

심층분석보고서

현대차증권-퇴직연금

2026.04.19

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

심층분석보고서: 현대차증권 퇴직연금 직무

1장. 한국 퇴직연금 시장 구조와 2023~2025 판도 변화

500조 시장의 문턱을 넘은 성장 궤적과 그 의미

한국 퇴직연금 적립금은 2019년 221조원에서 **2024년 말 431.7조원(전년 대비 +12.9%)**으로 사상 최초 **400조원 벽을 돌파**했고, 불과 1년 만에 2025년 말 496.8조원(+15.1%)을 찍으며 500조 선까지 넘보고 있습니다. 연평균 두 자릿수 성장이 3년 연속 유지되고 있으며 업계 전망은 **2033년 약 940조원**—현재의 2.4배—으로 수렴합니다. 자본시장연구원 분석에 따르면 2014~2023년 10년간 연평균 성장률은 DB 13.1%, DC 19.6%, IRP 27.8%로 개인 주도형이 가장 빠르게 팽창했습니다.

이 숫자가 갖는 의미를 풀어 보면 세 가지 거시 동인이 깔려 있습니다. 첫째, 베이비부머(1955~1963년생) 은 퇴 러시가 본격화되며 퇴직금 수령→IRP 의무 이전 경로가 대량 작동합니다. 둘째, 2022년 근로자퇴직급여보장 법 개정으로 30인 이하 중소기업 대상 퇴직연금기금제도(푸른씨앗)가 제도화되어 사각지대가 흡수되고 있습니다. 셋째, 2024년 10월 31일 시행된 **실물이전제도**로 가입자가 금융사를 갈아탈 때 기존 상품을 그대로 옮길 수 있게 되면서 "이동의 비용"이 사라져 경쟁이 전면전으로 바뀌었습니다. 요컨대 공급 측에서는 신규 가입자 풀이, 수요 측에서는 선택권과 이동성이, 제도 측에서는 디플트옵션·로보어드바이저가 동시에 확장된 삼중 호재가 시장 자체를 키웠습니다.

지원자가 이 숫자를 기억해야 하는 이유는 면접에서 "왜 지금 퇴직연금인가"라는 질문이 거의 반드시 나오기 때 문입니다. 정답은 "고령화라서"가 아니라 "제도 변화가 잇따라 이뤄지는 한국 퇴직연금 시장의 확장기 초입"이라 는 관점입니다. 단순한 인구 논리가 아니라 정책·규제·기술의 삼중 호재를 읽는 관점이어야 산업 이해의 수준을 증명할 수 있습니다.

DB·DC·IRP 3축의 구조와 구조적 이동

한국 퇴직연금 제도는 세 가지 타입으로 구성됩니다. DB(확정급여형, Defined Benefit)는 기업이 운용 책임을 지고 근로자에게 임금·근속연수로 정해진 퇴직급여를 확정 지급하는 구조입니다. 운용 수익 리스크는 기업이 지 고, 근로자는 "얼마 받을지"를 미리 알 수 있습니다. DC(확정기여형, Defined Contribution)는 기업이 연 임금 의 12분의 1 이상을 매년 근로자 계정에 납입하고, 근로자가 직접 상품을 선택해 운용합니다. 운용 수익·손실은 전적으로 근로자 몫입니다. IRP(개인형 퇴직연금, Individual Retirement Pension)는 퇴직금을 수령하거나 이직 할 때 의무로 열어야 하는 계좌이자, 동시에 자발적 추가 납입을 통해 연 900만원(퇴직연금 합산) 세액공제를 받는 창구입니다.

적립금 비중의 변화를 따라가면 한국 퇴직연금 시장의 이동 방향이 뚜렷하게 보입니다. 2022년 DB 57.2% · DC 25.6% · IRP 17.2%였던 구성은 2024년 말 DB 49.7% · DC 27.4% · IRP 22.9%로 바뀌었고, **2025년 9월 시 점에는 DC+IRP 합산이 53.9%로 DB를 추월**했습니다. 20년간 DB 중심이던 한국 퇴직연금이 처음으로 '개인 운용 중심'으로 기울어진 것입니다.

이 이동의 배경에는 두 개의 압력이 있습니다. 기업 측 압력은 IFRS 회계기준상 DB형의 퇴직급여부채(PBO, Projected Benefit Obligation)가 재무제표에 그대로 반영되어 부채비율을 악화시킨다는 점입니다. DB가 커질 수록 기업의 재무건전성 지표가 나빠지므로 기업들은 DC 전환을 선호합니다. 개인 측 압력은 IRP 세액공제 한 도가 2023년부터 **연금저축 합산 연 900만원**으로 확대되면서 세제 매력이 커졌고, 여기에 실물이전제도로 갈아

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

타기 비용이 제로가 되면서 "더 높은 수익률을 주는 금융사로 옮기자"는 동기가 강해졌다는 점입니다. 증권업에 구조적으로 유리한 환경이 만들어진 셈입니다.

2023년 7월 디폴트옵션이 바꾼 게임의 룰

2022년 7월 근로자퇴직급여보장법 개정으로 법제화되고 1년 유예기간을 거쳐 2023년 7월 12일 본격 시행된 디폴트옵션(사전지정운용제도)은 한국 퇴직연금 시장의 판을 바꾼 결정적 제도입니다. 작동 방식은 간단합니다. DC·IRP 가입자가 운용 지시를 내리지 않으면 미리 지정해둔 상품으로 자동 편입되는 것입니다. 과거 원리금보장상품 만기 후 방치되어 초저금리로 굴러가던 "방치자금 문제"를 해결하는 동시에, 가입자의 운용 참여를 강제하는 효과를 노렸습니다.

시행 성과는 숫자로 분명합니다. 디폴트옵션 적립금은 2024년 말 40.07조원(가입자 631만명) → 2025년 말 53.3조원(734만명, +32.9%)으로 1년간 13조원 이상 늘었습니다. 다만 2025년 가중평균 수익률은 3.69%에 그쳤는데, 그 이유는 **전체의 85%가 초저위험(안정형)에 쏠렸기 때문**입니다. 안정형은 원리금보장상품이 60% 이상을 차지해 '저위험-저수익' 구조이고, 적극투자형은 주식·대체투자 비중이 70% 이상으로 '고위험-고수익' 구조입니다. 여기서 증권업의 구조적 우위가 드러납니다. **2025년 적극투자형 수익률은 증권 16.30% > 은행 14.64% > 보험 13.88%** 순으로 증권사가 가장 높았습니다.

금융감독원은 2025년 중 디폴트옵션 명칭을 '안정형·안정투자형·중립투자형·적극투자형'의 4단계로 재편하고 TDF(Target Date Fund) 분산투자 요건을 추가로 신설하는 방향으로 개편 중입니다. 이는 증권사에 또 한 번의 기회입니다. 안정형이 축소되고 중립·적극투자형이 확대될수록 증권사가 강점을 가진 주식·TDF 중심 포트폴리오의 판매가 늘어나기 때문입니다.

현대차증권 지원자 관점에서 디폴트옵션의 중요성은 두 가지입니다. 첫째, 디폴트옵션 지정·전환률은 퇴직연금 직무의 **핵심 KPI 중 하나**입니다. 둘째, 85% 안정형 쏠림은 가입자 교육의 부실을 시사하며, **가입자 교육·디지털 UX 개선이 직무의 실질적 기여 지점**임을 보여줍니다. 자기소개서에서 "가입자 교육과 디지털 도구를 결합해 적극투자형 전환률을 높이는 아이디어"를 제시할 수 있다면 도메인 이해와 실행 감각을 동시에 증명할 수 있습니다.

증권업권의 점유율 탈환과 판의 이동

2024년 말 업권 점유율은 은행 52.8% · 증권 24.1% · 보험 23.2%였으나, 2025년 말 은행 52.5% · 증권 26.5% · 보험 21.1%로 **증권사가 +2.2%p 순증하고 보험사가 -1.7%p 순감**했습니다. 절대 규모로는 증권업권이 처음으로 100조원을 넘어 **131.5조원**에 도달했습니다. 은행이 절반 이상을 여전히 쥐고 있지만, 증감 방향은 증권·보험이 정반대로 움직이고 있습니다.

이 이동을 가속한 결정적 제도가 **2024년 10월 31일 시행된 실물이전제도**입니다. 기존에는 금융사를 옮기려면 상품을 전량 매도하고 현금으로 이전한 뒤 새 금융사에서 다시 매수해야 했는데, 매도 시점의 시장 위험과 거래 비용 부담이 컸습니다. 실물이전은 이 장벽을 제거했습니다. 시행 8개월 만에 누적 5.1조원(8.7만 건)이 이전되었고, 시행 3개월만 봐도 **은행→증권 순유입 4,051억원, 은행 순유출 4,611억원**으로 거의 모든 자금이 한 방향으로 흐르고 있습니다.

이동의 근본 원인은 수익률 격차입니다. 2024년 증권사 DB 원리금비보장 수익률 6.90%, IRP 원리금비보장 9.23%로 은행·보험 대비 수 %p 앞섰습니다. 적립금이 20~30년간 복리로 굴러가는 퇴직연금에서 연 2%p 수익률 차이는 장기적으로 20~30% 이상의 총 수익 격차를 만듭니다. 가입자가 이를 인식한 순간 이동은 구조적

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

으로 계속될 수밖에 없습니다.

현대차증권 지원자에게 실물이전은 양날의 검입니다. 한편으로 증권업 전체의 탈환 기회이자 현대차증권의 비계 열사 유치 기회입니다. 다른 한편 **현대차증권 자신도 수익률이 낮은 상품군에서는 가입자 이탈 위험에 노출되어** 있습니다. 실제로 현대차증권은 DC 원리금비보장에서 2025년 4분기 24.62%로 증권사 1위에 올랐지만, IRP 원리금보장 2.52%와 IRP 원리금비보장 16.05%는 증권사 최하위권입니다. 이 비대칭은 면접에서 "현대차증권의 수익률 포트폴리오를 어떻게 평가하는가"라는 심화 질문으로 연결될 수 있습니다.

