

# 하이버츄얼성과급 지급 규정

## 제 1 장 총칙

### 제 1 조 (목적)

본 규정은 회사의 경영 목표 달성을 기여한 임직원의 성과에 대해 합리적인 보상을 지급 (이하 "성과급")함으로써, 성과 지향 문화를 강화하고 임직원의 동기를 부여함을 목적으로 한다.

### 제 2 조 (적용 대상)

성과급은 지급일 기준 재직 중인 정규직 임직원에게 적용되며, 세부 기준은 본 규정에 따른다.

### 제 3 조 (용어의 정의)

- "성과급 재원"**: 회사의 당해 연도 경영 성과(예: 목표 영업이익 달성을)에 따라 이사회가 승인한 총 지급 예산을 의미한다.
- "개인 평가 등급"**: '인사평가 규정'에 따라 확정된 개인의 최종 평가 등급(S, A, B, C, D)을 의미한다.
- "지급 기준액"**: 성과급 산정의 기준이 되는 금액으로, 개인별 연봉 또는 기본급을 기준으로 회사가 정한 산정식을 따른다.

## 제 2 장 성과급 산정 및 지급률

### 제 4 조 (성과급 재원 확정)

성과급 재원은 당해 연도 경영 실적이 확정된 후, 익년 1월 이사회의 승인을 통해 최종 확정된다. 회사는 경영 성과가 목표에 미달할 경우 재원을 축소하거나 지급하지 않을 수 있다.

### 제 5 조 (KPI 비중표 및 조직 평가)

- 성과급은 회사 전체의 성과, 본부(조직)의 성과, 그리고 개인의 성과가 종합적으로

로 연동되어 결정된다.

- 개인 성과급 산정에 적용되는 '조직 성과 계수'는 본부별 KPI 달성을 따라 차등 적용될 수 있다.

#### 제 6 조 (개인 성과급 산정)

개인별 성과급은 다음과 같은 산정식을 기준으로 한다.

- 개인 성과급 = 지급 기준액 × 조직 성과 계수 × 개인 평가 등급별 지급률

#### 제 7 조 (성과 등급별 지급률 표)

개인 평가 등급에 따른 지급률은 '인사평가 규정'의 등급을 기준으로 하며, 기준 등급(B) 대비 차등 적용된다.

| 평가 등급              | 지급률<br>=100%) | (B등급<br>비고    |
|--------------------|---------------|---------------|
| S (Outstanding)    | 150%          | (산정식 기준 1.5배) |
| A (Exceeds)        | 120%          | (산정식 기준 1.2배) |
| B (Meets)          | 100%          | (산정식 기준 1.0배) |
| C (Needs)          | 70%           | (산정식 기준 0.7배) |
| D (Unsatisfactory) | 0%            | (지급 대상 제외)    |

(참고: 상기 지급률은 매년도 성과급 재원 규모에 따라 변동될 수 있습니다.)

### 제 3 장 지급 및 예외사항

#### 제 8 조 (지급 시기)

성과급은 개인별 최종 평가가 완료된 후, 익년 2월(또는 3월) 정기 급여 지급일에 일괄 지급함을 원칙으로 한다.

#### 제 9 조 (지급 예외)

다음 각 호에 해당하는 자는 성과급 지급 대상에서 제외한다.

- 지급일 이전 퇴사자

2. 당해 연도 평가 대상 기간 중 징계 처분을 받은 자
3. 당해 연도 실 근무 기간이 6개월 미만인 자 (단, 출산휴가/육아휴직은 별도 기준 적용)
4. 개인 평가 등급이 D등급으로 확정된 자

#### **제 4 장 부칙**

1. 본 규정은 2025년 1월 1일부터 시행한다.
2. 문의: HR팀 (내선 7701) / 보상팀 (내선 7705)