



소득대체율 제고를 위한 퇴직연금 운용체계 개선

2023.10.27

자본시장연구원
송홍선 선임연구위원

목 차

1

퇴직연금 제도개선: 소득대체율 관점

2

퇴직연금 운용체계 개선 과제

요약

- (관점) 다층연금시대의 퇴직연금은 노후소득보장의 보충적 수단이 아닌 구성적, 본질적 요소
 - › 소득대체율 제고 관점에서 퇴직연금 발전 방향 관련 문제제기 필요성
- (DC 확대) 기존 DB 사업장의 DB + DC 병행 기여(혼합형 연금) 전환 유도
 - › 혼합형은 유럽 일부 공적연금, 영국 퇴직연금 등에서 노후소득 확충 목적으로 운영 중
 - › 적립규모 크나 '한국형' DB의 소득대체율 기여 한계 명확 ⇔ 근퇴법 6조(혼합형) 활성화
- (기금형 도입) 연합형, 금융회사형, IDC, CDC 등 도입 근거 마련
 - › 필요성: 수익률 제고, 계약형 개선의 한계, 디폴트옵션 개선
 - › 방안: 다양한 지배구조 공존 통해 시장 변화 유도
 - › 경쟁 촉매: 중소퇴직기금 역할 강화론(영국 NEST 경험)
- (소득대체율 통지) 넛지 시장규율. 가입자의 연금수령액, 소득대체율 등 Savings gap 정보를 연금사업자가 가입자에게 통지(미국 경험)

퇴직연금의 노후소득 기여 확대: 글로벌

- 평균적인 퇴직연금 소득대체율은 높지 않으나, 일부 퇴직연금 선진국에서 높은 소득대체율 확인
 - OECD 38개국 평균 통합소득대체율 57.6%, 공적연금 42.2%, 퇴직연금 15.5%
 - 공적연금과 퇴직연금 균형 발전 국가: 미국(영미형), 유럽형(네델란드, 덴마크)
- 퇴직(개인)연금 소득대체율 상위 국가
 - 유럽형(덴마크, 네델란드), 영미형(호주, 미국, 영국)
 -
- 퇴직연금 소득대체율 높은 영미형 모델에서 의무화 흐름 확대
 - 호주, 영국(mandatory autoenrollment), 미국(도입 사업장 내 근로자 mandatory autoenrollment)
- 미국, 자발적 퇴직연금인면서 대체율이 매우 높은 나라

주요국 통합연금소득대체율 현황

	의무 제도			자발 제도	통합소득대체율	퇴직연금 보험료율
	공적연금	퇴직연금	의무합계대체율	퇴직연금		
Australia	0.0	31.3	31.3			11%
Denmark	29.5	50.5	80.0			10
Netherlands	29.2	40.5	69.7			12
United Kingdom	21.6	27.4	49.0			8%
Germany	41.5			14.1	55.7	?
Japan	32.4			23.1	55.4	자율
Canada	38.8			24.5	63.3	최대18%
United States	39.2			42.1	81.3	9% 내외
OECD(38개국)	42.2		51.8		57.6	

우리나라 통합소득대체율

- 통합소득대체율 57-61% (국제적 권고 대비 10% 내외 부족)
 - DB형 선택 가입자: 기초 + 국민 + DB + 개인형 연금=61%
 - DC형 선택 가입자: 기초 + 국민 + DB + 개인형 연금=57%

- 가정
 - 미래에도 현 운용방식 유지(퇴직연금 5년 평균 수익률)
 - 주요 변수 국민연금 재정계산과 동일 가정(25년 납입, 4차 재정계산 임금상승률)

- 결과
 - DB형이 DC, IRP보다 높은 소득대체율 ⇔ 임금상승률 > 투자수익률
 - 국민연금 5차 재정계산 가정(4차 보다 낮은 임금상승률) 반영하면 DB형 소득대체율 하락 예상
 - 퇴직연금 소득대체율을 미국(42%), 호주(31%), 영국(27%) 등을 벤치마크로 퇴직연금제도 발전 바람직

우리나라 연금제도의 통합소득대체율(%)

기초 연금	국민 연금	DB형	DC형	개인형 연금	통합대체율 (DB형 선택)	통합대체율 (DC형 선택)
10	25	16	13	10	61	57

주 : 1) 기초연금과 국민연금은 보건복지부 추정치, 2) 개인형 연금은 IRP +세제적격 연금저축 추가납입의 소득대체율임
 자료: 공적연금은 보건복지부(2018), 사적연금은 저자 추정치

퇴직연금 소득대체율 결정요소

- 운용체제 개선 통한 소득대체율 제고는 DC 형 연금에 주로 해당
 - › DB의 경우 소득대체율이 임금상승률(인적자본 수익률)에 의해 결정되므로 운용프로세스 개선 보다 인출정책 등이 다른 방향에서 검토 필요

연금제도별 소득대체율 결정 요인

	연금수령액 산식	소득대체율 결정 요인	대체율 제고 방안
국민연금	$c(A+B)(1+0.05(n-20))$	소득대체율 계수(c), 가입기간(n), A, B	C 상향, 근로기간 연장
DB형	최종납입연도 3개월 평균임금×납입연수	임금상승률, 근속기간, 근로소득	임금 인상, 장기근속
DC형	납입원금 + 운용수익	운용수익률, 근로소득	운용 효율
개인형 연금	납입원금 + 운용수익	운용수익률, 추가납입율	운용 효율, 추가납입 확대

