

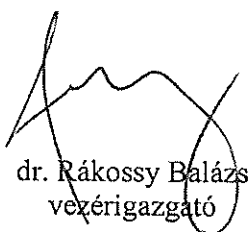


2/2025. sz.
vezérigazgatói utasítás a
Diákhitel Központ Zrt. Javadalmazási Szabályzatáról

A Részvényes a 4/2025. (II.27.) számú Alapítói Határozatával jóváhagyta a Diákhitel Központ Zrt. Javadalmazási Szabályzatát. A Diákhitel Központ Zrt. Alapszabályának 11.2. t) pontjában foglalt felhatalmazás alapján az alábbiakat rendelem el:

1. § A Részvényes 4/2025. (II.27.) számú Alapítói Határozatával jóváhagyott Javadalmazási Szabályzatot jelen vezérigazgatói utasítás mellékleteként kiadom és alkalmazni rendelem.
2. § Jelen vezérigazgatói utasítás kiadásával egyidejűleg a Diákhitel Központ Zrt. Javadalmazási Szabályzatáról szóló 29/2019. sz. vezérigazgatói utasítás hatályát veszti.

Budapest, 2025. február 27.


dr. Rákossy Balázs
vezérigazgató

Melléklet a 4/2025. (II.27.) számú Alapítói határozathoz

**DIÁKHITEL KÖZPONT
ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG**

Javadalmazási Szabályzat

2025. február

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Takarékos törvény) 5. § (3) bekezdése alapján a Takarékos törvény 1. § a) és b) pontja szerinti többségi befolyás alatt álló Diákhitel Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: Társaság), mint köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve – a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról szóló 1660/2015. (IX. 15.) Korm. határozat (a továbbiakban: Korm. határozat) rendelkezéseit is figyelembe véve – az alábbi Javadalmazási Szabályzatot alkotja.

I. Általános rendelkezések

1. § Jelen szabályzat alkalmazásában:

- a) *vezető*: a Társaság 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 irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára jogosult személy vagy testület tagjai, amelyek nem tartoznak a tagok vagy az alapítók hatáskörébe, így különösen a Társaság igazgatóságának tagjai, illetve a Társaság ügyvezetője;
- 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 legfeljebb tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időszakra kifizetett távolléti díj, továbbá jogszabály, a felek megállapodása vagy a Társaság határozata alapján kifejezetten a jogviszony megszűnésére tekintettel fizetett bármely juttatás.
- e) *tisztségviselő*: a b) és c) pontban rögzített tisztséget betöltő személyek.

II. A szabályzat hatálya

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

(2) Munkaszerződés hiányában a Társaságnak kizárólag a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:112. § (1) bekezdése szerinti megbízási jogviszonnyal rendelkező első számú vezetője részére teljesítménykövetelmény, valamint teljesítménykövetelmény teljesítése esetére járó javadalmazás nem határozható meg, és a 18. § szerinti munkaviszony keretében adható juttatások sem nyújthatóak.

(3) Az alábbi időtartamok nem számítanak bele a teljesítménykövetelmények teljesítésének kiértékelési időszakába, azaz az alábbi időszakokkal lecsökken az értékeléshez figyelembe vehető teljesítési időtartam és ennek megfelelően időarányosan csökken az eredeti kitűzés szerinti időszakra járó teljesítményösztönző összege is:

- a Társaság eltérő rendelkezése hiányában, munkaviszonya megszűnésével összefüggésben a munkavégzési kötelezettség alóli felmentés időszaka,
- a 30 napot meghaladó egybefüggő távollét időtartama (többek között szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság, keresőképtelen állomány) vagy azon távollét időtartama, amely alatt a munkavállaló munkáltató általi kifizetésben (díjazásban) nem részesül.

