

178/2012.(V.21.) AH számú ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Az MNV Zrt. vezérigazgatója, az egyszemélyes állami tulajdonban lévő OMSZI Nonprofit Kft. taggyűlési jogkörében eljárva, a 2006. évi IV. törvény 168.§ (1) bekezdésben foglaltak alapján az alábbiakról határoz:

1. Az MNV Zrt. vezérigazgatója az alábbi adatok alapítói határozatban történő rögzítésével jóváhagyja a Társaság 2012. évi üzleti tervét.

A társaság számviteli törvény szerinti eredményterve:

Sorszám	A tétel megnevezése	2012. évi terv
I.	Értékesítés nettó árbevétele (01+02)	336 563
II.	Aktivált saját teljesítmények értéke	0
III.	Egyéb bevételek	542 658
IV.	Anyagjellegű ráfordítások (3+4+5)	284 530
V.	Személyi jellegű ráfordítások (6+7+8)	579 059
VI.	Értékcsökkenési leírás	23 614
VII.	Egyéb ráfordítások	8 855
A.	ÜZEMI (ÜZLETI) TEVÉKENYSÉG EREDMÉNYE (I-VII)	-16 837
B.	PÉNZÜGYI MŰVELETEK EREDMÉNYE	1 300
C.	SZOKÁSOS VÁLLALKOZÁSI EREDMÉNY	-15 537
D.	RENDKÍVÜLI EREDMÉNY	16 400
E.	ADÓZÁS ELŐTTI EREDMÉNY	863
XII.	Adófizetési kötelezettség	0
G.	MÉRLEG SZERINTI EREDMÉNY	863

Az MNV Zrt. vezérigazgatója a Társaság a 2012. évi maximálisan felhasználható bértömegét (számviteli bérköltség)388.944 eFt összegben határozza meg.

2. Az MNV Zrt. vezérigazgatója az OMSZI Nonprofit Kft. Javadalmazási Szabályzatát a jelen határozat meghozatala napjával hatályon kívül helyezi és jóváhagyja az új Javadalmazási Szabályzatot, mely a határozat 1. sz. elválaszthatatlan mellékletét képezi. Az MNV Zrt. vezérigazgatója felkéri a társaság ügyvezetőjét, hogy a Társaság új Javadalmazási Szabályzatának cégbírósi letétbe helyezéséről a 2009. évi CXXII. tv. 5. § (3.) bekezdése alapján soron kívül gondoskodjon.

3. Az MNV Zrt. vezérigazgatója az OMSZI Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatója 2012. évi prémiumkitűzését az alábbiak szerint határozza meg:

Az OMSZI Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatójának 2012. évben maximálisan elérhető prémium összege az éves alapbére **50%-ában** kerül megállapításra az alábbiak szerint.

1. Az éves prémium 40%-a az üzleti terv eredményének teljesítéséhez kötődik:
 - A prémiummérték 20 %-a kifizethető, amennyiben a prémiumkitűzés értékelésekor teljesítettnek tekinthető a 2012. évi üzleti terv adózás előtti eredménye. Minden további 5 % eredményjavulás esetén 5%-onként további 1 % prémiumhányad, összesen maximum 20% prémiumhányad kifizetésére kerülhet sor.

Prémiumhányad: 40 %
Határidő: 2012. december 31.

Szakmai feladatok teljesüléséhez kötött prémium mérték a maximálisan kifizethető összeg 60%-a.

2. Szakmai feladatok:
 - a.) Multinova Nonprofit Kft. beolvadással történő egyesülésével összefüggő feladatok ellátása. A feladat teljesítettnek tekinthető, ha az egyesülés cégbírósi letétbe helyezése 2012.12.31-ig jogerősen megtörténik.

Határidő: 2012.12.31. kifizethető hányad: 50%

- b.) Közoktatási intézmények önálló jogi személyű szervezetei kialakítása.

Határidő: 2012.12.31. kifizethető hányad: 50%

A prémiumfeladatok részteljesítését nem lehet figyelembe venni.

Prémium kifizetést kizáró tényező:

- a) az üzleti tervben meghatározott bértömeg (számviteli bérköltség) 388.944eFt-os összegének túllépése,
- b) a társaságnak lejárt köztartozása (adó, TB, vám, stb.) áll fenn az üzleti év végén,
- c) a vezető munkaviszonya a munkáltató részéről rendkívüli felmondással kerül megszüntetésre, vagy ha a vezető a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg,
- d) a létesítő okiratban rögzített döntési hatáskörök megsértése,

- e) 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.

