


국민연금 사회책임경영보고서 2015

국민으로 든든하게 연금을 든든하게





Contents

 가입자
  수급자
  협력회사
  지역사회
  임직원

Overview	
회사소개	02
CEO Message	03
Sustainable Business	
사회책임경영 체계	04
지배구조	06
이해관계자 참여	08
보고 내용의 결정	14
Material Issue	
01. 내실있는 연금제도 운영	16
02. 안정적인 자금운용	24
03. 청렴한 윤리경영	34
04. 지역사회 발전과 복지서비스	40
05. 임직원을 존중하는 인재경영	46
Appendix	
사회책임경영 성과	53
가입단체 및 원칙참여	57
제3자 검증의견	58
GRI G4 Index	60

About this Report

보고서 발간 목적 국민연금공단(이하 공단)은 연금제도 운영과 자금 운용으로 경제적 가치를 창출하고, 사회적 발전을 추구하는 사회책임경영을 통해 국민의 행복한 삶에 공헌할 수 있다고 믿고 있습니다. 이러한 사회책임경영의 활동성과를 투명하게 공개하고, 이를 다양한 이해관계자들과 소통하기 위해 2015년 네 번째 사회책임경영 보고서(이하 보고서)를 발간합니다.

작성기준 본 보고서는 2013년 개정된 지속가능경영 보고 가이드라인인 GRI(Global Reporting Initiative) G4의 핵심적 부합방식(Core Option)에 따라 작성되었습니다.

보고기간 공단은 2012년부터 매년 보고서를 발간하고 있습니다. 본 보고서는 2014년 1월 1일부터 12월 31일까지의 사회책임경영 활동과 성과를 담고 있습니다. 시의성 있는 정보 제공을 위해 2015년 9월까지의 내용도 일부 포함하였으며, 일부 정량적 성과에 대해서 시계열 분석이 가능하도록 최근 3개년(2012~2014년)의 데이터를 수록했습니다.

보고서 검증 공단은 이해관계자가 보고서의 작성 프로세스와 데이터를 신뢰할 수 있도록 제3자 검증기관에서 보고내용을 검증받았습니다. 검증결과에 대한 검증의견은 58-59페이지에서 확인하실 수 있습니다.

보고서 관련 문의 본 보고서는 국민연금공단 홈페이지(<http://www.nps.or.kr>)에서 다운로드 받으실 수 있습니다. 보고서 관련 의견이나 추가 정보요청 등은 아래 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.
주소: 전라북도 전주시 덕진구 기지로 180 국민연금공단 총무지원실 사회책임경영부
이메일: david1228@nps.or.kr
전화: 063-713-5314

회사소개

Company Profile

공단은 1987년 9월 국민의 노령, 장애 또는 사망 시 연금급여를 지급하여 국민의 생활 안정과 복지 증진에 기여하기 위해 설립되었습니다. 공단은 국민연금법에 의거하여 설립된 법인으로서 공공기관의 운영에 관한 법률에 따라 정부로부터 기금관리를 위탁받는 기금관리형 준정부기관으로 분류됩니다. 2014년 말 기준으로 가입자 2,113만 명, 수급자 359만 명에게 연금 서비스를 제공하고 있으며 기금적립금은 469조 8천억 원입니다.



(2014년 12월 기준)

기관명	국민연금공단
본원 소재지	전라북도 전주시 덕진구 기지로 180
임직원 수	4,992.5명*
조직	본부: 12실 1센터, 기금운용본부, 준법감시인, 국민연금연구원, 정보화본부 지사 및 센터: 107개 지사, 50개 상담센터, 장애심사센터, 국제협력센터, 인천공항 상담센터, 안산외국인상담센터 해외: 뉴욕사무소, 런던사무소
국민연금기금	469조 8천억 원

* 하루 4시간 근무하는 근로시간 단축 근무자가 있을 경우 인원수를 0.5로 보는 산출 기준에 따라 정수가 아닌 값이 나올 수 있음.

주요 사업부문

공단은 사회보험인 국민연금의 관리운영 주체로 가입자 지원 및 연금급여 서비스를 제공하고 공공성과 안정성을 바탕으로 기금을 운용합니다. 2009년에 체계적인 노후준비를 위해 노후설계서비스 분야로 영역을 확장하였고, 2011년부터 장애등록심사 및 장애인 활동지원 서비스를 시행하고 있습니다. 또한 2014년부터 어려운 노후를 보내는 어르신을 지원하는 기초연금 서비스를 제공하여 사회보장의 모든 영역을 담당하고 있는 '종합복지서비스 기관'입니다.



가입자 서비스

- 가입자에 대한 기록의 관리 및 유지
- 연금보험료의 부과
- 제증명 발급 서비스
- 두루누리 사회보험 지원 사업



기금운용

- 국민연금기금운용 정책 실행
- 국내외 주식, 채권, 대체 자산 운용
- 투명한 기금·회계 관리
- 운용성과의 적정공시



연금급여지급 서비스

- 연금 및 일시금 지급
- 수급가능자 청구안내
- 사후관리 연금급여 서비스



복지서비스

- 노후준비서비스
- 장애등록심사
- 장애인 활동지원
- 국민연금 실버론
- 국민기초생활수급자 근로능력평가



국제협력

- 사회보장협정 체결 및 시행
- 외국인 수급자 적정관리
- 선진 제도전수 및 국제 협력



연구조사

- 연금제도 및 사회보험연구
- 기금운용 효율화방안연구
- 제도 핵심 트렌드 전파

주요성과

Asian Investor誌 올해의 최우수 기관투자자상 수상

한국서비스품질지수(KSQI) 10년 연속 우수 콜센터 선정

대한민국 사랑 받는 기업 정부 포상 산업통상자원부 장관상 수상

美 LACP Vision Awards 2개 부문 금상 수상



CEO Message

튼튼한 연금으로 국민생활의 든든한 동반자가 되겠습니다.

올해도 국민연금에 따뜻한 관심과 사랑을 보내주셔서 진심으로 감사드립니다.

튼튼한 연금 공단은 1988년 설립 이후, 불확실성이 높은 금융 환경 속에서도 안정적으로 성장해 왔습니다. 2015년 9월 기준으로 가입자 2,142만 명, 연금수급자 382만 명, 기금적립금 500조 원의 세계 2대 연금기금으로 성장하였으며, 공단은 세계에서 유례가 없는 종합복지서비스 기관으로 자리매김했습니다. 안정적인 기금운용을 위해 단기적인 수익률에 집중하지 않고 오히려 장기적인 관점에서 투자 다변화와 해외투자 확대, 투자 프로세스의 혁신, 우수 운용인력 확보에 노력해왔습니다. 공단은 이러한 노력의 결과로 금융투자 전문지인 Asian Investor가 운용 성과, 프로세스, 인프라 등을 종합적으로 평가하여 가장 우수한 기관 투자자에게 수여하는 '2014 올해의 기관 투자자(Institutional Investor of the Year)'로 선정되었습니다.

든든한 동반자 대한민국은 고령화 사회로 진입하면서 노년층이 증가하고 있지만 국민들의 노후대책은 여전히 획기적인 전환점을 찾지 못하고 있습니다. 이런 불안한 현실 속에서 국민연금은 국민들이 노후에 기댈 수 있는 최후의 보루로서 든든한 동반자 역할을 수행해오고 있습니다. 착오 없는 연금 지급, 수급자 사후관리의 정확성 제고 등을 통해 수급자와 가입자를 위한 연금 서비스 가치를 높이는 것은 물론이고, 연금을 통한 사회 안전망 구축을 위해 기초연금을 지급하고 있으며 사회보험 사각지대에 놓인 취약계층 지원에 적극적으로 노력하고 있습니다. 또한 연금운영 기관인 공단에 대한 신뢰를 높이기 위해 사회책임경영 6대 전략을 수립하여 윤리경영 강화와 사회책임 투자 내실화, 기후변화에 적극 대처하는 녹색투자 확대, 취약계층 일자리 창출, 협력회사 고용승계제도 운영 등 다각적으로 노력하였고, 이러한 점을 인정받아 2014년 대한민국 사랑받는 기업 정부 포상에서 공공기관 최고상인 산업통상자원부 장관상을 수상하였습니다.

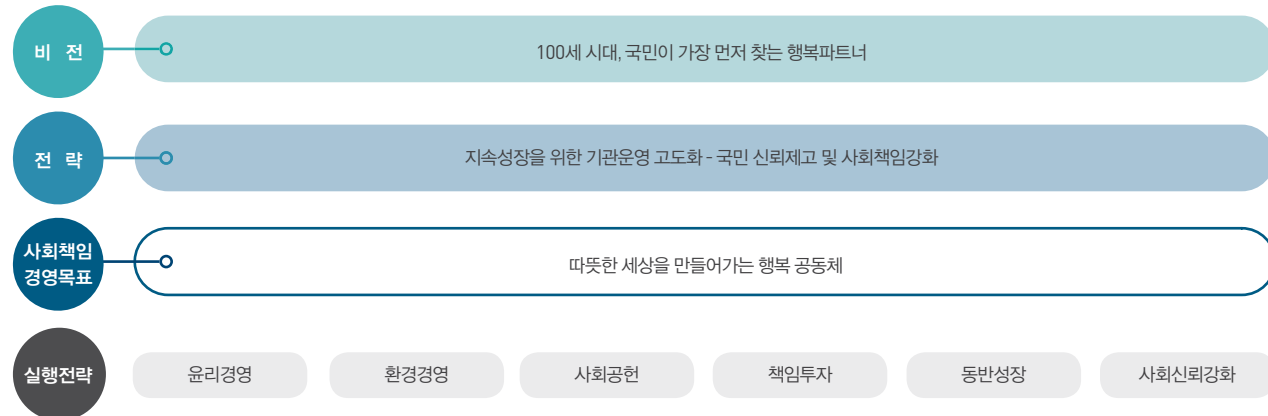
공단은 28년이라는 비교적 짧은 기간 동안 제도와 기금운용 양대 축에서 괄목할 만한 성과를 이루었습니다. 앞으로도 도전 정신과 열정을 바탕으로 국민의 행복을 선도하는 진정한 파트너가 되기를 소망합니다. 감사합니다.

2015년 11월 국민연금공단 이사장 직무대행 **이원희**

사회책임경영 체계 Social Responsibility Management System

사회책임경영 전략

사회보장 3대 영역인 공적 부조, 사회보험, 복지서비스를 모두 아우르는 종합복지서비스 기관으로 공단의 사회책임 경영은 지속가능한 성장을 위한 핵심적인 요소입니다. '따뜻한 세상을 만들어가는 행복 공동체'라는 사회책임경영 목표는 '100세 시대, 국민이 가장 먼저 찾는 행복파트너'라는 전사비전과 서로 연결되어 있습니다.



사회책임경영 추진체계

공단은 사회책임경영을 체계적으로 추진하기 위해 2012년 사회책임경영의 최고 의사결정기구인 사회책임경영 위원회를 조직하였습니다. 사회책임경영위원회는 사회책임의 영역을 포괄할 수 있도록 기존 윤리경영위원회에서 확장된 조직입니다. 사회책임경영실무위원회는 실행(안)을 개발하고 사회책임경영부를 중심으로 영역별 담당분과에서 실무 행정을 집행하고 있습니다. 또한 사회책임경영자문위원단과 이해관계자자문회의를 통해 사회책임경영에 관련된 의견을 듣고 경영에 반영하고 있습니다.



* ESG(Environment, Social, Governance): 기업의 성과를 측정함에 있어 기업의 재무적 성과를 제외한 친환경(Environment), 사회적 기여(Social), 투명한 지배구조(Governance) 등의 분야에서 비재무적 기업성적을 말함.

사회책임경영 추진현황

공단은 6대 전략방향을 중심으로 14개 실행과제를 선정하여 이에 대한 지속적인 성과측정과 체계적인 관리를 위해 매년 사회책임경영 추진현황을 보고하고 있습니다. 각 담당부서는 핵심성과지표(Key Performance Indicators)와 연계하여 추진실적을 평가받고 있으며, 사회책임경영보고서 작성 과정에서 제3자 검증기관을 통해 실적과 데이터를 검토받고 있습니다. 또한 공공기관 경영평가, 청렴도평가, 반부패경쟁력평가 등 공공기관 대상 평가와 지속가능경영 실태조사(Korean Business Ethics Index, KoBEX) 등 신뢰성을 인정받은 외부 평가를 통해 다른 기업과 기관 대비 공단의 사회책임경영 추진 수준을 점검하고 부족한 부분을 신규계획에 반영하고 있습니다.

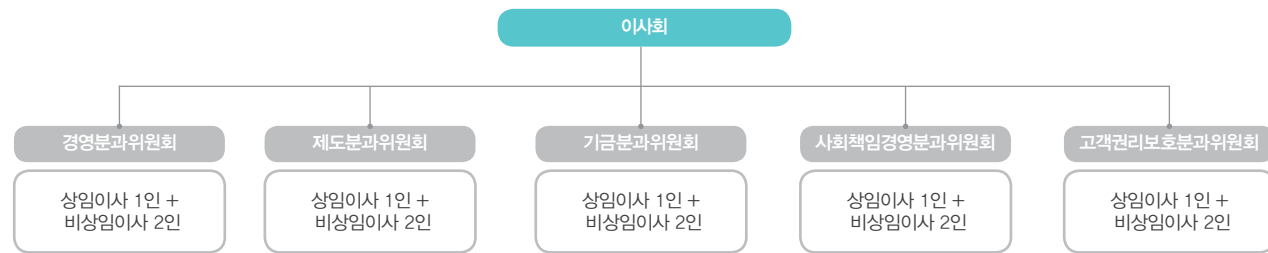
전략방향	중점추진과제	핵심성과지표	2014년 핵심성과	2015년 목표
윤리경영	· 국민에게 신뢰받는 Clean-NPS구현	· 지속가능경영지수 (KoBEX SM) · 반부패경쟁력평가	· 지속가능경영지수 AAA · 부패행위 'Zero' 달성	· 지속가능경영지수 AAA 유지 · 공단의 사회적 책임 성과 대내외 확산
사회공헌	· 고객 자립과 지역 성장에 기여	· 지역사회 참여지수 · 보험료 지원 인원 · 사회공헌 마일리지	· 사회공헌 마일리지 125,457점	· 사회공헌 마일리지 131,730점
동반성장	· 상생협력을 바탕으로 중소기업과 상호 지속성장	· 협력기업 체감만족도 · 중소기업 구매실적	· 협력기업 체감만족도 90.8점 · 중소기업제품 구매 1,051억 원	· 협력기업 체감만족도 91점 · 중소기업제품구매 1,081억 원 · 공공기관 동반성장 평가 등급 '양호'
환경경영	· 생활 속 탄소저감을 실천하는 모범기관	· 환경정보공개 제도에 따른 세부항목 지속관리	· 친환경 건축물 우수등급 인증 · 녹색제품 구매비율 93.53%	· 공단 온실가스배출 기준 배출량(9,711.9 tCO ₂ e) 대비 20%(1,942.4 tCO ₂ e) 감축
책임투자	· 책임투자 도입 방향성 검토 · 내외부 이해도 제고	· 선진연기금 책임투자 사례 검토 및 내외부 공유	· 사회책임투자(SRI) 6조 7억 원	· ESG를 고려한 책임투자 전략 마련
사회신뢰강화			· 사회적 신뢰 구축과 기여를 통한 지속가능 경영 추진	· 국민체감도 48.1점 · 국민체감도 48.8점

지배구조

Governance

이사회 및 위원회

이사회는 공단의 주요 경영사항을 심의·의결하기 위해 운영됩니다. 비상임이사의 전문성을 활용하여 이사회 내 분야별 분과인 경영분과위원회, 제도분과위원회, 기금분과위원회, 사회책임경영분과위원회, 고객관리보호분과위원회를 설치·운영하고 있습니다.



이사회 구성

공단 이사회는 이사장, 상임이사 3인, 비상임이사 7인의 총 11인으로 구성되어 있으며, 이 중 여성이사는 3명입니다. 비상임이사는 임원추천위원회의 추천을 통해 보건복지부 장관이 임명하며, 경영 견제와 균형을 위해 사용자 대표 2인, 근로자 대표 2인, 지역가입자 대표 2인과 보건복지부에서 국민연금 업무를 담당하는 3급 국가공무원인 정부 대표 1인으로 구성되어 있습니다.

(2014년 12월 기준)

분류	이름	임기	소속 및 직위	비고
상임이사	최 광	2013.5.24 ~ 2016.5.23	이사장	위원장
	이원희	2013.11.18 ~ 2015.11.17	기획이사	상임이사
	김무용	2014.11.17 ~ 2016.11.16	업무이사	상임이사
	홍완선	2013.11.4 ~ 2015.11.3	기금이사	상임이사
비상임이사	조남권	2012.1.27 ~ 2015.8.24	보건복지부 연금정책국장	정부 대표
	이승철	2006.1.23 ~ 2016.1.22	전국경제인연합회 부회장	사용자 대표
	김영배	2005.7.6 ~ 2016.7.5	한국경영자총협회 부회장	사용자 대표
	최두환	2014.9.12 ~ 2016.9.11	한국노동조합총연맹 상임부위원장	근로자 대표
	김경자	2013.10.16 ~ 2015.10.15	전국민주노동조합총연맹 부위원장	근로자 대표
	강정화	2014.9.12 ~ 2016.9.11	한국소비자연맹 회장	지역가입자 대표
	박종백	2014.9.12 ~ 2016.9.11	대한변호사협회 변호사	지역가입자 대표

비상임이사 참여 강화

공단은 비상임이사의 참여 활성화와 독립성 강화를 위해 전문위원회를 운영하고 있으며, 비상임이사에게 감사요청 권한을 부여하고 있습니다. 신임 비상임이사에게 공단 소개와 직무수행매뉴얼 등 직무를 수행하는데 필요한 정보를 제공하여 공단에 대한 높은 이해도를 가지고 합리적인 의사결정을 할 수 있도록 지원하고 있습니다. 또한 비상임이사의 전문성을 적극적으로 활용하기 위해 경영제언관리시스템(EIS)을 운영하고 있으며, 그 결과 경영제언 47건 중 34건이 경영에 반영되었습니다.

이사회 운영

이사회는 2월과 10월에 개최하는 정기 이사회와 의장 또는 이사회 요구가 있을 경우 개최하는 임시 이사회로 운영되며, 2014년에는 총 12회의 이사회가 개최되었습니다. 공단은 이사회 임원의 참석 여부, 안전에 대한 논의결과 등을 공단 홈페이지에 공개하고 있습니다.

• 이사회 운영 현황

구분	이사회 개최(회)	상정안건(건)	참석률(%)	
			상임이사	비상임이사
2012	10	53	100	93.9
2013	10	56	100	100
2014	12	53	97.2	91.6

평가 및 보상

상임이사에 대한 보상은 성과계약 이행실적 평가를 통해 매년 차등 지급하고 있습니다. 기획재정부에서 실시하는 공공기관 경영평가와 공단 내부에서 평가하는 윤리경영 실천과 경영개선 노력 등을 연간 종합평가결과에 반영합니다. 상임이사의 기본연봉은 정부 가이드라인인 기관장의 80%를 준수하며, 2014년 평가는 C등급으로 임원 연봉 및 비상임이사에게 지급한 수당내역은 공단 홈페이지의 직원평균보수현황을 통해 공개하고 있습니다.

기금운용 관련 조직

- 기금운용위원회**

기금운용 정책 최고 의사결정기구로 기금운용의 중요 사항을 심의·의결합니다. 기금운용위원장은 보건복지부 장관이며 위원장을 포함하여 20인으로 구성되어 있습니다. 연 4회 이상 개최하여 투자정책서인 기금운용지침(IPS), 중장기 자산 배분, 연간 기금운용계획 등을 승인합니다.
- 실무평가위원회**

회계사 및 변호사 등 경제, 경영, 금융 분야 전문가로 구성되어 기금운용의 전문성을 확보하고 있습니다. 기금운용 위원회의 하부기구로서 기금운용위원회가 안전을 심도 있게 심의·의결할 수 있도록 보좌하는 기구입니다.
- 투자정책 전문위원회**

기금운용위원회의 결정사항 중 기금의 투자정책에 대하여 검토·심의하기 위해 관계 전문가들로 구성되어 있습니다. 자산배분, 국내외 대체투자, 환헤지, 자원투자 등 기금운용 관련 주요 투자정책에 대한 자문을 수행합니다.
- 주식의결권행사 전문위원회**

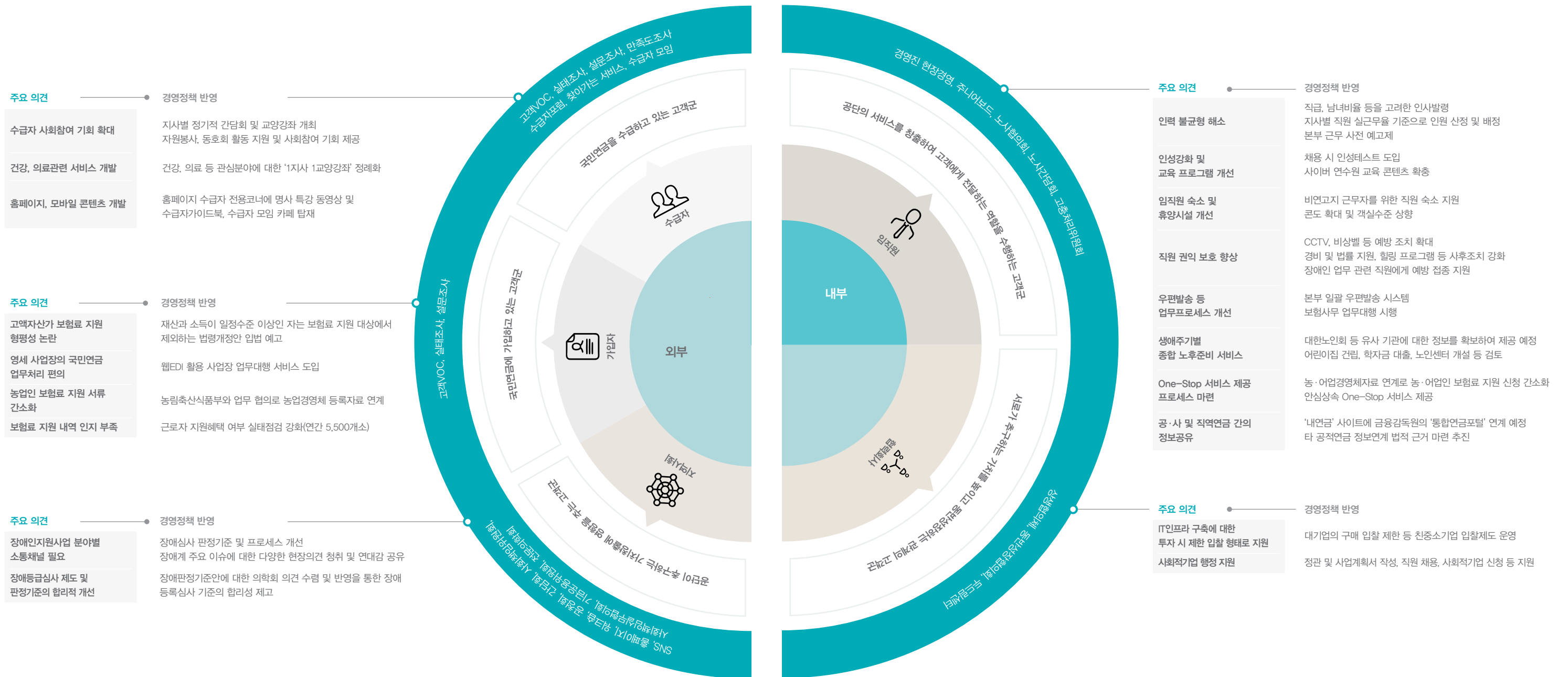
국민연금기금이 보유한 주식에 대한 의결권 행사를 위해 기금운용위원회 산하에 설치한 위원회입니다. 국민연금이 보유한 주식 의결권 행사 시 공단이 판단하기 어려운 사안 등에 대하여 결정하고 의결권 행사지침을 정기적으로 검토합니다.
- 성과평가보상 전문위원회**

국민연금기금운용의 공정한 성과평가와 우수한 인력의 확보·유지를 위한 위원회입니다. 보상정책의 수립을 통해 기금운용의 성과를 제고하기 위해서 각계 전문가들로 구성되어 운영하고 있습니다.

