

기업지배구조 :

보상위원회 관련 국내 법규 현황 및 동향

삼일 PwC 거버넌스센터



삼일회계법인

효과적인 보상위원회 역할 수행을 위해서는 적절한 구성원 조합과 리더십, 효율적인 절차가 필수적입니다. 보상위원회가 장기적인 기업 가치에 효과적으로 기여할 수 있도록 운영에 도움이 될 만한 상세한 내용은 [『거버넌스 포커스 Vol.22』의 1. Excellence Series: 보상위원회 운영 가이드](#)를 참고하시기 바랍니다.

국내 상장회사의 지배구조에 대해 규율하고 있는 우리 상법은 보상위원회의 설치를 의무화하고 있지는 않다. 반면, 금융사지배구조법(금융회사의 지배구조에 관한 법률)은 보수위원회¹를 설치할 것을 요구한다. 그리고 강제 법규는 아니지만 지배구조 모범규준은 대규모 상장법인에 보상위원회의 설치를 권고하며, 이사에게 적절한 수준의 보상이 이루어지도록 이사의 성과를 평가하고 이를 기초로 이사의 보상수준을 결정하는 것을 그 역할로 제시한다.

(1) 금융사지배구조법

금융사지배구조법 제 16 조(이사회내 위원회의 설치 및 구성)

- ① 금융회사는 「상법」 제 393 조의 2 에 따른 이사회내 위원회로서 다음 각 호의 위원회(이하 이조에서 “위원회”라 한다)를 설치하여야 한다. 이 경우 제 2 호의 감사위원회는 「상법」 제 415 조의 2 에 따른 감사위원회로 본다.
 1. 임원후보추천위원회
 2. 감사위원회
 3. 위험관리위원회
 4. 보수위원회
- ② 제 1 항제 4 호에도 불구하고 금융회사의 정관에서 정하는 바에 따라 감사위원회가 제 22 조제 1 항 각 호에 관한 사항을 심의·의결하는 경우에는 보수위원회를 설치하지 아니할 수 있다. 다만, 대통령령으로 정하는 금융회사의 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 위원회 위원의 과반수는 사외이사로 구성한다.
- ④ 위원회의 대표는 사외이사로 한다.

¹ 금융사지배구조법에서는 ‘보수’위원회라는 용어를 사용한다. 이는 본문의 ‘보상’위원회와 다른 의미를 갖지 않는다.

금융사지배구조법 제 22 조(보수위원회 및 보수체계 등)

- ① 보수위원회는 대통령령으로 정하는 임직원에 대한 보수와 관련한 다음 각 호에 관한 사항을 심의·의결한다.
 1. 보수의 결정 및 지급방식에 관한 사항
 2. 보수지급에 관한 연차보고서의 작성 및 공시에 관한 사항
 3. 그 밖에 금융위원회가 정하여 고시하는 사항
- ② 금융회사는 임직원이 과도한 위험을 부담하지 아니하도록 보수체계를 마련하여야 한다.
- ③ 금융회사는 대통령령으로 정하는 임직원에 대하여 보수의 일정비율 이상을 성과에 연동(連動)하여 미리 정해진 산정방식에 따른 보수(이하 "성과보수"라 한다)로 일정기간 이상 이연(移延)하여 지급하여야 한다. 이 경우 성과에 연동하는 보수의 비율, 이연 기간 등 세부 사항은 대통령령으로 정한다.
- ④ 금융회사는 대통령령으로 정하는 임직원의 보수지급에 관한 연차보고서를 작성하고 결산 후 3개월 이내에 금융위원회가 정하는 바에 따라 인터넷 홈페이지 등에 그 내용을 공시하여야 한다.
- ⑤ 제 4 항의 연차보고서에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 하며, 연차보고서의 작성에 관한 세부 기준은 대통령령으로 정한다.
 1. 보수위원회의 구성, 권한 및 책임 등
 2. 임원의 보수총액(기본급, 성과보수, 이연 성과보수 및 이연 성과보수 중 해당 회계연도에 지급된 금액 등)

금융사지배구조법 시행령

제 17 조(보수체계 마련 등)

