2014년도 제3차 회의록

2014. 8. 22.

국민연금기금운용실무평가위원회

1. 회의명

○ 2014년도 제3차 국민연금기금운용실무평가위원회

2. 회의소집자

○ 국민연금기금운용실무평가위원회 위원장 (보건복지부 차관 이영찬)

3. 일시 및 장소

○ 일 시 : 2014. 6. 11. 09:30~11:00

○ 장 소 : 국민연금공단 서울북부지역본부 13층 회의실

4. 출석위원 및 회의 참석자

□ 출석위원 : 13인

○ 보건복지부 차관	이영찬 위원장
○ 기획재정부	代 강기룡 (이찬우)
○ 고용노동부	代 권병희 (문기섭)
○ 보건복지부	양성일 위원
○ 한국경영자총협회	이지만 위원
○ 전국경제인연합회	송원근 위원
○ 중소기업중앙회	홍재근 위원
○ 농협중앙회	김홍년 위원
○ 한국공인회계사회	이성엽 위원
○ 한국외식업중앙회	장 욱 위원
○ 바른사회시민회의	연강흠 위원
○ 한국보건사회연구원	원종욱 위원
○ 국민연금연구원	김성숙 위원

□ 기타 참석자

○ 배석자

- 보건복지부 국민연금재정과장 김기남(간사)
- 보건복지부 국민연금정책과장 김현준
- 국민연금공단 기금운용본부장 홍완선
- 국민연금공단 기금운용본부 운용전략실장 이윤표
- 성과평가보상전문위원회 위원장 신진영

5. 회의진행순서

○ 개 회

○ 2014년도 제2차 국민연금기금운용실무평가위원회 회의록 보고 및 채택

○ 심의안건 심의

○ 보고안건 논의

○ 폐 회

6. 상정안건

의안번호	안건명
심의 14-7	2013년도 국민연금 기금운용 성과평가(안)
심의 14-8	2015년도 국민연금기금 운용계획(안)
심의 14-9	노후긴급자금 대부사업 추진계획 변경(안)
보고 14-7	2014년도 제2차 위원회 회의록
보고 14-8	2013년도 국민연금 기금운용본부 성과급 지급률(안)
보고 14-9	2014년도 4월말 국민연금기금 운용현황(잠정)

7. 토론요지

□ 심의 제14-7호 : 『2013년도 국민연금 기금운용 성과평가(안)』
보고 제14-8호 : 『2013년도 국민연금 기금운용본부 성과급 지급률 (안)』

○ 해외채권 벤치마크 대비 수익률이 저조한데 국민연금기금만의 특별한 이유가 있는지, 대체투자비중이 작년 말 9.4%로 되어 있는데 구체적인 확대 방안이 있는지 여쭤보고 싶고, 성과급 지급률 관련해서는 절대적인 성과급 지급액은 20억 남짓이므로 정말 미흡한 수준인 것 같은데, 연도별로 보면 작년 수익률이 7% 넘게 나왔고, 올해가 4% 정도 나왔는데 작년 대비해서 늘어난 것에 대해서 과연 대외적으로 설명이 가능할지 궁금함 (강기룡 위원)

○ 대체투자 확대에 대해 기금운용본부에서 여러 가지 고민을 하고 있고, 중기자산배분에서도 점진적으로 늘리는 방향으로 진행함. 또한 국내와 해외의 여러 가지 시장 여건의 차이를 감안해서 50대 50으로 가져가던 대체투자의 국내외 비중을 해외를 더 높이는 방향으로 중기자산배분을 변경하고 있음. 신규 자산을 도입하는 부분도 적극적으로 검토하고 있기 때문에 단기적으로는 여러 가지 어려움이 있지만, 중장기적으로 목표비중을 맞추기 위한 노력을 지속하고 있음을 설명 드림. 해외채권에 관련된 부분은 작년에 EM쪽 비중을 많이 가져갔으나 수익률이 전반적으로 하회했고, 작년에 테이퍼링 이슈가 대두 되면서 신흥국 쪽에 금리 상승 등이 나타났음. 그런 부분이 EM마켓에 오버해 있던 부분에서 수익률의 마이너스 요인을 많이 가져왔다고 생각함(이윤표 운용전략실장)

○ 해외채권 수익률 벤치마크가 무엇인지(강기룡 위원)

○ 바클래이 인덱스(Barclays Index)를 사용함(이윤표 운용전략실장)

○ 그것과 우리 국민연금기금 투자 간에 차이가 무엇인지. 자산배분에 신흥 EM 쪽에 많이 배분하셨다는 것인지(강기룡 위원)

○ 네, 마켓에 대한 배분에서 차이가 남(이윤표 운용전략실장)

○ 세 번째 성과급 지급률에 대해서는 작년도의 지급률이 총기본급 대비 16.3%, 금년 20.3%로 약 4% 정도 늘었음. 초과수익 달성 현황표를 보면 절대적인 수익률은 작년도 7%에서 4.1%로 줄었지만 성과급은 BM대비 초과수익률을 기준으로 하기 때문에 작년도에는 BM대비 마이너스였고 금년에는 BM대비 초과수익이 있었기 때문에 전체적인 성과급 지급률이 높아진 부분이 한 가지 요인이고, 그다음에 재작년에 성과평가보상지침을 개정해서 목표성과급과 초과이익성과급의 비중이 4대 6이었던 것을 6대 4로 목표성과급 비중을 다소 높인 것도 원인 중의 하나라고 할 수 있을 것임(김기남 간사)

