

**BARANYA-VÍZ Zrt.**

**JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZATA**  
**módosításokkal egységes szerkezetben**

## I. A szabályozás célja és hatálya

### 1. A szabályzat célja

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény ( a továbbiakban: Kt. ) alapján:

„1. § E törvény alkalmazásában

**a) köztulajdonban álló gazdasági társaság:** az a gazdasági társaság, amelyben a Magyar Állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, nemzetiségi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik,

**b) többségi befolyás:** az olyan kapcsolat, amelynek révén a befolyással rendelkező egy jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával - közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül - rendelkezik, azzal, hogy a közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával, ha azonban a köztes vállalkozásban fennálló szavazatainak hányada az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni. A befolyás számításánál nem kell figyelembe venni a huszonöt százalékot el nem érő közvetett befolyást,

**c) közzététel:** az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvényben meghatározott elektronikus közzététel.

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

Az előzőekben említett szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

A Kt. 2. § (1) bek. alapján: **A köztulajdonban álló gazdasági társaság a közzététel időpontjában fennálló adatok alapján közzéteszi** a vezető tisztségviselők, a felügyelőbizottsági tagok, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-a szerint vezető állású munkavállalók, valamint az önállóan cégjegyzésre vagy a bankszámla feletti rendelkezésre jogosult munkavállalók

a) nevét,

b) tisztségét vagy munkakörét,

c) munkaviszonyban álló személy esetében

ca) a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli juttatásokat, ezen belül külön feltüntetve alapbérét, egyéb időbérét, teljesítménybérét, valamint az időbért megalapozó időtartamot, illetve a teljesítménybért megalapozó teljesítménykövetelményeket,

cb) az Mt., kollektív szerződés, illetve a munkaszerződés alapján járó mértéket megjelölve a munkavállalóra irányadó végkielégítés, illetve felmondási idő időtartamát,

cc) az Mt. 228. § alapján kikötött időtartamot és a kötelezettség vállalásának ellenértékét,

d) a Ptk. szerinti gazdasági társaságok – megbízási jogviszonyban álló - vezető tisztségviselői valamint a felügyelőbizottsági tagok esetén

da) a megbízási díjat,

db) a megbízási díjon felüli egyéb járandóságokat,

dc) a jogviszony megszűnése esetén járó pénzbeli juttatásokat.

(2) A köztulajdonban álló gazdasági társaság a közzététel időpontjában fennálló adatok alapján a másokkal együttesen cégjegyzésre vagy a bankszámla feletti rendelkezésre jogosult munkavállalók, valamint a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű egyéb munkavállalók esetében az (1) bekezdés b)-c) pontjában meghatározott adatokat teszi közzé.

A Kt. alapján munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakörnek minősül különösen az a munkakör, amely a gazdasági társaság vagyonával való gazdálkodás során döntési jogkört tartalmaz.

Az adatok közzétételéért, folyamatos hozzáférhetőségéért és hitelességéért a gazdasági társaság - mint munkáltató - vezetője a gazdasági társasággal összefüggő valamennyi adat vonatkozásában felelős. Ha a gazdasági társaság jogutóddal szűnik meg, a korábban közzétett adatoknak a Kt. 2.§ (9) bekezdésben meghatározott időtartamon belüli folyamatos hozzáférhetőségéről a jogutód vezetője gondoskodik.

A közzététel elmulasztása esetén, továbbá ha a közzététel nem teljes vagy nem időszerű, külön jogszabály szerint a törvényességi felügyelet gyakorlására jogosult szerv eljárása kezdeményezhető.

A közzétett adatok a közzétételt követő két évig nem távolíthatóak el.

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 abban az esetben is, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.

A szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

A javadalmazási szabályzat kidolgozásért, karbantartásáért és működtetéséért a **vezérigazgató** a felelős.

## **2. A szabályzat hatálya**

### **2.1 A szabályzat személyi hatálya kiterjed:**

- a Társaság vezető tisztségviselőire
- az Mt. 208. § szerint vezető állású munkavállalóira ( a továbbiakban: vezetők )
- Kt. 2. § (1) bekezdésében írt személyi körre
- a felügyelőbizottsági tagokra ( a továbbiakban: tisztségviselők )

### **2.2. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:**

- a vezetők és a tisztségviselők javadalmazási elveinek szabályozására,
- a vezetők munkaviszonya/megbízási jogviszonya fennállása alatt, illetve megszüntetése esetén járó juttatások módjára, mértékére,

- a vezetők prémium fizetési feltételeire,
  - a vezetők költségterítésének szabályozására,
  - az Mt. 228.§ alapján kötendő megállapodásokra,
- a továbbiakban együtt javadalmazásnak nevezve.

