



의안번호	제 2008 - 14호
의 결 연 월 일	2008. 12. 29. ( 제 8 회 )

의  
결  
사  
항

## 국민연금기금 성과평가보상지침 세부기준(안)

국민연금기금운용위원회

제 출 자	위원장 전 재 회 보건복지가족부장관
제출연월일	2008. 12. 29.

## 1. 의결주문

국민연금기금 성과평가보상 세부기준(안)을 별지와 같이 의결한다.

## 2. 제안이유

가. 기금운용본부 운용직\*에 대한 성과평가 및 기본급·성과급 등 보수체계에 대한 합리적 기준을 마련함으로써, 평가와 보상의 객관성, 투명성을 제고하고, 우수인재 유치의 기반을 마련코자 함

※ 운용 전문직(3년 계약, 94명) 성과급 지급액 : 10억원(07년)→ 14억원(08년)

나. ‘국민연금기금 성과평가보상지침’ 부칙 제3조\*(08.6.30, 기금위 의결)에 따라 ‘국민연금기금 성과평가 보상지침 세부기준(안)’에 대해 기금운용위원회 의결을 받아 2009년부터 시행하고자 함

\* 부칙 제3조(지침의 세부기준) 전문위원회는 지침에 대한 세부기준을 마련하여 실무평가위원회를 경유하여 기금운용위원회에 보고하고 승인을 받는다.

다. 세부기준은 성과평가보상지침에서 위임한 사항중 기술적, 세부적 기준을 정하는 것으로,

- 외부전문기관의 연구(“기금운용본부 보상체계 설계”) 결과를 토대로 기금운용위원회 산하「성과평가보상 전문위원회」(민간위원 12인)가 검토하여 마련함.
- 다만, 보상의 최소기준(제8조)과 관련하여 전문위원회는 2개 대안을 제시하고 기금운용위원회가 결정토록 함

### 3. 기대효과

가. 이원화 되었던 성과평가와 보상을 통합·연계\*함으로써 **종합성 및 일관성을 확보**

\* 성과평가보상전문위원회 구성, 운영(2008년 3월)

나. 기존 공단 내부적으로 수행하는 보상기준을 성과평가보상 전문위원회의 전문적 검토를 거쳐 기금운용위원회가 정하므로 **보상의 객관성 및 투명성 확보**

- 다만, 개인별 배분에 관한 세부사항은 운용본부가 정하도록 하여 운용본부의 자율적 인력운영도 보장

### 4. 그간의 경과

구 분	일자	주요내용
○성과평가보상 전문위원회 구성	07.11.28 (기금위 의결)	·사용자, 근로자 단체 등이 추천한 민간인 12명으로 구성(임기 2년)
○전문위원회 운영 규정 마련	08.2.21 (기금위 의결)	·기능, 구성, 위원장, 운영 등
○성과평가보상지침 마련	08.6.30 (기금위 의결)	·직군분류, 기본급, 성과급(목표 성과급 40%, 초과이익성과급 60%), 인재유치장려금 등을 규정
○세부기준 관련 외부 연구	08.9~10월	·직급체계, 기본급, 목표성과급, 초과이익성과급, 인재유치장려금, 등에 관한 세부적, 구체적 기준 제시
○성과평가보상지침 세부기준 마련	08.12.4 (보상전문위원회 의결)	·5차례 회의(9.16, 10.9, 10.30, 11.13, 12.4)를 거쳐 본문 18조, 부칙 2조를 마련
○실무평가위원회 검토	08.12.23	·제8조에 관하여 다수가 2안을 찬성

## 5. 주요내용

- 가. (직군 분류)운용전문 인력의 직군은 운용직(Value Creator)와 비운용직(Value Supporter)로 구분하며, 운용직은 직접운용직과 간접운용직으로 구분(제3조)
- 나. (기본급)운용본부는 매년 전문기관을 활용하여 경쟁이 되는 운용회사의 보상수준(Market Value)을 파악한 후 직군과 직무 등급별로 기본급의 기준값과 허용범위를 정하여 전문위원회에 보고(제7조)
- 다. (성과급 지급의 최소기준) 성과급은 3년 평균 운용수익률이 일정수준 이상일 경우에 한하여 지급(제8조)
- 운용수익률은 전략적 자산배분에 의해 대부분이 결정됨에도 운용본부 성과급 지급의 최소기준은 필요하며,
  - 다만, 최소수준에 대한 전문위원회 위원간의 견해차이가 있음

### 〈일정수준 관련 전문위원회 의견〉

1안	2안
양(+ )인 경우	3년 평균 소비자물가상승률 이상인 경우

- 라. (목표성과급) 운용본부 기본급 총합의 40% 범위내에서 운용본부 성과지수에 따라 결정되며, 개인별 차등지급의 구체적인 방법은 운용본부가 정함(제9조 내지 제11조)
- 마. (초과이익성과급) 운용직군에 한해 목표초과달성률과 개인성과에 따라 결정하며, 과도한 리스크억제와 장기근속 유도를 위해 3년 이연지급(제12조 내지 제15조)

