2015년도 제3차 회의록(요약)

2015. 11. 6.

국민연금기금운용실무평가위원회

1. 회의명

○ 2015년도 제3차 국민연금기금운용실무평가위원회

2. 회의소집자

○ 국민연금기금운용실무평가위원회 위원장 (보건복지부 차관 장옥주)

3. 일시 및 장소

○ 일 시 : 2015. 6. 30. 09:00~10:30

○ 장 소 : 엘타워 엘하우스홀(8층)

4. 출석위원 및 회의 참석자

□ **출석위원 : 12인**

○ 기획재정부	代 유병희 (백용천 위원)
○ 고용노동부	代 김영미 (권기섭 위원)
○ 보건복지부	조남권 위원
○ 한국경영자총협회	이지만 위원
○ 중소기업중앙회	홍재근 위원
○ 전국경제인연합회	신석훈 위원
○ 전국민주노동조합총연맹	이찬진 위원
○ 농협중앙회	김홍년 위원
○ 한국소비자단체협의회	박인례 위원
○ 바른사회시민회의	신진영 위원
○ 한국보건사회연구원	원종욱 위원
○ 국민연금연구원	김성숙 위원

□ 기타 참석자

○ 배석자

- 국민연금공단 기금운용본부장 홍완선
- 국민연금공단 기금운용본부 운용전략실장 이윤표
- KG제로인 전무 신중철

5. 회의진행순서

○ 개 회

○ 2015년도 제2차 국민연금기금운용실무평가위원회 회의록 보고 및 채택

○ 심의안건 심의

○ 보고안건 논의

○ 폐 회

6. 상정안건

의안번호	안건명
심의 15-9	2014년도 국민연금 기금운용 성과평가(안)
보고 15-5	2015년도 제2차 회의록
보고 15-6	2014년도 국민연금 기금운용본부 성과급 지급률(안)
보고 15-7	2015년도 4월말 국민연금기금 운용현황(잠정)

7. 토론요지

□ 심의 제15-9호 :『2014년도 국민연금 기금운용 성과평가(안)』
보고 제15-6호 :『2014년도 국민연금 기금운용본부 성과급 지급률(안)』

○ 성과급 체계 변경시 장기근속에 관한 것이 있지 않았나? (원종욱 부위원장)

○ 2014년 성과에 대해서는 이전의 성과급 지급체계를 따르므로 목표초과 수익률에 대한 것이 지급되고, 장기근속에 대한 부분은 2016년에 지급되는, 2015년 성과급에 반영됨(신진영 위원)

○ 성과평가는 구성원들의 성과급과 직결되는 특징을 가지고 있는데, 자산배분이 고위험군 형태로 확대되는 과정임. 저위험 전략 배분 하에서의 성과급 지급방식과 고위험군 형태로 전략 배분이 확대되는 상황에서의 성과급 배분은 어느 정도 차이가 있어야 될 것 같음. 저위험 구조 하에서는 결과적으로 등락의 폭이 상당히 제한적이고, 고위험군에 있어서는 등락의 폭이 더 크기 때문에 고위험군의 자산배분이 확대 되는 시점에 그대로 적용하면 맞지 않을 것 같아서 이에 대해서 향후 어떻게 준비하실 것인지 질문 드림(이지만 위원)

○ 2015년 성과부터 적용될 성과급 체제는 전년도와 많이 다름. 실제 지급된 성과급 수준이 낮고 성과급으로써의 기능을 잘 하지 못하기 때문에 기능을 할 수 있는 방향으로 체제를 개편했음. 전반적으로 기금운용전략이나 방향이 바뀜에 따라 성과급체제가 따라가야 되는 것은 정확한 지적이심. '15년부터 적용될 성과급체제를 시행하면서 거기에서 발생하는 한계 등을 검토하고 보완하는 방향으로 가려고 함. 성과에 민감하게 성과급체제가 갈 경우 그에

