



Folyamatszponzor:	Gorján Ferenc	vezérigazgató	<i>Gorján Ferenc</i>
Folyamatgazda:	Dobrai Anikó	HR-vezető	<i>Dobrai Anikó</i>
Ellenőrizte:	Bereczné Eszterhai Valéria	gazdasági igazgató	<i>Bereczné Eszterhai Valéria</i>

SZABÁLYZAT

**A DEBRECENI VÍZMŰ ZRT. ÉS LEÁNYVÁLLALATAINAK
VEZETŐ TISZTSÉGVISELŐI, FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGI TAGJAI,
VALAMINT AZ MT. 208. § HATÁLYA ALÁ ESŐ MUNKAVÁLLALÓK
JAVADALMAZÁSÁNAK,
VALAMINT A JOGVISZONY MEGSZÚNÉSE ESETÉRE BIZTOSÍTOTT
JUTTATÁSOK ELVEIRŐL
2023**

Ezen szabályzatot jóváhagyta:

Gorján Ferenc
Gorján Ferenc
vezérigazgató



MÓDOSÍTÁSOK JEGYZÉKE

Kiadások sorszáma	Iktatószáma	Hatály (-tól -ig)
1	VÍZ-2796-1/2016	2016.01.01.-től 2020.12.09-ig
2	VÍZ-15499-2/2020	2020.12.10.-től 2022.12.22-ig
3	VIZ-14782-1/2022	2022.12.23-től 2023.11. 30 -ig
4	VÍZ-3-10/2023	2023.12.01.-től visszavonásig



Tartalom

1	Általános rendelkezések	4
1.1	A szabályzat célja	4
1.2	A szabályzat hatálya	4
1.3	Jelen Szabályzat hatálya alá tartozó gazdasági társaságok	4
2	Javadalmazási alapelvek és szabályok	5
2.1	A vezető tisztségviselő javadalmazása amennyiben munkaszerződés alapján látja el feladatát	5
2.2	A vezető tisztségviselő javadalmazása, amennyiben polgári jogi jogviszony keretében látja el feladatát:.....	7
2.3	Az Mt. 208. § hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalóra vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok	8
2.4	A felügyelő bizottság elnökének és tagjainak javadalmazása és a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások	11
2.5	A vezető tisztségviselők, vezető állású munkavállalók és a felügyelő bizottság tagjainak díjazása <i>felszámolás, valamint végelszámolás megindítását követően</i> az alábbiak szerint történik:.....	11
3	Értelmező rendelkezés	12
4	Záró rendelkezések	12



A Debreceni Vízmű Zrt. a 2009. évi CXXII. törvény – a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről – 5. §-ának (3) bekezdése, valamint a 2012. évi I. törvény – a Munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) – 204 – 207. §-ai alapján az alábbi szabályzatot alkotja.

1 Általános rendelkezések

1.1 A szabályzat célja

A szabályzat megalkotásának a célja a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben meghatározottak végrehajtása érdekében a Debreceni Vízmű Zrt. és a Debreceni Vízmű Zrt. 1.3 pontban felsorolt leányvállalatainak vezető tisztségviselői, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-a hatálya alá eső munkavállalók (a továbbiakban: vezető állású munkavállalók), valamint felügyelőbizottsági tagok javadalmazása, és a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének, elveinek, azok rendszerének egységes szabályozása.

1.2 A szabályzat hatálya

A szabályzat hatálya kiterjed a Debreceni Vízmű Zrt. vezető tisztségviselőjére, az Mt. 208. §-a hatálya alá eső munkavállalókra, a Debreceni Vízmű Zrt. felügyelő bizottsági tagjaira, továbbá az 1.3 pontban felsorolt leányvállalat vezető tisztségviselőjére, vezető állású munkavállalóira, felügyelő bizottsági tagjaira, a vezető tisztségviselőkre, a vezető állású munkavállalókra, és a felügyelő bizottsági tagok javadalmazásának, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveire, azok rendszerére.

1.3 Jelen Szabályzat hatálya alá tartozó gazdasági társaságok

A Debreceni Vízmű Zrt. közvetlen kizárólagos tulajdonú leányvállalata(i).