### 2.3. A javadalmazás módjának főbb elvei

2.3.1. Jelen szabályzat hatálya alá tartozó javadalmazási formák és módok szerinti jövedelmek és juttatások sem külön-külön, sem pedig együttesen károsan nem befolyásolhatják a társaság gazdálkodását, kiegyensúlyozott működését.

2.3.2. A javadalmazás mértékének megállapításakor érvényesülnie kell:

- az azonos elbírásnak,
- átláthatóságnak,
- a társaságon belüli arányosságnak,
- a felelősséggel való arányosságnak,
- a létrehozott, az elért eredménnyel való arányosságnak,
- a hatékonysággal való arányosságnak,
- a többlet teljesítménnyel, többleteredménnyel való arányosságnak,
- a célhoz, célértékhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosságnak.

## II. Javadalmazási elvek és szabályok

### 1. A **vezérigazgató**, valamint az Mt. 208. § hatálya alá tartozók javadalmazása

#### 1.1 A **vezérigazgató** személyi alapbére/megbízási díja ( amennyiben megbízási jogviszonyban került alkalmazásra)

Amennyiben a vezető tisztségviselői / **vezérigazgatói** tisztséget a Ptk. ( 2013. évi V. törvény ) alapján a Társasággal létesített munkaviszony keretében látja el, a vezető havi személyi alapbérét/megbízási díját ( megbízási jogviszony esetében ) az Alapító/**Közyűlés** határozza meg.

A javadalmazás megállapítására hivatott szerv vagy személy, legalább évente egy alkalommal külön határozatban állapítja meg, hogy – a Társaság saját vagyona (saját tőke, összes eszköz), az értékesítés nettó árbevétele, a foglalkoztatottak létszáma, jövedelemtermelő képessége, városgazdasági (nemzetgazdasági) súlya, jelentősége alapján, figyelemmel a jelen Szabályzatban megállapított elvekre – a **vezérigazgató** milyen mértékű személyi alapbérben/megbízási díjban részesülhet, a meghatározott legmagasabb értékhez képest.

A **vezérigazgató** személyi alapbére/megbízási díja évente általában olyan mértékben növelhető, hogy az megfeleljen a Társaságnál beállt bérszínvonal/javadalmazás emelkedés mértékének, kivéve ha a **vezérigazgató** teljesítménye, az általa vezetett társaság gazdasági súlya, jelentősége eltérő mértékű alapbér/megbízási díj változtatást indokol.

#### 1.2 A vezető éves prémiuma

A Társasággal társasági jogi jogviszonyban álló vezető tisztségviselő (Ptk. megbízásra vonatkozó szabályai ) tekintetében prémium megállapításra kerülhet.

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, továbbá az Mt. 208. § hatálya alá tartozó munkavállaló számára a társaság legfőbb szerve, az Mt. 208. § hatálya alá tartozó munkavállaló esetében a munkáltatói jogkört gyakorló vezető tisztségviselő tűzhet ki prémiumot.

A prémiumkitűzésről a döntést megelőzően előzetesen írásban kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.

A **vezérigazgatónál** a Társaság adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésére ösztönző prémiumjavadalmazási formát kell érvényesíteni.

A prémiumfeladatok kitűzése során alkalmazható ún. eredményességi prémiumfeltétel, illetve meghatározott feladatok teljesítéséhez fűzött ún. feladatprémium feltétel.

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 prémium meghatározására egyedileg kerül sor az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, vagy indokolt esetben azt követően, de legkésőbb május hó 31. napjáig.

A felügyelő bizottság véleménye alapján az ügyvezető részére a prémiumfeladatokat az Alapító Okirat/Társasági Szerződés rendelkezései szerint kijelölt szerv (Közgyűlés vagy Felügyelő Bizottság) határozza meg.

Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése objektíven meghatározható teljesítményt takar. A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét és az értékelés időpontját, a prémiumfeladatok részteljesítésének esetleges értékelhetőségét, a prémiumelőleg összegéről és a kifizetésről dönteni jogosult szervet.

