

금융공공기관 성과중심 문화 확산방향

2016. 2.1

금 융 위 원 회

목 차

I. 추진배경	1
II. 실태평가	2
III. 확산방향	6
IV. 추진계획	12

I. 추진배경

- 정부는 우리나라의 변화와 혁신, 체질개선과 도약을 위해 노동·공공·금융·교육부문의 4대 개혁을 추진 중
 - '16.1.22일, 고용부는 역량과 성과중심의 인력 운영을 위한 공정인사, 취업규칙 등 「2대 지침」을 발표
 - '16.1.28일, 기재부 공공기관운영위원회는 공공부문 개혁을 위해 '16년 중 「성과연봉제」 도입을 공공기관에 권고
- 공공·노동·금융 개혁의 성공을 위해서는 금융위원회 산하 금융공공기관(9개)*의 선도적·적극적 역할이 중요
 - * 준정부기관(5개) : 예금보험공사, 캠코, 주택금융공사, 신보, 기보
기타공공기관(4개) : 산은, 기은, 수은, 예탁결제원
 - 금융공공기관이 창조경제 지원과 시장안전판 등 정책금융 기능을 더욱 효과적으로 수행할 수 있는 성과체계를 구축할 필요
 - 상대적으로 높은 보수에 비해 생산성이 낮다고 평가받는 금융공공기관의 혁신성과 전문성을 제고
 - 금융규제·감독 개혁으로 자율과 창의 영역이 확대된 민간 금융회사의 경쟁과 혁신을 촉진하는 계기를 마련
 - 금융공공기관의 업무는 민간과 유사한 측면이 있으므로 민간금융분야에서 참고 가능한 모범사례(Best Practice)를 제시

- VIP 신년기자회견('15.1.12) : 창의적 금융인이 우대 받는 문화를 만들겠다
 - 금융개혁방향('15.3.17) : 창의적·혁신적 임·직원이 대우받는 성과평가보상체계
- 금융공공기관에 보수·평가·교육·인사·영업방식 등 전 부문에 대해 「성과중심 문화」의 확산을 추진
 - 일반 은행 등 민간 금융권도 자율적인 노사협의를 통하여 성과중심 문화를 확산하는 전기로 삼기를 기대

II. 실태평가

◆ 금융공공기관의 『보수·평가·교육·인사 시스템』 등 전반에 '성과에 따른 보상체계'가 미흡

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
- √ 캠프코는 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 캠프코, 예보, 수은, 기은은 1.6배 이하로 낮음
→ 성과보수 비중도 낮고 차등폭도 크지 않은 기관은 기은

<금융공공기관 성과보수 비중 및 차등율('14년말)>

		신보	기보	주금공	캠코	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	캠코	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
확립적인 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 소요
되지만 그 성과에 대한 평가 또는 연수 후 보직과의 연계 미흡

- ☐ 지방으로 금융공공기관이 이전하면서
해당 지역내 전문 교육기관 확보에도 애로

- √ 부산(주금공, 예탁원, 캠코, 기보), 대구(신보)

4. 성과 연계 인사관리 미흡

- 직무·역량분석, 조직의 전략적 목표와 인력배치간 연계 미흡
 - 개인의 능력 및 경력개발을 중시하기보다
연공에 따른 획일적 승진, 인력 배치로 전문역량 개발에 한계
 - 일반직군 중심 인사운용(순환보직)으로 능력 중심 인사관리 부족
- 민간에 비해 일부 경직적 인사제도가 있어 성과 중심·탄력적 인사관리에 어려움

√ 금융공공기관 인사 애로사항 조사('15.11)
- 정원확대 곤란, 직급별 정원제 준수 및
엄격한 명예퇴직 요건 등으로 인사적체 해소 곤란 등

5. 획일적인 영업근무방식 및 낮은 여성인력 활용도

- 기업은행만 총 3개의 탄력점포를 운영중이며, 예보를 제외한 서울 소재 공공기관의 경우 탄력근무제 활용도가 매우 낮음

√ 산업은행, 수출입은행, 신보, 기보, 주금공에는 탄력점포 없음
√ 탄력근무제 활용인력(14년) : 신보(628명), 주금공(351명), 예보(317명), 기보(241명), 예탁원(87명), 캠프(78명), 산은(21명), 수은(19명), 기은(0명)

