	<h1 style="text-align: center;">보 도 자 료</h1> <h2 style="text-align: center;">배포시부터 보도 가능</h2>		<ul style="list-style-type: none"> · 미래창조 금융 · 따뜻한 금융 · 튼튼한 금융
작성부서	금융위원회 금융정책국 금융정책과, 산업금융과		
책 임 자	권대영 과장 (2156-9710)	담 당 자	고영호 서기관 (2156-9711)
	최용호 과장 (2156-9750)		김영근 사무관 (2156-9712)
배 포 일	'16. 3. 7.(월)	배 포 부 서	대변인실(2156-9543~48) 총 12매

제 목 : 금융위원장-금융공공기관장 성과중심 문화 확산 MOU 체결

- 제2차 금융공공기관장 간담회 개최 -

- '16.3.7(월) 금융위원장(임종룡)은 9개 금융공공기관장과 성과중심 문화 확산 이행을 위한 MOU를 체결하는 한편,
 - 9개 금융공공기관의 성과중심 문화 도입계획 및 추진상황을 점검하고
 - 금융연수원의 금융공공기관 교육훈련 지원방안에 대하여 논의하였음
- 앞으로도 금융공공기관장 간담회를 매월 1회 개최하여 이행상황을 점검하는 등 성과중심 문화의 조기도입을 위해 적극 노력해 나갈 예정

< 제2차 금융공공기관장 간담회 개요 >

- 일시/장소: '16.3.7(월) 08:00 ~ 09:15, 금융위원회 5층 대회의실
- 주요 참석자 : 금융위원장, 9개 금융공공기관 기관장*, 금융연수원장 등
 - * 산업은행, 기업은행, 수출입은행, 예금보험공사, 신용보증기금, 기술신용보증기금, 주택금융공사, 자산관리공사, 예탁결제원
- 회의 진행
 - ① 금융위원회-금융공공기관 "성과중심 문화 확산 MOU" 체결식
 - ② 기관별 성과중심 문화 확산 추진경과 및 향후계획
 - ③ 금융공공기관 교육훈련 지원방안
 - ④ 성과중심 문화 확산 평가·인센티브 집행계획

1 금융위원장 모두발언 등 주요 당부사항

- ① 작년부터 금융개혁 추진으로 규제를 완화하고 새로운 상품과 서비스를 도입하여 **全 금융 권역에 경쟁과 혁신이 확산되고 있음**
 - * 일임형 ISA로 인한 은행-증권간 경쟁, 비대면 실명확인 제2금융권도 허용, 계좌이동서비스 확대, 보험가격·상품개발 자율화, 중금리 신용대출 시장 등장 등
 - 정책금융기관들도 **국민과 기업이 원하는 더 좋은 정책금융 서비스**를 공급해야 하며, 이를 위해서는 **혁신을 유도하고 동기를 부여하는 성과중심 문화의 정착**이 반드시 필요
 - 이는 금융개혁의 마무리일 뿐만 아니라 **성패를 좌우할 핵심요인**
- ② 금융위원장과 9개 금융공공기관장 간의 성과중심 문화 확산 및 이행 MOU는 '**작은**' 절차이지만 『**의지**』를 표명하고 『**책임**』을 진다는 측면에서 성과중심 문화의 추진에 '**큰**' 계기가 될 것임
- ③ 금산노조와 사용자협의회가 **가급적 빠른 시일 내에 대화를 시작**하여 **서로의 입장을 이해하고 결과를 도출**해나갈 것을 촉구
 - 금산노조가 **무대응을 대응책이라고** 생각하는 것은 국민의 기대를 저버리는 **무책임한 자세**라고 생각하며,
 - 노조가 어떻게 하는 것이 **진정 노조원을 위한 것**인지 **냉정하고 현명하게 판단**하기를 요청
- ④ 또한, 금융공공기관의 전문성을 높이기 위한 **교육 강화**는 **성과중심 문화를 위한 또 다른 핵심**이라고 생각
 - 잘 하는 사람들에게는 보수·인사·평가 등 **성과에 맞는 대우**를 해주고,
 - 잘하기 위해 **직무 역량 제고**를 희망하는 직원에게는 **교육**을 통해 잘 할 수 있도록 도와주는 것을 병행할 필요
- ⑤ 앞으로 정부는 노사가 협력하여 **선도적으로 조기에 성과중심 문화를 정착**시킨 기관에 **인센티브를 최대한 지원**할 예정

