

MEGÁLLAPODÁS

az MVM Csoport teljesítményértékelési rendszerének módosításáról a 2019-es évtől kezdődően

Jelen megállapodás (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 Társaságcsoporthi 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 teljesítményorientációt ösztönző, csoportszinten egységes és átlátható teljesítménymérési és javadalmazási rendszer kialakítása és 2017. évi bevezetése mellett döntött.

Jelen megállapodás célja, hogy a korábbi tapasztalatok alapján 2019. évtől meghatározza a teljesítményértékelési rendszer szabályait.

Felek jelen megállapodás hatálybalépésével egyidejűleg hatályon kívül helyezik a 2016. november 28. napján aláírt, az „MVM Csoport stratégiáját szolgáló új, teljesítmény alapú javadalmazási rendszeréről” szóló keretmegállapodást, valamint a 2017. április 19-én aláírt az „MVM Csoport stratégiáját szolgáló új, teljesítmény alapú javadalmazási rendszeréről” szóló keret-megállapodást.

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 MIFÚ Kft.
- MVM NET Zrt.
- MVM OVIT Zrt.
- MVM Paksi Atomerőmű Zrt.
- MVM Partner Zrt.

- MVM Zrt.
- Smart Future Lab Zrt.
- MVM Hungarowind Kft.
- MVM Titán Zrt.
- Energo-Merkur Kft.
- Magyar Földgázkereskedő 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

A jelen megállapodás hatálya alá eső munkavállalók esetében kétfajta teljesítményalapú javadalmazási elem lehet: TÉR bónusz és eseti ösztönző.

Az eseti ösztönző a célkijelölési időszakban nem ismert feladatra, vagy kiugró eredmény, teljesítmény elismerésére szolgáló javadalmazási elem, vezetői döntés alapján adható. Az eseti ösztönző vállalati keret mértékét az MVM Zrt. humánerőforrás vezérigazgató-helyettesével előzetesen jóváhagyatni szükséges.

A jelen megállapodásban foglalt javadalmazási rendszertől eltérő, speciális javadalmazási rendszer alkalmazása – az adott tagvállalat tevékenységi körére, és az érintett munkakörök jellegére tekintettel – a helyi szociális partnerek együttes javaslata alapján az MVM Zrt. humánerőforrás vezérigazgató-helyettesének engedélyével lehetséges.

2.3. Időbeli hatály

Jelen megállapodás az MVM Zrt. Igazgatóságának jóváhagyásával lép hatályba, a megállapodásban foglaltakat a 2019. évtől kezdődően, a tárgykörben kiadásra kerülő csoportszintű szabályozásban foglaltaknak megfelelően kell alkalmazni. Jelen megállapodás az MVM Zrt. Igazgatóságának jóváhagyásával lép hatályba. A CsFU-21-08 Az MVM Csoport Teljesítményértékelés című csoportszintű folyamatutasítás a jelen megállapodástól nem térhet el.


3. A megállapodás tartalma

3.1. TÉR bónusz jogosultság

3.1.1. TÉR bónusz éves mértéke

A munkavállalót a munkakörének betöltése időtartamára, a jogosultsági feltételek teljesülése esetén, TÉR bónusz illeti meg, amelynek 100%-os célteljesítésre vonatkozó mértéke, teljes évre vonatkozóan – az adott munkakörben töltött időszakokkal arányosan –, HAY szint besorolástól függően:

- HAY 6-os szinttől HAY 10-es szintig 0,5 havi
- HAY 11-es szinttől HAY 15-ös szintig 1 havi



- HAY 16-os szinten 2 havi
 - HAY 17-es szinten 3 havi
 - HAY 18-as és HAY 19-es szinteken 4 havi
 - HAY 20-as és magasabb besorolási szinteken 5 havi
- alapbérnek megfelelő összeg.

A fenti TÉR bónusz mértékek kötelezőek minden adott HAY besorolási szintre besorolt munkavállaló számára. Kivétel MVM Paksi Atomerőmű Zrt., ahol a TÉR bónusz mértékeket a helyi kollektív szerződés határozza meg.

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 HAY szintnek megfelelően, a mindenkor alpbérrre vonatkoztatva, a jogosultsági időszak arányában kell kiszámolni. Ez az összeg a munkaviszony hónapjaira vonatkozóan a mindenkor 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;
- 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 naptári évenként 30 naptári napot meghaladó távollét időtartama (a keresőképtelen állományba vételről szóló orvosi igazolásnak megfelelően);
- Rendelkezési állomány időtartama;
- 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.

