

## 금융회사 임원 성과보수체계 개선방안의 주요 내용

양승현 연구위원

### 요약

지난해 발표된 금융감독당국의 성과보수체계 개선방안은 (i) 성과보수 이연지급 비율 및 기간을 확대하고 조정·환수의 실효성을 제고하고, (ii) 등기임원에 대한 보수지급계획을 주주총회에 설명토록 하며, (iii) 개별 임원의 보수지급액을 공시하도록 하는 내용을 담고 있음. 보험업권에서는 관련 논의에서 보험상품과 보험회사 수익·위험구조의 특성 및 보험회사의 경영환경 등이 충분히 고려될 수 있도록 적극적으로 의견을 개진할 필요성이 있다 사료됨

- 금융감독당국은 지난해 7월 금융회사 임원의 장기성과 기반 인센티브를 확대하고, 임원 보수산정의 투명성을 제고하기 위한 성과보수체계 개선방안(이하 '개선방안')을 발표함<sup>1)</sup>
  - 이는 은행권 경영·영업 관행·제도 개선방안의 하나로 발표되었으나 보험회사를 포함해 금융회사의 지배구조에 관한 법률(이하 '금융회사지배구조법')상 모든 금융회사에 적용되는 내용인바 향후 보험개혁회의<sup>2)</sup>를 통해서도 국제기준에 부합하는 경영진 성과·보상체계 개선방안이 검토될 예정이라 함<sup>3)</sup>
    - 이에 보고에서는 현행 금융회사지배구조법상 임원 성과보수체계 관련 규정과 함께 개선방안의 세부 내용을 (i) 성과보수 이연지급 및 조정·환수 실효성 제고, (ii) 등기임원 보수지급계획 주주총회 설명, (iii) 임원의 보수지급액 공시강화 순으로 살펴보기로 함
- 금융회사지배구조법 제22조에 따라 금융회사는 임직원이 과도한 위험을 부담하지 아니하도록 보수체계를 마련하여야 하며(동조제2항), 일정 범위의 임직원에 대하여 보수의 일정비율 이상을 성과보수로 일정 기간 이상 이연하여 지급해야 함(동조제3항)
  - 특정 업무를 담당하는 임직원은 인센티브 부여를 위해 보수의 일정비율을 성과급으로 지급하되, 이 경우 임직원이 성과보수를 추구하기 위해 단기 실적에 집중함으로써 장기적으로 과도한 위험에 노출될 우려가 있으므로 이를 방지하기 위해 성과보수를 일정기간 이연하여 지급하도록 하는 것임<sup>4)</sup>
    - 성과보수 이연지급 대상인 임직원은 (i) 임원(감사, 감사위원, 준법감시인, 위험관리책임자는 제외), (ii) 금융투자 업무담당자 및 (iii) 단기 실적에 따른 성과보수 지급 시 과도한 위험 추구 등 부작용이 나타날 수 있는 업무<sup>5)</sup>를

1) 금융위원회·금융감독원(2023), 『은행권 경영·영업 관행·제도 개선방안』, pp. 14~15

2) 금융감독당국·학계·유관기관·연구기관·보험회사·보험협회 등의 참여하에 보험업계 전반에 걸친 제도개선과 미래 성장과제 발굴을 추진하기 위해 2024년 5월 7일에 출범한 '신뢰회복'과 '혁신'을 위한 '보험개혁회의'를 말함

3) 금융위원회·금융감독원 보도자료(2024. 10. 2), "보험산업의 건전경쟁을 확립하고 내부통제를 강화해 나가겠습니다", [별첨2]