규제 지형과 신상품 확산

근로자퇴직급여보장법은 2005년 12월 1일 시행되어 2025년에 도입 20년차를 맞았습니다. 감독 체계는 **금융감독원(퇴직연금사업자 감독)과 고용노동부(규약·가입자 보호)로 이원화**되어 있으며, 이는 실무적으로 양 당국 모두를 상대해야 하는 부담 요인입니다. 사업자는 분기마다 감독당국에 공시 자료를 제출해야 하고, 규약 변경은 고용노동부 신고 사항입니다. 금융투자협회는 업권 자율규제 기구로 상품 공시·표준화에 관여합니다.

상품 측면에서는 TDF가 빠르게 확산되고 있습니다. **TDF 설정액은 2024년 말 11.9조원에서 2025년 말 15.76조원으로 증가**했고 펀드 수도 1,604개로 늘었습니다. TDF는 은퇴 시점을 기준으로 주식·채권 비중을 자동 조정하는 상품으로, 디폴트옵션과 결합될 때 특히 강력합니다. 가입자가 아무것도 하지 않아도 나이에 맞춰 포트폴리오가 자동으로 보수화되기 때문입니다.

로보어드바이저는 2024년 12월 금융위원회가 **17개 투자일임사의 IRP 로보어드바이저 서비스를 혁신금융서비스(금융 규제 샌드박스)로 지정**하면서 본격 진입 허가를 받았습니다. 2025년 3월 파운트-하나은행이 첫 서비스를 선보였고, 12월 29일 현대차증권이 증권사 중 빠른 순번으로 IRP 로보어드바이저 일임서비스를 출시했습니다. 예금자보호 한도도 2024년부터 퇴직연금에 한해 1인당 1억원으로 상향(일반 예금 5천만원)되어 안전성 신뢰도가 제고되었습니다.

가치사슬 구조와 수익 지점

퇴직연금 가치사슬은 단순해 보이지만 수익 지점이 여러 층에 분산되어 있습니다. 최상단에 사용자 기업(가입의 무자)이 있고, 이들이 퇴직연금사업자(은행·증권·보험)와 계약을 체결합니다. 사업자는 **자산운용사(펀드·TDF 제공), 수탁은행(자산 보관)**, 사무관리기관(기록관리, RK)과 연결되어 실제 자금 흐름을 처리합니다. 가입자는 각 개인 계정에서 상품을 선택하거나 디폴트옵션에 따라 자동 운용됩니다.

수익 지점은 크게 네 가지입니다. 첫째, **운용관리수수료**—사업자가 적립금의 0.2~0.4% 수준을 연간 수취합니다. 둘째, **자산관리수수료**—수탁·사무관리 대가로 별도 부과됩니다. 셋째, **펀드판매수수료와 상품 판매보수**—가입자가 펀드 상품을 선택하면 그 판매보수 일부가 사업자에 귀속됩니다. 넷째, **크로스셀(교차판매) 수익**—IRP 고객에게 개인 주식 거래·ISA·연금저축·부동산 투자 등 타 상품을 판매하며 발생하는 부차적 수익입니다. 수수료가 이미 바닥 수준까지 경쟁이 진행되었기 때문에, 앞으로 사업자의 실질 수익은 **AUM 확장→크로스셀로의 경로**에서 나옵니다.

이 구조를 이해해야 하는 이유는, 직무 KPI가 단순 수수료 수익이 아니라 **적립금 규모와 그에 따른 교차판매 전환율**로 설계되어 있기 때문입니다. 즉 퇴직연금 직무는 "연금 자체로 돈을 버는 업무"라기보다 "연금을 문(gateway)으로 삼아 리테일 자산관리의 입구를 확보하는 업무"에 가깝습니다.

주요 플레이어 구도와 경쟁 심화

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

한국 퇴직연금 시장에는 **은행 12개, 증권 14개, 보험 17개**가 사업자로 등록되어 있습니다. 은행권은 신한은행·국민은행·하나은행·우리은행·IBK기업은행 등 전통 리테일 강자가, 증권권은 미래에셋증권·삼성증권·한국투자증권·현대차증권·KB증권이, 보험권은 삼성생명·교보생명·한화생명이 선두권을 형성합니다. 최근 1~2년 경쟁의 특징은 두 가지입니다.

첫째, **수수료 제로 경쟁**입니다. 삼성증권·신한투자증권·NH·한화·유안타·하나증권이 개인 IRP 수수료 0%를 선언했고 미래에셋증권은 만 34세 이하·전자매체 개설 조건, KB증권은 55세 이상 조건 등 조건부 면제를 확산시켰습니다. 수수료 수익은 이미 사업자 간 차별화 요소로 기능하지 못하고 있습니다.

둘째, **수익률 경쟁**으로 경쟁축이 이동했습니다. 실물이전 시행 이후 가입자가 갈아타는 결정의 압도적 1순위 기준이 과거 1년·3년 수익률이기 때문입니다. 이는 운용역량과 상품 라인업의 본질 경쟁으로 회귀를 의미합니다. 증권사들이 TDF·ETF·해외주식 등 실적배당형 상품군에 역량을 투입하는 배경입니다.

지원 전략 관점의 시사점: 면접에서 "왜 증권사 퇴직연금인가"를 묻는다면 디폴트옵션·실물이전·로보어드바이저라는 세 가지 제도 변화가 모두 증권업 우위 구조라는 점을 수치로 설명해야 합니다. 특히 "적극투자형 수익률 16.30% vs 은행 14.64%"와 "은행→증권 순이전 4,051억원"을 기억하면 산업 이해도를 단번에 증명할 수 있습니다. 한 걸음 더 들어가, "증권업권 우위 구조의 전제는 고수익률인데, 현대차증권이 상품군별로 1위와 꼴찌가 공존한다는 점은 어떻게 해석해야 하는가"를 스스로 답할 준비까지 되어 있다면 면접관이 다음 단계의 심화 질문을 내줄 가능성이 높습니다.

2장. 증권사 경쟁 지형과 현대차증권의 포지셔닝

증권 14사 체제와 상위 4강의 균열

증권사 퇴직연금 총 적립금은 **2024년 말 103.9조원으로 사상 첫 100조원을 돌파**하고 2025년 말 131.5조원(+26.5%)으로 급등했습니다. 이 1년 간의 +27.6조원 순증은 증권업 전체로서는 역대 최대 규모의 연간 증가액입니다. 상위 4사 구도는 **미래에셋증권 38.1조원(증권업권 점유율 약 29%) → 삼성증권 21.06조 → 한국투자증권 20.75조 → 현대차증권 19.19조원** 순으로 형성됩니다. 현대차증권은 **2024년 말 2위(17.5조)에서 2025년 말 4위(19.2조)로 두 계단 하락**했는데, 이를 이해하려면 성장률을 보아야 합니다. 삼성증권은 +36.8%, 한국투자증권은 +31.2% 성장한 반면 현대차증권은 +9.56%에 그쳤습니다. 절대 규모는 늘었지만 시장 성장을 따라가지 못한 결과입니다.

왜 이런 차이가 발생했을까요. 미래에셋증권·삼성증권·한국투자증권은 **개인 IRP와 DC 중심의 리테일 공격**을 2~3년간 집중적으로 전개했고, 수수료 제로화·수익률 1위 마케팅·TDF 라인업 확대·모바일 앱 개선을 동시에 추진했습니다. 반면 현대차증권은 **DB 중심 기업 고객 관리 체제**가 조직 DNA에 강하게 새겨져 있어 리테일 공세 대응이 상대적으로 늦었습니다. 이 차이는 단순한 마케팅 차원이 아니라 회사의 역사적 성장 경로의 차이에서 온 것이므로 단기 시정이 어렵다는 점을 이해해야 합니다.

DB 단일 지표에서 압도적 1위인 이유

그러나 상품별로 쪼개어 보면 풍경이 완전히 달라집니다. **DB형 적립금만 놓고 보면 현대차증권 16.4조원은 증권사 유일의 10조 클럽**입니다. 2위 한국투자증권 약 7.9조원을 **2배 이상 차이**로 따돌리는 독보적 1위입니다. 시계열로도 2022년 6월 13.5조 → 2025년 12월 16.4조로 3년 반 동안 연평균 +6% 이상의 꾸준한 증가세를 보여왔습니다. 이 숫자가 의미하는 바는 "대형 법인 고객의 장기 신뢰"가 한 번 형성되면 쉽게 깨지지 않는다는

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

퇴직연금 시장의 구조적 특성입니다.

반면 **DC형 7,427억원과 IRP 2.05조원은 중위권**입니다. 미래에셋증권의 DC 14.75조원이나 삼성증권의 IRP 6.3조원과 규모가 달라도 한참 다릅니다. 이 비대칭을 한 문장으로 요약하면 "DB는 독점, DC·IRP는 추격"입니다. 그리고 이 구조는 현대차증권의 모든 전략적 선택을 설명하는 열쇠입니다.

현대차증권이 왜 DC·IRP에서 약한가의 근본 원인은 간단합니다. DB는 B2B 영업이고 DC·IRP는 상당 부분 B2C 요소가 섞인 영업입니다. 계열사 기반 기업 영업에 특화된 조직이 개인 가입자 대상 브랜드·모바일 UX·수수료 경쟁에서 후발주자가 된 것입니다. 이 점은 지원자 관점에서 매우 중요한데, **회사가 지금 필요로 하는 인재는 DB 1위를 지키는 인재가 아니라 DC·IRP 추격을 가속화할 인재**이기 때문입니다.

계열사 77.5%·DB 87.5%라는 캡티브 경제학

현대차증권이 DB에서 압도적인 이유는 단일한 사실 하나로 수렴합니다. 바로 **계열사 몰량**입니다. 2014년 88%였던 계열사 비중은 회사의 지속적인 체질 개선 노력으로 2023년 6월 80% 미만, 2024년 말 80.2%, 2025년 말 77%까지 낮아졌습니다. 그러나 여전히 77.5%(14.88조원/19.19조원)가 계열사 몰량이고, DB만 떼어 보면 87.5%(14.36조원/16.4조원)에 달합니다. 현대자동차·기아·현대모비스·현대글로비스·현대제철·현대오토에버·현대케피코·현대로템이 주력 고객사이며, 최근 1년간 현대오토에버·케피코·로템·모비스와의 퇴직연금 관련 거래액만 **460.14억원**이 공시되었습니다.

