

금융감독원의 금융권 성과보수체계 현황 점검 및 향후 계획 주요 내용

금융감독원은 금융회사가 부동산PF 부실 심화 등에도 불구하고 임직원의 성과급을 과다 지급하는 행태 혹은 그간 성과보수를 형식적으로 이연¹⁾하거나 조정 및 환수 기준을 불명확하게 운영하는 등 다수의 지적 사례가 발생한 점과 관련하여, 금융회사의 지배구조에 관한 법률(이하 “지배구조법”)상 보수위원회 관련 규정 적용 대상 금융회사 153개사를 대상으로 **금융권의 성과보수 이연·조정·환수 현황, 보수위원회 운영현황 등 성과보수체계 현황을 점검**하였습니다.

지배구조법은 금융회사의 건전한 지배구조 확립이라는 목표 아래, 임직원이 과도한 위험을 부담하지 않도록 성과보수 이연지급(40% 이상, 3년 이상), 보수위원회 운영, 보수체계 연차보고서 공시 등을 규정하고 있습니다. 이러한 제도적 장치는 단기적 성과에 집중한 의사결정이 장기적 리스크로 이어지는 것을 방지하고, 지배구조의 견제와 균형 원리를 통해 건전경영을 유도하기 위한 것입니다. 아래에서는 금융권 성과보수체계의 현황 점검 내역, 문제점 및 시사점에 대해 살펴 보겠습니다.

1. 주요현황

가. 성과보수 총액 및 이연, 조정·환수 현황

2023년 기준 금융회사 임직원에 대한 성과보수 총 발생액은 1조 645억 원으로 2022년(1조 1,677억 원) 대비 8.8% 감소하였습니다.

<금융권 성과보수 발생 현황>

(단위: 억 원, %)

권역 \ 연도	2021년	2022년	2023년	(전년대비(%))
은행	1,589	1,468	1,591	(8.3)
금융투자	11,973	7,292	6,603	(-9.5)
보험사	1,134	1,739	1,426	(-18.0)
저축은행	228	182	44	(-75.8)
여전사	602	681	598	(-12.2)
지주	405	315	383	(21.6)
전체	15,931	11,677	10,645	(-8.8)

출처: 금융권 성과보수체계 현황 점검 및 향후 계획, 금융감독원(2025.05.16.)