주: 소득대체율 계수(c)는 2008년 연금개혁 당시 2028년 보험료 납입분부터 1.2로 정해짐. 2008년 기준 50%에서 2009년부터 매년 0.5%씩 낮춰 2028년 40%로 조정

퇴직연금 운용체제 개선: 소득대체율 효과

- 퇴직연금 운용체제 개선시 통합소득대체율은 국제적 권고 수준에 근접 가능
 - 개인형 연금 동시 고려시 DC 형 선택의 경우 소득대체율 9-11%p 상승 시나리오

퇴직연금 수익률 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
임금	5.0	3.3	2.3	2.8	4.0	2.6	5.1	3.1	0.4	4.7	5.2
금리	3.7	2.9	2.5	1.8	1.6	1.7	2.0	1.9	1.2	1.2	3.1
CPI	2.2	1.3	1.3	0.7	1.0	1.9	1.5	0.4	0.5	2.5	5.1
DB	4.6	3.8	3.2	2.1	1.7	1.6	1.5	1.9	1.9	1.5	1.5
DC	4.5	3.7	3.1	2.4	1.5	2.5	0.4	2.8	3.5	2.5	-1.2

주: 1) 임금은 사업체노동력조사 상용임금총액 연간 증가율 기준, 2) 금리는 신규취급 1년 정기예금. 자료: 고용노동부, 한국은행

소득대체율 효과 시뮬레이션

수익률 시나리오	소득대체율(%)			
	DC	개인형	통합소득대체율 (DC형 선택)	통합소득대체율 (DB형 선택)
과거 수익률	13	10	57	61
국민연금 4차 재정계산	18	14	66 (△ 9)	65 (△ 4)
미국 401(k)	19	15	68 (△ 11)	66 (△ 5)

주: 1) 시뮬레이션은 현 사적연금 수익률이 운용개혁으로 국민연금 4차 재정계산 운용수익률, 또는 미국 401(k) 수익률(20년 장기수익률(2000~2019년) 5.2%)을 가정할 때 소득대체율 제고 효과를 나타냄 2) 참고로, 국민연금 5차 재정계산 투자수익률 가정은 4차와 동일

목 차

1

퇴직연금 제도개선: 소득대체율 관점

2

퇴직연금 운용체계 개선 과제

1. 혼합형 퇴직연금 활성화: 현황

- (현황) 현재 DB, DC 병행 도입(병행형) 사업장은 많으나, 동일 근로자가 DB, DC 동시 선택하는 혼합형 연금 도입 사례는 매우 드물
 - ▶ 병행형: 하나의 사업장이 DB, DC를 함께 도입한 경우
 - 100인 이상 사업장은 DB 단독 도입보다 병행형 도입 사업장이 더 많음
 - ▶ 혼합형: 동일 근로자가 DB와 DC에 동시에 급여(부담금)을 기여할 수 있는 경우
 - DB + 경영성과급 DC 혼합형 도입 케이스 있는 것으로 알려져 있으나 통계 미확인

- (근거) 근퇴법 제 6조(가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도 설정) : DB,DC에 급여(부담금)을 나눠 기여할 수 있고, 기여 방법까지 규정하고 있음

사업장 규모별 퇴직연금 도입 유형(2021, 개)

사업장 규모	퇴직연금 전체 사업장	DB	DC	IRP특례	병행형(DB+DC)
전체	424,950	92,327	277,088	25,444	30,091
5인 미만	93,038	17,442	61,700	12,923	973
5 - 9인	131,688	23,576	94,651	9,941	3,520
10 - 29인	130,904	31,757	88,223	2,298	8,626
30 - 49인	28,698	8,379	15,939	144	4,236
50 - 99인	22,880	6,292	10,628	87	5,873
100 - 299인	12,856	3,799	4,847	39	4,171
300인 이상	4,886	1,082	1,100	12	2,692

자료: 통계청

1. 혼합형 연금 활성화: 방안

- (방법) 개별 근로자가 DB, DC로 적립 비율을 사전에 정하여 분할 적립
- (예시) 혼합형 분할적립 비율 50:50
 - › DB 적립금 = 연간 DB 급여(평균임금)의 50%를 DB 계정에 적립
 - › DC 적립금 = 연간 DC 기여금(임금총액)의 50%를 DC에 적립
- (적용) 기존 DB 사업장의 혼합형 전환 적극 유도
 - › 상당수 대형 사업장(주로 DB)이 이미 병행형 도입 중인 바, 병행형을 개별 근로자에게 적용하는 문제만 남음
 - › 신규 기여금, 기존 적립금 모두 대상
 - 현재 DB 사업장 9.2만개(21년), 적립금 192조원(22년, 전체의 57.3%), 근로자수 312만명(21년)
 - › 문제는 전환 유인. 임금상승률 이상의 운용수익률 가능한 운용체제 개편 전제돼야
- (사례) 공적연금 개혁 과정에서 혼합형 방식 도입 사례 있고, 영국 퇴직연금에서 혼합형 발전
 - › 공적연금: 스웨덴 소득비례연금(DB, 기여율 16%) + 프리미엄연금(DC, 기여율 2.5%)
 - › 퇴직연금: 영국에서 혼합형이 비교적 활발하게 도입