이 숫자가 얼마나 특이한지는 업계 평균 계열사 비중이 19.3%라는 점과 비교하면 드러납니다. 현대차증권의 계열사 집중도는 업계 평균의 약 4배입니다. 이는 안정성의 원천인 동시에 **규제 리스크의 원천**이기도 합니다. 금융당국은 2023년 12년 만에 '계열사 몰아주기' 정기검사를 실시했고, 퇴직연금 시장 집중도에 대한 감독 당국의 관심은 지속적으로 높아지고 있습니다. 공정거래위원회의 계열사 간 거래 심사도 상시 모니터링 대상입니다.

지원자가 이 지점을 어떻게 이해해야 하는가에 대한 답은 "계열사 기반을 부정하지 말고, 거기서 출발해서 비계열로 확장하는 논리"입니다. 계열사 77.5%는 현대차증권이 지난 20년 쌓아온 자산이지, 부끄러워할 숫자가 아닙니다. 하지만 회사가 자발적으로 이 비중을 11%p 낮춰왔다는 사실은, 회사 스스로 **비계열 확장이 다음 성장의 열쇠**라고 인식하고 있음을 보여줍니다. 자기소개서에서 "계열사 기반의 안정성을 지렛대 삼아 비계열 DB·DC·IRP를 확장하는 전략"을 제시할 수 있다면 회사의 문제의식과 정확히 같은 주파수에 있다는 신호를 보낼 수 있습니다.

수수료·수익률 경쟁에서의 상대적 위치

수수료 경쟁은 이미 포화 상태입니다. 삼성증권·신한투자증권·NH·한화·유안타·하나증권이 개인 IRP 수수료 0%를 선언했고, 미래에셋증권은 만 34세 이하·전자매체 개설 조건부 면제, KB증권은 55세 이상 조건부 면제 등 조건부 제로화가 확산되었습니다. 현대차증권도 이 흐름에서 자유롭지 못해 주요 상품의 수수료 인하·면제 조치를 단계적으로 도입해왔습니다. 수수료가 더 이상 차별화 요소가 아니라면 남은 경쟁축은 **수익률과 서비스 경험**입니다.

수익률 측면에서 현대차증권은 극심한 양극화를 보입니다. **2024년 IRP 실적배당형 1년 수익률은 미래에셋 12.48% · 삼성 11.99% · 유안타 11.72% 순이었고 현대차증권 4.87%는 13위 최하위권**이었습니다. 그런데 **2025년 4분기에는 DC 원리금비보장에서 현대차증권이 24.62%로 증권사 1위로 반전**했습니다. 같은 시점 IRP 원리금보장 2.52%와 IRP 원리금비보장 16.05%는 증권사 꼴찌입니다. 상품군에 따라 1위와 꼴찌가 공존하는 이 기현상은 우연이 아니라 **상품 라인업과 운용 주관점이 상품군별로 최적화되어 있지 않다는 신호**입니다.

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

니다.

이 양극화는 지원자에게 오히려 기회입니다. 면접에서 "현대차증권 퇴직연금 상품 전략의 개선점을 말해보라"는 질문이 나오면, "상품군별 수익률 편차를 해소하는 통합 포트폴리오 거버넌스"를 답할 수 있습니다. 상품추천선정 협의회의 의사결정 체계, 운용사 선정 기준의 일관성, 원리금보장형 상품의 금리 협상력 등을 구체적으로 언급할 수 있다면 실무적 이해도를 입증할 수 있습니다.

2024년 유상증자·밸류업과 연금사업의 연결고리

2024년 11월 26일 이사회 결의된 유상증자는 당초 2,000억원 규모로 기획되었으나 발행가 하락으로 최종 1,620억원이 조달되었습니다. 주목할 점은 자금 사용 용도입니다. 시설자금(차세대 원장시스템 개발) 약 1,000억원, 채무상환(RCPS 상환) 774억원, 기타 225억원입니다. 시설자금 중 가장 큰 비중의 '차세대 원장시스템'은 2026년 완성 목표로 AI·로보어드바이저 기능을 퇴직연금 계정에 내재화하기 위한 기반 인프라입니다. 그리고 그 직접적 대응이 2025년 12월 29일 출시된 IRP 로보어드바이저 일임서비스(코스콤 알고리즘 심사 통과, 한국투자신탁운용 상품 제휴)입니다. 이 일련의 연결고리는 단순한 IT 투자가 아니라 "DC·IRP 추격의 기술적 무기 확보"라는 전략적 선택임을 드러냅니다.

공시 직후 시장 반응은 부정적이었습니다. 당일 주가는 14.77% 급락했고, 소액주주들의 희석 우려가 번졌습니다. 그러나 2025년 1월 16일 배형근 대표가 직접 CEO IR을 열어 밸류업 플랜을 발표하고 현대차·기아·모비스 3사가 전원 청약에 참여하면서 신뢰가 회복되었습니다. 결과적으로 주가는 이후 38% 상승했고 시가총액이 5,500억원 이상으로 168% 증가했습니다. 유상증자라는 단기 악재가 중기 성장 스토리로 재해석된 대표 사례입니다.

지원자가 면접에서 유상증자를 언급할 때는 세 단계 논리를 준비해야 합니다. 첫째, 단기 주가 하락은 시장이 희석을 우려한 자연스러운 반응이었다는 점. 둘째, 그러나 자금 사용처의 70% 이상이 차세대 원장시스템과 로보어드바이저 등 미래 성장 인프라로 지정되어 있어 성장 투자의 성격이 강하다는 점. 셋째, 계열사가 전원 청약에 참여했다는 사실은 그룹 차원의 신뢰와 장기 후원의 신호라는 점입니다. 이 세 층위를 꿰어서 말할 수 있다면 재무·전략·지배구조를 아우르는 해석력을 증명할 수 있습니다.

경쟁사별 차별점 비교

미래에셋증권은 증권업권 1위(38.1조원)로, DB·DC·IRP 전 영역에서 규모의 경제를 확보한 유일한 증권사입니다. 강점은 글로벌 ETF 라인업과 해외주식 접근성, 모바일 앱 UX, TDF·TIF(Target Income Fund) 등 다양한 상품군입니다. 약점은 자체 자산운용사(미래에셋자산운용)의 상품 비중이 높아 상품 중립성 논란이 주기적으로 제기된다는 점입니다.

삼성증권은 IRP 6.3조원으로 증권사 1위, IRP 수익률·서비스 품질에서 브랜드 프리미엄을 확보했습니다. 삼성생명·삼성화재 등 그룹 금융사와의 연계 교차판매, 프라이빗뱅킹(PB) 기반 고액 자산가 IRP 영업이 차별점입니다. 2025년 +36.8% 성장은 수수료 제로화·수익률 캠페인·모바일 개선의 결합 효과입니다.

한국투자증권은 운용 수익률 경쟁력(디폴트옵션 수익률 2년 연속 업계 1위)으로 차별화합니다. 한국투자신탁운용과의 그룹 시너지, TDF·ETF 상품 다양성, 그리고 2025년 +31.2%의 공격적 성장세가 특징입니다.

KB증권·NH투자증권은 각각 KB금융지주·NH농협금융지주를 등에 업고 은행 계열 시너지를 활용합니다. 은행 리테일 고객을 증권사 IRP로 전환하는 경로가 강점이며, 현대차증권에는 없는 차별점입니다.

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

현대차증권은 이들과 구별되는 포지셔닝을 가집니다. **제조 대기업 계열 증권사**라는 정체성은 은행 계열·보험 계열·순수 증권 계열과 구분되며, 현대자동차그룹의 글로벌 브랜드력과 재무 안정성, 협력사 네트워크가 간접적 영업 자산으로 기능합니다. 단점은 개인 고객 접점이 은행 계열 대비 약하다는 점, 자체 운용사가 없어 상품 라인업을 외부 운용사와의 제휴로 채워야 한다는 점입니다. 그러나 2025년 12월 로보어드바이저 출시에서 **한국투자신탁운용과 제휴**한 사례처럼, 외부 운용사 제휴는 오히려 **상품 중립성 측면에서 강점**이 될 수도 있습니다.

최근 6개월 주요 이슈 정리

2024년 11월 26일: 유상증자 이사회 결의, 공시 당일 주가 -14.77%. **2024년 12월:** 금융위원회의 IRP 로보어드바이저 혁신금융서비스 17개사 지정. **2025년 1월 16일:** 배형근 대표의 CEO IR, 2028년 ROE 10% 밸류업 플랜 발표. **2025년 3월:** 유상증자 우리사주·구주주 청약률 102.78%로 성공적 마무리. **2025년 11월:** 3분기 실적 공시(당기순이익 전년 대비 +14%). **2025년 12월 29일:** IRP 로보어드바이저 일임서비스 정식 출시. **2026년 2월:** 연간 영업이익 723억원(+32.1%)·ROE 4.2% 달성, 밸류업 1차 목표 조기 달성 공시.

이 시계열을 이해하면 회사가 1년 남짓한 기간에 "유상증자→밸류업 선언→로보어드바이저 출시→실적 개선"이라는 일관된 내러티브를 만들어냈음을 알 수 있습니다. 우연한 사건들의 나열이 아니라 한 호흡으로 묶이는 전략 실행 스토리입니다.

면접 활용 포인트: "현대차증권의 강점과 약점을 한 문장으로"라는 전형적 질문에 "DB 16.4조 1위의 안정성과 IRP 2.05조·DC 0.74조의 추격 과제가 동시에 존재한다"라고 답하면 구체성과 균형감을 동시에 보여줍니다. 유상증자를 묻는다면 "1,620억원 중 약 1,000억원이 차세대 원장시스템에 투입되고 그 결실이 12월 29일 로보어드바이저로 나왔다"는 시계열 스토리가 설득력 있습니다. 한발 더 나아가, 경쟁사 비교 질문이 나오면 미래에셋의 글로벌 ETF·삼성의 PB·한국투자의 운용 수익률 등 **각사의 차별점을 특정하고, 현대차증권이 이 중 어떤 포지셔닝을 취해야 하는지 스스로의 답을 가져가는 것이 최고 점수 답변**입니다.