Az egy évre kitűzött prémium mértéke legfeljebb hat havi munkabér lehet.

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

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 kiértékelésénél, a munkáltatói jogok gyakorlója egyedileg határoz.

### **1.3. A prémium kifizetését kizáró okok**

- a.) a társaság ellen csőd- vagy felszámolási eljárás megindítása,

- b.) a társaság működésének, gazdálkodásának felügyeletét ellátó Felügyelő Bizottság súlyos hiányosságokat, mulasztást, jogellenes magatartást tár fel, mely ellentétes a tulajdonosi érdekekkel,
- c.) ha a könyvvizsgáló a Társaság éves beszámolóját elutasító záradékkal látja el.

#### 1.4. Prémiumcsökkentő tényező

Jogszabály alapján, vagy a Közgyűlés és Felügyelő Bizottság 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 mutatót (pl. eladósodottsági mutató, tőke megtérülési 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 közgyűlés közgyűlési határozat kiadását követően.

Amennyiben a társaság veszteségesen gazdálkodik az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 25 %-ában lehet meghatározni. Ettől eltérően akkor lehet a prémium mértékét megállapítani legfeljebb az éves alapbér 50 %-áig, **ha a Közgyűlés, vagy az FB** – tekintettel arra, hogy a veszteséges gazdálkodás külső okokra vezethető vissza, valamint arra, hogy jelentős súlyú, fontos településgazdasági tevékenységet végez – speciális helyzetben lévőknek minősíti a társaságot a vezető prémiumkitűzésénél.

### 1.5 A vezető munkaszerződési feltételeinek meghatározása

1.5.1 A vezető munkaviszonyának/megbízási jogviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

Az Alapító ill. – **többszemélyes társaság esetén – a közgyűlés, valamint delegált jogkörök esetén az FB hatáskörébe** tartozik az alapvető munkáltatói/megbízói jogkör gyakorlása ( munkaviszony-megbízási jogviszony létesítése, megszüntetése, módosítása, javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítést és egyéb díjazást, illetve juttatást valamint versenytilalmi, konkurenciatilalmi megállapodást is ) a Társaság vezérigazgatója felett.

1.5.2 A munkaszerződés alapján a vezető állásúak részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások:

#### 1.5.2.2 Felmondási idő

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

0-1 év munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén	1 hónap,
1-2 év munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén	2 hónap,
2-évet meghaladó munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén	3 hónap.

A köztulajdonban álló gazdasági társaságnál határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő mértéke legfeljebb 3 hónap.

Az Mt. 208. § szerint a vezető munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére az Mt. rendelkezések nem terjednek ki, ezért a vezető állású munkavállaló esetében a rendes felmondást nem szükséges indokolni.

Amennyiben a Munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a vezető képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg, a felmondási idő legfeljebb harminc nap lehet.

### 1.5.2.3 Végkielégítés

A vezető állásúakra – **határozatlan időtartamú munkaviszony megszűnése esetén** – a végkielégítés tekintetében az Mt. előírásait kell alkalmazni, hacsak a jelen szabályzat attól eltérően nem rendelkezik.

A vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása (**határozatlan idejű munkaviszony esetén**) vagy a jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. Nem jár végkielégítés a vezető állású munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül és akkor sem, ha munkaviszonyát rendkívüli felmondással szüntetik meg.

A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a vezető állású munkavállalók esetében az Mt.-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.

Amennyiben a vezető állású munkavállaló megbízatása a gazdasági társaság Közgyűlése által rendes felmondással megszüntetésre kerülne, úgy a határozott időből még hátralévő időre számított-, de legfeljebb előző évi átlagos 12 havi megbízási díjának megfelelő összeg illeti meg vezető tisztségviselőt a vezérigazgatói megbízás megszűnésével. Előzőek értelemszerűen irányadóak arra az esetre is, amennyiben a Közgyűlés a határozott idő lejártát követően a vezérigazgatói megbízatást min. 1 év időtartammal nem hosszabbítja meg.

## 1.6 Költségtérítések, egyéb juttatások

A vezető állásúak ( valamint vezető tisztségviselők ) munkaszerződésének állandó ( standard ) részeként jogosultak:

- a.) a vonatkozó jogszabályok figyelembe vételével, a munkaszerződésben elfogadottak szerint használni a Társaság, illetve a saját tulajdonában lévő személygépkocsi(ka)t,
- b.) munkakörével összefüggésben a munkaszerződésben foglaltak szerint jogosult mobiltelefon és személyi számítógép használatára.