이해관계자 참여

Stakeholder Engagement

이해관계자의 요구를 충족시키기 위해 여러 방향의 채널을 마련하고 다양한 의견에 귀를 기울이고 있습니다. 공단은 이해관계자를 가입자, 수급자, 협력회사, 지역사회, 임직원 등 총 5개 그룹으로 분류하고 각 이해관계자 그룹의 다양한 관심과 요청사항이 공단의 사회적 책임을 위한 가치창출과 연결될 수 있도록 전담조직을 통해 지속적으로 관리하고 있습니다.



이해관계자 의견수렴

다양한 이해관계자의 의견을 경청하고 있습니다

공단은 연간 기금운용위원회, 사회적책임경영위원회, 수급자모임, 동반성장간담회 등을 개최하여 다양한 이해관계자와 소통하고, 이해관계자의 의견을 경영에 적극적으로 반영해 나가고 있습니다.



기금운용위원회

국민연금기금운용·관리에 관한 최고 의사결정기구로 보건복지부장관을 위원장으로 하며, 기획재정부, 산업통상자원부 등 정부부처 당연직위원과 사용자·근로자·지역가입자 대표 및 관계전문가로 구성됩니다.

국민연금법에 의하면 국민연금기금운용에 있어서 가입자의 이익을 위해서 최선을 다하도록 규정되어 있습니다. 그런데 지침상에서 가입자의 이해와 상충하더라도 책임투자를 할 수 있다는 부분이 있습니다. 자칫하면 가입자의 이해에 반해서 적극적으로 환경, 사회, 기업지배구조에 따라 책임투자를 해야 한다는 것으로 이해되어 법에 저촉되는 것이 아닌가 하는 우려가 있습니다. 이런 지침운용에 의해 사회적 책임투자를 할 당시에 장기적인 수익률 제고라는 것이 판단되어야 하는데 장기성은 일반적으로 해석하기에 따라서 자의적인 측면이 있기 때문입니다.

양준모 위원, 바른사회시민회의

그와 같은 우려가 있어서 이번 개정(안)에서는 '장기적이고 안정적인 수익률 제고를 위해서' 라는 규정을 넣은 것입니다. 의사결정을 하는 것이 장기투자라는 관점에서 문제의 소지가 있을 수 있다면 거기에 대해서는 의결권행사전문위원회에서 최종적으로 판단합니다. 그런 관점에서 지금 눈에 보이는 이익만 보고 투자를 할 것이냐, 현재는 이익이

아니지만, 장기적으로 봤을 때는 이익이 충분히 나는 투자를 할 것인지 이야기해야 하는 것이 바로 책임투자이기 때문에 상충요소를 고려할 수 있는 근거를 봤다고 보면 될 것 같습니다.

권호중 위원장, 의결권행사전문위원회

현재 국민연금법에 따라서 투자의 원칙은 안정성과 수익성, 공공성에 기초하도록 명시되어 있습니다. 공공성에 근거해서 의결권행사지침이 만들어져야 하고, 그런 면에서 책임투자도 역시 공공성의 범위 내에서 이루어지는 것으로 해석되어야 합니다. 결국은 수익성과 공공성이 상충하는 경우도 있으니 그 두 가지를 조화롭게 판단해서 운용해야 합니다.

정은보 위원, 기획재정부

국민연금 같은 정부펀드의 경우에는 당연히 받아들여야 하는 것이고 지금 수익성 관점에서 그것을 논한다면 거기에 대해서 아무 검증된 자료가 없는 상태입니다. 그러나 실질적으로 유럽의 많은 공공펀드가 ESG에 따라서 투자를 하고 있고 그것의 긍정적인 효과는 Clean Technology에 대해 많은 국가가 경제적인 의미에서의 신산업뿐만 아니라 환경문제까지도 고려한 것이기 때문에 많은 나라에서 정책적으로 추구하고 있는 부분입니다. 김광희 위원, 중소기업중앙회

사회책임경영위원회

공단은 대내외 사회적책임경영 환경에 적극적으로 대응하기 위해 사회적책임경영위원회를 조직하여 매년 주요 활동에 대해 대내외 전문가의 의견을 경청하고 있습니다. 이사회장을 비롯한 임원 및 본부 각 부서장이 사회적책임경영 자문위원으로 구성되어 있으며, 상·하반기에 개최됩니다.

공단은 국민과 소통이 중요한 기관인 만큼, 소통이 강조된 보고서 발간이 필요합니다. 보고서를 통해 국민이 공단 사회적책임경영에 대한 관심이 커져 한층 더 높은 수준을 요구한다면 공단 사회적책임경영 입장에서도 긍정적인 것입니다. 대부분의 보고서가 기업 입장에서 작성되어 국민에게 어려운 부분이 있습니다. 국민의 입장에서 이해하기 쉽고, 접근이 용이한 보고서를 발간해야 합니다. 또한 임직원을 고객으로 보는 관점도 중요합니다. 공단과 가장 밀접하고, 실무를 하는 임직원이 공단 사회적책임경영에 대해 무관심하다면 장기적으로 사회적책임경영 추진에 가장 큰 장애요인이 될 수 있습니다. 임직원의 인식도가 증가할 수 있도록 지속적으로 관리하고 노력해야 합니다. 김창권 교수, 전주대학교

보고서에 기존의 성과와 노력뿐만 아니라 복지서비스, 기초연금 등 미래를 향한 새로운 패러다임을 보여주시기 바랍니다. 보고서가 전년도 성과를 다루긴 하지만 읽는 사람 입장에서 성과를 토대로 어떤 비전을 제시할지 관심이

많습니다. 이슈의 중대성 평가가 객관적이고 체계적으로 진행되었지만 '고용'이 가장 낮은 순위로 뒤에 배치된 것이 아쉽습니다. 공단 업무의 특성상 고용 부분이 핵심이슈로 더 의미 있게 다뤄져야 한다고 생각합니다. 이원희 기획이사

공단의 사회적책임경영은 초기보다 급속도로 향상되었습니다. 금년 보고서는 한 발짝 더 나아가 업계를 선도하고 글로벌 연금금을 리드할 국제적인 관점이 필요합니다. 또한 사회적책임경영보고서는 공단의 연보나 경영평가보고서와 달리 사회적책임경영의 특성이 잘 반영되어야 합니다. 그러므로 중대성 평가에 대한 프레임이 어떤 가치를 담고 있는지는 굉장히 중요합니다. 중대성 평가 키워드 편성과 기관의 차별성을 강조해 키워드를 선정하는 것이 필요합니다.

이의영 교수, 군산대학교

단순히 사업에 대한 성과 보고로 그치지 않고 사회적, 환경적 가치를 어떻게 창출하는지 보고해야 합니다. 지역 사회의 경우 많은 사회공헌 활동을 하고 있지만 전주 이전에 따른 지역의 균형발전을 위해 어떠한 노력을 하는지 다뤄야 합니다. 또한 내부 이해관계자를 참여시켜 내부 임직원을 위해 어떠한 노력을 하는지 보여주는 것도 중요합니다. 박정은 본부장, 산업정책연구원



수급자모임

공단은 2013년 10월 수급자포럼을 처음 개최하고, 2014년에는 수급자포럼을 확장하여 국민연금 수급자모임(National Pension Club, NPC)으로 구성·운영하고 있습니다. 지사별 국민연금 수급자를 대상으로 모임을 구성하여 정기적인 자원봉사, 동호회, 국민연금제도 홍보 활동을 통해 노후 생활을 의미있게 보낼 수 있도록 지원하고 있습니다.

‘일하는 복지’를 위해 공단이 수급자 등 고령자의 일자리 창출과 취업정보 제공 등을 지원해 주길 바랍니다. 수급자를 대상으로 한 IT 강좌를 확대하고 관련 교육시설과 장비를 확충해 나가길 기대합니다. 또한 신재생에너지 분야는 국가 경제적으로 중요한 의미를 가지며 향후 높은 성장성이 예상되는바, 기금운용 시 해당 분야에 대한 적극적인 관심이 필요합니다. **장영진 위원, 시흥지사**

지사별로 실시하고 있는 교양강좌에 IT 관련 강좌를 확대하고 PC 등 실질적인 지원이 가능한 부분을 긍정적으로 검토하여 반영하겠습니다. **김민수 전(前) 업무이사**

지역사회 취약계층을 위해 봉사하는 과정에서 삶의 의미와 보람을 많이 느낍니다. 그런데 자원봉사를 하다 보면 예기치 못한 상해사고가 발생할 가능성이 있습니다. 좋은

의미로 봉사를 하다가 불이익을 겪지 않도록 보험가입 등의 조치가 필요할 것입니다. **김일환 위원, 서인천지사**

현재 자원봉사의 경우에는 상해보험이 기본적으로 뒷받침되어 있습니다. 그런데 2015년 기준으로 수급자모임이 약 1만 3천 명 규모로 추진되면서 자원봉사 이외의 다른 활동도 활성화되고 있어서 이런 시기에 사고가 발생할 수 있으므로 이에 대비한 대응책도 필요할 것으로 판단됩니다. **최광 이사장**

춘천지사의 경우 의료기관과 MOU를 통해 일부 의료 항목에 대해서 수급자모임 참여자에게 할인혜택을 제공하고 있습니다. 향후 이러한 혜택을 전국 단위로 확대하면 좋겠습니다.

김종명 위원, 춘천지사

용인지사의 경우 6년 전부터 인터넷 카페(6090 카페)를 운영하며 모임도 이어오고 있습니다. 또한 현재 재능기부의 일환으로 지역 요양기관을 방문하여 하모니카, 아코디언, 색소폰 등을 연주하고 있습니다. 여가활동도 흥미가 있어야 자발적인 참여가 늘어날 수 있으므로 지속적인 지원이 필요합니다. **유영하 위원, 용인지사**



동반성장간담회

공단은 정기적으로 동반성장간담회를 개최하여 협력회사의 애로사항과 건의사항을 수렴하고 있습니다. 정부 및 공단의 동반성장 방향을 소개하고 우수사례를 발표하는 등 협력기업과 소통을 강화하기 위한 모임입니다.

중소기업 입찰 기준 완화

IT 인프라 구축 업무는 고도의 전문성이 필요합니다. 그런데 현재는 업체 선정 과정이 단순 입찰방식으로 진행되어 과도한 저가경쟁이 만연하고 있습니다. 제한 입찰 형태로 진행하여 과도한 저가 입찰에 따른 중소기업의 불이익이 없도록 해주셨으면 좋겠습니다. 또한 전문성을 보유한 능력 있는 중소기업이 입찰에 참여할 수 있도록 입찰 기준을 완화하는 것도 필요합니다.

중소기업 물품 판로 확대

중소기업이 공정하게 경쟁할 수 있도록 중소기업 적합 업종과 품목을 선정하고, 중소기업 사업 영역을 보호하는 것이 필요합니다. 같은 규칙, 같은 조건으로 대기업과 경쟁하게 하는 것은 중소기업에는 오히려 공정하지 않은 경쟁입니다. 현재는 중소기업 물품 판로에 대한 지원이 부족합니다. 대기업과 경쟁할 경우 공정성을 보장받기 어려운 일부 분야에 대해서는 대기업의 구매 입찰 제한 등 친중소기업 입찰제도를 운영하는 것이 필요합니다. 최근 공단이

동반성장에 많은 노력을 기울여 왔고 변화도 체감할 수 있었습니다. 앞으로도 동반성장을 위해 지속적인 의지를 갖고 추진해 줄 것을 부탁드립니다.

하도급 대금지불

하도급업체에게 대금문제는 회사의 존립에 영향을 미치는 중요한 사안입니다. 2013년 A사 부도로 대다수의 하청업체가 힘들었지만 공단에서 실시한 대금지불로 많은 도움을 받았습니다. 앞으로도 하도급 대금 모니터링 제도와 시스템을 점검하여 하도급자에게 대금이 제때에 지급될 수 있도록 지속적인 지원이 중요합니다.

사회적기업 행정지원

공단에서 운영하는 NPS 카페 36.5는 취약계층으로 구성되어 있고, 아직 안정화 단계는 아니므로 사회적기업이 스스로 해결하기 어려운 부분이 있습니다. 사회적기업인증 절차 등 다소 까다로운 행정 절차에 대해 공단의 적극적인 지원이 필요하며, 공동으로 카페 이용자 만족도 조사와 컨설팅을 실시하는 등 지속적인 서비스 개선에 대한 지원이 필요합니다.

보고 내용의 결정

Defining the Report Content

공단은 2015년 사회책임경영보고서의 보고 내용을 결정하고 한 해 동안 중점적으로 관리해야 할 사회책임경영 이슈를 식별하기 위하여 다음과 같은 중대성 평가 과정을 진행했습니다.

중대성 평가 프로세스



STEP 1 잠재적 보고 이슈 탐색

공단은 환경 분석을 통해 잠재적으로 보고 가능한 사회책임경영 이슈를 탐색하였습니다. 환경 분석은 공단 내외부의 6개 측면에 대해 이루어졌으며 총 236여 개의 잠재적 보고 이슈를 식별하였습니다.

부 문	방 법	잠재 이슈의 수
전략과 성과	중장기 경영 성과 및 목표, 사업 운영 계획, 경영평가 결과, 사회책임경영 KPI 분석	38개
전기 보고 내용	공단의 2011~2013년 사회책임경영 주요 보고 내용 분석	26개
동향과 국제 표준 및 평가	사회책임경영 관련 주요 쟁점 및 이슈 분석(미디어, 학술지, 연구논문) GRI G4, DJSI, UNGC 10대 원칙, ISO26000 등 국제 표준과 평가 기준 분석 국내의 금융 부문의 사회적 책임 관련 세미나 내용 및 보고서 분석	80개 이상
정부 정책과 규제	정부 정책 및 평가 기준 분석	71개
산업 공통 이슈와 선진 사례	유사 공공기관 및 금융권의 사회책임경영보고서를 분석하여 공단과 관련한 이슈 파악	11개
미디어 분석	공단의 사회책임경영에 대한 외부 인식 파악(2014년 1월 1일부터 2015년 7월 31일까지 총 574건의 언론 기사)	10개

STEP 2 1차 중요 이슈 선별

식별된 잠재적 보고 이슈는 연관성 분석과 영향력 평가를 거쳐 1차적으로 선별하였습니다. 영향력 평가에는 내부 사회책임경영 전문가 그룹과 외부 사회책임경영 전문가 그룹이 참여하였으며 이슈별로 사회책임 관련 영향력의 크기와 리스크 발생 확률을 평가 매트릭스에 대응시키는 방법을 적용하였습니다. 공단에 대한 연관성과 영향력이 크지 않은 이슈는 누락시키고 선별된 중요 이슈는 총 7개의 측면(Aspect)으로 분류하였습니다.

STEP 3 우선순위화

선별된 측면은 이해관계자 설문과 전략적 중요도 분석을 통해 우선순위화하였습니다. 이해관계자 설문에는 가치 창출 고객인 임직원, 가치 구매 고객인 가입자와 수급자, 가치 전달 고객인 유관기관과 협력회사, 가치 영향 고객인 일반 국민과 지역사회 등 모든 이해관계자 그룹을 참여시켰으며 지나치게 관대한 평가가 이뤄지거나 몇 가지 이슈에만 몰리는 경향을 피하고자 이해관계자들이 우선순위가 높은 이슈를 직접 선별하도록 설문 내용을 설계하였습니다. 2015년 7월 30일부터 8월 18일까지 18일간 진행된 설문조사에는 총 4,773명의 이해관계자가 참여하였고 수급자인 노령층의 편리한 의견반영을 위해 일부 대면 설문조사를 병행했습니다. 각 측면(Aspect)에 대한 전략적 중요도는 실무를 맡은 내부의 사회책임경영 전문가 그룹이 분석하였고, 그 결과 이해관계자 평가와 전략적 중요도를 반영한 중요 측면의 우선순위는 연금제도, 기금운용, 반부패, 복지서비스, 지역사회, 동반성장과 고용의 순으로 나타났습니다.

1차 선별과 우선순위화의 과정을 거친 중요 측면에 대해서는 최고경영자와 주요 경영진, 외부 사회책임경영 전문가 등 이해관계자가 참석한 ‘사회책임경영위원회’에서 그 내용과 결정 과정을 검토하였습니다. 이 과정에서 외부 사회책임경영 전문가와 이해관계자의 의견을 반영하여 일부 이슈의 우선순위를 최종 조정하였습니다. 우선 순위화에 따라 결정된 보고 측면은 유효성 평가를 거쳐 내용 구성을 위한 데이터를 수집하였습니다.

• 중요 측면의 최종 우선순위화

(단위: 순위)

중요 측면	Aspect별 주요 이해관계자								
	이해관계자 평가	전략적 중요도	최종 우선순위	가입자	수급자	협력회사	지역사회	임직원	
연금 제도	1	1	1	●	●				
기금 운용	2	2	2	●	●				
반 부 패	4	3	3			●		●	
복지서비스	3	5	4		●		●		
지 역 사 회	5	4	5				●		
고 용	7	6	6					●	
동 반 성 장	6	7	7			●			

STEP 4 제3자 검증

보고 내용의 결정 과정이 AA1000AS와 GRI G4에서 가이드하는 보고서 발행 절차와 요건을 잘 반영하고 있는지, 선별된 중요 이슈 관련 정보를 보고서에서 투명하게 공개하고 있는지는 공단과 영리 목적의 이해관계가 없는 독립된 전문 검증 기관이 검토합니다. 제3자 검증 의견은 58-59페이지에서 살펴보실 수 있습니다.

01

내실있는 연금제도 운영

모든 세대에게 고른 혜택을 주는 연금제도를 지향합니다.



“저와 같은 베이비부머 세대는 자녀를 키우기 바빠서 노후를 준비할 겨를이 없었습니다. 그래도 국민연금이 있어서 다행이라는 생각이 듭니다. 건강한 노후생활을 지원하는 수급자 관련 모임과 교육이 더욱 활성화되었으면 좋겠습니다.”

국민연금 수급자, 61세, 이순옥

WHY

연금제도는 왜 중요한가?

인생이라는 긴 여정에서 국민이 '행복' 할 수 있도록 공단은 다양한 업무를 수행하고 있습니다. 그중에서 가장 중요한 것은 국민의 노후생활을 보장하기 위해 연금제도를 안정적으로 운영하는 것입니다. 우리나라 평균수명은 2012년 기준 81.4세로 이미 고령화 사회에 접어들었으며, 노인빈곤율은 48.5%입니다. 또한 2013년 기준 출산율은 1.19명으로 아이를 적게 낳는 나라가 되었습니다. 앞으로 국민 1인당 노인부양 부담비율은 점차 늘어나게 되고 이것은 장기적으로 가입자와 수급자 간 갈등을 야기할 수 있습니다. 국민연금은 현대뿐만 아니라 미래세대까지 노후를 보장하기 위한 사회보험제도로 모든 세대에게 고른 혜택이 돌아가야 합니다. 이에 세대별 형평성을 고려하여 어느 한 세대에게 가중된 부담이 가지 않도록 함께 고민하고 개선하기 위해 지속적인 노력이 필요합니다.

HOW

연금제도 이슈를 어떻게 관리하고 있는가?

국민연금은 크고 작은 성장통을 극복하고 가입자 2,113만 명, 수급자 359만 명이 함께하는 든든한 복지제도로 성장하고 있습니다. 그럼에도 아직 국민연금 혜택에서 제외되거나 적용이 되었더라도 보험료를 제대로 납부하지 못하는 사각지대가 존재합니다. 이를 해결하기 위해 공단은 경력단절여성 추후 납부, 실업크레딧, 저임금근로자 보험료 지원 등 최소가입 기간을 충족하여 수급 자격을 얻을 수 있도록 보완책을 마련하고 있습니다. 또한 매년 상당 규모의 기금이 적립되고 있음에도 국민연금 재정 불안정 문제가 불거지고 있습니다. 공단은 국민연금에 대한 불신과 오해를 해소하고 제도에 대한 국민의 이해와 신뢰를 높일 수 있도록 국민연금에 관한 정확한 정보를 홈페이지, 경영공시, 리플릿 등을 통해 제공하고 있습니다. 앞으로도 국가 경제 수준과 사회환경을 고려하여 내는 것과 받는 것의 적절한 균형이 유지될 수 있도록 충분한 사회적 공감대를 형성해 나갈 것입니다.