3장. 현대차증권 심층 분석: 배형근 체제와 밸류업 드라이브

회사 프로필과 지배구조

현대차증권은 1955년 설립된 국일증권을 뿌리로, 2008년 현대기아차그룹이 인수한 뒤 HMC투자증권·현대차투자증권을 거쳐 **2018년 현재 사명으로 변경**된 종합금융투자회사입니다. 70년 역사를 가진 증권사로 국내 상위권 플레이어 중에서는 중견 규모에 속합니다. 본사는 서울 여의도에 위치하며 종목코드는 001500입니다.

지배구조는 그룹 지배의 전형입니다. 최대주주는 현대자동차 25.43%, 현대모비스 15.71%, 기아 4.54%로 그룹 합산 45.68%가 회사를 지배합니다. 2024년 9월 말 자기자본은 1조 2,900억원이었고, 1,620억원 유상증자 납입 후 약 **1조 4,931억원**으로 확대되었습니다. 3대 신평사(한국신용평가·NICE신용평가·한국기업평가)로부터 **AA- 신용등급**을 유지하고 있으며, 이는 증권사 기준 상위 10위권 수준의 평판입니다.

ESG 측면에서 현대차증권은 **한국ESG기준원 통합 A등급을 증권사 중 유일하게 4년 연속** 획득한 기록을 가집니다. 이는 재무 안정성과 지배구조 건전성이 외부 평가기관으로부터 지속적으로 인정받고 있음을 의미하며, 기관 투자자·법인 고객 신뢰도의 중요한 기반입니다. ESG 등급은 대기업 퇴직연금 입찰에서 평가 항목으로 반영되는 경우가 많아, 법인 영업에서 실질적 경쟁력으로 작용합니다.

종합금융투자사업자 지정은 자기자본 3조원 이상이 요건이고, 이와 별도로 초대형 IB(4조원 이상)는 현대차증권

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

이 도달하지 못한 티어입니다. 자기자본 1.5조원 규모는 **대형사 대비 위험인수 한계, 투자은행 업무의 소싱 경쟁력, PBS(Prime Brokerage Service)의 스케일**에서 제약을 의미합니다. 이 때문에 회사 전략은 "초대형화 추구"보다 "특화·내실화"로 방향이 잡혀 있습니다.

배형근 대표 체제의 경영 메시지

2024년 3월 21일 선임된 배형근 대표(1965년생, 고려대 경영학, 임기 2027년 3월까지)는 기아 국제금융팀장, 현대자동차 기업전략실장, 현대모비스 CFO 부사장을 거친 **그룹 최장수 CFO 출신 재무전문가**입니다. 증권업 전업 경영인이 아닌 그룹 내부 이동이라는 점에서 "현대차그룹의 재무 철학을 퇴직연금·증권업에 이식하는" 상징적 인사였습니다.

취임 후 그가 보여준 메시지는 일관됩니다. 첫째, **책임경영**입니다. 취임 이후 **자사주 3회 매입, 유상증자 구주주 청약 시 최대 배정분 8,747주 청약**을 완료해 CEO의 지분 동참을 보였습니다. 둘째, **현장 소통**입니다. 창사 이래 최초로 'CEO 타운홀 미팅'을 개최했고, 임직원 881명 중 **482명과 직접 오찬·만찬**을 진행했습니다. 이는 범현대가 전통의 탑다운 문화에서 벗어난 파격으로 내부 평가되었습니다. 셋째, **게임 체인저 선언**입니다. 유상증자 공시에서 "현대차증권이 증권업계에서 '게임 체인저'가 될 수 있도록"이라는 표현을 직접 사용했습니다. 이는 현재의 증권사 포지션에 만족하지 않겠다는 의지의 선언입니다.

그의 경영 메시지 3대 키워드는 "디지털 대전환, 지속가능한 경쟁력, 리스크관리·준법경영 강화"입니다. 세 키워드가 모두 퇴직연금 사업에 직결됩니다. 디지털 대전환은 **차세대 원장시스템·로보어드바이저**로, 지속가능한 경쟁력은 **비계열사 확장과 밸류업**으로, 리스크관리·준법경영은 **책무구조도·내부통제**로 구현됩니다. 2026년 3월 13일에는 금융투자협회 회원이사로 신규 선임(임기 2028년 3월)되며 업계 내 발언력까지 확보했습니다. 이는 현대차증권 대표가 업계 자율규제 거버넌스에서 목소리를 낼 수 있음을 의미합니다.

2025년 밸류업 플랜과 ROE 궤도

2025년 1월 16일 발표된 기업가치 제고(밸류업) 계획은 정부가 추진하는 '기업 밸류업 프로그램'에 증권사 중 초기 합류한 사례입니다. 골자는 네 가지입니다. 첫째, **ROE를 2025년 4% → 2026년 7% → 2027년 8% → 2028년 10% 이상**으로 단계적으로 상향합니다. 둘째, **배당성향을 현재 30~35%에서 2028년 40% 이상**으로 확대합니다. 셋째, **RCPS(상환전환우선주) 704만주 전량을 매입·소각**해 오버행(잠재적 주식 수 증가 부담)을 해소합니다. 넷째, **자사주 매입·소각을 정례화**합니다.

실행 결과도 이미 나오기 시작했습니다. 2025년 연간 영업이익 723억원(+32.1%), 당기순이익 577억원(+59.7%), 순영업이익 3,812억원(+14.3%), ROE 4.2%를 달성하며 밸류업 1차 목표를 조기에 찍었습니다. 2025년 3분기 누적 기준 ROE는 이미 5.1%였습니다. 단기 성과가 뚜렷하게 개선되고 있다는 신호입니다.

지원자가 이 숫자를 기억해야 하는 이유는 **ROE 10% 목표가 회사 내 모든 사업부의 KPI를 관통하는 상위 지표**이기 때문입니다. 퇴직연금 직무도 예외가 아닙니다. AUM 확대→크로스셀→수익성 개선→ROE 기여라는 인과사슬에서 퇴직연금은 시작점에 위치합니다. 면접에서 "2028년 ROE 10% 목표 달성에 퇴직연금 직무가 기여할 수 있는 지점은 무엇인가"라는 질문이 나올 수 있으며, 정답은 "비계열사 DC·IRP 유치를 통한 AUM 확장과 교차판매 전환율 제고, 그리고 로보어드바이저 기반 수수료 기반 확보"입니다.

사업 포트폴리오와 수익 믹스의 재편

현대차증권의 사업 부문은 IB(투자은행), 리테일(위탁·금융상품), S&T(Sales & Trading), 퇴직연금(WM본부 산하)의 4축 구조로 정리됩니다. 2025년 사업보고서 기준 부문별 순영업이익을 보면 다음과 같습니다. IB 부문 846

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

역원(+48.4%)은 회사채 인수·주선 확대가 견인했고, 특히 **2024-2025년 연속 은행채 DCM(Debt Capital Markets) 1위로 2025년 상반기 인수 6조 740억원**을 기록했습니다. 은행채는 안정성이 높아 수익률은 낮지만 물량이 크고 경쟁이 집중되는 상품으로, 이 시장 1위는 **현대차증권이 채권 중심 IB에서 특화 포지셔닝을 구축**했음을 보여줍니다.

위탁·금융상품 1,642억원(+16.7%)은 리테일 WM의 성과이며, S&T 1,152억원(+30.8%)은 자기매매·채권 트레이딩의 회복을 반영합니다. 리스크 자산이었던 **부동산 PF 익스포저는 자기자본 대비 74%(2021년)에서 38%(2025년)로 절반 이하로 축소**되었습니다. 이는 2022~2023년 부동산 PF 부실 우려가 증권업 전반을 덮쳤을 때 회사가 선제적으로 익스포저를 감축한 결과이며, 2026년 현재 가장 중요한 리스크 개선 성과 중 하나입니다.

퇴직연금은 조직상 **WM본부 산하 연금사업실**로 편입되어 **IRP·리테일 교차판매**가 구조화되어 있습니다. 이는 퇴직연금을 독립 사업부로 두는 일부 경쟁사와 다른 선택이며, **연금을 '독립 수익원'이 아니라 '리테일 WM의 관문'으로 본다는 전략적 관점**을 드러냅니다. 퇴직연금 직무 지원자에게 이 구조적 이해는 중요합니다. "연금 본연의 성과"뿐 아니라 "연금 고객을 리테일·ISA·연금저축·금융상품으로 확장하는 교차판매 성과"가 함께 평가된다는 뜻입니다.

차별화 포인트: 4가지 레이어

현대차증권의 차별화 요소를 4가지 레이어로 정리할 수 있습니다.

레이어 1 — 브랜드 신뢰: 현대자동차그룹의 글로벌 인지도와 재무 안정성은 증권사 단독으로는 확보하기 어려운 자산입니다. 특히 DB형 기업 고객 대상 영업에서 "현대차그룹 계열이라는 안정감"은 경쟁 우위의 출발점입니다.

레이어 2 — 우량 법인 고객 기반: DB 16.4조의 핵심 물량을 제공하는 현대차·기아·현대모비스·현대글로벌비스·현대제철·현대오일뱅크·현대캐피탈·현대로템 등은 국내 최고 신용등급 대기업입니다. 이들의 퇴직연금 적립금은 **안정적·장기적 자금 유입원**으로 기능하며, 경기 변동에 따른 이탈 위험이 낮습니다.

레이어 3 — 채권·DCM 특화: 은행채 DCM 1위는 채권 영업과 상품 구조화 역량을 보여주는 지표입니다. 퇴직연금 운용에서 채권형·원리금보장형 상품의 구조화 능력은 직접적으로 연결되는 역량입니다.

레이어 4 — ESG·준법 인증: 한국ESG기준원 통합 A등급 4년 연속·ISO37301 준법경영 인증·4회 연속 가족친화인증은 **법인 고객 입찰에서의 평가 가점 요소**로 작용합니다. 특히 공공기관·대기업 그룹 입찰에서 ESG 평가 비중이 10~20% 수준으로 반영되는 경우가 많아 실질적 경쟁력입니다.