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

- a) a javadalmazás módjára, mértékének elveire, és rendszerére,
- b) a jogviszony megszüntetése esetén járó juttatások módjára, mértékének elveire, és rendszerére,
- c) a vezetők részére fizethető prémium (teljesítménybér) feltételeire,
- d) a vezetők és tisztségviselők költségtérítésének szabályozására,
- e) a vezetők bérén kívüli és egyéb juttatási feltételeire
- f) az Mt. 228. §-a, illetve az Mt. 207. § (3)-(4) bekezdése alapján megkötött megállapodásokra (versenytilalmi megállapodások).

4. § (1) A Takarékos törvény 5. § (4) bekezdése alapján jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A Társaság legfőbb szerve jogosult a jelen Javadalmazási Szabályzatban foglaltak betartásának ellenőrzésére.

III. A vezető jogviszonyának létesítése, a munkáltatói jogkör gyakorlása

5. § (1) A munkáltatói jogok gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása), és javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítés, a teljesítménykövetelmény teljesítése esetére járó javadalmazás összege (a továbbiakban: prémium), a teljesítménykövetelmény, továbbá egyéb díjazás, illetve juttatás meghatározását is) – a Társaság első számú vezetője esetében – jogszabály vagy a Létesítő Okirat eltérő rendelkezése hiányában – a Társaság legfőbb szerve hatáskörébe tartozik.

(2) Az (1) bekezdés hatálya alá nem tartozó vezetők tekintetében – amennyiben jogszabály, a Létesítő Okirat vagy a Társaság legfőbb szerve eltérően nem rendelkezik – a munkáltatói jogokat (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás – így különösen végkielégítés, prémium, teljesítménykövetelmény, továbbá egyéb díjazás, illetve juttatás – megállapítása) a Társaság Igazgatósága (a továbbiakban: Igazgatóság) gyakorolja.

(3) A vezető munkaszerződésében vezetői pótszabadság nem állapítható meg.

IV. A vezetőre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

1. A vezető alapbére

6. § (1) A vezető havi alapbére nem haladhatja meg a Korm. határozat alapján a Társaságra megállapított maximális havi alapbér összegét.

(2) A vezető alapbérére irányadó mérték meghatározására a Korm. határozat rendelkezései irányadóak.

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., az egyéb vonatkozó jogszabályok, és jelen Javadalmazási Szabályzat előírásait kell alkalmazni.

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

3. A vezető éves prémiuma

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

10. § A vezetőkkel szemben a Társaság adott évi üzletpolitikai, gazdasági és stratégiai célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.

11. § (1) Teljesítménykövetelményként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán alapuló, objektíven meghatározható teljesítményt takar. Az üzleti terv fő számainak teljesítését tartalmazó teljesítménykövetelmény esetén a feltételeket sávosan kell meghatározni a 12. § (8) bekezdése szerint azzal, hogy nem írható elő olyan, önmagában csak az üzleti terv fő számainak teljesítését tartalmazó teljesítménykövetelmény, amelynek teljesítése a feladathoz tartozó prémium 100%-os mértékének kifizetését eredményezné.

(2) Teljesítménykövetelmények kitűzése esetén törekedni kell arra, hogy a kitűzhető teljesítménykövetelmény teljes összegének:

a) 50%-a az (1) bekezdés szerinti előírásoknak megfelelően meghatározott gazdasági mutatók teljesítéséhez (a továbbiakban: gazdasági mutató),

b) további 50%-a pedig a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott társaság-specifikus mutatókhoz (a továbbiakban: KPI) és az értékelési időszak szakmai feladatainak (a továbbiakban: szakmai feladat) teljesítéséhez legyen kötve.

(3) Teljesítménykövetelményként összesen hat tételt kell meghatározni, melynek kapcsán törekedni kell arra, hogy az összesen hat tételből lehetőség szerint három elem gazdasági mutató, míg további legalább egy elem KPI, és további legalább egy elem pedig szakmai feladat legyen, a KPI-k és szakmai feladatok együttes darabszáma pedig lehetőség szerint három legyen. Hat tételnél kevesebb teljesítménykövetelményt csak különösen indokolt esetben lehet meghatározni.

