

지배구조 내부규범 개정

2022.05.13(금)

「금융회사의 지배구조에 관한 법률」 제14조 제3항 및 동법 감독규정 제5조 제3항에 따라 당사의 지배구조 내부규범 개정 사항을 공시합니다.

- [붙임] 1. 지배구조 내부규범
2. 지배구조 내부규범 개정(안) 신규대비표

지배구조 내부규범

제 정: [2015. 03. 03]
개 정: [2016. 08. 01]
개 정: [2016. 09. 22]
개 정: [2017. 03. 31]
개 정: [2017. 12. 14]
개 정: [2018. 03. 29]
개 정: [2018. 11. 01]
개 정: [2019. 02. 14]
개 정: [2020. 03. 24]
개 정: [2020. 06. 16]
개 정: [2021. 01. 15]
개 정: [2021. 03. 17]
개 정: [2021. 09. 15]
개 정: [2022. 05. 12]

제1장 총 칙

제1조(목적)

이 규범은 신한자산운용(이하 “회사”라 한다)의 임원의 자격요건, 이사회의 구성 및 운영, 내부통제제도 등 회사의 지배구조에 관한 기본 사항을 정함으로써 회사의 건전한 경영과 금융시장의 안정성을 기하고 금융소비자를 보호하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의)

이 규범에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “그룹”이라 함은 신한금융지주회사(이하 “지주회사”라 한다)와 「금융지주회사법」에 따라 신한금융지주회사에 편입된 자회사등을 말한다.
2. “자회사”라 함은 회사가 100% 지분을 소유하고 있는 SHINHAN ASSET MANAGEMENT (HONG KONG) LIMITED 를 말한다.
3. “금융회사”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 회사를 말한다.
가. 「은행법», 「한국은행법», 「한국산업은행법», 「한국수출입은행법», 「중소기업은행법」에 따라

- 인가를 받아 설립된 은행 및 「농업협동조합법」에 따른 농협은행, 「수산업협동조합법」에 따른 수산업협동조합중앙회의 신용사업 부문(이하 “은행”이라 한다)
- 나. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 금융투자업자 및 종합금융회사(이하 “금융투자업자”라 한다)
- 다. 「보험업법」에 따른 보험회사(이하 “보험회사”라 한다)
- 라. 「상호저축은행법」에 따른 상호저축은행(이하 “상호저축은행”이라 한다)
- 마. 「여신전문금융업법」에 따른 여신전문금융회사(이하 “여신전문금융회사”라 한다)
- 바. 「금융지주회사법」에 따른 금융지주회사(이하 “금융지주회사”라 한다)
4. “상법상 회사”란 「상법」 제169조의 회사(「상법」규정을 준용하는 특별법에 의한 회사를 포함한다)를 말한다.
 5. “임원”이란 이사, 감사, 집행임원(「상법」에 따른 집행임원을 둔 경우로 한정한다) 및 업무집행 책임자를 말한다.
 6. “이사”란 사내이사, 사외이사 및 그 밖에 상시적인 업무에 종사하지 아니하는 이사(이하 “비상임이사”라 한다)를 말한다.
 7. “사외이사”란 「상법」 제382조 제3항의 사외이사를 말한다.
 8. “겸직 비상임이사”란 그룹의 상근 임직원을 겸직하는 비상임이사를 말한다.
 9. “업무집행책임자”란 이사가 아니면서 사장·부사장·전무·상무·이사 등 업무를 집행할 권한이 있는 것으로 인정될 만한 명칭을 사용하여 회사 및 자회사 등의 업무를 집행하는 사람을 말한다.
 10. “최고경영자”란 대표이사 또는 이에 준하는 역할과 지위를 부여받은 자를 말한다.
 11. “이사회등”이란 상법 제390조에 따른 이사회 및 같은 법 제393조의2에 따른 ‘이사회내 위원회’를 말한다.
 12. “경영진”이란 임원 중에서 대표이사와 부사장을 말한다.
 13. “금융투자업무 담당자”란 금융회사의 위험에 중대한 영향을 미치는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 증권 또는 파생상품의 설계·판매·운용 업무를 담당하는 직원으로서 보수위원회가 심의·의결 대상으로 결정한 사람을 말한다.
 14. “성과보수”란 성과에 연동(連動)하여 미리 정해진 산정방식에 따른 보수를 의미한다.
 15. “지배구조 연차보고서”란 회사가 제60조 제1항에 따라 회사의 지배구조 정책 및 지배구조 운영 등에 관하여 매년 작성하여 공시하는 보고서를 말한다.
 16. “보수체계 연차보고서”란 회사가 제60조 제2항에 따라 회사의 임직원의 보수지급에 관하여 매년 작성하여 공시하는 보고서를 말한다.
 17. “준법감시인”이란 회사의 내부통제기준 준수 여부를 점검하고, 내부통제기준을 위반하는 경우 이를 조사하는 등 내부통제 업무를 총괄하는 사람을 말한다.

제2장 이사회 및 이사회내위원회

제1절 이사회

제3조(이사회 구성)

- ① 회사는 다양한 분야에서 이사로서의 업무 수행에 적절한 경험이나 지식을 갖추고 그룹의 창업 정신을 계승·발전시킬 수 있는 자들이 포함될 수 있도록 이사회를 구성하여야 하며, 이사회가 전문성에서 특정한 공통의 배경을 보유하거나 특정한 직업군 등의 이해관계를 대변하는 등 편중되지 않게 구성되도록 노력한다.
- ② 이사회는 5인 이상 10인 이하의 이사로 구성하며, 이 중 사외이사는 이사 총수의 과반수로 한다.
- ③ 이사가 사임·사망 등의 사유로 인하여 제2항에서 정한 인원수를 결한 경우에는 그 사유가 발생한 후 최초로 소집되는 주주총회에서 해당 요건에 충족되도록 하여야 한다.

제4조(이사회 권한 및 책임)

- ① 이사회는 다음의 사항을 심의, 결의한다.
 1. 자회사를 포함한 경영계획의 수립 및 평가에 관한 사항
 2. 규정의 제개정시 이사회 결의가 필요하다고 이사회규정에 명시된 중요 규정의 제정 및 폐지에 관한 사항
 3. 예산 및 결산에 관한 사항
 4. 조직의 중요한 변경 및 계약에 관한 사항
 5. 회사의 지배구조 정책 및 원칙 전반에 관한 사항
 6. 대주주·임원 등과 회사 간 이해상충 행위의 감독에 관한 사항
 7. 회사의 내부통제제도의 수립 및 변경에 관한 사항
 8. 회사의 위험관리기준의 수립 및 변경에 관한 사항
 9. 최고경영자 경영승계계획의 수립·평가 및 상시적인 최고경영자후보군 관리에 관한 사항
- ② 회사는 다음 각 호의 사항을 이사회에 보고하여야 한다.
 1. 이사회 결의사항의 집행결과 및 그 실적
 2. 이사회내 위원회의 활동결과와 그 실적분석
 3. 다른 규정에서 이사회 보고사항으로 정한 사항
 4. 경영성과, 분석 및 현황
 5. 기타 이사회 의장 또는 대표이사가 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 이사회는 주주 및 금융소비자의 정당한 이익과 회사의 장기적 발전을 위해 노력한다.
- ④ 이사회가 각 이사회내위원회 규정의 「결의사항 등」의 제·개정을 통해 권한 위임을 한 사항은 해당 이사회내위원회의 권한으로 한다.

제5조(이사회 의장 및 선임사외이사)

- ① 이사회는 매년 이사회 결의로 이사 중에서 이사회 의장을 선임한다. 사외이사가 아닌 자를 이사회 의장으로 선임할 경우 이사회는 사외이사를 대표하는 선임사외이사를 선임한다.
- ② 선임사외이사는 다음 각 호의 업무를 행한다.
 1. 사외이사 전원으로 구성되는 사외이사회의 소집 및 주재
 2. 사외이사가 그 직무를 수행할 때 필요한 자료나 정보를 이사회 의장, 회사로부터 제출 받을 수 있도록 지원
 3. 그 밖에 사외이사의 역할 및 책임 제고에 필요한 업무

제6조(이사회 소집)

- ① 이사회는 정기 이사회와 임시 이사회로 구분하며 정기이사회는 분기 1회, 임시 이사회는 필요한 경우 수시로 소집한다.
- ② 이사회는 의장, 대표이사 또는 이사회에서 따로 정한 이사가 있는 경우에는 그 이사가 소집하며, 회일 7일 전에 각 이사에게 통지한다. 그러나 동 기간은 모든 이사의 (우편, 팩시밀리, 전자우편에 의한) 서면동의에 의하여 단축 또는 생략할 수 있다.

제7조(이사회 결의방법)

- ① 이사회는 법령에 다른 정함이 있는 경우 외에는 이사 과반수의 출석으로 성립하며, 출석이사 과반수의 찬성으로 결의한다.
- ② 이사회 결의에 관하여 특별한 이해관계가 있는 이사는 그 이해관계를 이사회에 밝혀야 하며 당해 결의에 관하여 이사회가 행하는 심의나 표결에 참가할 수 없다. 이 경우 당해 이사는 출석한 이사의 수에 산입하지 아니한다.