Prémiumcsökkentő tényező:

- a) a kifizethető prémium összegét esetenként 20%-kal csökkenteni kell, ha a Társaság jogszabály alapján, vagy az MNV Zrt. felé fennálló és az MNV Zrt. által előírt adatszolgáltatási kötelezettségét nem, vagy nem az előírt formában és tartalommal illetve nem határidőre teljesíti,
- b) a kifizethető prémium összegét tenderenként 10%-kal csökkenteni kell, ha a Társaság az MNV Zrt. általi felkérés ellenére nem vesz részt az MNV Zrt. által kezdeményezett és finanszírozott közös beszerzési tenderen és az eredményes tendereztetési eljárást követően a nevezett szolgáltatást / árut a tenderen elért árnál magasabb értéken szerzi be, kivéve ha a társaságra irányadó jogszabályi rendelkezések, a társaság létesítő okirata vagy a társaság szerződéses kötelezettségei nem tették lehetővé a beszerzési tenderen való részvételt,
- c) a kifizethető prémium összegét legfeljebb 15 %-kal csökkenteni kell a munkáltatói jog gyakorlójának döntése alapján a tulajdonosi elvárásoknak nem megfelelő munkavégzés bekövetkezése esetén,
- d) a kifizethető prémium mértékét esetenként 10%-kal csökkenteni kell a peres, nem peres és más hatósági eljárásokkal összefüggésben a jogszabályban előírt határidők elmulasztása esetén (így különösen, de nem kizárólagosan a cégeljárásban előírt határidők be nem tartása, bírósági vagy más hatósági eljárásokban jogorvoslati határidők elmulasztása)
- e) a kifizethető prémium mértékét esetenként 10%-kal csökkenteni kell az alapítói határozatokból eredő kötelezettségek vagy határidők elmulasztása esetén,
- f) a kifizethető prémium mértékét esetenként 10%-kal csökkenteni kell az üzleti terv és a beszámoló MNV Zrt. által előírt határidőre és előírt tartalommal történő beküldésének elmulasztása esetén,
- g) a kifizethető éves prémium összegét 10%-kal csökkenteni kell, amennyiben az OMSZI Nonprofit Kft. 2012. évi tény üzemi eredménye nem éri el a 2012. évre tervezett értéket.

A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás a 2012. üzleti évet lezáró beszámoló elfogadásakor történik. Amennyiben a társaságnál bármilyen tulajdonosi, bírósági vagy más hatósági eljárás van folyamatban a 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-kifizetést kizáró tényezőnek minősül.

Az ügyvezető munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el a tárgyévet záró alapítói határozat kiadását követően. Kivételesen indokolt esetben, amennyiben a feladat jellege és az elvégzett teljesítmény azt lehetővé teszi, a prémium kifizetésére jogosult mérlegelési jogkörében a szakmai prémium egészének vagy

meghatározott részének elszámolását a munkaviszonynak a felek közös megegyezésével történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.

Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatti prémiumkiesések korrekciójára kerülhet sor. Az esetleges prémium korrekcióról az alapító dönt.

A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a prémium kiértékelésénél az alapító egyedileg határoz.

Prémiumelőleg a Felügyelő Bizottság jóváhagyása alapján 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.

Abban az esetben, ha a taggyűlés év közben az üzleti terv módosításáról dönt, és az érinti az üzleti tervhez kötött prémiumfeladatot, illetve a kifizetés egyéb feltételeit, az üzleti terv módosítása automatikusan – a prémiumkitűzés külön módosítása nélkül – módosítja a prémiumkitűzésben szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt. Ezt a tényt a prémiumfeladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.