따른 성과 제고라는 측면도 있지만 국민연금 같은 공적연금은 안정성이 중요하기 때문에 어느 선에서 밸런스를 찾을지가 고민되는 이슈임. 지금 말씀하신 부분까지 염두 해 두고 성과급체제를 시행하면서 그에 따른 보완방안을 검토하고 마련할 계획임(신진영 위원)

○ 기본적으로 위험도가 높은 경우, 기본급과 성과급의 배분에 있어서 기본급의 비중이 작아질 수밖에 없는데, 국민연금의 임금구조를 보면 기본급은 고정되어 있음. 고위험군으로 간다면 고정된 기본급에 성과급 비중은 더 커질 가능성이 큰 것임. 역으로 마이너스가 생겼을 경우 그에 대한 기본급의 감소는 없음. 그런 측면에서 고위험 형태로 자산배분이 되었을 때는 기본급 비중도 변화를 추구하실 것인지 아니면 기본급은 그대로 두고 성과급 포션만을 변동시킴으로써 고위험 중심의 자산배분 하에서 성과급으로 갈 것인지 질문드림(이지만 위원)

○ 성과급은 성과지수에 따라 기본급에 비례해서 나가는데 그 비중이 20%~30% 정도로, 기본급 대비 10:2 정도 비중이기 때문에 기본급의 비중이 월등히 높음. 민간부문에서의 성과급 체계라면 고위험군으로 가면 성과급 비중이 훨씬 높아야 되는데 저희가 공적연금이기 때문에 고위험군의 비중이 높아지면서 성과급 비중이 같이 올라가게 되면 사실상 성과급 체계가 고위험 추구가 돼서 안정성에 훼손이 될 가능성도 있어서 밸런스를 어떻게 할지는 상당히 어려운 이슈임. 최근에 해외자료를 보면 공적연금의 경우 안정성에 우위가 가기 때문에 기본급의 비중을 높이는 것이 좋지 않으냐 하는 제언들이 있음. 현재 기금운용본부의 전반적인 보수체계를 보면 기본급의 수준을 업계의 중간 값에 맞추게 돼 있는데 실제 지급되는 수준은 중간 값에 미달하기 때문에 기본급 자체도 그렇게 높은 수준이 아님. 기금의 규모가

커지면서 우수인력의 확보가 필요하나 전반적인 보수수준이 낮고, 가장 큰 이유 중 하나는 기본급 자체가 민간부문에 매치되지 않는 부분임. 일단 그 부분이 보완되면서 성과급 구조를 보완하는 방향이 될 것으로 보임(신진영 위원)

○ 대체투자 부문 수익률과 관련하여 공정가치평가 시점과 환효과 반영 시점은 연중 언제인지(이찬진 위원)

○ 평가연도 9월말 기준임.(최환 사무관)

○ 환효과는 12월 말일자로 계산함(이윤표 실장)

○ 여기서 평가하실 때는 원화상승이라고 말씀을 하셨는데, 원달러 환율을 보면 연초대비 연말에 55원 정도 올라서 원화가치가 오히려 하락한 것 같음. 왜 원화상승이라고 되어 있는지 궁금함(이찬진 위원)

○ 원화가치하락인데 오기가 된 것 같음(이윤표 실장)

○ '환율'이 누락된 것 같음. 원화환율상승이 아닌가 함(신중철 KG제로인 전무)

○ 공정가치평가 시점에 그것에 의해서 하게 되니까 대체투자의 객관적인 성과평가가 객관적인지 아닌지 잘 모르겠고, 12월 말 기준으로 했다고 하는데 환효과를 공정가치평가 전 수익률에 반영했다고 하심. 연말 환 가격을 어떻게 연중으로 소급해서 반영할 수 있는지 설명 바람(이찬진 위원)

○ 해외대체의 경우 9월 말로 평가가 되고, 국내대체의 경우에는 시차 등에 대한 제약이 상대적으로 덜하기 때문에 12월 말일자로 공정가치를 평가하게 됨. 해외대체의 경우 크게 프로젝트 베이스의 부동산이나 지분(stake)이 50%가 넘는 경우에는 제3의 평가기관의 평가자료를 받아서 공정가치평가에