제8조(이사회 운영실적 등의 평가)

이사회는 연1회 이사회 운영과 관련하여 결의 및 보고 안건의 적정성, 경영정보의 제공수준, 이사회 역할 등에 대하여 평가하고, 그 결과를 이사회 운영에 참고하며, 평가와 관련한 구체적인 사항은 이사회에서 정한다.

제2절 이사회내위원회

제9조(이사회내위원회)

- ① 회사는 이사회내위원회로서 다음 각 호의 위원회를 상시적으로 운영한다.
 1. 감사위원회
 2. 임원후보추천위원회
 3. 보수위원회

4. 위험관리위원회

- ② 이사회내위원회는 해당 위원회 결의로 위원 중 1인을 위원장으로 선임한다. 다만, 제1항 각호 중 감사위원회, 임원후보추천위원회, 위험관리위원회, 보수위원회의 위원장은 사외이사인 위원에 한한다.
- ③ 이사회내위원회 위원장은 필요한 경우 해당 위원회를 수시로 소집할 수 있다. 다만, 위원회 구성 후 최초로 소집되는 위원회는 이사회 의장이 소집한다.
- ④ 이사회내위원회는 연1회 해당 위원회 운영과 관련하여 결의 및 보고 안건의 적정성, 경영정보의 제공수준, 위원회의 역할 등에 대하여 평가하고, 그 결과를 위원회 운영에 참고하며, 평가와 관련한 구체적인 사항은 이사회에서 정한다.

제10조(감사위원회의 구성 및 업무)

- ① 감사위원회는 3인 이상 5인 이내의 이사로 구성하되, 총 위원(이하 이 조에서 “감사위원”이라 한다)의 3분의 2이상을 사외이사로 한다. 이 경우 감사위원 중 1인 이상은 회계 또는 재무 전문가로 한다.
- ② 감사위원의 사임·사망 등의 사유로 감사위원의 수가 제1항에 따른 구성요건에 미치지 못하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 후 최초로 소집되는 주주총회에서 제1항에 따른 구성요건을 만족하도록 조치한다.
- ③ 감사위원 후보는 임원후보추천위원회에서 추천한다. 이 경우 위원 총수의 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.
- ④ 감사위원이 되는 사외이사 1명 이상에 대해서는 다른 이사와 분리하여 선임하여야 한다.
- ⑤ 감사위원회는 다음 각 호의 업무를 담당한다.
 - 1. 이사 및 경영진의 업무 감독
 - 2. 외부감사인 선정 및 해임 요청
 - 3. 그 밖에 감사업무와 관련하여 정관 또는 내규에서 정하는 사항

제11조(임원후보추천위원회의 구성 및 업무)

- ① 임원후보추천위원회는 3인 이상 5인 이내의 이사로 구성한다. 이 경우 총 위원의 과반수는 사외이사로 한다.
- ② 위원장은 위원회 결의로 사외이사인 위원 중 1인을 선임한다.
- ③ 위원장이 부재중이거나 유고시에는 위원회에서 정한 순위에 따른 위원이 이를 대행한다. 다만, 위원회에서 별도로 순위를 정하지 아니한 경우 이사회에서 정한 이사회 의장 직무대행 순서에 따른 위원회 소속 위원이 그 직무를 대행한다.
- ④ 임원후보추천위원회는 다음 각 호의 업무를 담당한다.
 - 1. 대표이사 후보 추천에 관한 사항
 - 2. 사외이사 후보 추천에 관한 사항

3. 감사위원 후보 추천에 관한 사항

- ⑤ 임원후보추천위원회는 제4항 사외이사 후보군 관리 내역을 연 2회 이상 이사회에 보고한다.
- ⑥ 임원후보추천위원회의 위원은 본인이 스스로를 임원으로 추천하지 못하며, 본인을 임원 후보로 추천하는 이사회등의 결의에 관하여 의결권을 행사하지 못한다.

제12조 (위험관리위원회의 구성 및 업무)

- ① 위험관리위원회는 2인 이상 5인 이내의 이사로 구성하되, 총 위원의 과반수를 사외이사로 구성한다. 이 경우 위원 중 1인 이상은 금융회사 또는 상법상 회사의 금융, 회계 또는 재무 분야에서 종사한 경험이 있는 자로 한다.
- ② 위험관리위원회는 다음 각 호의 업무를 담당한다.
 - 1. 리스크관리의 기본방침 및 전략수립
 - 2. 회사의 부담 가능한 리스크 수준의 결정
 - 3. 적정투자한도 또는 손실허용한도 승인
 - 4. 리스크관리규정의 제정 및 개정
 - 5. 리스크관리 조직 구조 및 업무분장에 관한 사항
 - 6. 리스크관리 정보시스템의 운영에 관한 사항
 - 7. 각종 한도의 설정 및 한도 초과에 승인에 관한 사항
 - 8. 그 밖에 이사회 및 위험관리위원회가 필요하다고 인정하는 사항

제13조 (보수위원회의 구성 및 업무)

- ① 보수위원회는 2인 이상 5인 이내의 이사로 구성한다. 이 경우 총 위원의 과반수는 사외이사로 한다.
- ② 보수위원회 위원 중 1인 이상은 금융회사 또는 상법상 회사의 금융, 회계 또는 재무 분야에서 종사한 경험이 있는 자로 한다.
- ③ 보수위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
 - 1. 금융투자업무 담당자, 업무집행책임자(제2조의 업무집행책임자를 말하며 이 조에 한하여 준법감시인 및 위험관리책임자는 제외한다.), 경영진의 평가 및 보수체계 결정에 관한 사항
 - 2. 금융투자업무 담당자, 업무집행책임자, 경영진의 평가 및 보수안의 결정에 관한 사항
 - 3. 보수체계 연차보고서의 작성 및 공시에 관한 사항
 - 4. 금융투자업무 담당자, 업무집행책임자, 경영진의 보수체계 설계·운영의 적정성 평가 등에 관한 사항
 - 5. 회사의 보수 정책에 대한 의사결정 절차와 관련된 사항
 - 6. 금융투자업무 담당자의 결정
 - 7. 주주총회에서 위임 받은 범위 내 이사 보수의 결정
 - 8. 기타 위원회가 필요하다고 인정하는 사항

- ④ 회사는 임직원이 과도한 위험을 부담하지 아니하도록 보수체계를 마련해야 한다.
- ⑤ 회사는 임원 및 직원(최하위 직급의 직원 및 「기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 법률」에 따른 기간제 근로자 또는 단시간 근로자는 제외한다. 이하 이 조에서 같다) 대하여 보수의 일정비율 이상을 성과보수로 일정기간 이상 이연(移延)하여 지급하여야 한다. 이 경우 성과에 연동하는 보수의 비율, 이연 기간 등 세부 사항은 다음 각 호의 기준에 부합하여야 한다.
 - 1. 보수 중 성과보수의 비율은 성과평가와 연동하고, 그 비율은 책임의 정도, 직무의 특성, 담당 업무의 투자성(「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 투자성을 말한다. 이하 같다) 등에 따라 달리 할 것
 - 2. 경영진 및 금융투자업무 담당자, 업무집행책임자는 담당 업무의 투자성 정도, 투자성의 존속 기간 등을 고려하여 성과보수의 100분의 40 이상에 대하여 3년 이상 이연하여 지급할 것. 다만, 담당업무의 투자성 존속기간이 3년 미만인 경우에는 투자성의 존속기간 수준으로 이연 기간을 축소할 수 있다.
 - 3. 제2호에 따라 성과보수를 이연 지급할 경우에는 초기에 지급되는 부분이 기간별 균등배분한 수준보다 작도록 할 것
 - 4. 경영진 및 금융투자업무 담당자, 업무집행책임자의 성과보수의 일정 비율 이상은 회사의 장기 성과와 연계될 수 있는 형태로 지급할 것

제14조(이사회내위원회 위원의 연임 제한)

사외이사는 보수위원회 및 그 밖에 이사회가 정하는 이사회내위원회에 연속하여 2년을 초과하여 재임할 수 없다. 다만, 임기만료시점의 불일치, 재임 제한 시 이사회내위원회의 구성에 현저한 지장을 초래할 우려가 있는 경우 등 불가피한 사정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제3장 이사 및 최고경영자

제1절 이사

제15조(이사의 선임 및 퇴임)

- ① 사외이사는 임원후보추천위원회의 추천을 받은 자 중 주주총회에서 선임한다.
- ② 회사는 관계법령에서 정하는 독립성 요건을 갖추고 다양한 분야로부터 금융경력과 전문성을 가진 사외이사가 임원후보추천위원회에 포함될 수 있도록 한다.
- ③ 사내이사는 지주회사 자회사경영관리위원회 및 회사 임원후보추천위원회의 추천을 받아 주주총회에서 선임한 이사 중에서 이사회에서 선임한다.
- ④ 감사위원은 임원후보추천위원회의 추천을 받아 주주총회에서 선임한다.
- ⑤ 비상임이사는 주주총회에서 선임한다.