- 여성 고용은 확대되고 있으나 부점장급 이상 여성 관리자 비중은 낮은 수준으로 여성인력의 충분한 활용 미흡

※ 英 이코노미스트지(2013) : 유리천장 지수(glass-ceiling index)에서 최하위
→ “한국은 OECD 26개국중 여성이 출세하기 가장 어려운 국가”

- 기업은행은 여성 관리자가 54명(전체 관리자 대비 약 6%, 간부급 52명, 임원 2명)이지만, 그 외 기관은 없거나 1~6명 수준임

< 금융공공기관 여성관리자 수('16.2.1. 기준) >

기은	기보	수출입	주금공	캠프	산은	신보	예보	예탁원
54명	-	1명	-	5명	6명	-	2명	1명

III. 확산방향

■ 원칙 : 「성과 중심 차등화」, 「금융업무 전문화」, 「공공부문 선도」

- ① (성과중심 차등화) 성과평가와 보상(보수·승진·교육훈련 등)간 연계를 통해 잘하는 사람을 우대하는 등 혁신 유도
- ② (금융업무 전문화) 체계적·전문적 교육을 통해 정책금융 업무 수행에 필요한 전문성 제고
- ③ (공공부문 선도) 금융공공기관의 모범사례(Best Practice)를 통해 일반 은행 등 민간금융기관으로의 자율적 확산 계기 마련

■ 핵심내용 : 성과 중심 「보수·평가·교육·인사 시스템」 구축

➡ 보수 뿐만 아니라 평가, 교육, 인사, 영업방식 등 전 부문에 걸쳐 성과중심의 문화를 도입하고 보수는 금융공공기관의 특성을 감안하여 공운위 권고(안)보다 강화된 기준 적용

목 표		금융공공기관의 성과 중심 문화 정착 · 선도		
보수	평가	교육	인사(승진, 전보)	영업/여성인력
<ul style="list-style-type: none">● 성과연봉제<ul style="list-style-type: none">▪ 공운위 공기업 기준▪ 추가요건 권고● 개인평가 반영	<ul style="list-style-type: none">● 객관적 평가기반<ul style="list-style-type: none">▪ 직무분석● 집단평가 개선<ul style="list-style-type: none">▪ 고객 만족도 반영▪ 장기성장 반영	<ul style="list-style-type: none">● 교육과 성과간 연계 강화● 인프라 정비<ul style="list-style-type: none">▪ 금융연수원 등 협업	<ul style="list-style-type: none">● 성과, 교육과 연계한 인사● 인사제도 개선<ul style="list-style-type: none">▪ 기재부 등 협업	<ul style="list-style-type: none">● 탄력점포 확대● 여성관리자 확대<ul style="list-style-type: none">▪ 목표비중 이행 등

1. 보수 : 강화된 성과연봉제 확대 적용

◆ 기재부 공운위 공공기관 성과연봉제 권고안을 토대로 하되,

- 금융기능을 수행하는 금융공공기관의 특성 등을 감안하여 **보다 강화된 기준 적용**

① 금융공공기관은 준정부기관 또는 기타공공기관(성과연봉 비중 20%)
이나 공운위 권고안 중 가장 높은 공기업 기준(30%) 적용

* 준정부기관(5개) : 예금보험공사, 캠코, 주택금융공사, 신보, 기보
기타공공기관(4개) : 산은, 기은, 수은, 예탁결제원

② 차하위 직급(4급)에도 기본연봉 인상을 격차를 적용하고,
최고-최저간 전체연봉 격차를 20~30% 이상 유지

※ 밑줄은 공운위 기준 권고안보다 강화(+a)된 내용

① **全 직원(최하위 직급, 기능직 제외)에 성과연봉제(호봉제 폐지) 도입**

- ▶ 기본연봉의 최고-최저 등급간 인상을 격차를 평균 3%p 이상 유지
(다른 공공기관의 경우 차하위 직급(4급)은 인상을 격차를 적용하지 않을 수 있지만 금융공공기관은 차하위 직급에도 적용하되 적용방식은 노사협의)