바. (인재유치장려금) 우수인력에 한해 일시보상 형태로 적용. 개인별 기본급의 50% 이내에서는 운용본부장이 재량으로, 50%를 초과하는 경우에 전문위원회가 심의·의결(제 17조)

사. (세부기준의 개정) 전문위원회는 환경변화에 따라 지침을 개정할 수 있으나, 기금운용실무평가위원회를 경유하여 기금운용위원회의 의결을 받은 날로부터 시행(부칙 제1조)

아. (경과조치) 목표성과급중 2007년, 2008년분은 종전의 평가기준에 따른 결과를 적용하고, 초과이익성과급은 2009년분부터 적용(부칙 제2조)

## 6. 기금운용실무평가위원회 의견

가. 성과급 지급의 최소기준(세부기준 제8조)에 대하여 실무위원회에서는 제2안(성과급은 3년 평균 운용수익률이 3년 평균 소비자물가상승율을 초과하는 경우에 지급한다.)에 다수가 찬성

나. 기금운용위원회에서 의결한 지침에 따라 세부기준이 마련될 필요는 있으나, 경제상황 등을 감안하여 시행시기 및 홍보방안에 대하여 신중한 접근이 필요하다는 의견이 있었음

## 7. 참고사항

가. 관련근거 : 국민연금기금운용위원회 의결( '08.6.30)

<별 지>

국민연금기금 성과평가보상지침  
세부기준(안)

2008. 12

성과평가보상 전문위원회

## 제1장 평가기준

제1조(장기평가 원칙) 기금의 성과평가는 매년 실시하되 장기성과의 반영을 위해 당해연도 성과(50%), 전년도성과(30%), 전전년도 성과(20%)를 합산하여 적용한다.

제2조(평가항목) ①기금의 성과평가는 정량적 평가항목과 정성적 평가항목으로 구성된다.

②정량평가 항목은 기금 전체성과와 개별자산군 성과로 구성되며 평가항목과 평가비중은 다음과 같다.

평가항목		평가비중
정량 평가	금융부문계	40%
	전술적 자산배분	10%
	국내주식	10%
	국내채권	10%
	해외주식	5%
	해외채권	5%
정성평가		20%

③정량평가는 벤치마크 대비 초과수익률로 평가하며 자산군별 벤치마크는 운용본부지침상의 벤치마크로 한다.

④제3항의 평가항목별 목표수준은 다음 각호의 방법으로 정한다.

1. 금융부문 전체의 목표수준은 IR 0.5를 적용한 수준으로 한다.  
목표 액티브위험은 기금운용위원회가 정하는 것을 원칙으로 하되, 전문위원회에 위임할 수 있다.
2. 자산별 목표 액티브위험은 기금운용위원회가 정하는 것을 원칙으로 하되, 전문위원회에 위임할 수 있다.

⑤정성평가는 기금운용위원회의 지적사항과 운용본부가 목표수립시 제출한 업무계획서를 기준으로 전문위원회가 평가한다.

## 제2장 직군분류 및 기본급

**제3조(직군 분류)** ①운용전문 인력의 직군은 직무특성 및 시장관행(Market Practice)를 고려하여 구분한다.

②운용전문 인력의 직군은 운용직(Value Creator) 및 비운용직(Value Supporter)으로 구분하며, 운용직은 직접운용직과 간접운용직으로 구분한다.

③직접운용직에는 주식, 채권, 리서치 등 직접운용 직무를, 간접운용직에는 위탁, 운용전략 등 간접운용 직무를, 비운용직(Value Supporter)에는 리스크관리, 기금전산, 준법감시, 대외협력 등 운용지원 직무를 포함하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 구체적인 사항은 운용본부장이 정하되 그 결과를 전문위원회에 보고한다.

**제4조(직무가치의 반영)** 내부 직무가치와 시장 경쟁력을 동시에 반영하기 위하여 직무등급과 시장 직무가치의 조합에 기반하여 기본급 체계를 설계한다.

**제5조(직무 등급)** ①운용본부는 직무평가를 통해 팀 또는 개인별로 직무등급을 최소 5등급 이상으로 구분하고, 기본급과 성과급의 차등에 활용해야 한다.

②운용본부는 직무등급 구분과 그 변동사항을 전문위원회에 보고한다.

**제6조(시장 직무가치)** ①직무의 유사성, 인력의 호환성 등을 고려하여 자산운용사, 증권사, 보험사, 은행 전체를 시장 직무가치 비교를 위한 경쟁이 되는 운용기관(Peer Groups)으로 한다.

②시장 직무가치는 실제 수행하고 있는 역할을 기준으로 유사한 직무와 비교한다.

