

MEGÁLLAPODÁS az MVM Csoport teljesítményértékelési rendszerének módosításáról a 2018-as évre vonatkozóan

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

Jelen megállapodás célja, hogy a bevezetés tapasztalatai alapján 2018. évre vonatkozóan módosítsa a Felek között 2017. 04. 19-én aláírt megállapodásban rögzített teljesítményértékelési rendszer szabályait.

Felek a 2016. november 28. napján aláírt, az „MVM Csoport stratégiáját szolgáló új, teljesítmény alapú javadalmazási rendszeréről” szóló keret megállapodást továbbra is hatályban lévőnek ismerik el.

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.

g

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 megállapodásban foglaltakat a 2018. évi teljesítményértékelési és TÉR bónusz kifizetési folyamat idejére vonatkozó hatállyal kell alkalmazni. Jelen megállapodás hatálybalépésének napja a dokumentum aláírásának napja. 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. KSZ szerint.

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 alapbér, vagy HAY szint változása esetén a TÉR bónusz jogosultság mértékét a mindenkori HAY szintnek megfelelően, a mindenkori alapbérre vonatkoztatva, a jogosultsági időszak arányában kell kiszámolni. Ez az összeg a munkaviszony hónapjaira vonatkozóan a mindenkor érvényes alapbér 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;
- Tartós külszolgálat időtartama (egyesi 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

Amennyiben a munkavállaló a célkitűzéssel vagy az 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 teljesítményértékelés eredményéről az értékelő vezető felette vezetője dönt.

3.2.1. Éves rendes célkitűzés

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

A célkitűzés teljesítmény súlyarányok %-os eloszlása:

Célkitűzés	1. csoport Vezetők vezetője	2. csoport Szakterületi vezetők	3. csoport Fizikai, szellemi
Központi célok	30 %	20 %	0 %
Egyéni célok	40 %	60 %	90 %
Kompetenciák	30 %	20 %	10 %

A központilag kitűzött célok maximális száma 2 db.

A vezetők részére 1 csoportszintű és 1 társasági cél kerül kitűzésre. A szakterületi vezetők részére 2 társasági cél kerül kifizetésre.

Az **egyénileg kitűzött célok** száma 3 db, melyek teljesülésére az értékelnek közvetlen ráhatása van. A célkitűzés lehet szervezeti egységre vonatkozó KPI is.

Az egyes munkavállalói csoportba tartozó munkavállalók részére egységesen 4 **kompetencia terület** kerül meghatározásra az MVM Zrt. vezérigazgatójának döntése alapján.

Az Atomix Kft. fizikai állományába tartozó munkavállalók teljesítményértékelése ettől eltérő helyi szabályzatban kerül rögzítésre, amelyet az MVM Zrt. humán igazgatója hagy jóvá.

3.2.2. Évközi célkitűzés és célmódosítás

Az új belépő munkavállaló esetében a próbaidőt követő 10, 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 egyéni teljesítménycélt meghatározni. A központilag kitűzött 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 bevonásával a célok évközben módosíthatóak.

A munkavállaló év közben történő HAY besorolási szint vagy munkakör változása esetén, ha a munkavállaló feladatköre az értékelő vezető megítélése szerint jelentős mértékben megváltozik, a kitűzött teljesítménycélokot 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 30 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 értékelte 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 2018-as évre meghatározott teljesítménycélok teljesülésétől és az időarányos jogosultság mértékétől függ.

Egyéni célkitűzés hiányában kizárólag az egyéni és kompetencia célokra vonatkozó részre jár 100% kifizetés. A jogosultság időtartama alatt a központi célok értékelésénél a társaságra vonatkozó teljesülést kell figyelembe venni.

3.3.1. Féléves teljesítményértékelés

A célkitűzéssel rendelkező munkavállaló féléves, tárgyév június 30-ig tartó időszakra vonatkozó teljesítményértékelését tárgyév július 15-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 munkavállalónak az értékelt időszakra időarányos mértékben TÉR bónusz előleg kerül kifizetésre 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 július havi bérfizetéssel együtt történik.

3.3.2. Év végi teljesítményértékelés

3.3.2.1. Célkitűzéssel rendelkező munkavállalók egyéni és központi célkitűzéseinek éves értékelése

Az egyéni célkitűzéssel rendelkező munkavállalók éves egyéni célkitűzéseinek teljesítményértékelését tárgyév november 30-ig kell elvégezni és tárgyév december havi munkabérével együtt kell kifizetni.

Célkitűzéssel rendelkező munkavállalók éves központi célkitűzésének teljesítményértékelését a tárgyévet követő év február végéig kell elvégezni és a február havi bérrrel együtt 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 és az elvárt kompetenciákra vonatkozó időarányos TÉR bónusz jogosultságának a 100%-a illeti meg. A TÉR bónusz központi célokhoz kötött időarányos részére a munkavállaló a többi munkavállalóval azonos mértékben a központi célok várható teljesülése arányában jogosult.

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 az egyéni célokat és a kompetencia elvárásokat időarányosan értékeli a vezető olyan módon, hogy a célértéket az utolsó munkában töltött napra vonatkozóan módosítja, úgy, hogy a cél tényleges teljesítésének mértéke

| 5. oldal

megegyezzen az időarányos teljesítéssel. 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 az elszámolás/munkaviszony megszüntetésével 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. A TÉR bónusz kifizetést csökkentő tényezők

A bónusz csökkentés csak a joghátrányt okozó eljárás lezárását követően történhet meg, az eljárás idejére felfüggesztésre kerül a kifizetés.

