

JEGYZŐKÖNYV

Időpont: 2016. november 28.

Helyszín: Simon Csilla HR igazgató irodája (MVM Zrt. Szentendrei út 207-209. 3IE-06. szoba)

Jelen vannak:


- Simon Csilla HR igazgató, az MVM Magyar Villamos Művek Zártkörűen Működő Részvénytársaság, mint az MVM elismert vállalatcsoport uralkodó tagja, (a továbbiakban: Munkáltató) képviselőként
- Gál Rezső MVM TSZSZ elnök, az MVM Társaságcsoporthi Szakszervezeti Szövetség képviselőként
- Lőrincz László MVM VÜT elnök, az MVM Vállalatcsoport szintű Üzemi Tanács képviselőként

Tárgy: Keret-megállapodás az MVM Csoport stratégiáját szolgáló új, teljesítmény alapú javadalmazási rendszeréről

Felek a mai napon az alábbiakat rögzítik:

1. Aláíró felek észrevételei beépültek a Keret-megállapodás az MVM Csoport stratégiáját szolgáló új, teljesítmény alapú javadalmazási rendszeréről c. dokumentumba, mely alapján az aláíró felek készek annak aláírására.
2. Aláíró felek rögzítik, hogy a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának keretén belül elfogadott, 2017. évre érvényes kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és garantált bérminimum eléréséhez szükséges alpbér emeléseket a munkáltató a TÉRKŐ projekt bevezetése előtt, 2017. január 1-jei hatállyal végrehajtja.
3. Aláíró felek rögzítik, hogy a Keret-megállapodás 4. pontjában lévő garanciális elemek alatt a következőt értik:
 - a.) Tagvállalati szinten a helyi szakszervezetek számára részletes bemutatásra kerül a Keret-megállapodás alapján az állománycsoportokra, HAY kategóriákra vonatkozó bérkompenzáció megvalósulása. Az ezzel kapcsolatos egyeztetés lezajlása után történik meg a munkavállalók értesítése a személyüket érintő bérkompenzációról.
 - b.) Amennyiben a szakszervezeti tag munkavállalónak kérdése/problémája merül fel a rá vonatkozó bérkompenzáció mértékét/tartalmát illetően, és a szakszervezetet írásban felhatalmazza személyes ügyének képviselőre, akkor a munkáltatónál lévő HR szervezet együttműködik a szakszervezet képviselőjével és tisztázzák a vitás kérdéseket. Amennyiben kiderül, hogy a bérkompenzáció az adott munkavállalót illetően nem a Keret-megállapodás szerinti tartalommal valósulna meg, akkor a munkáltató a szükséges korrekciót elvégzi.
4. Aláíró Felek megállapodnak abban, hogy a munkavállalók felé közös kommunikációt adnak ki, ennek elkészítését a munkáltatói oldal vállalja, azzal, hogy kiadás előtt egyeztetni azt az MVM TSZSZ és az MVM VÜT elnökével. Ezen túlmenően a helyi szociális partnerek szintén közös kommunikációt valósítanak meg, melynek részleteiről helyben állapodnak meg.

K.m.f.



Simon Csilla
humán erőforrás igazgató



Gál Rezső
MVM TSZSZ elnök



Lőrincz László
MVM VÜT elnök

KERETMEGÁLLAPODÁS

az MVM Csoport stratégiáját szolgáló új, teljesítmény alapú javadalmazási rendszeréről

Az MVM Csoport 2016. évi csoportszintű megállapodása az új, teljesítmény alapú javadalmazási 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, melynek célja egy, a teljesítményorientációt ösztönző, csoportszinten egységes és átlátható teljesítménymérési és javadalmazási rendszer kialakítása, és 2017. január 1-i hatállyal történő bevezetése.

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

Jelen megállapodás célja, hogy az új javadalmazási rendszer kulcs elemeit, 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 MIFÜ 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 alábbi meglévő javadalmazási elemeket érinti:

- Alapbér
- 13. havi fizetés
- Pótlékok:
 - zónapótlék;
 - sugárártalmi pótlék;
 - kiemelt munkaköri pótlék;
 - vezetői pótlék;
 - megszakítás nélküli munkarendben dolgozók műszakpótléka.
- Teljesítményhez kötött és/vagy ösztönzési célú javadalmazási elemek:
 - célprémium;

| 2. oldal

- o teljesítményösztönző;
- o jutalom;
- o eseti jutalom;
- o prémium;
- o rövid távú ösztönző;
- o vezetői prémium;
- o minden egyéb, a hatályba tartozó tagvállalatoknál teljesítményalapú javadalmazásra, ösztönzésre használt javadalmazási elemek.