(4) Teljesítménykövetelményként csak olyan számszerűen, objektív módszer segítségével mérhető, értékkel meghatározható gazdasági mutató, szakmai feladat és KPI jelölhető ki, mely a Társaság üzletpolitikájának, gazdasági és stratégiai célkitűzéseinek eredményes megvalósításával összhangban van, valamint kifejezi és ösztönzi a szolgáltatási színvonal, az üzleti aktivitás, vagy az ügyfél-elégedettség pozitív irányba történő megváltoztatását.

(5) Szakmai feladatként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör – szokásos iparági működési feltételek mellett – elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar (így különösen: válságkezelés, új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata, rendszerszintű átalakítás, akcióterv megvalósítása, projektek meghatározott határidőben (vagy több ütemben) történő befejezése, stb.).

(6) Az 5. § (1) bekezdése hatálya alá nem tartozó vezető(k) tekintetében törekedni kell arra, hogy részükre a teljesítménykövetelmény az 5. § (1) bekezdése hatálya alá tartozó első számú

vezető részére a legfőbb szerv által kiírt teljesítménykövetelmény megvalósításához tartozó (annak megvalósulását elősegítő) részfeladatként kerüljön meghatározásra.

(7) Az 5. § (1) bekezdése hatálya alá nem tartozó vezető(k) esetében törekedni kell arra, hogy a 11. § (6) bekezdés szerint részükre meghatározott teljesítménykövetelményben rögzített részfeladat igazodjon az adott munkavállaló munkaköréhez, végzettségéhez és képzettségéhez, továbbá a munkáltató működési körébe tartozó feltételekhez, így különösen a munkavégzés, a munkaszervezés és a technológia feltételeihez is.

12. § (1) A vezető éves prémiumának mértéke nem haladhatja meg a Korm. határozatban meghatározott mértéket.

(2) A teljesítménykövetelmények 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 különösen a prémium összesített maximális mértékét, a teljesítendő feladatokat, teljesítménykövetelményeket, a hozzájuk tartozó prémiumhányadot, a teljesítés határidejét, az előleg kifizetésének lehetőségét, vagy annak tilalmát, valamint a kiértékelésről és a kifizetésről dönteni jogosult szerv vagy személy megnevezését.

(3) A Társaság köteles a munkáltatói jogok gyakorlója részére teljesítménykövetelmény-javaslatként lehetőség szerint legalább három különböző gazdasági mutatót (pl. sajáttőke arányos nyereség (ROE), éves nettó árbevétel, adózott eredmény stb.), és lehetőség szerint együttesen legalább három különböző KPI-t (pl. ügyfelek száma, értékesített mennyiség, rendelkezésre állási mutató stb.) és szakmai feladatot megjelölni, melyek közül a munkáltatói jogok gyakorlója – a 11. § (3) bekezdés figyelembe vételével – határozza meg a hat végleges teljesítménykövetelményt.

(4) A kitűzésre jogosult a teljesítménykövetelményeket a teljesítménykövetelmény által elérni kívánt cél jellegére figyelemmel határozza meg.

(5) A munkáltatói jogok gyakorlója a 12. § (3) és (8) bekezdések szerint a Társaság által javasolt teljesítménykövetelményekhez és a javasolt prémium mértékéhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni, és a teljesítménykövetelmények kiértékelése (így különösen a részteljesítés engedélyezése, és annak feltételeinek meghatározása) során a körülményeket szabadon mérlegelve, a meggyőződése szerint kialakított tényállás alapján jogosult érdemi döntését meghozni.

(6) A teljesítménykövetelmények kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró beszámoló (mérleg) jóváhagyásakor, 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 teljesítménykövetelmények kiértékelése, illetve az alapján a prémium kifizetése az eljárás lezárásáig felfüggeszthető. Ebben az esetben a teljesítménykövetelmény kiértékelésére az eljárás lezárását követően kerülhet sor. Ha az eljárás eredményeképpen a vezető felelőssége megállapításra kerül, az az eljárás lezárását követően prémium kifizetését kizáró tényezőnek minősül.