활용하고 있음. 또 환율에 관련된 부분은 9월 말 숫자를 12월 말로 간주해서 환율로 환산함. 9월 말의 페어마켓 벨류를 12월 연말 받을 수 있는 최종적인 정보로 가정하고 그것을 연말가치로 평가해서 환율을 적용하는 방식임(이윤표 실장)

○ 2014년도 성과평가 결과, 전체적으로 벤치마크를 약간 상회하는 것으로 나타나는데 자산군별로 보면 대부분 하회하거나 거의 같은 수준이고 대체투자에서 BM을 초과해서 전체적으로 약간 초과하는 것으로 나타남. 정책제언에도 대체투자 벤치마크의 적절성에 대해서 검토가 필요하다고 되어 있음. 대체투자의 벤치마크에 따라 작년도 운용성과평가가 상당히 달라질 수도 있다는 생각이 듦. 대체투자의 벤치마크에 대해 외부평가사 등의 민감도분석 같은 것을 해 보셨는지, 벤치마크 변경 시 BM 대비 초과수익이 상당한 차이가 나는지 아니면 큰 차이가 없는지 궁금함. 또한 성과평가는 성과보수와 연결되고 성과보수는 성과지수에 의해서 결정되는 것 같은데, 성과지수 산정내역에 정량평가 부분을 보면 정량평가가 물론 목표 알파가 있기는 하지만 초과수익이 얼마냐에 따라 결정되는데 여기에 대체투자는 없음. 대체투자의 목표 알파라는 이론적인 것들이 다른 것과 같이 나올 수 없기 때문에 빠진 것 아닌가 하는 생각이 드나, 작년도 성과의 상당부분이 대체투자에서 기인했다면 성과급 반영할 때도 대체투자 부분이 반영돼야 할 것 같은데 어떻게 반영하시는지 궁금함. 또한 성과평가는 궁극적으로 성과보수를 주기 위한 것인데 성과평가는 의결안건으로 되어 있고 성과급 지급률은 보고안건으로만 되어 있음. 차후에라도 하나의 세트로 논의하는 것이 더 타당하지 않은가 생각함. 산정방식은 기금운용지침에 있는 것 같은데 필요하다면 성과평가 하면서 그것을 같이 논의하는 것이 적절하지 않은가 생각함(유병희 위원)

○ 대체투자 벤치마크는 상당한 논의를 거쳐 2012년에 대체투자 세부 자산군별로 벤치마크를 설정하여 ’13년부터 적용하고 있음. 현재 국민연금연구원에서 기존 벤치마크와 현행 벤치마크를 적용하는 각 방법들에 대해서 차이가 어느 정도 나는지 분석작업을 진행하고 있음. ’14년도 성과지수 산정 내역 중 정량평가 점수를 보시면, 기금운용위원회에서는 국민연금 기금운용 전체에 대해서 목표초과수익률을 부여하고, 그것을 받아서 기금운용본부 내에서 전술적 자산배분, 국내주식, 국내채권, 해외주식, 해외채권에 다시 배분을 해서 목표초과성과를 달성하기 위한 세부적인 방향을 정해서 운영함. 대체투자에 대해서는 이것을 별도로 부여하기 어렵기 때문에 금융부문 계 전체에 반영된 것으로 대체하는 형태로 운용하고 있음. 또한 성과평가와 성과보수가 하나로 기금운용위원회에서 논의될 필요가 있다고 말씀하셨는데, 원래 기금운용위원회를 운영하는 과정에서 성과평가와 관련된 부분들은 실무적, 전문적인 부분이 있어서 국민연금기금운용실무평가위원회에서 결정하도록 법상 되어 있고, 실무평가위원회에서 보고한 내용들을 기금운용위원회에 보고하는 형태임. 실제 성과평가(안)에 대해서도 기금운용위원회의 심의·의결을 받는 형태가 적절하다고 보고 현재는 법보다는 더 위의 단계인 기금운용위원회에서 성과평가(안)에 대해서 심의·의결하는 형태로 진행되고 있음. 또한 성과보수와 관련된 것은 부여된 목표초과수익률에 대해서 기금운용본부가 달성하면 총액에 대해서 기금운용위원회가 결정하는 방식임. 그 결정하는 방식에 대해서는 성과평가보상과 관련된 지침이 별도로 있고, 지침은 기금운용위원회에서 결정함. 지침에 따라 국민연금연구원과 복지부가 계산을 해서 성과평가보상전문위원회에서 심의하는 형태로 진행되므로

