

2022
Annual Report on
Corporate Governance &
Remuneration

지배구조 및 보수체계 연차보고서

본 지배구조 및 보수체계 연차보고서는

당사의 「지배구조 내부규범」에 따라 충실하게 작성되었습니다.

2023.04.13

대표이사 조재민, 김희송

[제2절] 보수체계연차보고서

1. 보수위원회

가. 총괄

당사는 보수체계가 회사의 성과와 이에 따른 리스크 구조와 조화를 바탕으로 금융회사로서의 영속성에 문제가 되지 않는 범위 내에서 설계 · 운영되도록 하는 것을 그 철학으로 하고 있습니다.

당사의 보수위원회는 이사회내위원회로서 회사의 주요 보수정책을 상기 철학이 구현될 수 있는 방향으로 이끌 수 있도록 그 기능을 하고 있습니다.

보수위원회 관련 내부규정으로 보수위원회규정을 두고 있습니다. 보수위원회는 당사 이사회규정 제 10 조 제 1 항을 그 근거로 하여 2015년 3월부터 운영되어왔습니다.

위원의 임기는 1년을 원칙으로 하며, 사외이사인 위원은 연속하여 2년을 초과 재임할 수 없습니다. 다만, 임기만료 시점의 불일치, 재임 제한시 위원회 구성에 현저한 지장을 초래할 우려가 있는 경우 등 불가피한 사정이 있는 경우에는 그러하지 아니할 수 있습니다.

또한 보수위원회규정 제 9 조에 의거하여 위원회의 안건, 경과요령, 그 결과, 반대하는 자와 그 반대이유를 기재한 의사록을 작성 보존토록 하고 있습니다.

나. 구성

(1) 총괄

보수위원회의 충실한 역할 구현을 위해 당사 보수위원회규정 제 3 조 및 제 4 조에 의거 2인 이상 5인 이내의 이사로 구성하되 사외이사인 위원을 위원장으로 하고 총 위원의 과반수를 사외이사로 구성하도록 하고 있습니다.

2022년 말 기준으로 당사의 보수위원회는 총 3인(박영규, 이재은, 조재민)의 위원으로 구성되어 있으며 2인의 위원이 사외이사로 보수위원회 구성의 독립성 요건을 충족하고 있습니다.

이 중 이재은 사외이사는 홍익대학교 경영학과 교수로 금융, 회계 전문가입니다. 또한, 성균관대학교 경영학과 교수인 박영규 사외이사는 금융전문가로서 보수 관련 재무적 내용 및 회사의 리스크 관리 측면이 심도 있게 다루어 질 수 있는 구성을 갖추고 있습니다.

(2) 구성원

성명	상임/사외/비상임	직위	선임일	임기 만료일
박영규	사외이사	-	2022.03.23	2023 개최 정기 주주총회일
이재은	사외이사	-	2021.01.15	2023 개최 정기 주주총회일
조재민	대표이사	-	2022.03.23	2023 개최 정기 주주총회일

주) 보수위원회 조세훈 위원장의 임기는 2022년 03월 23일 만료되었으며, 차기 보수위원회에서 위원장 선임 예정

다. 권한과 책임

(1) 총괄

보수위원회규정에 의거하여 당사 보수위원회는 해당 내용에 대한 전문적이고 독립적인 의사결정을 지원받기 위해 경영진 및 관계직원에게 관련 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 필요시 회사에 외부기관의 자문용역을 요청할 수 있으며, 자회사의 성과보수체계를 결정하고 감독할 수 있는 권한을 가지고 있습니다.

(2) 보수의 결정 및 지급방식에 관한 사항 심의·의결

당사 보수위원회는 2022년 3월 23일 개최된 제27기 제1차 보수위원회에서 다음 내용을 심의하였습니다.