**제7조(기본급)** ①운용본부는 매년 전문기관을 활용하여 경쟁이 되는 운용회사의 보상수준(Market Value)을 파악한 후 기본급의 기준값과



허용범위를 정하여 전문위원회에 보고한다.

③기본급의 기준값은 직무등급별로 경쟁이 되는 운용기관의 중앙값(Median)으로 한다.

④기본급은 시장가치를 반영하여 직군과 직무등급별로 차등하여 설계한다.

⑤허용범위는 직무등급별 기준값을 중심으로 상하 50%의 기본급 범위(Range spread)를 적용하여 설계한다.

### 제 3 장 성과급

제8조(성과급 지급의 최소기준) 1)안 성과급은 3년 평균 운용수익률이 양(+)인 경우에 한하여 지급한다.

2)안 성과급은 3년 평균 운용수익률이 3년 평균 소비자 물가상승율을 초과하는 경우에 지급한다.

#### 제1절 목표성과급

제9조(목표성과급) ①목표성과급은 운용본부 전체성과에 따른 목표달성에 대한 보상이므로 모든 직군에 지급한다.

②목표성과급은 운용본부 성과, 팀성과, 개인성과 및 개인별 성과급 목표에 의해 결정된다.

제10조(운용본부 성과지수) ①운용본부 성과지수는 제2조 제2항의 규정에 따른 평가항목별 평가비중과 목표달성도의 곱을 합산하여 결정된다.

$$\Sigma(\text{평가항목별 평가비중} \times \text{목표달성도})$$

②제2조 제2항의 규정에 따른 정량 평가항목의 목표달성도는 벤치마크와 성과목표 사이 구간에 대해 최소 0에서 최대 1까지 정을 계산하여 적용한다.

③정성평가 항목의 목표달성도는 성과 내용을 평가하여 전문 위원회가 0에서 1사이의 지수를 부여한다.

**제11조(목표성과급 재원과 계산)** ①목표성과급 재원은 운용본부 기본급 총합의 40%와 운용본부 성과지수의 곱으로 결정된다.

$$\text{목표성과급 재원} = \text{운용본부 기본급 총합} \times 40\% \times \text{운용본부 성과지수}$$

②개인별 목표성과급은 소속팀 성과, 개인성과 및 개인 성과급 목표에 의해 차등 지급하며, 구체적인 방법은 운용본부가 정한다. 다만, 운용본부장의 목표성과급은 본부장 기본급 $\times$ 50% $\times$ 운용본부 성과지수로 결정한다.

③계산된 목표성과급은 본부 성과급 재원과의 일치를 위하여 조정계수를 적용하여 조정될 수 있다.

## 제2절 초과이익성과급

**제12조(초과이익성과급)** ①초과이익성과급은 목표수준을 초과한 추가적 재무성과에 대한 보상이므로 운용직군(Value Creator) 및 운용본부장에 한하여 적용한다.

②초과이익성과급은 목표초과달성률과 개인성과에 의해 결정된다.

**제13조(목표초과달성률)** ①목표초과달성률은 명확한 성과인식 및 보상을 위하여 개별자산별로 독립적으로 산정한다.

②목표초과달성률은 기금전체 수익률의 목표알파 초과 달성율과 개별자산 수익률의 목표알파 초과 달성율을 아래와 같은 비율로 가중 합산하여 결정한다.

성과 항목	직접운용직	간접운용직
기금전체목표 초과달성율	20%	40%
개별자산목표 초과달성율	80%	60%

③개별자산 수익률이 별도로 산정되지 않는 경우에는 기금전체

수익률의 목표알파 초과달성률을 100% 적용한다.

④목표 초과달성률의 최대치는 50%로 하며, 50%를 초과하는 경우는 50%를 적용한다.

**제14조(초과이익성과급 재원과 계산)** ①초과이익성과급 재원은 적절한 동기부여를 위해 목표 초과 달성율의 120%로 한다.

$$\text{초과이익성과급 재원} = \text{자산별 기본급 총합} \times \text{목표초과달성률} \times 120\%$$

②개인별 초과이익성과급은 개인성과에 의해 차등 지급하며, 구체적인 방법은 운용본부가 정한다. 다만, 운용본부장의 초과이익성과급은 본부장의 기본급×기금전체 목표초과달성율×120%로 결정된다

③계산된 초과이익성과급은 전체 성과급 재원과의 일치를 위하여 조정계수를 적용하여 조정될 수 있다.

**제15조(초과이익성과급 이연지급)** 초과이익성과급은 성과급 편중에 따른 과도한 리스크 추구행위를 완화하고 성과우수자의 장기근속 유도를 위하여 평가대상연도 익년에 50%, 2년 뒤에 30%, 3년 뒤에 20%를 지급한다.