리스크 요인과 체질 개선 과제

약점 역시 명징합니다. 첫째, **자기자본 1.5조원 규모로는 종합금융투자사업자(자본 4조원 이상) 대비 위험인수 한계**가 있습니다. 초대형 IB 업무·프라임브로커리지·발행어음 등의 사업 기회에서 배제되어 있습니다. 둘째, **리테일 브랜드 인지도가 대형사 대비 낮습니다**. 소매 고객이 IRP를 개설할 때 떠올리는 첫 번째 증권사가 되기 어렵습니다. 셋째, **금융지주가 아닌 제조기업 산하 금융사이기** 때문에 은행·보험·카드 등 타 금융업과의 직접적 시너지가 제한적입니다. KB증권·NH투자증권이 그룹 은행 리테일 기반을 IRP로 전환하는 경로는 현대차증권에는 존재하지 않습니다.

규제·평판 리스크도 상존합니다. **2023년 금융당국이 12년 만에 '계열사 몰아주기' 정기검사**를 실시했고, 이는 현재도 시장의 관심 사안입니다. **2025년 12월 채권중개 부서 통폐합**(2026년 2월 말 관련 인원 계약 종료)은

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

조직 축소 논란을 낳았지만, 회사는 이를 "채권 전략의 체질 변화"로 설명했습니다. 2024년 유상증자 직후 주가 급락도 시장 신뢰의 일시적 흔들림을 보여준 사건이었습니다.

그럼에도 회사는 "인공지능 혁신 및 비즈니스 체질 개선을 통한 미래 성장동력 강화"를 2026년 경영방침으로 확정하며 디지털 전환을 전사 의제로 굳혔습니다. 이는 퇴직연금 직무 지원자에게 매우 우호적 맥락입니다. "디지털 역량을 갖춘 인재가 가장 선호되는 시기"라는 뜻이기 때문입니다.

중장기 비전과 지원자 관점의 해석

회사의 중장기 비전을 한 문장으로 요약하면 "캡티브(계열사)에서 시작한 회사가 캡티브를 레버리지 삼아 마켓 플레이어로 변신하는 과정"입니다. ROE 10%-배당성향 40%-RCPS 소각은 모두 "주주와 시장의 신뢰를 얻는 투명한 플레이어"로의 진화를 뜻합니다. 퇴직연금 사업은 이 변신의 최전선입니다. 계열사 77.5%를 60%대로 낮추고 DC-IRP에서 의미 있는 성장을 만드는 것이 회사의 중기 목표이며, 이 목표 달성에 신입 지원자의 에너지가 필요한 상황입니다.

지원 전략 관점의 시사점: 회사가 원하는 인재는 "안정된 현재를 인정하고 미래 변화에 기여할 사람"입니다. 면접에서 "배형근 대표의 밸류업 플랜 중 2028년 ROE 10% 목표 달성을 위해 퇴직연금 직무가 기여할 수 있는 지점은 비계열사 DC-IRP 유치에 의한 AUM 확장과 교차판매, 로보어드바이저 기반 수수료 기반 확보"라고 연결하면 전략적 사고를 증명할 수 있습니다. 한 단계 더, "현대차증권의 차별화는 채권-DCM 특화 역량이며, 이는 퇴직연금 원리금보장 상품의 금리 협상력에서 구조적 우위로 연결될 수 있다"는 인사이드까지 제시하면 도메인-회사-직무의 삼각 연결을 보여줄 수 있습니다.

4장. 인재상과 조직문화: 범현대가 DNA와 금융 도메인의 접점

현대자동차그룹 5대 핵심가치의 골격

현대차증권 공식 채용 포털의 '핵심가치' 메뉴는 현재 "서비스 준비중" 상태로 독자 인재상 선언이 별도로 공시되어 있지는 않으며, 실질적으로 **현대자동차그룹 5대 핵심가치를 그대로 승계**합니다. 이는 지배구조상 자연스러운 귀결입니다. 최대주주가 현대차-기아-모비스 합산 45.68%인 회사에서 인재상이 그룹과 분리되어 존재하기 어렵습니다.

그룹 5대 핵심가치의 축은 고객 최우선(Customer), 도전적 실행(Challenge), 소통과 협력(Collaboration), 인재 존중(People), 글로벌 지향(Globality)입니다. 그룹 채용 포털은 인재상 키워드를 "도전·창의·열정·협력·글로벌마인드"로 축약해 표기하고, 그룹 전반은 이 5대 가치를 확장한 '**Hyundai Way**' 10가지 행동양식(안전·품질, 고객 감동, 끊임없는 도전, 민첩한 실행, 열린 협업, 다양성, 데이터 기반 사고, 디지털·기술 이해 등)으로 운영하고 있습니다.

이 10가지를 금융 도메인으로 번역하면 다음과 같습니다. **안전·품질**은 리스크관리·준법경영으로, **고객 감동**은 장기 고객 관계 관리로, **끊임없는 도전**은 신상품·신시장 개척으로, **민첩한 실행**은 시장 변화(디폴트음션·실물이전 등)에 대한 빠른 대응으로, **열린 협업**은 다부서 협력(운용·리스크·IT·법무·상품·영업)으로, **데이터 기반 사고**는 가입자 행동 데이터 분석으로, **디지털·기술 이해**는 로보어드바이저·모바일 UX 이해로 각각 환산됩니다. 자기소개서에서 이 연결을 명시적으로 보여주면 "범현대가 가치를 금융 도메인 언어로 구사할 줄 아는 지원자"로 포지셔닝할 수 있습니다.

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

현대차증권 스스로 정의하는 포지셔닝

사람인에 등록된 회사 기업 정보는 현대차증권을 "현대자동차그룹의 진취적이고 열린 기업문화 속에서 차별화 전략이 빠르게 구현되고 있다"고 기술합니다. 회사 홈페이지는 자신을 "현대자동차그룹의 일원으로서 한 발 앞선 금융솔루션으로 고객자산의 안정성과 수익성을 제공하는 증권사"로 정의합니다. 퇴직연금 섹터에서는 "퇴직연금 시장의 절대 강자"라는 DB 1위 기반의 자기정의를 명시적으로 사용합니다.

주목할 표현은 "**안정성과 수익성**"의 병치입니다. 순수 증권사들이 "수익성·성장성"을 앞세우는 것과 달리 현대차증권은 "안정성"을 수익성 앞에 배치합니다. 이는 퇴직연금의 장기·보수적 성격과 정확히 부합하며, **회사가 퇴직 연금을 핵심 아이덴티티의 일부로 내재화하고 있음**을 드러냅니다. 자기소개서에서 이 표현의 의미를 이해하고 활용할 수 있다면 회사의 자기정의와 지원자의 언어가 같은 주파수에 있다는 신호가 됩니다.

그룹 인재상의 '협력·도전'이 금융 도메인의 '장기 고객관계·규제 준수·리스크관리'와 결합된 형태가 현대차증권이 실질적으로 선호하는 인재상입니다. 단순히 "도전적이다", "협력적이다"를 표현하는 것보다, **도전과 협력을 금융 도메인의 실제 업무 상황 속 에피소드로 치환**해야 합니다. 예를 들어 "팀 프로젝트에서 도전적으로 리더십을 발휘한 경험"보다 "법·규제·시장 변수의 제약 속에서 팀과 함께 새로운 솔루션을 찾아낸 경험"이 더 적합한 에피소드 프레임입니다.

조직문화의 실제와 평판

외부 평판 플랫폼의 데이터는 양면적입니다. **잡플래닛 리뷰는 165건 기준 평점 약 2.7점**으로 중간 이하이지만, 캐치 리뷰 5건에서는 상위 35%·직원 추천율 58%로 평가됩니다. 평균 연봉은 **5,740만원(216건 집계)**, 초봉 약 **6,246만원**, 8년차 **6,533만원** 수준입니다. 평가 격차는 표본 크기와 시점 차이로 설명되지만, 공통적으로 언급되는 강점은 "모기업이 탄탄하고 업무 요구량이 극단적이지 않다", "위라벨이 상대적으로 양호"이며, 약점은 "범현대가 특유의 보수적·수직적 문화"로 요약됩니다.

그러나 배형근 대표 체제 이후 변화가 뚜렷합니다. 2025년 6월 배형근 사장 주도의 "책무 이행 결의대회"가 한 국거래소 컨퍼런스홀에서 열렸고, **창사 이래 첫 CEO 타운홀 미팅**(임직원 881명 중 482명 직접 오찬·만찬)이 진행되었습니다. 제도적으로는 **4회 연속 가족친화인증(증권업계 유일), ISO37301 준법경영 인증, 한국ESG기 준원 통합 A등급 4년 연속**을 획득하며 수평화·준법문화 강화 움직임이 뚜렷합니다. 이 변화는 지원자에게 매우 중요한 맥락입니다. "**보수적·수직적**"이라는 전통적 이미지에 갇히지 않고 **새로운 조직문화의 일원이 되고자 하는 태도**를 보여주는 것이 유효합니다.

위라벨은 **지점·관리 직군이 양호한 반면 KPI 압박이 있는 영업 직군은 상대적으로 강도가 높다**는 평가가 지배적입니다. 퇴직연금 직무는 두 성격이 공존합니다. 법인 영업은 KPI 압박이 높고, 상품·운영·제도 업무는 관리 성격이 강합니다. 지원자가 어떤 하위 영역을 선호하는지는 개인의 성향과 커리어 계획에 따라 달라지지만, 입사 초기에는 여러 영역을 경험해보는 것이 장기 커리어에 유리합니다.

퇴직연금 도메인이 구조적으로 요구하는 인재 특성

퇴직연금은 상품 자체가 **20~30년 장기 보관형**이므로 도메인이 요구하는 인재 속성이 일반 증권과 구별됩니다. 이를 다섯 가지 축으로 정리할 수 있습니다.

첫째, 법인 고객사 HR·재무팀과의 장기 신뢰 관계 관리 역량입니다. DB형은 단일 계약으로 수천~수만 명의 가입자를 확보하며, 한 번 체결된 계약은 5~10년 이상 유지됩니다. 고객사 담당자가 이직·승진해도 관계가 계속되어야 하므로 "회사 대 회사"의 관계를 "조직 네트워크"로 전환하는 능력이 요구됩니다. 이는 단기 성과 중심의

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

개인주의적 접근으로는 쌓이지 않는 자산입니다.