4. Az MNV Zrt. vezérigazgatója elfogadja az OMSZI Nonprofit Kft. 2011. évi éves beszámolóját és közhasznúsági jelentését az alábbi főbb mérleg és eredménykimutatási adatokkal:

Mérleg:

A tétel megnevezése	eFt	
	2010.	2011.
A. Befektetett eszközök (02+04+08)	142 069	128 081
B. Forgóeszközök (10+13+16+18)	40 014	115 195
C. Aktív időbeli elhatárolások (22+23)	36 629	6 510
Bevételek aktív időbeli elhatárolása	34 795	2 644
Költségek, ráfordítások aktív időbeli elhatárolása	1 834	3 866
ESZKÖZÖK ÖSSZESEN (01+09+21)	218 712	249 786
D. Saját tőke (26-32)	9 843	16 167
E. Céltartalékok	1 854	1 854
F. Kötelezettségek (35+37)	40 175	48 370
G. Passzív időbeli elhatározások (42-44)	166 840	183 395
FORRÁSOK ÖSSZESEN (25+33+34+41)	218 712	249 786

Eredmény-kimutatás:

Sor- szám	A tétel megnevezése	eFt	
		2010.	2011.
I.	Belföldi értékesítés nettó árbevétele	297 740	316 376
I.	Értékesítés nettó árbevétele	297 740	316 376
II.	Aktivált saját teljesítmények értéke		
III.	Egyéb bevételek	489 400	533 693
IV.	Anyagjellegű ráfordítások	250 701	261 121
V.	Személyi jellegű ráfordítások	547 629	569 276
VI.	Értékcsökkenési leírás	23 342	22 662
VII.	Egyéb ráfordítások	12 547	8 451
A.	ÜZEMI (ÜZLETI) TEVÉKENYSÉG EREDMÉNYE	-47 079	-11 441
VIII.	Pénzügyi műveletek bevételei	1 360	1 261
IX.	Pénzügyi műveletek ráfordításai		
B.	PÉNZÜGYI MŰVELETEK EREDMÉNYE	1 360	1 261
C.	SZOKÁSOS VÁLLALKOZÁSI EREDMÉNY	-45 719	-10 180
D.	RENDKÍVÜLI EREDMÉNY	16 719	16 504
E.	ADÓZÁS ELŐTTI EREDMÉNY	-29 000	6 324
G.	MÉRLEG SZERINTI EREDMÉNY	-29 000	6 324

Közhasznú eredménykimutatás:

	A tétel megnevezése	eFt	
		2010.	2011.
A	A. Összes közhasznú tevékenység bevétele	781 590	841 481
B	B. Vállalkozási tevékenység bevétele	23 629	26 353
C	C. Összes bevétel	805 219	867 834
D	D. Közhasznú tevékenység ráfordításai	814 929	844 737
E	E. Vállalkozási tevékenység ráfordításai	19 290	16 773
F	F. Összes ráfordítás	834 219	861 510
G	G. Adózás előtti vállalkozási eredmény	4 339	9 580
H	H. Adófizetési kötelezettség	0	0
I	I. Tárgyévi vállalkozási eredmény	4 339	9 580
J	J. Tárgyévi közhasznú eredmény	-33 339	-3 256
	Tárgyévi összesített eredmény	-29 000	6 324

5. Az MNV Zrt. vezérigazgatója megállapítja, hogy az OMSZI Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatója részére kiírt prémiumfeladatok közül az üzleti terv adózás előtti eredményéhez kötött prémiumfeladat teljesült, a szakmai feladatok közül az üzleti modell elkészítésére, benyújtására vonatkozó prémiumfeladat teljesült, az anyagjellegű ráfordítások során történő megtakarítás nem teljesült, így az ügyvezető igazgató részére meghatározott prémiummérték 75%-a, azaz a 2011. évi alapbérük 37,5 %-a fizethető ki a 2011. évben munkaviszonyban töltött idő hosszától függően, időarányosan Tichi László és Perepatits Zsolt részére.

6. Az MNV Zrt. vezérigazgatója elfogadja az OMSZI Nonprofit Kft. elszámolását a részére 2011. évben, az SZT 36842 sz. támogatási megállapodás alapján nyújtott működési támogatás felhasználásáról.

7. Az MNV Zrt. vezérigazgatója az OMSZI Nonprofit Kft. könyvvizsgálójává az S & M ECONOMIX Kft.-t (székhelye: 1113 Budapest, Karolina u. 16. cg: Cg. 01-09-167447) választja meg 2012. június 1. napjától 2014. május 31. napjáig 1.200 eFt/év + ÁFA megbízási díj ellenében. Az S & M ECONOMIX Kft. által kijelölt – a könyvvizsgálat elvégzéséért személyében felelős – könyvvizsgáló Mészáros Tamásné (MKVK tagsági szám: 003296).

Az MNV Zrt. vezérigazgatója a Gt. 41. § (1.) és 42. § (3.) bekezdésére tekintettel felhatalmazza a Társaság ügyvezetőjét, hogy az új könyvvizsgálóval a megbízási szerződést a határozatban foglaltak figyelembe vételével megkösse.

