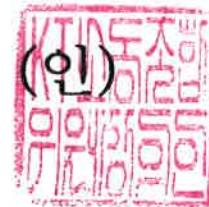


보수규정 개정에 이견 없이 동의함

2015.4.8

케이티 노동조합

위원장 정 윤 모



【보수규정 개정안 신구조문대비표】

현 행	개 정	비 고
제7조(용어의 정의) <생략> 1~8호 <생략> 9호 (신설)	제7조(용어의 정의) <좌동> 1~8호 <좌동> <u>9. '임금피크제'라 함은 56세부터 정년퇴직 시점까지의 연령대에 있는 직원에 대하여 기준급 및 역량급과 이를 기준으로 산정되는 보수의 일정 비율을 조정하거나 보수의 운영기준을 달리하는 제도를 말한다.</u>	임금피크제 정의
(신설)	<u>제7장 임금피크제</u>	
(신설)	<u>제42조(피크임금) ① 56세가 되는 월의 월기준급과 월역량급의 합으로 한다.</u> <u>② 제1항의 규정에도 불구하고 임금피크제 적용 이후의 협약임금인상률을 반영하여 피크임금을 조정하며, 직급 승진 시에는 직급별 정액인상금액을 합하여 피크임금을 조정한다.</u>	피크임금

현 행	개 정	비 고
(신설)	<p>제43조(피크지급률) 피크임금 대비 연령별 피크지급률은 ‘별표6’과 같이 하며, 해당 연령에 도달한 월부터 이를 적용한다.</p>	연령별지급률
(신설)	<p>제44조(보수의 운영기준) ① 임금피크제가 적용되는 직원에 대하여는 이 규정 제20조의4 및 제20조의5의 제2항을 적용하지 아니한다.</p> <p>② 이 규정 제20조의4 제1항의 적용 제외에 갈음하여 임금피크제가 적용되는 직원에 대하여는 개인별 인사평가등급에 따라 ‘별표7’에 기재된 금액을 성과보상금으로 이년도 1월에 지급한다.</p> <p>③ 이 규정 제43조에 의해 피크지급률이 적용된 경우에는 이 규정 제34조 제1항에서 정하는 보수가 감액된 경우에 해당하지 않는다.</p>	<p>기준연봉의 적용</p> <p>인사평가 인상을 미적용</p>

※ 부칙 (2015.XX.XX)

제1조(시행일) 이 규정은 2015.3.1일부터 시행한다.

제2조(경과규정)

- ① 제42조 내지 제44조는 2015.12.31. 기준으로 58세에 도달한 자를 제외하고 적용한다.
- ② 제42조 제1항 및 제43조에도 불구하고 시행일 현재 56세를 초과한 경우에는 2015년 2월의 월기준급과 월역량급의 합을 피크임금으로 하여 2015년 3월부터 해당 연령의 피크지급률을 적용한다.

【보수규정 별표】

현 행	개 정					비 고
(신설)	(별표6) 연령별 피크지급률 기준					
	연령(만)	56세	57세	58세	59세	
	피크지급률 (피크임금 대비)	90%	80%	70%	60%	
(신설)	(별표7) 임금피크 적용 대상자의 인사평가에 의한 성과보상금					
	1. G직/A직					(단위 : 원)
	성과 역량	S	E	G		
	S	4,000,000	3,300,000	1,900,000		
	E	3,700,000	3,000,000	1,600,000		
	G	3,100,000	2,400,000	1,000,000		
	2. C직/Sales직					(단위 : 원)
	성과 역량	S	E	G		
	S	2,800,000	2,310,000	1,330,000		
	E	2,590,000	2,100,000	1,120,000		
	G	2,170,000	1,680,000	700,000		