(7) Amennyiben a 11. § (2) bekezdése szerint kitűzött teljesítménykövetelmények bármelyike nem, vagy csak részben teljesül, úgy az egyébként teljesült teljesítménykövetelmények vonatkozásában a teljesült teljesítménykövetelményekkel arányos prémium összegének meghatározásáról, és annak kifizetése engedélyezéséről az 5. § szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója hoz érdemi döntést (a továbbiakban: részteljesítés).

(8) A 12. § (3) bekezdése szerinti javaslatban – amennyiben az az adott teljesítménykövetelmény vonatkozásában értelmezhető – a 11. § (4) bekezdésében foglaltak figyelembe vételével a Társaságnak a részleges teljesítésre vonatkozó többletinformációkat (gazdasági mutató és KPI esetén értéksávokat, szakmai feladat esetén ütemezést vagy mérőföldköveket) is meg kell adnia, így különösen a teljesült teljesítménykövetelményekkel arányos prémium mértékére vonatkozóan is javaslatot kell tennie (a továbbiakban: sávós teljesítménykövetelmény, lásd: *Segédlet*).

(9) A nem, vagy nem teljes körűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére az 5. § szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója eltérő döntése hiányában nem kerülhet sor. Sávós teljesítménykövetelmény esetén a 12. § (8) bekezdése alapján megadott részleges teljesítésre vonatkozó többletinformációkra is figyelemmel értékeli az 5. § szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója a teljesítménykövetelmények teljesülését, és ennek megfelelően engedélyezi a prémium kifizetését.

(10) A vezető jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén az új vezető vonatkozásában legkésőbb az új vezető jogviszonyának létrejötté napjától számított 30 napon belül nyújthat be az adott tárgyévre szóló teljesítménykövetelmény kitűzésére vonatkozó javaslatot a Társaság az 5. § szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója részére.

(11) A tárgyévi október 31. napját követően kinevezett új vezető vonatkozásában a Társaság az adott tárgyévre szóló teljesítménykövetelmény kitűzésére vonatkozó javaslatot nem nyújthat be az 5. § szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója részére, és az adott tárgyévre szóló teljesítménykövetelmény kitűzésére nem kerülhet sor.

(12) A vezető jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén legfeljebb a prémium időarányos része számolható el, lehetőség szerint a Társaság üzleti évet lezáró számviteli törvény szerinti beszámolójának elfogadásával egyidejűleg, vagy annak elfogadását követő 30 napon belül.

(13) Kivételesen indokolt esetben, amennyiben a feladat jellege és az elvégzett teljesítmény azt lehetővé teszi, a teljesítménykövetelmény kitűzésére jogosult mérlegelési jogkörében a prémium egészének vagy meghatározott részének elszámolását a munkaviszonynak a felek közös megegyezéssel történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.

13. § Prémiumcsökkentő tényezőként kell figyelembe venni:

- a) jogszabály alapján, vagy a Társaság legfőbb szerve által előírt adatszolgáltatási kötelezettség nem, vagy nem az előírt formában és tartalommal, illetve nem határidőre történő teljesítését, mely esetben a kifizethető prémium összege esetenként legfeljebb 20 %-kal csökkenthető,
- b) a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján a tulajdonosi elvárásoknak nem megfelelő munkavégzés bekövetkezését, mely esetben a kifizethető prémium összege esetenként legfeljebb 15 %-kal csökkenthető
- c) 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 tartását, bírósági vagy más hatósági eljárásokban jogorvoslati határidők elmulasztását),
- d) az alapítói határozatokból eredő kötelezettségek vagy határidők elmulasztását,
- e) az üzleti terv és a beszámoló a Társaság legfőbb szerve által előírt határidőre és előírt tartalommal történő beküldésének elmulasztását,

- f) a Társaság első számú vezetője esetében azt a körülményt, amennyiben a Társaság ügyvezetését nem a Ptk. 3:112. § (2) bekezdésében rögzítettek szerint látta el, mely esetben a kifizethető prémium összege legfeljebb 75 %-kal csökkenthető.