실제 성과평가와 성과급에 대한 의사결정을 기금운용위원회에서 한다고 보셔도 됨(최환 사무관)

○ ’14년도 성과지수 산정내역을 보시면, 이 성과지수가 목표성과급의 성과급 규모를 결정하는 산식의 일부인데, 기본적으로 정량평가 80%, 정성평가 20%인데 8:2로 정량과 정성을 배분한다는 구조가 무색하게 결과적으로 정성평가 비중이 높게 반영이 되고 있음. 정량평가의 점수가 상대적으로 낮기 때문에 그런 결과가 온 것일 수도 있는데 정성평가를 보면 전체 중에서 최고 20점까지 부여할 수 있는데 20점 중에서 성과평가보상전문위원회에서 100점 만점에 80점 가량을 주셔서 결론적으로 전체 정성평가 20점 중에서 16점 가량이 됐는데 결과가 성과지수 전체에서 차지하는 비중이 꽤 높음. 결론적으로는 70% 가까이 차지하게 되는데 이게 8:2라는 정량과 정성의 구조를 왜곡시킬 수 있는 점수배점구조가 아닌가 싶고, 성과평가를 잘했다 잘못했다는 측면이 아니고 8:2라는 정량과 정성의 배분구조를 반영할 수 있는 고민은 좀 더 필요하지 않을까 하는 생각이 듦(홍재근 위원)

○ 정량평가를 통해서 목표초과성과들을 내면 정량이 훨씬 더 높은 비중을 차지할 가능성이 있는데 최근 들어 목표초과수익률을 달성하지 못하면서 역전현상이 보였던 것은 맞음. 그런데 작년 말에 성과급 지급체계를 기금운용위원회 심의를 거쳐서 개선을 해서 목표성과급하고 초과이익 성과급으로 되어 있던 부분을 목표성과급과 조직성과급, 장기성과급 체계로 전환했고, 2015년도 기금운용성과에 따른 성과급 지급과 관련된 사항들은 이 부분들이 보완될 수 있는 사항이라고 생각함(최환 사무관)

○ 직군별 성과급, 장기성과급 같은 체계를 통해서 이 부분의 왜곡이 보존될 수 있다는 말씀이신지(홍재근 위원)

○ 내년도 이후에는 목표성과급 60%, 조직성과급 20%, 장기성과급 20% 형태로 체계를 개편했기 때문에 말씀하신 우려가 해소될 것으로 생각함(최환 사무관)

○ 장기성과급이라는 것이 제가 이해하기로는 장기성과를 베이스로 해서 산정하는 것이라던데 신 교수님이 장기근속으로 말씀하신 것 같아서, 몇 년 치의 성과를 가지고 평가하는 게 아니고 얼마나 오래 일했느냐를 가지고 평가하는 것인지, 장기성과는 근속보다는 장기적인 운용성과가 바탕이 되어야 하는 것 아닌지(유병희 위원)

○ 그 부분은 앞에 정량평가 부분에 이미 반영이 돼 있음. 정량부분에 최소 3개년의 성과가 들어가기 때문에 그 부분에서 커버가 되고, 장기근속 부분을 반영한 이유는 결국 기금운용의 안정성을 위해서는 인력들의 장기근속이 필요하기 때문에 그에 대한 인센티브를 제공하기 위해서 장기근속 부분에 대한 인센티브 구조를 새로운 보상체계에서는 넣게 되었음(신진영 위원)