○ 우선 성과급을 논의하기 전에 기본적인 임금체계가 어떻게 되어 있는지 궁금함. 기본급 총액이 104억 정도이고, 성과급이 한 21억 정도, 그래서 20% 정도 된다는데 수당 부분도 있을 것 같은데 그 수당의 비중이 얼마나 되는지 궁금함. 그리고 기본급이 아직까지 자동승급분 있는지, 호봉제가 있어서 매년 지나면 자동으로 올라가는 부분이 있는지도 궁금함. 전반적으로 성과급을 논의하기 이전에 전체 임금체계의 구성이 어떻게 되어 있는지, 그래서 기본급이 차지하는 비중과 기본급이 차지하는 액수, 그리고 수당, 그 후생복리비용이 차지하는 액수와 율 등 전반적인 체계 속에서 성과급을 논의해야 될 것 같다는 생각이 듦(이지만 위원)

○ 본부 임금체계는 기본급과 성과급으로 구성됨. 기본급은 시장 대비 거의 90~100% 수준으로 돼 있는데 성과급은 시장 대비해서 굉장히 열악한 수준임. 기재부 가이드라인에 의해서 매년 기본급의 인상률이 결정되며, 금년의 경우는 1.7% 정도임(장춘영 부장)

○ 그럼 기본급은 자동으로, 물론 기재부의 승인이 있어야 되겠지만 자동승급분 있는 거네요? 기본급에 대해서 그 부분을 시계열로 자료를 보여주실 수 있는지, 두 번째, 수당 부분은 전혀 없는지(이지만 위원)

○ 자동승급분은 없고, 매년 인상률이 확정이 되면 그에 따르며, 연봉제로 하기 때문에 다른 수당은 없음(장춘영 부장)

○ 학자금이라든지 후생복리비용은(이지만 위원)

○ 학자금은 중고등학교만 있음(장춘영 부장)

○ 그 부분도 후생복리의 전반적인 구성과 내용도 좀 같이,(이지만 위원)

○ 그런 구체적인 내용은 자료로 제출을 하도록 하겠음(장춘영 부장)

○ 해외채권의 수익률이 낮은데, 이게 사실은 제가 기억하기로는 그 전에는 이머징 쪽에 투자했던 것이 사실 성공 요인이었던 것으로 기억함. 그래서 그 전에 성공 요인이 지난해 실패 요인이 된 건데 그게 그럴 수 있는 건데 사실 그렇게 안 되는 것을 원하는 것 아닌가? 성공을 하고 실패할 때 그 전략을 바꾸는, 그래서 그런 바꿀 수 있는 어떤 체제를 연구해 보는 게 필요할 것 같다는 생각이 들고, 그래서 그런 같은 우려가 직접과 위탁의 차이, 그래서 작년도에는 위탁이 잘 맞춘 것임. 중소형주에 포커스를 해서 잘 맞췄는데 해외채권의 경우를 한 번 생각을 해 보면 이게 언젠가는 또 중소형주가 나빠질 것 같아서 이게 실패 요인이 또 될 수가 있을 것 같음. 그때 또 전략을 바꿀 수 있는 어떤 계기가 좀 있어야 되지 않을까

함. 특히 국민연금의 위탁운용 같은 경우에는 종목을 지정하지는 않지만 어느 부분에 배분할까 하는 본부가 계획을 짜는 내용이 있지 않나? 그래서 그때 바꿀 수 있는 그런 계기가 좀 있었으면 좋겠고, 그다음에 대체투자에서 이것은 전에도 지적을 했었고 별 다른 대책은 없지만 해외부동산과 사모 같은 경우는 BM 대비 기금의 성과가 너무 괴리가 생기는데 약간 측정 방법이나 이런 것도 있지 않은가, 그런데 이거는 전에 전략적 자산배분 할 때도 좀 얘기를 했던 게 사실이지만 뾰족한 수는 없는 것 같은데 그래도 계속 또 지적을 해야 문제의식이 생기니까 말씀 드림(장욱 위원)

○ 위탁 부분은 주식 같은 경우 수익률이 직접보다 더 높았고, 해외채권은 직접과 위탁이 다 안 좋은 부분이 있는데 이게 위탁 부분은 성과급 체계가 다른지. 아니면 다 합쳐서 직접과 위탁 부분이 다 같은 성과급으로 나가는지, 궁금하고, 각 파트별로 나눠서 잘한 부분은 더 주고 아니면 채권 같은 경우는 수익률이 낮으면 또 적게 주고 이런 식으로 나가는지 질문 드림(김홍년 위원)

○ 기본적으로는 각 자산별로 벤치마크를 부여함. 위탁과 직접에 대해서도 각각 다른 벤치마크가 부여되기도 하고, 그래서 지금 말씀하셨던 해외채권의 수익률이 낮아서 벤치마크 대비 하회하는 경우에는 저희 목표를 부여 하게 돼 있고 그 목표를 달성 못하면 성과급을 적게 받는다든가 그런 시스템으로 되어 있음. 즉 일률적으로 어떤 절대적인 수익률을 부여하는 것은 아니고 자산군별, 운용하는 스타일별로 벤치마크가 각각 부여됨(이윤표 운용전략실장)

○ 올해도 초과이익성과급은 없음. 3년째 없는 것 같음. 초과이익성과급이 없는 게 잘못 알면 퍼포먼스가 안 좋았다, 라고 얘기할 수 있지만 저는

항상 느끼는 게 공식이 너무 복잡하고 좀 이상함. 주관적인 information ratio가 어느 수준이 돼야 되느냐, 그것에 따라서 나올 수도 있고 안 나올 수도 있고, 우리 기금운용본부가 이제 좀 적극적으로 가야 된다고 하면 이런 게 나와 줘야 된다고 생각함. 그렇다면 지금 하는 공식도 있지만 복잡하게, 전략적 기여가 몇 프로고 전술적 기여가 몇 프로 상회하면 초과이익이 나올 수 있다고 이렇게 단순하게 하는 방법도 있지 않을까 생각됨. 전략 외에 전술적인 부분에서 초과수익률이 있는데 두개를 이 밑에 부분 전술 전체에서 분해를 좀 하면 초과이익이 좀, 이 부분이 다 초과수익률이라고 설명되는 부분은 그렇게 할 수도 있겠지만 조금 더 단순화시키면 여기서 초과이익수익률 같은 게 도출될 수도 있지 않을까, 라는 생각, 단순하게 그냥 이런 방법을 한 번 도입을 해서라도 좀 하는 게 어떤가, 지금 방식이 너무 복잡하고 실제 퍼포먼스하고 괴리가 있다고 생각이 안 되시는 것인지(원종욱 위원)