A vezető állásúak a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosultak a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra (különösen étkezési hozzájárulás, üdülési kedvezmény, önkéntes kölcsönös egészségpénztári befizetés, önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári befizetés, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatása).

Előzőeket értelemszerűen alkalmazni szükséges megbízási jogviszony esetében is.



## 2. Tisztségviselők díjazása

### 2.1. Tisztségviselők

A **vezető tisztségviselők, vezérigazgató** 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 gazdasági szférában elfoglalt helyének, szerepének.

### 2.2. Felügyelő Bizottság

A felügyelő bizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét a Társaság Alapítója/**Közyűlése** határozza meg. A testület elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg. A Kt. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelő bizottsága 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 elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. ( Kt. 6. § (3) bek. )

A felügyelő bizottság elnökének és tagjainak tiszteletdíját minden évben az előző év beszámolójának elfogadásakor a legfőbb szerv módosíthatja.

A felügyelő bizottság tagja legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet díjazásban.

A társaság végelszámolása esetén, amennyiben a felügyelőbizottság működése a továbbiakban indokolt, a felügyelőbizottsági 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.

## 3. Kivételes rendelkezés

Rendkívül indokolt esetben a Társaság speciális helyzetére, más egyéb körülményekre tekintettel, egyedi mérlegelés alapján a javadalmazás megállapítója eltérhet a fenti általánosnak tekinthető szabályoktól azzal, hogy a kivételes javadalmazás mértéke nem haladhatja meg a szabályzatban előírt általános mérték 50%-kal felemelt mértékét, és a kivételes javadalmazás alkalmazását a döntést hozó külön indokolni köteles.

## 4. Az Mt. 228 §-a alapján kötendő megállapodások

Az Mt. 228.§ bekezdése alapján szerződések ( értve ezalatt értelemszerűen a megbízási jogviszonyokat is ) csak önkormányzati, nemzetgazdasági érdekből, valamint a Társaság valós és méltányos, a piaci helyzetet figyelembe vevő gazdasági érdekeire tekintettel külön



megállapodás alapján köthetők. Az ilyen szerződésben kiköthető ellenértéknek arányban kell állnia a gazdasági érdek súlyával.

A megállapodásnak tartalmaznia kell továbbá azon kitételt, hogy a Társasággal fennállt munkaviszony/megbízási jogviszony megszűnésétől számított egy évig a munkavállaló/megbízott nem létesíthet sem munkaviszonyt, sem munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt olyan gazdálkodó szervezettel, amely a munkáltató/megbízó tevékenységével nyilvánvalóan konkurens tevékenységet folytat, kivéve, ha a munkáltató/megbízó ezen gazdálkodó szervezeteknél történő munkavállalói/megbízotti tevékenység kifejtéséhez kifejezetten hozzájárul. Ezen versenytilalmi/konkurenciatilalmi megállapodás ellenértékeként a munkavállaló/megbízott legfeljebb egy éves munkabére 50 %-ára jogosult.

A konkurenciatilalom hatálya tartalmilag a Megbízott által ügyvezetett gazdasági társaság fő tevékenységére, időben 12 hónapra, területileg Magyarországra vonatkozik. A fenti kötelezettségvállalás ellenértékeként Megbízó a jogviszony megszűnésekor a tilalmi időtartam hónapjai számának és a Megbízott jogviszony megszűnésekor havi megbízási díja 50 százalékának szorzatát köteles megfizetni.

## **6. Záró rendelkezések**

A Javadalmazási Szabályzatban foglalt rendelkezéseket a 2009. évi CXXII. törvény hatályba lépését követően kötött vagy a javadalmazásra vonatkozó részében módosított vezetői munkaszerződésekre kell alkalmazni.

Jelen Javadalmazási Szabályzat az elfogadása napján lép hatályba.

A **vezérigazgató** a hatályba lépést követően haladéktalanul gondoskodik a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 2. §-ban foglaltak szerint a közzétételről.

**Mohács, .....**

### **Záradék:**

A Közgyűlés a ..... sz. határozatával a ..... sz. határozatával elfogadott és a cégbírósághoz benyújtott módosított Javadalmazási Szabályzatot elfogadta.

---

**Csollák István**  
**ig.tag, vezérigazgató**