1. 혼합형 퇴직연금 사례: 영국

- 영국 혼합형은 240개 기금, 가입자 110만명, 보험료 납부자 23만명
 - › 혼합형 기금수는 병행형의 40%, 가입자는 30% 수준
 - › 영국 DB는 여전히 최종임금+종신연금 스킴 존재하기 때문에 혼합형 도입 기업은 DB를 설정할 능력이 있는 회사들일 것으로 예상

2022년 영국의 혼합형 퇴직연금 도입 현황(개, 명)

	DB	혼합형	병행형	DC기금형	DC계약형
Schemes	4,740	240	600	26,390	1,830
Total membership	5,913,000	1,105,000	4,298,000	24,789,000	N/A
Total active members	440,000	238,000	889,000	10,474,000	5,566,000

주: 혼합형=Hybrid: mixed benefit으로 combination scheme 이며 영국에서 TRUE HYBRID로 불림. 병행형=Hybrid: dual-section, DC 계약형은 workplace contract
 자료: 영국 the Pension regulator

1. 혼합형 퇴직연금 : 기대효과

- (소득대체율 제고) 소득대체율 관점에서 국내 DB는 많은 한계점
 - › DB 소득대체율은 임금상승률로 인해 사실상 상향 어려움
 - › 서구 전통 DB 같은 의무연금화(전환율, 실질가치 등)장치 없어 추가 실익 크지 않음
 - › 임금상승률보다 낮은 DB 운용수익률 제고 위해 IPS 도입 했으나, 근로자 소득대체율과 무관하며, ALM, LDI로의 운용체계 전환 의지 크지 않은 듯
- (수급권 강화) DC는 100% 사외적립이나, DB는 사외적립을 낮음(코스피기업 평균 74%)
- (근로자 관점) 혼합형은 그 자체가 Core-satellite 자산배분 수익제고 전략
 - › DB형-안정적 운용: 임금상승률에 의해 확정급여가 결정되는 근로자에게 안전한 운용수단
 - › DC형-적극적 운용: 실적배당형, 디폴트옵션, TDF 등으로 적극 운용

우리나라 DB 퇴직연금제도

	퇴직금	DB 연금	해외 전통 DB
성격	후불임금	후불임금	사용자 기여
기업 부담	최종임금* 근속연수	최종임금* 근속연수	최종임금* 근속연수 + annuity
운용위험	회사	회사	회사
장수위험	없음	없음	회사
파산위험	부분 사외적립	완전사외 적립	완전사외적 립, PBGC

코스피 상장기업 퇴직급여부채 관련 주요 지표

지표	2020년	지표	2020년
샘플기업 수(개)	564	적립비율 100% 이상 기업수	3
사외적립비율	74.5	적립비율 90% 이상 기업수	169
부채비율	86.6	적립비율 74% 이상 기업수	253
순확정급여/총자본	1.9	적립비율 50% 미만 기업수	169
순확정급여/부채	2.1	적립비율 30% 미만 기업수	120
순확정급여/비유동부채	4.7	이자보상배율 1미만 기업수	234
이자보상배율	1.7	매출액영업이익률 마이너스	190
매출액영업이익률	2.0	매출액영업이익률 5%이상	177

2. 기금형 도입: 필요성(1)

- 기금형 퇴직연금 도입 의미: 일종의 직판형 기금운용회사 (NOT 운용관리기관)를 도입하는 것
 - ▶ 기금은 운용이 핵심인데, 지금 제도는 운용회사는 없고 운용관리회사만 있는 제도 설계 ⇔ 다양한 이해상충과 대리인문제
- 지배구조 개선
 - ▶ 단순성: 가입자의 선택지 단순화
 - ▶ 전문성: 자산배분, 자산선택 등을 전문성 제고. 가입자가 스타일 선택하면, 기금회사(전문가)가 자산배분, 자산선택
 - 계약형은 가입자가 개별상품을 선택(자산선택)하고 얼마나 편입(자산배분)할지 까지 고려, 전문가에 의한 전략자산배분 효과 부재
 - ▶ 독립성: 수탁자이사회, 집행조직(CIO), 매니저가 독립된 역할과 권한(R&R) 아래 기금 운용

기금운용의 지배구조 효과

DC 계약형과 기금형 운용체계 비교

	결정권자	2019년 수익률		5년 평균 수익률 (2015년~2019년)	
		수익률 (%)	기여도	수익률 (%)	기여도
수익률		11.34	100.0	5.32	100.0
전략자 산배분	기금운용 위원회	10.86	95.8	5.28	99.2
전술자 산배분	기금운용 본부	0.14	1.2	-0.10	-2.0
자산 선택	개별 운 용역	0.36	3.2	0.16	3.0