## 제4장 인재유치장려금

**제16조(인재유치장려금)** ①인재유치장려금은 개인별 기본급의 50% 이내에서 운용본부장이 재량으로 정할 수 있다

②인재유치장려금은 기본급과는 다른 일시보상 형태로 적용되거나 지급 시기 및 지급 주기는 필요에 의해 본부장이 결정할 수 있다.

③인재유치장려금은 누적되지 않으며 매년 그 필요성을 재검토하여 변경할 수 있으며 성과급 기준이 되는 기본급에 포함되지 않는다.

제17조(인재유치장려금 관리) ①개인별 기본급의 50%를 초과하는 인재유치장려금을 적용할 경우에는 전문위원회의 심의, 의결을 거친다.

②운용본부는 분기별로 인재유치장려금 운영 현황을 전문위원회에 보고한다

제18조(의견제시) 운용본부는 세부지침의 적용 및 시행에 관하여 필요시 전문위원회에 의견을 제시할 수 있다.

## 부 칙

제1조(세부기준의 개정) 전문위원회는 시장 등 환경변화에 맞추어 지침을 개정하되, 국민연금기금운용실무평가위원회를 경유하여 기금운용위원회 의결을 받은 날로부터 시행한다.

제2조(경과조치) 본 지침중 성과급에 관한 규정은 2009년부터 적용한다. 다만, 세부기준 제3장 제1절에 따른 목표성과급의 2007년, 2008년분은 종전의 평가기준에 따른 결과를 적용하고, 세부기준 제3장 제2절에 따른 초과이익성과급은 2009년분 및 그 이후 실적을 반영하여 적용한다.

<참고자료 1> 성과평가보상지침과 세부기준안 비교표

성과평가보상지침(08.6.30 기금위 의결)	세부기준(안)																			
<div>제 1 장 총 칙</div> <div>제1조(목적) ~ 제4조(평가대상) (생략)</div> <div>제 2 장 성 과 평 가</div> <div>제1절 기본 원칙</div> <div>제5조(투명성 확보) ~ 제6조(기금운용의 개선) (생략)</div> <div>제2절 평가 방법</div> <div>제7조(장기평가) 기금의 성과평가는 매년 실시하되 3년 이상의 장기평가를 원칙으로 한다.</div> <div>제8조(평가항목) 기금의 성과평가는 벤치마크와의 정량적 비교 평가 뿐 아니라 운용체계와 위험관리의 개선 등 정성적인 평가를 포함한다.</div> <div>제9조(자료관리) ~ 제14조(평가기관) (생략)</div> <div>제3절 보고 및 공시</div> <div>제15조(보고) ~ 제16조(공시) (생략)</div>	<div>제1장 평가기준</div> <div>제1조(장기평가 원칙) 기금의 성과평가는 매년 실시하되 장기성과의 반영을 위해 당해연도 성과(50%), 전년도성과(30%), 전전년도성과(20%)를 합산하여 적용한다.</div> <div>제2조(평가항목) ①기금의 성과평가는 정량적 평가항목과 정성적 평가항목으로 구성된다.</div> <div>②정량평가 항목은 기금 전체성과와 개별 자산군 성과로 구성되며 평가항목과 평가비중은 다음과 같다.</div> <table><tr><th colspan="2">평가항목</th><th>평가비중</th></tr><tr><td rowspan="6">정량 평가</td><td>금융부문계</td><td>40%</td></tr><tr><td>전술적 자산배분</td><td>10%</td></tr><tr><td>국내주식</td><td>10%</td></tr><tr><td>국내채권</td><td>10%</td></tr><tr><td>해외주식</td><td>5%</td></tr><tr><td>해외채권</td><td>5%</td></tr><tr><td colspan="2">정성평가</td><td>20%</td></tr></table>	평가항목		평가비중	정량 평가	금융부문계	40%	전술적 자산배분	10%	국내주식	10%	국내채권	10%	해외주식	5%	해외채권	5%	정성평가		20%
평가항목		평가비중																		
정량 평가	금융부문계	40%																		
	전술적 자산배분	10%																		
	국내주식	10%																		
	국내채권	10%																		
	해외주식	5%																		
	해외채권	5%																		
정성평가		20%																		