○ 추가 의견을 드림. IR을 넣은 이유는 결국 리스크 조정을 하기 위한 것인데 여기 전술적 자산배분이나 자산선택 효과는 리스크가 조정이 안 돼 있기 때문에 아마 그것은 좀 어렵지 않나, 생각이 듦. 결과적으로는 IR을 정확하게 어느 정도로 설정하는 게 적정한가에 대한 답이 없기 때문에 저희가 전에 회의할 때 IR을 좀 낮춰주는 것으로 했고, 아마 그것도 안 되면 나중에 조정할 수도 있겠지만 결과적으로 다른 해외기금들의 IR은 어떻게 설정돼 있고 그것을 몇 번 상회했는가, 정도에 대한 자료를 갖춰놓고 얘기해야 될 것임(연강흠 위원)

○ 이 부분이 저희도 매년 성과평가를 하면서 늘 나오는 이슈임. 사실은 초과성과급이 지급된 사례가 거의 없음. 그런데 그것은 아무래도 IR 자체가

높게 설정된 게 한 원인이기 때문에 작년에 좀 낮췄고, 낮췄음에도 불구하고 그것을 달성하지 못했기 때문에, 원인이 왜 그럴까, 그리고 사실은 매년 허용위험한도를 다 소진하지 못함. 그 얘기는 그만큼 기금운용본부가 초과성과를 내기에는 충분한 Risk Taking 역시 하지 못하고 있다는 것임. 그런데 그것은 일단 목표가 여전히 높은 것 같고. 작년에 낮추기는 했지만 해외와 비교했을 때 현재 수준이 그렇게 낮은 수준은 분명히 아님. 그게 1차적인 이유고, 두 번째는 현재 기금운용본부의 인원이 한 150명밖에 안 됨. 예를 들어서 지금 캐나다의 국민연금인 CPPIB가 조금씩 늘고 있지만 300조 정도로 알고 있는데 거기가 인원이 지금은 900명 정도로 알고 있고, 거기서 대부분의 경우에는 자기네들이 자신이 운용할 수 있는 것은 내부운용을 하고 있음. 이제 그런 현실과 비교했을 때 저희가 한 450조, 150명, 거기는 300조, 900명, 이렇게 비교했을 때 과연 그 인원으로 이러한 액티브 운용을 할 수 있을지가 1차적인 것이고, 그다음에 위탁관리 역시 인원이 필요하고 전문성이 필요한데 그 부분에 대한 여건이 현재 인원으로는 사실은 어려운 것 같음. 그런데 IR을 계속 낮춘다는 것 자체가 벤치마크가 넘으면 초과성과급이 지급되는, 이렇게 되니까, 그리고 아까 연 교수님이 지적하신 대로 IR을 설정한 이유는 결국 위험대비임. 그렇기 때문에 IR을 무조건 낮춘다고 해서 이게 해결될 문제는 아니고, 결국은 적정 IR을 설정하면서도 실제로 Risk Taking을 하면서 초과수익을 낼 수 있는 체제가 돼야 되는데 현재로서는 구조적인 문제가 있기 때문에 이것을 단순하게 IR을 낮춘다든지, 그것으로는 그렇게 쉽게 해결될 것 같지 않음. 원 박사님 말씀하신 방식은 결국 단순화하는 것임. 그러니까 결국은 벤치마크 대비 초과수익률이 나면 목표성과급이 지급되고 그것을

조금 더 단순하게 해서 그것보다 약간 더 넘으면 초과성과급이 지급되는 이런 체제인데 그것은 아까 연 교수님 말씀하신 대로 리스크 부분이라는 것이 간과되기 때문에 그 밸런스 부분이 있음. 그래서 앞으로 이것에 대한 답은 기금운용본부도 고민을 하고 저희도 매년 하고 있지만 해결책이 현 상황에서는 그렇게 나오기는 좀 어렵지 않은가 생각됨(신진영 성과평가보상전문위원회 위원장)

○ 거꾸로 지금 그렇게 해 줘 버리면 리스크를 다 소진하지 않을지? 그런 식으로 주기 시작하면 행위 자체가 리스크를 더 소진하는 쪽으로 반응하지 않을까, 라는 생각도 좀 들고 해서, 어느 쪽이 먼저인지 모르겠으나 그렇고, 조직 말씀드렸지만 기금운용본부에 불만이 있는 게 지금 전략실장님이 여기 와서 보고하고 계심. 전략실장님은 전략을 짜야 되는 분인데 행정하고 계시는데, 이게 보고안건 만들고, 우리 400조의 전략을 짜야 되는데 안건 보고하는 행정업무를 맡고 계신다는 게 참 문제인 것 같음. 그래서 이런 안건을 올리고 하는 부서는 기금운용본부에 따로 '실'을 만들든지 해야 되지, 전략실장님께서 이 안건에 대해서 보고하고 계시면 너무 아까운 시간이 아닌가 함(원종욱 위원)

○ 몇 년 간의 추세를 보면 인원은 많이 안 늘고, 국민연금의 기금 규모는 굉장히 빠르게 늘어나기 때문에 지금 원 위원님 말씀하신 문제가 상당히 심각하게 노출되고 있음. 국민연금이 공적기관이고, 기금운용본부는 공적기관의 한 중요 파트이기 때문에 다양한 종류의, 특히 감사와 관계된 일을 처리해야 되기 때문에 그런 부분의 비중이 실제 운용 비중보다 특별히 높아지는 것 같고, 기금 규모가 증가함에 따라 그것에 맞게 전체적인 조직이나 이런 것들이 갖춰져야 되는데 그게 갖춰지지 않은 상태에서 지금