Budapest, 2012. május 21.

dr. Polacsek Csaba
főigazgató

Nagy Attila
igazgató

Határozat 1. sz. melléklete: Javadalmazási Szabályzat

Az OMSZI Kiemelten Közhasznú Nonprofit Kft.

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

I.

A szabályzat célja és hatálya

1. A szabályzat célja: a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben (továbbiakban: Takarékos törvény) meghatározottak végrehajtása. Ennek érdekében a Takarékos törvény 1. § b.) pontja szerint meghatározott, az állam többségi befolyása alatt álló OMSZI Kiemelten Közhasznú Nonprofit Kft. legfőbb szerve a Társaság az Mt. 188. § (1) bekezdése és az Mt. 188/A. § (1) bekezdés hatálya alá tartozó munkavállalói, valamint tiszttségviselői vonatkozásában a Takarékos törvény 5. § (2)-(4) bek. alapján az alábbi javadalmazási szabályzatot alkotja.

A Takarékos törvény 5. § (3) és (4) bekezdése alapján a javadalmazási szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

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 (továbbiakban: vezetők)

(2) a Társaság felügyelőbizottsága tagjaira és elnökére (a továbbiakban: tiszttségviselők),

(3) a Társaság könyvvizsgálójára,

(4) a Társaság a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (továbbiakban: Gt.) 22. § (2) bek. a.) pontja szerinti jogállású vezető tiszttségviselőjére.

3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

(1) a vezetők és a tiszttségviselők javadalmazási elveinek szabályozására,

(2) a vezetők munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatásokra,

(3) a vezetők prémium-fizetési feltételeire,

(4) a vezetők költségtérítésének szabályozására,

(5) a könyvvizsgáló díjazására,

(6) az Mt. 3. §-ának (6) bek. 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 Társasággal munkaviszonyban álló vezető havi személyi alapbére, valamint a Gt. 22. § (2) bekezdés a) pontja szerinti vezető tisztségviselőjének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása legfeljebb bruttó kétmillió forint lehet.

Az első számú vezető személyi alapbérét a Társaság alapítója 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 átlagkeresetfejlesztési/bértömeg (számviteli bérköltség) növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel növelhető.

1.2. A vezető éves prémiuma

1.2.1. A Társasággal munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, továbbá az Mt. 188. § (1) bekezdése hatálya alá tartozó első számú vezető és helyettese számára a társaság legfőbb szerve, vagy ha a létesítő okirat így rendelkezik, a Társaság Igazgatósága tűzhet ki prémiumot. Amennyiben a társaságnál ügyszóntő felügyelőbizottság megválasztására kerül sor, a létesítő okirat a vezető tisztségviselő határozatát az ügyszóntő felügyelőbizottság előzetes jóváhagyásához kötheti az alapvető munkáltatói jogok gyakorlásáról (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása) a vezérigazgató-helyettes(ek)/ügyszóntő igazgató-helyettes(ek) felett, ideértve a részükre történő teljesítménykövetelmény és az ahhoz kapcsolódó juttatások (teljesítménybér vagy más juttatások) meghatározását.

1.2.2. Az Mt. 188/A. § (1) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállaló számára a munkáltatói jogokat gyakorló vezető tisztségviselő, vagy az ügyszóntő igazgató rendelkezhet prémiumkifizéséről.

1.2.3. A vezető prémiumkifizéséről, prémiumelőleg kifizetéséről és a prémiumfeladatok teljesítésének értékeléséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét kivéve, ha a döntés a felügyelőbizottság saját hatásköre.

1.2.4. 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.

1.2.5. A vezető éves prémiumának mértéke nem haladhatja meg a vezető éves személyi alapbérének a 80%-át.

1.2.6. Amennyiben a társaság veszteségesen gazdálkodik – feltéve, hogy a veszteség az üzleti tervben meghatározott mértéket nem haladja meg –, 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 az alapító – tekintettel arra, hogy a veszteséges gazdálkodás külső okokra vezethető vissza, valamint arra, hogy a társaság jelentős súlyú, fontos nemzetgazdasági tevékenységet végez – speciális helyzetben lévőnek minősíti a társaságot a vezető prémiumkitűzésénél.

