

연구보고서

2024

06

# 보험회사의 내부통제제도 개선방안에 관한 연구: 책무구조도 도입을 중심으로

양승현·박정희



본 보고서에 수록된 내용은 집필자 개인의 의견이며 우리원의 공식 의견이 아님을  
밝혀 둔다.



## 목 차

• 요약	1
I. 서론	2
1. 연구의 배경 및 목적	2
2. 선행연구	4
II. 개정 법률 및 하위법령(안)의 주요 내용과 검토 필요사항	5
1. 개정 법률 및 하위법령(안)의 주요 내용	5
2. 금융회사의 책무구조도 마련·제출 의무	6
3. 임원 및 대표이사 등의 내부통제등 관리의무	20
4. 제재 및 책임감면	23
5. 이사회외의 내부통제 감시역할 강화	26
6. 소결 및 검토 필요사항	30
III. 해외 주요국 제도	32
1. 영국	32
2. 호주	67
3. 싱가포르	82
IV. 시사점 및 개선방안	93
1. 대상 임원의 범위	93
2. 적극적 자격요건의 확인	101
3. 책무의 판별 및 배분	104
4. '상당한 주의'를 다한 관리의무 수행	108
5. 차등적 규제 필요성	112
6. 맺음말	114
• 참고문헌	117

## 표 차례

〈표 II-1〉 보험회사 개정 법률 적용례 및 경과조치	6
〈표 II-2〉 책무구조도 마련 및 제출 관련 개정 법률과 하위법령(안)	8
〈표 II-3〉 임원의 범위 관련 개정 법률 및 하위법령(안)	12
〈표 II-4〉 업무의 예시(시행령(안) [별표 1의2])	16
〈표 II-5〉 적격성 확인 및 공시 관련 개정 법률 및 하위법령(안)	18
〈표 II-6〉 임원 및 대표이사가 이행해야 하는 관리조치의 내용	20
〈표 II-7〉 잠재적 위험요인·취약분야 및 위반 장기화 등 방지를 위한 조치	21
〈표 II-8〉 개정 법률 전후 내부통제위원회 비교	29
〈표 III-1〉 FCA 고위관리기능	35
〈표 III-2〉 PRA 고위관리기능	36
〈표 III-3〉 소형 비지침회사 등의 고위관리기능	37
〈표 III-4〉 적격성 요건 판단 시 고려사항	40
〈표 III-5〉 Solvency II 회사 및 대형 비지침회사의 지정책임	43
〈표 III-6〉 소형 비지침회사, 소형 런오프회사 및 보험특수목적회사의 지정책임	44
〈표 III-7〉 비EEA지점의 지정책임	45
〈표 III-8〉 총괄책임 판단 기준	47
〈표 III-9〉 FCA 인증대상기능	61
〈표 III-10〉 FCA 행위규범	62
〈표 III-11〉 SM & CR 제도 관련 사건 내역	63
〈표 III-12〉 고위관리기능별 분류내역	64
〈표 III-13〉 강화 통지 한도	69
〈표 III-14〉 FARR 규정책임 및 규정직위	71
〈표 III-15〉 증대한 변경 및 증대하지 않은 변경	75
〈표 III-16〉 보험회사의 추가적 규정책임 관련 PAF	76
〈표 III-17〉 핵심관리기능	85
〈표 III-18〉 영향의 중요도 판단을 위한 양적·질적 지표 예시	90
〈표 IV-1〉 대상 임원의 개념 및 판별기준	93
〈표 IV-2〉 대상 임원의 범위	94
〈표 IV-3〉 비집행 임원 포함 여부	94

〈표 IV-4〉 다른 회사 임원 포함 여부 및 판별기준	96
〈표 IV-5〉 특정 업무분야에 관여하는 여러 주체 중 대상 임원 판별기준	99
〈표 IV-6〉 적격성 요건 및 판단 시 고려사항	101
〈표 IV-7〉 책임에 관한 규정 방식	104
〈표 IV-8〉 책임의 분할·공유	106
〈표 IV-9〉 ‘합리적인 조치’ 이행 여부 판단 시 고려사항	109
〈표 IV-10〉 PRA ‘합리적으로 기대되는 조치’ 판단 시 고려사항	110
〈표 IV-11〉 차등적 규제	112

## 그림 차례

〈그림 Ⅱ-1〉 금융회사지배구조법 개정안의 체계	5
〈그림 Ⅱ-2〉 책무구조도의 개념도	10
〈그림 Ⅲ-1〉 지배구조 작성례 A	52
〈그림 Ⅲ-2〉 지배구조 작성례 B	53
〈그림 Ⅲ-3〉 보고라인 작성례	53
〈그림 Ⅲ-4〉 책임의 배분 작성례	54
〈그림 Ⅲ-5〉 FCA 책임지도	55

## **A Study on the Improvement of the Internal Control System of Insurance Companies: Focusing on the Introduction of Accountability Structure**

The Act on Corporate Governance of Financial Companies, which requires financial companies to establish an accountability structure for the effective operation of internal control of financial companies, and imposes internal control obligations on CEO and major executives, is set to take effect in July 2024. The revised law aims to enhance regulatory clarity and predictability by defining the areas of responsibility of individual executives in advance, and to induce autonomous and responsible internal control of financial companies. In order to achieve such legislative objectives, the contents and guidelines of the law need to be prepared reasonably and clearly. Therefore, this study first analyzed the contents of the revised law and subordinate laws (draft), and derived matters that had problems in interpretation or required additional guidelines such as (i) the scope of the target executives, (ii) the criteria for judgment related to Fit & Proper requirements, (iii) the identification of major work areas that require accountability allocation and the division and sharing of responsibilities, (iv) the criteria for determining the fulfillment of internal control obligations (“considerable care”) and (v) the necessity of differential regulation, etc. Next, the purpose, progress, scope of application, and details of the individual accountability regime were investigated and organized in detail in the UK, Australia, and Singapore, and implications were obtained through comparison and review with those overseas regimes and directions for future system improvement and supplementation were presented.



금융회사 내부통제의 효과적 작동을 위해 금융회사로 하여금 책무구조도를 마련토록 하고 대표이사 및 주요 임원에게 내부통제 관리의무를 부여하는 내용의 금융회사지배구조법이 2024년 7월 시행을 앞두고 있다. 개정 법률은 개별 임원의 책임영역을 사전에 확정함으로써 규제 명확성 및 예측가능성을 제고하고, 금융회사의 자율적이고 책임있는 내부통제를 유도하는 것을 목표로 한다. 개정 법률이 입법목적을 달성하려면 법령의 내용과 지침 등이 합리적이고 명확하게 마련될 필요가 있다.

이에 본 연구는 먼저 개정 법률 및 하위법령(안)의 주요 내용을 분석해 (i) 대상 임원의 범위, (ii) 적극적 자격요건 관련 판단 기준, (iii) 책무 배분이 필요한 주요 업무 분야의 판별 및 책무의 분할·공유, (iv) '상당한 주의'를 다한 관리의무 수행의 판단 기준 및 (v) 차등적 규제 필요성 등 해석상 문제가 되거나 추가적 지침이 필요한 사항을 도출하였다. 다음으로 선도적으로 관련 제도를 도입한 영국, 호주, 싱가포르를 상대로 제도의 도입 경과, 적용 범위 및 세부 내용 등을 조사·정리한 다음, 앞서 도출한 검토사항에 관해 해외 주요국과 비교·검토하여 시사점을 얻고, 향후 제도개선에 대한 방향을 제시하였다.

예컨대, 금융회사의 책무구조도상 임원에 포함되는 '다른 회사의 임원'이나, '임원에 준해 업무를 수행하는 직원'은 금융회사의 주요 업무분야에 실질적으로 권한을 갖는 경우 등으로 범위를 보다 명확히 할 필요가 있다. 또한 책무구조도상 임원은 전문성, 업무경험, 정직성 및 신뢰성을 갖추어야 하는데, 법령에 각 요건의 의미와 판단 기준이 규정되어 있지 않아 적용상 어려움이 예상되므로 향후 입법이나 해석, 지침 등이 마련되어야 한다. 한편 책무 배분이 필요한 주요 업무 분야에 대해 금융회사의 업종별, 유형별로 참고할 수 있는 추가적 지침이나 모범안 등을 마련해 제도의 원활한 도입을 돕고, 동일한 책무에 대해 담당 임원이 여럿인 경우는 실제 책임을 반영할 수 있도록 중복을 허용하여야 한다. 끝으로 개정 법률은 원칙적으로 모든 금융회사에 적용되는바, 회사 규모와 업종의 특성 등을 고려해 책무구조도 마련·제출과 관련된 의무를 완화 또는 적용 제외하는 등 규제의 비례성 및 구체적 타당성을 확보하기 위한 방안을 모색할 필요가 있다.

## 1. 연구의 배경 및 목적

금융회사는 일반기업보다 광범위한 내부통제 규제가 적용됨에도 불구하고, 최근 홍콩 주가연계증권(Equity Linked Securities) 대량 손실 사태에서 보듯이 해를 거듭해도 금융상품의 불완전판매 또는 횡령 등 금융사고가 근절되지 않으면서, 내부통제 실효성 확보를 위한 제도개선 필요성이 지속적으로 제기되어 왔다.

지난 수년간 이를 위하여 금융회사 임직원에게 보다 엄격한 내부통제 의무를 부여하고 제재를 강화하는 내용의 금융회사의 지배구조에 관한 법률(이하 ‘금융회사지배구조법’이라 함) 개정안이 여러 건 발의되었다.<sup>1)</sup> 그러나 제도개선 필요성에 대해서는 공감하면서도 내부통제 실패를 이유로 개별 임직원을 처벌하기 위해서는 그 전제로서 수범자들이 구체적으로 어떠한 내부통제 역할을 수행해야 하는지 명확히 알 수 있어야 하고, 성실히 그 역할을 수행한 이상 금융사고라는 결과를 막지 못했다는 이유만으로 처벌해서는 안된다는 경계의 목소리가 높았다.

이러한 고려사항을 반영해 금융감독당국은 작년 6월 금융회사 내부통제의 효과적 작동을 위해 금융회사로 하여금 ‘책무구조도’를 마련토록 하고 각 임원에게 소관 책무 영역 내에서 내부통제 관리 조치를 이행하도록 하는 등의 내용을 담은 내부통제제도 개선방안을 마련하였다.<sup>2)</sup> 이는 해외사례, 특히 영국의 고위관리자 및 인증제도(Senior Management & Certification Regime; SM & CR 제도)를 벤치마킹한 것으로, 금융감독당국은 규제 명확성 및 예측가능성 제고를 통해 금융회사의 자율적이고 책임있는 내부통제를 유도하는 것을 목표로 한다고 밝혔다.

이후 금융회사의 지배구조에 관한 법률(이하 ‘금융회사지배구조법’이라 함) 개정안이

1) 제21대 국회에서는 총 3건이 발의됨(의안번호 제2106787호, 제2120915호 및 제2124376호)

2) 금융위원회·금융감독원 보도자료(2023. 6. 22), “금융사고, 제재보다 예방에 주력 - 금융권 내부통제 제도개선 방안 발표 -”

2023년 12월 8일 국회 본회의를 통과하면서 올해 7월 3일부로 시행<sup>3)</sup>을 앞두고 있다. 개정 법률은 금융회사의 내부통제 규율을 명확하게 하여 금융회사의 건전한 경영을 도모함으로써 내부통제 실패로 인한 소비자 피해 및 금융시장 건전성 저해를 방지하는 것을 목적으로 하며,<sup>4)</sup> 지난 6월 개선방안의 내용, 즉, (i) 금융회사의 책무구조도 마련·제출 의무, (ii) 임원 및 대표이사 등의 내부통제 관리의무, (iii) 제재 및 책임감면, (iv) 이사회 내부통제 감시역할 강화를 위한 근거규정을 담고 있다.

아울러 개정 법률에서 위임된 사항 및 시행에 필요한 사항을 담은 동법 시행령 및 감독규정 개정안이 지난 2월 입법예고<sup>5)</sup>된 데 이어 감독규정 시행세칙안이 지난 4월 규정변경예고<sup>6)</sup>되어 제도의 윤곽이 어느 정도 나온 상태라 할 수 있다.

아울러 금융감독당국은 제도 도입에 따른 금융권의 어려움을 완화하기 위해 시행령 등 하위법령안에 대해 금융권의 의견을 수렴하고, 하위규정으로 담기 어려운 부분에 대해서는 가이드라인이나 모범사례를 만들어 전파해 나갈 예정이다.

개정 법률이 그 취지에 따라 금융회사의 자율성과 책임성 있는 내부통제를 유도하기 위해서는 법령의 내용과 지침 등이 합리적이고 명확하게 마련될 필요가 있으며, 이를 위해서는 먼저 개정 법률의 토대가 된 해외 주요국 사례에 대한 심도 있는 이해가 필요하다.

이에 본 연구는 선도적으로 개인책임성제도(Individual Accountability Regime)를 도입한 영국, 호주, 싱가포르를 대상으로 제도의 도입 경과 및 취지, 적용 범위, 세부 내용 및 근거 등을 조사·정리하여 국내 적용에 관한 시사점을 얻고자 한다.

보다 구체적으로 본 보고서에서는 (i) 개정 법률 및 하위법령(안)의 주요 내용을 검토하여 해석상 문제가 되거나 추가적 지침이 필요한 사항 등 구체적 검토가 필요한 사항을 도출하고, (ii) 해외 주요국 사례를 정리·분석하며, (iii) (i)에서 도출된 검토사항에 관해 해외 주요국 사례와 비교·검토를 통해 시사점을 얻고 향후 제도개선·보완점에 대한 방향을 제시하고자 한다.

책무구조도 도입을 앞두고 본 보고서가 개정 법률에 대한 이해를 돕고, 하위법령 내지 지

3) 법률 제19913호. 이하 '개정 법률'이라 함

4) 국회 정무위원회(2023), p. 8

5) 의견제출 기한은 2024. 2. 13 ~ 2024. 3. 25일

6) 의견제출 기한은 2024. 4. 25 ~ 2024. 6. 24일

침 마련 과정에서 주장의 근거를 제공하며, 향후 입법 등 지속적 제도 개선에 유용한 자료로 활용되기를 기대한다.

## 2. 선행연구

이효섭·이석훈·안수현(2022)은 주요국(미·영·일) 내부통제제도의 발전과정과 주요 현황을 살펴보고 한국 내부통제제도의 규제 격차 등을 비교법적으로 분석하여 금융회사 지배구조법상 내부통제제도 개선방향을 제시한바, 영국 내부통제제도의 중요한 일부로 영국의 SM & CR 제도에 대해 설명하고 이를 참고로 하여 경영자 및 주요 임원들의 역할을 명시한 책임문서·책임지도 마련 등의 제도개선 방향을 제시한다.

송지민(2023)은 2023년 6월 금융감독당국의 내부통제제도 개선방안 및 2023년 9월 발의된 금융회사지배구조법 개정법률안을 계기로 그 토대가 된 영국 SM & CR 제도와 이와 유사한 제도를 도입한 호주 및 싱가포르 제도를 큰 그림에서 비교·검토하여 국내 고위경영진 책임 도입 시 고려사항 등을 도출하고 있다.

위 연구들은 연구 범위와 방향성 측면에서 본 연구와 유사하여 본 연구에 영감을 주고 여러 부분에서 연구의 착안점을 얻을 수 있었다. 그러나 두 연구는 모두 본건 법률 개정 전에 이루어진 것으로서 개정 법률의 내용에 대한 구체적 검토나 분석은 포함되어 있지 않다. 또한, 이효섭·이석훈·안수현(2022)은 영국 SM & CR 제도 외에 다른 나라의 개인책임성제도는 포함하지 않으며, 송지민(2023)은 호주 및 싱가포르 제도를 포함하고 있으나 제도의 도입 경과 및 개략적인 내용 외에 세부적인 규제 내용은 상세히 다루고 있지 않다.

본 연구는 최근 개정 법률 및 하위법령(안)의 구체적인 내용을 검토·분석하고 이를 토대로 쟁점 등 검토사항을 도출하며, 영국, 호주 및 싱가포르의 각 개인책임성제도의 세부적인 내용을 보험회사에 적용되는 내용을 중심으로 심도 있게 정리·분석하고, 이를 통해 검토사항별로 하위법령 내지 지침을 마련하는 데 시사점을 제공하는 동시에 제도 개선에 관한 방향성을 제시하고자 한다.

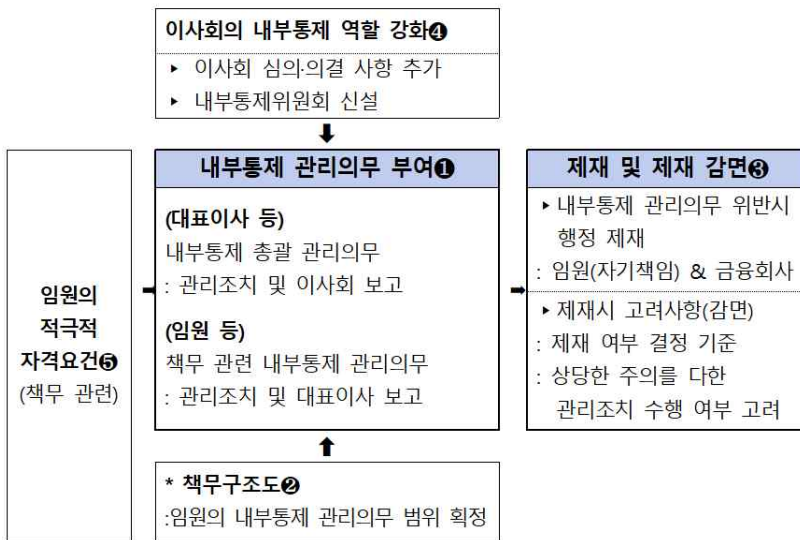
# II

## 개정 법률 및 하위법령(안)의 주요 내용과 검토 필요사항

### 1. 개정 법률 및 하위법령(안)의 주요 내용

개정 법률은 금융회사의 책임성 있는 내부통제제도의 운영과 임직원의 내부통제 인식 개선을 위하여 (i) 책무구조도 도입을 통해 금융회사 임원의 소관 업무영역별로 내부통제 책임영역을 사전에 확정하고, (ii) 대표이사 및 각 임원에게 소관 책임영역에 대한 내부통제 관리의무를 부여하여 내부통제 실패에 대한 책임을 명확히 하며, (iii) 내부통제에 관한 이사회 의 최종 책임을 명시하고 내부통제위원회를 이사회 내 위원회로 격상하는 등 이사회 역할의 강화하는 내용을 담고 있다.<sup>7)</sup>

〈그림 II-1〉 금융회사지배구조법 개정안의 체계



자료: 국회 정무위원회(2023), p. 10

7) 금융회사의 지배구조에 관한 법률 일부개정법률안(대안)(의안번호 제2125833호) 의안원문, pp. 2~3

개정 법률은 기본적으로 금융회사지배구조법상 모든 금융회사를 적용 대상으로 하지만, 8) 부칙에 따라 영위하는 금융업무 및 자산규모에 따라 적용 시기를 달리한다.

〈표 II-1〉 보험회사 개정 법률 적용례 및 경과조치

구분	자산총액 5조 원 이상	자산총액 5조 원 미만
시행일	2024. 7. 3	
임원 자격요건 적합여부 확인·공시·보고	최초 책무구조도 작성·제출 후 선임·직책 변경되는 임원	
이사회 심의·의결사항	법 시행 이후 최초 소집되는 주주총회일부부터	
내부통제등 관리의무	최초 책무구조도 작성·제출한 경우	
내부통제위원회 설치	법 시행 이후 최초 소집되는 주주총회일까지	
책무구조도 마련·제출	법 시행 이후 1년 이내	영 시행 이후 2년 <sup>1)</sup> 이내

주: 1) 입법예고된 시행령(안)에 따름

이하에서는 개정 금융회사지배구조법 및 개정 법률에 따른 동법 시행령(안) 및 감독규정(안)의 내용을 (i) 금융회사의 책무구조도 마련·제출 의무, (ii) 임원 및 대표이사 등의 내부통제 관리의무, (iii) 제재 및 책임감면 및 (iv) 이사회의 내부통제 감시역할 강화 순으로 살펴보기로 한다.

## 2. 금융회사의 책무구조도 마련·제출 의무

금융회사의 대표이사 등<sup>9)</sup>은 금융회사 내 각 책무에 대해 내부통제 관리의무를 이행해야 할 임원을 지정한 문서인 책무구조도를 작성해 금융위원회에 제출해야 하며, 각 임원은 해당 직책별 책무를 수행하기 위해 적합한 전문성, 업무경험 등 적극적 자격 요건을 갖추어야 한다(법 제5조 제3항 및 제30조의3).

8) 자산총액 5조 원 미만의 보험회사 등 법 제3조 제3항에 따라 이사회 관련 사항에서 예외를 적용받는 회사의 경우에는 법 제22조의2에 따른 내부통제위원회 설치의무를 면제함(동항 제4의2)

9) 상법에 따른 집행임원을 둔 경우에는 대표집행임원, 외국금융회사 국내지점의 경우 그 대표자(법 제30조의2 제2항 본문)를 말함

이하에서는 (i) 책무구조도의 마련 및 제출, (ii) 임원의 범위, (iii) 책무의 배분, (iv) 적격성 확인 및 공시 순으로 살펴보기로 한다.

## 가. 책무구조도의 마련 및 제출

### 1) 개요

금융회사의 대표이사 등은 내부통제 및 위험관리(이하 '내부통제등'이라 함) 의무를 부담하는 임원 및 임원의 직책별로 책무를 배분한 문서, 즉, 책무구조도를 마련해 이사회 심의·의결<sup>10)</sup>을 거쳐 금융위원회에 제출하여야 한다(법 제30조의3 제1항 및 제4항). 제출된 책무구조도의 기재 내용에 대통령령으로 정하는 변경이 있는 경우에도 같다(동조 제6항).

동법 감독규정(안)은 책무구조도를 (i) 임원별로 책무의 상세내용을 기술한 문서(이하 '책무기술서'라 함) 및 (ii) 임원의 직책별 책무체계를 일괄적으로 파악할 수 있는 도표(이하 '책무체계도'라 함)로 구분하여 작성토록 한다(감독규정(안) 제14조의3 제2항).

책무기술서와 책무체계도의 내용은 일치하여야 하고, 각 책무가 명확하게 구분되도록 작성해야 하며, 책무체계도는 임원의 책무현황을 일괄 파악할 수 있도록 도식화하여 작성한다(동항 제2호 및 제3호). 책무기술서에는 소관부서, 겸직 여부·내용, 주관회의체, 유관법령, 소관내규 등을 포함한 임원 및 직책의 기본정보, 책무의 상세 내용 등이 포함되어야 하며(동항 제4호),<sup>11)</sup> 책무체계도에는 임원별 성명, 직책, 책무명 등이 포함되어야 한다(동항 제5호).

책무구조도 제출 기한은 이사회 의결일, 외국금융회사 국내지점은 국내지점 대표자가 참여하는 내부 의사결정기구의 의결일로부터 7영업일 이내이며(동조 제3항), 책무를 배분받는 임원, 직책, 책무, 보고체계가 변경되는 경우에도 동일한 요건과 절차를 거쳐 제출하여야 하지만, 소관 업무영역의 변경이 없이 직책의 명칭이 변경되는 등 단순 수정의 경우는 제외한다(시행령(안) 제25조의3제5항).

금융위원회는 대표이사 등의 책무구조도 마련 의무 준수 여부를 확인하고, 금융사고 등

10) 외국금융회사의 국내지점이 거쳐야 할 절차는 대통령령으로 정하도록 위임되어 있음(법 제30조의3 제3항)

11) 감독규정시행세칙(안) 별지 제7호의2 (붙임3)의 책무체계도 작성·제출 시 유의사항에는 이 밖에도 '임원 간 보고 체계를 확인할 수 있도록 표시하여야 한다'는 내용이 포함됨

발생 시 임원 등의 내부통제 관리의무 위반 등을 판단하기 위하여 책무구조도를 제출받을 뿐 책무구조도의 실질적 내용에 대해서는 규제하지 않지만<sup>12)</sup> 제출된 책무구조도가 형식을 제대로 갖추지 아니하였거나, 중요사항을 누락하였거나, 기재내용이 불분명하거나, 기타 그에 준하는 경우 기재내용을 정정·보완하여 제출하도록 요구할 수 있다(법 제30조의3 제5항). 감독규정(안)은 '기타 그에 준하는 경우'로 ① 책무구조도에 오류가 있는 경우 및 ② 기재내용이 사실과 다른 경우를 추가한다(제14조의3 제1항).

〈표 II-2〉 책무구조도 마련 및 제출 관련 개정 법률과 하위법령(안)

개정 법률 [2024. 7. 3 시행]	동법 시행령(안)	동법 감독규정(안)
<p><b>제30조의3(책무구조도)</b> ① 금융회사의 대표이사 등은 제30조의2에 따른 관리의무를 이행하여야 하는 임원과 임원의 직책별로 이 법, 「상법」, 「형법」, 금융관계법령 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 금융 관련 법령에서 정한 사항으로서 대통령령으로 정하는 책무를 배분한 문서(이하 “책무구조도”라고 한다)를 마련하여야 한다.</p> <p>② 책무구조도는 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제1항에 따른 책무별로 담당하는 임원이 반드시 존재할 것</li> <li>2. 제1항에 따른 책무별로 담당하는 임원이 복수로 존재하지 아니할 것</li> <li>3. 제1호 및 제2호에 준하는 요건으로서 내부통제등의 효과적 작동을 위하여 대통령령으로 정하는 요건</li> </ol> <p>③ 대표이사 등이 책무구조도를 마련하려는 경우에는 이사회회의 의결을 거쳐야 한다. 다만, 외국금융회사의 국내지점의 경우에는 대통령령으로 정하는 절차에 따른다.</p> <p>④ 금융회사는 대표이사 등이 마련한 책무구조도를 금융위원회에 제출하여야 한다.</p> <p>⑤ 금융위원회는 제4항에 따라 제출된 책무구조도가 다음 각 호의</p>	<p><b>제25조의3(책무구조도)</b> ① 법 제30조의3제1항에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 금융 관련 법령”이란 다음 각 호의 법령을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 내지 3. &lt;생략&gt;</li> </ol> <p>② 법 제30조의3제1항에서 “대통령령으로 정하는 책무”란 금융회사 또는 그 임직원이 다음 각 호의 업무와 관련하여 해당 법령에 근거하여 수행하거나, 해당 법령상 수행해야 할 의무가 있는 내부통제 및 위험관리(이하 “내부통제등”이라 한다) 책임을 말하며 각 호 업무의 예시는 별표 1의2와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 준법감시, 위험관리 등 법령등에 따라 특정 책임자를 지정하여 전사적·총괄적으로 수행하는 업무</li> <li>2. 여·수신, 금융투자, 보험업, 신용카드업 등 금융회사가 인허가 등을 받아 수행하는 고유·검영·부수업무 등 영업 관련 부문별 업무</li> <li>3. 전략기획, 건전성 관리 등 금융회사가 인허가 등을 받은 금융업 영위를 위해 수행하는 경영관리 관련 업무</li> </ol>	<p><b>제14조의3(책무구조도)</b> ① 법 제30조의3제5항제4호에서 “금융위원회가 정하여 고시하는 사항”이란 다음 각 호를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 책무구조도에 오류가 있는 경우</li> <li>2. 책무구조도의 기재내용이 사실과 다른 경우</li> </ol> <p>② 대표이사 등은 법 제30조의3에 따른 책무구조도의 작성과 관련하여 다음 각 호를 준수하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 대표이사 등은 법 제30조의2제1항에 따른 임원별로 책무의 상세내용을 기술한 문서(이하 “책무기술서”라 한다)와 임원의 직책별 책무체계를 일괄적으로 파악할 수 있는 도표(이하 “책무체계도”라 한다)를 작성한다.</li> <li>2. 책무기술서와 책무체계도의 내용은 일치하여야 하며 각 책무가 명확하게 구분되도록 작성해야 한다.</li> <li>3. 대표이사 등은 임원의 책무 현황을 일괄하여 파악할 수 있도록 도식화하여 책무체계도를 작성하여야 한다.</li> <li>4. 책무기술서에는 소관부서,</li> </ol>

12) 국회 정무위원회(2023), pp. 13~14

〈표 II-2〉 계속

개정 법률 [2024. 7. 3 시행]	동법 시행령(안)	동법 감독규정(안)
<p>어느 하나에 해당하는 경우에는 책무구조도의 기재내용을 정정하거나 보완하여 제출할 것을 요구할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 형식을 제대로 갖추지 아니한 경우</li> <li>2. 중요사항을 누락한 경우</li> <li>3. 기재내용이 불분명한 경우</li> <li>4. 제1호부터 제3호까지에 준하는 사항으로서 금융위원회가 정하여 고시하는 사항</li> <li>⑥ 제1항부터 제5항까지는 제출된 책무구조도의 기재내용에 대통령령으로 정하는 변경이 있는 경우에도 적용한다.</li> <li>⑦ 제1항부터 제6항까지에 따른 책무구조도의 작성방법, 기재내용, 제출방법 및 정정·보완 요구 등에 관하여 필요한 사항은 금융위원회가 정하여 고시한다.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>③ 법 제30조의3제2항제3호에서 “대통령령으로 정하는 요건”이란 법 제30조의3제1항에 따른 책무의 배분이 특정 임원에게 편중되지 않을 것을 말한다.</li> <li>④ 법 제30조의3제3항 단서에서 “대통령령으로 정하는 절차”란 외국금융회사의 국내지점 대표자가 참여하는 내부 의사결정기구의 의결을 말한다.</li> <li>⑤ 법 제30조의3제6항에서 “대통령령으로 정하는 변경”이란 책무를 배분받는 임원, 직책, 책무, 보고체계가 변경되는 경우를 말한다. 다만, 직책의 명칭 등 소관 업무영역의 변경이 없는 단순 수정의 경우에는 그러하지 아니하다.</li> </ol>	<p>검직 여부·내용, 주관회의체, 유관법령, 소관내규 등을 포함한 임원 및 직책의 기본정보, 책무의 상세 내용 등이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. 책무체계도에는 임원별 성명, 직책, 책무명 등이 포함되어야 한다.</li> <li>③ 법 제30조의3제4항에 따른 책무구조도의 제출기간은 이사회 의결일로부터 7영업일 이내로 한다. 다만, 법 제30조제2항에 따른 외국금융회사 국내지점은 영 제25조의3제4항에 따른 내부 의사결정기구 의결일로부터 7영업일 이내로 한다.</li> <li>④ 그 밖에 책무구조도 작성·제출과 관련된 절차, 방법 등 필요한 사항은 감독원장이 정한다.</li> </ol>

아울러, 감독규정시행세칙(안)은 감독규정(안) 제14조의3 제2항에서 정한 ① 책무구조도의 구성(책무기술서·체계도), ② 필수 기재항목, ③ 책무기술서 및 책무체계도 작성방법 등을 반영하여 개정 법률에 따른 책무구조도 제출 서식(별지 제7호의2)을 신설하였다.

## 2) 검토

책무구조도는 내부통제와 관련된 임원 간 역할을 사전에 배분하여 개별 임원의 의무 및 책임을 명확하게 함으로써 대표이사를 포함한 임원에게 내부통제 관리의무의 범위, 즉, 책임 범위를 사전 확정하는 데에 의의가 있다.<sup>13)</sup> 금융회사의 임원 개인에 대해 내부통제 실패의 책임을 묻기 위해서는 무엇보다 수범자가 내부통제를 위해 구체적으로 어떤 역할을 수행해야 하는지 명확히 알 수 있어야 하기 때문이다.

13) 금융위원회·금융감독원(2023), p. 3; 국회 정무위원회(2023), pp. 12~13

〈그림 II-2〉 책무구조도의 개념도



자료: 금융위원회·금융감독원(2023)

개정 법률이 책무구조도 제출의무를 규정하는 목적은 금융감독당국이 금융회사가 책무구조도 마련의무를 이행했는지 확인하고, 금융사고 등 내부통제 실패가 발생하는 경우 누구의 책임 범위 내에서 발생한 것인지 확인해 내부통제 등 관리의무 위반이 있었는지 판단하도록 하기 위한 것이며<sup>14)</sup> 금융위원회로 하여금 책무구조도 내용의 적정성 여부를 승인하도록 하려는 취지는 아니다.<sup>15)</sup>

책무구조도는 내부통제 규율의 명확성 및 예측가능성 제고를 통해 금융회사 내부통제제도의 실효성을 제고하고자 하는 이번 금융회사지배구조법 개정의 핵심적인 부분이라 할 수 있는바, 하위법령(안)이 입법예고됨으로써 금융회사의 책무구조도 작성의무 이행에 필요한 (i) 책무의 내용 및 배분 방법, (ii) 내부통제 관리의무를 부담하는 임원의 범위, (iii) 책무구조도의 작성 방식 및 준수사항 등의 세부적 윤곽을 짐작해 볼 수 있게 되었다.

다만, 책무구조도의 형식적 부분에서는 책무기술서 양식에 따라 해당 임원의 직책과 책무의 상세 내용을 어느 정도로 세부적으로 담아낼 것인지, 또 책무체계도의 경우는 작성·제출 시 유의사항만 제시되어 있을 뿐인데, 실제 마련 및 제출 요건을 충족하는 체계도는 구체적으로 어떤 모습인지에 준비 및 적용 단계에서 수범자들의 어려움이 예상된다.

특히 현재 입법예고된 시행령(안)에 따르면 금융위원회는 책무구조도가 형식을 제대로 갖추지 아니하거나, 중요사항을 누락하거나, 기재내용이 불분명한 경우, 기재내용이 사실과 다른 경우뿐 아니라 책무구조도에 오류가 있는 경우에도 기재내용의 정정 또는 보완을 요구할 수 있는바, 제도 시행 초기의 혼란을 막기 위해 가이드라인이나 모범안·모범사례

14) 국회 정무위원회(2023), p. 14

15) 금융위원회·금융감독원(2023), p. 5; 국회 정무위원회(2023), p. 17

등을 통해 추가적 지침이 제공될 필요가 있다.

아울러, 법 제30조의3 제5항은 금융위원회가 책무구조도의 형식적 요건 충족 여부만을 심사토록 하는 취지인바, '책무구조도에 오류가 있는 경우'를 해석함에 있어서도 형식적 측면의 오류만을 의미하는 것으로 새겨야 하며, 특정 임원예의 책무 배분이나 해당 회사의 조직 구성의 적정성 등 제출된 책무구조도의 내용에 대한 실질적 심사가 가능한 것으로 넓게 해석하는 것은 경계할 필요가 있다.

끝으로 개정 법률은 이미 제출된 책무구조도 기재 내용에 대통령령으로 정하는 변경이 있는 경우에는 마련 시와 동일한 요건과 절차를 거쳐 제출하도록 규정하고 있다. 개정 법률이 책무구조도 마련 및 제출의무를 규정한 취지를 고려할 때, 책무기술키 및 책무체제도에 변경이 있는 경우 금융회사는 이를 반영하여 최신의 상태를 유지하도록 할 필요가 있기 때문이다. 그러나, 책무구조도 기재 내용에 여하한 변경이 있을 때마다 이사회 의결을 거쳐 다시 제출해야 한다면 금융회사의 업무에 과중한 부담을 줄 수 있고 금융회사의 조직 운영의 유연성을 해침으로서 금융업의 경쟁력이 약화될 우려가 있으므로 개정 법률은 제출이 필요한 책무구조도 변경의 의미를 대통령령으로 정하도록 한 것이라 사료된다.

이러한 관점에서 볼 때 현재 하위법령(안)은 책무구조도 제출을 요하는 '변경'을 '임원, 직책, 책무, 보고체계가 변경되는 경우'라고 넓게 규정하면서 '직책의 명칭 등 소관 업무영역의 변경이 없는 단순 수정'만을 제외하고 있어 개정 법률의 위임 규정이 의도한 제한적 기능을 충분히 수행하고 있는지 의문이 있다. 나아가 책무구조도 변경 관련 의무를 이행하지 아니하는 경우 제재 사유가 되는바, '금융위원회에 대한 제출을 요하는 책무구조도의 변경'에 관해서는 보다 명확한 판단 기준 내지 지침이 필요해 보인다.

## 나. 임원의 범위

### 1) 개요

내부통제등 관리의무를 이행해야 하는 임원에는 해당 금융회사의 책무에 사실상 영향력을 미치는 다른 회사 임원이 포함되며, 금융회사의 자산규모, 담당 직책의 특성 등을 고려해 대통령령으로 정하는 임원을 제외하거나 직원을 포함할 수 있다(법 제30조의2 제1항 본문).

입법예고된 동법 시행령안은 이사회 의장이 아닌 사외이사는 임원의 범위에서 제외하고

(시행령안 제25조의2 제1항), 직원 중에서 외국 금융회사 국내지점에서 임원에 준해 업무를 수행하는 자, 법률상 예외 규정<sup>16)</sup>에 따라 직원 중에서 선임된 준법감시인 또는 위험관리책임자, 그 밖에 담당 업무에서 임원에 준하여 해당 업무를 수행하는 직원(해당 부서 업무를 담당하는 임원이 없는 경우에 한함)은 임원의 범위에 포함한다(동조 제2항, 감독규정안 제14조의2).

〈표 II-3〉 임원의 범위 관련 개정 법률 및 하위법령(안)

개정 법률 [2024. 7. 3 시행]	동법 시행령(안)	동법 감독규정(안)
<p><b>제30조의3(책무구조도)</b> ① 금융회사의 대표이사 등은 제30조의2에 따른 관리의무를 이행하여야 하는 임원과 임원의 직책별로 이 법, 「상법」, 「형법」, 금융관계법령 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 금융 관련 법령에서 정한 사항으로서 대통령령으로 정하는 책무를 배분한 문서(이하 “책무구조도”라고 한다)를 마련하여야 한다. (이하 생략)</p> <p><b>제30조의2(임원의 내부통제등 관리의무)</b> ① 금융회사의 임원(해당 금융회사의 책무에 사실상 영향력을 미치는 다른 회사 임원을 포함하며, 금융회사의 자산규모, 담당하는 직책의 특성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 임원을 제외하거나 대통령령으로 정하는 직원을 포함한다. 이하 이 조, 제30조의3 및 제35조의2에서 같다)은 제30조의3제1항에 따른 책무구조도에서 정하는 자신의 책무와 관련하여 내부통제 및 위험관리(이하 “내부통제등”이라 한다)가 효과적으로 작동할 수 있도록 다음 각 호의 관리조치를 하여야 한다. 1. 내지 5. 생략</p>	<p><b>제25조의2(내부통제등 관리의무)</b> ① 법 제30조의2제1항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 임원”은 이사회 의장이 아닌 사외이사를 말한다. ② 법 제30조의2제1항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 직원”은 다음 각 호의 자를 말한다. 1. 법 제3조제2항에 따른 외국 금융회사 국내지점에서 임원에 준하여 해당 업무를 수행하는 직원 2. 법 제25조제2항 단서에 따른 준법감시인 3. 법 제28조제2항 및 법 제25조제2항 단서에 따른 위험관리 책임자 4. 그 밖에 금융위원회가 정하여 고시하는 자</p>	<p><b>제14조의2(내부통제등 관리의무)</b> 영 제25조의2제2항제4호에서 “그 밖에 금융위원회가 정하여 고시하는 자”란 담당 업무에서 임원에 준하여 해당 업무를 수행하는 직원을 말하며, 해당 부서의 업무를 담당하는 임원이 없는 경우에 한한다.</p>

16) 지배구조법 제25조제2항 단서 및 제28조제2항 단서

## 2) 검토

법 제30조의3 제1항에 따라 책무구조도에 포함해 책무를 배분해야 하는 임원은 '법 제30조의2에 따른 내부통제등 관리의무를 부담하는 임원'이다.

개정 법률 및 하위법령(안)에 따르면 내부통제등 관리의무를 부담하는 임원은 금융회사지배구조법 제2조 제2호 소정의 임원을 기준으로 하며 다음과 같이 추가하거나 제외한다. 즉, (i) 해당 금융회사의 책무에 사실상 영향력을 미치는 다른 회사의 임원을 추가하고, (ii) 이사회 의장이 아닌 사외이사는 제외하며, (iii) 직원 중에서 ① 외국 금융회사 국내지점에서 임원에 준해 업무를 수행하는 자, ② 소규모 금융회사 또는 외국 금융회사의 국내지점의 준법감시인 또는 위험관리책임자, ③ 그 밖에 담당 업무에서 임원에 준하여 해당 업무를 수행하는 직원(해당 부서 업무를 담당하는 임원이 없는 경우에 한함)을 포함한다.

