지속가능한 환경과 사회를 만드는 공무원연금공단

지속가능경영보고서 2023

공무원연금공단

About This Report

보고서 개요

공무원연금공단(이하 'GEPS' 혹은 '공단')은 다양한 이해관계자와 소통하고자 2023년, 첫 번째 지속가능경영보고서를 발간합니다. 본 보고서에는 공단의 지속가능경영 활동과 성과, 향후 계획을 담고 있습니다. 공단은 앞으로도 주기적으로 지속가능경영보고서를 통해 공단의 ESG경영 활동을 보고하고, 이해관계자 여러분에게 투명하게 공개하겠습니다.

보고 원칙

본 보고서는 지속가능경영보고서 국제 보고 가이드라인인 GRI(Global Reporting Initiative) Standards 2021의 부합(In accordance with) 요건을 준수하고 있습니다. 또한 산업 특성에 적합한 이슈 반영을 위해 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)의 공시 권고안과 SASB(Sustainability Accounting Standards Board)의 기준을 준수하고 있으며 글로벌 지속가능경영 이니셔티브인 UN글로벌컴팩트(UNGC) 10대 원칙과 UN지속가능발전목표(UN SDGs)를 함께 반영하고 있습니다. 본 보고서에 포함된 재무정보는 K-IFRS(한국채택국제회계기준)를 준수하고 있습니다.

보고 기간 및 범위

2022년 1월부터 12월까지의 활동 내용을 담고 있으며 주요 데이터의 경우, 비교 가능성을 제고하기 위해 2020년부터 2022년까지 3년간 데이터를 수록했습니다. 이해관계자에게 영향을 미칠 수 있는 중요한 정보에 대해서는 2022년 이전 및 2023년 상반기 내용도 일부 포함하고 있습니다. 주요 보고범위는 공단의 본사와 지역본부입니다.

보고서 검증

보고서의 신뢰성 제고와 품질 향상을 위해 외부기관으로부터 제3자 검증을 시행했으며 이에 대한 결과는 130~131페이지에 수록했습니다.

추가 정보

본 보고서는 국문, 영문으로 발간했으며 공무원연금공단 홈페이지(www.geps.or.kr)에서 열람하거나 다운받으실 수 있습니다.

문의처: 경영지원실 ESG경영부
전화번호: 064-802-3423
팩스: 064-802-2835
이메일: esg@geps.or.kr

Interactive PDF

본 보고서는 보고서 내 관련 페이지 이동 등의 기능이 포함된 인터랙티브 PDF로 발간되었습니다.

표지 페이지로 이동
목차 페이지로 이동

보고서 제작에 도움을 주신 분들(가나다 순)

ESG경영부

김인주 신형원 황재철

부서별 담당자

고유경 김경일 김무진 김상미 김상현 김성우 김주영 김지훈 류은영 류호 문민수 박동옥 배지훈 서병철 신경석 양정민 이상원 이상일 이성현 이영직 이예지 이운재 이정윤 이정훈 이준우 이지숙 이창호 이한샘 정은덕 현민철

Cover Story

공무원연금공단 본사가 위치한 제주특별자치도의 해변입니다.자연환경의 보고인 제주도는 2002년 생물권 보전지역 지정, 2007년 유네스코 세계자연유산 등재, 2010년 세계지질공원 인증 등 전 세계인이 함께 가꾸고 보전해야 할 자연유산입니다. 공단은 제주 자연환경 보전을 위해 반려해변 입양, 올레길 정화 등 다양한 봉사활동 및 환경정화활동을 추진하고 있습니다.

Contents

Overview

CEO 메시지 04
GEPS ESG Highlights 06
공무원연금공단 소개 08
사업소개 12

ESG Management

이중 중대성 평가 22
이해관계자 참여 24
ESG경영 전략 25

GEPS Future Focus

고객에게 신뢰받는 연금제도 32
건실한 기금운용 40
사람 중심 복지서비스 실현 48
친환경 생태계 조성 56

ESG Factbook

환경 64
사회 74
지배구조 100
기금 110

Appendix

재무 경영실적 118
지속가능성 가이드라인 120
수상 및 인증 실적 128
참여협회 및 단체 129
제3자 검증 130

Overview

CEO 메시지 04
GEPS ESG Highlights 06
공무원연금공단 소개 08
사업소개 12

CEO 메시지

> 공무원연금공단은 공공기관으로서 사회적 책임을 강화하고 투명한 경영을 실천해,
> 지속가능한 환경과 사회를 만드는 ESG 선도기관으로 도약하겠습니다.

이해관계자 여러분께

1982년 창단된 공무원연금공단은 공무원 및 그 가족의 복지 향상을 위한 종합 연금복지서비스 기관의 역할을 수행해 왔습니다. 공무원의 임용부터 퇴직 이후 노후생활까지 시대의 흐름에 따라 임대주택 제공, 재해보상 복지서비스 강화, 제휴복지서비스 다양화, 은퇴생활 지원 등 공무원들의 다양한 니즈에 맞는 생애주기별 복지서비스를 제공해왔습니다. 공단이 전·현직 공무원의 든든한 파트너가 될 수 있었던 것은 이해관계자분들의 성원 덕분이라고 생각합니다. 무한한 감사의 말씀을 전합니다.

지금은 세계적으로 기업의 ESG경영(환경, 사회, 지배구조)에 대한 요구가 강화되고 있는 시기입니다. 공단은 지금까지 해왔던 것처럼 변화되는 사회에 부응하기 위해 공공기관으로서 사회적 책임을 강화하고 투명한 경영을 실천해 나가고자 합니다. 이에 공단은 2022년을 ESG경영 실천원년으로 삼으며, ESG경영 전략을 수립하고 이사회 내에 ESG경영위원회를 설치하였습니다. 공단은 '지속가능한 환경과 사회를 만드는 ESG 선도기관'이라는 ESG경영 비전하에 높은 수준의 ESG경영 성과를 창출하기 위해 다음과 같은 방향으로 나아가겠습니다.

첫째, 신재생에너지 설비를 확대하여 탄소배출량을 지속적으로 줄여 나가겠습니다.

공단은 2022년 친환경 인프라 구축 등을 통해 감축 목표 대비 22%를 초과한 41.4%를 달성하여 11년 연속 온실가스 감축 우수기관으로 선정되었습니다. 이를 바탕으로 공단은 2050년까지 탄소배출 Zero를 실천하기 위해 '2050 탄소중립 로드맵'을 수립하였으며 실행력을 높이기 위해 'K-RE100'에 가입하고 환경경영시스템(ISO 14001) 인증을 취득하였습니다. 앞으로도 공단은 저탄소경영을 추진하며 공단 사옥 및 복지시설의 탄소배출량 Zero를 위해 지속적으로 노력하겠습니다.

둘째, 지역사회 발전에 기여하고, 중소기업과 사회적기업의 성장을 지원하겠습니다.

공단은 제주의 대표 공공기관으로 제주올레 7코스를 전담 관리하고, 중문색달해변을 '반려해변'으로 입양하여 청정제주를 만드는 데에 기여하고 있습니다. 또한 「제주지역문제해결플랫폼」의 의장기관을 맡아 지역사회의 다양한 어려움에 대한 해결방안을 제시하고 지역발전에 힘을 보탰습니다. 이러한 점을 인정받아 2022년, 제주도와 제민일보에서 선정하는 지역사회에 도움을 주는 기업 '착하단'에 선정되기도 하였습니다. 더불어 공단은 중소기업과의 상생을 목표로 하는 동반성장 추진전략을 바탕으로 동반성장 생태계를 구축, 2021년과 2022년, 2년 연속 동반성장 최우수기관에 선정되었습니다. 앞으로도 공단은 지역사회 발전에 지속적으로 기여하고, 중소기업 경쟁력 강화 지원을 확대해 나가겠습니다.

셋째, 공무원연금기금의 사회적 책임투자를 보다 강화하겠습니다.

2022년은 공무원연금기금의 사회적 책임투자 체계를 재정립하고, ESG 투자 기준을 새롭게 도입한 한 해였습니다. 이를 바탕으로 공무원연금기금은 매년 ESG 책임투자 비중을 2027년까지 40.2%로 확대해 나갈 계획입니다. 이와 더불어 공단은 주주권 행사 등을 통해 기업들이 투명하고 환경을 중시하는 ESG경영을 실천할 수 있는 환경을 조성하겠습니다.

넷째, 모든 형태의 차별과 부패를 방지하는 투명한 조직을 만들겠습니다.

공단은 임직원 청렴서약을 체결하고, '1부서 1청렴' 활동을 통해 윤리청렴 문화 확산을 실천하고 있습니다. 또한 모든 활동을 투명하게 공개하여 국민의 알권리를 충족시키는 동시에 적극적으로 데이터 개방과 교류를 추진하고 있습니다. 이러한 노력으로 공단은 2022년도 청렴도 평가에서 '우수' 등급을 획득하였으며, 부패방지경영시스템(ISO 37001) 인증을 받았습니다. 더불어 UN Global Compact에 가입하여 매년 UNGC 선언문 발표와 이행보고서 작성 등의 활동을 통해 인권경영 실천에 대한 의지를 보여주었습니다. 앞으로도 공단은 이러한 원칙을 기관 내·외부 활동에 지속적으로 적용하고 공공기관으로서 건강한 사회 구현을 위해 모든 노력을 다하겠습니다.

공단은 앞으로도 ESG경영의 선도적 역할을 통해 경영의 지속가능성을 높여 나갈 계획입니다. 고객, 협력기업, 지역사회 그리고 모든 이해관계자 여러분들의 관심과 성원을 부탁드립니다.
감사합니다.

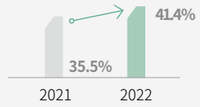
2023년 12월
공무원연금공단 이사장 김동극

GEPS ESG Highlights

Environment

11년 연속 온실가스 감축 목표 달성

목표 대비 22%,
전년 대비 17% 초과

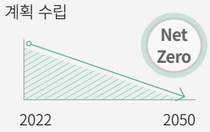


제주칭찬프로젝트 '착하단' 선정

칭찬사회 만들기 감(感)·동(同) 프로젝트(감사+동참)
'착하단(團)' 선정
(제민일보, 제주특별자치도 주관)

2050 탄소중립 선언 및 로드맵 수립

향후 27년간 공단 사옥, 복지시설의 **탄소배출량 Zero** 계획 수립



환경경영시스템 (ISO 14001) 인증 획득

전사 **환경정보 2,000개 수집·분석·진단** 통해 인증 획득

'친환경 녹색아파트 만들기' 경진대회 4년 연속 수상

마산교방 상록아파트, **2019~2021년 최우수 단지 · 2022년 우수 단지** 선정

녹색건축 최우수등급 (그린 1등급) 획득

개포 재건축 단지, 녹색건축 인증에서 **가장 높은 등급(그린 1등급) 및 공공분야 최고 점수** 획득

Social

중대재해 Zero

중대시민재해 및 근로자 **중대산업재해 Zero**

KOSHA-MS 인증 유지 및 신규 인증

공단 **안전보건·경영시스템(KOSHA-MS) 인증** 유지 및 자회사 신규 인증

국내 최고 정보보안 인증체계(ISMS-P)

선제적 관리체계 고도화로 **보안사고 Zero**

'건강한 직장 만들기' 인사혁신경진대회 장려상

공단 최초 인사혁신 우수사례 경진대회에서 **'인사혁신처장 표창(장려상)'** 수상

동반성장평가 2년 연속 최우수 달성

중소벤처기업부 주관 공공기관 동반성장평가에서 **가장 높은 평가 등급** '최우수' 2년 연속

인권영향평가 4년 연속 1등급 달성

대내·외 맞춤형 인권보호 및 존중 활동으로 **인권영향평가 4년 연속 1등급** 달성

Governance

부패방지경영시스템 (ISO 37001) 인증

부패방지경영시스템 (ISO 37001) 도입으로 **클린경영시스템 구축**

경영공시 2년 연속 무벌점 달성

통합공시 모니터링 체계 고도화를 통한 무결점 경영공시 이행

종합 청렴도 3년 연속 2등급 달성

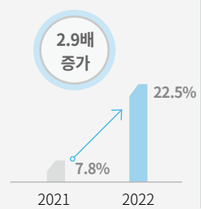
국민권익위원회 주최 **'2022년 공공기관 종합청렴도'** 평가에서 2등급 달성

Fund

책임투자 원칙 제정

금융자산운용지침(IPS)에 책임투자 요소를 고려한 **자산운용 원칙 추가**

ESG 책임투자 확대



국내주식 ESG 평가체계 도입

국내주식 ESG 평가체계 도입으로 **ESG 통합전략 본격 시행**

공무원연금공단 소개

공단 소개

공무원연금공단은 1982년, 공무원 및 유족의 생활안정과 복지향상을 목적으로 설립되었습니다. 연금제도를 관장하는 인사혁신처와 기여금 징수 및 부담금을 납부하는 국가 및 지자체와의 긴밀한 협업을 통해 운영이 되며, 공단은 연금업무 효율성 강화, 연금기금의 안정적 운용 및 복지사업 확대를 통해 설립의 목적을 달성하고자 합니다.

일반현황

공무원연금공단은 공무원의 퇴직과 사망, 공무상 부상·질병·장애를 보상할 수 있도록 연금기금을 안정적으로 운영하고, 복지시설, 임대주택, 융자 등 생애주기별로 필요한 복지서비스를 제공하고 있습니다. 2022년 말 기준 현직공무원 128만 994명과 연금수급자 62만 5,880명 등 총 191만 6,874명을 대상으로 서비스를 제공하고 있으며, 기금 규모는 총 15조 1,176억 원입니다.

(기준: 2023년 11월)

공무원연금공단

기관명	공무원연금공단	**설립일**	1982.02.01.
이사장	김동극	**설립목적**	공무원 또는 그 가족의 생활안정과 복지향상
주무기관	인사혁신처	**소재지**	제주특별자치도 서귀포시 서호중앙로 63
기관유형	기금관리형 준정부기관	**임직원수**	683명(정원 기준)

조직도

공무원연금공단의 조직은 4본부 14실 1단 1연구소 9지부로 구성되어 있으며, 독립부서인 감사실이 있습니다.

(기준: 2023년 11월)

경영전략

공무원연금공단은 공공기관으로서 사회적 책임을 다하고 국민의 눈높이에 맞는 경영혁신을 통해 신뢰받는 연금복지전문기관이 되겠습니다. 또한 '공무원의 믿음직한 평생동행자'로서, 고객과 더욱 소통하고 더 가까이 다가가기 위해 최선을 다하겠습니다.

미션

안정적인 **연금복지서비스**로
전·현직 공무원의 **복지향상**과 **사회기여**를 돕는다

비전

공무원의 든든한 행복파트너, 신뢰받는 연금복지전문기관

핵심가치	신뢰와 공정	혁신과 전문성	존중과 배려
경영방침	소통과 공감의 조직혁신	국민눈높이 윤리경영	전문성 지향 인재경영	고객중심 적극행정
전략목표	건실하고 선도적인 연금운영	안전한 공직사회 지원	실용적 종합복지 서비스	지속가능한 경영혁신
전략과제	• 지속가능한 연금제도 정립 • 디지털 기반 연금서비스 혁신 • 성과중심 금융자산 운용 강화	• 공무원 맞춤형 재해예방 체계 확립 • 공상공무원 재해보상 기능 강화 • 효율적인 종합재해보상 서비스 기반 마련	• 편리하고 실용적인 생활복지서비스 확대 • 촘촘하고 든든한 주거복지 실현 • 체계적이고 도움되는 퇴직 지원 활성화	• 경영효율화 및 전문역량 강화 • 사회적 책임 확산 및 윤리경영 내재화 • 미래성장을 위한 지속 혁신

공무원연금공단 소개

주요연혁

1960년대

1960.01.01.
공무원연금법 제정(법률 제533호)

1963.11.01.
공무원연금급여심의회 설치

1967.04.27.
최초의 공무원아파트 건립(서울 동부이촌동 312세대)

1970년대

1973.01.01.
재해부조금 신설

1979.07.12.
중앙청 후생관 개관(연금매점 설치)

1980년대

1983.12.01.
개포9단지 공무원임대주택 690세대 준공
(공무원임대주택사업 시작)

1989.03.24.
수안보상록호텔 개관

1988.09.
상계공무원아파트 위탁건립 2,392세대 분양
(공무원분양주택 사업시작)

1984.12.06.
고덕 공무원임대주택 준공(700세대)

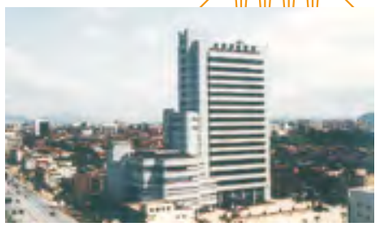
1983.01.01.
공무원연금(비용징수·급여지급) 및 재해보상 업무를
정부로부터 이관받아 수행

1982.02.01.
공무원연금관리공단 창단(기금운용, 대여학자금,
연금매점사업 업무를 정부로부터 이관 받아 수행)

1981.01.01.
대여장학금 대출 실시

1990년대

1991.03.20.
서울상록회관 개관



1993.10.05.
공무원분양주택 직접건립 시작
(광주 문흥 공무원아파트 968세대 공급)

1996.01.01.
1차 연금개혁(연금지급개시연령 60세 도입 등)

1997.03.13.
천안상록리조트 개장

2000년대

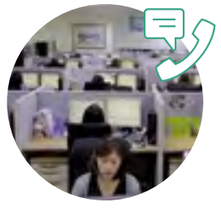
2000.05.19.
퇴직예정공무원 퇴직준비교육 업무 개시

2001.01.01.
2차 연금개혁(정부보전금제도 도입 등)

2005.05.27.
맞춤형 복지서비스 개시

2009.08.07.
공적연금연계제도 실시

2009.12.15.
공무원연금콜센터 개소



2010년대

2010.01.01.
공무원연금공단으로 기관 명칭 변경
3차 연금개혁(보험료 인상, 연금지급률 인하 등)

2010.02.22.
퇴직공무원 사회참여 지원업무 개시

2015.09.07.
공단 본사 제주이전

2016.01.01.
4차 연금개혁
(연금액 한시 동결, 연금지급개시연령 65세로 연장 등)

2018.9.21.
공무원재해보상법 제정

2019.7.1.
자회사 (주)상록골프앤리조트 설립

2019. 12. 20.
스튜어드십 코드 도입

2020년대

2021.12.15.
노사공동 ESG경영 선포

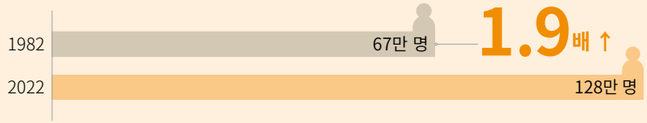
2022. 1.27.
창단 40주년 미래비전 선포

사업소개

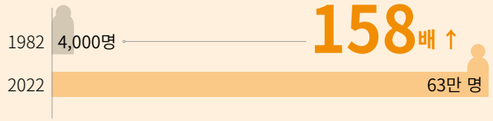
연금사업

- 공무원의 퇴직 또는 사망 시 공무원과 그 유족의 생활안정을 위해 퇴직급여 또는 유족급여, 퇴직수당 지급

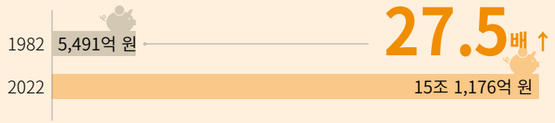
현직공무원



연금수급자



연금기금



재해보상사업

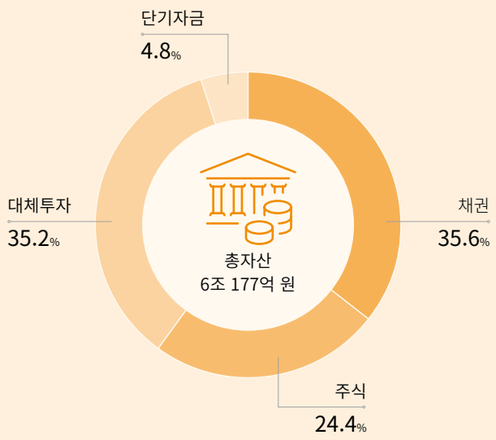
- 공무원이 공무수행 중 부상·질병, 장해 또는 사망 시 요양·재활·장해·간병·순직·유족급여 등 지급
- 재난으로 인해 재산상 손해를 보거나 공무원 및 가족 사망 시 재난부조금 또는 사망조위금 지급

운영현황 (기준: 2022년 말)

기금운용사업

- 기금증식을 통해 공무원연금급여 지급을 위한 책임준비금으로서의 역할을 담당하고 유동성을 적정하게 유지함으로써 연금급여를 원활하게 지급하기 위함
- 안정성, 유동성, 수익성, 복지성, 공공성을 고려하여 운용

2022년 금융자산 보유 현황 (기준: 2022년 말)



복지사업

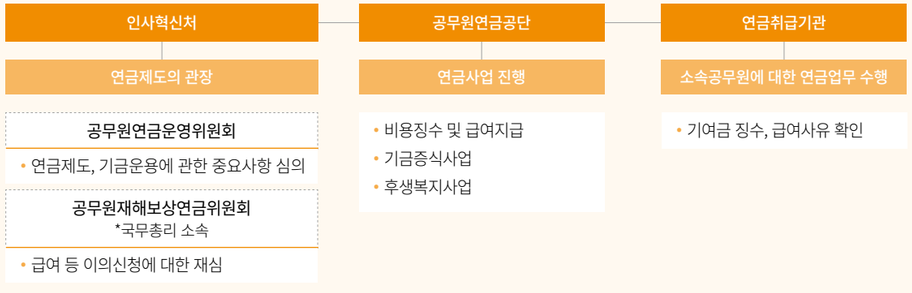
- **융자사업** 대여학자금, 연금대출, 금융기관 알선대출
- **임대주택 운영** 무주택, 원격지 근무 공무원에게 임대주택을 공급하여 주거 안정 기여
- **후생복지사업** 공무원 및 연금수급자의 후생복지 지원
- **은퇴생활 지원** 은퇴준비교육과 퇴직 후 사회공헌활동 지원
- **복지시설사업** 전·현직 공무원의 여가생활 지원을 위해 체육·휴양시설 운영
- **제휴복지서비스** 온라인 쇼핑몰, 숙박시설 등 총 153개의 업체 및 7개 카드사와 제휴

사업소개

연금사업

공단은 공무원의 퇴직, 사망 또는 질병이나 부상에 대해 적절한 급여를 지급하여 공무원과 그 가족이 안정된 생활을 유지할 수 있도록 지원합니다. 공무원연금제도는 공무원과 국가 및 지방자치단체가 기여금과 부담금을 납부하여 이를 재원으로 미리 책정한 보험급여를 지급하는 종합사회보장제도의 역할을 수행함과 동시에 공무원에 대한 종합 사회복지의 기능을 수행합니다.

공무원연금제도 운영



비용부담

공무원연금 급여의 재원은 공무원 개인기여금과 연금부담금, 보전금을 재원으로 형성됩니다.

* 법정비용부담금(18%) 외 급여 부족액은 매년 정부 보전금으로 충당.
** 기타 퇴직수당, (공무상)재해보상 급여는 전액 국가 부담

연금급여의 지급

기금운용사업

공단은 금융투자, 융자사업, 주택 및 시설사업 수익 등으로 기금을 증식하고 있습니다. 이를 통해 얻는 수익은 퇴직자에 대한 급여지급 및 복지사업에 사용하고 있습니다. 공단이 공직사회의 책임있는 봉사기관으로서의 역할을 수행하기 위해서는 안정적인 기금 운용이 수반되어야 하는바, 공단은 안정적 수익 창출을 위해 분산투자를 하고있습니다. 또한, 기금운용의 모든 과정을 기획재정부 등 정부부처, 외부 전문가, 국회의 심의를 받아 투명하게 운용하고 있습니다.

기금운용 목적

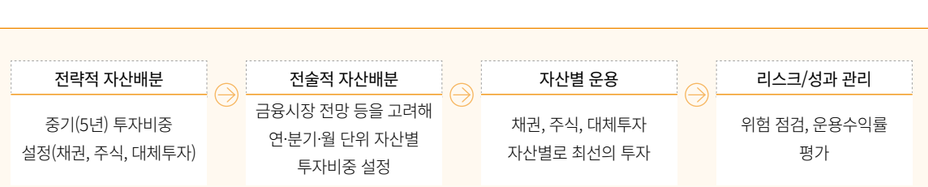
공단의 기금운용은 공적 기금으로서의 공공성과 운용의 독립성을 유지하는 한편, 안정성, 유동성, 수익성, 지속가능성을 원칙으로 기금증식을 통해 공무원연금급여 지급을 위한 책임준비금 역할을 수행하는 데 그 목적이 있습니다.

기금운용 체계

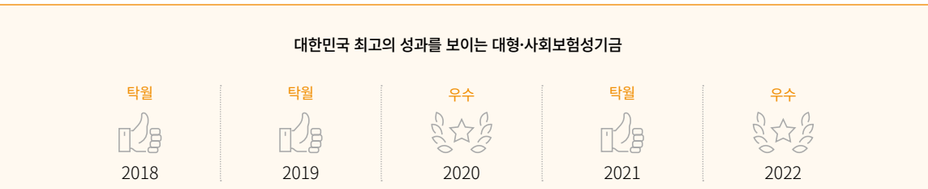
공단은 기금운용계획에 의거, 기금관리 주체인 공단(자금운용단 리스크법무실)이 자율과 책임에 입각하여 기금을 운용하며, 자산운용과 관련된 주요 사항(운영정책, 성과평가, 위험관리 등)을 심의·의결하기 위해 분야별 위원회 설치하여 운영하고 있습니다.

기금운용 절차

공단은 '목표수익률(실질경제성장률+물가상승률)' 달성을 목표로 최적의 금융자산 포트폴리오를 구축 및 운용하고 있습니다.



기금운용 성과



사업소개

재해보상사업

재해보상이란, 공무원의 공무상 재해 또는 공무원 본인과 그 가족의 사망 등에 대하여 적정한 보상을 제공하여 공무원과 그 유족의 생활안정과 복리증진에 기여하는 제도입니다. 즉, 공무로 인한 부상, 질병, 장해, 사망에 대하여 적합한 보상을 시행하고 공무상 재해를 입은 공무원의 재활 및 직무복귀를 지원함으로써 공무원이 공직업무에 전념토록 하고 가족의 생활을 보장하기 위한 것입니다. 해당 제도는 1960년 1월 1일 공무원연금법으로 최초 제정, 시행되었다가 제도의 발전을 거쳐 2018년 9월 21일 공무원연금법에서 공무원 재해보상법으로 독립하여 분법되었습니다. 이후 2023년 6월에 공무원 재해보상법이 개정 시행되면서 명백한 공무상 부상의 공단 직접 승인제 도입 등으로 재해보상 심의는 신속해지고, 공상공무원 중심으로 서비스 범위는 확대되었습니다. 공단은 법 개정에 발맞춰 2023년 10월, 재해예방 및 재활 등의 기능을 보강한 재해예방 및 재활사업 발전계획을 마련하였습니다.

재해급여 종류

공단의 재해급여는 재해보상급여와 부조급여로 나뉘며, 국가 또는 지방자치단체가 재원을 전액 부담합니다.

구분		내용
재해보상 급여	**요양급여**	공무상 부상 또는 질병으로 인하여 요양에 소요되는 비용
	재활급여	공무상 부상 또는 질병으로 인하여 재활 및 심리상담에 소요되는 비용
	장해급여	공무상 부상 또는 질병으로 인하여 장해상태로 되어 퇴직하거나 퇴직 후 그 질병으로 장해상태가 된 때 연금 또는 일시금으로 지급
	간병급여	공무상 요양을 마친 사람 중 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 소요되는 비용
	재해유족급여	(장해유족급여) 장해연금을 받을 권리가 있는 사람이 사망한 경우 그 유족에게 지급 (순직유족급여) 공무상 질병 또는 부상으로 재직 중에 사망하거나 퇴직 후 공무상 질병 또는 부상으로 사망한 경우 그 유족에게 지급 (위험직무순직유족급여) 생명과 신체의 고도의 위험을 무릅쓰고 직무를 수행하다가 재해를 입고 그 재해가 직접적 원인이 되어 사망한 경우 그 유족에게 지급
부조급여	**사망조위금**	공무원 본인, 그 배우자, 부모 또는 자녀가 사망한 경우 지급
	재난부조금	공무원 또는 배우자 소유의 주택이나 공무원이 상시 거주하는 주택으로서 공무원 또는 그 배우자의 직계존비속 소유의 주택이 손해를 입었을 경우 지급

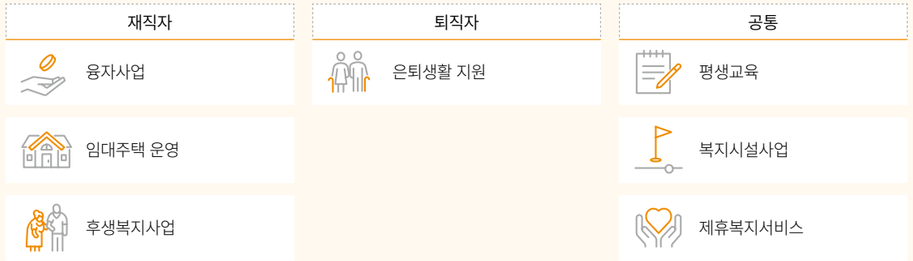
재해서비스

- 우울·스트레스 진단 및 치료 프로그램 등 공무원의 정신건강 및 심리적 안정 지원
- 재해예방 인식 강화를 위한 건강유의군 대상 맞춤형 교육 프로그램 운영
- 공무상 재해 접수, 보완 및 입증 지원 등 심의회 운영 지원 및 명백한 부상 직접 승인
- 공상공무원의 재활치료 및 요양케어를 통한 원활한 직무복귀 지원

복지사업

공단은 공무원 임용부터 퇴직 후까지의 공무원 생애주기에 따른 맞춤형 복지서비스를 제공합니다.

생애주기별 맞춤 복지서비스



융자사업

공단은 공무원연금기금을 비롯하여 국가·지방자치단체 부담금, 시중은행 자료 등을 활용하여 공무원 및 그 가족의 생활안정 지원을 위해 다양한 융자사업을 실시하고 있습니다.

대출 종류

구분	재원	내용
대여학자금	국가, 지방자치단체 부담금	공무원 본인 및 자녀의 국내·외 대학 등록금 무이자 지원
연금대출	공무원연금기금	예상 퇴직금의 1/2 범위 내에서 최고 2,000만 원까지 융자(주택자금의 경우 최고 6,000만 원까지 융자) *사회정책적 배려자(미취학 자녀 양육, 장애인 가족 등) 최고 3,000만 원까지
금융기관 알선대출	은행자금	예상 퇴직금의 1/2 범위 내에서 최고 5,000만 원까지 시중 금융기관을 통한 융자 알선

임대주택 운영

공단은 공무원의 주거여건 개선과 공직생활 안정을 위해 국가를 대신하여 무주택 공무원에게 임대주택을 제공함으로써 주거안정을 지원합니다. 임대주택 입주자 선정은 공단이 임대주택 소재지 내 기관 소속 공무원을 대상으로 공개모집을 통해 직접 입주자를 선정하는 직접배정 방식으로 운영하고 있습니다. 공단이 운영하는 임대주택은 2023년 6월 말 기준, 전국 62개 단지에 18,537세대입니다.

사업소개

후생복지사업

공단은 공무원이 건강하고 활기차게 근무할 수 있는 여건을 조성하기 위해 다양한 후생복지 프로그램을 운영하고 있습니다. 최근에는 MZ세대와 여성 공무원이 증가하고 있는 만큼 공직생활 가치관 변화 등을 반영한 프로그램을 확대하고 있습니다. 이에 2022년부터는 마음건강캠프 및 공무원예술대전 등 신규서비스를 운영하고 있습니다.

은퇴생활 지원

공단은 고령화 사회에서 공무원이 퇴직 이후 인생 2막을 준비할 수 있도록 은퇴 지원 정보를 한눈에 확인할 수 있는 종합정보포털 'G-시니어'를 운영하고 있습니다. 공단은 'G-시니어'를 통해 공무원의 건강하고 보람있는 100세 인생을 설계할 수 있도록 연금아카데미를 운영함은 물론, 공직에서 축적된 다양한 경험과 전문성을 은퇴 후 사회에 기여할 수 있도록 은퇴자 자발적 사회기여 시스템을 운영하고 있습니다.

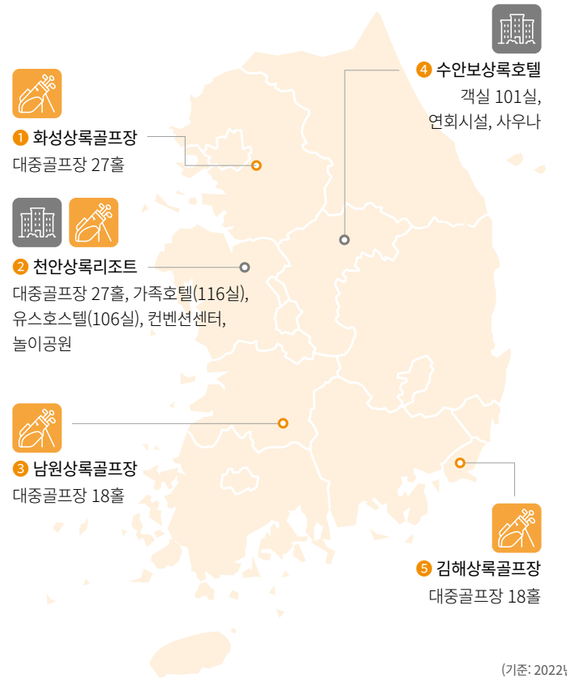
평생교육

공단은 공무원이 행복한 100세 인생을 누릴 수 있도록 체계적인 생애설계를 지원하고자 2023년, 기존 은퇴지원교육을 평생교육으로 전환하였습니다. 교육 프로그램을 다양화하여 공직 생애전환기별 맞춤형 평생교육 과정을 구성하고, 평생교육을 '배움나래'라는 이름으로 브랜딩하였습니다. '배움나래'는 전·현직 공무원이 평생학습을 통해 꿈을 이루는 공단의 비전과 가치를 함축하고 있습니다.

공무원연금공단 평생학습
배움나래

복지시설사업

공단은 공무원의 복리를 증진시키고 전·현직 공무원이 건강한 여가를 즐길 수 있도록 가족호텔, 온천시설, 아쿠아피아, 골프장 등 다양한 복지시설을 운영하고 있습니다.



(기준: 2022년 12월)

72만 2,000명	274억 9,000만 원
총이용객	공무원 수혜액

제휴복지서비스

공단은 전·현직 공무원의 복지를 지원하고자 여러 기업체와의 제휴를 통해 숙박, 여행, 쇼핑몰 등 서비스를 시중가격보다 저렴하게 이용할 수 있도록 하고 있습니다. 또한, 공단과 카드사가 제휴하여 고객에게 특별한 혜택을 제공하는 공무원연금 제휴카드 발급 서비스를 제공하고 있습니다.

공단의 제휴복지서비스

- 13개의 온라인 쇼핑몰, 70여 개의 숙박시설 등 총 153개의 업체 및 삼성·신한 등 7개 카드사와 제휴
- 고객 수요가 급증하는 온라인 쇼핑몰, 실버서비스 등 제휴서비스 확대
- 지역사회와 상생 및 중소기업 등 판로 지원을 위한 가치소비관 운영

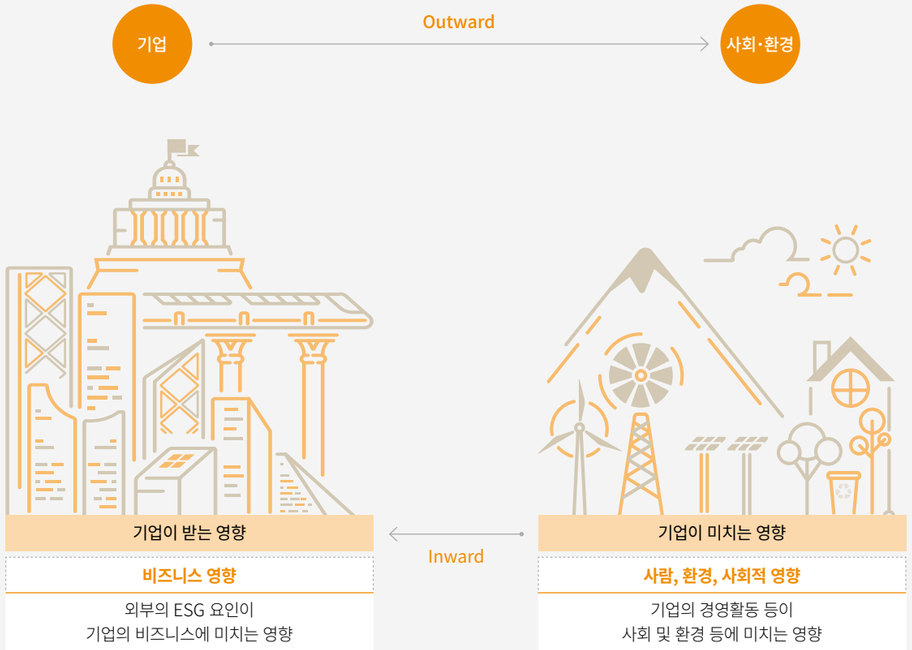
ESG Management

이중 중대성 평가 22
이해관계자 참여 24
ESG경영 전략 25

이중 중대성 평가

공단은 공단과 다양한 이해관계자에게 영향을 주는 ESG 이슈 중 우선순위를 식별하고, 이를 경영활동 전반에 적극적으로 반영하기 위해 중대성 평가(Materiality Assessment)를 시행하고 있습니다. 특히 공단은 다각적 평가 방식인 이중 중대성 평가를 도입하여 시행하고 있습니다. 기존의 중대성 평가의 경우 기업의 재무적 리스크와 관련된 환경 및 사회적 문제를 중점적으로 검토하였다면, 이중 중대성 평가는 지속가능성 이슈가 기업 내부에 미치는 영향뿐만 아니라 기업의 비즈니스 활동이 환경과 사회에 미치는 영향을 모두 고려하는 개념입니다. 공단은 중요 토픽을 ESG 전략과 연계하여 향후 경영활동에 반영하고, 그 성과를 투명하게 보고해 나가겠습니다.

환경사회 영향(Impact Materiality)	재무 영향(Financial Materiality)
인사이드 아웃(Inside-out)관점으로 기업의 경영활동이 환경 및 사회에 미치는 영향을 고려한 중요도를 의미	아웃사이드 인(Outside-in) 관점으로 환경 및 사회 요소가 기업의 경영활동에 미치는 영향을 고려한 중요도를 의미



이중 중대성 평가 프로세스

공단은 GRI와 SASB, MSCI 등의 지속가능경영 표준과 더불어 미디어, 산업 및 동종 업계 현황을 분석하여 토픽을 선정하였으며, 2023년 9월에 약 일주일간 내·외부 이해관계자 대상 설문조사를 실시하여 총 13개의 중요 토픽을 도출했습니다. 또한, 공단은 중요 토픽이 공단에 미치는 재무적 영향과 공단이 외부에 미치는 사회·환경적 영향을 다각도로 분석하였습니다.

Step 1. 토픽선정
- GRI, MSCI, SASB 토픽 검토
- 벤치마킹 분석(주요 피어그룹(Peer Group))
- 내·외부 경영자료 분석

Step 2. 토픽 영향력 식별
- 국내·글로벌 규제 및 가이드라인
- 산업 내 최근 3년간 발생한 논란(Controversy) 확인
- 영향범위 및 영향시점 식별

Step 3. 영향 중요도 평가
- 평가문항(5점 척도 영향력 평가)
① 발생가능성
② 영향의 심각도(규모, 범위, 회복탄력성)

Step 4. 재무 중요도 평가
- 평가 문항(5점 척도 영향력 평가)
① 직접적이고 측정가능한 재무적 영향 및 위험
② 토픽 관련 법적 규제 혹은 정부 정책
③ 높은 수준의 지속가능경영 기대 및 성과 요구가 재무적 성과에 미치는 영향
④ 이해관계자 인식 및 사회 동향이 재무적 성과에 미치는 영향
⑤ 새로운 경쟁우위 제공을 통한 혁신 기회가 재무적 성과에 미치는 영향

이중 중대성 평가 결과

이중 중대성 평가 결과 '지속가능한 기금운용'이 최우선 토픽으로 선정되었으며, '정보보호 강화'와 '고객 복지서비스 향상'이 그 뒤를 이었습니다. 공단은 이중 중대성 평가 결과를 기반으로 지속가능경영을 실천하고 있으며, 이와 관련된 주요 활동과 성과를 본 보고서에 투명하게 공개하고 있습니다.

토픽	환경 및 사회 영향	재무 영향	주요 이해관계자						페이지
			국민	고객	지역사회	정부·유관기관	임직원	협력업체	
1. 지속가능한 기금운용	●	●	○	○		○	○	○	40~47, 110~115
2. 정보보호 강화	●	○	○	○		○	○	○	97~99
3. 고객 복지서비스 향상	○	●		○		○			48~55
4. 윤리경영 내재화	●	○					○	○	103~107
5. 리스크 관리	○	●		○		○	○	○	108~109
6. 친환경 생태계 조성	○	○	○		○	○	○		56~60
7. 안전보건경영 강화	●	○	○	○		○	○		80~85
8. 투명하고 효율적인 지배구조	○	●	○	○		○	○		100~102
9. 인재경영	○	○				○	○		74~79
10. 인권존중 경영	○	○				○	○		86~89
11. 탄소중립 실천	○	○	○		○	○	○		64~73
12. 동반성장 및 상생협력	○	○	○		○	○		○	90~92
13. 사회공헌 가치 실현	○	○	○	○	○	○	○		93~96

● 상위 영향 ○ 중위 영향 ○ 하위 영향

이해관계자 참여

이해관계자 참여 프로세스

공단은 임직원, 국민, 고객, 지역사회, 정부, 유관기관, 협력업체 등을 이해관계자로 정의하고 있습니다. 공단은 이해관계자의 의견을 적극적으로 수렴하기 위해 소통 니즈별 채널을 고도화하여 운영하고 있으며, 다양한 이해관계자의 의견과 요구 사항을 공단의 주요 의사결정 및 경영활동에 반영하고 있습니다.

