

**A MAKRONÓM KÖZHASZNÚ NONPROFIT  
KORLÁTOLT FELELŐSSÉGŰ TÁRSASÁG**

**JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZATA**

JÓVÁHAGYVA A IV/2026. (04.10.) SZÁMÚ ALAPÍTÓI HATÁROZATTAL

**2026. március 23.**

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 MAKRONÓM Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Társaság), mint köztulajdonban álló gazdasági társaság tulajdonosi joggyakorlója (továbbiakban: Alapító) – 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 – a Társaság Javadalmazási Szabályzatát az alábbiak szerinti tartalomnak megfelelő formában fogadom el.

## 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, amelyek nem tartoznak alapító hatáskörébe, így különösen 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.
- 2.2. Amennyiben a Társaság vezető tisztségviselője a feladatait a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:112. § (1) bekezdése szerinti megbízási jogviszony révén látja el, úgy részére a megbízási díjon kívüli teljesítménykövetelmény, valamint teljesítménykövetelmény teljesítése esetére járó javadalmazás nem határozható meg, és a 14.1. pont szerinti munkaviszony keretében adható juttatások sem nyújthatóak.
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 béren 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 tv. 5. § (4) bekezdése alapján jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

**4.2.** A Társaság alapítója jogosult a jelen Javadalmazási Szabályzatban foglaltak betartásának ellenőrzésére

### **III. A vezető jogviszonyának létesítése, a munkáltatói jogkör gyakorlása**

**5.1.** A munkáltatói jogok gyakorlása (a munkaviszony létesítése, megszüntetése, a munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása, ideértve a teljesítményösztönzők kitzetését, a végkielégítést és a teljesítménykövetelmény meghatározását is) – a Társaság vezető tisztségviselője esetében a Társaság alapítójának hatáskörébe tartozik.

**5.2.** Az 5.1. bekezdés hatálya alá nem tartozó további vezetők tekintetében a munkáltatói jogokat (a munkaviszony létesítése, megszüntetése, a munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása, ideértve a teljesítményösztönzők kitzetését, a végkielégítést és a teljesítménykövetelmény meghatározását is) a Társaság vezető tisztségviselője gyakorolja.

**5.3.** A vezető munkaszerződésében vezetői pótszabadság nem állapítható meg,

### **IV. A vezetőre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok**

#### **6. A vezető alapbére**

**6.1.** A vezető havi alapbére nem haladhatja meg a Korm. határozat alapján a Társaságra megállapított maximális havi alapbér összegét.

**6.2.** A vezető alapbérére irányadó mérték meghatározására a Korm. határozat rendelkezései irányadóak.

#### **7. 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.

**7.2.** 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.

**7.3.** A vezető munkaviszonyának megszüntetésére egyebekben az Mt. előírásait kell alkalmazni.

## **8. A vezető éves prémiuma**

**8.1.** Teljesítménykövetelményt, szakmai feladatot, a teljesítménykövetelmény és/vagy a szakmai feladat teljesítése esetére járó javadalmazás összegét (a továbbiakban: prémium), vagy más juttatást a Társasággal munkaviszonyban álló vezető részére kizárólag a III. fejezet szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója állapíthat meg. A prémium alapjául értékelendő teljesítménykövetelményt és/vagy szakmai feladatot egy naptári évben csak egy alkalommal lehet meghatározni.

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

**8.3.** Teljesítménykövetelményként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán alapuló, objektíven meghatározható teljesítményt takar.

**8.4.** Teljesítménykövetelményként csak olyan számszerűen, objektív módszer segítségével mérhető, értékkel meghatározható gazdasági mutató és szakmai feladat jelölhető ki, mely a Társaság üzletpolitikájának, gazdasági és stratégiai célkitűzéseinek eredményes megvalósításával összhangban van, valamint kifejezi és ösztönzi a szakmai feladatvégrehajtás színvonalának javítását.

**8.5.** 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, de nem kizárólagosan: válságkezelés, új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata, rendszerszintű átalakítás, akcióterv megvalósítása, projektek meghatározott határidőben történő befejezése stb.).