임원의 범위에 관해서는 아래와 같은 부분에 대한 검토가 필요하다.

첫째, '해당 회사의 책무에 사실상 영향을 미치는 다른 회사의 임원'에 대해서는 입법 단계에서 논란이 있었다.

개정 법률이 이를 내부통제등 관리의무를 부담하는 임원의 범위에 포함한 것은 지주회사의 임원이나 외국 금융회사 본사 임원이 각 자회사 또는 국내지점에 실질적 영향력을 미치는 경우 금융회사에 내부통제 실패로 인한 금융사고 등을 초래할 수 있으므로 형식적 지위를 막론하고 내부통제 책임을 묻는 것이 입법 목적에 부합한다는 고려에서이다.

그러나 현재 개정 법률은 '사실상 영향력'이나 '다른 회사의 임원'의 범위를 구체적으로 정하고 있지 않고, 하위법령에 위임한 바도 없어, 금융업권에서 임원의 범위가 불명확하여 과도하게 확대될 우려가 있다는 문제가 제기되었다.<sup>17)</sup>

둘째, 시행령(안)은 이사회 의장이 아닌 사외이사를 모두 개정 법률상 임원의 범위에서 제외한다.<sup>18)</sup>

금융감독당국은 사외이사는 회사의 상시 업무에 종사하지 않기 때문에 상근 경영진에 비해 정보에 대한 접근이 제한적이라는 점을 고려한 것이라 설명한다.<sup>19)</sup> 이사회 의장도 정

17) 국회 정무위원회(2023), p. 17

18) 시행령(안)의 조문별 개정이유서는 이를 '임원의 범위를 개별 금융회사의 상황에 맞도록 규정하여 금융회사의 부담을 경감하고 내부통제의 실효성을 제고'하기 위함이라고만 설명하고 있음

보접근성 및 업무시간 등 측면에서 현실적 제약이 있지만 이사회가 내부통제에 대한 궁극적 책임을 부담한다는 점에서 포함한 것으로 이해된다. 다만, 이사회 의장의 책임영역은 개별 이사에게 부여되는 상법상 감시의무의 범위로 한정한다는 입장이다.<sup>20)</sup>

타당한 면은 있으나 지배구조법상 이사회 내 위원회의 대표는 사외이사가 담당하는바,<sup>21)</sup> 이사회 내 위원회 대표인 사외이사까지 모두 개정 법률상 임원의 범위에서 제외하는 것이 타당한지 검토가 필요하다. 특히 개정 법률은 이사회의 내부통제 감시역할을 강화하기 위해 내부통제위원회를 이사회 내 위원회로 두게 하고, 내부통제 관련 사항에 대한 심의·의결에 더해 대표이사 및 임원들의 관리의무 이행에 대해 점검·평가하고 개선 등 조치를 요구하도록 규정하고 있다. 따라서 내부통제위원회의 대표 역시 사외이사가 담당하게 된다는 점을 고려할 필요가 있어 보인다.

셋째, 시행령(안) 및 감독규정(안)이 일부 직원을 개정 법률상 임원의 범위에 포함한 것은 회사의 인력활용에 따른 특수성을 반영하기 위한 것으로 이해된다.

다만 감독규정(안)에서 적용 제외를 규정한 ‘그 밖에 담당 업무에서 임원에 준하여 해당 업무를 수행하는 직원’의 경우는 다른 예외 규정과 달리 회사의 규모나 구조에 대한 제한 없이 일반적으로 적용되는 내용이다. 금융회사가 이를 지나치게 넓게 해석되는 경우 권한상 내부통제 등 관리의무를 부담하기 적절하지 않은 자에게 책무가 배분될 우려가 있으므로 구체적으로 어떠한 경우에 적용되는지 보다 구체적인 판단 기준이 필요하다.

## 다. 책무의 배분

### 1) 개요

책무란 준법, 경영 건전성, 소비자보호 등에 영향을 미칠 수 있는 금융회사의 업무분야 별 내부통제 책임을 말하는바,<sup>22)</sup> 금융회사는 책무 담당 임원이 중복·공백·누락되지 않도록 책무를 배분하여야 한다(법 제30조의3 제2항).

---

19) 금융위원회·금융감독원(2023), p. 4

20) 금융위원회·금융감독원(2023), p. 4

21) 법 제16조 제5항

22) 금융위원회·금융감독원(2023), p. 4

이처럼 각 담당 임원에게 배분된 책무에 관해서는 담당 임원이 업무수행 권한을 하급자에게 위임하는 경우에도 위임된 업무에 대한 통제·관리 책임은 여전히 해당 임원에게 있다.<sup>23)</sup> 개정 법률은 책무의 구체적인 내용에 관해 금융회사지배구조법, 상법, 형법, 금융관계법령 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 금융 관련 법령<sup>24)</sup>에서 정한 사항으로서 대통령령으로 정하도록 위임(법 제30조의3 제1항)하고 있다.

이에 따라 입법예고된 하위법령(안)은 ‘책무’를 금융회사 또는 임직원이 ① 준법감시, 위험관리 등 법령 등에 따라 특정 책임자를 지정하여 전사적·총괄적으로 수행하는 업무, ② 보험업 등 금융회사가 인허가 등을 받아 수행하는 고유·겸영·부수업무 등 영업 관련 부문별 업무, ③ 전략기획, 건전성 관리 등 금융회사가 인허가 등을 받은 금융업 영위를 위해 수행하는 경영관리 관련 업무와 관련해 해당 법령에 근거해 수행하거나, 법령상 수행의무가 있는 내부통제 및 위험관리 책임이라 정의(시행령안 제25조의3 제2항)한 후 각호의 업무를 예시적으로 열거(별표 1의2)한다.

23) 금융위원회·금융감독원(2023), p. 3

24) ‘기타 금융 관련 법령’은 아래와 같이 열거된 26개 법률 및 법령에 열거된 법률의 하위법령·행정규칙을 말함

시행령안 제25조의3 제1항	
1. 개인정보 보호법	17. 개인금융채권의 관리 및 개인금융채무자의 보호에 관한 법률
2. 공익신고자 보호법	18. 주택도시보증법
3. 공중 등 협박목적 및 대량살상무기확산을 위한 자금 조달행위의 금지에 관한 법률	19. 가상자산 이용자 보호 등에 관한 법률
4. 금융거래자료의 관리에 관한 법률	20. 범죄수익은닉의 규제 및 처벌 등에 관한 법률
5. 금융복합기업집단의 감독에 관한 법률	21. 마약류 불법거래 방지에 관한 특별법
6. 기업구조조정투자회사법	22. 특정경제범죄 가중처벌 등에 관한 법률
7. 독점규제 및 공정거래에 관한 법률	23. 농어가목돈마련저축에 관한 법률
8. 서민의 금융생활 지원에 관한 법률	24. 공적자금관리 특별법
9. 약관의 규제에 관한 법률	25. 공적자금상환기금법
10. 전기통신금융사기 피해 방지 및 피해금 환급에 관한 특별법	26. 금융중심지의 조성 및 발전에 관한 법률
11. 보험사기방지 특별법	27. 1.~26.의 법률 또는 법 제30조의3제1항에 따른 법률에서 위임한 사항이나 그 시행에 필요한 사항을 규정하는 대통령령, 총리령 또는 부령
12. 이종상환청구권부 채권 발행에 관한 법률	28. 1.~26.의 법률, 법 제30조의3제1항에 따른 법률, 또는 27.에 따른 법령에서 위임한 사항이나 그 시행에 필요한 사항을 정한 행정규칙내부통제등 정책·기본방침 및 전략의 집행·운영
13. 인터넷전문은행 설립 및 운영에 관한 특별법	
14. 화재로 인한 재해보상과 보험가입에 관한 법률	
15. 농림수산업자 신용보증법	
16. 기업구조조정촉진법	

〈표 II-4〉 업무의 예시(시행령(안) [별표 1의2])

영역	업무			
1. 준법감시, 위험관리 등	가. 이사회 운영 나. 내부통제등 총괄관리(책무구조도 마련·관리 등) 다. 내부감사	라. 위험관리 마. 준법감시 바. 자금세탁방지 사. 내부회계관리	아. 정보보안 자. 개인·신용·고객정보 보호 차. 금융소비자보호	
2. 영업관리	가. 여신 나. 수신 다. 내국환 외국환 라. 투자매매 마. 투자중개 바. 집합투자 사. 투자자문 아. 투자일임	자. 신탁 차. 보험상품개발 카. 보험계리 타. 보험계약체결 파. 보험계약인수 하. 보험계약관리 거. 보험금지급 너. 보험대리점 업무	더. 신용카드업 러. 재보험 머. 할부금융 버. 신기술사업금융 서. 전자금융업 어. 혁신금융서비스 저. 본인신용정보관리업 처. 연금(개인·퇴직)	
3. 경영관리	가. 전략기획 나. 인사·교육 다. 보수 라. 자산운용	마. 건전성 관리 바. 재무관리 사. 공시 아. 업무 위·수탁	자. 광고 차. 자회사 관리 카. 영업점 관리 타. 영업점 외 판매채널 관리	

[별표 1의2]에 기재된 업무는 예시적으로 열거된 것이므로 각 금융회사는 임원 직책에 따라 책무를 병합·분리하는 등 조직 및 업무 특성 등을 고려하여 이를 수정하거나 추가하여 책무구조도를 작성하는 데 활용할 수 있다.

아울러 입법예고된 시행령(안)은 금융회사가 책무를 배분할 때 준수해야 할 요건으로 법률에 규정된 사항(책무별로 담당하는 임원이 중복·공백·누락되지 않도록 함)에 추가하여 책무의 배분이 특정 임원에게 편중되지 않도록 할 것을 요구한다(제25조의3 제3항).

## 2) 검토

개정 법률 및 하위법령(안)에 따라 금융회사는 (i) 법령에 따라 책임자 지정을 요하는 내부통제·위험관리 업무, (ii) 금융회사가 영위하는 금융업 관련 업무, (iii) 금융회사의 경영·운영 전반에 관해 회사별 조직 및 업무특성 등을 고려하여 내부통제가 필요한 주요 업무분야를 판별해야 한다.

이러한 책무의 판별은 임원들에 대한 내부통제등 관리의무를 부여하기 위한 것으로 금융회사는 이렇게 판별된 책무를 임원들에게 빠짐없이, 중복 없이, 편중되지 않게 배분해야

하며, 이를 위반하는 경우 금융회사 및 임직원에 대한 제재 조치가 이루어질 수 있다(법 제34조 및 제35조, [별표 1] 35의2).

책무의 배분에 관해서는 아래와 같은 부분에 대한 검토가 필요하다.

먼저, 시행령(안)은 금융회사가 각 임원에게 배분해야 할 책무를 예시하고 있을 뿐이므로 각 회사에게 책무를 판별할 책임이 있는바, 법 제30조의3 제2항을 충족하기 위해서 회사별로 어떤 책무를 배분해야 하는지 어려움이 예상된다.

시행령(안)은 책무를 배분해야 할 업무분야를 크게 셋으로 나누어 예시적으로만 열거하고 있는데, 내부통제가 필요한 주요 업무 분야는 금융회사별로 다를 수밖에 없으므로 금융회사들이 배분하여야 할 책무를 빠짐없이 법령에 열거하는 것은 현실적이지 않고 실질적 내부통제라는 개정 법률의 취지에도 부합하지 않기 때문이다.

다만, 제도 시행 초기의 혼란을 최소화하고 수범자의 법적 불명확성을 완화하기 위해 금융회사의 업종별·유형별로 참고할 수 있는 모범안 등 추가적 지침이 필요하다고 사료된다.

다음으로, 법 제30조의3 제2항은 동일한 책무에 담당 임원이 중복되어서는 아니된다고 규정하는바, 시행령(안)에 열거된 특정 책무를 나누어서 배분하거나, 동일한 책무에 대해 담당 임원이 두 명 이상 존재하는 경우 법 위반이 되는지 문제될 수 있다.

동일한 책무에 담당 임원이 중복되어서는 아니된다는 것은 임원 간 책임영역이 겹침으로서 관리의무에 대한 경각심이나 책임성이 희석되는 것을 방지하기 위한 것이라 짐작된다. 책무구조도 도입의 취지를 고려하면 담당 임원 간 중복을 배제하는 것이 타당하지만, 실제로 어떠한 업무분야를 책임지는 자가 여럿인 경우가 존재할 수 있다. 이러한 자들 간에 세부적으로 담당하는 업무가 명확히 구분되는 경우에는 해석을 통해 중복이 아니라고 볼 여지가 있으나, 그렇지 않은 경우에는 오히려 한 명에게만 책임을 배분하는 것이 입법 취지에 부합하지 않을 수 있다.

따라서 동일한 책무에 대해 담당 임원이 두 명 이상 존재하는 경우 '중복' 여부를 어떻게 볼 것인지 지침이나 입법을 통해 명확하게 하는 것이 바람직하다고 사료된다.

## 라. 적격성 확인 및 보고·공시

### 1) 개요

금융회사는 임원을 선임하려는 경우와 책무구조도상 직책을 변경하려는 경우, 임원이 책무구조도에서 정하는 자신의 책무를 수행하기에 적합한 전문성, 업무경험, 정직성 및 신뢰성을 갖춘 사람인지 확인하고, 자격요건 적합 여부 및 그 사유 등을 인터넷 홈페이지 등에 공시하고 금융위원회에 보고하여야 한다(법 제5조 제3항 및 제7조 제1항, 제2항).

입법예고된 시행령안에 따르면 법률에 규정된 임원의 선임 및 책무구조도상 직책 변경 외에 임원의 책무가 추가되는 경우에도 금융회사가 임원의 자격요건 충족 여부를 확인하고, 공시 및 보고 의무를 이행해야 한다(제8조의2).

〈표 II-5〉 적격성 확인 및 공시 관련 개정 법률 및 하위법령(안)

개정 법률 [2024. 7. 3 시행]	동법 시행령(안)
<p><b>제5조(임원의 자격요건)</b> ① 및 ② (생략)</p> <p>③ 제30조의2제1항에 따른 임원은 제30조의3제1항에 따른 책무구조도에서 정하는 자신의 책무를 수행하기에 적합한 전문성, 업무경험, 정직성 및 신뢰성을 갖춘 사람이어야 한다.</p> <p><b>제7조(임원의 자격요건 적합 여부 보고 등)</b> ① 금융회사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 임원이 제5조 및 제6조의 자격요건을 충족하는지를 확인하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 임원(제30조의2제1항에 따른 임원을 포함한다)을 선임하려는 경우</li> <li>2. 제30조의3제1항에 따른 책무구조도에서 정하는 임원의 직책을 변경하려는 경우</li> <li>3. 제1호 및 제2호에 준하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우</li> </ol> <p>② 금융회사는 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 발생한 경우에는 지체 없이 그 사실 및 자격요건 적합 여부와 그 사유 등을 금융위원회가 정하여 고시하는 바에 따라 인터넷 홈페이지 등에 공시하고 금융위원회에 보고하여야 한다.</p>	<p><b>제8조의2(임원의 자격요건 적합 여부 보고 등)</b> 법 제7조제1항제3호에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 법 제30조의2제1항에 따른 임원의 책무가 추가되는 경우를 말한다.</p>

감독규정시행세칙(안)은 적극적 요건 신설에 따른 개정 법률 내용을 반영하여 임원 선임 보고 서식을 개정하고(별지 제1호), 임원의 직책 변경 등 보고 서식(별지 제1호의2)을 신설하였다.

위 서식들과 관련하여 감독규정시행세칙(안)은 각 금융회사가 해당 임원이 책무구조도에서 정하는 자신의 책무를 수행하기에 적합한 전문성, 업무경험, 정직성 및 신뢰성을 갖추었다고 판단한 사유 및 근거를 요건별로 구분하여 기재하도록 하고 있다.

## 2) 검토

개정 법률 및 하위법령(안)은 내부통제등 관리의무를 부담하는 임원이 갖추어야 할 적극적 자격요건을 신설하고 금융회사로 하여금 이를 확인하도록 요구한다. 나아가 각 임원의 선임 보고 시 및 직책 변경·책무 추가 시 각 임원이 자신의 책무를 수행하기 적합한 전문성, 업무경험, 정직성 및 신뢰성을 갖추었다고 판단한 사유 및 근거를 요건별로 구분하여 기재해야 한다.

기존에 금융회사지배구조법은 임원들에 대한 소극적 결격 요건을 규정할 뿐 사외이사를 제외한 임원들에 대해서는 별도로 전문성 등의 적극적 자격요건을 규정하지 않았다. 개정 법률은 책무구조도 도입으로 인해 책무의 범위가 명확해진 임원에 대해 전문성, 업무경험 등 자격요건을 도입하고 있는데 이는 책무를 수행하기에 적합한 사람이 임원이 될 수 있도록 유도함으로써 내부통제 관리의무의 충실한 이행을 담보하려는 취지이다.<sup>25)</sup>

그 취지에는 공감하나, 개정 법률은 각 요건을 갖추었는지 여부를 어떠한 기준 내지 근거를 통해 판단해야 하는지 별도로 규정하거나 위임 규정을 두고 있지 않아 금융회사의 해석·적용 상 어려움이 예상된다. 이를 지나치게 엄격하게 해석하는 경우 금융회사의 인력활용의 자율성 내지는 효율성을 저해할 수 있고, 반대로 지나치게 느슨하게 해석하는 경우 적극적 자격요건을 규정한 취지가 몰각될 수 있는바, 입법이나 금융감독당국의 지침 등으로 적극적 자격요건의 판단 기준 내지 판단 방법이 제시될 필요가 있어 보인다.

---

25) 금융위원회·금융감독원(2023), p. 5; 국회 정무위원회(2023), p. 40

### 3. 임원 및 대표이사 등의 내부통제등 관리의무

#### 가. 개요

금융회사의 임원은 책무구조도에서 정하는 자신의 책무와 관련하여 내부통제등이 효과적으로 작동할 수 있도록 관리조치를 하여야 하고, 대표이사는 내부통제 전반적 집행 및 운영의 최종 책임자로서 총괄적인 관리조치를 실효성있게 하여야 한다(법 제30조의2 및 제30조의4).

대표이사는 전사적 내부통제체계를 구축하고 각 임원의 내부통제 활동을 감독하는 등 총괄적인 관리의무를 지며, 임원의 경우는 소관 업무에 관해 내부통제기준의 적정성, 임직원의 법·기준 준수 여부 등을 상시 점검하는 등 자신의 책무에 관한 관리의무를 부담하는바, 개정 법률 및 입법예고된 하위법령(안)은 각 관리의무의 세부 내용을 아래와 같이 열거한다.

〈표 II-6〉 임원 및 대표이사가 이행해야 하는 관리조치의 내용

구분	임원의 내부통제등 관리의무	대표이사의 내부통제등 총괄 관리의무
개정 법률 §30의2 <sup>①</sup> 및 §30의4 <sup>①</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 금융회사지배구조법 및 금융관계법령에 따른 내부통제기준등의 적정성 점검</li> <li>2. 내부통제기준등의 효과적 집행·운영 여부 점검</li> <li>3. 임직원의 법령·내부통제기준등의 충실한 준수 여부 점검</li> <li>4. 1.~3. 점검 과정에서 알게 된 법령·내부통제기준등의 위반사항 내지 미흡한 사항에 대한 시정·개선 등 필요한 조치</li> <li>5. 이상의 조치에 준하는 조치로서 내부통제등의 효과적 작동을 위하여 대통령령으로 정하는 관리조치</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 내부통제등 정책·기본방침 및 전략의 집행·운영</li> <li>2. 임직원의 법령·내부통제기준등 준수에 필요한 인적·물적 자원의 지원 및 그 지원의 적정성 점검</li> <li>3. 임직원의 법령·내부통제기준등 위반사실의 적시 파악을 위한 제보·신고 및 보고 등에 대한 관리체계의 구축·운영</li> <li>4. 각 임원의 내부통제등 관리의무의 적절한 수행 여부 점검</li> <li>5. 임직원의 법령·내부통제기준등 위반을 초래할 수 있는 대통령령으로 정하는 잠재적 위험요인 또는 취약분야 점검</li> <li>6. 임직원의 법령·내부통제기준등 위반이 장기화, 반복되거나 조직적으로 또는 광범위하게 이루어지는 것을 방지하기 위한 조치로서 대통령령으로 정하는 조치</li> <li>7. 관리조치 과정에서 알게 된 법령·내부통제기준등 위반사항 내지 미흡한 사항에</li> </ol>

〈표 II-6〉 계속

구분	임원의 내부통제등 관리의무	대표이사의 내부통제등 총괄 관리의무
		대한 시정·개선 등 필요한 조치 8. 기타 내부통제등의 효과적 작동을 위해 대통령령으로 정하는 조치
시행령(안) §25의2③ 및 §25의4 ①~③	6. 법령·내부통제기준등의 위반사항 내지 미흡한 사항에 대한 시정·개선 등 조치의 이행 여부 점검 등 사후관리조치 7. 임직원의 법령, 내부통제기준등 준수를 위한 교육·연수·훈련 등의 실시 8. 법령 또는 내부통제기준등을 위반한 임직원에게 대한 조사, 징계 및 징계 요구	9. 위 7.의 이행여부 점검 등 사후관리조치

아울러 대표이사의 내부통제등 총괄 관리의무의 내용 중 대통령령에 위임된 (i) 임직원의 법령 또는 내부통제기준등 위반(이하 '위반'이라 함)을 초래할 수 있는 잠재적 위험요인 또는 취약분야(법 제30조의4 제1항 제5호) 및 (ii) 위반이 장기화, 반복되거나, 조직적으로 또는 광범위하게 확대되는 것을 방지하기 위한 조치(동항 제6호)에 관해 시행령(안)은 아래와 같이 규정한다.

〈표 II-7〉 잠재적 위험요인·취약분야 및 위반 장기화 등 방지를 위한 조치

구분	시행령안 §25의4①, ②
위반을 초래할 수 있는 잠재적 위험요인 또는 취약분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신규 업무 등과 관련하여 내부통제기준등의 마련 또는 변경이 필요한 경우</li> <li>• 내부통제등과 관련하여 임원 소관 업무 간 또는 임직원과 소속 금융회사 간의 이해 상충이 발생하였거나 발생할 가능성이 있는 경우</li> <li>• 수익, 자산 등의 급격한 변동 등 이상 징후가 발생한 경우</li> <li>• 내부통제등과 관련하여 동일 또는 유사한 사안에 대해 복수의 임원이 보고한 경우</li> <li>• 특정 사업부문 또는 상품과 관련된 임직원 성과보수체계나 성과평가지표를 신설 또는 상당한 수준으로 변경·조정하는 경우</li> <li>• 대규모 거래 등 중요한 업무처리절차 관련 임직원 간/부서 간 직무권한 분리기준이 마련되지 않은 경우</li> <li>• 그 밖에 금융위원회가 정하여 고시하는 경우</li> </ul>
위반이 장기화, 반복되거나 조직적으로, 광범위하게 이루어지는 것을 방지하기 위한 조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위반 발생 시 다른 임직원과의 공모 또는 다른 임직원의 가담, 연루 가능성 점검</li> <li>• 위반 발생 시 동일 또는 유사한 유형의 위반 등 발생 가능성 점검</li> <li>• 위반 발생 시 동일 또는 유사한 유형의 위반 등 재발방지를 위한 대책의 점검</li> <li>• 동일 또는 유사 업무 장기 수행 임직원에 대한 법령 또는 내부통제기준등 위반 가능성 점검</li> <li>• 금융사고 등이 여러 부서 또는 점포 등에 걸쳐 발생할 가능성 점검</li> <li>• 그 밖에 금융위원회가 정하여 고시하는 경우</li> </ul>

금융회사의 임원은 관리조치의 내용과 결과, 관리조치 수행 과정에서 알게 된 내부통제등에 관한 사항 등에 관해 대표이사에 보고해야 하며(법 제30조의2 제2항), 대표이사는 관리조치의 내용과 결과, 관리조치 수행 과정에서 알게 된 내부통제등에 관한 사항, 임원이 보고하는 사항 중 중요사항 등을 이사회에 보고해야 한다(법 제30조의4 제2항).

## 나. 검토

현행 금융회사지배구조법의 내부통제 관련 규율이 내부통제기준 마련의무를 중심으로 이루어지면서 금융회사들이 법률상 의무로 부과된 형식과 절차를 갖추는 것에만 집중해 내부통제를 중시하는 경영방침과 조직문화의 변화를 끌어내기에 부족하다는 비판이 있었다.<sup>26)</sup> 이러한 문제에 대한 대안으로서 개정 법률은 내부통제의 운영 및 준수 등 일련의 과정 전체를 규율 대상으로 포섭하기 위해 대표이사와 주요 임원에게 내부통제등 관리의무를 부여하는데, 이는 내부통제가 실질적으로 작동할 수 있도록 유도하고 특히 대표이사의 총괄 관리의무를 명시함으로써 책임의식을 고취하기 위함이다.<sup>27)</sup>

아울러 개정 법률 제30조의2 및 제30조의 4 각 호, 그리고 하위법령(안)은 내부통제등 관리의무를 이행하기 위해 수범자들이 소관 책임영역에서 어떠한 조치들을 취해야 하는지 열거함으로써 임원 등의 의무 이행에 대략적 지침을 제시하고 있다.

다만, 개정 법률에 따라 책무구조도상 임원이 관리의무를 위반하는 경우 제재 대상이 될 수 있는바(법 제35조), 수범자의 입장에서 법령에 열거된 조치들을 어떻게 이행하여야 의무를 충족한 것인지에 대해서는 여전히 불확실성이 존재할 수 있다.

내부통제등 관리의무를 도입하는 목적은 임원을 제재하는 데 있다기보다 임원이 자율적으로 내부통제 관리의무를 충실히 이행하도록 유도하는 데 있는바,<sup>28)</sup> 내부통제 책임이 결과책임으로 귀결되지 않도록 개정 법률은 '상당한 주의'를 다하여 관리의무를 수행한 경우에는 제재를 감경 또는 면제하도록 규정하고 있다. 금융감독당국은 수범자의 예측가능성 제고를 위해 어떠한 경우에 '상당한 주의' 여부 판단 시 고려사항을 하위법령에 명시하고, 또 어떠한 경우에 사고 발생 시 관리의무 위반까지 다루게 될 것인지 미리 정하여 공개하

26) 금융위원회 보도자료(2022. 11. 30), 「금융권 내부통제 제도개선 T/F」 중간논의 결과, p. 2

27) 금융위원회·금융감독원(2023), p. 3, p. 6; 국회 정무위원회(2023), p. 21

28) 금융위원회·금융감독원 보도자료(2023. 6. 22), 「금융사고, 제재보다 예방에 주력 - 금융권 내부통제 제도개선 방안 발표 -」, p. 2

겠다고 밝힌 바 있다.<sup>29)</sup>

그러나 개정 법률은 관리의무 위반이 있는 경우 제재 대상이 되고, 위반행위 발생을 방지하기 위해 상당한 주의를 다해 관리의무를 수행한 경우 제재 조치를 감경 또는 면제할 수 있다고 규정할 뿐, 별도의 위임규정을 두고 있지 않으며 입법예고된 하위법령(안)에도 관련 내용은 담기지 않았다.

내부통제등 관리조치를 이행해야 할 수범자가 이러한 법적 불확실성에 노출되면 자칫 업무 수행에서 과도하게 방어적이고 위험회피적인 태도로 이어져 기업의 창의적 활동을 저해할 뿐 아니라 입법 취지와 다르게 실효적 내부통제로 이어지지 않을 수도 있다.

따라서 책무를 부담하는 각 개인이 관리의무 이행을 돕고 내부통제 책임에 관한 예측가능성을 제고하기 위해 수범자가 어떠한 경우에 '내부통제등이 효과적으로 작동할 수 있도록' 관리조치를 다한 것인지, 또는 '위반행위 발생을 방지하기 위해 상당한 주의를 다하여' 관리의무를 이행한 것인지 가늠할 수 있는 지침, 모범안이나 입법 등 추가적 방안에 대한 고민이 필요하다고 사료된다.

## 4. 제재 및 책임감면

### 가. 개요

금융위원회는 임원이나 대표이사가 내부통제등 관리의무를 위반하는 경우 법 제35조에 따라 신분적 제재를 부과할 수 있으나,<sup>30)</sup> 이 경우 (i) 임직원의 법령 또는 내부통제기준등 위반행위의 발생 경위, 정도와 그 결과 및 (ii) 이들이 위반행위 발생을 방지하기 위해 상당한 주의를 다하여 관리의무를 수행하였는지 여부를 고려해 제재 조치를 감경하거나 면제할 수 있다.

29) 금융위원회·금융감독원(2023), pp. 7-8

30) 해임요구, 직무정지, 문책경고, 주의적 경고, 주의(직원인 업무집행책임자에 대해서는 면직, 정직, 감봉, 견책, 주의 등의 요구)를 말함(법 제35조 제1항 및 제2항). 이 경우 금융회사에 대해서도 법 제34조 제1항에 따른 제재가 가능함(법 제35조의2 제3항)

---

## 관리의무 위반에 대한 제재 관련 개정 법률 [2024. 7. 3 시행]

**제35조의2(내부통제등 관리의무 위반에 대한 제재 등)** ① 금융위원회는 임원이 제30조의2를 위반하거나 대표이사 등이 제30조의4를 위반하는 경우에는 제35조에 따른 조치(같은 조 제5항에 따른 조치는 제외한다)를 할 수 있다.

② 금융위원회는 제1항에 따라 조치를 하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여 제재 조치를 감경하거나 면제할 수 있다.

1. 임직원의 법령 또는 내부통제기준등 위반행위의 발생 경위, 정도와 그 결과
2. 제1호에 따른 위반행위의 발생을 방지하기 위하여 상당한 주의를 다하여 제30조의2 또는 제30조의4에 따른 관리의무를 수행하였는지 여부

③ 금융위원회는 제1항 및 제2항에 따라 임원 또는 대표이사 등에 대하여 제재 조치를 하는 경우 해당 금융회사에 대하여 제34조제1항 각 호의 조치를 할 수 있다. 이 경우 제2조제1호가목, 다목 및 마목에 따른 금융회사에 대한 조치는 제34조제2항 각 호에서 정하는 바에 따른다.

---

이 밖에 ① 책무구조도상 임원의 적극적 자격요건 적합 여부를 확인하지 않거나, ② 임원 선임, 직책 변경, 책무 추가와 관련된 공시 또는 보고를 하지 않거나 거짓으로 공시, 보고하거나, ③ 내부통제위원회의 심의·의결에 관한 의무를 이행하지 아니하거나, ④ 책무구조도 마련·제출 또는 변경 관련 의무를 이행하지 아니한 경우 등에도 제재 조치가 가능하다(법 제34조 및 제35조, [별표]).

아울러 개정 법률에 따라 (i) 이사회 결의를 거치지 않고 책무구조도를 마련한 경우, (ii) 임원의 선임 등 사실 및 적격성 여부 등에 관한 공시·보고를 미이행하거나 거짓으로 한 경우 또는 (iii) 금융위원회에 책무구조도를 제출하지 않은 경우에는 1억 원 이하의 과태료가 부과될 수 있다(법 제43조 제1항 제22호의2 및 제2항 제1호의2, 제8호의2).<sup>31)</sup>

### 나. 검토

대표이사 또는 책무구조도상 임원의 관리의무 위반으로 인한 제재는 위법행위 발생에 대한 결과책임이나 하급자의 행위에 대한 감독자책임이 아니라 임원이 본연의 내부통제 관리의무를 소홀히 한 데 대한 자기책임이다.<sup>32)</sup>

---

31) 시행령(안)은 과태료 부과 개별기준으로 (i)의 경우에는 5천만 원, (ii) 및 (ii)의 경우에는 각 1.8천만 원을 규정함 ([별표 2] 2. 초목 및 코목)

32) 금융위원회 보도자료(2022. 11. 30), 「금융권 내부통제 제도개선 T/F」 중간논의 결과, p. 3; 금융위원회·금융감독원(2023), p. 7

개정 법률은 이러한 맥락에서 내부통제등 관리의무 위반에 대해서는 임직원 제재 조치에 관한 일반 조항(법 제35조)과 별도 조항(법 제35조의2)을 신설해 법 제35조 제5항의 감독 자책임 관련 규정<sup>33)</sup>을 적용 제외하고 있다.

아울러 금융감독당국은 본연의 관리의무를 충실히 이행하지 않은 데 대한 자기책임이 내부통제 실패에 대한 결과책임으로 귀결되지 않도록 상당한 주의를 다하여 내부통제 관리 조치를 한 경우에는 책임을 경감 또는 면제하겠다고 밝힌바, 제35조의2 제2항 제2호에서 제재 조치의 감면에 대해 규정하고 있다.

이처럼 자기책임을 분명히 하는 취지는 타당하나, 제재 및 감면 조항의 내용 및 구성과 관련하여 입법 단계에서 여러 측면에서 보완 필요성이 제기되었다.<sup>34)</sup>

첫째로, 기존의 제재 및 제재 감경 기준과 차별점이 명확하지 않다는 것이다. 금융업 관련 법령 위반에 대해서는 금융기관 검사 및 제재에 관한 규정 및 동 시행세칙에 따라 제재 처분이 이루어지는데, 해당 규정에 따르더라도 제재 처분 시에 위법·부당의 동기 및 정도, 손실액 규모 및 사회적 영향, 고의 및 과실 여부 등을 고려하도록 하고, 위법·부당 행위의 정도, 고의·중과실 여부, 사후 수습 노력, 공적, 자진신고 여부 등을 고려하여 제재를 감면할 수 있도록 하고 있다. 이처럼 현행 법체계 내에서도 제재 감면이 가능성에도 불구하고 개정 법률에서 별도 규정을 신설한 취지를 보다 명확하게 반영할 필요가 있다는 의견이다.

둘째로, 법 제35조의2는 감면 근거를 규정한 것인데, 법 제35조의2 제2항 본문의 문언은 재량 규정으로 오인될 소지가 있으므로 법적 명확성을 제고하는 방향으로 문구를 수정할 필요가 있다는 것이다. 정무위원회 심사 당시 문구는 ‘제재 조치를 하는 경우 다음 각 호의 사항을 고려할 수 있다’라는 것이었고, 개정 법률은 ‘각 호의 사항을 고려하여 감경 또는 면제할 수 있다’로 다소 개선되었으나, 현재 문구 역시 재량 규정으로 해석될 수 있다는 점에서 여전히 보완이 필요한 부분이라 생각된다.

셋째, 법 제35조의2 제2항 제2호의 제재 감면 사유인 “상당한 주의”에 대한 구체적 기준이 제시되지 않아서 처벌에 대한 예측가능성이 낮아 내부통제 내실화를 이끌 효과적인 유인으로서 한계가 있으므로 이를 보다 명확하게 규정할 필요가 있다는 의견이다.

---

33) 법 제35조 제5항 금융위원회는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 금융회사의 임직원에 대하여 조치를 하거나 해당 조치를 하도록 요구하는 경우 그 임직원에 대한 관리·감독의 책임이 있는 임직원에 대한 조치를 함께 하거나, 해당 조치를 하도록 요구할 수 있음. 다만, 관리·감독의 책임이 있는 사람이 그 임직원의 관리·감독에 상당한 주의를 다한 경우에는 조치를 감경하거나 면제할 수 있음

34) 국회 정무위원회(2023), pp. 27~28

이상의 보완 필요성에 모두 동의한다.

나아가 의견을 덧붙이자면, 임원이 '상당한 주의를 다하여 관리의무를 이행'하였다면 '내부통제등 관리의무의 위반'이 없었다고 보는 것이 논리적이므로, 일단 대표이사나 임원의 관리의무 위반이 존재함을 전제로(법 제35조의2 제1항) '상당한 주의를 다하여 내부통제 관리의무를 이행한 경우' 이를 감경 또는 면제(동조 제2항 제2호)하는 규정 형식 자체에 적절하지 않은 면이 있다. 현재의 규정에 따르면 마치 책무구조도상 임원의 책임영역에서 다른 임직원의 법령 또는 내부통제기준등 위반행위가 발생하는 경우 책무구조도상 임원이 결과책임을 부담하는 것을 전제로 하여, 그럼에도 불구하고 해당 임원이 상당한 주의를 다하여 관리의무를 이행한 경우에는 특별히 책임을 감경 또는 면제해주는 것으로 해석될 여지조차 있다고 사료 된다.

이상을 종합적으로 고려하여 제35조의2 제2항 제2호에 관해서는 향후 입법적 개선이 필요하다 생각되는바, 그 방향성에 대해서는 책무구조도 도입 취지를 고려할 때 아래와 같은 내용을 고려해볼 수 있을 것이라 생각된다.

---

### 제35조의2 제2항 제2호 개정 방안

- (i) 책무구조도상 임원이 '임직원의 법령 또는 내부통제기준등 위반행위 발생을 방지하기 위해 상당한 주의를 다하여 관리의무를 이행'했다면 (관리의무 위반이 없는 것이므로) 제재 조치가 부과되지 아니함을 확인적·주의적으로 규정함
  - (ii) 문제되는 특정 '위반행위 발생'에 관해 관리의무 미흡으로 관리의무 위반이 성립되는 경우 해당 임원이 '평소에 책임영역에 관해 내부통제 관리의무를 성실히 이행해 왔다고 인정되는 경우' 제재를 감경 또는 면제할 수 있도록 규정함
- 

## 5. 이사회의 내부통제 감시역할 강화

### 가. 개요

개정 법률은 이사회 심의·의결 사항에 내부통제 및 위험관리 정책의 수립 및 감독에 관한 사항을 추가하여 이사회의 내부통제 권한을 명확히 함(법 제15조 제1항 제5의2)과 동시

에 기존에 시행령에서 대표이사 및 관련 경영진으로 구성하도록 규정<sup>35)</sup>하던 내부통제위원회를 이사회 내 위원회로 격상하여 임원과 대표이사의 관리조치를 감독하도록 한다(법 제16조 제1항 제5호 및 제22조의2).

다만, 내부통제위원회 설치 등에 관한 사항은 (i) 일정 자산규모 이하의 금융회사에 대해서는 적용하지 않으며(법 제3조 제3항 제4의2), (ii) 금융회사의 정관으로 정하는 바에 따라 감사위원회 또는 위험관리위원회에서 내부통제위원회의 역할을 수행하는 경우 내부통제위원회를 설치하지 아니할 수 있다(법 제16조 제3항).

---

### 이사회 및 내부통제위원회 관련 개정 법률 [2024. 7. 3 시행]

**제15조(이사의 권한)** ① 다음 각 호의 사항은 이사의 심의·의결을 거쳐야 한다.

1. 내지 5. (생략)
- 5의2. 내부통제 및 위험관리 정책의 수립 및 감독에 관한 사항

6. 내지 7. (생략)

② 내지 ③ (생략)

④ 이사회는 제30조의4에 따른 대표이사 등의 내부통제등 총괄 관리의무의 이행을 감독한다.

**제16조(이사회내 위원회의 설치 및 구성)** ① 금융회사는 「상법」 제393조의2에 따른 이사회 내 위원회로서 다음 각 호의 위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 설치하여야 한다. 이 경우 제2호의 감사위원회는 「상법」 제415조의2에 따른 감사위원회로 본다. <개정 2024. 1. 2.>

1. 내지 4. (생략)

5. 내부통제위원회

② (생략)

③ 제1항제5호에도 불구하고 금융회사의 정관으로 정하는 바에 따라 감사위원회 또는 위험관리위원회에서 제22조의2제1항 각 호에 관한 사항을 심의·의결하고, 같은 조 제2항에 따라 점검·평가 및 필요한 조치를 요구하는 경우에는 내부통제위원회를 설치하지 아니할 수 있다.

