

## Az MVM Csoport 2020. évi bérmegállapodásának 1. sz. kiegészítése

(a továbbiakban: Megállapodás), amely létrejött

egyrészt a munkáltatói oldalról:

az **MVM Magyar Villamos Művek Zártkörűen Működő Részvénytársaság** (székhelye: 1031 Budapest, Szentendrei út 207-209.; cégjegyzékszám: Cg. 01-10-041-828.; a továbbiakban: **MVM Zrt.**), mint az MVM elismert vállalatcsoport uralkodó tagja, illetve a tulajdonosi jogokat gyakorló társaság (képviseli: Kóbor György elnök-vezérigazgató és Fluck Benedek humánerőforrás vezérigazgató-helyettes), mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltatói oldal),

másrészt a munkavállalói oldalról:

az **MVM Társaságcsoport Szakszervezeti Szövetsége** (székhely: 1031 Budapest, Szentendrei út 207-209., nyilvántartási szám: 01-02-00127283, képviseli: Hatvani Jácint elnök), mint az MVM Csoport gazdasági társaságainál működő, kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezetek tömörítő szakszervezeti szövetsége (a továbbiakban: Munkavállalói oldal),

(a továbbiakban együttesen: Felek) között az alábbiakban meghatározott tartalommal és feltételek szerint:

### Előzmény:

I.

A Felek által 2020. április 28-án megkötött, „Megállapodás az MVM Csoport 2020. évi bérmegállapodásáról és az önkéntes pénztári munkáltatói hozzájárulásokról” c. Megállapodásban (a továbbiakban: 2020. április 28-án megkötött Megállapodás) foglaltak szerint a Felek 2020. október 1-től felülvizsgálatot végeznek és tárgyalásokat folytatnak a Megállapodás tartalmát illetően.

A 2020. április 28-án megkötött Megállapodásban rögzítésre került továbbá az is, hogy amennyiben 2020. évben további bérfejlesztésre kerül sor, a keret differenciált bérfejlesztésre és kiemelkedő teljesítmények elismerésére fordítható.

II.

Munkáltatói egyoldalú intézkedésként az adójogszabályok évközi változása következtében a 2020. évi VBKJ rendszer keretében igényelt SZÉP-kártya juttatásoknál jelentkező munkáltatói teher csökkenésből eredő megtakarítás – a megfelelő munkáltatói adóterhekkel csökkentve – visszaosztásra kerül azon munkavállalók részére, akik SZÉP-kártya juttatást választottak. A végrehajtási részletszabályok Csoportszinten egységes irányelvként kerülnek kiadásra.

### Hivatkozások:

A Felek jelen Megállapodás megkötésekor ismerik és tiszteletben tartják:

- a 2019. december 05-én megkötött 2020. évi Villamosenergia-ipari Bér- és Szociális Megállapodást.

### 1. A Megállapodás célja

A 2020. április 28-án megkötött Megállapodás felülvizsgálata, figyelemmel az alábbiakra:

- az MVM Csoport gazdasági és stratégiai céljainak támogatása,
- a munkaerő megtartása, hosszú távú motivációjának biztosítása,
- stabil, kiszámítható jövedelmi viszonyok fenntartása,
- a munkavállalók munka-erőpiaci pozíciójának megőrzése, szükség esetén javítása.

## 2. A Megállapodás hatálya

### 2.1. Személyi hatály

A Megállapodás az MVM Csoportba tartozó, az **1. sz. mellékletben** felsorolt társaságok által foglalkoztatott azon munkavállalókra – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalók kivételével – terjed ki, akik:

- a) 2020. szeptember 30. napján munkaviszonyban álltak, valamint
- b) a végrehajtás időpontjában is alkalmazásban állnak, és
- c) végrehajtás (kifizetés) időpontjában nem állnak próbaidő alatt,
- d) a munkaviszonyuk megszüntetése nincs folyamatban (a munkaviszony megszüntetése akkor tekinthető folyamatban lévőnek, amennyiben a munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodás a felek által aláírásra került, illetve a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatot a nyilatkozatot tevő a címmel közölte), kivéve a nyugdíjazás miatti munkaviszony megszüntetéseket.

