

## 노 사 합 의 서

주식회사 케이티와 KT노동조합은 영업의 직무전문성 강화를 위해 신설된 'Account Manager직'(이하 'AM직')의 인사 및 성과급체계 개선에 대하여 불임과 같이 합의한다.

불임 : AM직 인사·보수제도 개선 등에 관한 사항 1부.

2011. 10. 5

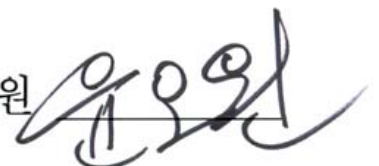
주식회사 케이티  
회장을 대리하여  
인재경영실장

김 상 효



KT 노동조합  
위원장을 대리하여  
사무처장

윤 오 원



[붙임]

## AM직 인사보수제도 개선 등에 관한 사항

### 1. 인사분야

- 가. AM직으로 신규채용된 직원은 일반직 등 타 직으로 전환하지 못한다.
- 나. 일반직은 정해진 절차에 따라 AM직으로 전환할 수 있으며, AM직에서 다시 일반직으로 전환할 수 있다.
- 다. 일반직에서 AM직 전환시의 의무근무기간은 최소 2년으로 한다. 단, 2012년에 AM직으로 전환하는 일반직의 의무근무기간은 1년으로 한다.

### 2. 보수분야

- 가. 기준연봉과 수당은 일반직과 동일하게 한다.
- 나. 성과급은 '전사성과급', '부문성과급' 및 '개인성과급'으로 하며 지급기준액은 월기준급으로 한다.
- 다. '전사성과급'과 '부문성과급'은 일반직 기준으로 산출된 지급률의 100분의 50으로 한다.
- 라. '개인성과급'은 개인의 목표달성도에 의해 지급하며 세부 산출방법은 다음 산식에 의한다.
  - 산식 :  $225\% + (\text{목표달성률} \times \text{가중치} - 50\%) \times 4.5$ 
    - 목표달성률(%)은 소수점 둘째 자리에서 반올림하여 산출
    - 목표달성률 하한은 50%, 상한은 200%

－ 목표달성률별 가중치

| 목표달성률 | 100% 이하 | 100% 초과<br>~125% 이하 | 125% 초과,<br>~150% 이하 | 150% 초과 |
|-------|---------|---------------------|----------------------|---------|
| 가중치   | 1.0     | 1.2                 | 1.5                  | 2.0     |

마. 성과급은 지급일 현재 재직자에 한하여 지급한다. 단, '개인성과급'은 연도의 5할 이상을 AM직으로 근무하고 퇴직한 경우에는 다음 지급률 산식에 의해 개인성과 평가년도 익년 3월에 정산하여 지급한다.

- 산식 :  $\{(\text{목표달성률} \times \text{가중치} - 50\%) \times 4.5\} \times \text{근무월수} / 12\text{월}$   
 - 퇴직월의 근무일수가 15일 이상일 경우 1월로 계산

※ 퇴직일 이전에 지급되지 않은 성과급은 평균임금 산정시 제외

바. 기타사항

- 성과급 지급시기 등의 세부 사항은 별도 협의하여 정함  
 ○ 2012년 중 퇴직예정자는 AM직 전환대상 제외

### 3. 시행시기 : 2012.1.1일자

## AM직 인사 · 보수제도 개선(안)

### □ 개요

- 국내 공공 · 대형기업, 해외고객에 대한 실적은 Account Manager 의존도 높음
- Account Manager 직을 신설하여 직무전문성 강화
- 개인별 영업실적에 상응하는 보상을 위해 개인성과급제도 도입

### □ Account Manager직 신설

#### ▪ 대상업무 및 운영규모

- 해외 고객 및 국내 공공 · 대형기업고객 대상으로 영업계획수립 및 시행하는 업무를 수행하는 Account Manager(이하 'AM')직을 신설
- AM직이 소속하는 부서는 G&E부문 산하의 글로벌영업본부/Public고객본부/Enterprise고객1본부/Enterprise고객2본부 (2011년 현재)
- AM직의 운영규모는 200~300명이며, 대상고객에 대한 영업기회의 축소/확대에 따라 변경 가능

#### ▪ 인사운영기준

- AM직은 채용, 이동을 제외한 모든 인사정책은 일반직과 동일하게 운영
- AM직의 신규채용(신입, 경력)은 일반직과 분리하여 채용
- AM직으로 신규채용(신입, 경력)된 직원은 일반직으로 이동 불가능
- 일반직으로 채용된 직원은 인사규정에 정해진 절차에 따라 부서이동을 통해 일반직에서 AM직으로, AM직에서 일반직으로 전환 가능
- 일반직에서 AM직으로 전환한 직원은 최소 2년간 AM직을 유지해야 함.  
단, 2012년 한시적으로 AM직으로 전환한 직원의 의무근무기간은 1년으로 함.
- 2012년 중 퇴직예정자는 AM직 전환대상에서 제외함

#### ▪ 인력확보계획

- 전사공지를 통해 일반직을 대상으로 AM직 희망자를 모집
- AM직 희망자가 AM직 운영규모에 미치지 못하면 AM직 신규채용(신입, 경력)
- AM직 인력 확보 일정계획 (안) (세부사항은 별도 공지)

|     | 사내 희망자모집                                | AM직 신규채용                          |
|-----|-----------------------------------------|-----------------------------------|
| 11월 | · AM직 선발공고 준비                           | · AM직 채용 기준 확정                    |
| 12월 | · 전사공지 및 AM희망자선발<br>· AM직 미희망자 타기관 진출신청 | · AM직 신규채용 규모 확정<br>· AM직 신규채용 공고 |
| 1월  | · 관리고객배정 및 개인목표설정                       | · 채용규모 미달시 추가 공고                  |