말씀하신, 운용인력에 행정인력 포화 같은 현상이 많이 발생하고 있어서, 한 가지 예가 아까 과장님께서 지적하신 대체투자 문제임. 주식이나 채권 같은 경우에는 기금의 규모가 증가하고 목표 비중이 정해지면 포트폴리오가 다 분산투자이기 때문에 이례적으로 증가가 가능함. 그런데 대체투자라는 것은 이게 사실 물건별로 투자 결정이 이루어지기 때문에 예를 들어 그것의 목표 비중이 얼마가 정해졌든지 간에 물건이 없으면 투자를 못함. 그런데 물건을 찾고 검증을 하고 사후관리를 하는데 상당한 전문성과 인력이 요구되는데 현재 상태로서는 과연 목표비중을 채우기 위한 체제가 돼 있는지 의문임. 그 상태에서 단순히 목표비중을 채우라고 할 경우에는 결국은 필요한 검증이라든지 이런 부분이 이루어지기가 어렵고, 그래서 지금 지적하신 채권 부분에 있어서 작년 같은 경우에 보면 전반적으로 절대수익률이 낮은 이유는 아무래도 테이퍼링 때문에 여러 가지 채권 시장 상황도 안 좋겠지만 한편으로는 대체투자 쪽에서 투자가 되지 않은 부분이 채권으로 가기 때문에 채권의 비중이 사실은 줄어야 되는데도 불구하고 줄지 못하는 것이 전반적인 수익률을 좀 끌고 있는, 더 올라갈 수 있는 부분을 낮추는 그런 부분이 있음. 그런데 지금 하나 예를 들면 기재부 소속인 한국투자공사가 80조 운용함. 인력이 180명 정도임. 이게 비례가 안 맞음. 그러니까 80조 대 450조고, 지금 150명 대 180명인가요? 제가 정확하게 인원이, (신진영 성과평가보상전문위원회 위원장)

○ 운용직이 150, 160명이고, 전체는 다 합치면 한 200명(홍완선 기금운용본부장)

○ 그리고 금년에 뽑은 인원이 한 30명~40명 되는데 이게 좀 안 맞고, 그렇기 때문에 단순히 복지부 차원의 문제가 아니라 이것은 정부 차원에서 고려가

돼야 함. 그런 부분이 해결되지 않으면 마이크로적인 차원에서의 논의로서는 전반적인 기금운용의 성과가 제고되기는 좀 어려워 보임(신진영 성과평가보상전문위원회 위원장)

○ 오늘 주제가 성과급인데 말씀드렸듯이 임금체계에 대한 구성이 있어야 되고, 평균임금이 8,200이라면 낮은 임금은 아님. 그런 데 반해 방금 위원장님께서 말씀하시기는 적정인원도 작다는 것임. 그렇다면 적정인원에 대한 분석이 실질적으로 필요할 것 같고 지금 데이터를 보면 2012, 13, 14년도는 15명, 34명, 계속 인원이 늘은 것으로 나타나고 있음. 성과급 대상자를 볼 때 2012년 103명, 2013년은 118명, 2014년 152명으로 계속 인원은 늘어나고 있고, 그랬을 때 이 인원이 늘어난 부분이 과연 적정인원의 전체적인 인원수급 계획 속에서 일어나는 부분인지, 아니면 실제로 국민연금기금이 잘 운영되기 위해서 목표하는 인원이 몇 명인지, 여기에 대한 분석이 있은 후에 이 부분이 나타나야 되는데 이런 자료가 좀 부족한 것 같음. 임금이라는 것은, 성과급도 마찬가지고 인력 총량과 인건비 총합인데 이 부분에 대해 두개를 동시에 놓고 봐야 되는데 지금 양쪽의 데이터가 다 없음(이지만 위원)

○ 오해가 없기 위해서 한 가지 말씀드리면 KIC 인원이 많은 게 아님. CPPIB가 300조에 900명이기 때문에 KIC 인원이 그렇게 많은 인원이 아니고 국민연금이 아주 적다는 말씀을 드리려고 한 것이기 때문에 혹시 기재부 쪽에서 오해 없으시길 바람(신진영 성과평가보상전문위원회 위원장)

○ 성과급 지급체계를 보면 150명에 총액 21억 원임. 이것을 가지고 과연 인센티브가 충분하게 작동할 수도 있냐고 보면 굉장히 개선이 필요한 부분이 있다는 것은 공감할 수 있을 것 같고, 다만, 정보를 투명하게 더

오픈한다는 차원에서 두 가지 더 자료 보완을 말씀을 드리면, 하나는 부문별로 차등해서 지원하는 성과급이 얼마가 되는지 한 번 붙여 주시면 될 것 같고, 두 번째는 주요 포스트 개인별로 얼마를 받으시는지도, 이게 무리한 요구가 될 수도 있겠지만 그 부분에 대한 자료를 공개하시는 것도 필요할 것 같음. 그리고 다른 차원의 근본적인 얘기인데 아까 우리 차관님께서 기금운용평가보고서 평가 상 '탁월'을 받으셨다고 그랬는데 그것과 동시에 이런 사항도 지적이 되어 있음. 2013년 회계연도 평가 보고서 상에 지적사항인데, 기금운용본부가 공단 소속으로 돼 있어서 독립성 문제, 전문성 문제가 있다, 그다음 두 번째, 리스크관리센터가 기금운용본부 내에 있어서 견제와 균형을 못한다, 공단도 그렇고 이 부분에 대한 복지부 차원의 중장기적인 검토도 필요하지 않나, 생각함 (강기룡 위원)