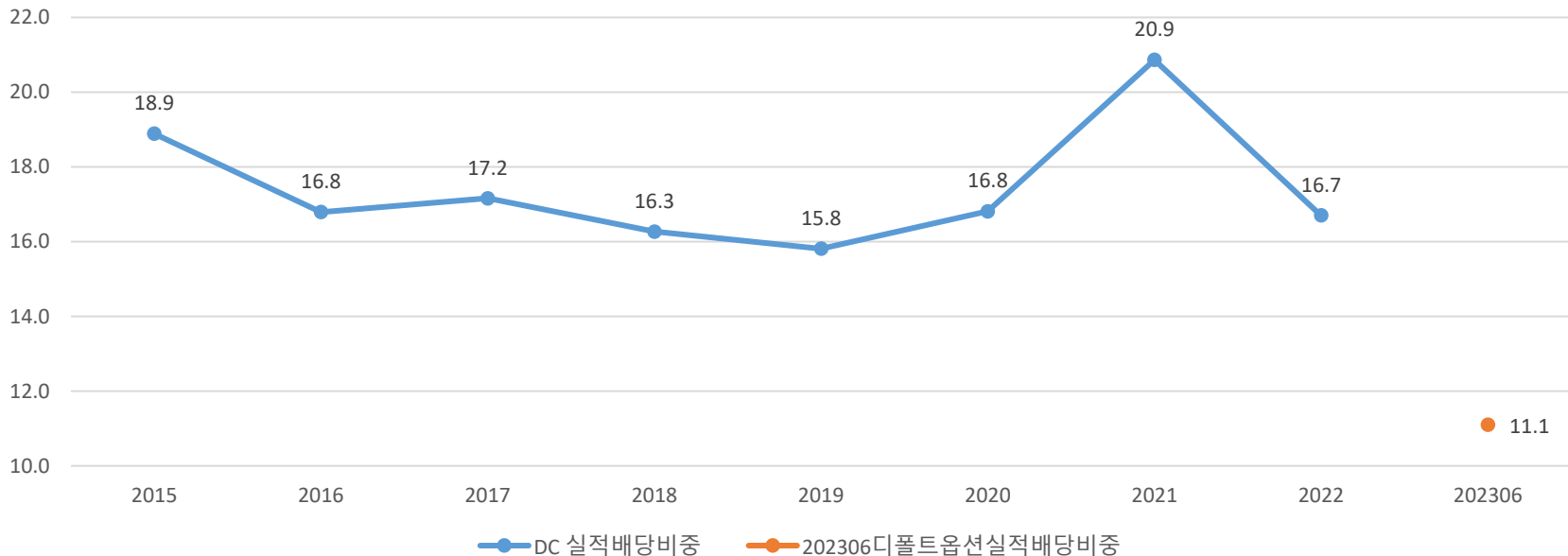
	DC 계약형		DC 기금형
가입자	스타일별 개별 상품들 중 선택	가입자	가입단계: 스타일 단일펀 드 중 택일
운용관 리기관	선정/제시: 스타 일별 개별상품 선정/제시: 스타 일별 디폴트옵 션 상품	수탁자 이사회	기금 철학에 맞는 운용 스타일 결정 (안정형 펀드.....고위험형 펀드)
			스타일별 목표수익률, 자산배분 등 투자정책 결정
			디폴트옵션정책 결정
상품제 공자	선정된 개별 상 품 공급	CIO, 집 행조직	스타일별 전술배분, 자산 선택 전략, 운용위탁
매니저	매니저	매니저	직접운용 자산 선택

2. 기금형 도입: 필요성(2)

○ 디폴트옵션 개선

- › 현재 디폴트옵션은 대표상품성과 자동투자(opt-out, 선택권 이전) 양면 중 대표상품성 원리가 강조된 제도
- › 대표상품 임에도 선택지(최소 7개) 많고 프로세스가 복잡
 - Opt-in 프로세스 반복, nudge 자산배분 통한 수익률 개선 정책취지 작동하지 않음
 - 2023년 6개월 디폴트옵션상품 단순수익률 5.8%, 적립금 가중 수익률 2.6%
- › 기금형 제도는 '대표상품성과 자동투자성' 균형 찾는 디폴트옵션제도 도입 가능성 높일 것