- ① 법 제 22 조제 1 항 각 호 외의 부분에서 "대통령령으로 정하는 임직원"이란 다음 각 호의 사람을 말한다.
 1. 임원(사외이사, 비상임이사, 감사위원, 준법감시인 및 위험관리책임자는 제외한다)
 2. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 증권 또는 파생상품의 설계·판매·운용 업무를 담당하는 직원으로서 법 제 22 조제 1 항에 따라 보수위원회가 심의·의결한 사람(이하 이 조에서 "금융투자업무담당자"라 한다)

② 법 제 22 조제 3 항 전단 및 같은 조 제 4 항에서 "대통령령으로 정하는 임직원"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2017.9.5>

1. 임원(감사, 감사위원, 준법감시인 및 위험관리책임자는 제외한다)
2. 금융투자업무담당자
3. 단기 실적에 따른 성과보수를 지급할 경우 과도한 위험을 추구하는 등 부작용이 나타날 수 있는 업무로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무에 종사하는 직원 중 고용계약에 따라 담당 업무로부터 발생하는 이익의 일부를 성과보수로 받는 직원(금융위원회가 정하여 고시하는 직원 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 기간제근로자 또는 단시간근로자는 제외할 수 있다. 이하 이 조에서 같다)

가. 대출, 지급보증 및 어음의 할인·인수, 팩토링 업무

나. 보험상품 개발 및 보험계약 인수에 관한 업무

다. 매출채권의 양수 및 신용카드의 발행 업무

라. 그 밖에 단기 실적에 따른 성과보수를 지급할 경우 부작용이 나타날 수 있는 것으로 금융회사가 판단하여 정하는 업무

③ 금융회사는 법 제 22 조제 3 항 후단에 따라 다음 각 호의 기준에 맞추어 성과와 연동하여 미리 정해진 산정방식에 따른 보수(이하 "성과보수"라 한다)를 지급하여야 한다. <개정 2017.9.5>

1. 성과보수의 비율은 직무의 특성, 업무책임의 정도 및 해당 업무의 투자성(「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제 3 조제 1 항 각 호 외의 부분 본문에 따른 투자성을 말한다. 이하 같다) 등을 고려하여 달리 정할 것
2. 임원(사외이사 및 비상임이사는 제외한다) 및 금융투자업무담당자에 대해서는 해당 업무의 투자성과 그 존속기간 등을 고려하여 성과보수의 100 분의 40 이상에 대하여 이연(移延) 기간을 3 년 이상으로 할 것. 다만, 해당 업무의 투자성 존속기간이 3 년 미만인 경우에는 성과보수의 이연 기간을 3 년 미만으로 할 수 있다.
3. 그 밖에 성과보수에 관하여 필요한 사항으로서 금융위원회가 정하여 고시하는 기준

④ 법 제 22 조제 5 항에 따른 연차보고서는 다음 각 호의 기준에 따라 작성하여야 한다.

1. 보수위원회의 구성, 심의·의결 절차 등 보수체계에 대한 의사결정 절차가 제시될 것
2. 임직원에 대한 성과측정, 성과와 보수의 연계방식, 성과보수의 이연 등 그 밖에 보수체계의 주요 내용을 제시할 것
3. 그 밖에 연차보고서 작성에 필요한 세부 기준으로서 금융위원회가 정하여 고시하는 기준

⑤ 제 1 항부터 제 4 항까지에서 규정한 사항 외에 성과보수 산정 및 연차보고서 작성에 필요한 사항은 금융위원회가 정하여 고시한다.

금융사지배구조법 감독규정 제 9 조(보수위원회 및 보수체계 등)

① 법 제 22 조제 1 항제 3 호에서 "그 밖에 금융위원회가 정하여 고시하는 사항"이란 다음 각 호를 말한다.

1. 영 제 17 조제 1 항 각 호에 해당하는 사람에 대한 보수체계의 설계·운영 및 그 설계·운영의 적정성 평가 등에 관한 사항
2. 보수정책에 대한 의사결정 절차와 관련된 사항
3. 그 밖에 보수체계와 관련된 사항

(후략)

(2) 지배구조 모범규준 (한국 ESG 기준원)

1.10 이사회는 주요 경영진에 대한 보수정책 및 관행을 기업의 지속가능성과 일치하도록 설계하여야 한다. 또한 그 주요사항과 주요 경영진의 보수는 공시되어야 한다.