○ 정량평가와 정성평가의 비중이 80대 20인 것으로 이해하고 있음. 그런데 41.6이라는 숫자가 나오는 것의 구성을 보면 정량평가에서 25.4, 정성평가에서 16.2가 됨으로써 실제로 정성평가에서 나온 절대치가 거의 64%에 이를 만큼 높다는 결과가 나옴. 이 말은 상대비중은 낮게 설정을 했지만 실제로 정성평가에서 높은 점수를 줌으로써 절대숫자가 높아진 것임. 정성평가 내용을 보면 거의 90점에 임박한 외환관리시스템 개선이라든지 이쪽에 해외투자 다변화 방안에서 높은 점수를 받으셨는데 제가 얼핏 보기에는 위에 정량평가에서 받으신 해외주식이나 해외채권 관련해서는 실적이 상대적으로 안 좋고 초과수익률이 나지 않는데 또 동일한 관련성이 있는 이쪽 정성평가에서는 높은 점수를 받으셔서 어떻게 평가가 되면 이렇게 나오는지 이것으로만 봐서는 조금 이해하기가 어렵고, 조금

비관적으로 보면 정성평가 점수가 후하게 주어짐으로써 전체 성과지수의 숫자가 높아진 것 같은 오해를 사실 수도 있겠다는 생각이 듦. 정성평가 점수가 상당히 높게 나온 것이, 물론 정량평가와는 다른 기준을 갖는다는 취지로 용어도 달리 쓰시고 달리 평가를 하는 것은 기본적인 취지는 이해를 하고 있으나 정성평가가 상당히 높게 나온 것에 대한 설명과 제가 두 가지 항목, 해외투자나 리스크 관리하고 이쪽 실적이 나타난 부분은 서로 상반되는 결과를 보이는 것에 대해서 추가적으로 설명해 주시기 바람(이성엽 위원)

○ 정성평가와 정량평가는 성격이 완전히 다른 것이고, 정량평가를 할 때는 목표달성률이 기준임. 목표달성률에 목표 α가 분모에 들어가게 되고 초과수익률이 분자에 들어가게 돼 있음. 그러니까 결국은 이것을 100% 달성하기 위해서는 아까 나왔던 목표 α를 달성 해야지만 100%가 나오는 구조인데 현재 상태로서는 목표 α 자체가 낮은 수준이 아니기 때문에 정량 쪽에서 높은 점수가 나오기는 그렇게 쉽지 않은 구조가 1차적인 원인이고, 정량은 과거의 성과에 대해 다시 한 번 리뷰해서 그것에 대한 평가를 한다고 하면 정성은 미래에 대한 계획 부분임. 그렇기 때문에 기준이 다르고, 저희가 정성도 마찬가지로 이틀에 걸쳐서 실사를 해서 그동안의 성과를 보는 과정이기 때문에 이게 전체적으로 80점대 초반이 나왔는데 후하게 줬다고 생각 하지 않고, 2개가 다른 기준이고 다른 측면을 보기 때문에 하나를 후하게 주고 하나는 그렇지 않다고 보기는 어려움(신진영 성과평가보상전문위원회 위원장)

○ 지금 말씀하신 목표 α가 높기 때문이라는 것은 원인이 아니고 결과를 반대로 설명 해 주시는 것 같은 생각이 드는데, 목표 α는 언제 누가 어떤

것으로 설정했는지(이성엽 위원)

○ 목표 α는 실무평가위원회의 심의를 거쳐서 기금운용위원회에서 결정함(신진영 성과평가보상전문위원회 위원장)

○ 초과가 낮은 원인은 목표 α가 높기 때문이라고 말씀 하시는 건지(이성엽 위원)

○ 목표 α가 결국 높기 때문에 달성하기가 어려운 것임. 아까 논의했던 초과성과급이 지급되지 않는 이유와 같은 맥락임. 결국 목표달성률이라는 것은 단순히 벤치마크를 초과했다고 해서 100% 달성했다는 것이 아니라 벤치마크를 충분히 초과해야만 목표달성이 높아지는 것인데 목표 α가 높게 되면 그만큼 목표달성률 자체를 달성하기가 어려워지는 것임(신진영 성과평가보상전문위원회 위원장)

○ 이 부분은 지난번에 높다고 평가를 해서 목표 α를 낮추는 회의를 했기 때문에 높은 것은 위원회에서 인정한 것이기 때문에 받아들여야 될 것 같음(연강흠 위원)

○ 성과평가 보고서를 보면 정책제언들이 크게 5가지로 정리 돼 있고 중요한 분야 분야마다 굵직굵직한 제안을 전면에 둔 것 같은데 우선 대체투자 부분이 어떻게 보면 가장 시급한 문제임, 다른 해외투자 부문에서도 대체투자가 문제가 되고 전체적인 금융부문 수익률과 관련해서도 대체투자 목표 소진이 어렵기 때문에 강제배분으로 거기에 대해서 전술적 자산배분에 따른 수익률 마이너스 효과, 그다음에 또 대체투자 부분을 활성화하려면 아까 말씀하신 내부적인 인력이라든가 이런 것이 어느 정도 필요한데 그 부분도 지금 어떻게 보면 당장 해결하기 어려운 구조인 것 같고, 대체투자와 관련해서는 정책제언으로 여러 가지 안이 많이 나오기는

했는데 구체적으로 어떠한 타임스케줄을 가지고 어떻게 정리돼서 단기적인 성과까지 성과에 미치는 영향까지도 이게 해소가 될지에 대해서 필요성은 다 인지를 하고 계시는 것 같은데 딱히 답을 시원하게 못 내고 있음. 그래서 이 부분이 보니까 성과하고도 관련이 많이 있는 것 같음. 수익률 부분을 봐도 전술적 효과라든지 이런 부분까지 연결되는 것 같고, 성과 부분을 짐작하기 위해서는 대체투자 부분에 대한 문제점들을 우선순위를 가지고 대안을 만들어 내야 되며, 지금 5가지 정도 정책제언을 해주셨는데, 방향이 여러 가지임. 결국은 목표를 줄이겠다는 얘기도 있고 또 더 잘하겠다는 얘기도 있고, 그런데 이 부분에 대해서 이 상태에서 그냥 시간이 지나면 안 될 것 같다는 생각이 듦(홍재근 위원)