### 2.2. Tárgyi hatály

A Megállapodás a 2020. évi kiegészítő alapbérfejlesztés és keresetfejlesztés mértékének és végrehajtásának részletszabályait tartalmazza. A keresetfejlesztés megvalósulása során ezen megállapodás esetében nem értendő bele az önkéntes pénztári munkáltatói hozzájárulásokra fordított összegek és a 3.2. pont szerinti egyösszegű kifizetési (lump sum) összegek.

### 2.3. Időbeli hatály

Jelen Megállapodás hatályba lépésének feltétele, hogy azt az MVM Zrt. Igazgatósága jóváhagyja.

A Megállapodás rendelkezéseit a tárgykörben kiadott, illetve kiadásra kerülő csoportszintű szabályozókban, illetve tulajdonosi határozatokban foglaltaknak megfelelően kell alkalmazni.

#### 2.3.1. A bérfejlesztés időbeli hatályára vonatkozó speciális rendelkezések

Az alapbérfejlesztés végrehajtására a 2020. november havi munkabérek elszámolásával egyidejűleg, 2020. október 1. napjára visszamenőleges hatállyal kerül sor.

Az egyösszegű kifizetés (lump sum) átutalása szintén a 2020. november havi munkabérek elszámolásával egyidejűleg történik.

Azon tagvállalatoknál, ahol a gazdasági teherbíró képesség vizsgálata miatt az egyösszegű kifizetéssel (lump sum) összefüggésben külön egyeztetésre van szükség, ott legkésőbb 2020. december 22-ig történik meg a végrehajtás.

## 3. A Megállapodás tartalma

### 3.1. 2020. évi kiegészítő alapbérfejlesztés (teljes mértékben differenciált)

Az alapbérfejlesztés vetítési alapját a 2020. szeptember 30-án érvényes alapbérek képezik.

#### 3.1.1. Bérfejlesztés I. keret

A bérfejlesztés I. keret a HAY 17 és az alatti besorolású munkavállalói körre kerül megképzésre és teljes mértékben differenciáltan kiosztásra.

Az alapbérfejlesztési keret mértéke:

- a.) A 125% alatti bérbeállással rendelkező HAY 17 és az alatti besorolású munkavállalók esetében átlagosan 4%.
- b.) A 125 %-a feletti bérbeállással rendelkező HAY 17 és az alatti besorolású munkavállalók esetében átlagosan 3%.

### 3.1.2. Bérfejlesztés II. keret

#### Az alapbérfejlesztés mértéke: átlagosan 3%, teljes mértékben differenciáltan

A keretből a HAY 18 és a feletti besorolású munkavállalók részesülhetnek a vezető döntése alapján, a bérfejlesztési II. keret is erre a munkavállalói körre kerül megképzésre.

A tagvállalati első számú vezető egyedi mérlegelési jogkörében az MVM Zrt. humánerőforrás vezérigazgató-helyettesével (HVH) és a gazdasági vezérigazgató-helyettesével (GVH) egyeztetve dönti el, hogy a társaság gazdasági teherbíró képességére és jövedelemszintjére figyelemmel a keret kiosztásra kerül-e, erről az érintett érdekképviseltek felé a HR Kompetencia Központ Osztály (HKO) nyújt előzetes tájékoztatást.

#### 3.1.3.A Bérfejlesztési keretek felhasználása:

Az I-es és II-es keret ad továbbá fedezetet

- az évközi átsorolás miatt, illetve
- a HAY minimumra állásra szükséges béremelésekre,
- az előléptetésekkel összefüggő béremelésekre, illetve
- egyéb juttatási elem bevezetésére, mértékének növelésére.