2 Javadalmazási alapelvek és szabályok

2.1 A vezető tisztségviselő javadalmazása amennyiben munkaszerződés alapján látja el feladatát

A vezető tisztségviselőt, amennyiben munkaszerződés alapján látja el feladatát, munkabér illeti meg, amely havi személyi alapbérből (garantált bér) és teljesítménybérből áll. A vezető tisztségviselőt a munkabéren felül a munkaszerződésbe foglalt egyéb juttatások és költségtérítések illetik meg.

a) A személyi alapbérnek (garantált bér) arányban kell állnia a gazdasági társaság vagyonával, a foglalkoztatottak számával.

b) A vezető tisztségviselőt az alaphéren felül teljesítménybér illetheti meg, a Debreceni Vízmű Zrt-nek az Igazgatóság által elfogadott éves üzleti tervében szereplő üzemi eredmény tervének teljesítése esetén, az Igazgatóság erre vonatkozó javaslata és a Közgyűlés döntése alapján. A teljesítménybér mértéke a vezető tisztségviselők esetében az éves alaphér legfeljebb 50%-a lehet. A teljesítménybér kifizetése két részletben történhet meg. A Debreceni Vagyonkezelő Zrt. Igazgatóságának döntése alapján: 50% teljesítménybér előleget lehet fizetni a tárgyév II. negyedéves controlling beszámolójának elfogadását követően abban az esetben, ha a beszámoló időarányos teljesítményéből következtethetően a társaság teljesíti az éves üzemi eredmény tervét. A teljesítménybér éves kiértékelésére a tárgyévről szóló éves beszámoló elfogadásával egy időben kerül sor. Az Igazgatóság az éves üzemi eredmény tervének teljesítése alapján dönt a teljesítménybér összegéről, amelynek a fél éves előleggel csökkentett részének a kifizetésére az éves beszámoló elfogadását követően kerülhet sor a Debreceni Vízmű Zrt. Közgyűlésének jóváhagyása után. Amennyiben a fél éves kifizetett teljesítménybér előleg meghaladja az Igazgatóság által elfogadott éves teljesítménybér összegét, akkor a különbözetet a vezető tisztségviselő következő havi alaphéreiből részletekben le kell vonni – a munkabérből történő levonás szabályainak betartásával.

A vezető tisztségviselő munkaviszonya megszűnése esetén az Igazgatóság a vezető tisztségviselő által irányított társaság elfogadott utolsó havi controlling beszámolója szerinti üzemi eredmény terv teljesítése alapján dönt a munkaviszony megszűnésig időarányos teljesítménybér összegéről, amelynek kifizetésére a közgyűlés jóváhagyása után kerül sor.

A külső (természeti és gazdasági) körülményeknek a tervezettől történő lényeges megváltozását, a társaság tevékenységének a tervezettől történő lényeges eltérését is mérlegelve, az Igazgatóság a teljesítménybér kiértékelésénél egyedileg dönthet.

A teljesítménybér kifizetését kizáró tényezőként kell figyelembe venni, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyát a munkáltató azonnali hatállyal megszünteti, vagy a vezető tisztségviselő a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg.

Amennyiben a gazdasági társaságnál bármilyen tulajdonosi vizsgálat, bírósági vagy hatósági eljárás van folyamatban a vezető tisztségviselő kötelességszegő



tevékenységével összefüggésben, a teljesítménybér kiértékelését és kifizetését fel kell függeszteni az eljárás lezárásáig. Ha a lezárt eljárás a vezető tisztségviselő kötelezettségzegését állapítja meg, teljesítménybér kifizetés nem teljesíthető.

c) A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő részére biztosítható költségtérítések és egyéb juttatások:

ca.) Költségtérítésre:

az Mt. 51. § (2) bekezdésében foglaltak, valamint a következők az irányadók:

- a munkáltató által biztosított szolgálati gépkocsi hivatali és magáncélú belföldi, valamint külföldi, a gépjárműszabályzatban meghatározottak szerint korlátlan vagy korlátozott mértékű használata, mellyel kapcsolatos valamennyi költséget a munkáltató viseli,
- a munkáltató által biztosított mobiltelefon, laptop és internet hivatali és magáncélú korlátlan használata, mellyel kapcsolatos valamennyi költséget a munkáltató viseli.

cb.) Jubileumi jutalom:

A részvénytársaságnál eltöltött munkaviszony után a vezető tisztségviselőt a következő összegű jutalom illeti meg:

- 5 év után 100.000.- Ft;
- 10 év után 200.000.- Ft
- 20 év után 1 havi alapbér;
- 30 év után 1,5 havi alapbér;
- 40 év után 2 havi alapbér.

A munkavállaló nyugdíjazásának évében esedékessé váló jutalmát nyugdíjazáskor ki kell fizetni.