- ⑥ 주주총회는 이사가 이사로서 신분을 유지하는데 부적합하다고 판단되는 경우 해임할 수 있으며, 이사는 사임, 임기만료, 주주총회의 해임결의 등의 사유에 의하여 퇴임한다.

제16조(이사의 자격요건)

- ① 회사는 다음 각 호의 사항을 고려하여 전문성과 식견을 갖춘 사외이사를 선임한다.
 - 1. 사외이사로서 직무 수행에 필요한 금융, 경제, 경영, 소비자 보호, 정보기술, 회계 및 법률 등 금융회사의 금융업 영위와 관련된 분야에 관한 충분한 실무경험이나 전문지식을 보유하고 있는지 여부
 - 2. 사외이사로서 특정한 이해관계에 얽매이지 않고 전체 주주 및 금융소비자의 이익을 위하여 공정하게 직무를 수행할 수 있는지 여부
 - 3. 사외이사로서 직무를 수행하기에 적합한 윤리의식과 책임성을 보유하고 있는지 여부
 - 4. 사외이사로서의 직무를 충실히 수행하는데 필요한 충분한 시간과 노력을 할애할 수 있는지 여부
- ② 회사 외의 2개 이상의 다른 주권상장법인의 사외이사, 비상임이사 또는 비상임감사로 재임 중인 사람은 사외이사로 선임할 수 없다.
- ③ 사내이사의 자격요건은 본 규범 제35조를 따른다.
- ④ 비상임이사는 회사의 공익성 및 건전경영과 신용질서를 해칠 우려가 없는 자이어야 한다.

제17조(이사후보 추천절차)

- ① 임원후보추천위원회는 회사 및 주주 등의 이익에 부합하는 자를 공정하고 투명한 절차에 따라 이사 후보로 추천한다.
- ② 임원후보추천위원회는 이사 예비후보자가 관련 법령 및 이 규범에서 정하는 자격요건을 충족하는지를 공정하게 검증한 후 이사 후보로 추천한다.
- ③ 임원후보추천위원회는 사외이사 후보군 발굴시 필요할 경우 주주, 이해관계자 및 외부 자문기관 등 회사 외부로부터의 추천을 최대한 활용한다.
- ④ 임원후보추천위원회가 사외이사의 재선임을 위해 후보를 추천하는 경우에는 후보 추천서에 제24조 제1항에 따른 평가결과 및 임원후보추천위원회의 검토보고서를 첨부한다.

제18조(사외이사 후보추천 내역의 공시)

임원후보추천위원회가 사외이사 후보를 추천한 경우 회사는 주주총회 소집 통지일(통지에 같음하여 공고하는 경우에는 공고일을, 소집절차를 생략하는 경우에는 주주총회일을 말한다. 이하 같다) 전에 다음 각 호의 사항을 공시하고, 주주총회 소집 통지 시 공시사실 및 공시확인 방법 등을 안내한다.

- 1. 사외이사후보 추천절차 개요
- 2. 임원후보추천위원회의 위원 명단 및 약력
- 3. 사외이사 후보 및 그 제안자와의 관계(회사의 사외이사이거나 사외이사이었던 자를 사외이사

후보로 추천할 때에는 과거 해당 사외이사 후보 제안자를 모두 포함)

4. 사외이사 후보자와 회사 및 자회사(그 임원 및 대주주 포함)와의 관계
5. 관계법령 및 제16조에 따른 자격요건 충족 여부 및 근거
6. 사외이사 후보자 추천 이유
7. 사외이사 후보자의 경력
8. 그 밖에 사외이사 후보자 추천과 관련하여 이사회가 필요하다고 정하는 사항

제19조(이사의 임기)

- ① 이사의 임기는 다음 각 호와 같이 주주총회에서 정하며, 연임될 수 있다.
 1. 사외이사 : 2년 이내로 하되 연임 시 임기는 1년 이내
 2. 사내이사 및 비상임이사 : 3년 이내
- ② 제1항의 임기는 그 임기 중의 최종결산기에 관한 정기주주총회 종결시까지로 한다.
- ③ 이사가 재임하기 위해서는 이사 재임기간 동안의 제23조에 의한 평가 결과를 고려하여야 한다.
- ④ 사외이사는 6년을 초과 재임할 수 없으며, 회사 또는 지주회사 및 지주회사의 자회사 등에서 사외이사로 재직할 기간을 합산하며 9년을 초과 재임할 수 없다. 다만, 임기 중의 해당연도의 결산기에 관한 정기주주총회의 종결시까지 재임함에 따라 재임기간이 해당연도를 초과하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제20조(사외이사의 역할)

사외이사는 이사회등의 구성원으로서 회사, 주주 및 금융소비자 등 이해관계자의 장기적인 이익을 위하여 경영이 적법하고 건전하게 이루어지도록 한다.

제21조(이사의 자료요청권 등)

이사는 회사에 대하여 그 직무를 수행할 때 필요한 자료나 정보의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 회사는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

제22조(이사의 책임)

- ① 이사는 이사회등에 적극적으로 참여하여 이사회등이 회사, 주주 및 금융소비자 등 이해관계자에 장기적으로 이익이 되는 의사결정을 하도록 노력하며, 이를 위해 이사회등의 의안을 사전에 충실히 검토한다.
- ② 사외이사는 제1항의 책임을 충실히 이행하기 위하여 이사회가 정하는 바에 따라 연간 일정시간 이상을 이사회등에의 참여에 할애한다.
- ③ 이사는 재임기간 뿐만 아니라 퇴임 후에도 직무상 알게 된 회사 및 자회사의 영업상 비밀을 타인에게 누설하거나 자기 또는 제3자의 이익을 위하여 이용하여서는 아니된다.
- ④ 이사가 법령 또는 정관을 위반하거나 임무를 소홀히 하여 회사 또는 제3자에게 손해를 입힌 경우

에는 회사 또는 제3자에 대해 민·형사상의 책임을 부담한다.

- ⑤ 회사는 매년 임원배상책임보험을 갱신하여 이사 재임시의 활동에 대해 퇴직 후에도 통상적인 책임 보험 혜택이 유지될 수 있도록 한다.
- ⑥ 회사가 제5항에 따라 가입·갱신하는 임원배상책임보험은 사외이사의 자기부담액을 배상책임액의 20% 이상으로 한다. 다만, 자기부담액의 최대 한도는 1억원으로 한다.
- ⑦ 사외이사 또는 그 배우자, 직계혈족, 배우자의 직계혈족(이하 이 항에서 “사외이사등”이라 한다)이 수탁자·임직원이거나 최근 2년 이내에 수탁자·임직원이었던 대학 그 밖의 비영리법인(이하 “비영리법인등”이라 한다)이 회사(그룹이 설립한 비영리법인을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)로부터 기부금(이에 준하는 혜택을 포함하되 사외이사로 최초 선임되기 이전에 회사가 회원·사원 등으로 참여한 비영리법인등의 정관 등에 근거하여 제공하는 기부금·출연금 등은 제외한다. 이 항에서 “기부금등”이라 한다)을 받는 경우 해당 사외이사는 그 사실을 다음 각 호에서 정하는 바에 따라 이사회에 보고하여야 한다. 다만, 이사회 소집의 지연 등 불가피한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 해소된 후 지체없이 보고해야 한다.
 - 1. 사외이사가 회사의 사외이사로 최초 선임된 경우 선임 이후 최초로 개최되는 이사회에 과거 2년간의 기부금등을 보고할 것
 - 2. 사외이사가 선임된 이후 사외이사등이 비영리법인등의 수탁자·임직원이 되는 경우 수탁자·임직원이 된 후 최초로 개최되는 이사회에 과거 2년간의 기부금등을 보고할 것

제23조(이사에 대한 평가)

- ① 회사는 사외이사의 활동내역을 기초로 매년 사외이사에 대해 공정한 평가를 실시한다.
- ② 회사는 지배구조 연차보고서를 통해 제1항에 따른 평가 실시 여부와 그 결과를 공시한다.
- ③ 회사는 제1항에 따른 평가결과를 정기주주총회에 보고한다.
- ④ 사내이사에 대한 평가는 본 규범 제41조를 따른다.
- ⑤ 비상임이사에 대한 평가는 사외이사의 평가를 따른다. 다만, 겸직 비상임이사의 경우에는 그러하지 아니하다.