- 2021년도 경영진 등 성과평가 및 연간성과급 지급(안) 확정의 건
- 전임 경영진의 연간 성과급 지급 확정 및 장기성과급 환수 여부 결정의 건
- 2022년도 경영진 등 성과평가 및 보수체계(안) 확정의 건
- 2022년도 경영진 등 보수 및 수당 결정의 건
- 2021년도 보수체계 설계, 운영의 적정성 평가의 건
- 2021년도 보수체계 연차보고서의 작성 및 공시에 관한 사항

(3) 보수지급에 관한 연차보고서의 작성 및 공시에 관한 사항 심의·의결

당사는 2016년 8월 금융회사의 지배구조에 관한 법률 시행에 따라 보수위원회 규정에 보수체계 연차보고서의 작성 및 공시에 관한 사항을 결의 사항으로

포함하였습니다. 동 규정을 근거로 보수위원회는 추후 '보수체계 연차보고서'의 작성 및 공시에 관한 사항을 심의할 예정입니다.

특히 '보수체계 연차보고서'는 익년도 정기주주총회일 20 일전부터 당사 및 금융투자협회 등의 인터넷 홈페이지 등에 공시하거나, 성과보수에 관한 사항을 기간 이내에 공시하지 못하는 경우에는 성과보수를 의결하는 이사회 등이 개최된 날의 익월 15 일까지 추가로 공시할 계획입니다.

(4) 보수체계의 설계·운영 및 그 설계·운영의 적정성 평가 등에 관한 사항 심의·의결

당사 보수위원회는 2022 년 3 월 23 일 개최된 제 1 회 보수위원회에서 회사의 보수체계가 금융회사 지배구조내부규범을 준수하고 있는지를 점검하기 위해 다음의 주요 항목에 대해 운영 현황을 리뷰하고 적정 여부를 평가하였습니다.

- 보수위원회의 구성과 업무
- 보상제도의 설계 원칙 준수
- 변동보상 제도의 운영 및 성과평가 지표

특히 시행 초기인 보수위원회 구성의 적정성, 지배구조 내부규범에서 정한 주요 업무 수행 여부, 보상의 설계 원칙 준수 여부, 리스크 관리 및 준법감시, 성과보수제도 운영, 성과평가 지표 등을 집중 심의하였습니다.

이에 따라 당사는 보수위원회가 경영진으로부터 독립적으로 보수정책을 수립하고 관리할 수 있도록 구성되어 있으며, 당사 지배구조 내부규범에서 정한 업무를 적정하게 수행하고 있다는 것 등을 심의·의결하였습니다.

(5) 보수정책에 대한 의사결정 절차와 관련된 사항 심의·의결

당사는 2016년 8월 금융회사의 지배구조에 관한 법률 시행에 따라 개정된 보수위원회규정에 보수정책에 대한 의사결정과 관련된 소집방법, 결의방법, 주요현황을 포함하는 의사결정 절차 사항을 심의하였습니다.

보수위원회는 위원장이 필요한 경우 수시로 소집될 수 있으며, 위원회를 소집할 때에는 위원장이 일시, 장소 및 목적사항을 회일 7일전에 각 위원에게 통지한다고 정하였습니다. 다만, 긴급한 사유가 있는 때에는 그 기간을 단축할 수 있으며, 위원 전원의 동의를 있는 때에는 소집절차를 생략할 수 있습니다. 또한 위원회의 결의는 재적위원 과반수의 찬성으로 하며 위원회의 결의에 관하여 특별한 이해관계가 있는 자는 의결권을 행사하지 못하며, 이 경우 당해 위원은 재적위원 수에 산입하지 아니하기로 하였습니다.

(6) 금융회사의 보수체계와 재무상황 및 위험과의 연계성 및 이 법규 준수 여부에 대한 상시점검

당사 보수위원회는 2022년 3월 23일 개최된 제 1회 보수위원회에서 상기 내용을 점검하였습니다.

현재 당사 임원 등의 보수체계가 회사 전체의 재무상황 특히 손익규모 및 자본의 규모 등에 비추어 매우 적절한 수준임을 확인하였으며, 위험수준에 대해서도 크게 노출되지 않은 것으로 판단하였습니다.

아울러 성과보수의 원칙, 설계 및 조정, 이연지급, 성과보수의 지급형태 및 방식, 현금보수 지급, 보수체계 재조정 등 보수체계 관련 법규 전반에 관해 내규 및 운용에서 미준수 사항이 없음을 확인하였습니다.

(7) 금융회사의 보수체계가 이 법규를 준수하고 있는지 등을 점검하기 위하여 연차보수평가를 경영진으로부터 독립적으로 실시

당사 보수위원회는 2022년 3월 23일 개최된 제 1회 보수위원회에서 연차보수평가를 독립적으로 실시하였습니다.