성과평가보상지침(08.6.30 기금위 의결)	세부기준(안)
<p style="text-align: center;"><b>제 3 장 보 상 정 책</b></p> <p style="text-align: center;"><b>제1절 기본 원칙</b></p> <p><b>제17조(보상설계)</b> ①운용전문 인력의 직군은 운용직 및 비운용직으로 구분한다.</p> <p>②운용본부 운용전문 인력의 보상은 기본급(Base Pay), 성과급(Incentive), 복리후생(Benefits)으로 구성한다.</p> <p>③보상은 국민연금기금의 장기·안정적 성과 달성에 공헌하는 가치를 중심으로 정한 직무가치(Job Value)와 성과를 바탕으로 직군과 직급에 따라 기본급과 성과급의 구성 및 비중을 차등하여 지급함을 원칙으로 한</p>	<p>③정량평가는 벤치마크 대비 초과수익률로 평가하며 자산군별 벤치마크는 운용본부지침상의 벤치마크로 한다.</p> <p>④제3항의 평가항목별 목표수준은 다음 각호의 방법으로 정한다.</p> <p>1. 금융부문 전체의 목표수준은 IR 0.5를 적용한 수준으로 한다. 목표 액티브위험은 기금운용위원회가 정하는 것을 원칙으로 하되, 전문위원회에 위임할 수 있다.</p> <p>2. 자산별 목표 액티브위험은 기금운용위원회가 정하는 것을 원칙으로 하되, 전문위원회에 위임할 수 있다.</p> <p>⑤정성평가는 기금운용위원회의 지적사항과 운용본부가 목표수립시 제출한 업무계획서를 기준으로 전문위원회가 평가한다.</p> <p style="text-align: center;"><b>제2장 직군분류 및 기본급</b></p> <p><b>제3조(직군 분류)</b> ①운용전문 인력의 직군은 직무특성 및 시장관행(Market Practice)를 고려하여 구분한다.</p> <p>②운용전문 인력의 직군은 운용직(Value Creator) 및 비운용직(Value Supporter)으로 구분하며, 운용직은 직접운용직과 간접운용직으로 구분한다.</p> <p>③ 직접운용직에는 주식, 채권, 리서치 등 직접운용 직무를, 간접운용직에는 위탁, 운용전략 등 간접운용 직무를, 비운용직(Value Supporter)에는 리스크관리, 기금전산, 준법감시, 대외협력 등 운용지</p>

성과평가보상지침(08.6.30 기금위 의결)	세부기준(안)
<p>다.</p> <p>④보상은 기본적으로 시장 경쟁력을 확보하는 것에 초점을 두며, 시장에서 형성되는 보상 수준을 토대로 운용본부의 지급여력을 반영하여 정한다.</p> <p style="text-align: center;"><b>제2절 금전적 보상</b></p> <p><b>제18조(기본급)</b> ①기본급은 직무가치를 중심으로 정하는 것을 원칙으로 하며, 직무가치는 성과공헌도와 직무난이도를 바탕으로 정한다.</p> <p>②기본급 수준은 우수인재의 확보 및 유지에 있어서 경쟁이 되는 운용기관(Peer Groups)의 중앙값 수준을 고려하여 경쟁력을 유지할 수 있도록 한다.</p> <p>③전문위원회는 필요할 경우 시장의 보상수</p>	<p>원 직무를 포함하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 구체적인 사항은 운용본부장이 정하되 그 결과를 전문위원회에 보고한다.</p> <p><b>제4조(직무가치의 반영)</b> 내부 직무가치와 시장 경쟁력을 동시에 반영하기 위하여 직무등급과 시장 직무가치의 조합에 기반하여 기본급 체계를 설계한다.</p> <p><b>제5조(직무 등급)</b> ①운용본부는 직무평가를 통해 팀 또는 개인별로 직무등급을 최소 5등급 이상으로 구분하고, 기본급과 성과급의 차등에 활용해야 한다.</p> <p>②운용본부는 직무등급 구분과 그 변동 사항을 전문위원회에 보고한다.</p> <p><b>제6조(시장 직무가치)</b> ①직무의 유사성, 인력의 호환성 등을 고려하여 자산운용사, 증권사, 보험사, 은행 전체를 시장 직무가치 비교를 위한 경쟁이 되는 운용기관(Peer Groups)으로 한다.</p> <p>②시장 직무가치는 실제 수행하고 있는 역할을 기준으로 유사한 직무와 비교한다.</p> <p><b>제7조(기본급)</b> ①운용본부는 매년 전문기관을 활용하여 경쟁이 되는 운용회사의 보상수준(Market Value)을 파악한 후 기본급의 기준값과 허용범위를 정하여 전문위원회에 보고한다.</p> <p>③기본급의 기준값은 직무등급별로 경쟁이 되는 운용기관의 중앙값(Median)으로</p>

