보도시점 배포 시 배포 2023. 4. 20.(목) 13:30

금융위 부위원장, 성과보수체계 제도개선방향에 대해 논의

- 금융위원회 부위원장, 제6차 실무작업반 개최
- 임원 등의 장기성과에 기반한 인센티브(이연·조정·환수 제도) 강화
- Say-on-pay 도입, 개별 임원 보수지급액 공시 확대 추진

김소영 금융위원회 부위원장은 4.19일(수) 민간전문가 등과 함께, 「은행권 경영·영업 관행·제도 개선 TF 제6차 실무작업반」을 개최하여 지배구조법상 성과보수 제도개선 방향에 대해 논의하였다.

■ **일시·장소** : 2023.4.19.(수) 16:30, 정부서울청사 19층 대회의실

■ **참 석 자**

- (금융위) 부위원장(주재), 금융정책국장, 금융산업국장, 금융정책과장, 은행과장
- (금감원) 부원장보, 감독총괄국장, 은행감독국장
- (민간전문가) 이상규 중앙대 교수, 안수현 한국외대 교수, 조명현 고려대 교수
- (금융권) 은행연합회, 생·손보협, 금투협, 여신협, 저축은행중앙회
- (연구기관) 금융연구원, 보험연구원, 자본시장연구원, 보스턴컨설팅그룹

■ 논의 안건 : 지배구조법상 성과보수 제도개선 방향

오늘 실무작업반에서 논의된 “지배구조법상 성과보수 제도개선 방향”의 주요내용은 다음과 같다.

이번 실무작업반에서는 “지배구조법상 성과보수 제도의 개선 방향”을 중심으로 논의하였다. 동 개선 방향에는 ❶**단기 성과주의 등 부작용 우려가 큰 임원과 금융투자담당자에 대해 장기성과에 기반한 성과보수 지급을 강화**하고, ❷**개별 등기임원의 보수지급계획**에 대해 **주주 통제를 받도록 하며**, ❸**등기임원 뿐만 아니라 업무집행책임자(경영진)의 보수지급액을 공시**하도록 하여 **보수에 대한 투명성을 높이는 내용**이 포함되었다.

먼저, **임원과 금융투자담당자**의 성과보수에 장기성과를 반영하고, 단기성과 추구를 제한하기 위해 **성과보수를 이연하고, 사유 발생 시 이연된 성과보수를 조정**(malus)하는 **제도의 실효성을 높이는 방안**을 논의하였다. 이는 기지급한 성과보수를 환수(clawback)하는 것은 법적 분쟁 소지 등으로 실제로 활용하기 어려운 측면이 있어, 상대적으로 활용도가 높은 이연된 성과보수의 조정(malus)이 용이하도록 하기 위한 것이다. 이를 위해 **최소 이연 비율을 현행 40%에서 50%로, 이연기간을 3년에서 5년으로 상향 조정**함으로써 조정 대상 성과보수 금액을 확대하는 방안이 검토되었다. 비율 및 기간을 상향하는 경우에도 **투자 존속기간이 종료되거나 환수**를 통해 동일 효과를 달성할 수 있거나 **일정 직위나 보수 이하**인 경우 등에는 **기존 법령상 기준**(3년, 40%)**을 적용**할 수 있도록 하는 **예외를 허용하는 방향**도 함께 논의되었다. 또한, 금융회사별로 조정·환수 등과 관련하여 **사전에 명확한 세부기준을 마련**하여 운영하도록 하여 임직원 등의 과도한 위험추구행위를 예방할 수 있도록 함께 검토할 계획이다.

둘째로, **등기임원의 개별 보수지급계획에 대해 주주의 통제를 강화**하는 **일명 Say-on-pay를 도입하는 방안**을 논의하였다. 그 간 금융회사는 주주총회에서 이사보수 총액 한도를 승인하고 이사회에서 개별 이사별 보수를 정하고 있어 주주들이 자신이 선임한 **개별 등기임원의 보수**가 지위, 역할, 책임 등에 맞게 **적절히 설정되는지에 대한 정보가 부족한 부분**이 있다는 지적이 있었다. 이를 개선하기 위해 일정 규모 이상의 상장 금융회사에 대해 **개별 등기임원의 보수지급계획**을 **주주총회에서 설명**하도록 하여 주주들에게 등기임원의 개별 보수에 대한 **정보를 제공**하고, **의견을 표명할 수 있는 기회를 제공하는 방안**이 검토되었다. 이러한 내용은 정부가 **‘20.6월** 국회에 제출한 **지배구조법 개정안에 포함**되어 있어 이를 **차질 없이 추진**하기로 하였다.