**8.6.** Az 5.1. pont hatálya alá nem tartozó vezető(k) tekintetében törekedni kell arra, hogy részükre a teljesítménykövetelmény és/vagy szakmai feladat az 5.1. pont hatálya alá tartozó vezető tisztségviselő részére az alapító által kiírt teljesítménykövetelmény és/vagy szakmai feladat megvalósításához tartozó (annak megvalósulását elősegítő) részfeladatként kerüljön meghatározásra.

**8.7.** Az 5.1. pont hatálya alá nem tartozó vezető(k) esetében törekedni kell arra, hogy a 8.6. pont szerint részükre meghatározott teljesítménykövetelményben és/vagy szakmai feladatban rögzített részfeladat igazodjon az adott munkavállaló munkaköréhez, végzettségéhez és képzettségéhez, továbbá a munkáltató működési körébe tartozó feltételekhez.

**9.1.** A vezető éves prémiumának mértéke nem haladhatja meg a Korm. Határozatban meghatározott mértéket.

- 9.2.** Az alábbi időtartamok nem számítanak bele a teljesítménykövetelmények és/vagy szakmai feladatok 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.
- 9.3.** A teljesítménykövetelmények és/vagy szakmai feladatok és feltételek meghatározására lehetőség szerint a tárgyévi üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve az azt követő 30 napon belül, kivételesen indokolt esetben a tárgyévi üzleti terv elfogadásától függetlenül, legkésőbb tárgyév május 31. napjáig kerülhet sor. A kitűzésnek tartalmaznia kell különösen a prémium összesített maximális mértékét, a teljesítendő feladatokat, teljesítménykövetelményeket és/vagy szakmai feladatokat hozzájuk tartozó prémiumhányadot, a teljesítés határidejét, valamint a kiértékelésről és a kifizetésről dönteni jogosult szerv vagy személy megnevezését. Prémium előzetes (vagy előleg formájában történő) kifizetése kizárt.
- 9.4.** A Társaság köteles a Társaság alapítójának részére a követelményekre vonatkozó javaslatot megfogalmazni. Ez lehetőség szerint tartalmazzon ajánlásokat a mérlegelés alapjául szolgáló gazdasági mutatókra és szakmai feladatokra is, melyek közül a Társaság alapítója határozza meg a végleges teljesítménykövetelményeket.
- 9.5.** A kitűzésre jogosult a teljesítménykövetelményeket és/vagy szakmai feladatokat a az általuk elérni kívánt cél jellegére figyelemmel határozza meg.
- 9.6.** A prémiumcélok kitűzése során a Társaság alapítója a Társaság előterjesztésében szereplő teljesítménykövetelményekhez és/vagy szakmai feladatokhoz és a javasolt prémium mértékéhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni, és a teljesítménykövetelmények és/vagy szakmai feladatok meghatározása során a körülményeket szabadon mérlegelve, a meggyőződése szerint kialakított tényállás alapján jogosult érdemi döntését meghozni a prémiumfeltételek kiírásáról. Társaság alapítója minden esetben köteles a Felügyelőbizottság előzetes véleményét kikérni vonatkozó érdemi döntésének meghozatala előtt.
- 9.7.** A prémiumfeltételek kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró beszámoló (mérleg) jóváhagyásakor, illetve az azt követő 30 napon belül történik. Amennyiben az esedékes prémium kifizetését megelőzően a Társaságot érintően bármilyen bírósági vagy más hatósági eljárás van folyamatban az érintett vezető jogviszonyának fennállása alatt kifejtett tevékenységével összefüggésben, mely felveti a vezető társasággal szembeni felelősségét, vagy vagyoni helytállási kötelezettségét, a prémium kifizetése az eljárás jogerős befejezéséig felfüggeszhető. Ha az eljárás eredményeképpen a vezető felelőssége megállapításra kerül, az prémium kifizetését kizáró tényezőnek minősül.