Jelen megállapodás az alábbi új javadalmazási elemeket érinti:

- TÉR bónusz;
- eseti ösztönző.

Jelen megállapodás nem érinti az erkölcsi elismerést szolgáló javadalmazási elemeket, jutalmakat.

2.3 Időbeli hatály

Jelen megállapodás az aláíró felek által parafált megállapodás. A ratifikálás a helyi testületek által 2016. december 1-ig történik, majd az MVM Zrt. Igazgatóságának 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 Általános alapelvek:

- A projekt nem érinti az MVM csoport tagvállalatainak bérkeret-gazdálkodási gyakorlatát.
- Az új javadalmazási szerkezet nem eredményezhet társaság szintű bértömeg növekedést, sem csökkenést.
- Az MVM Zrt. Igazgatósága által elfogadott „Keretmegállapodás az MVM Csoport stratégiáját szolgáló új, teljesítmény alapú javadalmazási rendszeréről” c. dokumentum alapján a tárgyalások lebonyolítása és a megállapodások megkötése a helyi szociális partnerek feladata.
- A jelen megállapodás személyi hatályában felsorolt kivételektől eltekintve az MVM Csoport minden munkavállalója egységes rendszer szerint teljesítményalapú javadalmazásban (TÉR bónusz) részesül.

- 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. humán erőforrás igazgatója engedélyével lehetséges.
- Az új javadalmazási szerkezet elemeinek munkavállalónkénti kalkulációját úgy kell elkészíteni, hogy a munkaszerződésben, illetve kollektív szerződésben, valamint egyéb szabályzatokban rögzített elérhető javadalmazási elemek együttes egyéni éves összege egységes módszertannal számított változatlan teljesítmény mellett változatlan maradjon, illetve ne csökkenjen.
- A TÉRKŐ projekt bevezetése a munkavállalók számára alapbér-csökkenést nem eredményezhet. Az alapbér csökkenés elkerülésére – szükség szerint - a 3.3 pont szerinti módszerek alkalmazhatóak

3.2 Az új javadalmazási szerkezet elemei, mértéke

3.2.1 Újonnan kialakított javadalmazási elemek

A jelen megállapodás hatálya alá eső munkavállalók esetén, csoportszinten egységesen kétfajta teljesítményalapú javadalmazási elem lehet: TÉR bónusz és eseti ösztönző.

- TÉR bónusz: előre kitűzött teljesítménycélok és teljesítményt befolyásoló kompetenciacélok teljesülésétől függő mértékű javadalmazási elem.
A TÉR bónusz 100%-os célteljesítésre vonatkozó mértéke munkavállalónként HAY szint besorolástól függően, teljes évre vonatkozóan:
 - 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-os és HAY 19-es szinteken 4 havi
 - HAY 20-as és HAY 21-es szinteken 5 havi
 alapbérnek megfelelő összeg.

A fenti TÉR bónusz mértékek kötelezőek minden adott HAY szinten lévő munkavállaló számára. Ahol egy társaság bármely HAY szintjén lévő munkavállalóknál a fenti TÉR bónusz mértékek – tagvállalatok által meghatározott módszertan szerinti – kialakítása alapbér csökkenést okozna, vagy ellehetetlenítené a 13. havi fizetés egyhavi alapbéren felüli részének alapbérbe épülését, ott az átmeneti, 2017-2018-as években lehetőség van az

eltérésre a 3.3 pontban felsorolt módszerekkel kezelve. Más esetben a fenti TÉR bónusz értékektől eltérni semelyik irányban sincs lehetőség.

- **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. Humán Erőforrás igazgatójával előzetesen jóváhagyatni szükséges.

3.2.2 A meglévő javadalmazási elemek változása

Jelen megállapodás eredményeként az alábbi javadalmazási elemek mértéke az új javadalmazási rendszerben megváltozik, illetve megváltozhat:

- Az **alpbér** konszolidációra szükség van, annak érdekében, hogy az egyéni javadalmazási csomag változatlanágát az új javadalmazási struktúrában biztosítsa.
- a **13. havi fizetés mértéke**, (amely társaságoknál ilyen juttatás jelenleg van) egységesen minden munkavállaló számára egy havi alpbérnek megfelelő 13. havi fizetés lesz. A jelenlegi 13. havi fizetés e feletti részének összege az alpbérbe kerül beépítésre, szükség szerint a 3.3 pont szerinti módszerekkel. Amely társaságoknál a jelenleg hatályos szabályozás szerint nincs 13. havi fizetés, illetve amely munkavállaló arra a jelenleg hatályos szabályozás szerint nem jogosult, ott továbbra sem kerül bevezetésre. A 13. havi fizetés módosult kifizetési szabályait KSZ-ben/belső szabályzatban kell rögzíteni.
- A **sugárártalmi pótlék** és a **zóna pótlék** megszűnik. Ennek hatása az alpbér-konszolidáció során a teljes csomag változatlanágára mellett figyelembevételre kerül.
- A **kiemelt munkaköri pótlék** és a **vezetői pótlék** megszűnik. Ennek hatása az alpbér-konszolidáció során a teljes csomag változatlanágára mellett figyelembevételre kerül.
- A **megszakítás nélküli munkarendben dolgozók műszakpótlék** átalány mértéke a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződésben (VKSZ) meghatározott 45%-ra csökken azon esetekben, ahol ennél jelenleg magasabb. Ennek hatása az alpbér-konszolidáció során a teljes csomag változatlanágára mellett figyelembevételre kerül.
- Az alábbi javadalmazási elemek megszűnnek: **Célprémium, Teljesítményösztönző, Jutalom, Eseti jutalom, Prémium / Rövid távú ösztönző / Vezetői prémium**, valamint minden egyéb, a hatályba tartozó tagvállalatnál teljesítményalapú javadalmazásra, ösztönzésre használt javadalmazási elem. A változás nem érinti az erkölcsi elismerésre vonatkozó javadalmazási elemeket, jutalmakat.

A pótlékok megszűnéséről szóló tárgyalások lebonyolítása és a megállapodás megkötése a helyi szociális partnerek feladata.

A társaságok kötelesek a tárgyalások eredményeként létrejött kollektív szerződés, illetve belső szabályozás módosítás tervezetét aláírás előtt előzetesen véleményezésre megküldeni az MVM Zrt. humán erőforrás igazgatója részére, a CSKSZ-szel és az MVM Csoport szinten egységes új javadalmazási szerkezettel történő összhang biztosítása érdekében.

3.3 Az alapbér-konzolidáció

Azon munkavállalók, akik esetén az új javadalmazási szerkezet negatív alapbér-konzolidációt eredményezne, vagy a 13. havi fizetés egyhavi alapbéren felüli összege nem épülne be az alapbérbe, a vállalatcsoport az alábbi módok valamelyikének alkalmazásával kerül el a konzolidáció negatív hatását:

- az érintett munkavállalók HAY szintjének felülvizsgálata,
- a TÉR bónusz keret növelése az éves (vagy kétéves) alapbérfejlesztés terhére,
- az éves (kétéves) alapbérfejlesztés terhére előrehozott differenciált béremelés alkalmazása,
- bármely további módszer a helyi szociális partnerek megállapodása alapján.

3.4 A javadalmazási rendszer kifizetéseire vonatkozó határidők

Féléves célteljesülés értékelés alapján TÉR bónusz előleg kifizetésére van lehetőség, az éves célok teljesülésével arányos mértékben várhatóan a szeptemberi bérrrel együtt. A TÉR bónusz az éves célteljesülés értékelést követően várhatóan a márciusi bérrrel együtt kerül elszámolásra.

A szabályozás lehetőséget ad arra, hogy egyes társaságok a félévesnél gyakoribb évközi értékelési rendszert és ahhoz kapcsolódó, a célok teljesülésével arányos mértékű előlegfizetési rendszert alakítsanak ki.

3.5 A TÉR bónusz kifizetésének szándéka

Az MVM vállalatcsoport szándéka, hogy a munkavállalók számára meghatározott TÉR bónuszok a teljesítménycélok teljesítésétől függően kifizetésre kerüljenek.

| 6. oldal

Ennek elve beépítésre kerül a tárgykörben kialakításra kerülő csoportszintű szabályozásba.

Mivel az új javadalmazási rendszer nem változtat az MVM csoportban alkalmazott bérkeret-gazdálkodási gyakorlaton, a TÉR bónuszra tervezett keretösszeg mindenképpen kiosztásra kerül adott társaság munkavállalói között, a teljesítmény és kompetencia célkitűzés és annak teljesülése az egyes munkavállalókra jutó kifizetés mértékét befolyásolja.