둘째, 규제·세제 체계의 심층 이해입니다. 근로자퇴직급여보장법, 소득세법(퇴직소득·연금소득), 퇴직연금감독규정(제23조 공시업무 등), 자본시장법, 금융투자업규정, IFRS(DB형 부채 회계)를 아우르는 복합적 법제가 매일의 업무에 영향을 미칩니다. 법조문을 외우는 것이 아니라 "이 거래는 어떤 법 조항에 저촉되는가, 어떤 해석 쟁점이 있는가"를 질문할 줄 아는 능력이 실무에서 변별력을 만듭니다.

셋째, 자산배분(ALM)과 디폴트옵션·TDF·원리금보장상품의 교차 설계 능력입니다. 고객사의 퇴직급여 부채 프로파일을 분석해 DB형 운용 포트폴리오를 설계하거나, DC·IRP 가입자의 연령·위험성향에 맞는 상품 라인업을 구성하는 작업입니다. 이는 정량적 금융 지식과 정성적 고객 이해를 모두 요구합니다.

넷째, 안정성과 꼼꼼함입니다. 고객 자금이 장기·연금 성격이라 실수 허용도가 극히 낮고 보수적 운용이 중심입니다. 운용지시 오류·공시 지연·규약 미비는 즉시 민원·감독 이슈로 연결됩니다. "빠르고 화려한" 일처리보다 "정확하고 꾸준한" 일처리가 평가됩니다.

다섯째, 다부서 협업 지향성입니다. 운용·리스크·IT·준법·상품·법인영업·리테일 WM 등 최소 7개 부서와의 상시 협업이 이뤄집니다. 한 건의 법인 신규 유치에도 영업의 RFP 대응, 상품의 라인업 설계, 운용의 성과 검토, 리스크의 한도 승인, 법무의 계약 자문, IT의 시스템 연동, 준법의 약관 검토가 모두 필요합니다. "내 일·네 일"의 구분이 아니라 "우리의 일"로 사고하는 협업 태도가 필수입니다.

이 다섯 가지 특성은 "팀 헌신과 일치단결"을 강조하는 범현대가 문화와 정확히 맞물립니다. 순수 금융권 출신 인재보다 현대차그룹 계열사 문화에 자연스럽게 적응할 수 있는 인재가 현대차증권 퇴직연금 직무에서 더 잘 적응하는 경향이 나타나는 이유가 여기 있습니다.

소프트스킬의 층위: 3단계 프레임

퇴직연금 도메인의 소프트스킬은 단일 차원이 아니라 3단계로 구조화됩니다.

1단계 — 개인 기본기: 꼼꼼함·정확성·기본 성실성. 매일의 업무 대부분은 운용지시 처리·공시 제출·고객 응대 등 반복성 높은 작업입니다. 이 기본기가 흔들리면 다른 역량은 의미가 없습니다.

2단계 — 소통 역량: 법인 HR·CFO 대면 프레젠테이션, 가입자 집합교육(연 1회 법정 의무), RFP 대응 문서화, 내부 부서 간 협의. "금융 비전공자에게 TDF를 설명할 수 있는가"가 2단계의 핵심 시험대입니다.

3단계 — 전략적 사고: 고객사의 재무 프로파일을 분석해 DB→DC 전환 컨설팅, 시장 변화 예측에 기반한 상품 라인업 재구성, 비계열사 타깃 발굴 및 세일즈 전략 수립. 이 단계는 입사 3~5년차부터 요구되지만, 신입 단계부터 관점을 키워두는 것이 장기 성장에 결정적입니다.

자기소개서·면접에서 3단계를 모두 보여주려고 하면 오히려 알아집니다. 1단계의 기본기를 구체적 에피소드로 증명하고, 2단계의 소통 역량을 사례로 보완하며, 3단계의 전략적 사고를 1문장의 비전으로 제시하는 구성이 안정적입니다.

채용 방식과 자기소개서 설계의 방향성

현대차증권은 2019년 그룹 공채 폐지 이후 상시·수시채용으로 전환했으며, 프로세스는 서류 → **HMAT(Hyundai Motor group Aptitude Test)** → 실무면접 → 임원면접 순으로 진행됩니다. HMAT는 그룹 5대 핵심가치 부합 여부를 측정하는 적성검사로, 단순 지식이 아니라 가치관·행동 스타일·문제해결 접근법을 평가

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

합니다. 최근 경력직 공고에서는 "ALM 및 연금계리 컨설팅, 퇴직연금 업무개발/운영, 제도/영업 기획 및 통계, RK업무" 등 5개 이상의 하위 포지션을 동시에 모집해 조직이 빠르게 확장 중임을 드러냅니다.

자기소개서 설계의 원칙은 "범현대가 가치(일치단결·실천)"와 "퇴직연금 도메인 성향(장기 관계·꼼꼼함·규제 이해)"의 교집합을 에피소드로 구체화하는 것입니다. 추상적 가치 나열이 아니라, 특정 상황에서 구체적 행동과 결과로 이를 증명해야 합니다. 좋은 에피소드의 조건은 세 가지입니다. 첫째, 맥락과 제약이 명확할 것(금융·법·규제·시간 등의 현실 제약이 있는 상황). 둘째, 지원자의 구체적 기여가 드러날 것(무엇을 했는지, 왜 그런 판단을 했는지). 셋째, 조직·팀 차원의 성과로 연결될 것(개인 성취가 아닌 팀·조직의 개선).

개인 성과 에피소드보다 "팀·조직 성공에 헌신한 경험"을 앞세우는 것이 범현대가 채용 컨벤션에 부합합니다. 또한 "도전"을 이야기할 때는 "규칙을 깨는 도전"이 아니라 "규칙 안에서 새로운 길을 찾는 도전"의 프레임이 적합합니다. 금융업은 규제 산업이며, 범현대가는 안정성을 우선하는 조직문화이기 때문입니다.

면접 활용 포인트: "왜 퇴직연금이고 왜 현대차증권인가"에는 도메인의 장기·보수 속성과 그룹의 안정·실행 문화가 맞물린다는 논리로 답하는 것이 최적입니다. 한 문장으로 정리하면 "20~30년 장기 상품인 퇴직연금을 맡기에 적합한 회사는 70년 역사와 현대차그룹 재무 안정성을 결합한 현대차증권이며, 동시에 DC·IRP 추격이라는 변곡점에 있는 지금이 신입이 기여하기 가장 좋은 타이밍"이 됩니다. 개인 성과 에피소드보다 팀·조직 성공에 헌신한 경험을 앞세우고, "도전"은 규칙 안에서 새로운 길을 찾는 경험의 프레임으로 제시하는 것이 안정적 전략입니다.

5장. 퇴직연금 직무의 실제: 업무·이해관계자·KPI

하루·한 달·1년의 업무 리듬

증권사 퇴직연금 직무의 일상을 시간 단위로 해부하면 업무의 실체가 드러납니다.

하루 단위로는 오전에 운용지시 접수·전달, 만기 도래 상품 모니터링, 법인 고객 이메일·전화 응대, 내부 승인 처리로 시작합니다. 가입자가 상품 변경을 요청하거나 원리금보장상품 만기가 도래한 경우 당일 내 처리가 원칙입니다. 오후에는 법인 고객 방문 미팅 또는 전화 상담, 내부 회의(상품·운용·리스크와의 협의), 시장 리포트 작성·공유가 이뤄집니다. 하루의 끝에는 일일 적립금 변동 보고, 미결 건 처리, 다음 날 스케줄 준비로 마무리됩니다.

주간 단위로는 법인 HR·재무팀 정기 미팅(월 2~4회), 시장 리포트 공유(주 1회 배포), 신상품·규제 업데이트(수시), 디폴트옵션 전환 안내·가입자 교육 자료 발송이 반복됩니다. 주간 팀 회의에서는 지표 점검과 주요 이슈 공유가 이뤄지며, 부서 간 협업 안건이 정리됩니다.

월간 단위로는 추천 상품 선정협의회 개최(월 1회), 적립금·수익률 보고서 작성(고객사별), 가입자 집합교육 또는 비대면 교육(연 1회 법정 의무의 월별 분산 이행), 금융감독원 월간 보고가 핵심 이벤트입니다. 상품 선정협의회는 신규 편입 상품·퇴출 상품을 결정하는 내부 거버넌스로, 상품팀·운용팀·리스크팀·준법감시가 공동 참여합니다.

분기 단위로는 금감원 통합연금포털 공시 제출, 내부 KPI 점검, 법인사 운용현황 설명회, 분기 성과 리뷰가 집중됩니다. 공시는 규제 의무이며 기한 엄수는 절대적입니다. 분기 성과 리뷰는 각 담당자의 AUM 증가·이탈률·수익률·디폴트옵션 전환율 등을 종합 평가합니다.

반기·연간 단위로는 규약 개정(필요 시), 근퇴법상 연간 가입자 교육 의무 이행, 사업보고서·내부통제 평가, 디폴트옵션 사업자 재승인(고용노동부), 연말정산·퇴직급여 지급 피크 대응이 물려옵니다. 특히 12월~2월은 연말정

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

산 시즌으로 IRP 세액공제 한도 마감 관련 문의가 폭증하며, 퇴직급여 지급 수요도 연중 최대입니다.

신입 지원자가 이 리듬을 이해해야 하는 이유는, "매일매일 다른 일을 하는 직무"가 아니라 "주기적으로 반복되는 업무 위에 시장 변화 이벤트가 얹히는 직무"임을 인식하기 위해서입니다. 따라서 꼼꼼함과 체계적 일정 관리가 창의성보다 우선하는 역량입니다.

내외부 이해관계자 맵핑

내부 이해관계자는 최소 7개 이상의 부서에 걸쳐 있습니다. 법인영업팀(RM, Relationship Manager)은 법인 고객 전체 관계를 관리하며 퇴직연금 계약 체결의 최전선입니다. **연금운용팀**은 DB형 자산 배분과 실적배당 상품 선택을 담당합니다. 상품팀(선정협의회)은 편입 상품의 라인업을 결정합니다. **리테일 WM본부**는 IRP·DC 개인 고객 전반을 커버합니다. **리스크관리팀**은 한도 승인과 위험 점검을, 준법감시(책무구조도 연동)는 규제 준수를 확인합니다. IT팀(RK시스템)은 원장·계좌 시스템을 운영하고, **연금사업실**이 이 모든 흐름을 총괄합니다.