#### ▪ 개인별 목표부여 가이드라인(안)

- 고객Care 연속성 유지를 위해 AM의 기존 관리고객 우선 배정
- 계량적으로 평가할 수 있는 지표로 목표 설정
- 전년실적, 조직성장목표, 고객성장성, 영업기회 등을 기초로 목표 설정
- 관리고객 변경 필요시 상급자(팀장/담당) 협의 후 변경
- 대상자별 목표설정 (안)

| 구분    | 목표부여 가이드라인(안)                                                                                                                                                                                |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AM 팀장 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 팀원목표의 합</li> <li>▪ 관리고객 보유시, 개인목표(30%) + 팀목표(70%)</li> </ul>                                                                                        |
| AM 직원 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 매출액(70%) + 수주액(30%)</li> <li>▪ 관리고객미보유자는 수주액(100%)</li> <li>▪ 대형고객에 대하여 다수의 AM이 관리하는 AM소그룹은 공동 목표 부여</li> <li>▪ 관리매출이 30억미만인 경우 담당 목표의 합</li> </ul> |

## □ AM직 보수체계

▪ 기준연봉과 수당은 일반직과 동일

## ▪ AM직의 성과급

| 구분    | 일반직  |                    | AM직                |                          |
|-------|------|--------------------|--------------------|--------------------------|
|       | 지급률  | 차등률                | 지급률                | 차등률                      |
| 전사성과급 | 300% | ±50%               | <b>150%</b>        | <b>±25%</b>              |
| 부문성과급 | 300% | ±50%<br>(직책자±100%) | <b>150%</b>        | <b>±25%</b><br>(직책자±50%) |
| 팀성과급  | 150% | ±50%               | <b>폐지</b>          |                          |
| 개인성과급 | -    |                    | <b>225%~1,800%</b> |                          |

## - 전사성과급 기준지급률

- 수익성과급과 성장성과급의 합의 100분의 50
- 수익성과급(%) :  $300\% + (\text{영업이익률} - 9) \times 10$ 
  - 영업이익률 6% 이상, 8% 이하일 경우 :  $285\% + (\text{영업이익률} - 6) \times 5$
  - 영업이익률 6% 미만일 경우 : 285%
- 성장성과급(%) : 매출성장률  $\times 8.5$
- 차등률의 계산은 일반직의 기준으로 산출된 차등률의 100분의 50
- 영업이익률(%), 매출성장률(%)은 소수점 첫째 자리에서 반올림하여 산출

## - 부문성과급의 기준지급률 : 150%

- 차등률은 비직책자는 ±25%의 범위내, 직책자는 ±50%의 범위내
- 차등률 계산은 일반직의 기준으로 산출된 차등률의 100분의 50

## - 개인성과급 지급률

- 산식 :  $225\% + (\text{개인목표달성률} \times \text{가중치} - 50\%) \times 4.5$
- 가중치 적용방안

| 달성률(%) | 50초과~100이하 | 100초과~125이하 | 125초과~150이하 | 150초과~200이하 |
|--------|------------|-------------|-------------|-------------|
| 가중치    | 1.0        | 1.2         | 1.5         | 2.0         |

- 목표달성률 하한은 50%, 상한은 200%
- 목표달성률(%)은 소수점 둘째 자리에서 반올림하여 산출

### ▪ 성과급 지급률 비교

| 구분 | 일반직             | AM직                 |
|----|-----------------|---------------------|
| 최대 | 900% (직책자 950%) | 2,150% (직책자 2,175%) |
| 평균 | 750%            | 평균 없음               |
| 최소 | 600% (직책자 550%) | 475% (직책자 450%)     |

### ▪ 성과급 지급방안 (안)

- 당해년도 개인실적 평가결과에 따라 익년도 개인성과급 차등지급
- 전사·부문 성과급 및 개인성과급의 일부(225%)는 전사일정에 따름
- 개인성과급 차등지급률(0 ~ 1,575%)은 3월에 지급하는 것을 원칙으로 함

※ 성과급지급일정 (예시)

(단위: %)

|          | 2012년      |                     |            |           |                              |           | 2013년          | 계                                              |
|----------|------------|---------------------|------------|-----------|------------------------------|-----------|----------------|------------------------------------------------|
|          | 1월         | 3월                  | 5월         | 7월        | 9월                           | 11월       | 3월             |                                                |
| 전사       | 50         | 25±15               | -          | -         | 25±10                        | 50        |                | 150±25                                         |
| 부문       | -          | 30±15<br>[직책 30±30] | 75         | -         | 25±10<br>[직책 25±20]          | 20        |                | 150±25<br>[직책 150±50]                          |
| 개인       | 50         | -                   | 50         | 75        | 50                           | -         | <b>0~1,575</b> | 225+(0~1,575)                                  |
| <b>계</b> | <b>100</b> | 55±30<br>[직책 55±45] | <b>125</b> | <b>75</b> | <b>100±20</b><br>[직책 100±30] | <b>70</b> | <b>0~1,575</b> | <b>525+(-50~1,625)</b><br>[직책 525+(-75~1,650)] |

- 성과급은 지급일 현재 재직자에 한하여 지급함.

단, 아래 지급대상에 포함되는 경우 개인성과급 차등지급률을 지급

- . 지급대상: 연도의 5할 이상을 AM직으로 근무하고 퇴직한자
- . 지급금액: {(목표달성률×가중치-50%)×4.5}×근무월수/12월
- . 지급시기: 개인성과평가년도 익년 3월

※ 퇴직일 이전에 지급되지 않은 성과급은 평균임금 산정시 제외