성과평가보상지침(08.6.30 기금위 의결)	세부기준(안)
<p>준(Market Value)을 파악하기 위해 외부기관을 활용하여 보상수준을 조사하며, 세부사항은 운용본부의 특성을 반영하여 합리적으로 정한다.</p> <p>④운용본부는 예산 범위 내에서 성과공헌도와 개인역량을 평가하여 개인별로 기본급을 차등 조정할 수 있다.</p> <p><b>제19조(성과급)</b> ①성과급은 국민연금기금의 장, 단기적 운용성과를 극대화하는 것에 초점을 두고 운영한다.</p> <p>②성과급은 MBO에 근거한 목표달성도에 따라 지급하는 목표성과급(Target Incentive)과 재무적 성과의 초과달성에 따라 지급하는 초과이익성과급(Performance Incentive)으로 구성되며, 초과이익성과급의 비중을 목표성과급에 비해 높도록 설계한다.</p> <p>③초과이익 성과급은 초과이익이 양인 경우에 지급하는 것으로 초과이익성과의 비율에 따라 차등하여 지급한다. 지급기준, 비율 등 기타 사항은 세부기준에서 정한다.</p> <p>④운용본부가 우수한 성과를 달성했을 경우에 지급할 수 있는 최대 성과급 지급비율은 운용본부 전체기본급의 100%까지로 한다. 다만, 개인별 성과급 지급 비율은 기본급의 100%를 초과할 수 있다.</p> <p><b>제20조(성과급 지급기준)</b> ①전문위원회는 운용본부 전체와 기금운용본부장의 목표성과급과 초과이익성과급의 지급기준을 원칙적</p>	<p>한다.</p> <p>④기본급은 시장가치를 반영하여 직군과 직무등급별로 차등하여 설계한다.</p> <p>⑤허용범위는 직무등급별 기준값을 중심으로 상하 50%의 기본급 범위(Range spread)를 적용하여 설계한다.</p> <p><b>제 3 장 성과급</b></p> <p><b>제8조(성과급 지급의 최소기준)</b> 1)안 성과급은 3년 평균 운용수익률이 양(+)인 경우에 한하여 지급한다.</p> <p>2)안 성과급은 3년 평균 운용수익률이 3년 평균 소비자 물가상승율을 초과하는 경우에 지급한다.</p> <p><b>제1절 목표성과급</b></p> <p><b>제9조(목표성과급)</b> ①목표성과급은 운용본부 전체성과에 따른 목표달성에 대한 보상이므로 모든 직군에 지급한다.</p> <p>②목표성과급은 운용본부 성과, 팀성과, 개인성과 및 개인별 성과급 목표에 의해 결정된다.</p> <p><b>제10조(운용본부 성과지수)</b> ①운용본부 성과지수는 제2조 제2항의 규정에 따른 평가항목별 평가비중과 목표달성도의 곱을 합산하여 결정된다.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <math display="block">\Sigma(\text{평가항목별 평가비중} \times \text{목표달성도})</math> </div>



성과평가보상지침(08.6.30 기금위 의결)	세부기준(안)
<p>으로 회계연도가 개시하기 전에 심의하여야 하며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 평가지표·평가비중·평가지표별 목표수준</li> <li>2. 성과급 계산방법</li> <li>3. 최대 연간성과급 지급률</li> </ol> <p>②운용본부는 목표성과급과 초과이익성과급을 차등하여 배분해야 하며, 초과이익성과급은 다음 각 호에 따라 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 알파에 대한 기여도, 책임 및 직무에 따라 차등</li> <li>2. 수익률에 직접적으로 영향을 주는 부서를 우선 고려</li> <li>3. 공적기금으로서 특성을 감안하여 운용전략 등의 인력에 대한 동기부여 고려</li> </ol> <p>③목표성과급은 평가대상년도 익년에 일괄 지급하고, 초과이익성과급은 평가대상년도 이후 3년에 걸쳐 이연 지급한다.</p> <p>④성과급은 원칙적으로 평가대상년도에 운용본부에 재직한 운용전문 인력에게 지급하며, 이연지급의 방식과 관련된 세부적 사항은 운용본부가 별도로 정한다.</p>	<p>②제2조 제2항의 규정에 따른 정량 평가 항목의 목표달성도는 벤치마크와 성과목표 사이 구간에 대해 최소 0에서 최대 1까지 정을 계산하여 적용한다.</p> <p>③정성평가 항목의 목표달성도는 성과내용을 평가하여 전문위원회가 0에서 1사이의 지수를 부여한다.</p> <p><b>제11조(목표성과급 재원과 계산)</b> ①목표성과급 재원은 운용본부 기본급 총합의 40%와 운용본부 성과지수의 곱으로 결정된다.</p> <div data-bbox="818 963 1481 1070" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <math display="block">\text{목표성과급 재원} = \text{운용본부 기본급 총합} \times 40\% \times \text{운용본부 성과지수}</math> </div> <p>②개인별 목표성과급은 소속팀 성과, 개인성과 및 개인 성과급 목표에 의해 차등 지급하며, 구체적인 방법은 운용본부가 정한다. 다만, 운용본부장의 목표성과급은 본부장 기본급×50%×운용본부성과지수로 결정한다.</p> <p>③계산된 목표성과급은 본부 성과급 재원과의 일치를 위하여 조정계수를 적용하여 조정될 수 있다.</p> <p style="text-align: center;"><b>제2절 초과이익성과급</b></p> <p><b>제12조(초과이익성과급)</b> ①초과이익성과급은 목표수준을 초과한 추가적 재무성과에 대한 보상이므로 운용직군(Value Creator) 및 운용본부장에 한하여 적용한다.</p>