1.2.7. A konkrét prémiumfeladatokat a prémium kitűzésére jogosult évente külön határozatában állapíthatja meg.

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

1.2.9. A prémium meghatározására az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve kivételesen indokolt esetben azt követően kerülhet sor. A kitűzés tartalmazza 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 szervet.

1.2.10. 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.

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

1.2.12. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a prémium kiértékelésénél a prémium kitűzésére jogosult egyedileg határoz.

1.2.13. Abban az esetben, ha a legfőbb szerv év közben az üzleti terv módosításáról dönt, és az érinti az üzleti tervhez kötött prémiumfeladatot, illetve a kifizetés egyéb feltételeit, az üzleti terv módosítása automatikusan – a prémiumkitűzés külön módosítása nélkül – módosítja a prémiumkitűzésben szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt. Ezt a ténytet a prémiumfeladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.

1.2.14. A prémiumfeladatok részteljesítését nem lehet figyelembe venni.

1.2.15. A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró beszámoló elfogadásakor történik. Amennyiben a társaságnál bármilyen tulajdonosi, bírósági vagy más hatósági eljárás van folyamatban a 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-kifizetést kizáró tényezőnek minősül.

1.2.16. Prémium-kifizetést kizáró tényezőként szükséges figyelembe venni:

- a) az üzleti tervben meghatározott átlagkereset-fejlesztési/bértömeg (számviteli bérköltség) -növekedési mérték túllépését
- b) ha a társaságnak lejárt köztartozása (adó, TB, vám, stb.) áll fenn az üzleti év végén
- c) ha a vezető munkaviszonya a munkáltató részéről rendkívüli felmondással kerül megszüntetésre, vagy ha a vezető a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg
- d) a létesítő okiratban rögzített döntési hatáskörök megsértését
- e) ha 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.

1.2.17. Prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni:

- a) jogszabály alapján, vagy az MNV Zrt. felé fennálló és az MNV 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) ha a Társaság az MNV Zrt. általi felkérés ellenére nem vesz részt az MNV Zrt. által kezdeményezett és finanszírozott közös beszerzési tenderen és az eredményes tendereztetési eljárást követően a nevezett szolgáltatást / árut a tenderen elért árnál magasabb értéken szerzi be. Ez esetben a kifizethető prémium összegét tenderenként 10%-kal csökkenteni kell, kivéve, ha a társaságra irányadó jogszabályi rendelkezések, a társaság létesítő okirata vagy a társaság szerződéses kötelezettségei nem tették lehetővé a beszerzési tenderen való részvételt,
- c) a munkáltatói jog gyakorlójának döntése alapján a tulajdonosi elvárásoknak nem megfelelő munkavégzést, mely bekövetkezése esetén a kifizethető prémium összege legfeljebb 15 százalékkal 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 Alapítói határozatokból eredő kötelezettségek vagy határidők elmulasztása,
- f) az üzleti terv és a beszámoló MNV Zrt. által előírt határidőre és előírt tartalommal történő beküldésének elmulasztása.

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

1.2.18. Ha a prémiumkitűzésben 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.

1.2.19. A prémium kitűzésére jogosult további prémium-kifizetést kizáró és csökkentő tényezőket állapíthat meg az egyéni prémiumkitűzések során.

1.2.20. A vezető munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el a tárgyévet záró alapítói határozat kiadását követően.

1.2.21. 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 megegyezésével történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.

1.3. A vezető munkaszerződési feltételeinek meghatározása

1.3.1. A vezető munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

A alapító kizárólagos hatáskörébe tartozik az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítést és egyéb díjazást, illetve juttatást is) a Társaság első számú vezetője felett, valamint az első számú vezető helyettesének prémiumkitűzése, kivéve, ha jogszabály – és amennyiben az eltérést jogszabály megengedi – a Társaság Alapító Okirata, vagy a társaság legfőbb szervének határozata ettől eltérően rendelkezik.

Jelen szabályzat hatálya alá tartozó más vezetők tekintetében a Alapító Okirata, vagy a társaság legfőbb szervének határozata rendelkezik a munkáltatói jogok gyakorlásáról. Az Mt. 188/A. § (1) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók felett a munkáltatói jogokat a vezető tisztségviselő vagy a vezérigazgató gyakorolhatja.

A Társaság részéről a vezetőkkel munkajogviszony létesítésére kerüljön sor, ha erre a jogszabályok lehetőséget biztosítanak. Amennyiben a vezetővel polgári jogviszony létesítésére kerül sor, a megbízási díjon kívül egyéb juttatás nem illetheti meg.