2 금융위원회-9개 금융공공기관 성과주의 문화 확산 MOU 체결내용

- 2016.2.1.일 발표한 보수·평가·교육·인사·영업방식 등 전 경영부문에 걸친 금융공공기관의 **성과중심 문화 확산방향**을 상호 신의와 성실의 원칙에 입각하여 성실히 이행
- 금융공공기관이 성과중심 문화 확산을 조기에 선도적으로 이행하는 경우 예산 등의 인센티브를 최대한 제공
 - 불이행시 법령, 지침 등이 정하는 평가와 그에 따른 인사·예산 상 조치에 대해 책임을 부과

※ [참고1] 금융위원회·금융공공기관 성과중심 문화 확산 MOU

3 9개 금융공공기관 추진현황 점검결과

- 모든 기관들이 2월에 마련한 “금융공공기관 성과중심 문화 확산 방향”을 성실히 이행하기 위한 방안과 일정 등을 수립
 - ① 보수·평가·인사·교육 등 경영전반에 성과중심 문화를 도입하는 방안을 마련하여 연내 관련 규정 개정을 완료
 - ② 공정한 평가시스템 정착, 개인평가 도입 등을 위해 다수 기관들이 외부 컨설팅 등을 통해 객관적 직무분석 추진 예정
 - ③ 성과중심 문화 확산을 저해하는 제도·관행 발굴 추진
 - ④ CEO 설명회, 직원 면담, 노사 공동 TF 구성 추진 등 직원 공감대 형성 노력 지속 추진
- 다만, 일부기관들의 경우 이행계획을 보다 구체적이고 적극적으로 실천할 필요성이 있는 것으로 지적되었으며, 기관장 등 경영진이 책임감을 가지고 혼신의 노력을 다하도록 당부하였음

4 금융공공기관 교육훈련 지원방안 논의 내용

- ◇ 교육강화는 성과중심문화 확산방향(2.1)에 따라 Two Track으로 추진중
- ▶ 기관별로 역량강화를 위한 전문적·맞춤형 자체 교육 프로그램을 운영
 - ▶ 공공기관과 금융연수원이 협력하여 공동 교육프로그램을 정비하는 한편, 개별 기관이 제공하기 어려운 전문 교육을 금융연수원이 개발·제공

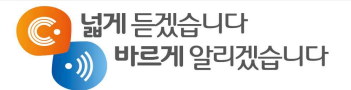
- ① 금융연수원이 개별 기관의 교육프로그램 등을 전수조사(2월~) → 기관별 핵심 역량 및 필요 교육프로그램 발굴
- ② 개별 기관-금융연수원 간 중복되는 프로그램 통합 운영
- ③ 금융공공기관 교육수요 조사에 따른 맞춤형 교육 프로그램 제공 등
⇒ 6월까지 방안을 마련하여 확정할 예정

- [참고] 1. 금융위원회·금융공공기관 성과중심 문화 확산 MOU
2. 9개 금융공공기관 보수·평가·교육 등 성과중심 문화 실태평가
3. 금융공공기관 성과중심 문화 확산방향(2.1발표) 주요내용
4. 2.1일 금융공공기관 성과주의 확산 방향 설정 후 추진현황

- [별첨] 1. 제2차 금융공공기관장 간담회 금융위원장 모두발언
2. 성과중심 문화 확산 인센티브 지원방안



본 자료를 인용하여 보도할 경우에는 출처를 표기하여 주시기 바랍니다.
<http://www.fsc.go.kr>



금융공공기관 성과중심 문화 확산을 위한 업무 협약서

금융위원장과 업무협약 참여 공공기관장은 성과중심 문화 확산에 선도적 역할을 수행하고자 아래와 같이 업무협약(이하“협약”이라 한다)을 체결하고 이를 성실히 이행하기로 한다.

제 1 조 [목 적]

본 협약은 금융공공기관이 보수, 평가, 교육, 인사, 영업방식 등 전 부문에 걸쳐 성과중심 문화 확산을 선도해나가는 것을 목적으로 한다.

