



지배구조법상 성과보수 제도 개선 방향 검토

2023. 4. 19.

금 융 위 원 회

※ 본 자료는 개선 방향에 대해 논의한 것으로, 추후 논의 과정에서 구체적인 내용은 변경될 수 있습니다.

□ 최근 금융권 성과보수의 적정성 논의와 관련하여 **현행 지배구조
법상 관련 제도 개선 방안을 검토**

※ 3.31일 지주간담회에서 제도개선 과제를 既 발표

- 단기 실적이 아닌 중장기적으로 초래하는 손실이나 위험이 적절하게 반영하도록 하는 ^①이연·조정·환수 제도 강화
- ^②개별 임원의 보수계획에 대한 주주총회 관여 및 ^③보수지급액에 대한 견제 장치 강화

➡ 추가적인 논의 후 제도개선 방안을 확정·발표할 예정

① 임원 등의 장기성과에 기반한 인센티브 강화

< 현황 및 문제점 >

□ 지배구조법에서 임원과 금융투자담당자의 성과보수 이연지급과 조정·환수에 관련한 사항을 규정

- ① 이연 지급과 관련하여 최소 이연비율(40% 이상)·기간(3년 이상)·배분(균등·점중)을 준수하여 이연하도록 함(시행령17③-2, 규정§9①)
- ② 특정 사유가 발생한 경우에는 기지급한 성과보수를 환수*(clawback)하거나 이연된 부분을 조정**(malus)하도록 함(규정§9③)

* 재무제표가 오류 또는 부정 등으로 인한 정정 시 기지급 성과보수 환수(규정§9③-3)

** 담당업무와 관련하여 손실 발생 시 이연된 보수 조정(규정§9③-2)

□ 환수는 기지급한 성과보수를 사유 발생시 다시 반환하는 방식으로, 법적 분쟁 소지 등으로 실제 활용되기 어려운 측면

- 이러한 환수의 어려움을 감안, 이연(deferral)과 이연된 부분을 지급하지 않는 조정(malus)을 통해 사실상 환수와 유사한 효과 달성

- 또한, 사유가 확정되지 않았지만 발생가능성이 있는 경우 이연 성과보수 지급을 유보(withhold)하는 제도를 통해 보완

< 성과보수의 조정, 환수, 유보의 의미 >

업무로 인한 금융기관 손실 초래, 재무제표의 오류 또는 부정 등 특정 사유가 발생 시

- ▷ 성과보수의 조정(malus) : 이연된 미지급 성과보수를 삭감하는 것
- ▷ 성과보수의 환수(clawback) : 이미 지급한 성과보수를 반환하는 것
- ▷ 성과보수의 유보(withhold) : 사유 확정 시까지 성과보수 지급을 중지하는 것

□ 우리나라도 제도적인 골격을 갖추고 있으나, 외국에 비해 축소된 형태로 제한적인 범위에서 운영

○ 이연과 관련하여 지배구조법은 3년, 40% 이상으로 규정하고 있는데, 최소 기준을 맞추는 수준으로 운영하는 경우가 다수

* 영국은 MRT(Material Risk Taker)를 구분하여 최소 4~7년, 변동보상의 40% 이상 (고소득자는 60% 이상)을 이연하도록 규정

○ 일부 금융기관은 명확한 내부기준 없이 보수위원회가 건별로 결정하는 방식으로 운영하거나, 유보제도가 없는 경우도 있음

< 검토방향 >

□ 이연·조정제도의 실효성을 높여 성과보수에 장기성과 반영을 확대 하고, 임원 등의 단기성과 추구를 제한하는 예방적인 성격을 강화할 필요

① 최소 이연 비율·기간 상향 → 조정 대상 성과보수 금액 확대

* (예시) 최소 이연 비율(40% → 50%), 이연 기간(3년 → 5년) 상향

- 다만, 기존 법령상 기준(3년, 40%)을 적용할 수 있도록 예외 허용*

* (예시) 투자 존속기간 종료, 환수제도를 통해 동일한 효과 달성이 확실한 경우, 일정 직위나 보수 이하인 경우 등

② 금융회사별로 조정·환수·유보에 대해 사전에 명확한 세부 기준*을 마련하여 제도를 운영하도록 유도**

* (예시) 회사의 손실의 발생, 리스크의 증가로 인한 추가적인 비용의 투입, 감독 당국에 의한 제재, 내부 규정 위반, 평가 기초 자료의 오류 등