○ 제로인에 질문 드리면, 해외사례에서, 대체투자는 절대수익을 추구하기 위한 자산군 아니겠나, 그러면 벤치마크를 쓰지 않고 절대수익률 기준으로 목표수익률 등을 정할 수도 있지 않을까, 대체에 헤지펀드, 프라이빗뱅크, 인프라, 부동산 등이 있는데 이런 것을 개별자산군으로 벤치마크를 버리는 경우도 있는지, 절대수익률처럼(원종욱 부위원장)

○ 대체투자는 가격을 정확하게 책정할 수 없어서 보조적인 수단으로 공정가 평가를 하는데, 공정가 평가도 시장에서 거래되는 주식, 채권정도의 가격의 정확성을 가졌다고 볼 수는 없고, 상당 부분 판단이 게재하고, 수익실현에 짧아도 5년, 부동산은 그 이상의 기간이 필요함. 중간에 수익률을 계산하는 게 크게 의미가 없는 부분도 있으나 평가는 보상과 관리 두 가지 목적이

있음. 예를 들면 10% 수준으로 타깃을 맞춰 투자 했는데 실제 수익 실현까지 5년이 걸린다고 하면, 5년이 지나야 달성했는지 알 수 있음. 그러나 5년 동안 관리수단 없이 두고 볼 수 없으므로 5년 동안의 가치 변화를 보고 그것을 통해 관리수단을 찾으려는 노력을 하는 것임. 처음에 투자하려고 할 때의 목표수익률 관점에서의 타깃과 사후적인 관리목적에서의 성과평가, 모니터링 관점에서의 타깃은 좀 다를 수 있음. 투자할 때는 대부분 고정금리 성격의 목표를 잡을 수도 있지만 실제적으로 사후관리측면에서 성과평가 할 때는 대부분 벤치마크를 적용할 수밖에 없고, 부동산이나 SOC의 경우 다른 기관 또는 유사 투자수단들의 매년 발생하는 수익률이 있어서 그것들을 평균내는 형태로 사용해서 벤치마크를 쓰고 있음. 그러나 주식, 채권 같은 아주 정교한 의미의 벤치마크는 아니라는 한계점은 있음(KG제로인 신중철 전무)

○ 보상부분에 대해 많은 고민과 전문가 자문을 통해 안을 만드신 것 같은데, 근속연수를 보상의 평가지표에 포함시키는 것은 전반적인 우리 사회에서 일어나는 임금체계 개편 방향과 반대 현상임. 근속연수에 따른 자동적인 임금 상승 부분을 폐지하는 방향으로 전반적인 임금체계의 흐름이 일어나고 있는데, 금융부분은 오히려 장기근속 측면보다는 성과 중심 쪽으로 임금체계가 맞춰져야 되는데 그런 부분에 대한 우려가 실질적으로 존재함(이지만 위원)

○ 기금운용본부는 금융투자업에 존재하고 운용업에 있기 때문에 단기성과에 굉장히 민감한 특성을 가지나 또 하나는 공적부분이기 때문에 양면성이 있음. 현재 기금운용본부에 운용전문인력이 170~180명 정도 되는데 전부 다 계약직이기 때문에 호봉제 등과 전혀 연관이 없음. 공적연금은

일반운용사의 주식형펀드를 운용하는 것과는 다르기 때문에 안정성이 중요한데 이직률이 높으면 안정성 부분에서의 훼손되는 측면이 있기 때문에 기금운용의 전반적인 안정성을 확보하기 위한 하나의 방법으로 장기근속 부분을 추가함. 기금운용본부에서 운용업계나 금융투자업으로 이직했을 경우 국민연금과의 거래에 제약이 있기 때문에 국민연금에서의 커리어를 바탕으로 다른 쪽에 점프해서 더 큰 보상을 받는 것이 완벽하게 링크되는 것이 아니기 때문에 장기근속 부분을 넣었음. 새로운 보상체계에서는 기본급 대비, 목표성과급이 60%, 정성평가 부분이 30%, 장기근속이 10%까지 줄 수 있는데 실제 100% 다 지급되는 것이 아니기 때문에 전체 보수에서 장기근속 부분이 해당하는 부분은 작고, 기금운용본부에 계신 분 중 받을 수 있는 분도 몇 분 안 되기 때문에, 우려하시는 바는 충분히 알지만 실제 전반적인 흐름과 역행하는 정도의 부작용은 생기지 않을 것으로 예상함. 또한 아직 시행이 된 것이 아니기 때문에 시행하면서 혹시라도 보완될 부분이 있으면 계속해서 보완해 나갈 계획임(신진영 위원)