Ha a munkavállalónak legalább 28., illetve 38. éves munkaviszonya van, nyugdíjazáskor részére a 30., illetve a 40. éves jutalmat kell kifizetni.

Részvénytársasági munkaviszonynak csak a részvénytársaságnál eltöltött idő vehető figyelembe.

A vízügyi jubileumi jutalmat, a betöltés hónapjában esedékes havi bérrel kell számfejtetni.

A juttatás kifizetéséről a Debreceni Vagyonkezelő Zrt. vezérigazgatója dönt.

cc.) Egyéb természetbeni juttatások

- az egyéb természetbeni juttatások (cafetéria) éves összege legfeljebb a munkavállaló éves személyi alapbérének 30%-a lehet azzal, hogy az egyéb



természetbeni juttatások éves összege nettó értendő, tehát nem tartalmazza az egyes juttatásokhoz kapcsolódó, a juttatást teljesítő munkáltatót terhelő közterheket. A cafetéria keret a vállalat cafetéria szabályzatában meghatározott juttatásokra vehetők igénybe az ott meghatározott módon és feltételekkel.

d.) A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselők jogviszonyának megszűnése esetére biztosított juttatások:

da.) A vezető tisztségviselők munkaviszonyának megszűnése, megszüntetése esetén kizárólag az Mt-ban meghatározott juttatások a törvényben meghatározott mértékben fizethetők ki, különös tekintettel az Mt. 205. §-ában foglalt rendelkezésekre. Ettől a felek megállapodása nem térhet el.

db.) Törvényben meghatározott esetben a munkavállalóval munkaviszonya megszűnése esetén legfeljebb egy év időtartamra versenytilalmi megállapodás köthető ellenérték fejében. Az ellenérték mértéke nem haladhatja meg a megállapodásban kikötött időtartam felére járó távolléti díjat.

2.2 A vezető tisztségviselő javadalmazása, amennyiben polgári jogi jogviszony keretében látja el feladatát:

a) Megbízási díj illeti meg, amelynek arányban kell állnia:

- vezető munkavégzésével,
- a felelőssége mértékével,
- a gazdasági társaság előző évi gazdasági eredményével.

b) Az alap megbízási díjon felül teljesítményhez kötött megbízási díj illetheti meg. A teljesítményhez kötött megbízási díj feltételeire, mértékére, kifizethetőségére a Szabályzat 2./2.1./b.) pontjában foglaltak az irányadók.

c) Jogosult az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek a megtérítésére.

d) 2/1./c.//ca.,cb. és cc) pontban rögzítettek szerint jogosult a megbízó által biztosított egyéb természetbeni juttatásokra.

e) A vezető tisztségviselők polgári jogi szerződéseinek megszűnése tekintetében a Ptk. megbízási jogviszonyra vonatkozó rendelkezései az irányadók azzal, hogy az igazgatóság elnökének, vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

f) Indokolt esetben a vezető tisztségviselővel polgári jogi szerződésének megszűnése esetén versenytilalmi megállapodás köthető. Az ellenérték mértékére a 2/1./d.//db.) pontban foglaltak az irányadók.



2.3 Az Mt. 208. § hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalóra vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

A vezető állású munkavállaló munkaszerződési feltételeinek meghatározása:

2.3.1 A vezető állású munkavállaló munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

Az Mt. 208. § hatálya alá tartozó munkavállalók felett a munkáltatói jogokat a Vezérigazgató (vezető tisztségviselő) gyakorolja.

A Vezérigazgató (vezető tisztségviselő) kizárólagos hatáskörébe tartozik az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás, teljesítménykövetelmény, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybér megállapítása – ideértve az egyéb díjazást, illetve juttatást is).

2.3.2 Vezető állású munkavállaló alapbére, munkabére

A vezető állású munkavállalót, amennyiben munkaszerződés alapján látja el feladatát, munkabér illeti meg, amely havi alapbérből (garantált bér) és teljesítménybérből áll. A vezető állású munkavállalót a munkabéren felül a munkaszerződésbe foglalt egyéb juttatások és költségtérítések illetik meg.

A vezető állású munkavállaló alapbérét a Társaság vezérigazgatója állapítja meg, melynek arányban kell állnia a gazdasági társaság vagyonával, a foglalkoztatottak számával. A vezérigazgató maga dönt a vezető állású munkavállaló javadalmazásáról azzal, hogy az a jelen szabályzat 2.1. pontjában a vezető tisztségviselők részére megállapított javadalmazás mértékét nem haladhatja meg.