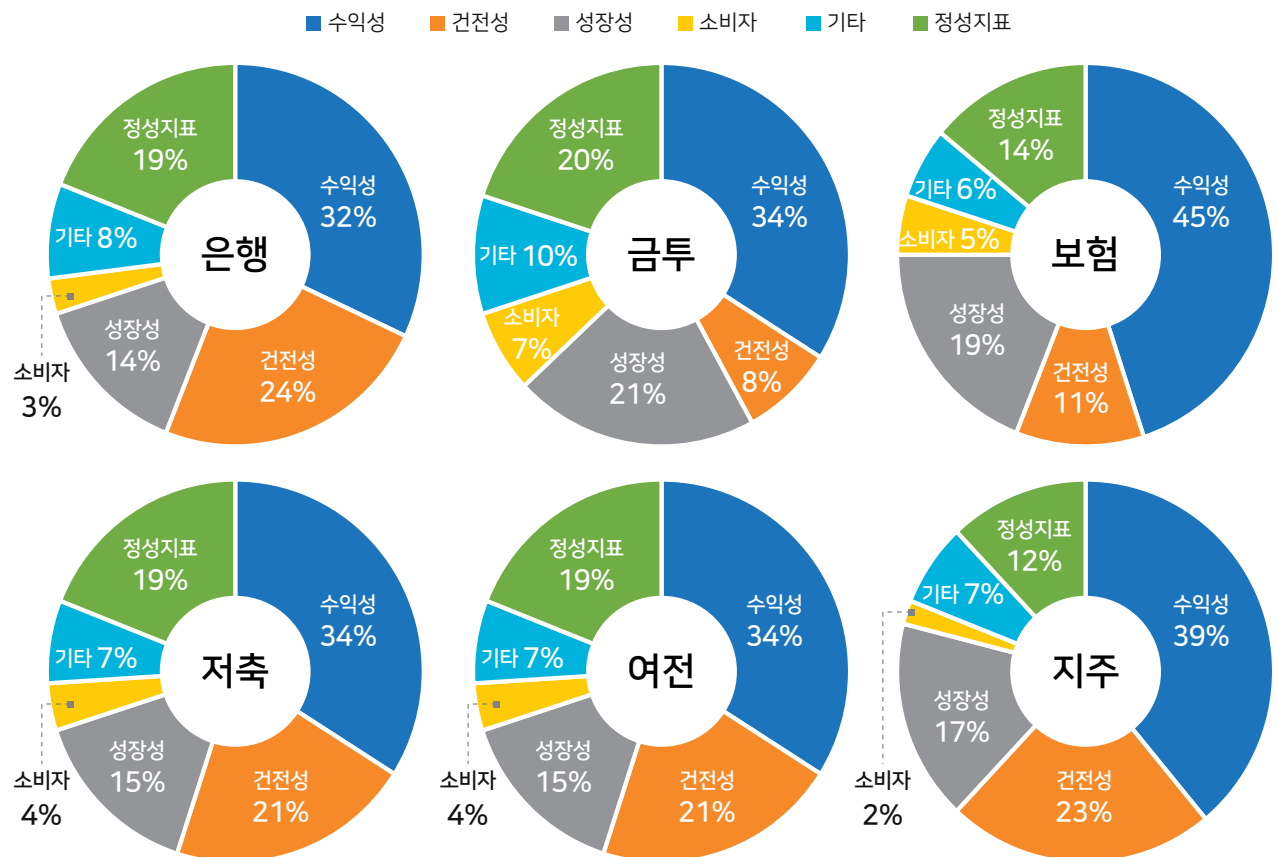
1) 지배구조법 시행령(시행령51732)은 성과보수의 40% 이상에 대하여 이연기간을 3년 이상으로 정하도록 규정

2023년 금융회사 임직원 성과보수 발생액 중 이연지급 비중의 평균치는 52.2%이며, 대부분의 금융회사가 이 연기간을 3년으로 설정하였습니다. 기 지급된 성과보수 중 2024년 중에 직·간접적 조정 사유에 해당되는 금액은 5,765억 원이며, 이 중 568억 원이 실제로 조정되었습니다. 재산정(322억 원), 지급유보(236억 원), 환수(0.9억 원)등 직접적 조정²⁾에 따른 금액은 559억 원, 추가변동 등 간접적 조정³⁾에 따른 금액은 9억 원 수준입니다.

나. 성과평가 방식·지표

임직원 중 대표이사에 대한 성과평가 지표는 정량지표 82.4%(수익성 37.0%, 성장성 16.9%, 건전성 16.6%, 소비자 4% 順), 정성지표³⁾ 17.6% 등으로 구성되어 있습니다. 금융권역별로 보면 은행·지주·여전 등은 지표가 대체로 고르게 분포되어 있고, 보험·금융투자 등은 건전성 지표의 비중이 상대적으로 낮게 나타나고 있습니다.

<금융회사 대표이사 성과평가 지표 현황('23년말 기준)>



출처: 전 금융권 성과보수체계 현황 점검 및 향후 계획, 금융감독원(2025.05.16.)

2) 재산정: 향후 지급예정액에 대한 규모를 조정하는 것

지급유보: 향후 지급예정액에 대한 지급 시기 조정

환수: 과거 기지급금에 대한 규모 조정

3) 컴플라이언스, 내부회계관리제도평가, 그룹시너지 강화, 리스크관리, ESG실천과제 등

다. 보수위원회 운영 현황⁴⁾

보수위원회 평균 구성 인원은 3.3인으로, 위원회 대표 및 과반수가 사외이사로 구성되어 있고, 2024년 중 평균 6.4회 개최, 회의시기는 1분기(60.3%)에 집중되어 있습니다. 보수위원회 위원의 평균 출석률은 98.1%이고, 안건에 대한 찬성률은 98.0% 수준입니다.