회사의 보수정책 및 운영이 보수체계 관련 법규를 준수하고 있음을 확인 하였으며, 이에 관한 전반적인 내용이 연차보수평가에 정확하게 반영되었음을 확인하였습니다.

(8) 보수위원회 보수정책의 적용 범위

당사 보수위원회는 다음 각호의 사항을 심의·의결 하고 있습니다.

- 금융투자업무 담당자(지배구조 내부규범 제 2 조의 금융투자업무 담당자를 말한다. 이하 동일), 지주회사 보수위원회에서 심의한 회사의 경영진에 대한 평가 및 보수체계 경정에 관한 사항
- 금융투자업무 담당자, 지주회사 보수위원회에서 심의한 회사의 경영진에 대한 평가 및 보수안의 확정에 관한 사항
- 보수체계 연차보고서(지배구조 내부규범 제 2 조의 보수체계 연차보고서를 말한다)의 작성 및 공시에 관한 사항

- 금융투자업무 담당자, 지주회사 보수위원회에서 심의한 회사의 경영진에 관한 보수체계 설계·운영의 적정성 평가 등에 관한 사항
- 회사의 보수 정책에 대한 의사결정 절차와 관련된 사항
- 회사의 위험에 중대한 영향을 미치는 '자본시장과 금융투자업에 관한 법률'에 따른 증권 또는 파생상품의 설계·판매·운영 업무를 담당하는 직원 중 위원회의 심의·의결이 필요한 대상자의 결정
- 지주회사 보수위원회가 위원회에 위임한 사항
- 주주총회에서 위임 받은 범위 내 사외이사 보수의 결정
- 기타 위원회가 필요하다고 인정하는 사항

(9) 임원, 금융투자업무담당자 등에 대한 변동보수 대상자의 결정

당사는 2016 년 3 월 30 일에 개최한 제 1 차 보수위원회에서 당시 지배구조 내부규범에서 정한 특정업무 종사자의 범위 및 변동보상 대상자를 경영진운영규정에 따른 경영진으로 하며 2016 년 8 월 금융회사의 지배구조에 관한 법률 시행에 따라 당사는 보수위원회규정 제 6 조에 금융회사의 지배구조에 관한 법률에서 정의하는 임원을 변동보상의 대상자로 정하였습니다.

해당 범주에 따라 2022 년 12 월말 기준 임원은 대표이사 사장 2 명, 부사장 1 명, 전무 1 명 등 총 4 명(준법감시인, 위험관리책임자 제외)입니다. 그 내용은 아래와 같습니다.

<2022 년 12 월말 기준>

분류	인원수	직명
임원	4	대표이사 사장, 부사장, 전무

라. 보수위원회 활동내역 및 평가

(1) 의사결정 절차

보수위원회는 위원장이 위원회를 소집하도록 되어 있으며, 회의일 7 일 전에 각 위원에게 일시, 장소, 목적 사항 등을 통지하고 있습니다. 다만, 위원 전원의 동의를 소집절차 생략 가능하도록 규정되어 있습니다.

회의일 통지 후 회사 내 보수위원회 지원 부서를 통해 각 위원에게 별도의 사전설명 절차를 통해 보수위원회 위원들의 의견을 수렴하는 과정을 거치고 있습니다.

아울러 위원회의 결의는 재적위원 과반수의 찬성으로 하며, 2022 년도 결의사항 중 별도 반대의견은 없었습니다.

(2) 활동내역 개요

당사는 2022 년 1 월 1 일부터 2022 년 12 월 31 일까지의 기간 동안 총 1 번의 보수위원회를 개최하였습니다. 각각 일자별 참석위원과 결의안건 그리고 결의 여부는 아래 개최내역으로 상세 기술하였습니다.