2.3.3 A vezető állású munkavállaló teljesítménybére, egyéb prémiuma, jutalma

Az Mt. 208. § hatálya alá tartozó munkavállaló számára a munkáltatói jogokat gyakorló vezető tisztségviselő (vezérigazgató) rendelkezhet a teljesítménybér számfejtéséről.

A vezető állású munkavállalót az alapbéren felül teljesítménybér illetheti meg az Igazgatóság által elfogadott éves üzleti tervében szereplő üzemi eredmény tervének teljesítése esetén, az Igazgatóság erre vonatkozó döntése alapján. A teljesítménybér mértéke a vezető állású munkavállalók esetében az éves alapbér legfeljebb 30 %-a lehet.

Kifizetés szabályai

A teljesítménybér kifizetése két részletben történhet meg. A Debreceni Vízmű Zrt. Vezérigazgatójának (vezető tisztségviselőjének) döntése alapján: 50 % teljesítménybér előleget lehet fizetni a tárgyév II. negyedéves controlling beszámolójának elfogadását



követően abban az esetben, ha a beszámoló időarányos teljesítményéből következtethetően a Társaság teljesíti az éves üzemi eredmény tervét.

Végelszámolás

A teljesítménybér éves értékelésére a tárgyévről szóló éves controlling beszámoló elfogadásával egy időben kerül sor. A Vezérigazgató (vezető tisztségviselő) az éves üzemi eredmény tervének teljesítése alapján dönt a teljesítménybér összegéről, amelynek a féléves előleggel csökkentett részének a kifizetésére az éves controlling beszámoló elfogadását követően kerülhet sor.

Amennyiben a féléves kifizetett teljesítménybér előleg meghaladja a Vezérigazgató (vezető tisztségviselő) által elfogadott éves teljesítménybér összegét, akkor a különbözetet a vezető állású munkavállaló következő havi alapbéreiből részletekben le kell vonni – munkabérből történő levonás szabályainak betartásával.

A vezető állású munkavállaló munkaviszonya megszűnése esetén a Vezérigazgató (vezető tisztségviselő) által elfogadott utolsó havi controlling beszámolója szerinti üzemi eredmény terv teljesítése alapján dönt a munkaviszony megszűnéséig fizethető időarányos teljesítménybér összegéről.

A külső (természeti és gazdasági) körülményeknek a tervezettől történő lényeges megváltozását, a Társaság tevékenységének a tervezettől történő lényeges eltérését is mérlegelve, a Vezérigazgató (vezető tisztségviselő) a teljesítménybér kiértékelésénél egyedileg dönthet.

A teljesítménybér kifizetését kizáró tényezőként kell figyelembe venni, ha a vezető állású munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató azonnali hatállyal megszünteti, vagy a vezető állású munkavállaló a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg.

Amennyiben a gazdasági társaságnál bármilyen tulajdonosi vizsgálat, bírósági vagy hatósági eljárás van folyamatban a vezető állású munkavállaló kötelességszegő tevékenységével összefüggésben, a teljesítménybér kiértékelését és kifizetését fel kell függeszteni az eljárás lezárásáig. Ha a lezárt eljárás a vezető állású munkavállaló kötelezettségszegését állapítja meg, teljesítménybér kifizetés nem teljesíthető.

Vízügyi jubileumi jutalom

A részvénytársaságnál eltöltött munkaviszony után a 2.3. pont szerinti vezető állású munkavállalót a következő összegű jutalom illeti meg:

- 5 év után 100.000.- Ft;
- 10 év után 200.000.- Ft
- 20 év után 1 havi alapbér
- 30 év után 1,5 havi alapbér
- 40 év után 2 havi alapbér

A munkavállaló nyugdíjazásának évében esedékessé váló jutalmát nyugdíjazáskor ki kell fizetni.



Ha a munkavállalónak legalább 28., illetve 38. éves munkaviszonya van, nyugdíjazásakor részére a 30., illetve a 40. éves jutalmat kell kifizetni.

Részvénytársasági munkaviszonynak csak a részvénytársaságnál eltöltött idő vehető figyelembe.

A vízügyi jubileumi jutalmat, a betöltés hónapjában esedékes havi bérrel kell számfejteti.

A juttatás kifizetéséről a Debreceni Vízmű Zrt. vezérigazgatója dönt.