의견수렴	과제화	사업반영	모니터링·환류
VOC(연금복지포털 홈페이지 등), 국민제안	유사·중복의견 그룹화 및 분석 → 우수과제 선발	도출과제 해당부서 공유	업무반영 모니터링 및 성과홍보

이해관계자 소통 및 성과

소통 니즈	이해관계자	소통 채널 및 주기	추진 성과
소통·참여	국민	• 국민자문단·홍보시민참여단 • 국민제안, 대국민 설문조사 • 대국민 아이디어 등 공모전 • 메타버스 홍보관	• 주요 의사결정 참여, 서비스 개선 제안, 콘텐츠 제작 등 국민 참여(3,202건) • 국민 아이디어 활용 58건(421건 접수) • 메타버스를 통한 대국민 성과 공유 (2만 6,960회 방문)
	고객	• 연금 고객평가단 • VOC, 현장(콜센터 등) 의견 • 유튜브 라이브 • 메타버스 고객상담	• 단체보험 개선, 제휴서비스 확대, 융자서류 간소화 등 서비스 개선을 위한 고객의견 수렴(125건) • 실시간 양방향 비대면교육 확대(30회) • 메타버스 설명회, 1:1 밀착상담 등(143명)
정책공조 상호협력	지역사회	• 혁신도시이전기관 네트워크 • 제주지역문제해결플랫폼 • 지역 민간단체, 자원봉사센터	• 지역 내 네트워크 확대(8개 단체) • 쓰레기 자원화, 세대돌봄 등 5개 의제 지원 • 지역형 사회공헌 활동 확대(협업기관 26개)
	정부· 유관기관	• 공공투자 준법감시협의체 • 7대 사회보험연구협의체 • 제주기관 홍보협의체	• 내부통제제도 공유(1회) 및 학술대회 공동개최(2회) • 협의체 구성(11월) 후 교차홍보 등 상호협력(3회)
비전· 성과공유	임직원 노동조합 협력업체	• 노사공동T/F • CEO 채널(브라운백 미팅 등) • 협력업체 안전근로협의체 • 직원 혁신제안, 익명청원방	• 노사공동 T/F 통한 합리적 보수체계 개선안 마련 • CEO 주도의 내부 의견수렴(19회) • 협력업체 전용 교육시스템 구축 및 힐링교육 실시 • 업무 개선을 위한 직원 혁신제안(189건)

ESG경영 전략

ESG경영 추진체계

공단은 ESG경영 고도화를 위해 ESG경영 추진체계를 구축하여 운영하고 있습니다. ESG경영위원회는 ESG경영을 총괄하는 최종 의사결정기구로서 주요 ESG경영 현안을 심의하고 ESG 관련 성과 및 리스크를 점검합니다. 또한, 학계·연구기관·기업 등 다양한 분야의 ESG 전문가로 구성된 ESG경영자문단과 고객, 지역주민 중에서 시민참여혁신단을 선정하여 사업 전반에 대한 자문을 구하고, 의견을 수렴하고 있습니다. 소관부서 및 ESG리더스는 실무담당자로서 ESG 과제 수행 책임을 맡고 있습니다.

ESG경영위원회

ESG경영위원회는 비상임이사 3명과 혁신경영본부장, 복지본부장 총 5인으로 구성된 이사회 소위원회로 반기별 1회 개최됩니다. ESG경영위원회는 ESG 이행실적을 분석·평가하고 미흡과제에 대한 개선책을 마련합니다.

ESG경영자문단

공단은 ESG 분야별 전문가 풀(Pool)을 구성한 후 ESG경영자문단을 결성하였습니다. ESG경영자문단은 전략 제언 및 실무 자문과 더불어 성과 점검, ESG경영 붐업활동 등의 역할을 수행하고 있습니다.

E 환경	• 송미정 • 이충국 • 송길도
S 사회	• 민주홍 • 배성기 • 정아름
G ESG경영 일반 및 투명·공정	• 전상길 • 김영미 • 이은경 • 유훈

시민참여혁신단

공단의 시민참여혁신단은 고객·지역사회·시민과의 ESG경영 소통 창구로서 국민 관점의 ESG경영 의견을 제시하고 모니터링합니다. ESG 분과별로 10명을 선정하여 총 30명의 시민위원으로 구성하였습니다.

ESG리더스

주기적으로 ESG리더스 워크숍 등을 개최해 ESG경영 실행과제 이행실적을 점검하고 추진전략을 보완하며, 신규과제를 발굴하고 있습니다. 경영지원실장이 리더를 맡고 있으며, 2023년 11월 기준 환경, 사회적 책임, 투명·공정 3개 분과에 소속된 29명의 실무자가 함께 관련 업무를 추진하고 있습니다.

ESG경영 전략

ESG경영 전략 고도화

공단은 지속가능한 환경과 사회를 만드는 ESG선도기관이라는 비전 하에 ESG경영 전략을 수립하여 이행하고 있습니다. 4가지 추진방향(탄소중립·친환경 생태계 조성, 사람중심 사회적 책임 경영 실현, 국민 공감 투명·공정 경영 실현, 건실한 기금 운용 및 ESG 확산)을 토대로 추진과제와 실행과제를 선정하여 실천하고 있습니다. 또한, 지속가능 역량 강화를 위해 업에 기반한 신규 과제를 지속적으로 발굴하고, 내실 있는 추진을 위해 전 구성원 대상 ESG경영 마인드를 내재화하고 있습니다.

공무원연금공단의 ESG경영 전략의 변천

2021

- **ESG경영위원회 신설**
  이사회 산하 위원회로 ESG 전담 위원회 신설
- **ESG경영전략 최초 수립**
  E,S,G 3대 영역으로 지속가능한 경영을 위한 전략 수립
- **ESG경영 환경분석 및 중대성평가 실시**

- **메타버스를 통한 노사공동 ESG경영 선포식 진행**

- **임직원 ESG실천서약서 작성**

2022

- **ESG경영 전담조직 신설**
  경영지원실 ESG경영부를 신설하여 ESG경영 고도화
- **ESG경영 체계 정비**
  분야별 전문가로 구성된 ESG경영 자문단과 부서별 ESG 업무 담당 실무진 협의체인 ESG 리더스 구축
- **ESG 경영 추진전략 과제 변경**
  공단 업과의 연계성, 사회적 가치 등 고려하여 핵심과제 변경

환경

공무원 임대주택·복지시설 친환경 인프라 강화

↓

온실가스 감축 및 에너지 절감

사회

공무원 재해예방 및 재난 안전관리 강화

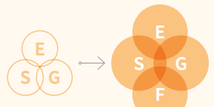
↓

동반·상생협력 및 대국민 사회공헌 활성화

- **ESG평가체계 마련**
  K-ESG 가이드라인을 참고하여 ESG경영 수준진단을 위한 GEPS-ESG 지수를 개발하여 성과평가, 보상 체계 마련

2023

- **ESG 경영전략 개편(V2.0)**
  공단 고유 업인 기금 운용의 중요성을 고려하여 4대 영역으로 개편



연금, 재해보상 등 공단 사업분야로 S분야 과제 확대 개편

연금사업	디지털 연금서비스 및 고객권리 찾아주기 강화
재해보상 사업	공무원 종합재해 복지서비스 강화

환경의무 이행, 지역상생 등 다양한 이해관계자를 고려하여 세부 실행과제 개선

환경	폐기물 최소화 및 재활용 확대 등
사회	디지털 연금서비스 등
지배구조	전사 리스크 관리 모니터링 강화 등
기금	ESG투자관리체계 점검 및 강화 등

공무원연금공단의 ESG경영 전략

공단비전

공무원의 평생행복을 만들어 가는 믿음직한 연금복지전문기관

	전략목표	ESG경영 비전	추진방향	추진과제	실행과제	주요 성과지표
	건실하고 선도적인 연금 운영	지속가능한 환경과 사회를 만드는 ESG 선도기관	Environment 탄소중립·친환경 생태계 조성	1. 환경경영 관리체계 강화 및 친환경 조직문화 구축 2. 공무원 임대주택·복지시설 친환경 인프라 강화 3. 온실가스 감축 및 에너지 절감 4. 자원순환 및 생태계 보호	환경경영 관리체계 강화 등 11개 과제	• 온실가스 감축률 • ISO 14001 인증 유지 • 녹색건축 인증 • 신재생에너지 전환율 • 폐기물 배출량
	빈틈없는 재해서비스 제공		Social 사회 중심 사회적 책임 경영 실현	5. 디지털 연금서비스 및 고객권리 찾아주기 강화 6. 공무원 종합재해복지 서비스 강화 7. 재난안전 예방활동 및 개인정보보호 강화 8. 동반·상생협력 및 대국민 사회공헌 활성화 9. 인권존중 경영 정착 10. 인적자원 관리 강화 및 일하기 좋은 문화 조성	디지털 연금서비스 강화 등 15개 과제	• 고객권리 찾아주기 관리도 • 급여 미청구자 관리노력도 • 재해예방 서비스 만족도 • 안전관리등급심사평가 • 동반성장평가 • 인권영향평가 • 교육역량 종합지수
	실용적 종합복지서비스 확대		Governance 국민 공감 투명·공정 경영 실현	11. ESG경영 성과관리 강화 12. 반부패 청렴문화 확산 13. 이해관계자 소통기반 투명한 정보공개 확대 14. 리스크 관리 강화 및 내부통제 개선	ESG이슈 관리감독 강화 등 9개 과제	• 이사회 내 ESG 안건 상정 • ESG경영 공유노력도 • 종합청렴도 평가 • 정보공개 종합평가 • 전사적 리스크지수
	지속가능한 경영혁신		Fund 건실한 기금 운용 및 ESG 확산	15. ESG 책임투자 기반 구축·확대 16. 스튜어드십 코드 강화 17. 기금운용의 투명성 강화	ESG책임투자 정책 수립 등 5개 과제	• 책임투자 비중 • 수탁자책임전문위원회 활성화 • 의결권 행사 활동 노력 • 책임투자 활동 보고서 및 의결권 행사내역 공개 노력

ESG경영 전략

ESG경영 전략 내재화

공단은 ESG경영 전략 실행력 확보를 위하여 ESG 성과측정 및 평가체계를 마련하여 점검하고 있습니다. 내부 구성원의 인식변화를 위하여 인식수준 진단, 카드뉴스를 통한 다양한 ESG경영 사례를 공유하고 있습니다. 또한, 공단의 ESG경영 성과를 해외 연금기관과 공유하고, 유관기관과의 협업을 통하여 ESG 가치 확산을 위해 노력하고 있습니다.

ESG 성과측정 및 평가체계 마련

ESG경영 수준을 자체 진단하여 취약점을 파악하고 미흡한 부분을 개선하기 위해 공단은 GEPS-ESG 지수를 만들어 측정하고 있습니다. GEPS-ESG 지수는 외부 표준 지표와 내부 실행 지표를 결합한 지수로, 지표별 성과측정뿐만 아니라 공단의 전반적인 ESG 관리수준을 판단하는 기준으로 활용하고 있습니다.

GEPS-ESG 지수	=	가중치 3 (외부 표준 지표) K-ESG 가이드라인 실행지수 정부 가이드라인 ESG 진단항목(52개)에 기반한 지표 선정 및 달성도 측정	+	가중치 7 (내부 실행 지표) 공단 ESG경영 전략 실행지수 ESG경영 전략 17개 추진과제 47개 KPI 목표 달성도 측정 관리

구성원 대상 ESG 인식 제고

공단은 내부 이해관계자들이 ESG경영 전반을 명확히 이해하고 수행할 역량을 갖출 수 있도록 ESG 관련 내부교육과 인식개선을 강화하고 있습니다. 신년사 및 환경의 날에 전 직원을 대상으로 ESG경영 중요성과 가치 확산을 위한 CEO 메시지를 공유하고 기후위기 문제의 현실, 국내외 탄소중립 규범화 동향, ESG경영의 필요성에 대한 교육을 실시하고 있습니다. 또한, 민간기업 ESG경영 우수사례 등 ESG 관련 내용을 이해하기 쉬운 카드뉴스로 제작하여 사내 게시판을 통해 전파하고, 사내 DID(Digital Information Display)를 통해 전 직원이 쉽게 접할 수 있도록 하였습니다. 공단은 ESG경영 내재화 활동에 힘쓴 결과 2022년 전직원 ESG경영 인식수준이 전년 대비 향상되었습니다.

ESG경영 특강

ESG리더스 대상 ESG교육

ESG경영 대내외 확산

국내외 유관기관 협업 공단의 ESG경영 성과를 국내외 유관기관과 공유하기 위해 'ISSA 동아시아지역 회원기관 ESG 경영 역량강화를 위한 국제 심포지엄'에 참여하였습니다. '사회보장기관의 ESG경영과 나아갈 방향'을 주제로 일본, 덴마크, 한국의 사회보장기관 ESG 운영사례, ESG경영 트렌드를 공유하였습니다. 향후에도 해외 유관기관 협업을 확대하여 ESG경영 성과를 공유하고, ESG가치를 확산해 나갈 계획입니다.

ISSA 동아시아지역 회원기관 국제 심포지엄

공공기관과 사회적가치 공동연구 공단은 (재)사회적가치연구원이 주관하는 '공공기관 사회적가치 협의회' 멤버기관으로 참여하고 있습니다. '공공기관 사회적가치 협의회'는 사회적 가치 사례를 공유하고 관련 이슈를 함께 논의하는 모임입니다. 공단은 멤버기관으로서 공공기관의 사회적가치 측정방법 및 기준을 논의하고 공통된 사회적가치 측정방법을 모색하고 있습니다.

(재)사회적가치연구원 실무 간담회 참석

GEPS
Future Focus

고객에게 신뢰받는 연금제도 32
건실한 기금운용 40
사람 중심 복지서비스 실현 48
친환경 생태계 조성 56

고객에게 신뢰받는 연금제도

Why? 이 이슈가 왜 중요한가

공무원연금제도는 사학연금제도, 국민연금제도에 앞서 도입된 우리나라 최초의 공적연금제도로 1960년 1월 1일에 시행되었습니다. 공무원연금제도는 공무원이 퇴직, 장해, 사망으로 경제적 위험에 처한 때 적절한 수준의 급여를 지급함으로써 공무원 및 그 유족의 생활안정과 복리향상에 이바지하기 위한 제도입니다. 공무원연금제도는 국민연금제도와는 달리 직업공무원제를 채택하고 있는 한국 공무원제도의 특성을 반영한 특수한 연금제도입니다. 적용대상자는 군인과 선거에 의하여 취임하는 공무원을 제외한 모든 직종의 공무원이 포함되며, 정규공무원만이 아닌 임기제나 시간선택제공무원, 그 밖에 국가 또는 지자체에서 일하는 기타의 직원도 포함됩니다.

향후 연금수급자수의 증가와 더불어 한국사회의 고령화로 연금수급기간이 늘어남에 따라 미래의 연금재정 지출은 지속적으로 증가할 것으로 예상됩니다. 이에 공단은 지속가능한 연금제도 운영을 위해 노력해야 하며, 형평적 제도 마련을 위해 제도 연구 역량을 강화해야 합니다. 또한, 안전하고 정확한 시스템 구축 및 편리한 서비스 제공을 통해 디지털 전환 시대에 대비해야 합니다. 이와 같은 노력으로 공단은 공직사회의 든든한 안전망 역할을 공고히 할 것입니다.

연금제도 개선 방향

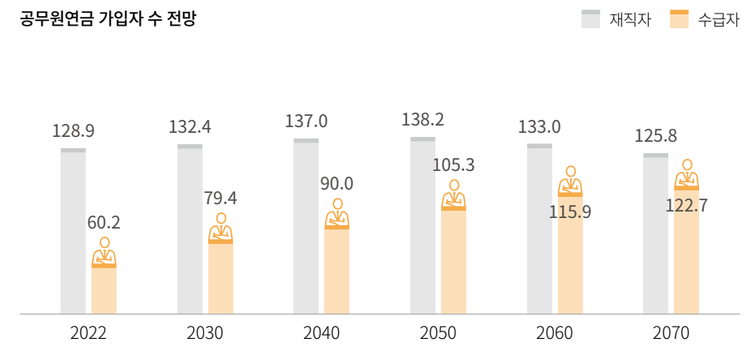
- 신규 가입자 부담 경감
- 미래세대에게 고르게 혜택

GEPS Approach 1. 지속가능한 연금제도 연구 및 적극행정

연금제도 지속가능성을 위한 정책연구

미래세대를 위한 연금제도 연구 2023년, 최신 통계청 장래인구통계 등을 반영해 공단이 조사한 공무원연금 가입자 수 전망에 따르면 초고령화 사회 진입에 대비하여 공무원연금제도는 개선될 필요가 있습니다. 더불어 가입자 간 형평성을 고려해야 하는 과제가 있는바, 신규 가입자에게만 부담을 가중시키지 않으면서 재정 건전성을 유지하는, 조화로운 제도 운영이 필요합니다. 이에, 공단은 각 정부부처 및 전문가들과의 활발한 교류를 통해 연금제도의 지속가능성 확보를 위한 정책 지원 및 연구역량을 강화하고 있습니다. 이러한 노력은 연금제도를 지속가능하고 공정하게 개선해, 정부의 재정 부담을 줄이는 동시에 미래세대에게 고르게 혜택을 제공하는 것을 목표로 하고 있습니다.

공무원연금 가입자 수 전망



재정추계란?

- 주기적인 재정 재계산을 통해 장기적인 관점에서 재정건전성 평가를 실시하고, 개선 방향을 제시하는 것
- 연금정책을 결정하거나 제도 개선 추진 시 기초 자료로 활용

연금제도 개선 대비 재정추계분석시스템 고도화 합리적인 연금제도 개선을 위해서는 공단이 정책적 건의를 제안함으로써 국회·정부 등이 합리적으로 연금제도 개선을 추진하도록 해야 합니다. 이에 공단은 재정추계분석시스템을 고도화하였습니다. 재정추계란 주기적인 재정 재계산을 통해 장기적인 관점에서 재정건전성 평가를 실시하고 지속가능한 제도 개선 방향을 제시하는 것으로, 연금정책을 결정하거나 제도 개선 추진 시 기초 자료로 활용됩니다. 공단이 구축한 재정추계분석시스템은 구조개혁·모수개혁 시를 모두 고려한 시스템으로, 추계업무의 정확성 및 효율성을 높였습니다. 향후에는 국회연금개혁특위 등에도 제출해 합리적 연금개혁 추진을 위한 기반으로 활용할 계획입니다. 공단의 재정추계시스템은 다음 두 가지로 진행되었습니다.

구분	내용
추계모형	가입자가 제도에 가입하여 기여하고 은퇴 후 연금을 수급하다가 사망하여 연금수급을 종료하기까지의 전 과정을 합리적으로 함축한 재정추계의 설계도
추계가정	장래의 연금 내외적 변화를 재정추계모형에 반영하며, 행태기초율(사망률, 퇴직률, 연금선택률)과 경제기초율(보수인상률, 물가상승률, 할인율 등)로 구분

고객에게 신뢰받는 연금제도

국내·외 전문가와 연구교류를 통한 연금개혁 대비 내부전문성 강화

대외 정책네트워크 활성화를 통한 연금 연구역량 강화 공단은 외부전문가·유관기관과의 정책네트워크 마련에도 힘쓰고 있습니다. 전문가 그룹과의 연구협력 확대로 연구역량을 강화하는 한편, 국내외 유관기관 간 학술 세미나, 포럼 등의 교류를 통해 공동 이슈에 대응 할 수 있는 협력체계를 강화하고 있습니다.

구분	내용
국내	• 창단 40주년 기념 세미나 개최(2022.11.28.) • 인구 고령화와 공무원연금제도의 변화, 고령사회의 변화를 둘러싼 제반양상과 대응 논의
	• 한국공공복지학회와 공동 세미나 개최(2022.5.12.) • 성공적인 연금개혁 실현을 위한 전제와 방향 및 해외 주요국 연금자동조절 장치 논의
	• '7대 사회보험 연구 협의체' 공동 연구 세미나 개최 • 공적연금 개혁 쟁점 및 해외개혁 사례 논의(2022.9.2.) • 사회보험별 사각지대 축소를 위한 연구 및 재정추계방법론 공유(2023.10.24.)
	• 국회 연금개혁특위(민간자문위)의 '한국형 노후소득보장 그랜드플랜' 수립에 참여 • '국민연금과 직역연금의 형평성 제고 방안(통합 VS 연계)' 연구보고서 특위 제출
	• 4대 공적연금 비교를 위한 개인편익 산정 공통기준 마련을 위한 공동 연구 • 합리적 연금개혁 방안 도출을 위한 공적연금 간 형평성 비교자료 마련
국외	• 아시아 공무원연금 협의체(ACSPA) 출범 및 공무원 연금포럼 참여 • 인도네시아, 캄보디아, 필리핀 등 6개국을 대상으로 출범(2022.11.12.) • 각 기관별 업무혁신 방안 공유 및 협의체 회원국 확대 가능성 확인(2023.8.31.)
	• 2022 공적연금 국제 컨퍼런스 참석(2022.11.3.) • 일본 및 캐나다 공적연금 재정안정화 개혁의 주요 내용과 시사점 파악
	• 해외 공무원 대상 글로벌 연금 세미나 등 지속적 국제 교류(2023.6.20.) • 17개국(33명) 공무원 대상 공단 제도 소개 및 각국 사례 수집을 통한 자료 축적

2023 아시아
공무원연금포럼

적극적인 안내시스템을 활용하여 고객의 정당한 권리 보호

연금수급권 보호 강화

적극행정으로 가입자 권리 찾아주기 공단은 연금 가입자가 제도를 인지하지 못해 연금수급을 놓치는 일이 없도록, 적극적인 안내시스템을 활용하여 고객의 정당한 권리를 보호하고자 합니다.

고객의 경제적 권익보호 강화를 위한 촘촘한 합산제도 안내

공단은 합산 필요고객을 선별하고 안내대상을 세분화하는 등 고객 맞춤형 안내체계를 도입하여 1996년 이전경력 합산(1996년 이후 임용자)으로 연금액 증가 및 개시연령 단축 등 합산제도 적극적 안내, 2022년 수혜자 496명 성과

시간제 공무원의 급여수급권 보호 강화

2018년 시간제 공무원의 연금법 적용으로 공무원 퇴직수당과 민간 퇴직금 중 선택권을 부여함에 따라 공무원 퇴직수당은 민간 퇴직금보다 지급률이 낮아 단기 재직자 금액이 적은 사례가 발생. 이에 시간제 공무원 1,703명의 공무원 퇴직수당 적용 유·불리 및 중복수령 여부 전수조사를 통해 공무원에게 최대한 유리하도록 행정 조치. 2022년 수혜액 4,500만 원

유족의 수급권 보호 강화

만 19세 이상의 장애자녀의 경우, 종전 수급자 사망 당시 '심한 장애'로 등록되어야 유족으로 인정하던 것을, 지속적으로 진료를 받았고, 연금수급자 사망 후 180일 이내 신청 시 유족으로 인정하는 업무처리기준 개선안을 마련

연금수급권 1년 이상 장기 중지자 관리 프로세스 강화 및 적극 안내

연금지급 중지 3개월 경과자 대상으로 즉시 생존확인 및 유족조회 절차를 진행하여 10개월 이내 승계 또는 종결하는 시효도과 집중관리시스템 운영. 연금지급 1년 이상 장기중지자 2022년 관리인원 316명→57명으로 81.9% 감소

퇴직급여 장기 미청구자에 대한 안내

- 대상 2~5년 → 1~5년
- 3단계 안내 진행

Best Practice 급여 미청구자로 소멸시효 임박자 적극 안내

퇴직 후 5년 이내에 청구를 해야만 수령할 수 있는 공무원연금제도의 특성을 모르고 고객이 청구시기를 놓치는 경우를 방지하기 위해 공단은 다양한 안전장치를 마련하고 있습니다. 2022년도에는 퇴직급여 장기 미청구자에 대한 유형별 맞춤 안내를 실시하여 고객의 수혜상실을 적극적으로 예방하였습니다. 퇴직급여 장기 미청구자에 대한 안내 대상을 종전 2~5년에서 1~5년으로 확대하였고, 1차 모바일전자고지, 2차 우편, 3차 찾아가는 서비스의 3단계 안내로 진행한 결과 2022년 한 해 장기 미청구자 2,443명이 청구하여 223억 원을 지급하였습니다. 이는 전년 대비 청구율 3.3%p가 향상된 것입니다.

3.3%p
퇴직급여 장기 미청구자
전년 대비 청구율

223억 원
고객권리 찾아주기로
지급한 총 연금액

고객에게 신뢰받는 연금제도

지능형 연금복지 시스템
RPA, AI, 음성인식,
문자판독 등 신기술 탑재

GEPS Approach 2. 디지털라이제이션을 통한 연금서비스 강화

디지털 기술을 이용한 업무효율성 증대

지능형 연금복지시스템 성공적 구축 공단은 비대면·신속 서비스 등 다양한 고객의 서비스 니즈에 대응하고, DT 시대의 흐름에 발맞추고자 2022년, 사업 전 분야에 걸친 신기술을 탑재한 차세대 지능형 연금복지시스템을 구축하였습니다. 공단의 지능형 연금복지시스템은 공공기관 최초로 국가정보자원관리원 대구센터에 입주하여 G-클라우드 기반 인프라를 구축하였습니다.. G-클라우드는 'Government', 'Global'을 뜻하는 정부통합전산센터 클라우드의 고유명칭으로, G-클라우드 기반 인프라를 활용하여 구축되었다는 것은 외부 해킹공격과 개인정보 유출로부터 안전하고, 시간과 장소에 구애 없이 데이터 기반의 업무를 수행할 수 있는 미래업무 환경을 갖췄다는 의미입니다.

차세대 지능형 연금복지시스템으로 급여청구 등 고객접점 업무 기능을 확대한 모바일 앱이 고도화되고, 보이는 ARS가 도입돼 콜센터 상담 대기가 단축되었습니다. 이와 함께 지능형 연금복지시스템에는 고객 편의성을 높이는 다양한 디지털시스템이 도입되었습니다. 홈페이지는 대국민 소통을 전담하는 홈페이지 영역과 고객 업무처리 영역인 연금복지포털이 분리 운영되어 동시접속자가 폭증하는 환경에서도 시스템이 안정적으로 운용될 수 있도록 개선되었습니다.

차세대 지능형 연금복지시스템 추진 내용

신기술 탑재로 미래의 업무환경 기반 조성
- 신기술을 도입한 디지털 혁신 주도
- RPA(로봇기술) 적용
- 빅데이터 활용 모델 구축

체계적인 경영정보 활용으로 데이터 기반 미래전략 수립 체계
- 통합 성과관리시스템 구현
- e-HR(인사관리시스템) 고도화
- 맞춤형 통계시스템 구축

유연한 IT 인프라 제공
- 공공기관 최초 대구센터 입주
- 클라우드 기반 인프라 구축

고객중심의 IT서비스 제공으로 고객서비스 강화
- 스마트 콜센터 구축
- 모바일 앱 고도화
- 연금복지 포털서비스 구축
- 재해예방 포털서비스 구축
- 융자 신청 편의성 증대

업무 정확성과 효율성 제고를 위한 IT 경쟁력 강화
- 구조화 기반 연금시스템 구현
- 기준소득월액 월심사 체계 구현
- 급여심사 방법 다양화를 통한 단계 축소
- 재해보상 급여지급 프로세스 고도화
- 임대주택 관리체계 고도화
- 온·오프라인 통합교육 관리체계 구축

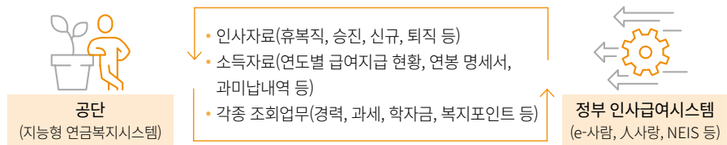
정부 인사급여 시스템과의 연계 현황

1,222개 기관,
123만 명 사용

장애인 등록정보 연계시스템 구축
서류제출 없는
연말정산 **5,000건**

정부 인사급여시스템과의 연계 통한 연금서비스 제공 확대 공단은 2021년부터 연도별로 정부 인사급여시스템과 공단시스템의 '양방향 연계'를 추진하여 공무원이 보다 편리·신속하게 연금서비스를 받을 수 있도록 했습니다. 기존에는 기관담당자가 수기로 급여공제 하던 기여금 과미납 데이터를 100% 시스템화함으로써 과미납 발생률을 연계 전 대비 19.8% 감소(국가직 기준)시켰습니다. 연금 산정 시에는 연금계산에 필요한 신분, 소득 자료가 공무원 인사시스템에서 공단으로 자동 전송됩니다. 이를 통해 수기로 자료를 주고받는 과정에서의 자료누락·오입력 등의 위험성을 없애고 정확한 연금산정이 가능해졌습니다.

정부 인사급여시스템 연계 현황



* 3개 사업(연금, 재해, 복지), 8개 업무, 23개 항목 연계 중

연계시스템을 활용한 고객서비스 및 편의향상 제공 공단은 기 구축된 시스템을 활용하여 고객 편의향상 및 권리 찾아주기도 지속적으로 진행하고 있습니다. 2022년에는 정부 행정정보망을 활용, 장애인 등록정보 연계시스템을 구축하였습니다. 이를 통해 장애인 부양가족이 있는 공무원은 별도의 서류 제출 없이도 연말정산이 가능해졌으며, 2022년 한 해 동안 5,000건이 서류 제출로부터 자유로워졌습니다. 급여 미청구자 적극 안내를 위해 퇴직급여 유보자에게는 '경찰청 형벌시스템'을 활용하여 대상자를 확인하였고, 연계연금 승인자에게는 '보건복지부 공동연계 급여정보시스템'을 활용하여 청구자 5명에게 한 해 동안 4,535만 5,000원의 미청구 연금을 지급하였습니다.

정부 인사급여시스템 연계 확대 과정

e-사람(국가직)	人사랑(지방직)	NEIS(교육직)	전체가입자
661개 기관 37만 5,000명 30% 연계	276개 기관 30만 2,000명 24% 연계	208개 기관 42만 2,000명 33% 연계	1,367개 기관 129만 명 기준 95% 연계 (123만 명)
2021년 (30% 완료)	2022년 (누적 54%)	2023년 (누적 87%)	2023.11. (누적 95%)

* 개별시스템 운용기관: 서울시(79개 기관, 5만 6,000명, 5%), 국군재정관리단(3만 7,000명, 3%), 국립대(38개 기관, 2만 6,000명, 2%), 법원·검찰(89개 기관, 3만 명, 2%), 수작업기관 등 기타(25개 기관, 1만 8,000명, 1%)

고객에게 신뢰받는 연금제도

마이페이지사업 이용 현황
(기준: 2022년 8월~2022년 말)

국가직 326개 기관
22만 명 대상
누적 1,975만 건 정보 제공

DID 기반 공무원연금증 발급 및 이용건수
(기준: 2023년 2~6월)

발급 건수: 17,780건
인증 건수: 31,814건
앱스토어 다운로드 건수 : 13,991건

디지털 기반 고객 편의성 향상

공무원연금 '마이페이지(My-page)' 구축 공단은 2022년, 기관 인사급여시스템과의 양방향 연계망을 활용하여 고객의 서비스 접근 편의성을 제공하는 원클릭 조회 시스템 '마이페이지'를 구축했습니다. 이를 통해 공무원은 개인별 연금정보 및 공단에서 제공하는 서비스를 기관 인사급여시스템에서 직접 조회할 수 있게 되었습니다. 기존에는 공단 홈페이지에서만 확인할 수 있었던 공단의 교육모집, 제휴복지 등 새로운 사업에 대한 정보도 빠르고 편리하게 확인할 수 있습니다. 뿐만 아니라, 퇴직 후 예상 연금액이나 개시연월, 연금대출 상환잔액의 확인 등 기존에는 고객센터로 문의를 해야 확인할 수 있던 정보에 대해서도 기관 내부망에서 간편하게 확인할 수 있게 되었습니다.
마이페이지사업은 2022년 8월 신설 후 2022년 말까지 국가직 326개 기관, 22만 명 대상, 누적 1,975만 건의 정보를 제공하였으며 앞으로도 이용기관을 꾸준히 확장할 계획입니다. 공단은 서비스에 대한 홍보 및 추가 개선을 지속적으로 실시하고, 현재 실시하고 있는 국가직 외에도 지방직, 교육직 등 사용기관 수 및 제공정보 종류 확대를 목표로 삼고 있습니다.

생체인증 신기술로 부정수혜 방지 공단은 2022년 과학기술정보통신부(이하 과기부) 주관 블록체인 시범사업으로 DID(Decentralized Identifier, 분산 신원 확인 기술) 기반 모바일 공무원연금증 발급시스템을 구축, 운영 중에 있습니다. 또한, 2023년에는 과기부 블록체인 확산사업에 선정돼 2023년 사업비 13억 원을 지원받아 생체인증 기술활용 공무원 신원 확인시스템을 구축 중에 있습니다. 블록체인 기반 생체인증 신원확인시스템을 통해 연금수급자 생존여부를 즉시 확인할 수 있어, 65만 명 연금수급자의 신원확인에 대한 업무처리 기간이 14일에서 3일로 단축돼 업무의 편의성이 높아집니다. 고객 입장에서도 수급권 확인절차가 간소화되어 고객편의성이 향상됩니다. 뿐만 아니라, 연금수급자의 사망신고 지연 등의 부정수급을 사전에 차단하는 효과도 있습니다. 생체인증시스템은 2023년 구축 완료하고 연금수급권 확인에 우선 적용 후 2024년 해외 연금수급자를 대상으로 서비스를 개시, 단계별로 공무원 복지서비스 전 분야에 확대 적용할 예정입니다.

DID 기반 공무원연금증 서비스

간편 로그인	• 공무원연금공단 서비스 통합 로그인 • DID 인증 기술을 이용한 간편 로그인
온·오프라인 신원확인	• 포스트 코로나 시대 비대면 신원 인증 제공 • 모바일 신분증을 통한 오프라인 인증 가능
온라인 민원 및 제·증명	• 블록체인 기반 민원·제증명 전자문서 발급 • 전자문서 발급 확인 및 진본성 검증 제공
서비스 연계	• 후생·제휴시설 이용 시 DID 인증 활용 • 다양한 서비스 연계 및 확장 용이

메타버스
'GEPS 연금타운'
10,444명,
26,960회 접속
(2022년 7~12월)

메타버스 가상 공간에 'GEPS 연금타운' 구축 4차 산업혁명 시대, 디지털 대전환 메가트렌드를 맞아 비대면 서비스 및 온라인 활동이 증가함에 따라 온라인 공간에서 고객소통 채널이 점차 중요해지고 있습니다. 공단은 고객들에게 좀더 친숙하게 다가가기 위해, 홈페이지 외 별도의 온라인 소통·홍보 창구로 메타버스를 선택하였습니다. 공단의 주요사업을 재미 요소와 결합하여 메타버스의 가상 공간에서 홍보하는 'GEPS 연금타운'이 그것으로, 'GEPS 연금타운'은 공단 사옥과 비슷한 가상 메타버스 세계관에서 온라인 서비스를 제공합니다. 고객은 가상 아바타로 공단 사옥에 입장 후 플랫폼에 접속하여 가상홍보관, 공적연금 종합안내, 재해보상서비스, 단체보험서비스, 건강상담 클리닉서비스, 메타버스 체험교육 등을 이용할 수 있습니다. GEPS 연금타운은 2022년 7월 개시 이후 2022년 12월까지 10,444명이 26,960회 접속하였습니다.

공단 사옥을 모티프로 한
'GEPS 연금타운'

행정안전부장관 표창 수상

Best Practice 공공마이데이터로 행정안전부장관표창 수상

공단은 정부·공공기관의 공공마이데이터 연계를 통한 민원 서류 제출 간소화 등을 연금서비스 전반에 적극 활용하여 고객에게 편의성을 제공하고 있습니다. 공공마이데이터 연계는 3無(無 방문, 無 서류, 無 기다림)서비스를 실현코자 하는 정부 정책으로, 공단은 2022년 공공마이데이터 활성화 공로를 인정받아 '행정안전부장관 표창'을 수상하였습니다.

공공마이데이터 단계적 확대 적용 계획

	시범 1단계(2022년)	확대 2단계(2023년)	추가 3단계(2024년 이후)
서비스명	• 연금수급자 신상신고 서비스 • 연금정지 해지·조정 신청 서비스	• 연금소득 연말정산서비스	• 행정정보 연계 운영분석 등을 통해 서비스 범위 확대

건실한 기금운용

Why? 이 이슈가 왜 중요한가

우리나라는 1960년 공무원연금법을 제정하여 공무원연금제도를 도입하였습니다. 이후 1982년에는 공단이 설립되어 공무원연금기금을 전담 관리하고 있으며, 이 기금은 공무원연금법 제76조에 의해 급여 충당을 위한 책임준비금으로 활용됩니다. 공무원연금기금은 안정적 공무원연금제도 운영을 위한 핵심 요소입니다. 또한, 공무원연금기금은 급변하는 경제상황에 대응하며 지속적인 수익을 창출해 연금의 재정안정성을 뒷받침하면서도, 연금급여 지급액 증가에 대비한 안정적 급여자금 확보를 위해 유동적으로 운용되어야 합니다.

최근 금융시장은 인플레이션, 경기 침체 우려 등에 따른 변동성 확대로 이에 대한 리스크 관리가 필요합니다. 이러한 가운데 국제사회를 중심으로 ESG경영이 확산되면서 책임투자의 규모도 증가하고 있습니다. 2016년부터 우리나라에도 스튜어드십 코드가 도입되었고, 이에 따른 기금운용의 공공성과 지속가능성에 대한 요구도 높아져 이에 대응할 수 있는 기금운용 전략이 요구됩니다.

GEPS Approach 1. ESG 기반의 기금운용

책임투자 활성화

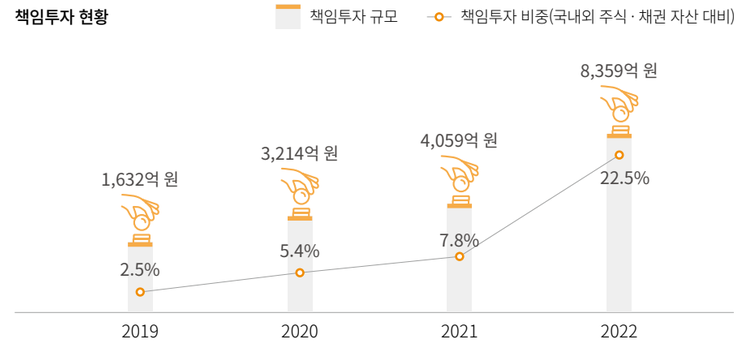
책임투자 범위 및 규모 확대 책임투자란 투자 의사결정 시 재무요소뿐만 아니라 환경, 사회, 거버넌스 등 비재무(ESG) 요소를 모두 고려하는 것으로, 최근 들어 ESG경영이 사회 전반에 걸쳐 확산됨에 따라 책임투자의 규모도 점차 커지고 있습니다. 공단은 이러한 ESG 책임투자의 필요성이 부각되기 전인 2007년부터 국내주식의 사회책임형(SRI) 펀드에 최초로 투자하였으며, 이후에 책임투자를 지속적으로 확대해 왔습니다. ESG 책임투자를 통한 장기 안정적 수익 창출과 기금의 지속가능성 제고를 위해 공단에 적합한 책임투자 원칙을 수립하였으며, 2017년 금융자산운용지침(IPS)에 「지속가능성 원칙」과 「책임투자 원칙」을 명문화하여 공단의 책임투자 실천의지를 대내·외에 공식화하였습니다.

공단은 2023년에 예정되었던 국내 직접주식에 대한 ESG 통합전략 적용을 당초 계획보다 6개월 앞당겨 2022년 7월에 도입·시행했습니다. 또한 2019년부터는 탄소절감·사회공헌 등에 사용되는 국내 ESG채권 투자를 통해 기업의 ESG 활동을 지원하고 있으며, 2023년 6월 말 현재 전체 국내채권 중 8.4% 비중인 1,538억 원을 보유하고 있습니다. 더불어 ESG 기준에 적합한 해외채권 펀드에 투자하고 있으며 이를 통해 글로벌 차원의 ESG활동에 동참·지원하고 있습니다. 이러한 책임투자의 지속적 확대로 2022년 말 기준 공단의 책임투자 비중은 전체 투자금액의 22.5%를 달성했습니다. 이는 전년도 7.8% 대비 약 2.9배에 달하며, 투자 규모는 8,359억 원으로 2007년 최초 투자 대비 20배 넘게 성장한 규모입니다. 공단은 대내·외 환경 변화와 사회적 요구를 수용하여 책임투자 대상범위를 점진적으로 확대하여 책임투자 문화 확산에 앞장서고 있습니다.