제24조(이사의 보수)

- ① 이사회는 사외이사의 이사회내위원회 참여도 등 활동실적에 상응한 보수체계를 수립한다.
- ② 사외이사의 보수는 기본 수당, 직책 수당, 회의 수당, 참가 수당 등으로 구성하며, 회사의 경영성과와 연동하여 지급하지 아니한다.
- ③ 사내이사의 보수는 본 규범 제42조를 따른다.
- ④ 비상임이사의 보수는 사외이사의 보수를 따른다. 다만, 겸직 비상임이사의 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑤ <삭제>

제25조(사외이사 지원부서의 운영)

- ① 회사는 사외이사 관련업무를 담당하고, 임원후보추천위원회를 지원하기 위해 경영관리 담당 부서가 사외이사 지원부서로서 역할을 수행한다.
- ② 경영관리 담당 부서는 다음 각 호의 업무를 담당한다.
 1. 제5조 제2항에 따른 선임사외이사의 업무 지원
 2. 제11조에 따른 임원후보추천위원회의 업무 지원
 3. 제27조 및 제28조에 따른 경영정보 등의 보고, 제공 및 발송 지원
 4. 사외이사에 대한 평가·검증 업무 지원
 5. 그 밖에 사외이사의 역할과 책임 수행을 위해 필요한 업무 지원
- ③ 경영관리 담당 부서는 임원후보추천위원회에 주기적으로 제2항 제2호 중 사외이사 후보 추천과 관련한 업무 추진 현황을 보고한다.

제26조(이사에 대한 정보의 제공)

- ① 회사는 이사가 회사와 자회사등의 경영실태를 적기에 정확히 파악할 수 있도록 회사와 자회사등의 업무집행상황 등 경영정보를 정기적으로 보고하거나 제공한다.
- ② 이사가 경영정보의 보고 또는 제공을 이사회 의장 또는 선임사외이사를 통해 요구하는 경우 회사는 정당한 사유가 없는 한 지체 없이 이에 응한다.
- ③ 회사는 이사회등의 회의자료를 회일 2주일 전까지 발송하여 해당 이사회등에 참여하는 사외이사가 회의 안건을 충분히 검토할 수 있도록 하여야 한다. 다만, 정관 또는 이사회규정 등에서 정하는 바에 따라 그 기간을 단축하거나 발송을 생략할 수 있다.

제27조(이사에 대한 자문용역의 제공)

회사는 이사가 회사와 자회사등에 대한 이사회등의 활동을 위해 외부기관의 법률, 회계, 경영 관련 자문 등을 요청하는 경우 이를 제공한다.

제28조(이사에 대한 교육)

- ① 회사는 신입 이사에 대하여 회사의 전략, 금융, 회계, 위험관리 등에 대한 교육 또는 연수를 실시한다. 단, 다음 각 호에 해당하는 경우에는 업무보고 등으로 교육 또는 연수를 대신할 수 있다.
 1. 회사 또는 자회사의 임직원이거나 임직원이었던 자 중에서 선임된 경우
 2. 다른 금융기관의 재직 경력 등으로 업무 전문성을 인정받아 선임된 경우
- ② 회사는 이사를 위한 교육 또는 연수프로그램을 마련·운영한다.

제2절 최고경영자

제29조(최고경영자의 자격)

도덕성, 신한가치 구현 능력, 업무전문성, 조직관리 역량을 갖추고, 회사의 비전을 공유하며, 공익성 및 건전 경영에 노력할 수 있는 자를 최고경영자로 선임한다.

제30조(최고경영자 경영승계 원칙)

- ① 최고경영자 경영승계에 관한 사항은 지주회사 자회사경영관리위원회에서 정하는 바에 따른다.
- ② 제1항의 내부규정에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.
 1. 경영승계계획의 수립 및 변경
 2. 최고경영자의 최소 자격요건
 3. 경영승계 절차의 개시사유 및 개시결정 시기
 4. 최고경영자 후보자 추천절차 및 경영승계 절차
 5. 최고경영자 후보군 선발 및 자격검증 등 관리 방법
 6. 최고경영자 사고 등 비상상황 발생 시 대행자 선정, 신임 후보 선임 등 비상계획
 7. 그 밖에 최고경영자 선임과 관련하여 필요한 사항
- ③ 이사회는 경영승계계획의 적정성을 점검하고 지주회사 자회사경영관리위원회에 의견을 제시할 수 있다.
- ④ 회사는 소속 경영승계 육성후보군 선정, 평가 및 개발활동 결과를 연 1회 이사회에 보고한다

제31조(최고경영자 경영승계 지원)

경영관리 담당 부서는 임원후보추천위원회의 최고경영자 경영승계 관련 업무를 지원한다.

제32조(최고경영자 후보자 추천절차)

- ① 회사의 임원후보추천위원회는 지주회사의 자회사경영관리위원회에서 추천한 최고경영자 후보자에 대하여 관계법규와 이 규범 제29조에서 정한 자격기준 적합여부를 검토하여 주주총회에 추천한다.
- ② 지주회사 자회사경영관리위원회는 회사, 주주 및 기타 이해 관계자들의 이익에 부합하는 자를 공정하고 투명한 절차에 따라 최고경영자 후보로 추천하며, 위원회가 필요하다고 인정하는 경우 주주, 이해관계자 및 외부 자문기관 등 회사 외부로부터의 추천을 활용할 수 있다.

제33조(최고경영자 추천 관련 공시)

지주회사의 자회사경영관리위원회 및 회사의 임원후보추천위원회가 최고경영자를 추천하는 경우에는 회사가 주주총회 소집 통지 전에 다음 각 호의 사항을 공시한다.

1. 최고경영자후보추천절차 개요
2. 지주회사 자회사경영관리위원회 및 회사의 임원후보추천위원회 위원의 명단 및 약력
3. 최고경영자 후보 제안자 및 후보자와의 관계
4. 관계법령에 따른 자격요건 충족여부 및 근거

5. 최고경영자 후보자 추천이유
6. 최고경영자 후보자의 경력
7. 그 밖에 최고경영자 후보자 추천과 관련하여 이사회가 필요하다고 정하는 사항

제34조(책임경영체제 확립)

- ① 회사는 경영진의 임기를 상당 기간으로 하고 경영진(등기 임원 제외)의 선임과 해임을 이사회 결의에 의하거나 이사회에 보고를 하는 등 중장기적 관점의 경영 및 책임경영 체제를 확립한다.
- ② 회사는 능력에 근거한 경영진의 선임, 역할의 명확화, 필요한 권한의 위임 등을 통하여 책임경영 여건을 조성하여야 하며, 이를 위해 경영진의 임면을 위한 평가기준 및 절차, 해임 및 퇴임사유 등은 경영진운영규정이 정하는 바에 따른다.

제4장 경영진에 관한 사항

제1절 경영진의 자격요건

제35조(경영진의 자격요건)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 경영진이 되지 못한다.
 1. 미성년자·피성년후견인 또는 피한정후견인
 2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
 3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
 4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고 받고 그 유예기간 중에 있는 사람
 5. 이 법 또는 금융관계법령에 따라 벌금 이상의 형을 선고 받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
 6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 받은 금융회사의 임직원 또는 임직원이었던 사람으로서 해당 조치가 있었던 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
 - 가. 금융관계법령에 따른 영업의 허가·인가·등록 등의 취소
 - 나. 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」제10조 제1항에 따른 적기시정조치
 - 다. 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」제14조 제2항에 따른 행정처분
 7. 금융회사의 지배구조에 관한 법률 또는 금융관계법령에 따라 임직원 제재조치(퇴임 또는 퇴직한 임직원이 경우 해당 조치에 상응하는 통보를 포함한다)를 받은 사람으로서 조치의 종류별로 5년을 초과하지 아니하는 범위에서 금융회사의 지배구조에 관한 법률 시행령으로 정하는 기간이 지나지 아니한 사람
 8. 회사의 공익성 및 건전경영과 신용질서를 해칠 우려가 있는 경우로서 금융회사의 지배구조에

관한 법률 시행령으로 정하는 사람

- ② 대표이사는 도덕성, 신한가치 구현 능력, 업무전문성, 조직관리 역량을 갖추고, 회사의 비전을 공유하며, 공익성 및 건전 경영에 노력할 수 있는 사람이어야 한다.
- ③ 대표이사 아닌 경영진은 도덕성을 갖추고, 업무전문성, 조직관리 역량을 통해 회사의 건전한 경영성과 창출을 위해 노력할 수 있는 사람이어야 한다.

제2절 경영진의 권한과 책임

제36조(권한과 책임)

- ① 대표이사는 회사를 대표하고 이사회의 결의 사항을 집행하며 다음 각호의 역할을 담당한다. 2명 이상의 대표이사가 선임되는 경우 각자 대표로 한다.
 - 1. 이사회의장으로서 이사회의 운영(사장이 이사회의장으로 선임된 경우에 한한다)
 - 2. 주주, 관련기관 등 회사의 이해관계인과의 의사교류 원활화를 위한 역할
 - 3. 회사 업무 전반의 총괄 및 이해관계인과의 조정 역할
 - 4. 기타 이사회 및 위원회가 요청하는 역할
- ② 대표이사 아닌 경영진은 대표이사의 업무를 보좌하고 소관업무 일체를 관장한다.
- ③ 경영진은 이사회와 이사회내의 각 위원회 및 이사가 필요하다고 인정하여 요구하는 사항에 대하여 성실히 보고 하여야 한다.
- ④ 경영진이 법령 또는 정관을 위반하는 행위를 하거나 그 직무수행과 관련하여 선량한 관리자로서의 주의의무를 게을리하여 회사에 손해를 끼친 경우에는 회사에 대하여 손해배상책임을 진다.