④ 및 ⑤ (생략)

**제22조의2(내부통제위원회)** ① 내부통제위원회는 다음 각 호에 관한 사항을 심의·의결한다.

1. 내부통제의 기본방침 및 전략 수립
2. 임직원의 직업윤리와 준법정신을 중시하는 조직문화의 정착방안 마련
3. 제14조제1항에 따른 지배구조내부규범의 마련 및 변경
4. 제24조제1항에 따른 내부통제기준의 제정 및 개정
5. 그 밖에 금융위원회가 정하여 고시하는 사항

② 내부통제위원회는 제30조의2제1항에 따른 임원과 제30조의2제2항에 따른 대표이사 등이 각각 제30조의2 및 제30조의4에 따른 관리조치와 보고를 적절하게 수행하고 있는지 여부를 점검·평가하고 미흡한 사항에 대해서는 개선 등 필요한 조치를 요구하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 사항에 대해서는 금융회사의 정관으로 정하는 바에 따라 내부통제위원회가 아닌 감사위원회나 위험관리위원회가 담당하도록 할 수 있다.

---

35) 본건 개정 법률 시행 이전 법률에 따른 영 제19조 제2항

기존에 대표이사를 위원장으로 하던 내부통제위원회를 이사회 내 위원회로 설치하게 됨에 따라 개정 법률은 내부통제위원회의 소관 사항 중 감사위원회 내지 위험관리위원회에 담당하도록 할 수 있는 사항에 관해 하위법령에 위임할 수 있도록 규정하고 있다(법 제22조의2). 이에 시행령(안)은 법 제22조의2제2항에 따른 대표이사 및 임원의 관리조치 및 보고에 관한 점검·평가 및 필요한 조치 요구(시행령(안) 제17조의2)는 정관으로 정하는 바에 따라 감사위원회나 위험관리위원회가 담당하게 할 수 있도록 하고, 기존에 대표이사를 위원장으로 하는 내부통제위원회에 관한 사항을 시행령 및 감독규정에서 삭제하였다(시행령(안) 제19조 제2항, 감독규정(안) 제11조 제5항, 제7항 등).

## 나. 검토

개정 법률은 이사회의 내부통제 권한을 명확히 함과 동시에 기존 시행령 차원에서 설치되고 대표이사 및 관련 경영진으로 구성되던 내부통제위원회<sup>36)</sup>를 법률 차원의 이사회 내 위원회로 격상하여 내부통제 역할을 수행하도록 규정한다. 이는 내부통제에 관해 최종적 책임을 지는 이사회의 감시 역할을 강화함으로써 지배구조의 견제와 균형이 원활하게 작동되도록 하기 위한 것이다.<sup>37)</sup>

내부통제위원회를 이사회 내 위원회로 설치함에 따라 향후 내부통제위원회는 위원의 과반수를 사외이사로 구성하여야 하며, 위원회 대표 역시 사외이사가 담당하게 되는데, 앞서 본 바와 같이 현재 하위법령(안)에 따르면 내부통제위원회의 대표는 책무구조도상 임원에서 제외된다.

36) 본건 개정 법률 시행 이전 법률에 따른 시행령 제19조 제2항

37) 금융위원회 보도자료(2022. 11. 30), “「금융권 내부통제 제도개선 T/F」 중간논의 결과”, pp. 3-4; 금융위원회·금융감독원 보도자료(2023. 6. 22), “금융사고, 제재보다 예방에 주력 - 금융권 내부통제 제도개선 방안 발표 -”, p. 3; 국회 정무위원회(2023), p. 31

〈표 II-8〉 개정 법률 전후 내부통제위원회 비교

구분	개정 법률 전	개정 법률
위원장	대표이사	사외이사
구성	대표이사, 준법감시인, 위험관리책임자 및 내부통제 관련 업무 담당 임원	위원의 과반수는 사외이사
법적 근거	영 제19조제2항, 감독규정 제11조제7항	법 제16조 및 제22조의2
역할/권한	내부통제 점검결과의 공유 및 임직원 평가 반영 등 개선방안 검토, 금융사고 등 내부통제 취약부분에 대한 점검 및 대응방안 마련 등	(심의·의결) 내부통제 기본방침·전략 수립, 임직원 윤리·준법의식 제고를 위한 기업문화 정착방안, 지배구조내부규범 마련 및 변경, 내부통제기준 제·개정 등
기타	의사록 작성 및 보관 의무(감독규정)	이사회 내 위원회에 적용되는 사항 (의사록 작성 등) 적용

자료: 국회 정무위원회(2023), p. 35의 표를 토대로 수정 작성함

한편 금융회사는 현재 이사회 내 각종 위원회를 운영하고 있는바, 금융회사의 운영상 부담을 경감하기 위해 내부통제위원회는 각 회사별 상황에 따라 탄력적으로 운영할 수 있도록 허용한다.<sup>38)</sup> 즉, 금융회사의 정관이 정하는 바에 따라 (i) 감사위원회나 위험관리위원회가 내부통제위원회 역할을 수행하는 경우에는 통합 운영을 허용하고, (ii) 내부통제위원회 기능 일부를 감사위원회나 위험관리위원회가 담당하게 할 수 있다.

현행 법령에 따른 내부통제위원회는 설치 근거 규정의 위치와 법률적 위상에 관해 비판적 논의가 있었다. 법률에서 위험관리위원회를 이사회 내 위원회로 규정한 것과 달리 내부통제위원회는 법률의 명시적 위임없이 시행령에 규정되어 있기 때문이다. 이와 관련하여 내부통제위원회에 대해 법률에 아무런 근거를 두지 않은 것은 법 체계상 문제가 있다거나,<sup>39)</sup> 나아가 내부통제위원회를 상법상 위원회로 설치하거나 위험관리위원회에서 내부통제를 포함하는 광의의 내부통제 역할을 수행하게 하자<sup>40)</sup>는 등 다양한 견해가 제시되었다.

생각건대, 현행 법령에서 내부통제위원회를 이사회 내 위원회가 아니라 최고경영자 산하

38) 국회 정무위원회(2023), pp. 35~36; 금융위원회(2024), p. 2

39) 김병연(2016), p. 21; 양승현·손민숙(2022), p. 17

40) 김종범(2018), p. 193

경영조직의 일부로 설치하게 한 것은 과반수가 사외이사로 구성되는 이사회보다 경영진이 금융회사의 업무 집행 과정에서 발생하는 위험을 상시 감시하는 데 적합하다고 보기 때문이라 사료된다.<sup>41)</sup>

개정 법률에 따른 내부통제위원회는 현행 법령에 따른 내부통제위원회의 역할을 수행하는 것이 아니라 이사회 의결사항 중 내부통제 및 위험관리 전반과 관련된 사항을 위임받아 감시 역할을 수행하는 것이고, 현행 법령에서 내부통제위원회의 역할로 규정한 부분 중 대부분은 대표이사의 총괄 관리의무의 내용으로 포섭하고 있는 점을 고려할 때 개정 법률에서 내부통제위원회를 이사회 내 위원회로 규정한 것은 내부통제 실효성 제고는 물론 법 체계적 측면에서도 타당하다고 생각된다.

## 6. 소결 및 검토 필요사항

본 장에서는 개정 법률 및 하위법령(안)의 내용을 정리 및 분석하고 제도 도입 취지에 비추어 개선이 필요하거나 해석상 불명확성이나 수범자의 규제 준수상 어려움이 예상되는 등 세부 기준이나 지침이 필요한 사항 등에 대해 살펴보았다.

첫째, 합리적 개선이 필요한 사항으로, (i) 특정 업무분야 책임자가 여럿인 경우 책무 담당 임원을 중복 지정할 수 있도록 하고, (ii) 책무구조도 재제출 요건인 '기재내용 변경'의 범위를 합리적으로 제한할 필요가 있으며, (iii) 개정 법률이 수범자의 관리의무 위반 성립을 전제로 '상당한 주의'를 다한 경우 제재를 감경·면제할 수 있도록 하는 부분에 관해서는 '상당한 주의'로 의무를 이행했다면 애초에 위반이 없는 것으로 보거나, 반드시 제재를 면제하도록 규정하는 방안 등에 관한 논의가 필요하다.

둘째, 의미가 명확하지 않거나 다의적 해석이 가능한 부분으로, (i) 내부통제등 관리의무를 부담하는 임원에 포함되는 '사실상 영향력을 미치는 다른 회사 임원' 및 '임원에 준하는 직원'의 의미를 구체화하여 임원의 범위를 명확히 하고, (ii) 이들이 갖추어야 할 전문성 등 각 자격요건의 상세와 판단 기준도 제공될 필요가 있다. 또한 (iii) 제재 감면 요건인 '상당한 주의'를 다한 의무 이행에 관한 판단 기준 역시 규정이 없고 위임근거를 두고 있지도

---

41) 김병연(2016), p. 31; 양승현·손민숙(2022), p. 17

않은바, 금융감독당국의 지침, 모범사례 등을 통해 예측가능성을 제고할 필요가 있다.

끝으로, 책무구조도 작성 관련해서는 업종별·유형별 주요 업무 분야, 책무기술서 세부 작성 방법, 책무체계도 구성 방법 등 세부 사항에 관해 지침이나 모범안, 작성례 공유 등을 통해 제도 도입 초기의 어려움을 완화하고 원활한 제도 정착을 도울 필요가 있다.

본 장에서는 제도 도입 취지와 개정 법률 및 하위법령(안)의 내용을 토대로 검토가 이루어졌으나, 책무구조도는 처음 도입되는 제도로서 일부 쟁점 등에 대해서는 해외 주요국 제도와의 비교·검토를 통해 시사점을 도출할 필요가 있다.

즉, (i) 대상 임원의 범위 중 ① 사외이사, ② 사실상 영향력을 미치는 다른 회사 임원, ③ 임원에 준하는 직원, (ii) 적극적 자격요건 관련 판단 기준, (iii) 책무의 판별 및 배분 관련 ① 주요 업무 분야의 판별, ② 책무의 분할·공유, (iv) '상당한 주의'를 다한 관리의무 수행의 판단 기준, (v) 차등적 규제 필요성에 관해서는 본 보고서 제4장에서 해외 주요국 제도와의 비교를 통해 추가로 검토하기로 한다.

### III

## 해외 주요국 제도

### 1. 영국

#### 가. SM & CR 제도

SM & CR 제도는 금융회사 임직원에게 보다 높은 책임성을 부여함으로써 소비자 피해를 줄이고 시장 건전성을 강화하기 위해 2016년 도입<sup>42)</sup>되었다.

영국에서는 2008년 금융위기 이후로 금융시장 불안정과 불완전판매와 같은 소비자 피해 사례 등을 경험하면서 금융 규제 개혁 필요성이 대두되었다. 그러던 중 2012년 리보(LIBOR) 금리 조작사건을 계기로 비판 여론이 격화되면서 영국 의회는 은행기준위원회(Parliamentary Commission on Banking Standards; PCBS)에 은행부문의 업무 기준 및 문화 개선방안 수립을 요청한다.<sup>43)</sup> PCBS는 최고위 직급에 있는 은행 임원들이 개인적 책임을 부담하지 않는 규제 환경을 문제로 지적했다. 즉, 고위 임원들이 자신의 관할 영역에서 일어난 문제임에도 몰랐거나 집단적 의사결정 뒤에 숨어서 책임을 피해갈 뿐 아니라 실제로 내부통제 실패의 심도에 상응하는 수준의 제재를 받게 되는 경우도 극히 드물고 개인적 보상체제도 높은 수준의 규범 준수에 부합하지 않는다는 것이다.<sup>44)</sup>

이러한 판단하에 PCBS는 고위관리자에 초점을 둔 새로운 책임성 체계를 제안했고, 그 제안에 따라 2013년 12월 영국 의회에서 관련 내용을 담은 법률 개정안<sup>45)</sup>이 통과되었다.

SM & CR 제도의 목적은 금융회사의 임직원들이 스스로의 행동에 대해 개인적으로 책임을 갖도록 독려하고, 금융회사와 구성원이 누가 어떠한 업무를 하는지 명확히 이해하고 설명할 수 있도록 하는 데 있으며,<sup>46)</sup> 크게 다음의 세 부분, 즉, (i) 고위직을 담당하는 개인

42) FCA 홈페이지(Firms, "Senior Managers and Certification Regime"); FCA(2019a), p. 4

43) PCBS(2013), pp. 82~83

44) PCBS(2013), pp. 8~10

45) Financial Services (Banking Reform) Act 2013

46) FCA(2019a)

에 대한 규제 승인에 중점을 둔 고위관리자 제도(Senior Managers Regime), (ii) 금융회사 스스로 (고위관리자는 아니지만) 금융회사나 그 고객에게 해를 미칠 수 있는 임직원의 적합성 및 적정성을 평가하도록 하는 인증 제도(Certification Regime), (iii) 금융업 종사자에게 기대되는 높은 차원의 행위 기준인 행위규범(Conduct Rules)으로 구성된다.

적용 대상은 도입 당시 영업행위감독청(Financial Conduct Authority; FCA)과 건전성감독청(Prudential Regulation Authority; PRA)이 함께 관할하는 금융회사 중 은행, 주택금융조합(Building Societies), 신용협동조합(Credit Unions), PRA 지정 투자회사(PRA-designated investment firms)로 시작해 2018년 12월 보험회사로 확대되었고, 현재는 FCA가 단독으로 관할하는 금융회사를 포함해 모든 금융회사로 확대 시행되고 있다.

## 나. 고위관리자제도

### 1) 개요

고위관리자제도(Senior Managers Regime)에 따라 금융회사에서 핵심적 역할인 고위관리기능(Senior management function, 이하 'SMF'라 함)을 수행하는 고위관리자들은 선임 전에 적격성을 갖추고(Fit & Proper)<sup>47)</sup> 금융감독당국<sup>48)</sup>의 사전 승인을 받아야 한다. 고위관리자는 법률에 따라 책임질 의무(duty of responsibility)가 부여되며, 금융회사는 각 고위관리자의 책임 영역을 명확히 하기 위해 책임을 분배하고 이를 책임진술서/책임지도로 현출하여야 한다. 즉, 고위관리자는 고위관리자 제도에 따라 금융회사의 내부통제 실패에 대해 개인적 책임을 부담하는 자라 할 수 있다.

고위관리자 제도의 내용은 금융회사의 유형별로 차등적으로 적용된다. 이는 크게 FCA 및 PRA 모두 관할하는 금융회사(이하 '이중 관할 금융회사'라 함)<sup>49)</sup>와 FCA가 단독 관할하는 금융회사(이하 '단독 관할 금융회사'라 함)<sup>50)</sup>로 나뉘며, 각 유형에 속하는 금융회사들은 다

47) 적격성을 평가하는 주된 요소는 (i) 정직성, 성실성 및 평판(Honesty, integrity, and reputation), (ii) 역량(Competence and capability), (iii) 재무적 건전성(Financial soundness)임(FCA Handbook, FIT(이하 'FIT'라 함) 1.3.1B)

48) FCA 및/또는 PRA

49) 영국은 금융위기 이후 기존의 금융 감독의 공백 및 미비를 보완하기 위해 금융감독청(Financial Services Authority)을 분리하여 영란은행(Bank of England) 내 기구인 PRA로 하여금 건전성을, 독립법인인 FCA로 하여금 영업행위를 감독하게 함

시 세부 회사 유형에 따라 나누어 고위관리 기능이나 지정책임 적용 대상 등 규제 내용이 달리 적용된다.

보험회사 및 재보험회사는 FCA와 PRA 양자로부터 규제를 받는 이중 관할 금융회사로서, (i) Solvency II 회사(Solvency II firms), (ii) 비지침회사(Non-Directive firms; NDFs) 및 (iii) 소규모 런오프회사(Small run-off firms)로 나뉜다.<sup>51)</sup> Solvency II 회사는 EU의 Solvency II 지침<sup>52)</sup>을 실행 중인 영국 규정의 적용 범위 내에 있는 모든 보험회사 및 재보험회사를 말하며,<sup>53)</sup> 비지침회사는 이를 제외한 회사들을 말하는데, 통상적으로 총수입보험료(gross premium income)가 500만 유로 미만이고, 총기술적준비금(gross technical provision)<sup>54)</sup>이 2,500만 유로 미만인 경우가 여기에 속한다.<sup>55)</sup> 한편, 소규모 런오프회사는 총기술적준비금이 2,500만 파운드 미만이면서 신계약 체결 허가를 상실한 회사를 말한다.

고위관리자 제도와 관련해 Solvency II 회사 및 대규모 비지침회사(외국회사의 지점, 보험특수목적회사 제외)<sup>56)</sup>에는 소규모 비지침회사 및 소규모 런오프회사에 비해 보다 강화된 규제가 적용되며, 외국보험회사 지점, 보험특수목적회사에 대해서도 회사 특성에 따라 규제가 달리 적용된다.

이하에서는 (i) 고위관리기능, (ii) 적격성(Fit & Proper) 요건, (iii) 책임, (iv) 책임진술서/책임지도, (iv) 책임질 의무 순으로 살펴보기로 한다.

---

50) FCA의 승인과 감독을 받는 금융회사 중 관할 금융회사(은행, 보험회사 및 지정 투자회사 등)를 제외한 금융회사로서 자산관리회사, 보험중개회사 등이 포함됨

51) FCA(2019b), p. 4

52) Directive 2009/138/EC of the European Parliament and of the Council

53) 로이즈협회(Society of Lloyd's), 외국회사의 지점, 보험특수목적회사(Insurance Special Purpose Vehicle; ISPV)등을 포함함

54) 보험자가 보험계약의 생애주기 동안 충족해야 할 보험계약상 의무와 보험계약자 및 다른 수익자에게 부담하여야 할 정산금의 액수를 가리키는 것으로, Solvency II에서는 보험사업자가 보유계약에 대한 권리와 의무를 다른 보험사업자에게 이전할 경우 지급하여야 하는 금액인 최선추정치(Best estimates)와 보험계약에 내재된 불확실성에 대비한 버퍼(Buffer)인 리스크 마진의 합으로 정의됨(오창수 외(2012), p. 152)

55) PRA Rulebook, Insurance General Application, Chapter 2

56) 비지침회사 중 금융업 관련 자산가치(Value of assets)가 2,500만 파운드를 초과하는 경우를 말함

## 2) 고위관리기능

고위관리기능이란 금융회사의 규제 대상 활동 수행과 관련하여 (a) 어떠한 기능을 수행하는 사람이 그 기능의 수행으로 인하여 금융회사의 업무의 하나 혹은 다수의 측면을 관리할 책임을 부담하도록 요구되며, (b) 그러한 업무 측면이 금융회사 또는 영국 내 사업이나 다른 이해관계에 대해 심각한 결과적 위험을 내포하거나 내포할 수 있는 경우라고 규정된다((Financial Services Markets Act 2000; FSMA) §59ZA(2)). (a)에서 '금융회사의 업무의 하나 혹은 다수의 측면을 관리'한다 함은 해당 업무의 수행 방법을 결정하거나, 그 결정 과정에 참여하는 것을 포함한다(§59ZA(3)). 이러한 판단 기준에 따라 구체적 고위관리기능은 회사의 유형별로 FCA 및 PRA 규정에 열거된다.

보험회사에 대해서는 주요 경영진(최고경영자, 최고재무관리자, 최고위험관리자 등)과 이사회 및 이사회 내 위원회 의장 등이 이에 해당되는데, Solvency II 회사 및 대형 비지침 회사에 대해서는 가장 많은 고위관리기능이 적용되며, 소형 비지침회사나 외국 보험회사의 지점 등에 대해서는 제한적으로 적용된다.

Solvency II 회사 및 대형 비지침회사에 대해 적용되는 고위관리기능은 <표 III-1>, <표 III-2>와 같다.

<표 III-1> FCA 고위관리기능

기능	내용
집행(Executive) 고위관리기능	
SMF3 - 집행이사	비집행이사를 제외한 금융회사의 이사
SMF16 - 준법감시	금융회사 내에서 준법감시기능을 책임지며 관련 사안을 이사회에 보고하는 자
SMF17 - 자금세탁방지관리자	FCA의 자금세탁방지 시스템 및 관리 관련 규정 준수를 감독할 책임이 있는 자
SMF18 - 기타 총괄책임	금융회사 업무 분야를 책임지는 가장 고위 임원이지만 다른 고위관리기능을 수행하지 않는 자
SMF23b - 품행위험 감시담당자(Lloyds)	로이즈협회가 로이즈에서 수재하는 운영 대리인(Managing Agent)에게 요구하는 영업행위 기준 지침 준수를 감독할 책임이 있는 자
SMF27 - 조합원 <sup>1)</sup> 기능	유한책임조합법(Limited Partnership Act 1907)에 따라 등록된 조합의 유한책임조합원을 제외한 조합원

〈표 III-1〉 계속

기능	내용
감독(Oversight) 고위관리기능	
SMF13 - 임원후보추천위원회 의장	(있는 경우) 임원후보추천위원회의 의장을 맡은 자
SMF15 - 이익배당(with-profits)위원회 <sup>2)</sup> 의장	(있는 경우) 이익배당위원회의 의장을 맡은 자

주: 1) 주로 유한책임조합(limited liability partnership) 내부의 조합원을 말함

2) 유배당보험 계약자에게 공정한 결정이 내려질 수 있도록 이사회에 조언하는 역할을 함

자료: FCA(2019b), p. 24 표를 토대로 재작성함

〈표 III-2〉 PRA 고위관리기능

기능	내용
집행(Executive) 고위관리기능	
SMF1 - 최고집행기능	이사회의 직접적인 권한 하에 단독 또는 공동으로 회사 업무(또는 관련 활동) 전반의 수행에 대한 감독을 수행할 책임이 있는 자
SMF2 - 최고재무기능	회사의 재정 자원 관리에 대한 책임을 갖고 재무 문제와 관련하여 이사회에 보고하는 자
SMF4 - 최고위험기능	위험관리체계(PRA Rulebook, Conditions Governing Business 3.)의 전반적인 관리를 담당하는 자
SMF5 - 내부감사 부서장	내부감사기능(PRA Rulebook, Conditions Governing Business 5.)의 관리를 담당하는 자
SMF6 - 핵심사업영역 부서장	다음과 같은 경우 회사의 사업 영역 또는 사업부(제3국 지점 사업 제외)의 관리를 담당하는 자: (i) 회사의 관련 사업분야 또는 부서가 회사 총수입의 20%를 초과하는 경우로서, (ii) 해당 기능을 수행하는 사람이 회사의 동일한 사업영역 또는 부서와 관련하여 핵심사업영역 부서장 기능을 수행하는 사람에게 보고하지 않으며, (iii) 회사의 관련 사업영역이나 부서의 총자산이나 기술적준비금이 100억 파운드를 초과하는 경우
SMF24 - 최고운영기능	내부 운영 및 기술을 담당하는 자
감독(Oversight) 고위관리기능	
SMF7 - 그룹 고위관리자	(다른 PRA 고위관리 기능의 수행과정에서 이루어지는 것을 제외하고) 규제 대상 활동과 관련하여 회사 업무의 하나 이상의 측면을 관리하거나 수행하는데 중대한 영향력(significant influence)을 갖는 (i) 회사의 모회사 또는 지주회사 또는 (ii) 회사가 속한 기업집단의 구성원인 다른 회사의 고용인 또는 임원

〈표 Ⅲ-2〉 계속

기능	내용
SMF9 - 이사회 의장	이사회 의장직을 맡아 이사회 업무를 감독하는 자
SMF10 - 위험관리위원회 의장	위험관리체계(PRA Rulebook, Conditions Governing Business 3.)의 감독을 담당하는 위원회의 의장직을 맡아 업무수행을 감독하는 자
SMF11 - 감사위원회 의장	내부감사기능(PRA Rulebook, Conditions Governing Business 5.)의 감독을 담당하는 위원회의 의장직을 맡아 업무수행을 감독하는 자
SMF12 - 보수위원회 의장	보수정책 및 관행의 설계 또는 시행의 감독을 담당하는 위원회의 의장직을 맡아 업무수행을 감독하는 자
SMF14 - 선임비집행이사	선임비집행이사의 역할을 수행하며, 이사회 의장의 성과 평가를 주관하는 특정 책임을 가진 자
SMF20 - 최고계리담당자	계리 기능(PRA Rulebook, Conditions Governing Business 6.)을 담당하는 자
SMF20a - 이익배당 계리사	이익배당보험 사업을 거래하는 회사의 이사회에 대해 해당 사업의 일부 또는 전부에 영향을 미치는 결정권 행사에 대해 이사회에 조언할 지배 기관에 조언할 책임이 있는 자
SMF23 - 최고계약인수(underwriting)담당자	손해보험업과 관련하여 회사가 부담하는(운영 대리인(Managing Agent)의 경우는 회원사들이 부담하는) 중요한 보험 위험과 관련된 인수 결정에 대한 책임을 갖는 자
SMF23a - 계약인수위험감독담당자(로이즈)	회원들이 부담하는 위험에 관한 운영 대리인(Managing Agent)의 계약인수 계획을 감독하고 영향력을 갖는 자

자료: PRA Rulebook, Insurance - Senior Management Functions를 토대로 재작성함

소형 비지침회사 등에 적용되는 고위관리기능은 회사의 특성과 규모에 따라 아래와 같이 제한적이거나 추가적으로 적용된다.

〈표 Ⅲ-3〉 소형 비지침회사 등의 고위관리기능

소형 비지침회사	소형 런오프회사	EEA지점 <sup>1)</sup>	비EEA지점	보험특수목적회사
FCA 고위관리기능				
SMF3 - 집행이사기능 SMF16 - 준법감시 SMF17 - 자금세탁보고관리자 SMF27 - 조합원 기능		SMF21 - EEA 지점 고위관리자 SMF17 - 자금 세탁보고관리자	SMF3 - 집행이사 SMF15 - 이익 배당위원회 의장 SMF16 - 준법감시	SMF3 - 집행이사 SMF16 - 준법감시

〈표 Ⅲ-3〉 계속

소형 비지침회사	소형 런오프회사	EEA지점 <sup>1)</sup>	비EEA지점	보험특수목적회사
			SMF17 - 자금 세탁보고관리자 SMF22 - 기타 지역책임기능 <sup>2)</sup>	
PRA 고위관리기능				
SMF7 - 그룹 고위관리자 SMF9 - 이사회 의장 SMF20 - 최고계리 담당자 SMF20a - 이익배당 계리사 SMF25 - 소형 보험 회사 고위관리기능	SMF1 - 최고집행 기능 SMF2 - 최고재무 기능 SMF4 - 최고위험 기능 SMF5 - 내부감사 부서장 SMF6 - 핵심 사업영역 부서장 SMF7 - 그룹 고위관리자 SMF9 - 이사회 의장 SMF10 - 위험 관리위원회 의장 SMF11 - 감사 위원회 의장 SMF12 - 보수 위원회 의장 SMF14 - 선임 비집행이사 SMF20 - 최고 계리담당자 SMF20a - 이익 배당 계리사 SMF23 - 최고 계약인수담당자 SMF24 - 최고 운영기능 SMF26 - 소형 런오프회사 대표	-	SMF1 - 최고집행 기능 SMF2 - 최고재무 기능 SMF4 - 최고위험 기능 SMF5 - 내부감사 부서장 SMF7 - 그룹 고위관리자 SMF9 - 이사회 의장 SMF10 - 위험 관리위원회 의장 SMF11 - 감사 위원회 의장 SMF12 - 보수 위원회 의장 SMF14 - 선임 비집행이사 SMF19 - 제3국 지점대표 SMF20 - 최고 계리담당자 SMF20a - 이익 배당 계리사 SMF23 - 최고 계약인수 (underwriting) 담당자 SMF24 - 최고 운영기능	SMF1 - 최고집행 기능 SMF2 - 최고재무 기능 SMF7 - 그룹 고위관리자 SMF20 - 최고 계리담당자

주: 1) 유럽경제지역(European Economic Area) 금융회사의 영국지점을 말함

2) SMF18(기타 총괄책임)과 유사하게 지점의 활동, 사업영역, 관리기능에 대해 지역적 책임을 갖는 개인을 말함

자료: FCA(2019b)를 토대로 재작성함

고위관리기능은 금융회사의 의사결정권자가 누구인지 판별하고, 그와 같이 주요한 역할을 수행하는 개인들에게 책임이 명확하게 배분될 수 있도록 하기 위한 것으로서, 고위관리기능으로 열거되었다고 하여 그에 따라 금융회사의 조직이나 구조를 변경하여야 하는 것은 아니다.<sup>57)</sup> 예컨대, FCA는 자금세탁 보고 관리자(SMF17)를 고위관리기능으로 규정하고 있지만, 금융회사가 자금세탁 관련 법령상 자금세탁 보고 관리자를 지정할 의무가 없다면 고위관리기능으로 열거되어 있다는 이유만으로 이를 지정해야 할 의무가 발생하는 것은 아니다.<sup>58)</sup>

모든 집행이사는 고위관리자가 되나, 이사회 의장 등 고위관리기능으로 지정된 직위를 갖지 않는 비집행이사는 고위관리자가 아니다. 영국 금융당국은 고위관리자에 이사회 및 이사회내 위원회 의장을 포함하고 그 밖에 비집행이사는 제외하는 이유에 관해 규제 의 비례성을 확보하고 금융회사 내부에서 규제 목적에 가장 직접적으로 영향을 미치는 개인들에게 규제 자원을 집중시키기 위한 것이라 밝힌 바 있다.<sup>59)</sup> 다만, 이로 인해 비집행이사의 감시와 견제 책임이 줄어드는 것은 아니라 할 것이므로 고위관리자가 아닌 비집행이사에 대해서도 행위규범이나 적격성 요건은 적용된다.

기타 총괄책임(SMF18) 및 기타 지역책임(SMF22)은 Solvency II 회사(비EEA지점 포함) 및 대형 비지침회사에만 적용되는데, 금융회사 업무 분야를 책임지는 가장 고위 임원이면서 다른 고위관리기능을 수행하지 않는 자를 말한다. 이는 회사의 업무 형태 및 특성에 따른 유연성을 확보하기 위한 것으로 다른 고위관리자들에게 회사의 모든 업무영역에 대한 책임이 배분되었다면 이 기능에 대해 별도의 고위관리자를 둘 필요는 없다. 이 부분에 대해서는 지정책임/총괄책임 부분에서 더 살펴보기로 한다.

한편, 입법단계에서 법무부서의 장이 고위관리자로 승인받아야 하는지가 쟁점이 되었는데, 영국 감독당국은 변호사특권(Legal privilege)으로 인한 제약으로 인해 법무부서의 장에게 고위관리자제도를 적용함으로써 얻을 수 있는 실익이 적다고 보고 이를 적용하지 않기로 결론 내린 바 있다.<sup>60)</sup>

---

57) FCA(2019b), p. 14

58) FCA(2018), p. 12

59) FCA(2018), p. 12

60) FCA(2019a), p. 6

### 3) 적격성 요건

고위관리자는 선임 전 적격성을 갖추어 금융감독당국의 사전 승인을 받아야 하며, 금융감독당국은 승인대상자가 담당할 기능에 대해 감독당국이 정하는 일반 규칙상 요구되는 적절한 자격, 훈련, 역량 및 개인적 특성을 갖추었는지 여부를 고려하여 승인 여부를 판단할 수 있다(FSMA §61).

적격성 요건은 고위관리자뿐만 아니라 인증대상직원 및 고위관리자가 아닌 비집행이사에게도 적용되지만, 고위관리자들은 금융감독당국의 사전 승인을 요한다는 점에서 여타 임직원과 차이가 있다.

임직원의 적격성 평가 시 고려해야 할 사항은 ① 정직성, 성실성 및 평판, ② 역량, ③ 재정적 건전성을 포함한다(FIT 1.3.1B, PRA Rulebook, Insurance - Fitness and Propriety(이하 'Insurance - Fitness and Propriety'라 함) 2.2).

FCA는 ① 내지 ③ 관련 적격성 요건 충족 여부를 판단할 때 고려할 사항에 대해 감독규정(FIT 2.1 내지 2.3)에 열거하고 있다. 이러한 기준은 지침일 뿐 확정적인 목록이 아니라는 점에 유의할 필요가 있다.

〈표 III-4〉 적격성 요건 판단 시 고려사항

구분	규정
정직성, 성실성 및 평판	(1) 형사범죄로 유죄판결을 받은 바 있는지(경쟁법에 따라 형이 실효된 경우를 포함하며, 국내외를 불문하고 회사, 주택금융조합, 산업우애조합, 신용조합, 공제회, 은행, 기타 금융업, 부실, 소비자 신용회사, 보험, 소비자보호, 자금세탁, 시장조작 및 내부자 거래와 관련된 법률에 따른 부정직, 사기, 금융범죄 기타 범죄를 특별히 고려함) (2) 투자 또는 기타 금융업무, 부정행위, 사기 또는 법인의 설립 또는 경영과 관련하여 민사 소송에서 불리한 판결이나 조정을 받은 바 있는지 (3) 다른 규제 당국 등으로부터 과거 또는 현재 조사 또는 제재 절차의 대상이 되거나, 그와 관련하여 심문을 받은 바 있는지 (4) 행정 제재 또는 형사적 절차의 대상이 되었거나 그러한 절차로 이행될 수 있는 잠재적 절차 또는 수사에 대해 통지받은 바 있는지 (5) 어떠한 규제적 요건 또는 기준 또는 그와 동등한 다른 규제 당국의 기준 또는 요건을 위반한 바 있는지 (6) 규제 대상 활동 관련 어떠한 정당한 근거가 있는 민원의 대상이 된 바 있는지 (7) 업무 영위를 위한 등록, 인가, 회원 자격 또는 면허가 거부, 취소, 철회 또는 종료되거나 규제기관 또는 정부기관에 의해 퇴출된 회사, 파트너십 또는 기타 조직에 참여한 바 있는지 (8) 관련 면허, 등록 또는 기타 권한이 박탈된 결과로 면허, 등록 또는 기타 권한을 요구하는 업종, 업무 또는 직업을 수행할 권리가 거부된 바 있는지

〈표 Ⅲ-4〉 계속

구분	규정
정직성, 성실성 및 평판	(9) 재직 중이나 재직 후 1년 이내에 파산, 청산 또는 관리에 들어간 사업의 이사, 파트너 또는 관계자였던 바 있는지 (10) 본인 또는 관련 회사가 공적 또는 사적으로 규제기관 또는 전문기관, 법원 또는 재판소로부터 조사, 징계, 검열 또는 정직 또는 비판을 받았는지 여부 (11) 고용 또는 신탁, 위임 또는 이와 유사한 지위에서 해고되거나 사임 요청을 받거나 사임했는지 여부 (12) 이사 또는 임원 취임 자격을 박탈 당한 경우 (13) 과거에 규제기관과의 관계에서 솔직하고 진실했는지 여부 및 규제체계의 요구 사항과 표준 및 기타 법적, 규제 및 전문적 요구 사항과 표준을 준수할 준비와 의지를 보여주는지 여부
역량	(1) 수행하거나 수행하고자 하는 기능과 관련하여 여하한 훈련 및 역량 요건을 충족하는지 (2) 수행하고자 하는 기능에 대한 수행 적합 여부가 경험과 훈련으로 뒷받침되는지 (3) 해당 기능을 수행하고 관련 책임을 충족하기에 합당한 시간이 있는지
재정적 건전성	(1) 국내외에서 진행 중이거나 상당한 기간 내에 상환되지 않은 부채나 손해배상 판정을 받은 바 있는지 (2) 국내외에서 채권자와 합의를 했거나, 파산 신청을 했거나, 파산 신청을 받았거나, 파산 판결을 받았거나, 파산 제한 명령의 대상이 되었거나(임시 파산 제한 명령 포함), 파산 제한 절차를 제안했거나, 자산을 격리했거나, 그와 관련된 절차에 관여한 바 있는지

자료: FIT 2.1 내지 2.3을 토대로 작성함

회사는 고위관리자의 적격성 요건 충족 여부를 판단하기 위해 (i) 형사범죄기록을 조회<sup>61)</sup> 하고, (ii) 과거 고용주에 대해 규제 조회<sup>62)</sup>를 요청해야 한다(FIT 2.1.1AG, Insurance - Fitness and Propriety 3.1).<sup>63)</sup> 반면 재정적 건전성과 관련하여 통상 대상자의 자산이나 부채 목록의 제출은 요하지 않으며, 재정적 자원이 부족하다는 사유만으로 재정적 건전성 요건 충족이 부정되는 것은 아니다(FIT 2.3.2G, PRA Supervisory Statement, SS35/15(이하 'SS35/15'라 함) 4.7).

범죄기록 조회 결과 유죄 판결이 확정된 바 있더라도 자동적으로 승인이 거부되는 것은 아니며, 감독당국은 혐의의 심각성 및 제반 정황, 피고인의 설명, 혐의사실과 직책과의 관

61) 영국에서는 범죄경력조회원(Disclosure and Barring Service)등을 통해 범죄경력을 조회할 수 있음

62) 규제 조회란 금융회사들이 적격성 여부를 평가하기 위해 대상자가 과거에 재직했던 회사들에게 적격성 판단에 필요한 정보에 관해 조회를 요청하는 것을 말함(FCA Handbook, SYSC(이하 'SYSC'라 함) 22)

63) 반면 인종대상직원에 대해서는 규제조회만이 요구되고, 형사범죄기록조회는 법률상 가능한 경우 재량에 따라 시행할 수는 있으나 의무사항은 아님

련성, 범죄 시점 이후 시간 경과 및 대상자의 갱생의 증거 등을 고려해 건마다 개별적으로 승인 여부를 판단한다(FIT 2.1.1AG, SS35/15 4.6).

회사는 규제 조회를 통해 과거 6년간의 모든 과거 고용주에게 대상자에 대한 정보를 요청할 수 있는데, 이는 행위규범 위반으로 인한 제재 조치 여부를 포함해 제기된 민원 건수 등 적격성이 부정될 수 있는 여하한 정보를 포함한다.

임직원의 적격성 요건 충족 여부에 대해서는 임직원이 특정 역할을 맡을 때는 물론 최소한 매년 1회 이상 지속적 평가가 이루어져야 한다.<sup>64)</sup>

#### 4) 책임

##### 가) 지정책임

지정책임(Prescribed Responsibilities; PR)은 고위관리자 역할에 따르는 고유한 책임<sup>65)</sup>에 더하여 법규 준수 및 건전성을 위해 금융회사가 의무적으로 고위관리자들에게 배분하여야 하는 책임들로서 FCA 및 PRA 규정<sup>66)</sup>에 열거되어 있다.

지정책임 역시 고위관리기능과 마찬가지로 Solvency II 회사 및 대형 비지침회사에게 가장 엄격하게 적용되고 그 밖에는 회사의 규모와 특성에 따라 비례적으로 적용되는데, EEA 지점은 본국의 감독에 따르므로 지정책임을 적용하지 않는다.

Solvency II 회사 및 대형 비지침회사에 적용되는 지정책임은 아래와 같다.

---

64) FSMA § 63(2A) 및 63F(5); FCA(2019b), p. 38

65) 예컨대, PRA 규정은 내부감사 부서장(SMF5)의 기능을 '회사의 내부감사기능관리 및 내부감사기능에 관한 이사회 직접 보고를 책임지는 기능'이라고 설명하고 있는데, 이것이 SMF5 고위관리자의 고유한 책임이며, 다른 지정 책임을 배분받지 않은 경우 내부감사기능의 관리가 내부감사부서의 장의 책임영역이 됨(SS35/15 - 2.36)

66) SYSC 24 및 PRA Rulebook, Insurance - Allocation of Responsibilities(이하 'Insurance - Allocation of Responsibilities'라 함)

〈표 III-5〉 Solvency II 회사 및 대형 비지침회사의 지정책임

지정책임	규정	참조부호 <sup>1)</sup>
회사의 고위관리자제도 관련 의무이행(시행 및 감독 포함)	PRA/FCA	A
회사의 인증제도 관련 의무이행	PRA/FCA	B
책임지도 관련 규제 체계 요건 준수	PRA/FCA	C
이사회 구성원에 대한 업무안내, 교육 및 전문성 개발을 위한 정책과 절차의 개발 및 효과적 시행 여부 모니터링	PRA/FCA	F
지정 고위관리기능 및 핵심기능담당자에 대한 업무안내, 교육 및 전문성 개발을 위한 정책과 절차의 개발 및 효과적 시행 여부 모니터링	PRA/FCA	G
(내부감사를 외부위탁하는 경우) 실효적인 내부감사기능 제공 및 기능 수행의 감독	PRA/FCA	J-2
회사의 보수 정책 및 관행의 개발 및 시행 감독	PRA	M
내부고발자 보호 및 내부고발 관련 정책·절차의 독립성, 자율성, 효과성 감독	PRA/FCA	N
회사의 행위규범 관련 의무이행	FCA	B-1
금융범죄 관련 위험 대응을 위한 정책 및 절차	FCA	D
회사의 고객자산 보호 규정(Client Assets Sourcebook; CASS) 준수를 위한 총괄책임	FCA	Z
일상적인 회사경영에 있어서 회사의 조직문화 수용 여부 감독	PRA	H
회사의 조직문화 개선을 선도할 이사회의 책임	PRA	I
회사의 자본 및 유동성의 배분 및 유지 관리	PRA	O
회사의 재무정보의 생산과 무결성 및 관련 규제 보고	PRA	Q
이사회에 회사 사업모델 개발 및 유지	PRA	T
회사의 자체위험및지급여력평가제도(Own Risk and Solvency assessment; ORSA) 이행	PRA	T-2
적격성 제도 관련 의무이행	PRA	U
외부위탁된 운영기능 및 활동 관련 법규 준수	PRA	X

주: 1) FCA와 PRA 규정상 각 지정책임에 부여된 부호를 말함

자료: SYSC 24 및 Insurance - Allocation of Responsibilities를 토대로 작성함

총 19개의 지정책임 중 7개는 PRA와 FCA가 공통으로 규정하는 것이며, 9개는 PRA만, 3개는 FCA만 규정하는 것이다. PRA가 단독으로 규정하는 지정책임은 원칙적으로 회사의 재무건전성에 주안점을 둔 것이라 할 수 있다. FCA는 그 중 '일상적인 회사경영에 있어서 회사의 조직문화 수용 여부 감독' 및 '회사의 조직문화 개선을 선도할 이사회 책임'에 관해 이러한 사항은 이사회로부터 기층까지 회사 전체가 책임져야 할 부분이므로 행위규제 관점에서 특정인에게 배분되는 지정책임은 별도로 규정하지 않았다고 밝힌 바 있다.<sup>67)</sup>

소형 비지침회사 등에는 비례적 제도 운영을 위해 아래와 같이 보다 적은 지정책임이 적용된다.