○ 장기성과급은 5년 이상 재직한 운용력들을 지급대상으로 하고, 실제 정량평가를 하는데, 근무한 5개년의 평균수익률이 목표를 달성했는지를 보고, 목표 달성 부분에 대해 산식을 통해 지급률을 결정하는 방식임. 따라서 장기근속에 따른 성과급을 주는 것이 아니고 장기근속을 하면서 목표달성을 한 것에 대한 성과급을 주는 것이기 때문에 장기성과평가에 대한 성과급을 지급하는 의미임(최환 사무관)

○ 새로운 성과급 체계, 현재 성과급 체계 모두 전체 금액이 결정된 다음 개개인에 지급될 성과급은 MBO 방식을 통한 평가가 내부적으로 이루어지기 때문에, 5년을 채웠다고 해서 무조건 기본급의 10%가 일률적으로 지급되는

것이 아니고, 또 지금 정량적인 것 또 MBO까지 고려돼서 지급되기 때문에 실제 우려하시는 그런 부분은 발생할 것이라고는 아직은 예상하지 않음(신진영 위원)

○ 이 (안)에 대해서는 충분히 논의된 것 같은데 다른 의견 없으시면, '14년도 국민연금 기금운용 성과평가(안)에 대해서 원안대로 심의하겠음 (원종욱 부위원장)

□ 보고 제15-7호 :『2015년 4월말 국민연금기금 운용현황(잠정)』

○ 해외채권은 헤지 투자를 했다고 하셨는데 환헤지는 과거 한국은행과 스왑 약정을 해서 했는데 지금은 어떻게 하시는지(이찬진 위원)

○ 한국은행과의 스왑에 관련된 부분은 일부 남아있고, 대부분은 다 약정 해지되었음(이윤표 실장)

○ 어떻게 헤지 하시는지, 그로 인한 비용은 발생하지 않나(이찬진 위원)

○ 현재는 포워드 등을 활용하고 있음. 어떤 경우에는 비용이 발생할 수 있고, 플러스가 나는 경우도 있음(이윤표 실장)

○ 현재 환율상태는 포워드 프리미엄이 발생하고 있어서 아직까지는 현재 환율에 대해서 그런 적은 없음(홍완선 본부장)

○ 해외투자 비중을 늘리는 방향으로 간다면 실물 환을 확보하는 것에 대한 것도 중장기적으로 고려해야 되는 것 아닌지(이찬진 위원)

○ 작년에 내부적으로 테스크포스팀과 해외투자기획단에서 환헤지 문제를 연구・검토 했고, 연말 정도에 기금위원회에 상정해서 최종 승인을 받아서 이행할 준비를 하고 있음(홍완선 본부장)

○ 달러중심으로 하는지(이찬진 위원)

○ 굳이 100% 헤지를 하는 것보다는 여러 가지 내추럴 헤지에 가까운 쪽에 방향을 잡고 있음(홍완선 본부장)

○ 해외대체투자를 보면 기금자산은 약 3,000억 증가를 했고 순유입은 6,000억임. 그런데 수익은 손실인데 주로 평가손일 것 같은데 평가손이 약 8,000억이 났음. 심플하게 읽으면 8,000억 평가손에 자산이 3,000억 증가하려면 약 1조 1,000억 정도가 순증투자가 있었어야 될 것 같은데 6,000억만 순증투자가 있었음. 어떻게 읽어야 되는지(유병희 위원)