A Társaság első számú vezetője köteles Nyilatkozatot tenni a 13. § a)-f) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet – amennyiben a Társaságnál Igazgatóság, illetve Felügyelőbizottság működik, úgy az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság véleményezését követően – a teljesítménykövetelmények kiértékelésére irányuló társasági megkeresés kötelező mellékleteként kell megküldeni a kiértékelésre jogosult részére.

A c), d), e), pontokban megjelölt prémiumcsökkentő tényezők bármelyike esetén a kifizethető prémium mértéke esetenként legalább 10%-kal csökkenthető.

14. § Nem fizethető prémium az alábbi esetekben:

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

A Társaság első számú vezetője köteles Nyilatkozatot tenni a 14. § a)-f) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet – amennyiben a Társaságnál Igazgatóság, illetve Felügyelőbizottság működik, úgy az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság véleményezését követően – a teljesítménykövetelmények kiértékelésére irányuló társasági megkeresés kötelező mellékleteként kell megküldeni a kiértékelésre jogosult részére.

15. § A teljesítménykövetelmény kitűzésére jogosult további prémium kifizetést kizáró-, illetve csökkentő tényezőket állapíthat meg a prémium kitűzése során.

16. § A Társaság vonatkozásában prémiumelőleg kifizetésére nem kerülhet sor.

17. § (1) Az elháríthatatlan külső körülmények (így különösen természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a prémiumkiesés – így a 13. § a) pontban, továbbá a 13. § c)-e) pontokban szereplő prémiumcsökkentő körülmények miatti prémiumkiesés – korrekciójára sor kerülhet. A prémium kiesésének korrekciójával kapcsolatban a kiesés alapjául szolgáló körülményeket mérlegelve a teljesítménykövetelmény kitűzésére jogosult egyedileg határoz.