〈표 III-6〉 소형 비지침회사, 소형 런오프회사 및 보험특수목적회사의 지정책임

지정책임	규정	참조부호 <sup>1)</sup>
회사의 고위관리자제도 관련 의무이행(시행 및 감독 포함)*	PRA/FCA	A
회사의 인증제도 관련 의무이행*	PRA/FCA	B
회사의 행위규범 관련 의무이행*	FCA	B-1
금융범죄 관련 위험 대응을 위한 정책 및 절차*	FCA	D
회사의 CASS 준수를 위한 총괄책임	FCA	Z
이사회에 대한 최신 사업계획 및 모든 관련 경영정보의 제공	PRA	T-1
회사의 재무 자원의 관리	PRA	CC
이사회에 대한 법률적, 규제적 의무에 대한 지속적 정보제공	PRA	DD
회사 사업모델에 고유한 위험의 성격, 규모, 복잡성에 비례한 위험관리 체계 및 통제활동의 감독(위험관리 정책 및 절차 포함)	PRA	GG

주: \* 보험특수목적회사에 대해서는 표시된 지정책임만 적용되며 그 밖에 책임지도 관련 규제 체계 요건 준수(D)까지 총 5개의 지정책임이 적용됨

자료: SYSC 24 및 Insurance - Allocation of Responsibilities를 토대로 작성함

67) FCA(2019b), p. 27; FCA(2018), p. 23

〈표 III-7〉 비EEA지점의 지정책임

지정책임	규정	참조부호
회사의 고위관리자제도 관련 의무이행(시행 및 감독 포함)	PRA/FCA	A
회사의 인증제도 관련 의무이행	PRA/FCA	B
책임지도 관련 규제 체계 요건 준수	PRA/FCA	C
이사회 및 경영진과 PRA, FCA 및 여타 규제기관 간의 연락 확대	PRA/FCA	EE
영국 규제 체계 준수	PRA/FCA	FF
회사의 행위규범 관련 의무이행	FCA	B-1
금융범죄 관련 위험 대응을 위한 정책 및 절차	FCA	D
회사의 CASS 준수를 위한 총괄책임	FCA	Z
회사의 영국 내 위험관리절차 관리	PRA	AA
회사의 영국 내 체계와 통제 관리	PRA	BB
회사의 자본 및 유동성의 배분 및 유지 관리	PRA	O
회사의 재무정보의 생산과 무결성 및 관련 규제 보고	PRA	Q
이사회 의사 사업모델 개발 및 유지	PRA	T
회사의 자체위험및지급여력평가제도(Own Risk and Solvency assessment; ORSA) 이행	PRA	T-2
적격성 제도 관련 의무이행	PRA	U
외부위탁된 운영기능 및 활동 관련 법규 준수	PRA	X

자료: SYSC 24 및 Insurance - Allocation of Responsibilities를 토대로 작성함

지정책임은 원칙적으로 (i) 해당 영역을 관할하는 임직원 중 최상급자로서 충분한 직급, 권한, 능력을 갖춘 자로서, (ii) 한명의 고위관리자에게 배분하되 특정 고위관리자에게 실효적으로 수행할 수 없을 정도로 많은 책임을 배분해서는 아니되며, (iii) 원칙적으로 기타 총괄책임(SMF18) 및 기타 지역책임(SMF22)을 수행하는 고위관리자에게는 배분할 수 없다.

첫째, 회사 내에서 해당 분야를 관리하는 임직원 중에서 가장 상위에 있는 자에게 배분해야 하며, 효과적으로 관리업무를 수행하고 책임을 감독하기에 충분한 직급에 있으면서 신뢰할 수 있어야 하며, 충분한 자원과 권한을 갖추어야 한다(SYSC 24.3.1G). 외국보험회사의 지점에 대해서는 지점의 일상적인 경영이나 책임영역을 담당하는 가장 고위 임직

원에게 배분하여야 하는데, FCA가 규정하는 지정책임은 지점 내에서 집행 기능을 수행하는 임원에게만 배분할 수 있다.<sup>68)</sup>

둘째, 지정책임은 한 명의 고위관리자에게 배분되는 것이 원칙이다. 다만, FCA 지정책임의 경우 특별한 사정이 있을 때는 책임의 분할이나 공유가 가능하다. 예컨대 직무분할제도(Job Sharing)의 일환이거나, 임원의 퇴임과 취임 사이에 인수인계 등을 위해 두 명의 고위관리자가 함께 업무를 보거나, 회사의 특정 부서를 두 명의 고위관리자가 운영하거나 하는 등 책임의 분할이나 공유가 적절하고 정당화될 수 있으며 책임의 공백이 발생하지 않을 때는 책임을 분할하거나 공유할 수 있다(SYSC 24.3.9G). 이 경우 이러한 사항이 책임진술서에 명확하게 기재되어야 한다. 책임을 공유하는 경우 통상적으로 각 고위관리자는 해당 책임에 대해 연대하여 책임을 부담한다.<sup>69)</sup> 이에 반해 PRA 지정책임은 공유는 가능하지만 분할은 할 수 없으며, 책임을 공유하는 경우 각 고위관리자가 해당 지정책임에 대해 전적인 책임을 부담한다(SS35/15 - 2.50).

셋째, 지정책임은 원칙적으로 기타 총괄책임(SMF18) 및 기타 지역책임(SMF22)을 수행하는 고위관리자에게는 배분할 수 없으나, 회사의 CASS 준수를 위한 총괄책임(Z)의 배분은 예외적으로 허용된다(SYSC24.2.3R). 고위관리기능에 기타 총괄책임(SMF18) 및 기타 지역책임(SMF22)을 둔 것은 책임의 배분이 불명확해서 책임영역이 누락되는 것을 방지하기 위한 것<sup>70)</sup>으로 원칙적이라기보다 예외적·보완적인 고위관리기능이라 할 수 있다. 따라서 이들에게 회사의 모든 활동, 사업영역 및 경영기능에 관한 책임(총괄책임)이 적절히 배분될 수 있도록 지정책임의 배분은 금지하는 것이다.

#### 나) 총괄책임

보험회사는 회사의 모든 활동, 사업영역 및 경영기능에 관해 이를 총괄하여 책임지는 고위관리자를 두어야 한다(SYSC 26.3.3R). 이러한 고위관리자가 부담하는 이러한 책임을 하며, 이를 총괄책임 또는 지역책임<sup>71)</sup>이라 한다.

---

68) FCA(2019b), p. 49

69) FCA(2018), p. 19

70) FCA(2018), p. 24

71) 이하에서는 합하여 총괄책임이라 함

총괄책임(Overall Responsibilities)은 앞서 본 기타 총괄책임(SMF18) 및 기타 지역책임(SMF22)과 함께 Solvency II 회사(비EEA지점 포함) 및 대형 비지침회사에만 적용되며, EEA지점, 소형 비지침회사, 소형 린오프회사 및 보험특수목적회사에는 적용되지 않는다.

고위관리자가 어떤 업무영역에 대해 총괄책임을 갖는다고 할 때 이는 반드시 해당 영역에 관해서 궁극적인 권한을 갖거나,<sup>72)</sup> 그에 대해 일상적인 경영관리를 함을 뜻하는 것은 아니다(SYSC 26.6.6G). 어느 고위관리자가 (i) 이사회 및 최고경영자 아래에서 특정 책임영역을 관리하고 감독할 궁극적 책임을 지고, (ii) 그와 관련하여 이사회에 설명하고 보고하며 이사회 의사결정을 위해 안건을 올릴 기본적이고 직접적 책임이 있는 경우 해당 책임영역에 관해 총괄책임을 갖는다고 본다(SYSC 26.7.2G).

보다 상세한 판단 기준은 아래와 같다.

〈표 III-8〉 총괄책임 판단 기준

구분	예시
이사회 구성원 또는 이사회에 직접 보고하는 자	A는 영업부서의 장(Head of sales)으로 이사회 구성원이 아니며, A가 집행이사인 B에게 보고하고, B가 이사회에 보고하는 경우 A가 아닌 B가 영업 관련 총괄책임을 부담함
다른 임원에게 보고하거나, 다른 임원의 감독하에 있는 자	준법감시부서의 장이 이사회에 직접 보고하나, 최고경영자의 업무 평가를 받는 경우, 준법감시 관련 총괄책임을 부담함
	A는 특정 사안에 대해 이사회에 직접 보고하지만, 이사회 구성원은 아닌 경우, A가 해당 사안에 대해 이사회 구성원 B에게 보고하고 B 또한 이사회에 보고하는 경우 B가 총괄책임을 부담함
	A가 특정 사안에 대해 이사회에 직접 보고하고 또한 B에게도 보고하는 경우, 양자 모두 이사회 구성원이 아니고 B 또한 이사회에 직접 보고할 때 총괄책임은 B에게 있음
	이사회 구성원은 최고경영자에게 보고하더라도 해당 사안에 대해 총괄책임이 있음
	A가 특정 사안에 대해 이사회에 직접 보고하고, A의 역할이 비집행이사 B 또는 B가 의장으로 있는 이사회 내 위원회의 감독을 받는 경우 A에게 총괄책임이 있음
	외국 보험회사의 지점의 경우, 지점 외부의 자에게 보고하는 자라도 지점의 특정 기능에 대해 지역책임을 가질 수 있음

자료: SYSC 26.7.4G 내지 26.7.6G를 토대로 직접 작성함

72) SM & CR 제도의 적용을 받는 영국 금융회사에서 궁극적 결정 권한은 통상 이사회에 있음(SYSC 26.6.7G)

외국보험회사의 지점 중 지점 자체의 이사회(Governing body)가 존재하지 않는 경우 지역책임은 다음과 같이 판단한다(SYSC 26.8).

지점의 특정 기능에 대해서 지역책임을 부담하는 자는 반드시 지점의 경영 구조의 일부 분일 필요는 없지만, 외국 보험회사가 지점에서 근무하지 않는 고위관리자에게 지역책임을 배분하는 경우에는 지점 관련 책임이 지점의 전반적 전략을 수립하는 데 그치지 않고 전략의 실행을 책임지는 가장 고위 임원에게 배분되어야 한다. 경우에 따라서는 특정 책임영역에 대해 본사의 최고위 임원이 지역책임을 부담할 수도 있다. 예컨대, 특정 책임영역에 대해 지역책임을 지는 자가 본사의 유럽 및 중동부문의 장이고 PRA 규정에 따른 제 3국지점대표(SMF19)보다 본사 내에서 높은 위치인 경우를 생각해볼 수 있다.

총괄책임을 배분할 구체적 책임영역은 법규로 열거되어 있지 않고 금융회사 자체 판단에 맡겨져 있다. 책임지도 관련 FCA 규정의 부록으로 첨부된 'SM & CR 금융회사의 업무활동 및 기능'(SYSC 25 Annex 1G)을 참고할 수 있으나 이는 참고자료일 뿐으로 반드시 이를 활용하여야 하는 것은 아니며, 반대로 그에 따라 빠짐없이 총괄책임을 배분했다고 하여 관련 의무를 충족하는 것도 아니다(SYSC 26.11).

---

### SM & CR 금융회사의 업무활동 및 기능(SYSC 25 Annex 1G)

- |                      |  |
|----------------------|--|
| (1) 지급업무             | (19) 고객 민원 처리                          |
| (2) 청산·결제업무          | (20) 채권회수(연체 고객 관리)                    |
| (3) 투자관리             | (21) 미들오피스(증권·파생상품 거래 관련 위험관리)         |
| (4) 금융/투자 자문         | (22) IT(사이버보안 포함)                      |
| (5) 모기지(mortgage) 자문 | (23) 업무연속성계획(Business Continuity Plan) |
| (6) 기업금융             | (24) 인사노무(Human resources)             |
| (7) 기업 투자상품 판매       | (25) 회사 직원에 대한 인센티브 제도                 |
| (8) 개인 투자상품 판매       | (26) 금융시장지표 산출을 위한 데이터 입력              |
| (9) 고객 계정 거래         | (27) 금융시장지표 관리                         |
| (10) 시장 조성           | (28) 보험계약 관리                           |
| (11) 투자 조사           | (29) 약정의 발행(Issuing Commitments)       |
| (12) 발행 및 인수         | (30) (확약, 지급, 정산, 보험금 청구, 고객 자금 등의) 처리 |
| (13) 개인 대출 결정        | (31) 외부 위탁, 조달 및 공급업체 관리               |
| (14) 기업 대출 결정        | (32) 내부 운영                             |
| (15) 기업고객 상품 개발 및 제조 | (33) 법무부서                              |
| (16) 개인고객 상품 개발 및 제조 |  |
| (17) 마케팅 자료의 생산 및 배포 |  |
| (18) (상품판매 후) 고객 서비스 |  |
-

## 5) 책임진술서/책임지도

### 가) 책임진술서

SM & CR 제도의 목적에 따라 각 고위관리자의 책임영역을 명확하게 이해하고 보여줄 수 있도록 각 고위관리자에게 분배된 책임은 책임진술서(Statement of Responsibilities, 이하 'SoR'이라 함)에 명확하게 기재되어야 한다. 이는 모든 유형의 보험회사에 공통적으로 적용된다.

책임진술서는 고위관리자의 역할에 내재된 책임을 포함해 각 고위관리자의 책임 영역을 기술한 문서로서 각 고위관리자 별로 단일한 문서로 작성하여 금융감독당국에 제출하여야 한다. 그룹 내 여러 회사의 고위관리자로 승인을 받는 경우에는 회사별로 작성한다.

책임진술서는 새로 선임된 고위관리자의 승인신청서에 첨부해 제출하고, 변경사항이 있을 때마다 즉시 반영하여야 하며, 고위관리자의 책임에 중대한 변경이 있을 때는 금융감독당국에 다시 제출하여야 한다.

금융감독당국에 책임진술서를 다시 제출해야 하는 “중대한 변경”이란 다음을 포함한다.

---

#### “중대한 변경”(SUP 10C.11.6, SS35/15 - 2.88)

- (1) 조건이나 기한의 부과, 변경 또는 삭제를 초래하는 고위관리자 승인의 변경
- (2) 승인 조건의 충족이나 충족 실패
- (3) 지정책임 또는 총괄책임/지역책임의 추가, 재분배, 삭제
- (4) 지정책임의 공유 또는 분할\*
- (5) 지정책임의 공유 중단\*
- (6) 총괄책임의 공유 또는 공유중단\*
- (7) FCA 승인 고위관리자의 12주 이상의 궤석 및 복귀\*
- (8) 고위관리자가 회사를 위해 수행하는 업무에 중대한 변경이 발생한 경우. 아래 요인들을 고려해 판단함:
  - (a) 업무를 그만두거나 맡았을 때 회사의 기능에 미치는 중요도
  - (b) 회사의 경영진 변경에 있어 고위관리자의 직급 변화 여부
  - (c) 고위관리자가 관리하는 임직원의 인원, 수, 직급의 변화 여부
  - (d) 해당 업무를 위해 고위관리자에게 요구되는 기술, 경험, 지식의 변화 여부

---

주: \* (4)~(6) 및 (7)은 FCA에만 규정되어 있으며, PRA는 (4)~(6)과 유사한 내용으로 “원래 한 명이 수행하던 고위관리기능의 공유 또는 공유 중단”을 열거함

회사는 항상 모든 고위관리자의 책임진술서 일체를 구비하고 있어야 하며, Solvency II 회사는 10년, 대형 비지침회사는 6년간 기록으로 보관하여야 한다(FCA Handbook, SUP(이하 'SUP'라 함) 10C.11.20R 내지 10C.11.22A 및 Insurance - Allocation of Responsibilities 5.8).

책임진술서는 (i) 고위관리자가 고위관리기능의 일환으로 수행하는 책임이 회사의 전반적인 지배구조와 관리체계와 어떻게 연결되는지 명확하게 나타내야 하고, (ii) 회사의 다른 고위관리자들의 책임진술서와 일관성이 있어야 하며, (iii) (적용되는 경우) 회사의 책임지도와 일관성이 있어야 한다(SUP 10C.11.23G). 예를 들어, 모든 고위관리자의 책임진술서를 함께 놓고 봤을 때 고위관리자들 사이에 책임을 배분함에 있어 누락된 부분이나 공백이 없어야 한다. 또한 책임진술서를 해석할 때도 가급적 누락이나 공백이 없도록 해석할 필요가 있다.

책임진술서에는 고위관리자가 담당하는 기능과 지정책임 내지 총괄책임, 그리고 고위관리자의 업무(책임 영역)을 포함하여야 하는바, 감독규정상 책임진술서 양식(SUP 10C Annex 10D Statement of Responsibilities 등)에 따라 작성·제출한다.

## 나) 책임지도

Solvency II 회사(비EEA지점 포함) 및 대형 비지침회사는 책임진술서와 별도로 책임지도 (Responsibilities Map, 이하 'RM'이라 함)를 마련하여 금융감독당국에 제출해야 한다. EEA지점, 소형 비지침회사, 소형 런오프회사 및 보험특수목적회사에는 적용되지 않는다.

책임지도란 각 고위관리자의 성명과 그들이 맡은 책임, 고위관리자들 간의 지정책임 배정 내역 및 회사 내부의 보고·책임 체계 등을 보여주는 회사 차원의 문서<sup>73)</sup>로서 특정한 쟁점에 관해서 회사 내에서 누구에게 질의해야 하는지, 문제가 발생했을 때 책임 주체가 누구인지 판별하기 위한 것이다.

책임지도는 (i) 보고 라인과 책임 라인의 세부사항과 (ii) 경영 및 지배구조 체계의 부분을 이루는 사람들 및 각자가 맡은 바 책임에 관한 합당한 세부사항을 포함해야 한다 (SYSC 25.2.1R).

FCA와 PRA의 책임지도 기재사항에는 다소 차이가 있지만,<sup>74)</sup> 감독당국별로 두 개의 책임

---

73) FCA(2019b), p. 21

지도를 마련할 필요는 없다.<sup>75)</sup>

FCA는 구체적인 요건으로 다음 사항을 포함하도록 규정한다.

---

### 책임지도 기재사항(SYSC 25.2.3R)

- (1) 승인받은 모든 고위관리자, 이사회 구성원, (이사회와 다른 경우) 승인받은 고위관리자가 아닌 경영 기구의 구성원, 고위경영진 등의 성명
- (2) 해당 시점에서 유효한 모든 책임진술서에 기재된 책임
- (3) FCA 및 PRA 지정책임과 관련된 경영 및 지배구조 체계의 세부사항(지정책임을 지는 자의 신원 포함)
- (4) FCA 지정책임을 공유·분할한 경우 그 사유
- (5) 총괄책임/지역책임에 따라 배분된 기능에 관한 세부사항(배분된 활동, 업무영역 및 경영기능의 내역, 그와 관련된 경영 및 지배구조 체계, 책임을 분할·공유하는 경우 그 사유 및 기능을 배분받은 자의 신원)
- (6) 이사회나 기타 경영기구에 유보된 사항
- (7) 회사의 경영 및 지배구조 체계와 모 기업집단 간의 관계에 대한 세부사항(기업집단 간, 기업집단 내 위원회 및 다른 기구들 간의 보고 라인 포함)
- (8) 회사의 경영 및 지배구조 체계에 소속 기업집단의 다른 구성원이 지시하거나 공유하는 경우 그 정도에 관한 세부사항
- (9) 회사와 관련된 기능을 수행하는 사람 사이의 보고 라인 및 책임 라인에 대한 세부 정보
- (10) 책임지도에 개재되거나 식별된 자에 관한 합당한 정보(회사 또는 기타 회사의 고용인인지, 회사의 인종 직원인지, 다른 계열회사 관련하여 부담하는 책임 등)
- (11) 위 (1) 내지 (10) 서로 간의 관계 및 그것들이 회사의 경영 및 지배구조 체계 전반과 어떻게 연결되는지에 관한 세부사항

---

책임지도는 경영진에게 책임의 배분이 누락·공백없이 이루어졌음을 보여주어야 한다. 또한 그 내용은 앞서 본 바와 같이 책임진술서의 내용과 일치하여야 하지만, 그 내용을 동일하게 기재할 필요는 없다. 책임지도에 책임진술서 관련 내용을 포함하는 주된 이유는 그러한 내용이 어떻게 회사의 전반적인 지배구조 및 다른 책임진술서의 내용과 연결되는지 보여주기 위한 것이기 때문이다(SYSC 25.4).

책임지도는 늘 최신의 상태를 유지해야 하며, FCA에 고위관리자 승인을 신청할 때 함께 제출하여야 한다. PRA는 최소한 분기당 1회 및 회사의 지배구조, 핵심기능담당자에게 배분

---

74) 예컨대 PRA는 회사가 핵심기능이라고 생각하는 기능과 회사를 실질적으로 운영하는 것과 같게 볼 수 있는 핵심 기능을 판별하고 그러한 기능의 목록과 실질적으로 회사를 운영하는 것으로 볼 수 있는 자의 성명을 기재하도록 규정함(Insurance - Allocation of Responsibilities 4.1 및 5.1)

75) FCA(2019b), p. 21

된 중대한 책임 또는 핵심기능담당자의 보고 라인 또는 책임 라인에 중대한 변경이 있는 경우 책임지도도를 업데이트하도록 규정한다(Insurance-Allocation of Responsibilities 5.2).

책임진술서와 마찬가지로 책임지도 역시 Solvency II 회사는 10년, 대형 비지침회사는 6년간 기록으로 보관하여야 한다(SYSC 25.8, Insurance - Allocation of Responsibilities 5.8).

책임지도에 관해서는 별도의 양식이 마련되어 있지 않으나 FCA는 2019년 책임진술서 및 책임지도에 관한 최종 지침을 통해 가상의 회사에 대한 책임지도 작성례를 제시<sup>76)</sup>하였다. 해당 지침은 FCA가 단독관할하는 회사에 대해 작성된 것이지만, 보험회사를 포함한 다른 SM & CR 제도의 적용을 받는 금융회사도 책임진술서 및 책임지도 작성에 참고할 수 있다.<sup>77)</sup>

지침에 수록된 작성례는 크게 (i) 지배구조, (ii) 보고 라인, (iii) 고위관리자 책임의 배분으로 구성되어 있다.

지배구조는 회사의 규모와 지배구조에 따라 간략하게 텍스트로 설명할 수도 있으나, 복잡한 경우에는 다이어그램으로 나타내고 이사회 구성원 목록을 붙이기도 한다.

〈그림 III-1〉 지배구조 작성례 A

**Governance structure**

PropLad Ltd is a mortgage and insurance broker primarily dealing with retail clients. PropLad Ltd also offers advisory services and has arrangements with several appointed representatives (ARs). The company covers a wide range of services from mainstream broking to some specialist areas like second charge mortgages.

PropLad Ltd operates a 3 Lines of Defence model.

**Assignment of Senior Management Functions**

	Oscar F	Nancy G	Miah H	Lauren I	Kieran J	Jonathan K	Iain L	Hadif M	Paul E	Evelyn P.
<b>SMF1</b>	●									
<b>SMF2</b>		●								
<b>SMF3</b>	●	●	●							

자료: FCA(2019c), p. 35에서 발췌함

76) FCA(2019c), pp. 26~37

77) FCA 홈페이지(Publications, "FG19/2: SM&CR: Guidance on Statements of Responsibilities and Responsibilities Maps")

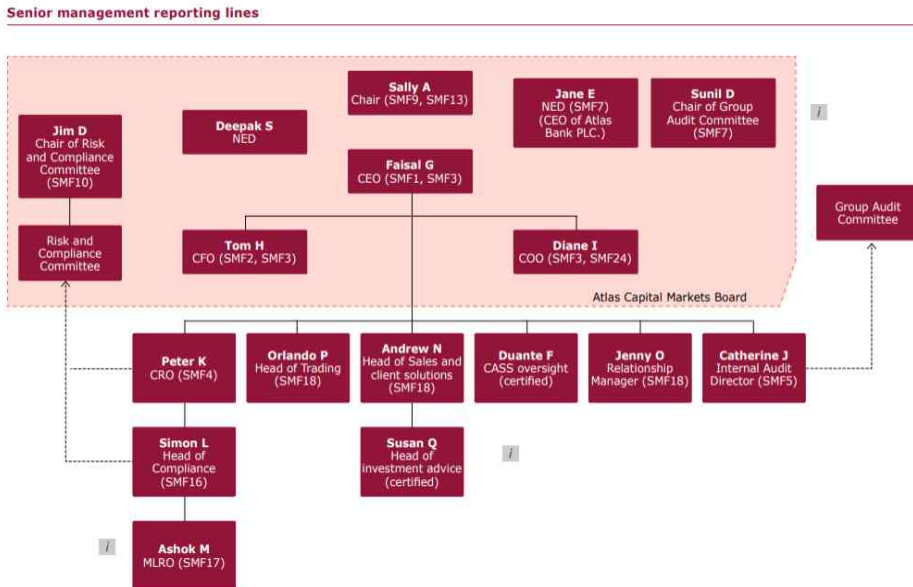
〈그림 III-2〉 지배구조 작성례 B



자료: FCA(2019c), p. 28에서 발췌함

보고 라인은 다이어그램을 이용해 간략화된 도식으로 보여준다.

〈그림 III-3〉 보고라인 작성례



자료: FCA(2019c), p. 31에서 발췌함

끝으로 고위관리자 책임의 배분 내역은 표를 이용하여 각 고위관리자별로 승인받은 고위 관리기능 및 배분된 책임을 간략히 보여준다.

〈그림 III-4〉 책임의 배분 작성례

**Senior management responsibilities** <sup>i</sup>

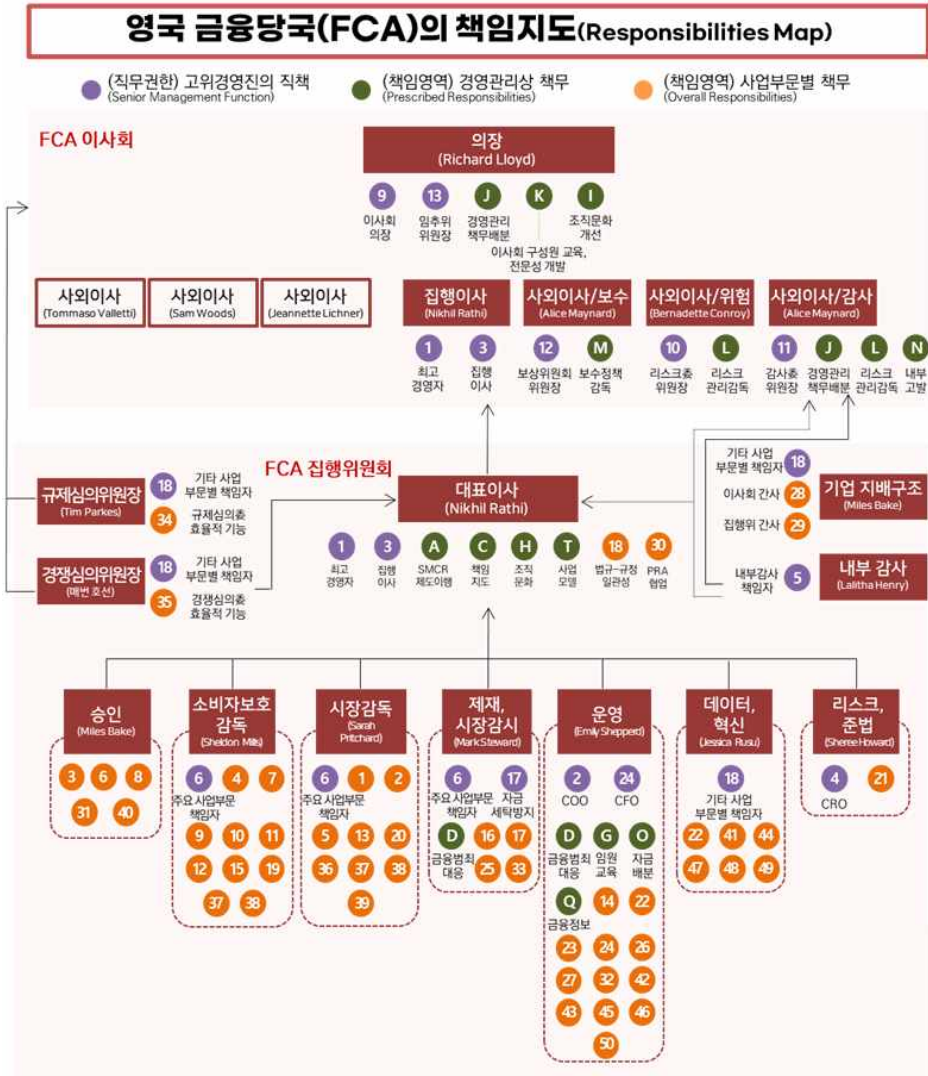
Name	Employment status	SMFs held	Prescribed Responsibilities	Overall Responsibilities
Faisal G	Director	SMF1, SMF3	(b) Certification regime (b-1) Conduct Rules (t) The firm's business model	
Tom H	Director	SMF2, SMF3	(j-3) Independence of outsourced internal audit	
Peter K	Employed by Atlas MS	SMF4	(s) Internal stress tests	Middle Office
Catherine J	Employed by Atlas MS	SMF5		<sup>i</sup>
Sunil C	Director of Atlas Holdings	SMF7	(j) Safeguarding and overseeing the Internal Audit function	
Jane	Employed by Atlas MS (Director and CEO of Atlas Bank PLC)	SMF7		
Sally A	Director	SMF9, SMF13	(a) Responsibility for the firm's performance of its obligations under the senior managers regime (c) Responsibilities Map <sup>i</sup>	Chair of Nominations Committee role: Responsible for the oversight of the expertise, skills and experience of the Board composition, as well as the evaluation and appointment of potential directors to the Board. <sup>i</sup>
Jim D	Director	SMF10	(k) Safeguarding and	

자료: FCA(2019c), p. 32에서 발췌함

이는 간략한 예시일 뿐이며 회사 규모가 크고 지배구조가 복잡할수록 더 많은 정보를 담아야 할 수 있다. 참고로 FCA는 SM & CR 제도가 적용되는 금융회사가 아니라 규제기관이지만 개인의 책임성에 대한 규제기관의 의지를 나타내는 차원에서 책임지도를 작성해 웹사이트에 게시<sup>78)</sup>하고 있다.

78) FCA 홈페이지(Publications, Corporate Documents, "Senior Managers Regime")

〈그림 III-5〉 FCA 책임지도



자료: 금융위원회(고상근(2023), p. 49에서 재인용)

## 6) 책임질 의무

### 가) 요건

고위관리자에게는 FSMA §66A(5) 및 66B(5)에 따라 책임질 의무(Duty of responsibility)가 부여되며, 이는 고위관리자의 책임 영역에서 위반이 발생했을 때 고위관리자에 대한 제재 근거로 작용한다.<sup>79)</sup> 법령상 비집행이사인 고위관리자도 그 밖의 고위관리자와 동일하게 책임질 의무를 부담하지만, 책임질 의무의 범위는 고위관리자의 책임 범위에 달려 있다. 통상 비집행이사의 책임은 집행 임원에 비해 제한적이기 때문에 이러한 사항은 책임진술서에 현출될 필요가 있다(SS35/15-2.101).

위반 자체가 아니라 해당 위반 행위가 발생한 업무에 관해 고위관리자가 위반 당시 책임지는 위치에 있으면서 그 직위에서 그러한 위반행위를 방지하기 위해 취할 것으로 '합리적으로 기대되는 조치'를 취하지 않았을 때 책임을 부담하게 되는데, 구체적으로는 (i) (해당인이) 금융회사의 고위관리자로 재직할 바 있고, (ii) 재직 당시 금융회사의 관련 요건의 위반이 발생하였으며, (iii) 고위관리자가 해당 시점에 위반이 발생한 금융회사 활동에 관해 관리할 책임이 있었음에도, (iv) 고위관리자가 자신의 직위에서 위반이 일어나거나 지속되는 것을 저지하기 위해 취할 것으로 합리적으로 기대되는 조치를 취하지 않았을 것을 요한다.

첫째 요건은 고위관리자가 위반 당시 고위관리자였는지 여부로서 사실의 문제일 뿐이다.

둘째 요건은 회사의 위반 행위가 있었는지 여부인데, 이와 관련하여 위반의 중대성이나 심도가 일정 수준 이하라고 해서 제재를 할 수 없는 것은 아니지만 감독당국은 제재 여부를 결정할 때 위반의 성격과 심각성을 하나의 요소로 고려할 것이라 밝힌 바 있다(SS35/15 - 2.105).

셋째 요건은 위반이 발생한 부분이 고위관리자의 책임영역에 속하는지 여부인데, 이 또한 사실의 문제로서 책임진술서 또는 책임지도 등을 통해 판단한다.

넷째 요건은 고위관리자가 자신의 직위에서 위반을 방지하기 위해 취할 것으로 '합리적으로

---

79) 책임질 의무 외에 고위관리자 자신이 행위규범을 위반하거나 회사의 법령 위반행위에 관여한 경우에는 FSMA §66A(2) 또는 (3), §66B(2) 또는 (3)을 근거로 제재가 이루어질 수 있으며 이는 책임질 의무 위반과 경합할 수 있음(SS35/15 - 2.100)

로 기대되는 조치'를 실제로 이행했는지 여부로서 고위관리자의 책임성을 판단하는 데 가장 중요한 요건이라 할 수 있다. 영국 금융감독당국은 이와 관련해 판단 시 고려사항에 대해 지침을 제공하고 있는데, 이 부분에 대해서는 아래 나)에서 살펴보기로 한다.

위 각 요건 성립에 관한 입증책임은 감독당국에 있다(FCA Handbook, DEPP(이하 'DEPP'라 함) 6.2.9G, SS28/15 - 2.68).

위 요건을 모두 충족하여 고위관리자가 책임질 의무를 위반한 것으로 판단되는 경우 영국 금융감독당국은 견책(Public Censure), 민사제재금(Financial Penalty) 또는 고위관리 기능 승인의 정지, 제한, 조건 등을 부과할 수 있다(FSMA §66(3), DEPP 6.1 및 6A).<sup>80)</sup> FCA는 책임질 의무에 근거해 고위관리자에 대한 조치 여부를 결정할 때 위반행위의 중대성, 해당인의 지위, 책임과 직급, 효과적이고 비례적으로 제재권한을 사용할 필요성 등 사안의 제반 사정을 종합해 판단한다.<sup>81)</sup>

#### 나) '합리적으로 기대되는 조치'의 판단 기준

'합리적으로 기대되는 조치' 요건 충족에 대해서는 ① 고위관리자가 그 직위에서 위반을 방지하기 위해 취할 것으로 합리적으로 기대되는 조치 대비 ② 고위관리자가 실제로 취한 조치를 비교하여 판단하는데, 이때 고려할 사항에 대해 FCA와 PRA는 각 아래와 같이 규정한다.