제3절 경영진의 선임과 해임과 관한 기준 및 절차

제37조(경영진의 선임 및 해임)

- ① 대표이사는 지주회사 자회사경영관리위원회 및 회사 임원후보추천위원회의 추천과 주주총회의 결의를 거쳐 이사회에서 선임한다.
- ② 대표이사 아닌 경영진은 지주회사 사전협의를 거쳐 전략기획·재무관리 담당 경영진은 이사회에서 선임하며, 그 밖의 경영진은 대표이사가 선임한다.
- ③ 경영진을 선임할 때에는 자질, 업적, 역량 등을 감안하여 경영진으로서의 역할 수행에 적합하다고 판단되는 자를 경영진으로 선임하여야 한다.
- ④ 이사회는 경영진이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 임기 중에도 경영진 직위에서 해임을 결의할 수 있다.
 - 1. 법규, 정관, 내규, 위임계약서에 명시된 의무의 위반 등으로 인하여 경영진의 직무를 수행하기에 부적절하다고 판단되는 경우
 - 2. 회사와 경영진간에 체결된 위임계약서에서 해임 사유로 정하고 있는 경우

제38조(업무대행자 선임 등)

- ① 대표이사 유고 시에는 이사회가 정하는 바에 따른 자가 그 직무를 대행한다.
- ② 전략기획, 재무기획, 리스크관리 등의 업무를 담당하는 경영진의 유고 시에는 이사회가 정하는 바에 따른 자가 그 직무를 대행한다.
- ③ 제1항 및 제2항 외의 경영진의 유고 시에는 대표이사가 정하는 바에 따른 자가 그 직무를 대행한다.

제39조(임기)

대표이사의 임기는 이사의 임기에 따르며 대표이사 아닌 경영진의 임기는 2년 이내로 한다.

제4절 경영진 및 그 후보자들에 대한 교육제도

제40조(경영진 등에 대한 교육 및 평가 활용)

- ① 회사는 경영진 및 그 후보자들에 대하여 전략, 리더십 등 업무수행에 필요한 교육을 실시하여야 한다.
- ② 회사는 경영진 후보자들에 대한 평가제도를 운영하며, 그 평가결과를 경영진 선임시 고려한다.

제5절 경영진에 대한 성과평가 및 보수지급 방법에 관한 사항

제41조(경영진의 성과평가)

- ① 경영진에 대한 평가는 보수위원회에서 심의·의결한다.
- ② 경영진에 대한 평가는 계량적인 평가 외에 정성적인 평가를 병행하며, 담당업무 성과 외에 회사등 조직 단위의 업무성과와 연동하여 평가할 수 있다.
- ③ 경영진에 대한 평가결과는 보수의 지급이나 재선임 또는 해임시에 활용한다.

제42조(경영진의 보수)

- ① 경영진의 보수는 보수위원회에서 심의·의결한다.
- ② 경영진의 보수는 연봉(기본급, 단기성과급)과 활동수당으로 하며, 보수와는 별도로 성과연동형 장기보수를 지급할 수 있다.

제5장 감사위원회

제43조(기본원칙)

- ① 감사위원회는 감사를 공정하게 수행하고 직무상 취득한 기밀을 정당한 이유 없이 누설하거나 도용하지 않는다.
- ② 감사위원회는 직무수행에 있어 관계법령에 따라 사실과 증거에 의하여 직무를 수행하며, 감사사항에 대하여는 충분한 기록과 입증자료를 확보한다.

제44조(감사위원회의 권한 등)

- ① 감사위원회는 다음 각 호의 권한을 갖는다.
 1. 회사의 모든 정보에 대한 제공 요구
 2. 관계자의 출석 및 답변요구
 3. 참고, 금고, 장부 및 물품의 봉인
 4. 회계관계 거래처에 대한 조사자료 징구
 5. 그 밖에 감사업무수행에 필요한 사항의 요구
- ② 경영진은 감사위원회의 원활한 업무수행을 위하여 중요한 경영활동에 관한 정보를 사전 또는 사후적으로 공유한다.
- ③ 감사위원회는 회사의 비용으로 전문가의 조력을 구할 수 있다.

제45조(감사보조조직)

- ① 감사위원회에는 효율적이고 원활한 업무수행을 위하여 감사업무 담당 부서를 둔다.
- ② 감사업무 담당 부서는 감사위원회의 감사업무를 보조한다.
- ③ 회사는 효율적 감사를 위하여 적절한 인력으로 감사 업무 담당 부서를 운영한다.
- ④ 회사는 금융회사의 지배구조에 관한 법률에 따라 감사위원회의 업무 내용을 적은 보고서를 금융감독원장에게 제출하여야 한다.

제46조(상근감사위원)

- ① 감사위원회는 감사위원회의 업무 중 일부를 위임받아 수행하는 상근감사위원을 둘 수 있다.
- ② 감사위원회는 감사업무의 효율적인 수행을 위하여 다음 각 호의 사항을 상근감사위원에게 위임할 수 있으며, 상근감사위원은 위임받은 사항에 대한 감사 등의 결과를 감사위원회에 보고한다.
 1. 감사위원회 직무규정에 따른 일상감사 사항
 2. 감사결과 지적사항에 대한 조치 확인
 3. 감사실시 등 내부감사 업무 통할
 4. 그 밖에 감사위원회의 결의로 위임한 사항

제47조(이사회에 대한 보고)

- ① 감사위원회는 매년 1회 이상 감사실시결과를 이사회에 보고한다.
- ② 감사위원회는 임원이 법령 또는 정관에 위반한 행위를 하거나 그 행위를 할 우려가 있다고 판단한 경우에는 지체없이 이를 이사회 및 금융감독원장에게 보고하여야 한다.

제48조(감사위원회에 대한 보고)

- ① 상근감사위원은 위임받은 사항 및 주요 업무수행과정에서 보고 받은 사항 중 중요사항에 대해 그 결과를 감사위원회에 보고한다.
- ② 준법감시인은 내부통제기준의 준수 여부를 점검하고 내부통제기준을 위반하는 경우 이를 조사하여 필요하다고 판단하는 경우 조사결과를 감사위원회에 보고할 수 있다.

제6장 보수위원회 및 보수체계 등

제49조(기본원칙)

- ① 보수위원회는 회사의 보수관행에 대한 선량한 관리자의 주의 의무를 다하며, 보수체계가 리스크 구조와 조화를 이루도록 한다.
- ② 회사는 임직원이 과도한 위험을 부담하지 아니하도록 보수체계를 마련하여야 하며, 과도한 성과보수 지급으로 회사 및 자회사의 자본적정성이 훼손되지 않도록 한다.
- ③ 회사는 건전한 성과주의 문화가 정착되도록 다양한 성과 연계 보수제도를 도입하는 등 합리적으로 임직원의 보수제도를 설계하고 운영한다.

제50조(보수위원회 활동의 서류 보존)

회사는 보수위원회의 설치·운영 내역과 리스크관리 및 준법감시부서의 관리·감시활동내역을 서류로 보존한다.

제51조(보수와 리스크관리 및 준법감시)

- ① 회사는 풍부한 경험과 충분한 자격을 갖춘 자가 리스크관리 및 준법감시 담당자로 채용·유지될 수 있도록 한다.
- ② 회사는 리스크관리 및 준법감시 부서가 회사의 보수 관련 리스크를 적절히 관리·통제할 수 있도록 독립성과 권한을 부여하고, 리스크 관리 및 준법감시 업무가 이해상충이 발생하지 않도록 관리·감시 대상이 되는 분야의 성과와는 독립적인 기준에 근거하여 보수 지급이 이루어지도록 한다.

제52조(성과보수의 원칙, 설계 및 조정)

- ① 회사의 경영진, 금융투자업무 담당자, 업무집행책임자(제2조의 업무집행책임자를 말하며, 이 조에 한하여 준법감시인 및 위험관리책임자는 제외한다. 이하 동일)의 보수 중 성과보수 비율은 성과평

가와 연동하고, 그 비율은 책임의 정도, 직무의 특성, 담당업무의 투자성(「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제3조 제1항에 따른 투자성을 말한다. 이하 같다) 등에 따라 달리한다.

- ② 회사의 경영진, 금융투자업무 담당자, 업무집행책임자에 대한 보수의 상당부분을 성과보수로 하고, 리스크 요인 등을 감안한 성과에 따라 보수 지급이 이루어지도록 한다.
- ③ 회사는 재무성과가 목표에 미달하거나 손실이 발생한 경우 회사의 경영진, 금융투자업무 담당자, 업무집행책임자의 성과보수 규모가 조정될 수 있도록 보수제도를 설계한다.