제 2 조 [신의 · 성실]

각 협약체결 기관장은 상호 신의와 성실의 원칙에 입각하여 본 협약서의 내용을 성실히 이행한다.

제 3 조 [역할]

각 협약체결 기관장은 성과중심 문화 확산을 위해 2016.2.1일 금융위원회가 발표한 「금융공공기관의 성과중심 문화 확산방향」 을 다음과 같이 추진한다.

① 금융위원장은 금융공공기관의 성과중심 문화 확산을 위해 필요한 제도개선 등 정부의 관리·감독 상 필요한 지원을 위해 노력한다. 특히, 조기에 선도적으로 성과중심 문화를 정착시킨 기관에는 예산 등의 인센티브를 최대한 제공한다.

② 협약 참여 공공기관장은 성과중심 문화를 정착시키기 위해 노력한다.

제 4 조 [책임]

협약 참여 공공기관장은 향후 공공기관의 운영에 관한 법령과 해당 기관 설치에 관한 법령 등 관련 법령·지침 등이 정하는 평가와 그에 따른 인사·예산상 조치에 대해 책임을 진다.

제 5 조 [협의조정]

본 협약의 해석 상 의견 차가 있거나 추가 협의사항이 발생한 경우에는 협약 당사자 간 상호협의를 통해 조정한다.

제 6 조 [효력발생 및 기간]

① 본 협약서는 각 체결기관의 대표자가 서명한 날로부터 효력이 발생한다.

② 본 협약서는 각 협약체결 기관장이 문서로서 협약에 합의하지 않으면 계속 유효한 것으로 본다.

제 7 조 [보관]

본 협약을 증명하기 위하여 협약서를 작성하여 각 기관의 대표자가 기명날인한 후 각 1부씩 보관한다.

2016년 3월 7일

금융위원회 위원장 임종룡

000 기관장 ____

1. 연공형·집단평가 중심의 보수체계 운영

□ 금융공공기관 보수는 타 공공기관이나 민간보다 높은 수준

- **全 공공기관 평균 및 민간기업의 1.4배** 수준 높고,
민간 금융업 전체 평균의 1.5배, 민간 은행과는 비슷

<’14년말 기준 1인당 보수수준(공공알리오, 고용부, 금감원)>

금융공공기관	全공공기관	금융·보험업		기업(500인 이상)
		전체	민간은행	
8,525만원	6,296	5,849	8,800	5,996

* 제조업 대비 금융업 임금과 생산성(’13, 배) : (한국)1.4:1.0, (OECD)1.6:1.7

□ 간부직(통상 5등급 중 2급이상)의 경우 ’10년 정부 권고안에 따라 성과연봉제가 어느 정도 정착

* 권고안(’10.6) 주요 내용

(기본연봉) 최고등급-최저등급 차등 인상률 2%p 이상

(성과연봉) 전체연봉 중 비중20%(공기업 30%) 이상, 차등폭 2배 이상

- 금융공공기관의 간부직 성과보수 비중(28%)은
’10년 정부 권고안(20% 이상) 충족

※ 공기업 최소기준(30% 이상)보다 낮고 민간은행(17%)보다 11%p 높은 수준

<성과보수 비중(% , ’14년말 기준) >				
	임원	간부급 직원	비간부직원	직원전체
민간은행(14개)	50 추정	17	14	15
금융공공기관	32	28	17	19

- 비간부직(통상 5등급 중 3,4,5 등급)은 일부기관이 호봉제를 유지, 연봉제 기관도 기본연봉 자동인상, 낮은 성과연봉 차등 등 형식적

- ① 기본급 산정시 호봉제를 유지하거나
기본연봉이 연공형으로 자동 인상(형식적 연봉제)

√ 기업은행, 예탁결제원은 호봉제 유지
√ 산·기보, 주금공은 전년 기본연봉에 직급별로 정해진 금액 일률 가산
√ 캠프는 직급내 일정경력 도달(5,6년차)시 일정금액 일률 가산