---

#### FCA '합리적으로 기대되는 조치' 판단 시 고려사항(DEPP 6.2.9-E)

- (1) 고위관리자의 역할과 책임(예: 비집행이사가 취할 수 있는 조치는 집행기능을 하는 고위관리자에게 합리적으로 기대되는 조치와 다름)
  - (2) 이용 가능했던 정보를 고려할 때 고위관리자가 합당한 주의를 하였는지 여부
  - (3) 고위관리자가 행동에 옮길 수 있는 합리적 결정에 도달했는지 여부
  - (4) 회사 업무의 성격, 규모, 복잡도
  - (5) 자신의 역할 및 책임과 관련된 규제적 우려사항에 대해 알았거나 알았어야 하는 지식
  - (6) 고위관리자가 문제를 적시에 적절한 방법으로 처리하기 위해 합리적인 조치를 취하였는지 여부(자신의 역할과 책임과 관련해 회사가 관련 요건을 위반했을 가능성이 있는 문제가 발생했거나 발생한 것으로 의심된다는 것을 알고 있었거나, 알았어야 하는 경우)
  - (7) 고위관리자가 실정법, 관습법 및 여타 법률상 의무에 따라 행위하였는지 여부
- 

80) 이효섭 외(2022), p. 33

81) FCA(2019b), p. 16

- 
- (8) 고위관리자가 책임을 타인에게 위임할 때 위임 자체가 합리적이라고 할 때 능력, 지식, 직급 (Seniority), 기술을 갖춘 적절한 사람에게 위임했는지 여부 및 위임된 책임의 수행을 실효적으로 감독하기 위해 합리적 조치를 취하였는지 여부
  - (9) 고위관리자가 자신의 책임영역에 속한 회사 활동과 관련하여 국내외 부서 보고 라인이 명확하고 효율적으로 운영되도록 하기 위해 적절한 조치를 취했는지 여부
  - (10) 고위관리자가 합리적인 근거에 따라 자신이 책임지는 활동에 대해 회사가 각 직원이 임무를 수행 하는데 적합한지 평가하기 위하여 각 직원의 능력, 지식, 기술, 기능을 검토하기 위한 적절한 정책 과 절차를 가졌음을 확신하기 위해 합리적인 조치를 취하였는지 여부
  - (11) 고위관리자가 자신의 책임영역에 있는 회사의 활동에 관하여 시행 중인 거버넌스, 운영 및 리스크 관리 체계를 평가하고 적절한 경우 감시하기 위한 합리적인 조치를 취했는지 여부 및 그 결과로 확인된 현실화된 또는 의심스러운 문제를 적시에 적절한 방식으로 처리하기 위한 합리적인 조치를 취했는지 여부
  - (12) 고위관리자가 그 기능을 수행함에 있어 그들의 감독 또는 책임하에 있는 다른 고위관리자가 다른 사람에게 의해 대체되었을 때 질서 있는 이행을 보장하기 위한 합리적인 조치를 취하였는지 여부
  - (13) 고위관리자가 자신이 수행하던 기능을 타인이 수행하게 되었을 때 질서 있는 전환을 위해 합리적 조치를 취하였는지 여부
  - (14) 고위관리자가 다음을 포함해 자신의 책임영역에 속한 회사의 활동을 이해하고 알아내기 위해 합리적인 조치를 취하는데 실패했는지 여부:
    - (a) 해당 분야의 전문가가 아닌 경우 해당 사업 영역 내의 사람들 또는 회사 내외의 다른 사람들로 부터 사업 영역 내의 문제에 대해 적절한 보고를 받거나 적절한 설명을 구하는데 실패한 경우
    - (b) 타인에게 위임한 사안이나 책임에 대해 적절한 수준의 이해를 유지하지 못한 경우
    - (c) 적절한 경우 회사 내부 또는 외부에서 독립적인 전문가 의견을 얻지 못한 경우
    - (d) 잠재적 위험을 합리적으로 평가하지 않고 사업의 확장 또는 구조 조정을 허용한 경우
    - (e) 수익성이 높은 거래, 영업행위, 비정상적인 거래 또는 사업영역의 수익성에 현저한 기여를 하거나 사업영역의 운영에 중대한 영향을 미친 개인을 부적절하게 감시한 경우
  - (15) 고위관리자가 자신이 책임지는 회사의 활동에 영향을 미치는 집단적 결정에 관여하고, 그 결정이 집단적으로 행해지는 것이 타당한 경우, 그 결정에 참여하기 전에 관련 사항을 숙지하고, 그 결정에 기여하는 데 있어 합리적인 주의, 기술 및 조사(diligence)를 이행하기 위해 합리적 조치를 취 하였는지 여부
  - (16) 고위관리자가 회사의 절차가 적절한 경우 이를 따르기 위해 합리적인 조치를 취했는지 여부
  - (17) 고위관리자가 책임 있는 역할을 맡은지 얼마나 오래되었는지 및 해당 역할과 책임을 맡을 때 질서 있는 전환과 인수인계가 이루어졌는지 여부
  - (18) 고위관리자가 기업 활동에 대한 규제 시스템의 관련 요구 사항 및 표준을 준수하기 위해 적절하고 적절한 시스템 및 통제를 구현하기 위해 (개인적으로 또는 컴플라이언스 부서 또는 기타 부서를 통해) 합리적인 조치를 취했는지 여부
- 

**PRA ‘합리적으로 기대되는 조치’ 판단 시 고려사항(SS35/15-2.111&2.112)**

**A. 고위관리자가 취했어야 할 조치에 대한 고려사항**

- (1) 회사의 크기, 규모 및 복잡성
-

- 
- (2) 고위관리자가 실제로 알고 있는 것 또는 그 직책의 고위관리자 알아야 할 것이 무엇인지(해당 역할에 재직할 기간 및 신규 취임한 경우는 인수인계 약정 등 고려)
  - (3) 고위관리자가 특정 고위 관리 기능을 수행할 당시 어떤 전문 지식과 역량을 보유했거나 보유했어야 했는지
  - (4) 어떤 대안적 조치가 고위관리자에게 열려 있었는지, 그리고 조치를 취할 수 있었던 시기의 적시성을 고려할 때 고위관리자가 취할 수 있었던 조치는 무엇이었는지
  - (5) 해당 고위관리자의 실제 책임 및 이러한 책임과 회사 내 다른 고위관리자의 책임 사이의 관계(공동 책임 또는 매트릭스 관리 구조와 관련하여 포함)
  - (6) 고위관리자가 그러한 위임이 적절하게 배치, 관리 및 감시되어야 한다는 점을 고려하여 기능을 위임했는지 여부
  - (7) 회사의 전반적인 상황과 환경, 보다 넓게는 당시 고위관리자가 운영하고 있었던 상황과 환경. 예를 들어, PRA는 적절한 위험 평가에 의해 사안의 우선순위를 정하였는지, 새로운 상황이 발생할 때 어떻게 대응했는지 고려할 수 있음

#### **B. 고위관리자가 취한 조치에 대한 고려사항**

- (1) 고위 관리기능 취임 시 업무 또는 업무영역에 대한 초기 검토를 포함하여 침해가 발생하지 않도록 예방하기 위한 선제 조치
  - (2) 적절한 정책 및 절차의 시행, 감시 및 검토
  - (3) 규제 체계 관련 요건 및 기준에 대한 인식
  - (4) 고위관리자의 책임 영역에 대한 조사 또는 검토
  - (5) 위반이 계속되는 경우, 해당 위반에 대해 취한 모든 대응 조치
  - (6) 모든 위임 사항이 적절하게 관리되고 검토되었는지 확인하는 등 일상적인 운영의 구조화 및 통제 ('매트릭스 관리' 약정 포함)
  - (7) 적절한 내부 관리 정보를 획득 및 해당 정보의 비판적 조사 및 모니터링
  - (8) 문제 제기, 문제 검토 및 관련 직원, 위원회 및 위원회와의 사후점검
  - (9) 내외부의 적절한 전문가의 조언이나 확인의 구득
  - (10) 회사 및/또는 관련 영역에 적절한 자원이 있고 위험 및 통제 기능을 포함하여 적절히 배치되었는지에 대한 확인
  - (11) 주요 위험을 포함한 관련 외부 진행사항에 대한 인식
- 

금융감독당국은 '합리적으로 기대되는 조치' 이행 여부를 판단함에 있어 (i) 이사회 및 이사회 내 위원회 회의록, (ii) 기타 내부 회의 회의록, (iii) 책임진술서 및 책임지도, (iv) 조직도 및 보고 라인에 대한 정보, (v) 이메일, 통화기록 등 기타 내부 자료, (v) 규제당국과의 서신 내지 인터뷰 등의 자료를 활용할 수 있다(SS 35/15-2.113).

영국 금융감독당국은 이처럼 우선적 판단 기준을 제시하고 있으나 다종다기한 업무와 책임을 맡은 고위관리자가 실무상 어떤 조치를 취하여야 자신의 의무를 다한 것인지 구체적으로 판단하기는 쉽지 않다.

시행 이후 상당 시간이 경과하였으나 SM & CR 제도에 따른 제재가 많지 않고, 그 중에서도 책임질 의무 위반을 이유로 제재가 이루어진 사례가 극히 드물어 참고할만한 선례도 없는 상황에서 '합리적으로 기대되는 조치'의 준수와 관련하여 모범사례 등을 통한 지침 제공 필요성이 제기되기도 한다.<sup>82)</sup>

## 다. 인증 제도

인증 제도(Certification Regime)에 따라 금융회사는 고위관리자는 아니지만 고객이나 금융회사에 중대한 위해(significant harm)를 미칠 수 있는 기능, 즉, 인증대상기능(Certification Functions, 이하 'CFs'라 함)을 수행하는 인증대상직원(Certified Staff)에 대해서도 선임 시 및 최소한 1년에 한 번 적격성을 확인하고 인증해야 한다. 인증 제도는 모든 보험회사에 적용되며 FSMA에 따른 직원(Employee)에 대해서만 적용되므로 비집행 이사에 대해서는 적용되지 않는다.

인증대상직원은 고위관리자와 달리 금융감독당국의 승인을 요하지 않으며, 금융회사 자체적으로 적격성을 확인하고 인증서를 발급한다(FSMA § 63F). 인증서의 유효기간은 12개월 이하여야 한다(SYSC 27.2.10G). 즉, 인증 여부를 재평가하는 기간은 각 직원별로 적용된다고 해석된다.

적격성 판단 기준은 원칙적으로 고위관리자와 동일하며, 규제 조회 또한 동일하게 적용된다.

인증 제도와 관련해서는 각 회사 내부적으로 인증대상기능이 무엇인지 판별할 필요가 있다.

FCA는 다음과 같이 인증대상기능을 열거한다.

---

82) 영국 금융감독당국(HM Treasury, FCA, PRA)은 SM & CR 제도의 운영, 실효성, 범위 등 측면에서 향후 개혁을 위한 검토를 진행 중인바, HM Treasury와 FCA·PRA가 2023. 3. 30~2023. 6. 1까지 진행한 의견수렴 절차에서 여러 답변자가 '합리적으로 기대되는 조치'에 대한 추가적 지침 필요성을 지적함(FIA EPTA(2023); FLA(2023); UK Finance and the Association for Financial Markets in Europe(2023))

〈표 Ⅲ-9〉 FCA 인증대상기능

기능	내용
중요 관리 기능	<ul style="list-style-type: none"> <li>중요 사업 부문에 대해 상당한 책임을 갖는 자를 지칭하는 것으로, 고위 관리자 밑에서 해당 사업부문을 책임지는 자를 말함. 중요 사업 부문인지 판단할 때는 (i) 영국내 사업 규모 및 중요성, (ii) 해당 부문의 위험 프로파일, (iii) 회사의 자본 요건에 대한 기여도, (iv) 손익계정에 대한 기여도, (v) 해당 부분 내의 직원, 인증대상직원 및 고위관리자의 수, (vi) 해당 부분 관련 고객 수 등을 고려함</li> <li>보험회사의 경우에는 예컨대 민원처리부서 및 계약인수가 여기 해당됨. 한편, 중요 사업 부문은 판매 관련 부서만이 아니라 내부지원부서를 포함하는바, 총괄책임 부분에서 살펴본 SYSC 25 Annex 1을 참고하여 회사별로 판단함</li> </ul>
자격이 필요한 기능	<ul style="list-style-type: none"> <li>법규상 일정한 자격을 갖추 것을 요하는 기능으로, 예컨대 영국 생명보험 회사는 장기간병보험계약에 대해 자문하거나, 생명보험 및 연금 관련 보험 계약의 행정기능을 감독하거나, 연금 전환에 관해 자문하거나 업무를 수행하는 등의 경우를 말함</li> </ul>
고위관리자가 아니면서 인증대상직원을 관리·감독하는 자	<ul style="list-style-type: none"> <li>인증대상직원을 감독하는 자도 인증대상직원과 동일한 책임성 기준을 적용받음</li> </ul>
중요 위험 부담자(Material Risk Taker)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solvency II 회사의 경우에 한함. Solvency II 회사는 직무활동상 회사의 위험 프로파일에 중대한 영향을 갖는 자를 중요 위험 부담자로 규정하고 보수 규정을 적용함</li> </ul>
고객 상대 기능	<ul style="list-style-type: none"> <li>개인·기업고객 및 적격 거래상대방 등 고객을 상대하는 일체의 직원을 말함</li> </ul>
고유자금 운용 담당자(Proprietary Trader)	-
CASS 감시 기능	-
알고리즘 트레이딩	-

자료: FCA(2019b), p. 35의 표를 토대로 재작성함

PRA는 이와 별도로 인증대상기능을 (i) 핵심 기능 보유자(Solvency II 회사, 대형 비지침 회사 및 ISPV), (ii) 중요 위험 부담자(Solvency II 회사 및 대형 비지침회사), (iii) 중요 위험 부담자를 관리하는 자로 규정한다. 이는 FCA와 PRA의 규제 목적이 다르기 때문으로, FCA의 인증대상기능이 PRA의 인증대상기능보다 범위가 넓다.

## 라. 행위규범

행위규범은 금융업 종사자가 준수해야 하는 최소한의 기본적인 기준을 정한 것으로 개인의 책임성 및 품행 문제(Conduct Issues)에 대한 인식을 제고하기 위한 것<sup>83)</sup>이다.

FCA 행위규범은 (i) 청소, 보안 인력과 같이 보조적 업무만 담당하는 직원들(Ancillary Staff)을 제외하고 전 직원에게 공통적으로 적용되는 개인 행위규범과 (ii) 고위관리자에게 추가적으로 적용되는 고위관리자 행위규범의 2단계로 구성<sup>84)</sup>된다.

〈표 III-10〉 FCA 행위규범

개인 행위규범 (Individual Conduct Rule)	고위관리자 행위규범 (Senior Manager Conduct Rule)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 성실하게 행동할 것</li> <li>2. 적절한 기술, 주의, 그리고 근면함을 가지고 행동할 것</li> <li>3. FCA, PRA 및 기타 규제기관에 대해 개방적이고 협조적일 것</li> <li>4. 고객의 이익에 합당한 주의를 기울이고 공정하게 대우할 것</li> <li>5. 적절한 시장행위 기준을 준수할 것</li> <li>6. 소매 고객에게 좋은 결과를 제공하기 위해 행동할 것</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 책임을 맡고 있는 회사의 업무가 효과적으로 통제될 수 있도록 합리적인 조치를 취할 것</li> <li>2. 담당하는 회사의 업무가 규제 체계의 관련 요건 및 기준을 준수할 수 있도록 합리적인 조치를 취할 것</li> <li>3. 책임을 위임할 시에는 적절한 사람에게 위임하고 위임된 책임의 이행을 효과적으로 감독할 수 있도록 합리적인 조치를 취할 것</li> <li>4. FCA 또는 PRA가 합리적으로 통지를 기대할 만한 정보를 적절하게 공개할 것</li> </ol>

자료: COCON 2.1 Individual conduct rules and COCON 2.2 Senior manager conduct rules를 토대로 작성함

PRA의 행위규범은 FCA와 적용 범위와 내용이 다소 다르다. PRA의 행위규범은 원칙적으로 고위관리자 및 인증대상직원을 대상으로 한다. 또한, 행위규범으로는 FCA의 개인 행위규범 1.~3.에 해당하는 내용과 고위관리자 행위규범 1.~4.와 같은 내용을 규정하고 있으며, 추가적으로 보험회사에 대해서는 “책임을 행사할 때는 회사가 피보험 이익에 대해 적절한 수준의 보호를 제공할 수 있도록 현재 및 잠재적 보험계약자의 이익을 마땅히 고려할 것”이라는 행위규범을 추가적으로 규정한다(PRA Rulebook, Insurance - Conduct Standards 3.8 Senior Manager Conduct Standard 5).

83) FCA(2019b), p. 42

84) FCA Handbook, COCON(이하 'COCON'이라 함) 2.1 Individual conduct rules 및 COCON 2.2 Senior manager conduct rules

금융회사는 행위규범의 적용을 받는 모든 임직원들에게 행위규범의 내용을 알리고 이들이 행위규범의 적용에 관해 이해할 수 있도록 적절한 훈련의 제공 등 합리적인 조치를 취해야 한다(FSMA §64B).

또한 금융회사는 임직원의 행위규범의 위반을 이유로 제재 조치가 이루어진 경우 금융감독당국에 해당 사실을 알려야 한다(FSMA §64C). FCA는 FCA 고위관리자에 대해서는 제재 조치가 있는 후 7영업일 이내에, 기타의 경우에는 매년 1회씩 보고하도록 규정하고 있다. PRA는 PRA 고위관리자 및 PRA 인증대상직원의 경우 7영업일 이내에 보고하도록 규정한다(PRA Rulebook, Notifications 11.).

#### 마. 제재 사례

2022년 3월 기준으로 SM & CR 제도에 따라 개시된 사건은 120건이고, 그 중 71건이 고위관리자가 문제된 경우이다. 개시된 사건 중 57건(고위관리자 기준 24건)만이 종결되었다.<sup>85)</sup>

〈표 III-11〉 SM & CR 제도 관련 사건 내역

구분		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 <sup>1)</sup>	합계	총계
개시	고위관리자	2	7	13	15	15	14	5	71	120
	기타	0	16	15	6	4	4	4	49	
종결	고위관리자	0	0	5	2	11	3	3	24	57
	기타	0	0	5	9	14	5	0	33	

주: 1) 2022년 3월 28일까지의 자료임. 이하 같음.

자료: FCA 홈페이지(Freedom of Information, "Information on enforcement investigations opened against individuals (SMR) - May 2022")의 표를 토대로 작성함

조사 대상이 된 고위관리자는 최고경영자, 집행이사, 준법감시책임자, 자금세탁 보고관리자였다.

85) 영국 정보공개청구제도에 따라 요청된 질의사항에 대해 2022년 5월 11일 FCA가 홈페이지에 자료를 공개함 (FOI8683)

〈표 Ⅲ-12〉 고위관리기능별 분류내역

구분	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
SMF1(최고집행기능)	1	1	0	3	1	4	2
SMF3(집행이사)	0	0	1	3	9	5	5
SMF16(준법감시)	0	0	3	1	2	1	1
SMF17(자금세탁보고관리자)	1	0	1	1	1	1	1
합계	2	1	5	8	13	11	7

자료: FCA 홈페이지(Freedom of Information, "Information on enforcement investigations opened against individuals (SMR) - May 2022")의 표를 토대로 작성함

이 중 실제로 고위관리자에 대한 제재가 이루어진 사례는 민사제재금 또는 견책이 2건, 금지명령이 1건, 서약서(Undertaking)<sup>86)</sup> 1건뿐이고 20건은 제재 조치 없이 종결되었다. 참고로 고위관리자가 아닌 임직원에 대한 제재 조치는 서약서 1건뿐이었다.

SM & CR 제도 시행 후 어느 정도 시간이 경과했음에도 현저히 낮은 제재 건수로 인해 SM & CR 제도의 실효성과 역지력에 대해 회의적으로 바라보는 시각이 있다.<sup>87)</sup> 그러나 아직 제도가 전면 시행된지 4~5년 정도에 불과하고 사건이 종결되는 데 상당한 시간이 소요되며 시간이 갈수록 고위관리자에 대한 조사 건수가 증가하는 양상을 보이고 있는 점 등에 비추어 볼 때 향후 집행률에 대해서는 지켜볼 필요가 있어 보인다.

이하에서는 SM & CR 제도 시행 이후 제재가 이루어진 주요 사례의 사실관계 및 영국 금융감독당국의 조치를 살펴보기로 한다.

첫째는 Barclays 은행 CEO인 James Staley가 2018년 642,430만 파운드의 민사제재금과 견책 조치를 받은 사건으로, SM & CR 제도에 따른 첫 제재 사례로 관심을 모았다.

이 사건에서 Staley는 최고경영자(SMF 1)로서 내부고발자를 보호해야 할 의무가 있음에도 자신이 연루된 바클레이즈 은행의 채용 과정의 문제를 지적하는 익명의 편지를 받은 후 작성자의 신원을 확인하려고 했다. 영국 금융감독당국은 Staley가 '적절한 기술, 주의, 그리고 근면함을 가지고 행동할 것'이라는 개인 행위규범을 위반했다고 판단했다. CEO로

86) 특정 행위를 하거나 하지 않을 것을 약정하는 금융감독당국과 제재대상자 간의 서면합의를 말함

87) 이호섭 외(2022), p. 42; 안유미(2023), pp. 5~6; 송지민(2023), pp. 22~23; Nicholas Rydera, Diana Johnsonb, Samantha Bourtonb, Demelza Hall(2023), pp. 2~3

서 Staley는 내부고발 내용에 대해 이익상충 상황에 있으므로 적절한 거리를 유지하고 작성자를 밝혀내려 하지 않았어야 하며, 회사 내부에서 내부고발에 대한 전문성과 책임을 갖는 주체들에게 명시적으로 자문을 구하고 향후 취할 행동에 대해 명시적 확인을 받았어야 함에도 그러지 못했다는 것이다.<sup>88)</sup>

한편, 이 사건으로 바클레이즈 은행에 관해서는 내부고발 체계 및 통제에 문제가 있다고 보고, 2020년 말까지 내부고발자 보호 책임을 맡은 고위관리자가 매년 개인적으로 금융감독당국에 내부고발자 보호 체계 및 통제의 건전성에 관해 개인적으로 진술하도록 조치했다.<sup>89)</sup>

둘째는 투자자문회사인 Julius Baer International Limited(JBI)이 2022년 1,800만 파운드의 민사제재금을 부과받고, 세명의 고위임원이 처벌받은 사건이다.

JBI는 금융회사로서 다른 회사들을 대신하여 거액의 투자를 중개해왔는데, 계열회사인 Bank Julius Baer(BJB)는 Yukos Group 산하 여러 회사들을 위해 일하는 Merinson에게 소개료(Finder's Fee)를 지급하고, 반대급부로 Yukos Group 산하 회사들은 Julius Baer에 거액의 현금을 예치하는 거래를 지속해왔다. 이러한 소개료는 Merinson과 Julius Baer가 나누어 가졌는데 이 거래로 Merinson이 수수한 수수료는 미화 300만 달러에 달했다. 또한 JBI는 이러한 부당한 수수료 거래가 이루어지던 시점에 JBI와 Merinson과 같은 소개자와의 관계에서 발생하는 위험을 관리하기 위한 내부통제체제를 갖추지 못했고, 이러한 거래 사실을 알게 된 후에도 이를 금융감독당국에 즉시 알리지 않았다.

FCA는 영업준칙(Principle of Business) 1번, 3번 및 11번 위반<sup>90)</sup>으로 판단하고, 사건에 연루된 BJB의 전 지역대표, 전 러시아 및 동유럽 지역 대표이자 JBI 비집행이사, JBI의 전 연락담당자에 대해 Julius Baer와 Merinson 간의 관계를 관리하고 감시함에 있어 무모하고(Reckless) 성실성(Intergrity)을 결여한 채 행위했다는 이유로 FSMA §56에 따라 금융회사의 업무와 관련하여 어떠한 기능도 수행하지 못하도록 금지명령<sup>91)</sup>을 내렸다.<sup>92)</sup>

88) 이효섭 외(2022), p. 41; FCA, Final Notice(JX02208), Mr. James Edward Staley

89) FCA 홈페이지(News, "FCA and PRA jointly fine Mr James Staley £642,430 and announce special requirements regarding whistleblowing systems and controls at Barclays")

90) 성실하게 행동할 것, 적절한 위험관리체계를 갖추고 책임감 있고 효과적으로 업무를 조직하고 통제하기 위해 합리적인 주의를 기울일 것, FCA, PRA 및 기타 규제기관에 대해 개방적이고 협조적인 것을 말함

91) FSMA §56은 금융회사가 수행하는 규제 대상 활동과 관련된 기능을 수행하기에 적합(Fit and Proper)하지 않다고 판단되는 개인에 대해 FCA가 특정 규제 대상 활동이나 모든 규제 대상 활동을 금지할 수 있도록 규정함

92) FCA, Decision Notice(TXS01622); FCA 홈페이지(News, "FCA fines Julius Baer International Limited

이 사안은 SM & CR 제도 시행 이전에 발생한 사건으로 SM & CR 제도에 따른 것은 아니지만 개인의 책임성을 강조하는 영국 금융감독당국의 기초를 보여주는 사례라 하겠다. 다만, 후에 개인들에 대한 제재는 법원에서 취소되었다.<sup>93)</sup>

셋째는 TSB 은행의 전 최고정보담당자(Chief Information Officer; CIO)인 Carlos Abarca가 2023년 81,620파운드의 민사제재금을 부과받은 사건으로, PRA가 고위관리자 행위규범 위반에 관해 처음으로 취한 제재 조치이다.

TSB 은행은 2018년 위탁업체를 통한 IT 마이그레이션 중 사고로 핵심은행기능 제공이 중단됨으로서 고객불편을 초래했다. 이 사건과 관련하여 PRA는 CIO로서 기타 총괄책임(SMF 18)을 담당하는 고위관리자였다. PRA는 CIO로서 Abarca의 책임에 따라 위탁업체의 마이그레이션 준비 상태와 관련된 위험 식별 및 완화와 관련해 합리적인 조치를 취해야 했음에도 그러지 못했다고 판단했다. CIO의 책임을 물음에 있어 PRA는 Abarca의 책임인술서에 기재된 IT 기능 및 외부위탁 규정 준수 등 Abarca의 책임에 주목했다. 이러한 내용에 따라 Abarca가 마이그레이션 사고에서 나타난 운영 복원력 문제와 미흡한 고객 대응에 책임자라고 보았고 해당 사고와 관련하여 Abarca가 '담당하는 회사의 업무가 규제 체계의 관련 요건 및 기준을 준수할 수 있도록 합리적인 조치를 취할 것'이라는 고위관리자 행위규범(2번)을 준수하는 데 실패했다고 판단했다.

먼저 PRA는 Abarca가 고위관리자로서 PRA의 업무위탁 규정 준수를 위해 영업 중단 위험을 완화하기 위해 외부 서비스업체로부터 충분한 확인을 구하는 등 합리적인 조치를 취했어야 했다고 보았다. 그럼에도 Abarca는 (i) 위탁업체의 희망적 진술만 믿고 준비과정이 완결되었는지 추가적인 조사나 문제제기를 하지 않았으며, (ii) 준비 과정에서 여러 차례 문제를 경험했는데도 위탁업체의 능력을 전반적으로 재평가하지 않았으므로써 합리적 조치를 취하는 데 실패했다고 판단했다.<sup>94)</sup>

이 사건은 특정 사실관계와 관련된 것이기는 하나 PRA가 고위관리자 행위규범 위반을 근거로 제재한 첫 사건이라는 점에서 향후 '합리적으로 기대되는 조치'의 정도를 가늠하는데 참고할 가치가 있다고 사료된다.<sup>95)</sup>

---

£18m and publishes decision notices for three individuals")

93) FCA 홈페이지(News, "FCA fines Julius Baer International Limited £18m and publishes decision notices for three individuals")

94) PRA, Final Notice(IRN CXA01572), Carlos ABARCA

95) Linklaters(2023. 4. 13), "PRA takes the UK's first enforcement action for breach of the Senior Man

넷째는 Barclays 은행의 전직 CEO인 James Staley가 2023년 FCA로부터 180만 파운드  
의 민사제재금 및 향후 금융업계에서 고위관리기능이나 중대한 영향을 미치는 기능을 맡  
지 못하도록 하는 내용의 금지명령을 부과받은 사건이다. 이는 동일인에 대해서 2차례의  
제재가 이루어진 첫 사례이다.

FCA는 2019년 Staley와 성적인 목적의 미성년자 인신매매 혐의로 체포된 Jeffrey Epstein  
간의 관계에 부적절한 점이 없는지 확인했는지 Barclays 은행에 질의한다. Staley는 이사  
회 구성원 및 경영진에게 Epstein과 친밀한 관계가 아니며 마지막으로 만난 것도 Barclays  
에 입사하기 한참 전이라고 진술했고, Barclays는 그 진술에 따라 FCA에 둘 사이의 관계가  
부적절하지 않다는 내용을 확인하는 서면을 보낸다. 후에 이러한 진술이 거짓으로 판명되  
에 따라 FCA는 성실하게 행동할 것(개인 행위규범 1), FCA, PRA 및 기타 규제기관에 대해  
개방적이고 협조적일 것(개인 행위규범 2) 및 FCA 또는 PRA가 합리적으로 통지를 기대할  
만한 정보를 적절하게 공개할 것(고위관리자 행위규범 4)를 위반했다고 판단하고, 기존의  
제재 전력 등을 고려하여 민사제재금 및 금지명령을 부과한다.<sup>96)</sup>

## 2. 호주

### 가. 금융책임성제도

호주는 2018년 2월 은행 및 예금수취기관(Authorized Deposit-Taking Institutions)과  
그 이사 및 고위 임원의 책임성을 강화하기 위해 호주건전성감독원(Australia Prudential  
Regulation Authority, 이하 'APRA'라 함)이 관할하는 은행임원책임제도(Banking  
Executive Accountability Regime; 이하 'BEAR 제도'라 함)를 도입했다. BEAR 제도는 영국  
의 고위관리자 제도와 유사하게 대상 회사의 고위 임원들이 책임져야 할 특정 사업영역  
과 기능을 판별하고 해당 책임영역 내에서 위반이나 내부통제 실패가 발생했을 때 책임  
을 묻기 위한 것으로 고위 임원에게 배분된 책임을 명확히 하기 위해 책임성진술서  
(Accountability Statement)와 책임성지도(Accountability Map)를 활용했다. 그러나

---

ager Conduct Rules”

96) FCA, Decision Note(JXS02208), James Edward Staley

BEAR 제도는 적용 범위, 대상 임원을 판별하는 상세 기준과 임원 선임에 관한 규제당국의 관여도<sup>97)</sup> 등 세부적인 측면에서 차이가 있었다.

이후 2023년 9월 개인책임성제도를 보험회사 등 금융업권 전반으로 확대하고 APRA와 호주증권투자위원회(Australian Securities & Investments Commission: ASIC)가 함께 관할하도록 하는 내용의 금융책임성제도(Financial Accountability Regime, 이하 'FAR 제도'라 함)가 도입되어 BEAR 제도를 대체해 시행될 예정인바,<sup>98)</sup> 그 내용은 BEAR 제도의 기본 틀 거리를 승계하면서도 은행, 보험, 연금산업의 운영문화를 개선하고 건전성뿐 아니라 영업 행위 관련 사안에 대해서도 투명성과 책임성을 강화하기 위한 개선 사항을 담고 있다.<sup>99)</sup>

FAR 제도는 크게 (i) 대상 회사(Accountable Entities), (ii) 책임부담자(Accountable Person; AP), (iii) 통지(Notification) 및 (iv) 이연보수(Deferred Remuneration)에 관한 내용으로 구성된다.

## 나. 대상 회사

FAR 제도는 대상 금융회사를 규모에 따라 핵심 회사(Core Entities)와 강화 회사(Enhanced Entities)로 나누어 비례적으로 규제를 적용하는데, 책임성지도 및 책임성진술서 제출 의무는 아래와 같이 강화 통지 한도를 충족하는 강화 회사만 부담<sup>100)</sup>하고 관련 통지의무도 서로 달리 적용된다.<sup>101)</sup>

---

97) 영국 고위관리자 제도에서는 고위관리자의 사전 승인을 요하지만, BEAR 제도하에서는 사전 등록으로 족함

98) ADI에 대해서는 2024년 3월부터 시행에 들어갔으며, 보험회사 등에 대해서는 2025년 3월경부터 시행될 예정임

99) ASIC 홈페이지(Regulatory Resources, Financial Services, "Financial Accountability Regime")

100) 다만 호주 금융감독당국은 핵심회사의 경우에도 회사의 책임 배분 의무 등의 준수와 관련해 회사의 업무영역에 대해 어떻게 책임 배분이 이루어졌는지 여부 등을 문서로 기록해 둘 것을 권고하고 있음(APRA·ASIC(2024), p. 17)

101) APRA·ASIC(2024a), p. 8

〈표 III-13〉 강화 통지 한도

구분	총 자산
ADI	200억 호주달러
손해보험회사 및 생명보험회사	100억 호주달러
민간건강보험회사	30억 호주달러
퇴직연금사업자	300억 호주달러

자료: APRA·ASIC(2024a), p. 8의 표를 토대로 재작성함

기업집단에 속한 어느 대상 회사가 강화 회사인 경우에는 해당 기업집단 내 모든 회사들이 규모와 상관없이 강화 회사가 된다.<sup>102)</sup>

대상 회사는 책임성 의무(Accountability Obligation) 및 핵심인사의무(Key Personnel Obligation), 통지의무(Notification Obligation) 및 이연보수의무(Deferred Remuneration Obligation)를 부담한다.

첫째, FAR 제도는 대상 회사와 책임부담자에게 각 책임성 의무를 부과하는데, 대상 회사가 부담하는 책임성 의무의 내용은 아래와 같다.

### 대상 회사의 책임성 의무

- 정직성 및 성실성, 적절한 기술, 주의, 근면함을 가지고 사업을 수행하기 위해 합리적인 조치를 취할 것
- 개방적이고 건설적이며 협조적 태도로 규제 기관을 응대하기 위해 합리적인 조치를 취할 것
- 사업을 수행함에 있어 대상 회사의 건전한 지위나 평판에 악영향을 미칠 수 있는 사항이 발생하지 않도록 합리적인 조치를 취할 것
- 책임부담자의 책임성 의무 이행을 보장하기 위해 합리적인 조치를 취할 것
- 중요 관련 회사의 위 사항들의 준수를 보장하기 위해 합리적인 조치를 취할 것

자료: 금융책임성제도법(Financial Accountability Regime Act 2023; FARA) § 20에 따라 직접 작성함

둘째, 핵심인사의무(Key Personnel Obligation)는 책임부담자의 판별 및 등록과 관련된 대상 회사의 의무를 말한다.

102) APRA·ASIC(2024a), p. 8

즉, 대상 회사는 (i) 책임부담자가 맡은 책임들이 대상 회사와 관련 기업집단의 사업 운영의 모든 영역을 포괄하도록 보장하고, (ii) 무등록자나 결격자가 책임부담자가 되지 않도록 하며, (iii) 규제당국의 지침을 준수하고, (iv) 중요 관계 회사가 (ii) 및 (iii)을 준수하도록 합리적인 조치를 취해야 한다(FARA § 23(1)).

셋째, 통지 의무는 대상 회사가 FAR 제도에 따라 금융감독당국에 통지해야 하는 사항에 관한 것이고, 이연보수의무는 책임부담자의 장래 위법행위 발생 등에 대비해 변동 보수의 일부를 일정 기간 이연하는 것이다. 통지 의무에 관해서는 아래 라.에서, 이연보수의무에 대해서는 마.에서 각 살펴보기로 한다.

한편, FAR 제도하에서는 책임성규제의 적용을 받는 대상 회사(Accountable Entities)뿐 아니라 해당 회사의 중요 관계 회사(Significant Related Entities)<sup>103)</sup>에 대해서도 동일한 규제를 적용한다.

## 다. 책임부담자

### 1) 개요

금융책임성제도에 따라 금융회사의 경영과 통제에 고위집행책임을 갖는 고위 임원인 책임부담자들은 선임 전에 금융감독당국<sup>104)</sup>에 등록해야 한다. 책임부담자는 법률에 따라 책임성 의무(Accountability Obligation)를 부담하며, 금융회사는 각 책임부담자의 책임영역을 명확히 하기 위해 책임을 분배하고 강화회사는 이를 책임진술서/책임지도에 담아 금융감독당국에 제출하여야 한다. SM & CR 제도의 고위관리자와 유사하게 책임부담자는 금융책임성 제도에 따라 금융회사의 내부통제 실패에 대해 개인적 책임을 부담하는 자라 할 수 있다.

이하에서는 (i) 책임부담자의 판별 및 등록, (ii) 핵심기능(Key Function)의 배분, (iii) 책임성진술서/책임성지도, (iv) 책임성 의무 순으로 살펴본다.

---

103) 규제 대상 금융회사의 자회사 내지 관련 회사(퇴직연금사업자의 경우)로서, 호주 헌법에 따른 법인이며, 그 자신은 대상 회사가 아니고, 영위하는 사업이나 활동이 대상 회사에 중대하고 실질적인 영향을 미치거나 미칠 수 있는 경우를 말함(FARA) §12)

104) APRA 및 ASIC

## 2) 책임부담자의 판별 및 등록

대상 회사는 회사 및 중요 관계 회사의 책임부담자가 누구인지 판별해야 한다. 책임성의 경계를 명확하게 하고, 책임부담자들이 맡은 책임들이 대상 회사와 중요 관련 회사의 모든 업무 분야 및 법률에 지정된 책임과 지정된 직위에 내재된 책임들을 모두 포괄하도록 해야 한다.

책임부담자는 두 가지 방법으로 판별하는데, 첫째는 법령에 열거된 규정책임(Prescribed Responsibilities)<sup>105)</sup>이나 규정직위(Prescribed Position)를 맡은 자이고, 둘째는 법률상 일반 원칙(General Principle)을 충족하는 자이다(FARR §10(1) 내지 (3)).

첫째, 어느 임원이 대상 회사에서 담당하는 직위로 인해 금융책임성제도시행규칙<sup>106)</sup>에서 규정하는 책임을 부담하거나, 규정하는 직위를 담당하는 경우 책임부담자가 된다. 보험회사(외국 보험회사의 지점 제외)의 규정책임 및 직위는 아래와 같다(FARR §5 내지 §7).<sup>107)</sup>

〈표 III-14〉 FARR 규정책임 및 규정직위

구분	비고
FARR 규정책임	
회사 및 중요 관련 회사의 사업활동의 관리 및 통제에 관한 고위 집행책임	예: CEO
회사의 재정 자원 또는 운영의 관리 및 통제에 관한 고위집행책임	예: CFO, COO
회사의 전반적 위험 통제와 전반적 위험관리체계의 관리에 관한 고위집행책임	예: CRO
회사의 정보 관리(IT 시스템 포함)에 관한 고위집행책임	예: CIO 또는 CTO
회사의 ① 내부감사기능, ② 준법 기능, ③ 인사노무기능, ④ (회사 내외를 불문하고) 분쟁해결기능의 관리에 관한 고위집행책임	-

105) 규정책임의 영문 표현은 Prescribed Responsibilities로 SM & CR 제도상 지정책임과 같지만, 전자는 책임성을 부담하는 주체를 판별하기 위한 개념으로서 SM & CR 제도 상 지정책임보다는 고위관리기능에 가까운 것으로 이해되나, 본 보고서 목적상 SM & CR 제도의 지정책임과의 혼동을 방지하기 위해 규정책임이라는 표현을 사용함

106) Financial Accountability Regime (Minister) Rules 2024 (이하 "FARR")

107) 예금수취기관, 손해보험회사, 생명보험회사, 민간건강보험회사 및 퇴직연금사업자에게 적용되는 규정을 기준으로 정리함(외국 금융회사의 호주 지점에 대해서는 별도 규정)

〈표 III-14〉 계속

구분	비고
회사의 (고충 처리 포함) 고객 또는 조합원 교정 프로그램(Remediation Programme)의 관리에 관한 고위집행책임	-
회사의 위반 보고(breach reporting)의 관리에 관한 고위집행책임	-
자금세탁방지법(Anti-Money Laundering and Counter-Terrorism Financing Act 2006)에 따른 보고 회사인 경우 회사의 자금세탁방지기능의 관리에 관한 고위집행책임	-
회사의 계리 기능의 관리에 관한 고위집행책임	보험회사에 추가적으로 적용되는 책임임
회사의 보험금 청구(Claims Handling) 관리에 관한 고위집행책임	
FARR 규정직위	
이사회 구성원	-

자료: FARR §5 내지 §7 및 설명자료(Explanatory Statement) 내용을 토대로 작성함

규정책임 또는 규정직위는 특정 영역에 관해 책임을 부담하는 고위 임원을 판별하기 위한 것으로서 단순히 열거된 규정책임과 관련된 업무나 기능을 수행하는 것만으로 책임부담자가 되는 것은 아니다. 즉, 해당 책임과 관련하여 집행 책임을 부담하는 것이 아니라 개발, 유지, 검토만을 수행하는 개인들은 책임부담자가 아니다.

둘째, 규정 책임을 부담하거나 규정 직위를 담당하는 자가 아니라도 (i) 대상 회사 또는 대상 회사의 모회사에서 직위를 맡은 자로서, (ii) 그 직위로 인해 ① 대상 회사의 관리 및 통제 또는 ② 대상 회사 또는 중요 관련 회사 운영에 있어 중요하거나 상당한 일부분 또는 측면의 관리 또는 통제에 관해 실질적이고 실효적인 고위집행 책임을 갖는 자는 책임 부담자이다(FARA §10(1)).

책임부담자는 여러 책무나 지위를 보유할 수 있다. 금융감독당국은 책임부담자의 적정 숫자를 규정하지 않지만, 대상 회사들은 특유의 영업 운영 방식과 실제 책임 소재를 고려하여 신중하게 배분할 것을 권고한다. 지나치게 많은 (권한이 낮은) 개인을 등록하는 것은 책임성을 부적절하게 희석시킬 수 있다. 반면에 실제로는 운영의 모든 측면에서 실제적이고 효과적인 책임성을 아우르지 않는 소수의 핵심 임원만 두는 것은 책임성을 부적절하게 집중시킬 수 있기 때문이다.<sup>108)</sup>

108) APRA·ASIC(2024a), pp. 11~12

2명 이상의 책임부담자가 동일한 책임을 공유하는 것도 가능하지만, 이 경우 책임부담자들은 연대하여 책임을 부담한다(FARA §21(2)).

한편, 금융감독당국에 대상 회사 또는 중요 관련 회사의 책임부담자로 등록되지 않았거나 자격이 박탈된 자는 대상 회사 또는 중요 관련 회사의 책임부담자가 될 수 없다.

대상 회사는 책임부담자의 선임 전에 (i) 등록신청서 양식, (ii) 대상 회사가 해당인의 적합성(Suitability)을 확인했음을 확인하는 진술, (iii) (강화 회사의 경우) 해당인의 책임성 진술서를 첨부하여 금융감독당국에 등록해야 한다. 영국의 SM & CR 제도에서 사전 승인을 요하는 것과 달리 FAR 제도하에서는 등록 신청된 임원에 대한 승인을 요하지 않는다. 다만, APRA는 건전성 규제의 일환으로 규제 대상 회사의 이사회에 '책임자(Responsible Person)'의 적격성(Fitness & Propriety)을 보장하도록 규정하고 있는데, 책임부담자는 많은 경우 해당 규제의 책임자에 해당된다.<sup>109)</sup>

### 3) 주요기능의 배분

대상 회사는 규정책임 및 일반 원칙에 따른 책임의 배분과 별도로 감독규정에 열거된 주요기능(Key Function)을 책임부담자에게 배분해야 한다. 주요기능이란 건전성이나 영업행위 관점에서 특정한 중요성을 띠는 기능 또는 기능 영역을 말한다.<sup>110)</sup>

주요기능을 배분하는 목적은 법률에 규정된 책임부담자의 책임을 확대하기 위한 것이 아니라 규제 당국이 업무 영역 전반에 걸쳐 대상 회사가 책임부담자에게 책임을 적절하게 배분하고 있는지 평가하는 데 도움을 주기 위한 것이다. 주요기능은 해당 기능에 대해 고위집행책임을 맡은 책임부담자에게만 배분할 수 있다.