(3) 회의 개최내역

(가) 제 1 차 보수위원회

2022년 3월 23일 오후3:40 [안건통지일 : 2022년 3월 18일]

항목	위원별 활동내역			가결 여부
1. 위원 성명	조세훈	이재은	조재민	-
2. 참석여부	참석	참석	참석	-
3. 보고안건에 대한 의견 : 없음				
4. 의결안건				
가. 제1호 안건 2021년도 경영진 등 성과평가 및 연간성과급 지급(안) 확정 의 건	찬성	찬성	찬성	가결
나. 제2호 안건 전임 경영진의 연간 성과급 지급 확정 및 장기성과급 환수 여부 결정의 건	찬성	찬성	찬성	가결
다. 제3호 안건 2022년도 경영진 등 성과평가 및 보수체계(안) 확정 의 건	찬성	찬성	찬성	가결
라. 제4호 안건 2022년도 경영진 등 보수 및 수당 결정의 건	찬성	찬성	찬성	가결
마. 제5호 안건 2021년도 보수체계 설계·운영의 적정성 평가의 건	찬성	찬성	찬성	가결
바. 제6호 안건 2021년도 보수체계 연차보고서 작성 및 공시에 관한 건	찬성	찬성	찬성	가결

(4) 평가

보수위원회는 당사 지배구조 내부규범 제9조(이사회내위원회) 제4항에 의거 연1회 이사회내위원회 운영과 관련하여 결의 및 보고 안건의 적정성, 경영정보의 제공수준, 이사회내위원회의 역할 등에 대하여 평가하고 그 결과를 위원회 운영에 참고하도록 하고 있습니다.

해당 평가와 관련한 구체적인 사항은 이사회에서 정하도록 하고 있는 바, 이를 위해 당사는 이사회 및 이사회내위원회 평가제도 도입 승인을 '16년 12월 제21기 제10차 정기이사회에서 결의하였으며, 이에 따라 2022년도 이사회 및 이사회내위원회에 대한 평가를 2023년 1월에 외부업체에 위탁하여 실시하였습니다. 평가 등급은 5등급으로 구분되며, 보수위원회는 동 평가에서 5등급(우수)를 받았습니다.

구체적 평가항목에는 위원회 개최 빈도의 적정성, 위원회 회의시간의 적정성, 위원회 안건의 범위·깊이 적정성, 당사로부터의 적기에 충분한 정보수령 여부 등이 포함됩니다. 추후 당사는 매년초 전년도 위원회의 구성과 운영실태를 점검하는 평가를 정기적으로 수행할 계획입니다.

2. 보수체계

가. 주요사항

(1) 성과측정 및 성과와 보수의 연계방식

(가) 회사 전체 또는 중요 사업부에 대한 주요 성과측정 지표

당사는 회사 전체 성과 측정시 수익성 지표(영업순이익, 영업이익경비율 등), 외형 지표(시장 지위, 특정 채널 판매액 등), 고객자산운용성과(유형별 운용 수익률 등)를 주요 측정 지표로 활용하고 있습니다.

(나) 개인에 대한 주요 성과측정 지표

경영진의 경우 업적 평가(그룹 KPI 달성도, 회사 KPI 달성도, 담당업무 KPI 달성도, 담당업무 전략과제 등) 및 상급자·동료·하급자 대상 다면평가 등 역량평가 점수를 그 평가 지표로 사용하고 있습니다.

(다) 회사 전체 및 개인 성과측정 결과와 개인 보수의 연계방법

경영진의 경우 회사 전체에 대한 성과측정 지표로 전항 영업순이익, 영업이익경비율 등 재무성과, 고객자산운용성과 등의 지표를 활용하며, 개인 성과측정 지표로서 해당 경영진의 개별 담당업무 KPI 및 비계량부문의 전략과제 이행률 등을 통해 이를 개인 성과보수에 반영하고 있습니다.

(2) 성과보수 이연 및 조정, 환수, 지급확정 기준

(가) 성과보수액 중 즉시지급과 이연지급에 대한 정책

2022년 12월 말 기준으로 당사는 직원 성과급 재원 중 성과평가 결과에 따라 산출된 지급금액 중 대부분을 현금으로 일시 지급하며, 일부 주식으로 4년간 이연지급하고 있습니다.