- 9.8.** Amennyiben a 8.4. pont 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 – a Felügyelőbizottság véleményének kikérését követően – a III. fejezet szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója hoz érdemi döntést (a továbbiakban: részteljesítés).
- 9.9.** A nem, vagy nem teljeskörűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére a III. fejezet szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója eltérő indokolt döntése hiányában nem kerülhet sor.
- 9.10.** A vezető jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén az új vezető vonatkozásában legkésőbb az új vezető jogviszonyának létrejötte napjától számított 30 napon belül nyújthat be az adott tárgyévre szóló teljesítménykövetelmény kitűzésére vonatkozó javaslatot a Társaság a III. fejezet szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója részére.
- 9.11.** A tárgyév október 31. napját követően kinevezett új vezető vonatkozásában a Társaság az adott tárgyévre szóló teljesítménykövetelmény kitűzésére vonatkozó javaslatot nem nyújthat be a III. fejezet szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója részére, és az adott tárgyévre szóló teljesítménykövetelmény kitűzésére nem kerülhet sor.
- 9.12.** A vezető jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén legfeljebb a prémium időarányos része számolható el, a Társaság üzleti évet lezáró számviteli törvény szerinti beszámolójának elfogadásával egyidejűleg, vagy annak elfogadását követő 30 napon belül.
- 9.13.** 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 megállapodással történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.
- 10.** Prémiumcsökkentő tényezőként kell figyelembe venni, ha a kitűzött prémiumfeladat bármelyikét a vezető nem teljesíti, továbbá, ha a Társaság pénzügyi beszámolóját a Társaság Alapítója által előírt határidőre és tartalommal a Vezető nem készíti el. Ebben az esetben a kifizethető éves prémium összegét 50 %-kal csökkenteni kell.
- 11.** Nem fizethető prémium az alábbi esetekben:
- amennyiben a Társaság adózott eredménye negatív,
  - az üzleti tervben meghatározott átlagkereset-fejlesztési, illetve bértömegnövekedési mértéket túllépte a Társaság,
  - ha a vezető munkaviszonya a munkáltató részéről azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre, vagy ha a vezető jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyát,
  - a Társaságnak az üzleti év végén lejárt köztartozása van, vagy egyéb, a központi költségvetéssel szemben előírt fizetési kötelezettségét nem teljesítette,
  - az alapító okiratban rögzített döntési hatáskör megsértése esetén,
  - 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, amennyiben a beszámoló auditálását könyvvizsgáló végzi.

A Társaság vezető tisztségviselője köteles Nyilatkozatot tenni a 11. a)-f) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet a teljesítménykövetelmények kiértékelésére irányuló társasági dokumentáció kötelező részeként kell megküldeni a kiértékelésre jogosult részére.

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

**13.1.** Az elháríthatatlan külső körülmények (vis maior, így különösen természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a prémiumkiesés – így a 10. a) pontban, továbbá a 10. 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.

#### **14. Költségtérítések és egyéb juttatások**

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

- a) Amennyiben a vezető állású munkavállaló munkaköre indokolja, úgy részére a Társaság állandó használatra (hivatali célú és magáncélú használatra jogosító) személygépkocsit bocsáthat rendelkezésre, azzal, hogy naptári éven belül a személygépkocsival megtett futásteljesítmény nem haladhatja meg az 50.000 km-t azzal, hogy az üzemanyagköltség éves keretösszege nem haladhatja meg a 3.000.000 Ft összeget.
  - i. Az általa használt személygépkocsi számára a Társaság által biztosított parkolóhely költségtérítésmentes használatára
- b) a saját tulajdonú személygépkocsi hivatali használatára – a gazdaságossági szempontok figyelembevételével, kivételes jelleggel –, amelynek részletes szabályait, a költségtérítés rendjét a Kiküldetési Szabályzat tartalmazza.
- c) a Társaság által meghatározott paraméterekkel rendelkező, a Társaság tulajdonában lévő, vagy az általa bérelt, illetve lízingelt mobiltelefon és laptop használatára és az ezzel kapcsolatos költségek megtérítésére,
- d) a vezető esetében belföldi kiküldetés során a célállomás elérése történhet vasút, távolsági autóbusz, céges gépjármű, a kiküldött tulajdonában lévő, illetve általa egyéb módon jogszerűen használt személygépkocsi igénybevételével. A vezető I. osztályú menetjegy (pótjegy és helyjegy) térítésére jogosult.
- e) a vezető jogosult lehet külföldi kiküldetés esetén maximum üzleti osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére azzal, hogy repülőgéppel történő utazás esetén turista osztályú repülőjegyre jogosult,
- f) a vezető ez e) pont szerinti külföldi kiküldetés körén belül, a tervzetten több mint négy óra repülési időt meghaladó repülőgéppel történő utazás esetében a üzleti osztályú repülőjegy igénybevételére jogosult,
- g) a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: SZJA tv.) 70. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltak szerinti meghatározott hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó szolgáltatás(ok)ra.