규정책임과 주요기능은 범위에도 차이가 있는데, 책임부담자가 어떠한 규정책임을 담당한다고 할 때 이는 해당 영역에 대한 전적인 책임을 부담하지만, 주요기능을 배분받은 책임부담자의 경우에는 반드시 주요기능에 관해 전적인 책임을 부담하는 것은 아니다. 해당 주요기능과 관련된 여러 책임이 존재할 수 있기 때문이다.<sup>111)</sup>

---

109) Financial Stability Institution(2023), p. 10

110) APRA·ASIC(2024a), p. 13

111) APRA·ASIC(2024a), p. 14

예컨대, 대상 회사 X의 운영위험관리 주요기능은 (i) CEO(대상 회사 전반이 이사회 승인 한 운영위험성향에 따라 운영되도록 할 책임), (ii) CRO(운영위험관리체계를 개발하고 유지할 책임) 및 (iii) 상품, 영업행위, 절차 및 시스템에 내재된 운영 위험을 식별하고 관리할 책임을 부담하는 고위 임원 모두에게 배분될 수 있다.<sup>112)</sup>

열거된 주요기능은 예시적일 뿐이므로 대상 회사는 열거된 기능 중 해당 회사에 적용되는 주요기능이 무엇인지 평가해서 해당 기능에 대해 책임을 지는 책임부담자가 누구인지 결정해야 한다.

주요기능은 금융회사의 업종별로 감독규정에 규정되는데, 보험회사의 주요기능을 담은 감독규정 개정안은 본 보고서 작성 시점에서 아직 확정되지 않은 상태다.

아래는 금융책임성제도감독규정개정안(No.1 of 2024)<sup>113)</sup>에 열거된 보험주요기능<sup>114)</sup>이다.

---

### 보험주요기능(안)(금융책임성제도감독규정개정안)

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 자본 관리</li> <li>(2) 회수 및 집행(파산, 채무회수 및 회생)</li> <li>(3) 품행 위험 관리</li> <li>(4) 데이터 관리</li> <li>(5) 재무 및 규제 보고</li> <li>(6) 고충 처리 절차(Hardship Processes)</li> <li>(7) 보험 위험 관리</li> <li>(8) 운영 위험 관리</li> <li>(9) 상품 디자인 및 판매 관련 의무</li> <li>(10) 상품 발행(Origination)</li> <li>(11) 회생, 출구계획 및 정리</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>(12) 재보험 관리</li> <li>(13) 보험사기 관리</li> <li>(14) 기술 관리</li> <li>(15) 관련 판매인 및 직원의 훈련 및 모니터링</li> <li>(16) 계약 인수</li> <li>(17) 내부고발 정책 및 절차</li> </ul> |
|---|---|
- 

APRA와 ASIC은 위 개정안에 대해 2024년 4월 19일까지 의견수렴 예정인바,<sup>115)</sup> 그 결과

112) APRA·ASIC(2024a), p. 15

113) Financial Accountability Regime Regulator Rules Amendment Instrument No.1 of 2024

114) 손해보험회사 및 손해보험회사의 비경영금융지주회사, 생명보험회사 및 생명보험회사의 비경영금융지주회사 및 민간건강보험회사에 적용됨

115) APRA 홈페이지(News and Publications, "APRA and ASIC issue final rules and further guidance for the Financial Accountability Regime")

를 반영해 보험주요기능 목록을 확정할 것으로 이해된다.

#### 4) 책임성진술서/책임성지도

강화 회사는 금융감독당국에 책임성진술서(책임부담자별) 및 책임성지도를 마련해 제출해야 한다. 핵심 회사의 경우 책임성진술서 및 책임성지도의 제출의무는 없지만 호주 금융감독당국은 핵심회사의 경우에도 회사의 책임 배분 의무 등의 준수와 관련해 회사의 업무영역에 대해 어떻게 책임 배분이 이루어졌는지 여부 등을 책임성진술서 양식 등을 활용하여 문서로 기록해 둘 것을 권고하고 있다.<sup>116)</sup>

책임성진술서는 새로 선임된 책임부담자 등록 시, 책임성지도는 대상 회사가 FAR 제도 규제 범위에 포함된 시점으로부터 30일 이내에 제출하고, 변경이 있을 경우 반영하여야 하며, 책임성진술서 및 책임성지도에 기재된 사항에 대해 중대한 변경이 있을 때는 30일 이내에 금융감독당국에 고지해야 한다(FARA § 31(2)(b) 및 (d)).

책임성진술서 또는 책임성지도가 더 이상 대상 회사 등의 운영이나 각 책임부담자의 책임 및 보고 라인을 정확하게 반영하지 못하는 경우 ‘중대한 변경’이라 볼 수 있는데, 구체적 판단은 대상 회사가 제반 상황을 고려해 내려야 한다.<sup>117)</sup> 호주 금융감독당국은 책임진술서를 다시 제출해야 하는 “중대한 변경”에 대해 다음과 같이 예시하고 있다.

〈표 III-15〉 중대한 변경 및 중대하지 않은 변경

중대한 변경	중대하지 않은 변경
<ul style="list-style-type: none"> <li>강화 회사의 운영이나 책임 범위에 대한 중요한 변경(예: 기업이 추가적인 업무를 수행하거나 수행하던 일을 수행하지 않음)</li> <li>책임부담자의 규정책임 또는 직위</li> <li>책임부담자의 일반 책임 또는 책임성(예: 책임성이 ‘보장’에서 ‘감독’으로 변경되는 경우)</li> <li>책임부담자의 보고대상자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>책임부담자에게 보고하는 자의 직책은 변경되지만 보고 라인이나 책임 라인에 실질적 변화가 없음</li> <li>강화 회사 내의 사업 단위 명칭이 변경되나 책임성이나 운영 및 책임은 그대로 유지됨</li> <li>책임부담자의 책임성이나 책임을 변경하지 않는 관련 법규의 변경</li> </ul>

자료: APRA·ASIC(2024a), p. 19의 표를 토대로 재작성함

116) APRA·ASIC(2024b), p. 1

117) APRA·ASIC(2024a), p. 18

호주 금융감독당국의 책임성진술서 작성 관련 지침 및 양식<sup>118)</sup>에 따르면 책임성진술서에는 (i) 책임부담자의 성명, 직책, 보고대상자, 책임 등 상세정보, (ii) 책임부담자의 책임에 대한 상세, (iii) 책임의 제한이나 면제, (iv) 책임부담자의 확인이 포함되어야 하는데, 책임부담자의 책임 영역에 대해 책임부담자가 수행해야 하는 역할<sup>119)</sup>을 포함해 책임부담자의 책임을 명확하게 설명해야 하며, 여러 책임부담자가 책임을 공유하는 경우에는 각 책임부담자의 책임성진술서에 연대 책임을 명시하여야 한다.<sup>120)</sup>

또한 호주금융감독당국은 책임성진술서 작성 시 참고할 수 있도록 건전성 및 영업행위 감독 측면에서 주안점을 두어야 할 영역(Primary Area of Focus; PAF)이 무엇인지 규정책임 또는 일반책임별로 예시하고 있는데, 예컨대 보험회사에 적용되는 규정책임에 대해서 주안점을 두어야 할 부분은 <표 III-16>과 같다.

<표 III-16> 보험회사의 추가적 규정책임 관련 PAF

구분	PAF
보험회사의 계리 기능	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선임계리사의 독립성</li> <li>• 보험계리 기능의 충분한 자원 확보</li> <li>• 경험분석 수행</li> <li>• 재무상태 평가 및 부채평가 수행</li> <li>• 평가, 포트폴리오 관리, 재무상태보고서 및 보험회계평가보고서 등 보험 회계 보고</li> <li>• 자본관리 및 유보</li> <li>• 보험계리 자문 체계</li> <li>• 상품 및 요율산정</li> <li>• 보험계리 자문 제공</li> </ul>
보험회사의 보험금 청구 (Claims Handling) 기능	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보험금 청구 기능의 충분한 자원 확보</li> <li>• 보험금 청구 절차, 시스템, 정책 및 절차</li> <li>• 보험금 관리</li> <li>• 보험금 지급</li> <li>• 보험금 지급심사</li> <li>• 보험금 통제</li> <li>• 보험금 누수 및 사기</li> <li>• 환수 관리</li> </ul>

자료: APRA·ASIC(2024b), p. 16의 표를 토대로 재작성함

118) APRA 홈페이지(APRA's Functions, "Financial Accountability Regime")

119) '관리' 또는 '감독'과 같은 일반적 용어를 지양하고, 전달, 모니터링, 승인, 검토, 권고, 문제제기, 전파 등 구체적 용어를 사용할 것을 권고함

120) APRA·ASIC(2024b), p. 16

PAF는 참고 목적일 뿐이므로 예컨대 대상 회사에서 계리 기능에 관해 책임을 갖는 책임 부담자와 계리 기능 관련 PAF로 열거된 사항 중 일부에 대해 실제로 책임을 갖는 자가 다르다면 대상 회사의 실질에 따라 책임을 배분하고 책임성진술서에 반영해야 한다.

한편, 책임성지도에는 (a) 대상 회사 및 중요 관련 회사의 모든 책임부담자의 성명, (ii) 책임부담자의 보고 라인 및 책임 라인의 상세, (iii) 각 책임에 대한 책임부담자를 식별하기 위한 충분한 정보, (d) 기타 감독규정에 규정된 정보를 포함해야 한다.

호주 금융감독당국은 책임성지도에 대해서는 별도의 양식을 제공하고 있지 않는데, 대상 회사는 조직 구조 및 도표상에 대상 회사 및 중요 관련 회사에 걸쳐 다양한 업무와 기능에 대한 궁극적 책임의 배분을 가장 명확하게 보여줄 수 있는 방식으로 작성하여야 한다.<sup>121)</sup>

## 5) 책임성 의무

금융책임성 제도하에서 책임부담자는 다음과 같이 책임성 의무를 부담한다(FARA § 21).

---

### 책임부담자의 책임성 의무(FARA § 21)

- 책임부담자의 직위에 따르는 책임을 수행함에 있어 정직하고 성실하게 행동하며 적절한 기술, 주의 및 근면함을 가지고 행동할 것
- 개방적이고 건설적이며 협조적 태도로 규제기관을 응대할 것
- 대상 회사의 건전한 지위 또는 평판에 악영향을 미칠 수 있는 문제가 발생하지 않도록 합리적인 조치를 취할 것
- 대상 회사에 FARA §21(d)에 명시된 법령<sup>1)</sup>의 중대한 위반으로 귀결될 수 있는 문제가 발생하지 않도록 합리적인 조치를 취할 것

---

주: 1) 금융책임성제도법, 은행법(Banking Act 1959), 보험법(Insurance Act 1973), 생명보험법(Life Insurance Act) 및 기타 금융업 관련 법률 등이 열거됨

금융책임성제도법은 책임성 의무 충족 요건인 ‘합리적인 조치’에 관해 ‘어떠한 사항과 관련하여 (a) 적절한 거버넌스, 통제 및 위험 관리가 이루어지고, (b) 부적절한 책임의 위임에 대한 안전장치가 존재하며, (c) 발생하거나 발생할 수 있는 문제를 식별하고 해결하기 위한 적절한 절차가 마련되어 있고, (d) (법령이나 내규의) 미준수 또는 미준수로 의심되

---

121) APRA·ASIC(2024a), p. 18

는 경우에 대해 적절한 조치를 취하는 것을 포함'한다고 직접 규정한다(FARA §22).

'합리적인 조치'에 관해 금융감독당국은 추가적인 지침을 제공하고 있지는 않다.

다만 APRA는 2020년 BEAR 제도 시행에 따른 대형 ADI의 대응을 조사하여 모든 금융 회사들이 참고할 수 있도록 그 결과를 발표한 바 있는데, 대형 ADI에서 관찰된 핵심적 조치들에는 (i) BEAR 제도에 따른 책임부담자의 책임 이행을 지원하기 위한 체계를 개발하고, (ii) 책임부담자가 하급자들에게 책임을 내릴 때는 공식적으로 각 직속 부하직원(Direct Reports)에게 맞추어 책임을 분배하며, (iii) '합리적 조치'를 입증하기 위해 각자의 집행 방식에 따라 활동에 대한 기록을 남기는 것 등이 포함된다.<sup>122)</sup>

이와 관련하여 APRA는 다음과 같이 권고한다.<sup>123)</sup>

첫째, 책임 이행을 지원하기 위한 체계에 관해 BEAR 제도 준수담당자가 중앙에서 특정 범위의 업무와 관련해 책임부담자가 취한 합리적인 조치의 예들을 공유하는 것이 바람직하다. 대상 회사는 '합리적인 조치'에 대해 모니터링해서 취해진 조치가 대상 회사의 기대를 충족하는지 이해할 필요가 있다.

둘째, 책임부담자는 그 책임영역에 관해 책임을 분장할 때는 직속 부하직원 개개인에 맞추어 배분하고 이를 성과관리체계에 직접적으로 연동시킨다.

셋째, 합리적 조치 이행을 입증하기 위한 기록의 정도는 개별 임원의 집행 방식에 따라 저장도에서 고강도까지 다양하게 존재할 수 있는바, 신속한 결정의 필요성과 증빙 자료의 심도 사이에서 균형을 확보할 필요가 있다.

한편, BEAR 제도와 FAR 제도하에서는 비집행이사도 책임성 의무를 부담하는바, 비집행이사가 책임성 의무를 충족하기 위해 취하여야 할 조치에는 (i) 책임성 의무를 내재화하기 위한 분위기 조성 및 회사 전체로의 전파, (ii) 적절한 회의 준비 및 효율적인 거버넌스 제공, (iii) 유의미한 이사회 회의 참여와 경영진에 대한 건설적인 문제 제기 및 (vi) 책임을 이행하기 위해 취한 조치들의 문서화(회의록, 이사회 성과 평가 등)가 포함된다.<sup>124)</sup>

APRA는 이와 관련하여 개개의 이사들이 책임성 제도가 의도하는 바를 깊이 이해하여 기

---

122) APRA(2020), p. 16

123) APRA(2020), pp. 17~18

124) APRA(2020), p. 22

대되는 결과를 도출하도록 하여야 하며, 이사회 관련 자료를 숙지하는 데 그치지 않고 적극적으로 이사회 결정 과정에 참여하고 경영진에 대해 문제를 제기할 필요가 있다고 권고한다. 이를 위해 대상 회사는 서로 다른 결정이나 조치에 대해 관련 책임부담자를 특정하는 등 이사의 참여 및 문제 제기에 도움이 되는 방식으로 이사회 보고서 및 자료들을 작성할 필요가 있다.<sup>125)</sup>

책임부담자가 책임성 의무를 위반한 것으로 판단되는 경우 호주 금융감독당국은 대상 회사에 대해 시정명령(Directions)을 내리거나, 책임부담자에 대해 자격 박탈(Disqualification), 약정서(Enforceable Undertakings) 징구 등 행정 조치를 취할 수 있다(FARA §42, 64, 65 및 84). 아울러 대상 회사는 책임부담자의 변동 보수를 삭감해야 한다(FARA §25). 금융감독당국은 위반 발생 시 가장 적합하다고 판단하는 조치를 취할 수 있으며, 경우에 따라서는 제재 권한을 행사하지 않고 일상적인 감독 활동의 일부로 대응할 수 있다.<sup>126)</sup>

참고로 FAR 제도는 제도의 실효성을 위해 책임성 제도 위반에 대해 부과될 수 있는 민사 제재금의 한도를 대폭 증액해 처벌을 강화했다.<sup>127)</sup> 대상 회사의 경우 BEAR 제도에서는 최대 한도가 1,050만 호주달러(소형 ADI) 또는 2억 1,000만 호주달러(대형 ADI)였지만, FAR 제도에서 최대 한도는 1,375만 호주달러에서 6억 8,750만 호주달러까지도 이를 수 있다.

한편, 2020년 처음 마련된 법안에는 책임부담자가 책임성 의무를 위반한 경우에도 민사 제재금을 부과할 수 있도록 하는 내용이 포함되어 있었으나, 국회를 통과한 현재의 법안에는 이 부분이 포함되지 않았다. 입법 과정에서 이 경우에 민사제재금을 부과하여야 하는지 여부가 핵심 쟁점이 되었는데, 이를 부과하여야 한다는 측에서는 개인의 책임을 묻기 위해서는 강력한 제재수단이 필요하다고 주장했으나, 반대 측에서는 자격박탈(Disqualification)과 같은 보다 효과적인 수단들이 있기때문에 민사제재금을 불필요하다고 주장했다.<sup>128)</sup> 결과적으로 개인의 책임성 의무 위반에 대한 민사제재금 부과는 포함되지 않았지만, 개인의 경우에도 어떤 방식으로든 직간접적으로 FAR 제도의 특정 조항 위반 사실을 알면서 개입하였거나 가담한 경우 등에는 최대 137만 5,000호주달러의 민사제재금을 부과받을 수 있다.<sup>129)</sup>

125) APRA(2020), p. 23

126) APRA·ASIC(2024a), p. 22

127) 송지민(2023), p. 25; Ashurst(2022. 9. 9), "FAR is not FAR away are you ready"

128) Parliament of Australia(2023), p. 8

## 라. 통지

모든 대상 회사는 회사의 책임성 체계 또는 책임성 제도 준수에 영향을 미칠 수 있는 아래와 같은 특정 상황이 발생할 경우 30일 이내에 금융감독당국에 통지해야 한다.

---

### 핵심통지의무(FARA §32)

- (1) 대상 회사나 중요 관련 회사의 책임부담자가 더 이상 책임부담자가 아니게 된 경우
  - (2) 대상 회사나 중요 관련 회사의 책임부담자가 책임성 의무 위반으로 해임 또는 업무정지된 경우
  - (3) 대상 회사나 중요 관련 회사의 책임부담자의 변동보수가 책임성 의무 위반으로 삭감된 경우
  - (4) 대상 회사가 책임성 의무 또는 핵심인사사무를 위반했다고 믿을만한 합리적 근거가 있는 경우
  - (5) 대상 회사나 중요 관련 회사의 책임부담자가 책임성 의무를 위반했다고 믿을만한 합리적 근거가 있는 경우
  - (6) 대상 회사나 중요 관련 회사의 책임부담자에 관한 정보로서 FAR 제도 등록부에 기재된 정보에 중대한 변경이 있는 경우
- 

대상 회사의 통지 의무 준수를 위해 회사는 책임성 의무 위반이나 기타 통지 사유를 적시에 식별할 수 있는 내부 통제 체계 및 절차를 수립해야 한다.<sup>129)</sup>

위 표의 (4) 또는 (5)와 관련해 위반에 대한 통지가 있을 후 대상 회사가 위반에 대해 변동보수의 삭감, 해임 등 조치를 취한 경우 금융감독당국에 조치 내용에 대한 추가 정보를 반영해 다시 통지해야 한다. 위반 통지 이후 위반의 근본적인 원인이나 위반의 영향에 대한 평가결과 등 추가적 정보가 밝혀지는 경우에도 재통지가 필요할 수 있다.<sup>131)</sup>

강화 회사는 이 밖에도 앞서 본 바와 같이 책임성진술서 및 책임성지도를 마련하여 제출해야 하며, 제출된 책임성진술서 및 책임성지도에 중대한 변경이 있는 경우에도 금융감독당국에 통지해야 한다.

---

129) Parliament of Australia(2023), p. 13

130) APRA·ASIC(2024a), p. 16

131) APRA·ASIC(2024a), p. 17

## 마. 이연보수

금융책임성 제도는 대상 회사에 이연보수의무(Deferred Remuneration Obligation)를 부과한다(FARA § 25(1)).

이연보수의무에 따라 대상 회사는 (i) 책임부담자의 변동보수 중 40% 이상에 대해 최소 4년간 지급을 유예하고, (ii) 책임부담자가 책임성 의무를 위반하는 경우 책임부담자의 변동보수를 감액하도록 하는 보수정책을 시행해야 하며, (iii) 위반에 대해 보수정책에 변동보수의 감액이 규정된 경우 감액된 변동보수가 책임부담자에게 지급되거나 이전되지 않도록 하고, (iv) 중요 관련 회사가 이연보수의무를 준수하도록 합리적인 조치를 취해야 한다.

대상 회사에 변동보수를 이연하도록 의무를 부과하는 것은 책임부담자가 장기적인 영향을 미치는 의사결정을 할 때 실효적으로 위험을 관리할 수 있도록 명확한 유인을 제공하기 위한 것이다. 또한 미래에 부정적인 결과를 초래하는 의사결정에 대해 책임부담자에게 향후에 책임을 물을 수 있도록 하기 위한 것이기도 하다.<sup>132)</sup>

따라서 책임성 제도를 실효적으로 구현하기 위해서는 대상 회사의 인센티브 구조와 보수 정책에 대한 광범위한 평가가 필요하다.

이연보수의무는 (i) 특정 회계 연도에 어느 책임부담자에 대해 이연된 금액이 50,000호주 달러 미만이거나, (ii) 일시적이거나 예상치 못한 공석을 채우기 위해 책임부담자가 된 자로서 책임부담자로 등록되지 않았거나 등록을 요하지 않는 경우에는 적용되지 않는다.

금융책임성 제도에 따른 이연보수의무와 별도로 APRA의 건전성 규제상 중대한 금융기관(Significant Financial Institutions)에 해당하는 대상 회사에 대해서는 별도의 건전성 기준<sup>133)</sup>에 따른 이연보수의무가 적용된다.

---

132) APRA·ASIC(2024a), p. 20

133) APRA(2017)

### 3. 싱가포르

#### 가. 개요

싱가포르의 개인책임성제도는 기본적으로 통화감독청(Monetary Authority of Singapore; MAS)이 2020년 9월 10일 발표한 개인 책임성 및 행동에 관한 지침(Guidelines on Individual Accountability and Conduct; IACG) 및 해당 지침에 대한 질의응답(Frequently Asked Questions(FAQs) on Guidelines on Individual Accountability and Conduct; FAQs)에 따라 2021년 9월 10일부터 시행되고 있다.

MAS는 그 배경으로 금융회사 내부에 책임과 윤리적 행동 문화가 강하게 자리 잡기 위해서는 고위관리자들(Senior Manager)의 개인적 책임성과 이를 지원하기 위한 지배구조 체계가 필요하기 때문이라고 밝힌바, 싱가포르의 개인책임성제도 역시 고위관리자의 책임성을 강조하고 문서를 통해 책임영역을 명확화하는 등 영국의 SM & CR 제도 등과 기본적으로 유사한 내용을 담고 있다.<sup>134)</sup>

다만, 싱가포르는 규정 방식으로 이른바 결과에 바탕을 둔 접근방식(Outcome-Based-Approach)을 채택<sup>135)</sup>한 점에서 차이가 있는데, 즉, IACG는 금융회사들이 (i) 고위관리자의 책임성을 제고하고 (ii) 중요 위험 인력(Material Risk Personnel)<sup>136)</sup>들에 대한 감독을 강화하며 (iii) 모든 직원들의 행동 기준을 증강하기 위해 성취해야 할 5가지 결과들(Outcomes)을 다음과 같이 제시하고, 각각에 대해 기본 원칙과 MAS의 기대 수준에 대한 지침을 제공한다.

---

134) Financial Stability Institution(2023), pp. 10~16

135) 송지민(2023), p. 26

136) “중요 위험 인력”이란 금융회사의 안전과 건전성에 중대한 영향을 미치거나 금융회사의 고객 또는 기타 이해관계자의 상당 부분에 위해를 가할 수 있는 의사결정을 내리거나 활동을 수행할 수 있는 권한을 가진 개인을 말함 (IACG 정의)

---

### 금융회사가 성취해야 할 결과들

- 결과 1: 금융회사의 핵심 기능을 관리하고 수행할 책임이 있는 고위관리자들을 명확하게 판별한다.
  - 결과 2: 고위관리자들은 그들의 역할에 적합하며(Fit and Proper), 그들의 권한하에 있는 직원들의 행동과 사업의 수행에 대해 책임을 부담한다.
  - 결과 3: 금융회사의 지배구조체계는 명확하고 투명한 경영 구조 및 보고 체계를 갖추고 고위관리자들의 역할 및 책임 수행을 지원한다.
  - 결과 4: 중요 위험 인력은 그들의 역할에 적합하며, 실효적인 위험 통제 및 적절한 성과보상(Incentive) 구조 및 행동 기준의 적용을 받는다.
  - 결과 5: 금융회사는 모든 직원들 간에 바람직한 행동을 촉진하고 유지할 수 있는 체계를 갖추고 있다.
- 

IACG는 원칙적으로 보험회사를 포함해 MAS의 규제를 적용받는 모든 금융회사에 적용되는데 싱가포르에 설립된 은행과 보험회사의 경우에는 기업집단 단위로 적용된다.<sup>137)</sup>

회사의 규모에 따른 적용 제외는 규정하고 있지 않으며 50명 미만<sup>138)</sup>의 직원을 둔 소규모 금융회사도 여전히 결과를 달성해야 한다. 다만, 지침 마련 과정에서 이러한 경우에도 지침을 엄격히 따라야 한다면 소규모 금융회사에 불균형하게 과도한 부담을 주어서 경쟁력을 약화시킬 것이라는 우려가 제기되나,<sup>139)</sup> MAS는 의사결정 구조가 단순한 소규모 금융회사는 책임성이 보다 명확하다는 점을 인정해 이를 받아들였다. 그 결과 IACG는 소규모 금융회사는 반드시 IACG 내의 세부 지침(Specific Guidance)을 따라야 할 필요는 없다<sup>140)</sup>고 규정하고 유연한 적용을 허용하고 있다. 반면 소규모 금융회사에 해당되지 않는 금융회사는 IACG 내의 세부 지침을 따르지 않는 경우 해당 이행 지침을 따르지 않기로 한 결정을 정당화할 수 있어야 하며, 다른 수단을 통해 관련 결과를 달성했음을 입증할 수 있어야 한다.

또한 IACG와 FAQs는 지침의 형식을 취하기 때문에 영국 및 호주 제도와 달리 고위관리자의 책임을 새로 창설하거나 기존의 법령을 대체하는 것은 아니다. 따라서 위반이 발생한 경우에는 기존의 영업행위 또는 내부통제 관련 법률 및 감독 체계를 따르게 되지만<sup>141)</sup> 고위관리자의 책임성을 평가하는 방식은 영국 및 호주의 제도와 유사하다. 즉, 소속 직원

---

137) IACG는 30명 이하의 금융자문업자 등 적용 제외되는 금융회사들을 매우 제한적으로 열거함

138) MAS의 초안은 소규모 금융회사를 직원이 20명 미만인 경우로 규정했으나, 최종적으로 50명 미만으로 강화됨 (Allen & Gledhill(2020. 9. 14), "MAS issues guidelines on individual accountability and conduct to strengthen culture of responsibility and ethical behavior in financial industry"; MAS(2019), p. 6)

139) MAS(2019), p. 6

140) IACG 서문

141) IACG 서문; Financial Stability Institution(2023), p. 5

들이 저지른 위법 행위에 대한 고위관리자의 책임을 결정할 때 싱가포르 금융감독당국은 “고위관리자의 위법 행위에 대한 동의 또는 인식의 정도, 또는 고위관리자가 문제를 인식할 것으로 합리적으로 기대되거나, 문제를 해결하기 위해 적절한 조치를 취했는지 여부와 같은 요소를 고려”한다.<sup>142)</sup>

MAS는 금융회사의 결과 실행에 만족하지 못하는 경우 먼저 미흡한 부분을 개선하기 위한 추가적 조치를 마련하도록 요구하고, 그럼에도 이사회 또는 고위관리자가 이를 시정하지 못하거나 시정하려고 하지 않는 경우 흠결의 심각성이나 잠재적 영향 등을 고려해 제재 조치를 취할 수 있다는 입장을 표명한 바 있다.<sup>143)</sup> 제재 조치에는 경고나 견책, 금융회사 업무에 대한 조건 부과 등이 포함된다.<sup>144)</sup>

이하에서는 IACG의 편재에 따라 (i) 결과 1 - 고위관리자의 판별, (ii) 결과 2 및 3 - 적격성 확인 및 책임의 문서화, (iii) 결과 4 - 중요 위험 담당자, (iv) 결과 5 - 행동 기준 순으로 살펴보기로 한다.<sup>145)</sup>

## 나. 결과 1 - 고위관리자의 판별

결과 1은 “금융회사의 핵심 기능을 관리하고 수행할 책임이 있는 고위관리자들을 명확하게 판별”할 것을 요구한다. 고위관리자란 금융회사의 일상적인 관리를 주되게 담당하는 사람을 말하는데(IACG 정의), 고위관리자에게 책임을 묻기 위해서는 책임성을 부담하는 고위관리자 및 고위관리자의 책임 영역이 명확해야 하기 때문이다.

세부 지침으로 금융회사의 이사회 또는 본점(Head Office)은 (i) 금융회사의 업무에 핵심적인 기능을 책임지는 고위관리자를 명확하게 판별하고, (ii) 고위관리자를 판별함에 있어 소재지와 무관하게 실제 감독책임 및 의사결정 권한을 반영하여야 하며, (iii) 금융회사 업무의 모든 중요한 측면에 대해 적절하게 관리 감독해야 한다.

이상에서 보듯 IACG는 핵심기능(Core Function)의 개념을 통해 고위관리자를 규정하는데, 핵심기능의 예로서 핵심관리기능(Core Management Function)을 <표 III-17>과 같이 예시적으로 열거한다(Annex B).

142) Financial Stability Institution(2023), p. 15; FAQs p. 15

143) MAS(2019), p. 8

144) MAS(2018), 3.8

145) 부제목은 지침에 규정된 것이 아니며 본 보고서 목적상 다른 제도와의 관련성을 나타내기 위해 추가함

〈표 III-17〉 핵심관리기능

구분	비고
최고경영자	이사회나 본점의 전략 및 위험성향에 따라 회사의 경영 및 영업행위를 주되게 책임지는 자
최고재무책임자 또는 재무부서장	회사의 재정 자원이나 재무보고절차 관리를 주되게 책임지는 자
최고위험책임자 또는 위험부서장	회사의 위험을 판별하고 모니터링하고 관리하기 위한 위험관리체계의 수립 및 시행을 주되게 책임지는 자
최고운영책임자 또는 운영부서장	회사의 일상적인 운영을 관리할 주된 책임이 있는 자
최고정보책임자, 최고기술책임자 또는 IT부서장	전반적 IT 전략의 수립 및 시행, IT 운영의 일상적 감독 및 회사의 IT 위험 관리에 주된 책임이 있는 자
최고정보보안책임자 또는 정보보안부서장	정보자산을 안전하게 지키기 위한 정보정책 및 절차, 정보보안통제 및 정보보안위반의 관리 등 회사의 정보보안전략 및 프로그램에 주된 책임이 있는 자
최고데이터책임자	회사의 데이터 통제, 사용 및 분석 관련 정책, 시스템 및 절차의 수립 및 시행에 주된 책임이 있는 자
최고규제책임자	(승인받은 거래소, 청산소, 지주회사 관련) 규제기능 관리 및 업무 규칙 변경에 대한 주된 책임이 있는 자
업무기능부서장	회사의 업무 활동을 담당하는 기능의 관리 및 수행에 주된 책임이 있는 자. 보험회사에 관해서는 대리점 및 판매, 계약인수, 마케팅, 투자 및 기타 주요 기능을 포함함
계리부서장, 선임계리사 또는 인증계리사	(보험회사 관련) 보험요율의 승인, 부채 평가, 보험계약자보호제도와 관련된 보호부채의 계산, 금융조건조사, 위험관리, 투자 및 상품 보험료 산출 및 개발 등 계리 기능에 주된 책임이 있는 자
인사노무부서장	직원모집, 조직사회화, 정기훈련, 성과평가, 보상, 승진, 결과관리 및 해임 등 회사의 고용 정책 및 절차의 수립 및 시행에 주된 책임이 있는 자
준법부서장	회사가 관련 법규에 따른 규제 요건 및 내부 정책 및 절차를 준수하는지 모니터링하고 관리하는데 주된 책임이 있는 자
금융범죄예방부서장	이상거래보고 및 회사의 자금세탁, 테러자금조달, 무기거래 및 제재 위반, 뇌물, 부패 연루 위험에 대응하기 위한 정책, 시스템 및 절차의 수립 및 시행에 주된 책임이 있는 자
내부감사부서장	회사의 내부통제의 적절성과 효율성을 확보하고, 직접 감사위원회 또는 본사에 직접 보고할 주된 책임이 있는 자

자료: IACG Annex B를 토대로 재작성함

핵심관리기능과 관련해 지침 마련 단계에서 법무부서장 포함 여부가 논의되었으나 MAS는 법무부서장은 금융회사 및 금융회사의 이사회 및 고위경영진의 법률적 문제에 관해 자문을 제공하고, 통상적으로 금융회사의 일상적 운영에 관여하지 않기 때문에 핵심관리기

능에 포함하지 않는 것으로 결론지었다.<sup>146)</sup>

회사가 고위관리자를 판별할 때는 조직 내의 직급 및 보고체계상 서열 등을 고려해야 한다. IACG는 고위관리자가 반드시 최고경영자나 이사회 또는 본사에 직접 보고하는 관계에 있어야 할 것을 요하지는 않지만, 회사의 핵심 기능의 일상적 관리를 주되게 책임지는 가장 높은 개인은 최고경영자나 이사회 또는 본사에 직접 보고하는 것이 통상적이므로 그보다 하급자를 고위관리자로 지정하는 것은 적절하지 못할 수 있다(IACG 1.3, FAQs, p. 6).

열거된 핵심관리기능 중에 회사와 관련성이 있지만 현재 회사 내에 담당하는 임원이 없는 경우에는 해당 핵심관리기능에 대한 책임을 관장하는 고위관리자를 판별해야 한다(IACG 1.4).

금융회사는 Annex B에 열거된 목록 중에 회사의 상황에 적용되지 않는 부분이 있으면 이를 따르지 않아도 무방하다. 같은 맥락에서 금융회사 내부에 존재하는 특정 기능이 열거되어 있지 않더라도 금융회사는 직급, 의사결정 권한 및 책임을 고려하여 스스로 고위관리자로 지정될 필요가 있는 자를 판별하여야 한다(IACG 1.5).

정당한 사유가 있는 경우 두 명 이상의 고위관리자가 특정 핵심관리기능에 대한 책임을 공유하는 것도 가능하지만 금융회사는 해당 기능에 대한 책임 또는 책임성이 희석되지 않도록 해야 하는바, 각 고위관리자의 권한 범위 및 보고 라인을 명확하게 함과 동시에 책임성 원칙이 충족되었는지 확인해야 한다(FAQs, p. 8). 고위관리자는 자신의 책임 중 일부를 위임할 수 있지만 이 경우에도 책임성은 위임되지 않는다(FAQs, 15).

한편, 핵심관리기능 중 업무기능부서장에 해당하는 고위관리자의 판별 시에는 회사의 자본 및 위험 소모 관점에서 해당 기능의 관련 규모와 회사의 자산, 이익, 매출, 수입보험료, 관리자산 및 직원 수에서 차지하는 비중 등을 고려해서 회사의 사업에 중요한지 여부를 결정한다(FAQs, p. 7). 특정 업무기능이 둘 이상의 사업부문으로 나누어져있고 해당 부문을 대표하는 자가 해당 업무기능부서장에게 보고하는 경우 이들은 고위관리자는 아니지만 중요 위험 인력에는 해당될 수 있다.

끝으로 이사회 구성원 중에서는 회사의 집행 기능을 담당하기 위해 고용된 경우에만 고

---

146) 법무부서장은 통상 고위경영진에 속하므로 고위관리자에 포함해야 한다는 의견과 법무부서장은 통상 금융회사의 일상 운영 관리에 관여하지 않고 법무부서장을 고위관리자에 포함할 경우 이해상충 및 변호사특권이 침해될 수 있다는 반대 의견이 대립함(MAS(2019), p. 25)

위관리자에 해당되므로(IACG 1.6) 비집행이사는 고위관리자 범위에서 제외된다. 비집행 이사 전체를 고위관리자 범위에서 제외하는 이유는 싱가포르의 개인책임성제도는 금융회사 업무의 일상적 관리를 책임지는 고위관리자에 초점을 두기 때문으로,<sup>147)</sup> MAS는 비집행이사의 역할과 책임에 대해서는 여타 금융 관련 법령 및 지침에 정해진 바에 따르면 족하다는 입장으로 이해된다.<sup>148)</sup>

#### 다. 결과 2 및 3 - 적격성 확인 및 책임의 문서화

결과 2는 “고위관리자들은 그들의 역할에 적합하며(Fit and Proper), 그들의 권한하에 있는 직원들의 행동과 사업의 수행에 대해 책임을 부담”하고, 결과 3은 “금융회사의 지배구조체계는 명확하고 투명한 경영 구조 및 보고 체계를 갖추고 고위관리자들의 역할 및 책임 수행을 지원”할 것을 요구한다.

결과 2 및 3에 대해서는 IACG에서 함께 서술하고 있는데, 영국과 호주의 제도에서 적격성 요건 및 책임(성)진술서/책임(성)지도에 해당하는 내용들이 여기 포함된다. 즉, 금융회사는 (i) 금융회사의 내부통제체계의 일환으로 고위관리자의 역할과 책임 및 전반적인 경영구조를 명확하게 설명하고 (ii) 그에 관해 정확하고 포괄적인 기록을 유지하여야 한다 (IACG 3.2).

세부 지침에 따라 이사회 또는 본사는 아래 사항을 보장해야 한다.

---

#### 결과 2 및 결과 3에 대한 세부지침(IACG 3.3)

1. 선임 전 및 그 후 지속적으로 각 고위관리자의 적격성(Fit and Proper)을 평가하기 위한 강력한 표준 및 절차
2. 각 고위관리자의 개별 책임 및 임무 영역과 경영위원회에서 맡은 책임에 대한 명확한 열거
3. 고위관리자와 경영위원회 간, 고위관리자 상호 간 또는 경영위원회와 이사회 간, 그리고 기업집단 내 회사들에 걸쳐진 보고 관계를 포함한 전반적인 경영구조의 적절한 설명
4. 각 고위관리자의 세부 역할, 책임 및 보고 라인에 대한 각 고위관리자의 확인
5. 각 고위관리자의 지정된 역할과 책임 및 금융회사의 전반적인 경영 구조에 대한 이사회 또는 본사의 승인

---

147) IACG 1.6; Financial Stability Institution(2023), p. 12

148) MAS(2019), pp. 25-26

- 
6. 각 고위관리자의 지정된 역할과 책임 및 금융회사의 전반적인 경영 구조의 문서화 및 중대한 변경이 있는 경우 적시 반영
  7. 권한하에 있는 직원들의 행동과 사업의 수행 등 고위관리자의 지정된 역할과 책임의 효과적 수행에 대해 고위관리자에게 책임을 물을 수 있는 성과보상, 보고(Escalation) 및 결과 관리 체계
  8. 파이프라인의 잠재적인 후보자를 식별하고 고위경영진의 원활한 인수인계를 촉진하기 위한 적절한 인수인계 정책 및 절차 등 정기적으로 검토 및 업데이트되는 승계 계획
- 

세부 지침 1.에 따라 금융회사는 고위관리자 선임 전과 선임 후 지속적으로 고위관리자의 적격성에 관해 실사(Due Diligence)를 실시해야 한다. 실사 주기에 관해 정해진 바는 없으나 최소한 1년에 한 번은 실시해야 하고, 고위관리자의 적격성에 영향을 미치거나 문제가 제기될 수 있는 상황이 발생하는 경우에도 실시해야 한다(FAQs, p. 10).

참고로 싱가포르의 금융권역별 법률에서 임원 선임 시 적격성 확인 및 사전 승인에 관해 규정하는바,<sup>149)</sup> 금융회사의 적격성 평가 시에는 MAS의 적격성 기준에 관한 가이드라인(Guidelines on Fit and Proper Criteria)을 활용할 수 있다(FAQs, p. 10).

또한 세부 지침 7.에 따라 금융회사는 고위관리자의 책임영역 내에 있는 팀원들과 업무 수행에 대해 책임을 물을 수 있는 체계를 갖춰야 하는데, 이를 위해 고위관리자의 보수를 비재무적 주요성과지표(KPI)와 권한하에 있는 위험관리 또는 통제의 미비, 내부감사 결과, 고객 불만, 기타 행동상의 문제에 연동시키는 방안을 고려해볼 수 있다(FAQs, p. 13).