기업의 지속가능성과 일치하는 보수정책 수립 이사회는 기업의 주요 경영진에 대한 보수정책 및 관행을 주주의 장기적인 이해 및 지속가능한 성장과 일치하도록 설계하여야 한다. 또한 그 주요 내용을 공시하고, 임원의 등기·미등기 여부와 상관없이 주요 경영진의 개별 보수를 공시하여야 한다.

허위 기재 등에 의한 성과보수 환수 기업은 투명한 보수체계를 확립하기 위해 회계부정, 중요사항에 관한 허위 기재 등으로 발생한 성과보수를 환수하거나 그 지급을 제한함이 바람직하다.

보수정책 및 내역 공시 기업은 실지급 보수금액, 실지급 대상 인원, 주요 경영진의 보수 내역과 보수 산정 기준, 주식매수선택권, 퇴직금 등을 포함하는 보수정책을 투명하게 공시하여야 한다.

보수정책 및 산정근거 설명 기업은 주주총회에서 보수정책 및 보수 산정 근거를 충분히 설명함으로써 주주의 참여와 감시의 활성화를 도모하는 것이 바람직하다.

주식매수선택권 주식매수선택권은 기업의 기술개발, 경영성과 등에 기여하거나 기여할 수 있는 임직원 등에게 제한적으로 부여되는 것이 바람직하다.

1.11 이사회는 경영진 및 이사의 경영활동 내용을 공정하게 평가하기 위한 기준과 절차를 수립하여야 한다. 또한 평가결과는 투명하게 공시하고 보수에 적정하게 반영하여야 한다.

이사회 평가의 필요성 경영진 및 이사의 활동내용을 평가하는 궁극적인 목적은 이들의 기업에 대한 기여도를 높임으로써 기업에 대한 경영성과를 높이는 데 있다. 따라서 경영진 및 이사회 구성원이 역할과 책임을 다하고 있는지 객관적으로 측정할 수 있는 평가지표를 마련하여야 하며, 효과적인 이사회를 구성하고 운영하기 위해 공정하게 수행되어야 한다.

이사회 평가방법과 절차 이사회 평가는 이사회 단위, 이사회 내 위원회, 이사 개개인에 대한 평가로 구분한다. 평가는 정기적으로 실시하여 객관적인 평가 수행을 위해 외부자문을 받아 설계할 수 있다. 직무수행 내용은 기업의 실적 및 주가상승률, 장기 경영목표의 달성여부, 동종 산업 내 타 기업의 보상내용 등을 포함한 객관적 기준에 의해 평가되어야 한다.

이사회 평가결과 평가결과는 투명하게 공개하여 이해관계자가 활동내용에 대해 충분히 파악할 수 있도록 한다. 또한 해당 결과에 대한 검토를 거친 후 이사회 활동의 개선에 활용하도록 하며 경영진 및 이사에 대한 보상심의 또는 재선임 결정의 근거자료로 이용한다.

이사의 보수 이사의 개인별 보수는 기본적으로 주주총회에서 승인된 범위 내에서 보상위원회가 결정하는 것이 바람직하다. 보상위원회가 없는 경우에는 이사회 결의를 통해 이사의 보수를 결정할 것을 권고하며, 대표이사에게 이를 위임하는 것은 지양하여야 한다. 보상위원회는 사전에 마련한 객관적 기준을 근거로 이사의 경영성과를 평가하여 이에 대한 보고서를 이사회에 제출하여야 한다. 이사회는 성과목표를 공유받고 재조정 및 승인하는 절차를 체계적으로 갖출 필요가 있다.

직무와 보수 경영진 및 이사의 보수는 직무수행의 대가인 만큼 그 직무와 합리적인 비례관계를 유지하여야 하며, 기업의 재무상태에 비추어 적절한 수준에서 결정되어야 한다.