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

4. Költségtérítések és egyéb juttatások

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

- a) az egyedi munkaszerződésben foglaltak alapján mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a Társaság tulajdonában lévő, vagy a Társaság által bérelt, lízingelt, vagy egyéb jogcímen a Társaság üzemeltetésében álló, a Társaság legfőbb szerve eltérő döntése hiányában legfeljebb felső-középkategóriás személygépkocsit használni a Társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően azzal, hogy:
 - aa) amennyiben a Társaság a Korm. határozat 1. melléklete szerint I. vagy II. kategóriába tartozó gazdasági társaságnak minősül, úgy a Társaság legfőbb szerve eltérő döntése hiányában a vezető részére az a) pontban hivatkozott beszerzendő, és a Társaság tulajdonába vagy birtokába kerülő, valamint az egyéb személyi használatú személygépkocsi bruttó vételára – a gépkocsi teljes felszereltségét figyelembe véve – nem haladhatja meg a 20.000.000,- Ft azaz a Húszmillió forint összeget.
 - ab) amennyiben a Társaság a Korm. határozat 1. melléklete szerint III. kategóriába tartozó gazdasági társaságnak minősül, úgy a Társaság legfőbb szerve eltérő döntése hiányában a vezető részére az a) pontban hivatkozott beszerzendő, és a Társaság tulajdonába vagy birtokába kerülő, valamint az egyéb személyi használatú személygépkocsi bruttó vételára – a gépkocsi teljes felszereltségét figyelembe véve – nem haladhatja meg a 15.000.000,- Ft azaz a Tizenötmillió forint összeget.
 - ba) a Társaság legfőbb szerve eltérő döntése hiányában bérlet, lízing és egyéb jogcím esetén a szerződéses érték meghatározásának alapjául szolgáló, az a) pontban hivatkozott gépkocsi bruttó vételára – a gépkocsi teljes felszereltségét figyelembe véve – nem haladhatja meg a 20.000.000,- Ft azaz a Húszmillió forint összeget, amennyiben a Társaság a Korm. határozat 1. melléklete szerint I. vagy II. kategóriába tartozó gazdasági társaságnak minősül.
 - bb) a Társaság legfőbb szerve eltérő döntése hiányában bérlet, lízing és egyéb jogcím esetén a szerződéses érték meghatározásának alapjául szolgáló, az a) pontban hivatkozott gépkocsi bruttó vételára – a gépkocsi teljes felszereltségét figyelembe véve – nem haladhatja meg a 15.000.000,- Ft azaz a Tizenötmillió forint összeget, amennyiben a Társaság a Korm. határozat 1. melléklete szerint III. kategóriába tartozó gazdasági társaságnak minősül.
- b) az egyedi munkaszerződésben foglaltak alapján saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, ebben az esetben útnyilvántartás alapján a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben munkakörével összefüggésben.
- c) a Társaság által meghatározott paraméterekkel rendelkező, a Társaság tulajdonában lévő, vagy az általa bérelt, illetve lízingelt mobiltelefon, laptop, valamint egyéb infokommunikációs eszköz (pl. tablet) használatára és az ezzel kapcsolatos költségek megtérítésére,
- d) a vezető esetében hivatalos belföldi kiküldetés során a célállomás elérése történhet vasút, távolsági autóbusz, hivatali személygépkocsi, a kiküldött, vagy a házastársa tulajdonában lévő személygépkocsi, valamint menetrend szerint közlekedő belföldi hajójárat igénybevételével. A vezető I. osztályú menetjegy (pótjegy és helyjegy) térítésére jogosult.
- e) a vezető jogosult lehet hivatalos külföldi kiküldetés esetén üzleti osztályú, illetve ha ez nem elérhető, akkor első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére azzal, hogy

- repülőgéppel történő utazás esetén turista osztályú repülőjegyre, valamint az utazással kapcsolatos biztosításokra jogosult,
- f) a vezető a négy óra repülési időt meghaladó tengerentúli repülőgéppel történő utazás esetében, valamint más hosszú távú járatoknál a turista osztálynál eggyel magasabb komfortosztálynak megfelelő árú repülőjegy igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra jogosult,
- g) kizárólag a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: SZJA) 70. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltak szerinti meghatározott hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó szolgáltatás(ok)ra.
19. § A Társaságnak a 18. § szerinti gépjármű beszerzései során törekednie kell a környezetvédelmi és költségtakarékossági szempontok érvényesítésére. A 18. § a) pontjában foglalt előírásokat a jelen Javadalmazási Szabályzat hatályba lépését követő személygépkocsi beszerzéseknél (adásvétel, bérlet, lízing, stb.) kell alkalmazni.
20. § Abban az esetben, ha a vezető saját tulajdonú gépkocsijának használata vonatkozásában részesül költségtérítésben, a munkaszerződésnek – az egyéb munkaszerződési feltételek felsorolása mellett – tartalmaznia kell a gépkocsi-használat mértékét, mely esetben a gépkocsi-használat részletszabályait a Társaság erre vonatkozó szabályzatának kell tartalmaznia.
21. § Amennyiben a Társaság – Kormányrendeletben meghatározottak szerint – erre vonatkozó megállapodás alapján Irányító Hatóság feladatkörébe utalt feladatot lát el, és ezáltal hozzájárul az uniós fejlesztéspolitikai pénzügyi célok teljesítéséhez, a munkáltatói jogkör gyakorlója a Társaság saját forrásai terhére a vezetőt a célok eléréséhez való hozzájárulásával arányos módon céljuttatásban részesítheti azzal, hogy a vezető részére kifizetett céljuttatás és éves prémium mértéke együttesen nem haladhatja meg a Korm. határozatban meghatározott mértéket.
22. § A vezető a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben és szabályok szerint jogosult lehet a munkáltató által biztosított, a hatályos SZJA szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő, jóléti, szociális juttatásokra.