2022년 책임투자 규모
8,359억 원
(최초 대비 20배 증가)

2022년 책임투자 비중
22.5%
(전년도 7.8% 대비 2.9배 증가)

책임투자 현황



국내 직접주식 ESG 통합전략 전면 적용

STEP 1. ESG 평가	STEP 2. 투자방향 결정 (통합 전략)	STEP 3. 수탁자 책임활동 (관여 전략)
종목별 6단계(A+ ~ D) 등급 배분	C, D 등급 초과 투자 원칙적 금지	등급 하락 기업 대상 수탁자 책임활동 수행

건실한 기금운용

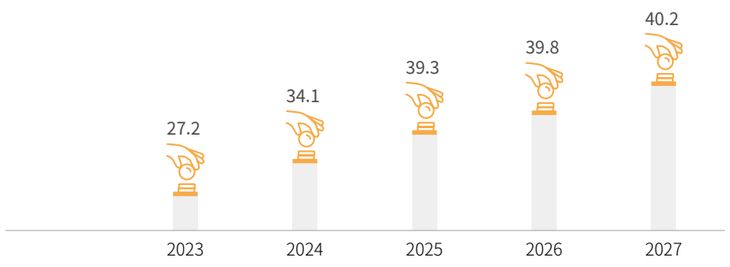
2022년 국내주식 ESG 통합전략 전면 적용
→ 국내 ESG 투자 문화 확산

책임투자 이행 로드맵 구축 공단은 중장기 ESG 책임투자 목표 수립 및 체계적 이행을 위해 2021년에 '공무원연금기금 책임투자 강화방안'을 수립·추진하였으며, 2023년에 그간의 이행 과정상 보완사항을 재검토하여 '공무원연금기금 ESG 책임투자 추진전략'을 재정립하였습니다. 기존 계획이 양적 확대에 치중하여 수익성과 실현 가능성이 낮다는 지적에 따라, 개선안에서는 중장기 운용기금 추이와 전략적 자산배분 목표를 반영할 수 있도록 조정하여 2023년부터 2027년까지 연도별 투자 목표를 새롭게 수립하였으며 첫 이행과제로 2023년 10월에는 국내 직접채권에 대한 책임투자 평가체계를 구축하였습니다.
책임투자 이행 로드맵은 '책임투자 적용자산 선별 → 운용규모 산정 → 중장기 금융자산 운용계획 반영 → 연도별 책임투자 목표 수립'의 단계를 거쳐 수립하였습니다. 중기(2023~2027년) 사업계획 및 전략적 자산배분 목표 비중 등을 반영하여, 책임투자 적용을 전체 채권·주식으로 확대하고 중장기적으로 대체투자 부문까지 포함하여 추진할 계획입니다. 또한 상대적으로 성과가 우수한 직접투자를 중심으로 책임투자를 확대하여 ESG 중심 운용과 수익성 간의 균형을 추구하였습니다. 이 과정을 통해 연도별·자산별 책임투자 목표 비중을 최종적으로 설정하고 단계별 이행계획을 마련하여 책임투자를 실시하고 있습니다.

책임투자 이행 로드맵 구축 프로세스

책임투자 적용자산 선별	운용규모 산정	중장기 금융자산 운용계획 반영	연도별 책임투자 목표 수립
주식·채권·대체 투자 부문 적용	투자·회수 및 중기 사업계획 반영	자산별 투자계획 등 반영	최종 중장기 책임투자 비중 설정

책임투자 계획 (단위 : %)



	2023년	2024년	2025년	2026년	2027년
채권	6.7%	18.8%	31.6%	33.6%	32.4%
주식	50.0%	54.1%	52.4%	50.6%	50.5%
대체투자(부동산)	35.3%	33.6%	30.3%	32.0%	38.0%
전체	27.2%	34.1%	39.3%	39.8%	40.2%

- 2020년 스튜어드십 코드 도입
- 자산운용위원회 내 별도 '수탁자책임전문위원회' 설치·운영

수탁자 책임활동(Stewardship Code)

수탁자 책임활동 이행 기금을 운용하는 기관투자자들은 기업의 주식을 보유하는 데 그치지 않고, 투자한 기업에 주주권을 행사하여 기업의 가치를 높이고 궁극적으로는 주주의 이익을 증대하도록 적극적으로 관여하는 수탁자 책임활동을 수행하고 있습니다. 수탁자 책임활동을 위한 스튜어드십 코드는 기관투자자들을 위한 주주권 행사 지침을 말하며 2010년 영국에서 처음 도입되었습니다. 이후 우리나라에서는 2016년에 제도화가 시작되었으며, 공단은 2020년에 스튜어드십 코드를 도입해 보유주식에 대한 의결권 행사, 비공개 대화 등 적극적인 수탁자 책임활동을 펼치고 있습니다.
수탁자 책임활동의 체계적인 추진을 위해 2023년에 자금운용단 내 전담인력 1명을 배치하였습니다. 또한 의결권 행사기준 제정, 주요 의결권 행사 등 중요사항을 심의하기 위해 전원 외부 전문가로 구성된 '수탁자책임전문위원회'를 자산운용위원회 내 별도 기구로 설치·운영함으로써 의사결정의 독립성 확보와 이해상충 문제를 최소화하기 위한 노력을 지속하고 있습니다.

수탁자 책임활동 단계별 절차

비공개 대화 대상기업	1년 비공개 대화	비공개 중점 관리기업
중점관리 사안 또는 ESG 관련 예상하지 못한 우려 사안 발생 관련 대상기업		비공개 서한 등을 통해 1년간 비공개 대화 후 개선이 없는 경우 선정

1년 ↓ 비공개 대화

주주권 행사 검토	1년 비공개 대화	공개 중점 관리기업
기업공개 이후 개선되지 않는 경우 추가적으로 주주권 행사 검토		1년 동안 추가적인 비공개 대화 후에도 개선이 없는 경우 기업 명단 공개

의결권 행사내용은 주주총회 개최 이후 14일 이내 홈페이지에 공시

의결권 행사 공단은 국내 주요 기관투자자이자 선량한 기금 관리자로서의 의무를 다하고 있습니다. 내부 지침인 「보유주식 의결권 세부 행사기준」에 따라 보유 주식 중 보유비중이 0.5% 또는 보유지분율이 1% 이상인 기업에 대해 의결권을 행사하고 있습니다. 의결권 행사 내역과 반대 사유 등은 주주총회 개최 이후 14일 이내에 공단 홈페이지에 공시하여 누구나 확인할 수 있도록 하고 있습니다.
2022년에는 국내 보유주식 관련, 총 36회 주주총회의 276건 상정안에 대해 찬성 233건(84.4%), 반대 42건(15.2%), 중립 1건(0.4%)의 의결권을 행사하였습니다.

행사 주총 수	행사 안건수	행사 내역		
		찬성	반대	중립·기권
36회	276건	233건(84.4%)	42건(15.2%)	1건(0.4%)

건실한 기금운용

중점관리 사안 및 ESG 컨트러버셜 이슈 관리

비공개 대화 → 비공개 중점 관리기업 선정 → 공개 중점 관리기업 선정

주주권 행사 공단은 의결권 행사에 그치던 주주활동 범위를 기업과의 대화 등으로 확대하고 있습니다. 주주권 행사는 크게 '중점관리사안' 또는 'ESG 컨트러버셜 이슈(기업 가치에 영향을 미치는 사건)' 발생 시에 수행됩니다. 공단은 중점관리 사안 및 ESG 컨트러버셜 이슈에 대해 비공개 대화 → 비공개 중점 관리기업 선정 → 공개 중점 관리기업 선정 등 단계별 절차에 따라 개선할 수 있도록 조치하고 있습니다.

먼저 중점관리사안은 「수탁자 책임활동에 관한 지침」을 기준으로 기업의 배당정책 혹은 이사 보수 한도가 적정하지 못하여 반대 의결권을 행사하는 것으로, 2022년에 3개 기업을 대상으로 향후 개선 계획을 제출받아 점검하는 등 비공개 대화를 수행하였습니다. 다음으로 ESG 컨트러버셜 이슈는 ESG와 관련하여 예상하지 못한 기업가치 훼손이나 주주권익 침해 우려가 발생한 사안으로, 2022년에 1개 기업을 대상으로 비공개 대화를 수행하였습니다.

중점관리 사안 대상기업 세부 선정기준

중점관리 사안	대상기업 세부 선정기준
기업의 배당 적정성	배당관련 회사의 재무상황, 투자계획, 동종업계 배당 수준 등을 고려, 부적정으로 판단하여 최근 주주총회에서 반대 의결권을 행사한 경우
임원 보수한도 적정성	이사 보수한도가 경영성과와 연계되지 않거나, 실지급액 대비 과다하게 책정되는 등 부적정으로 판단하여 최근 주주총회에서 반대 의결권을 행사한 경우
의결권 행사에 대한 개선 유무	주주총회에서 특정안건에 대해 최근 3년 연속 동일한 사유로 반대 의결권을 행사한 경우

기금운용의 투명성 강화

- 수탁자 책임활동 실적 홈페이지 공개
- 책임투자 활동보고서 발간

투명성 강화 공단은 「책임투자 원칙」 및 「수탁자 책임에 관한 원칙」을 금융자산 운용 지침(IPS)을 통해 홈페이지에 공개하고 있습니다. 그리고 ESG 책임투자 전략을 포함한 책임투자 활동 및 수탁자 책임활동에 관한 이행결과와 연간 실적을 외부 이해관계자들이 확인할 수 있도록 연차 보고서를 발간하고 있으며, 공단 홈페이지에도 공개하고 있습니다. 특히, 연차 보고서에는 책임투자 규모, 의결권 행사 내역, 기업과의 대화 수행내역을 자세하게 공개하여 투명성을 강화하고 있습니다.

2022년 공무원연금기금 책임투자 활동 보고서

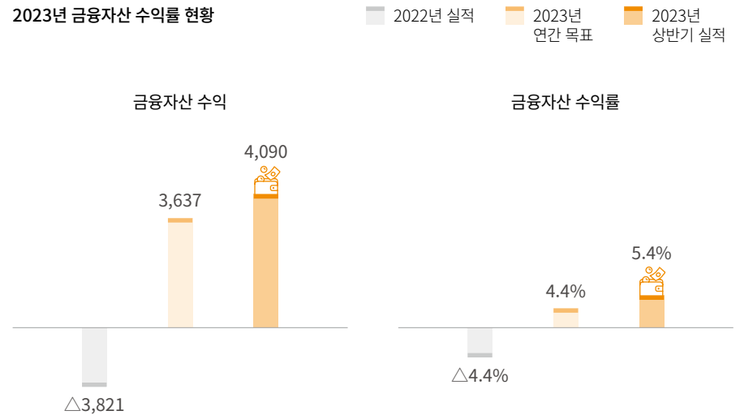
적극적인 기금 포트폴리오 다변화를 통한 중장기 안정적 목표수익 달성
(최근 5개년 목표수익률 4.3%, 실적 6.0%)

GEPS Approach 2. 안정적인 수익 증대

적극적 시장 대응으로 목표수익 달성

2022년은 글로벌 통화긴축 동조화에 따른 급격한 금리상승과 지정학적 리스크 확대 영향 등으로 인한 주가 하락으로 운용성과가 저조하였습니다. 하지만, 2023년에는 주가 회복과 위험자산 투자심리 회복에 대응한 주식투자 확대 및 고금리 시기를 활용한 적극적 채권투자 증대, 대체투자의 안정적 분배금 수령 등을 통해 전년도 손실을 만회하였습니다. 뿐만 아니라 이를 넘어 2023년 목표수익률을 상회하는 성과를 달성하고 있습니다.

2023년 금융자산 수익률 현황



(단위: 억 원, %, %p)

	2022년 실적		2023년 연간 목표		2023년 상반기 실적			
	수익	수익률	수익	수익률	보유금액	비중	수익	수익률
채권	△2,141	△7.7	1,025	4.1	23,607	31.2	645	2.7
주식	△4,238	△18.9	918	5.2	17,968	23.8	2,544	16.9
대체투자	2,131	10.2	1,135	5.0	22,074	29.2	626	2.9
중장기자산	△4,248	△6.0	3,078	4.7	63,649	84.2	3,815	6.3
지불준비금	427	2.6	559	3.1	11,950	15.8	275	1.9
전체금융자산	△3,821	△4.4	3,637	4.4	75,599	100.0	4,090	5.4

건실한 기금운용

기금운용 4대 원칙

- 안정성
- 유동성
- 수익성
- 지속가능성

금융자산 포트폴리오 다변화 지속

공단은 안정성, 유동성, 수익성, 지속가능성을 원칙으로 기금이 공무원연금급여 지급을 위한 책임준비금으로서의 역할을 수행하고, 적정 유동성을 유지함으로써 공무원연금급여 지급에 차질이 없도록 채권, 주식, 대체투자 등 중장기 자산에 분산하여 투자하고 있으며, 단기자금도 병행 운용하고 있습니다.

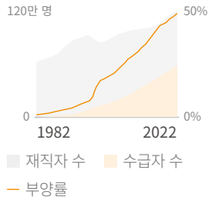
또한, 기금의 실질가치 유지를 위한 목표 수익률 달성을 위해 중기 전략적 자산배분에 따라 적정 자산별 운용규모 배분으로 변동성을 최소화하고, 수익을 극대화하는 포트폴리오를 구축하고 있으며, 해외 및 대체투자 비중을 지속적으로 확대하여 글로벌 투자 확대와 안정적 수익 달성을 동시에 추구하고 있습니다. 특히, 대체투자는 중위험 중수익 자산으로 국내외 사모펀드, 부동산, SOC, 헤지펀드 등 다양한 투자상품에 분산 투자하고 있으며, 한국벤처투자와 500억 원의 투자확약서를 체결하는 등 유수 투자기관과 전략적 협업관계 구축으로 글로벌 투자 기회 포착과 급변하는 투자환경에 기동적으로 대응하고 있습니다.

더불어 그간 소폭·점진적으로 진행해 왔던 국내채권·주식의 직접운용방식 확대 기조를 2023년에 대폭 확대하여 운용 성과를 개선하였으며, 전액 간접운용 방식으로 투자해온 해외주식도 수익률 향상을 위해 직접운용 방식 도입을 준비하고 있습니다. 또한 다양한 상품이 존재하는 대체투자 시장에서 발빠른 투자기회 포착을 위해, 기존에 공모펀드 형태로만 진행하던 위탁운용사 선정방식에 사모 형태로 선정이 가능하도록 지침을 개정하였습니다. 이와 같은 운용의 효율성을 높이기 위한 다방면의 개선노력을 통해 목표 수익을 안정적으로 달성하고 있습니다.

금융자산 보유 현황

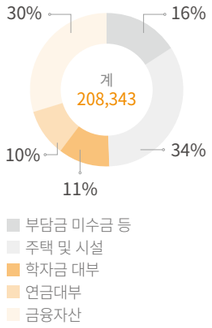
구분	비중(%)		증감률(%p)
	2021년	2022년	
채권	35.8	35.6	0.2▽
주식	28.7	24.4	4.3▽
대체투자	25.8	35.2	9.4▲
단기자금	9.7	4.8	4.9▽
금융부문 전체	100.0	100.0	

재직공무원 및 수급자 현황



2022년 부문별 자산규모

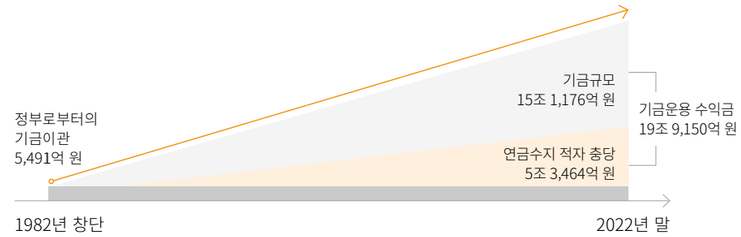
(단위: 억 원)



기금의 역할 제고

기금의 책임준비금으로서의 역할 중요성 증가 공무원연금기금은 공무원연금법에 의한 퇴직급여를 지급하기 위한 책임준비금입니다. 공무원연금기금은 연금회계로부터의 적립금과 연금기금을 금융자산, 연금대출, 시설·주택사업 등에 투자하여 발생한 기금운용 수익금으로 조성됩니다.

제도 도입 초창기 이후 지속적으로 증가하던 기금의 규모는 90년대 말 연금제도 성숙기와 외환위기를 거치며 감소세에 들어섰습니다. 연기금 감소로 인해 연금 수지 부족분을 정부가 추가로 부담해 주는 보전금 제도가 2001년부터 시행되었으며, 이후에는 기금운용 수익금이 보전금의 충당 기능을 수행하며 연금제도의 재정안정화에 있어 그 역할이 더욱 중요해졌습니다.



- 1982년 창단, 정부로부터 5,491억 원의 기금 이관
- 1982년~2022년 19조 9,150억 원의 기금운용 수익 실현
- 기금운용 수익 일부를 연금 수지 적자에 충당
  - 연금 수지 충당금 약 4조 7,007억 원
  - 2015년 이후 연금수지적자 일부를 기금 전입금으로 6,457억 원 추가 충당
- 2022년 말 기금규모는 15조 1,176억 원

가입자 수 증가에 따른 재정안정화 노력 및 기금의 보전금 충당기능 수행 공무원 연금제도는 우리나라 최초의 공적연금제도로서 사학·군인연금 등 타 직역연금제도의 설립·운영에 선도적 역할을 해왔습니다. 연금제도 가입자는 2022년 말 기준 현직공무원 128만 994명과 연금수급자 62만 9,208명 등 총 191만 202명이며 향후 연금수급자 수의 증가와 고령화로 인한 수급기간의 증가에 따라 가입자 수가 지속적으로 증가할 것으로 예상됩니다. 공무원 연금기금은 재정안정화를 위해 1995년부터 2015년까지 총 4차례에 걸쳐 더 내고 덜 받는 형태의 제도 개선을 추진하였습니다. 더불어 기금운용수익의 일정금액(최대 50%)을 정부 보전금에 충당하도록 제도화함으로써 기금의 재정부족분 보전기능을 함께 수행하도록 하고 있습니다.

기금사업 운영으로 공무원의 복지향상 및 연금재정 안정화 기여 공단은 기금사업을 통해 기금의 수익증대를 추구함과 더불어 고객의 복지향상을 지원하고 있습니다. 주거 안정을 위한 주택사업은 공무원의 선호도가 높은 사업이면서 동시에 기금수익 증대에도 도움을 주고 있습니다. 리조트, 골프장 등을 운영하는 시설운영사업과 공무원 및 수급자에 대한 대출사업 역시 기금을 재원으로 수행되는 사업입니다. 이러한 기금사업의 운영은 고객의 복지향상을 추구하면서 동시에 사업수익이 다시 기금운용 수익금으로 조성되어 연금의 재정안정을 뒷받침하는 선순환적 효과를 가져옵니다.

사람 중심 복지서비스 실현

Why? 이 이슈가 왜 중요한가

2023년 6월, '공무원 재해보상법'이 개정·시행됨에 따라 공상추정제와 공단 직접 승인제도가 운영되고 있습니다. 이를 통해 장기간 심의기간 소요에 따른 불편이 해소되고 고객 중심의 조기 승인과 절차의 간소화를 이루게 되었습니다. 이에 공단은 경찰, 소방 등 국민의 생명과 재산을 보호하는 현장공무원의 회복을 적극 지원하고 국가책임을 강화하는 방향으로 재해서비스를 고도화하여, 고객 눈높이에 맞는 서비스를 제공하고자 합니다.

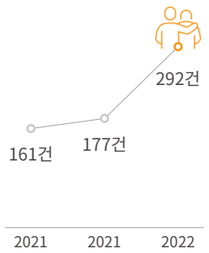
복지서비스 역시 수요자 중심으로 바뀌고 있습니다. 공무원의 인구구성 및 복지 니즈를 고려한 복지서비스가 이루어져야 하는데 특히, MZ세대 및 여성공무원의 증가에 따른 고객선호와 소비유형을 반영한 복지서비스가 제공되어야 합니다. 고령인구 증가에 따른 고객 맞춤형 서비스와 실버상품 발굴도 중요합니다. 은퇴 후 새로운 일자리에 도전하고 적극적인 여가생활 및 사회참여 활동을 즐기는 신노년 트랜드는 은퇴 후의 삶을 지원하는 복지서비스의 중요성을 부각시킵니다. 공무원 복지정책이 단순 수혜 개념에서 저출산, 고령화 등의 사회문제 해결과 공직사회 사기저하 해소 등에 기여할 수 있는 방향으로 복지 패러다임 전환이 필요한 시점입니다.

근무환경 위험성 평가 체계

2022년
우정직(3개 기관) 대상 근무환경 위험성 진단

→ 2023년
소방직·경찰직(10개 기관)으로 대상 확대, 사무환경에 대한 유해위험요인 평가모델 개발

공직사회 정신적 재해로 공상 승인을 받은 건수



GEPS Approach 1. 공무원 종합재해복지서비스 구현

안정적·실용적 종합재해예방서비스 수립

'공직사회 위험성평가 지원 체계' 구축 공직사회는 민간기업에 비해 시설 및 사무환경에 대한 예방장치가 그동안 다소 미흡했습니다. 이에 체계적인 재해예방서비스가 필요하다고 판단한 공단은 기관의 근무환경 위험성평가를 지원하여 '공직사회 위험성평가 지원 체계'를 구축, 공직사회 안정보장의 이정표를 마련하였습니다. 2022년에는 재해발생률이 높은 우정직(3개 기관)을 대상으로 우선적으로 근무환경 위험성을 진단하여 위험요인 감소대책을 제시하였고, 2023년에는 소방직·경찰직(10개 기관)으로까지 대상을 확대하여 위험요인 해소방안을 제시하고 안전교육을 실시하였습니다. 2023년에는 사무환경에 대한 유해위험요인 평가모델을 개발하여 '공직 사무환경 위험성평가 가이드라인'을 마련하였습니다. 이는 그동안 국내 안전보건 관련 기관에서 다루지 않았던 사무 근무환경에 대한 위험성평가 모델 개발로, 2023년 하반기에 교육부 등 11개 중앙부처를 대상으로 시범운영할 계획입니다.

공직사회 마음건강 문화 확산 및 인식 제고 공직사회에서 과로성 질환, 민원 고충 등 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병이 증가하는 추세입니다. 실제로 정신적 재해로 공상 승인을 받은 건수는 2020년 161건, 2021년 177건, 2022년 292건으로 지속적으로 증가하고 있습니다. 이에 공단은 신체적 재해뿐 아니라 정신적 재해의 중요성을 알리고 이를 예방하기 위해 2022년부터 마음건강 자가진단 서비스를 개발하여 제공하고 있습니다. 공단은 기관 간 협업체계를 구축하여 중앙부처 40개를 대상으로 마음건강 실태조사를 실시하고 이를 토대로 표준화된 분석 툴을 개발하였습니다. 참여자에게는 온라인 방식으로 익명성을 보장했으며 진단에 따른 자가관리법 제안뿐 아니라 심리상담, 전문치료까지 연계하여 참여율을 높인 결과 2023년 10월 기준, 3만 명이 참여하는 성과를 얻었습니다.

또한, 공단은 2022년부터 재해예방교육 프로그램에 정서 안정을 위한 심리상담을 추가했습니다. 직무, 질환별 특성을 고려한 체험형 프로그램을 다양화 하였으며, 정실질환, 외상 후 스트레스, 폭력·피습으로 인한 외상, 재활·직무복귀의 네 가지로 교육 대상을 세분화해 맞춤교육을 진행하고 있습니다. 교육 프로그램은 온오프라인뿐만 아니라, 메타버스 등을 통해 교육의 참여 및 효과를 높였습니다.

기관 간 협업	개인참여 지원	민간협력 지원
• **공단** 마음건강 진단도구 제공 • **인사처** 평가지표 마련 등 제도 지원 • **소속기관** 참여 독려 및 조사결과 토대 예방대책 수립	• 온라인 설문으로 심리적 저항감 완화 • '자기관리-심리상담-전문치료' 연계로 사후관리 강화	• '마음건강 위험관리 가이드' 제공 (연세대 의과대학 협업) • 기관별 특성에 맞는 실질적 예방대책 수립 지원

사람 중심 복지서비스 실현

재해보상사업 5개년 과제 이행 로드맵 구축
(2023년~2027년)

종합재해안전서비스 중장기계획 마련 공단은 공무상 재해를 감소시키기 위해 재해예방·재활 추진인프라 확충, 공직맞춤형 재해예방활동 강화, 공상공무원 재활·직무복귀서비스 혁신의 추진전략을 마련하였습니다. 이를 통해 공무원들이 안전하게 근무할 수 있도록 재해예방 등의 사업을 확대해 종합재해안전서비스 기관으로서의 위상을 정립하고자 합니다. 해당 전략의 실행력을 제고하기 위해 공단은 기초데이터 수집 및 제도 보완, 빅데이터 기반 재해예측 및 통합정보 플랫폼 도입, 지속가능사업 정착을 위한 운영기반 마련, 예방서비스 실효성 제고, 마음건강증진 운영체계 고도화, 위험성평가 지원사업 내실화 등 9개 추진과제를 설정하였습니다. 아울러 전문역량을 강화하고 사업 수행의 실행력을 제고하기 위해 공단은 2022년, 전문가 및 유관기관과 협업해 재해예방 법령체계를 검토하고 개선의견을 소관부처인 인사혁신처에 제시하였습니다. 또한 인사혁신처와의 협업을 통해 고시 개정 건의 등 환경변화를 반영하여 다양한 입법방안을 건의하였습니다. '공무상 재해를 올커버(all-cover)하는 스마트 재해안전서비스'라는 재해보상사업 비전을 2023년부터 2027년까지 5개년 과제 이행 로드맵을 통해 실현하고자 합니다.

비전 공무상 재해를 올커버(all-cover)하는 스마트(Smart) 재해안전서비스

사업목표 공직사회 중대재해 감소 및 공상공무원 일상복귀 지원

추진전략	재해예방·재활 추진인프라 확충	공직맞춤형 재해예방 활동 강화	공상공무원 재활·직무복귀 서비스 혁신
추진과제	• 기초데이터 수집 및 제도 보완 • 빅데이터 기반 재해예측 및 통합정보 플랫폼 도입 • 지속가능사업 정착을 위한 운영기반 마련	• (신체건강) 예방서비스 실효성 제고 • (정신건강) 마음건강증진 운영체계 고도화 • (기관지원) 위험성평가 지원사업 내실화	• 시스템 기반 재활서비스 적기 제공 • 재활·직무복귀서비스 영역 확대 • 재발방지 모니터링 및 애프터케어서비스 제공

'공상추정제' 도입
(2023년 6월)

• 상병인 입증책임 완화

제출서류 12종 → 제출서류 6종

• 공무상재해 승인결정 소요일수 단축

4개월 → 2개월

신속·충분한 보상서비스로 고객보호 강화

재해 입증부담 완화를 위한 공상추정제 시행 2023년 6월, 질병과 업무의 연관성을 엄격히 입증하지 않고도 '공무상 재해'를 인증받을 수 있는 '공상추정제'가 시행되었습니다. '공상추정제'란 공무원이 공무수행 과정에서 유해하거나 위험한 환경에 상당 기간 노출돼 질병에 걸리는 경우 공무상 재해로 추정되는 제도입니다. 직업성 암, 뇌 및 심혈관계 질병, 근골격계 질병, 정신질환 등 4개 유형의 질병에 대해서는 공상공무원의 재해 입증 부담을 완화하고자 하는 것으로, 공무원이 유해한 환경에서 일하다 병을 얻더라도 인과 관계를 입증하지 못해 보상을 받지 못하는 등의 문제가 발생하지 않도록 하기 위한 조치입니다. '공상추정제' 적용 대상 해당 4개 질병은 소방공무원 전문조사 결과분석과 인사혁신처와의 협의 등을 거쳐 반영한 기준입니다.

고객 눈높이를 고려한 서비스 기반 마련 공단은 보상서비스를 공무원 중심으로 심의하고자 합니다. 고객 눈높이를 고려한 서비스를 제공하기 위해 공단은 서비스 직·간접 인프라 개선을 진행하고 있습니다.

급여청구 편의성 개선
- 장해급여, 중증장애 대리청구 방식 개선
- 간병급여, 가족 간병인 추가 청구 생략
- 요양급여, 부대경비 청구절차 간소화

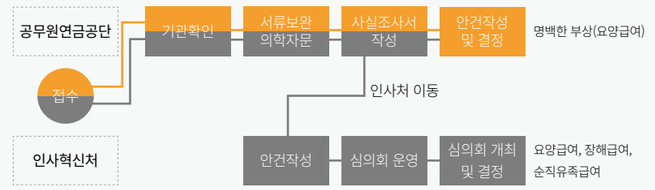
업무 효율성 및 안정화
- 심사업무 위임전결권 조정
- 불확실한 영구보존 서류 보존기간 단축
- 자문위원회 신설에 따른 내부지침 반영

이해관계인 협력 강화
- 인사혁신처 심의·보완 등 관련 협의
- 재해보상 전문가 자문회의 및 협의회 운영

직원 직무역량 제고(전문가 초청 특강)
- 민원응대 기법 및 전화친절도 향상 방법
- 안건작성 관련 알맞은 공공언어 사용법
- 어드바이저(전직 총경) 코칭을 통한 효과적인 현장조사 방법

Best Practice 명백한 공무상 부상의 직접 승인체계

명백한 부상결정 프로세스



2023년 6월 11일 공무원 재해보상법이 개정돼 명백한 공무상 부상의 심의 생략 및 공단 직접승인제가 실시되었습니다. 그간 재해를 입은 공무원과 유족은 공무상 재해를 인정받기 위해 많은 시간과 비용을 들여왔는데, 법이 개정되면서 제출한 자료로 공무수행 중 부상이 명백히 입증되는 경우, 심의 절차를 생략하고 실무적 검토만으로 공무상 재해를 인정받을 수 있게 되었습니다. 이에 공단은 자료 접수 후 15일 이내 결정을 목표로 명백한 공무상 부상의 직접 승인체계를 마련하였습니다. 이 승인체계로 명백한 공무상 부상의 처리기간이 기존 27일에서 15일로 대폭 단축되었습니다. 이러한 노력을 토대로 공상공무원의 안정적 직무복귀 환경을 마련하고 신속한 심사 결정을 통해 적기 보상이 가능하도록 지원할 수 있었습니다.

사람 중심 복지서비스 실현

G-WARS
* **G** : Government Employees Pension Service
WARS : Work Ability Recovery Score
의미 : 공상공무원 상병상태 경중(輕重)지수

맞춤형 요양케어서비스?
공상공무원의 재해발생부터 직무복귀까지 단계별 1:1 맞춤서비스

실질적 재활서비스 활성화 기반 구축

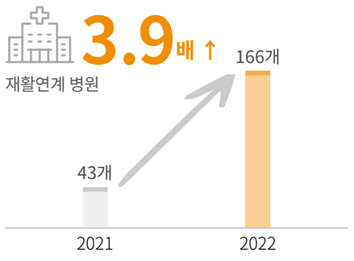
중증도지수(G-WARS) 개발로 재활수요자 과학적 선정기준 마련 공단은 명백한 공무상 부상의 직접 승인체계를 마련하면서, 재활서비스 대상을 조기에 선정하고자 하였습니다. 이에 따라 공단은 과학적·합리적으로 서비스 대상자를 선정하는 툴을 도입하고자, 공단형 중증도지수를 개발하였습니다. 공단은 장해자료(739명) 분석 및 외부전문가 의견 수렴, 산재자료 중증도(70만 명) 분석을 통해 재해유형, 부위, 연령, 질병코드 등을 참조하여 공단형 중증도지수를 도출하였습니다. 공단형 중증도지수는 G-WARS라는 네이밍으로 브랜드를 만들었으며, G는 Government Employees Pension Service의 줄임말이며, WARS는 Work Ability Recovery Score의 줄임말로, 공상공무원 상병상태 경중지수를 의미합니다. 공단은 중증도지수 적용으로 2023년 6월 11일부터 10월 31일까지 119명의 요양케어 필요자를 조기발굴하는 성과를 냈으며, 이에 따라 요양케어 필요자를 기다리는 서비스에서 요양케어 필요자를 적극적으로 발굴하여 긴급지원, 전문재활연계 등 재활치료 지원을 필요로 하는 공상공무원을 과학적으로 발굴하여 개인별 안내를 할 수 있는 직무복귀서비스를 제공할 수 있게 되었습니다.

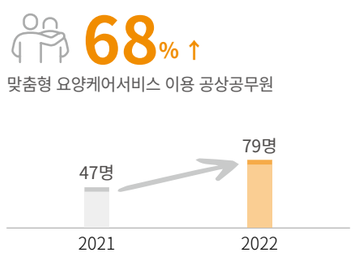
맞춤형 요양케어서비스 활성화 공단은 포용적 재해보상 강화를 위하여 공상공무원 '맞춤형 요양케어서비스'를 도입하여 재해발생부터 직무복귀까지 단계별 1:1 맞춤서비스를 제공하고 있습니다. 이는 공무수행이 직접적인 원인이 되어 중증 부상을 입은 공무원 대상의, 최초 재해발생 시점부터 직무복귀까지 요양단계별 1:1 맞춤형 케어서비스를 하는 '원-스톱 토탈 케어서비스'입니다. 더불어 공단 재활연계 병원을 43개에서 3.9배 많은 166개로 확대하여 공상공무원의 신속한 요양케어를 지원하고 있습니다.

맞춤형 요양케어서비스 프로세스

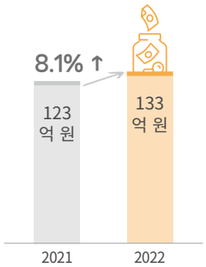
재해발생	급성기 치료	요양승인	의료재활	심리재활	직무복귀
치료비 긴급지원(선지원)		신청지원	전문재활·협약병원 연계, 치료·직무적응 지원		

맞춤형 요양케어서비스 지원 실적





제휴복지 수혜액



은퇴지원교육을 평생교육으로 전환
퇴직준비기 대상 과정 → 생애전환기별 맞춤형 과정

GEPS Approach 2. 실용적 종합복지서비스 제공

생애주기별 맞춤복지 향상

고객 니즈 분석을 통한 제휴복지서비스 강화 공단은 복지수요가 다양해지고, 소비 트렌드가 변화하는 시대상을 반영해, 제휴복지서비스를 보다 폭넓게 제공하고 있습니다. 월별·시즌별 고객 니즈를 반영한 대표업종 특가기획전을 확대 운영하거나 퇴직공무원 맞춤형 실버서비스를 제공하여 공무원들이 보다 다양한 제휴복지서비스를 누릴 수 있도록 하였습니다. 특히 제휴복지 홈페이지인 'GEPS 제휴모아'를 개편하여 모바일에 최적화하였습니다. 그 결과 제휴복지 수혜액은 2021년 123억 원에서 2022년 133억 원으로 증가했습니다.

실용적인 생활안정 융자 지원 공단은 공무원연금기금을 비롯하여 국가·지방단치단체 부담금, 시중은행 자료 등을 활용하여, 공무원 및 그 가족의 생활안정 지원을 위해 다양한 융자사업을 실시하고 있습니다. 공무원이 자녀 학자금, 주택 마련 등 목돈이 필요할 때, 국고 또는 공무원연금기금을 재원으로 필요한 자금을 융자하여 공무원들의 가계 안정을 지원합니다. 특히, 신혼부부, 장애인 및 장애인 가족, 한부모 가족 등 9종의 사회정책적대출을 통해 매년 이자율 감면 등의 혜택을 제공하고 있습니다. 사회정책적대출은 2001년 처음 도입된 이래 이용자가 꾸준히 증가하여 2022년에는 전체 연금대출의 54.7%를 차지하였습니다.

대출종류

일반대출(2종)	여유자금이 필요한 공무원, 단기 재직자
주택자금대출(2종)	주택구입자금, 주택임차자금
사회정책적대출(9종)	미취학자녀, 3자녀, 신혼부부, 육아휴직, 질병휴직, 장애인 및 장애인 가족, 한부모 가족, 공무상요양 공무원, 양자 입양 공무원

맞춤형 평생학습 지원 공단은 전·현직 공무원의 변화와 성장을 독려하고 지원하기 위해 다양한 교육 프로그램을 운영하고 있습니다. 2023년에는 기존 은퇴지원교육을 평생교육으로 전환하고, 교육대상을 확대했습니다. 특히, 퇴직 후에도 바로 연금을 받을 수 없는 소득공백기에 대비한 직업역량 강화를 위해 국가 및 민간자격증 취득을 지원하고, 퇴직공무원에게는 온라인교육을 무료로 제공하는 등 전·현직 공무원의 행복한 100세 인생을 위해 발돋움하고 있습니다.

생애전환기별 맞춤형 평생교육 과정

공직 생애전환기	대면교육	온라인교육	
공직적응기	리트릿 워크숍	직장비바채 (비우고·바꾸고·채우고)	상시학습 과정 (웰니스 라이프, 인생설계, 일의 재발견)
경력발전기			
정체성 전환기	자기이해		
퇴직준비기	미래설계 | 재취업 | 창업 | 귀농·귀촌 | 사회공헌 | 여가활용		
재지향기	원데이 클래스	크리에이터 양성 과정	
안정기			

사람 중심 복지서비스 실현

상록자원봉사단
전국 367개 봉사단,
1만 4,830명
(기준: 2023년 6월)

은퇴자 자발적 사회기여시스템 공단은 퇴직공무원이 봉사 및 나눔활동 등을 통해 활기찬 노후를 보낼 수 있도록 지원하고 있습니다. 상록자원봉사단(전국 367개 봉사단, 1만 4,830명)을 운영하여 퇴직공무원이 자발적으로 사회기여활동을 하고, 소외 계층을 대상으로 나눔활동을 하도록 지원하고 있습니다. 나눔활동은 퇴직공무원 종합정보 제공을 위한 'G-시니어'를 통해 정보 제공 및 인력 풀을 관리할 뿐 아니라, 수요처 맞춤형으로 일자리 연계사업까지 진행하고 있습니다. G-시니어는 은퇴지원 정보를 한눈에 확인할 수 있는 종합정보포털로 정보뿐 아니라 사이버 아카데미, 은퇴공무원 커뮤니티 등의 서비스를 지원하고 있습니다.

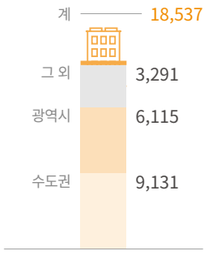
G-시니어 공무원 종합포털

'퇴직공무원 봉사단'의
어린이 안전체험관 활동

Best Practice 퇴직공무원 공직재능 활용 전문분야 컨설팅

공단은 퇴직공무원이 공직 경험과 전문성을 활용한 사회공헌형 일자리를 구할 수 있도록 지원하고 있습니다. 공단과 제휴된 운영기관에서 퇴직공무원 전문인력을 선발하고 양성할 수 있도록 하고, 이렇게 배출된 전문인력은 지역 중소기업을 대상으로 전문분야 무료 컨설팅을 실시하도록 합니다. 이를 통하여 운영기관에서는 일자리가 창출되고 중소기업은 컨설팅 비용이 절감하여 동방성장을 하는 효과를 볼 수 있습니다. 2022년에는 중소기업 대상 무료 컨설팅을 총 937회를 진행하였고, 중소기업의 컨설팅 비용은 3억 6,400만 원 절감하였습니다.

임대주택 운영 현황
(기준: 2023년 6월 30일,
단위: 세대)



2022년 복지시설 이용인원
전년 대비 20.5% ↑

2022년 공무원 수혜액
전년 대비 16.8% ↑

든든한 주거복지 실현

무주택 공무원을 위한 임대주택 공급 확대 공단은 무주택 공무원의 주거안정을 지원하기 위하여 1982년부터 임대주택을 운영하고 있습니다. 공단은 2023년 6월 말 기준 전국 62개 단지 18,537세대 임대주택을 운영하고 있으며, 수도권과 광역시에 73%를 보유하고 있습니다. 특히 지역별 균형 있는 주택 공급을 위해 비수도권 재건축 조합에 참여하여 3,593세대를 공급하였으며, 2020년부터 임대주택 보유율이 낮은 지역을 중심으로 소형주택 323세대를 매입하여 다양한 주거수요에 대응하고 있습니다. 2022년에는 개포9단지에 1,829세대 신규 공급을 해 공공기관 최초로 서울 도심 내 공공임대 재건축을 성공적으로 완공했습니다.

미래세대 주거지원율 역대 최고 실적 공단은 저출산 극복 및 신혼부부, 다자녀가정, 영유아가정 등 미래세대를 위한 주거안정을 위해 임대주택 입주자 선정과정에서 신혼부부 및 자녀양육가정을 대상으로 가점을 부여하고 있습니다. 또한, 임대주택 단지 내 어린이집 및 육아나눔터를 운영하여 자녀양육가정을 대상으로 다양한 지원을 하고 있습니다. 이러한 노력 덕분에 2022년에는 미래세대 주거지원율 64.72%를 기록, 역대 최고 실적을 달성했으며, 2023년에는 미래세대를 대상으로 가점 상향 및 입주기간(2년) 추가 등 지원을 강화하였습니다.

공공 임대주택으로의 법적지위 획득 2015년에 제정된 「공공주택특별법」에서 공단 임대주택사업이 공공임대 유형에서 누락되어 공단은 공공 임대주택으로서의 법적지위가 불분명하여 임대주택사업 참여에 제한이 있었습니다. 이에 공단은 공단의 임대주택사업이 공공임대 유형에 포함된다는 논리적 근거를 제시하여 2022년, 공공주택특별법시행규칙을 개정하는 데 성공, 국토교통부 승인을 거쳐 공공 임대주택 자격을 취득하였습니다. 이로써 공단은 고덕 8단지 공공주택복합사업에 참여할 수 있게 되었고, 세종지역 내 2,965세대 신규 건립을 원활하게 추진할 수 있게 되었습니다.

공무원의 여가생활을 위한 복지시설

다양한 니즈를 충족하는 가정친화형 복지시설 공단은 전·현직 공무원의 행복한 여가생활을 지원하기 위하여 가족호텔, 온천시설, 아쿠아피아, 골프장 등 다양한 복지시설을 운영하고 있습니다. 1989년 수안보호텔 운영을 시작으로, 차례로 천안리조트, 화성골프장, 남원골프장, 김해골프장 운영을 확대해 나가며 공단의 복지시설은 양적으로나 질적으로 성장하며, 공무원들의 여가생활을 지원하고 있습니다. 공단은 앞으로도 공무원 누구나 복지사각지대 없이, 복지시설을 이용할 수 있도록 노력하겠습니다.

복지시설 이용객 증가 추세 2022년에는 코로나 19 관련 정부정책 지원을 위해 천안상록리조트를 정상영업하지 않았는데도 불구하고 전체 복지시설 이용인원은 전년 대비 20.5% 증가한 72만 2천 명을 기록하였으며, 이에 따라 공무원 수혜액은 전년 대비 16.8% 증가하였습니다. 2023년에는 8월 말 기준, 복지시설을 이용한 공무원과 가족이 총 56만 2천 명, 수혜액이 총 172억 3천만 원으로 더 증가할 것으로 예상됩니다.