국민연금 가입자 수 증가



2013년 2,074만 명
2014년 2,113만 명

61세 이상 국민연금 수급



61세 이상 국민연금에서 316만 명 수급

기초연금 지급



위기관리체계 운영, 차질 없는 준비, 적극적인 접수·상담 등으로 기초연금의 안정적 시행





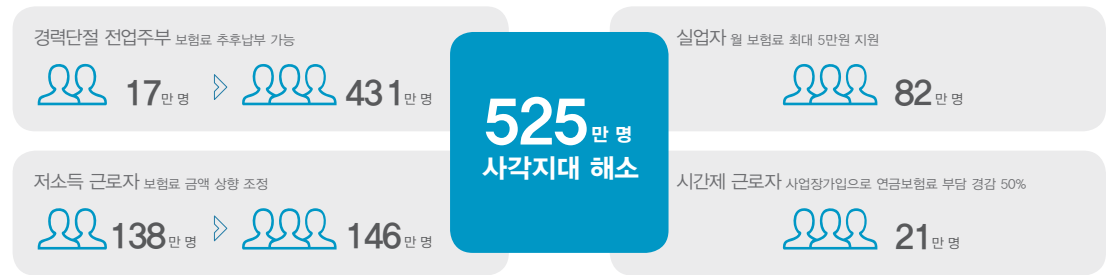
국민연금 가입자
2,113만 명

국민과 소통하며 국민의 입장에서 생각하겠습니다.
더 많은 국민이 더 많은 연금을 받을 수 있도록 연금 가입을
지원하며 연금보험료를 올바르게 관리하고 있습니다.

취약계층 가입 지원

기관 간 협업 및 정보공유를 통한 대상자 발굴 영세한 사업장의 고용주는 저임금 근로자에 대한 정부의 보험료 지원에도 불구하고 추가적인 보험료 부담 때문에 국민연금 가입이 쉽지 않습니다. 공단은 이러한 문제를 해결하기 위해 유관기관(국세청, 근로복지공단, 고용노동부, 건강보험공단)과 협력하여 정보를 공유하고 있습니다. 이를 통해 지원이 필요한 대상을 발굴하여 보험료를 지원하는 취약계층 가입자 확충사업을 추진하고 있는데 10인 미만 사업장의 근로자 56만 2천 명이 신규로 가입했습니다. 또한 국세청의 일용근로소득자료 등 다양한 공공데이터를 활용하여 가입률이 낮은 임시일용근로자의 국민연금 가입을 권유하고 있습니다.

제도개선을 통한 가입 지원 더 많은 국민이 국민연금으로 노후를 대비할 수 있도록 지원하고 있습니다. 직장 재직 시 국민연계에 가입했다가 출산이나 육아 등으로 퇴직한 경력단절 전업주부를 대상으로 보험료를 내지 않는 적용제외 기간만큼 추후에 보험료를 납부할 수 있도록 하는 추납제도를 추진할 예정이며, 실업자를 위한 실업크레딧* 제도를 도입하였습니다. 또한 두 곳 이상의 사업장에서 월 60시간 이상 일하는 단시간 근로자도 직장가입자로 가입할 수 있도록 제도를 추진 중이며, 저소득층 보험료 지원 기준소득을 높이고 지원기간을 연장하여 저임금근로자와 농·어업인이 더욱 폭넓은 혜택을 받게 되었습니다.



* 실업크레딧: 구직급여 수급자가 연금보험료 납부를 희망하고 본인부담분 연금보험료(25%)를 납부하는 경우, 국가에서 보험료(75%)를 지원하고 그 기간을 가입기간으로 산입하는 크레딧(Credit) 제도

사회적 관심계층 대상 집중적 가입 안내 개인 스스로 안정된 노후를 준비하기 어려운 베이비부머(1955~1963년 태어난 세대) 등 사회적 관심계층에게 연금 수급권은 더욱 필요합니다. 2014년 7월 국민연금 가입기간과 연계한 기초연금 도입 시 국민연금 가입자가 불이익을 받을 수도 있다는 논란으로 임의가입자의 탈퇴가 증가했습니다. 그러나 기초연금만으로는 안정적인 노후 생활을 보장받기 어렵기 때문에 노후준비가 필요한 취약계층에게 국민연금 가입을 집중적으로 안내했고, 그 결과 60만 3천 명이 신규로 가입하는 성과를 거뒀습니다. 또한 외국인과 새터민, 아동양육한부모 등 소외계층이 연금 수급권을 확보할 수 있도록 안내하고 있습니다.

보험료의 산정과 지원

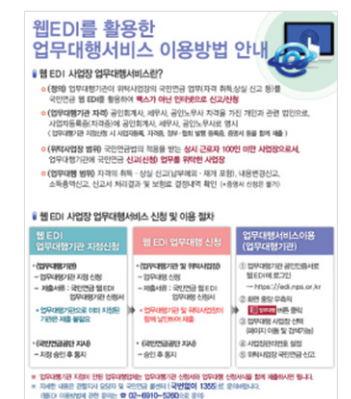
기준소득월액의 정확한 관리 연금보험료 및 연금액 산정의 기초가 되는 A값은 평균소득월액(전체 가입자 기준소득월액의 평균액)을 기준으로 산정됩니다. 평균소득월액이 높으면 A값도 높아져 연금액이 높아지게 됩니다. 따라서 정확한 연금액 산정을 위해 기준소득월액의 적절한 관리가 중요합니다. 공단은 국세청 근로소득자료를 입수해 사업장 가입자의 기준소득월액에 대한 정기결정 및 사후 적정관리를 실시하고, 사업장 가입자의 기준소득월액 적정여부를 확인하여 408억 원을 소급 부과하였습니다. 또한 지역가입자 과세자료를 조기에 입수하여 164억 원을 추가로 부과했습니다. 이러한 기준소득월액 적정관리를 통해 가입자의 평균소득월액이 6만 8천 원으로 상승했으며, A값도 3.2% 높아져 연금수급자에게 연 323억 원의 추가 혜택을 제공하였습니다.

보험료 지원의 신뢰성 제고 보험료 부정수급을 조기에 차단하여 보험료 지원 사업의 신뢰성을 제고하고, 국고 누수를 방지하기 위해 노력하고 있습니다. 공단은 근로자를 대상으로 보험료 지원 인지도에 대한 모니터링을 실시하였으며, 내외부 빅데이터를 활용하여 고액자산가, 장기 해외체류자 등 부정수급 조사대상 데이터베이스를 구축하였습니다. 또한 보험료 지원금의 정확한 지원 여부를 확인하기 위해 실태조사를 강화하여 근로자의 권익을 보호하고 있습니다.

국민연금 서비스 개선

사업장 업무대행서비스 실시 공단은 업무 대행 서비스를 도입하여 영세 사업장의 국민연금 업무처리의 편의를 돕고 있습니다. 공단은 한국공인회계사회, 한국세무사회, 한국공인노무사회와 업무협약을 체결하여 웹 EDI*를 활용한 사업장 업무대행서비스를 도입하였습니다. 이 서비스를 통해 처리할 수 있는 업무는 4대 보험 공통신고 업무(입사, 퇴사 등), 국민연금 고유신고 업무(내용변경, 납부예외 등) 등이며 더 자세한 내용은 국민연금 EDI 홈페이지(<https://edi.nps.or.kr>)를 통해 확인하실 수 있습니다.

* EDI(Electronic Data Interchange): 유선, 팩스, 우편, 방문을 대신하는 전자민원서비스로 인터넷이 가능하고 공인인증서가 있으면 무료 이용할 수 있음.



농업경영체 등록자료 연계 농림축산식품부에서 보유·관리하고 있는 농업경영체 등록*정보를 연계하여 농업인의 보험료지원 신청 가능여부에 대해 정확히 상담할 수 있게 되었습니다. 또한 국고지원에 필요한 제출서류를 생략할 수 있어 신청절차가 간소해졌고, 국고지원이 적정하지 않더라도 실시시간으로 확인할 수 있게 되었습니다. 이를 통해 농업인의 편의가 증대되었고 보험료지원

부정수급과 국고누수 사전 방지에 기여하였습니다.

* 농업경영체 등록: 누가 어떤 농사를 얼마나 짓는지 등의 농사정보를 등록하는 제도로 농가 경영체 단위의 개별 정보를 통합 관리함.

국민연금 가입지원·신고센터 운영 회사가 근로자의 국민연금 가입신고를 기피하거나 두루누리* 보험료 지원 대상임에도 신청하지 않아 근로자가 혜택을 받지 못하기도 하며, 두루누리 보험료 지원을 받고 있음에도 근로자 급여에서 보험료를 전액 공제하는 등의 사례가 발생하기도 합니다. 이러한 근로자의 불이익을 예방하기 위해 국민연금 가입지원·신고센터를 운영하고 있습니다.공단 홈페이지(<http://www.nps.or.kr>) 메인화면 → 국민연금 가입지원·신고센터를 통해 신고하시면 신고 접수일로부터 14일 이내에 처리결과를 근로자에게 통보하고 있습니다.공단 홈페이지 외에 가까운 공단 지사를 방문하거나 국민연금 콜센터(국번없이 1355)에서도 자세한 안내를 받으실 수 있습니다.

* 두루누리 사회보험: 국가에서 10명 미만 소규모 사업장에 고용보험과 국민연금의 보험료 일부를 지원하는 사업

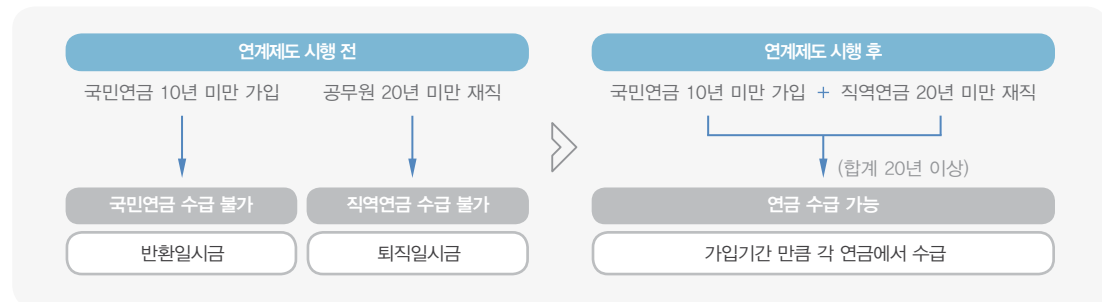
국민의 소중한 개인정보 보호 최근 대규모 사이버 침해사고가 종종 발생하고 있습니다. 다량의 개인정보를 보유하고 있는 공단에서는 개인정보 유출을 원천적으로 차단할 필요가 있습니다. 이전에는 각종 안내문 발송 시 외주 DM*업체를 방문하여 원시데이터**를 전달했기 때문에 보안성과 효율성이 떨어졌습니다. 이를 해결하고자 공공기관 최초로 DM보안 솔루션을 도입하여 원시데이터가 아닌 보안이 적용된 DM 출력파일을 온라인(VPN망)으로 전송(복구·유출 시에도 내용 확인 불가)하고, 외주 DM업체의 보안기능을 강화(공단 전용 PC사용, 권한 등록 및 인증, 자동 파일 삭제, 열람기간 제어 등)했습니다. 이를 통해 출장업무가 감소하고 고객의 개인정보도 안전하게 보호할 수 있게 되었습니다.

* DM(Direct Mail): 홍보나 상품 광고를 위하여 대상 고객의 명단을 데이터 베이스에 입력하고 이것을 편지 봉투나 엽서에 인쇄하여 고객에게 발송함.

** 원시데이터: 컴퓨터로 처리하기 위하여 준비한 맨 처음의 데이터

급여제도 개선

공적연금연계 제도 국민연금과 직역연금*의 연금을 수령하기 위한 최소가입기간을 채우지 못하고 이동하는 경우 각각 일시금으로만 받아야 했습니다. 국민의 노후생활을 보장하고자 연금 간 가입기간을 연계하여 연금을 받을 수 있도록 개선하였습니다. 연계 신청기한, 연계노령연금액 산정 제외 등 제한규정을 개선해 1만 4천명 이상이 공적연금을 수급할 수 있게 되었습니다. 자세한 내용은 공적연금연계제도 홈페이지(<http://www.ppsl.or.kr>)를 통해 확인하실 수 있습니다.



* 직역연금: 특정 직업 또는 자격에 의해 연금수급권이 주어지는 연금으로 공무원·사학·군인·별정우체국직원 연금 등임.

연금보험료 추후 납부 확대 경력단절 주부 등 노후에 연금을 받기 어려웠던 국민을 위해 연금보험료 추후납부를 확대하고 있습니다. 국민연금에 가입했지만 일을 그만두면서 소득이 없게 된 경우, 그동안은 배우자가 국민연금이나 직역연금에 가입되어 있으면 가입대상에서 제외되고 추후에

그 적용제의 기간에 해당하는 만큼 보험료를 내고 싶어도 낼 수 없는 문제점이 있었습니다. 이러한 제도를 보완하기 위해 경력단절 주부도 보험료를 납부한 이력이 있으면 배우자의 국민연금 또는 직역연금 가입여부와 관계없이 보험료를 납부하지 못했던 과거기간에 대해 추후에 납부할 수 있도록 개선하고 있습니다. 이를 통해 경력단절 여성 등 390만 명이 장애·사망의 위험으로부터 보호받게 될 예정입니다.

외국인을 위한 서비스 개선 국내에 체류 중인 외국인은 160만 명이며 외국인 연금수급 가능자(가입자)는 23만 명에 달합니다. 이러한 글로벌 시대에 발맞춰 외국인도 편리하게 이용할 수 있는 국민연금이 되고자 노력하고 있습니다. 외국인 전용 상담센터와 외국어 상담 콜센터를 운영하고 있으며 이러한 서비스를 통해 언제 어디서나 외국인이 원하는 상담을 받을 수 있습니다. 외국인 근로자의 수급권을 보호하기 위해 외국인이 고국으로 돌아가게 될 경우 지급하는 반환일시금을 공항에서도 받을 수 있도록 반환일시금 공항지급 서비스를 제공하고 있습니다. 이 서비스를 이용하여 본국으로 돌아가는 1만 3천 명의 외국인이 그동안 납부했던 국민연금을 돌려받았습니다.

고객별 연금서비스 제공

숨어있는 연금 찾아주기 국민연금 가입자가 찾아가지 않은 연금의 경우, 반복적인 청구안내를 하고 있지만 소재불명, 취약계층 등 청구안내 사각지대가 존재합니다. 공단은 더욱 적극적으로 유관기관과 협력하여 숨어있는 연금을 찾아주기 위해 노력하고 있습니다. 또한 사회보장협정으로 연금수급이 가능한 국가를 늘리고, 제도를 홍보하여 해외파견 근로자, 역이민자 등의 권익을 보호하고 있습니다. 이를 통해 국민연금 누적 청구율 99.8%를 실현했고, 외국인 수급자는 전년 대비 9.9% 증가했습니다. 미청구 국민연금은 홈페이지(<https://www.nps.or.kr>) → 연금수급자 → 내연금 신청/조회)에서 확인하실 수 있습니다.

수급자 개인정보 보호 공단은 e-mail을 통한 송달의 법적 효력문제와 개인정보유출 문제로 인한 대안을 마련하고자 전자주소 시스템을 구축하여 운영하고 있습니다. 기존 e-mail의 '@(앳)' 대신 '#(샵)'을 사용한 온라인 등기시스템으로 해킹을 원천적으로 차단하고 본인 수신 여부를 확인할 수 있으며, 수급자의 개인정보 강화를 위해 안내문을 보안 적용된 온라인(VPN)망으로 전송하는 방식을 도입했습니다. 또한 외부기관 정보제공 시 연금자료의 암호화를 통해 수급자 생년월일만 포함된 일련번호 코드로 제공하고 있습니다. 공단은 이러한 노력을 통해 보건복지부 주관 개인정보 보호 관리 수준 평가 1위를 달성하였습니다.

수급자와의 함께 하는 국민연금 공단은 수급자의 다양해진 복지서비스 욕구를 파악하기 위한 시스템을 개발하여 맞춤형 서비스를 제공하고 노력하고 있습니다. 연금 청구 시 상담을 통해 16,098건의 니즈를 접수했으며, 국민연금지 구독, 뉴스레터 신청 등 16개 분야 12,350건의 서비스를 제공하고 있습니다. 또한 연금지급 외에도 취약계층을 위한 복지서비스를 제공해 다각도의 사회적 책임을 수행하고 있습니다. 80세 이상의 부부수급자 및 100세 이상의 고령수급자 축하행사, 힐링여행, 콘서트, 경기 관람 등 수급자를 대상으로 다양한 행사를 실시하고, 고령 수급자의 사회 참여와 행복한 노후생활을 지원하기 위해 자원봉사, 동호회 활동 등의 기회도 제공하고 있습니다.

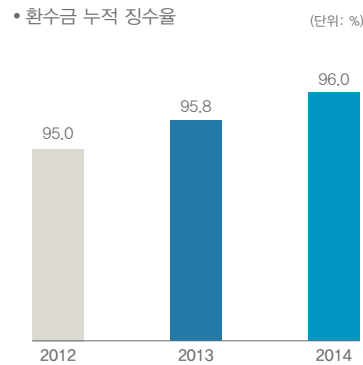
정확한 연금 지급

수급권조사부 신설 수급자가 늘어남에 따라 부정수급 사례도 지속적으로 증가하고 있습니다. 부정수급을 예방하고 정확하게 연금을 지급하는 것은 국민의 신뢰를 확보하고, 연금 서비스의 질을 높이기 위해 필요합니다. 이를 위해 사후관리 전담부서인 수급권조사부를 신설하여 연금 수급자의 권리를 찾아주고, 부정수급 예방과 환수금 징수에 전념하고 있습니다. 그 결과 12,947명에게 28억 4천만 원의 부양가족연금을 추가 지급했고, 연금지급액 대비 환수발생률은 0.06%로 글로벌 최고 수준을 달성했습니다.

연금 다중관리시스템 연금지급 규모가 2014년 13조 1천억 원으로 증가하고, 제도가 더욱 복잡해지면서 정확한 연금 지급을 위한 노력이 필요해졌습니다. 공단은 이에 최초 접수부터 최종 지급까지 표준화된 상담 및 접수로 업무처리의 투명성과 신뢰성을 높여 나가고 있습니다. 5단계 모니터링으로 연금 지급 시 착오를 방지하고, 수급권 변동은 선제적으로 확인해 환수 및 추가지급을 예방하였습니다. 이러한 노력으로 환수금 발생금액은 전년대비 10.5% 감소하였고 2014년 적정 처리율 99.96%로 세계 최고수준의 연금 지급 정확성을 확보하고 있습니다.

부정수급 조기 차단 세계 최고 수준의 적정성에도 불구하고 부정수급에 대한 사회적 우려는 증가하고 있습니다. 공단은 부정수급을 예방하기 위해 부정수급 조기발견 프로세스를 마련하고 있으며, 기관 간 협업으로 공적자료를 활용해 수급권 변동을 확인함으로써 업무의 효율성을 높이고 있습니다. 또한 부정수급이 발생할 수 있는 고위험 집단 대상을 확대해 촘촘한 현장조사 실시로 사각지대를 최소화하였습니다. 이와 더불어 2014년부터 부정수급 신고센터를 운영하고 벌금을 높여 부정수급에 대한 시도를 억제하였습니다.

환수금 징수 노력 환수금은 국민연금을 받는 사람이 사망하거나, 이·재혼, 입·과양 등의 사유로 연금을 받을 권리가 소멸되거나 변경, 정지되었음에도 30일 이내에 공단에 신고하지 않아 부정수급한 연금을 회수하는 것을 말합니다. 국민연금 지급액 대비 환수금 발생률은 낮은 수준이며, 발생한 환수금에 대한 누적 징수율 95% 이상을 유지하고 있습니다. 공단은 지연신고로 발생하는 환수금을 사전에 예방하고, 고의로 부정 지급하는 일이 발생하지 않도록 미납 유형별 차별화된 징수활동을 추진하고 있습니다. 또한 행정자치부의 주민등록자료 등 19개 기관, 41종의 공적자료를 연계해 수급권 변동 내용을 확인하고 있습니다. 특히 실종정보, 병의원정보, 공간정보 등을 활용한 수급권 확인 조사를 수행해 사망사실을 숨기는 경우에 대해 철저히 조사하고 있습니다. 이에 따라 2014년 환수금 누적 징수율은 96%로 전년대비 0.2%p 향상되었으며, 이는 국내 유사기관 중 가장 높은 수준입니다.



Special Report

기초연금을 통한 노후대비 지원

기초연금의 도입

기초연금은 노후준비가 부족한 현 노인세대의 노후생활 안정화를 위해 도입된 제도입니다. 국민연금이 시행된 지 그리 오래되지 않았기 때문에 가입기간이 짧아 충분한 연금을 받지 못하는 어르신이 많습니다. 정부는 2013년 5월 대선공약인 ‘기초연금제도 도입’을 국정과제로 채택하였고, 2014년 5월 기초연금법안이 국회에 통과되면서 2014년 7월 기초연금제도를 시행했습니다.

사업 추진환경

국민연금과 연계한 기초연금 정부안 발표 후 ‘기초연금을 받으면 국민연금을 받지 못한다’, ‘국민연금 수급자는 오히려 손해’라는 기초연금 도입 방안에 대한 논란으로 부정적인 여론이 확산되었습니다. 이는 국민연금제도에 대한 불신으로 확대되어 국민연금 폐지 서명 운동이 일어나고, 임의가입자 3만 명이 이탈하게 되었습니다. 또한 정부의 기초연금법안이 국회에 제출되었으나, 여·야간 의견이 달라 법안 통과가 지연되면서 제도 시행을 2개월 앞두고서야 법안이 통과되었습니다. 그렇기 때문에 정보시스템 구축, 업무지침 마련, 수행인력 채용 등 사업 준비기간이 절대적으로 부족했습니다.

공단의 역할과 노력

공단은 기초연금제도의 조속한 도입 분위기를 확산하고, 법안 통과 후 준비기간이 촉박한 상황에서도 차질 없는 제도 시행에 주력했습니다. 먼저 기초연금 논란과 국민연금 불신을 진화하기 위해 본사와 지사 모두 위기관리체계를 가동했습니다. 이와 더불어 국민연금의 신뢰를 회복하기 위해 전사적 홍보활동을 펼쳤습니다. 또한 기초연금 TF를 사전에 운영하고 초기에 정보시스템 구축 및 업무 지침을 마련했습니다. 공단에서는 기초연금을 통해 안정된 노후 소득을 보장받을 수 있도록 기초연금 신청을 안내하고, 제도와 관련된 다양한 업무를 수행하여 기초연금이 필요한 어르신이 빠짐없이 받으실 수 있도록 노력하였습니다.