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, a Társaság gazdasági teljesítőképességéhez, valamint álljon arányban a tisztségviselő munkavégzésével, valamint feleljen meg az adott tisztség társadalmi elismertségének és a Társaság gazdasági szférában elfoglalt helyének.
- (2) Az Igazgatóság elnökének és tagjainak e jogviszonyukra tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a Takarékos törvényben rögzített mértéket.

(3) A Felügyelőbizottság elnökének és tagjainak e jogviszonyukra tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a Takarékos törvényben rögzített mértéket.

(4) A (3) bekezdés szerinti díjazáson kívül a Felügyelőbizottság elnöke és tagjai – az igazolt, a megbízatásukkal összefüggésben felmerült költségeik megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosultak.

(5) A tisztségviselők új tisztségviselői megbízás elfogadásáról 15 (tizenöt) napon belül írásban kötelesek tájékoztatni a Társaságot.

(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 Társaság végelszámolása esetén a felügyelőbizottsági tagok korábbi díjazásának összegét a végelszámolás kezdő időpontjától kezdődő hatállyal a Társaság legfőbb szerve jogosult csökkenteni. A Társaság felszámolása esetén a felszámolás kezdő időpontjától a vezető tisztségviselőknek, továbbá a Felügyelőbizottság tagjainak díjazás nem fizethető.

VI. Versenytilalmi megállapodások

25. § (1) Versenytilalmi megállapodást az Mt. 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni.

(2) A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.

(3) A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50 %-át.

VII. Záró rendelkezések

26. § Jelen Javadalmazási Szabályzat annak a Társaság legfőbb szerve által történő elfogadása napján lép hatályba, rendelkezéseit a hatályba lépés napjától kell alkalmazni. Jelen Javadalmazási Szabályzat annak hatályon kívül helyezéséig érvényes. Jelen szabályzat hatályba lépésével egy időben a Társaság részére 15/2019. (XII.10.) számú Alapítói határozattal kiadott Javadalmazási Szabályzat hatályát veszti.

Budapest, 2025. február 27.

SEGÉDLET
a teljesítménykövetelmények meghatározásához

1. Példa

A Társaság 2025. évi adózott eredménye tervezett, 2025. évi Üzleti Tervében szereplő értékének meghaladása.

Üzleti tervben jóváhagyott adózott eredmény: 1 Mrd Ft

TELJESÍTÉS ÉRTÉKELÉSE	
Adózott eredmény	Teljesítés elfogadásának mértéke (%)
az adózott eredmény 1,1 Mrd Ft felett alakul	100 %
az adózott eredmény 1,05 -1,1 Mrd Ft között alakul	90 %
az adózott eredmény 1,03 -1,05 Mrd Ft között alakul	80 %
az adózott eredmény eléri az 1 Mrd Ft-ot, de kisebb 1,03 Mrd Ft-nál	70 %

Határidő: 2025.

Súlyarány: ...%

2. Példa

ATársaság 2025. évi személyi jellegű ráfordítások értéke ne haladja meg a 2025. évi Üzleti Tervben szereplő eFt személyi jellegű ráfordítások értéket.

Üzleti terv (személyi jellegű ráfordítások) célérték: eFt

TELJESÍTÉS ÉRTÉKELÉSE	
Terv (ráfordítás) teljesítésének mértéke (x %)	Teljesítés elfogadásának mértéke (%)
$x < 99,0 \%$	100 %
$99,5 > x \geq 99,0 \%$	90 %
$100,0 > x \geq 99,5 \%$	80 %
$x = 100,0\%$	70 %
$x > 100,0\%$	0 %

Határidő: 2025.

Súlyarány: ...%