② **성과연봉 비중 확대**

- **성과연봉 비중은 30%*** 이상, ('16년 20%, '17년 30% 도입)
최고-최저 등급간 차등폭은 **최소 2배**
* **차하위 직급(4급)은 20% 이상 적용**

③ **전체 연봉의 최고-최저 차등을 20~30% 이상 운영**

(간부직은 30% 이상(16년 도입), 비간부는 단계적으로 20% 이상 확대)

④ **고정수당처럼 운영되는 부분은 변동성과급으로 전환**

⑤ **성과평가지 집단에서 개인 및 집단 평가 반영 추진**

⑥ **직무분석을 통해 직책급이 아닌 실질적 직무급 도입**

- ▶ 동일 직급 내 3개 이상의 직무급 설치(권고사항)

참고

'16년 공공기관 적용(안)과 금융공공기관 적용(안)

구 분	금융공공기관 현황	공공기관 적용(안)	금융공공기관 적용(안)
적용대상 (성과 연봉제)	<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%)
기본 연봉	<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%)
최고-최저 등급간 인상률 차등폭			
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
성과연봉 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"> ▪ 최소 2배 이상 (비누적식) ▪ (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 '16상, 준정부기관 '16末까지 도입 ※ 주무기관이 기준을 강화 적용 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ '16末 ▪ 단, 성과연봉 비중 (30%는 17년말) - 전체연봉 차등 중 비간부(단계적 인상) - 기본연봉 차등 4급적용(노사협의)

2. 성과평가 : 객관적·합리적 평가시스템 구축

◆ 객관적이고 투명한 평가시스템 마련을 위해 직무분석에 착수하고 집단 평가시에는 고객 만족도 등 질적 평가 확대

1 개인 평가

- 외부 전문기관의 컨설팅 등을 토대로 보상-교육-승진-전보 등 인력 관리에 활용할 수 있는 체계적 평가시스템 개발 착수(2월~)
 - 직무분석 및 현행 평가시스템 재검토 및 개선안 마련 (TF 운영, 3월~)
 - 평가지표에 대한 의견청취 등 직원 참여를 보장하고 지표를 가급적 계량화, 투명하게 설정
 - 온정주의를 방지하고 평가의 객관성을 유지할 수 있도록 평가방법, 업무코치 역량 등에 대한 평가자 교육 실시
 - 평가 결과에 대한 이의신청 절차 등 성과평가의 공정성 제고

2 영업점 KPI 등 집단 평가

- 장기 성과를 반영하는 균형잡힌 성과평가시스템 마련
 - 인재육성, 고객만족도 등 질적 지표를 KPI에 확대 반영
 - * 질적 지표 평가 비중은 개별 기관 여건에 맞추어 자체 결정
 - 민원·고객 담당 임원에게 KPI 등 인센티브 체계에 대한 주기적 검토 및 CEO 보고 의무(반기별) 부여
- ※ 평가문제로 기업구조조정이 지연되지 않도록 KPI 개선(국책은행)
 - 구조조정 노력을 감안하여 영업점 평가손실 합리적 경감
 - 구조조정을 지연한 전임 지점장 등에게 성과급 재산정 책임 부여(성과평가 등급 하향조정, 인사평가 반영 등)

■ 의견 수렴(1/4분기) → 방안 확정(2/4분기) → 시행(하반기)

