

‘2020년 임금협상’ 잠정합의안(案)

■ 일정안내

1. 투표일시 : 2020. 12. 8. 화요일 08시~21시
2. 투표방식 : 모바일 전자투표(온라인 투표 시스템 Dvote)
PC, 스마트폰 이용
3. 투표대상
-미래에셋대우노동조합 쉰 조합원
4. 잠정합의안
-“2020년 임금 등 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표의 건”

■ 임금 등에 관한 잠정합의안(案)

1. 임금인상	<ul style="list-style-type: none"> • 2020년 임금 2% 인상 (2020년 1월부터 소급 적용)
2. 개인연금 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 매칭형태 지급 직원 10만원(급여에서 자동이체)+회사 10만원
3. OA직군 처우개선	<ul style="list-style-type: none"> • 직군전환 제도 변경 <ul style="list-style-type: none"> - 지점 OA직군 ‘매니저’직위를 신설하여 고객지원팀장 대상으로 승진 실시 - 매니저(업무직) 승진자 중 적임자를 선발하여 직군전환 배치가능 직군전환 시 기존 신청절차 미적용, 일반직 직군 변경, 매니저 4년차 연봉수준 적용 - 본사 OA직군의 직군전환 방식은 기존과 동일 • 고객지원팀장 처우 개선 <ol style="list-style-type: none"> 1. 직위 신설 <ul style="list-style-type: none"> - 직위 : 매니저(업무직) - 연봉 : 52,000,000원 2. 직책수당 인상 <ul style="list-style-type: none"> - 월 50만원(매월 15일 재직자 중 고객지원팀장 기준으로 전액 지급)

4. CS직군 제도 개선	대리		매니저			선임매니저																												
	승급 기간	P3 3년	P2 3년	P1 -	P3 3년	P2 3년	P1 3년	P3 3년	P2 3년	P1 3년																								
<ul style="list-style-type: none"> 직책 및 임금에 관한 별도 처우 안을 확정하여 적용(2021년부터 시행예정) 																																		
5. 수석매니저 (舊 부부장 재직자에 한함) 연봉 승급	<ul style="list-style-type: none"> 2018~2019년 평균고과 B+ 이상 : 연봉 10% 승급(20년 7월부터 적용) (21년부터 연봉조정, 20년도 인상 금액은 일시금으로 12월에 지급) 2019~2020년 평균고과 B+ 이상 : 연봉 10% 승급(21년 1월부터 적용) 2020~2021년 평균고과 A 이상 : 연봉 10% 승급(22년 1월부터 적용) 단, min(수석매니저 초봉, 승급연봉), 승급은 1회에 한함 승급 심사 기간에 징계, C또는D 고과가 있는 경우에는 대상에서 제외 																																	
6. 고과 등급에 따른 급여조정을 변경	<ul style="list-style-type: none"> C,D 고과 폭 확대 고과 인원 비중 조정 (C:10%→7%/D:5%→3%) 매니저 이하 고과 상승폭 확대(0.5%) C,D 고과자 구제 방안 마련 고과 등급에 따른 급여 조정을 변경표 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>S</th> <th>A+</th> <th>A</th> <th>B+</th> <th>Bo</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>선임 이상</td> <td>5%</td> <td>4%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>0%</td> <td>-3%</td> <td>-5%</td> </tr> <tr> <td>매니저 이하</td> <td>3%</td> <td>2.5%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> <td>0%</td> <td>-1.5%</td> <td>-2.5%</td> </tr> </tbody> </table>										구분	S	A+	A	B+	Bo	C	D	선임 이상	5%	4%	3%	1%	0%	-3%	-5%	매니저 이하	3%	2.5%	2%	1%	0%	-1.5%	-2.5%
구분	S	A+	A	B+	Bo	C	D																											
선임 이상	5%	4%	3%	1%	0%	-3%	-5%																											
매니저 이하	3%	2.5%	2%	1%	0%	-1.5%	-2.5%																											
7.임금피크제 개선	<ul style="list-style-type: none"> 노사는 현행 임금피크제 중 「임금 감액 유예제도」를 대신하여 “직원과 회사가 동반 성장’ 할 수 있는 제도로 개정하고, 「명예퇴직 제도」등을 개선한다. (세부사항은 2021년 6월까지 확정하고, 2022년부터 시행) 																																	

※ 노동조합 게시판(소통보고)에 Q&A 게시 예정입니다.(월요일 게시 예정)

■ 잠정합의 세부안(案)

1. 임금인상

□ 2020년 임금 : 연봉 2% 인상 (2020년 1월부터 소급 적용)

-대상자 : 합의일 기준 현재 재직 중인 자 中 임금 협약을 적용 받는 직원
(단, 합의일 기준 임금피크제를 적용 받고 있는 직원 제외)

※ 임금 협약 제외 직원 중 상담직(CS직군)에 대한 별도 처우 안을
확정하여 적용

2. 개인연금 지원(매칭 형태)

□ 개인연금 지원 : 직원 월 10만원(급여에서 자동이체) + 회사 월 10만원

-대상자 : 임금 협약 대상자 중 근속 1년 이상인 직원
(단, 임금 협약 제외 직원 중 일부에 대해서 개인연금을
지원할 수 있음)

매월 15일 기준 재직자

(출산휴가/휴직 등의 사유로 월 급여가 정상적으로 지급되지
않는 기간에는 제외. 단 출산휴가 유급기간에는 개인연금 지원)