** (예시) 보수위원회 심의·의결 사항에 포함, 법령상 내부기준 마련 의무 부과 등

② 등기임원 보수지급계획에 대한 주주 통제 강화(Say-on-pay)

< 현황 및 문제점 >

- 상법은 이사 보수를 정관 또는 주주총회 결의로 정하도록 함(법§388)
 - 금융회사 실무는 주주총회에서 이사보수총액 한도만을 승인, 개인별 지급금액은 이사회 결정으로 위임
 - 이사보수총액 한도 승인 안전에 작년 실제지급총액을 첨부
 - 주주는 이사 보수총액에 대해서는 의견표명이 가능

< 검토방향 >

- 주주들은 이사보수총액 이외에 자신이 선임한 개별 이사의 보수가 지위, 역할, 책임 등에 맞게 적절히 설정되는지에 대한 정보 無
 - 더욱이, 이사들이 자신의 보수를 스스로 결정하는 것은 주주가 승인한 총액의 범위 이내라고 하더라도 이해상충소지가 엄연히 존재
- '20.6월 지배구조법 개정안에 이사보수에 대한 주주 통제 강화 방안이 포함 → 차질 없이 추진
 - (대상임원) 일정규모 이상 상장 금융회사의 등기임원(이사+감사)
 - (의무내용) 개별 등기임원의 보수지급계획*을 주주총회에서 설명
 - * (예시) 보수체계의 설계·운영, 보수총액의 산출기준, 보수의 지급방식 등
 - 금융회사는 주주총회의 소집을 통지할 때 해당 보수지급계획에 대한 세부 설명자료를 첨부
 - (설명주기) 등기임원 임기중 1회 이상(선임 주총 포함)

③ 개별 임원* 보수지급액 공시 확대

* 임원은 지배구조법상 임원을 의미하며, 등기임원 외에 업무집행책임자까지 포함

< 현황 및 문제점 >

- 지배구조법은 연차보고서를 통해 임원 보수지급총액 정보 공시(법§22⑤-2)
 - 하지만, 개별 임원 보수지급액은 공시되지 않아 개별 임원의 성과나 위험에 대해서는 파악하는데 제약

< 검토방향 >

- 자본시장법에 따라 주권상장법인 등은 개별 임원의 보수에 관한 사항을 공시*하나, 금융회사에 대해서는 강화될 필요

* 자본시장법(§159)에 따라 주권상장법인 등의 보수총액 5억원 이상인 임원(등기임원) 및 보수총액 상위 5명의 개인별 보수와 그 구체적인 산정기준 및 방법 공시

- 개별 임원의 보수는 성과 확인 측면뿐 아니라 단기 성과 추구에 따른 위험 유발 가능성도 확인할 수 있는 정보
 - 단기 성과에도 불구하고 중장기적으로 위험을 초래하여 해당 금융회사뿐 아니라 금융 전반의 불안으로 이어질 가능성이 있음

- '20.6월 지배구조법 개정안에 개별 임원의 보수 공시 확대 방안이 포함 → 차질 없이 추진

- (대상임원) 지배구조법 적용대상 금융회사의 임원으로서 보수총액 또는 성과보수 총액이 일정금액 이상*인 임원

* 공개 대상자 수 등을 고려하여 향후 시행령으로 정할 예정

- (공시내용) 개별 보수총액, 성과보수 총액, 구체적인 산정기준 및 방법