DC형 연금과 디폴트옵션의 실적배당형 비중(%) 비교



주: 적립금 기준, 자료: 통계청, 고용노동부

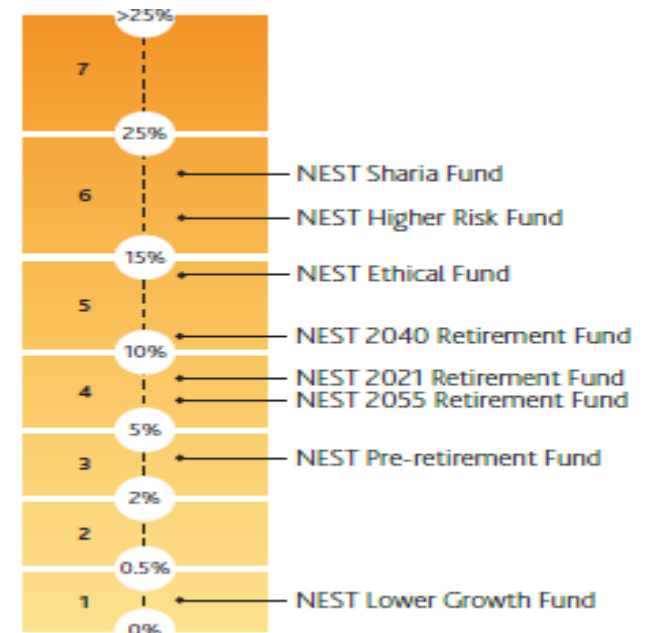
2. 기금형 DC 도입 효과: 선택지 단순화

- 호주 Cbus는 6개 스타일펀드, 영국 NEST 역시 6개 스타일 펀드 운영
 - › 선택지 단순화: 다수의 개별 펀드 선택 => 위험-수익별 단일펀드 선택
 - 스타일별 펀드의 세부 운용(개별자산 또는 자펀드)은 기금이 결정
 - 호주는 개별자산 접근성도 허용되나 대부분 스타일펀드 활용
 - NEST는 pre-mixed option만 6개 존재하며 90% 이상이 디폴트 TDF 선택

호주 **Cbus**의 근로자 선택지

Existing balance	
Choose how to invest your existing account balance	
Pre-mixed options	
High Growth	%
Growth Plus	%
Growth (MySuper)	%
Indexed Diversified	%
Conservative Growth	%
Conservative	%
DIY options	
Overseas Shares	%
Australian Shares	%
Property	%
Diversified Fixed Interest	%
Cash	%
Total must add up to 100%	1 0 0 %

영국 **NEST**의 근로자 선택지



2. 기금형 도입 효과: 디폴트옵션제도 개선

- 기금형: 강화된 수탁자책임 => 선택권 조건부 이전(OPT-OUT) 도입해도 이해충돌 가능성 낮음
 - › 디폴트옵션 도입한 모든 선진국은 기금형 아래서 선택권을 조건부로 가입자로부터 사용자로 이전
 - › 계약형(영국 GPP, 미국 PROTO-TYPE 등)의 경우 금융회사에 독립지배구조위원회(영국), 신탁위원회(미국) 설치 의무화하여 이해충돌과 대리인문제 완화. 우리는 이런 장치가 없음.
 - › 우리나라 근퇴법은 사용자와 연금사업자의 선관주의의무(법 30조, 32조, 33조) 규정하고 있으나, 자본시장법상 신탁업자에게 부과하는 충실의무(102조 2항) 근거는 없음
 - 법리적으로는 이같은 이해충돌과 최선이익원칙 관련 법적 불확실성 고려하여 '한국형' 디폴트옵션에 가입자 선택권 도입한 것으로 해석 가능
- 기금형 제도 도입이 디폴트옵션제도의 정상화(대표상품성 => 자동투자성+대표상품성) 계기가 되어야

디폴트옵션의 자동투자성(OPT-OUT): 선택권 이전

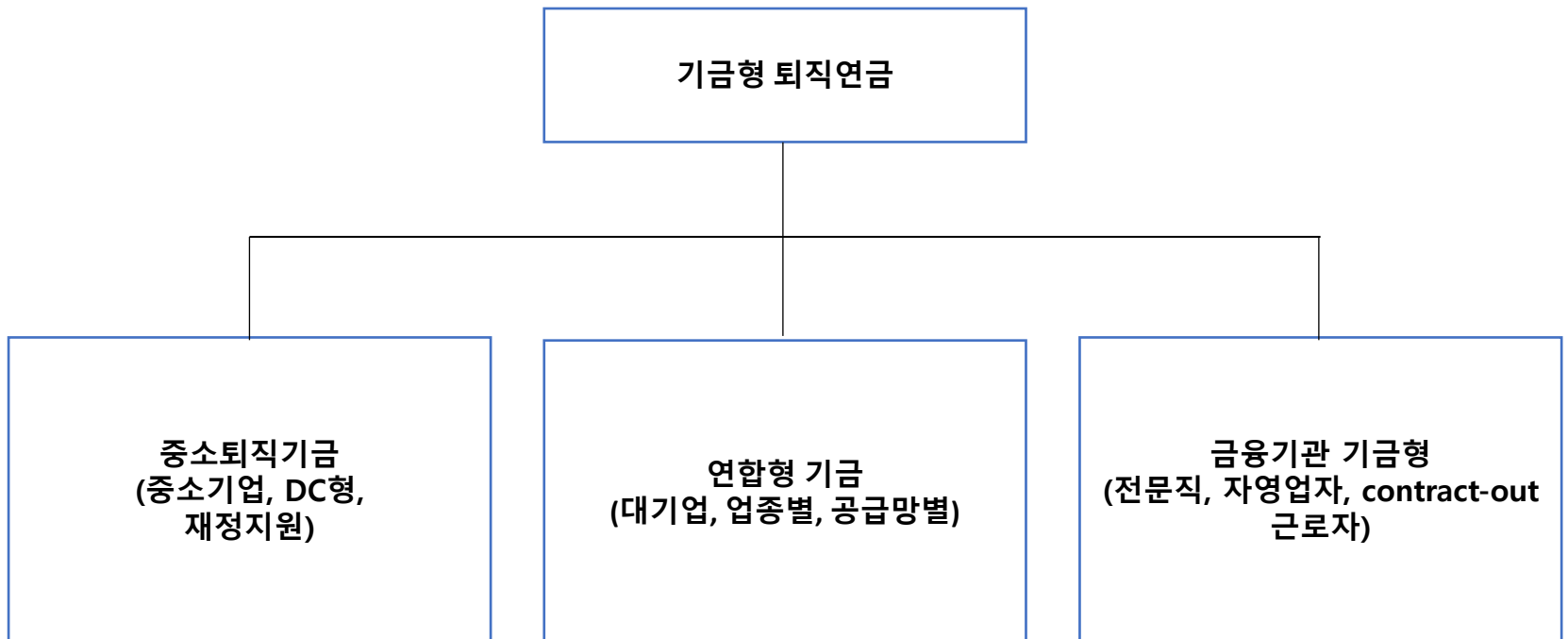
	구분	운용지시	지배구조	가입자 편익
선진국 DC	전통 DC	DIY (직접운용, OPT-IN)	조건부 지배구조 전환 (DIY 포기시 디폴트 전환)	자동투자성, 대표상품성
	디폴트 옵션	Fiduciaries (위임운용, OPT-OUT)		
한국 DC	전통 DC	DIY (OPT-IN)	지배구조(선택권) 유지	대표상품성
	디폴트 옵션	DIY (OPT-IN)		