- A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésénél: a munkavállaló legfeljebb a HAY besorolásának megfelelő időarányos TÉR bónuszra jogosult. Amennyiben a közös megegyezés nem rendelkezik a TÉR bónusz jogosultságról, úgy a munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetére meghatározott szabályok az irányadók.
- Ha a munkaviszony a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnik meg, amiatt, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, ekkor a munkavállaló elveszti az adott évi TÉR bónuszra való jogosultságát.

3.2. Célkitűzés

3.2.1. Éves rendes célkitűzés

A munkaviszonyban álló munkavállaló részére az üzleti terv elfogadását követően kezdődik a 30 napos éves célkitűzési időszak, amelynek végéig szükséges kitűzni a tárgyévre vonatkozó teljesítménycéljait.

A célkitűzés teljesítmény súlyarányok %-os eloszlása 2019-ben:

Célkitűzés	1. Csoport HAY 20 és fölötte	2. Csoport HAY 18-19	3. Csoport HAY 17-16	4. Csoport HAY 11-15	5. Csoport HAY 6-10
Központi célok*	50%	30%	10%	5%	0%
Szervezeti célok	20%	20%	20%	15%	10%
Egyéni célok	30%	50%	70%	80%	90%
Kompetenciák	0%	0%	0%	0%	0%

*Központi cél: csoport szintű illetve társasági cél.

Az egyes munkavállalói csoportba tartozó munkavállalók részére egységesen 4 **kompetencia elvárás** kerül meghatározásra az MVM Zrt. humánerőforrás vezérigazgató-helyettes döntése alapján, melyek értékelésre kerülnek fejlesztési céllal, de a teljesítményértékelés eredményét nem befolyásolják.

3.2.2. Évközi célkitűzés és célmódosítás

Az új belépő munkavállaló esetében a próbaidőt követő 15, próbaidő hiányában a belépést követő 30 napon belül kell kitűzni a munkavállaló tárgyévra vonatkozó teljesítménycéljait. Amennyiben a tartós távollétről visszatérő munkavállaló a tárgyévra vonatkozó célkitűzéssel nem rendelkezik, a teljesítménycéljait a munkába állást követő 15 napon belül kell kitűzni. Azon munkavállaló részére, akinek a teljesítménycélok kitűzési határideje november 1. napját követően esedékes, nem szükséges egyéni teljesítménycélt meghatározni. A központi és szervezeti célok a TÉR bónusz jogosultság kezdetével a munkavállalóra külön kitűzés hiányában is irányadóak.

A munkavállaló önhibáján kívül megváltozott körülmények miatti, illetve év közben történő HAY besorolási szint vagy munkakör változása esetén, ha a munkavállaló feladatköre az

értékelő vezető megítélése szerint csak kis mértékben változik, az értékelő vezető és a HR terület bevonásával a célok évközben módosíthatók.

Év közben történő HAY besorolási szint vagy munkakör változása esetén, ha a munkavállaló feladatköre az értékelő vezető megítélése szerint jelentős mértékben megváltozik, a kitűzött teljesítménycélokat időarányosan értékelni kell (célérték módosítása a törtidőszak végére vonatkozóan, valamint a tényérték meghatározása a célkitűzés teljesítése függvényében) és a HAY besorolási szint, illetve munkakör módosítását követően a tárgyév hátralévő részére a munkakör változás hatálybalépését követő 15 napon belül 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 teljesítményértékelési időszakban figyelembe vesz.

3.3. Értékelés és kifizetés

A TÉR bónusz kifizethető mértéke a tárgyévre meghatározott teljesítménycélok teljesülésétől és az időarányos jogosultság mértékétől függ.

Egyéni célkitűzés hiányában kizárólag az egyéni célokra vonatkozó részre jár 100%-os kifizetés. A jogosultság időtartamára a központi és a szervezeti célok értékelésénél a tényleges teljesülést kell figyelembe venni.

3.3.1. Féléves teljesítményértékelés

A célkitűzéssel rendelkező munkavállaló féléves, tárgyév június 30-ig tartó időszakra vonatkozó teljesítményértékelését tárgyév augusztus 31-ig kell elvégezni. A féléves teljesítményértékelés folyamatában való részvétel feltétele, hogy a munkavállalónak a tárgyév első félévére vonatkozóan (új belépő vagy munkakör módosítás esetében legkésőbb tárgyév május 31-ig) legyen lezárt teljesítmény célkitűzése.