3. 교육 : 체계적·맞춤형 시스템 마련

◆ 교육과 성과관리 간 연계를 강화하고, 금융연수원과 공공기관간 협력하여 교육 인프라 정비

- 교육실적 및 연수성적을 인사고과 및 성과연봉에 반영하고 직군·직위·역량별로 특화된 전문성 교육 프로그램 운영(자체추진)
 - 전문 인력을 분리하여 경력관리 하는 Multi-Track 체계 운영
 - * 예 : 기업금융, 자산관리, 금융공학, 리스크 관리, 외환관리 등
 - 임원, 간부에 필요한 경영역량 강화 프로그램, 핵심인력을 선발·교육하는 리더 경력개발계획 운영
 - * 예 : 2년 동안 조직 내 모든 직무 경험 및 해외근무 기회 부여, 임원 코칭을 통한 내부 네트워크 구축 기회 부여 등
 - 국내외 대학의 학술 연수시 논문 주제를 해당 공공기관의 업무와 연계토록 하는 등 학술 연수와 업무간 연계성 강화
 - 직원 본인의 희망과 교육수요 등을 반영한 맞춤형 교육 프로그램 운영

■ 개별 기관별로 세부 추진방안 마련('16년 상반기)

- 공공기관 및 금융연수원과 협력, 공동 교육프로그램을 정비하고 국내외 교육예산 확충
 - 지방이전 공공기관의 전문교육을 지원하기 위해 금융연수원과 지역 내 전문기관이 연계하여 교육과정 운영
 - 금융연수원은 금융공공기관들의 교육수요를 전수조사하여 개별 기관이 원하는 맞춤형 교육 서비스를 제공
 - 공공기관들 간 협의를 통해 중복되는 교육프로그램은 조정, 공동 활용하고 우수 교육프로그램 확산

■ 금융연수원 등과 공동 TF(2월) → 교육지원방안 마련('16년 상반기)

4. 인사 : 성과와 연계한 승진·전보 관리시스템 도입

◆ 승진·전보 등 인력 배치시 개인성과와 연계를 강화하고
공공기관의 경직적 인사제도 개선을 추진

- 승진, 전보 시 **개인성과 평가결과 및 사전 교육 이수 여부** 고려 등
성과평가·교육훈련과 인력관리 간 연계 강화
 - 성과, 역량 등이 우수한 직원들에게 특별승진의 기회를 대폭 확대하고 이를 인사시스템으로 정착
- 직무 역량 제고를 희망하는 직원에게 **역량개발의 기회**를 반드시 부여하고, **직원역량에 적합한 인력 배치** 등 직무변경 지원
 - * 현재 총 6개 기관(신보, 기보, 산은, 기은, 캠프, 주금공)이 관련 프로그램 (미흡한 역량보완, 직무변경 등) 운영중
- 공공기관의 성과중심 인사운용을 저해하는 제도상의 문제를 발굴하여 기재부 등 관련 기관과 개선협의 추진
 - ▶ 예시 : 대정부 및 대국회 담당 직원의 경우 서울 잔류인원으로 승인 직급별 정원의 탄력적 운용 등

5. 유연한 영업·근무형태 및 여성인력 활용도 제고

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

- 탄력점포(현재 3개)는 지역, 고객 등 수요조사 후 확대
 - ※ 산은, 기은, 수은, 산·기보, 주금공 등 기업·국민 거래가 있는 금융공공기관
- 제도 도입에도 불구하고 탄력근무제 이용도가 낮은 기관 (기은, 산은, 수은)의 경우 실태 점검 및 활성화 추진
- 여성 관리자 비중 목표(17년 8.5%)를 차질없이 추진하고, '14년 산별협약에서 마련된 여성할당제* 후속조치 이행 노력
 - * 사용자는 채용, 승진, 교육에 있어서 여성에게 균등한 기회가 부여되도록 여성할당제를 실시 → 구체적 방안은 개별 노사협약에서 정함