과도한 퇴직보상금 수령 제한 기업은 과도한 퇴직보상금이 책정되지 않도록 임원 퇴직보상금 규정을 공개하는 것이 바람직하다. 나아가, 과거 경영실적, 회사의 재무상황, 퇴직사유 등을 고려할 때 퇴직보상금이 과도하지 않도록 기본보수 책정 및 지급률을 합리적인 수준에서 책정하여야 한다

6.1 이사회 내부에 특정 기능과 역할을 수행하는 적정 수의 인원으로 구성된 위원회를 설치할 것을 권고한다. 특히 대규모 상장법인의 경우에는 감사위원회, 사외이사후보추천위원회, 보상위원회의 설치를 권고한다. 또한 계열사간 거래가 많은 기업의 경우 내부거래위원회를 설치하는 것이 바람직하다.

6.2 이사회 내 위원회는 과반수를 사외이사로 구성하여야 한다. 이사회 내 위원회는 과반수를 사외이사로 구성하여야 한다. 단 감사위원회, 보상위원회, 내부거래위원회, 사외이사후보추천위원회는 전원 사외이사로 구성할 것을 권고한다.

(3) 금융회사의 성과보수 제도 개선 방향 논의²

지난 4 월, 금융위원회는 금융회사의 지배구조에 관한 법률상 임원 성과보수 제도의 개선 방안에 대해 발표했다. 이는 금융회사 임원 성과보수의 적정성에 대한 논의를 계기로 진행된 것으로, 기존 제도의 한계와 개선 필요성을 진단한 뒤, 세 가지 주요 개선 방향을 제시했다.

첫째, 임원과 금융투자 담당자의 장기성과에 기반한 인센티브를 강화하는 것이다. 현재 금융회사의 임원과 금융투자담당자의 성과보수 이연 지급에 대해 금융사지배구조법이 정하고 있는데, 성과보수 이연 지급의 최소 이연 비율은 40% 이상, 기간은 3 년 이상이어야 한다. 금융위원회의 개선 방안에 따르면, 이연 지급을 보다 엄격하게 정하여, 성과보수에 장기성과를 더욱 반영하고 단기성과 추구를 제한할 계획이다. 예를 들어, 이연 비율을 50%로 상향하고, 이연 기간을 5 년으로 연장할 것을 고려하고 있다. 또한, 보수의 조정, 환수, 유보에 대한 명확한 세부 기준을 사전에 마련하여, 이를 실질적으로 운영할 것을 유도할 예정이다.

둘째, 등기임원의 보수지급계획에 대한 주주의 통제를 강화(Say-on-pay)하는 것이다. 현행 상법에 따라 주주총회에서는 이사보수총액의 한도만을 승인하고, 개별 지급금액은 이사회가 결정한다. 이로 인해 주주가 선임한 개별 이사의 보수가 적절하게 설정되었는지에 대한 정보가 부족하다. 따라서, 개별 등기임원의 보수지급계획을 주주총회에서 설명할 의무를 부과할 예정이다. 이를 통해 주주가 보수에 대해 더 많은 정보를 얻고 의견을 제시할 수 있을 것이다.

마지막으로, 개별 임원의 보수지급액에 대한 공시를 확대하는 것이다. 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 제약이 있었다. 이를 개선하기 위해 금융회사 일정 금액 이상의 보수 또는 성과보수를 받는 임원의 개별 보수총액, 성과보수 총액, 구체적인 산정기준 등을 공개하도록 하는 방안이 논의되었다.

² 금융위원회 보도자료, '지배구조법상 성과보수 제도 개선 방향 검토', 2023.4

삼일PwC 거버넌스센터

장 온 균 Partner

on-gyun.chang@pwc.com

하 미 혜 Managing Director

mihye.ha@pwc.com

류 주 연 Senior-Manager

joo-yeon.ryu@pwc.com

선 준 Manager

joon.sun@pwc.com

손 현 정 Senior-Associate

hyunjung.son@pwc.com

이 솔 지 Senior-Associate

solji.lee@pwc.com

Contact



02-709-0709



kr_sgc@pwc.com