기초연금 성과

기초연금 도입 초기에 오해가 있었으나 기초연금과 국민연금을 함께 받는 분들이 늘어나면서 노후 생활 안정화에 기여하고 있습니다. 2015년 4월 기준으로 기초연금을 받는 어르신은 441만여 명이며, 이 중 410만여 명(93.2%)의 수급자가 전액(20만 2천 6백 원)을 받고 있습니다. 또한 지난해 말 기준 기초연금과 국민연금을 동시에 받는 어르신은 131만여 명(30%)으로 나타났습니다. 국민연금 연구원의 설문조사에 의하면 응답자의 92.5%가 기초연금이 생활에 도움이 된다고 답했습니다.

93.2% 기초연금 전액 수급자

30% 국민연금 동시 수급자

02

안정적인 기금운용

5대 원칙에 따라 기금을 안정적으로 운용하고 있습니다.



“내가 필요한 때에 정말 연금을 받을 수 있을까 하는 걱정을 많이 하는 것 같습니다. 불확실한 미래와 노후를 대비해서 보험료를 내고 있는데 기금이 튼튼하게 운용되고 있는지 궁금합니다.”

국민연금 가입자, 40세, 한지현

WHY 기금운용은 왜 중요한가?

국민연금기금 469조 8천억 원 중 45% (212조 4천억 원)가 기금운용 수익으로 조성되었고, 적립금 중 기금운용수익의 비중이 매우 높습니다. 국민연금기금의 규모가 점차 커짐에 따라 기금운용은 연금을 안정적으로 유지하는 측면에서 더욱 중요해지고 있으며 국가경제에 미치는 영향력도 증대되고 있습니다. 또한 기금운용을 통한 운용수익 창출은 연금의 장기재정 안정에 도움을 주기 때문에 미래세대의 부담을 덜어주는 역할을 하고 있습니다. 이와 함께 기금의 보유 주식에 대한 의결권, 주주권 행사와 책임투자에 대한 중요성과 관심도 증가하고 있습니다.

HOW 기금운용 이슈를 어떻게 관리하고 있는가?

국민연금은 수익성·안정성·공공성·유동성·운용독립성이라는 5대 원칙에 따라 기금을 운용하고 있습니다. 최근 기금운용 수익률이 국내외 연기금에 비해 다소 낮아 운용수익에 대한 이해관계자의 우려가 있지만 장기적으로 운용하는 연기금의 특성상 5년 이상의 중장기적 평균수익률을 비교하면 타 연기금에 비해 높은 성과를 달성하고 있습니다. 제도가 시행된 1988년 이후 국민연금기금의 연평균수익률 6.21%를 유지하고 있습니다. 이는 국민연금의 특성상 단기가 아닌 장기적인 투자목표에 맞는 효율적인 포트폴리오 운용정책을 수립하여 합리적인 위험관리를 통해 적절한 위험분산과 안정적인 수익창출을 지속해 온 결과입니다. 또한 기금의 공적기능 강화와 사회책임을 실현하기 위해 사회책임투자형(SRI) 펀드 6조 7억 원을 운용하고 있습니다.



해외 주요 연기금 중 높은 수준이며, 장기적으로 안정적 성과 달성
* 일본 GPIF 1.61%, 캐나다 CPPIB 5.22%, 미국 CalPERS 5.45%, 네덜란드 ABP 5.29%



안정적 수익 창출을 위해 해외 투자 강화



역대 최대 운용전문 인력 확충





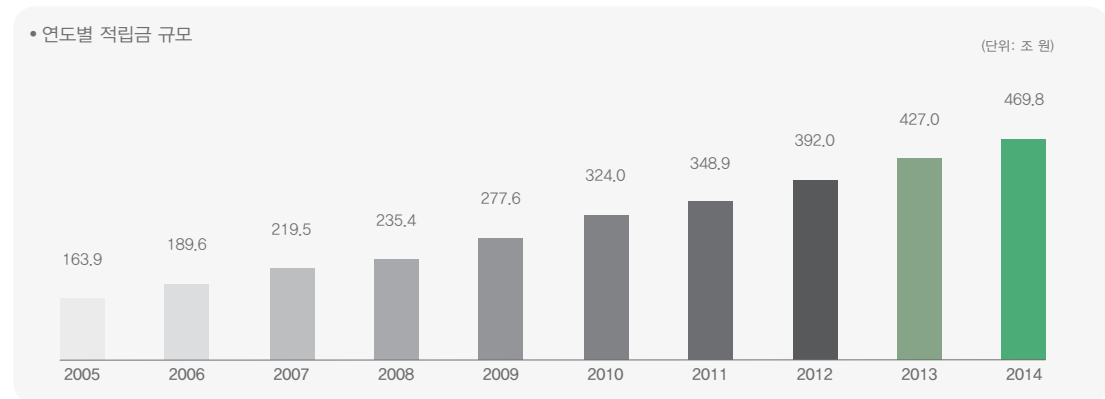
기금적립금
469.8조 원

지속가능하고 건전한 기금운용으로 국민의 신뢰를 얻겠습니다.
공정하고 투명한 기금운용 프로세스를 확립하여 국민에게
신뢰받는 기관이 되겠습니다.

**국민연금
기금의
운용**

국민연금기금 조성 현황 국민연금기금은 1988년 국민연금법에 따라 국민연금 사업에 필요한 재원을 원활하게 확보하고 연금 가입자를 위한 급여 지급을 충당하기 위한 목적으로 설치되었습니다. 국민연금기금의 수입은 연금보험료 및 여유자금 운용수입 등으로 구성되고, 연금급여 지급 및 관리 운영비 등의 지출을 차감한 후 적립된 기금을 운용합니다. 적립된 기금은 국민연금기금운용위원회에서 의결한 운용계획에 따라 금융부문과 복지부문 및 기타부문에 나뉘어 운용되고 있습니다. 금융 부문은 투자 자산 종류에 따라서 주식, 채권 및 대체투자로 나뉘며 운용방법별로는 직접투자와 위탁 투자로 구분하고, 투자대상 지역별로는 국내투자자와 해외투자자로 구분하여 운용하고 있습니다. 1988년 5천 3백억 원의 규모로 시작한 국민연금기금은 2014년 말 연금보험료 등으로 580조 3천억 원을 조성하여 연금급여 등에 110조 5천억 원을 지출하고 469조 8천억 원을 금융자산 등에 투자하고 있습니다.

2014년 말 기금자산은 시가기준 470조 원으로 2013년 427조 원 대비 43조 원이 증가하였으며, 기금 자산은 금융부문 99.9%, 기타부문 0.1%, 복지부문 0.03%로 구성되어 있습니다. 금융부문 중 국내 채권은 260조 5천억 원으로 55.5%, 국내주식 83조 9천억 원으로 17.9%, 해외주식 12%, 국내외



대체투자 9.9%, 해외채권 4.6%를 차지하고 있습니다. 2013년 대비 국내주식, 국내채권, 국내대체 투자 비중은 각각 1.8%p, 0.6%p, 0.1%p 하락하였고, 해외주식 등 해외투자는 2.6%p 상승하였습니다.

• 부문별 투자 금액과 비중 (단위: 억 원, %, %p)

구분	2013(A)		2014(B)		증감(A-B)	
	금액	비중	금액	비중	금액	비중
계	4,269,545	100	4,698,229	100	428,684	-
금융부문	4,264,473	99.9	4,692,534	99.9	428,060	0.0
주식	1,283,243	30.1	1,405,409	29.9	122,166	-0.1
(국 내)	839,381	19.7	839,296	17.9	-85	-1.8
(해 외)	443,862	10.4	566,113	12	122,251	1.7
채 권 ¹⁾	2,578,003	60.4	2,820,574	60	242,571	-0.3
(국 내)	2,393,441	56.1	2,605,382	55.5	211,941	-0.6
(해 외)	184,562	4.3	215,192	4.6	30,630	0.3
대체투자	403,227	9.4	466,550	9.9	63,323	0.5
(국 내)	205,407	4.8	221,915	4.7	16,509	-0.1
(해 외)	197,820	4.6	244,635	5.2	46,814	0.6
복지부문 ²⁾	1,249	0.03	1,264	0.03	15	0.0
기타부문 ³⁾	3,823	0.1	4,431	0.1	608	0.0

주 1) 단기자금(15,741.6억 원) 포함
 2) 복지부문: 복지타운(청풍리조트), 보육·노인시설 대여, 신용회복지원자금, 노후연금(국민연금 실버론)
 3) 기타부문: 공단 사육 운영, 기금보관금

국민경제에 차지하는 비중 국민연금기금의 금융투자규모는 2014년 기준 469조 8천억 원으로 국내총생산의 32.9%에 해당하는 수준입니다. 기금의 국내 주식투자는 2014년 말 기준으로 6.3%이며 국내 채권투자는 13.8%를 차지하고 있어 국민경제에 미치는 영향력이 큰 기금입니다.



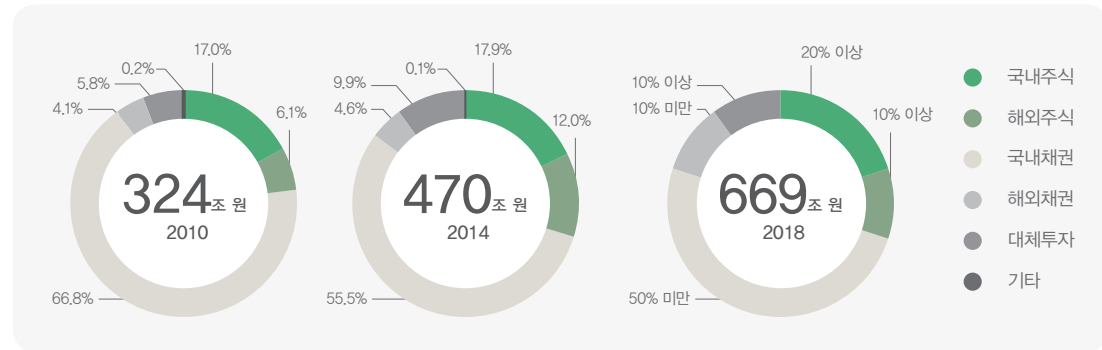
* 명목GDP는 2013년 기준, GDP 비중은 금융부문 총액과 비교

안정성 중심의 기금운용 국민연금기금은 수익성·안정성·공공성·유동성·운용독립성의 다섯 가지 기금운용 원칙에 따라 운용하고 있습니다. 2014년 기준으로 469조 8천억 원 중 45%에 해당하는 212조 4천억 원이 1988년 이후 누적된 기금운용 수익금으로 조성되었습니다. 특정 연도의 기금운용 수익률이 다소 낮게 나타난 적도 있으나 제도가 시행된 이후 국민연금기금의 연평균수익률은 6.21%를 기록하여 장기적으로 안정적인 성과를 달성하고 있습니다.



**투자
다변화와
해외투자
경쟁력**

투자처 다변화 국민연금기금은 기금의 안정성을 높이고 투자위험을 분산하기 위해 투자처를 다양화하고 있습니다. 이는 저성장, 저금리 기조가 장기화되고 있는 금융환경 속에서 국내 자본시장의 영향력을 최소화하고 운용 효율화를 통해 초과수익을 달성하기 위한 전략입니다. 전 세계 우량자산 투자를 확대하며, 수익성 강화를 위해 신규 운용전략을 개발하고 있습니다. 또한 기존 국내채권 중심의 투자에서 국내외 주식과 대체투자 그리고 해외투자의 비중을 확대하고 있으며, 새로운 투자대상을 발굴하기 위해 노력하고 있습니다. 2010년 23.1%였던 주식투자 비중은 2014년 29.9%로, 대체투자 비중은 5.8%에서 9.9%로, 해외투자 비중은 12.5%에서 21.8%로 증가하였습니다. 공단은 중장기 운용 수익 제고를 위해 새로운 자산군과 상품을 파악하고 투자여건을 분석하여 투자대상 및 전략을 다각화하고 있습니다.



해외투자 확대 기금 규모에 비해 협소한 국내 자본시장의 한계를 극복하고 본격적인 연금지급 시기에 발생할 시장의 충격을 최소화하기 위해서는 해외투자가 필요합니다. 국제 분산투자를 통해 포트폴리오를 안정적으로 관리하고 신규 투자대상을 확대해 나가고자 합니다. 2001년 약 1천억 원 규모에서 국민연금의 해외투자가 시작된 이후, 기금의 해외투자액은 지속적으로 증가하여 2014년 기준으로 102조 6천억 원(21.8%)에 달하고 있습니다. 공단은 전문적인 해외투자를 위해 해외증권실과 해외대체실을 두고 있으며, 2011년에 뉴욕사무소를 개소한데 이어 2012년에 런던사무소, 2015년에 싱가포르사무소를 개소하여 운영하고 있습니다. 이와 더불어 국민연금기금은 민간 전문가 중심의 해외투자 마스터플랜 기획단을 구성하여 향후 5년간 해외투자 추진전략과 실행과제를 명확히 하였으며, 이를 바탕으로 세부계획을 수립하여 운용해 나갈 예정입니다.

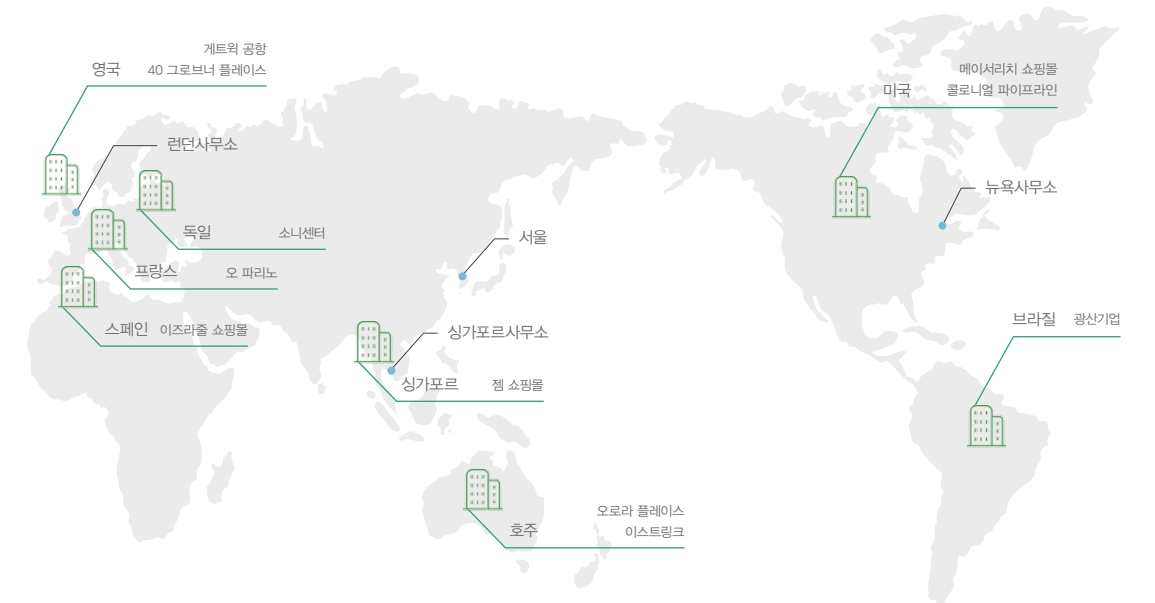
• 해외투자 연도별 투자규모 및 비중 (단위: 조 원)

구분	2010	2011	2012	2013	2014
기금전체	324	348.9	392	427	469.8
해외투자 (비중 %)	40.6 (12.5)	45.9 (13.2)	64.1 (16.3)	82.6 (19.4)	102.6 (21.8)
해외투자					
해외주식	19.9	19.7	31.3	44.4	56.6
해외채권	13.3	14.6	18.1	18.4	21.5
해외대체	7.4	11.6	14.7	19.8	24.5

해외주식 투자 확대 국민연금 해외주식 투자금액은 2014년 시가기준 56조 6,113억 원으로 2013년 대비 12조 2,251억 원이 증가하였습니다. 지역별 보유비중은 북미지역(53.5%)과 유럽지역(24.2%)을 중심으로 포트폴리오가 구성되어 있으며 벤치마크(MSCI AC World Index ex Korea)비중 대비 북미

지역은 3.3%p 하회하였고 유럽은 0.8%p 상회한 것으로 나타났습니다. 해외주식 부문은 미국의 지속된 경기회복과 이머징 아시아시장 개혁에 대한 기대감으로 8.94%의 수익률을 달성하였습니다. 그러나 미국의 양적완화 정책 종료에 대한 우려 확대로 액티브 위탁운용이 부진하면서 벤치마크를 0.02%p 하회하였습니다.

해외채권 수익률 상승 2014년 해외채권 투자금액은 21조 5,192억 원으로 2013년 대비 3조 630억 원 증가하였습니다. 직접운용은 2013년 대비 1조 7,236억 원 증가하였고 위탁운용도 1조 3,394억 원이 증가하여 전체 금융자산 대비 비중은 4.6%로 2013년과 비슷합니다. 해외채권 종류별 보유비중은 국채와 회사채가 48.29%, 33.52%로 높게 나타났으며 정부관련채와 유동화채권의 보유비중은 17.7%, 0.49%로 낮게 나타났습니다. 해외채권 수익률은 2013년 0.39%에서 2014년 9.23%로 대폭 상승하였습니다. 직접운용은 보유 통화별 차별화 전략, 중국을 비롯한 효과적인 EM채권 운용으로 벤치마크 대비 0.36%p 초과성과를 나타냈고, 위탁운용 수익률도 2013년 0.91%에서 2014년 9.03%로 상승하였습니다. 2014년 해외채권의 벤치마크 대비 초과수익률은 -0.44%p이며 최근 3년 평균 수익률은 벤치마크 대비 0.31%p 하회하였고, 최근 5년 평균 초과수익률은 6.1%로 나타났습니다. 해외채권 달러기준 초과수익률은 벤치마크 대비 0.48%p 낮게 나타났는데 이는 원자재 하락 등으로 인한 이머징시장의 성과 부진 등에 기인한 것입니다.

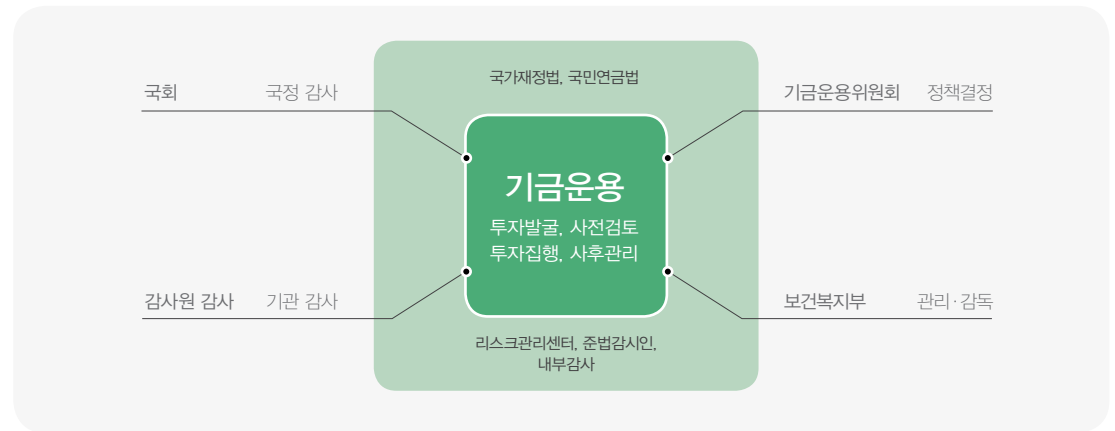


대체투자 수익률 증가 2014년 대체투자 부문의 투자규모는 46조 6,550억 원으로 2013년 대비 15.7% 증가하였습니다. 2014년 대체투자 부문 전체의 총 수익률은 12.3%로 2013년 6.4% 대비 높은 실적을 달성하였습니다. 국내대체투자 부문의 수익률은 9.2%, 해외대체투자 부문의 수익률은 15.2%를 기록하였습니다. 이러한 대체투자 성과는 미국 경기회복의 가시화와 기업 실적 호조, 주요 선진국 시장의 부동산 경기 회복 및 금리인하에 따른 할인율 하락 때문입니다.

기금운용의 리스크 관리

리스크관리 체계 공단은 주식 및 대체투자 등 위험자산에 대한 투자 확대 등 포트폴리오 다변화 상황에 따라 기금 전체 자산에 대한 통합 위험관리체계를 구축하여 다양한 위험요소를 사전에 관리하기 위해 노력하고 있습니다. 공단은 위기 인식, 진단, 대응책 마련과 추진 등 리스크 관리 프로세스 전반을 점검·개선하였고, 시나리오 분석으로 사전적 위기관리 역량을 확대하였습니다. 또한 위험관리 단위를 세부 자산군으로 정교화하고 기금운용 성과분석 시스템과의 연계성을 강화하여 실효성 있는 투자 의사 결정을 지원하고 있습니다. 2014년에는 국가리스크관리 세부 적용 과제를 수행하기 위해 국가별 투자비중 등 자료의 구성 방식, 소진현황 점검 방식, 위탁운용 가이드라인 개정 등을 진행하였습니다. 특히 대체투자 위험관리 강화를 위해 사후위험관리지표(KRI) 점검항목을 확대하여 점검대상 위험요인을 다변화하고 위험징후가 수익률 악화로 진행되기 전에 인지할 수 있도록 예방기능을 강화하였습니다.

리스크 전담조직 강화 공단은 기금운용과 관련된 위험을 집중적으로 관리하기 위해 기금본부 내 리스크관리실을 두고 있으며 2014년에 리스크관리센터로 격상했습니다. 또한 해외시장 투자 확대에 외환운용 역량 및 환위험 관리 강화 등의 필요성이 높아짐에 따라 외환운용을 전담하는 별도 조직을 신설하였습니다. 더불어 운용위험을 효과적으로 관리하기 위해 이사장을 위원장으로 하며 외부 전문가를 포함하는 리스크관리위원회를 운영하고, 사후관리 심의기구인 투자관리위원회를 신설하여 자산의 사후관리에 대한 주요사항을 심의하고 있습니다. 준법감시인을 별도로 두어 기금운용 내부통제 업무를 독립적으로 수행하고 있습니다. 이와 별개로 공단 내부감사를 비롯하여 외부 감사인, 감사원, 국회로부터 상시감사가 이루어지고 있습니다.