IV. 추진계획

1. 추진 방식 및 일정

- 성과중심 문화가 정착되기 위해서는 성과를 평가하는
평가시스템의 공정성 및 수용성 확보가 핵심
 - 2월부터 외부 컨설팅 등 직무분석 및 평가시스템에 대한 재정비에 착수하여 '16년 연내 개선방안 확정 및 규정변경 완료
 - 보수체계·평가 기준 등 노사논의가 필요한 사항은 세부시행방안 마련시 노사가 충분히 협의하여 방안 도출
- 추진 시한 : '16~'17년간 제도 도입 완료
 - 기관별 추진계획 수립(3월초)
 - '16년중 보수·평가·교육·인사 시스템을 정비하되 공운위 권고안을 상회하는 성과연봉 비중은 '17년까지 도입
 - ▶ 차하위 직급(4급) 기본연봉 격차 : 적용방식 노사협의
 - ▶ 성과연봉 비중 : '16년 20%, '17년 30% 이상
 - ▶ 전체연봉 차등 : 간부직은 '16년 30% 이상,
비간부직은 단계적으로 20% 이상

<기관별 프로세스 진행(안)>

자체계획 직무분석	TF 등 전담기구	개선안 마련	노사 협의	제도 개선
직무분석 착수(2~3월)	제도 개선안 마련을 위한 TF 구성(3월중)	직원 의견수렴, 외부전문가 자문 등을 통한 개선 개선(안) 마련 (상반기)	노사간 협의 도출	규정개정 (연내)
자체계획 마련(3월초)	* 노사공동			

2. 점검 및 유인체계

□ (점검체계) 매월 금융공공기관 간담회를 통해

개별 공공기관의 분야별 계획 이행상황 점검·논의

□ (유인체계) 성과주의 도입 정도·시기 등에 따라 인센티브 부여

❶ 공공기관 경영평가의 주요 평가기준으로 반영('16.2월 기타공공기관, 9월 준정부 기관)하여 기관 성과급 차등 지급('17년)

* 임직원 “경영평가 성과급” 지급기준으로 활용
(S에서 E까지 6등급, S~C까지는 지급률 차등, D는 경고, E는 해임권고)

√ 경영평가에 따른 임직원 보수 비교(A 등급과 C등급 비교, 기타공공기관 기준)

❶ 기관장 : 1.3억원 차이, ❷ 임원(상임이사) : 0.5억원 차이,

❸ 직원(4급) : 160만원 ~ 350만원 ※ 기관별 차이 있음

구 분		S등급	A등급	B등급	C등급	D등급
기관장	(기타)	$\alpha +$ 1억원	$\alpha +$ 0.6억원	α	$\alpha -$ 0.7억원	$\alpha -$ 1.3억원
	(준정부)	$\beta +$ 0.5억원	$\beta +$ 0.2억원	β	$\beta -$ 0.2억원	$\beta -$ 0.6억원
임원	(기타)	$\alpha +$ 0.3억원	$\alpha +$ 0.2억원	α	$\alpha -$ 0.3억원	$\alpha -$ 1.0억원
	(준정부)	$\beta +$ 0.3억원	$\beta +$ 0.2억원	β	$\beta -$ 0.2억원	$\beta -$ 0.5억원
직원 (4급평균 기준)		$\delta +$ (140만원~ 250만원)	$\delta +$ (80만원~ 150만원)	δ	$\delta -$ (80만원~ 200만원)	$\delta -$ (200만원~ 750만원)

❷ 금융위원장과 금융공공기관장간

경영성과협약(MOU) 체결 및 개정(2월)

❸ 인력·예산·업무 승인시 연계하여 인센티브 차등 부여

* '16년도 임금인상률과 연계(총 인건비의 1%를 인센티브 예산*으로 반영, 2월 평가기준 마련) * 산은, 기은, 수은, 예보, 주금공, 캠프

√ 인센티브 예산에 따른 보수 차이 예시(4급 직원 기준, 기관별 차이)

→ 1% 인센티브를 받지 못하는 경우 임금 감소액 추정(매년 2%임금 인상 가정)

: (1년) 78 ~ 86만원, (5년간) 402 ~ 448만원, (10년간) 847 ~ 943만원