

MEGÁLLAPODÁS

az MVM Csoport stratégiáját szolgáló új teljesítményértékelési rendszeréről

Az MVM Csoport 2017. évi csoportszintű megállapodása az új teljesítményértékelési rendszerről (a továbbiakban: **megállapodás**) létrejött:

- egyrészt az **MVM Magyar Villamos Művek Zártkörűen Működő Részvénytársaság** (székhelye: 1031 Budapest, Szentendrei út 207-209.; cégjegyzékszám: Cg. 01-10-04-18-28.; továbbiakban: **MVM Zrt.**) mint az MVM elismert vállalatcsoport uralkodó tagja, **Munkáltató**,
- másrészt az **MVM Társaságcsoporti Szakszervezeti Szövetség (MVM TSZSZ)** mint munkavállalói érdekképviselő,
- harmadrészt az **MVM Vállalatcsoport szintű Üzemi Tanács (MVM VÜT)**

együttesen: **Felek** – között az alábbiakban meghatározott tartalommal és feltételek szerint:

1 A megállapodás előzménye és célja

Az MVM Csoport 2016 áprilisában elfogadott új stratégiájához, értékeihez illeszkedően, a teljesítményt elismerő ösztönzési rendszer kialakítása érdekében az MVM Csoport vezetése elindította a TÉRKŐ projektet, amelynek célja egy, a teljesítményorientációt ösztönző, csoportszinten egységes és átlátható teljesítménymérési és javadalmazási rendszer kialakítása, és 2017. május hónapban történő bevezetése.

A projekt keretében kidolgozásra, majd a Felek képviselői által munkabizottság szintű egyeztetéseken megvitatásra kerültek az átalakított rendszer elemei, az átalakításhoz szükséges lépések és azok ütemterve.

Jelen megállapodás célja, hogy az új teljesítményértékelési rendszer jogosultsági szabályait, valamint a Felek átalakítással kapcsolatos feladatait rögzítse.



2 A megállapodás hatálya

2.1 Személyi hatály

A megállapodás hatálya kiterjed az MVM Zrt.-re mint uralkodó tagra, és az MVM Csoport elismert vállalatcsoportba tartozó ellenőrzött társaságai közül az alábbiakra:

- Atomix Kft.
- MVM BSZK Zrt.
- MVM ERBE Zrt.
- MVM Oroszlányi Erőműfejlesztő Zrt.
- MVM Észak-Budai Fűtőerőmű Kft.
- MVM GTER Zrt.
- MVM MIFŰ Kft.
- MVM NET Zrt.
- MVM OVIT Zrt.
- MVM Paksi Atomerőmű Zrt.
- MVM Partner Zrt.
- MVM I Zrt.
- Nemzeti Üzleti Szolgáltató Zrt.

A megállapodás hatálya az előzőekben felsorolt vállalatok minden munkavállalójára kiterjed, az alábbi kivétellel:

- Jelen megállapodás személyi hatálya nem terjed ki az Mt. 208.§ (1) és (2) bekezdésének hatálya alá tartozó munkavállalókra.

2.2 Tárgyi hatály

Jelen megállapodás az MVM Csoport TÉRKŐ teljesítményértékelési rendszerét érinti.

2.3 Időbeli hatály

Jelen megállapodás a CsFU-21-08 Az MVM Csoport Teljesítményértékelés című folyamatutasítása jóváhagyásával lép hatályba.

A megállapodás rendelkezéseit 2017-től kezdődően, a tárgykörben kiadásra kerülő csoportszintű szabályozásban foglaltaknak megfelelően kell alkalmazni.



3 A megállapodás tartalma

3.1 TÉR bónusz jogosultság

3.1.1 TÉR bónusz jogosultság próbaidő alatt

Próbaidő alatt a munkavállaló nem jogosult a TÉR bónuszra, a jogosultság a próbaidő lejártával kezdődik meg.

3.1.2 TÉR bónusz jogosultság időarányos számítása

Év közben belépő, vagy kilépő munkavállaló esetén, illetve a munkavállaló év közben történő alpbér, vagy HAY szint változása esetén a TÉR bónusz jogosultság mértékét a mindenkor alpbérrre vonatkoztatva a jogosultsági időszak arányában kell kiszámolni. Ez az összeg a munkaviszony hónapjaira vonatkozóan az adott hónap első napján érvényes alpbér és HAY szint besorolástól függő teljes évre vonatkozó TÉR bónusz mérték szorzatának 1/12-ed része, tört hónapra vonatkozóan a teljes hónapra vonatkozó összeg naptári napok szerint arányosított része.