복지시설 이용 현황

연도	총이용인원(공무원 이용)*	공무원 수혜액
2021년	60만 명(40만 1천 명)	235억 3천만 원
2022년	72만 2천 명(46만 8천 명)	274억 9천만 원

* 전체 복지시설, 놀이공원, 리조트 등 이용객을 포함한 이용인원

친환경 생태계 조성

Why? 이 이슈가 왜 중요한가

UN 기후변화 협약에 따라 세계 128개국은 탄소중립을 선언했으며, EU는 2026년부터 탄소국경조정제도를 시행하는 등 국제사회를 중심으로 탄소중립이 새로운 질서로 자리잡았습니다. 이러한 기조 속에서 우리나라도 2050년 탄소중립 달성을 선언하고, 2030년 국가 온실가스 감축 목표(NDC)를 40%로 상향 조정했습니다. 정부는 탄소중립 사회로의 빠른 전환을 위해 탄소중립 기본법을 강화하고 있습니다. 이에 따라 공공기관의 환경경영 책무도 더욱 강화되는 추세입니다.

공단은 골프장, 호텔, 리조트 등 전국에 걸쳐 환경영향시설을 보유하고 있어 온실가스 배출량 규모가 높습니다. 또한 ESG 책임투자, 제휴부지사업, 은퇴공무원 사회공헌 활동 등 사업을 추진하는 과정에서 직간접적으로 환경에 미치는 영향이 높다는 점을 고려하여 지역사회의 환경 보존과 친환경 가치 확산을 위한 노력이 요구됩니다.

GEPS 환경경영 중장기 로드맵

확산기 (~2023년)	성숙기 (~2025년)	정착기 (2026년~)
• 환경경영 기본계획 보완 • 환경경영 가치 공유 및 성과관리 체계 구축	• 탄소중립 이행체계 확립 • 환경경영 내재화 및 조직문화로 정착	• 탄소중립 이행 고도화 • 환경경영활동 브랜드화 • 환경경영 선도기관 도약

환경경영체계 4대 추진방향

- 탄소중립
- 그린인프라
- 그린오피스
- 지역사회 생태계 보호

GEPS Approach 1. 환경경영체계 강화

환경경영 추진체계 수립

환경경영방침 추진전략 공단은 정부의 '2050 탄소중립 추진전략'과 '공공부문 온실가스 목표관리제'를 토대로 환경경영체계를 수립했습니다. '지속가능한 탄소중립 사회 실현 및 친환경 생태계 조성'이라는 환경비전 아래 탄소중립, 그린인프라, 그린오피스, 지역사회 생태계 보호를 중심으로 4대 추진방향 및 11개 실행과제를 설정하였습니다.

공단은 2050 탄소중립 실현을 위한 로드맵을 구축하고, 공단이 추진하는 사업부터 일하는 방식까지 친환경 문화를 확산하기 위해 구체적인 성과지표를 설정하여 추진하고 있습니다. 또한, 공단이 위치한 제주 지역사회와 협력하여 지역의 환경 보전에도 기여하고 있고, 상록자원봉사단 및 환경관련 단체와 연계 및 협업을 통하여 환경보전활동을 강화하고 있습니다. 앞으로도 공단은 주요사업과 경영활동 전반에 환경 리스크를 최소화할 수 있도록 환경경영 체계를 강화해 나갈 것입니다.

환경경영 조직 공단은 공단 여건에 맞는 환경경영을 추진하기 위해 ESG경영자문단, ESG리더스, 에너지절약추진위원회 등 환경경영 조직을 갖추고 있습니다. 'ESG경영자문단'은 환경, 사회, 거버넌스 분야별 전문가 10명으로 구성되어 있으며, 이 가운데 환경 전문위원은 총 3인으로 환경경영 추진계획, 에너지 관리계획, 온실가스 감축 등 탄소중립 실행계획에 대한 자문을 제공합니다. 'ESG리더스'는 실무 담당자로 구성되어 있으며 전사 ESG 대응 강화를 위한 역할을 담당합니다. ESG리더스의 환경 분과에서는 환경경영 실행과제를 점검하고 성과지표를 관리합니다. 또한 내부 오피니언 리더의 역할을 수행하며 부서 간 소통과 ESG경영 실행력을 높이는 역할을 담당합니다.

ISO 14001

환경경영시스템(ISO 14001) 인증 공단은 2022년, 글로벌 기준의 환경경영시스템 운영을 위해 국제인증(ISO 14001)을 획득했습니다. 공단은 정부의 정책과 공단의 특성을 반영하여 환경경영 매뉴얼 및 절차서를 보완하고, 사업장별 환경 리스크와 환경 목표를 구체적으로 정리하는 등 ISO 인증을 통해 체계적으로 환경경영을 추진할 수 있는 시스템적 기반을 마련했습니다. 한편, 공단은 2022년에 반부패경영시스템(ISO 37001)과 환경경영시스템(ISO 14001)에 대한 국제인증을 연달아 취득하며 ESG경영 전반에서 국제수준의 경영시스템을 갖추었습니다.

친환경 생태계 조성

온실가스 목표 감축량
8,806 tCO_2eq
2022년 온실가스 배출량을 목표 감축량으로 설정

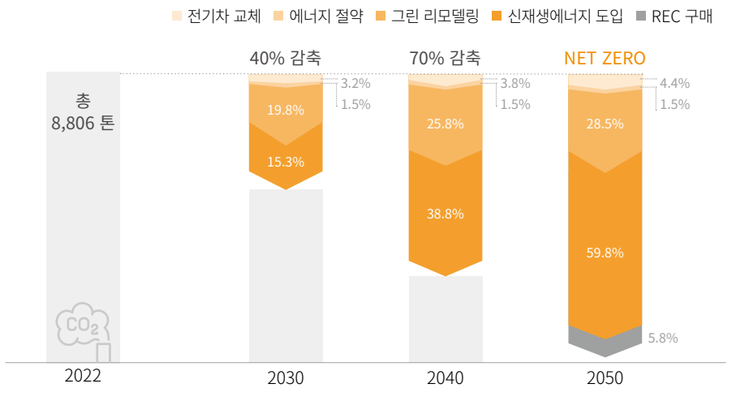
2050 탄소중립 선언

공단은 '2050 탄소중립 로드맵'을 통해 공단 전체 시설에 대한 온실가스 배출현황을 분석하고, 목표감축량을 설정하고 있습니다. 또한 감축여건 분석 및 감축수단 선정을 통하여 탄소중립 시나리오를 설정하여 실행해 나가고자 합니다. 공단은 탄소중립 로드맵을 바탕으로 배출량 감축계획을 실행하고, 에너지를 체계적으로 관리하여 2050년 탄소중립을 달성하고자 합니다. 이를 위해 공단은 각 시설마다 별도 계량기를 설치하는 등 배출량 측정과 관리를 강화할 예정입니다. 또한 온실가스관리시스템을 구축하여 온실가스 산정 및 관리, 감축 목표 및 성과관리 등 통합 관리 체계를 마련하고, 주기적으로 이행 평가를 실시할 계획입니다.

탄소중립 실현을 위한 온실가스 목표 감축량 설정 공단은 공공기관으로서 정부 기준인 「공공부문 온실가스 목표관리 운영지침」에 따라 온실가스 목표관리제를 이행하고 있습니다. 또한 온실가스 목표관리제에서 정부가 제시한 기준을 상향 적용하여 공단 소유 또는 임차 사용 건물 및 차량을 관리하고 있습니다. 아울러 온실가스 목표 배출량 설정 시, 기준연도 대비 온실가스 감축량을 설정하는 '절대량 방식'*을 채택하였습니다.

* 가변성이 높은 BAU(배출전망치, Business As Usual) 방식에 비해 신뢰도가 높아 국제적으로 선호하는 방식

2050 탄소중립 시나리오 및 목표 감축량



* 「공공부문 온실가스 목표관리제」에서 제외되는 임차 사무실, 골프장 코스관리 작업용 차량 등을 모두 포함(「공공부문 온실가스 목표관리제」에는 제외되는 시설의 배출량을 포함하였으므로, NGMS와 공단의 목표감축량은 차이가 있음)

온실가스 감축수단
- 전기차 전환
- 에너지 절약
- 그린 리모델링
- 신재생에너지 확대
- 외부 상쇄감축

배출원별 감축여건 분석 및 감축수단 선정 공단은 목표 감축량 8,806 tCO_2eq를 감축하기 위해 실행계획을 수립하여 운영하고 있습니다. 배출원 별로 감축여건을 분석하여 전기차 전환, 에너지 절약, 그린 리모델링, 신재생에너지 도입 확대, 외부 상쇄감축 등 5가지를 주요 감축수단으로 선정하였습니다. 구체적인 감축 활동으로는 먼저 공단 소유의 업무용 차량 44대와 작업용 차량 87대를 순차적으로 친환경 차량으로 전환할 예정입니다. 이와 더불어 점심시간 및 업무시간 외 소등, 냉난방시간 단축, 쿨·웜비즈 등 일상에서 실천할 수 있는 에너지 절약 활동을 지속적으로 실시하고자 합니다. 또한 건물의 에너지 효율을 높이기 위해 노후 시설의 단열구조를 개선하고, 도시가스, LPG 등의 가스보일러를 전기히트펌프로 교체할 예정이며, 빌딩에너지관리시스템(BEMS)을 설치하는 등 그린 리모델링도 적극 도입할 계획입니다.

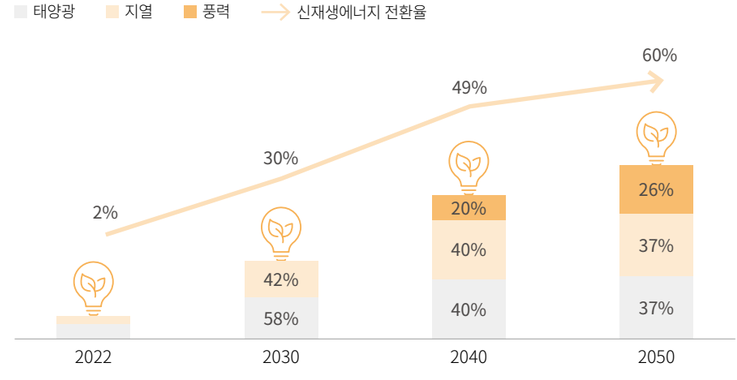
신재생에너지 시설 도입
- 태양광 패널
- 지열히트펌프
- 풍력발전기

감축수단별 목표 감축량 (단위: tCO_2eq)

구분	세부내용	목표 감축량	비율
① 전기차	• (업무용 차량)44대 전기차 교체(~2030년) • (작업용 차량)87대 순차적 전기차 교체(~2050년)	388	4%
② 에너지 절약	• (에너지 절약)업무시간 외 소등, 냉난방시간 단축, 비대면 회의 활성화 등	133	2%
③ 그린 리모델링	• (전기화 등)화석연료 → 전기히트펌프(EHP) • (고성능 창호 교체)단열성능 향상 → 냉난방 절감 • (BEMS*)에너지 계측·제어·운영 → 에너지 절감 * 건물에너지관리시스템(Building Energy Management System)	2,504	28%
④ 신재생에너지	• (태양광)건물 옥상 및 주차장 부지에 태양광 3MW 설치(ESS포함) → 자가 소비 • (지열)지열히트펌프 2.8MW 설치 → 자가 소비 • (풍력)소형 풍력 1.5MW 설치 → 자가 소비	5,268	60%
⑤ 외부 상쇄감축	• (REC*)부족 감축량을 외부 배출권 구매하여 상쇄 * 신재생에너지 이용하여 전력 생산한 인증서	513	6%
합계		8,806	100%

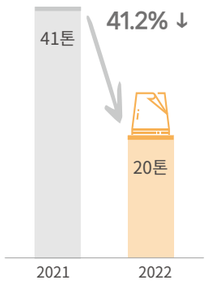
온실가스 감축 잠재량이 가장 큰 신재생에너지 확대를 위해 본사 및 복지시설의 부지 특성을 고려해 태양광 패널, 지열히트펌프, 풍력발전기 3가지의 신재생에너지시설을 도입하여 신재생에너지 전환율을 높이고자 합니다. K-RE100 실행계획을 바탕으로 골프장, 리조트 건축물 옥상 및 주차장 부지에 태양광, 소형 풍력, 지열히트펌프 시설을 설치하여 현재 2% 수준의 에너지 자립률을 2050년에는 60% 수준까지 높이겠습니다. 배출원별 적용 가능한 감축수단을 적극 동원하여 감축 활동을 펼친 후 부족한 감축량에 대해서는 REC 구매를 통하여 최종 상쇄감축함으로써 완전한 탄소중립을 달성할 것입니다.

신재생에너지 전환 목표



친환경 생태계 조성

업무 개선 및
디지털화로
종이 사용량 감소



GEPS Approach 2. 지속가능한 지구를 위한 실천

친환경 문화 내재화

그린오피스 캠페인 실시 공단은 사무실 내 자원사용을 최소화하고 구성원들이 친환경 활동에 참여할 수 있도록 그린오피스 조성 활동을 펼치고 있습니다. 먼저 업무의 디지털화로 페이퍼리스 환경을 조성하는 데 힘쓰고 있습니다. 퇴직급여 안내를 위한 모바일 전자고지서비스를 확대하고, 연금정보 심사단계를 간소화하여 출력물을 절감하도록 업무를 개선하였습니다. 이에 따라 종이 사용량은 2021년 34톤에서 2022년 20톤으로 41.2% 가량 대폭 줄어들었습니다. 또한 기존에 카드로 발급하던 공무원연금증을 모바일 공무원연금증으로 전환하여 카드 발급으로 인한 온실가스 배출량 약 8.6tCO_2eq를 절감하는 효과를 보였습니다.
공단은 생활속 친환경문화 확산과 제로웨이스트 실천을 위해 사무실 생활폐기물과 구내식당 잔반 줄이기 캠페인을 실시하였습니다. 일회용품 사용 금지와 물 절약 캠페인 등을 시행하고, 임직원의 인식개선 활동을 벌였으며 그 결과 2022년 폐기물 배출량은 전년 대비 7% 감소하였습니다. 공단은 페이퍼리스, 제로웨이스트 등 사내 친환경 문화를 조성하기 위해 상시적으로 환경 캠페인을 진행하고 있으며, 앞으로도 탄소중립을 위한 캠페인을 지속적으로 실시하고 임직원의 참여를 독려할 계획입니다.

친환경 인프라 구축

고유사업 연계를 통한 친환경 인프라 개선 공단은 친환경경영을 위해 기존사업의 인프라를 개선해 나가고 있습니다. 먼저 복시시설의 유휴부지 내 신재생에너지 발전 설비를 구축하고, 용수를 재사용할 수 있도록 설비를 보강하였습니다. 남원·김해 상록골프장의 주차장에 420kw 규모의 태양광 발전시설을 설치하였으며, 이를 통해 온실가스 배출량 262tCO_2eq를 감축하는 효과를 얻었습니다. 유휴부지에 태양광 발전시설을 설치함에 따라 공단의 신재생에너지 사용률은 1.87%(2022년)에서 3.18%(2023년 추정)로 확대될 것으로 예상됩니다.

Best Practice 개포 재건축단지 녹색건축 본인증 및 에너지효율 1+등급 획득

개포9 단지는 공단 최초로 녹색건축 인증 최우수등급(그린1 등급)과 에너지효율 1+ 등급을 획득하였습니다. 개포9단지는 설계 단계에서 저영향개발기법(LID)을 반영하고, 공사 단계에서는 친환경 공법 적용과 탄소배출 저감을 위한 녹색자재를 사용하였습니다. 더불어 단지 내 방음벽을 설치하는 대신 완충녹지를 조성하였으며, 지열에너지와 태양광 설비를 활용한 에너지저감시스템을 구축하는 등 친환경 인프라 조성 노력을 통해 가장 높은 등급을 획득하였습니다.

깨끗한 올레길 만들기
'클린올레' 참여인원
2022년 441명

'상록자원봉사단' 친환경
사회공헌 활동

지역사회 환경 보전 활동

지역(제주) 친환경 활동 공단은 2015년 제주 혁신도시로 이전한 이후, 제주지역을 대표하는 공공기관으로서 제주 지역의 청정 자연 환경을 지키기 위해 노력하고 있습니다. 공단은 제주 이전 다음해인 2016년에 제주특별자치도로부터 올레 7코스의 전담 관리기관으로 지정되어 '클린올레' 활동을 이어가고 있습니다. 깨끗한 올레길 관리를 위해 1부서 1올레길 줍깅을 실시하였으며, 2022년에는 441명이 클린올레 활동에 참여했습니다.
또한 공단은 2020년 9월 중문 색달해변을 '반려해변'으로 입양해 연 3회 정기적으로 해양쓰레기를 수거하고 있습니다. 이외에도 공단은 사단법인 제주올레와 지역 주민센터 등과 협력하여 나.꼼.치.(나부터 꼼초를 치우자), 뚜모로우(PET 뚜껑 수거 캠페인) 등 유관기관과 함께하는 자원순환사업에도 활발하게 참여하고 있습니다.

공무원 임대주택 친환경 커뮤니티 활성화 공단은 전국의 임대주택을 녹색아파트로 전환하고 있습니다. 이를 위해 재건축 단지에 태양광 및 지열에너지를 도입하여 탄소배출량을 줄이는 한편, 친환경 커뮤니티 운영을 통해 인프라 운영 측면에서도 친환경적인 요소를 강화하고 있습니다. 입주민 커뮤니티에서는 친환경활동으로 폐현수막을 장바구니나 팔 토시로 업사이클링하고, 투명 페트병을 별도로 분리배출하는 자원순환 활동을 펼쳤습니다. 또한 단지 내 나눔장터를 운영하고, 일상 속에서 탄소중립을 실현할 수 있도록 가정 내 대기전력 차단과 고효율 제품 사용에 관한 실천교육 및 홍보를 진행하였습니다. 이외에도 에너지 놀이터, 환경 공모전, 탄소 포인트제 등 친환경 녹색아파트를 만들기 위해 다양한 활동을 진행하고 있습니다.

전국 '상록자원봉사단'의 친환경 사회공헌 활동 공단은 임직원 봉사단체인 '사랑나누美 봉사단'과 퇴직공무원 봉사단체인 '퇴직공무원 봉사단'이 연합한 '상록자원봉사단'을 결성하여 활동하고 있습니다. 전국 367개 봉사단 1만 4,830명으로 구성된 상록자원봉사단은 환경 단체와 연계하여 바다생태 지킴이와 자원순환 운동과 같은 환경보호 활동에 적극 참여하고 있습니다. 또한 은퇴공무원을 대상으로 환경영상 공모전을 개최했습니다. 총 103편의 출품작 가운데 우수작 10편을 선정해 유튜브에 공유하는 등 적극적으로 친환경 사회공헌 활동을 전개하고 있습니다.

Best Practice <2022년 반려해변 전국대회> 해양환경공단 이사장상 수상

공단은 2020년 공공기관 중 최초로 중문 색달해변을 반려해변으로 입양하고, 임직원 165명이 참여해 해양쓰레기 985kg을 수거했습니다. 2022년에는 바닷속 쓰레기를 없애는 플로빙 활동을 진행했으며, 해양쓰레기 수거용 마대 1만 장을 제작해 수요가 있는 기관이나 단체에 지급하기도 했습니다. 지역사회 생태계 보호 노력을 인정받아 공단은 2022년 반려해변 전국대회에서 '해양환경공단 이사장상'을 수상했습니다.

ESG Factbook

환경	64
사회	74
지배구조	100
기금	110

환경

기후변화 대응

Strategy

환경경영 추진전략

2030년까지 공공기관에게 2007~2009년의 평균 배출량 대비 50% 감축 의무를 부과하는 「공공부문 온실가스 목표관리제」와 우리 정부의 2050 탄소중립 선언 등 공단을 둘러싼 환경 정책 및 규제는 갈수록 강화되고 있습니다. 이처럼 탄소중립의 중요성 및 기후위기 대응을 강조하는 국제 정세 등의 대내외 요구에 부응하고자 공단은 환경경영 기본계획을 수립하여 시행하고 있습니다. '지속가능한 탄소중립 사회 실현 및 친환경 생태계 조성'을 환경비전으로 설정하였으며, '2050 탄소중립 실현'을 핵심과제로 도출하였습니다. 공단은 이를 토대로 탄소중립을 실현하고, 환경경영체계를 강화해 나갈 방침입니다.

환경비전	지속가능한 탄소중립 사회 실현 및 친환경 생태계 조성			
추진방향	Net Zero 탄소중립 및 전사 환경경영체계 강화	Green Infra 고유사업과 연계한 그린인프라 개선	Green Office 친환경 문화 확산 및 에너지 절감	Eco Friendly 지역사회 협력 생태계 보호
실행과제	1. 2050 탄소중립 실현 핵심 2. 환경경영 추진체계 강화 3. 환경친화적 조직문화 구축	4. 친환경 공무원 복지시설 운영 핵심 5. 친환경 녹색아파트 조성 및 운영 6. 투자 및 제휴기업에 환경가치 확산	7. GEPS 그린오피스 조성 핵심 8. 녹색산업 육성·지원 9. 에너지 이용 합리화 등 환경책임 이행	10. 지역사회 협력 환경개선사업 참여 11. 고객·국민과 함께하는 환경보전 및 생태계 보호

환경경영방침

공단은 환경경영 실행 의지를 표명하고자 환경경영방침을 공개하고 있습니다. 포스터, 판넬, 배너, 그룹웨어 등을 통해 방침을 전사에 공유하고 있으며, 공단 홈페이지와 웹진, 유튜브에도 게시하여 대외적으로도 공단의 환경경영 실천의지를 널리 알리고 있습니다.

공무원연금공단은 환경보전과 에너지 절감을 경영의 핵심가치로 두고 친환경 생태계 조성 및 지속가능한 탄소중립 사회 실현을 위한 환경경영 선도기관으로서 다음과 같이 환경경영 활동에 최선을 다한다.

① 저탄소 녹색성장 구현을 위해 모든 경영활동에서 자원과 에너지의 효율적 이용을 위해 적극 노력한다.
② 기후위기에 대응하여 저탄소 실현과 온실가스 감축을 위해 지속적으로 노력한다.
③ 폐기물 발생을 최소화하고, 폐기물 감량화·재이용·재활용을 추진하여 자원 선순환을 위해 적극 노력한다.
④ 환경경영 프로세스를 구축하고 효과적으로 운영하며 지속적으로 개선하기 위해 노력한다.
⑤ 국내 환경법규와 지침을 준수하고 엄격한 관리 기준을 설정하여 환경 영향을 최소화하는 데 노력한다.
⑥ 공무원연금기금 책임투자 강화를 통해 투자기업의 지속가능한 친환경경영을 지원한다.
⑦ 환경경영활동 전반을 이해관계자에게 공개하여 투명성을 확보하고, 지역사회와 함께하는 환경보전활동을 통해 사회적 책임을 이행한다.
⑧ 임직원의 환경경영 의식 전환과 적극적인 참여를 유도하는 교육훈련을 통해 성숙한 환경경영 문화를 조성한다.

환경경영규정

공단은 환경경영규정을 통해 환경경영을 위한 기본사항과 환경보전 활동에 대한 사항을 규정하고 해당 규정을 통해 환경 관련 용어 정의와 환경경영 추진을 위한 역할 및 책임을 명확히 설정하였습니다. 또한, 환경경영 보전활동의 세부사항 및 공단이 준수하여야 할 환경 관련 법 규제 준수사항에 대해서도 규정하였습니다. 이와 더불어, 정부 정책에 따라 에너지 이용 합리화 방안을 수립하고 에너지 절약 추진위원회를 통하여 이행실적을 점검하도록 하였으며, 나아가 에너지의 효율적 이용에 대한 공단의 노력과 성과를 정부기관 플랫폼을 통해 투명하게 공개하도록 규정하였습니다.

Target

「공공부문 온실가스 목표관리제」

공단은 공공기관으로서 「공공부문 온실가스 목표관리제」에 따라 2030년까지 기준 배출량 대비 50% 이상 감축 목표를 설정했습니다. 「공공부문 온실가스 목표관리제」 대상시설이 기존 3개 사옥 및 25대 차량에서 복지시설, 임차사옥을 포함한 103개 건물과 80대의 차량으로 확대됨에 따라 복지시설, 지부 등을 포함하여 기준 배출량을 조정하였습니다. 아울러 조정된 기준 배출량 및 정부의 2030 감축 목표를 반영하여 2025년까지의 목표 배출량을 재도출하고, 규제 준수 여부를 점검하고 있습니다.

온실가스 목표관리제 기준 배출량 조정 및 정부 기준 목표 배출량 (단위: tCO_2eq)

구분	기준 배출량		목표 배출량			
	현행(2021년)	조정후(2022년)	2022년	2023년	2024년	2025년
배출량	1,505	14,607	9,641	9,348	9,056	8,764
감축량	-	-	4,966	5,259	5,551	5,843
감축률	-	-	34%	36%	38%	40%

Assessment

환경경영시스템(ISO 14001) 인증

공단은 보유시설을 대상으로 국제표준화기구에서 제정한 환경경영 국제표준인 ISO 14001 인증을 획득하였습니다. 이 과정에서 전사 환경측면 및 환경영향을 파악하고자 환경영향평가를 실시하였으며, 외부 전문가 및 내부심사원이 실시하는 내부심사와 최고경영자가 직접 평가하는 경영검토를 실시하였습니다. 공단은 인증 취득 후에도 지속적으로 정부 정책 및 공단 특성을 반영해 환경경영매뉴얼과 절차서를 보완하고, 사업장별 환경 이슈, 환경 리스크, 환경 목표 구체성 확립 등 개선 사항을 도출해 ISO 14001 인증 사후관리를 이어갈 것입니다.

구분		단위	2020	2021	2022
환경경영 인증	ISO 14001 비율	%	0	0	100

환경

Performance

저탄소경영 추진

공단은 지속가능한 경영혁신을 위한 혁신전략체계를 수립하여 전사적인 노력을 기울이고 있습니다. 이 가운데 '탄소중립·친환경 생태계' 조성을 혁신 과제로 삼아 온실가스 감축 달성률을 성과지표로 관리하고 있습니다. 공단은 환경경영방침·규정을 제정하고, 환경경영시스템(ISO 14001) 인증으로 환경경영을 강화하는 한편, 2050 탄소중립 실현을 위한 단계별 이행체계를 착실하게 수행하고 있습니다. 2022년에는 탄소배출원 관리 대상을 기존 보유사옥(건물 3개)에서 전체 복지시설(건물 103개)로 확대하였습니다. 이와 함께 개포 재건축 단지 내 태양광 및 지열에너지를 도입하였습니다. 또한 저탄소 단열재, 자원순환 방수재 등을 활용해 에너지효율 1+ 등급을 인증받아 연간 623tCO_2eq의 온실가스 배출과 1,354MWh의 전력을 절감하였습니다. 남원·김해 상록골프장은 유휴부지(주차장)를 활용하여 420kW 규모의 태양광 발전시설을 설치해 262tCO_2eq의 온실가스 배출량을 감축하고, 2.1TJ의 에너지 발전량을 확보했습니다. 이와 더불어 2022년 6월 개최한 에너지절약추진위원회의 심의 사항에 따라 고효율인증기자재를 구매하고 스포츠 조명시설 및 주차장 가로등을 고효율 등기구로 교체해 에너지 절약 인프라를 강화하였습니다. 그뿐만 아니라 실내조명 50% 감축, 실내온도 준수, 옥외조명 소등 등 에너지 사용을 효율화한 결과 에너지 사용량을 전년 대비 4% 절감했습니다. 이 밖에도 임직원 참여형 저탄소 캠페인 '탄소중립 챌린지'에 78%(18,127회 활동 인증)의 임직원이 참여해 총 35.6tCO_2eq의 온실가스를 감축하였습니다. 이렇듯 경영활동 전반에서 탈탄소를 실천한 결과 공단은 공공기관의 온실가스 감축 목표인 34%를 22% 초과한 41.4%의 감축률을 달성하였습니다. 이로써 공단은 11년 연속으로 온실가스 감축 목표를 달성하며 2050 탄소중립 실현을 위한 정부 정책을 선도적으로 이행하고 있습니다.

탄소배출원 관리 (단위: tCO_2eq)

	총계	제주 본부, 서울·지부	복지시설
목표	8,776(34% 감축)	993(34% 감축)	7,783(34% 감축)
실적	7,793(41.4% 감축)	934(39% 감축)	6,859(42% 감축)

온실가스

구분		단위	2020	2021	2022
배출	총배출량(Scope 1&2)	tCO_2eq	938.24	977.53	7,792.74
	- 직접 배출량(Scope 1)	tCO_2eq	305.15	317.5	2,534.29
	- 간접 배출량(Scope 2)	tCO_2eq	633.09	660.03	5,258.45
	온실가스 집약도(Scope 1&2)	tCO_2eq/억 원	31.3734	32.3869	194.7385
감축	총감축량(Scope 1&2)	tCO_2eq	411.95	527.14	5,505.12
	감축률(기준 배출량 대비)	%	30.51	34.87	41.39
	달성률(목표 대비)	%	101.7	109	122

* 2022년 데이터는 본사 및 실소유 지부 전 사업장을 대상으로 산정함

에너지

구분		단위	2020	2021	2022
총에너지	총에너지 소비량	TJ	20.51	21.89	156.25
	에너지 집약도	TJ/억 원	0.686	0.725	3.905
일반에너지	총일반에너지 소비량	TJ	18.43	19.79	153.33
	직접에너지 소비량	TJ	5.39	6	43.45
	간접에너지 소비량*	TJ	13.04	13.79	109.88
	- 전력	TJ	13.04	13.79	109.88
재생에너지	총재생에너지 소비량	TJ	2.08	2.10	2.92
	- 태양광	TJ	0.77	0.79	0.75
	- 폐열 회수**	TJ	1.31	1.31	2.17
	재생에너지 사용률	%	10.12	9.57	1.87
	총재생에너지 발전량	TJ	2.08	2.10	2.92
	- 태양광	TJ	0.77	0.79	0.75
	- 폐열 회수**	TJ	1.31	1.31	2.17

* 전력 소비량
** 수안보호텔 온천수 배출수를 열에너지로 활용하는 시설이며, 재생에너지에 포함하여 산정함
(재생에너지 소비량과 발전량은 폐열회수장치 용량*효율(50%)*객실가동시간으로 추정함)
*** 2022년 데이터는 본사 및 실소유 지부 전 사업장을 대상으로 산정함

골프장 주차장을 활용한 태양광 발전시설

환경

오염 저감 활동

공단은 미세먼지 대응체계를 구축하고 대기오염물질 배출 목표를 설정하였습니다. 이에 차량 5부제를 적극 시행하고 있으며, 연 2회 대기오염배출시설 측정 및 사후관리 등의 상시 대응체계를 마련했습니다. 초미세먼지 위기경보가 '관심' 단계 이상이 되었을 경우에는 비상 대응체계를 가동해 '관심' 단계에서는 차량 2부제, '주의' 단계에서는 관용차 운행 중단, '경계' 단계에서는 차량의 운행을 전면 중단하고 있습니다. 또한 법적기준 허용치보다 20% 강화한 대기오염물질 배출 목표를 설정하였음에도 보유시설의 대기오염물질 배출시설을 철저히 관리하여 목표치를 모두 상회하는 성과를 냈습니다.

대기오염물질*

구분		단위	2020	2021	2022
질소산화물질(NO_x)	배출농도	ppm	74.77	61.96	71.2
황산화물질(SO_x)	배출농도	ppm	5.2	1.98	1.2
미세먼지(PM10)	배출농도	mg/Sm^3	4	3.6	15.46

* 배출농도는 각 사업장의 평균 배출농도

수질오염물질*

구분		단위	2020	2021	2022
생물화학적 산소요구량(BOD)	배출농도	mg/l	1.4	1.64	1.22
부유물질량(SS)	배출농도	mg/l	1.7	1.64	1.72
총질소(T-N)	배출농도	mg/l	3.07	6.77	5.66
총인(T-P)	배출농도	mg/l	0.24	0.72	0.49

* 배출농도는 각 사업장의 평균 배출농도

제주사옥 차량5부제 시행안내

대기오염저감 보일러 저녹스 버너 설치

대기오염물질 방지시설, 스크러버 설치

지속가능한 자원순환

폐기물 공단은 본부 및 지부 등 사무실 폐기물을 줄이기 위해 종이 사용 줄이기, 제로웨이스트 등의 캠페인을 추진하고 있습니다. 또한 호텔, 골프장 등 복지시설 및 임대주택의 폐기물을 감소하고 재활용을 활성화하기 위해 다양한 방안을 도출하여 운영하고 있습니다. 복지시설 폐기물은 보관, 처리, 사후 확인 등의 과정을 거쳐 폐기물을 적법하게 처리하고 있습니다. 골프장에서 발생하는 잔디예지물, 임목폐기물 등 폐기물은 재활용 처리시설로 적법하게 보내서 퇴비화하거나 목재 부산물로 재활용될 수 있도록 처리하고 있습니다. 아울러 고덕8단지에 위치한 지장수목 12,700주를 개포 및 상계 주택단지로 이식해 재활용 폐기물 비용 2억 원을 절감하기도 했습니다. 또한 호텔·골프장 고객용 편의 비품 폐기물을 최소화하기 위해 1회용 제품 대신 리필용기를 사용하고, 비누 및 치약 등을 친환경 제품으로 조달하고 있습니다.

구분		단위	2020	2021	2022
배출	총폐기물 배출량	ton	359.97	409.47	714.07
	- 일반 폐기물	ton	340.58	341.41	405.26
	- 지정·건설 폐기물	ton	19.39	68.06	308.81
처리	총폐기물 처리량	ton	312.73	368.47	663.83
	일반 폐기물	ton	304.39	305.36	360.19
	- 소각	ton	223.36	240.34	262.14
	- 매립	ton	81.03	65.02	98.05
	지정·건설 폐기물	ton	8.34	63.11	303.6
	- 소각	ton	6.44	0.75	303.64
	- 매립	ton	1.90	62.36	0
재활용	총폐기물 재활용량	ton	47.24	41	50.24
	폐기물 재활용률	%	13.12	10.01	7.04

용수 공단은 수자원을 효과적으로 활용하고자 골프장 연못의 빗물을 저장할 수 있고, 중수를 재활용 할 수 있는 정화시설을 운영하고 있습니다. 그뿐만 아니라 안정적 수원 확보를 위해 화성 골프장 인근 공공하수처리수 활용을 추진하는 등 용수 재사용을 확대하고 골프장의 물부족 리스크에 대비하고 있습니다.

구분	단위	2020	2021	2022
총용수 취수량	ton	221,878	185,503	351,044

Next plan

공단은 환경부문 ESG경영자문단, 환경분과 ESG리더스, 에너지절약추진위원회 등 ESG경영 추진체계와 연계한 환경경영 협력체계를 형성할 계획입니다. 이 밖에 대기오염, 에너지 수급 외 기타 주요 환경 이슈 발생에 대비한 비상대응체계를 구축해 긴급 환경 이슈 발생 시 초동 조치를 취하고, 발생원인 등 사태를 파악할 방침입니다. 아울러 에너지절약추진위원회를 중심으로 경과 보고 및 후속 조치 등을 논의하여 신속 대응할 것입니다. 또한 환경과 관련한 공단의 모든 성과 및 정보를 알리오 및 환경정보공개시스템과 같은 다양한 채널을 통해 적시에 투명하게 공개해 대국민 신뢰도를 강화하고자 합니다. 특히 환경정보의 산정 데이터 및 증빙자료는 철저한 검증을 거친 후 공개할 것입니다. 그뿐만 아니라 공시되는 항목 외 재생에너지 사용 비율, 재사용 용수 비율과 같은 환경 관련 지표를 선제적으로 관리해 성과 측정 및 개선에 활용할 예정입니다.

환경

환경참여

Strategy

‘Green Infra’, ‘Green Office’, ‘Eco Friendly’를 키워드로 한 환경경영 추진전략을 바탕으로 공단은 고유사업 추진부터 일하는 방식까지 공단 전반에 친환경 문화를 확산시키고 있습니다. 또한 지역사회를 비롯한 이해관계자와 친환경 공감대를 형성해 지속가능한 공동체 발전에 기여할 수 있도록 환경참여 활동을 적극적으로 실시할 예정입니다.

Performance

고유사업과 연계한 친환경 인프라 개선

공단의 주요사업을 환경친화적으로 운영하기 위해 다양한 인프라 개선 활동을 실시하고 있습니다. 공단은 복지시설의 친환경 전환을 위해 골프장의 유휴부지를 활용하여 태양광 발전시설을 추가 설치하였습니다. 또한 폐기물 재활용시설, 골프장 연못 정화시설 등을 설치하였습니다. 공단은 2030년까지 100% 전기차로 전환하는 ‘2030 EV 100’ 달성을 위해 그린 모빌리티 로드맵을 수립하였습니다. 2022년에는 본부 업무용 자동차 6대를 전기차 5대, 하이브리드차 1대로 전부 교체하여 2022년 친환경 자동차 도입률 100%를 달성했습니다.* 이와 함께 전기자동차 충전시설 40개소 및 전용 주차구역 99개소를 설치하며 그린 모빌리티로 전환할 수 있도록 인프라를 구축하고 있습니다.

* 본부 기준

전기자동차 인프라 현황

구분	합계	천안리조트	화성골프장	남원골프장	김해골프장	수안보호텔
전기차 충전기	40	21	7	4	5	3
전용 주차구역	99	49	21	11	12	6
합계	139	70	28	15	17	9

아울러 노후화된 개포 주택단지를 재건축하는 과정에서는 토공사 최소화, 빗물 이용 등 저영향개발을 도입하였습니다. 그뿐만 아니라 7종의 저탄소자재 사용, 빗물 이용 물 순환, 생태면적률 11% 확보 및 비오톱 조성 등 입지 및 자재 선정부터 시공, 유지관리, 폐기에 이르기까지 건축물의 전생애에서 환경에 미치는 영향을 고려하여 설계 및 시공을 진행하였습니다. 그 결과 녹색건축인증 최고등급 및 공공분야 최고점수를 획득하였습니다. 창원시가 주최하는 ‘친환경 녹색아파트 만들기 경진대회’에서는 마산교방상록아파트가 재활용품 분리배출 홍보·교육·안내 등 분리수거 체계 확립, 생활쓰레기 줄이기 실천활동, 길마켓, 자원 공유 외 각종 환경교육과 이벤트를 추진한 성과를 인정받아 4년 연속 수상(2019~2021년 최우수 단지, 2022년 우수 단지 선정)하였습니다.

구분		단위	2020	2021	2022
친환경 차량	전체 차량대수	대	86	96	105
	친환경 차량대수	대	14	17	24
	- 전기차	대	2	5	11
	- 하이브리드차	대	12	12	13
	친환경 차량 비율	%	16.3	17.7	22.9
친환경 건축물 인증	녹색건축(G-SEED) 인증 비율	%	0	0	8.7
환경투자	친환경 인프라 투자	백만 원	165.78	65.04	984

친환경 녹색아파트 만들기

분리수거 방법 홍보

폐화분을 이용한 화초 심기

창원 길마켓

조경 잔재물 전달

재활용품 보관소 운영

생애주기별 환경교육

에너지 프랜들리(아이스팩 재활용 방향제 제작)

탄소중립 실천 캠페인

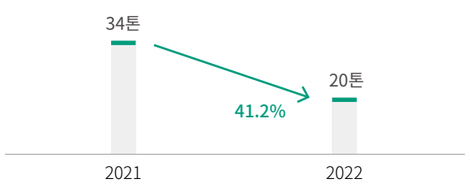
친환경 영상 챌린지

그린오피스 조성 및 친환경 문화 확산

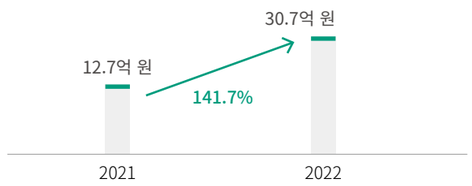
공단은 2022년에 이어 2023년 상반기에도 페이퍼리스 보고 활성화, 종이 없는 회의 운영 등 페이퍼리스 활동을 추진하였습니다. 또한 부서별 분리수거함 설치, 종이컵·테이크아웃컵 Zero 캠페인, 1회용품 Zero 캠페인 등 제로 웨이스트를 향한 노력을 지속하였습니다. 부 단위로 텀블러·텀블백을 사용한 인증 사진을 그룹웨어에 게시하고 다음 챌린지를 진행할 부서를 지목하는 릴레이 텀블러 사용 캠페인 ‘텀블리(TUM_VELY)’ 챌린지도 진행하였습니다. 이외에도, 사내 방송 및 그룹웨어 팝업 메시지를 통해 임직원에게 텀블러와 텀블백 사용을 독려하고, 엘리베이터 입구에 ‘1회용품 Zero’ 포스터를 부착하여 임직원의 친환경 의식을 제고하였습니다. 또한 제주시와 협업하여 1회용 보증금 컵 무인회수기를 본사 로비층에 설치하였으며, 제주시내 보증금 제도에 가입함으로써 1회용컵 반납 편의성을 높이고 보증금 제도의 정착에 기여했습니다.

그린오피스 추진 성과

업무 개선 및 디지털화로 종이 사용량 감소



녹색제품 구매 정부권장 목표 100% 달성



환경

텀블리 챌린지 생생 리포트

경영지원실 ESG부

점심시간에 매번 텀블러 챙겨야지 생각만 하고 잊어버릴 때가 많은데 챌린지를 하게 되니 동료들과 함께 챙길 수 있어 좋습니다.

홍보실 홍보부

텀블러 사용을 통해 일회용품을 줄이고 환경보전에 동참하게 되어 뿌듯합니다.

연금운영실 연금운영부

이번 기회를 통해 공단직원들이 텀블러를 더 많이 사용하고 플라스틱을 줄여나갔으면 좋겠어요.

감사실

환경도 지키고 간식도 먹고 즐거운 챌린지였습니다. 앞으로도 일회용품 줄이기에 앞장서는 공단이 됩시다.