2.3.4 Költségtérítések és egyéb juttatások

A vezető állású munkavállaló munkaszerződésének állandó részeként jogosult:

- mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a Társaság tulajdonában lévő személygépkocsit használni a Társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően; vagy jogosult saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben;
Abban az esetben, ha a vezető állású munkavállaló saját tulajdonú gépkocsija használatára részesül költségtérítésben, „Megállapodás saját gépkocsi használatra” című megállapodást kell kötni.
- hivatalos kiküldetés esetén első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére;
- munkakörével összefüggésben mobiltelefon, laptop, internet használatára.

A vezető állású munkavállaló, a nem vezető állású munkavállaló számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra (különösen cafetéria elemek, üdülési kedvezmény, csekély értékű ajándék, lakásépítési-, vásárlási támogatás, kölcsön, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatására).

A béren kívüli juttatások bruttó összege tartalmazza a juttatást teljesítő munkáltatót terhelő közterheket. Az egyes meghatározott juttatások éves összege nettó értendő, tehát nem tartalmazza az egyes juttatásokhoz kapcsolódó, a juttatást teljesítő munkáltatót terhelő közterheket.

2.3.5 A munkaszerződés alapján a vezető állású munkavállaló részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

- a.) A vezető állású munkavállalók munkaviszonyának megszűnése, megszüntetése esetén kizárólag az Mt-ban meghatározott juttatások a törvényben meghatározott mértékben fizethetők ki, különös tekintettel az Mt. 205. §-ában foglalt rendelkezésekre. Ettől a felek megállapodása nem térhet el.
- b.) Törvényben meghatározott esetben a munkavállalóval munkaviszonya megszűnése esetén legfeljebb egy év időtartamra versenytilalmi megállapodás köthető ellenérték



fejében. Az ellenérték mértéke nem haladhatja meg a megállapodásban kikötött időtartam felére járó távolléti díjat.

2.4 A felügyelő bizottság elnökének és tagjainak javadalmazása és a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

2.4.1 A Debreceni Víz Zrt. 1./3. pontban megjelölt leányvállalatainak esetében a felügyelő bizottság elnöke és tagjai a Debreceni Vagyonkezelő Zrt. Igazgatóságának döntésétől függően és a közgyűlés jóváhagyása után feladatukat elláthatják díjazás nélkül, illetve havi díjazás ellenében, amelynek arányban kell állnia:

- a gazdasági társaság vagyonával,
- a foglalkoztatottak számával,

A felügyelőbizottság 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.

A felügyelő bizottság elnöke és tagjai jogosultak az igazolt, a megbízatásukkal összefüggésben felmerült költségeiknek a megtérítésére.

A felügyelőbizottság elnöke és tagjai a 2.4.1. pontban nevezett díjazásokon kívül egyéb javadalmazásra nem jogosultak.

2.4.2 A felügyelő bizottság elnökének, vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel, a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

2.5 A vezető tisztségviselők, vezető állású munkavállalók és a felügyelő bizottság tagjainak díjazása felszámolás, valamint végelszámolás megindítását követően az alábbiak szerint történik:

2.5.1 A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően - a jogosultságnak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével — díjazás nem fizethető.

2.5.2 A végelszámolás megindításától kezdődően díjazásukat - feladataik és felelősségük a végelszámoló kirendelésével történő csökkenése miatt - arányosan mérsékelni kell.



3 Értelmező rendelkezés

Versenytalalmi megállapodás alatt a vezetővel a munkaviszony, vagy a polgári jogi jogviszony megszűnését követően az Mt. 228. §-ában foglaltak szerinti megállapodás értendő, figyelemmel az Mt. 207. § (3) és (4) bekezdésében foglaltakra is.

4 Záró rendelkezések

Ezen szabályzat **az aláírás napjától hatályba**, ezzel egyidejűleg a **VÍZ-14782-1//2022** iktatószám alatt kiadott szabályzat hatályát veszti.

Jelen Javadalmazási Szabályzatot a Debreceni Vagyongazdálkodó Zrt., mint a többségi tulajdonos Igazgatóságának **2023.11.17.** napján meghozott előzetes jóváhagyó.//**2023 (11.17.)** sz. határozatával, a Debreceni Vízmű Zrt. Közgyűlése **2023.12.04.** napján meghozott//**2023. (12.04.)** sz. Közgyűlési határozatával fogadta el.

A szabályzat elkészítése, valamint felülvizsgálata a humán feladatok ellátásáért felelős szervezeti egység hatáskörébe tartozik a DV Zrt. és leányvállalatai szabályzatának változása szerint.

Debrecen, 2023.12.04.