외부 이해관계자는 고객·파트너·감독으로 3분합니다. 고객 측에는 **고객사 HR팀·재무팀·CFO·노조**가 있습니다. HR팀은 가입자 관리, 재무팀은 기업 부담금, CFO는 재무적 의사결정, 노조는 근로자 대표로서의 의견 제시를 담당합니다. 파트너 측에는 **자산운용사(TDF·펀드 제공)·수탁은행(신탁)·보험사(GIC, Guaranteed Investment Contract)·ETF 운용사**가 있습니다. 감독 측에는 **금융감독원·고용노동부·금융투자협회·금융위원회**가 있으며, 각각 상이한 보고·승인·신고 체계를 운영합니다.

현대차증권 신입 퇴직연금 담당자가 실질적으로 가장 자주 접촉하는 외부 파트너는 **현대자동차·기아·현대모비스·현대글로벌비스·현대제철 등 그룹사 HR·재무팀**이 될 가능성이 높습니다. 이는 업무 초기 학습 곡선을 낮추는 효과가 있지만, 동시에 **"비계열사 영업 감각"이 단련되지 않을 수 있다는 구조적 위험**도 품고 있습니다. 신입 지원자는 이 점을 인식하고, 입사 후 비계열 영업 경험 기회를 적극 추구하는 자세가 장기 커리어에 유리합니다.

기술·지식·소프트스킬의 3차원 역량 셋

기술 차원에서는 다음 역량이 요구됩니다. 엑셀(VBA·Macro 포함)은 퇴직연금 업무의 기본 도구로, 적립금 분석·수익률 계산·시나리오 분석에 필수입니다. **데이터 분석**은 가입자 행동 패턴·상품 선호도 분석에 쓰입니다. **금융 상품 구조 이해**는 펀드·ETF·ELB·RP·TDF·GIC 등 각 상품의 작동 원리·수익 구조·위험 특성을 아우릅니다. 자산 배분(ALM, Asset Liability Management)은 DB형 운용의 핵심 기법으로, 부채 듀레이션에 맞춘 자산 배분을 설계합니다. **재무제표 분석**은 법인 고객사의 퇴직급여충당부채·현금흐름·재무건전성을 읽어내는 역량입니다.

지식 차원에서는 법·제도 지식이 가장 먼저 요구됩니다. **근로자퇴직급여보장법**은 전체 제도의 기본법이며, **소득세법**은 퇴직소득·연금소득 세제를 규율합니다. 퇴직연금감독규정 제23조(공시의무)는 사업자의 공시 의무를 규정하며, **자본시장법·금융투자업규정**은 증권업 전반의 규제입니다. IFRS(특히 IAS 19)는 DB형 부채 회계의 국제 기준이며, 기업 고객과의 논의에서 필수 지식입니다. 우대 자격증은 증권·펀드·파생상품 투자권유자문인력·AFPK/CFP·연금계리 관련 자격(보험계리사 등)입니다.

소프트스킬은 B2B 커뮤니케이션(법인 HR·CFO 상대)이 가장 중요합니다. 법인 대상 영업은 개인 대상과 달리 의사결정자가 여러 명이며, 각각의 관심사가 다릅니다. CFO는 비용·재무 영향, HR팀장은 가입자 만족도, 노조 대표는 근로자 권익을 우선시합니다. 이 이해관계자들의 언어를 각각 구사할 수 있는 능력이 차별화 요소입니다. 프레젠테이션(RFP 대응)은 신규 법인 입찰에서 결정적이며, **교육 역량**은 연 1회 법정 의무인 가입자 집합교육에서 요구됩니다. **장기 관계 관리**는 경력 연수에 비례해 축적되는 자산입니다. **비즈니스 영어**는 해외 자산운용사·글로벌 고객사 대응에 필요하며, 현대차증권은 현대차그룹의 해외 법인 인력이 한국 법인으로 복귀하는 경우 등

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

을 포함해 영어 사용 빈도가 적지 않습니다.

KPI의 다차원 지표와 측정 방식

퇴직연금 직무의 KPI는 다차원적이며, 각 지표가 상호작용합니다.

KPI 1 — AUM(적립금) 증가는 최상위 지표입니다. 현대차증권은 2025년 말 19.2조원을 **2026년 이후 20조원 대 복귀·증권사 4위 수성·2위권 탈환** 구도로 관리합니다. AUM은 매월 말 기준으로 측정되며, 담당자별·부서별로 할당됩니다.

KPI 2 — 신규 법인 유치 건수·금액은 주로 법인영업 담당자에게 할당됩니다. 건수보다 금액이 우선시되지만, 건수가 많을수록 리스크 분산 효과가 있어 양자가 병행 관리됩니다.

KPI 3 — 비계열사 적립금 비중 확대는 회사 전체 차원의 전략 지표입니다. 2014년 88% → 2025년 77%로 11%p 낮춘 추세를 가속할 수 있는지가 회사의 중기 생존 과제이며, 이 지표는 개인 KPI보다는 부서·전사 차원에서 추적됩니다.

KPI 4 — 수익률은 상품군별·기간별로 세분화됩니다. **DC 원리금비보장 24.62%(2025 4Q 증권사 1위) 수준을 유지하고 IRP 원리금보장 2.52%·비보장 16.05%(증권사 꼴찌)를 끌어올리는 것**이 시급 과제입니다. 수익률은 금융감독원 통합연금포털에 공시되며, 가입자의 이동 결정에 직접적 영향을 미칩니다.

KPI 5 — 디폴트옵션 지정·전환율은 2023년 시행 이후 추가된 신규 지표입니다. 가입자가 디폴트옵션을 어떤 비율로 지정하는지, 그중 적극투자형·중립투자형의 비중이 얼마나 되는지가 평가됩니다.

KPI 6 — 이탈률(순유입/유출)은 실물이전 시대의 핵심 지표입니다. 타 금융사로의 이동·유입을 실시간 모니터링 하며, 이탈 사유를 분석해 상품·서비스 개선에 반영합니다.

KPI 7 — 수수료 수익은 여전히 측정되지만, 수수료율이 이미 바닥 수준이라 과거만큼 결정적이지 않습니다. **AUM→교차판매 경로가 실질적 본 수익원**입니다.

KPI 8 — 교차판매 전환율은 IRP 고객이 개인 증권계좌·ISA·연금저축·금융상품으로 확장되는 비율을 측정합니다. WM본부 산하 구조상 이 지표는 현대차증권에서 특히 중시됩니다.

KPI 9 — 고객만족도(CSAT/NPS)는 정기 설문·민원 건수로 측정되며, 정성 지표이지만 장기 관계 관리의 핵심입니다.

신입 지원자가 이 9개 KPI를 모두 외울 필요는 없지만, **"AUM 증가·수익률·이탈률·교차판매"의 4대 축은 기억**해 두는 것이 면접에서 유리합니다.

대표 업무 시나리오 1: 법인 신규 유치 7단계

실제 법인 신규 유치 프로세스는 다음 7단계로 작동합니다.

① **타겟 법인 발굴**: 재무제표·퇴직급여충당부채·종업원 수·업종 특성을 분석해 잠재 고객사를 리스트업합니다. 데이터 소스는 공시자료·신용평가사 DB·내부 CRM입니다.

② **HR·재무팀 미팅 및 RFP 수령**: 고객사 방문 후 1차 제안, 관심이 있으면 RFP(제안요청서)를 수령합니다. RFP는 상품 라인업·수수료·운용 성과·가입자 서비스 등을 종합적으로 묻습니다.

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

㉓ **ALM-연금계리 컨설팅 제안, 상품 라인업 구성:** 고객사의 부채 프로파일에 맞춘 자산 배분 전략을 제안하고, 원리금보장(정기예금·GIC)·실적배당(펀드·ETF)·디폴트옵션·TDF를 조합한 라인업을 구성합니다. 운용사 선정은 상품팀·선정협의회를 거칩니다.

㉔ **규약 작성 자문 및 고용노동부 신고 지원:** 퇴직연금 규약은 회사마다 다르며, 사업자가 작성을 지원합니다. 작성 후 고용노동부 신고·노조 합의를 거쳐야 합니다.

㉕ **가입자 집합교육과 모바일 앱 온보딩:** 가입자 대상 연 1회 집합교육을 진행하고, 모바일 앱·웹포털 사용법을 안내합니다. 2025년 이후 로보어드바이저 가입 경로도 이 단계에 추가되었습니다.

㉖ **월·분기 운용 성과 모니터링·리밸런싱 제안:** 정기 보고서 작성·공유, 성과 저조 시 상품 교체 제안, 시장 변동 시 리밸런싱 제안을 수행합니다.

㉗ **연간 성과 리뷰 및 DB→DC 전환 컨설팅:** 연말 종합 리뷰와 차기 전략 수립, 필요 시 DB에서 DC로의 전환 컨설팅을 제공합니다.

현대차증권은 2024년 4월 연금사업실을 WM본부 산하로 편입하고, **2024년 11월 '내일의 연금' 전용 콘텐츠 플랫폼**을 오픈했으며, **2025년 12월 IRP 로보어드바이저 일임 서비스**를 출시해 이 시나리오의 5~6단계를 디지털화하고 있습니다.

대표 업무 시나리오 2: 디폴트옵션 전환 캠페인

2023년 7월 시행 이후 2025년까지 디폴트옵션 지정률과 적극투자형 전환율을 높이는 캠페인은 업계 공통 과제였습니다. 대표 워크플로우는 다음과 같습니다.

㉑ **가입자 데이터 분석:** 미지정자·저위험 지정자를 식별하고, 연령·납입기간·위험성향을 기준으로 세그먼트를 나눕니다.

㉒ **맞춤형 안내 콘텐츠 제작:** 세그먼트별로 "당신의 나이·상황에 맞는 디폴트옵션 선택"을 안내하는 콘텐츠를 제작합니다. 30대는 적극투자형, 50대는 중립투자형 등 라이프사이클 관점을 강조합니다.

㉓ **멀티채널 발송:** 앱 알림·이메일·SMS·우편으로 다채널 전송을 진행합니다.

㉔ **전환율 측정 및 재설계:** 응답률이 낮은 세그먼트는 메시지를 재설계하고, 고객센터 후속 상담을 배정합니다.