인사윤리실 노무보수부

조금 불편하지만 환경에 도움이 된다고 생각하니 마음만은 아주 편안했어요.

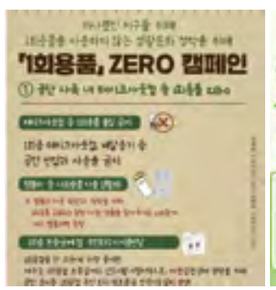
경인지부

챌린지가 끝나도 꾸준히 사용해서 일회용품 줄이기에 앞장서겠습니다.

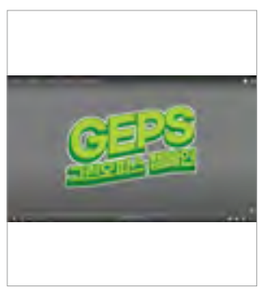
공단은 2023년 4월부터는 그린오피스 캠페인 내 제로 웨이스트·페이퍼리스 외에도 물 절약·음식물 쓰레기 줄이기 분야를 추가하여 관련 캠페인들을 진행하고 있습니다. 본사 구내식당에 미생물 음식물 처리기를 설치하였으며, 이를 통해 음식물쓰레기 배출량 Zero를 달성하고자 합니다. 이 외에도 'GEPS 그린오피스' 홍보 동영상을 제작하여 유튜브에 게시하였습니다. 아울러 모바일 걷기 앱 '워크온'을 활용하여 걸음 수를 모니터링하고 참여 우수자를 포상함으로써 임직원의 건강 증진과 차량 이용 감소를 독려하였습니다. 이와 더불어, 녹색산업 육성을 위해 부서별 담당자를 대상으로 제도교육을 실시하고, 관련 제품을 안내하였습니다. 그 결과 2022년, 녹색제품 구매 정부권장 목표를 100% 달성했습니다.

구분		단위	2020	2021	2022
환경구매	녹색제품 구매액	백만 원	375	1,273	3,238

탄소중립 챌린지



그린오피스 캠페인



Youtube: [그린오피스 캠페인♥]
그린오피스? 왜 하는 건가요?

지역사회 협력 및 생태계 보호

공단 본부가 위치한 제주 지역사회의 환경 문제를 개선하기 위해 제주도 내 다양한 이해관계자들과 협력형 환경개선활동을 펼치고 있습니다. 그 일환으로 제주지역문제 해결 플랫폼에 참여해 33개 기관과 우유팩 수거체계 구축실험 등 환경문제 해결에 동참하였습니다. 제주특별자치도에서 주관하는 일상생활 문제해결 경험 콘텐츠 공모전에서는 해양쓰레기 해결과 관련한 주제로 동영상을 제작해 대상을 수상하였습니다. 공단은 제주도뿐만 아니라 전국 지부에서 각 지역에 맞는 환경보호활동을 펼치고 있습니다. 은퇴공무원과 환경단체를 연계한 봉사를 진행하고 있는데, 2022년에는 전년 대비 40% 증가한 1,212명이 참여하였습니다. 대구지부의 경우 대구지역 환경보호 및 사회문제 해결에 앞장 선 공로를 인정받아 대구광역시가 주관한 2022 대한민국자원봉사대상에서 '행정안전부 장관 표창'을 수상하였습니다.

구분		단위	2020	2021	2022
환경봉사	참여인원	명	508	518	554
	총봉사시간	시간	5,189	3,569	3,838

환경법규

구분		단위	2020	2021	2022
위반	위반건수	건	0	0	0
	벌금 및 과태료	백만 원	0	0	0

Next plan

그린인프라

공단은 그린인프라 구축을 위해 사업장 내 건물 옥상, 주차장을 활용하여 신재생에너지 도입을 확대할 예정입니다. 또한, 노후 조명설비(골프장 스포츠 조명등, 가로등)를 고효율 LED로 교체하고, 영업장 내 전구를 전력량 조절 및 모니터링이 가능한 IoT 전구로 교체할 예정입니다. 아울러 건물 에너지 진단을 실시하여 에너지 절감요인을 발굴하고, 노후 설비를 교체하여 에너지 효율을 개선할 예정입니다. 안정적 수원 확보를 위해 골프장 연못의 빗물저장기능을 확대하고 인근 공공하수처리수 활용방안 등을 모색할 계획입니다. 폐기물 적법 처리 및 재활용, 감량화 등도 추진해 자원순환을 실천하고자 합니다. 나아가, 공단이 운영 중인 전국 공무원 임대주택 인프라에도 신규 건립·재건축 시에 녹색기술을 도입하고, 녹색건축·장수명 주택 인증을 취득할 것입니다. 기존 운영 임대주택 단지 또한 LED 전등 교체와 전기자동차 충전소 및 주차구역 설치를 통해 녹색아파트로 전환해 나갈 계획입니다.

그린오피스

공단은 'GEPS 그린오피스' 캠페인을 확대 추진할 예정입니다. '종이 없는 사무실'을 조성하기 위해 대면보고 시 출력물 대신 부서 공용 태블릿 PC를 활용할 것입니다. 제주 대회의실을 '종이 없는 회의실'로 지정하여 시범 운영 중인 '종이 없는 회의'를 적극 추진할 것입니다. 업무 프로세스 디지털화를 통해 불필요한 출력물을 절감할 것이며, 종이 사용 절감실적 우수부서에게는 내부평가 시 가점을 부여하고자 합니다. 친환경 사무실 조성을 위해 1회용품 사용 최소화, 폐기물 줄이기 및 분리배출 강화 등을 실천할 것입니다. 환경 지표를 주기적으로 모니터링하여 관련 현황을 임직원에게 공유하고 성과를 측정해 우수 참여부서에게 포상함으로써 전사적인 참여를 유도할 계획입니다.

생태계 보호

공단은 제주 지역 특성을 반영한 지역사회 생태계 보호활동을 유지·강화하고자 '반려해변'인 색달해변을 관리하고 제주 올레길 및 해양에서의 환경정화활동도 지속적으로 실시할 예정입니다. 지역 단체 및 주민센터 등과 협업하여 환경개선사업에 참여하고, 「제주지역문제해결플랫폼」을 통해 제주 관내 기관과 함께 지역 환경문제 해결에도 동참하겠습니다. 또한 은퇴공무원의 풍부한 공직경험과 높은 환경보전 인식을 활용하여 상록자원봉사단 내 환경전문봉사단을 활성화하고자 합니다. 전문 환경활동을 강화하고, 환경문제 인식전환을 위한 대국민 환경캠페인을 적극적으로 전개해 나갈 계획입니다.

사회

노동

Strategy

HRD 전략체계

공단은 균등한 기회 제공과 투명하고 공정한 채용을 원칙으로 하며, 성별 및 학력, 연령 등에 대한 불합리한 제한을 금지하고 있습니다. 채용 시에는 채용전략에 따라 채용 정보를 확대하여 공개하며, 사회적 약자 지원제도를 운영함으로써 취약계층에 대한 고용기회를 확대하고 형평성을 높이고 있습니다. 이와 더불어, 보직배치 및 승진 등 인사 운영 과정에서 누구도 차별을 겪지 않도록 부서장 보직 여성 배치, 대학 소재지를 고려한 고졸 직원의 근무지역 배치, 무기계약직과 일반직 간 동등한 보수체계 운영 등을 시행하고 있습니다. 그뿐만 아니라, 전 직원에게 직무급을 도입하고 성과급 산정 시 개인업적평가 반영비율을 확대하여 직무·성과 중심의 합리적인 보수체계를 확립하여 운영하고 있습니다.

공단은 차별화된 인재양성을 위해 HRD 전략체계를 구축하였으며, 이를 기반으로 학습 문화 조성, 임직원 직무교육 및 디지털·데이터 리터러시교육, 리더십교육 등의 주요 추진 과제를 도출하였습니다.

HRD 목표	공단 업(業)의 전문화를 위한 차별화된 인재양성			
인재상	창의 人	전문 人	신뢰 人	
HRD전략 · 추진과제	학습과 성장의 문화 정착 • IDP 수립과 학습하는 시간 운영으로 학습 문화 조성 • 인사제도와 연계강화로 효율적인 인적자원개발	역량과 직무 중심 교육 운영으로 전문인재 양성 • 전문가 육성을 위한 맞춤형 직무교육 과정 운영 • 신입직원 조직 적응을 위한 체계적 온보딩 프로그램 운영	미래변화 선도 창의적 인재 육성 • 디지털·데이터 리터러시 교육 강화 • 일과 학습의 병행을 위한 자기주도학습 지원 강화	소통과 존중을 통한 신뢰받는 인재 육성 • 수평적 조직문화 구현을 위한 리더십교육 • 행복한 조직을 위한 마음챙김·소통교육 활성화

Target

공단은 임직원의 전문역량 강화를 위해 HRD 성과지표를 관리하고 있습니다. HRD 성과지표는 대내외 환경분석과 HRD 트렌드를 토대로 수립되며, HRD 추진 과제와 연계됩니다. 공단은 상시 학습문화 조성, 맞춤형 직무교육 과정 운영 및 디지털역량 강화교육 시행 등을 통해 HRD 성과지표를 달성해 나가겠습니다.

HRD 성과지표

	교육종합만족도	디지털 역량지수	현업 적용도	역량 향상도
2022 목표	90.2점(5.8% ↑)	7.4점(10% ↑)	89.0점(8.3% ↑)	10%이상(신설)
2022 성과	90.6점	7.5점	89.7점	25.5%
2023 목표	91.1점(5% ↑)	7.7점(10% ↑)	90.7점(10% ↑)	28%(10% ↑)

이외에도 인력 전문성 제고를 위해 정부정책 및 사회적 변화를 고려하여 노사전략 체계를 재정비하고, 노사관계 고도화를 추진할 것입니다. 나아가, 구성원 참여와 소통을 기반으로 한 GEPS 직무급 모델을 통해 구성원 모두가 공감하는 보수제도를 운영할 계획입니다.

Performance

노사소통 활성화

공단은 노사 간의 공감대 형성을 위해 의사소통과 노사관계 관리역량을 강화하고 있습니다. 노사 대표 간, CEO와 직원 간, 노조위원장과 각 부서 간 등 현안별 맞춤형 소통채널을 운영하고 있으며, 이를 통해 정부혁신 가이드 100% 이행, 직무급 도입 등 중요 이슈에 대응하였습니다. 이에 노사소통지수는 2022년, 전년 대비 0.9점 상승하여 95.0점을 기록하였습니다. 근무혁신, ESG 경영지원 등 현안사항에 유연하게 대처하기 위해 법정협의체 외에도 여러 특별협의체를 운영하고 있습니다. 「근무혁신추진협의회」는 근무 및 평가방식 등에 대한 협의를 위해 수시로 운영되며, 2022년에는 종합적인 근무혁신 계획안, 일하기 좋은 근무환경 조성을 위한 10개 실행과제 실천 등을 중점 추진했습니다. 「직원고충해소위원회」는 조직 내 약자의 고충 상담과 조치를 담당합니다. 2022년에는 직원의 고충을 청취한 후 부서명칭을 콜센터에서 고객센터로 변경하였으며, 이를 통해 소속직원의 사기진작을 이끌어 냈습니다. 또한 공단의 ESG경영 실천을 위해 「ESG경영지원노사위원회」를 신설하였으며, 기금관리형 준정부기관 최초로 노조 예산 절감분 및 1·2급 직원 적립금을 활용하여 '노사공동 ESG 기금'을 조성하였습니다. 이에 협력적 노사관계 인식도는 2022년, 전년 대비 0.8점 증가하여 93.5점을 기록하였습니다.

노동조합 및 단체교섭 현황

구분		단위	2020	2021	2022
노동조합	가입대상	명	570	544	585
	가입인원	명	570	544	567
	가입률*	%	83.8	79.6	82.5
단체교섭	단체협약 적용비율**	%	100	100	96.9
	노사협의회 개최	회	4	4	4

* 노조가입률=(노조가입자수/전체 임직원수)*100
** 단체협약 적용비율=(단체교섭 적용인원/노조가입대상)*100

인재 채용 혁신

공단은 공정하고 투명한 채용 프로세스와 혁신 기법을 토대로 미래 인재를 선발합니다. 블라인드 채용기준을 포함한 채용 규정을 엄격히 준수하며 면접전형 참관 감사인 확대, 참관 체크리스트 표준화 등을 통해 공정성과 투명성을 강화하고 있습니다. 이와 더불어 비대면 AI 면접과 구조화 면접, 심층 면접을 통해 지원자를 공정하고 세밀하게 평가하고 있습니다. 그 결과 2022년 고용노동부에서 실시한 채용 모니터링에서 위반 사례 및 채용사고 0건을 기록하였습니다. 또한 채용정보 불균형을 해소하고자 응시자별 필기시험 과목별 점수 및 합격자 커트라인 점수를 공개하고 있으며, 다양한 방식을 활용하여 채용 정보를 안내하고 있습니다. 유튜브 영상뿐만 아니라 대면 설명회를 개최하여 공단 및 취업제도를 소개하여 2022년 한해 동안 총 1,131명이 참여하였습니다. 아울러 사회형평적 채용 진행 시, 장애인 응시자 대상 전형별 맞춤형 편의제도를 운영하고 있습니다. 장애인 응시자는 필기 전형 시, 시험실 별도 배정 및 전자문제지를 제공받고, 시험시간 연장 등의 지원을 받을 수 있으며 면접 전형 시에는 음성지원 컴퓨터 및 전담도우미 등을 활용할 수 있습니다.

채용

구분		단위	2020	2021	2022
일반 채용*	전체	명	59	38	37
	- 신입	명	53	36	34
	- 경력	명	6	2	3
사회형평적 채용	청년 인턴	명	44	49	45

* 정규직(일반정규직) 기준으로 산정

사회

조직 및 인력관리 고도화

공단은 지속적인 효율성 제고와 성과창출을 위해 조직 및 인력 관리에 힘쓰고 있습니다. 중장기 사업계획, 소관 부서의 사업별 현황과 전망, 조직 강화방안 등을 검토하여 전사 운영계획을 수립하며 그에 따라 핵심사업과 비핵심사업을 분류하고, 인력을 배치합니다. 2022년에는 복지본부 부서를 3실에서 2실로 통합 재편하였으며 비서실 폐지 후 경영지원실로 임원 보좌업무를 통합하여 업무생산성을 제고하고, 관리인력 비율을 축소하였습니다. 또한 은퇴자마을, 국제개발협력 등 타 기관과 중복되는 사업은 폐지 및 통합하여 본연의 업무 수행에 역량을 집중하였습니다. 대신 미래성장사업인 재해보상과 연금연구를 중심으로 인력을 확충하여 역량을 강화하는 한편 재해 입증 지원 현장조사 인력을 본부 및 지부에 분산 배치하여 권역별 유기적 실행력을 제고하였습니다.

임직원 현황

구분		단위	2020	2021	2022
전체 임직원수		명	673.30	672.78	644.71
고용형태별	정규직(일반)	명	584.64	586.76	559.24
		%	86.83	87.21	86.74
	정규직(무기계약직)	명	77.85	77.4	77.85
		%	11.56	11.5	12.08
	비정규직	명	10.81	8.62	7.62
		%	1.61	1.28	1.18
	- 기간제 근로자	명	4	3	2
		%	0.59	0.45	0.31
	- 단시간 근로자	명	6.81	5.62	5.62
		%	1.01	0.84	0.87
연령별	만 30세 미만	명	151.76	150	135.5
		%	22.54	22.3	21.02
	만 30세 이상 50세 미만	명	356.23	362.36	348.41
		%	52.91	53.86	54.04
	만 50세 이상	명	165.31	160.42	160.8
		%	24.55	23.84	24.94

이직 및 근속

구분		단위	2020	2021	2022
이직	총이직자	명	42.5	44	59.25
	- 자발적 이직자	명	21.5	26	39.25
	- 남성	명	15	12	20
	- 여성	명	6.5	14	19.25
	이직률	%	6.6	6.7	9
	- 자발적 이직률	%	3.3	4	6
근속	평균근속	년	13.3	13.09	13.08
	- 남성	년	17.17	17.14	16.68
	- 여성	년	8.72	8.91	9.43

보수

구분		단위	2020	2021	2022
급여	임직원 평균급여	백만 원	71	70	73
	- 남성	백만 원	79	78	82
	- 여성	백만 원	58	58	61
동등급여	임직원	%	100	99.0	96.3
	- 관리직	%	94.9	96.5	94.6
	- 비관리직	%	101	99.5	97

인력 다양성 제고

공단은 체계적인 여성관리자 양성을 위해 경력단계별 여성관리자 육성시스템을 구축하였습니다. 직무경험 다양화 및 전문성 제고를 위해 3급 승진까지 경영-연금-사업 3개의 직무를 경험할 수 있도록 운영하였으며, 2022년 상반기에 78명, 하반기에 54명을 대상으로 전보 인사를 시행했습니다. 또한 육아휴직 후 복귀한 여성 직원에게 희망보직을 부여하고 있으며, 2022년에는 8명의 적응을 지원하였습니다. 이와 더불어 여성 직원을 경영관리, 연금·재해보상 및 복지기획 등 주요 직무에 배치하여 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공하고, 동기부여를 주고 있습니다. 이에 여성 관리자 비율은 2021년 18%에서 2022년 19%로 증가하였고, 특히 1급 여성 직원의 비율은 전년 대비 7%p 증가하여 14%를 달성하였습니다. 또한 공단은 장애인턴 운영 프로세스를 개선하여 장애인 고용을 활성화하고 있습니다. 상·하반기·수시채용을 통해 중증 장애인 등 장애인턴 채용을 진행하였으며, 2022년 상반기에는 중증 장애인턴 5명, 하반기에는 장애인턴 10명(경증 5명, 중증 5명)을 채용하였습니다. 또한 장애인턴 근무 애로사항을 고려하여 하반기 채용 시 장애인턴의 근무시간을 일 8시간에서 4시간으로 축소하였으며, 희망 근무시간(오전·오후)을 반영하여 반일제로 채용하였습니다.

구분		단위	2020	2021	2022
여성	전체 여성*	명	306.89	323.56	311.29
		%	45.98	48.35	48.48
	- 정규직 여성*	명	304.89	319.56	309.29
		%	46.37	48.48	48.85
	- 관리직 여성	명	35	36	37
		%	18.04	18.27	18.97
	- 임원직 여성	명	2	3	2
		%	20	30	22
	- 신규채용 여성	명	34	22	21
		%	57.63	57.89	56.76
소수자	장애인	명	30	27	36
	국가보훈자	명	52	54	50

* 정규직 인원 대상 비율 산출, 임원 및 비정규직 제외

사회

임직원 역량 강화

맞춤형 자기계발 지원 공단은 조직 전문성 강화를 위해 임직원의 역량 향상을 지원하고 있습니다. GEPS 아카데미를 통해 4급 이하의 전직원이 조직 내 중점 실무자로서 공통 역량과 직무 역량을 향상할 수 있도록 플립러닝, 토론·체험 등 참여교육을 제공하고 있습니다. 또한, 자율적 학습조직인 러닝클럽을 구성하여 직무 관련 자격증 취득 및 역량개발을 적극 지원하고, 직원 간 원활한 지식공유 활동을 통해 학습하는 조직문화를 조성하고 있습니다. 그뿐만 아니라 신입직원이 조직에 적응할 수 있도록 체계적인 온보딩 프로그램을 운영하고 있습니다. 교육 몰입도 향상을 위해 실습 및 팀워크 활동을 강화하는 한편, 임용 이후 온보딩 가이드북(공단 활용법)을 제공하고, 멘토링을 실시하였습니다.
고졸 직원을 대상으로는 적합 직무 발굴 및 보직 관리 등으로 경력 개발을 지원하며, 입사 후에도 지속적으로 성장할 수 있도록 자기계발 프로그램을 제공합니다. 고졸 직원은 유연근무제를 활용하여 학업을 수행할 수 있으며, 대학교 등록금을 지원받을 수 있습니다. 2022년에는 고졸 직원 34명을 대상으로 대학 학비 6,100만 원을 지원하였습니다. 또한 무기계약직에게도 일반직과 동등한 기준을 적용하여 온·오프라인교육을 제공하였으며, 2022년에 총 17명이 교육을 통해 전문지식을 쌓고 자기계발을 이어나갔습니다.

혁신적 교육시스템 운영 공단은 다양한 교육방식을 도입하여 자기주도적 학습을 지원하고 있습니다. 2022년에는 자율 학습비 275건을 지원하여 직무관련 자격증 45개 취득을 유도하였습니다. 또한, 대면, 하이브리드, 메타버스 등 다양한 교육방식 도입으로 교육참여 기회를 확대하였고, 독서경영프로그램 운영하여 독서문화를 활성화하고 있습니다. 이와 더불어, 국가공무원인재개발원과 연계하여 나라배움터 온라인 플랫폼을 공동활용하고, 한국지역정보개발원 등 84개 공공·민간 전문교육기관과 연계하여 양질의 교육기회를 제공하고 있습니다.

디지털·데이터 리터러시 강화 공단은 DT 미래인재 양성을 위해 디지털교육을 강화하였습니다. 디지털 핵심인재인 'GEPS 디지털 프론티어' 발굴 및 양성을 위해 3급 이하 직원 중 DT교육 희망자 50명을 선발하여, 챗GPT, AI 등 DT 기술의 현황과 파이썬 프로그래밍, 데이터 시각화 등에 대한 단계별 교육을 제공하고 있습니다. 전 과정 수료자에게는 디지털 수료품을 증정하며, 교육 이후에도 마이크로러닝, 북러닝 학습을 지속적으로 지원하여 전문성을 갖춘 미래 인재로 육성합니다. 이외에도 전직원 디지털 기초 역량 향상을 위해 의무교육을 실시하고 있습니다.

임직원 교육훈련 운영 현황

구분		단위	2020	2021	2022
교육시간	직원 1인당 교육시간	시간	109	123	120
교육비용	직원 1인당 교육비용	천 원	1,226	1,117	1,083
직무역량교육	참여인원	명	673.3	672.78	644.71
	- 정규직	명	662.49	664.16	637.09
	- 비정규직	명	10.81	8.62	7.62
	참여율	%	100	100	100
	- 정규직	%	100	100	100
	- 비정규직	%	100	100	100
교육성과	만족도	점	87.9	89.6	90.6

합리적인 근로환경 조성

공단은 체계적인 근무혁신을 통해 업무생산성을 높이고 있습니다. 근무 가능 지역을 지방지부 및 스터디카페, 공공 도서관 등으로까지 확대하였으며, 집중근무 제도 정착을 위해 메신저에 집중근무 알림표시 기능을 활성화하였습니다. 또한 유치원, 초등학교 입학 전·후 등 보육집중기를 보내는 직원에게 시간선택제 전환을 적극 유도하고 있으며, 그 결과 2022년 시간선택제로 전환하여 근무 중인 직원은 전년 대비 12명 늘어난 36명이 되었습니다. 아울러 의무연차를 80%에서 90%로 확대하고, 연차사용률을 부서평가에 반영하여 일·가정 양립 문화를 확산해 나가고 있습니다. 이에 워라밸 점수는 2022년 88.2점으로 전년 대비 1.8점 상승하였습니다.
공단은 다양한 조직구성원의 니즈를 반영하여 복리후생제도 또한 합리적으로 운영하고 있습니다. 각 구성원의 니즈를 파악하기 위해 복리후생제도 만족도조사를 시행하고 있으며, 2022년에는 조사인원을 기존 50명에서 전직원으로 확대하고 조사항목 또한 14개에서 28개로 확대하였습니다. 그 결과를 기반으로 31개 실행과제를 발굴하였으며, 근로여건 개선을 위한 책임보험 도입, 단체보험 보장 확대, 거주 지원 등의 과제를 중점적으로 추진하였습니다. 그 결과 2022년 '복리후생제도 만족도' 설문조사에서 전년 대비 2.2점 상승한 85.8점을 달성하였습니다.

복리후생

구분		단위	2020	2021	2022
임직원 복리후생비	복리후생비	억 원	14.2	14.7	15
	1인당 복리후생비*	천 원	2,565	2,557	2,623
일과 삶의 균형	유연근무제 참여율	%	94.76	94.09	100

* 정규직(일반정규직) 기준으로 산정

육아휴직

구분		단위	2020	2021	2022
육아휴직자 수	총인원	명	38	37	36
	- 남성	명	4	6	5
	- 여성	명	34	31	31
육아휴직 후 업무 복귀	총복귀 예정자	명	13	13	11
	- 남성	명	2	3	3
	- 여성	명	11	10	8
	총복귀자	명	19	21	13
	- 남성	명	2	3	3
	- 여성	명	17	18	10
	총복귀율	%	100	100	100
	- 남성	%	100	100	100
	- 여성	%	100	100	100
업무 복귀 후 12개월 이상 근무	총근무자	명	14	11	10
	- 남성	명	0	2	3
	- 여성	명	14	9	7
	총복귀 유지율	%	77.78	57.89	47.62
	- 남성	%	0	100	100
	- 여성	%	93.33	52.94	38.89

사회

안전보건

Strategy

공단은 '현장 중심의 안전경영으로 국민과 근로자 생명안전 보호'라는 안전보건경영 비전 아래 4대전략 목표와 12개의 세부과제를 도출하였습니다. 4대전략 목표는 '지속가능 안전보건경영', '선제적 유해·위험관리', '근로자 산업재해 예방', '국민의 생명 및 재산 보호'이며 전략별 세부과제를 설정하여 공단의 안전보건경영 실행력을 제고하였습니다. 이와 더불어 공단시설 및 사업장에서 발생할 수 있는 안전사고 예방 수칙과 근로자의 안전보건에 관한 사항을 명시한 안전보건관리규정을 수립하여 적용하고 있습니다. 2023년에는 보호대상을 확대하고 위험성 평가를 별도 파트로 구분하는 등 규정의 개정을 통해 보다 고도화된 안전보건관리체계를 구축하였습니다. 뿐만 아니라 공단은 임직원과 이해관계자가 지켜야 할 안전보건경영방침을 수립하여 공개하고 있습니다. 이외에도 '재난 및 위기관리 기본계획'을 제정·시행하여 공단 사업환경과 부합한 '예방-대응-복구'의 재난 대응체계를 정립하고 재난관리대응역량을 고도화하였습니다.

안전보건경영전략

비전	현장 중심의 안전경영으로 국민과 근로자 생명안전 보호			
전략목표	지속가능 안전보건경영	선제적 유해·위험관리	근로자 산업재해 예방	국민의 생명 및 재산 보호
전략과제	• 안전보건경영체계 정비 및 현장내재화 • 법령·기준에 충실한 안전보건조치 이행 • 수급업체와 함께하는 안전보건경영 실천	• 근로자 참여를 통한 위험성평가 고도화 • 다중의 안전점검을 통한 위험발굴 강화 • 시설물 안전관리체계 고도화	• 근로자의 신체적·정신적 건강 보호 • 근로자보호제도 도입 및 운영 강화 • 산업재해 위험군 발굴 및 맞춤형관리 실시	• 재난 및 위기대응체계 구축·운영 • 안전문화 활동 및 지역사회 안전 가치 전파 • 체계화된 안전교육을 통한 안전역량 강화

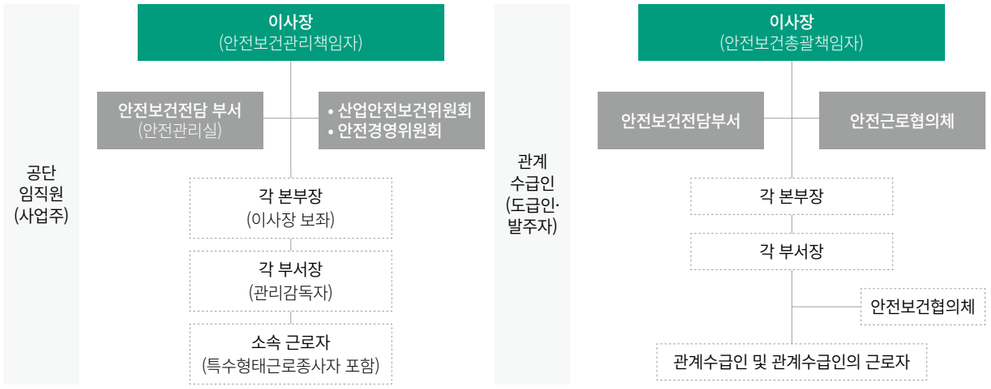
안전보건경영방침

하나. 노·사가 함께 위험요인을 지속적으로 진단·개선하는 안전관리시스템을 구축하고 예방노력에 따라 결과에 책임을 지는 자기규율 예방체계를 확립한다.
하나. 고객의 폭언과 위협으로부터 근로자를 보호하고 건강장해를 예방하기 위한 근로환경을 조성한다.
하나. 원·하청 간 안전관리 역할을 명확히 하고, 상생 협력을 바탕으로 수급인 근로자의 안전보건을 확보하기 위한 일련의 활동을 보장하며, 안전관리 역량 향상교육과 작업장 인프라를 적극 지원한다.
하나. 근로자의 안전수칙 준수 의무를 확립하고, 안전보건 법령 및 규정을 철저히 준수한다.
하나. 노·사가 함께하는 안전활동을 장려하고, 근로자가 적극적으로 참여할 수 있도록 안전문화·관행을 조성한다.
하나. 사업장 내 모든 종사자에 대한 '중대재해 Zero' 성과를 지속 유지하고, 안전경영 실천을 위한 안전보건 목표 설정과 구체적 계획을 수립하여 빈틈없이 이행한다.

안전보건경영체제

공단은 성공적인 안전보건경영 이행을 위해 이사장 중심의 안전보건경영체제를 구축하고 경영진의 안전경영 책임과 역할을 강화하고 있습니다. 2022년 안전보건관리 업무를 총괄하는 안전보건관리책임자를 혁신경영본부장에서 이사장으로 격상하였고, 도급인·발주자를 관리하는 안전보건총괄책임자도 이사장으로 격상하였습니다. 2023년에는 안전보건관리규정을 전부 개정하여 안전보건 관리 조직을 사업주, 도급인·발주자로 각각 분리하여 책임과 역할을 명확히 하였으며, 도급사업을 실질적으로 관리·감독하는 각 부서장을 안전보건조치 실시주체로 정하여 실행력을 강화하였습니다. 또한 종사자의 안전보건상 유해·위험방지 정책 수립과 안전·보건 전문인력 배치, 안전·보건 관련 예산 편성 및 집행관리 등 법령상 필요한 조치의 이행이 이루어지도록 사업(장)을 총괄 관리하는 안전보건전담 부서를 두고 있습니다. 사업장의 자율적 재해예방활동을 위해 필요한 안전과 보건에 관한 중요사항을 사업주와 근로자들이 협의하고 결정하는 회의체인 「산업안전보건위원회」와 안전에 관한 사항을 심의·자문하기 위해 직원, 전문가 등이 참여하는 「안전경영위원회」를 구성해 체계화된 안전보건경영체제를 운영하고 있습니다.

안전보건관리조직



Target

공단은 현장중심 안전 최우선경영을 실천하고, 안전보건경영방침이 현장에서 일관되게 전파되도록 자회사의 안전보건경영체계를 구축하고 신규 인증을 취득하였습니다. 이에 따라 2022년 목표인 안전관리등급 2등급을 달성하였습니다. 2023년에도 안전관리등급 2등급을 유지하여 국민과 근로자의 안전을 지속적으로 관리하겠습니다. 아울러, 지속적으로 안전역량, 안전수준을 강화하여 안전관리등급 1등급을 달성할 수 있도록 안전보건경영을 고도화하겠습니다.

	2021년	2022년	2023년
목표	2등급	2등급	2등급
실적	3등급(미달성)	2등급(달성)	2024년 4월 발표 예정

사회

Assessment

KOSHA-MS 인증

공단은 2021년, 안전보건경영체계 작동성을 향상하기 위해 안전보건공단의 안전보건경영시스템(KOSHA-MS)인증을 획득하였습니다. 2022년에도 공단은 안전 규정·지침 등의 62개 조항을 제·개정하는 등 공단의 안전보건경영체계를 재정비하고 인증기준을 준수하여 인증을 유지하였습니다. 뿐만 아니라 안전보건경영의 범위를 자회사로 확대해 자회사 업무 특성에 따른 안전보건경영체계를 구축하여 공단 자회사도 KOSHA-MS(안전보건경영시스템) 인증을 신규 획득하였습니다.

Performance

근로자 산업재해 예방활동 강화

신체·마음건강 증진 프로그램 실시 공단은 서귀포보건소와 협업하여 건강클리닉을 신규로 운영하였습니다. 5회의 건강검진을 실시하여 참여 인원 425명 중 60%가 BMI지수를 개선하는 성과를 얻었습니다. 사무직근로자의 직업성 질환을 방지하기 위해 근골격계 질환자, VDT증후군, 호흡기질환 등 사무직근로자 대표질환 위험군 맞춤형 관리를 실시하였습니다. 이 밖에도 금연상담 및 일상 속 걷기 생활화·실천 프로그램 등 다양한 신체건강 증진 활동을 수행하였습니다. 마음건강 증진을 위해 부서별 마음건강 지킴이를 선정해 조직 내 소통·교감의 가교 역할을 하고 고충직원을 격려하도록 하였습니다. 콜센터 근로자 등 고객접점부서 직원을 위해서는 민원 응대로 인한 스트레스 치유 및 예방 프로그램인 '쓰담쓰담' 힐링캠프를 운영하였습니다. 이러한 노력에 힘입어 '임직원 신체·마음 건강증진을 통해 행복한 일터 만들기'를 목표로 추진한 '건강한 직장 만들기'는 2022년 인사혁신 우수사례 경진대회에서 '인사혁신처장 표창(장려상)'을 수상하였습니다.

모니터링 체계 강화 공단은 사업장 내 관계수급인 근로자에 대한 안전보건조치 책임을 이행하고 관계수급인 안전관리 역량 향상을 통해 사업장 내 산업재해를 예방하고 있습니다. 공단은 고위험 도급사업에 대한 안전관리를 위해 사업의 전단계(계획, 입찰, 시공)에서 안전확보조치 이행수준을 점검하고 있으며, 업무 전반에 대한 안전전담부서의 역할을 확대하고 모니터링 체계를 강화하였습니다. 특히 월별 도급사업의 현황을 파악한 후 특별관리대상 현장을 선정해 보다 철저하게 관리하고 있습니다. 수급업체 선정 시 안전수준능력평가를 통해 적격수급업체를 선정하고 있으며(2022년 33건, 2023년 48건) 부적합 평가를 받은 업체의 경우 낙찰을 취소하고 있습니다. 2023년 6월에는 안전보건 전문가와의 합동 현장점검을 통해 조치사항을 체계적으로 점검하고 지도하였습니다. 이외에도 공단은 신체적·정신적 위험으로부터 공단 및 수급업체 근로자를 보호하기 위해 보호대상별 산업재해 위험요소를 발굴하고 맞춤형 관리를 실시하고 있습니다.

위험성평가

구분	단위	2020	2021	2022
실시여부	Y/N	Y	Y	Y

고위험 도급사업 모니터링 및 점검·지도 현황 (기준: 2023년 1월~7월 말)

임대주택	복지사업장	사옥, 회관	합계
18건	40건	3건	61건

보호대상별 산업재해 맞춤형 관리 결과

콜센터 상담사	수급업체(서비스 종사자)	골프장 캐디	수급업체(시설관리)
인당 일평균 89건 전화응대	5개 사업장 일평균 1,941명 고객응대	인당 일평균 3.5명 경기지원	중장비·기계·기구 및 고소작업 등 수행
콜센터 직무스트레스 관리 집중교육 자회사 직무스트레스 관리용역		재발방지교육, 안전캠페인 전개	근로자 보호조치 이행점검·교육강화
(콜센터) 9회 106명 교육, 89.6% 만족 (자회사) 7회 307명 교육, 95.5% 만족		타구사고 25.0% ↓ (2021: 12건 → 2022: 9건)	근로자 산재 50.0% ↓ (2021: 10건 → 2022: 5건)

산업재해*

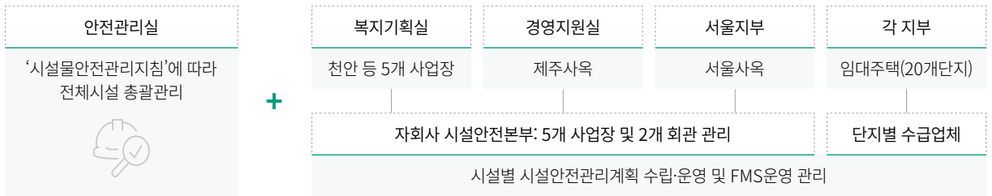
구분		단위	2020	2021	2022
직원	사망자 수	명	0	0	0
	재해자 수	명	0	0	0
	산업재해율	%	0	0	0
	중대재해자 수	명	0	0	0
협력업체	사망자 수	명	0	0	0
	재해자 수	명	0	10	5
	산업재해율**	%	0	0.75	0.55
	중대재해자 수	명	0	0	0

* 산업재해 관리시 업무상 질병을 함께 관리하고 있으며, 산업재해 승인 건수로 공시하고 있음
** 산업재해율=복지시설 산업재해/자회사 근로자수*100+주택시설 산업재해/(당해 건설 참여인원/공사일수)*100

시설물 안전관리

공단은 시설물안전관리지침, 시설물 관리지표, 건축·소방 등 7개 분야 유지관리 표준 매뉴얼을 수립하여 표준화된 시설물 관리체계를 구축하였습니다. 이러한 체계를 바탕으로 공단은 시설물에 대한 점검을 주기적으로 실시하고 있으며, 위험요소 발견 시 보수·보강하여 시설물의 안전과 성능을 확보하고 있습니다. 나아가 공단은 시설안전 자문단을 구성하고 시설물 안전점검 적정성 검증 체계를 도입하여 안전점검 결과에 대한 적정성을 재검증하여 그 실효성을 확보하고 있습니다. 2023년에는 27개소 시설물에 대한 시설물관리 계획의 적정성 여부와 시설물관리계획에 포함된 관리항목 581개의 이행 여부를 점검하였으며, 사고예방을 위한 사업장 관리상태 및 안전활동을 점검한 결과 134건의 보완사항을 도출하여 조치를 완료하였습니다.

부서별 역할분담 및 체계적 시설물 관리조직 운영



사회

재난 대응체계 고도화

공단은 자연재해 및 사회적 재난에 대비하여 근로자, 국민의 생명과 재산보호를 위해 재난 대응체계를 확립하고 있습니다. 2022년에 재난·위기 단계별 대응조직 및 임무를 구체화한 '재난 및 위기관리 기본계획'을 수립하였습니다. 또한, 24개 사업장별 재난안전관리계획을 수립하고 시나리오에 따른 재난대응 교육훈련을 실시하여 실행력을 강화하였습니다. 사업장 관리주체별로 예방-대응-복구의 대응체계를 정립함으로써 재난 대응체계를 고도화하였습니다.

평상시(예방)	재난 발생 시(대응)	재난상황 종료 후(복구)
안전점검, 비상연락망 정비, 교육·훈련, 재난물자비축 등	재난 종류·단계별 대응조직 운영, 대피유도, 피해확인 및 추가피해 방지	피해복구, 의료지원, 전산복구, 재발방지

재난 종류(5개 유형)	재난 단계(5단계)	+ 대응조직
공단 사업환경에 발생 가능한 재난 분류 (자연재난 2개, 사회재난 3개)	'관심-주의-경계-심각-재난' 단계별 분류기준 및 대응 방법 마련	• 재난안전대책본부(이사장): 총괄지휘 • 재난안전상황실(안전관리실장): 상황관리 • 사고수습본부(소관본부장): 사고수습 • 현장지휘본부(각 사업장 대표): 현장대응

안전보건교육 강화

공단은 재난·위기 상황 시 현장대응력 제고를 위해 안전보건교육 및 훈련을 지속적으로 강화하고 있습니다. 공단은 위험작업교육, 재난대응 체험교육과 함께 사업장별 실전형 훈련을 시행했으며, 2022년에는 단기근로자 맞춤형교육 등을 신규 시행하여 임직원의 재난 관리 능력 및 안전보건 역량을 향상시켰습니다. 뿐만 아니라 자회사 직원의 안전보건 전문성 제고 계획을 검토하고 실행을 지원해 자회사의 안전보건 역량도 강화하였습니다. 더 나아가 수급업체 직원 전용 안전교육시스템을 운영하고 전문 안전교육을 지원해 수급업체의 산업재해를 전년 대비 50% 감소시키는 등 공단 이해관계자 전반의 안전관리 수준을 향상하였습니다.

구분		단위	2020	2021	2022
전담직원	참여인원	명	-	-	9
	직원 1인당 교육시간	시간	-	-	32
	참여율	%	-	-	100
일반직원	참여인원	명	-	-	401
	직원 1인당 교육시간	시간	-	-	3.3
	참여율	%	-	-	79.1

2022년 안전보건 교육·훈련 결과

재난·위험대응교육 강화		실전형 훈련 시행	
위험작업교육	재난대응 체험교육	사업장별 자체훈련	세부 시나리오에 따른 모의훈련
밀폐공간 질식위험, 고소작업 추락방지 등 재난·사고 대비 특별교육	전문기관을 통한 태풍·화재·응급·지진·항공사고 대응방법 등	심폐소생술, 소방서 합동 대피훈련 등 체험형 훈련	공단 기본계획에 따라 24개 사업장별 5개 재난 시나리오 구성 및 훈련
101회 교육 실시	5회 56명 교육 실시	체험형 훈련 46회 실시	모의훈련 17회 실시

안전보건문화 확대

공단은 안전활동에 대한 임직원의 자발적 참여를 유도하고자 전사적 안전문화활동을 시행하고 있습니다. 안전신고, 안전봉사 등 활동별로 마일리지를 부여해 우수자 및 우수부서에 포상하는 안전마일리지제도를 운영하고 있으며, 안전제안 및 신고제도를 운영해 우수 제안·신고 건에 대한 포상을 실시하고 있습니다. 또한 지역 자원을 활용해 지역어린이 안전교육을 실시하고, 학교 등 지역사회 곳곳에 방문하여 안전봉사를 수행하는 상록자원봉사단 안전활동을 통해 지역사회 전반의 안전보건 문화 확산에도 기여하고 있습니다.