3.6 Átmeneti időszakra vonatkozó szabályozás

A rendszer bevezetésének első évében, 2017-ben az átmenet megkönnyítésére a végleges folyamathoz és rendszerhez képest a kialakítandó szabályozásban vagy egyéb megállapodásokban eltérések határozhatóak meg az alábbi témákban:

- Azon társaságok és munkavállalók esetén, ahol az új javadalmazási szerkezet szerinti kifizetések ütemezése jelentősen eltér a jelenlegi javadalmazás kifizetési ütemezésétől, meghatározott jövedelemszint alatti munkavállalók esetén az évközi értékelésen alapuló célteljesüléssel arányos előlegfizetésen túl is lehetőség adható TÉR bónusz előleg fizetésére.
- Az eseti ösztönző társaságonkénti keretének egy része elkülönítésre kerülhet az átmeneti évben annak érdekében, hogy az esetleges módszertani vagy kalkulációs hibákból származó, váratlan, egyes munkavállalókat érintő jelentős negatív hatások a 2017-es évi bérköltség terhére kompenzálhatóak legyenek.
- A 2017-es év végén a tapasztalatok kiértékelése alapján a rendszer finomhangolása történhet.

Az átmeneti időszakra vonatkozó szabályok nem eredményezhetnek bértömegnövekedést, sem csökkenést egyik társaságnál sem.

A 2016-os pénzügyi évre vonatkozó teljesítményalapú, vagy egyéb javadalmazási elemek kifizetését jelen rendszer bevezetése nem érinti abban az esetben sem, ha a kifizetés ténylegesen a 2017-es évben történik. Így például a prémiumra jogosultak 2016-os évre vonatkozó prémiumának kifizetése a jelen megállapodásban meghatározott új javadalmazási rendszer bevezetése előtt érvényben lévő szabályozás szerint történik 2017-ben.



[Handwritten signature]

3.7 Az új teljesítményértékelési és javadalmazási rendszer alkalmazásának támogatása

Az MVM Csoport az új rendszer bevezetését és alkalmazását csoportszinten egységes Informatikai rendszer bevezetésével, oktatásokkal, kommunikációs és módszertani támogatással segíti.

4 Következő lépések, felek kötelezettségei

Az MVM Csoport stratégiáját szolgáló új, teljesítmény alapú javadalmazási rendszer jelen megállapodás szerinti bevezetéséhez a csoport és tagvállalati szintű kollektív szerződések módosítása, valamint számos esetben a munkavállalók munkaszerződésének módosítása szükséges.

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

- módosítják a csoportszintű és tagvállalati kollektív szerződéseket, törekedve a 2017. január 20-i határidőre.
- munkabizottsági szinten együttműködnek a részletszabályok kidolgozásában és a kialakított rendszer első évének értékelésében.
- együttműködnek a munkavállalók támogatásában a megváltozó munkaszerződések értelmezése és elfogadása során.

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

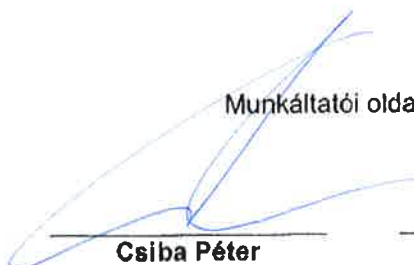
- tagjait és képviselt munkavállalóit tájékoztatja az új rendszerről és támogatja az új rendszer elfogadását.
- az alapbér-konzolidációra vonatkozó garanciák megléte esetén támogatja a csoportszintű és tagvállalati kollektív szerződések 3.2.2 pontban érintett elemek módosítására vonatkozó, 2017. január 20-ig megtörténő módosítását.

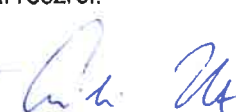
Az MVM Zrt. vállalja, hogy a jelen megállapodásban foglaltak figyelembe vételével:

- az új javadalmazási rendszerre vonatkozó szabályokat Csoportszintű Határozatban rögzíti jelen megállapodás MVM Zrt. Igazgatóság általi jóváhagyását követően 2016. december 31-ig.
- az alapbér-konzolidációt 2017. január 20-ig elvégzi, a kollektív szerződésben rögzített 13. havi fizetés egyhavi alapbért meghaladó részének, a sugárártalmi és zónapótlék összegének, valamint a műszakpótlék átalány 45%-ot meghaladó mértéke összegének beépítésével.
- az új teljesítményértékelési rendszer működését csoportszintű szabályozásba foglalja, az átmeneti, 2017-es évnél a szakszervezetekkel megállapodott előlegfizetési gyakorlatát is tartalmazva, törekedve a 2017. január 20-i határidő tartására.

Budapest, 2016. november 28.

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 Társaságcsoporthi
 Szakszervezeti Szövetség**

Üzemi tanácsi részről:


 Lőrincz László
 MVM VÜT elnök

| 9. oldal