- ② 성과보수 비중(20% 미만 5개 기관)이 낮고 최고-최하간 차등폭(2배 미만 6개 기관)이 적어 성과연봉제의 의미가 미흡

√ 성과보수 비중은 예탁원이 8%, 기은, 신보, 기보, 주금공도 10%대
√ 성과보수 차등폭(비간부)이 캠프, 예보, 수은, 기은은 1.6배 이하로 낮음
→ 성과보수 비중도 낮고 차등폭도 크지 않은 기관은 기은

<금융공공기관 성과보수 비중 및 차등율('14년말)>

		신보	기보	주금공	캠프	예보	예탁원	기은	산은	수출입
간부	비중	21%	21%	21%	25%	30%	20%	22%	34%	35%
	차등율	2배	2배	2.2배	2.1배	2.1배	2배	2.2배	2.3배	2배
비간부	비중	12%	12%	10%	23%	31%	7%	17%	34%	34%
	차등율	1.8배	1.9배	2배	1.2배	1.3배	2배	1.6배	2배	1.2배
전체 평균		13%	13%	12%	23%	31%	8%	17%	34%	34%

- ③ 5개 기관은 직원(비간부급)의 성과보수를 집단평가에만 연동

√ 신보, 기보, 산은, 수은(팀장 미만), 기은은 100% 집단평가만 연동

- ④ 최고-최하 등급간 전체연봉(기본연봉 + 성과연봉) 차등폭의 경우 2개 기관이 10% 미만

√ 전체연봉의 차등폭이 기은, 예탁원은 10% 미만

<금융공공기관 전체연봉 차등율('14년말)>

	신보	기보	주금공	캠프	예보	예탁원	기은	산은	수출입
간부	30%	30%	30%	26%	30%	20%	23%	30%	39%
비간부	23%	19%	15%	15%	10%	5%	9%	22%	24%
전체 평균	24%	20%	17%	15%	12%	6%	9%	24%	25%

- 대부분의 기관들이 직무가치에 따라 지급해야 하는 직무급을
확실적인 직책(직급)수당으로 운영(간부직·비간부직 공통)

2. 온정적 개인평가 및 단기 재무성과 위주의 집단평가

- 개인의 직무능력과 성과에 대한 객관적·합리적 평가시스템 부족

- 승진대상자에게 높은 고과를 부여하는 등 나눠먹기식·
온정적 인사 관행 잔존

√ 인사문제 서베이(15.9월, 국책은행 포함 10개은행)
: 승진이 임박한 사람에게 성과와 무관하게 상위평가 부여 관행(70%)

- 일부 기관의 집단평가 항목(KPI)이 주로 재무성과에 치중하고
있으며 고객만족도 등 장기성과를 평가하는 질적 지표 미흡

- 재무성과 중심 평가가 지나칠 경우
자칫 단기 과당경쟁, 고객 민원, 기관 건전성 악화 등 우려

3. 획일적이고 체계적이지 못한 교육시스템

- 교육 훈련이 경영전략, 성과평가 등과 연계되지 못하고
입사 기수별 교육훈련 등 획일적·집단적으로 운영

- 장기간이 소요되는 전문직에 대한 지속적 연계교육과
직원역량 및 희망을 고려한 교육 부족

√ 9개 기관 모두 중장기적 인력개발 계획 부재

- 학술 위주의 국내·외 대학 연수는 시간과 예산이 많이 소요되
지만 그 성과에 대한 평가 또는 연수 후 보직과의 연계 미흡

- 지방으로 금융공공기관이 이전하면서
해당 지역내 전문 교육기관 확보에도 애로

√ 부산(주금공, 예탁원, 캠프, 기보), 대구(신보)