A TÉR bónusz jogosultság kiszámításánál a jogosultság összegét naptári napok arányában csökkenteni kell az alábbi távollétek napjaival:

- Munkaviszony megszüntetésével összefüggő felmentési idő, illetve munkavégzés alóli mentesítés ideje;
- Egyéb okból történő, egybefüggően 5 munkanapot meghaladó munkavégzés alóli mentesítés ideje;
- Szülési szabadság időtartama és a hozzátartozó ápolása miatti, továbbá gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama, illetve ezen időszakok alatt felhalmozott szabadság időtartama (az állományba vétel napjához hozzáadódik a fizetés nélküli szabadság időszaka alatt felhalmozott szabadság időtartama, és az ezt követő munkanap a TÉR bónusz érvényességének kezdőnapja);
- Keresőképtelenség (kivéve üzemi baleset) miatti összeszámított 30 naptári napot meghaladó távollét esetén a 30 naptári napot meghaladó távollét időtartama;
- Rendelkezési állomány időtartama;
- Tartós külszolgálat időtartama (egyedi megállapodás alapján);
- Minden egyéb, az előbbi kategóriákba nem besorolható fizetés nélküli távollét időtartama.



3.1.3 TÉR bónusz jogosultság a munkaviszony megszűnése/megszüntetése esetén

A TÉR bónusz jogosultság mértéke függ a munkaviszony megszüntetésének módjától:

- *A munkaviszony felmondással történő megszüntetésénél:* a munkavállaló az 3.1.1 és 3.1.2 pontban meghatározott feltételekkel időarányosan jogosult a TÉR bónuszra az értékelés szabályainak megfelelően. Ez alól kivétel, ha a munkaviszony a *munkáltató azonnali hatályú felmondásával* szűnik meg, ekkor a munkavállaló elveszti a TÉR bónusz kifizetésre való jogosultságát.
- *A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésénél:* a munkavállaló legfeljebb a HAY besorolásának megfelelő időarányos TÉR bónusz mértékre jogosult, amely a felek közötti megállapodásban kerül rögzítésre. Amennyiben a közös megegyezés nem rendelkezik a TÉR bónusz jogosultságról, úgy a munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetére meghatározott szabályok az irányadók.

3.2 Célkitűzés

3.2.1 Éves rendes célkitűzés

A munkaviszonyban álló munkavállaló részére a 30 napos éves célkitűzési időszak végéig szükséges kitűzni a tárgyévre vonatkozó teljesítménycéljait.

3.2.2 Évközi célkitűzés és célmódosítás

Az év közben belépő munkavállaló esetében a próbaidőt követő, próbaidő hiányában a belépést követő 30 napon belül kell kitűzni a munkavállaló tárgyévre vonatkozó teljesítménycéljait. Azon munkavállaló részére, akinek a teljesítménycélok kitűzési határideje november 1-et követően esedékes, nem szükséges teljesítménycélt meghatározni.

A munkavállaló önhibáján kívül megváltozott körülmények, illetve év közben történő HAY besorolási szint vagy munkakör változása esetén, ha a munkavállaló feladatköre legfeljebb csak kis mértékben változik, az értékelő vezető és a HR bevonásával a célok évközben módosíthatóak.

A munkavállaló év közben történő HAY besorolási szint vagy munkakör változása esetén, ha a munkavállaló feladatköre jelentős mértékben megváltozik, a kitűzött teljesítménycélokot időarányosan le kell értékelni és a munkakör módosítását követően a tárgyév hátralévő részére az évközi belépőkkel azonos feltételek szerint új célkitűzések meghatározása szükséges.

Az értékelő vezető év közbeni kilépése esetén, az átadás-átvétel részeként (támogató IT rendszeren kívül) javaslatot tesz az új értékelő, illetőleg a HR felé az



értékelt munkavállalóinak időarányos értékelésére vonatkozóan, amelyet az új értékelő a következő teljesítményértékelési időszakban figyelembe vesz.

3.3 Értékelés és kifizetés

A TÉR bónusz kifizethető mértéke a tárgyévre meghatározott teljesítménycélok teljesülésétől függ.

3.3.1 Féléves teljesítményértékelés

A célkitűzéssel rendelkező munkavállaló féléves, tárgyév június 30-ig tartó időszakra vonatkozó teljesítményértékelését tárgyév szeptember 15-ig kell elvégezni. A féléves teljesítményértékelés feltétele, hogy a munkavállalónak a tárgyév első félévére vonatkozóan (új belépő esetén legkésőbb tárgyév május 31-ig) legyen lezárt teljesítmény célkitűzése.