해외투자 리스크관리 강화 해외투자 비중 확대에 외환운용 기능 강화가 필요합니다. 이에 환위험 관리방안을 검토하고 외화 단기자금운용에 따른 위험관리 방안을 마련하고 있습니다. 국가리스크 관리기준을 최초로 도입하여 국가별 상이한 리스크에 대해 사전적 관리를 시행하고 있는데 총 71개국에 대한 등급 및 익스포져* 한도를 책정했으며 이집트 등 투자제한국가 5개국을 선정했습니다. 또한 외환 통합관리 체계안을 마련하여 해외투자 전체규모 대비 적절한 헤지비율**을 설정하고 환율 전망을 고려한 통화 바스켓 관리로 외환 위험을 통제하기 위한 효율적인 대응체계를 구축하였습니다.

* 익스포져(Exposure): 리스크에 노출되어 있는 금액
** 헤지비율(Hedge ratio): 보유자산의 가격변동 위험을 회피하기 위하여 선물 또는 옵션시장을 이용할 때 현물자산 한 단위에 대하여 필요로 하는 선물 또는 옵션계약의 단위

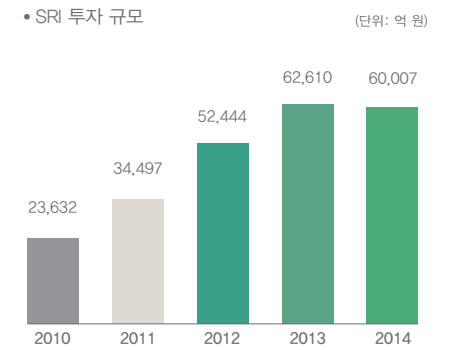
기금운용 역량 강화

운용조직의 전문성 강화 공단은 국민연금기금을 보다 체계적이고 전문적으로 운용하기 위해 1999년 11월 기금운용본부를 설치하였습니다. 기금운용본부는 금융시장 분석·금융상품 투자·위험 관리 등 전문적인 투자 분야에서 다양한 경험을 가진 전문인력 위주로 운영하고 있습니다. 이에 그치지 않고 중장기적 관점에서 투자 다변화의 효율적 추진 및 투자환경 변화에 선제적으로 대응하기 위한 인적·물적 인프라의 확충을 다각적으로 추진하고 있습니다. 또한 선진 IT 시스템의 구축, 우수 인적자원의 확보와 유지를 위해 안정적 근무여건 조성 및 보상체계의 개선 등을 지속적으로 추진해 나갈 것입니다.

우수 전문인력 확충 공단은 중기 인력계획에 따라 체계적으로 전문인력을 관리하고 있습니다. 최고의 전문성은 곧 '안정된 기금관리 능력'이라는 기치 아래 2015년에는 선제적 투자기회를 발굴하는 등 해외투자의 교두보 역할을 할 싱가포르 해외사무소를 개소하였고 순수운용역 69명을 채용하였습니다. 기금규모 증가와 해외·대체투자 확대에 따른 전문인력을 지속적으로 증원하여 2014년 기준으로 1인당 운용규모 2조 2천억 원을 선진 연기금 수준인 1인당 운용액 4,300억 원~9,100억 원까지 줄여나가도록 하였습니다.

연기금의 영향력과 사회책임

사회책임투자 활성화 공단은 기금이 국민 경제에 미치는 영향과 사회적 책임에 대한 관심이 증가하는 점을 고려하여 중장기적으로 국민연금의 공적 역할을 강화해나가고 있습니다. 사회책임투자의 일환으로 2006년부터 국내주식 위탁운용의 한 유형인 사회책임투자형(SRI) 펀드 운용을 시작하였습니다. 2014년 SRI 펀드 6조 7억 원을 운용하고 있으며 설정 이후 2014년 연평균 수익률은 6.73%로 벤치마크 대비 2.93%의 초과수익률을 달성하였습니다. 공단은 2011년 국내기업과 협력적 투자(Corporate Partnership)를 도입하여 투자대상 다변화 및 국내 우량기업과 글로벌 공동투자 기회를 모색 하였습니다. 이후 협력적 투자대상을 기존의 우량 대기업에서 성장 잠재력이 상대적으로 큰 중소·중견기업으로 확대하여 기금의 글로벌 투자 포트폴리오를 다양화할 뿐 아니라 유망 중소·중견 기업 성장에 기여하고 있습니다. 또한 중소·중견기업과의 동반성장 차원에서 해외주식 및 해외채권 투자 시 국내운용사 중 최소 지원요건을 만족한 경우 후보운용사에 포함하고 있습니다.



위탁운용 확대 기금의 위탁운용은 외부 운용사의 전문성을 활용하여 수익률을 제고하고 위험을 분산하기 위해 실시하고 있습니다. 국내주식 위탁 유형을 확대하고 국내채권·국내대체 분야에도 예비운용사를 활용하여 위탁운용 방식을 다각화하였습니다. 기금규모 등을 고려하여 직접운용과 위탁운용을 병행하되, 자산별 위탁운용 비중 및 금액은 기금운용위원회의 승인을 통해 추진됩니다. 운용사의 투명하고 공정한 선정 및 관리를 위해 별도의 기준을 마련하여 준수하고 있습니다. 운용사 간 객관적인 성과비교가 가능하도록 위탁운용사에게 국제성과평가기준(Global Investment Performance Standards, GIPS)의 점진적 도입을 유도하여 향후 위탁운용사의 선정 및 관리에 활용하고 국내 금융산업의 발전에 기여하고자 합니다. 또한 운용사, 수탁사 및 평가사의 보고내용, 위탁펀드의 투자내역, 수익률, 운용사 및 펀드 매니저 동향 등에 관해 상시 점검하고 운용사의 위탁 운용계약을 제대로 준수하고 있는지와 운용성과를 정기적으로 확인·평가하고 있습니다.

의결권 행사 기금의 보유 주식 의결권은 기금자산의 증식을 목적으로 행사됩니다. 기금의 의결권 행사는 국민연금 가입자와 수급자에게 이익이 되도록 신의에 따라 성실하게 이루어지도록 하며 장기적으로 주주가치 증대에 기여하는 방향으로 진행되고 있습니다. 행사기준, 행사절차 및 공시 등에 관한 사항은 기금운용위원회가 정한 별도의 ‘국민연금기금 의결권 행사지침’을 따릅니다. 의결권행사는 공단에서 원칙적으로 행사하되, 공단에서 찬성 또는 반대의 판단을 하기 곤란한 안건은 ‘주식의결권행사 전문위원회’에서 결정하고 있습니다. 공단은 2010년 의결권 행사지침에 ‘기금은 환경(E), 사회(S), 기업지배구조(G) 등 사회책임투자 요소를 고려하여 의결권을 행사한다.’는 내용을 명시하였고 2014년 2월 ‘기금은 장기적이고 안정적인 수익률 제고를 위하여 환경, 사회, 기업지배구조 등 책임투자 요소를 고려하여 의결권을 행사한다.’로 지침을 개정하였습니다. 의결권 외의 주주권 행사에 대해서는 다양한 입장이 있기 때문에 대내외적 의견을 충분히 수렴하여 주주가치와 기업 경영권이 조화를 이룰 수 있는 합리적인 방법과 절차를 마련하도록 노력하고 있습니다. 더불어 공단은 장기 투자수익을 제고하는 한편 경영감시자로서의 기관투자자 역할을 수행하고 기업의 투명성 제고 및 자본시장 선진화에 기여하기 위해 전문가 및 이해관계자의 의견수렴과 시장에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 공정성과 투명성을 확보할 수 있도록 노력해 나가겠습니다.

국민연금기금의 투명한 정보공개 공단은 국민연금 가입자와 수급자, 기타 이해관계자가 기금의 운용현황과 방향을 쉽게 알 수 있도록 기금운용 정보를 투명하게 공개하고 있습니다. 기금운용 위원회의 위원장은 국민연금법 제107조 제4항과 동법 시행령 제87조에 따라 기금운용지침, 기금 운용계획, 기금운용규정, 재무제표, 포트폴리오 운용 현황과 수익률, 위탁운용 현황, 투자 종목 내역, 의결권 행사 내역 등을 공개하고 있습니다. 기금운용에 관한 정보는 주로 공단 홈페이지 (<https://fund.nps.or.kr>)와 보건복지부 홈페이지(<https://www.mw.go.kr>)를 통해 공개되고 있습니다. 그러나 정보공개 시 시장에 미치는 영향이 크거나 정상적인 기금운용에 차질이 있다고 판단되는 경우에 한해서는 공개를 제한하고 있습니다. 즉, 정보공개에 따른 부작용이 발생하지 않는 범위 내에서 관련 내용을 최대한 공개하고자 노력하고 있습니다. 이는 포트폴리오 및 운용 전략의 과다 노출로 인하여 기금운용의 대외 경쟁력이 저하되어 국민의 소중한 연금의 손실을 방지하고, 특히 협소한 국내 자본 시장의 공정한 거래질서 교란 요인을 없앤다는 점도 고려한 것입니다. 국민연금기금운용 및 운용성과의 대외 공개는 국민에 대한 신의성실의 의무 이행을 통한 국민의 신뢰를 쌓고, 유관기관 등의 이해를 돕기 위해 반드시 필요한 것입니다. 따라서 정보공개는 국민연금 기금운용에 대한 신뢰를 유지할 수 있는 합리적인 수준에서 이루어지도록 노력하겠습니다.

Special Report

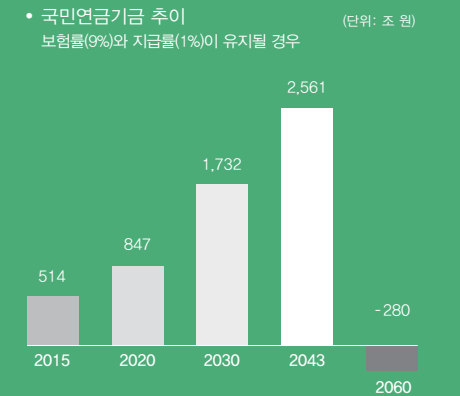
국민연금기금 소진 이슈

국민연금기금이 소진되면 나중에 국민연금을 못 받나?

Q. 저는 회사에 막 입사한 스물다섯 살의 직장인입니다. 올해 처음으로 월급을 받으면서 국민 연금에 가입했습니다. 그런데 뉴스를 보니 2060년이면 기금이 소진되어 제가 40년동안 낸 연금을 돌려받지 못한다고 하는데 그러면 저는 어떻게 해야하나요?

A. 국민연금기금의 규모는 연금제도와 밀접한 관계를 갖고 있습니다. 제도가 완전히 성숙하지 않은 우리나라 국민연금제도는 급여수급자보다 보험료를 납입하는 가입자 수가 훨씬 많은 관계로 적립금이 계속 쌓이며, 연금전문가들은 이러한 현상에 대해 우리나라를 부분적립방식으로 구분하고 있습니다. 부분적립방식은 보험료 중 일부를 수급자에게 연금으로 지급하고 남은 돈을 기금으로 쌓아두는 것입니다. 이러한 부분적립방식은 연금제도가 성숙하면 부과방식제도로 전환될 수밖에 없습니다. 현재 470조 원이 넘는 적립금규모는 2043년 최고수준에 도달하여 2,561조 원이 될 것으로 전망되고 있지만 저출산·고령화가 급속히 진행돼 연금을 받는 사람이 계속 늘어나면서 2043년 이후부터 보험료수입보다는 급여지출이 더 많아져 2060년경 기금이 소진되는 것으로 전망되고 있습니다.

이 추산은 현재 보험료율(9%)과 지급률(1%)이 유지될 경우를 가정한 계산일 뿐입니다. 기금운용 주체인 정부는 5년마다 국민연금 재정을 추산한 후 기금운용 계획을 다시 세우기 때문에 연금개혁을 통해 보험료율이 오르거나 지급률이 변하면 기금은 더 늘어날 수도 있습니다. 즉, 국민 연금 재정 안정화와 지속가능성을 위해 제도 보완이 계속 이뤄지고 있기 때문에 이러한 위험은 높지 않습니다. 만일 2060년까지 정부가 현 연금제도에 전혀 손을 대지 않아 기금이 소진된다 하더라도 연금을 받을 수 있습니다. 100년 전부터 연금제도를 시행해 온 복지 선진국들은 초기에만 기금을 적립하다가 제도가 성숙한 이후에는 그 해 연금 지급에 필요한 재원을 그 해 걷어서 주는 부과방식으로 운용방식을 바꿨습니다. 이미 1900년대 초반에 연금을 도입한 미국, 유럽 국가들은 1990년대 중반 기금이 거의 소진돼 부과방식으로 연금을 운영하고 있는데 세계적으로 공적연금제도를 실시하는 170여 개국 중 연금 지급을 중단한 나라는 한 곳도 없습니다.



그런데도 기금 소진에 대한 불안감이 큰 것은 아직 많은 사람들이 국민연금을 낸 만큼 돌려받는 ‘저축’이라고 생각하기 때문입니다. 즉, 기금이 없으면 받을 돈이 사라진다고 생각하는 것입니다. 그러나 국민연금은 경제활동을 하는 세대가 이전 세대를 부양하고, 다음 세대가 현 세대를 부양하는 방식의 사회보험으로 세대 간 연대의 관점에서 이해해야 하며 정부가 그 지급을 보장하는 공적 보험으로서의 신뢰성을 보유하고 있습니다.

03

청렴한 윤리경영

깨끗하고 투명한 윤리경영을 실천하겠습니다.



“공단은 국민의 개인정보를 다루기 때문에 상시 모니터링시스템을 통해 공단 직원이 국민의 정보를 업무 목적으로 사용하는지 철저히 점검하여 적발 시 엄격하게 적용합니다. 또한 모든 직원이 윤리교육과 사례공유를 통해 윤리적인 책임감을 느끼며 업무에 임하고 있습니다.”

국민연금공단 고객센터원실, 안홍식 차장

WHY

윤리경영은 왜 중요한가?

윤리경영은 이제 기업의 준법 의식 단계를 넘어 기업의 지속가능한 생존에 큰 영향을 미칠 수 있는 중요한 요소로 여겨지고 있습니다. 그에 따라 기업에 대한 사회적 책임의 요구 수준이 높아지고 있어, 이에 적절히 대응하지 못하는 기업은 비난의 대상은 물론 기업의 존폐 위기에 놓이기도 합니다. 공공기관은 그 특성상 기업과 사회에 대한 영향력이 크므로 민간기업에 비해 한층 더 높은 수준의 윤리경영이 요구됩니다. 특히 공단은 국민의 노후 자금을 책임지고 있는 공공기관으로서 국민의 신뢰를 토대로 운영이 된다고 해도 과언이 아닙니다. 그러므로 더욱더 철저하게 관리하고, 임직원 스스로 엄정한 윤리적인 기준을 가지고 업무를 수행해 나가야 합니다.

HOW

윤리경영 이슈를 어떻게 관리하는가?

공단은 투명한 윤리경영을 실천하기 위해 2000년 국민연금서비스헌장을 제정하였습니다. 체계적이고 조직적인 윤리경영 실천을 위해 윤리규범과 윤리헌장, 임직원 행동강령을 제정·선포함으로써 임직원의 적극적인 참여를 이끌어내고 있습니다. 또한 윤리경영을 모든 경영 활동 시 임직원의 행동과 가치판단의 최우선 가치로 삼고 있습니다. 모든 임직원과 협력회사의 윤리의식 부족으로 인해 발생할 수 있는 부당 행위와 리스크를 최소화하기 위해 청렴계약이행제, 외부회계감사제도, 클린 카드 사용 의무화, 전자적 수의계약제, 클린 신고센터 운영 등 다양한 제도를 도입해 실천하고 있습니다.

공공기관 정보보안 관리실태 평가

87.09 점

국가정보원 평가 3년 연속 최상위권 달성

사이버 침해사고

zero

3년 연속 사이버침해 사고 zero 달성

윤리 교육참여 인원

11,135 명

온오프라인을 활용한 다양한 교육으로 1인 평균 2회 참여





윤리의식 수준 **94.5** 점 } 윤리경영 강화를 통해 신뢰도를 높이겠습니다.
 윤리적인 원칙을 바람직한 의사결정과 행동의 기준으로 삼아 이해관계자의 신뢰도를 높이기 위해 더욱 노력하겠습니다.

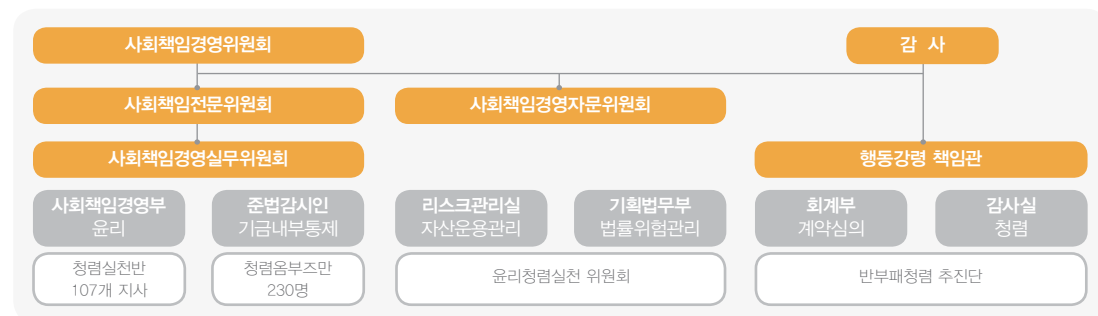
윤리경영 시스템 강화

윤리경영 가치 및 원칙 이행 공단은 깨끗하고 투명한 윤리경영 실천을 위해 2000년에 국민연금 서비스현장 제정을 시작으로 2003년에는 임직원 행동강령을 제정하였습니다. 전사 경영전략과 연계한 '국민에게 신뢰받는 Clean NPS 구현'을 목표로 투명한 기업문화를 만들기 위해 노력하고 있습니다.

• 윤리규범 체계

윤리현장(선언적기준)	윤리강령(실천 기본규정)	행동지침(구체적 실천기준)
국민연금 윤리현장 법규 준수, 인격존중, 고객만족 등을 담은 다짐의 내용	사회책임경영실천예규 사회책임경영, 사회공헌, 윤리청렴, 책임투자, 환경보존 등에 대한 기본규정	직무청렴계약 운영규정(임원) 청렴서약서(부서장 이상) 임직원 행동강령(전 직원) 국민연금기금 윤리강령 청렴계약제 노후컨설팅트(CSA) 윤리강령
		계층별 직무별

윤리경영 조직체계 개선 공단은 윤리·청렴 이슈에 체계적으로 대응하기 위해 이사장을 위원장으로 한 사회책임경영위원회를 주축으로 윤리경영 추진 방향 및 활동지침을 결정하고 있습니다. 또한 이사회 내 사회책임전문위원회를 신설하여 전사 윤리경영 모니터링을 강화하고, 권역별 국민연금 자문단을 활용한 청렴옴부즈만을 운영하여 현장조직의 청렴도를 감시하고 있습니다. 이와 더불어 반부패청렴추진단의 위원을 민간위원까지 확대하여 투명성을 확보하였습니다.



현장 중심 윤리경영 활동

예방적 윤리 활동 추진 대내외 이슈분석과 이해관계자의 의견을 수렴하여 윤리경영에 취약한 업무분야를 중심으로 예방적 윤리 활동을 전개해 나가고 있습니다. 먼저 기금운용 분야에서는 기금정보 유출 위험 차단을 위해 분기단위로 기금운용직의 이메일·메신저 사용권한을 승인하고, 기금 정보보안 전용공간 및 전담인력을 운영하여 전화·이메일 사용내역을 점검하고 있습니다. 또한 기금운용 관련 임직원 및 가족의 주식을 모니터링하여 부당거래 등 잠재적인 부패요인을 사전에 차단하고 있습니다. 계약분야에서는 계약업체 선정과 관련해 계약추진부서에서 자체 선정했던 과정을 계약감독부서에서 무작위로 선정하도록 평가위원 선정시스템을 구축했습니다. 그리고 장애심사 분야에서는 장애인 등록의 부정사례를 차단하기 위해 사후 모니터링을 확대해 나가고 있습니다.

윤리경영 활동 촉진 노력 조직 구성원의 윤리경영 활동을 활성화하기 위해 인센티브 제도와 윤리 청렴실천리더, 청렴실천반 운영, 공직주기별 청렴교육 등으로 조직 내부에 윤리를 생활화할 수 있도록 하였습니다. 또한 계층별 특성에 맞는 윤리경영 촉진 프로그램을 운영하며, 공단의 기금 출자회사에 대한 방만 경영을 예방하기 위해 제도 개선과 모니터링을 강화하고 있습니다.

• 계층별 특성에 맞는 대외 윤리경영 촉진 프로그램 운영

일반국민	1355 콜센터 통화 안내음, 수급자·가입자 안내문, 직원 명함, 홈페이지 등 가용매체를 통해 청렴슬로건 삽입 등 윤리경영 실천의지 전파
협력기업	청렴실천, 기업 애로사항 공유를 위한 협력사 간담회 실시* * 2014년 9월, 51개 협력사 CEO·담당자 대상
유관기관	유관기관*간 반부패 청렴 자율협약체 운영으로 상호 활동 점검 및 우수사례 공유 * 보건복지부, 국민건강보험공단, 공무원연금공단 등 5개 기관
지역·국제사회	3년 연속 사회책임경영보고서 발간 및 유엔글로벌콤팩트(UNGC*) 지지활동 수행 * UNGC: UN산하기관으로 기업·기관에게 사회적 책임 이행을 촉구하는 국제기구

윤리경영 교육

전 직원 대상 윤리교육 전 직원을 대상으로 일회적이고 정형화된 윤리교육에서 벗어나 단계적인 윤리교육 프로그램을 운영하고 있습니다. 1단계 기본이론 교육, 2단계 사례 중심 교육, 3단계 토론 중심교육을 실시하고 있으며 온·오프라인 교육 등 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다. 2014년 윤리교육 참여인원은 11,135명입니다.

• 온·오프라인을 활용한 다양한 교육 프로그램 운영

구분	프로그램	인원 (단위: 명)
온라인	윤리경영 딜레마 교육	2,259
	CSR 사이버 교육	498
	청렴 동영상 교육	4,955
오프라인	청렴 현장 교육	3,392
	집체 교육	31

업무담당자 맞춤형 교육 공단은 투철한 윤리의식이 요구되는 업무담당자에 대한 맞춤형 교육을 실시하고 있습니다. 먼저 계약담당 직원과 윤리청렴실천리더를 대상으로 국제표준 ISO26000 대응을 위한 지속가능경영 교육과 사회책임경영 심화교육을 실시했습니다. 또한 해외 투자 담당직원을 대상으로 해외부패방지법(Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) 교육을 실시해 해외투자 시 발생할 수 있는 윤리적 리스크에 대비하고 있습니다.