제53조(이연지급)

- ① 회사의 경영진, 금융투자업무 담당자, 업무집행책임자(제2조의 업무집행책임자를 말하며, 이 조에 한하여 준법감시인 및 위험관리책임자는 제외한다.)에 대한 성과보수는 담당 업무의 투자성 정도, 투자성의 존속기간 등을 고려하여 성과보수의 100분의 40 이상에 대하여 3년 이상 이연지급한다. 다만, 투자성 존속기간이 3년 미만인 경우에는 투자성의 존속기간 수준으로 이연기간을 축소할 수 있다.
- ② 회사는 단기 실적에 따른 성과보수를 지급할 경우 부작용이 나타날 수 있는 업무에 종사하는 직원에 대해 성과보수의 일정비율 이상을 일정기간 이상 이연하여 지급한다.
- ③ 이연지급 시 이연기간 중 초기에 지급되는 부분이 기간별 균등 배분한 수준 보다 작도록 한다.
- ④ 이연지급 기간 중 담당 업무와 관련하여 금융회사에 손실이 발생한 경우 이연지급 예정인 성과보수를 실현된 손실규모를 반영하여 재산정한다.

제54조(성과보수의 지급형태 및 방식)

- ① 회사는 회사의 경영진, 금융투자업무 담당자, 업무집행책임자(제2조의 업무집행책임자를 말하며, 이 조에 한하여 준법감시인 및 위험관리책임자는 제외한다.)의 성과보수 중 상당부분을 주식 또는 주식연계상품 등 회사의 장기성과와 연동될 수 있는 형태로 지급한다.
- ② 회사는 주식 또는 주식연계 상품에 대하여 부여시점 이후 최소 일정 기간 동안 지급이 유보될 수 있도록 한다.
- ③ 회사는 장기성과와 연동될 수 있는 다양한 형태의 장기보수제도를 활용할 수 있다.
- ④ 성과보수 지급의 기준이 되는 재무제표가 오류 또는 부정 등으로 인하여 정정되는 경우 기지급된 성과보수는 정정내용을 반영하여 조정한다.

제55조(현금보수 지급 등)

- ① 이연지급된 보수 중 주식 및 주식연계상품 등의 방식으로 지급되는 부분을 제외한 잔여 부분은 점진적으로 지급이 확정되는 현금보수로 지급될 수 있다.
- ② 지급확정기간 중 회사는 재무성과가 목표에 미달하거나 손실이 발생한 경우 지급 미확정 부분을 재무성과나 손실규모 등을 반영하여 조정한다.

제56조(보수체계 재조정)

회사의 안전을 위한 정부의 특별한 개입이 있는 경우, 회사는 정부의 조치에 따라 보수체계를 건전한 리스크관리 및 장기성장과 연계되도록 재조정할 수 있다.

제57조(보장형 상여 및 과도한 퇴직 관련 보수의 제한)

- ① 회사는 보장형 상여를 운영하지 않는다. 다만, 예외적으로 신규 임직원을 고용하는 경우 최소의 보장형 상여금을 지급할 수 있으나 그 기간은 1년으로 한정한다.
- ② 회사는 과도한 퇴직 관련 보수로 회사의 장기적인 가치창출 및 리스크관리의 건전성을 훼손하여서는 안된다.

제58조(개인적 리스크회피 전략 등 금지)

회사 임직원들은 보수체계의 리스크 연계성을 훼손할 수 있는 개인적 리스크회피 전략 또는 보수 관련 보험을 활용하여서는 안된다.

제59조(성과평가 지표)

- ① 회사는 단기적인 외형확대 경쟁을 지양하고, 장기 성과와 수익성, 건전성이 중요하게 반영될 수 있도록 성과평가 지표를 마련하고, 평가의 객관성 제고를 위해 계량화되지 않은 평가지표를 과도하게 반영하지 않는다.
- ② 회사는 다음 각 호의 기준을 참고하여 경영진의 성과평가 지표를 설정하며, 계량화되지 않은 평가 지표에 대해서는 객관적인 평가체계를 마련한다.
 1. 단기적인 외형 및 자산 확대 경쟁을 지양하고 건전성 및 수익성 관련 지표를 반영
 2. 수익성 지표를 사용할 경우 비경상적인 요인들은 제외하고, 가능한 범위내에서 위험을 감안한 수익성 지표를 반영
 3. 재무적 지표 이외에 비재무적 지표로서 장기적 성장 잠재력 확충을 위한 다양한 지표를 반영
 4. 회사의 성과를 장기간에 걸쳐 측정·평가하고 장기성과의 지급 기준으로 활용할 수 있도록 이 연지급 성과보수 제도를 활용
 5. 내부목표 달성 외에도 가능한 범위 내에서 금융회사간 비교 가능한 성과지표를 반영

제6장 공시

제60조(정기공시)

- ① 회사는 다음 각 호의 내용을 포함하는 지배구조 연차보고서를 작성한다. 지배구조연차보고서 작성에 대한 구체적인 항목 및 방법은 회사가 속한 관련 협회 등의 장이 정하는 지배구조 연차보고서

작성 기준에 따른다.

1. 회사의 지배구조 정책(지배구조 내부규범 등) 및 지배구조 현황
2. 이사회, 이사회내위원회 등에 관한 다음의 각 목의 사항
 - 가. 이사회, 이사회내위원회 등의 역할, 책임 및 운영에 관한 기준
 - 나. 이사에 대한 직무평가 기준
 - 다. 이사회, 이사회내위원회, 부의장이 있는 경우 부의장, 선임 사외이사가 있는 경우 선임 사외이사, 그 밖의 구성원 명단 및 경력
 - 라. 이사회, 이사회내위원회, 회의개최 횟수 및 이사들의 개인별 참석 현황
 - 마. 최고경영자를 이사회 의장으로 선임한 경우에는 그 선임 이유
3. 사외이사후보추천에 관한 다음의 각 목의 사항
 - 가. 임원후보추천위원회의 구성, 권한과 책임
 - 나. 임원후보추천위원회의 명단 및 약력
 - 다. 사외이사 후보의 자격요건, 후보추천 절차, 사외이사 업무수행 평가방식 등 사외이사 선임기준
 - 라. 사외이사 후보자 및 그 제안자와의 관계(회사의 사외이사이거나 사외이사이었던 자를 사외이사 후보로 추천할 때에는 과거 해당 사외이사 후보 제안자를 모두 포함)
 - 마. 사외이사 후보와 회사 및 자회사(그 임원 및 대주주 포함)와의 관계
 - 바. 법에 따른 사외이사 자격요건 충족 여부 및 근거
 - 사. 사외이사 후보자 추천 이유 및 사외이사 후보자의 경력
 - 아. 사외이사 재임여부 및 평가결과
 - 자. 사외이사 후보군 관리현황
 - 차. 임원후보추천위원회가 이사회에 사외이사 후보군 추천과 관련하여 보고한 내용
 - 카. 경영관리 담당 부서가 임원후보추천위원회에 사외이사 후보군관리 업무와 관련하여 주기적으로 보고한 내용
 - 타. 그 밖에 이사회가 정한 사외이사후보추천 관련 사항
4. 사외이사의 활동에 관한 사항으로 다음의 각 목의 사항
 - 가. 이사회 및 이사회내위원회의 회의일시, 보고안건을 포함한 안건내용, 사외이사 개인별 이사회내위원회 참석 및 찬성 여부
 - 나. 사외이사에 대한 임원배상책임보험 가입 여부 및 현황
 - 다. 사외이사에 대하여 제공한 회사의 전략, 금융, 회계, 위험관리 등에 대한 교육 및 연수 실시 현황
 - 라. 관련 법령에 따른 사외이사의 자격요건 유지 여부
 - 마. 사외이사 또는 그 배우자, 직계혈족, 배우자의 직계혈족(이하 이 호에서 “사외이사등”이라 한다)이 수탁자·임직원이거나 최근 2년 이내에 수탁자·임직원이었던 대학 그 밖의 비영리 법인에 대한 기부금 등의 제공내역

- 바. 사외이사의 활동내역을 근거로 한 평가 개요 및 평가 결과
- 사. 사외이사 지원부서 지정 및 운용현황
 - 아. 사외이사 개인별 재직기간
 - 자. 사외이사 개인별 보수 총액 및 내역
 - 차. 사외이사 개인별 보수 외에 지급된 편익 제공 현황
 - 카. 회사와 사외이사등 소속 기관과의 계약체결 내역
 - 타. 최근 5년간 사외이사 선임 내역
- 5. 최고경영자 경영승계에 관한 다음 각 목의 사항
 - 가. 지주회사 자회사경영관리위원회 규정
 - 나. 최고경영자 후보 추천절차 개요
 - 다. 관계법령에 따른 자격요건 충족여부 및 근거
 - 라. 최고경영자 경영승계절차가 진행된 경우 내역
 - 마. 최고경영자 후보군 관리 내역
 - 바. 이사회에 최고경영자 경영승계계획 적정성 점검 내역
 - 사. 최고경영자 경영승계 지원부서 지정 및 운용현황
- 6. 지주회사 자회사경영관리위원회에 관한 다음 각 목의 사항
 - 가. 지주회사 자회사경영관리위원회의 구성, 권한과 책임
 - 나. 지주회사 자회사경영관리위원회의 명단 및 약력
 - 다. 최고경영자 후보의 자격요건, 후보추천 절차 등 최고경영자 선임 기준
 - 라. 최고경영자 후보자와 제안자와의 관계
 - 마. 법에 따른 최고경영자 자격 요건 충족 및 근거
 - 바. 최고경영자 후보자 추천 이유 및 최고경영자 후보자의 경력
- 7. 감사위원 후보 추천에 관한 다음 각 목의 사항
 - 가. 임원후보추천위원회의 구성, 권한과 책임
 - 나. 임원후보추천위원회의 명단 및 약력
 - 다. 감사위원 후보의 자격요건, 후보추천 절차, 감사위원 업무 수행 평가방식 등 감사위원 선임 기준
 - 라. 감사위원 후보자 및 그 제안자와의 관계
 - 마. 법령에 따른 감사위원 자격요건 충족 여부 및 근거
 - 바. 그 밖에 이사회가 정한 감사위원 후보 추천 관련 사항
- 8. 감사위원회 활동내역
- 9. 위험관리위원회 활동 내역
- 10. 지배구조와 관련한 금융위원회 또는 금융감독원장의 권고·지시한 사항 및 회사의 개선 내용 또는 계획
- 11. 그 밖에 정관이 정하는 지배구조 관련 주요사항

