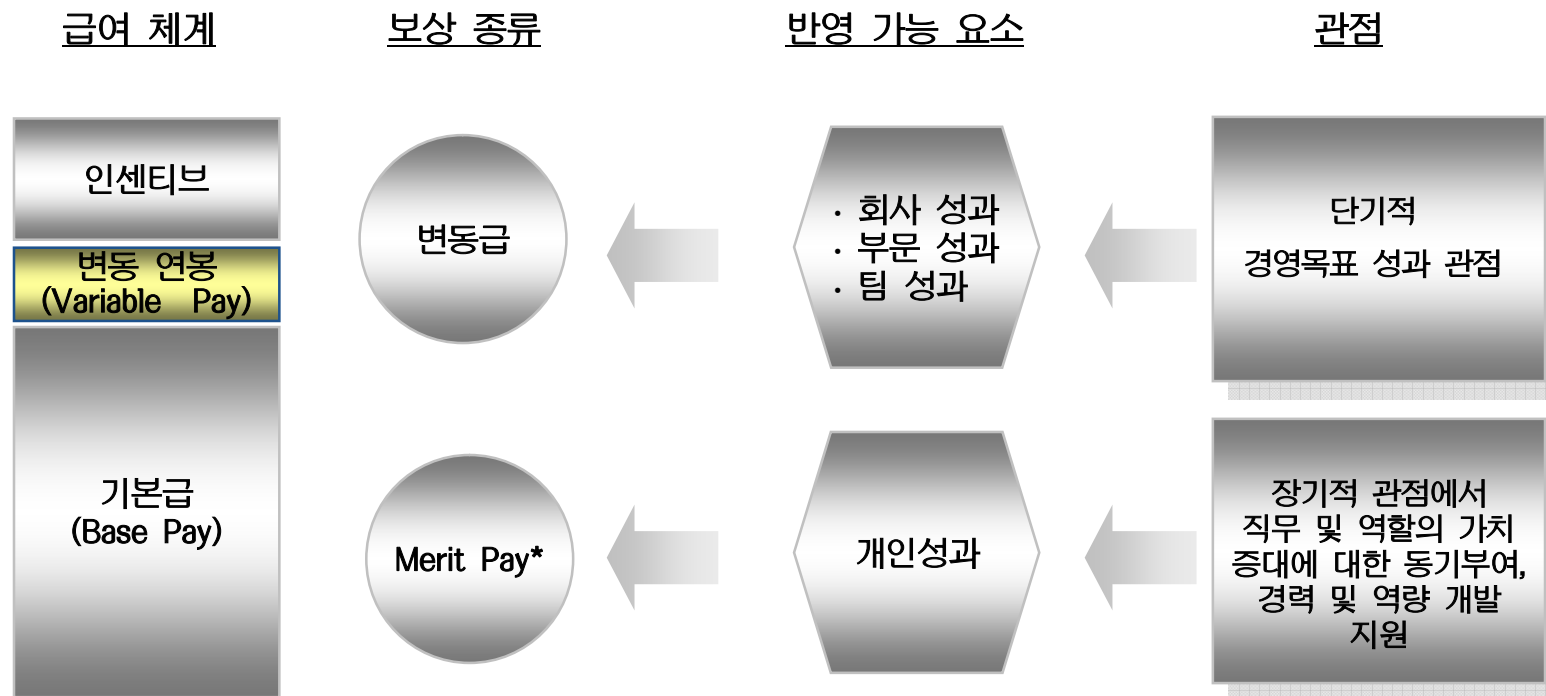


## 1. 보상제도 연구



## 2. 보상체계

### 외부 인력시장 고려

- 내부 위계 질서보다는 외부 형평성(External Equity)이 중요해 지며, 외부 인력 시장에서의 급여 수준 (Market Pay Level)에 따른 보상기준과 조정방향을 설정

### 신 보상 체계 정착

- 성과평가 결과의 보상 틀을 갖추는데 주력
- 직무급 연봉 체계의 도입을 위한 보상수준의 편차 조정목적으로 급여 인상 차등 폭을 설정

### 성과에 따른 차등 보상

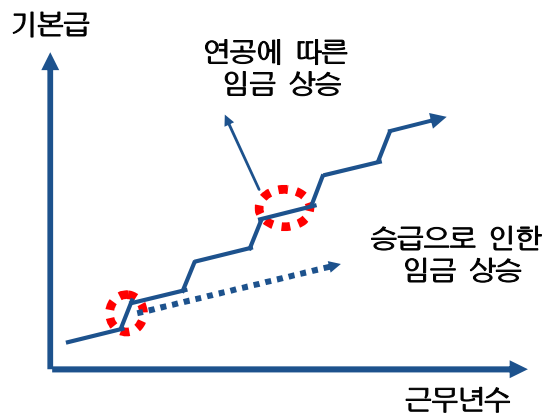
- 현 기본 연봉 수준이 아닌 성과 창출 수준에 따라 차등화하는 메리트 시스템 채택방안

### 직급별 기여도 반영

- 직급 상승에 따라 회사에 대한 기여도(전략 의사결정능력) 폭이 커지는 것으로 간주, 상위 직급의 보상 수준을 높이고 기본 연봉 범위를 확대하는 방향 검토

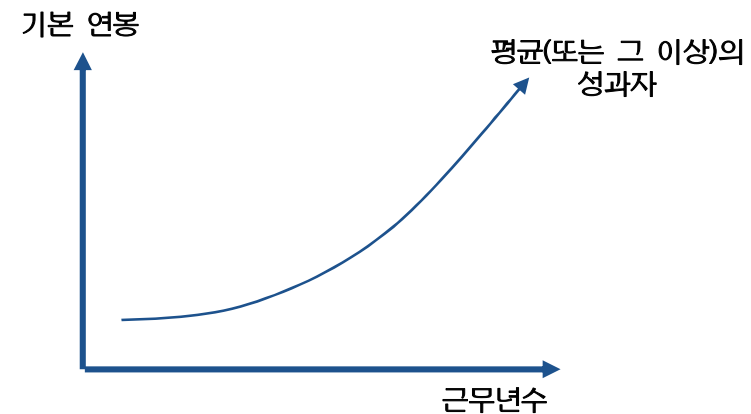
### 3. 보상운영체계

연공급 체계 : 승급지향적 보상구조



- 수직적인 직위/직책에 따른 보상
- 연공서열 의식 강조
- 승급정책으로 보상의 차별화

새로운 기본 연봉 체계 : 성과 지향적 보상구조



- 성과에 의한 보상의 차별
- 현재의 직무/역할에서 역량의 개발 및 발휘가 보상을 결정하는 중점 요소
- 승급자체가 더 높은 보상을 보장하는 것 보다는 새로운 직무/역할에서 역량을 발휘하여 더 많은 보상을 받을 수 있는 기회를 제공

## 4. 개인성과 보상체계

### ○ 직무성과평가 시스템