내부전제 시스템 운영

감사의 전문성과 독립성 제고 감사의 전문성 강화를 위해 개인별 경력에 맞는 감사교육 이수 의무제 등 감사전문가 육성 프로그램을 운영하고 있으며 감사실 근속의무연한제 시행 및 감사자문위원회 운영을 강화하였습니다. 또한 현업 실무담당자가 참여하는 협업 감사를 확대하고, 외부 전문 인력을 감사활동에 적극적으로 활용하여 전문분야에 대한 감사 실효성을 제고하였습니다. 한편 감사인에 대한 인사·평가 불이익 차단 등 감사의 독립적인 직무여건을 확보해 더욱 공정한 감사를 할 수 있도록 노력하고 있습니다.

내부감사시스템의 효율적 운영 감사대상이 증가하고 환경이 변화하고 있어 감사운영 방식에도 변화가 필요합니다. 공단은 업무특성을 고려한 리스크 평가모델을 정립하고 4대 영역(통제수준·업무·고객·기장)에 따라 본부부서는 총 8개, 지사는 총 13개의 평가요소에 의해 리스크 수준을 평가하는 등 리스크 기반 감사체제로 전환하였습니다. 또한 방만경영 정상화 이행을 위한 방만경영 예방 감사반과 자금운용 리스크를 관리하기 위한 자금대체투자 감사반을 신설하였고 e-감사시스템, 자금 감사시스템 등 IT기반 내부감사시스템을 더욱 강화하였습니다.

정보보안 관리체계 강화

사이버 위협에 대한 대응 카드사 개인정보 유출사고를 거울삼아 공단 역시 철저한 점검과 통제가 이루어져야 합니다. 지능화되고 있는 사이버 위협에 대비하고자 정보보호관리책임자(CISO)를 실장에서 임원급인 정보화본부장으로 격상하고 정보보호 업무를 전담하는 정보보안부를 신설하였으며, 보안관리 역량을 갖춘 전문인력을 포함하여 정보보안 인력을 8명으로 확대하였습니다. 또한 3단계 대응체계를 구축해 사이버 공격을 원천적으로 차단하고 있습니다. 이를 통해 국가 기반시설 보안 수준 점검에서 2013년 대비 3.1점 높은 96.9점으로 최우수 등급을 획득했습니다.



개인정보 보호 강화 공단은 연금급여 지급 관련 업무 수행을 위해 소득·가족관계 등 민감한 정보를 보유하고 있는 기관으로서 개인정보 보호는 중요합니다. 공단 직원이 개인정보를 열람하고자 할 때 열람사유를 100% 확인해 유출 및 무단열람을 예방하며, 개인정보 파일 및 시스템에 대한 개인정보 영향평가 모델(NPS-PIA)을 통해 개선하고 있습니다. 전 직원을 대상으로 업무별 특성에 맞춘 개인정보보호 교육을 실시하고 있을 뿐 아니라 공단 자체 관리수준 진단을 실시했으며, 본부 전 부서 및 지사의 개인정보보호체계를 점검해 개인정보 침해사고를 방지하고 있습니다. 특히 주민등록번호를 가입자NPS번호로 대체해 개인정보 노출을 최소화시켰습니다. 이러한 노력으로 공단은 2014년 보건복지부 개인정보보호 실태조사 결과 만점을 획득하며, 5년 연속 '우수기관'으로 선정되었습니다.

개선 전		개선 후		
주민등록번호	성명	주민등록번호	가입자NPS번호	성명
800101-1234567	김국민	800101-1*****	10000011111	김국민

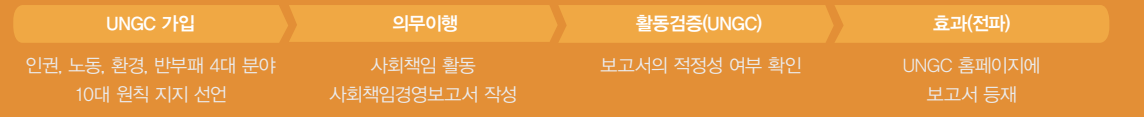
Special Report

윤리경영 우수사례 전파

공단은 윤리경영을 지속가능한 성장과 발전을 위한 핵심적인 요소로 인식하고 있습니다.

유엔글로벌콤팩트를 통한 윤리경영 사례 전파

공단은 국제적인 기준과 기업의 사회적 책임 추구를 통해 지속가능한 성장을 제고하고자 2012년 10월부터 사회적 책임에 대한 자발적 국제협약인 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact, UNGC)에 가입하여 사회정의 실현 및 기업시민정신을 준수하고 있습니다. UNGC는 코피 아난 전(前) 유엔 사무총장이 1999년에 제안하여 2000년 공식적으로 출범한 세계에서 가장 큰 자발적 이니셔티브로, 전 세계 사회적·환경적인 원칙을 증진시키기 위한 목적으로 발족되었습니다. 인권, 노동, 환경과 반부패 분야에서의 기업전략을 UNGC의 10대 원칙과 결합시켜 나갈 수 있도록 하는 틀을 제공하며, 기업과 세계시장의 사회적 합리성을 제시하고 발전시키는 데 목적을 두고 있습니다. 공단은 매년 발간하는 사회책임경영보고서를 UNGC 홈페이지에 등록하여 대외에 공단의 윤리경영 사례를 전파하고 있습니다.



UNG Youth CSR 컨퍼런스를 통한 윤리경영 가치 공유

UNG 한국협회는 2014년 7월 경희대학교 평화의 전당에서 '지속가능한 미래를 위한 도전'이라는 주제로 제2회 Youth CSR 컨퍼런스를 개최하였습니다. ASEAN 5개국(말레이시아, 베트남, 싱가포르, 인도네시아, 필리핀)에서 온 대학(원)생들이 참여한 Youth CSR 컨퍼런스에서 국민연금 CSR 전략 제안이 우수작으로 선정되었습니다. Youth CSR 컨퍼런스는 공단이 UNGC 회원으로서 사회책임 경영을 선도하고 있고 국민연금 임직원이 제도발전을 위해 열정을 다하고 있음을 미래 연금가입자인 청소년층에게 널리 확산하는 데 큰 의미가 있습니다.

한·중·일 라운드 테이블 컨퍼런스에서 사례 발표

공단은 2014년 8월 일본 도쿄에서 열리는 UNGC 한·중·일 라운드 테이블 컨퍼런스에 참석하여 윤리경영 우수사례를 발표하였습니다. 이 컨퍼런스는 한·중·일 UNGC 협회 간 파트너십을 강화하여 동아시아에서 윤리경영 및 CSR에 대한 대중의 인식 제고와 확산을 위해 2009년부터 매년 개최되고 있습니다. 공단은 기금의결권 행사 강화지침, 입찰기업의 윤리경영 평가 등 공단의 윤리경영 선진사례를 소개하고, 사회책임경영의 모범 기관이 되고자 하는 의지를 밝혔습니다.



04

지역사회 발전과 복지서비스

지역사회와
더불어
성장하겠습니다.



“공단 이전으로 인해 지역경제의 새로운 성장 동력이 될 수 있을 것으로 기대합니다. 공단이 가진 노하우와 역량으로 지역주민들의 삶을 개선하고, 지역사회 상생을 위해 전복혁신 도시로 이전한 다른 기관들의 견인차 역할을 한다면 더 큰 시너지 효과가 나타날 것입니다.”

전주시청 지역경제과, 김기평 과장

WHY

지역사회와 복지서비스는 왜 중요한가?

최근 기업의 사회공헌 활동은 지역사회를 대상으로 한 기부, 봉사활동은 물론 사회적 문제 해결에 기여하는 방향으로 발전해 나가고 있습니다. 공단은 수행하는 업무가 상당히 광범위하며 거의 모든 국민의 삶과 밀접하게 관련되어 있습니다. 공단은 일정한 연령에 도달하고 가입요건을 충족한 사람들에게는 노령연금을 지급하고, 그 외에도 요건에 따라 장애나 유족연금을 지급합니다. 또한 장애인에 대한 등급판정 등 장애인 관련 업무와 전 국민의 노후 준비를 지원하기 위한 노후준비서비스를 수행하고 있습니다. 공단과 영향을 주고받는 이해관계자의 범위가 넓은 만큼 지역사회에 공헌하고 사회적 책임을 실천하는 역할은 더욱더 중요해지고 있습니다.

HOW

지역사회와 복지서비스 이슈를 어떻게 관리하고 있는가?

공단은 보유하고 있는 기술과 역량을 적극 활용하여, 가장 효과적인 방법으로 사회에 공헌하고자 노력하고 있습니다. 이를 위해 단순히 소외계층에 대한 배려와 나눔 활동을 넘어 공단의 중장기적인 경쟁력을 제고하고, 지역사회 성장에 기여하기 위해 전략적 사회공헌 프로그램을 운영하고 있습니다. 공단은 2011년 10월 서울 잠실에 본점을 낸 후 총 5곳에 'NPS 카페 36.5'를 설립해 사육의 일부 공간을 무상으로 제공하여 취약계층의 일자리 창출에 기여하고 있으며 판매 수익금의 50% 이상을 어려운 이웃을 위해 기부하는 사회적 책임을 실천하고 있습니다. 또한 전통시장을 지원해 지역경제를 활성화하고 있으며, 임직원의 봉사활동과 사회공헌기금을 통해 따뜻한 나눔을 전하고 있습니다. 이와 더불어 전 국민을 대상으로 생애주기별 노후준비 지원 서비스를 제공하여 국민의 체계적인 노후준비를 돕고 있습니다.

사회공헌 인식도 조사

1 위

전국 대학생 의식조사 공기업 부문
5년 연속 사회공헌도 최우수 기업으로 선정

민간 일자리 창출

3,944 명

투자사업 발주 및 민간파트너십 강화

국민연금 실버론 만족도

91.8 %

국민연금 실버론 지원 276억 원



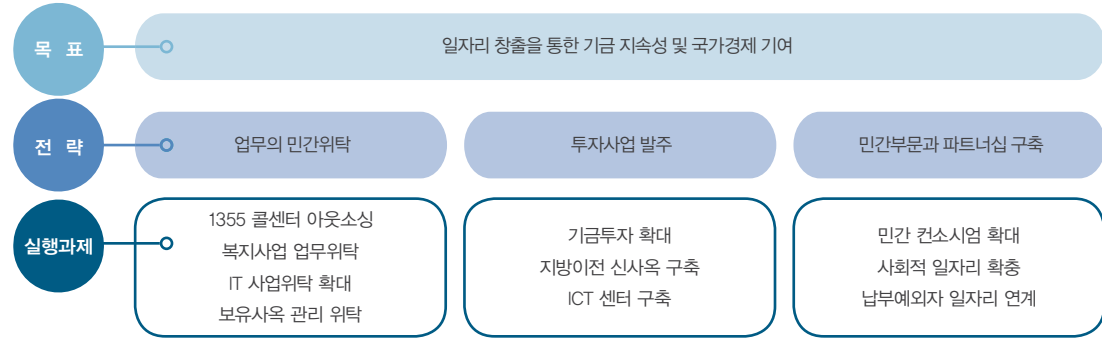


임직원 봉사
69.6 천 시간

사회공헌을 통해 지역사회 발전에 기여하겠습니다.
나눔의 문화를 전파하고 지역사회의 문제 해결에 실질적으로 기여해 더불어 사는 지역사회를 만들어 나가겠습니다.

지역사회 발전을 위한 노력

지역사회 추진 체계 공단은 단순 자선기부의 차원을 넘어서 지역사회의 문제 해결을 위해 적극적으로 참여하고 있습니다. 국내 고용시장의 일자리 창출과 중소기업 인력난 해소를 통해 납부 예외자 감소와 연금수급권 확장의 선순환 구조를 만들어 나가고 있습니다.



취약계층 일자리 창출, NPS 카페 36.5 새로운 일자리를 창출하여 취약계층의 경제적 자립을 돕기 위해 2011년 NPS 카페 36.5 협동조합을 설립하였습니다. NPS 카페 36.5는 '사람의 체온(36.5도)처럼 따뜻한 세상, 1년 365일 사랑이 가득한 커피'라는 가치를 담은 커피 브랜드이며, 사옥의 공간을 무상으로 임대하여 기초수급자, 아동양육 한부모 가정, 결혼이주여성, 경력단절여성 등 취약계층을 채용하여 운영하고 있습니다. NPS 카페 36.5는 대형 프랜차이즈 커피점보다 저렴한 가격으로 커피를 판매하며 커피 원두는 베트남, 네팔 등에서 생산한 공정무역커피를 사용하고, 판매수익금의 50% 이상 지역사회의 어려운 이웃을 위해 기부하고 있습니다. 잠실 1호점을 시작으로 대전·대구·강남·부산점을 설립하였고, 2015년 본부 신사옥에 전주점을 개점하여 사업을 점차 확장해나가고 있습니다.

소상공인 지원을 통한 지역경제 활성화 망원시장은 정부 지원을 받아 '장보기배달서비스'를 시작했지만 인건비에 대한 지원 외에 홍보, 마케팅이 부족해 판로를 찾는 것이 어려웠습니다.

이를 해결하기 위해 공단은 장보기배달서비스를 기업 등으로 확대한 '걱정마요 김대리(가칭)' 사업을 시작했습니다. 이 사업은 기업의 담당직원이 다과를 준비할 때 편리하게 이용할 수 있도록 맞춤형 서비스를 제공합니다. 공단 홍보팀은 네트워크를 활용해 기업에 서비스를 알리고 고객관리 교육, 브로슈어 제작에 나섰으며, 이후 '걱정마요 김대리' 사업은 대학축제·동창회 행사로 확대되어 매출이 증가했습니다. 공단이 전북혁신도시로 이전하면서 전주 신중양시장에서도 장보기배달서비스를 시작하여 지역경제 활성화에 기여하고 있습니다.

민간 일자리 창출 **민간위탁 확대를 통한 일자리 창출** 공단은 업무분석을 통해 민간 효율성이 높거나 중요도가 낮은 영역을 선정하여 민간에 위탁해 일자리를 창출하고 있습니다. 민간위탁 대상은 1355콜센터, IT아웃소싱, 시설관리 부분이며 비정규직을 최소화하고, 감정 노동자의 업무환경을 개선해 나가고 있습니다. 민간 위탁 인력은 전년대비 68명 증가한 1,024명이며, 1355콜센터의 10년 이상 장기 재직자의 비율도 전년대비 19% 증가하였습니다. 또한 경기 침체에도 불구하고 기금운용에 따른 위탁 운용사의 일자리를 확대하고, 정규직으로 유도하고 있습니다. 위탁운용 펀드는 26개 증가한 276개이며, 위탁운용사 선정 평가 시 운용인력 안정성을 반영하고 있습니다.

민간 파트너십을 통한 일자리 창출 국민연금 가입자관리, 장애인서비스 등 공단의 목적 사업과 관련해 민간과 협력하여 일자리를 창출하고 있습니다. 먼저 국민연금 신고업무 대행을 위해 세무사, 노무사, 회계사협회 등과 업무협약을 맺어 340명의 일자리가 창출되었습니다. 그리고 공단은 지자체와 연계한 채용박람회 참여하여 국민연금 가입 정보를 활용해서 실업자와 구직사업장 간의 일자리를 매칭하여 368명의 일자리를 창출하였습니다. 또한 장애인서비스와 연계해 장애인의 욕구 상담과 복지서비스 정보를 전문적으로 안내·연계해 해주는 복지 플래너 56명을 채용하였습니다. 이외에도 공단의 역량을 활용해 다양한 일자리를 창출하고자 노력하고 있습니다.

(단위: 명)

구분	합계	민간위탁	투자사업 발주	민간 파트너십
정규직	3,703	1,254	1,720	729
비정규직	241	46	139	56
합계	3,944	1,300	1,859	785

핵심역량을 활용한 사회공헌 **가입자 사랑 the하기** 안정적인 노후자금이 필요한 저소득계층은 연금수급권 확보를 위한 지원이 무엇보다 필요합니다. 공단은 유족연금을 받는 취약계층 아동에게 생활 자립을 위한 디딤씨앗통장을 후원하고 있으며, 미혼모 등 저소득층 가입자에게 연금보험료를 지원하고 있습니다.

수급자 사랑 the하기 공단 고유 업무에 사회적 책임 기능을 부여해 든든한 연금운영 기관의 역할을 강화하고 있습니다. 복지 사각지대에 놓인 고령의 독거·중증장애 어르신을 발굴하여 7,777명에게 사회공헌을 실천하고 있습니다. 직원과 콜센터 상담원이 991명의 독거어르신에게 정기적으로 안부 전화와 말벗서비스를 제공하는 사랑의 안부전화를 추진하고 있습니다.

장애인 사랑 the하기 공단은 장애인의 자립의지를 고취하는 특화된 사업을 펼치고 있습니다. 재능을 보유한 장애인이 더 힘든 장애인을 위해 봉사하는 어깨동무 봉사단 활동을 진행하고 있습니다. 또한 중증장애인의 정서적 소외감을 해소하고자 장애인 공감여행을 체험중심 프로그램으로 개편하여 다양한 여행을 지원하고 있습니다.

지역사회 사랑 the하기 지역사회를 건강하고 행복하게 만들기 위해 지역별 특화된 현장 접점에서 본부별 자발적인 봉사활동을 시행하고 있습니다. 또한 특산물 직거래 장터 개설, 환경개선 활동, 지역행사 참여 등 지역사회의 니즈를 고려한 사회공헌 활동을 지속적으로 추진하고 있습니다. 더 나아가 해외 봉사를 통해 캄보디아와 몽골에 국민연금제도를 전수하고, 생활시설을 지원하여 글로벌 CSR을 실현하였습니다.

복지서비스 강화 **안정된 노후준비서비스 추진** 노령화 인구가 증가하면서 늘어난 수명만큼 건강하고 안정적인 노후생활에 대한 관심도 커지고 있습니다. 공단은 사회보장기관으로서 전국 152개 지사 및 상담센터에 행복노후설계센터를 설치하여 개인별 맞춤형 노후준비서비스를 제공하고 있습니다. 노후준비서비스는 은퇴 후 노후생활에 꼭 필요한 재무, 건강, 대인관계 및 여가 등을 준비할 수 있도록 지원합니다. 전문교육을 받은 직원이 개인별 맞춤형 ‘노후준비 상담’과 ‘노후준비 강의’를 제공하고 있으며, 노후준비 전문사이트 ‘내연금’(http://csa.nps.or.kr)에서도 다양한 정보를 제공하고 있습니다. 또한 현장 중심의 적극적인 노후준비 교육과 상담으로 전년 대비 교육 인원이 3,744명 더 증가했으며, 상담은 전년 대비 4,289건 증가하였습니다. 노후준비서비스의 품질이 높아지면서, 상담 고객의 노후준비 인식도는 87.8점으로 전년 대비 2.1점 향상되었습니다.

전 국민 대상 노후준비서비스 제공 공단은 2008년부터 공공기관 최초로 노후준비서비스(Consulting on Successful Aging, CSA)를 제공하고 있으며, 2015년에는 노후복지서비스 부문 ‘대한민국 대표 브랜드’로 선정되었습니다. 또한 노후준비지원법 제정으로 공단은 2015년 12월부터 ‘중앙노후준비지원센터’로서 노후준비서비스 제공자 양성·관리, 노후준비서비스 조사·연구·교육, 홍보, 국제협력 등의 사업을 수행하게 됩니다. 전국 107개 지사는 ‘지역노후준비지원센터’로 지정·운영되어, 재무·건강·여가·대인관계 등 분야별로 적절한 노후준비를 위하여 진단, 상담, 교육, 관계 기관 연계 및 사후관리 등 노후준비서비스를 제공하게 됩니다.



장애인이 편리한 장애심사 공단은 장애등록심사, 장애인활동지원 등 장애인복지 서비스를 지원하는 핵심 기관입니다. 특히 장애종합판정체계로의 전면 개편이 최근 장애계의 이슈로 대두됨에 따라 장애판정 심사기관인 공단의 역할이 그 어느 때보다도 중요한 시점입니다. 장애인이 심사서류를 구비할 때 소요되는 비용을 지원해주는 비용지원 서비스와 병원으로부터 바로 진료기록 등을 받는 직접 확보 서비스를 지원하며, 유관기관과 심사자료를 공유해 더욱 편리한 장애심사를 제공하기 위하여 노력하고 있습니다. 또한 장애연금·장애등급 심사를 일원화하여 각각 실시했던 심사를 1회에 완료할 수 있게 개선할 계획입니다.

장애인 활동지원 확대 신체적 또는 정신적인 장애 등의 사유로 혼자서 생활하기 어려운 장애인에게 식사나 세면, 일상생활과 외출보조 등의 활동지원 서비스를 제공하고 있습니다. 만 6세 부터 65세 미만의 1~3급 중증장애인이 주민센터 또는 공단에 신청하면 인정조사 및 지자체의 수급 자격심의 후 수급자로 선정되어 서비스를 받을 수 있습니다. 제공되는 서비스는 활동보조인이 장애인 가정 등으로 직접 찾아가서 신체활동이나 가사활동, 이동 등을 도와드리는 ‘활동보조서비스’, 요양보호사가 목욕 차량 등 장비를 가지고 목욕을 시켜드리는 ‘방문목욕서비스’, 간호사가 직접 찾아가서 간호, 진료 보조, 구강위생 등의 서비스를 제공하는 ‘방문간호서비스’가 있습니다.

• 활동지원 수급자 현황 (단위: 명)

2011	2012	2013	2014	2015.6
46,621	50,520	60,435	64,419	67,848

고령 수급자를 위한 긴급생활자금 지원 노후긴급자금대부사업(국민연금 실버론)은 만 60세 이상 연금수급자에게 의료비, 배우자 장제비, 전·월세자금, 재해복구비 용도의 긴급 생활안정자금을 빌려주는 사업입니다. 실버론 상시사업화로 7천여 명이 활용하고 있으며 약 276억 원의 긴급자금을 지원했습니다. 2012년부터 실시해 온 실버론은 그 간의 성과평가 결과, 민간 금융시장에서 소득·신용도 등이 낮아 대부가 어려운 고령의 연금수급자에게 대출기회를 확대하여 긴급자금 지원을 통한 노후생활안정에 기여한 것으로 나타났습니다. 또한 설문 응답자의 91.8%가 만족하고, 97.4%는 사업을 지속적으로 희망하는 것으로 조사되었습니다. 실버론은 3년간 한시적으로 실시할 예정이었으나 연금수급자의 노후생활을 보다 안정적으로 지원하기 위해 지속적으로 운영할 것입니다.