○ 제도적인 부분을 먼저 말씀 드리면 대체적으로 국내외 대체부문, 특히 국내대체 부문은 플러스 α라는 목표수익률을 가지고 움직이다 보니 국내대체 시장 자체가 최근에 와서 급격히 시장 여건이 좋지 않음. 그 이야기는 저희가 투자할 만한 대상 자산의 기대수익률 자체가 워낙 낮아진 상태라는 것임. 또 이 목표수익률을 어느 정도 올리는 형태로 가려면 리스크를 또 그만큼 더 많이 가져가야 되는 부분들이 있고, 해외대체 부문도 거의 유사한 현상이 있다고 보고 있어서 2014년도에 들어와서도 국내대체나 이쪽 비중이 계속적으로 늘어나지 못하고 투자금액 자체가 줄어들고 있음. 그래서 우선 단기적으로는 목표수익률을 조금 낮춰주셨으면 하는 기대를 하고 있음. 중장기적으로 봤을 때 우선 인력 등 모자라는 부분들은 대폭적인 인원의 증가를 복지부하고 협의해서 기재부에 요청 하고 있음. 다만, 국내대체 부분에 대해서 목표수익률도 중요하지만 어떤 리스크나 안정성 부분들을 고려하다 보니 투자 부분에 대해서 좀 더 신중해 질 수

밖에 없고, 또 그 부분들이 자금운용 부분을 대체투자에서 채권 쪽으로 투자를 못하는 부분들이 밀려나는 현상을 가져오고 있음. 또 하나 최근에 대체시장 쪽에서 주로 움직이는 부분이 소위 말하는 Private Equity Fund, PE 쪽 시장인데 이 PE 쪽 시장들이 전체적인 외부의 모양세로는 규모가 대폭 늘어나고 언론보도나 이런 부분은 되고 있으나, 실질적으로 봤을 때는 그쪽에서 여러 가지 문제점들이 나타나고 있음. 그러다 보니 거기에 대한 사후관리나 이런 부분도 동시에 진행 해 나가야 되는 상황으로 위원님이 말씀하신 대로 단기적으로 이 부분을 갑작스럽게 늘릴 수 있는 입장은 못 됨(홍완선 기금운용본부장)

○ 제가 말씀드린 부분도 단기적으로 늘린다기보다는 지금 말씀해 주신 것들을 포함해서 제언들이 다 되어 있는데 이 부분들이 안으로 여러 가지 대처방안들이 정리가 되신 것 같음. 이 부분들이 조금 더 명확하게 좁혀서 정리가 돼야 되지 않을까, 왜냐하면 지금 말씀하신 대로 hurdle rate를 낮추는 방안, 해외사무소 증설하는 방안, 목표비중을 조절하는 방안들에 대한 정리를 좀 해야 되지 않을까, 생각하고, 목표를 단기적으로 맞춰야 된다는 것보다는 방안들이 단계적으로 정리가 돼야 되지 않을까, 생각함(홍재근 위원)

○ 목표성과급 산정 방식을 보시면, 마이너스가 나오기 거의 불가능한 공식임. 정량적인 게 80%고 정성적인 게 20%인데 정성적인 점수가 아무리 적게 받는다고 해도 70%를 받는다고 하면 14점인데, 엄청나게 손실이 발생하지 않으면 정량에서 14점 마이너스가 힘들 것임. 물론 이 공식이야 지금 정해진 것인데 목표성과급이 이런 형태로 공식화 돼 있는 상황에서는 결과적으로 수익이 마이너스가 나더라도 기본적으로 성과급은 일정 부분

배분되게 되는 형태로 짜여 져 있는 것 같은데, 그 부분 어떻게 생각하시는지(이지만 위원)

○ 성과급 지급 최소기준을 먼저 달성해야 목표성과급이 지급되기 때문에 3년 평균 수익률이 3년 평균 소비자물가상승률을 초과한다는 요건이 먼저 충족되어야 함 (김기남 간사)

○ 기금운용을 담당하고 있는 입장에서 아까 위원님께서 말씀하셨던 8,200만 원이 낮은 수준이 아니라는 부분은 저희는 신입 직원들이 없고, 전부 경력직으로 구성이 돼 있음. peer group과 비교해서 적정성이나 전주 이전을 앞두고 있는 상황에서 운용직들은 다르게 느끼는 부분이며, 운용을 총괄하는 입장에서 운용역들이 계속 일하게 하는데 상당한 애로를 가지고 있는 것이 사실임(홍완선 기금운용본부장)

○ 본부장님께서 말씀하신 부분을 보기 위해서는 임금체계와 인력구성도 실제로 봐야 함. 제가 인력구성을 안 봤기 때문에 그냥 경력직 아니고 신입사원으로 채용된 다음 계속 단계별로 근속연수에 따라서 임금이 상승되는 구조라면 8,200만 원이 적은 액수는 아님. 신입사원의 채용보다 스카우팅 중심으로 인력이 구성돼 있다면 결국은 많은 액수는 또 아닌 것임. 그렇기 때문에 사실 이 부분은 상당히 조심스러운 부분이 있는데 인력을 어떻게 계획하고 계신지, 그리고 인력구성이 어떻게, 연령별, 경력별. 그런 부분과 인건비, 두개의 데이터가 같이 있어야지만 이 부분을 판단할 수 있는데 지금 양쪽 데이터를 한눈에 볼 수가 없기 때문에, 저도 조심스럽게 그냥 평균치로 본다면 경력을 고려하지 않는다면 많다는 느낌이 있고 경력을 또 고려한다면 또 적은 감이 있는데 이런 부분을 인력의 구성 총량과 인건비의 총액을 비교하면서 판단을 내릴 수 있도록

해야 한다는 생각임(이지만 위원)