디폴트옵션의 대표상품성 : Big Tech 사례

아마존 401(k)		구글 401(k)	
투자자산	비중	투자자산	비중
Amazon.com	13%	Vanguard TDF2050	15%
Vanguard TDF2050	11%	Vanguard TDF2045	13%
Vanguard Inst. 500	11%	Vanguard Inst.500	13%
Vanguard TDF2055	10%	Vanguard TDF2055	12%
Vanguard TDF2045	9%	Vanguard TDF2040	8%
Vanguard TDF2040	7%	Vanguard TDF2060	5%
SSGA Large Cap Growth	5%	Vanguard TDF2035	5%
Vanguard TDF2035	5%	Vanguard Extended Market	4%
Vanguard TDF2060	5%	Vanguard Developed Market	3%
Vanguard TDF2030	3%	Vanguard TDF2030	3%
All other	19%	All other	19%
Total Assets	100%	Total Assets	100%
디폴트옵션합계	50%		61%

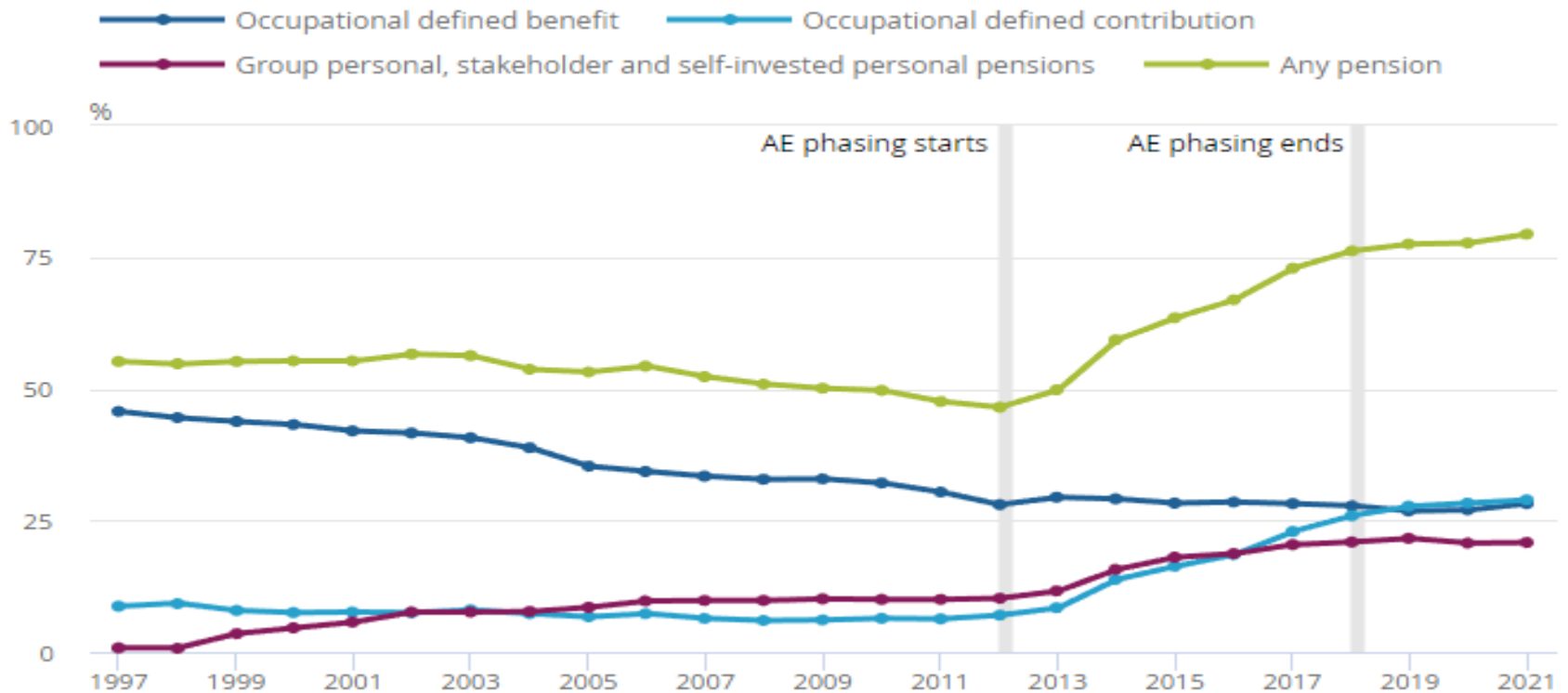
2. 기금형 도입: 방안

- 다양한 기금형 지배구조 허용, 계약형과 병존 & 경쟁 유도
 - › 단일정보다 연합형 적극 유도, IDC와 CDC 근거 마련