Special Report

전북혁신도시 이전

지역사회와 상생과 협력의 방향을 모색하고 있습니다.

공단은 2015년 6월 전북 혁신도시로 사옥을 이전하며 지역인재 채용확대, 소외된 계층을 위한 사회공헌 활동, 산학협력 등 지역사회와 상생 발전을 위해 적극적인 행보를 이어가고 있습니다. 전라북도과 ‘상생협력 업무협약’을 체결하고 신규직원 채용 시 지역에서 직원을 15% 이상 뽑기로 하였으며, 전북지역 6개 대학과 지역인재 육성·채용 활성화를 위한 업무협약(MOU)을 체결하였습니다.

특히 지난 7월 전주시 신중양시장과 정부3.0 시대에 맞춰 지역사회와 협업과 소통을 기반으로 ‘전통시장 활성화를 위한 업무협약’을 체결하고, 지역경제 활성화를 위해 앞장설 것을 다짐하였습니다. 업무협약 체결 후, 공단은 전북지역 독거어르신 200명을 포함해 전국 1,221명의 독거어르신들에게 신중양 시장에서 구입한 여름용 건강 물품을 전달하였습니다.

이와 더불어 공단은 전북지체장애인협회 전주시지회 장애인과 함께 공감여행을 진행하고, 전주지역 장애인으로 구성된 ‘전주 어깨동무 봉사단’ 발대식을 열었습니다. 공단은 더 활발한 사회공헌 활동을 통해 ‘188만 전북 가족의 일원’으로 지역과 상생 발전해 나갈 것입니다.



05

임직원을 존중하는 인재경영

존중하고 배려하는
마음으로 제도와
문화를 개선합니다.



“오전에는 일하고 오후에는 아이를 돌보고 있습니다. 육아 휴직 후에 복직하는 것만도 일반적으로는 어려운 일인데 저는 육아 휴직 후에 승진까지 해서 회사로부터 배려 받는 느낌이 듭니다.”

국민연금공단 목포지사, 유민영 대리

WHY

인재경영은 왜 중요한가?

세계 경제 침체와 국내 경기의 성장세가 저하되면서 인재 확보는 미래 경쟁력을 좌우하는 중요한 요소입니다. 공단은 열린 고용과 공정한 인사, 그리고 다양한 역량개발 프로그램을 통해 우수한 인재를 채용하고, 양성합니다. 또한 임직원의 권익이 보호되고, 일과 삶의 질이 보장되는 일하기 좋은 일터를 만들고자 합니다. 이를 위해 공단은 체계적인 복리후생 제도를 조직문화에 정착시켜 임직원의 만족도를 높여나가고 있습니다. 이러한 노력을 통해 우수한 임직원을 확보하는 것은 공단의 지속가능한 성장을 위해 반드시 필요한 것입니다.

HOW

인재경영 이슈를 어떻게 관리하고 있는가?

공단은 열린고용의 방침에 따라 채용과 인사과정 전반에 차별을 금지하고, 능력과 역량 중심의 채용을 추구하고 있습니다. 열린채용에 대한 적극적인 홍보와 리크루팅 활동을 통해 전북지역의 인재를 채용하고, 사회적 취약계층의 대한 채용도 일정 비율 할당해 공정한 기회를 제공하고 있습니다. 또한 학력이나 성별에 구애받지 않고 능력 위주의 공정한 인사제도를 운영하고 있고, 양성평등한 조직문화를 바탕으로 여성 인재 육성 프로그램을 지속적으로 실시하여 여성 관리자의 비율이 점차 늘어나고 있습니다. 그리고 임직원의 권익을 보호하기 위해 성희롱 및 차별, 근무환경 등에 관한 임직원 고충 채널을 운영하고 있으며, 시간선택제 일자리와 유연근무제를 확대해 임직원이 행복하게 일할 수 있는 조직문화를 만들어 나가고 있습니다.

신규채용

422

명

신규채용 규모 확대를 통한 조직 활력 제고

시간제근무자 증가

67.4

%

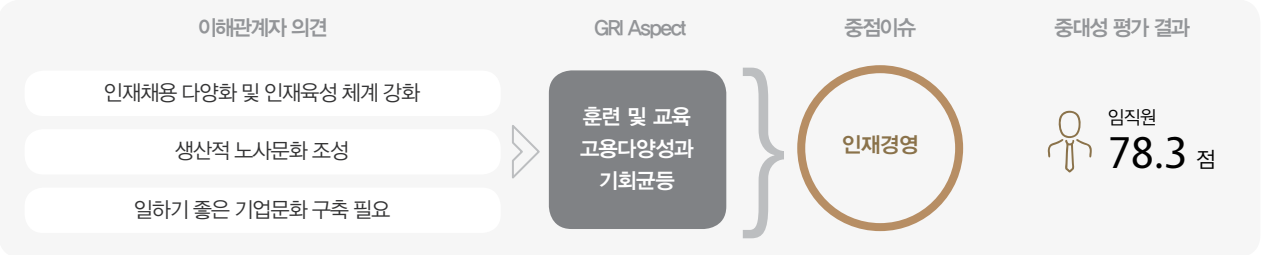
유연근무 활성화 계획 수립, 규칙개정, 집약근무형 시범운영 등

여성관리자 비율

14.9

%

여성관리자 비율 전년대비 1.4%p 상승



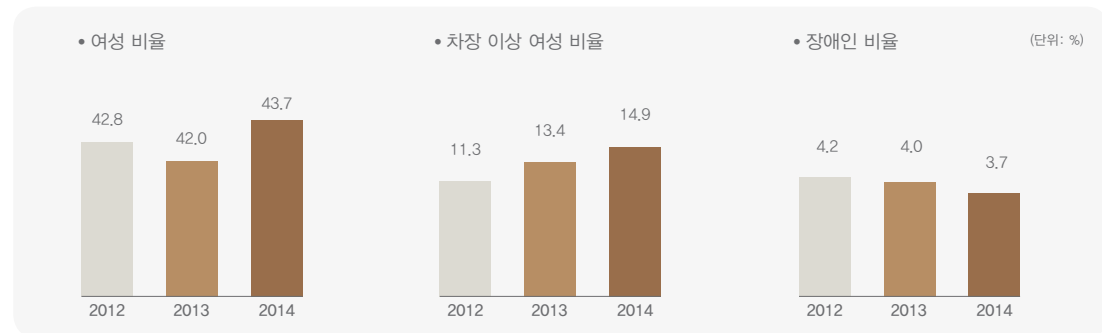


직원만족도
78.2 점

임직원의 다양성을 존중하고 균등한 기회를 보장하겠습니다.
공단의 이해관계자이자 구성원인 임직원에게 대한 공정한 평가와 보상, 차별없는 기회 제공에 노력하겠습니다.

인재 채용

임직원 현황 공단은 '신뢰와 열정으로 행복한 미래를 창조하는 연금복지 전문가'라는 인재상을 바탕으로 임직원이 즐겁고 열정적으로 일할 수 있는 조직문화를 조성하기 위해 노력하고 있습니다. 구성원의 다양성을 존중하며 성별, 장애, 학력 등의 차별을 배제한 인재 선발과정을 운영하고 있습니다. 공단의 임직원 수는 2014년 기준으로 4,992.5명이며, 성별로는 남성이 2,810.5명으로 56.3%, 여성이 2,182명으로 43.7%를 차지하고 있습니다. 또한 이직률은 0.97%이며, 여성관리자의 비율은 전년 대비 1.4%p 상승한 14.9%를 차지하고 있습니다. 장애인 고용률은 3.7%로 정부 기준인 3.0%보다 높은 수준입니다.



젊은 조직으로의 변화 공단은 공급에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 신입사원 유입을 통해 젊은 조직으로의 변화가 필요하며, 대규모 퇴직에 따른 채용 인원을 산정해야 하는 것으로 나타났습니다. 이를 위해 2014년 422명을 신규로 채용하였으며, 육아휴직자 대체인력의 정규직 채용을 확대하였습니다. 또한 전문인력을 증원하고, 고령자의 경우에는 명예퇴직을 활성화하여 본인의 의사에 따른 선택권을 높여나가고 있습니다. 그 결과 2014년 공단 직원의 평균연령이 41세로 낮아지고, 20대 직원의 비율이 12%로 증가했습니다.

다양한 사회 구성원에게 고용의 기회 확대 공단은 스펙 초월 채용방식을 도입하여 인재상에 부합하는 능력 있는 인재를 선발하고 있습니다. 채용 결과 분석 후 역량과 상관도가 낮은 항목을 개선하고, 전형 단계별 불공정한 요소를 해소해 나가고 있습니다. 또한 공공기관의 사회적 책임과 역할에 부응하고자 다양한 사회 구성원을 채용하고 있습니다. 2013년 실태분석을 통해 장애인, 여성, 지역인재, 고졸자 등 열린 고용실적이 타 기관보다 우수하나 본부 이전지역 인재 채용 비율은 다소 낮은 것으로 나타났습니다. 이를 해결하기 위해 본부의 지방이전에 따른 이전지역 인재 채용 목표제를 시행하고 있습니다. 이러한 노력의 결과로 청년인턴 435명, 상담원 642명, 위탁업무전담 334명, 이전지역 인재 44.5명 등 총 1,455.5명에게 일자리를 제공하였습니다.

공정한 성과 평가와 인사

성과-역량 중심의 평가제도 운영 공단은 MBO*를 통한 체계적인 근무성적평정 제도를 운영하여 단계별 피드백을 통한 합리성과 신뢰도를 향상시켰습니다. 또한 더욱 공정한 인사운영 시스템을 구축하기 위해 간부급 선발에 역량평가제를 선도적으로 도입하였으며, 승진 후보자를 다각적으로 검증하여 객관성을 제고하고 있습니다.

* MBO(Management by Objectives): 조직 단위와 구성원의 목표를 명확하게 설정하고, 그에 따라 생산활동을 수행하도록 한 뒤, 업적을 측정·평가하는 조직관리 체제

합리적 인사운영 시스템 공단은 역량과 성과 중심의 평가를 통해 합리적 인사운영 시스템을 보유하고 있습니다. 신규직원 평가 시 근무태도, 인성, 업무역량 등을 평가하고 있으며, 성과 중심의 보직을 부여함으로써 인사운영에 대한 공정성을 제고하였습니다. 또한 지사 간 성별, 직급별 인력을 균형 있게 배치하여 조직운영의 효율성을 높였습니다. 이와 더불어 고졸 입사직원을 위한 승진, 교육, 보수 등 체계적인 인사관리를 통해 개인의 역량을 개발하는 동시에 합리적인 복리후생을 제공하고 있습니다.

임직원 역량 개발

직무 전문교육 강화 공단은 임직원에게 필요한 역량과 니즈를 분석하여 전략 방향별 인적자원 개발에 힘쓰고 있습니다. 먼저 전략적인 리더를 육성하기 위해 현장 리더십 교육을 강화하고, 모든 리더십 교육과정에 선배 멘토링을 도입하고 있습니다. 연금 전문가로 성장할 수 있도록 직무 전문교수제를 운영해 수준별 직무교육을 실시하며, 분야별 특성에 맞는 전문적인 교육을 진행하고 있습니다. 또한 신규직원의 조직 적응을 위한 Rookie Course를 마련하여 입사자의 특성을 반영한 1년 단위의 교육을 실시하고 있습니다. 이와 더불어 조직과 구성원이 함께 성장하는 조직문화를 만들기 위해 학습조직과 스마트러닝을 활성화하고, 퇴직을 준비하는 은퇴(예정)직원에게 단계별 은퇴설계 교육을 진행하고 있습니다.

전략 1 전략적 리더 육성	전략 2 전문가 양성	전략 3 신규직원 역량강화	전략 4 함께 성장하는 조직문화 조성
리더십 개발	리더십 향상	핵심 리더	직무
	현장리더 교육	전문분야	기금
직급별	5년차 향상교육	(경영·행정)	글로벌 투자
승진자 교육	위탁교육	난이도별 직무교육	전문가 육성
	여성리더 육성		1년 단위 교육체계
			공통
			고졸직원
			일과 삶 균형
			학습조직
			퇴직준비
			교육체계 개선
			다양화 및 활성화

건전한
노사문화
조성

여성인재 육성 프로젝트 시행 공단은 양성평등한 조직문화를 조성하기 위해 출산·육아휴직으로 인한 승진 불이익이 없도록 개선하였으며, 시간제근무, 탄력출퇴근제 등 유연근무 제도를 운영하여 여성의 경력단절을 예방하고 있습니다. 여성 관리자의 비율을 점차 높이고자 여성인재 육성 프로젝트를 시행해 리더십 교육과 리더 활동 시 여성 직원의 참여를 독려하고 있습니다. 또한 준법 감시인, 감사실장에 여성 직원을 최초로 보임하는 등 주요보직에 대해 여성관리자 배치를 늘려나가고 있습니다.

차장 이상
여성 관리자 수



직원의 권익 보호를 위한 노력 공단은 근무 환경에 대한 고충을 효율적으로 처리하기 위해 노사 각각 1명씩 구성된 고충처리위원회를 운영하고 있으며, 연 4회 개최된 노사협의회를 통해 직원의 고충을 수렴하고 있습니다. 공단의 직원 고충처리는 ‘근로자참여및협력증진에 관한 법률’과 ‘노사협의회 운영규정’에 따라 운영되고 있으며 2012년 259건(69.5%), 2013년 183건(74.9%), 2014년 203건(59.1%)을 처리하였습니다. 또한 경영정보 시스템 신청 채널과 사내 메신저·전자결재 등 고충 접수 채널을 마련하고 부서(지사)별 고충상담관을 지정하여 실효성 있는 고충상담 조직을 운영하고 있습니다. 성희롱 관련 고충은 남녀평등고충심사위원회를 별도로 운영하며 체계적으로 관리하고 있습니다. 특히 악성민원으로 인해 폭언·폭행·성희롱 피해를 입은 직원을 보호하기 위해 직원 힐링프로그램(내마음보고서)을 운영하고, 성희롱 요양휴가를 신설하였습니다. 이와 더불어 악성민원 피해 직원의 심리적 안정을 위해 부서장 판단하에 3일 이내 병가가 가능합니다.

소통을 통한 조직 활성화 공단은 상호신뢰와 존중을 기반으로 한 협력적 노사관계와 노사 간 주요 현안 및 경영정보의 정기적인 공유를 통해 투명한 경영활동을 진행하고 있습니다. 노사 간 소통 채널은 크게 두 가지 방식으로 운영되고 있습니다. 공식·비공식 채널을 통해 노사 현안을 공유하며, 노사 간 협의체를 운영하여 주요 현안에 대해 전략적 협의를 이끌어 내고 있습니다. 또한 경영진과 노동조합 간부 전원이 참석하는 노사 대토론회를 열어 방만경영 정상화, 인사·평가제도, 조직문화 개선에 대해 토론하였습니다. 이뿐만 아니라 현장중심의 다양한 의사소통 채널을 통해 현장의 다양한 의견을 경영진과 소통하고, 수렴하고자 노력하고 있습니다. 2014년에는 기관장이 76개 지사의 직원을 직접 만나고, 건의사항 218건을 접수하여 111건을 개선했고, 107건은 경영에 반영하기 위한 마무리 단계에 있습니다. 이러한 노사 간 상생 노력을 바탕으로 2014년 5월 노사협력 대통령 표창을 받았습니다.

<p>공식 채널</p> <ul style="list-style-type: none"> 단체협상, 노사협의회, 장기발전 위원회 노사 대토론회 개최, 노사공동 워크숍 경영현안 전국 순회 설명회, 전국 지사장 워크숍 산업안전보건 위원회, 고충처리 위원회 	<p>비공식 채널</p> <ul style="list-style-type: none"> 노사 대표자 면담, 지역별 노사간담회 노사 전략협의체, 노사실무(업무)협의 소수직렬 직원 간담회, 신입사원 간담회 전임 노무담당자와 간담회, 노조 홈페이지
<p>상향소통 채널</p> <ul style="list-style-type: none"> 지역본부별 주니어 보드, CS 보드 멘토링제도, 제안제도 업무 Help-desk 운영, 노사 Cop 운영 현장 고충상담창구 운영 	<p>하향소통 채널</p> <ul style="list-style-type: none"> 경영진 현장경영, 경영진 특강 노사 대표 직접대화 채널 기관장 감성편지(신규직원 부모님 등) NPS 데일리뉴스, 경영현안 알림

일과 삶의
균형

장시간 근로 해소 및 시간선택제 일자리 창출 공단은 임직원의 삶의 질을 향상하고, 근무 시간 동안의 업무 효율성을 높이기 위해 집중근무제와 정시퇴근 문화를 확산시키고자 합니다. 먼저 효율적인 업무 수행을 위한 집중근무시간(오전 9~10시, 오후 4~5시)을 설정하고 회의, 업무협의, 전화통화 등 불필요한 일을 최소화하고 있습니다. 특히 주 2회(수요일, 금요일) 가족사랑의 날에는 회식, 시간외근무 등을 지양하고 주 1회(수요일) 정시퇴근 방송을 실시해 임직원 모두가 일찍 귀가하여 가족과 함께 시간을 보낼 수 있도록 독려하고 있습니다. 또한 시간제근무 신청 절차를 간소화하고, 신청기준인 자녀의 연령을 만 9세 미만에서 만 9세 이하로 확대하여 전일제근무 직원 58명이 시간제근무로 전환하였으며, 정규직 시간제근무 직원 14명을 신규 채용하였습니다.

유연근무제 활성화 공단은 여성의 지속적인 사회활동을 지원하고, 본부 지방이전으로 인한 기금 운용·IT 등 전문인력의 이탈을 방지하기 위해 유연근무제를 확대하고 있습니다. 임직원의 개인여건과 업무상황을 고려하여 정규 근로시간을 자율적으로 조정할 수 있도록 단시간근로제, 맞춤형근무제, 탄력출퇴근제를 운영하고 있습니다. 이러한 근무 형태의 유연화로 2014년 유연근무제 사용률은 약 6.6%이며, 향후 유연근무제 사용률은 점차 확대될 것으로 기대합니다.

일과 가정의 조화 공단은 일과 삶의 균형을 통해 임직원과 임직원 가족 모두가 행복할 수 있는 문화를 만들고자 노력하고 있습니다. 먼저 직장가 가정의 균형을 위해 신규직원을 위한 멘토링 콘서트와 퇴직예정 직원을 위한 행복미래드림 교육을 실시하고, 육아휴직 후 복직한 여성직원을 대상으로 W-멘토링을 실시하고 있습니다. 또한 임직원의 자기계발을 지원하기 위해 해외 유학 시 휴직 가능기간을 최대 3년에서 5년으로 확대하고, 인문학 강의 등 GWP(Great Work Place)를 지향하는 강연회를 개최하고 있습니다. 이와 더불어 관행적인 야근문화를 개선하기 위해 1page 보고 등 일하는 방식을 핵심위주로 바꾸고, 임직원의 삶의 질 향상을 위해 임직원의 장기 휴가를 장려하고 있습니다.

구분	내용	대상(사유)	
시간제 근무	단시간근로제 1일 4시간 근무	자녀양육, 가족돌봄, 자기개발, 임신, 원거리출퇴근, 연구직·기금운용직 직원	
시차 출퇴근	맞춤형근무제*	출·퇴근시간 조정	자녀양육, 가족돌봄, 자기개발 직원
	탄력출퇴근제**	월·금요일 출·퇴근시간 조정	비연고지 근무 직원

* 맞춤형근무제: 1일 법정시간(8시간) 범위 안에서 자율적으로 출·퇴근 시간을 선택하는 제도
근무유형: A형(08:00-17:00), B형(08:30-17:30), C형(09:30-18:30), D형(10:00-19:00)
** 탄력출퇴근제: 근무시간(주 40시간) 변동 없이, 연고지와 근무지간 이동 시 출퇴근 시간 조정

복리후생제도 개선 공단은 경영의 정상화를 빠른 시일에 달성하기 위해 임직원의 복리후생제도를 대폭 줄였습니다. 복리후생제도의 개선을 위해 직원의 공감대를 형성하고 복리후생비의 증액 대신 비급여성 복리후생제도를 운영하고 있습니다. 먼저 가정친화적인 제도를 운영하여 일과 가정의 양립을 지원하고 있으며, 유연근무의 활성화로 즐거운 일터를 만들고자 노력하고 있습니다. 특히 임직원의 건강을 위해 '힐링프로그램'을 운영하여 임직원의 스트레스 관리에도 노력을 기울이고 있습니다.

사내 복리후생
이용만족도 조사



Appendix

사회책임경영 성과
 가입단체 및 원칙참여
 제3자 검증의견
 GRI G4 Index

사회책임경영 성과

경제

재무상태표

(단위: 백만 원)

회계연도	2012	2013	2014
유동자산	131,388	187,629	171,750
비유동자산	555,581	674,159	745,486
자산총계	686,969	861,788	917,236
유동부채	104,061	124,340	80,131
비유동부채	698,474	840,971	933,445
부채총계	802,535	965,311	1,013,576
결손금	-110,231	-99,513	-95,224
기타자본구성요소	-5,335	-4,010	-1,116
자본총계	-115,566	-103,523	-96,340
부채와 자본총계	686,969	861,788	917,236

포괄손익계산서

(단위: 백만 원)

회계연도	2012	2013	2014
영업수익	12,049,434	13,637,200	14,333,688
영업비용	12,026,503	13,609,422	14,307,536
영업이익	22,931	27,778	26,152
기타비용	2,610	3,007	3,599
기타이익(손실)	-14,908	-18,080	-22,457
금융수익	4,242	5,158	5,655
금융원가	1,563	1,095	1,110
법인세비용차감전순이익	8,092	10,754	4,641
법인세비용	-	-	-
당기순이익	8,092	10,754	4,641
기타포괄손익(세후)	-5,335	1,325	2,893
총포괄손익	2,757	12,079	7,534

경제적 가치 배분

(단위: 백만 원)

고객(연금급여액)	13,779,943
임직원(급여, 퇴직급여, 복리후생비)	352,408
정부(세금과공과)	25,762
지역사회(사회공헌 기금)	820
협력업체(중소기업 제품 구매)	105,100

사회

임직원 현황

구분	2012	2013	2014	
정원(임원5명 포함)	4,604	4,786	5,149	
현원(육아휴직자 등 별도정원 제외)	4,578	4,709.5	4,992.5	
정규직	4,570	4,709.5	4,992.5	
무기계약직	-	2	7	
비정규직	225	605	454	
간접고용	601	655	673	
여성관리자	103	129	145	
장애인	209	225	208	
정규직 신규 채용	전체	183	226	422
	여성	101	140	259
	장애인	-	4	2
	지역인재(비수도권)	62	96	243
	고졸자*	38	53	18
	특성화고	32	38	-
	이공계	78	66	163
비정규직 채용	전체	2,117	1,307	1,411
	청년인턴	304	269	435
	상담원 등	1,331	908	616
퇴직(정년, 명예퇴직 포함)**	위탁업무 전담	482	130	360
		44	19	59

* 2014년에는 고졸자가 지원하기 어려운 직군(심사·사회복지·기금운용·연구직 등)에 대한 채용 비중(63%, 266/422명)이 높아 고졸자 채용 실적이 낮음.
 ** 퇴직자의 퇴직 이후 이력을 관리하고 있지 않은 관계로 이직인원에 관한 자료 없음.