○ 기본적으로 본부는 경력직이 전임이 가장 어린 직원들인데, 최소 경력이 3년 이상이고 대부분 5년 이상, 그리고 7년, 10년, 이런 식으로 구성이 되다보니 상당한 경험을 갖고 있지 못하면 들어올 수 없는 상황임. 두 번째는 해외나 국내에 관련된 부분에 대한 부분도 특별한 변화는 없음. 그리고 승급분에 대한 논의가 있으셨는데 승급분은 기본적으로 호봉제가 아니기 때문에 연도별로 올라가는 기준은 없고, 다만 가이드라인에 따라서 1년에 경력직 일점 몇 프로 정도 있었던 것 같은데, 그것 이외에 별도의 상승분은 없음. 그다음에 복리후생과 관련된 부분은 제가 받고 있는 부분을 말씀드리면 복리후생은 없음. 그러니까 교육비나 이런 부분에 대해 일부 받는 부분이 있을 수는 있겠으나, 그 부분은 거의 없는 것으로 봐 주시면 좋을 것 같음(이윤표 운용전략실장)

○ 오늘 보고 드린 성과급 산정률은 기존에 성과평가보상지침에 의해서 정량평가와 정성평가 결과를 적용하여 보고를 드렸음. 하반기에 성과평가보상체계에 대한 컨설팅 결과를 반영한 성과평가보상체계 개선안을 지침에 반영하는 방안을 별도의 안건으로 보고 드리겠음. 그때 전체적인 인력 등을 함께 고려해서 결정을 해 주시면 좋을 것임(김기남 간사)

○ 여러 의견 감사드림. 어느 정도 말씀 주신 부분에 대해서는 의문이 풀리셨으리라 생각 되고, 논의과정에서 인력 문제가 많이 나왔으나, 복지부와 연금공단이 기금운용 인력 증원을 위한 논의는 별도로 하고 있다는 말씀을 드리고, 적정한 시기가 되면 아마 위원님들께 보고가 될 수 있으리라고 생각됨. 그러면 다른 의견이 없으시면 2013년도 국민연금기금운용 성과평가(안)에 대해서는 원안대로 심의하겠음(이영찬 위원장)

□ 심의 제14-8호 : 『2015년도 국민연금기금 운용계획(안)』
심의 제14-9호 : 『노후긴급자금 대부사업 성과평가 및 향후 추진 계획(안)』

○ 이 계획 자체는 금년도 계획이나 이전에 심의하셨던 전체적인 계획의 일환으로서 2015년도 계획으로 작성 된 것임. 의견 주시기 바람(이영찬 위원장)

○ 실버론의 경우 대출을 받는 곳이 연금공단지사인지, 아니면 어디서 신청을 하고 이것을 받게 되는지(홍재근 위원)

○ 연금수급자가 공단 지사에 와서 신청을 하게 되면 연금수급자의 연금지급 계좌를 통해서 대출금을 지급하게 됨(박재구 부장)

○ 연금공단지사가 전국에 다 있겠지만 혹시 일부 지역의 경우에 접근성이 떨어진다거나 그런 문제 때문에 신청할 때 실버론이 있는 것 자체를 잘 모른다든가 있어도 지리적으로 문제가 돼서 좀 불편하다든가, 혹시 이런 것은 한 번 조사를 해 보신 적이 있으신지(홍재근 위원)

○ 사업시행 초기에는 우체국, 건강보험공단을 통해서 신청서를 접수했으나, 그 이후로 분석해 보면 위원님께서 말씀하신 그런 불만이 없고, 모르시는 분들이 있을 수도 있는데 1년에 한 번씩 모든 수급자, 연금 받는 분들에게 연금에 대한 안내문을 다 보내드리는데 거기에 실버론에 대한 내용을 포함해서 보내드렸기 때문에 모르시는 분은 없는 것으로 판단하고 있음(박재구 부장)

○ 투자허용범위 밴드를 공개해 주셨는데 기본적으로는 다 동일하게 상·하한선을 두셨는데 저희가 중기자산배분 상의 자산운용 방향에 맞게 상·하한을 차등 조정할 필요가 있다고 생각함. 예를 들면 저희가 해외

주식을 늘리고 국내채권 하향하실 거고 대체투자를 늘리실 건데 오히려 대체투자 하한선은 -3.4%p로 해 놓으셨음. 이것이 대체투자를 늘리겠다는 의지가 있는 건지 궁금하고, 그렇다면 차라리 예를 들면 해외주식 같은 경우 상한은 지금 2%p로 돼 있는데 이것을 3~4%p로 높인다든지 이런 식으로 저희 중기자산배분의 목표에 맞게 차등 조정할 필요가 있다는 다른 의견을 가지고 있음.

두 번째는 여유자금 배분 계획을 보시면 80.6조원을 부문별로 배분하셨는데 2015년 말 포트폴리오 비중을 보면, 채권에 여유자금을 더 많이 배분하는데 어떻게 국내채권 비중이 52.9%가 되는 것인지, 제가 추계에 대한 정확한 지식이 없어서 모르겠는데 그 부분을 좀 설명해 주시면, 국내채권 70.8%를 내년도에 더 여유자금 배분하신다는 것은 저희 방향에 안 맞는 것 같음. 그 부분은 설명을 해 주시고 설명이 충분히 납득이 되면,(강기룡 위원)

○ 먼저 투자허용범위에 대해 말씀드리면, 대체투자와 관련돼서 허용범위가 넓은 것은 실제 투자비중과 목표비중의 괴리가 큰 부분을 감안한 것으로 방향성을 바꾸겠다는 의도를 가지고 준비한 것은 아님. 그다음에 두 번째 부분이 여유자금 채권 배분에 관련된 부분 말씀하시는, (이윤표 운용전략실장)

○ 2015년도 여유자금 배분(안)과 2015년말 예상 포트폴리오 부분이 매칭이 잘 안 되는데 여유자금 중에 상당한 부분, 70%를 국내채권에 배분을 하는데 '15년 말은 비중이 국내채권 52.9%로 된다고 되어 있음. 어떻게 더 많은 금액을 당해연도에 배분을 하는데 중기자산배분 상 목표를 맞추실 수 있는 건지(강기룡 위원)