안전보건 문화활동 현황

안전마일리지제도	안전제안·신고제도 운영	지역어린이 안전교육	상록자원봉사단 안전활동
• 안전신고, 안전봉사 등 활동별 마일리지 부여 • 내부평가 지표 반영 및 우수부서·우수자 포상	• 자체 제안·신고제도 운영 및 포상(43건 접수·처리) • 행정안전부 안전신문고 적극참여(1만 7,745건 신고)	• 서귀포 지역 찾아가는 안전교육 실시(16회, 217명) • 임대주택 어린이 안전 체험관 설치·운영(3개소)	• 학교 등 코로나 방역봉사, 침수지역 안전점검, 어린이 교통안전 지도 등 지역사회 안전봉사
평균 293M 취득 (목표: 150M)	1만 7,788건 위험요소 신고	참여기관 86.4% 만족	1,069회 활동

법규 위반

구분		단위	2020	2021	2022
안전보건법규	위반건수	건	0	0	0
	과태료	천 원	0	0	0
	벌금	천 원	0	0	0

Next plan

공단은 현장중심 자기규율 안전경영 강화를 위해 힘쓸 것입니다. 위험성평가 중심의 자기규율 예방체계를 고도화할 예정이며, 고위험도급사업 현장 안전관리 작동성을 보다 강화하겠습니다. 아울러, 다중이용시설 재난위기 대응역량 또한 제고할 계획입니다. 이외에도 안전문화 확산을 위해 관련 교육을 강화할 방침이며, 고객응대근로자 보호 프로그램 작동성 또한 강화해 나가겠습니다.

사회

인권

Strategy

공단은 공존하고 상생하는 건강한 인권존중 문화를 실현하기 위해 관련 정책과 추진체계를 고도화하고 있습니다. 공단 특성 및 이해관계자의 의견을 반영하여 인권경영헌장을 개정하였으며, 사내 게시판 및 홈페이지에도 게시하여 모든 이해관계자가 관련 정보에 접근할 수 있도록 지원하였습니다. 또한 공단은 국가인권위원회의 공공기관 인권경영매뉴얼과 인권경영 보고 및 평가지침을 바탕으로 인권친화적 추진전략을 마련하고, 그에 따라 인권경영을 실천하고 있습니다.

인권경영 추진전략 체계

추진목표

공존하고 상생하는 건강한 인권존중 문화 실현

중장기 로드맵

도입기(2019~2020년)	정착기(2021~2023년)	확산기(2024~2025년)
인권경영 추진체계 구축	인권경영 추진체계 고도화	인권경영 선도 및 우수사례 확산

중점 추진과제

인권경영 실행체계 강화	상호존중 조직문화 조성	이해관계자 인권보호 및 증진
• 인권경영조직 및 제도정비 • 인권구제 프로세스 고도화 • 인권영향평가 지표 개선	• 인권감수성교육 강화 • 인권존중 문화 조성 • 일상 속 인권증진 활동 실시	• 이해관계자 인권보호 강화 • 인권경영 가치·문화 확산 • 인권 파트너십 확대

실행체계

추진조직	규범	심의·의결	상담·신고
• 전담부서(인사윤리실) • 청렴, 인권 실천리더 • 고충상담원	• 인권경영 실행지침 • 성비위 예방지침 • 직장 내 괴롭힘 예방지침	• 인권경영위원회 • 고충심의위원회 • 인사위원회	• 인권침해 신고센터 • 안심변호사 • 톡톡상담소

인권경영헌장

공무원연금공단은 공공기관으로서 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄성을 존중하고 보장하는 인권경영을 지향한다. 이를 위해 모든 임직원이 준수해야 할 행동과 가치판단의 기준으로 다음과 같이 인권경영을 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나. 우리는 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.
하나. 우리는 임직원을 고용함에 있어서 인종·종교·장애·성별·출생지·정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않으며, 상호 존중과 배려의 근무환경을 제공한다.
하나. 우리는 노동조합의 결성과 단체교섭의 자유를 보장하고, 노사 간 신뢰 기반의 공동 번영을 지향한다.
하나. 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.
하나. 우리는 안전하고 위생적인 근로환경을 조성하여 산업안전과 보건을 증진한다.
하나. 우리는 협력사를 공정하게 대우하고, 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.
하나. 우리는 우리 기관이 소재한 지역 주민의 인권을 존중하고 지역 주민과의 상생발전을 추구한다.
하나. 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호 활동에 앞장서서 아름다운 자연환경을 보전하는 데 최선을 다한다.
하나. 우리는 업무를 추진함에 있어서 고객에게 편리하고 정확한 서비스를 제공하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호하는 등 고객가치를 중시한다.

인권경영 추진조직

공단은 인권경영 추진조직으로 인권경영위원회와 인권경영실무협의체, 전담부서인 인사윤리실을 구성하였으며, 해당 조직을 중심으로 인권경영 기반을 강화하고 있습니다.

인권경영위원회
- 인권경영 전략 및 주요 계획 심의·의결
- 인권경영 추진 관련 제도정책 개선 권고
- 인권영향평가 대상사업 선정 및 결과 심의
- 인권경영 실행지침 등 규범 제정 및 개정 심의

인권경영실무협의체

인권실천리더
- 인권관련 규범 제·개정 등 주요사항 결정에 대한 의견 제안
- 인권경영 개선 과제 발굴 및 내재화를 위한 아이디어 제시

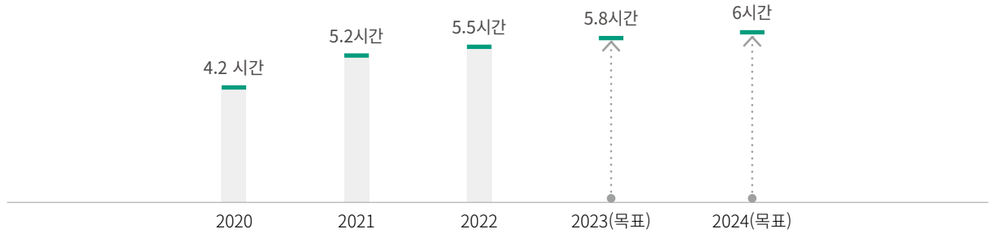
고충상담원
- 인권침해 사건 처리 매뉴얼 마련 및 재발방지대책 수립
- 인권침해 예방을 위한 교육·홍보 등 인식개선 활동

전담부서(인사윤리실)
- 인권경영 전략 및 계획 수립
- 인권경영 실행지침 등 규범 체계 관리
- 인권의식 내재화를 위한 다양한 활동 발굴·실시
- 갑질, 폭력예방을 위한 교육 프로그램 기획·운영

Target

공단은 인권규범 제도 정비, 인권영향평가 확대 등을 통해 인권 사각지대를 꾸준히 해소해온 결과 4년 연속 인권영향평가 1등급을 달성하였습니다. 향후 인권영향평가를 지속적으로 고도화하여 인권 리스크 발굴에 힘쓸 것이며, 예방활동 또한 강화하여 인권존중 문화를 확산해 나가겠습니다. 4대 폭력 예방교육의 경우, 코로나 감염병의 영향으로 그동안 비대면으로 실시해왔으나 2023년부터 전면 대면으로 전환하여 교육효과를 높혔습니다. 2024년까지 4대 폭력, 직장 내 괴롭힘, 갑질 등 인권 관련 교육은 직원 1인당 6시간을 달성할 수 있도록 지속적으로 확대하겠습니다. 공단은 인권경영체계를 지속적으로 정비하고, 인권교육을 강화하여 인권경영을 내재화할 것입니다. 또한 부서별 인권경영 실천을 최우선으로 하는 사업을 추진하여 세대 간 소통을 강화하고, 갑질을 예방할 수 있는 모범 사례를 확산해 나가겠습니다.

직원 1인당 인권교육 실적 및 향후 목표



사회

Performance

인권영향평가 실시

공단은 기업운영 전반 및 공단의 주요사업에서 발생할 수 있는 인권 리스크를 파악하기 위해 공단 인권경영실행지침에 의거하여 인권영향평가를 실시하고 있습니다. 2022년에는 총 165개의 지표를 통해 실제적·잠재적 리스크를 측정하였으며, 보완이 필요한 분야를 선별하였습니다. 종합평가 결과, 지표 달성률은 전년 대비 1.4%p 상승한 98.3%로 나타났으며 90점 이상을 기록하여 전년도에 이어 1등급을 달성하였습니다. 또한 책임있는 공급망 관리 관련 개선활동으로는 사업별 보안담당 직원 대상 인권침해 예방활동을 시행하여 인권의식 함양을 이끌어 냈습니다. 이와 더불어 평가결과를 인권경영위원회에서 심의하고, 최종 평가결과를 경영진 및 전 부서에 공유하여 인권중심 조직문화를 조성하였습니다.

인권영향평가

구분	단위	2020	2021	2022
인권영향평가 실시	Y/N	Y	Y	Y

인권교육 프로그램 강화

공단은 임직원의 인권 감수성 향상을 위해 다양한 인권교육 프로그램을 운영하고 있습니다. 인권존중 내재화를 위해 인권이슈 반영자료를 배포하며, 부서자체 교육을 의무적으로 실시하고 있습니다. 또한 인권규범에 대한 인지도를 높이고자 인권규범 의무 수강교육을 지정하였으며, 인권 라디오 및 인권 퀴즈를 매월 게시하고 있습니다. 이와 더불어 인권이슈 카드뉴스를 적극적으로 홍보하고, 인권 관련 콘텐츠 DID(Digital Information Display)를 송출하여 임직원이 상시로 인권규범을 학습할 수 있는 환경을 구축하였습니다. 이외에도 양성평등 문화예술형 연극공연, 우수작 전 직원 화면보호기 의무 설정 등을 통해 임직원의 인권 의식 함양을 돕고 있습니다. 그뿐만 아니라 2023년 8월에는 GEPS 금지어 공모를 통해 직급 및 세대 간 갑질로 느껴지거나 듣기 불쾌한 금지어 128건을 접수하였으며, 인사윤리실에서 최다 공감표를 받은 TOP5를 선정 및 포상하고 상위 20건의 금지어를 사내에 전파했습니다. 아울러 매월 11일은 상호존중의 날로 지정하여 올바른 호칭 사용과 근거 없는 비방 금지, 동료의 쉴 권리 보장 등을 주제로 캠페인을 실시하고 있습니다. 2023년 5월과 7월에는 직장 내 괴롭힘 사례를 공유하여 임직원의 인권 의식을 제고하였습니다.

임직원 인권교육 실적 현황

구분		단위	2020	2021	2022
교육참여	참여인원	명	615	630	605
	직원 1인당 교육시간	시간	4.2	5.2	5.5
	참여율	%	93	95	90

5월 상호존중의 날 포스터

7월 상호존중의 날 포스터

고충처리 활성화

공단은 원활한 고충처리를 위해 직장 내 괴롭힘, 성희롱 및 성폭력 사건을 관련 절차에 따라 엄격하게 처리하고 있습니다. 직장 내 괴롭힘 및 성비위 피해자 보호를 최우선으로 하는 구제절차를 마련하여 운영하고 있습니다. 또한, 상담 효과성 제고 및 원활한 고충처리를 위해 고충상담원들이 여성가족부 지정 전문기관교육을 추가 이수할 수 있도록 지원하고 있습니다. 기존에는 성인지 감수성 향상 및 고충처리 역할 실습 등으로 구성된 성희롱·성폭력 고충상담원 기본 과정만을 지원했으나, 2023년부터 성희롱과 조직문화 상관성 이해교육과 2차 피해 예방, 성평등 조직문화 형성이 포함된 전문심화 과정을 추가로 지원하고 있습니다. 이와 더불어 직장 내 괴롭힘 전문교육을 신설하고, 의무 이수교육으로 지정하여 고충상담원의 상담역량을 강화하고 있습니다. 공단은 지부 고충상담원 외에도 외부 전문가를 추가로 지정하여 상담업무를 실시함으로써 신속하게 고충을 처리하고, 익명성 및 신뢰성을 확보하고 있습니다. 또한 2023년부터 기존에 실시하던 변호사 대리신고와 심리치료 비용지원과 더불어, 형사사건에 한해 수사 및 재판 진행 과정에서 필요한 변호사 선임 비용을 일정 금액 한도 내에서 지원하고 있습니다. 이외에도 인권침해 관련 문제를 겪거나 목격한 누구나 즉각적으로 신고할 수 있도록 신고사례 및 신고채널 홍보 포스터를 전부서 사무실에 상시 게시하고 있습니다.

인권침해 신고 및 처리 현황

구분		단위	2020	2021	2022
인권신고	인권 관련 신고건수	건	0	2	2
	인권 관련 처리건수	건	0	2	2
인권법규 위반	위반건수	건	0	0	0
	과태료	천 원	0	0	0
	벌금	천 원	0	0	0

고충처리 프로세스 공단은 원활한 고충처리를 위해 직장 내 괴롭힘, 성희롱 및 성폭력 사건을 관련 절차에 따라 엄격하게 처리하고 있습니다. 피해자, 대리인, 제3자 등 누구나 상담을 신청하거나 사건을 신고할 수 있으며, 접수 이후 사건의 개요 및 피해자 보호를 위해 필요한 조치를 파악합니다. 조사 대상은 신청인과 피신청인(행위자), 관계인이며 고충사건이 접수된 날로부터 20일 이내에 조사가 완료되어야 합니다.

상담/사건접수
- 피해자·대리인·제3자 중 누구나 상담신청 가능
- 피해자 의사에 따라 상담종결 또는 조사 개시

↓

조사신청
- 서면으로 조사신청

↓

정식조사
- 대상: 신청인, 피신청인(행위자), 관계인
- 기간: 사건을 접수한 날짜부터 20일 이내(10일 연장 가능) 조사 완료
- 방법: 사건에 대한 질의응답, 자료제출 요구, 방문조사 등

↓

조사종결 및 조사결과 보고
- 조사결과 이사장 보고

→ **고충심의위원회**
- 위원: 위원장(인사윤리실장) 포함 6인의 위원으로 구성
- 내용: 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력의 진단, 피해자에 대한 보호 조치, 그 밖에 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 심의·의결

↑

심의결과 보고
- 고충심의위원회 심의결과 이사장 보고 및 당사자 서면 통보
- 인사위원회에 심의결과 보고서 제출

↑

사안판단 및 사건종결
- 직장 내 괴롭힘 및 성희롱으로 판단된 경우: 피해자 의견 청취 → 인사위원회 심의 및 행위자에 대한 징계, 피해자 보호 등 필요조치 실시 → 당사자 서면 통보 → 사안 종결 → 재발방지대책 실행
- 직장 내 괴롭힘 및 성희롱으로 판단되지 않은 경우: 당사자 서면 통보 → 필요시 후속 상담 및 조직문화 개선 실행

사회

동반성장

Strategy

공단은 중소기업과 상생하는 동반성장 전략과 체계를 수립하였습니다. 주요 추진 방향은 기업 경쟁력 강화 지원과 상생협력 문화확산, 공정거래 이행 선도로 설정하였으며 총 9개의 과제를 도출하여 추진하고 있습니다. 추진과제의 성과점검을 위해 내부적으로는 부서성과 평가에 '공공구매 목표달성률'과 '동반성장 추진실적'을 반영하였고, 외부적으로는 사회적가치 기여도 조사, 동반성장 체감도 조사, 고객만족도 조사를 실시합니다. 그 결과를 바탕으로 2022년, 거래권익 보호를 위해 수요자 중심으로 공정거래 제도를 개선하였습니다. 이와 더불어 적정 거래가격 보장, 기술보호제도 도입 등 관련된 내부 규정을 개정하였으며, 업체선정 과정 또한 공개하여 공정성을 강화하였습니다. 나아가, 불공정행위 발생 시 이의신청이 가능하도록 관련 절차를 마련하였습니다. 이외에도 공단은 계약 후 30일 이내 거래기업 1:1 설문조사를 실시하여 거래기업의 애로사항을 청취하고, 조사 결과를 토대로 개선사항을 도출하여 해당 애로사항을 적극적으로 해결하고 있습니다.

동반성장 추진전략

사업목표

중소기업과 상생하는 新 동반성장 ESG경영 추진

추진방향	기업 경쟁력 강화 지원	상생협력 문화확산	공정거래 이행 선도
추진과제	• 신기술 실증 지원 확대 • 중소기업 보호환경 조성 • 중소기업 역량강화 지원	• 중소기업 판로지원 확대 • 중소기업 상생 프로그램 확대 • 지역상생 사회공헌 활동 강화	• 불공정 실태점검 강화 • 공정거래 교육 강화 • 전자적 대금결제 확대

모니터링 및 환류	내부	외부
	• 부서성과 평가 ◦ 공공구매 목표 달성률, 동반성장 추진실적	• 사회적가치 기여도 조사 • 동반성장 체감도 조사 및 고객만족도 조사

Target

공단은 선도적인 동반성장 생태계를 구축하기 위해 협력기업의 경쟁력 강화를 지원하고 있습니다. 이를 위해 동반성장평가를 주요성과 지표로 관리하고 있으며, 매년 우수 등급 이상을 획득하는 것을 목표로 설정하였습니다. 또한 혁신제품 구매 목표액을 전년도 구매실적의 10% 이상 상향하여 관리하고 있습니다. 2022년 혁신제품구매액은 11억 2,000만 원으로, 목표액인 4억 4,000만 원을 255% 초과 달성하였습니다. 공단은 앞으로도 동반성장 전략 및 체계를 지속적으로 고도화할 것이며, 중소기업의 경쟁력 제고를 위해 기술자료 임치 및 복지 지원을 확대할 계획입니다. 아울러 중소기업 임직원이 공단 교육 인프라를 통해 다양한 교육 콘텐츠를 수강하고, 이를 토대로 직무역량을 기를 수 있도록 적극적으로 지원할 것입니다. 나아가, 퇴직공무원의 전문성을 활용하여 사회적기업 대상 컨설팅 지원 역시 확대해 나가겠습니다.

Performance

중소기업 경쟁력 강화 지원

중소기업 기술 보호환경 조성 공단은 중소기업에 대한 기술보호 지원을 확대하고자 2022년, 계약업무 처리지침을 개정하고, 비밀유지계약 제도를 시행하였습니다. 또한 기술자료 임치제도를 도입하여 중소기업이 기업의 핵심 기술자료를 안전하게 보관하고, 유출 시에도 임치물을 통해 기술 개발 사실을 입증할 수 있도록 지원하고 있습니다. 아울러 중소기업의 기술을 보다 효과적으로 보호하고자 사내 기술보호교육을 의무 직무교육 과정으로 운영하고, 부서평가 만점 기준을 기존 50% 이수에서 80% 이수로 강화하였습니다. 이에 2022년 기준 전 직원의 73%가 기술보호교육을 이수하여 기술보호 역량을 제고하였습니다.

중소기업 역량강화 지원 공단은 보유 자원을 활용하여 중소기업의 역량강화를 지원하고 있습니다. 공단 퇴직공무원 지원사업과 연계하여 신중년 기업뉴딜 컨설팅사업을 적극적으로 추진하고 있으며, 2022년에는 총 937회의 컨설팅을 진행하였습니다. 또한 임금피크직원 중 기술·행정 등 전문 인력을 선별하여 중소기업에 파견하는 세르파 프로그램을 운영함으로써 기업의 효과적인 운영을 돕는 동시에 공단 시니어 인력의 재취업을 독려하고 있습니다. 거래기업 임직원의 역량 강화를 위해서는 사이버연수원을 무상으로 지원하고 있습니다. 경영관리 및 어학, IT 콘텐츠 등 5만 6,000개의 콘텐츠뿐만 아니라 수탁기업 근로자 직무별 맞춤형 안전교육을 무상으로 제공합니다. 2022년에는 9개사, 17명이 중소기업 직무역량 강화 지원 혜택을 받았으며, 2023년에는 50명으로 지원 대상을 확대 운영하고 있습니다. 근로자 안전교육 이수자 역시 2022년 2,853명으로 전년 대비 138% 증가하였습니다.

신기술 공공시장 진출 지원

공단은 2년 연속으로 혁신제품 시범구매 실증기관으로 선정되어 신기술 제품의 실증을 지원하고, 공공조달 확대에 기여하고 있습니다. 2022년에는 4억 9,000만 원 상당의 모바일 공무원연금증 블록체인을 구축하여 블록체인 신기술 개발기업의 시장진입 기반을 제공하였습니다. 이를 통해 카드 발급비용을 매년 6억 4,000만 원 절감할 것으로 예상하고 있으며, 이산화탄소 배출량 역시 매년 8.6톤 감축될 것으로 기대하고 있습니다.

중소기업 판로지원 기반 조성

공단은 소상공인 및 사회적경제기업, 중소기업을 위한 판로지원 체계를 마련하였습니다. 129만 명의 고객이 이용하는 제휴복지몰 내 사회적경제기업 전용관과 농수산물 직거래장터를 통합한 가치소비관을 구축하였습니다. 공단은 소상공인, 친환경기업, 사회적경제기업 등 주제별 쇼핑몰을 운영하며 중소기업, 고령친화기업, 친환경기업, 사회적기업을 모집하고 있습니다. 그뿐만 아니라 소기업의 진입장벽 해소를 위해 쇼핑몰 입점심사를 면제하고, 수수료율 0%를 적용하였습니다. 이에 사회적경제기업 등 소기업의 제휴쇼핑몰 입점 수는 2022년 23개사에서 2023년 98개사로 326% 증가하였습니다.

성과공유 및 협력이익공유 계약 확대

공단은 이익공유모델을 적극적으로 발굴하여 성과를 공유하고, 협력이익공유 계약을 확대하고 있습니다. 그 일환으로 동반성장 워크숍을 개최하여 청소, 기념품 제작 및 인쇄 용역 등 실무에 적용할 수 있는 모델을 공유하였습니다. 그 결과 성과공유 계약은 전년 대비 300% 증가한 4건으로 집계되었습니다. 또한 협력이익공유제 활성화를 위해 단계별 목표 설정 및 인센티브 차등 적용이 포함된 임대주택 관리용역 단계별 이익공유 표준안을 마련하였습니다. 이전에는 과도한 목표로 인해 공단 PCSI 평균 이상을 달성한 계약도 이익공유에 실패했으나, PCSI 점수 80~120% 달성 시에도 단계별로 이익을 분배할 수 있도록 구조를 개편하여 합리적인 이익 공유를 실천하였습니다.

사회

공정거래 문화 확산 선도

공단은 공정거래 문화 정착을 위해 건설현장 불공정 실태점검을 강화하고 있습니다. 표준 하도급계약서 이행여부를 확인하고 있으며, 2022년에 하도급 39건 및 건설기계임대차 계약 437건의 표준 하도급계약서 이행여부 확인 결과 부적정 사례가 없는 것을 확인했습니다. 또한 공단은 연간 6회의 현장 감사를 실시하여 사업장 및 사업부서 운영실태를 점검하고, 임대주택 운영실태 및 준공 전 검사를 시행하고 있습니다. 공정거래 내·외부 관계자교육 역시 활발하게 진행하고 있습니다. 계약 및 동반성장 담당직원, 실무부서 계약 담당직원을 대상으로 공정거래 내부교육을 실시하며, 2022년에는 계약담당 및 관리자 대상 부패취약교육을 신설하였습니다. 공단은 하도급사에게 상생협력법 및 피해방지제도 관련 교육을 제공하는데 2022년 이수자는 전년 대비 55% 증가한 61명이었습니다.

동반성장

구분		단위	2020	2021	2022
지원사업	역량강화교육 참여인원	명	38	42	56
	성과공유 계약	건	1	1	3
	협력이익공유 계약	건	-	5	7
고충처리	접수건수	건	0	0	1
	처리건수	건	0	0	1

구매

구분		단위	2020	2021	2022
일반구매	총구매액	억 원	480	710	1,065
상생구매	총구매액	억 원	465.5	681.4	953.2
	중소기업 제품 구매	억 원	384.9	592.3	818.7
		%	80.2	83.4	76.9
	기술개발 제품 구매	억 원	13.9	21.8	44.8
		%	2.9	3.1	4.2
	여성기업 제품 구매	억 원	57.8	57.1	70.5
		%	12	8	6.6
	장애인기업 제품 구매	억 원	6.4	7.1	11.3
		%	1.3	1	1.1
	창업기업 제품 구매	억 원	2.5	3.1	7.9
		%	0.5	0.4	0.7
상생결제	상생결제 이용기업	개	38	33	39
	상생결제 이용금액	억 원	98.9	229.7	265.9

사회공헌

Strategy

공단은 지속가능한 행복을 만들어가는, 신뢰받는 공무원연금공단이라는 사회공헌 비전 하에 사회공헌 추진전략과 사회공헌활동운영준칙을 수립하였습니다. 사회공헌 추진전략에 따라 사회공헌 추진방향을 소외계층 지원, 환경보전, 지역경제 활성화, 자원공유 4가지로 정하고, 중장기 로드맵 및 UN SDGs와 연계한 부문별 실행과제를 도출하였습니다. 또한 사회공헌활동운영준칙을 기반으로 사회공헌위원회와 사회공헌실무협의회를 운영하고 있으며, 해당 조직을 중심으로 연간 사회공헌 활동 계획을 수립하고 각 활동을 관리하고 있습니다. 사회공헌 활동의 효율적 추진을 위해 사회공헌 업무 담당부서에 사무국을 두고 있으며, 사회공헌 자문단의 피드백을 받아 진행 중인 사업을 주민의 시각에서 점검하고 보완해 나가고 있습니다.

사회공헌 추진전략

사회공헌 비전

지속가능한 행복을 만들어가는, 신뢰받는 공무원연금공단

중장기 로드맵

정착기(2015~2022년)	확산기(2023~2024년)	성숙기(2025년~)
• 제주 지역사회 기여 확대 • 꿈·그린·사랑 동행 테마 활동	• 자율적 참여문화 조성·확대 • 사회공헌 추진전략 재정립	• 수혜자 중심 맞춤형 활동 확대 • 대표 프로그램 중심 성과 창출

추진방향

소외계층	환경보전	지역경제	자원공유
함께하는 나눔으로 지속적인 수혜제공	친환경 제주국제관광 명품도시 구축 지원	실천하는 가치소비로 활력제고	보유 인프라 공유가치 확산

실행과제

• 명절·겨울 희망나눔 지원·협업 확대 • 청소년·한부모가족 자립 지원강화 • 자율 참여 테마별 기부캠페인 실시	• 제주올레 환경정화 전 코스로 확대 • 해양쓰레기 수거 지원역량 강화 • 중문색달 반려해변 협업 활동 전개	• 소상공인 등 제휴쇼핑몰 가치소비관 입점 지원 • 1기관 1전통시장 자매결연 활성화 • 사회적경제기업 판로 지원 및 인식제고	• 세대돌봄 전문가 양성 및 거점 지원 • 유휴공간 개방확대 및 장애인 일자리 창출 지원

의사결정

사회공헌 실무협의회	사회공헌위원회	사회공헌 자문단
주요사항 심의 기구	최고 의사결정 기구	민간 자문기구

실행조직

내부: 사무국(경영지원실), 상록나누미 봉사단
협업: 사회복지공동모금회, 제주도자원봉사센터, 서귀포종합사회복지관

모니터링 (환류)

내부	외부	환류
• 사회공헌 활동관리시스템 • 사회공헌 활동 설문조사	• 지역사회공헌인정제 인증(매년)	• 부서 성과평가 (사회공헌 마일리지)

사회

Target

공단은 임직원의 사회공헌 활동을 마일리지로 환산하고 있고, 이를 핵심성과 지표로 관리하고 있습니다. 사회공헌 마일리지는 사회공헌기금 기부액과 자원봉사활동 실적을 기준으로 측정하며, 2022년에는 1인당 평균 309마일리지를 달성하였습니다. 2023년 목표 마일리지는 400마일리지이며, 매년 목표치의 도전성과, 내외부 환경을 고려하여 다음 연도 목표치를 재설정합니다. 개인별 사회공헌 마일리지는 부서 성과평가에도 반영되며, 우수부서 포상 및 우수자 이사장 표창도 실시하고 있습니다.

Performance

소외계층 지원

청소년·한부모가족 자립 지원 강화 공단은 아동·청소년·미혼모(부) 가족 보호시설 입소자와 노약층의 삶의 질 향상을 위해 매년 기부금을 전달하고 있습니다. 기부금은 학대피해아동교육 및 정서 지원, 보호기간 연장 아동 지원, 미혼모시설 입소자 직업훈련 지원, 노약자 사랑의 밥차 배식 지원에 활용되며, 2022년에는 총 4,382명에게 5,920만 원의 기부금을 전달하였습니다. 2022년, 공단 임직원을 대상으로 실시한 사회공헌 활동 설문조사 결과 장기지속 필요 사업 상위 6개 사업이 응답비율 순으로 학대피해아동 지원(45.7%) > 보호종료 청소년 지원, 제주올레 환경정화(42.1%) > 미혼한부모 가족 지원(40.1%) > 사랑의 밥차, 설명절 희망선물상자(39.6%)로 조사되었습니다. 공단은 향후에도 소외계층 지원 사회공헌 활동을 계속 이어나갈 계획입니다.

보호종료 청소년 자립준비 지원 공단은 아동복지시설 보호종료 청소년이 사회에 안정적으로 정착할 수 있도록 퇴직공무원의 공직경험을 활용한 지도·상담 멘토링 등 다양한 프로그램을 실시해 왔습니다. 2020년부터 제주 지역을 대상으로 시범적으로 실시하던 보호종료 청소년 지원사업을 전국으로 확대하고자 했지만, 코로나 19로 인해 2021년 5월 기준 전국 7개 지역에 22명의 멘토를 두고 해당지역 보호종료 청소년의 진학, 취업, 주거, 금융, 법률 등에 대한 상담 형태로 진행하였습니다. 코로나 19가 종식된 2022년에는 인사혁신처 퇴직공무원 대상 신규사업으로 선정되어 1억 원의 예산을 확보하였으며, 지역 유관기관과의 협업으로 전문 멘토링 프로그램 개발, 자립캠프(Double Up) 진행 등 다양한 사업을 수행하였습니다.

복지관 배식봉사

취약계층 지원

보호종료청소년 멘토링

'사랑의 밥차' 봉사활동

'전통시장 가는 날' 캠페인

환경보전

제주올레 환경정화 활동 추진 공단은 2016년부터 제주도 전담관리 기관으로 지정되어 올레길 전 코스 환경보호에 앞장서고 있습니다. 2022년에는 환경보전 활동의 확장을 위해 체육행사와 제주올레 환경정화 활동을 연계하여 1부서 1코스 플로깅 활동을 실시하였습니다. 제주 근무부서의 노력으로 총 26개 코스 중 14코스 플로깅을 완료하였고, 이후 매년 체육행사 때마다 환경정화 활동을 병행할 경우 사회공헌 활동비 지원 등을 통하여 제주지역 환경보호 활동을 장려하고 있습니다. 2023년부터는 공동관리기관인 국토교통인재개발원과 협업하여 올레 7코스 전담 관리방법을 개선하였으며, 제주올레에서 기획한 나꽁치('나부터 꽁초를 치우자') 캠페인과 뚜모로우('뚜껑을 모아 자원순환 가능한 내일을 만들어요') 캠페인에도 적극적으로 참여하여 지역 환경 개선에 힘썼습니다. 공단은 이와 같은 환경정화 활동을 인정받아 2023년까지 올레코스 관리 최우수 기관으로 2회 선정되었습니다.

중문색달 반려해변 정화 활동 전개 공단은 공공기관 중 최초로 반려해변을 입양하여 해양 환경정화 활동을 이어오고 있습니다. 신입사원교육 프로그램의 일환으로 반려해변 환경정화 활동을 연 3회 이상 진행하고 있으며, 해양환경보전 캠페인 또한 연 1회 이상 실시하고 있습니다. 2020년 9월 입양 이후 2023년까지 공단 직원 191명이 반려해변 정화 활동에 참여하였으며, 총 1,037kg의 쓰레기를 수거하였습니다. 또한 태풍으로 해양쓰레기가 급격히 해변에 발생하는 경우 긴급 복구를 지원하고 있습니다. 2022년에는 태풍 힌남노 상륙 이후 주민센터와 협업하여 해양쓰레기 300kg을 수거하고, 처리하였습니다. 2022년부터는 정화 활동의 범위를 넓혀 바닷속 쓰레기 수거 활동 또한 진행하고 있습니다. 더불어 공단은 해양환경보전단체인 플로빙코리아, 세이브 제주도 등 민간해양환경 봉사단체를 지원하였으며, 함께 해안가 쓰레기 수거 활동을 진행하였습니다. 해양쓰레기 수거용 마대를 1만 장 제작하여 수요가 있는 기관 및 단체에 배포하기도 하였습니다.

지역경제 활성화

1기관 1전통시장 자매결연 활성화 공단은 소상공인 및 전통시장 활성화를 위해 소상공인시장진흥공단과 MOU를 체결하고, 1기관 1전통시장 자매결연을 추진하였습니다. 소상공인과 전통시장의 판로 지원 및 소비촉진을 위해 '전통시장 가는 날' 캠페인, 어린이 장보기체험 활동 등을 추진하여 지역상권 활성화를 도모하고 있습니다. 또한 탄소중립 등 ESG경영을 위한 노하우도 공유하여 지역사회에 지속가능성의 가치를 전파할 것입니다.

소상공인·사회적경제 판로 지원 및 경쟁력 제고 공단은 제주 사회적 경제 활성화를 위해 '퇴직공무원-사회적경제기업 일 경험 프로그램'을 운영하고 있습니다. 공단은 2023년 8월부터 사회적경제교육을 수료한 20명의 퇴직공무원 중 구직의사가 있는 10명의 퇴직공무원을 선발하여 제주 사회적경제기업과 매칭하고 퇴직공무원의 공직경험과 역량을 활용하여 사회적경제기업의 경영을 지원하고 있습니다. 뿐만 아니라 지역경제 활성화를 위해 공무원 제휴복지몰(가치소비관)에서 소상공인 제품 입점을 확대하고, 온라인 특별판매전을 운영하고 있습니다. 이외에도 사회적경제기업 판로 지원을 위해 혁신도시 이전기관 및 지역주민 대상 명절맞이 특판 행사 운영, 취약계층 지원 물품 제작 시 사회적기업 생산품 구매 등 다방면으로 소상공인 및 사회적기업의 제품을 홍보하고, 판로를 지원하고 있습니다.

사계리 환경정화 활동

플로빙 봉사활동

사회

보유인프라 기반 공유가치 확산

중장년 세대돌봄 전문가 양성 및 창업교육 지원 공단은 40세 이상 경력단절 중장년층이 일정기간 돌봄 프로그램교육을 받은 후 지역사회 돌봄 문제를 해결할 수 있도록 세대돌봄 전문가를 양성하고 있습니다. 퇴직공무원 등 20명의 교육생을 모집하여 협업기관인 경력잇는여자들협동조합과 함께 양성교육 프로그램을 운영했습니다. 교육 이수 후 7명의 퇴직공무원을 포함한 16명의 교육생들이 2023년 8월부터 10월까지 3개월동안 78회에 걸쳐 3,154명의 지역 아동들을 돌보며(자기돌봄 9회, 역량강화 20회, 돌봄실습 9회, 퍼스널브랜딩 6회, 돌봄파견 22회, 자체 연구회 12회) 지역 돌봄문제 해결에 이바지하였습니다.

사회공헌 투자 및 활동

구분		단위	2020	2021	2022
투자	합계	원	77,782,000	112,303,500	86,387,310
	- 현금 기부	원	77,269,300	110,882,900	83,786,300
	- 사회공헌 운영비	원	512,700	1,420,600	2,601,010
봉사	참여인원	명	508	518	554
	직원 1인당 봉사시간	시간	10.21	6.89	6.93
	참여율	%	75.45	76.99	85.93

유휴공간 개방확대 공단은 지역주민의 교육문화 및 삶의 질 향상을 위해 보유자원을 개방하고 있습니다. 대강당, 화상회의실, G카페 등의 보유시설을 무료로 개방하고 있으며, 사옥 내 유휴공간을 활용하여 유기동물 입양홍보 전시, 발달장애인 예술작품 등 지역의 현안과 관련된 작품들을 전시하고 있습니다. 또한 2023년에는 한국장애인개발원, 사회복지법인 평화의마을과 업무협약을 체결하여 제주사옥 내 일부 공간을 장애인 고용 카페로 운영할 수 있도록 무상 제공하였으며, 중증장애인 3인을 채용하였습니다. 이와 더불어 2023년부터 제주도민대학 서귀포캠퍼스로 지정되어 유휴공간을 도민주도 평생교육 거점공간으로 제공하고 있습니다. 공단은 제주평생교육과학진흥원과 협업하여 K-컬처, 인문학, 문화예술 IT, 과학 등 다양한 강좌를 개설하고, 도민의 평생학습을 지원할 계획입니다.

Next plan

공단은 사회공헌 활동관리시스템과 사회공헌 활동 설문조사를 기반으로 사회공헌 활동의 실효성을 관리할 계획입니다. 이와 더불어, 부서 성과평가에 사회공헌 마일리지를 반영하여 임직원의 봉사 참여율을 높여 나갈 것입니다. 나아가, 유관기관과의 사회공헌 활동 협업사업을 지속적으로 발굴하여 지역 사회문제 해결에 기여하겠습니다.

장애인 고용 사내 카페

제주도민대학 서귀포캠퍼스

정보보안 및 개인정보 보호

Strategy

공단은 '개인정보보호 및 정보보안 고도화를 통해 안전한 연금·복지서비스 제공'이라는 목표 아래 정보보안 전략체계를 수립하여 운영하고 있습니다. 3대 추진 전략인 개인정보 관리 강화, 정보보안 관리체계 고도화, 침해사고 안전지대 구현을 위해 15개의 세부과제를 수립하여 실행하고 있으며, 정보보호 전담 부서인 정보화전략실에서 각각의 실행과제를 관리 감독하고 있습니다. 또한 정보화전략실을 중심으로 전사 정보보안 정책을 수립하고 있으며, 2022년에는 개인정보보호를 위한 개인정보 보호활동 지침 등 8개의 규정을 개정하고 개인정보 처리와 관련된 안전 관리체계를 수립하였습니다. 나아가 공단은 정보보안 위험성 평가 및 법적 요구사항 준수 여부 점검을 통해 정보보안시스템의 결함사항을 도출하고 개선하는 등 정보보호 및 개인정보 관리체계(ISMS-P) 고도화를 위해 지속적인 노력을 기울이고 있습니다.

추진목표: 개인정보보호 및 정보보안 고도화를 통해 안전한 연금·복지서비스 제공

환경분석

외부환경	내부환경
• 개인정보 유출사고 증가	• 대구센터 이관으로 다중관제 실시
• 사이버 침해 위협의 사회적 관심 고조	• 공단 개인정보보유자산의 안전한 관리
• 외부평가의 관리수준 지표 강화	• 임직원의 정보보안의식 강화 필요

추진전략 / 실행과제

개인정보 관리 강화	정보보안 관리체계 고도화	침해사고 안전지대 구현
• 개인정보 관리체계 고도화	• 정보자산 위험요소 사전제거	• 보안관제 업무 강화
• 맞춤형 교육 및 내재화	• 정보보안 이행점검 강화	• 해킹메일 훈련 강화
• 오남용 및 유출방지 활동	• 사전점검으로 예방활동 강화	• 자체 사이버 대응훈련 실시
• 개인정보 특정감사 실시	• 취약점 점검 및 제거 강화	• 사이버보안 협업체계 강화
• 개인정보 관리수준 진단 수검	• 정보보안 관리실태 평가 수검	• 우수기관 벤치마킹 실시

Target

공단은 개인정보 침해사고 0건을 목표로 국민이 안전하게 사용할 수 있는 디지털 환경을 조성하기 위해 노력하고 있습니다. 2023년은 새롭게 도입한 지능형 연금복지시스템을 안정화하고, 2024년은 정보보호 및 개인정보 관리체계(ISMS-P) 인증을 재취득하여 정보보안 안정성을 강화할 계획이며, 2026년까지는 공공기관 정보보안 관리실태 평가* 및 개인정보보호 관리수준 진단** 최고등급 유지를 목표로 하고 있습니다.

* 평가등급: 우수(상위 20%), 보통(상위 60%), 미흡(하위 20%)
** 평가등급: S(90점 이상), A(80~90점 미만), B(70~80점 미만), C(60~70점 미만), D(60점 미만)

	2022년	2023년 목표	2026년 목표
공공기관 정보보안 관리실태 평가	보통	우수	우수
개인정보보호 관리수준 진단	A	S	S

사회

Performance

개인정보 영향평가 실시

공단은 지능형 연금복지시스템 구축에 따라 발생할 수 있는 개인정보 보안 사고를 예방하고 개인정보 안전성을 확보하기 위해 2022년에 개인정보 영향평가를 실시하였습니다. 평가는 1단계 위험요인 분석, 2단계 개선사항 도출, 3단계 취약점 보완의 과정으로 진행되었으며, 총 8개의 개선사항을 도출하고 실행함으로써 개인정보 안전성을 저해하는 위험 요인을 사전에 차단하였습니다.

개인정보 영향평가 결과

개선사항	실적
• 개인정보 내부관리계획 수립내용 보완 및 최신화	발굴된 위험요인에 대하여 100% 개선
• 개인정보파일대장 작성 및 등록(2건)	
• 개인정보 수집·이용 동의서 개선(2건)	
• 개인정보 제3자 제공 내역 공개 개선	
• 비정상 접근 통제를 통한 인증관리 강화	
• 접속기록 관리 강화	

개인정보보호 강화

공단은 개인정보 노출사고에 대한 예방활동을 강화하고, 위험요소를 개선하기 위해 노력하고 있습니다. 개인정보보호법 및 국가정보보안 기본지침 등의 개정사항을 반영하여 개인정보보호 관리체계를 고도화하였으며, 종합재해보상시스템 등을 개선하여 생년월일 등 최소한의 개인정보만 수집하도록 하였습니다. 또한, 개인정보처리시스템 사용자 대상으로 접속기록 및 권한을 주기적으로 점검하고, 개인정보 유출 방지를 위한 점검활동을 지속 실시하는 등 다양한 예방활동을 하고 있습니다.