4) 국회 정무위원회(2015), 『금융회사의 지배구조에 관한 법률안 심사보고서』, p. 100

담당하는 직원(최하위 직급의 직원, 기간제·단시간근로자 제외)을 말함

- 성과보수의 비율은 직무 특성, 업무책임 정도 및 해당 업무의 투자성을 고려해 달리 정해야 하며, 사외이사 및 비상임이사를 제외한 임원 및 금융투자업무담당자에게 대해서는 해당 업무의 투자성과 그 존속기간 등을 고려하여 성과보수의 40% 이상에 대해 3년 이상 이연<sup>6)</sup>해야 함
  - 또한 (i) 이연기간 중 초기 지급 부분이 기간별 균등배분한 수준보다 크지 않게 하고, (ii) 임원 및 금융투자업무담당자에게 이연지급되는 성과보수는 해당 회사 주식 등으로 지급하고, 이연기간 중 손실 발생 시 손실규모를 반영하여 조정하며, (iii) 성과보수 지급 기준인 재무제표가 오류·부정 등으로 정정되는 경우 그 내용을 반영하여 지급 성과보수를 환수해야 함
- 아울러 보수체계 연차보고서를 통해 임원 보수지급총액 정보 등을 공시함(동조제4항, 제5항)

○ 개선방안은 첫째로 성과보수에 장기성과 반영을 확대하고 임원 등의 단기성과 추구를 억제<sup>7)</sup>하기 위해 최소 이연비율 및 기간을 상향하고 문제발생 시 성과보수 조정, 환수의 실효성을 제고함

- 현행 법령은 이연비율 및 기간을 각 40% 이상, 3년 이상의 범위에서 금융회사가 장기성과와 연계될 수 있도록 제반 사정을 고려해 정하도록 하고 있으나, 금융회사들이 법률상 최소기준만 맞추는 식으로 운영하는 등 해외 주요국 대비 제한적으로 운영되고 있다는 문제가 제기됨<sup>8)</sup>
  - 이에 금융감독당국은 예컨대 최소 이연비율을 40%에서 50%로, 이연기간은 3년에서 5년으로 각 상향하는 등 조정 대상 성과보수 금액을 확대하되, 예외 규정을 두어 투자 존속기간 종료, 환수제도를 통한 효과달성 등의 경우에는 기존 법령상 기준에 의할 수 있도록 허용한다는 방침임
- 또한 이연지급 후 회사에 손실이 발생하거나, 성과보수 평가기초가 된 자료에 오류가 있는 등 문제 발생 시 이를 성과보수에 반영해야 함에도 일부 금융회사들은 성과보수의 조정, 환수 등에 관해 명확한 내부기준을 두지 않는 등 제도가 실효적으로 운영되지 않고 있음이 발견됨<sup>9)</sup>
  - 금융감독당국은 금융회사별로 성과보수 조정·환수·유보<sup>10)</sup>에 대해 명확한 세부기준(회사 손실발생, 리스크 증가로 인한 추가비용 투입, 감독당국 제재, 내부규정 위반, 평가기초자료 오류 등)을 마련하여 제도를 운영하도록 유도하고자 함<sup>11)</sup>

---

5) 대출, 지급보증 및 어음의 할인·인수, 팩토링 업무, 보험상품 개발 및 보험계약 인수에 관한 업무, 매출채권의 양수 및 신용카드의 발행 업무 기타 단기 실적에 따른 성과보수를 지급할 경우 부작용이 나타날 수 있는 것으로 금융회사가 판단하여 정하는 업무(금융회사지배구조법 시행령 제17조제2항제3호 각호)

6) 다만 해당 업무의 투자성 존속기간이 3년 미만인 경우 성과보수 이연기간을 3년 미만으로 할 수 있음(금융회사지배구조법시행령 제17조제3항제2호)

7) 금융위원회·금융감독원(2023), 『은행권 경영·영업 관행·제도 개선방안』, p. 14; 금융위원회(2023), 『지배구조법상 성과보수 제도 개선 방향 검토』, p. 3