또한, **지배구조법상 연차보고서**에 **개별임원*** **보수지급액을 포함하여 공시**하도록 하는 내용도 논의하였다. 현행 지배구조법은 임원 보수지급 총액이나 이에 대한 산정 기준 등에 대해서는 공시하도록 하고 있으나, **개별 임원 보수 지급액은 공시되지 않아 개별 임원의 성과나 유발하는 위험 등을 파악하는 데에는 제약**이 있었다. 이를 개선하기 위해 금융회사 **일정 금액 이상의 보수 또는 성과보수를 받는 임원**의 **개별 보수총액**, **성과보수 총액**, 구체적인 산정기준 **등을 공개 하도록 하는 방안**이 논의되었다. 이는 성과보수에 관한 사항을 구체적으로 공시하도록 하여 주주 등 이해관계자들이 임원의 성과를 직접 확인하고, 과도한 위험을 추구하지 않도록 견제 장치로서 역할을 할 것이라고 예상된다. 동 내용도 정부가 **'20.6월** 국회에 제출한 **지배구조법 개정안에 포함**되어 있어 이를 **차질 없이 추진**하기로 하였다.

* 등기임원 외에 업무집행책임자(경영진)까지 포함

한편, 일부 민간전문가는 시장상황 변동에 따른 수익성이 아닌 임직원의 혁신적 노력과 그에 따른 성과를 평가하고, 임직원의 성과급과 퇴직금 등 중요한 보상의 지급기준과 지급액 등에 대한 투명성을 제고할 필요가 있다고 강조하였다.

김소영 부위원장은 성과보수체계가 은행의 중장기적인 성장을 위한 중요한 장치 중 하나라고 하면서, 오늘 논의된 지배구조법상 성과보수 제도개선 사항이 앞으로의 은행권 성과보수체계 개선의 시발점이라고 강조하였다. 성과보수의 조정·환수·유보 등에 대해서는 민간전문가들의 다양한 의견을 들어 개선방안을 마련하는 한편, 이미 국회에 계류중인 법률 개정안에 대해서는 향후 국회에서의 논의 과정에서 적극 참여하여 신속히 법안이 통과될 수 있도록 노력하겠다고 하였다. 특히, 지배구조법상 이미 성과보수의 이연지급·환수 등이 규정되어 있음에도 국내은행들이 최소한의 기준만을 맞추는 등 외국에 비해 제한적으로 운영되는 문제점이 있다고 하면서, 제도개선의 실효성을 제고하기 위해서는 무엇보다도 은행들이 이를 적극적으로 이행하려는 의지가 중요하다고 밝혔다.

또한, 김 부위원장은 임원 등의 성과보수 뿐 아니라 직원의 특별성과급·희망퇴직금 등에 대해서도 일차적으로 직접적인 이해당사자인 주주들이

적극적인 감시역할(Watchdog)을 수행해야 한다고 밝혔다. 이를 위해 은행의 지급기준과 보수액 등에 대한 적극적인 공개를 통한 투명성 제고가 중요하다고 하였다. 이를 통해 주주와 국민·금융시장으로부터 다양한 의견을 청취하고 임원 등의 성과보수·직원의 특별성과급·희망퇴직금 등을 지속 개선해나가는 은행권의 노력이 중요하다고 강조하였다.

아울러, 김 부위원장은 그간의 모든 논의사항을 종합적으로 고려하여 개선방안을 마련해나갈 계획이라고 밝혔다.

다음 제7차 실무작업반(4.26일 잠정)에서는 금리산정체계 정비방향, 은행권 자체상생금융상품 현황 등에 대해 논의해나갈 예정이다.

※ (별첨) 지배구조법상 성과보수 제도 개선 방향 검토

담당 부서	금융위원회 은행과	책임자	과 장	강영수 (02-2100-2950)
		담당자	서기관	서 준 (02-2100-2951)
	금융위원회 금융정책과	책임자	과 장	변제호 (02-2100-2830)
		담당자	사무관	오동헌 (02-2100-2892)
	금융감독원 은행감독국	책임자	국 장	김준환 (02-3145-8020)
		담당자	팀 장	박상만 (02-3145-8022)
	금융감독원 은행검사2국	책임자	국 장	백규정 (02-3145-7200)
		담당자	팀 장	김우현 (02-3145-7210)

대한민국 정책브리핑
OPEN 출처표시 공공누리 공공저작물 자유이용허락