성과평가보상지침(08.6.30 기금위 의결)	세부기준(안)									
<div>제3절 복리후생</div> <div>제21조(복리후생) 운용본부는 직원들의 생활 수준 향상과 근무의욕 고취를 위해 다음 각 호의 복리후생 프로그램을 운영할 수 있다.</div> <div>1. 부가급여는 직원들의 안정적 생활을 위한 퇴직금, 각종 법정 보험, 여가 및 건강 관련 프로그램 등으로 구성되며, 세부내용은 운용본부에서 설계하여 전문위원회의 심의를 거쳐 운영한다.</div> <div>2. 시상(Awards)은 직원들의 근무의욕을 향상시키기 위한 비금전적 포상으로 한다. 세부적인 내용은 운용본부가 개발하여 전문위원회의 심의를 거쳐 운영한다</div>	<div>②초과이익성과급은 목표초과달성률과 개인성과에 의해 결정된다.</div> <div>제13조(목표초과달성률) ①목표초과달성률은 명확한 성과인식 및 보상을 위하여 개별자산별로 독립적으로 산정한다.</div> <div>②목표초과달성률은 기금전체 수익률의 목표알파 초과 달성율과 개별자산 수익률의 목표알파 초과 달성율을 아래와 같은 비율로 가중 합산하여 결정한다.</div> <table><tr><td>성과 항목</td><td>직접운용직</td><td>간접운용직</td></tr><tr><td>기금전체목표 초과달성율</td><td>20%</td><td>40%</td></tr><tr><td>개별자산목표 초과달성율</td><td>80%</td><td>60%</td></tr></table> <div>③개별자산 수익률이 별도로 산정되지 않는 경우에는 기금전체 수익률의 목표알파 초과달성률을 100% 적용한다.</div> <div>④목표 초과달성률의 최대치는 50%로 하며, 50%를 초과하는 경우는 50%를 적용한다.</div> <div>제14조(초과이익성과급 재원과 계산) ①초과이익성과급 재원은 적절한 동기부여를 위해 목표 초과 달성율의 120%로 한다.</div> <div>초과이익성과급 재원 = 자산별 기본급 총합 × 목표초과달성률 × 120%</div> <div>②개인별 초과이익성과급은 개인성과에 의해 차등 지급하며, 구체적인 방법은 운용본부가 정한다. 다만, 운용본부장의 초과이익성과급은 본부장의 기본급×기금전체 목표초과달성율×120%로 결정된다.</div> <div>③계산된 초과이익성과급은 전체 성과급</div>	성과 항목	직접운용직	간접운용직	기금전체목표 초과달성율	20%	40%	개별자산목표 초과달성율	80%	60%
성과 항목	직접운용직	간접운용직								
기금전체목표 초과달성율	20%	40%								
개별자산목표 초과달성율	80%	60%								

성과평가보상지침(08.6.30 기금위 의결)	세부기준(안)
<p style="text-align: center;"><b>제4절 효율적 인력관리</b></p> <p><b>제22조(인재유치 장려금)</b> ①운용본부는 역량이 탁월한 인재를 시장에서 유치·확보하거나 우수한 인재를 유지시키기 위해 인재유치 장려금 제도를 운영할 수 있다. ②인재유치 장려금 운영에 관한 사항은 세부기준에서 정한다.</p> <p><b>제23조(우수인력에 대한 우대)</b> ①운용본부는 장기 운용성과, 기금운용시스템 개선 등에 현저하게 공이 있는 자에 대해서는 직급에 상관없이 차별화된 고용 및 보수계약을 체결할 수 있다. ②제1항에 대한 해당되는 대상자의 선정기준 등에 대하여는 운용본부가 사전에 정하고 전문위원회에 보고한다.</p> <p><b>제24조(교육훈련) ~ 제26조(인력 평가 및 성과 향상)</b> (생략)</p> <p style="text-align: center;"><b>제5절 체계적 관리</b></p> <p><b>제27조(자문회사) ~ 제28조(인사전문가)</b> (생략)</p>	<p>재원과의 일치를 위하여 조정계수를 적용하여 조정될 수 있다.</p> <p><b>제15조(초과이익성과급 이연지급)</b> 초과이익성과급은 성과급 편중에 따른 과도한 리스크 추구행위를 완화하고 성과우수자의 장기근속 유도를 위하여 평가대상연도 익년에 50%, 2년 뒤에 30%, 3년 뒤에 20%를 지급한다.</p> <p style="text-align: center;"><b>제4장 인재유치장려금</b></p> <p><b>제16조(인재유치장려금)</b> ①인재유치장려금은 개인별 기본급의 50% 이내에서 운용본부장이 재량으로 정할 수 있다 ②인재유치장려금은 기본급과는 다른 일시보상 형태로 적용되나 지급 시기 및 지급 주기는 필요에 의해 본부장이 결정할 수 있다. ③인재유치장려금은 누적되지 않으며 매년 그 필요성을 재검토하여 변경할 수 있으며 성과급 기준이 되는 기본급에 포함되지 않는다.</p> <p><b>제17조(인재유치장려금 관리)</b> ①개인별 기본급의 50%를 초과하는 인재유치장려금을 적용할 경우에는 전문위원회의 심의, 의결을 거친다. ②운용본부는 분기별로 인재유치장려금 운영 현황을 전문위원회에 보고한다.</p>