-지원 방법

● 지원 대상자는 회사가 정하는 절차(HR시스템 신청 등)에 따라
개인연금 가입·지원 여부 선택 (미선택자는 지원 제외)

● 개인연금 지원대상자의 본인 납부 금액(월 10만원)을 급여에서
공제하며, 회사는 개인연금 지원금(월 10만원)과 합산하여 매월 일괄 이체

● 직원이 개인연금을 해지하는 경우 회사는 해당 직원의 개인연금
지원 종료(중도 인출은 가능)

● 2021년 1월부터 지원(단, 시행 시기는 계좌 개설 등 일정을 고려)

3. OA직군 처우 개선

가. 직군전환 제도 변경

- 지점 OA직군 '매니저'직위를 신설하여 고객지원팀장 대상으로 승진 실시

- 매니저(업무직) 승진자 중 적임자를 선발하여 직군전환 배치가능.

직군전환 시 기존 신청절차 미적용, 일반직 직군 변경, 매니저 4년차
연봉수준 적용

- 본사 OA직군의 직군전환 방식은 기존과 동일

나. 고객지원팀장 처우 개선

1. 직위 신설

- 직위 : 매니저(업무직)
- 연봉 : 52,000,000원

2. 직책수당 인상

- 월 50만원(매월 15일 재직자 중 고객지원팀장 기준으로 전액 지급)

4. CS 직군 처우개선

승급	대리			매니저			선임매니저		
	P3	P2	P1	P3	P2	P1	P3	P2	P1
기간	3년	3년	-	3년	3년	3년	3년	3년	3년

- 직책 및 임금에 관한 별도 처우 안을 확정하여 적용 (2021년부터 시행예정)

5. 수석매니저(舊 부부장 재직자에 한함) 연봉승급

가. 승급 대상자 : 수석매니저 초임 미달자 中 최근 2개년 고과 평균이 일정 등급 이상인 직원(임금피크제 적용 중인 직원 제외)

- 2018~2019년 평균고과 B+ 이상 : 10% 급여 승급(20년 7월부터 적용)
(21년부터 연봉 조정, 20년도 인상 금액은 일시금으로 12월에 지급)
- 2019~2020년 평균고과 B+ 이상 : 10% 급여 승급(21년 1월부터 적용)
- 2020~2021년 평균고과 A 이상 : 10% 급여 승급(22년 1월부터 적용)

나. 승급 심사 기간에 징계, C또는D 고과가 있는 경우에는 대상에서 제외

*min(수석매니저 초봉, 승급 급여), 승급은 1회에 한함

6. 급여조정률 변경

- C,D 급여조정률 확대
- C,D 고과 인원 비중 축소(C:10%→7%, D:5%→3%)
- 매니저 이하 B+이상 고과 시 급여조정률 확대(0.5%)

구분		S	A+	A	B+	Bo	C	D
선임 매니저 이상	변경 전	5%	4%	3%	1%	0%	-1%	-3%
	변경 후	5%	4%	3%	1%	0%	-3%	-5%
매니저 이하	변경 전	2.5%	2%	1.5%	0.5%	0%	-0.5%	-1.5%
	변경 후	3%	2.5%	2%	1%	0%	-1.5%	-2.5%

*임금피크 대상자는 고과연동 급여조정률 적용 제외

- C,D 고과자 구제방안

C,D 고과를 받은 다음 년도에 고과가 B+ 이상으로 상향되는 경우
 급여 조정률을 가산하여 적용

→ 다음 해 B+ 고과 시 : 추가 1%(매니저 이하 0.5%) 급여조정률 상승

→ 다음 해 A~S 고과 시 : 추가 2%(매니저 이하 1%) 급여조정률 상승

예) 2019년 C,D 고과 → 2020년 B+ 이상 고과시

구분		S	A+	A	B+
선임 매니저 이상	기존	5%	4%	3%	1%
	2021년	5%+2%	4%+2%	3%+2%	1%+1%
매니저 이하	기존	3%	2.5%	2%	1%
	2021년	3%+1%	2.5%+1%	2%+1%	1%+0.5%

7. 임금피크제 개편

- 노사는 현행 임금피크제 중 「임금 감액 유예제도」를 대신하여
 “직원과 회사가 동반 성장’ 할 수 있는 제도로 개정하고, 「명예퇴직 제도」등
 을 개선한다.

(세부사항은 2021년 6월까지 확정하고, 2022년부터 시행)

(참고)

※ 재취업 전직프로그램 실시 예정

- 근거 : 고령자 고용법 시행령 개정
- 구체적인 시기와 내용은 추후 공지 예정
- 자세한 내용은 조합에 문의(수석부위원장 신황용 02-6977-6502)

※직위별 초임

구분	직위	현행	2% 인상분	변경
일반직	수석매니저	91,771,000	1,835,000	93,606,000
	선임매니저	73,940,000	1,478,000	75,418,000
	매니저 (매니저 J)	54,558,000 (48,734,000)	1,091,000 (974,000)	55,649,000 (49,708,000)
업무직	매니저(지점)	-	-	52,000,000
	매니저(A)	48,734,000	974,000	49,708,000
	대리	32,760,000	655,000	33,415,000

※CS직군의 경우 회사가 임금기준 별도 처우 안을 확정하여 적용(2021년부터 시행예정)