○ (말씀하신 6,000억 순증 투자는 대체투자 전체에 대한 것이고, 해외대체투자 순증 금액은 1조 3,890억원임) 해외대체의 수익율이 마이너스 나는 부분은 외화환산에 관련된 부분으로 보시면 됨. 공정가치평가는 1년에 1회 하게 돼 있고 환율은 연말환율로 합니다만 저희가 보고 드리는 4월 시점이 되면 그 시점의 환율로 진행이 됨. 그래서 그때까지는 외화환산에 관련된 손실이 발생한 것으로 보시면 되겠음(이윤표 실장)

○ 그 부분은 캐시플로어로 발생된 부분에 대해서만 환율을 적용을 하니까 그런 문제가 발생함(홍완선 본부장)

○ 8,000억 손실이 났으면 기금자산을 산정할 때 반영된 것 아닌가, 8,000억이 반영됐으면 사실은 2014년 말 대비 8,000억이 감소해야 되는데 실제로는 3,000억 정도 2015년 4월 말 증가했음. 증가한 것은 아마도 평가손을 넘는 환매투자가 있었기 때문에 그런 것 아닌가(유병희 위원)

○ 작년 연말에 환율로 계산해서 저희가 공정가치를 평가한 부분이 작년 말 현재에 평가가액으로 올라가게 되고 그 다음에 현재로는 또 지금 그 당시의

공정가치에다 현재 환율로 들어오다 보니까 캐시 인과 캐시 아웃 다음에 평가손이 같고 믹스가 돼 있다고 봐 주시면 될 것 같음(이윤표 실장)

○ 그러면 이것으로 오늘 안건에 대한 논의는 마치고, 다음에 전주 이전과 관련해서 복지부에서 잠깐 설명해 주시기 바람(원종욱 부위원장)

○ 제2차 실무평가위원회에서 위원님들께서 공단 기금운용본부 지방이전에 관련해서 추진상황에 대한 보고를 요청하신 바 있음. 그간의 결정과정, 앞으로의 계획에 대해 간략하게 말씀을 드리고자 함. 기금운용본부 지방이전 결정과정을 말씀을 드리면 2005년 6월 공공기관 지방이전계획이 확정발표 되었고, 국민연금공단 등 12개 기관을 경남 진주로 이전한다는 내용이 포함됨. 국토부장관이 2009년 6월에 국민연금공단본부 경남 진주 이전 계획을 승인하면서 당시에 기금의 효율적 운용을 위해서 기금운용본부는 서울에 잔류하는 것으로 결정했음. 참고로 공무원연금, 사학연금도 기금운용업무 부서는 제외하고 지방이전 계획하는 것으로 승인함. 그런데 전주로 이전 예정이었던 한국토지공사가 주택공사와 LH로 통합되면서 2011년 8월에 연금공단 이전지역을 경남 진주에서 전북 전주로 재배치 했으나 기금운용본부는 2009년에 결정된 대로 서울에 잔류하기로 결정했음. 그러나 2012년도 대선 과정에서 여야가 기금운용본부 소재지를 전북 전주로 하겠다고 약속한 사항이라는 점이 2013년에 보건복지위 상임위에서 논의되어 7월에 공단 기금운용본부 소재지 관련 국민연금법이 개정됨. 개정된 내용은 법27조제1항으로 “공단의 주된 사무소와 기금 이사 관장 부서-기금운용본부로 해석이 됨-의 소재지는 전라북도로 한다.”임. 법 개정사항을 반영하여 작년 2월에 기금운용본부를 포함해서 공단 지방이전 계획을 국토부장관이 변경 승인 한 바 있음. 기금운용본부를 뺀 국민연금