성과평가보상지침(08.6.30 기금위 의결)	세부기준(안)
<p style="text-align: center;"><b>부 칙</b></p> <p><b>제1조(효력의 발생)</b> 이 지침은 전문위원회가 작성하고 기금운용위원회의 의결을 받아 효력이 발생한다.</p> <p><b>제2조(지침의 개정)</b> 전문위원회는 시장 등 환경변화에 맞추어 지침을 개정할 수 있으며, 기금운용위원회 의결을 받은 날로부터 시행한다.</p> <p><b>제3조(지침의 세부기준)</b> 전문위원회는 지침에 대한 세부기준을 마련하여 국민연금기금운용실무평가위원회를 경유하여 기금운용위원회에 보고하고 승인을 받는다.</p>	<p><b>제18조(의견제시)</b> 운용본부는 세부지침의 적용 및 시행에 관하여 필요시 전문위원회에 의견을 제시할 수 있다.</p> <p style="text-align: center;"><b>부 칙</b></p> <p><b>제1조(세부기준의 개정)</b> 전문위원회는 시장 등 환경변화에 맞추어 지침을 개정하되, 국민연금기금운용실무평가위원회를 경유하여 기금운용위원회 의결을 받은 날로부터 시행한다.</p> <p><b>제2조(경과조치)</b> 본 지침중 성과급에 관한 규정은 2009년부터 적용한다. 다만, 세부기준 제3장 제1절에 따른 목표성과급의 2007년, 2008년분은 종전의 평가기준에 따른 결과를 적용하고, 세부기준 제3장 제2절에 따른 초과이익성과급은 2009년분 및 그 이후 실적을 반영하여 적용한다.</p>

<참고자료 2>

## 성과평가보상 전문위원회 위원 현황

성명	근무처 및 직위	학력 및 경력
원승연	영남대 교수	○ 서울대 경제학과 (석사박사) ○ 외환코메르쓰투신 채권운용본부장, 교보투신CIO ○ 서울대 발전기금 자문위원
오규택	중앙대 교수	○ 예일대 경제학 박사 ○ 한국채권연구원 원장(현재) ○ 국민연금 기금운용실무평가위원
신성환	홍익대 교수	○ 서울대(학사), MIT(석사, 박사) ○ IBRD 재무정책실 ○ '07~'08년도 국민연금기금운용평가단
황인철	경총 본부장	○ 전북대(학사, 석사), 경희대 박사 수료 ○ 국민연금 운영개선위원회 위원(현) ○ 경총 노동경제연구원 책임연구원
이태규	한국경제연구원 연구위원	○ 부산대(학사, 석사, 박사) ○ 한국경제연구원 연구위원
신진영	연세대 교수	○ 카네기멜론대 경영학박사 ○ 의결권행사 전문위원회 위원 ○ '07~'08년도 국민연금기금운용평가단
김우찬	KDI 국제정책대학원 부교수	○ 서울대(학사), 하버드대(석사, 박사) ○ 국민연금 기금 의결권 자문위원 ○ 경제개혁연대 정책위원('06.8~)
전창환	한신대 교수	○ 고려대 경제학 박사 ○ '07~'08년도 국민연금기금운용평가단
이준행	서울여대 교수	○ 연세대(석사), 펜실바니아대 경제학 박사 ○ 한국증권연구원, 삼성경제연구소 근무 ○ '07~'08년도 국민연금기금운용평가단
이재광	CFA한국협회장	○ 서울대 경제학석사 ○ '07~'08년도 국민연금기금운용평가단
위경우	숙대 교수	○ 서울대 경제학, UCLA 경영학(석사, 박사) ○ 한국금융연구원 부 연구위원('95~97)
김광순	와슨와어어트 한국대표	○ 고려대 심리학과(학사, 석사) ○ 정부혁신컨설팅 센터 센터장('06~)