유연근무제 활성화

구분	2013	2014	
시간제근무	43	72*	
탄력근무제	시차출퇴근형	180	249
	집약근무형	-	7

* 채용(정규직) 14명, 전환 58명

출산 및 육아양육 지원

	(단위: 명)
다태아 출산전후휴가(다태아 임신 시 120일)	2
모성보호시간(임신 12주 이내 및 36주 이상 1일 2시간 근무시간 단축)	88
난임휴가(불임치료·난자채취 시 각각 1일)	2
남성 육아휴직(최대 3년)	10
배우자 출산휴가(유급 5일)	68
유아양육휴가(만 3세 미만 자녀양육 시 월 1일)	212
태아검진휴가(임신기간 중 월 1일)	131

직원교육 인원 및 교육만족도

지원내용	2013	2014	증감
교육 인원(명)	55,804	63,603	7,799
교육만족도(점)	4.39	4.52	0.13

이사회 운영실적

회차	개최일자	의안내용	참석률
1	2014. 1. 28	2014년 사업운영계획(안)외 5건	90.9
2	2014. 2. 25	2013 회계연도 국민연금공단 결산(안)외 6건	90.9
3	2014. 3. 25	직제규정 일부개정규정(안)	90.9
4	2014. 4. 22	국민연금심사위원회운영규정 일부개정규정(안)외 3건	81.8
5	2014. 5. 12	직제규정 일부개정규정(안)	90.9
6	2014. 5. 27	2014년도 제2회 추가경정예산(안)외 5건	100
7	2014. 6. 24	인사규정 일부개정규정(안)외 3건	90.9
8	2014. 7. 16	임원추천위원회 구성(안)	90.9
9	2014. 8. 28	국민연금연구원운영규정 일부개정규정(안)외 3건	100
10	2014. 10. 29	국민연금공단 중기경영목표(안)외 7건	100
11	2014. 11. 25	기초수급자 근로능력평가사업 예산변경(안)외 3건	100
12	2014. 12. 23	정관 일부개정(안)외 6건	100

노동조합 가입 범위와 대상 공단 노동관계법 등 관련법 및 정부지침을 준수한 합리적 단체협약과 취업규칙(인사, 징계 등)을 운영하고 있습니다. 노조가입 범위는 공단 직원으로서 조합의 규약이 정하는 자이며, 다만 2급 이상인 자, 3급 직원 중 상향 보직자, 3급 부장(센터장 포함)보직자, 인사, 보수, 복리후생 담당 3급 직원, 노무, 감사(감사 정보 접근자), 비서, 운전담당 직원은 그 보직기간 동안 자격을 정지합니다. 2015년 6월 기준으로 단체협약이 적용되는 근로자 비율은 약 90.6%이며, 3,913명의 직원이 가입했습니다.

보유역량을 활용한 동반성장 추진 공단은 연기금의 특성을 반영하여 경쟁력 있는 중소형 운용사를 발굴하고, 거래 기회를 균등하게 제공하고자 2012년부터 예비운용사 제도를 도입하였습니다. 또한 성장잠재력이 있는 중소벤처기업에 대한 투자를 확대하고, 자금이 부족한 중소·중견기업의 해외 진출을 지원하고 있습니다. 벤처캐피탈 펀드와 중소형주식형 펀드를 통한 투자 규모는 2014년 기준으로 총 6조 959억 원에 이릅니다. 더불어 코퍼레이트 파트너십(Coporate Partnership, Co-pa) 프로그램으로 해외 진출이 유망한 중소·중견기업에 대하여 공동투자를 추진하는 등 관계 산업의 성장 촉진 및 투자 분위기 조성에 힘쓰고 있습니다. 한편 고속도로, 항만, 학교 등의 사회간접시설 투자 등을 지속적으로 확대해 나가고 있습니다.

해외진출 기업 지원	· Co-Pa 펀드* 투자 대상을 대기업에서 중소·중견기업까지 확대 (약정) 5,590억 원 → (집행) 1,962억 원 · 수출입은행과 해외사업 공동발굴 및 투자를 위한 MOU 체결**(2014.5)
벤처 등 중소기업 투자	· 성장잠재력이 큰 벤처펀드, 중소형주형 등을 통한 투자 확대 (벤처펀드) 2014년 약정 5,590억 원, 투자집행 2,659억 원 (중소형주식형 펀드) 2013년 5조 3,000억 원 → 2014년 5조 6,890억 원
중소형주식형 예비운용사 운용	· 중소형주식에 대한 시장의 관심 제고와 우수한 운용사 발굴을 위해 중소형주식형 예비운용사 제도 운영(4개사, 1,410억 원) → 그 중 2개사 정규 운용사로 승격

* 해외인수합병을 목적으로 조성한 사모투자펀드

** 해외대체투자 시 수출입은행의 채무보증을 활용하여 투자 안정성 제고

중소협력사 경쟁력 강화 지원 공단은 기관 특성을 고려한 성과공유 과제를 지속적으로 추진하고 있습니다. 성과공유란 수탁기관이 위탁기업을 지원하여 그 성과를 수탁·위탁기업 간 상호 공유하는 것을 말합니다. 공단은 협력기업과의 성과공유 확산을 위해 콜센터와의 성과공유제, IT 유지보수 업체와의 성과공유제, 리조트 운영 위탁, 사회적 영세기업 무상임대 지원 등을 추진하고 있습니다.

중소기업 연금보험료 지원 공단은 저임금 근로자 등 취약계층의 연금수급권 확보와 중소기업의 비용 부담을 경감시키고자 2012년부터 10인 미만 영세 사업장에 종사하는 기준소득금액* 미만 저소득 근로자를 대상으로 연금 보험료를 지원하고 있으며, 2014년까지 225만 3천 명의 근로자에게 9,855억 원의 보험료를 지원하였습니다.

* 보험료 지원 기준소득금액: (2012년)35만 원 이상 125만 원 미만 → (2013년)130만 원 미만 → (2014년)135만 원 미만

공정한 협력관계 정착을 위한 노력 공단은 2, 3차 협력사에 대한 하도급 대금 지급의 투명성을 제고하기 위해 용역대금 직접 지불을 확대하고, 온라인대금지급모니터링시스템(Payment Monitoring System, PMS)을 도입 하였으며 지급현황을 투명하게 공개하고 있습니다. 또한 선금지급 범위를 확대하여 협력기업 자금난 해소에 기여하였으며, 선금지급 신청 16건에 대해 100% 선금을 지급하였습니다.

구분	2012	2013	2014	
중소기업	중소기업제품 총 구매액(A)(억 원)	703	748	1,051
제품	전체 구매 예산(B)(억 원)	937	960	1,287
구매실적	A/B(%)	75.0	77.9	81.7
금융지원	선금지급(건)	23	23	16
	하도급 대금지불(건)	11	99	37
실적	해외진출지원(억 원)	1,300	4,300	5,400
	벤처투자 등 중소기업 투자(억 원)	54,000	59,000	60,959

환경

온실가스 감축 노력 공단은 2011년 온실가스배출량 실적관리시스템을 구축하여 전 지사 및 자체 사옥의 건물과 차량 등 모든 온실가스 배출원에 대한 배출량을 점검·관리하고 있습니다. 2014년 온실가스 배출량은 7,833 tCO₂e로 기준배출량인 9,649 tCO₂e보다 적게 배출해 온실가스 배출을 기준대비 18.8% 감축하였습니다.

구분	2012	2013	2014
기준배출량	7,831	9,094	9,649
배출량	6,905	7,036	7,833
감축량	926	2,058	1,815

(단위: tCO₂e)

가입단체 및 원칙참여

가입단체 현황

단체명	단체명
한국사회보장학회	보험연구원
한국사회복지협의회	한국경영자총협회
한국사회복지학회	PPI (Pacific Pension Institute)
한국재정학회	한국조사연구학회
한국개발연구원	IPC (International Pension Conference)
한국사회복지정책학회	한국경제학회
Russell 20-20 (20-20 Investment Association)	서울이코노미스트클럽
한국노동경제학회	한국국제금융학회
한국노동연구원	한국연금학회

가입 및 지지

UN Global Compact 공단은 기업의 사회적 책임을 인식하여 2012년 10월 UN 차원의 국제 협약인 UN Global Compact에 가입하여, 인권/노동/환경/반부패 4대 분야 10대 원칙을 준수하고 있습니다.

인권	1. 우리는 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중한다. 2. 우리는 인권침해에 가담하지 않고 있음을 확인한다.
노동	3. 우리는 결사의 자유와 단체교섭 권리를 보장한다. 4. 우리는 모든 형태의 강제노동을 배제한다. 5. 우리는 아동노동을 효과적으로 폐지한다. 6. 우리는 고용 및 업무상 차별을 근절한다.
환경	7. 우리는 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다. 8. 우리는 보다 많은 환경적 책임을 지는데 앞장선다. 9. 우리는 환경친화적인 기술개발 및 확산을 지원한다.
반부패	10. 우리는 부당취득 및 뇌물 등의 모든 형태의 부패를 근절하기 위해 노력한다.

Principle for Responsible Investment 공단은 2009년 UN PRI에 가입하여 6가지 조항을 준수하고 있습니다.

Principle 1	우리는 투자분석과 의사결정 과정에 ESG이슈를 적극 반영한다.
Principle 2	우리는 투자철학 및 운용원칙에 ESG이슈를 통합하는 적극적인 투자자가 된다.
Principle 3	우리는 투자대상에게 ESG이슈에 대한 정보공개를 요구한다.
Principle 4	우리는 금융산업의 PRI 준수와 이행을 위해 노력한다.
Principle 5	우리는 PRI의 이행에 있어서 그 효과를 증진시킬 수 있도록 상호 협력한다.
Principle 6	우리는 PRI의 이행에 대한 세부활동과 진행사항을 공개한다.

제3자 검증의견

국민연금 사회책임경영보고서 2015 독자 귀중

서문

한국능률협회인증원(KMAR)은 국민연금공단 사회책임경영보고서 2015(이하‘보고서’)의 검증을 요청 받았습니다. 보고서의 작성 책임은 국민연금공단 이사장에게 있으며, 본 한국능률협회인증원의 책임은 아래에 명시된 범위의 특정 데이터와 정보에 대한 검증의견서를 발급하는 데 있습니다.

검증 범위 및 기준

국민연금공단은 보고서에서 사회책임과 관련한 조직의 성과와 활동에 대해 기술하고 있습니다. 검증팀은 검증기준으로 AA1000AS(2008)를 적용하였으며, Type 2, Moderate Level의 검증을 수행하였습니다. 즉, 검증팀은 포괄성(Inclusivity), 중요성(Materiality) 및 대응성(Responsiveness) 원칙의 준수여부를 평가하였으며, 보고서에 기재된 하기 GRI 지표에 대한 데이터와 정보의 신뢰성을 평가하였습니다. 이때 중요성 기준은 검증팀의 전문가적 판단(Professional Judgement)이 적용되었습니다.

GRI G4의 핵심적 방식(Core Option) 보고요구사항 만족 여부에 대한 확인이 검증범위에 포함되었으며, 검증팀은 이를 확인하기 위해 하기 사항에 대해 검토하였습니다.

- G4 보고 원칙
- 일반표준공시(General Standard Disclosures)
- 특정표준공시(Specific Standard Disclosures)
 - 하기 중요한 측면(Material Aspect) 각각에 대한 일반적 경영접근방식(Generic DMA)
 - 경제성과(Economic Performance): EC1
 - 간접경제효과(Indirect Economic Impacts): EC7
 - 조달관행(Procurement Practices): EC9
 - 배출(Emissions): EN15, EN16
 - 고용(Employment): LA1, LA2
 - 훈련 및 교육(Training and Education): LA10, LA11
 - 다양성과 기회 균등(Diversity and Equal Opportunity): LA12
 - 노동관행 고충처리제도(Labor Practices Grievance Mechanisms): LA16
 - 지역사회(Local Communities): SO1, SO2
 - 반부패(Anti-corruption): SO3, SO4, SO5

보고서의 보고경계 중 조직 외부 즉, 국민연금공단의 협력회사, 계약자 등에 대한 데이터와 정보는 검증범위에서 제외되었습니다.

검증절차

검증팀은 합의된 검증 범위에 대해 상기 기술된 검증기준에 따라 검증하기 위해 아래와 같은 절차를 거쳤습니다.

- 보고서에 담긴 내용에 대한 전반적인 검토
- 중요성 평가 절차 및 방법에 대한 검토
- 지속가능경영 전략 및 목표에 대한 검토
- 이해관계자 참여활동에 대한 검토
- 보고서 작성에 대해 책임 있는 담당자와의 인터뷰

검증결과 및 의견

검증팀은 문서검토 및 인터뷰 등의 결과를 토대로 국민연금공단과 보고서 수정에 대해 여러 차례 논의하였으며, 수정 및 개선권고 사항 반영을 확인하기 위해 보고서의 최종판을 검토하였습니다. 검증결과, 본 검증팀은 국민연금공단의 사회책임경영 보고서에서 아래 기재된 원칙 준수와 관련하여 부적절한 부분을 발견할 수 없었습니다. 또한 검증범위에 포함된 상기 데이터가 적절하게 기술되지 않았다는 증거는 발견되지 않았습니다.

- 포괄성 포괄성이란 지속가능성에 대해 책임 있고 전략적인 대응 방안을 개발하고 달성해 나가는 과정에 이해관계자를 참여토록 하는 것입니다.
 - 국민연금공단은 이해관계자에 대한 조직의 책임에 대해 공약하고 이를 실천하기 위해 다양한 형태와 수준의 이해관계자 커뮤니케이션 채널을 개발하여 유지하고 있으며, 검증팀은 이 과정에서 누락된 중요한 이해관계자 그룹이 있음을 발견하지 못하였습니다.
- 중요성 중요성이란 조직과 그 이해관계자에 대해 어떤 이슈가 갖는 관련성과 중대성을 판단하는 것으로서, 이러한 맥락에서 중요한 이슈란 조직 혹은 이해관계자들의 의사결정, 행동 및 성과에 영향을 줄 수 있는 이슈를 말합니다.
 - 국민연금공단은 이해관계자 커뮤니케이션 채널을 통해 파악된 이슈들의 중요성을 고유의 중대성 평가 프로세스를 통해 결정하고 있으며, 검증팀은 이 프로세스에서 누락된 중요한 이슈를 발견하지 못하였습니다.
- 대응성 대응성이란 조직의 지속가능성 성과에 영향을 미치는 이해관계자 이슈에 대한 조직의 대응을 의미하며, 이해관계자와의 커뮤니케이션뿐만 아니라 조직의 의사결정, 활동 및 성과를 통해 실현됩니다.
 - 검증팀은 중요한 이해관계자 이슈에 대해서 국민연금공단의 대응 활동들이 보고서에 부적절하게 기재되었다는 증거를 발견하지 못하였습니다.

또한 본 검증팀은 보고서가 GRI G4의 핵심적 방식(Core Option)의 요구사항을 준수하지 않았다는 증거를 발견하지 못하였습니다.

개선을 위한 제언

한국능률협회인증원은 국민연금공단이 발간한 보고서가 이해관계자 커뮤니케이션의 수단으로 적극 활용되기를 기대하면서 지속적인 개선을 위해 다음과 같이 권고합니다.

- 국민연금공단은 이해관계자를 적절하게 파악하여 도출된 핵심이슈에 따라 사회책임경영활동을 실행하고 있습니다. 향후 사회책임경영활동의 성과에 대한 평가절차를 이해관계자 관점에 부합하도록 향상시킴으로써 이해관계자와 함께 사회책임 경영을 추진해 나갈 것을 권고합니다.
- 사회적 책임은 경제적, 사회적, 환경적 측면 등 트리플 바텀라인(Triple Bottom Line)에 대한 균형 있는 대응을 전제하는 개념입니다. 국민연금공단은 비제조업으로서 환경적 영향은 낮으나 사회적 책임의 균형성을 확보하기 위하여 차기 보고서에서는 환경적 측면의 사회책임경영활동에 관한 내용을 더욱 강화할 필요가 있습니다.

검증의 독립성

한국능률협회인증원은 제3자 검증서비스를 제공하는 업무 이외에 국민연금공단의 사업활동에 영리를 목적으로 하는 어떠한 이해관계도 맺지 않고 있으며 독립성을 유지하고 있습니다.

2015. 11. 09.



K. H. Park
대표이사 박 기 호

GRI G4 Index(Core Option)

GENERAL STANDARD DISCLOSURES

일반 표준 공개	페이지	제3자 검증
전략과 분석		
G4-1 지속가능성에 대한 최고경영자의 설명	3	●
기업 소개		
G4-3 기업명	2	●
G4-4 주요 브랜드, 제품, 서비스	2	●
G4-5 분사 위치	2	●
G4-6 주요 사업장이 위치한 국가의 수와 이름	2	●
G4-7 소유 구조	2	●
G4-8 시장 정보	2	●
G4-9 기업 규모	2	●
G4-10 종업원 정보	2, 48, 54	●
G4-11 단체협약의 적용을 받는 종업원 비율	55	●
G4-12 공급망	55	●
G4-13 규모, 구조, 소유 구조와 공급망의 총대한 변화	55-56	●
G4-14 사전예방적 접근	30, 38	●
G4-15 지속가능성 원칙 참여	57	●
G4-16 주요 협회 가입	57	●
중요 주제와 보고 경계		
G4-17 재무제표 산출에 포함되는 법인과 그 중 보고경계에 포함되지 않는 법인	53	●
G4-18 보고 내용 결정 과정과 원칙	14-15	●
G4-19 중요 주제	15	●
G4-20 주요 주제별 보고 경계(조직 내부)	15	●
G4-21 주요 주제별 보고 경계(조직 외부)	15	●
G4-22 이전 보고서에 공개한 정보의 수정	-	●
G4-23 보고 범위, 경계의 변화	14	●
이해관계자 참여		
G4-24 이해관계자 그룹	8	●
G4-25 이해관계자 선별의 근거	8	●
G4-26 이해관계자 참여에 대한 접근법	8-9	●
G4-27 이해관계자 참여에 따른 주요 주제, 관심사와 그에 대한 대응	8-9	●
보고서 소개		
G4-28 보고 기간	About this Report	●
G4-29 최근 보고서 발행일	About this Report	●
G4-30 보고 주기	About this Report	●
G4-31 보고서 관련 문의처	About this Report	●
G4-32 GR 색인	60	●
G4-33 제3자 검증 의견	58-59	●
지배구조		
G4-34 지배구조	6	●
G4-38 최고이사결정기구 및 위원회 구성 보고	6	●
G4-39 CEO가 최고이사결정기구 의장을 겸임하는지 명시	6	●
윤리와 청렴		
G4-56 조직의 가치, 원칙, 행동기준 및 규범	36	●
G4-58 조직 내외부의 윤리 및 준법, 조직의 청렴도와 관련된 고발제도	http://csr.nps.or.kr/jspage/contribution/incorup/clean/clean_01.jsp	●

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES

특정 표준 공개 관리방법과 지표	페이지	제3자 검증
경 제		
주요 이슈: 경제 성과		
G4-DMA 경제적 성과에 대한 관리 방법	17, 25	●
G4-EC1 직접 경제 가치 창출과 분배	53	●
주요 이슈: 간접경제 효과		
G4-DMA 간접경제 효과에 대한 관리 방법	17, 25	●
EC7 공공이익을 위한 투자와 서비스 제공	18-23, 44-45	●
주요 이슈: 조달 관행		
G4-DMA 조달 관행에 대한 관리 방법	55-56	●
G4-EC9 중요 사업장의 현지 구매	56	●
환 경		
주요 이슈: 대기 배출		
G4-DMA 온실가스 및 대기 오염물질 배출에 대한 관리 방법	56	●
G4-EN15 직접 온실가스 배출	56	●
G4-EN16 간접 온실가스 배출	56	●
사 회		
노동관행 및 양질의 일자리		
주요 이슈: 고용		
G4-DMA 고용에 대한 관리 방법	47	●
G4-LA1 신규 채용	48, 54	●
G4-LA2 상근직 근로자에게 제공하는 복리후생	51, 54	●
주요 이슈: 훈련 및 교육		
G4-DMA 훈련 및 교육에 대한 관리 방법	49-50	●
G4-LA10 직무교육 및 평생교육 프로그램	49	●
G4-LA11 업무성과 및 경력개발 검토	49	●
주요 이슈: 다양성과 기회 균등		
G4-DMA 다양성과 기회 균등에 대한 관리 방법	48-49	●
G4-LA12 인적자원 구성	48, 54	●
주요 이슈: 노동관행 고충처리제도		
G4-DMA 노동관행 고충처리제도에 대한 관리 방법	50	●
G4-LA16 공식 고충처리제도	50	●
사 회		
주요 이슈: 지역사회		
G4-DMA 지역사회에 대한 관리 방법	41	●
G4-SO1 지역사회 참여, 사회환경 영향력 평가, 수요에 따른 지역 개발 프로그램을 시행하는 사업장 비율	42	●
G4-SO2 지역사회에 중대한 실질적, 잠재적 영향력을 가지는 사업장	42	●
주요 이슈: 반부패		
G4-DMA 반부패를 위한 관리 방법	35	●
G4-SO3 부패 위험을 평가하는 사업장 수와 주요 위험 요소	36-37	●
G4-SO4 반부패 교육	37	●
G4-SO5 부패 사건에 대한 조치	38	●