한편 세부 지침 4.에 따라 회사는 고위관리자에게 책임 영역의 상세를 알리고, 고위관리자는 그 내용을 확인해야 한다. 나아가 세부 지침 2, 3, 6.에 따라 금융회사는 고위관리자의 구체적인 역할과 책임 및 고위관리자와 경영위원회 간, 고위관리자 상호 간, 경영위원회와 이사회 간, 기업집단 내 회사들 간의 보고 관계를 포함한 경영구조 전반을 파악해서 문서화해야 한다.

영국 및 호주의 경우와 달리 MAS는 이와 같이 작성된 문서를 금융감독당국에 제출하도록 요구하지는 않지만, 금융회사에 대한 감독 과정에서 관련 문서들을 제출받아 관련 의견을 준수하고 있는지 검토할 수 있다.<sup>150)</sup>

---

149) 보험회사에 대해서는 보험법(Insurance Act 1966) § 35(4) 및 (5)에 규정되어 있음

150) IACG 3.2; Financial Stability Institution(2023), p. 14; Eversheds Sutherland, p. 15

## 라. 결과 4 - 중요 위험 인력

결과 4는 “중요 위험 인력은 그들의 역할에 적합하며, 실효적인 위험 통제 및 적절한 성과보상(Incentive) 구조 및 행동 기준의 적용을 받는다”는 것이다.

영국의 인증제도와 유사하게 싱가포르 IACG는 개인책임성제도를 고위관리자가 아닌 자들에 대해서도 적용한다. 즉, 고위관리자는 아니지만, 금융회사의 안전과 건전성에 중대한 영향을 미치거나 고객 기타 이해관계자의 상당 부분에 위해를 가할 수 있는 결정을 내리거나 활동을 수행할 권한이 있는 자들에 대해서는 여타 직원에 비해 더 높은 행동기준을 적용하고 엄격하게 감독하도록 하는 것이다(IACG 4.1).

결과 4에 대한 세부지침에 따라 금융회사의 이사회 및 고위경영진은 아래 표에 열거된 사항을 위한 적절한 기준과 절차를 마련하여야 한다.

---

### 결과 4에 대한 세부지침(IACG 4.3)

1. 중요 위험 인력의 판별(판별 기준의 수립을 포함함)
  2. 선임 및 선임 후 지속적인 중요 위험 인력의 적격성 평가(담당하는 역할의 특정 성격 및 위험에 미치는 영향 고려)
  3. 다음을 포함한 실효적인 위험 통제
    - 가. 중요 위험 인력에 대한 수행 업무 유형 별 적절한 권한, 의사결정권, 위험 한도 부여 및 감독의 실시
    - 나. 위험관리 및 통제 기능을 수행하는 경우 중요 위험 인력에 대한 필요한 지위 및 권한 부여
  4. 중요 위험 인력에 대한 (i) 수행 업무 유형에 따른 적절한 행동 기준 적용 및 (ii) 역할에 필요한 역량, 업무가 위험에 미치는 영향 및 적절한 행동 기준에 관한 정기적 교육 실시
  5. 위험의 성격 및 시간적 범위(Time Horizon)에 부합하고 바람직한 행동 결과와 일치하는 행동을 장려하는데 효과적인 성과 평가, 보수 및 승진 등 적절한 성과보상 구조
- 

금융회사는 중요 위험 인력을 판별함에 있어 영위하는 업의 특성, 규모 및 복잡성으로 인해 금융회사에 발생할 수 있는 위험이 무엇인지 식별하고, 이러한 위험 프로파일에 중대한 영향을 미칠 수 있는 의사결정 또는 행동 권한을 가진 자가 누구인지 판단할 필요가 있다. 즉, 이사회 및 고위경영진은 중요 위험 인력 판별 기준을 수립할 때 (i) 신용, 시장, 유동성, 운영, 기술, 행동, 자금 세탁 및 테러자금 파이낸싱, 법적, 규제적 및 전략적인 위험 등 금융회사가 갖고 있거나 노출될 수 있는 재무적 및 비재무적 위험, (ii) 적절한 정량적

및 정성적 지표에 기반해 이러한 위험 프로파일에 특정 개인의 결정이나 활동이 미칠 수 있는 영향의 중요도를 고려해야 한다(IACG 4.4).

IACG는 영향의 중요도를 판단할 때 활용할 수 있는 정량적·정성적 지표에 관해 <표 III-18> 과 같이 예시적으로 열거한다.

<표 III-18> 영향의 중요도 판단을 위한 양적·질적 지표 예시

정량적 지표	정성적 지표
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일정 위험 한도를 초과하는 신용, 시장 또는 유동성 위험 노출을 초래하는 거래 또는 거래의 구조화, 취급 또는 승인 권한 또는 위임권한</li> <li>• 일정 규모를 초과하는 자산의 투자 관리 또는 자문에 대한 책임</li> <li>• 일정 위험 한도를 초과하는 청구를 포함한 보험 또는 재보험계약을 인수하거나 승인하는 권한 또는 위임권한</li> <li>• 개인이 창출한 수익에 연동된 개인의 보수 수준</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제품과 서비스, 개발 또는 유통에 관한 결정을 내리거나 승인하는 권한</li> <li>• 내부 절차 또는 고객에게 제공되는 상품 및 서비스에 대한 새로운 기술의 개발 및 적용</li> <li>• 고위험 고객의 유치 또는 유지</li> <li>• 금융회사의 중요한 인프라 및 시스템 또는 금융 회사 또는 고객의 자산의 취급 또는 관리와 관련된 특권적 권리</li> </ul>

자료: IACG 내용을 토대로 직접 작성함

이상의 지표들은 예시적이며 이사회 및 고위경영진은 회사의 상황에 맞게 중요 위험 인력 판별기준을 마련해야 한다. 이러한 기준은 창구에서 위험을 감수하는 직원들에 그치지 않고 위험관리, 내부통제 기타 지원 기능을 수행하는 직원들에게도 적용되어야 한다(IACG 4.7).

중요 위험 인력의 직속 감독자가 고위관리자가 아닌 경우는 자동적으로 중요 위험 인력으로 간주된다(IACG 4.8).

중요 위험 인력에 대해서는 금융감독당국의 등록이나 보고를 요하지 않지만, 금융회사는 중요 위험 인력의 활동을 감독 목적상 내부적으로 각 중요 위험 인력이 주로 수행하는 활동 및 관련 권한, 적격성 및 성과 검토 기록, 내부 규정 위반이나 비위사실 및 진행 중인 조사 또는 대응조치 등의 정보를 기록하고 유지해야 한다(FAQs, p. 17)

## 마. 결과 5 - 행동 기준

결과 5에 따라 “금융회사는 모든 직원들 간에 바람직한 행동을 촉진하고 유지할 수 있는 체계를 갖추”어야 한다.

금융회사는 각 임직원을 통해 사업을 수행하고 고객 등과 상호작용하는 것이므로 이들의 가치관, 태도 및 행동은 금융회사의 업무수행 내지 고객 등 대면방식을 형성한다. 금융회사의 모든 직원에게 기대되는 행동 기준을 수립하고 조직 내에 자리잡게 하기 위해서는 이사회와 고위경영진의 역할이 중요하며, 고위경영진의 기초가 바람직한 행동 기준이 계단식으로 하향 전파되어 조직 내에 실효적으로 자리잡는데 중대한 영향을 갖는다(IACG 5.1).

구체적인 행동 관련 요건과 기준에 관해서는 기존의 법령과 관련 가이드라인이 이미 마련되어 있는바,<sup>151)</sup> IACG는 세부 지침으로 기존의 규제를 강화하고 금융회사의 책임을 강조하기 위해 이사회와 고위경영진이 마련해야 할 체계에 대해서 다음과 같이 규정한다(IACG 5.2).

---

### 결과 5에 대한 세부지침(IACG 5.2)

1. 정직성과 성실성, 적절한 관리와 근면성, 공정한 거래(고객을 공정하게 대함), 이해 상충 관리, 역량과 지속적인 개발, 적절한 위험 관리, 해당 법률과 규정의 준수 등 모든 직원에게 기대되는 행동 기준
2. 직원들이 이러한 기준을 이해하고 준수할 수 있도록 행동 강령, 신규채용 시 및 정기적인 교육 프로그램, 위반 사례를 통한 교훈의 공유 등 기대되는 행동 기준의 일관되고 효과적인 전달
3. 다음을 포함하여 기대되는 행동 기준을 시행하기 위한 적절한 정책, 시스템 및 프로세스
  - 가. 금융회사 및 직원의 행동 관련 사안에 대한 정기적인 모니터링 및 이사회 및 고위경영진에 대한 보고
  - 나. 성과 평가, 보상 및 승진 결정에 있어 리스크 및 통제 목표 및 금융회사의 상황에 따라 인사부서, 준법부서, 위험관리, 내부감사 및 기타 통제 또는 지원 기능의 피드백을 고려한 성과보상 구조
  - 다. 투명한 조사 및 징계 절차를 포함한 결과관리시스템
  - 라. 직원이 이용할 수 있는 내부고발 채널, 해당 채널을 통해 금융회사의 정책, 관행 및 활동에 대해 우려를 제기하는 직원의 익명성 및 적절한 보호를 보장하기 위한 절차 등 공식화된 내부고발 프로그램 및 내부고발자 고충 처리 절차
4. 중요 관련 정보의 투명하고 시의적절한 의사연락을 위한 예금자, 보험계약자, 투자자, 기업 및 기관 고객 및 거래상대방, 주주 및 규제 기관을 포함한 주요 이해관계자와의 참여 전략

---

151) Notice on Market Conduct Standards for Life Insurers Providing Financial Advisory Services as Defined under the Financial Advisers Act, Notice on Market Conduct Standards for Direct Life Insurer as a Product Provider 등임

이사회와 고위경영진은 관찰된 행동과 바람직한 행동 기준 간의 격차를 고려하여 금융회사의 행동 통제 체계의 적합성 및 실효성을 정기적으로 검토해야 한다.

금융회사는 (i) 금융회사의 일상적인 운영, 서비스 또는 활동에 광범위한 혼란을 초래하거나 금융회사의 고객 및 기타 이해관계자 또는 싱가포르 금융시스템의 안전 및 건전성에 중대한 영향을 미칠 수 있는 위법 행위, 위험관리 및 통제 미흡 또는 법률적, 규제적 요건의 위반(Material Adverse Development)에 대해 알게 되자마자, 그리고 (ii) 고위관리자나 중요 위험 인력의 적격성에 중대하게 부정적인 영향을 미칠 수 있는 일체의 정보에 대해서는 적시에(in a timely manner) MAS에 고지해야 한다(IACG 5.3).

# IV

## 시사점 및 개선방안

### 1. 대상 임원의 범위

#### 가. 개요

앞서 본 3개국의 개인책임성제도에서 책임성을 부담하는 임원의 개념과 이들을 판별하는 기준은 서로 다르지만 금융회사의 운영에 관해 의사결정 권한 및 감독 책임이 있는 개인들을 적용 대상으로 한다는 점에서는 공통점이 있다.

〈표 IV-1〉 대상 임원의 개념 및 판별기준

구분	개념	판별기준
영국	고위관리기능 <sup>1)</sup> 을 수행하는 자	집행기능 및 감시기능으로 나누어 FCA 및 PRA 규정에 열거
호주	고위집행책임을 갖는 자	(i) 법령에 규정된 책임에 관한 고위집행책임을 가지거나 또는 규정된 직위를 담당하는 자 (ii) 그 밖에 법률상 일반원칙 <sup>2)</sup> 을 충족하는 자
싱가포르	금융회사 업무에 핵심적인 기능을 책임지는 자	지침에 핵심관리기능을 예시적으로 열거

주: 1) 회사의 규제대상 활동과 관련하여 (a) 어떠한 기능을 수행하는 사람이 그 기능으로 인해 금융회사의 업무 중 하나 혹은 다수의 측면을 관리할 책임을 부담하도록 요구되고, (b) 그러한 업무 측면이 금융회사 또는 영국 내 사업이 나 다른 이해관계에 대해 심각한 결과적 위험을 내포하거나 내포할 수 있는 경우 해당 기능은 고위관리기능임  
2) (i) 대상 회사 또는 대상 회사의 모회사에서 직위를 맡은 자로서, (ii) 그 직위로 인해 ① 대상 회사의 관리 및 통제 또는 ② 대상 회사 또는 중요 관련 회사 운영에 있어 중요하거나 상당한 일부분 또는 측면의 관리 또는 통제에 관해 실질적이고 실효적인 고위집행책임을 갖는 경우임

이처럼 대상 임원의 개념 및 이들을 판별하는 기준과 방식도 서로 상이하지만, 개인책임성제도의 취지상 적용 대상에 포섭되는 고위 임원은 최고경영자(CEO)를 비롯한 최고경영진, 집행이사(Executive Director), 기타 인사노무부서나 IT부서 등 주요 운영부서의 장 등으로 대동소이하다. 다만, 비집행이사(Non-Executive Director)를 대상 임원의 범위에

포함하는지 여부에서 관해서는 <표 IV-2>와 같이 3개국이 모두 다른 태도를 취하고 있다.

<표 IV-2> 대상 임원의 범위

구분	영국	호주	싱가포르
최고경영자(CEO)	○	○	○
기타 최고경영진 (Chief Executives)	○	○	○
집행이사	○	○	○
비집행이사	이사회 의장	○	-
	이사회 내 위원회 의장	○	-
	기타	-	○

자료: Financial Stability Institute(2023), p. 12의 표를 토대로 수정 작성함

이하에서는 금융회사지배구조법 및 하위법령(안)에 따라 검토가 필요한 (i) 사외이사, (ii) 사실상 영향력을 미치는 다른 회사 임원, (iii) 임원에 준하는 직원 순으로 살펴보기로 한다.

## 나. 사외이사

비집행이사<sup>152)</sup>의 대상 임원 포함 여부에 관해서 호주, 영국, 싱가포르 모두 다른 태도를 취한다.

<표 IV-3> 비집행 임원 포함 여부

구분	비집행임원 포함 여부	비고
호주	모든 비집행이사 포함	<ul style="list-style-type: none"> <li>일상적 경영에 참여하지 않으므로 책임성의 성격은 집행이사와 다름(책임성 내재화를 위한 분위기 조성·전파, 유의미한 회의 참여·건설적 문제제기 등)</li> </ul>
영국	이사회 의장·이사회 내 위원회 위원장만 포함	<ul style="list-style-type: none"> <li>규제 비례성 확보 및 규제 자원 집중을 위한 것임</li> <li>여타 비집행이사도 감시건제 책임이 있으므로 행동규범 및 적격성요건은 적용</li> </ul>
싱가포르	모든 비집행이사 제외	<ul style="list-style-type: none"> <li>금융회사 업무의 일상적 관리를 책임자는 고위관리자에 초점을 둠</li> </ul>

152) 금융회사지배구조법상 사외이사 및 기타 비상임이사를 포함하는 개념으로 이해됨

호주는 모든 비집행이사를 적용대상에 포함한다. 다만 비집행이사는 회사의 일상적인 경영 활동에 참여하지 않기 때문에 그들이 부담하는 책임성의 성격은 여타 책임부담자의 책임성과 다르다. 예컨대 APRA는 비집행이사가 책임성 의무를 충족하기 위해 취하여야 할 조치로 (i) 책임성 내재화를 위한 분위기 조성 및 전파, (ii) 적절한 회의 준비 및 효율적인 거버넌스 제공, (iii) 유의미한 회의 참여 및 건설적 문제 제기 및 (vi) 책임 이행 조치의 문서화 등을 들고 있다.<sup>153)</sup>

영국은 비집행이사 중 일부, 즉, 이사회 의장, 선임 사외이사 또는 이사회 내 위원회 위원장만을 적용 대상에 포함한다. 그 이유는 규제의 비례성을 확보하고 금융회사 내부에서 규제 목적에 가장 직접적으로 영향을 미치는 개인들에게 규제 자원을 집중시키기 위한 것이다.<sup>154)</sup> 다만, 비집행이사도 감시와 견제 책임이 있으므로 행위규범이나 적격성 요건은 적용한다.

싱가포르는 모든 비집행이사를 적용 대상에서 제외한다. 싱가포르의 개인책임성제도는 금융회사 업무의 일상적 관리를 책임지는 고위관리자에 초점을 두기 때문이라고 한다.<sup>155)</sup>

호주는 효율적인 책임성 체계 마련에 대한 비집행이사의 책임성을 강조하는 반면, 싱가포르의 규제 효율성에 방점을 두고 금융회사의 상시 업무를 운영하는 집행임원들에게 규제 자원을 집중하고자 하는 것으로 이해된다. 영국은 비집행이사 중 이사회 내지 이사회 내 위원회 의장을 맡은 경우만 대상 임원에 포함하여 양자 간에 절충적 태도를 취하고 있다고 하겠다.

생각건대 비집행이사 역시 이사회의 일원으로서 효율적인 내부통제와 관련된 정책을 수립하고 감독하는 데 중요한 역할을 수행하므로 비집행이사를 책임성을 부담하는 임원에 포함하는 것이 원칙적으로 타당하다고 본다.<sup>156)</sup>

다만 새로운 제도를 도입하는 시점에서 싱가포르와 같이 금융회사의 일상 업무를 수행하는 상근 경영진에게 규제 관점을 집중하는 것도 수범자의 규제 부담을 줄이면서 입법 목적 달성에 보다 효율적일 수 있을 것이라 사료된다. 현행 금융회사지배구조법상 사외이

153) APRA(2020), p. 22

154) FCA(2018), p. 12

155) IACG 1.6: Financial Stability Institution(2023), p. 12

156) 국제결제은행(Bank of International Settlements) 산하 금융안정성기구(Financial Stability Institution)는 최근 개인책임성제도 확산과 관련해 발간한 보고서에서 같은 취지로 비집행이사에게도 개인책임성제도를 적용하는 것이 바람직하다는 취지의 의견을 밝힌 바 있음(Financial Stability Institution(2023), p. 30)

사에 대해서는 별도로 적극적 자격요건이 규정되어 있으며, 상법상 감시의무도 부여되는 점을 고려하면 더욱 그러하다.

다만, 개정 법률 및 하위법령(안)은 예외적으로 이사회 의장을 대상 임원에 포함하고 있는데, 이는 이사회 의장이 내부통제에 궁극적 책임을 부담하는 이사회를 주재하는 역할을 담당하기 때문이라 사료 된다. 영국과 유사하게 절충적 입장을 취한 것이라 할 수 있는데, 차이점은 이사회 내 위원회 위원장을 포함하지 않고 있다는 점이다.

앞서 본 바와 같이 제도 도입 시점에서 모든 비집행이사로 대상 임원을 확대하는 것은 비효율적일 수 있다고 생각된다. 그럼에도 개정 법률이 내부통제에 대한 이사회 의장의 역할을 강조하는 취지를 고려할 때 최소한 내부통제위원회 내지 위험관리위원회는 이사회 의장과 동일하게 책임성을 부여하는 것이 타당하다고 사료된다. 두 위원회는 이사회 의결사항 중 내부통제 및 위험관리 전반과 관련된 사항을 위임받아 감시 역할을 수행할 것이기 때문이다.

이는 시행령에서 정할 사항이므로 제도 도입 전 반영되지 않는다면 향후 입법적 개선이 필요한 부분이다.

#### 다. 사실상 영향력을 미치는 다른 회사 임원

영국, 호주, 싱가포르는 모두 모회사나 외국 보험회사 국내지점의 본사 임원이 대상 임원에 포함되는 경우를 상정하고 있다.

〈표 IV-4〉 다른 회사 임원 포함 여부 및 판별기준

구분	다른 회사	판별기준
영국	그룹 고위관리자/ 지점 본사	<ul style="list-style-type: none"> <li>회사 업무를 관리 또는 수행하는 데 중대한 영향력을 갖는 모회사 등 임원</li> <li>지점 관련 책임은 지점의 전략 실행을 책임지는 최고위임원에 배분</li> </ul>
호주	모회사/지점 본사	<ul style="list-style-type: none"> <li>대상 회사의 관리·통제 등에 관해 고위집행책임을 갖는 모회사 임원</li> <li>호주 내 지점 관련 책임을 갖거나 직책을 보유하는 경우 본사 임원</li> </ul>
싱가포르	그룹 단위 적용/ 지점 본사	<ul style="list-style-type: none"> <li>실제 감독책임, 의사결정권한 반영</li> <li>지점 관련, 싱가포르 내 일상적 운영의 관리 책임이 누구에게 있는지 중시</li> </ul>

영국 SM & CR 제도는 고위관리기능 중 하나로 그룹 고위관리자(SMF 7)를 규정하여 규제 대상 활동과 관련하여 회사 업무의 하나 이상의 측면을 관리하거나 수행하는 데 중대한 영향력(significant influence)을 갖는 (i) 회사의 모회사 또는 지주 회사 또는 (ii) 회사가 속한 기업집단의 구성원인 다른 회사의 고용인 또는 임원을 대상 임원에 포함한다.

또한, 외국 금융회사 지점 관련, SM & CR 제도는 법인 단위로 적용되는바, 지점의 특정 기능에 대해서 지역책임을 부담하는 자가 반드시 지점 경영 구조의 일부분일 필요는 없다고 한다(SYSC 26.8).<sup>157)</sup> 다만, 외국 보험회사가 지점에서 근무하지 않는 고위관리자에게 지역책임을 배분하는 경우에는 지점 관련 책임이 지점의 전반적 전략을 수립하는 데 그치지 않고 전략의 실행을 책임지는 가장 고위 임원에게 배분되어야 한다.

고위관리자에게 배분해야 하는 지정책임 역시 지점의 일상적인 기능 관리 또는 책임영역에 관해 책임을 부담하는 최고위 임원에게 배분하면 되나, 지정책임 중 일부<sup>158)</sup>는 지점 내에서 집행기능을 수행하는 자에게만 배분할 수 있다.<sup>159)</sup>

호주 FAR 제도하에서 외국 금융회사의 지점에 관해서는 호주 내 지점과 관련하여 책임을 갖거나 직책을 보유하는 경우에만 책임부담자가 된다.<sup>160)</sup> 또한 대상 회사의 모회사에서 직위를 맡은 자라도 그 직위로 인해 대상 회사의 관리나 통제 등에 관해 고위집행책임을 갖는 경우에는 대상 임원에 포함된다(FARA §10(1)).

한편 싱가포르 IACG는 핵심기능을 수행하는 고위관리자를 판별함에 있어 소재지와 무관하게 실제 감독책임 및 의사결정 권한을 반영하여야 한다고 규정하고 있으며(IACG 1.2(ii)), 외국 금융회사의 지점에 관해서는 금융회사의 싱가포르 내 일상적인 운영을 관리할 책임이 누구에게 있는지를 중시한다.<sup>161)</sup>

개인책임성제도는 금융회사의 업무 중 일부를 운영하고 관리하는 자에게 해당 영역 내에서 내부통제 실패가 발생하지 않도록 합리적인 조치를 취하도록 의무를 부여하는 데 의미가 있으므로 책임성을 부담하는 자를 판별함에 있어서도 같은 기준을 적용하는 것이

---

157) FCA(2019b), p. 17, p. 46

158) FCA 지정책임으로 SM & CR 제도 관련 의무이행, 회사의 행위규범 관련 의무이행, 금융범죄 대응 등을 포함함  
(〈표 III-5〉 Solvency II 회사 및 대형 비지침회사의 지정책임)

159) FCA(2019b), p. 49

160) APRA·ASIC(2024a), p. 11

161) FAQs, p. 9, p. 11

마땅하기 때문이라 사료된다.

이상에 비추어 볼 때 지주회사의 임원이나 외국 금융회사 본사 임원 등이 각 자회사 또는 국내 지점의 업무에 관여하여 금융회사에 내부통제 실패로 인한 금융사고 등을 초래할 수 있으므로 개정 법률이 내부통제등 관리의무를 이행하여야 하는 임원에 '다른 회사의 임원'을 포함하는 것은 타당하다고 본다.

다만, 개정 법률 제30조의2 제1항 본문의 문언은 그 기준을 '해당 회사의 책무에 사실상 영향을 미치는 임원이라고만 규정하고 있어 어떤 경우까지 여기 포함하여야 하는지 불명확하다는 문제가 있다.

예컨대 (i) 지주회사나 외국 금융회사 본사 외에 계열이나 지분 또는 거래관계에 있는 여하한 회사를 포함할 수 있는지, (ii) 실제로 금융회사 내부에 특정 업무분야를 담당하는 임원이 따로 있는 경우까지 사실상 영향력을 이유로 다른 회사의 임원에게 이를 배분하여야 하는지, (iii) 영향력을 어떻게 정의할 것인지, 즉, 의사결정 권한이나 집행 권한 없이 조언이나 권고, 전략적 방향성 제시 등에 그치는 경우까지 포함해야 하는지 여부 등이 문제될 수 있다. 특히, (ii)의 경우, 책무는 복수의 임원에게 중복해서 배분하여서는 아니 되는 점(법 제30조의3 제2항 제2호)을 고려할 때 금융회사 내부에는 정작 일상적 내부통제를 이행하는 임원이 존재하지 않는 결과를 초래할 수도 있다.

아울러, 해당 금융회사의 임원이 아닌 경우 책무구조도에 포함하더라도 해당 금융회사 또는 규제당국이 효과적으로 통제하기 어려울 수 있다는 점도 고려할 필요가 있다.

생각건대, 개정 법률의 취지 및 다른 주요국의 입법례 등을 고려할 때 책무를 배분받아 내부통제등 관리의무를 이행해야 하는 다른 회사의 임원은 금융회사에서 내부통제가 요구되는 업무분야에 관해 실질적 권한을 행사하고, 내부통제의 효과적 작동을 위해 관리 조치를 이행할 수 있는 자여야 할 것이다. 이를 위해 (i) 다른 회사의 의미를 보다 구체화하고, (ii) 단순 조언, 권고, 방향성 제시 등이 포함되지 않도록 '다른 회사 임원'이 대상 회사 업무에 대해 갖는 영향력의 의미를 제한(의사결정 내지 집행 권한 존재 등)하는 등 개선이 필요하다. 아울러 (iii) '사실상'이라는 표현보다 영국의 경우와 같이 '중대한'이라는 문언을 사용하는 것이 지나친 확대해석을 막는 데 보다 도움이 될 것으로 보인다.

제도 시행을 앞둔 시점에서 이러한 취지에 부합하도록 '다른 회사의 임원'의 범위를 명확하게 하기 위한 금융감독당국의 법령해석 내지 지침이 필요하다 사료되며, 궁극적으로는

향후 법률 개정이 이루어질 필요가 있다.

## 라. 임원에 준하는 직원

영국, 호주, 싱가포르 3개국은 공통적으로 대상 임원을 판별함에 있어 특정 업무영역을 관장하는 자들 중에서 가장 높은 직급에 있을 것을 요구한다.

〈표 IV-5〉 특정 업무분야에 관여하는 여러 주체 중 대상 임원 판별기준

구분	판별기준	고려 사항
영국	최고경영진 열거 + 최상위 임원에게 책임 배분	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이사회/CEO 아래서 특정 책임영역을 관리·감독할 궁극적 책임을 지고, 이사회에 설명·보고하며 안건을 올릴 기본적·직접적 책임 → 규정에 사례별 판단 지침 제시</li> </ul>
호주	집행책임을 부담하는 최상위자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 금융회사는 영업운영방식과 실제 책임소재를 고려해 자율적으로 대상 임원을 지정</li> <li>• 권한이 낮은 임직원을 지나치게 많이 등록하면 책임성을 희석시킬 수 있어 부적절</li> </ul>
싱가포르	핵심기능의 일상적 관리를 주도해 책임지는 최상위 임원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직 내의 직급 및 보고체계상 서열 등 고려</li> <li>• 통상 고위관리자는 CEO/이사회에 직접 보고, 그보다 하급자를 지정하는 것은 부적절</li> </ul>

영국은 고위관리기능이라는 개념을 통해 최고경영진 등을 대상 임원으로 열거하며, 대상 임원들에게 지정책임을 분배할 때도 해당 분야를 관리하는 임직원 중에서 가장 상위에 있는 자에게 배분하도록 한다(SYSC 24.3.1G). 또한 어느 고위관리자가 (i) 이사회 및 최고경영자 아래에서 특정 책임영역을 관리하고 감독할 궁극적 책임을 지고, (ii) 그와 관련하여 이사회에 설명하고 보고하며 이사회 의사결정을 위해 안건을 올릴 기본적이고 직접적 책임이 있는 경우 해당 책임영역에 관해 총괄책임을 갖는다고 본다(SYSC 26.7.2G).

호주는 고위집행책임이라는 개념을 사용하는데, 마찬가지로 최고경영진 및 이사회 구성원 등을 대상 임원으로 한다. 이들은 열거된 규정책임과 관련된 업무나 기능에 관해 집행책임을 부담하는 자여야 하므로 단순히 개발, 유지, 검토만을 수행하는 경우는 대상 임원에 포함되지 않는다. 대상 회사들은 영업 운영 방식과 실제 책임 소재를 고려해 자율적

로 대상 임원을 지정하지만, 권한이 낮은 임직원을 지나치게 많이 등록하는 것은 책임성을 희석시킬 수 있어 부적절하다고 본다.<sup>162)</sup>

싱가포르의 금융회사의 핵심 기능의 일상적 관리를 주되게 책임지는 가장 높은 개인을 대상 임원으로 한다. 고위관리자를 판별할 때 조직 내의 직급 및 보고체계상 서열 등을 고려해야 하며, 통상적으로 고위관리자는 최고경영자나 이사회 또는 본사에 직접 보고하는 관계에 있으므로 그보다 하급자를 고위관리자로 지정하는 것은 적절하지 못할 수 있다 (IACG 1.3, FAQs, p. 6).

이처럼 3개국이 공통적으로 대상 임원 판별 시에 특정 업무영역을 담당하는 자들 중 최고위 직급에 있을 것을 요구하는 것은 내부통제 관련 의무를 효과적으로 이행하기 위해서는 관리업무를 수행하고 책임을 감독하기에 충분한 직급과 자원 및 권한을 갖출 필요가 있으며, 또한 책임성이 희석됨으로써 개인책임성제도의 취지가 몰각되는 것을 방지하기 위한 것이라 이해된다.

이는 개정 법률의 시행 및 해석에 관해서도 반영하여야 할 사항이라 사료되는바, 특히 개정 법률에 따라 마련된 감독규정(안)이 ‘해당 부서의 업무를 담당하는 임원이 없는 경우 담당 업무에서 임원에 준하여 해당 업무를 수행하는 직원’을 임원 범위에 포함(제14조의2)하도록 한 것과 관련해서 그 필요성이 크다고 보인다.

금융회사마다 규모와 조직 구조의 복잡성, 운영 방식 등이 다양하므로 경우에 따라서는 금융회사지배구조법상 임원이 아닌 자에게 책무를 배분할 필요성이 있을 수 있으므로 이러한 규정은 금융회사들이 실질에 맞게 인력을 활용하는데 필요할 수 있다.

그러나 다른 예외 규정과 달리 해당 조항은 회사의 규모나 구조에 대한 제한이 없으므로 금융회사가 이를 자의적으로 해석하는 경우 내부통제등 관리의무를 부담하기 적절하지 않은 자에게 책무가 배분될 우려가 있어 보인다.

따라서, 이 조항에 관해서는 (i) 회사의 인력 활용이 여의치 않은 소규모회사 등으로 범위를 제한하거나, (ii) 금융회사가 직원을 내부통제등 관리의무를 부담하는 임원으로 지정할 수 있는 경우를 ① 직원 신분이지만 금융회사의 특정 업무를 임원에 준하는 권한과 책임을 가지고 수행하는 자로서, ② 해당 업무에 관해 대표이사 또는 이사회 외에 다른 임원에게 보고하거나, 다른 임원의 감독하에 있지 않은 자 등으로 보다 제한할 필요가 있다고 생

---

162)APRA·ASIC(2024a), pp. 11~12

각된다.

제도 도입 전 감독규정에 반영되지 않는다면 금융감독당국의 해석이나 지침이 필요한 부분이라 보이며, 향후 감독규정 개정으로 명확히 하는 것이 바람직할 것이다.

## 2. 적극적 자격요건의 확인

영국 SM & CR 제도에 따라 금융회사는 대상 임원, 즉, 고위관리자 선임 전 적격성 요건 (Fit & Proper)을 충족하는지 확인하고 금융감독당국의 사전 승인을 얻어야 한다.

반면 호주 FAR 제도와 싱가포르 IACG는 적격성 요건에 관해 규정하고 있지 않지만, 대상 임원은 대개 적격성 충족을 요하는 별도의 법령 내지 규제의 적용을 받고 있으며<sup>163)</sup> 적격성 요건의 판단을 위해 상세한 지침을 마련하고 있다.<sup>164)</sup>

〈표 IV-6〉 적격성 요건 및 판단 시 고려사항

구분	적격성 요건	판단 시 고려 사항
영국	정직성, 성실성 및 평판	<ul style="list-style-type: none"> <li>금융 관련 형사범죄 전력, 민사소송 및 여하한 행정제재, 민원 등 폭넓게 고려하여 종합적으로 판단</li> <li>범죄전력만으로 당연히 부적합한 것은 아니며 혐의 심각성, 직책 관련성, 시간경과 등 두루 고려</li> </ul>
	역량	<ul style="list-style-type: none"> <li>수행 가능 관련 훈련·전문성요건 충족, 충분한 경험·훈련, 책임충수에 적합한 시간 확보 등</li> </ul>
	재정적 건전성	<ul style="list-style-type: none"> <li>미상환부채, 파산절차 등</li> <li>단순한 자산 부족만으로 요건 충족이 부정되지는 않음</li> </ul>
호주	<ul style="list-style-type: none"> <li>별도 법령 및 규제에 따른 지침 제공</li> </ul>	
싱가포르		

163) 호주의 경우 건전성 규제의 일환으로 규제 대상 회사의 이사회에 '책임자(Responsible Person)'의 적격성 (Fitness & Propriety)을 보장하도록 규정하며, 싱가포르는 금융권역별 법률(보험회사에 대해서는 보험법 (Insurance Act 1966) § 35(4) 및 (5)에서 임원 선임 시 적격성 확인 및 사전 승인에 관해 규정함

164) 호주는 APRA의 Fit and Proper Prudential Standard (CPS520) 및 관련된 Prudential Practice Guides, 싱가포르는 Guidelines on Fit and Proper Criteria [FSG-G01]를 말함

영국의 경우 임직원의 적격성 평가 시 고려해야 할 사항은 ① 정직성, 성실성 및 평판, ② 역량, ③ 재정적 건전성 등이며(FIT 1.3.1B, Insurance - Fitness and Propriety 2.2), FCA는 ① 내지 ③ 관련 적격성 요건 충족 여부를 판단할 때 고려할 사항을 감독규정(FIT 2.1 내지 2.3)에 상세히 열거한다.<sup>165)</sup>

첫째로, 정직성, 성실성 및 평판에 관해 FCA는 형사범죄 전력이나 행정 제재, 여하한 규제 당국의 조사 내지 제재뿐 아니라 민사소송에서 불리한 판결을 받은 전력이나 과거 근무 당시 업무와 관련된 민원 등까지 모두 고려한다. 물론 고려사항일 뿐이므로 이러한 사실들로 인해 고위관리기능을 수행하기에 적합한지 여부는 제반 사정을 종합하여 판단하여야 한다. 특히 범죄전력만으로 자동으로 부적합해지는 것은 아니며 혐의의 심각성 및 제반 정황, 피고인의 설명, 혐의사실과 직책과의 관련성, 범죄 시점 이후 시간 경과 및 대상자의 갱생의 증거 등을 고려해 건별로 판단한다.

둘째로, 역량에 대해서는 수행하고자 하는 기능에 필요한 훈련 및 전문성 요건을 충족하는지, 해당 기능의 수행에 적합할 만큼 충분한 경험과 훈련이 뒷받침되는지, 아울러 해당 기능을 수행하고 책임을 충족하기에 적합한 시간이 확보되는지를 살펴야 한다.

셋째로, 재정적 건전성에 관해서는 미상환된 부채나 배상금이 있는지, 파산 절차 등을 받은 바 있는지 여부를 고려하며 단순히 자산이 부족하다는 사유만으로 요건 충족이 부정되는 것은 아니다(FIT 2.3.2G, SS35/15 4.7).

또한 (i) 형사범죄기록 조회 및 (ii) 과거 고용주에 대해 규제 조회를 통해 관련 사실을 확인하도록 한다(FIT 2.1.1AG, Insurance - Fitness and Propriety 3.1).

이처럼 영국 금융감독당국은 영국 SM & CR 제도에 따른 고위관리자 적격성 요건 판단에 관해 지침을 마련하고 있는바, 개정 법률에 따른 적극적 자격요건 충족 여부 판단에 관한 기준 내지 지침 마련에 참고할 필요가 있다고 사료된다.

개정 법률은 책무구조도상 임원의 자격요건으로 전문성, 업무경험, 정직성 및 신뢰성을 갖출 것을 요구하고(법 제5조 제3항), 감독규정시행세칙(안)에 따라 금융회사는 해당 임원이 각 요건을 갖추었다고 판단한 사유 및 근거를 요건별로 구분하여 기재하여야 한다.

그러나 개정 법률 및 하위법령(안)은 각 요건의 세부적 정의를 두고 있지 않으며, 각 요건

---

165) <표 III-4> 적격성 요건 판단 시 고려사항(이는 지침일 뿐 확정적인 목록이 아님에 유의할 필요가 있음)을 참조 바람

충족 여부를 확인할 때 어떠한 사항을 확인하고 어떠한 기준이나 근거를 통해 판단해야 하는지도 전혀 규정하고 있지 않다. 특히 신뢰성 항목은 평판 위험을 의미하는 것인지, 재정적 건전성을 의미하는 것인지, 정직성과는 명확히 구분되는 것인지 의문이 있을 수 있다.

생각건대, 적극적 자격요건 중 정직성 내지 신뢰성은 현행 금융회사지배구조법상 임원 결격사유(제5조 제1항)<sup>166</sup>와 유사한 성격을 갖지만, 이를 적극적 자격요건을 규정한 취지는 결격사유의 부존재를 넘어 금융회사로 하여금 보다 넓고 다양한 관점에서 해당 임원이 책무 수행에 적합한지 여부를 확인하게 하려는 것이라 사료된다. 따라서 적극적 자격요건에 관해 확인해야 할 항목을 제한적으로 열거하는 방식은 적합하지 않을 수 있다.

그러나 현재 내용만으로는 제도 도입 초기 해석·적용상 혼란이 예상되는바, 영국 등 개인 책임성제도를 운영하고 있는 해외 주요국과 유사하게 규제 요건 준수에 대한 수범자의 예측가능성을 제고하기 위해 입법이나 금융감독당국의 지침 등으로 각 요건의 의미 내지 판단 기준을 보다 명확히 설명할 필요가 있다고 생각된다.

아울러 영국의 경우 형사범죄기록 조회 및 규제 조회를 통해 적격성 요건 충족 여부를 확인하도록 하고 있는바, 국내에서도 금융회사가 임원의 적극적 자격요건 충족 여부를 심사할 때 이와 유사한 제도를 활용하도록 할 필요가 있는지 향후 검토가 필요하다.

---

166) 제5조(임원의 자격요건) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 금융회사의 임원이 되지 못한다.

1. 미성년자·파산후회견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권(復權)되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 실형을 선고 받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람
5. 이 법 또는 금융관계법령에 따라 벌금 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 받은 금융회사의 임직원 또는 임직원이었던 사람(그 조치를 받게 된 원인에 대하여 직접 또는 이에 상응하는 책임이 있는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람으로 한정한다)으로서 해당 조치가 있었던 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
  - 가. 금융관계법령에 따른 영업의 허가·인가·등록 등의 취소
  - 나. 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」 제10조제1항에 따른 적기시정조치
  - 다. 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」 제14조제2항에 따른 행정처분
7. 이 법 또는 금융관계법령에 따라 임직원 제재 조치(퇴임 또는 퇴직한 임직원의 경우 해당 조치에 상응하는 통보를 포함한다)를 받은 사람으로서 조치의 종류별로 5년을 초과하지 아니하는 범위에서 대통령령으로 정하는 기간이 지나지 아니한 사람
8. 해당 금융회사의 공익성 및 건전경영과 신용질서를 해칠 우려가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 사람

### 3. 책무의 판별 및 배분

#### 가. 개요

영국, 호주, 싱가포르 3개국의 개인책임성제도는 공통적으로 금융회사의 운영과 건전성에 핵심적인 기능으로 대상 임원들에게 배분해야 할 최소한의 책임 내지 기능을 열거한다.