Abban az esetben, ha egy adott Társaság a Megállapodás aláírásának napján ismert új egyéb juttatási elemet tervez bevezetni, vagy egy meglévő juttatási elem mértékét tervezi emelni, annak forrását is az I-es és II-es bérfejlesztési keret nyújtja, melyet az MVM Zrt. humánerőforrás vezérigazgató-helyettesével jóvá kell hagyatni. Amennyiben szükséges, úgy a Felek a szabályozási környezetnek megfelelően egyeztetnek.

#### 3.1.4. A keretek közötti átcsoportosítás

A bérfejlesztés II. keretből a Megállapodás céljában felsorolt alapelvekre figyelemmel tetszőleges összeg átcsoportosítható a bérfejlesztés I. keretbe, a tagvállalati első számú vezető döntése alapján.

## 3.2. Egyösszegű kifizetés (Lump sum)

**Mértéke: a 2020. április 1-jétől december 31-ig számított 3%-os keresetfejlesztés 9 havi hatása, csökkentve a bérfejlesztés I-II. keretösszegével.**

A tagvállalati első számú vezető – rendkívüli esetben - egyedi mérlegelési jogkörében az MVM Zrt. humánerőforrás vezérigazgató-helyettesével (HVH) és a gazdasági vezérigazgató-helyettesével (GVH) egyeztetve dönti el, hogy a társaság gazdasági teherbíró képességére figyelemmel a keret kiosztásra kerül-e. A döntést megelőzően a rendkívüli eset megjelölésével legkésőbb 2020. november 15-ig Felek egyeztetnek.

A Lump sum keretből bármely munkavállaló részesülhet.

### 3.3. A keretek meghatározása és felosztása

A keretek tagvállalatonként kerülnek meghatározásra.

A 3.1.1., 3.1.2., 3.2. keretek felosztása során:

- az egyéni teljesítményre,
- a bérpiaci beállásokra,
- az esetleges pozíció átsorolásra,
- a kritikus vagy kulcspozíció, illetve hiányszakmák betöltésére,
- a szakmai kompetenciákra

kell figyelemmel lennie a vezetőknek.

### 3.4. Helyi (társasági) szintű végrehajtás

A keresetfejlesztés végrehajtása a Megállapodásban foglalt keretek között történik, külön helyi megállapodások megkötésére nem kerül sor.

### 4. Záró és átmeneti rendelkezések:

A Felek vállalják, hogy a Megállapodásban foglaltaknak a tagvállalatok általi végrehajtását elősegítik, támogatják.

A jelen Megállapodás aláírásával a Felek igazolják, hogy az abban foglaltakkal egyetértenek, azt, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag írják alá.

Budapest, 2020. október 6.

A munkáltatói oldalról



**Kóbor György**  
elnök-vezérigazgató  
MVM Zrt.



**Fluck Benedek**  
humán erőforrás  
vezérigazgató-helyettes  
MVM Zrt.

A munkavállalói oldalról



**Hatvani Jácint**  
elnök  
MVM TSZSZ

**A Megállapodás személyi hatálya az alábbi társaságokra és az itt alkalmazott munkavállalókra terjed ki:**

1. MVM Zrt.
2. MVM Paksi Atomerőmű Zrt.
3. MVM OVIT Zrt.
4. MVM XPert Zrt.
5. MVM ERBE Zrt.
6. MVMI Zrt.
7. MVM GTER Zrt.
8. MVM Partner Zrt.
9. MVM MIFÜ Kft.
10. Vértesi Erőmű Zrt.
11. MVM Zöld Generáció Kft.
12. ATOMIX Kft.
13. MVM NET Zrt.
14. MVM BSZK Zrt.
15. Magyar Földgázkereskedő Zrt.
16. NKM Energia Zrt.
17. NKM Földgázhálózati Kft.
18. NKM Áramhálózati Kft.
19. NKM Észak-Dél Földgázhálózati Zrt.
20. NKM Ügyfélkapcsolati Kft.
21. NKM Oroszlányi Szolgáltató Zrt.
22. NKM WATT ETA Kft.
23. NKM Nemzeti Közművek Zrt.
24. Flogiston Kft.
25. NKM Optimum Zrt.
26. MVM Nukleáris Karbantartó Zrt.