개인정보 유출방지 점검 활동

접속기록 점검
- 업무목적외 개인정보 접속기록, 다운로드 이력 점검
- 개인정보파일 암호화 해제 이력 점검

접속권한 점검
- 임시사용자, 휴퇴직자, 장기 미사용자 등 부적정 권한 점검
- 업무외 접근권한 부여 여부 점검

제3자 제공 현황 점검
- 목적외 이용, 제3자 제공 절차 준수 안내 및 제공현황 점검

개인정보 일제정비
- 개인정보파일별 수집항목 정비
- 신규·변경된 개인정보 파일 정비, 보유기간 경과 개인정보 확인

원격근무 접속점검
- 외부 비인가 접속내역 확인 및 특이사항 점검

사이버보안시스템 강화

공단은 제주사이버보안협의회 활동에 참여하여 제주형 사이버 공격 대응훈련에 적극적으로 임하고 있습니다. 또한 제주 유관기관과의 정보보안 관련 협업활동을 수행하며 공단의 사이버보안시스템을 지속적으로 강화하고 있습니다. 이러한 노력의 일환으로 최신 사이버 해킹 기술에 효과적으로 대응하고자 사용자 단말기 이상행위 탐지시스템(EDR)을 도입하였습니다. 이를 통해 공단 내 서버 및 네트워크에 국한되어 작동하던 방어시스템(바이러스 백신, 취약점 패치 등)을 개인 단말기(사용자 PC)까지 확대하여 사용자의 이상행위에 대응할 수 있는 선제적 방어 체계를 구축하였습니다. 그 결과 2022년, 이상행위(패턴) 정보(190건)를 분석한 후 대응정책을 고도화하였습니다.

인증

구분		단위	2020	2021	2022
보안인증	ISMS-P	Y/N	N	Y	Y

위반

구분		단위	2020	2021	2022
정보유출	발생건수	건	0	0	0
	개인식별정보 유출건수	건	0	0	0
정보보호법규	위반건수	건	0	0	0
	벌금	천 원	0	0	0

사이버보안 역량강화

공단은 임직원의 사이버보안 역량강화를 위해 다양한 활동을 수행하고 있습니다. 직급별 보안전문교육을 실시하여 맞춤형 정보를 제공하고, 매주 발생한 최신의 보안정보를 그룹웨어로 공유하여 보안의식 내재화에 힘쓰고 있습니다. 뿐만 아니라 전직원을 대상으로 악성메일 모의훈련을 분기별로 실시하여 전 임직원의 사이버위협 대응능력을 강화하고 있습니다.

구분		단위	2020	2021	2022
전담직원	참여인원	명	2	2	2
	직원 1인당 교육시간	시간	50	37.2	38.5
일반직원	참여인원	명	884	1,244	602
	직원 1인당 교육시간	시간	2	2	2

Next plan

공단은 사이버보안 관제센터를 365일 24시간 상시 운영함으로써 이상행위 탐지시스템을 고도화하고 있습니다. 아울러 급변하는 사이버 위협에 적절하게 대응할 수 있는 보안시스템을 구축해 나갈 계획입니다. 또한 개인정보 및 정보보안 특정감사를 실시하여 연금서비스의 안정성을 확보해 나가겠습니다. 나아가, 정보보안 취약분야 집중 점검으로 사각지대를 제거하는 등 개인정보 및 정보보안 관리 수준을 지속적으로 향상시켜 나갈 것입니다.

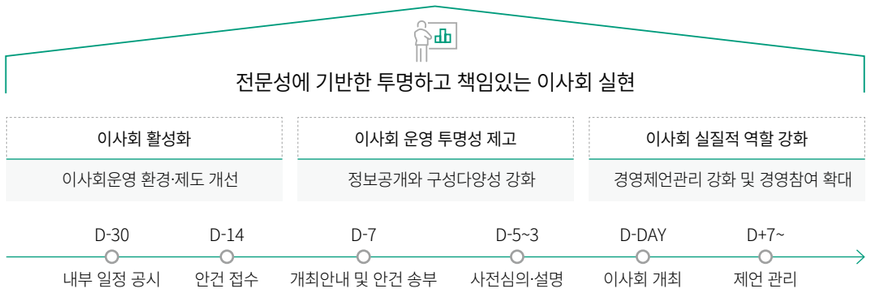
지배구조

이사회

Strategy

공단은 이사회 운영의 투명성과 책임성 확보를 위하여 법률, 정관, 규정 등에 따라 이사회를 운영하고 있습니다. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 명시된 절차에 따라 이사를 선임하고 있으며, 전문성에 기반한 투명하고 책임있는 이사회 실현을 목표로 운영하고 있습니다. 아울러 최고 의사결정기구인 이사회를 중심으로 경영성과를 창출하기 위하여 찾아가는 업무보고회, 안전 사전설명회 등의 지원활동을 하고 있으며, 직무활동 전문가 그룹 및 본부별 책임이사제를 운영하는 등 이사회 역량 및 전문성을 강화하고 있습니다.

이사회 운영체계



Performance

구성

이사회 구성현황 공단은 「공공기관의 운영에 관한 법률」과 이사회 규정에 따라 최고 의사결정 기구인 이사회를 운영하고 있습니다. 공단의 이사회는 이사장을 포함한 상임이사 4명, 비상임이사 5명으로 구성되어 있습니다. 이사회 구성원의 절반 이상을 비상임이사로 구성하여 경영진의 활동을 객관적으로 감독하고 이사회 운영의 공정성과 투명성을 제고하고 있습니다. 또한 공단의 주요사업과 연계 가능한 경영재정, 재해복지, 인사행정 분야 전공·경력 보유자를 선임함으로써 비상임이사의 전문성을 확보하였습니다.

(기준: 2023년 11월 말)

구분	성명	성별	직책	임기
이사장	김동극	남	이사장	2023.08.18.~2026.08.17.
상임이사	임만규	남	혁신경영본부장	2020.10.16.~2023.10.15.
	송인보	남	연금본부장	2023.08.24.~2025.08.23.
	박왕철	남	복지본부장	2023.11.27.~2025.11.26.
비상임이사	진석규	남	선임직	2022.10.31.~2024.10.30.
	최성주	여	선임직	2022.10.31.~2024.10.30.
	서형배	남	선임직	2022.10.31.~2024.10.30.
	안상열	남	당연직(기획재정부)	2023.08.03.~
	천지윤	남	당연직(인사혁신처)	2023.09.28.~

구분		단위	2020	2021	2022
독립성*	사내이사	명	3	3	3
	사외이사	명	5	5	5
	사외이사 비율	%	62.5	62.5	62.5
다양성	여성이사	명	2	4	2
전문성	산업 전문가	명	6	6	6
	재무 전문가	명	2	2	3
	ESG 전문가	명	3	3	2

* 이사장은 내부 규정에 의해서 사내이사에 포함하지 않고 있습니다.

운영 및 책임

이사회 안건 및 제언 이사회는 공단의 최고 의사결정 기구로 주요 경영사항을 심의·의결합니다. 2020년에는 주주권 행사의 의미를 수탁자 책임활동 전반으로 확대하기 위하여 기금운용규정을 일부 개정하고, 자회사 및 도급사업을 포함하는 안전관리체계 구축을 위한 안전보건관리규정 제정을 의결하였습니다. 2021년에는 ESG경영 추진전략 수립과 중장기 경영목표 수립에 대해 논의하였고, 2022년에는 안전경영체계 고도화, 금융자산 운용전략 체계화 등에 대한 논의가 이루어졌습니다.

2022년 이사회 주요 경영제언

안건	경영제언
제1회 이사회 의결 제2호 2022년 안전경영책임경영안	• 산업재해 및 안전사고 예방, 점검 등에 대한 노력에 비해 지진 등 특별자연재해 대응계획 부족하므로 보완·수립 필요 → 반영
제13회 이사회 의결 제22호 중장기(2023-2027)경영목표안	• 정책연구기능 강화 측면에서 연구 성과지수가 실질적 목표인 발간보고서 제작 필요 → 반영
제2회 ESG경영위원회 의결 제2호 환경경영규정 제정안	• 중대한 환경영향에 대한 리스크 및 기회분석을 실시하고 조치계획 수립·시행하는 조항 추가 → 반영

이사회 전문성 활용 공단은 이사회의 전문성을 적극적으로 활용하고, 강화해 나가고 있습니다. 비상임이사의 전문성을 고려하여 경영혁신위원회, 연금제도 토론회, 창단 40주년 기념 세미나 발표 등에 참여하였으며, 경영전략 보완, 연금포럼 등에도 자문위원으로 위촉되었습니다. 이외에도 임원추천위원회, 자산운용위원회, 체납정리위원회 등 위원회 참여를 통해 중요안건을 사전에 검토하는 기능을 성실히 수행하고 있습니다.

이사회 신뢰성 제고 및 제언 활성화 공단은 이사회 운영의 투명성 및 의사결정의 신뢰성 제고와 활발한 제언을 위해서도 다각도로 노력을 기울이고 있습니다. 연간 이사회 일정 사전 수립과 개최시기 정례화로 예측가능성을 높임으로써 이사회 참석률과 안건의 정밀도를 제고하였습니다. 그뿐만 아니라 이사회 개최 전 안건 송부와 중요한 경영 현안에 대한 사전설명회 운영으로 적시에 쟁점을 공유하고 이해도를 높여 이사회의 심의 기능을 강화하였습니다. 나아가, 경영제언에 대한 관리와 피드백을 통해 정책반영 효과를 극대화하고자 이행실적을 차기 이사회에 보고하고 점검하는 절차를 운영하였습니다.

노동이사제 전환 기반 마련 공단은 2024년 하반기 노동이사제 운영 계획에 맞춰 노동이사제 전환 기반을 마련하고 있습니다. 노동이사제 도입을 위한 사전준비 단계로 이사회 참관제를 시행 중이며, 2022년 11월 비상임이사 선임 시 노동이사 1명을 포함하도록 내부규정을 개정하였습니다. 공단은 향후 이사회에서의 노조위원장 발언 정례화, 노동이사제 관련 교육, 유사기관 벤치마킹, 노동이사 풀 선정 등 노동이사제 실제 운영에 대비한 다양한 실천 과제를 추진할 예정입니다.

지배구조

구분		단위	2020	2021	2022
개최 및 참석	개최건수	회	12	13	16
	참석률	%	100	100	99.1
	사외이사 참석률	%	100	100	99
안건	보고 및 의결 안건	건	42	45	55
	- 보고	건	13	19	20
	- 의결	건	29	26	35

이사회 산하 위원회

ESG경영위원회 공단은 2021년 ESG와 관련된 주요 안건 및 경영 현안을 심의하고 경영전략 및 사업 계획을 자문하기 위해 ESG경영위원회를 신설하였습니다. ESG경영위원회는 비상임이사 3인과 상임이사 2인으로 구성되어 있으며, 해당 위원들을 중심으로 환경, 사회, 지배구조 부문을 체계적으로 관리하고 반기 1회 개최를 원칙으로 하여 필요 시 수시 개최하고 있습니다. 2022년에는 총 2회 개최되었으며, 이를 통해 환경경영규정 제정 등 ESG경영 추진을 위한 기반을 확대하였습니다.

ESG경영위원회 안건

개최 일자	내용
2021.12.08.	GEPS ESG경영 추진전략
2022.04.25.	2022년도 ESG경영 추진계획
2022.10.26.	환경경영규정 제정안

평가 및 보상

공단은 「공공기관의 운영에 관한 법률」을 토대로 성과계약 이행실적 평가결과에 따라 상임이사의 보수를 지급하고 있습니다. 또한 비상임이사의 보수는 기획재정부 「공공기관 임원 보수 지침」에 의거하여 지급하고 있습니다. 이사회 보수에 관한 사항은 관련 법령 및 규정에 따라 공단 홈페이지 및 공공기관 경영정보공개시스템 알리오(ALIO) 등에 투명하게 공개하고 있습니다.

구분		단위	2020	2021	2022
이사회 평가	자체평가	Y/N	Y	Y	Y

Next plan

공단은 이사회 소위원회 운영을 개선하여 경영참여의 효율성을 강화하고 경영현안에 대한 이해도를 제고하고자 합니다. 또한 소위원회 활동범위를 확대하여 현행 ESG경영뿐 아니라 예·결산 등 주요 경영현안에 대한 심의와 자문도 수행하도록 역할을 강화할 계획입니다. 나아가, 공단은 이사회 소위원회 운영기준에 소위원회의 임무 및 구성을 구체화하여 제정함으로써 소위원회 활동을 제도적으로 뒷받침하겠습니다.

윤리경영 및 컴플라이언스

Strategy

공단은 국민에게 신뢰받는 공공기관으로의 도약을 위해 준법·윤리경영 체계를 고도화하고 있습니다. 윤리취약분야 집중 개선, 윤리기반 재정립, 청렴윤리 문화 쇄신 및 확산을 중심으로 윤리경영을 추진하고 있으며, 기획재정부 윤리경영 표준모델과 이해충돌방지법 시행 등 경영환경 변화를 고려하여 관련 규범을 지속적으로 제·개정하고 있습니다. 2023년 8월에는 윤리경영 실천지침을 개정하여 윤리경영위원회 및 반부패청렴위원회 위원 구성 시 외부위원 포함, 제척·회피·해촉 등의 규정을 신설하였습니다. 또한 갑질행위, 금품비위 등의 문제를 예방하기 위해 징계기준을 대폭 강화하였습니다. 이와 더불어, 모든 공사, 물품, 용역 구매에 대한 청렴 계약제를 시행하고 있습니다. 나아가, 1~3년 주기로 내부감사를 실시함으로써 사전에 부패를 방지하고, 투명경영을 실천하고 있습니다.

윤리경영 추진체계

목표

국민에게 신뢰받는 공공기관 최고의 윤리경영 선도기관으로 도약

추진전략

- 윤리취약분야 집중 개선
- 윤리기반 재정립
- 청렴윤리 문화 쇄신 및 확산

추진과제

1. 소통형 프로그램 강화	3. 윤리경영체계 확립	5. 참여형 윤리문화 조성
① MZ 윤리콘서트 실시	⑥ 윤리경영 표준모델 도입	⑪ 참여형 청렴교육 재편
② 청렴 오픈 TALK 운영	⑦ 이해충돌방지 제도 고도화	⑫ 청렴내재화 지속 추진
③ 조직문화 개선 프로젝트	⑧ 인권존중 실천체계 개선	⑬ 상호존중의날 운영 강화
2. 인사·예산 투명성 제고	**4. 윤리 리스크 통제 강화**	**6. 청렴윤리 문화 확산**
④ 공정한 인사제도 운영	⑨ 윤리인권 모니터링 강화	⑭ 청렴문화제 전사참여
⑤ 예산집행 투명성 강화	⑩ 청렴가이드북 제작·배포	⑮ 윤리경영성과 대내외 전파

중장기 로드맵

정착기(2022~2023년)	확산기(2024~2025년)	성숙기(2026년~)
• 윤리위험 점검체계 구축	• 윤리경영 표준모델 정착	• 윤리경영 표준모델 고도화
• 윤리·청렴문화 내재화	• 윤리경영 국민신뢰 제고	• 윤리경영 국민신뢰 확산

공단은 공공기관으로서의 책임과 역할을 준수하고, 투명경영을 실현하기 위해 윤리헌장을 제정하였습니다. 또한 윤리경영에 대한 강한 의지를 표명하기 위해 윤리경영 선포식을 2~3년 주기로 개최하고 있습니다.

지배구조

윤리경영 추진조직

공단은 경영진의 주도 하에 윤리경영을 확산하기 위해 윤리경영위원회 및 윤리경영실무위원회와 반부패·청렴위원회를 두고 있습니다. 윤리경영위원회는 윤리경영의 최고 의사결정기구이며, 윤리경영실무위원회는 이를 보좌합니다. 반부패·청렴위원회는 체계적인 반부패·청렴 정책을 추진해 윤리경영의 성과 창출을 지원합니다. 각 부서에서는 윤리경영 분임책임관이 소속 부서의 윤리경영 추진 및 활동 결과를 전반적으로 검토하고 있습니다. 공단 외부에서는 감사실 주관 하에 청렴시민감사관을, 인사윤리실 주관 하에 제주 기관·단체들이 함께 참여하는 청렴클러스터를 운영하고 있습니다.

Target

공단은 국민권익위원회 주관 종합청렴도 평가에서 3년 연속 2등급을 달성했습니다. 2023년부터는 1등급 달성을 목표로 종합청렴도 평가 결과 및 부패 취약요인을 분석하고, 그에 따른 실행과제를 추진하여 청렴도를 제고해 나가겠습니다.

구분		2024년	2025년	2026년
중장기 로드맵	지향점	자율적 윤리·인권경영 실천을 위한 기반 마련	윤리·인권이 상식이 되는 일할 맛나는 조직문화 완성	
	청렴도 평가	1등급(모든 청렴도 설문 항목에서 1등급 수준의 점수 획득)		

Performance

윤리경영 강화

윤리경영 내실화 공단은 윤리경영을 강화하고자 윤리경영위원회를 운영하고 있습니다. 윤리경영위원회는 이사장 및 상임이사 4명으로 구성되어 있으며, 윤리경영 추진에 관한 중요한 의사결정과 윤리경영 관련 규정의 제·개정 등을 담당합니다.

2022년 윤리경영위원회 활동

회차	개최일자	심의사항	참석자
제1회	2022. 4. 27.	① 공직자의 이해충돌 방지제도 운영지침 제정안 ② 임직원행동강령 일부 개정안 ③ 부동산 신규취득 제한에 관한 지침 일부 개정안	(위원장) 이사장 (위원) 혁신경영본부장, 연금본부장, 복지본부장, 고객지원본부장 (간사) 인사윤리실장
제2회	2022. 5. 17.	① 2022년 윤리·인권경영 추진계획	(위원장) 이사장 (위원) 혁신경영본부장, 연금본부장, 복지본부장, 고객지원본부장 (간사) 인사윤리실장
제3회	2022. 8. 8.	① 임직원행동강령 일부개정안	(위원장) 이사장 (위원) 혁신경영본부장, 연금본부장, 복지본부장, 고객지원본부장 (간사) 인사윤리실장

윤리교육 실시 공단은 직장 생애주기별 맞춤형 윤리교육을 실시함으로써 구성원의 윤리의식을 내재화하고 교육의 실효성을 확보하였습니다. 신입직원을 대상으로 한 공직가치, 청렴윤리교육 시간을 확대하였으며, 승진자 대상 이해충돌방지법 및 청탁금지법교육을 시행하였습니다. 아울러 1·2급 상위직은 임원·부서장 맞춤형 대면교육을, 퇴직예정자는 퇴직자 행위제한 관련 공직자윤리법교육을 이수하였습니다. 뿐만 아니라 직급별 이외에도 업무특성별 윤리교육을 실시하여 계약, 예산, 연금, 감사 등 부패취약 분야 담당자가 업무 특성에 필요한 역량을 강화할 수 있도록 지원하였습니다. 이와 더불어 부패방지경영시스템(ISO 37001) 인증 획득 이후, 연금·사업 담당자를 대상으로 ISO 37001 내부심사교육을 진행하였습니다.

윤리교육

	단위	2020	2021	2022
참여인원	명	628	594	603
직원 1인당 교육시간	시간	2.8	5.5	5.9
교육참여비율*	%	93.73	89.6	94

* 휴직, 파견, 장기휴가자 미이수

반부패 청렴문화 확산 공단은 자체 내부청렴도 조사를 통해 조직 내 청렴도를 진단하였습니다. 상급자 리더십, 불공정 업무 지시, 예산 집행 투명성을 취약 분야로 선정하여 개선 과제를 도출하였으며, 해당 내용을 전사적으로 공유하였습니다. 뿐만 아니라 이사장의 주도 하에 전 직원 대상 윤리경영 선포식을 개최하여 윤리경영의 중요성을 전파하고, 임직원의 윤리 의식을 강화하였습니다. 이외에도 청렴인권 슬로건 공모전, 1부서 1청렴 과제 발굴, 청렴골든벨 등 윤리경영 활동을 통해 구성원의 청렴 의식을 강화하고자 노력하였습니다.

지배구조

윤리위험 평가 및 통제 공단은 2023년 6월에 대내외적 윤리위험을 식별·평가·통제하기 위해 윤리위험관리시스템을 구축하였습니다. 이에 따라 공단의 특성과 정부 시책을 고려하고, 다양한 잠재 위험 요인 및 주요 이해관계자의 의견 등을 반영하여 자체적으로 7대 중점 윤리위험을 선정하였습니다. 또한 공통위험 및 고유위험으로 각각의 위험 수준을 진단한 후, 윤리위험 항목별 통제활동을 실시하였습니다. 공단은 2024년에는 주요 업무별 부패 위험요인을 분석하여 윤리위험관리시스템을 고도화할 예정입니다. 또한 각 부서별 윤리위험 진단, 평가, 통제 방안 수립, 환류, 모니터링 등을 이어나갈 것입니다. 나아가, 공단 특성과 연관된 이해충돌 리스크를 추가적으로 발굴하고, 이해충돌 자가진단 체크리스트 점검을 시스템화할 계획입니다.

윤리위험관리 프로세스

윤리위험 파악		윤리위험 평가		통제
윤리위험 파악	윤리위험 분석	윤리위험 평가	위험수준 결정	대응·확산

• 대내외 환경변화
• 이해관계자 요구
• 상위기관 요구
• 조직단위 위험도출
	• 윤리위험 유형화
	• 위험요인·원인 분석
		• 윤리위험 계량화
		  ◦ 위험 발생가능성
		  ◦ 발생 시 위험크기
			• 조직·사업특성 고려
			  ◦ 공통·일반 위험
			  ◦ 고유핵심 위험
			• 우선실행과제 확정
				• 사업특성 고려
				• 실행조직별 조치 계획 수립·실행

7대 중점 윤리위험

공통·일반	고유·핵심
① 갑질행위	⑤ 자회사
② 성비위	⑥ 고객민원
③ 이해충돌방지	⑦ 원칙·기준준수
④ 공공재정 부정수급	

윤리경영 성과 달성

공단은 윤리경영을 강화하기 위해 다양한 노력을 기울인 결과 2022년 기준 3년 연속 국민권익위원회 주관 종합청렴도 2등급을 달성하였습니다. 이는 195개 공공기관 중 15개 기관만 달성한 실적으로, 전체 기관 대비 10.4점, 공직유관단체 대비 5.9점 높은 점수입니다. 또한 사업 추진, 조직·인사관리 등 기관운영 전반에 대한 정보를 투명하게 공개하여 정보공개평가에서 2년 연속 우수등급을 달성하였으며, 2022년에는 청렴노력도 94.4점을 기록하였습니다. 뿐만 아니라 회계담당자의 전문역량을 제고하는 교육훈련, 상시·정기·불시 점검 활동 수행, 전사적 리스크관리(ERM) 전면 개편 등 윤리위험 내부통제를 고도화한 결과, 감사원 주관 결산검사에서 6년 연속으로 지적사항 0건을 달성했습니다.

윤리경영 제보 및 조치

공단은 윤리경영 위반 사례의 다양성을 고려하여 이해관계자가 각각의 사례에 적합한 제보를 할 수 있도록 다양한 신고 채널을 운영하고 있습니다. 2022년 8월에는 기존에 그룹웨어, 홈페이지에 분산되어 개별적으로 운영되던 신고창구를 통합신고센터인 '클린온'으로 통합함으로써 피해자, 대리인, 제3자 등 누구나 클린온을 이용하여 상담을 신청하거나 사건을 신고할 수 있게 되었습니다. 그 밖에도 외부 업체의 서버를 활용한 익명신고 채널 '레드휘슬', 상임감사 직통 카카오톡 오픈채팅방 '청렴119', 갑질, 성희롱, 부조리부패행위에 대한 법률 상담과 대리 신고를 지원하는 '안심변호사' 등을 통해 윤리경영 위반 사례에 공정하고 엄격하게 대처하고 있습니다.

신고 채널

채널명	신고 대상	신고 방법	조치
클린온	부정수급, 청탁금지법 위반, 인권침해 등	공단 홈페이지 내 신고센터에서 온라인 접수	• 신고 접수된 날로부터 20일 이내 조사를 완료하여 서면, 온라인, 유선 등의 방법을 통해 통보
레드휘슬	공익·내부 신고, 불법하도급, 소극행정, 갑질피해 등	PC나 모바일로 홈페이지 접수 또는 QR코드 및 레드휘슬 전용 어플 통해 접수	• 감사실에서 신고 접수 후 조사 및 조치결과를 답변으로 등록
청렴119	공익·내부 신고, 불법하도급, 소극행정, 갑질피해 등	상임감사가 직접 개설·운영하는 카카오톡 오픈채팅방을 통해 접수	• 신고 접수 후 상임감사 주관으로 감사실에서 조사하여 결과를 카카오톡으로 통보
안심변호사	갑질피해, 성희롱·성폭력, 직장 내 괴롭힘, 부조리부패행위 등		• '공단 안심변호사'로 위촉한 변호사가 신고인과 법률상담을 하거나 공단에 대리신고 • 감사실 또는 인사윤리실에서 신고사항을 조사하고 안심변호사를 통해 신고인에게 조사결과를 통보

반부패 신고 및 행동강령 위반·조치 건수

구분		단위	2020	2021	2022
반부패	신고건수	건	0	0	0
	- 임직원	건	0	0	0
	- 고객	건	0	0	0
	- 기타	건	0	0	0
행동강령위반	위반건수	건	0	1	1
	- 부패 및 뇌물수수	건	0	0	0
	- 성희롱	건	0	1	1
	조치건수	건	0	1	1
	- 정직	건	0	0	0
	- 감봉	건	0	0	0
	- 견책	건	0	0	0
	- 해임	건	0	1	1

Next plan

공단은 국제표준 부패방지경영시스템(ISO 37001)을 고도화하여 재인증을 취득하고, 반부패 청렴문화를 확산해 나가고자 합니다. 또한 조직문화진단지수의 전년 대비 10% 상승을 목표로 청렴워크숍, 갑질 근절을 위한 인식개선교육 강화 등의 프로그램을 실시할 계획입니다.

지배구조

리스크관리

Strategy

공단은 경영목표 달성을 저해하는 위험 요인을 체계적으로 인식하고 효과적으로 대응하기 위해 전사적리스크관리(ERM, Enterprise Risk Management) 체계를 구축·운영하고 있습니다. ERM은 재무·비재무 리스크 지표를 활용한 전사 리스크관리시스템으로, 경영전략을 고려한 리스크를 식별·평가해 4개 사업별 13개 유형의 업무에 대한 리스크 지표(32개)를 도출하고, 그 중 18개 핵심 리스크 지표(KRI, Key Risk Indicator)를 선정하여 중점적으로 측정·관리하고 있습니다.

* 핵심 리스크 지표(KRI): 18개, 리스크 지표(RI): 14개

ERM 목표

경영전략 및 운영상 리스크 요인 측정·관리로 경영목표 달성 지원

사업별 분류

연금·재해보상	복지·시설운영	ESG·안전	고객·경영관리
• 연금사업 • 재해보상	• 주택사업 • 시설운영 • 제휴사업	• 산업안전 • 환경경영 • 사회공헌 • 윤리경영	• 재무 • 인사 • 정보 • 고객소통

ERM지표

연금·재해보상	복지·시설운영	ESG·안전	고객·경영관리
• KRI : 5개 지표 • RI : 2개 지표	• KRI : 3개 지표 • RI : 2개 지표	• KRI : 7개 지표 • RI : 1개 지표	• KRI : 3개 지표 • RI : 9개 지표

지표도출 방법론

리스크 요인을 분해하여 개별 리스크를 인식하는 하향식(Top-down) 지표관리 프로세스 적용

공단은 개별 리스크 지표를 활용하여 월단위로 리스크 모니터링을 하고 있으며, 리스크 단계별 대응체계에 따라 지표소관부서 주도로 대응방안을 수립·시행하고, 리스크법무실은 시행결과를 모니터링하며 피드백하고 있습니다. 2022년부터 전사적 리스크지수를 개발하여 공단 리스크 정도를 측정하고 있으며, 지수는 개별지표 리스크 단계별 점수에 지표별 가중치를 적용하여 산출된 합계점수에 따라 정상, 주의, 경계, 위험 4단계로 분류하여 산정합니다. 2023년에는 리스크관리시스템과 지표데이터를 연계한 데이터 기반의 리스크관리체계 구축을 통해 보다 효율적인 리스크 대응체계를 마련하고, 전직원 및 담당자 맞춤형 교육으로 ERM에 대한 이해도 제고와 역량을 강화하고자 노력하고 있습니다.

개별지표 리스크 단계별 대응체계

구분	대응체계
정상	-
주의	부서장 체제 대응방안 마련 및 관리
경계	본부장 체제 대응방안 마련 및 관리
위기	CEO 중심 전사적 대응방안 마련 및 관리

리스크법무실 모니터링 및 피드백

전사적 리스크지수 산출

개별 지표 리스크 단계별 점수		가중치 KRI 지표	가중치 RI 지표
정 상	0점	4	2
주 의	0.25점		
경 계	0.5점		
위 기	1점		

합계 점수범위	전사적 리스크지수
0 ~ 24점	정 상
25 ~ 49점	주 의
50 ~ 69점	경 계
70점 이상	위 기

사업별 핵심 리스크 지표(KRI)*

부서명	리스크명	내용	점검주기
부서공통	예산집행의 투명성	예산의 목적 외 사용 및 집행 위험	월
혁신기획실	금융자산 증감률	금융자산 운용규모 감소로 인한 기금운용수익 축소 및 지급준비금 역할 저하	분기
인사윤리실	인권경영 체제 운영	직원 비위행위 발생으로 공단 이미지 하락 위험	상시
	부정부패 발생	직원 비위행위 발생으로 공단 이미지 하락 위험	상시
경영지원실	온실가스 감축 이행	저탄소, 온실가스 감축 미흡 등으로 친환경경영체계 미흡	분기
연금운영실	환수채권 증가율	환수채권 회수금액 감소로 신뢰도 저하 위험	월
가입자관리실	급여지급의 정확도	착오지급 등으로 인한 당기 퇴직급여지급 오류 위험	월
정보화전략실	개인정보 관리	개인정보 접속이력 이상 건수 증가로 고객의 개인정보가 침해될 위험 증가	월
복지기획실	복지시설 이용인원 증감	복지시설 운영에 따른 이용인원 감소로 사업지속불가 위험 증가	분기
	복지시설 순회점검 관리	복지시설의 안전위험 증가	월
복지운영실	대부연체율 관리	연금대부의 연체율 상승 위험 증가	월
	제휴복지 운영수익 관리	맞춤형 제휴복지서비스 진행 및 고객인지도 감소로 제휴사업 매출액 감소	분기
주택실	임대주택 순회점검 관리	임대주택의 안전위험 증가	월
안전관리실	산업재해율 관리	공단 사업장 내 산업재해 발생원인이 개선되지 않아 중대산업재해로 확대될 위험	월
자금운용단	중장기자산 수익률 관리	중장기 금융자산의 기준수익률(BM) 대비 운용수익률 미달 위험	월
리스크법무실	금융자산 부실위험 발생	부실 금융자산이 발생할 위험	분기
	자산운용 내부통제지침 운영	비밀정보 파일반출 건수	반기
	추가 모니터링 지표	31개 리스크 지표 외에 주요 리스크 발생건수(개인정보 유출, 해킹, 부정적 언론보도 등)	상시

* 지표(RI)별로 전략연계, 빈도 및 영향도, 영향유형의 점수를 각 5점 척도로 평가하여 8점 이상 지표를 핵심 리스크 지표(KRI)로 선정

Next plan

공단은 대내외 환경변화 및 경영전략 등을 고려한 리스크 식별 및 평가를 실시하여 주기적으로 ERM을 현행화하고, 개별 지표의 리스크 단계별 대응에 대한 구체적인 조치사항을 매뉴얼화하여 체계적으로 리스크에 대응할 수 있도록 추진할 것입니다.

기금

Strategy

공무원연금기금(이하 '기금')은 기금의 장기적이고 안정적인 수익 증대를 위해 책임투자를 이행합니다. 이를 위해 금융자산 운용지침(IPS)의 자산운용 목적에 「지속가능성」 원칙을 추가하고, 공무원연금기금 「책임투자 원칙」을 도입하여 책임투자 강화기반을 조성하였습니다. 또한 「공무원연금기금 수탁자 책임에 관한 원칙(스튜어드십 코드)」 및 「수탁자 책임 활동에 관한 지침」을 도입하여, 독립적이고 투명한 수탁자 책임활동을 이행하고 있습니다. 나아가 기금은 책임투자 및 수탁자 책임 활동과 관련하여 의사결정의 독립성 달성과 이해상충 문제 최소화를 위해 「수탁자책임전문위원회」를 전원 외부 전문가로 구성하고 자산운용 위원회 내 별도 기구로 설치하였습니다. 수탁자책임전문위원회는 수탁자 책임활동 기준의 제·개정, 주요사항 심의·의결 등 수탁자 책임활동을 총괄하며, 의결권 행사·기업과의 비공개 대화 등 수탁자 책임활동 이행은 자금운용부서에서 담당하고 있습니다.

금융자산운용지침(IPS)

3 . 자산운용의 목적	10. 책임투자 및 수탁자 책임활동	
	10.1 책임투자 원칙	10.2 수탁자 책임활동에 관한 원칙
	기금의 장기적이고 안정적인 수익 증대를 위한 책임투자 원칙 선언	의결권 행사, 주주활동 등 수탁자 책임활동 수행의 원칙 선언
자산운용의 목적은 공적 기금으로서의 공공성과 운용의 독립성을 유지하는 한편, 안전성, 유동성, 수익성, 지속 가능성을 원칙으로 기금증식을 통해 기금이 공무원연금급여 지급을 위한 책임준비 금으로서의 역할을 할 수 있도록 하고, 적정 유동성을 유지함으로써 공무원연금급여 지급에 차질이 없도록 하기 위함이다.	(원칙 1) 장기적이고 안정적인 수익제고를 위해 ESG 요소를 고려한 책임투자 이행 (원칙 2) 주식과 채권 자산군에 책임투자 이행 및 투자대상 확대 노력 (원칙 3) 투자기업의 중장기적 가치 제고를 위한 수탁자 책임활동 등 수행 (원칙 4) 위탁운용사 선정과 운용에 책임투자 사항 반영 및 이행현황 점검 (원칙 5) 책임투자의 효과적 이행을 위한 역량과 전문성 강화 (원칙 6) 공단 책임투자 현황의 투명한 공개 및 이행내역에 대한 주기적 보고	(원칙 1) 수탁자 책임 정책 제정 및 공개 (원칙 2) 이해상충 방지 정책 제정 및 공개 (원칙 3) 투자대상 회사에 대한 주기적 점검 (원칙 4) 수탁자 책임활동 지침 마련 및 주주활동 수행 (원칙 5) 의결권 정책 제정 및 행사내역과 사유 공개 (원칙 6) 수탁자 책임활동 이행내역 주기적 보고 (원칙 7) 효과적인 수탁자 책임활동 이행을 위한 역량과 전문성 확보

책임투자 의사결정 체계

수탁자책임전문위원회

(역할) 수탁자 책임활동 관련 주요 정책 결정
- 수탁자 책임활동 원칙·지침 등 관련 기준의 제정 및 개정
- 수탁자 책임활동에 대한 심의·의결
- 기타 수탁자 책임활동 관련 사안의 검토 및 결정

(구성) 위원장 포함 5인 이상 7인 이내의 위원
- 전원 외부위원으로 구성하며, 전문성 및 경력을 고려하기 위해 「국가재정법 시행령」 제35조 제2항에서 정한 자격을 갖춘 자를 이사장이 위촉
- 위원장은 위원 중 호선

금융자산투자위원회

(역할) 수탁자 책임활동 관련 사항 검토
- 중요·민감 사안의 사전 검토

(구성) 자금운용부서 직원
- 전문성 있는 내부직원으로 위원 선정

자금운용부서

- 수탁자 책임활동 정책 및 지침 수립 지원
- 수탁자 책임활동 이행(의결권 행사, 비공개 대화 등)
- ESG 관련 예상하지 못한 우려사안 검토
- 수탁자 책임활동 관련 리서치
- 수탁자 책임활동 고시

금융자산 운용 프로세스

공단은 금융자산 운용 시 기간별 계획 수립, 금융자산(주식, 채권 등) 별 자금 집행, 사후 성과 점검으로 이어지는 3단계 운용 프로세스를 적용하고 있습니다. 기간별 계획 수립 단계에서는 중장기(5개년), 연간, 월간 계획을 수립하여 자산별 목표 비중 및 목표수익률을 설정하고 있으며, 자금집행 단계에서는 월간계획에서 배분된 투자금액을 채권, 주식, 대체투자 종목 중 수익률이 높을 것으로 예상되는 종목에 선별하여 투자하고 있습니다. 이후 사후관리를 위해 매일 자산별 수익률을 모니터링하고 있으며, 증시마감 후 회의를 개최하여 금융시장 동향 등을 확인하고 월간·분기·반기 성과를 점검하고 있습니다. 이와 더불어 운용계획 수립 시에는 위험한도를 함께 설정하여 관리하고 있으며, 자금 집행 시 사전·사후 리스크관리를 수행하여 자산운용의 안정성과 건전성을 확보하고 있습니다.

계획 수립

중장기	연간	월간
• 투자환경 등 운용여건 변화를 고려한 중장기 관점의 운용방향 설정 • 향후 5개년 동안 (2024~2028년) 매년 국내·외 자산별(채권, 주식, 대체) 목표 비중 설정	• 연간 자금관리 계획 및 투자가용자금 산출 • 투자가용자금 변동 확인을 위해 분기별로 자금수지 재추계 • 자산별 목표 비중·투자금액 및 연간 목표수익·수익률 설정	• 연간 목표를 기준으로 연중 변동되는 증시, 금리 등의 전망을 반영하여 투자비중 조정 및 자산별 투자금액 설정

위험한도 설정
- 연간 금융자산 위험한도 관리 계획

자금집행

사전(투자자산) 리스크관리	자금집행
1. 제규정·지침·투자계획 등 점검 2. 투자 유니버스(거래 대상군) 적정성 점검 3. 금융상품 투자 사전 리스크 요인 점검 4. 금융상품 투자 사전 컴플라이언스 점검	• 월간계획에서 배분된 투자금액을 채권, 주식, 대체투자 종목 중 수익률이 높을 것으로 예상되는 종목에 선별 투자

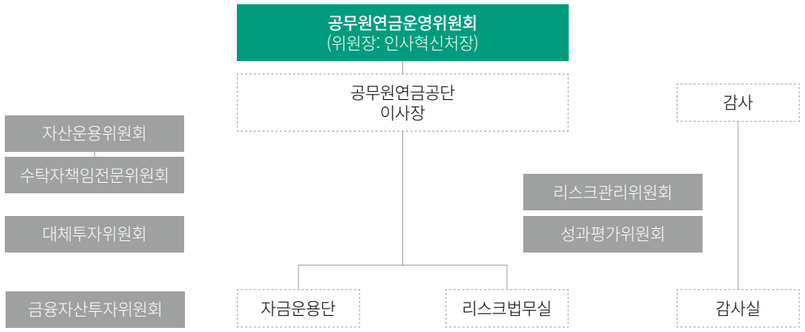
사후관리

사후(보유자산) 리스크관리	성과평가	성과평가 결과 피드백
1. 금융자산 위험한도 관리 *시장·신용위험(VaR), 액티브위험(TE) 관리 2. 금융시장 「위기상황 대응체계」 운영 * 금융시장 '조기경보 지표', '위기인식지수' 등 3. 보유 금융자산 컴플라이언스 모니터링	1. 목표수익률 및 기준수익률(BM) 대비 성과분석 및 요인 분해 2. 위험대비 수익률 분석(IR·샤프비율 등)	1. 성과부진 자산 분석 후 평가결과 피드백 2. 기준수익률(BM) 및 목표수익률 적정성 검증 3. 금융자산 운용인력 성과보상체계 관리

기금

금융자산 운용 조직

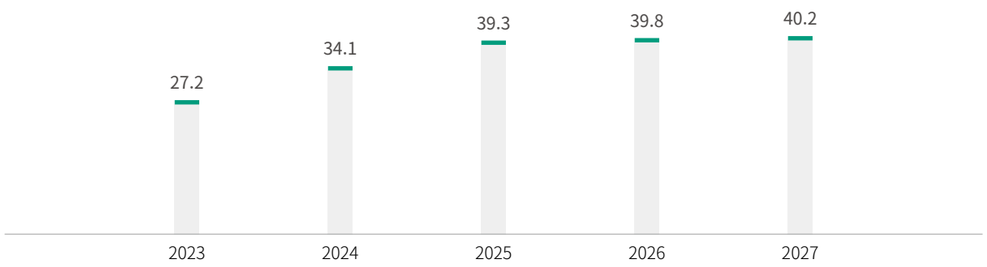
공단은 자산운용조직인 자금운용단과 자산운용의 위험관리 및 성과평가를 수행하는 리스크법무실을 두어 자금운용의 건전성과 안정성을 확보하고 있습니다. 구체적으로 자금운용단은 공무원연금운영위원회에서 의결한 사항에 대해 자산운용의 실행을 전담하며, 나아가 투자계획에 적합한 위험을 가진 투자상품을 선택하고 운용 목표·계획에 맞는 위험관리 기준을 수립합니다. 리스크법무실의 경우 자금운용단과 독립적으로 업무를 수행하는 조직으로 자금운용단이 운용 목표·계획에 맞게 안정적인 자금운용을 실시하고 있는지 견제·감시하는 업무를 수행합니다.



Target

공단은 기금의 수익성과 실현 가능성을 고려해 '공무원연금기금 ESG 책임투자 추진전략'을 수립하여 책임투자 목표 비중을 관리하고 있습니다. 2027년까지 책임투자 비중 40.2% 달성을 목표로 하고 있으며, 공단은 목표 달성을 위해 국내채권 및 대체투자 등에 단계적 책임투자 적용 노력을 지속할 것입니다.