특히 경영진은 2015년부터 경영진의 변동보상에 주식연계상품으로 운영되는 장기 성과급 제도를 도입하였고, 4년간의 성과평가 결과에 따라 일괄 이연지급할 계획입니다. 장기성과급은 부여 이후 4년간의 평균 성과에 의해 최종 지급 수량이 결정되고, 지급 시점의 신한금융지주회사의 주가에 따라 지급 금액이 확정됩니다. 따라서 당사 장기성과급 구조상 지급 이전에 손실이 발생하거나 목표에 미달할 경우 장기 보상 전체 금액이 조정될 수 있고, 신한금융지주회사의 가치가 훼손되어 주가가 하락할 경우에도 자연히 보상금액이 조정되도록 설계되어 있습니다.

또한 당사는 지배구조 내부규범 제 53 조 등에서 재무 성과가 목표에 미달하거나 손실이 발생한 경우 경영진 등의 성과보상 규모가 조정될 수 있도록 이를 명문화하고 있습니다.

(나) 이연된 보수액 또는 지급된 보수액에 대한 조정 및 환수정책

당사는 지배구조 내부규범 제 13 조 제 5 항에 따라 임원 및 직원에 대하여 보상의 일정비율 이상을 성과보상으로 일정기간 이상 이연지급 하여야 합니다. 특히, 임원 및 금융투자업무 담당자는 담당 업무의 투자성 정도, 투자성의 존속기간 등을 고려하여 성과보상의 일정비율 이상을 3년 이상 이연하여 지급할 예정입니다.

특히 임원의 경우 개인 성과 달성률에 따라 현금 또는 주식 부여수량이 조정되며, 단기 성과보수의 경우 보수위원회에서 정한 달성률 구간에 따라 성과급 지급 비율을 차등하여 지급하고 있습니다.

또한 장기보상의 경우 다음의 사유에 따라 환수 되거나 유보될 수 있습니다.

주요 환수 사유

- 본인의 귀책사유로 퇴임한 경우
- 관련법령에 따라 금융감독기관의 해임권고 등으로 해임되거나 면직될 경우
- 장기 보상을 타인에게 양도 또는 이전한 경우
- 장기 보상을 본인 또는 타인을 위하여 담보로 제공한 경우
- 장기 보상이 압류된 경우
- 고의 또는 과실로 회사의 이익에 반하는 행위나 손해를 초래할 경우
- 금융감독기관의 감봉 또는 문책경고 이상의 제재를 받은 경우

주요 유보 사유

- 고의 또는 중대한 과실에 의한 불법행위로 수사를 받거나 형사재판 받는 경우
- 관련 법령에 따라 금융감독기관의 제재절차가 진행 중인 경우
- 이사회에서 해당 경영진 등에 대해 지급의 유보가 필요하다고 결정한 경우

(다) 이연보수액 중 지급확정과 지급미확정의 결정 기준

당사는 2015 년부터 경영진의 변동보상에 주식연계상품으로 운영되는 장기 성과급 제도를 도입하였습니다. 4년간의 성과평가 결과에 따라 일괄 이연 지급할 계획입니다. 장기성과급은 부여 이후 4년간의 평균 성과에 의해 최종 지급 수량이 결정되고, 지급 시점의 신한금융지주회사 주가에 따라 지급 금액이 확정됩니다.

(3) 현금과 주식 등 기타 보수간의 배분을 결정하는 기준

(가) 전체 보수액 중 고정보수액과 변동보수액의 배분을 결정하는 기준 및 근거

전체 보수액 중 근로기준법상 평균임금에 포함되거나 일반직원과 유사하게 월정액으로 지급되는 기본연봉은 기본급 및 활동수당 등으로 분류하고, 임원 및 금융투자업무담당자 성과평가에 의해 지급되는 성과급 등 업무 성과에 따라 결정되는 인센티브는 성과보수액으로 분류하고 있습니다.

성과보수 비율은 전체 보수액 중 직무의 특성, 업무책임의 강도, 해당 업무의 투자성, 시장 보상 비율 등을 고려하여 산정하고 있습니다.

(나) 성과보수의 지급형태(현금, 주식, 주식연계상품 등)

성과보수의 지급형태는 현금보수(임직원 단기성과급)와 주식보수(임원 장기성과급, 직원 ESOP)로 구별하여 운용하고 있습니다.

(다) 성과보수액 중 현금과 주식 등 기타 보수간의 배분을 결정하는 기준 및 근거

당사는 임원의 경우, 변동 보상을 연간 성과에 따라 변동되는 현금 보상인 연간성과급과 4 년간 회사 장기성과 및 지급시점 주가수준에 따라 변동되는 주식 보상으로 구분하여 지급합니다.