공단은 지난 6월 11일에 이전을 완료했고, 기금운용본부는 ’16년도에 전북 이전 예정임. 이전과 관련한 진행사항 말씀드리면 부지매입 신축설계 공사업체 선정이 끝나서 금년 4월에 신축사업건축공사를 착공, 계획대로 추진 중임. 이 계획대로 진행되면 내년 10월에 신축사옥이 완공되고 늦어도 하반기 10월 이후에 이전이 완료될 것으로 예상하고 있음. 기금운용본부 지방이전과 관련한 입장은, 그동안 가장 많이 우려 하신 부분은 운용인력이탈, 사기 부분과 금융 중심지가 서울인데 거기 가서 제대로 할 수 있느냐는 우려임. 인력의 이탈우려에 대해서는 보수현실화 등 보상체계 개편, 처우개선 노력, 근무체계, 기숙사, 주거지원 등에 대해 공단과 협의해서 계획을 마련할 예정임. 기금운용본부 서울사무소 설치 필요성을 많이 제기해 주시는데, 전주 이전이 여야 합의로 법이 개정된 사항이고, 지난해 국정감사에서도 서울사무소 설치에 대해서 이상직 의원이 총리께 질의를 한 바 있는데 ‘검토된 바 없다.’ 고 답변하심. 서울사무소를 운영하게 되면 무엇보다 법과 충돌되는 부분이 있다는 게 저희들 해석이고 입장임. 그래서 사실상 어렵다는 말씀을 드림. 다만 이 법 테두리 내에서 스마트워크센터, 조직운영, 근무유연성을 확보하여 전주 이전에 따른 업무 비효율성을 최소화하는 노력을 하겠다는 말씀을 드림(조남권 위원)

○ 법에 서울사무소를 못하게 돼 있지는 않고, 대부분의 기관들이 서울사무소, 연구원들의 경우에는 공식적으로 서울사무소가 있음. 다른 부처들도 대개 거점이 되는 서울사무소들이 있는데 다른 업무도 아니고 기금운용업무에 대해서 스마트오피스를 가지고, 세종시 내려간 분들 얘기 들어보면 스마트오피스에서 그렇게 업무효율이 높은 것 같지 않음. 복지부가 굉장히 곤란한 입장인 것은 이해하지만 국민연금이 국민의 노후를 책임지고, 절대적으로 중요한데 그 부분은 전향적으로 검토해 주시면 어떨까 함(신진영 위원)

○ 복지부에서 하기는 어려울 것 같음. 국회도 있고. 실무위나 기금위도 회의장을 전전하기 보다는 기금위회의장이 하나 정해져야한다고 생각함. 서울사무소가 아니면 기금위 회의를 하는 위원회 사무소를 만드는 것으로, 복지부의 입장은 이해하나 많이 걱정됨. 기금본부 사람들이 서울회의를 안 할 수 없고 서울을 떠돌거나 증권사 회의실 이런데 신세지게 될까 걱정임. 위원들 입장에서 우회하는 방법을 고민해 봐야 할 것 같음. 더 이상 의견 없으시면 3차 실무평가위원회를 마치도록 하겠음(원종욱 부위원장)

○ 기금운용현황 관련해서 하반기 기금운용성과 관련돼서 봐야 될 사안이고, 단일종목이긴 하나 삼성물산의 국민연금 보유비중이 10% 정도, 시가로는 1조를 조금 넘을 것임. 합병이슈와 관련돼서 적정한 시장가치가 제대로 반영됐느냐가 논쟁이 되는 상황인데, 합병시점의 여하에 따라서 국민연금이 입을 수 있는 데미지의 범위가 3,000억에서 많으면 5,000억 정도 수준이 되지 않을까, 가령 제일모직에 흡수합병이 되는 상황이 된다면 그 부분에 관한 평가손이 상당히 많이 발생할 가능성이 있어 보임. 의결권행사 전문위원회나 이쪽의 자문이라도 받아서 그 부분에 대한 신중한 판단을 하시면 어떨까 하는 의견을 드림(이찬진 위원)

○ 그 부분은 지난 기금운용위원회에서도 말씀하셨고, 충분히 자문을 받고 계시다고 말씀하셔서 그렇게 당부하는 것으로 끝을 맺고, 다음 회의는 목표초과수익률 심의를 위해서 개최할 예정임. 오늘 회의를 마치도록 하겠음(원종욱 부위원장)

8. 심의사항

의안번호	안 건 명	결과
심의 15-9	2014년도 국민연금 기금운용 성과평가(안)	원안심의