8) 금융위원회(2023), 『지배구조법상 성과보수 제도 개선 방향 검토』, p. 3

9) 금융위원회(2023), 『지배구조법상 성과보수 제도 개선 방향 검토』, p. 3

10) 성과보수의 유보란 성과보수의 조정이나 환수 사유 발생가능성이 있으나 확정되지 않은 상황에서 사유 확정 시까지 성과보수 지급을 중지하는 것을 말함

11) 성과보수 조정·환수·유보 세부기준 등을 보수위원회 심의·의결 사항에 포함하거나 법령상 내부통제기준 마련의무의 내용으로 포섭하는 것을 검토 중인 것으로 이해됨

○ 둘째, 이사보수에 대한 주주의 실효적 통제를 강화하기 위해 개별 등기임원에 대한 보수지급계획을 주주총회에서 설명하도록 함

- 상법상 이사의 보수는 정관 또는 주주총회 결의로 정하도록 하고 있으나(법제388조) 실무상 주주총회에서는 이사의 보수총액 한도만을 승인하고, 개인별 지급금액은 이사회 결정에 위임<sup>12)</sup>함으로써 주주들은 개별 이사의 보수지급액 등 정보를 제공받지 못해 투명성이 떨어진다는 비판이 있음<sup>13)</sup>
  - 개선방안은 주주의 정보접근성을 제고하기 위해 (i) 일정규모 이상의 상장 금융회사에 한해 (ii) 등기임원 임기 중 1회 이상 (iii) 보수지급계획(보수체계 설계운영, 보수총액 산출기준, 보수 지급방식 등)을 주주총회에서 설명하도록 하고 이를 위해 소집통지 시 세부 설명자료를 첨부케 한다는 것임
- 이는 해외 주요국에서 상장회사 경영진 보수에 관해 시행 중인 주주승인제도(Say-On-Pay제도)를 벤치마크한 것인 바, 해외에서는 통상 주주총회에서 찬반의사를 표결(구속적·비구속적)하지만 금융감독당국의 개선안은 ‘주주총회에 대한 설명’에 그치고 설명 내용은 구속력을 갖지 않음
  - 이와 관련하여 2018년 및 2020년에 동일한 내용으로 정부가 금융회사지배구조법 개정안(이하 ‘이전 정부안’)을 국회에 발의한 바 있는데, 당시 금융회사 영업전략의 외부 유출 가능성 및 주주총회에서 설명된 보상계획이 사실상 구속력을 갖는 것으로 해석됨으로써 경영자율성이 침해될 수 있다는 우려가 제기된 바 있음<sup>14)</sup>

○ 셋째, 개별 임원의 성과 또는 위험에 대한 투명성을 제고하기 위해 개별 임원에 대한 보수지급액 공시를 확대함

- 현재 주권상장법인 등은 보수총액 5억 원 이상인 임원 등에 대해 개별보수 공시의무를 부과<sup>15)</sup>하고 있는바, 개선방안은 일반 금융회사에 대해서도 개별보수 공시의무를 부과함으로써 금융회사 임직원 연봉에 대한 국민과 시장의 견제·감시 기능을 강화하려는 것임<sup>16)</sup>
  - 금융감독당국은 이를 위해 금융회사지배구조법 적용대상 금융회사 임원으로서 보수총액 또는 성과보수 총액이 일정금액 이상인 임원에 대해 개별 보수총액, 성과보수 총액 및 구체적 산정기준 및 방법을 연차보고서에 포함해 공시토록 하고자 함
- 이전 정부안에서는 기준금액을 ‘5억 원 이내 범위에서 대통령령으로 정하는 금액’이라고 규정하되, 입법단계에서 공시 기준금액을 설정함에 있어서는 금융회사의 경영자율성 측면을 고려할 필요가 있다는 의견이 제시됨<sup>17)</sup>
  - 당시 정부위원회 검토의견은 고려사항으로 성과보수 비중이 높은 금융회사 임원 보수의 특수성, 자본시장법의 입법례, 개정에 따른 보수공시 예상인원 등을 언급하되, 금융감독당국은 공시 기준금액은 공개 대상자 수 등을 고려하여 향후 시행령으로 정할 예정인 것으로 이해됨