1.3.2. A munkaszerződés alapján a vezető részére a munkaviszony megszüntetése 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	1 hónap,
1 – 2 év munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén	2 hónap,
2 évet meghaladó munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén	
3 hónap.	

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.

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.

1.3.2.3. Végkielégítés

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

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.

Amennyiben a Munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a vezető képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg, a vezető nem jogosult végkielégítésre.

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

1.3.4.1. A vezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult:

- hivatalos kiküldetés esetén első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére azzal, hogy repülőgéppel történő utazás esetén Európán belüli utazásnál turista osztályú repülőjegy igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra jogosult,
- a vezető kizárólag a hatályos SZJA törvény 70. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltak szerint meghatározott hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó szolgáltatás(ok)ra jogosult
- munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára,
- a vezető jogosult a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben, a hatályos SZJA törvény szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő juttatásokra.

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

- az első számú vezető a konkrét munkaszerződésben foglaltak alapján jogosult lehet mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a társaság tulajdonában lévő, vagy bérelt, lízingelt vagy egyéb jogcímen az üzemeltetésbe került közép- vagy felső-középkategóriás személygépkocsit használni a társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően

- vagy jogosult lehet saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.

1.3.4.3. Az első számú vezető részére beszerzendő, és a társaságok tulajdonába vagy birtokába kerülő, valamint az egyéb személyi használatú személygépkocsik tekintetében – amennyiben a legfőbb szerv eltérően nem rendelkezik – legfeljebb közép- vagy felső-középkategóriás személygépkocsik kerülhetnek beszerzésre azzal, hogy középkategóriájú személygépkocsi beszerzése esetén a bekerülési érték¹ – a gépkocsi teljes felszereltségét figyelembe véve – legfeljebb 6 MFt, felső-középkategóriájú személygépkocsi beszerzése esetén legfeljebb 8 MFt lehet.

1.3.4.4. Bérlet, lízing és egyéb jogcím esetén a szerződéses érték meghatározásának alapjául szolgáló, a gépkocsi felszereltségének megfelelő vételár – amennyiben a legfőbb szerv eltérően nem rendelkezik – nem haladhatja meg középkategóriájú gépkocsi esetén a 6 MFt-ot, felső-középkategóriájú személygépkocsi esetén a 8 MFt-ot, és gépkocsitípusonként az MNV Zrt. által meghatározott referenciaértékeket. A Társaságnak gépjármű beszerzései során törekednie kell a környezetvédelmi és költségtakarékossági szempontok érvényesítésére.

1.3.4.5. 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 költségtérítésben részesített gépkocsi-használat maximális km/hó mértékét is.

1.3.4.6. A vezetők részére az Mt. 83/A. § (7) bekezdésében foglalt helyettesítési díj kivételével egyéb pótlék nem állapítható meg.

1 Számviteli törvény rendelkezései szerint

2. Tisztségviselők díjazása

2.1. 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, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének.

2.2. A Társaság igazgatósága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszörösét, illetve az igazgatóság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

2.3. A Társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, illetve a felügyelőbizottság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát.

2.4. E díjazáson kívül a társaság igazgatóságának és felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.

2.5. A társaság igazgatósága elnökének vagy más tagjának, továbbá felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

2.6. A tisztségviselő a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben foglaltak szerint részesülhet javadalmazásban.

2.7. Az igazgatósági és a felügyelőbizottsági tagok esetében a társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő tiszteletdíj-emelés hajtható végre.

2.8. A társaságok végelszámolása esetén 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.

2.9. A felszámolás kezdő időpontjától a vezető tisztségviselőknek, továbbá a felügyelőbizottság tagjainak – jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – díjazás nem fizethető.

3. A könyvvizsgáló díjazása

A könyvvizsgáló éves díjtételének mértékét a könyvvizsgáló kiválasztása céljából kiírt pályázatra benyújtott ajánlatok ismeretében, az ügyvezetés javaslata alapján a társaság legfőbb szerve határozza meg.

4. Az Mt. 3. §-ának (6) bek. 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 felügyelőbizottság előzetes véleménye, továbbá az igazgatóság, ennek hiányában a gazdasági társaság legfőbb szervének a felügyelőbizottság véleményének ismeretében hozott, előzetes jóváhagyása szükséges.