Elsősorban a tagvállalatok helyi Kollektív Szerződéseiben szabályozott munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén alkalmazható szankciókat kell végrehajtani. A fenti szankciók csak akkor alkalmazhatóak, ha a helyi Kollektív Szerződés a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén alkalmazandó jogkövetkezményekről nem rendelkezik.

- munkavállaló a munkáltató üzemi területére, vagy munkavégzési helyére úgy lép be, vagy úgy tartózkodik ott, hogy szervezetében kimutatható mennyiségben van alkoholtartalmú szer fogyasztásából származó alkohol, a kifizetésre kerülő TÉR bónusz 50%-kal csökkenthető;
- a munkavállaló a kábítószermentes állapota ellenőrzése során az együttműködési kötelezettségét bizonyíthatóan megszegi, vagy a munkavállaló az ellenőrzésben való közreműködését neki felróhatóan nem teljesíti, vagy a munkavállaló kábítószermentes állapota ellenőrzésének eredménye szakértői vizsgálat alapján pozitív, a kifizetésre kerülő TÉR bónusz mértéke a mulasztás súlyosságától függően 10%-tól akár 100%-ig csökkenthető;
- munkahelyén 12 hónapon belül legalább 2 beosztás szerinti munkanapon nem jelenik meg és távolmaradását utóbb hitelt érdemlően igazolni nem tudja, illetve távollétét haladéktalanul, illetőleg akadályoztatása esetén az akadályoztatás megszűnését követően haladéktalanul nem jelenti be, a kifizetésre kerülő TÉR bónusz mértéke a mulasztás súlyosságától függően 10%-tól akár 100%-ig csökkenthető;
- munkavállaló tevékenységére visszavezethető súlyos munkahelyi baleset történik a teljesítményértékelési időszakban, a kifizetésre kerülő TÉR bónusz mértéke a mulasztás súlyosságától függően 10%-tól akár 100%-ig csökkenthető;
- amennyiben a gazdasági társaságnál bármilyen bírósági, vagy más hatósági eljárás (kivéve a szokásos adó- és társadalombiztosítási ellenőrzéseket) eredményeképpen a munkavállaló felelőssége megállapításra kerül, az az eljárás lezárását követően a kifizetésre kerülő TÉR bónusz mértéke a mulasztás súlyosságától függően 10%-tól akár 100%-ig csökkenthető;
- munkavállaló írásbeli figyelmeztetése esetén: első alkalommal 50%, második alkalommal 100%-kal csökkenthető a kifizetésre kerülő TÉR bónusz;
- munkavállaló elvégzett munkájával kapcsolatban hatósági ellenőrzés (kivéve a szokásos adó- és társadalombiztosítási ellenőrzéseket) olyan mulasztást állapít meg, amely a

vállalat eredményét negatívan befolyásolja: 5-20%-kal csökkenthető a kifizetésre kerülő TÉR bónusz;

- Etikai Kódexben szereplő magatartásformák megszegése: 5-50%-kal csökkenthető a kifizetésre kerülő TÉR bónusz mértéke az Etikai Kódex eljárásrendjében foglaltak alapján,
- munkavállaló tevékenységére visszavehető kritikus munkavédelmi helyzet kialakulása, enyhébb munkahelyi baleset: 5-50%-kal csökkenthető a kifizetésre kerülő TÉR bónusz;
- hatáskör túllépés esetében 50%-kal csökkenthető a TÉR bónusz;
- vezetői utasítás indokolatlan megtagadása vagy azzal ellentétes döntés elrendelése, továbbá a felettes vezető utasításának szándékosan nem megfelelő feladat végrehatás esetében 50%-kal csökkenthető a TÉR bónusz.

3.4. Bérkeret maradványérték összegének elosztása

Egyéni keretösszeg szétosztása:

Az egyéni keretösszegekből a „5++” (kiemelkedően teljesítő) és az „5+” (elvárnál jobban teljesítő) teljesítménykategóriába tartozó valamennyi munkavállaló az értékelési egység vezetőjének döntése alapján egyedileg meghatározott, közelítőleg azonos mértékű TÉR bónusz maradványösszeg kifizetésében részesül.

Központi keretösszeg felosztása:

A központi keretösszegekből a „5++” és az „5+” teljesítménykategóriába tartozó munkavállalók számára teljesítménykategóriánként eltérő, de az adott teljesítménykategórián belül egységes mértékű TÉR bónusz maradványösszeg kerül kifizetésre. A teljesítménykategóriánként kifizetendő összegről a tagvállalat első számú vezetője dönt.

Az „5” (elvárásoknak megfelelően teljesítő) teljesítménykategóriába tartozó munkavállalók a tagvállalat első számú vezetőjének – a helyi szakszervezetekkel történő konzultációt követően- döntése esetén részesülhetnek egységes mértékű TÉR bónusz maradványösszeg kifizetésében.

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 szükség esetén módosítják a tagvállalati kollektív szerződéseket legkésőbb 2018. 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 2018. március 31-i határidő tartására.

Budapest, 2018. március 19.

A munkáltató oldaláról



Dr. Zsuga János
MVM Zrt.
vezérigazgató




Dr. Bartha Mónika
MVM Zrt.
humán erőforrás
igazgató

A munkavállalói oldalról



Gál Rezső
MVM TSZSZ
elnök



Lőrincz László
MVM VÜT
elnök