 - › 금융기관 기금형의 경우 근퇴법 또는 신탁제도 개선 통해 영국처럼 master trust(신탁자이사회, 집합운용, 복수사용자 신탁계약) 근거 마련하여, 금융회사 계약형과 경쟁 유도



3. 중소기업기금 활성화: 필요성

- 경쟁 촉매: 공적 퇴직연금기금이 기금형 확산 경쟁 촉진한 사례(영국)
 - › 영국, 2012년 의무 자동가입 => NEST 성장 => DC 기금형 성장
 - 자동가입 이후 DC 기금형과 계약형 본격 경쟁 시작
 - 가입율: 2012년 DC 기금형 7%, DC 계약형 10%, DB 28% => 2021년 DC 기금형 28%, DB 28%, DC 계약형 20%



주: 그림에서 GPP, Stakeholder, SIPP는 계약형 DC. 자료: 영국 ONS, Employee workplace pensions in the UK: 2021 provisional and 2020 final results

3. 중소퇴직기금: NEST발 기금형 경쟁

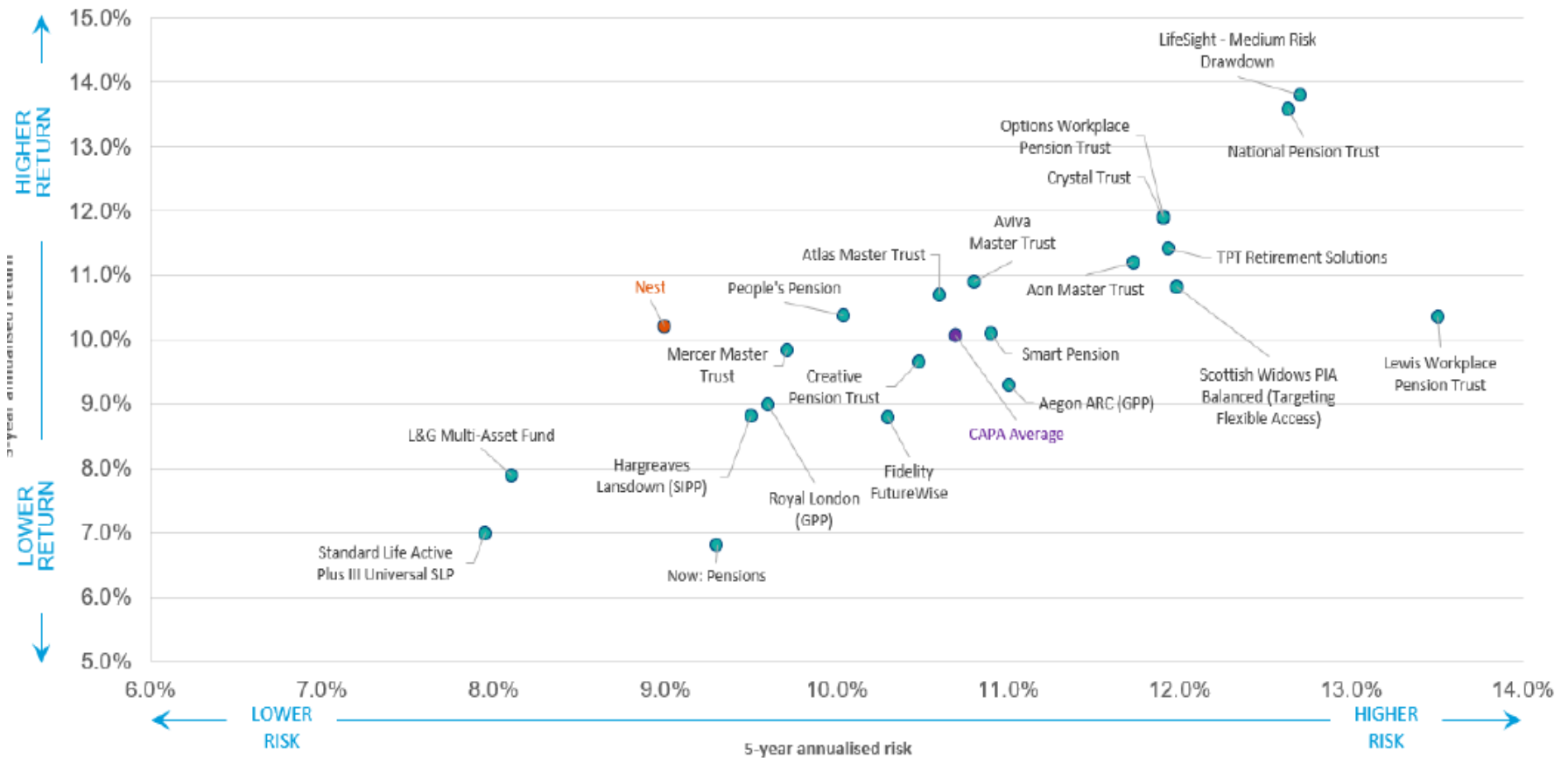
- 경쟁 양태: 계약형 DC 영업하던 금융회사들이 master trust 방식 기금형 DC 도입으로 대응
 - 2017년 연금법 개정 통해 master trust 도입됐으며, 36개 master trust가 영업
 - 의무 자동가입 따른 가입자경쟁, 수수료경쟁 등