A féléves teljesítményértékelést követően a munkavállalónak az értékelt időszakra időarányos mértékben TÉR bónusz előleg fizethető a féléves értékelés eredménye alapján, legfeljebb a várható éves TÉR bónusz jogosultság 50%-ig terjedő mértékben. A féléves TÉR bónusz előleg kifizetése legkésőbb a tárgyév szeptember havi bérfizetéssel együtt történik.

3.3.2 Év végi teljesítményértékelés

3.3.2.1 Célkitűzéssel rendelkező munkavállaló értékelése

A célkitűzéssel rendelkező munkavállaló éves teljesítményértékelését a tárgyévet követő év éves célkitűzési időszakának végéig, a következő évi teljesítménycélok meghatározásával egyidejűleg kell elvégezni.

3.3.2.2 Célkitűzéssel nem rendelkező munkavállalók értékelése

Amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik az értékelési időszakra vonatkozó célkitűzéssel, a munkavállalót az 3.1 pontban meghatározott jogosultsági szabályokat figyelembe véve a TÉR bónusz jogosultságának 100%-a időarányosan megilleti.

3.3.3 Évközi teljesítményértékelés

A munkavállaló év közbeni kilépése esetén a kitűzött teljesítménycélokat a munkavállalóval történő elszámolás időpontjáig kell kiértékelni. Az évközi teljesítményértékelés során a központi témára vonatkozó célt és az egyéni célokat időarányosan értékeli a vezető, a központi célok az értékelés időpontjában rendelkezésre álló előrejelzések alapján kerülnek időarányosan kiértékelésre. Amennyiben a központi célokhoz még nem áll rendelkezésre előrejelzés, a központi célok 100%-os teljesítésével kell számolni. A TÉR bónusz elszámolására és



kifizetésére az értékelési időszakra esetlegesen kifizetett TÉR bónusz előleg összegének figyelembevételével és a teljesített célok arányában az elszámolás/munkaviszony megszüntetésével egy időben kerül sor.

Amennyiben az év közbeni kilépő munkavállaló nem rendelkezik az értékelési időszakra vonatkozó célkitűzéssel, a munkavállalót az 3.1 pontban meghatározott jogosultsági szabályokat figyelembe véve a TÉR bónusz jogosultságának 100%-a időarányosan megilleti.

4 Következő lépések, felek kötelezettségei

Az MVM Csoport stratégiáját szolgáló új, teljesítményértékelési rendszer jelen megállapodás szerinti bevezetéséhez a tagvállalati szintű kollektív szerződések módosítása, valamint a belső szabályzatok és folyamatutasítások módosítása szükséges.

Felek együttesen vállalják, hogy a jelen megállapodásban rögzítetteket elfogadják, és a jelen megállapodásban foglaltak figyelembe vételével:

- módosítják a tagvállalati kollektív szerződéseket legkésőbb 2017. április 30-ig.
- munkabizottsági szinten együttműködnek a kialakított rendszer első évének értékelésében.

Felek továbbra is vállalják, hogy a 2016. november 28-án aláírt „Keretmegállapodás az MVM Csoport stratégiáját szolgáló új, teljesítmény alapú javadalmazási rendszerről” dokumentumban foglaltak szerint az átmeneti, 2017-es év előlegfizetési gyakorlatáról további tárgyalásokat folytatnak, törekedve a 2017. május 31-ig történő megegyezésre.

Az MVM TSZSZ és az MVM VÜT vállalja, hogy a jelen megállapodásban foglaltak figyelembe vételével:

- tagjait és képviselt munkavállalóit tájékoztatja az új rendszerről és támogatja az új rendszer munkavállalók általi elfogadását.



Az **MVM Zrt. vállalja**, hogy a jelen megállapodásban foglaltak figyelembe vételével:

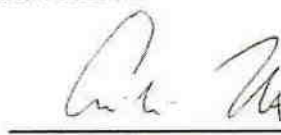
- az új teljesítményértékelési rendszer működését csoportszintű folyamatutasításba foglalja, az átmeneti, 2017-es évre a szakszervezetekkel megállapodott rendelkezéseit is tartalmazva, törekedve a 2017. április 30-ai határidő tartására.

Budapest, 2017. április 19.

Munkáltatói oldal részről:



Csiba Péter
elnök-vezérigazgató



dr. Csanádi Zsolt
jogi és operációs
vezérigazgató-helyettes

MVM Magyar Villamos Művek
Zártkörűen Működő Részvénytársaság


Munkavállalói oldal részről:



Gál Rezső
elnök

MVM Társaságcsoporti
Szakszervezeti Szövetség

Üzemi tanácsi részről:



Lőrincz László
MVM VÜT elnök