이 캠페인은 마케팅 역량과 도메인 지식의 결합을 요구하는 대표 사례이며, 신입이 초기부터 참여하기 적합한 프로젝트입니다.

대표 업무 시나리오 3: 실물이전 대응과 방어 영업

2024년 10월 실물이전 시행 이후 이탈 방어는 주요 현안입니다. 워크플로우는 다음과 같습니다.

㉑ **이탈 고객 실시간 모니터링:** 시스템에서 이전 신청이 접수되면 담당자에게 즉시 알림이 전송됩니다.

㉒ **이탈 사유 분석:** 수익률·서비스·수수료·상품 라인업·개인 사정 등으로 분류합니다.

㉓ **커스터마이징 제안:** 수익률 이슈라면 대체 상품 제안, 서비스 이슈라면 전담 RM 배정, 수수료 이슈라면 할인 프로그램 안내 등 개별 대응을 수행합니다.

㉔ **이탈 후 6개월 내 재유치 캠페인:** 이탈한 고객에게도 6개월 후 수익률·서비스 개선 알림을 보내 재유치를 시

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

도합니다.

이 시나리오는 **데이터 분석·커뮤니케이션·상품 지식의 결합**을 요구하며, 디지털 도구(CRM·분석 대시보드)의 활용이 필수입니다.

신입 지원자를 위한 구체적 기여 지점

신입이 입사 후 1~3년 내 기여할 수 있는 구체적 지점은 다음과 같이 정리됩니다.

첫째, 데이터 분석 기반 비계열 타겟팅. 공시자료·신용평가사 DB에서 **DB→DC 전환 잠재력이 높은 중견기업**(재무 건전성·업종 변화·노사 관계 등 기준)을 선별해 영업팀에 리드 리스트를 제공할 수 있습니다.

둘째, 로보어드바이저 기반 IRP 은보딩 UX 개선. 2025년 12월 출시된 로보어드바이저 서비스의 초기 가입률·유지율·만족도 데이터를 분석해 사용성 개선 포인트를 제안할 수 있습니다.

셋째, 가입자 교육 콘텐츠 표준화. 법정 의무인 가입자 교육을 **연령·업종·위험성향별로 모듈화**해 교육 효율을 높이는 작업이 가능합니다.

넷째, 디폴트옵션 전환 캠페인 설계 지원. 안정형 85% 쏠림을 해소하기 위한 세그먼트별 캠페인 설계에 기여할 수 있습니다.

다섯째, 실물이전 대응 플레이북 작성. 이탈 사유별 대응 시나리오를 표준화하여 팀 전체의 대응 속도를 높이는 기여가 가능합니다.

이 5가지 기여 지점은 모두 "계열사 77.5% → 60%대 진입"이라는 회사의 중기 전략 목표와 직접 연결됩니다. 자기소개서·면접에서 이 연결을 명시적으로 제시하면, 회사의 문제의식과 지원자의 답이 같은 좌표에 놓여 있음을 증명할 수 있습니다.

커리어 경로의 중장기 전망

퇴직연금 직무의 중장기 커리어 경로는 크게 네 갈래로 확장됩니다.

경로 1 — 연금 전문가 트랙: 5~10년 차에 연금사업실 내 팀장·실장으로 성장, 제도·상품·운용 전반의 전문성을 축적합니다. 업계 내 전직·경력 이동성이 높은 트랙입니다.

경로 2 — 리테일 WM 확장 트랙: 연금을 시작점으로 PB·프라이빗뱅킹·자산관리센터장 등으로 확장합니다. 교차판매 성과가 축적되면 자연스럽게 이동 가능한 경로입니다.

경로 3 — 기업금융·IB 이동 트랙: 법인 영업 경험을 기반으로 IB·DCM·기업금융으로 전직합니다. 고객사 재무팀·CFO와의 네트워크가 자산이 됩니다.

경로 4 — 제도·감독·정책 이동 트랙: 금융감독원·고용노동부·금융투자협회·자본시장연구원 등으로 이동하거나 사내 준법·감사 부서로 전환합니다. 제도 전문성이 두드러진 경우 선택 가능합니다.

네 경로 모두에서 신입 단계의 "도메인 기본기"가 장기 성장의 토대가 됩니다. 입사 후 3~5년 동안 **규제·상품·고객·운용의 4대 기본기**를 두텁게 쌓는 것이 모든 경로의 공통 과제입니다.

지원 전략 관점의 시사점: 자기소개서·면접에서 "계열사 의존도 77% → 60%대 진입을 위해 신입이 기여할 수 있는 구체적 방법"을 답변 자산으로 준비해야 합니다. 데이터 분석으로 **비계열 중견기업 중 DB→DC 전환 잠재**

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

력이 높은 기업을 타겟팅하는 접근, 로보어드바이저 기반 IRP 고객 온보딩 개선, 가입자 교육 콘텐츠 표준화, 디폴트옵션 전환 캠페인 설계, 실물이전 대응 플레이북 작성과 같은 구체적 방안이 합격 포인트가 됩니다. "DB 1위의 안정성"은 이미 확보된 자산이므로 차별화 메시지는 "DC·IRP에서의 제2의 성장"에 걸어야 합니다. 장기 커리어 관점에서는 신입 단계의 도메인 기본기(규제·상품·고객·운용)가 연금 전문가·리테일 WM·IB·제도 감독 등 어떤 경로로 확장되든 공통 토대가 된다는 점을 인식하고, 입사 후 3~5년은 기본기 축적에 집중하는 것이 합리적입니다.

참고 레퍼런스 (References)

1. 자본시장연구원 — 퇴직연금 로보어드바이저 일임서비스 시사점 — https://www.kcmi.re.kr/publications/pub_detail_view?year=2025&zcd=002001016&zno=1839&cno=6513
2. 보험연구원 — 2024년 우리나라 퇴직연금 투자 백서 (PDF) — https://kiri.or.kr/PDF/weeklytrend/20250623/trend20250623_1.pdf
3. 금융감독원 통합연금포털 — 퇴직연금 비교공시 — <https://www.fss.or.kr/fss/lifeplan/fixesCmpr/list.do>
4. 금융위원회 — 로보어드바이저 일임서비스 혁신금융서비스 지정 — <https://www.fsc.go.kr/no010101/84247>
5. 고용노동부 — 퇴직연금 실물이전 서비스 개시 보도자료 — https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=17141
6. 한국금융신문 — 퇴직연금 적립금 400조 돌파 — https://www.fntimes.com/html/view.php?ud=202506091351363929179ad43907_18
7. 헤럴드경제 — 퇴직연금 400조 첫 돌파 — <https://biz.heraldcorp.com/article/10504927>
8. 서울신문 — 디폴트옵션 53조 돌파 — <https://www.seoul.co.kr/news/society/2026/02/27/20260227500238>
9. 더벨 — 증권업 나홀로 점유율 확대 — <https://www.thebell.co.kr/front/newsview.asp?key=202602050904589940107093>
10. 더벨 — 보험업권 역성장 분석 — <https://m.thebell.co.kr/m/newsview.asp?newskey=202602050855529920102943>
11. 서울경제 — 디폴트옵션 초저위험 쏠림 — <https://www.sedaily.com/NewsView/2GPONTDDMR>
12. 머니S — 119조 돌파, 증권사 서열 재편 — <https://www.moneys.co.kr/article/2026010715073567485>
13. 녹색경제신문 — 삼성증권 2위 경쟁 승기, 한투·현대차증권 주춤 — <https://www.greened.kr/news/articleView.html?idxno=335987>

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

14. 대한금융신문	—	2024년	증권사	퇴직연금	결산
DB — https://www.kbanker.co.kr/news/articleView.html?idxno=218193					
15. 인사이트코리아	—	현대차증권	퇴직연금	체질	개
선 — https://www.insightkorea.co.kr/news/articleView.html?idxno=242994					
16. 데일리시사	—	현대차증권	계열사	쏟림	논
란 — http://www.dailysisa.com/news/articleView.html?idxno=47956					
17. 헤럴드경제 — 실물이전 3개월 은행→증권 4천억 — https://biz.heraldcorp.com/article/10478325					
18. 이투데이 — 수익률이 바꾼 퇴직연금 지도 — https://www.etoday.co.kr/news/view/2560117					
19. CEOSCOREDAILY	—	증권사	퇴직연금	3위	경
쟁 — https://m.ceoscoredaily.com/page/view/2025012116270992818					
20. 현대차증권 공식 홈페이지 — https://www.hmsec.com/					
21. 현대차증권					기업정보
(FnGuide) — https://comp.fnguide.com/SVO2/ASP/SVD_Main.asp?gicode=A001500					
22. 한국경제 — 현대차증권 유상증자 결의 — https://www.hankyung.com/article/202411278359P					
23. 서울경제 — 유상증자 청약 성공 — https://www.sedaily.com/NewsView/2GP58HPPKP					
24. Topdaily — 현대차증권 밸류업·턴어라운드 — https://www.topdaily.kr/articles/104682					
25. 더벨	—	2025	연간실적·밸류업	목표	달
성 — https://www.thebell.co.kr/front/newsview.asp?key=202602111119542720101557					
26. EBN	—	현대차증권	IRP	로보어드바이저	출
시 — https://www.ebn.co.kr/news/articleView.html?idxno=1693132					
27. 뉴스토마토	—	채권	전략		체질변
화 — https://www.newstomato.com/ReadNews.aspx?no=1290996					
28. 딜사이트 — 배형근 대표 선임 — https://dealsite.co.kr/articles/119891					
29. 딜사이트 — 퇴직연금 일감몰아주기 논란 — https://dealsite.co.kr/articles/157024					
30. 현대자동차그룹	—	5대	핵심가치·인재상		
us/CONT0000000000000645 — https://www.hyundai.co.kr/about-us/CONT0000000000000645					
31. 현대자동차	—	Hyundai	Way	10대	행동양
식 — https://www.hyundai.com/kr/ko/info/ideology/main-value					
32. 미래에셋증권	—	퇴직연금	업무	표준	설
명 — https://securities.miraeasset.com/hkp/hkp2007/n10.do					
33. 서울파이낸스	—	증권사	퇴직연금	100조·현대차증권	19.2

심층 분석 보고서: 현대차증권-퇴직연금

조 — <https://www.seoufn.com/news/articleView.html?idxno=618663>