12) “상법 제388조는 “이사의 보수는 정관에 그 액을 정하지 아니한 때에는 주주총회의 결의로 이를 정한다”고 규정하고 있지만, 주주총회에서는 임원보수의 총액 내지 한도액만을 정하고 개별 이사에 대한 지급액 등 구체적인 사항은 이사회에 위임할 수 있고, 위 규정의 보수는 연봉, 수당, 상여금 등 그 명칭 여하를 불문하고 이사의 직무집행의 대가로 지급되는 모든 보상을 의미한다”(대법원 2012. 3. 29. 선고 2012다1993 판결)

13) 금융위원회·금융감독원(2023), 『은행권 경영·영업 관행·제도 개선방안』, p. 14

14) 국회 정무위원회(2020), 『금융회사의 지배구조에 관한 법률 일부개정법률안 검토보고-〈임원후보추천위원회의 독립성 강화 등〉』, p. 22

15) 보수총액이 5억 원 이상인 임원 및 보수총액 기준 상위 5인으로서 지급된 보수가 5억 원 이상인 임직원에 대해 연차보고서에 임원 개인별 보수와 구체적 산정기준 및 방법을 포함하여야 함(자본시장과 금융투자업에 관한 법률 제159조제2항제3호, 제3의2호, 동시행령 제168조제2항)

16) 금융위원회(2023), 『지배구조법상 성과보수 제도 개선 방향 검토』, p. 5

17) 국회 정무위원회(2020), 『금융회사의 지배구조에 관한 법률 일부개정법률안 검토보고-〈임원후보추천위원회의 독립성 강화 등〉』, p. 20

- 위에서 살펴본 본건 개선방안 중 첫 번째 항목은 하위법령 개정으로 가능하나, 두 번째 및 세 번째 항목은 금융회사지배구조법 개정이 필요한 사항임
  - 작년 7월 본건 개선방안 발표 당시 국회에 계류 중이던 이전 정부안은 올해 5월 국회 임기만료로 폐기된 후 이번 국회에는 아직 관련 개정안이 제출되지 않은 상태이며, 하위법령안에 대해서도 현재까지 세부 내용이 알려진 바는 없는 것으로 파악됨
    - 그러나 최근 발표된 보험사 내부통제 강화방안의 향후 과제로 '경영진 성과보수체계 합리화'가 포함되는 등 개선방안에 대한 논의는 지속 중인 것으로 보임<sup>18)</sup>
  
- 금융회사의 성과보수체계는 금융회사의 재무적·비재무적 위험의 효율적 관리, 지속 가능한 성과 및 장기 건전성을 제고하는데 중요한 역할을 수행하는바, 개선방안은 금융회사가 성과와 책임에 부합하는 보수체계를 마련할 수 있는 규제적 기반을 조성하고자 하는 것으로 이해됨
  - 다만 경영진의 보수와 보수체계는 기업의 경영전략에 해당하는 것으로 관련 규제는 금융회사 경영진의 과도한 위험추구행위를 방지하면서도 기업의 경영혁신 노력을 저해하지 않도록 합리적으로 마련될 필요가 있음
    - 향후 보험업권에서는 개선방안이 보험회사 경영에 갖는 함의에 대해 깊이 검토하고, 이를 토대로 관련 논의에서 보험상품과 보험회사의 수익·위험구조의 특성 및 보험회사의 경영환경 등이 충분히 고려될 수 있도록 적극적으로 의견을 개진할 필요성이 있다 사료됨

---

18) 최근 2024년 11월에 보험개혁회의 실무 태스크포스에서 관련 논의가 이루어질 예정이라는 언론보도가 있었음(Bizwatch(2024. 10. 8), “[인사이드 스토리]보험CEO 연봉 개편, 내달 논의…이번엔 제대로?”)