영국 SM & CR 제도는 고위관리기능을 통해 대상 임원을 판별하는데, 이는 업무 총괄, 재무, 위험관리, 내부통제, 주요 사업 부문 등 금융회사의 안전성과 건전성과 관련된 영역을 책임지는 고위 임원을 말한다. 고위관리자로 판별되는 경우 해당 고위관리기능은 곧 고위관리자의 역할에 내재된 고유한 책임을 구성하므로 다른 지정책임 등을 배분받지 않은 경우 해당 기능의 관리가 고위관리자의 책임영역이 된다.

아울러 (i) SM & CR 제도 이행, 내부감사, 내부고발자 보호, 행위규범 준수 등 법규 준수 및 건전성을 위해 금융회사가 의무적으로 고위관리자들에게 배분하여야 하는 지정책임을 열거하고, (ii) 고위관리기능 및 지정책임에 포함되지 않는 기타 회사의 활동, 사업영역 및 경영기능에 관해서도 책임을 배분토록 하고 이를 예시적으로 열거한다.

호주 FAR 제도는 법령으로 규정책임 및 규정직위를 규정하여 해당 책임을 맡은 최고경영진 또는 이사회 구성원을 책임부담자로 판별한다. 나아가 배분된 책임들이 회사의 모든 업무 분야를 포괄하도록 규정책임과 규정직위에 포섭되지 않는 책임을 판별하기 위해 법률 상 일반 원칙을 두고 있다.

싱가포르의 핵심기능을 통해 고위관리자를 판별하는 데 핵심기능의 예로서 핵심관리기능을 예시적으로 열거한다.

〈표 IV-7〉 책임에 관한 규정 방식

구분	영국	호주	싱가포르
최소 규정 기능	○	○	○
지정책임	○	-	-
책임(성)진술서	○	○	○
책임(성)지도	○	○	○
문서 제출	○	○	요청 시

자료: Financial Stability Institute(2023), p. 14의 표를 토대로 재작성함

이하에서는 개정 법률 관련하여 검토가 필요한 (i) 주요 업무 분야의 판별 및 (ii) 책무의 분할·공유에 관해 살펴보기로 한다.

#### 나. 주요 업무 분야의 판별

개정 법률에 따른 시행령(안)은 '책무'를 (i) 법령에 따라 책임자 지정을 요하는 내부통제·위험관리 업무, (ii) 금융회사가 영위하는 금융업 관련 업무 및 (iii) 금융회사의 경영·운영 전반에 관해 열거된 금융 관련 법령 등에 근거해 수행하거나 수행 의무가 있는 내부통제 및 위험관리책임이라고 정의하고(제25조의3 제2항), 각 호의 업무를 시행령(안) 별표에 열거하고 있다.

내부통제가 필요한 주요 업무 분야는 금융회사별로 다를 수밖에 없으므로 이를 제한적으로 열거하는 경우 책임의 공백이 발생할 수 있기 때문에 이러한 규정 방식은 타당하다고 보이며, 앞서 본 해외사례와도 부합한다.

다만, 금융회사는 개정 법률에 따라 회사별 조직 및 업무특성 등을 고려하여 내부통제가 필요한 주요 업무분야를 판별해야 하는데, 시행령 별표의 예시는 금융업권별로 작성된 것은 아니어서 수범자의 규제 준수에 어려움이 예상된다. 예컨대 보험업과 관련된 업무로 보험상품개발, 보험계리, 보험계약체결, 보험계약인수, 보험계약관리, 보험금지급, 보험대리점 업무, 재보험 업무 등이 예시되어 있으나, 그 밖에 책무를 배분해야 하는 업무 분야가 존재할 수 있다.

제도 시행 초기의 혼란을 최소화하고 수범자의 법적 불명확성을 완화하기 위해 금융회사의 업종별·유형별로 참고할 수 있는 추가적 지침이나 업권별 모범안 마련 등이 필요하다고 사료된다.

이와 관련하여 영국, 호주, 싱가포르는 모두 보험회사 특유의 핵심적인 기능으로 계리, 계약인수, 보험금 청구 등을 열거하고 있고 싱가포르는 추가로 대리점 및 판매, 마케팅, 투자 등을 예시하고 있다.

아울러, 호주는 규정책임 및 직위와 별개로 업권별 주요기능을 열거하고 있는데, 보험회사에 적용되는 주요기능에 대해서는 아래와 같이 안이 마련된 상태이며 의견수렴 결과를 반영해 확정될 예정이다.

### 호주 보험주요기능(안)

- |                                  |                             |
|----------------------------------|-----------------------------|
| (1) 자본 관리                        | (10) 상품 발행(Origination)     |
| (2) 회수 및 집행(파산, 채무회수 및 회생)       | (11) 회생, 출구계획 및 정리          |
| (3) 품행 위험 관리                     | (12) 재보험 관리                 |
| (4) 데이터 관리                       | (13) 보험사기 관리                |
| (5) 재무 및 규제 보고                   | (14) 기술 관리                  |
| (6) 고충 처리 절차(Hardship Processes) | (15) 관련 판매인 및 직원의 훈련 및 모니터링 |
| (7) 보험 위험 관리                     | (16) 계약인수                   |
| (8) 운영 위험 관리                     | (17) 내부고발 정책 및 절차           |
| (9) 상품 디자인 및 판매 관련 의무            |                             |

이는 규제 당국이 업무 영역 전반에 걸쳐 대상 회사가 책임부담자에게 책임을 적절하게 배분하고 있는지 평가하는 데 도움을 주기 위한 것으로 우리나라 보험회사들이 개정 법률에 따라 책무를 배분해야 하는 업무 분야를 판별하는 데 일용 참고가 될 수 있을 것으로 보인다.

#### 다. 책무의 분할·공유

3개국 모두 원칙적으로 동일한 책임은 한명의 임원에게 배분하는 것을 원칙으로 하지만, 예외적으로 책임의 분할 또는 공유를 인정한다.

〈표 IV-8〉 책임의 분할·공유

구분	허용 여부	상세
영국	사유가 정당하고 책임의 공백이 없는 경우 책임의 분할·공유 가능	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무분할제도, 임원의 퇴임·취임 사이 인수인계, 특정 부서의 공동 운영 등</li> <li>책임진술서/책임지도 기재 필요 + 책임 공유 시 각 고위관리자가 전적인 책임부담</li> </ul>
호주	책임의 공유 가능	<ul style="list-style-type: none"> <li>책임 공유 시 연대하여 책임을 부담하고 책임성진술서에 연대책임 명시</li> </ul>
싱가포르	정당한 사유가 있는 경우 책임 공유 가능	<ul style="list-style-type: none"> <li>책임·책임성이 희석되지 않도록 각 고위관리자의 권한 범위 및 보고라인을 명확하게 하고 책임성 원칙이 충족되었는지 확인 필요</li> </ul>

영국 SM & CR 제도하에서 지정책임은 한 명의 고위관리자에게 배분되는 것이 원칙이지만, 특별한 사정이 있을 때는 책임의 분할이나 공유가 가능하다. 예컨대 직무분할제도(Job Sharing)의 일환이거나, 임원의 퇴임과 취임 사이에 인수인계 등을 위해 두 명의 고위관리자가 함께 업무를 보거나, 회사의 특정 부서를 두 명의 고위관리자가 운영하거나 하는 등의 경우가 그러하다. 그 사유가 정당해야 하며 책임의 공백이 발생하지 않아야 한다(SYSC 24.3.9G). 반면 PRA 지정책임은 공유는 가능하지만 분할은 할 수 없으며, 책임을 공유하는 경우 각 고위관리자가 해당 지정책임에 대해 전적인 책임을 부담한다(SS35/15 - 2.50). 이러한 사항은 책임진술서 및 책임지도에 기재되어야 한다.

호주 FAR 제도하에서도 두 명 이상의 책임부담자가 동일한 책임을 공유하는 것이 가능하며, 이 경우 책임부담자들은 연대하여 책임을 부담하고(FARA §21(2)) 책임성진술서에 연대 책임을 명시하여야 한다.<sup>167)</sup>

싱가포르의 경우 정당한 사유가 있는 경우 두 명 이상의 고위관리자가 특정 핵심 관리 기능에 대한 책임을 공유할 수 있지만, 금융회사는 해당 기능에 대한 책임 또는 책임성이 희석되지 않도록 할 필요가 있으므로 각 고위관리자의 권한 범위 및 보고 라인을 명확하게 함과 동시에 책임성 원칙이 충족되었는지 확인해야 한다(FAQs, p. 8).

이상에서 보는 바와 같이 영국, 호주, 싱가포르는 예외적인 경우에는 두 명 이상의 고위 임원이 특정 책임을 공유하는 것을 허용하되, 동일한 책임을 공유하는 경우는 연대하여 책임지도록 하고, 책임의 공백이 발생하지 않도록 그 책임과 보고 관계 등을 문서 등으로 명확히 하도록 하고 있다.

동일한 책임을 여럿이 공유하게 되면 관리의무 이행에 대한 경각심이나 책임성이 희석될 수 있고, 책임 소재가 불분명해질 수 있으므로 개인책임성제도의 취지를 고려하면 담당 임원 간 중복을 배제하는 것이 원칙적이고 또 타당하지만, 실제로 어떠한 업무분야를 책임지는 자가 여럿인 경우가 존재할 수 있다. 영국, 호주, 싱가포르는 각 이러한 필요를 반영하여 책임의 공유를 허용하되 책임이 희석되거나 불분명해지지 않도록 문서화 및 연대 책임을 규정하는 것이라 이해된다.

이러한 필요는 우리나라 금융회사들에도 존재할 수 있을 것이라 사료되지만 개정 법률 제30조의3 제2항은 동일한 책무에 담당 임원이 중복되어서는 아니된다고 규정한다.

---

167) APRA·ASIC(2024b), p. 16

동일한 책임에 대해 내부적으로 담당하는 부분이 명확히 구분되는 경우에는 해석을 통해 중복이 아니라고 볼 수 있을 것이나, 만일 실질적으로 명확한 구분이 어려운 경우라면 오히려 한 명에게만 책무를 지게 하는 것이 입법 취지에 부합하지 않을 수 있다.

동일한 책무에 대해 담당 임원이 두 명 이상 존재하는 경우 해외사례에 준하여 예외적으로 그러한 배분이 실제 책임을 반영하고 합리적이라 볼만한 사유가 인정되는 경우에는 책임성 희석·공백을 막기 위한 조치를 전제로 이를 허용할 필요가 있는지 여부에 관해 향후 금융업계와 감독당국 등 여러 주체 간의 논의 및 검토가 필요하다고 사료된다.

개정 법률 제30조의3 제2항을 위반에 대해서는 금융회사 및 임원에 대한 신분적 제재가 가능하므로 중복을 허용할 필요가 있다면 법률 개정이 필요하다.

#### 4. '상당한 주의'를 다한 관리의무 수행

영국, 호주, 싱가포르의 개인책임성제도는 모두 대상 임원에게 책임영역에서 발생하는 위법 행위 등을 방지하기 위해 합리적인 조치를 취할 의무를 부여한다.

영국과 호주는 이를 법률로 규정한다.

영국 SM & CR 제도의 책임질 의무(Duty of Responsibility)에 따라 고위관리자는 자신의 책임영역에서 위법 행위가 발생하는 것을 방지하거나 시정하기 위해 취할 것으로 합리적으로 기대되는 조치를 취하여야 하며, 이를 위반하는 경우 제재 근거로 작용한다. 고위관리자가 '합리적으로 기대되는 조치'를 다하지 못했음에 대한 입증책임은 금융감독당국에 있다.

호주 FAR 제도에서는 책임부담자에게 책임성 의무(Accountability Obligation)를 부여하는데, 그 내용에는 책임 수행 및 규제당국과의 관계에서 지켜야 할 원칙들과 함께 금융회사의 건전한 지위나 평판에 악영향을 미칠 수 있는 문제 또는 주요 금융 관련 법령의 중대한 위반으로 귀결될 수 있는 문제가 발생하지 않도록 합리적인 조치를 취할 의무가 포함된다.

싱가포르는 지침의 형식을 취하기 때문에 영국 및 호주 제도와 달리 위반이 발생한 경우 기존의 영업행위 또는 내부통제 관련 법률 및 감독 체계를 따르지만 고위관리자의 책임성

을 평가하는 방식은 유사하다. 즉, 소속 직원들이 위법 행위를 저질렀을 때 싱가포르 금융감독당국은 “고위 관리자의 위법 행위에 대한 동의 또는 인식의 정도, 또는 고위관리자가 문제를 인식할 것으로 합리적으로 기대되거나, 문제를 해결하기 위해 적절한 조치를 취했는지 여부와 같은 요소를 고려”한다.

이상에서 본 바와 같이 3개국 모두 공통된 요소로서 ‘합리적 조치 기준’에 따라 금융감독당국이 사안별로 제반 상황을 고려하여 대상 임원이 책임성 의무를 위반했는지 여부를 판단하게 된다.

이는 사안에 따른 구체적 타당성을 반영할 수는 있겠으나 수범자의 입장에서는 의무 위반 및 제재에 대한 불명확성으로 작용할 수 있고 법적으로 불안정한 상태에 처하게 된다. 이러한 문제를 완화하고 수범자의 예측가능성을 제고하기 위해 3개국 금융감독당국은 정도는 다르지만 모두 ‘합리적 조치’의 판단 기준 내지 고려사항에 관해 지침을 제공하고 있다.

〈표 IV-9〉 ‘합리적인 조치’ 이행 여부 판단 시 고려사항

구분	판단지침	예측가능성 제고방안
영국	감독규정, 감독해설서 형태로 판단 지침 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘취했어야할 조치’ 대비 ‘실제로 취한 조치’ 관련 고려사항을 별도 명시하고, 양자 간의 격차를 통해 판단</li> </ul>
호주	법률에 규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 통제·위험관리, 책임위임 관련 안전장치, 문제식별·해결 절차, 위반에 대한 조치 등</li> <li>• 세부지침은 없으나, 은행권의 경험을 통해 사례 등을 공유하고 대응조치를 권고함</li> </ul>
싱가포르	별도 법령에 따라 판단	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주요 제재 사례 공개 등</li> </ul>

호주는 금융책임성제도법에 책임성 의무 충족 요건인 ‘합리적인 조치’에 관해 직접 규정하고 있다. 즉, ‘어떠한 사항과 관련하여 (a) 적절한 거버넌스, 통제 및 위험관리가 이루어지고, (b) 부적절한 책임의 위임에 대한 안전장치가 존재하며, (c) 발생하거나 발생할 수 있는 문제를 식별하고 해결하기 위한 적절한 절차가 마련되어 있고, (d) (법령이나 내규의) 미준수 또는 미준수로 의심되는 경우에 대해 적절한 조치를 취하는 것을 포함’한다(FARA §22). 호주 금융감독당국은 보다 상세한 지침을 제공하고 있지는 않지만, APRA는 2020년 BEAR 제도 시행에 따른 대형 ADI의 대응을 조사하여 모든 금융회사들이 참고할 수 있도록

록 발표하면서 (i) 책임 이행을 지원하기 위한 체계로서 BEAR 제도 준수담당자가 중앙에서 특정 범위의 업무와 관련해 책임부담자가 취한 ‘합리적인 조치’ 사례들을 공유하고, (ii) ‘합리적 조치’를 입증하기 위해 활동에 대한 기록을 남길 것 등을 모범사례로 권고한 바 있다.

영국 FCA는 감독규정<sup>168)</sup>으로, PRA는 감독해설서<sup>169)</sup>의 형태로 책임질 의무 이행에 대한 판단 지침을 제공하고, 판단 시 고려사항을 예시적으로 열거하는데, FCA와 PRA가 열거한 고려사항은 대동소이하다.

PRA는 고려사항을 A. 고위관리자가 취했어야 할 조치에 대한 것과 B. 고위관리자가 취한 조치에 대한 것으로 나누어 열거하고, A. 고위관리자가 그 직위에서 해당 위반의 발생을 회피하기 위해 취할 것으로 합리적으로 기대되는 조치 대비 B. 고위관리자가 실제로 취한 조치가 어떠한지 비교하여 평가한다. PRA는 A.에서 합리적인 조치에 대한 평가는 해당 시점에 존재했던 상황들을 기반으로 하며, 현시점의 기준을 소급하여 적용하는 것이 아니라고 밝히고 있다(SS35/15 - 2.111).

〈표 IV-10〉 PRA ‘합리적으로 기대되는 조치’ 판단 시 고려사항

A. 고위관리자가 취했어야 할 조치에 대한 고려사항	B. 고위관리자가 취한 조치에 대한 고려사항
<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 회사의 크기, 규모 및 복잡성</li> <li>(2) 고위관리자가 실제로 알고 있는 것 또는 그 직책의 고위관리자 알아야 할 것이 무엇인지 (해당 역할에 재직한 기간 및 신규 취임한 경우는 인수인계 약정 등 고려)</li> <li>(3) 고위관리자가 특정 고위 관리 기능을 수행할 당시 어떤 전문 지식과 역량을 보유하고 있었는지</li> <li>(4) 어떤 대안적 조치가 고위관리자에게 열려 있었는지, 그리고 조치를 취할 수 있었던 시기의 적시성을 고려할 때 고위관리자가 취할 수 있었던 조치는 무엇이었는가</li> <li>(5) 해당 고위관리자의 실제 책임 및 이러한 책임과 회사 내 다른 고위관리자의 책임 사이의 관계(공동 책임 또는 매트릭스 관리 구조와 관련하여 포함)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 고위 관리기능 취임 시 업무 또는 업무영역에 대한 초기 검토를 포함하여 침해가 발생하지 않도록 예방하기 위한 선제 조치</li> <li>(2) 적절한 정책 및 절차의 시행, 감시 및 검토</li> <li>(3) 규제 체계 관련 요건 및 기준에 대한 인식</li> <li>(4) 고위관리자의 책임 영역에 대한 조사 또는 검토</li> <li>(5) 위반이 계속되는 경우, 해당 위반에 대해 취한 모든 대응 조치</li> <li>(6) 모든 위임 사항이 적절하게 관리되고 검토되었는지 확인하는 등 일상적인 운영의 구조화 및 통제(‘매트릭스 관리’ 약정 포함)</li> <li>(7) 적절한 내부 관리 정보를 획득 및 해당 정보의 비판적 조사 및 모니터링</li> <li>(8) 문제 제기, 문제 검토 및 관련 직원, 위원회 및 위원회와의 사후점검</li> </ul>

168) DEPP 6.2.9-E

169) SS35/15 - 2.111 & 2.112

〈표 IV-10〉 계속

A. 고위관리자가 취했어야 할 조치에 대한 고려사항	B. 고위관리자가 취한 조치에 대한 고려사항
(6) 고위관리자가 그러한 위임이 적절하게 배치, 관리 및 감시되어야 한다는 점을 고려하여 기능을 위임했는지 여부 (7) 회사의 전반적인 상황과 환경, 보다 넓게는 당시 고위관리자가 운영하고 있었던 상황과 환경. 예를 들어, PRA는 적절한 위험 평가에 의해 사안의 우선순위를 정하였는지, 새로운 상황이 발생할 때 어떻게 대응했는지 고려할 수 있음	(9) 내외부의 적절한 전문가의 조언이나 확인의 구득 (10) 회사 및/또는 관련 영역에 적절한 자원이 있고 위험 및 통제 기능을 포함하여 적절히 배치되었는지에 대한 확인 (11) 주요 위험을 포함한 관련 외부 진행사항에 대한 인식

이처럼 각국의 금융감독당국은 ‘합리적 조치’의 예측가능성을 제고하기 위해 일응의 판단 기준을 제시하고 있으나 그럼에도 고위관리자가 구체적 상황에서 어떤 조치를 취하여야 자신의 의무를 다한 것인지 판단하기는 여전히 쉽지 않다. FCA는 금융업권에서 ‘합리적 조치’에 관한 보다 구체적인 지침을 요청하는 데 대해 ‘합리성은 맥락적이고 개별 사건마다 달라지는 것이므로 제반 상황을 고려할 수 있도록 유연하고 지시적이지 않게 지침을 마련한 것’이라면서, 고위관리자의 역할, 상황, 금융회사의 유형별로 ‘합리적인 조치’의 구체적인 내용을 정하는 것은 가능하지 않다고 답한 바 있다.

개정 법률 또한 위 3개국의 개인책임성제도와 마찬가지로 대상 임원에게 내부통제등 관리의무를 부여하고 있는데, 이를 위반하는 경우 제재에 처할 수 있되 ‘상당한 주의’를 다하여 관리의무를 수행한 경우 이를 감경 또는 면제하도록 하는 부분 역시 ‘합리적 조치’와 마찬가지로 수범자의 입장에서는 제재에 대한 불명확성으로 작용할 수 있다. ‘합리적 조치’의 입증책임이 감독당국에 있음을 명시한 영국과 달리 ‘상당한 주의’의 입증책임을 누가 부담하는지 명확하지 않은 점을 고려하면 더욱 그러하다.

이와 관련하여 기존에도 감독자 책임 감면의 요건으로 ‘상당한 주의’를 제시하는 입법례<sup>170)</sup>가 다수 존재하는바, 반드시 불명확성이 존재한다고 볼 수는 없다는 견해도 있을 수 있다. 그러나, 내부통제등 관리의무를 도입하는 주된 목적은 제재가 아니라 내부통제 관리의무의 충실한 이행을 유도하는 데 있는바, ‘상당한 주의’에 관한 판단 기준을 제공하는

170) 예컨대 금융회사지배구조법 제34조 제5항은 “금융위원회는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 금융회사의 임직원에 대하여 조치를 하거나 해당 조치를 하도록 요구하는 경우 그 임직원에 대한 관리·감독의 책임이 있는 임직원에 대한 조치를 함께 하거나, 해당 조치를 하도록 요구할 수 있다. 다만, 관리·감독의 책임이 있는 사람이 그 임직원의 관리·감독에 상당한 주의를 다한 경우에는 조치를 감경하거나 면제할 수 있다”고 규정하고 있음

것은 수범자의 내부통제등 관리의무 이행에 대한 행동 기준을 제공하는 것이기도 하다. 따라서 수범자의 법적 불안을 해소하여 입법 취지에 맞게 내부통제 관리에 전념할 수 있도록 금융감독당국의 지침이 제공될 필요가 있다고 사료된다.

다만, FCA가 밝힌 바와 같이 모든 책임과 상황에 대해 구체적 지침을 제시하는 것은 불가능할 수 있으므로 금융회사와 임원이 스스로 판단하는 데 도움이 되도록 영국과 호주 등의 사례를 참고하여 (i) 관리의무 위반을 판단할 때 고려해야 할 요소 내지 기준을 제시하고, (ii) 모범사례를 공유하는 방안을 고려해볼 필요가 있다.

더불어 금융업권에서도 회사 내적으로, 또 업계 차원에서 관리의무 이행에 관한 모범사례를 모아 공유하는 등 원활한 제도 정착을 위한 노력이 필요하다.

## 5. 차등적 규제 필요성

영국, 호주, 싱가포르의 개인책임성제도는 금융회사의 규모 내지 유형에 따라 차등적 규제를 적용한다.

〈표 IV-11〉 차등적 규제

구분	차등 적용	상세
영국	자산규모 및 회사 유형별로 달리 적용	• 대형 회사는 소형 회사에 비해 강한 규제가 적용되고(책임지도 마련·제출의무 등), 대형 회사라도 외국 보험회사 지점이나 특수목적 회사 등 회사 특성에 따라서도 달라짐
호주	자산규모에 따라 비례적 적용	• 회사 규모에 따라 핵심 회사와 강화 회사로 나누며, 책임성지도 및 책임성진술서 마련·제출 의무 등은 강화회사에만 적용
싱가포르	임직원 수에 따른 차등 적용	• 50인 미만 금융회사는 5가지 결과 달성은 적용되나 세부지침은 미적용

영국의 고위관리자제도는 보험회사의 자산규모 및 유형별로 규제 세부 내용을 달리 적용한다. 즉, Solvency II 회사 및 대규모 비지침회사에는 소규모 비지침 회사 및 소규모 런오프 회사에 비해 보다 강화된 규제가 적용되며, Solvency II 회사 및 대규모 비지침회사 중에서도 외국보험회사 지점, 보험특수목적회사에 대해서는 회사 특성에 따라 규제가 달리 적용되는 경우가 있다.

예컨대, 고위관리기능의 경우 Solvency II 회사 및 대형 비지침회사에 대해서는 FCA 집행 이사, 준법감시, 기타 총괄책임 등 총 8개, PRA는 이사회 의장 및 이사회 내 위원회 위원장을 포함해 총 16개의 고위관리기능을 요하지만 소규모 비지침회사의 경우 FCA는 집행 이사, 준법감시 등 4개, PRA도 이사회 구성원 중에 이사회 의장만 포함하는 등 5개의 고위관리기능만 적용하는 식이다. 지정책임도 소규모 비지침회사의 경우에는 보다 간소하다.

나아가 총괄책임 및 책임지도 마련·제출의무는 소형 비지침회사, EEA지점, 소형 런오프 회사 및 보험특수목적회사에는 적용되지 않는다.

호주 FAR 제도는 대상 금융회사를 자산규모에 따라 핵심 회사(Core Entities)와 강화 회사(Enhanced Entities)로 나누어 비례적으로 규제를 적용한다. 즉, 책임성지도 및 책임성 진술서 마련·제출 의무와 기재 사항 중대 변경 시 고지 의무는 강화회사만 부담하고 핵심 회사에는 적용되지 않는다.

IACG의 5가지 결과 달성은 원칙적으로 보험회사를 포함해 MAS의 규제를 적용받는 모든 금융회사에 적용되지만, 임직원 50인 미만의 소규모 금융회사는 반드시 IACG 내의 세부 지침(Specific Guidance)을 따를 필요는 없다고 규정해 유연한 적용을 허용하고 있다. 예컨대, 결과 3에 따라 소규모 금융회사도 “금융회사의 지배구조체계는 명확하고 투명한 경영 구조 및 보고 체계를 갖추고 고위관리자들의 역할 및 책임 수행을 지원”하여야 하지만, 세부지침에 따라 고위관리자의 역할과 책임 및 금융회사의 전반적인 경영구조를 문서화하고 중대한 변경을 적시에 반영하여야 하는 것은 아닌 것이다.

참고로 싱가포르의 경우 50인 이상의 금융회사도 책임문서를 금융감독당국에 제출할 의무는 없다.

이처럼 해외 주요국은 공통적으로 회사의 규모에 따라 개인책임성을 차등적으로 규제하고 있다. 이는 소규모 금융회사의 경우 구조가 단순하고 임직원 수도 적어서 책임성을 파악하기 용이하다는 점, 규모가 큰 금융회사와 동일한 규제를 적용하는 경우 불균등한 규

제 부담과 과도한 비용으로 인해 경쟁력을 저하시킬 수 있는 점 등을 고려한 것이라 사료 된다.<sup>171)</sup>

개정 법률은 금융회사지배구조법상 모든 금융회사를 적용 대상으로 하고, 세부 규제에 관해서도 이사회 구성 관련 특례를 적용받는 소규모 금융회사에 대해 내부통제위원회 구성 의무를 면제하고 있을 뿐 그 밖에는 금융회사의 자산 규모나 임직원 수 등 규모에 따라 차등적 규제를 적용하고 있지 않다.

이러한 태도는 규모가 작은 금융회사의 경쟁력에 악영향을 미칠 우려가 있고 해외 주요국 사례에 비추어 보더라도 타당성이 떨어진다고 생각된다.

외국 보험회사 국내지점의 경우 대개 임직원 수가 많지 않아 임직원 수가 10명 내외에 불과한 경우도 있고, 국내 보험회사의 경우에도 디지털 손해보험회사와 같이 특정 채널과 상품에 집중하는 경우에는 상대적으로 규모가 작다. 나아가 반려동물보험, 레저 여행보험, 낚시보험 등 다양한 미니보험 활성화를 위해 도입된 소액단기전문보험회사의 경우 자본금 요건이 20억 원에 불과하고 임직원 수 또한 적을 수 밖에 없는데 개정 법률상 규제가 모두 적용된다면 과도한 규제 부담으로 인해 시장 진입 자체가 어려울 수 있다.

생각건대, 실효적 내부통제를 위해 모든 금융회사에 규제를 적용할 필요가 있다 하더라도 그 강도와 세부내용은 회사 규모와 업종의 특성 등을 고려하여 달리 적용해 규제의 비례성 및 구체적 타당성을 확보할 필요가 있다고 본다. 예컨대, 소규모 회사의 경우에는 대상 임원과 책무의 범위를 제한적으로 적용하고, 책무구조도 마련·제출과 관련된 의무를 완화 또는 적용 제외하는 방안 등이다.

향후 규제 비례성 확보를 위한 차등적 규제 방안에 대해 금융감독당국, 금융업계, 학계 등 다양한 주체들 간에 활발한 논의를 통해 공감대를 형성할 필요가 있다고 사료된다.

## 6. 맺음말

영국 SM & CR 제도 및 호주 BEAR 제도에 대한 긍정적인 평가를 바탕으로<sup>172)</sup> 본 보고서

171) MAS(2019), pp. 5-6

172) PRA(2020); APRA(2020); UK Finance and Ashurst(2019); Elizabeth Sheedy, Dominic S. B.

에서 살펴본 3개국 외에 아일랜드 등 여러 나라에서 제도를 도입했거나 도입 준비 중이다. 반면 판단 기준의 명확성 등 감독당국의 집행 내지 제도의 실효성에 대한 우려와 함께 주로 책임성 위반으로 인한 제재가 활발하지 않다는 점에 대해 비판적인 견해도 있다.<sup>173)</sup>

그러나 개인책임성제도는 아직도 형성되어가는 단계로서 제도가 지향하는 바가 금융회사의 조직과 문화에 미친 영향이 축적되어 그 효과가 가시적으로 관찰되기까지는 시간이 필요해 보인다. 제도 도입이 금융회사의 관행과 문화에 긍정적인 영향을 미치고 있는 이상 여러 나라에서 시행에 관한 경험들이 쌓이면서 미흡한 점에 대해서는 계속적 보완이 이루어질 것이다. 호주 금융감독당국은 이미 BEAR 제도에 대한 개선점을 반영해 FAR 제도를 도입했고, 현재 영국 금융감독당국은 운영, 실효성, 적용 범위 등 SM & CR 제도에 대한 향후 개혁을 위해 검토를 진행 중이다.<sup>174)</sup>

우리나라는 현재 금융회사의 자율적이고 책임 있는 내부통제를 이끌어내기 위한 제도 도입의 시작점에서 있다. 본 보고서에서는 대상 임원의 범위, 적극적 자격요건의 확인, 책무의 판별 및 배분, '상당한 주의'를 다한 관리의무 수행, 차등적 규제 필요성 등 개선이 필요한 사항을 검토하였다.

첫째, 대상 임원의 범위에 관해서는 사외이사 중 내부통제위원회 위원장 등 포함 여부에 대한 입법적 논의가 필요하며, '사실상 영향력을 미치는 다른 회사 임원', '임원에 준하는 직원'의 의미는 금융감독당국의 법령해석, 지침이나, 입법적 조치 등을 통해 구체화함으로써 임원의 범위를 명확히 할 필요가 있다.

둘째, 책무구조도상 임원의 적극적 자격요건인 전문성, 업무경험, 정직성 및 신뢰성의 의미 내지 판단 기준을 입법이나 금융감독당국의 지침 등으로 보다 명확히 하고, 아울러 금융회사가 개별 임원의 요건 충족을 확인할 수 있는 수단 확충에 대한 검토가 필요하다.

셋째, 책무를 배분해야 하는 주요 업무 분야에 관해 금융회사의 업종별, 유형별 지침이나 업권별 모범안 마련 등을 통해 제도 도입 초기의 어려움을 완화하고, 특정 업무분야 책임자가 여럿인 경우에는 실제 책임을 반영하기 위해 예외적으로 책무 담당 임원을 중복 지정할 수 있도록 하는 방안을 강구할 필요가 있다.

---

Canestrari-Soh(2020)

173) 이효섭 외(2022), p. 42; Nicholas Rydera, Diana Johnsonb, Samantha Bourtonb, Demelza Hall(2023), pp. 2~3; 안유미(2023), pp. 5~6; 송지민(2024), pp. 22~23

174) HM Treasury(2023); FCA·PRA(2023)

넷째, 제재 감면 요건인 '상당한 주의'를 다한 의무 이행 여부를 판단할 때 고려해야 할 요소 내지 기준을 제시하고, 모범사례를 공유하는 등 제재에 관한 수범자의 예측가능성을 제고할 필요가 있다.

다섯째, 규제의 비례성 및 구체적 타당성을 확보하기 위해 소규모 회사의 경우 대상 임원과 책무의 범위를 제한적으로 적용하거나, 책무구조도 마련·제출과 관련된 의무를 완화 또는 적용 제외하는 등 회사 규모와 업종의 특성 등을 고려한 차등적 규제 방안에 대한 논의가 필요하다.

이와 관련하여 금융위원회는 제도 도입에 따른 금융권의 어려움을 완화하기 위해 지속적으로 금융권의 의견을 청취하고 건의와 질의 사항을 검토하여 안내할 예정이며, 하위규정에 규정하기 어려운 부분은 금융권과 함께 가이드라인, 모범사례를 마련하여 새로운 제도의 원활한 정착을 도울 것이라 밝힌 바 있다. 본 보고서가 그 과정 및 향후 제도개선 에 유용한 자료로 활용되기를 바란다.

아울러 해외 주요국의 개인책임성제도의 발전 과정을 면밀히 관찰하고 국내 책무구조도 제도 시행에 따른 경험이 축적됨에 따라 금융회사의 실효적 내부통제를 위한 지속적 개선방안에 대해 후속 연구가 이루어지기를 기대한다.

## 참고문헌

- 고상근(2023), 『금융회사의 지배구조에 관한 법률 일부개정법률안 검토보고 <금융회사 내부통제 강화>』
- 김병연(2016), 「금융회사 지배구조법상 내부통제에 관한 검토」, 『금융법연구』, 제13권 제3호
- 김종범(2018), 「금융회사의 지배구조에 관한 법률에서의 내부통제 - 바젤은행감독위원회의 은행지배구조지침과의 비교를 중심으로-」, 『법학연구』, 제21권 제4호
- 안유미(2023), 「영국 SM & CR 제도 운영을 통해 본 국내 내부통제 제도개선 이슈」, 『자본시장포커스』
- 양승현·손민숙(2022), 『보험회사의 내부통제 규제 연구』, 보험연구원
- 오창수·오수연·오창영·이성호·이창욱(2012), 「Solvency II 기준에 따른 보험부채평가에 관한 연구」, 『리스크관리연구』, 제23권 제1호
- 이효섭·이석훈·안수현(2022), 『주요국 내부통제 제도개선 현황 및 한국 내부통제 제도개선 방향』, 자본시장연구원
- 송지민(2023), 「금융회사의 내부통제: 고위 경영진 및 인증제도의 해외 입법례를 중심으로」, 『은행법연구』, 제16권 제2호
- 국회 정부위원회(2023), 『금융회사의 지배구조에 관한 법률 일부개정법률안 심사보고서』
- 금융위원회(2024), “조문별 개정이유서(지배구조법 시행령)”
- 금융위원회·금융감독원(2023), 『「금융회사 지배구조법」상 내부통제 제도개선 방안』
- Accountability Regime Bill 2023 [and] Financial Accountability Regime (Consequential Amendments) Bill 2023
- Allen & Overy, “Financial Institutions in Singapore to Ensure a Culture of Responsibility and Accountability Applies from the Top Down”
- APRA(2017), Prudential Standard CPS 511 Remuneration
- \_\_\_\_\_(2020), Information paper: implementation of the Banking Executive Accountability Regime (BEAR)

APRA·ASIC(2024a), Regulatory Guide 279, Financial Accountability Regime: Information for accountable entities

\_\_\_\_\_ (2024b), Financial Accountability Regime: Accountability statement guidance and template

Elizabeth Sheedy, Dominic S. B. Canestrari-Soh(2020), “Regulating accountability: an early look at the banking executive accountability regime (BEAR)“, Macquarie Business School

Eversheds Sutherland, “Navigating individual accountability: An overview of key jurisdictions in financial services”

FCA(2018), PS18/15, Extending the Senior Managers & Certification Regime to insurers – Feedback to CP17/26 and CP17/41 and near-final rules

\_\_\_\_ (2019a), PS19/20, Optimising the Senior Managers & Certification Regime – Feedback to CP19/4 and Final Rules

\_\_\_\_ (2019b), The Senior Managers and Certification Regime: Guide for insurers

\_\_\_\_ (2019c), FG19/2, Senior Managers and Certification Regime: Guidance on statements of responsibilities and Responsibilities Maps for FCA firms

FCA·PRA(2023), DP1/23, Review of the Senior Managers and Certification Regime(SM & CR)

Financial Stability Institution(2023), “FSI Insights on policy Implementation No. 48, When the music stops – holding bank executives accountable for misconduct”

FIA EPTA(2023), “Response to the FCA and PRA Discussion Paper on the Review of the Senior Managers and Certification Regime(SM & CR) DP1/23”

FLA(2023), “Response to DP1/23 – Review of the Senior Managers and Certification Regime (SM & CR)”

HM Treasury(2023), Senior Managers & Certification Regime: a Call for Evidence

MAS(2018), Consultation Paper on Proposed Guidelines on Individual Accountability and Conduct, P009-2018

\_\_\_\_\_(2019), Response to Feedback Received - Proposed Guidelines on Individual  
Accountability and Conduct

Nicholas Rydera, Diana Johnsonb, Samantha Bourtonb, Demelza Hall(2023), “Review  
of the senior managers & certification regime“, Journal of Economic  
Criminology

Parliament of Australia(2023), BILLS DIGEST NO. 64, 2022-23, Financial  
Accountability Regime Bill 2023 [and] Financial Accountability Regime  
(Consequential Amendments) Bill 2023

PCBS(2013), “Changing banking for good“, (HL 2013-14)

PRA(2020), “Evaluation of the senior managers and certification regime”

PRA Rulebook, “Insurance - Senior Management Functions”

UK Finance and Ashurst(2019), “SM & CR: evolution and reform”

UK Finance and the Association for Financial Markets in Europe(2023), “A response to  
HMT’s Senior Managers & Certification Regime Call for Evidence”

FCA 홈페이지

ASIC 홈페이지

APRA 홈페이지



## 도서회원 가입안내

회원	연회비	제공자료	
법인 회원	₩300,000원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구보고서</li> <li>- 기타보고서</li> <li>- 연속간행물                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 보험금융연구</li> <li>· 보험동향</li> <li>· 해외 보험동향</li> <li>· KOREA INSURANCE INDUSTRY</li> </ul> </li> </ul>	영문 연차보고서 추가 제공
특별 회원	₩150,000원		
개인 회원	₩150,000원		

\* 특별회원 가입대상 : 도서관 및 독서진흥법에 의하여 설립된 공공도서관 및 대학도서관



### 가입 문의

보험연구원 도서회원 담당  
전화 : (02)3775-9113 | 팩스 : (02)3775-9102



### 회비 납입 방법

무통장입금  
- 계좌번호 : 국민은행 (400401-01-125198) | 예금주: 보험연구원



### 자료 구입처

서울 : 보험연구원 자료실(02-3775-9113 | lsy@kiri.or.kr)



## 저자약력

양승현 워싱턴 주립대학 로스쿨 법학석사, 변호사 / 연구위원  
E-mail : shyang@kiri.or.kr

박정희 고려대학교 경영관리 석사 / 선임연구원  
E-mail : pjh@kiri.or.kr

연구보고서 2024-06

### 보험회사의 내부통제제도 개선방안에 관한 연구: 책무구조도 도입을 중심으로

발행일 2024년 6월  
발행인 안철경  
발행처 보험연구원  
주소 서울특별시 영등포구 국제금융로 6길 38 화재보험협회빌딩  
인쇄소 고려씨엔피

ISBN 979-11-93021-40-8  
979-11-85691-50-3(세트)

(정가 10,000원)