연간성과급은 회사 성과, 손익규모의 증감, 개인별 업적평가 등급에 따라 성과급 Pool 산정 및 배분을 하며, 장기성과급은 매년 직위별 기본급의 일정 비율의 수량을 부여한 뒤 4 년간 회사 성과 및 주가, 손익규모 증감 등에 따라 그 수량을 조정하고 있습니다.

직원은 변동 보상을 연간 성과에 따라 변동되는 현금 보상인 연간성과급과 주식 보상인 ESOP 로 구분하여 지급합니다. 직원 변동 보상은 회사 KPI 실적 등에 따라 산정되며 현금 및 ESOP 로 구성됩니다.

(라) 성과보수액 중 즉시지급과 이연지급의 배분을 결정하는 기준 및 근거

임원의 경우 성과보수액 중 연간성과급은 연간 성과에 따라 산정된 금액을 재원으로 익년도에 현금으로 일시 지급하며, 장기 성과급은 4 년간의 회사의 장기성과를 고려하여 지급하는 성과 연동형 주식 보상 제도로 운영 하고 있습니다.

(4) 일반직원의 보수체계

(가) 성과주의 문화 정착을 위한 보수제도

당사는 성과주의 문화 정착 및 일반 직원의 회사에 대한 주인의식 함양 그리고 성과공유라는 취지하에서 ESOP 제도를 운영하고 있습니다.

회사의 성과급 중 일부를 당사 주식으로 직원에게 지급하고 있으며, 매년 직원의 전체 현금 보상 Pool 의 일부분을 ESOP 로 배분하고 있습니다.

(나) 임금체계의 합리화

당사는 보수위원회에서 정한 경영진 등 이외 직원의 경우 그 직무가치를 고려하여 회사 손익의 일정 부분을 재원으로 한 성과급을 직원들에게 제공하고 있습니다.

(5) 외부전문가의 자문내역

당사는 보수위원회규정 제 8 조에 의거하여 보수위원회 위원들에게 외부자문 요청에 대한 권한을 부여하고 있으나, 2022 년의 경우 별도의 요청이 없어 실시하지 않았습니다.

(6) 보수 관련 보험의 활용 내역

당사는 지배구조 내부규범 제 58 조에 의거하여 회사 임직원들은 보수체계의 리스크 연계성을 훼손시킬 수 있는 개인적 위험회피 전략 또는 보수 관련 보험의 활용을 금지하고 있습니다.

(7) 보수체계상 주요 변경 사항

당사는 2017 년 12 월 14 일 이사회 결의에 의거하여 기존 보수위원회 규정을 일부 개정하였습니다. 이를 통해 주주총회에서 위임 받은 범위 내에서 사외이사 보수를 결의할 수 있는 근거 규정을 신설하였으며, 위원회 명칭을 기존 보상위원회에서 보수위원회로 변경하였습니다.

나. 보수 세부사항

(1) 임직원 총보수

(단위 : 명, 억원)

구분	임직원 보수총액 (A)	법인세차감전순이익(B)	비율	임직원수 (C)	임직원 평균보수 (A/C)
			(A/B)		
전년도 (2021 년도)	290	351	0.83	334	0.87
당해연도 (2022 년도)	433	429	1.01	409	1.06

주 1) 임직원보수총액(A)은 소득세법 제 20 조에 따라 관할 세무서에 제출하는 근로소득지급명세서의 근로소득을 기준으로 기재한다.

주 2) 법인세차감전순이익(B)는 t-1 기의 금액을 기재한다. 당해가 2022 년인 경우 2021 년말 법인세차감전순이익 기재

(2) 직급별 보수총액 및 성과보수액

구분		임원	직원
전년도 (2021 년도)	보수총액	19	271
	성과보수액	9	57
당해연도 (2022 년도)	보수총액	24	409
	성과보수액	16.7	116.2

다. 임원 및 금융투자업무담당자 보수 세부사항

(1) 보수의 구분 (해당년도 발생액 기준)

(단위 :명, 억원)