Provider Name	Members	Total employ-ers	Assets under manage-ment	Employee charging structure	Employee charges	Employer charges
Nest ¹	9.9 million	881,000	£17.6 bn	<ul style="list-style-type: none"> • Annual management charge of 0.3% (value of pot) • Flat rate of 1.8% contribution charge on all contributions Source: Nest website	~ 0.50%	Free for employers to use Source: Nest website
The People's Pension ²	5.3 million	99,000	£13.8 bn	<ul style="list-style-type: none"> • Annual management charge of 0.5% (value of pot) • An annual flat fee of £2.50 • Potential rebate (between 0.1%-0.3%) on some of management charge for savings over £6k Source: The People's Pension website	~ 0.50%	£500 + VAT or £300 + VAT for employers who sign up with a business adviser, accountant, bookkeeper or other payroll professional Source: The People's Pension website
Now: Pensions ³	1.8 million	Unknown	£2.5 bn	<ul style="list-style-type: none"> • Annual investment charge of 0.3% (value of pot) • A monthly administration charge of £1.50 (£18 a year) Source: Now: Pensions website	~ 0.49%	Monthly charge between £12.50+VAT and £36+VAT, dependent on employer (based on number of employees and use of payroll bureau) Source: Now: Pensions website
Legal & General WorkSave Mastertrust ⁴	1.2 million	180	£12.45 bn	<ul style="list-style-type: none"> • Bespoke annual management charge per employer 	Bespoke/ Unknown	Specific to each employer and not published.
Smart Pension ⁵	0.8 million	Unknown	£1.8 bn	<ul style="list-style-type: none"> • Annual management charge of 0.3% • A monthly flat fee of £1.25 (£15 a year) Source: Smart Pension website	~0.46%	£15+VAT employer account charge. BACS fee £30 per month but free if Direct Debit. Additional charges added if employers request additional services. Source: Smart Pension website
Creative ⁶	0.2 million	14,281	£0.32 bn*	<ul style="list-style-type: none"> • Annual management charge of 0.4% • A monthly flat fee of £2 (active pots) and £1.20 (deferred pots) Source: Creative website	~0.67 (active) or ~ 0.56% (deferred)	Monthly charge of £21.50. Source: Creative website

3. 중소퇴직기금: NEST 투자성과

○ NEST 5년 평균수익률 10%

- › master-trust type 기금형 DC, 대체로 7% 이상 수익률 확인됨
- › 계약형 DC(SIPP, GPP) 등에 비해 양호한 위험-수익 프로파일 확인됨



자료: 영국 ONS(2021)

3. 중소퇴직기금: 활성화 방향

- 중소퇴직기금은 CDC이기 때문에 현행 계약형과 경쟁에서 기금형의 장점(전문가 운용) 드러내기 수월한 scheme
- 가입대상 사업장 확대
 - › 가입대상 확대 통해 시장 계약형과 수익률 경쟁 유도
 - 현행 30인 미만 사업장은 민간 계약형이 진출하지 않은 시장실패 보완형
 - 어느 정도 계약형과 수익률 경쟁이 가능한 100인 미만 등으로 확대
- 재정지원 확대
 - › (현행) 신규 도입 사업장에 대해 도입 3년간 고용주가 부담하는 기여금(8.3%)의 일부를 지원
 - › (개선) NEST 처럼 사용자부담분(8.3%) + 정부 매칭방식 => 근로자의 가입 유인과 기여율 제고하는 방안
 - NEST 최소 기여율(8%)=3%(사용자) + 4%(근로자) + 1%(정부 세액공제)

4. 소득대체율 공지

- (취지) Nudge 통한 투자자규율 강화
- (방안) 연금사업자가 근로자의 예상연금수령액과 소득대체율(현재, 미래) 추정 후 수익률과 함께 공지
 - › 현재 연금포털에서 서비스하고 있으나 넛지 효과 높이기 위해 연금사업자가 수행
 - › 연금수령액, 소득대체율 관련 formula는 정책당국이 표준모델 제시
- (사례) 미국 SECURE 1.0 of 2019에서 예상연금수령액 공지 의무화
 - › 노동부, 표준가정(종신, 금리, 사망률, COLA 등) 및 공시 항목 가이드라인 마련

Lifetime Income Illustration



For: Hongsun s
Birth (M/Y): 02/1968
12/31/21 Balance: \$200,000.00

This Lifetime Income Disclosure is designed to help provide you with a realistic illustration of how much monthly retirement income you might expect based on your year-end retirement savings balance.

Single Life Annuity: \$1,224.04

Joint and 100% Survivor Annuity: \$1,035.18



Thank You!