참고 3 금융공공기관 성과중심 문화 확산방향2.1발표 주요내용

1. 보수 : 성과연봉제 도입

구 분	금융공공기관 현황	공공기관 적용(안)	금융공공기관 적용(안)
적용대상 (성과연봉제)	<ul style="list-style-type: none"> '10년 공운위 성과연봉제 권고 → 간부직(5등급 중 통상 2급 이상), 비간부직은 자율 	<ul style="list-style-type: none"> 전직원 (최하위직 및 기능직 제외) 	<ul style="list-style-type: none"> (좌동) ※ 적용대상 : 1,327명(7.6%) → 11,821명(68.1%)
기본연봉	<ul style="list-style-type: none"> 간부직 : 평균 2%p(누적식) 비간부직(3,4,5급)은 호봉제(2개), 형식적 연봉제(7개) * 기은, 예탁원 	<ul style="list-style-type: none"> 평균 3%p 이상 (누적식) * 단, 차하위 직급(4급) 미적용 가능 	<ul style="list-style-type: none"> (좌동) * 차하위 직급(4급) 적용(적용방식 노사협의) ※ 4급 : 6,248명 (총직원의 36%)
직무급	<ul style="list-style-type: none"> 직무급을 직책급처럼 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 직급 내 3개 이상 직무급(권고사항) 	<ul style="list-style-type: none"> (좌동) 단, 직무분석을 통한 실질적 직무급 도입
장기연봉 비중	<ul style="list-style-type: none"> 간부 평균 28% 비간부 평균 17% ※ 9개 금융공공기관은 준정부기관 또는 기타공공기관 	<ul style="list-style-type: none"> 간부·비간부 - 공기업 30% 이상, 준정부 20% 이상 * 차하위 직급(4급)은 공기업 20%, 준정부기관 15% 적용 	<ul style="list-style-type: none"> 공기업 수준인 30% 이상 - '16년 20% → '17년 30% * 차하위 직급(4급)은 공기업 수준 20% 적용
	차등	<ul style="list-style-type: none"> 간부직 : 2.1배 비간부직 : 1.6배 	<ul style="list-style-type: none"> (좌동)
전체연봉 최고·최저 차등폭	<ul style="list-style-type: none"> 간부직 29%, 비간부직 14% 	<ul style="list-style-type: none"> 간부직 20~30% 이상 ('10년 공운위 기준) 	<ul style="list-style-type: none"> 간부직 (30% 이상, 16년) 비간부 (20% 이상, 단계적)
평가방식	<ul style="list-style-type: none"> 대부분 집단평가 	<ul style="list-style-type: none"> 기준 없음 	<ul style="list-style-type: none"> 개인평가 도입 추진
시행시기		<ul style="list-style-type: none"> 공기업 '16초, 준정부기관 '16년까지 도입 ※ 주무기관이 기준을 강화 적용 가능 	<ul style="list-style-type: none"> '16초 단, 성과연봉 비중 (30%는 17년말) - 전체연봉 차등 중 비간부(단계적 인상) - 기본연봉 차등 4급적용(노사협의)

2. 평가 : 객관적·합리적 평가시스템 구축(상반기 방안 마련)

- ☐ (개인평가) 외부 컨설팅 등을 토대로 보상-교육-승진-전보 등 인력 관리에 활용할 수 있는 체계적 평가시스템 개발 착수(2월~)
 - 평가지표에 대한 의견청취 등 직원 참여를 보장하고 지표를 가급적 계량화, 투명하게 설정
- ☐ (집단평가) 인재육성, 고객만족도 등 질적 지표를 KPI에 확대하는 등 장기성과를 반영하는 균형잡힌 성과평가시스템 마련
 - 평가로 기업구조조정이 지연되지 않도록 KPI 개선병행(국책은행)

3. 교육 : 체계적·맞춤형 시스템 마련(상반기 방안 마련)

- ☐ 교육실적 및 연수성적을 인사고과 및 성과연봉에 반영하고 직군·직위·역량별로 특화된 전문성 교육 프로그램 운영
 - 직원 본인의 희망과 교육수요 등을 반영한 맞춤형 교육 운영
- ☐ 금융연수원과 협력, 공동 교육프로그램을 정비하고 교육예산 확충
 - 금융연수원은 금융공공기관들의 교육수요를 전수조사하여 개별 기관이 원하는 맞춤형 교육 서비스를 제공
 - 중복 교육프로그램은 조정, 공동 활용하고 우수 프로그램은 확산

4. 인사 : 성과와 연계한 승진·전보 관리시스템 도입

- ☐ 승진, 전보 시 개인성과 평가결과 및 사전 교육 이수 여부 고려 등 성과평가·교육훈련과 인력관리 간 연계 강화
- ☐ 직무 역량 제고를 희망하는 직원에게 역량개발의 기회를 반드시 부여하고, 직원역량에 적합한 인력 배치 등 직무변경 지원