A féléves teljesítményértékelést követően a munkavállalóknak 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 munkavállalók egyéni és központi célkitűzéseinek éves értékelése

Célkitűzéssel rendelkező munkavállalók éves egyéni célokra vonatkozó teljesítményértékelését tárgyévet követő január hónap végéig kell elvégezni. A központi és szervezeti célokra vonatkozó célok értékelése a tárgyévet követő április hónap végéig történik.

Az egyéni célokra eső TÉR bónuszt a tárgyévet követő február havi, a központi és szervezeti célokra eső TÉR bónuszt pedig a május havi munkabérrel együtt kell kifizetni.

3.3.2.2. Célkitűzéssel nem rendelkező munkavállalók értékelése

Amennyiben a munkavállaló nem, vagy csak részben rendelkezik az értékelési időszakra vonatkozó egyéni célkitűzéssel, a munkavállalót arra a jogosultsági időszakra, amelyre célkitűzéssel nem rendelkezik, a 3.1. pontban meghatározott TÉR bónusz jogosultsági szabályokat figyelembe véve az egyéni célokra vonatkozó időarányos TÉR bónusz jogosultságának a 100%-a illeti meg. A TÉR bónusz fennmaradó részére, melyet a központi és szervezeti célok tesznek ki, azok értékelése alapján jogosult a munkavállaló.

3.3.3. Évközi teljesítményértékelés

A munkavállaló munkaviszonyának év közbeni megszűnése, megszüntetése esetén a kitűzött teljesítménycélokat a munkavállalóval történő elszámolás időpontjáig kell kiértékelni. Az évközi teljesítményértékelés során a szervezeti és az egyéni célokat időarányosan értékeli a vezető. A központi célok az értékelés időpontjában rendelkezésre álló előrejelzések alapján kerülnek 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 a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos elszámolással egy időben kerül sor. Amennyiben az év közben kilépő munkavállaló nem rendelkezik az értékelési időszakra vonatkozó egyéni célkitűzéssel, a munkavállalót a 3.3.2.2. pontban leírtak szerint kell értékelni.

3.3.4. Egyeztetési eljárás

Amennyiben a munkavállaló a célkitűzéssel, a féléves, illetve az év végi teljesítmény értékeléssel nem ért egyet, lehetősége van ezt a társaság HR vezetője felé jelezni, aki a két fél között közvetítő szerepet tölt be. Amennyiben a munkavállaló tagja valamely szakszervezetnek, vitás esetben az egyeztetésbe bevonhatja a szakszervezet tisztségviselőjét is. Szükség esetén a célkitűzés, illetve a teljesítményértékelés eredményéről az értékelő vezető felettes vezetője dönt.

3.3.5. Túlteljesítés értékelése, maradványérték kezelése

Az értékelő vezető az egyéni célkitűzések túlteljesülését legfeljebb 120%-os mértékig értékelheti, azzal, hogy a túlteljesítés miatti TÉR bónusz többletkifizetés az értékelés szempontjából a vezetőhöz tartozó munkavállalók egyéni célkitűzésihez tartozó TÉR bónusz összegét összességében nem növelheti. Az egyéni célkitűzések nem teljesülése miatt a munkavállalónak ki nem fizetett TÉR bónusz összeg a vezető által értékelt más, legalább 100%-os egyéni teljesítményértékelést elérő munkavállalók TÉR bónusz többletkifizetésére felhasználható, az egyéni célkitűzések teljesítésének arányában.

A központi és a szervezeti célkitűzések nem 100%-ban történő teljesülése esetén a fennmaradó TÉR bónusz maradványösszege az értékelő vezető által kerül felosztásra, egyedi elbírálás alapján.

A TÉR bónuszra tervezett keretösszeg mindenképpen kiosztásra kerül az adott társaság munkavállalói között.

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 lehet.

Felek együttesen vállalják, hogy a jelen megállapodásban rögzítetteket elfogadják, és a jelen megállapodásban foglaltak figyelembe vételével szükség esetén módosítják a tagvállalati kollektív szerződéseket legkésőbb 2019. március 31-ig.

Felek továbbra is vállalják, hogy a teljesítményértékelési rendszer tapasztalatairól rendszeresen egyeztetnek.

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 figyelembevételével a teljesítményértékelési rendszert szabályozó csoportszintű folyamatutasítást módosítja, törekedve a 2019. március 31-i határidő tartására.

Budapest, 2019. március 13.

A munkáltató oldaláról



Kóbor György
MVM Zrt.
elnök-
vezérigazgató



Fluck Benedek
MVM Zrt.
humánerőforrás
vezérigazgató-
helyettes

A munkavállalói oldalról



Gál Rezső
MVM TSZSZ
elnök



Lőrincz László
MVM VÜT
elnök