2. 금융감독원과 국민연금의 시각

가. 금융감독원의 시각

(1) 성과보수 이연기간·비율의 획일적 설정 및 미준수

상당수의 금융회사는 리스크에 대한 충분한 고려 없이 성과보수 이연기간을 최소한도인 3년으로 획일적으로 적용하고 있으며 일부 금융회사의 경우에는 이를 미준수하는 사례도 발견되었습니다. 이로 인해 투자성의 존속기간이 이연기간을 상회하는 경우에는 장기적으로 리스크에 노출될 가능성이 있어 이연지급의 취지가 퇴색될 우려가 있습니다.

(2) 내규상 성과보수 조정·환수 관련 규정 불명확 및 실제 환수 사례 미미

이연지급 기간 중 담당 업무와 관련하여 금융회사에 손실이 발생한 경우 이연지급 예정인 성과보수를 실현된 손실규모를 반영하여 재산정하거나 성과보수 지급의 기준이 되는 재무제표가 오류 또는 부정 등으로 인하여 정정되는 경우 기지급된 성과보수는 정정 내용을 반영하여 조정하도록 규정하고 있습니다.⁵⁾ 그러나, 금융회사 내규상 조정·환수 가능사유 및 절차 등이 불명확한 경우가 많고, 실제 환수 사례 또한 극히 미미한 수준이므로 이로 인해 금융회사 임직원의 단기성과, 과도한 위험추구 및 위법행위 등이 실질적으로 견제되기 어려운 상황입니다.

(3) 성과보수 관련 주주통제 미흡 및 보수위원회의 형식적 운영

주주총회에서는 통상적으로 이사보수 총액의 한도만을 결의하고 개인별 지급액은 이사회(보수위원회)에서 결정하도록 하고 있는데, 주주가 승인한 이사보수한도 범위라고 하더라도 이사들이 자신의 보수를 스스로 결정하는 이해상충이 발생할 수 있는 등 전반적인 주주 통제가 미흡한 상황입니다. 이는 기업지배구조의 핵심 원칙인 견제와 균형 메커니즘이 제대로 작동하지 않는 문제를 보여줍니다.

또한 일부 금융회사에서는 보수위원회가 다소 형식적으로 운영 (찬성률 98.0%, 일괄 심의 등)되고 있어 실질적인 통제 기능을 수행하지 못하고 있습니다. 보수위원회는 단순히 보수 수준을 결정하는 기구가 아니라, 금융회사의 리스크 관리와 장기적 성과 향상을 위한 인센티브 체계를 설계하는 지배구조의 핵심 요소라는 점에서 그 역할이 중요합니다.

4) 자산총액 5조 원을 초과하는 금융회사는 지배구조법에 따라 이사회내 위원회로 보수위원회를 설치하고 임직원의 보수와 관련된 사항을 심의·의결해야 합니다.

5) 금융회사 지배구조 감독규정 제9조 제3항 제2호 나목 및 동 규정 제9조 제3항 제3호

(4) 성과평가 지표 편중

일부 금융회사의 경우 수익성 관련 지표에 높은 배점을 부여하고, 건전성·소비자보호 지표에는 상대적으로 낮은 배점을 부여하는 등 특정 지표에 편중되어 있거나 장기 성과지표를 마련하지 않는 등 장기 성과가 고르게 평가되고 있지 못하는 것으로 나타났습니다. 이와 같이 단기실적 위주의 성과 평가가 지속될 경우, 장기적 관점의 경영활동이 저해되고 임직원이 과도한 위험을 추구하게 되는 문제가 있습니다.