구분		수급자수	기본급	변동보상액	
				이연지급대상	
전년도 (2021 년)	임원	5	7.3	9.5	5.6
	금융투자 업무담당자	해당사항 없음			
당해연도 (2022 년)	임원	4	10.6	16.7	11.5
	금융투자 업무담당자	해당사항 없음			

(2) 성과보수의 형태 (해당년도 발생액 기준)

(단위 : 억원)

구분		성과보수액				
		현금	주식	주식연계상품	기타	
전년도 (2021 년)	임원	9.5	4.0	5.6		
	금융투자 업무담당자	해당사항 없음				
당해연도 (2022 년)	임원	16.7	8.4	8.3		
	금융투자 업무담당자	해당사항 없음				

(3) 이연보수액의 보수의 구분 (해당년도말 누적액 기준)

(단위 : 억원)

구분		이연보수액		
			지급확정	지급미확정
전년도	임원	26.6	2.3	24.3
(2021 년)	금융투자 업무담당자	해당사항 없음		
당해연도	임원	31.1	4.4	26.7
(2022 년)	금융투자 업무담당자	해당사항 없음		

*지급액을 차감한 잔액 기준

(4) 이연보수액의 형태별 구분 (해당년도말 누적액 기준)

(단위 : 억원)

구분		이연보수액				
		현금	주식	주식연계상품	기타	
전년도	임원	26.6	2.3	24.3		
(2021 년)	금융투자 업무담당자	해당사항 없음				
당해연도	임원	31.1	4.4	26.7		
(2022 년)	금융투자 업무담당자	해당사항 없음				

*지급액을 차감한 잔액 기준

(5) 이연보수액의 보수의 구분 (해당년도말 누적액 기준을 발생년도별로 구분)

(단위 : 억원)

구분		이연보수액					이전
		t 기	t-1 기	t-2 기	t-3 기		
전년도 (2021 년)	임원	26.6	5.6	7.7	6.7	6.6	
	금융투자 업무담당자	해당사항 없음					
당해연도 (2022 년)	임원	31.1	11.5	5.6	7.8	6.2	
	금융투자 업무담당자	해당사항 없음					

주) 해당년도말 시점 누적 이연보수액을 발생년도별로 구분하여 기재

[예시 : 2022 년말 기준으로 누적된 이연보수액을 2022 년 (t 기) 발생분, 2021 년(t-1) 발생분, 2020 년(t-2 기) 발생분 등으로 구분]

*지급액을 차감한 잔액 기준

(6) 이연보수의 조정

(단위 : 억원)

구분		이연보수액	축소액 주 1)		직,간접적 조정에 노출된 금액 주 4)
			직접적 조정 주 2)	간접적 조정 주 3)	
전년도 (2021 년)	임원	1	0.1	-	-
	금융투자 업무담당자	-	-	-	-

당해연도 (2022년)	임원	-	-	-	-
	금융투자 업무담당자	-	-	-	-

주 1) 이연 보수액 축소액 : 해당년 직전년도말 시점 누적 이연보수액 중에서 직접적(삭감, 환수 등), 간접적(주가변동 등) 조정에 따라 축소된 금액. 다만, 성과평가 등을 반영하여 이연보수를 축소하였으나, 주가변동 등으로 인해 실제 이연보수액이 증가한 경우에도 동 항목에 기재

주 2) 직접적 조정 : 이연보수가 직접적(삭감, 환수 등) 조정에 따라 축소된 부분을 기재

주 3) 간접적 조정 : 이연보수가 간접적(주가변동 등) 조정에 따라 축소된 부분을 기재

주 4) 직, 간접적 조정에 노출된 금액 : 잠재적으로 직접적, 간접적 조정에 노출되어 있는 이연보수액(해당년도말 누적액 기준)

(7) 퇴직자에 대한 퇴직보수

(단위 : 명, 억원)

구분		수급자수	퇴직보수액	1인 기준 최고지급액
전년도 (2021년)	임원	-	-	-
	금융투자 업무담당자	-	-	-
당해연도 (2022년)	임원	-	-	-
	금융투자 업무담당자	-	-	-

* 근로기준법상 법정퇴직금은 퇴직보상액에서 제외



신한자산운용

서울특별시 영등포구 여의대로 70

TEL : 02-767-5777

www.shinhanfund.com