**14.2.** A Társaságnak a 14.1. pont szerinti gépjármű beszerzései során törekednie kell a környezetvédelmi és költségtakarékossági szempontok érvényesítésére.

- 14.3.** Abban az esetben, ha a vezető saját tulajdonú gépkocsijának használata vonatkozásában részesül költségtérítésben, a munkaszerződésnek vagy annak kiegészítő munkáltatói tájékoztatójának tartalmaznia kell a gépkocsi-használat lehetőségét, mely esetben a gépkocsi-használat részletszabályait a Társaság erre vonatkozó szabályzata tartalmazza.
- 14.4.** A vezető a Társaság által biztosított, minden munkavállaló számára adható juttatási formákra (különösen, de nem kizárólagosan: cafeteria juttatás, iskolakezdési támogatás, lakhatási támogatás stb.) az általános, nem vezető beosztású munkavállalókra vonatkozó szabályok és különösen a Társaság hatályos juttatási (cafeteria) szabályzatában meghatározottak szerint lehet jogosult.
- 14.5.** A vezető a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben és szabályok szerint jogosult lehet a munkáltató által biztosított, a hatályos SZJA tv. szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő, jóléti, szociális juttatásokra.
- 14.6.** A vezető részére – az Mt.-ben és a jelen szabályzatban meghatározott díjazáson túl – egyéb díjazás nem állapítható meg.

#### **15. A kollektív szerződés kiterjesztésének tilalma**

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**

- 16.1.** 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.
- 16.2.** A Felügyelőbizottság elnökének és tagjainak e jogviszonyukra tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a Takarékos törvényben rögzített mértéket.
- 16.3.** A 16.2. pont szerinti díjazáson kívül a Felügyelőbizottság elnöke és tagjai az igazolt, a megbízatásukkal összefüggésben felmerült költségeik megtérítésén kívül más javadalmazásra nem jogosultak.
- 16.4.** A Felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.
- 16.5.** A Társaság végelszámolása esetén a felügyelőbizottsági tagok korábbi díjazásának összegét a végelszámolás kezdő időpontjától kezdődő hatállyal a Társaság alapítója jogosult csökkenteni. A Társaság felszámolása esetén a felszámolás kezdő időpontjától a vezető tisztségviselőknek, továbbá a Felügyelőbizottság tagjainak díjazás nem fizethető.

#### **VI. Versenytilalmi megállapodások**

- 17.1.** Versenytilalmi megállapodást az Mt. 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni.
- 17.2.** A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.
- 17.3.** A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50 %-át.

## **VII. Kettős javadalmazás kizárása**

- 18.1.** Amennyiben a vezető tisztségviselő más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbíztatás, illetőleg amennyiben a Felügyelőbizottság tagja más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban részesül, úgy a Társasággal fennálló ilyen jogviszonyuk után – a megbíztatás, illetőleg a tisztség ellátásával összefüggő, indokolt és igazolt költségeik megtérítésén kívül – javadalmazásra nem jogosultak.
- 18.2.** Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbíztatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.
- 18.3.** A Társaság vezető tisztségviselője és felügyelőbizottsági tagjai büntetőjogi felelősségük tudatában kötelesek nyilatkozni arról, hogy részesülnek-e más köztulajdonban lévő gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbíztatás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. A vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tagok nyilatkozataikat megválasztásuk előtt, az abban foglaltak megváltozása esetén pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül kötelesek megtenni.

## **VIII. Záró rendelkezések**

- 19.** Jelen Javadalmazási Szabályzat annak a Társaság alapítója által történő elfogadása napján lép hatályba, rendelkezéseit a hatályba lépés napjától kell alkalmazni. Jelen Javadalmazási Szabályzat annak hatályon kívül helyezéséig érvényes.

Budapest, 2026. március 23.



.....  
Ekler Gergely  
ügyvezető  
MAKRONÓM Közhasznú Nonprofit Kft.