○ 채권은 2014년도 말 비중이 58.2%에서 2015년 말 56.9%로 1.3%가 줄지만 실제로 늘어난 금액은 20조가 됨. 반면에 주식은 1.1% 비중이 늘어나지만 늘어난 금액은 20조밖에 안 됨. 기본적으로 갖고 있는 자산의 크기가 다르기 때문에, 여유자금 배분(안)은 80조 여유자금만 배분하는 과정이라 그런 차이가 나타날 수 있음(이수철 투자전략팀장)

○ 추가적으로 여유자금 중에는 채권 회수 부분이 포함이 되어서 그런 결과를 만들어 낸 것 같음(이윤표 운용전략실장)

○ 여유자금이 사실상 운용할 수 있는 기금의 재원일 텐데 그 부분을 국내 채권을 많이 배분하시면서 결론적으로 포트폴리오 상은 이렇게 달성하신다는 게 인과관계가 그렇게 명확하지는 않은 것 같고, 그 부분의 설명은 나중에 따로 주시면 감사하겠음(강기룡 위원)

○ 노후자금 긴급대부 관련해서 원래 3년 한시적으로 하기로 돼 있었던 것인데, 그것을 계속 추진한다는 것은 한시적으로 추진한다는 얘기인지, 아니면 앞으로도 계속 추진한다는 얘기인지(송원근 위원)

○ 당초 2011년도에 의결을 하실 때는 3년간 한시적으로 사업을 하도록 돼 있었고, 그 사업을 수행하면서 성과평가를 해 보니까 사업이 괜찮으니까 앞으로도 계속 했으면 좋겠다는 그런 답변이 되겠음(박재구 부장)

○ 지금 연금수급자 중에서 돈을 받은 분들 비율이 어느 정도 되는지(송원근 위원)

○ 받는 비중이, 연금수급자가 지금 340만 명인데, 0.06% 수준으로 매우 낮은 수준임(박재구 부장)

○ 지출 계획에 대해 여쭤보겠음. 사업비 중에서 국민연금 제도운영사업이 ‘14년 예산보다 증액이 된 것으로 보임. 26억 정도, 13.5% 증액이 됐는데

제도운영사업이라는 것 자체가 다른 타 공단관리운영이나 이런 것과 중복되지 않나, 라는 생각이 들어서 운영사업이라는 것 자체가 어떤 것인지 궁금하고, 위원뿐만 아니라 여기 참여하시는 모든 분들이 연금에 대한 확실한 흐름이나 이런 것에 대한 교육 등이 필요하다고 느끼고 있어서, 그런 부분에 대한 예산 등은 없는지 궁금함(김홍년 위원)

○ 국민연금 제도운영사업은 주로 정보화사업, 사각지대 축소를 위한 가입자 확충 사업, 수급권자 확인 사업, 국민연금장애심사에 관련된 사업, 노후설계 서비스사업, 이 부분에 주요한 내용들이 있음. 26억 정도 늘었는데 그중에 정보화사업 비용이 20억 원 정도이고, 가입자 확대에 따른 비율들이 전년 증가분 정도로 늘어난 것임(김현준 국민연금정책과장)

○ 대부 관련해서 질문 드림. 연 예산이 정해져 있지 않나? 1년에 300억인가? 그러면 이게 연초에 거의 다 소진이 되는지, 아니면 수급자 중에 받으시는 분 비중이 거의 1%도 안 되면 아주 작은 분들이 받기 때문에 나름 경쟁률이라든가 인기도 좀 있을 것 같은데 아까 3년 해 보니까 인기가 좋아서 계속 한다는 말씀도 하셨고, 그렇다면 이 사업이 이 시점에서 이 규모대로 그대로 갈 것인지, 아니면 조금 더 늘릴 것인지에 대한 고민도 같이 해 볼 필요가 있지 않느냐, 그런 면에서 연초에 다 소진돼 버리면 이 부분을 신청기간이라든지 전체적인 규모라든지 양이라든지 이런 부분에 대한 고민도 한 번 해 보셨는지 궁금함(홍재근 위원)

○ 이 사업 자체가 긴급한 자금이다 보니 날짜라든지 그런 부분들이 있고, 그렇기 때문에 연초부터 소진되는 것이 아니고 약간 균형적인 점을 갖고 있고, 다만, 이제 이 부분들이 저희들이 사업을 추진해 보니까 상당히 효과적인 것으로 보이긴 하는데 작년 대비 전·월세자금은 많이 줄어들었고,

수급자 연령이 작년에 60세에서 61세로 늘어나다 보니 그 부분이 반영이 되어 신청자 수가 조금 감소하는 추세를 보이고 있어서 그런 부분들을 반영해서 270억 정도의 사업비를 가지고 연금기금을 활용한 사업을 지속적으로 하면 좋지 않는가, 이렇게 판단하고 있음(김현준 국민연금정책과장)

○ 혹시 신청을 했는데 재원이 바닥나서 못 받으시는 경우도 있는지. 그런 경우는 없는지?(홍재근 위원)

○ 그런 부분은 없음(김현준 국민연금정책과장)

○ 그러면 두건의 안건에 대해서 원안대로 심의하도록 하겠음(이영찬 위원장)

□ 보고 제14-9호 : 『국민연금기금 운용현황(잠정)』

○ 위원님들 의견 없으시면, 오늘 참석해 주셔서 감사드리고, 다음 회의에 다시 뵙도록 하겠음. 이상으로 회의를 모두 마치겠음(이영찬 위원장)

8. 심의사항

의안번호	안 건 명	결과
심의 14-7	2013년도 국민연금 기금운용 성과평가(안)	원안심의
심의 14-8	2015년도 국민연금 기금운용계획(안)	원안심의
심의 14-9	노후긴급자금 대부사업 성과 평가 및 향후 추진 계획(안)	원안심의