- ② 회사는 다음 각호의 내용을 포함하는 보수체계 연차보고서를 작성한다. 보수체계 연차보고서 작성에 대한 구체적인 항목 및 방법은 회사가 속한 관련 협회 등의 장이 정하는 보수체계 연차보고서 작성 기준에 따른다.
1. 보수위원회의 구성, 권한 및 책임을 포함한 회사의 보수체계 의사결정 절차
 2. 성과측정 및 위험 조정 기준, 성과와 보수의 연계성, 이연, 지급확정 및 환수기준, 현금과 주식, 그 밖에 보수간의 배분을 결정하는 기준 등을 포함한 보수 체계의 주요 특성
 3. 회계연도 중 보수액(기본급 및 성과보수를 구분하고 대상 임직원수를 포함한다)
 4. 성과보수 금액 및 지급형태(현금, 주식, 주식연계상품 및 기타로 구분한다)
 5. 이연된 성과보수(지급이 확정된 부분과 그렇지 않은 부분을 구분한다)
 6. 이연된 성과보수 중 해당 회계연도에 지급된 금액
 7. 회계연도 중 지급된 퇴직 관련 보수금액, 해당 임직원 수 및 1인 기준 최고 지급액
 8. 회계연도 중 임직원에게 지급된 보수금액, 직급별 보수액 및 성과보수액
- ③ 지배구조 연차보고서 및 보수체계 연차보고서는 익년도 정기주주총회일 20일 전부터 해당 회사 및 관련 협회 등의 인터넷 홈페이지에 그 내용을 공시하여야 한다. 다만, 이사회 등이 직전년도에 발생한 성과보수에 관한 사항을 제1항에 따른 기간 이내에 지배구조 연차보고서를 통해 공시하지 못한 경우에는 직전년도 성과보수는 이를 결의하는 이사회 등이 개최된 날의 익월 15일까지 추가로 공시한다.

제61조(수시공시)

- ① 회사는 임원을 선임하거나 해임(사임 포함)한 경우에는 그 사실을 지체없이 회사 인터넷 홈페이지를 통해 공시한다.
- ② 회사는 제14조의 단서에 해당되는 경우 그 사실을 지체 없이 공시한다.

제62조(주주총회)

- ① 회사는 사외이사 관련 주주총회 안건 상정 시 사외이사후보추천 등 성격이 상이한 안건들을 포괄하여 하나의 안건으로 상정하여서는 아니되고 개별 안건으로 상정하여야 한다.
- ② 이사회 의장, 이사회내위원회 위원장은 정기 주주총회에 참석하여 주주들의 질의에 답변한다.
- ③ 회사는 주주총회가 종료된 후 발행주식 총수, 의결권행사 주식수, 안건별 찬·반 주식수 비율 등을 회사 인터넷 홈페이지를 통해 공시한다.

제63조(공시방법)

이 규범에 따른 공시는 회사 및 한국금융투자협회 인터넷 홈페이지를 통해 공시한다.

제7장 내부통제 및 리스크관리 등

제64조(내부통제체제)

- ① 회사는 법령을 준수하고, 경영을 건전하게 하며, 주주 및 이해관계자 등을 보호하기 위하여 임직원 이 직무를 수행할 때 준수하여야 할 기준 및 절차(이하 “내부통제기준”이라 한다)를 마련한다.
- ② 내부통제기준에서 정하여야 할 세부적인 사항과 그 밖에 필요한 사항은 지주회사 그룹내부통제규정에서 정한다.

제65조(준법감시인의 임면 등)

- ① 회사는 내부통제기준의 준수 여부를 점검하고 내부통제기준을 위반하는 경우 이를 조사하는 등 내부통제 관련 업무를 총괄하는 준법감시인을 두며, 준법감시인은 필요하다고 판단하는 경우 조사결과를 감사위원회에 보고할 수 있다.
- ② 회사는 사내이사 또는 업무집행책임자 중에서 준법감시인을 선임한다.
- ③ 회사가 준법감시인을 임면하려는 경우에는 이사회 의결을 거쳐야 하며, 해임할 경우에는 이사 총수의 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.
- ④ 준법감시인의 임기는 2년 이상으로 한다.
- ⑤ 회사는 준법감시인에 대하여 회사의 재무적 경영성과와 연동하지 아니하는 별도의 보수지급 및 평가기준을 마련하여 운영한다.

제66조(준법감시인의 자격요건)

- ① 준법감시인은 다음 각 호의 요건을 모두 충족한 사람이어야 한다.
 1. 최근 5년간 금융회사의 지배구조에 관한 법률 또는 금융관계 법령을 위반하여 금융위원회 또는 금융감독원의 원장, 그 밖에 금융회사의 지배구조에 관한 법률 시행령으로 정하는 기관으로부터 금융회사의 지배구조에 관한 법률 제35조 제1항 각 호 및 제2항 가 호에 규정된 조치 중 문책경고 또는 감봉 이상에 해당하는 조치를 받은 사실이 없을 것
 2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람. 다만, 다음 각 목(라목 후단의 경우는 제외한다)의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 라목 전단에서 규정한 기관에서 퇴임하거나 퇴직한 후 5년이 지나지 아니한 사람은 제외한다.
 - 가. 「금융위원회의 설치 등에 관한 법률」 제38조에 따른 검사 대상 기관(이에 상당하는 외국 금융회사를 포함한다)에서 10년 이상 근무한 사람
 - 나. 금융 관련 분야의 석사학위 이상의 학위소지자로서 연구기관 또는 대학에서 연구원 또는 조교수 이상의 직에 5년 이상 종사한 사람
 - 다. 변호사 또는 공인회계사의 자격을 가진 사람으로서 그 자격과 관련된 업무에 5년 이상 종사한 사람
 - 라. 기획재정부, 금융위원회, 「금융위원회의 설치 등에 관한 법률」 제19조에 따른 증권선물위원회, 감사원, 금융감독원, 한국은행, 「예금자보호법」 제3조에 따라 설립된 예금보험공사

(이하 “예금보험공사”라 한다), 그 밖에 금융위원회가 정하여 고시하는 금융 관련 기관에서 7년 이상 근무한 사람. 이 경우 예금보험공사의 직원으로서 「예금자보호법」 제2조 제5호에 따른 부실금융기관 또는 같은 조 제5호의 2에 따른 부실우려금융기관과 같은 법 제36조의 3에 따른 정리금융기관의 업무 수행을 위하여 필요한 경우에는 7년 이상 근무 중인 사람을 포함한다.

마. 그 밖에 가목부터 라목까지의 규정에 준하는 자격이 있다고 인정되는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람

② 준법감시인이 된 사람이 제1항 제1호의 요건을 충족하지 못하게 된 경우에는 그 직을 잃는다

제67조(리스크관리체제)

- ① 회사는 자산의 운용이나 업무의 수행, 그 밖의 각종 거래에서 발생하는 위험을 제때에 인식·평가·감시·통제하는 등 위험관리를 위한 기준 및 절차(이하 “위험관리기준”이라 한다)를 마련한다.
- ② 위험관리기준에서 정하여야 할 세부적인 사항과 그 밖에 필요한 사항은 지주회사 그룹리스크관리 규정에서 정한다.

제68조(위험관리책임자의 임면)

- ① 회사는 자산의 운용이나 업무의 수행, 그 밖의 각종 거래에서 발생하는 위험을 점검하고 관리하는 위험관리책임자를 임면한다.
- ② 회사는 사내이사 또는 업무집행책임자 중에서 위험관리책임자를 임면한다.
- ③ 회사가 위험관리책임자를 임면하려는 경우에는 이사회 의결을 거쳐야 하며, 해임할 경우에는 이사회 총수의 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.
- ④ 위험관리책임자의 임기는 2년 이상으로 한다.
- ⑤ 회사는 위험관리책임자에 대하여 회사의 재무적 경영성과와 연동하지 아니하는 별도의 보수지급 및 평가기준을 마련하여 운영한다.