5. 유연한 영업·근무형태 및 여성인력 활용도 제고

- ☐ 영업·근무형태를 다양화하고 여성 관리자 확대 등 능력 있는 여성 인력을 적극적으로 활용

참고 4

2.1일 금융공공기관 성과주의 확산 방향 설정 후 추진현황

1. 성과중심 문화 확산 추진

- ☐ '16. 2.1일 제1차 금융위원장, 9개 금융공공기관장 간담회
→ 「금융공공기관 성과중심 문화 확산방향」 설정·발표
 - 금융공공기관별 성과중심 문화 확산 추진계획 수립에 착수,
'16.2.12일까지 초안 마련 후 실무 논의하기로 결정
- ☐ '16. 2월초 기관별 성과중심 문화 확산을 위한 전담팀 구성
- ☐ '16. 2.15일 9개 금융공공기관 협의체 Kick Off(부장급)
→ 기관별 이행 계획 초안 및 애로사항 논의
- ☐ '16. 2.24일 교육 지원방안 마련을 위한 별도 TF Kick Off
→ 금융연수원, 9개 금융공공기관 교육담당 팀장급으로 구성
 - 9개 기관별 교육 프로그램 및 교육 수요를 전수 조사하고
이를 바탕으로 상반기 내 교육지원 강화방안 마련 추진
- ☐ '16.2.25일 성과주의 도입시 인센티브 방안 발표
 - 기재부, '2016년 공공기관 기관장 워크숍'을 통해 조기도입시
경영평가 별도 가점 및 추가 성과급 지급방침 발표
 - 금융위 차원의 인센티브는 제2차 금융공공기관장 간담회('16.3.7)
에서 방향성을 발표하였고 3월중 최종 확정 예정
- ☐ '16.3.7일 제2차 금융위원장, 9개 금융공공기관장 간담회
→ 기관별 이행계획 점검 및 금융위-금융공공기관 MOU 체결

◇ 기관별 계획 : “성과중심 문화 확산방향(16.2월)”의 충실한 이행 초점

- ① 제도 개선안을 금년 중 마련 및 관련 규정 개정 완료 계획
- ② 공정한 평가시스템 도입을 위해 컨설팅 등 객관적 직무분석 추진

* 8개 기관은 외부 컨설팅 의뢰 또는 의뢰 준비중, 기보는 14.12월 컨설팅 결과 활용

2. 금융산업사용자협의회 및 금융공공기관, 노사대화 지속 촉구(2월~)

- ☐ 금융산업사용자협의회와 개별 금융공공기관들은 노조와의
협상을 지속 촉구중이나 노조가 협상에 응하지 않는 상황
 - * 금산노조는 무대응하고 있으며, 지부 노조에도 논의에 응하지 말 것을 통보
- '16.2.4, 사용자협의회, 민간은행을 포함하여 금산노조에 성과
중심 문화 확산을 위한 협상 제안
- '16.2월초, 개별 금융공공기관들이 지부 노조에 노사 공동 TF 제안
- '16.2.19, 사용자협의회, 금산노조에 협상 촉구 공문 발송 및
사용자협의회 회장이 금산노조위원장에게 면담 제의
- '16.3.3, 9개 금융공공기관 등이 참여한 사용자협의회,
노사협의 제안의제 확정 및 대화 재촉구

3. 금융공공기관별 직원 설명, 노조설득 등 공감대 형성 적극 추진(2월~)

- ☐ 기관장등 간부들이 설명회 개최, 지부 노조위원장 면담 등
직원과의 공감대 형성 추진중
 - 주택금융공사 : 기관장이 지점별로 성과중심 문화 필요성을
설명하고, 직원과의 대화“(3.2)에서 전파(동영상 전 지점 배포)
 - 기업은행 등: 기관장-노조위원장 면담, 노조 간부 대상 설명 등
- ☐ 보다 적극적이고 구체적인 노력이 필요한 기관들에게 기관장 등
경영진이 책임감을 가지고 혼신의 노력을 다하도록 당부
(‘16.3.7 제2차 금융공공기관장 간담회)