나. 국민연금공단의 시각

(1) 이사보수에 대한 의결권 행사기준

이사보수에 대한 국민연금공단의 의결권 행사기준은 “보수한도 수준이 보수금액에 비추어 과다하거나, 보수금액이 경영성과 등에 비추어 과다한 경우에는 반대한다. 다만, 개별등기임원에 대한 보상 내역과 보상 체계 등 객관적으로 보상 수준에 대해 판단할 수 있는 자료를 제공하는 경우 사안별로 검토한다.”고 명시하고 있습니다. 2024년 말 기준 보수한도 안건에 대한 국민연금공단의 반대 비중은 전체 반대안건 대비 47.0%로 가장 많은 비중을 차지하고 있습니다.

(2) 중점관리사안 내 임원보수 관련

국민연금공단은 최근 주주총회에서 이사보수한도 승인의 건에 반대한 기업 중 보수금액, 기업의 경영성과 등과 연계되지 않은 이사보수한도를 제안하여 주주권익을 침해하는 경우에 해당하는 기업을 비공개대화 대상기업으로 선정하고 있습니다. 비공개대화 대상기업으로 선정되었음에도 대화에 성실히 응하지 않으면 공개서한을 발송하거나 공개중점관리기업으로 선정할 수 있고, 경영진 면담 등 대화를 하였으나 개선이 되지 않을 경우에는 이사 선임 안건에 반대하거나, 사외이사 선임 주주제안 등 보다 적극적인 주주관여활동을 할 수 있습니다.

3. 시사점 및 대응방안

2023년 7월 금융당국은 은행의 임원보수와 관련하여 지배구조법 개정 등을 통해 임원에 대한 성과보수제도 개선과 공시강화, 임원보수에 대한 Say on Pay 제도를 도입함으로써 국민과 시장의 견제·감시 기능 강화를 추진한 적이 있습니다. 이번 성과보수체계 현황 점검으로 금융당국은 금융회사 임원 보수에 대한 불합리한 관행을 개선해나갈 계획이라고 밝힘에 따라, 금융회사들은 다음과 같은 구체적 대응방안을 고려할 필요가 있습니다:

- 1) **보수위원회 실효성 강화:** 구성원의 독립성과 전문성 제고를 위해 외부 전문가 활용, 위원 구성 다양화, 위원에 대한 교육 강화 등 검토
- 2) **성과평가 지표의 균형성 확보:** 수익성 지표와 함께 건전성, ESG, 소비자보호 등 비재무적 지표의 비중을 높이고, 단기성과와 장기성과를 균형 있게 반영하는 평가체계 구축
- 3) **투명한 정보 공시:** 성과보수 체계, 이연·조정·환수 정책에 대한 상세한 정보를 이해관계자(주주, 고객, 직원 등)에게 투명하게 공개함으로써 신뢰관계 구축

Yulchon Legal Update

대부분의 상장 금융회사의 최대주주 및 주요주주로 위치하고 있는 국민연금공단도 임원보수와 경영성과 간 연계, 임원 보수 내역에 대한 공시 강화 등을 언급하고 있어, 상장된 금융회사의 경우 지배구조 개선을 통해 주주의 지지를 받을 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있습니다.

금융권 성과보수체계 현황 점검 및 향후 계획에 대한 세부적인 내용은 금융감독원 홈페이지([바로가기](#))를 참고하시기 바랍니다.

Related Areas

기업지배구조 센터

기업법무 및 금융

Contact

신영수 변호사

02-528-5514

ysshin@yulchon.com

김시목 변호사

02-528-5764

smkim@yulchon.com

김태연 변호사

02-528-5785

taeyeunkim@yulchon.com

문성 변호사

02-528-5393

smun@yulchon.com

위춘재 변호사

02-528-5973

cjwee@yulchon.com

강예솔 변호사

02-528-6614

yesolkang@yulchon.com

오용석 고문

02-528-6436

yongsukoh@yulchon.com

정한욱 전문위원

02-528-6116

hwjung@yulchon.com