(단위: %)



Performance

책임투자 규모

공단은 투자 의사결정 과정에서 재무적 요소와 환경(E)·사회(S)·지배구조(G) 등 비재무적 요소를 함께 고려하는 'ESG 통합전략'을 바탕으로 ESG 책임투자 활동을 전개하고 있습니다. 공단은 '국내주식 ESG 평가체계 구축용역'을 통해 ESG 투자대상 확대기반을 마련하였으며 2022년부터 ESG 평가체계를 국내 직접주식에 전면 도입하고 있습니다. 구체적으로 국내 직접주식 투자가능종목군(유니버스)에 대해 외부 전문기관의 ESG 평가결과를 반영한 종목별 등급을 고려하여 투자방향을 설정하고 있으며, 이 밖에도 이슈 발생기업에 대한 수탁자 책임활동을 전개하는 등 ESG 요소를 종합적으로 고려한 책임투자를 실천하고 있습니다.

구분	단위	2020	2021	2022
책임투자 총금액	억 원	3,214	4,059	8,359
책임투자 비중*	%	5.4	7.8	22.5

* 전체 주식/채권자산 대비 책임투자 비중

책임투자 평가 기준

공단은 간접투자를 위한 위탁운용사 선정 시에도 선정기준에 ESG 관련 배점을 강화하고, 사회책임형(SRI) 펀드 및 책임투자 관련 펀드를 선별하여 투자하고 있습니다. 나아가 공단은 책임투자 적용 자산을 대폭 확대하여, 2022년 책임투자 규모가 8,359억 원에 달해 전체 국내외 주식·채권 자산의 22.5%를 차지하였으며(전년 대비 규모로는 4,300억 원, 보유 비중으로는 2.9배 증가), 2023년엔 27.2%의 보유 비중을 달성할 계획입니다.

위탁 운용사 선정기준 ESG관련 배점

구분	평가 항목	배점
국내채권	경영안정성(지배구조, 평판, 경영방침), 사회책임투자(사회책임투자 프로세스, ESG 관련 정책 도입 여부) * 1차 정량평가 시 2점을 배점하여 ESG 투자(ESG 채권형펀드 운용 여부, ESG 전담 조직 보유 여부) 관련 사항도 평가	15
국내주식	(사회책임투자형 제외 주식형) 경영안정성, 투명성, 지배구조, 평판, 경영방침, 스튜어드십 코드 도입 현황 및 내용 등	10
	(사회책임투자형 주식형) ESG 리서치 및 사회책임투자 프로세스, 경영안정성, 투명성, 지배구조, 평판, 경영방침, 스튜어드십 코드 도입 현황 및 내용 등	30
해외투자(주식·채권)	경영안정성(지배구조, 평판, 경영방침), 사회책임투자(사회책임투자 프로세스, ESG 관련 정책 도입 여부)	20

기금

직접투자 평가기준

환경

분류	평가지표
환경 거버넌스	• 환경경영 조직 • 환경 목표 수립
기후변화대응	• 온실가스 배출 관리 • 온실가스 배출량 • 에너지 사용량 • 용수 사용량
자원활용 및 오염물질 관리	• 용수 재이용량 • 화학물질 사용량 • 대기오염물질 배출량 • 수질오염물질 배출량 • 폐기물 배출량 • 폐기물 재활용량
친환경경영	• 친환경 제품 및 서비스 • 친환경 인증
환경 이슈	• 환경 관련 법·규제 위반 및 사고 발생

사회

분류	평가지표
사회책임경영 거버넌스	• 비재무적 요소 관리
인적자원관리	• 복지 수준 • 고용안전성 • 조직문화 • 인권침해 예방 • 노동관행
산업안전보건	• 산업재해 지표 • 안전보건 활동 • 안전보건 인증
공정거래	• 거래대상 선정 • 협력업체 지원
제품 및 소비자	• 제품안전시스템 • 개인정보보호
사회 이슈	• 산업재해, 공정거래 저해, 제품 사고 등

지배구조

분류	평가지표
주주권리	• 경영권보호장치 • 주주권 행사 편의성 • 주주총회 공시 • 지원성 매입거래
이사회	• 대표이사 이사회의장 분리 • 사추위 독립성 • 사외이사 구성 • 이사회 활동 • 이사회 다양성 • 보상위원회 설치 • 성과·주주가치 연계 보수
감사제도	• 감사기구 독립성 • 감사기구 전문성 • 비감사용역
주주환원	• 배당정책 • 배당실시
지배구조 이슈	• 회계감리 지적, 금융당국 제재, 경제범죄 등

수탁자 책임활동

공단의 기금은 보유하고 있는 국내주식 중 보유비중 0.5% 또는 보유지분율 1% 이상인 기업에 대해 의결권을 행사하고 있으며, 주주총회 개최 이후 14일 이내에 의결권 행사내역과 반대사유를 공단 홈페이지에 공시하고 있습니다. 2022년에는 국내 보유주식 중, 총 36회 주주총회에서 전체 276건의 상정안에 대한 의결권을 행사하였습니다. 또한 「공무원연금기금 수탁자 책임에 관한 원칙(스튜어드십 코드)」를 도입하여, 그동안 의결권 행사에 그치던 주주권 행사 범위를 기업과의 대화 등으로 확대하고 있으며, 중점관리 사안과 예상하지 못한 우려 사안에 대한 주주권 행사 결과를 공시하고 있습니다. 2022년에는 수탁자책임전문위원회의 의결로 중점관리 사안 관련 3개 기업, 예상하지 못한 우려 사안 관련 1개 기업을 대상으로 비공개 대화를 실시하였습니다.

주주권 행사 내역

구분		단위	2020	2021	2022
행사 주총 수		회	38	34	36
행사 안건 수		건	285	236	276
행사 내역	- 찬성	건	240	196	233
		%	84.2	83.1	84.4
	- 반대	건	39	40	42
		%	13.7	16.9	15.2
	- 중립·기권	건	6	0	1
		%	2.1	0	0.4

기업과의 대화 수행 내역*

구분	단위	2020	2021	2022
중점관리사안	회	3	1	3
- 기업 배당정책 수립	회	2	0	1
- 임원 보수한도 적정성	회	1	1	2
- 지속적 반대의결권 행사	회	0	0	0
ESG 이슈 관련 예상하지 못한 우려	회	0	3	1

* 해당 기업에 서신 발송하여 대화 수행

Next plan

공단은 기금운용에 있어 직접채권 부문(회사채)을 2024년에는 상장기업으로, 2025년에는 비상장기업으로까지 확대할 계획입니다. 또한 대체 투자의 경우, 사모자산 ESG 적용 여부를 검토하여 투자 확대를 추진할 것입니다.

APPENDIX

재무 경영실적	118
지속가능성 가이드라인	120
수상 및 인증 실적	128
참여협회 및 단체	129
제3자 검증	130

재무 경영실적

경제적 가치 배분

(단위: 백만 원)

구분	연도		
	2020	2021	2022
고객(연금급여)	18,282,849	19,021,181	21,000,260
임직원(인건비, 복리후생비)	44,651	52,260	51,687
정부(세금공과)	17,160	17,699	21,370
지역사회(사회공헌 투자비)	78	112	86
협력업체(중소기업 우선구매액)	38,490	59,230	81,870

포괄손익계산서

(단위: 백만 원)

구분	연도		
	2020	2021	2022
Ⅰ. 매출액	19,051,869	19,963,752	21,758,970
Ⅱ. 매출원가	18,533,366	19,215,511	21,235,330
Ⅲ. 매출총이익(Ⅰ-Ⅱ)	518,503	748,241	523,640
Ⅳ. 관리운영비	64,271	66,695	65,939
Ⅴ. 경상이익(Ⅲ - Ⅳ)	454,232	681,546	457,701
Ⅵ. 영업외수익	45,347	202,356	76,362
Ⅶ. 영업외비용	16,514	226,051	19,886
Ⅷ. 법인세차감전순이익(Ⅴ+Ⅵ - Ⅶ)	483,065	657,851	514,177
Ⅸ. 법인세	0	2	0
Ⅹ. 당기순이익 (Ⅷ - Ⅸ)	483,065	657,849	514,177

요약 재정상태표

(단위: 백만 원)

구분		연도		
		2020	2021	2022
자산	유동자산	3,638,632	4,115,218	3,809,853
	투자자산	9,982,496	9,685,785	8,711,830
	일반유형자산	5,309,856	6,530,164	6,999,460
	사회기반시설	0	0	0
	무형자산	5,559	4,253	30,970
	기타 비유동자산	870,568	974,385	1,282,197
	자산총계	19,807,111	21,309,805	20,834,310
부채	유동부채	1,789,119	1,822,141	1,423,185
	장기차입부채	3,512,353	3,275,660	3,133,556
	장기충당부채	69,747	74,870	79,259
	기타 비유동부채	1,127,214	961,894	1,080,694
	부채총계	6,498,433	6,134,565	5,716,694
순자산	기본순자산	4,013,533	4,013,533	4,013,533
	적립금 및 잉여금	5,063,809	5,721,659	6,235,836
	순자산조정	4,231,336	5,440,048	4,868,247
	순자산총계	13,308,678	15,175,240	15,117,616
부채비율		48.83	40.42	37.81

* 알리오 기준 연금충당부채 제외한 실적임

지속가능성 가이드라인

GRI Index

GRI 1: Foundation 2021

Statement of use	공무원연금공단은 2022.01.01~2022.12.31 까지의 ESG 성과를 담은 '공무원연금공단 지속가능경영보고서 2023'를 GRI Standards에 부합(In accordance with)하여 작성하였습니다. 2022년 이전 및 2023년 상반기에 해당하는 일부 성과도 포함하고 있습니다.
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)	공무원연금공단의 보고서 발간 시점인 2023년 11월 기준으로 적용 가능한 GRI Sector Standards는 없습니다.

GRI 2 : General Disclosures 2021

지표		지표 내용	페이지
조직 및 보고 관행	2-1	조직 세부 정보	8~11
	2-2	조직 내 지속가능경영보고에 포함된 법인	About This Report
	2-3	보고 기간, 주기 및 문의처	About This Report
	2-4	정보 재기술	최초 발간
	2-5	외부 검증	130~131
활동 및 임직원	2-6	활동, 가치사슬 및 기타 사업 관계	12~19, 32~61
	2-7	임직원	76
	2-8	임직원이 아닌 근로자	76
거버넌스	2-9	거버넌스 구조 및 구성	25, 100
	2-10	최고의사결정기구의 추천 및 선정	100
	2-11	최고의사결정기구의 의장	100
	2-12	영향(Impact) 관리를 위한 최고의사결정기구의 역할	100
	2-13	영향(Impact) 관리에 대한 책임 위임	100
	2-14	지속가능성 보고에 대한 최고의사결정기구의 역할	25, 102
	2-15	이해관계 상충	25, 100~102
	2-16	중요 사안에 대한 커뮤니케이션	101
	2-17	최고의사결정기구의 종합적인 지식	101
	2-18	최고의사결정기구의 성과에 대한 평가	102
	2-19	보상 정책	102
	2-20	보수 결정 절차	74
	2-21	연간 총 보상 비율	77
전략, 정책 및 실행	2-22	지속가능한 성장 전략에 대한 성명서	4~5
	2-23	정책 약속	86~87, 103~104
	2-24	내재된 정책 약속	25~29
	2-25	부정적 영향 완화 프로세스	89, 106
	2-26	제기된 우려사항 및 조언에 대한 메커니즘	89, 107
	2-27	법·규제에 대한 컴플라이언스	107
	2-28	가입 협회	129
이해관계자 참여	2-29	이해관계자 참여에 대한 접근	24
	2-30	단체 협약	75

GRI 3 : Material Topics 2021

지표		지표 내용	페이지
중대성 이슈 공개	3-1	중요 이슈 결정의 절차	22~23
	3-2	중요 이슈 목록	23

Topic Standards

지표		지표 내용	페이지
지속가능한 기금운용	3-3	중대이슈 관리	23
Non-GRI			-
정보보호 강화	3-3	중대이슈 관리	23
GRI 418: 고객정보보호	418-1	고객 개인정보 침해 및 고객 데이터 손실에 대해 입증된 민원	98
고객 복지서비스 향상	3-3	중대이슈 관리	23
Non-GRI			-
윤리경영 내재화	3-3	중대이슈 관리	23
GRI 205: 반부패	205-1	사업장 부패위험 평가	106
	205-2	반부패 정책 및 절차에 관한 공지와 훈련	103~105
	205-3	확인된 부패사례와 이에 대한 조치	107
리스크 관리	3-3	중대이슈 관리	23
Non-GRI			-
친환경 생태계 조성	3-3	중대이슈 관리	23
Non-GRI			-
안전보건경영 강화	3-3	중대이슈 관리	23
GRI 403: 산업안전보건	403-1	산업안전보건경영시스템	80~81
	403-2	위험 요인 식별, 위험 가능성 평가, 사고 조사	82~83
	403-3	산업보건서비스	48~52, 82~85
	403-4	산업안전보건에 대한 근로자의 참여, 자문 및 소통	82~85
	403-5	산업안전보건에 대한 근로자 훈련	84
	403-6	근로자 건강 증진	82~85
	403-7	경영 관계에 의해 직접적으로 연계된 산업안전보건 영향의 예방 및 저감	52, 80~85
	403-8	산업안전보건경영시스템의 적용을 받는 근로자	80
	403-9	업무 관련 상해	83
	403-10	업무 관련 질병	83

지속가능성 가이드라인

지표		지표 내용	페이지
투명하고 효율적인 지배구조	3-3	중대이슈 관리	23
GRI 2: 지배구조	2-9~2-21	거버넌스 체제 및 운영	100~102
인재경영	3-3	중대이슈 관리	23
GRI 401: 고용	401-1	신규 채용 근로자와 이직 근로자의 인원수 및 비율	75~76
	401-2	상근직에게만 제공하는 복리후생	79
	401-3	성별에 따른 육아휴직 이후의 업무 복귀 및 근속 비율	79
GRI 402: 노사관계	402-1	경영상 변동에 관한 최소 통지기간	76
GRI 404: 훈련 및 교육	404-1	근로자 1인당 한 해에 받는 평균 훈련시간	78
	404-2	직무교육 및 평생교육 프로그램	78
	404-3	업무성과 및 경력개발에 대한 정기적인 검토를 받은 근로자 비율 (성별, 근로자 범주별)	78
인권존중경영	3-3	중대이슈 관리	23
GRI 405: 다양성 및 기회균등	405-1	거버넌스 기구 및 근로자의 다양성	77, 101
	405-2	남성 대비 여성의 기본급여 및 보수 비율	77
GRI 406: 비차별	406-1	차별 사건의 수와 이에 대한 시정조치	89
탄소중립 실천	3-3	중대이슈 관리	23
GRI 302: 에너지	302-1	조직 내부 에너지 소비	67
	302-3	에너지 집약도	67
	302-4	에너지 소비 감축	67
GRI 303: 용수 및 폐수	303-3	용수 취수량	69
GRI 305: 배출	305-1	직접 온실가스(GHG) 총 배출량(Scope 1)	66
	305-2	직접 온실가스(GHG) 총 배출량(Scope 2)	66
	305-4	온실가스(GHG) 배출 집약도	66
	305-7	질소산화물(NO_x), 황산화물(SO_x), 그리고 다른 주요 대기 배출물	68
GRI 306: 폐기물	306-3	폐기물 발생	69
	306-4	재활용 처리되는 폐기물	69
	306-5	폐기처리되는 폐기물	69
동반성장 및 사회협력	3-3	중대이슈 관리	23
GRI 203: 간접적 경제효과	203-1	사회기반시설 투자 및 서비스 지원 활동	93~96
	203-2	중요한 간접 경제 파급효과 및 영향	93~96
사회공헌 가치실현	3-3	중대이슈 관리	23
GRI 413: 지역사회	413-1	지역사회 참여, 영향평가 및 개발 프로그램을 운영하는 사업장	96

SASB(Sustainability Accounting Standards Board)

SASB(지속가능성 회계기준위원회)는 비재무정보 보고 표준을 제정하는 비영리기관입니다. SASB는 산업별로 연관성이 높은 지속가능성 리스크 주제를 제시하고, 기업이 해당 내용을 지속적으로 보고할 것을 권고합니다. 공단은 공단의 지속가능성 리스크 주제를 파악하고 이를 예방하기 위해 Asset Management & Custody Activities 산업 표준에 따라 주요 내용을 보고하고 있습니다.

주제	코드	회계 지표	측정 단위	페이지
Asset Management & Custody Activities				
투명한 정보 및 고객을 위한 공정한 조언	FN-AC-270a.1	투자 관련 조사, 소비자 제기 고소, 개인 민사소송 또는 기타 규제 절차의 기록이 있는, 위험관리 보수를 받는 종업원의 (1)수 및 (2)비율	수, 백분율(%)	추후 공시 예정
	FN-AC-270a.2	신규 및 재가입 고객 대상 금융 상품 관련 정보의 마케팅 및 커뮤니케이션 관련 소송으로 인해 발생한 금전적 손실의 총액	KRW	추후 공시 예정
	FN-AC-270a.3	고객에게 제품 및 서비스를 설명하는 방식	N/A	33~39
종업원 다양성 및 포용성	FN-AC-330a.1	(1)경영진, (2)관리직, (3)전문직, (4)기타 모든 종업원의 성별 및 인종/민족 구성비	백분율(%)	77
투자 관리 및 자문 활동에의 환경, 사회, 지배구조 요소 포함	FN-AC-410a.1	(1)환경, 사회 및 지배구조(ESG) 요소의 통합, (2)지속 가능성 테마 투자 및 (3) 스크리닝(Screening) 활용에 있어 자산군별 총 운용 자산	KRW	41, 113
	FN-AC-410a.2	투자 및/또는 자산 관리 프로세스 및 전략에 환경, 사회 및 지배구조(ESG) 요소를 통합하는 방식	N/A	41~42, 113~114
	FN-AC-410a.3	의결권 행사, 피투자기업 대상 주주관여 정책 및 절차	N/A	43~44, 115
기업윤리	FN-AC-510a.1	사기, 내부자거래, 반독점, 반경쟁적 행위, 시장조작, 업무상 배임, 또는 기타 해당 금융업 법령과 관련된 법적 절차의 결과 발생한 금전적 손실 총액	KRW	추후 공시 예정
	FN-AC-510a.2	내부고발자 정책 및 절차의 설명	N/A	107

지속가능성 가이드라인

TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

지구온난화 방지를 위한 전 세계적 노력의 필요성과 기업의 기후변화 대응 요구가 늘어남에 따라 국제금융기구인 금융안정위원회(FSB, Finance Stability Board)는 2015년, 기후변화와 관련된 재무정보 공개를 위한 태스크포스(TCFD, Task Force on Climate related Financial Disclosures)를 설립하였습니다. TCFD는 기업이 기후변화 시나리오에 따른 재무적 영향 분석과 관리를 위한 지배구조, 경영전략, 위험관리, 관리 지표 및 감축 목표를 공시하도록 권고하고 있으며, 이에 따라 공단도 기후변화 리스크 및 재무 사항을 투명하게 공개하고 있습니다.

TCFD 권고안		페이지
지배구조	a) 기후변화 대응과 관련한 이사회의 관리 감독	25, 57, 64
	b) 기후변화 위험과 기회를 평가 및 관리하는 경영진 역할	25, 57, 64-65
경영전략	a) 단기, 중기 및 장기적인 측면의 기후변화와 관련한 위험과 기회	58-59
	b) 기후변화와 관련한 위험과 기회가 조직의 사업, 전략 및 재무 계획에 미치는 영향	58-59
	c) 2°C 이하의 시나리오를 포함하여 다양한 기후변화와 관련한 시나리오를 고려한 전략의 회복탄력성	58-59
위험 관리	a) 기후변화와 관련한 위험을 식별하고 평가하기 위한 프로세스	27, 57, 64-65
	b) 기후변화와 관련한 위험을 관리하기 위한 프로세스	27, 57, 64-65
	c) 기후변화와 관련한 위험을 식별, 평가 및 관리하는 프로세스가 조직의 전반적 위험 관리 체계와 통합되는 방법	27, 57, 64-65
지표 및 감축 목표	a) 기후변화와 관련한 위험과 기회를 평가하기 위한 지표	58-59, 65-67
	b) Scope1, Scope2, Scope3 온실가스 배출량 및 관련 위험	66-67
	c) 기후변화와 관련한 위험, 기회를 관리하기 위한 목표	58-59, 65

UN Global Compact

유엔글로벌콤팩트는 기업이 유엔글로벌콤팩트의 핵심 가치인 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기업의 운영과 경영전략에 내재화시켜 지속가능성과 기업시민의식 향상에 동참할 수 있도록 권장하고, 이를 위한 실질적 방안을 제시하는 세계 최대의 자발적 기업시민 이니셔티브입니다. 공단은 2020년 유엔글로벌콤팩트에 가입하여 4개 분야 10대 원칙을 경영활동에 반영해 적극 실천할 것을 서약하였습니다. 공단은 앞으로도 원칙 기반의 비즈니스를 수행하고 이행 성과를 공개하여 유엔글로벌콤팩트의 10대 원칙이 사회에 주류화되는 데 기여하겠습니다.

구분	원칙	이행 성과	페이지
인권	1. 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중	• 인권경영헌장 공개 및 개정	86
	2. 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력	• 인권경영 실행지침 제정 및 준수 • 인권영향평가 실시 및 4년 연속 1등급 달성 • 인권경영위원회, 인권경영실무위원회, 인사윤리실로 이루어진 인권경영 추진조직 구성 • 인권교육 프로그램 강화 • '클린온' 통합신고센터 구축	86-89
노동	3. 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지	• 노사 대표 간, CEO와 직원 간, 노조위원장과 각 부서 간 등 현안별 맞춤형 소통채널을 운영 • 노사소통지수 95.0점, 협력적 노사관계 인식도 93.5점 기록	75
	4. 모든 형태의 강제노동을 배제	• 인권경영헌장 내 강제노동 금지 서약 • 인권경영 실행지침 내 강제노동 금지 조항	86
	5. 아동노동을 효율적으로 철폐	• 인권경영헌장 내 아동노동 금지 서약 • 인권경영 실행지침 내 아동노동 금지 조항	86
	6. 고용 및 업무에서 차별을 철폐	• 블라인드 채용 실시 • 여성임원 임명 확대 • 무기계약직과 일반직 간 동등한 보수체계 운영 • 장애인 채용 응시자 대상 전형별 맞춤형 편의 지원 등 사회적 약자 지원제도 운영	75, 77-78
환경	7. 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지	• 환경경영 기본계획 수립 • 환경경영방침 공표	64
	8. 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행	• 환경경영규정 제정 • 탄소중립 로드맵 수립 • 환경경영시스템(ISO 14001) 인증 • 대기, 수질, 토양 오염 저감 활동 • 폐기물 및 용수 등 자원순환 활동 • 지역사회 생태계 보호	57-59, 61, 64-65, 68-69
	9. 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진	• 유휴부지 신재생에너지시설 설치 • 전기차 충전 인프라 설치 • 개포 재건축단지 에너지효율 1+ 등급, 녹색건축 인증(최우수 등급) • 마산교방 상록아파트 '친환경 녹색아파트 만들기 경진대회'에서 4년 연속 수상	60, 66-67, 70-73
반부패	10. 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대	• 윤리헌장 공개 • 윤리규범 신설 및 강화 • 윤리, 반부패, 청렴을 관리·감시하는 내외부 조직 체계 구성 • 부패방지경영시스템(ISO 37001) 인증 • 윤리교육 실시 및 반부패 청렴문화 확산 • 청렴계약제 시행	103-107

지속가능성 가이드라인

UN Sustainable Development Goals

지속가능발전목표(SDGs, Sustainable Development Goals)는 인류의 보편적 사회문제(빈곤, 질병, 교육, 여성, 아동, 난민, 분쟁 등), 지구 환경 및 기후변화문제(기후변화, 에너지, 환경오염, 물, 생물다양성 등), 경제문제(기술, 주거, 노사, 고용, 생산 소비, 사회구조, 법, 인프라구축, 대내외 경제)를 2030년까지 17가지 주요 목표와 169개 세부 목표를 통해 해결할 수 있도록 마련된 국제사회 최대 공동 목표입니다. 공단은 이에 발맞추어 지속가능발전의 세 가지 차원인 경제, 사회, 환경에 균형 있고 통합적인 방식으로 기여하기 위해 공단의 특성을 고려한 활동들을 전개하고 있습니다.

목표		활동 및 성과	페이지
1 NO POVERTY	모든 곳에서 모든 형태의 빈곤 종식	• 청소년·한부모가족 자립 지원 강화 • 임직원 자율 참여 테마별 기부캠페인 실시	93
2 ZERO HUNGER	기아 종식, 식량 안보와 개선된 영양상태의 달성, 지속 가능한 농업 강화	• 명절·겨울 제주도 거주 취약계층 대상 떡국 키트(Kit), 식료품 세트, 김장김치 등 희망나눔 지원	93
3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	모든 연령층을 위한 건강한 삶 보장과 복지 증진	• 임직원의 신체 및 마음 건강 증진을 위한 '건강한 직장 만들기' 프로젝트 추진 • 재해보상사업과 연계하여 공무원의 재해 예방 및 재활, 직무복귀 지원 등 종합재해서비스 제공	16, 49, 52, 82
4 QUALITY EDUCATION	모두를 위한 포용적이고 공평한 양질의 교육 보장 및 평생학습 기회 증진	• 고졸 직원 대상 경력 개발 및 대학교 등록금 지원 • 유휴공간 서귀포시 평생교육 거점공간으로 제공	78, 96
5 GENDER EQUALITY	성평등 달성과 모든 여성 및 여아의 권익신장	• 생애주기별 여성인재 양성체계 구축 및 실행 • 여성임원 임명 확대	77
6 CLEAN WATER AND SANITATION	모두를 위한 물과 위생의 이용가능성과 지속가능한 관리 보장	• 골프장 연못 빗물저장기능 및 중수 재활용 확대를 위한 정화시설 운영 • 시설 사업장의 오수처리장 방류수 수질 검사	68-69
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	적정한 가격에 신뢰할 수 있고 지속가능한 현대적인 에너지에 대한 접근 보장	• 유휴부지 신재생에너지시설 설치 • 전기차 충전 인프라 설치	66, 70
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	포용적이고 지속가능한 경제성장, 완전하고 생산적인 고용과 모두를 위한 양질의 일자리 증진	• 안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 인증 • 중장년 세대돌봄 전문가 양성 및 창업교육 지원 • 장애인 채용 응시자 대상 전형별 맞춤형 편의 지원 등 사회적 약자 지원제도 운영	75, 82, 96
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	회복력 있는 사회기반시설 구축, 포용적이고 지속가능한 산업화 증진과 혁신 도모	• 중소기업 역량강화 및 복지 지원 제도 운영 • 중소기업교육 인프라 무상 제공 및 성과공유 계약 확대	91
10 REDUCED INEQUALITIES	국내 및 국가 간 불평등 감소	• 인권영향평가 4년 연속 1등급 달성 • 제주사옥 유휴공간을 활용한 장애인 고용 카페 설치 • ESG 책임투자 확대	88, 96, 113
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	포용적이고 안전하며 회복력 있고 지속가능한 도시와 주거지 조성	• 개포 재건축단지 에너지효율 1+ 등급, 녹색건축 인증(최우수 등급) • 마산교방 상록아파트 '친환경 녹색아파트 만들기 경진대회'에서 4년 연속 수상 • 대구지역 환경보호 노력에 따라 대구지부 2022 대한민국자원봉사대상 '행정안전부 장관 표창' 수상	60-61, 66, 70, 73
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	지속가능한 소비와 생산 양식의 보장	• 종이 사용 줄이기, 제로웨이스트 캠페인 등 그린오피스 조성 • 복지시설 폐기물 재활용시설 설치 • 1기관 1전통시장 자매결연 추진	69, 71-72, 95
13 CLIMATE ACTION	기후변화와 그로 인한 영향에 맞서기 위한 긴급 대응	• 탄소중립 로드맵 수립 • 환경경영시스템(ISO 14001) 인증 • 임직원 참여형 저탄소 캠페인 '탄소중립 챌린지' 실시	57-59, 65-66
14 LIFE BELOW WATER	지속가능발전을 위한 대양, 바다, 해양자원의 보전과 지속가능한 이용	• 제주 중문색달 반려해변 입양 • 해양·해안 환경 정화 활동 및 해양환경보전단체 지원	61, 95
15 LIFE ON LAND	육상생태계의 지속가능한 보호 · 복원 · 증진, 숲의 지속가능한 관리, 사막화 방지, 토지황폐화의 중지와 회복, 생물다양성 손실 중단	• 제주 올레길 환경정화 활동으로 올레코스 관리 최우수 기관 선정 • 나꽁치, 뚜모로우 캠페인 등 자원순환사업	61, 95
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	지속가능발전을 위한 평화롭고 포용적인 사회 증진, 모두에게 정의를 보장, 모든 수준에서 효과적이며 책임감 있고 포용적인 제도 구축	• ESG경영위원회 신설 및 운영 • 부패방지경영시스템(ISO 37001) 인증 • '클린온' 통합신고센터 구축	25, 89, 105-107
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	이행수단 강화와 지속가능발전을 위한 글로벌 파트너십의 활성화	• 2020년 UNGC 가입	125

수상 및 인증 실적

구분	수상/인증일	수상처/인증처	수상 및 인증 내용
수상	2020.11.02.	한국지역난방공사	2020년 우수열사용 단지 최우수상
수상	2020.11.17.	행정안전부	2020 정부혁신 경진대회 국무총리상
수상	2020.12.02.	창원시	친환경 녹색아파트 만들기 경진대회 최우수상
수상	2020.12.10.	행정안전부장관	2020년 안전문화대상 최우수기관 대통령 표창
수상	2020.12.31.	서울시	상계상록APT 서울시 환경부문 우수상
인증	2020.12.31.	한국표준협회	콜센터 품질지수(KS-CQI) 2020 우수콜센터 획득
수상	2021.10.07.	서귀포시 자원봉사센터	공무원연금공단 자원봉사 감사패
인증	2021.11.25.	한국산업안전보건공단	안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 인증
수상	2021.11.30.	한국지역난방공사	2021년 우수열사용 단지 최우수상
수상	2021.12.07.	환경부	공무원연금공단 자원봉사 공로패
수상	2021.12.10.	창원시	친환경 녹색아파트 만들기 경진대회 에너지 줄이기 부문 최우수상
수상	2021.12.15.	서울시	상계상록APT 푸른도시 서울상 콘테스트 최우수상
인증	2021.12.31.	한국표준협회	콜센터 품질지수(KS-CQI) 2021 우수콜센터 획득
수상	2022.03.29.	기획재정부	기금자산운용평가결과 부총리겸 기획재정부장관 표창
인증	2022.04.21.	중소벤처기업부	공공기관 동반성장평가 최우수등급 획득
수상	2022.09.22.	해양환경공단	반려해변 전국대회 이사장상
수상	2022.09.30.	한국인터넷진흥원	가명정보 활용 우수사례·아이디어 경진대회 우수상
인증	2022.08.09.	고용노동부	자회사 운영실태 평가 A등급 획득
인증	2022.10.06.	한국인터넷진흥원	정보보호 및 개인정보보호 관리체계(ISMS-P) 인증
수상	2022.10.14.	(주최) 문화체육관광부 (주관) 한국콘텐츠진흥원	「제5회 우리동네 캐릭터 대상」 우수상
인증	2022.10.14.	한국표준협회	ISO 37001(부패방지경영시스템) 인증
인증	2022.10.14.	한국생산성본부인증원(KPC)	건축물 에너지효율등급 주거(1+등급), 비주거(1++등급) 획득
인증	2022.10.19.	한국생산성본부인증원(KPC)	녹색건축 최우수 등급 획득
인증	2022.10.28.	한국표준협회	콜센터 품질지수(KS-CQI) 2022 우수콜센터 획득
수상	2022.11.21.	(후원) 과학기술정보통신부 (주관) 한국소셜콘텐츠진흥협회	「제8회 2022 올해의 SNS」 “올해의 유튜브” 공기업 부문 최우수상
수상	2022.12월	인사혁신처	2022년 인사혁신 우수사례 경진대회 인사혁신처상(장려상)
수상	2022.12.02.	행정안전부	디지털정부 발전 유공 포상 장관 표창
수상	2022.12.05.	제주특별자치도	일상생활 문제해결 경험 콘텐츠 공모전 대상(1건) 및 장려상(2건)
수상	2022.12.06.	창원시	친환경 녹색아파트 만들기 경진대회 우수상
인증	2022.12.09.	한국경영인증원(KMR)	ISO14001(환경경영시스템) 인증

참여협회 및 단체

가입일	협회 또는 단체명	주관 기관	활동 내용
2010년	(사)한국감사협회	(사)한국감사협회	감사부서장 회의, 내부감사 전문교육 등
2016년	(사)한국공공기관감사협회	(사)한국공공기관감사협회	공공기관 감사업무 교류, 내부통제 등 감사전문성 제고 교육 등
2018년 9월	탄소정보공개 프로젝트(CDP)	CDP한국위원회	주요기업 환경이슈 데이터 등 제공
2020년 5월	7대 사회보험 연구협의체	공무원연금공단(연금연구소), 국민연금공단(국민연금연구원), 사립학교교직원연금공단(연금연구팀), 국민건강보험공단(건강보험연구원), 근로복지공단(근로복지연구원) * 1년마다 기관별 의장기관 순환	사회보험 제도개선을 위한 공동연구 과제 발굴, 연구협력체계 구축 등
2020년 12월	UNGC(유엔 글로벌콤팩트)	UNGC(유엔 글로벌콤팩트)	UNGC 10대원칙 이행보고서(COP) 제출 각종 세미나 등 정보교류 기회 제공
2022년 3월	제주지역문제해결플랫폼	제주특별자치도, 공무원연금공단	도민주도 지역문제 발굴 및 민관공 협업 문제해결
2022년 11월	아시아 공무원연금협의체(Asian Civil Service Pension Association; ACSPA)	GEPS(한국), PT TASPEN(인도네시아), GSIS(필리핀), GPF(태국), NSAF(캄보디아) * 2년마다 기관(국가)별 의장기관 순환	아시아 국가 공무원연금기관 간 인적·정보 교류 확대 및 다자간 협력체계 구축
2023년 1월	한국정책학회	한국정책학회	제도정책연구 및 연구네트워크 구축
2023년 4월	한국사회보장학회	한국사회보장학회	제도정책연구 및 연구네트워크 구축
2023년 4월	한국재정학회	한국재정학회	제도정책연구 및 연구네트워크 구축
2023년 4월	한국개발연구원	한국개발연구원	제도정책연구 및 연구네트워크 구축
2023년 4월	한국노동연구원	한국노동연구원	제도정책연구 및 연구네트워크 구축
2023년 5월	한국행정학회	한국행정학회	제도정책연구 및 연구네트워크 구축
2023년 7월	공공기관 사회적가치측정 협의회	사회적가치연구원(CSES)	세미나 참석 및 기관간 정보교류

제3자 검증

공무원연금공단 지속가능경영보고서 2023 독자 귀중

서문
한국경영인증원(KMR)은 공무원연금공단 지속가능경영보고서 2023 (이하 “보고서”)의 제3자 검증을 요청 받았습니다. 보고서 작성과 정보에 대한 책임은 공무원연금공단 경영자에게 있으며, 본 한국경영인증원의 책임은 계약 및 합의된 업무를 준수하고 검증의견서를 발급하는 데 있습니다.

검증 범위 및 기준
공무원연금공단은 보고서에서 지속가능성과 관련한 조직의 성과와 활동에 대해 기술하고 있습니다. 검증팀은 국제적 검증 기준인 AA1000AS v3 및 KMR 검증 기준인 SRV1000을 적용하였으며, Type 2 방법 및 Moderate 수준의 보증 형태로 검증을 수행하였습니다. 즉, 검증팀은 AA1000AP(2018)에서 제시하는 포괄성(Inclusivity), 중요성(Materiality), 대응성(Responsiveness) 및 영향성(Impact) 원칙의 준수여부와 보고서에 기재된 하기 GRI 지표에 대한 데이터와 정보의 신뢰성 및 품질을 평가하였습니다. 이때 중요성 기준은 검증팀의 전문가적 판단(Professional Judgment)이 적용되었습니다.

GRI Standards 2021의 보고 요구사항 만족 여부에 대한 확인이 검증 범위에 포함되었으며, 이중중대성 평가 절차를 통해 도출된 중요주제의 세부지표는 다음과 같음을 확인하였습니다.

- GRI Standards 2021 보고 원칙
- 공통 표준(Universal Standards)
- 특정주제 표준(Topic Specific Standards)
  - GRI 205: 반부패(Anti-Corruption)
  - GRI 401: 고용(Employment)
  - GRI 405: 다양성과 기회균등(Diversity and Equal Opportunity)
  - GRI 406: 차별금지(Non-discrimination)
  - GRI 418: 고객개인정보보호(Customer Privacy)

보고서의 보고경계 중 조직 외부 즉, 공무원연금공단의 협력사, 계약자 등에 대한 데이터와 정보는 검증범위에서 제외되었습니다.

검증방법
한국경영인증원 검증팀은 합의된 검증 범위에 대해 상기 기술된 검증기준에 따라 검증하기 위해 아래와 같이 검증을 진행했습니다.
- 보고서에 담긴 내용에 대한 전반적인 검토
- 중대성 평가 방법 및 결과 검토
- 지속가능경영 전략 및 성과정보 시스템, 프로세스 평가
- 보고서 작성에 대해 책임 있는 담당자와의 인터뷰
- 보고서 성과정보에 대한 신뢰성 평가, 데이터샘플링
- 금융감독원 전자공시시스템 등 독립적인 외부 출처 및 공공 데이터베이스를 기반으로 한 정보의 신뢰성 평가

제한사항 및 극복방안
검증은 공무원연금공단에서 제공한 데이터 및 정보가 완전하고 충분하다는 가정을 기반으로 실시되었습니다. 데이터 검증은 공무원연금공단에서 수집한 데이터에 대한 질의 및 분석, 제한된 형태의 표본추출방식을 통해 한정된 범위에서 실시되었습니다. 이를 극복하기 위해 전자공시시스템, 국가온실가스 종합관리시스템 등 독립적인 외부 출처 및 공공 데이터베이스를 참고하여 정보의 품질 및 신뢰성을 확인하였습니다.

검증결과 및 의견
검증팀은 문서검토 및 인터뷰 등의 결과를 토대로 공무원연금공단과 보고서 수정에 대해 여러 차례 논의하였으며, 수정 및 개선권고사항 반영을 확인하기 위해 보고서의 최종판을 검토하였습니다. 검증결과, 공무원연금공단의 보고서는 GRI Standards 2021의 보고방식에 따라 작성되었으며, AA1000AP(2018)에서 제시하고 있는 원칙 준수와 관련하여 부적절한 부분을 발견할 수 없었습니다. 원칙에 대한 본 검증팀의 의견은 다음과 같습니다

포괄성 원칙
공무원연금공단은 이해관계자에 대한 조직의 책임에 대해 공약하고 이를 실천하기 위해 다양한 형태와 수준의 이해관계자 커뮤니케이션 채널을 개발하여 운영하고 있습니다. 검증팀은 이 과정에서 누락된 주요 이해관계자 그룹을 발견할 수 없었으며, 그들의 견해 및 기대 사항이 적절히 조직의 전략에 반영되도록 노력하고 있음을 확인하였습니다.

중요성 원칙
공무원연금공단은 조직의 지속가능성 성과에 미치는 주요 이슈들의 중요성을 고유의 평가 프로세스를 통해 결정하고 있으며, 검증팀은 이 프로세스에서 누락된 중요한 이슈를 발견하지 못하였습니다.

대응성 원칙
공무원연금공단은 도출된 주요 이슈의 우선순위를 정하여 활동성과와 대응사례 그리고 향후 계획을 포괄적이고 가능한 균형잡힌 방식으로 보고하고 있으며, 검증팀은 공무원연금공단의 대응 활동들이 보고서에 부적절하게 기재되었다는 증거를 발견하지 못하였습니다.

영향성 원칙
공무원연금공단은 중대성 평가를 통해 파악된 주요 주제들의 직간접적인 영향을 파악하여 모니터링하고 있으며 가능한 범위 내에서 해당 영향을 정량화된 형태로 보고하고 있음을 확인하였습니다.

특정 지속가능성 성과정보의 신뢰성 및 품질
검증팀은 AA1000AP(2018) 원칙 준수 여부에 더해 지속가능성 성과와 관련된 경제, 환경, 사회 성과 정보에 대한 신뢰성 검증을 실시하였습니다. 해당 정보 및 데이터의 검증을 위해 담당자와 인터뷰를 실시하였으며, 데이터 샘플링 및 근거 문서 그리고 외부 출처 및 공공 데이터베이스를 통해 신뢰할 수 있는 데이터임을 확인하였습니다. 검증팀은 지속가능성 성과 정보에서 의도적 오류나 잘못된 기술을 발견하지 못하였습니다.

적격성 및 독립성
한국경영인증원은 ISO/IEC 17021:2015(경영시스템의 심사 및 인증을 제공하는 기관에 대한 요구사항)에 따라 문서화된 방침과 절차를 포함한 포괄적인 품질관리시스템을 유지하고 있습니다. 검증팀은 지속가능성 전문가들로 구성되어 있으며, 제3자 검증서비스를 제공하는 업무 이외에 공무원연금공단의 사업활동에 영리를 목적으로 하는 어떠한 이해관계도 맺지 않은 독립성을 유지하고 있습니다.

2023.12 대한민국, 서울

황은주

KMR 한국경영인증원 Korea Management Registrar
SRV1000 Sustainability Committee Assurance
AA1000 Licensed Report

공무원연금공단

본 보고서는 FSC® 국제산림인증 용지로 제작되었으며, 디자인 인쇄과정에서 발생하는 환경오염과 자원낭비를
최대한 줄이기 위해 디자인 시 별색 지양, 인쇄공정 시 코팅 공정을 지양하고 콩기름 잉크를 사용했습니다.

간행물 번호 : 경영-23-2-201