제69조(위험관리책임자의 자격요건)

- ① 위험관리책임자는 위험관리에 대한 전문적인 지식과 실무경험을 갖춘 사람으로서 다음 각호의 요건을 모두 충족한 사람이어야 한다.
 - 1. 최근 5년간 금융회사의 지배구조에 관한 법률 또는 금융관계법령을 위반하여 금융감독기관 등으로부터 문책경고 또는 감봉요구 이상에 해당하는 조치를 받은 사실이 없을 것
 - 2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람일 것
 - 가. 「금융위원회의 설치 등에 관한 법률」 제38조에 따른 검사 대상 기관에서 10년 이상 근무한 사람
 - 나. 금융 관련 분야의 석사학위 이상의 학위소지자로서 연구기관 또는 대학에서 위험관리와 관련하여 연구원 또는 조교수 이상의 직에 5년 이상 종사한 사람

다. 금융감독원, 한국은행, 예금보험공사 등 금융 관련 기관에서 위험관리 관련 업무에 7년 이상 종사한 사람

라. 그 밖에 가목부터 다목까지의 규정에 준하는 자격이 있다고 인정되는 사람으로서 금융회사의 지배구조에 관한 법률 시행령으로 정하는 사람

② 위험관리책임자가 된 사람이 제1항 제1호의 요건을 충족하지 못하게 된 경우에는 그 직을 잃는다.

제70조(준법감시인 및 위험관리책임자의 겸직 금지 등)

준법감시인과 위험관리책임자는 선량한 관리자의 주의로 그 직무를 수행하여야 하며, 다음 각 호 업무를 수행하는 직무를 담당해서는 아니 된다.

1. 자산 운용에 관한 업무
2. 회사의 본질적 업무(해당 회사가 인가를 받거나 등록을 한 업무와 직접적으로 관련된 필수업무로서 금융회사의 지배구조에 관한 법률 시행령으로 정하는 업무를 말한다) 및 그 부수업무
3. 회사의 겸영(兼營)업무
4. 자회사등의 업무(위험관리책임자가 자회사등의 리스크관리업무를 담당하는 경우는 제외)
5. 그 밖에 이해가 상충할 우려가 있거나 내부통제 및 위험관리업무에 전념하기 어려운 경우로서 금융회사의 지배구조에 관한 법률 시행령으로 정하는 업무

제71조(준법감시인 및 위험관리책임자에 대한 회사의 의무)

- ① 회사는 준법감시인 및 위험관리책임자가 그 직무를 독립적으로 수행할 수 있도록 한다.
- ② 회사는 준법감시인 및 위험관리책임자를 임면하였을 때에는 금융회사의 지배구조에 관한 법률 시행령으로 정하는 바에 따라 그 사실을 금융위원회에 보고 한다.
- ③ 회사 및 임직원은 준법감시인 및 위험관리책임자가 그 직무를 수행할 때 필요한 자료나 정보의 제출을 요구하는 경우 이에 성실히 응한다.
- ④ 회사는 준법감시인 및 위험관리책임자였던 사람에 대하여 그 직무수행과 관련된 사유로 부당한 인사의 불이익을 주어서는 아니 된다.

부 칙(제정)

제1조(시행일) 이 규범은 2015년 03월 03일부터 시행한다

제2조(적용례 등)

- ① 제19조의 규정은 이 규범 시행 후 선임(재선임과 연임을 포함한다)되는 사외이사부터 적용한다.
- ② 이 규범 시행 후 선임되는 사외이사의 제19조 제4항에 따른 총 재임기간 산정과 관련해서는 이 규범 시행 전 재임한 기간에 대해서도 제19조 제5항, 제6항을 적용한다.

③ 회사는 현재 사외이사의 임기 등을 고려하여 이 규범 시행 후 최초로 열리는 주주총회에서 제20조에 따른 선임 사외이사 선임비율을 준수하기 어려운 경우 그 이유와 준수계획을 주주총회일이 속하는 달의 익월 말일까지 공시한다.

④ 이 규범 시행일 현재 사외이사로 재임 중인 자도 제23조 제7항 제1호과 관련해서는 이 규범 시행 후 최초로 도래하는 정기주주총회에서 최초로 선임되는 것으로 본다.

제3조(폐지규정) 이 규범의 시행과 동시에 「사외이사운영규정」은 폐지한다.

부 칙(1)

제1조(시행일) 이 규범은 2016년 08월 01일부터 시행한다

부 칙(2)

제1조(시행일) 이 규범은 2016년 09월 22일부터 시행한다

부 칙(3)

제1조(시행일) 이 규범은 2017년 03월 31일부터 시행한다

부 칙(4)

제1조(시행일) 이 규범은 2017년 12월 14일부터 시행한다

부 칙(5)

제1조(시행일) 이 규범은 2018년 3월 29일부터 시행한다

제2조(적용례 등)

이 규범 시행 후 선임되는 사외이사의 총 재임기간 산정과 관련해서는 이 규범 시행 전 재임한 기간에 대해서도 제19조 제4항을 적용한다.

부 칙(6)

제1조(시행일) 이 규범은 2018년 11월 1일부터 시행한다

부 칙(7)

제1조(시행일) 이 규범은 2019년 2월 14일부터 시행한다

부 칙(8)

제1조(시행일) 이 규범은 2020년 3월 24일부터 시행한다

부 칙(9)

제1조(시행일) 이 규범은 2020년 6월 16일부터 시행한다

부 칙(10)

제1조(시행일) 이 규범은 2021년 1월 15일부터 시행한다

부 칙(11)

제1조(시행일) 이 규범은 2021년 3월 17일부터 시행한다

부 칙(12)

제1조(시행일) 이 규범은 2021년 9월 15일부터 시행한다

부 칙(13)

제1조(시행일) 이 규범은 2022년 5월 12일부터 시행한다.

[붙임] 지배구조 내부규범 개정(안) 신규대비표

현 행	개 정 (안)
<p>제2조(정의)</p> <p>이 규범에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. ~ 8. (생략)</p> <p>9. “업무집행책임자”란 이사가 아니면서 대표이사·회장·은행장·사장·부사장·부사장보·부행장·부행장보·상무·이사 등 업무를 집행할 권한이 있는 것으로 인정될 만한 명칭을 사용하여 회사 및 자회사 등의 업무를 집행하는 사람을 말한다.</p> <p>10. ~ 17. (생략)</p>	<p>제2조(정의)</p> <p>이 규범에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. ~ 8. (현행과 동일)</p> <p>9. “업무집행책임자”란 이사가 아니면서 사장·부사장·전문·상무·이사 등 업무를 집행할 권한이 있는 것으로 인정될 만한 명칭을 사용하여 회사 및 자회사 등의 업무를 집행하는 사람을 말한다.</p> <p>10. ~ 17. (현행과 동일)</p>
<p>제37조(경영진의 선임 및 해임)</p> <p>① (생략)</p> <p>② 대표이사 아닌 경영진은 지주회사 사전협의를 거쳐 이사회에서 선임한다.</p> <p>③ 이사회는 자질, 업적, 역량 등을 감안하여 경영진으로서의 역할 수행에 적합하다고 판단되는 자를 경영진으로 선임하여야 한다.</p> <p>④ (생략)</p>	<p>제37조(경영진의 선임 및 해임)</p> <p>① (현행과 동일)</p> <p>② 대표이사 아닌 경영진은 지주회사 사전협의를 거쳐 전략기획·재무관리 담당 경영진은 이사회에서 선임하며, 그 밖의 경영진은 대표이사가 선임한다.</p> <p>③ 경영진을 선임할 때에는 자질, 업적, 역량 등을 감안하여 역할 수행에 적합하다고 판단되는 자를 경영진으로 선임하여야 한다.</p> <p>④ (현행과 동일)</p>
<p>제38조(업무대행자 선임 등)</p> <p>① (생략)</p> <p>② 전략기획, 재무기획, 리스크관리 등의 업무를 담당하는 경영진의 유고 시에는 이사회가 결의하는 경영진이 그 직무를 대행한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항 외의 경영진의 유고 시에는 대표이사가 정하는 경영진이 그 직무를 대행한다.</p>	<p>제38조(업무대행자 선임 등)</p> <p>① (현행과 동일)</p> <p>② 전략기획, 재무기획, 리스크관리 등의 업무를 담당하는 경영진의 유고 시에는 이사회가 정하는 바에 따른 자가 그 직무를 대행한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항 외의 경영진의 유고 시에는 대표이사가 정하는 바에 따른 자가 그 직무를 대행한다.</p>
<p>제39조(임기)</p> <p>대표이사의 임기는 이사의 임기에 따르며 대표이사 아닌 경영진의 임기는 2년의 범위 이내에서 이사회가 정하는 바에 따른다.</p>	<p>제39조(임기)</p> <p>대표이사의 임기는 이사의 임기에 따르며 대표이사 아닌 경영진의 임기는 2년 이내로 한다.</p>
<p><신설></p>	<p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>1. (시행일) 이 규정은 2022년 5월 12일부터 시행한다.</p>