# 경영유의사항 등 공개안

**1. 금융회사명** : ㈜하나금융지주

**2. 조치일** : 2020. 3. 23.

**3. 조치내용**

| 제재대상 | 제재내용 |
|---|---|
| 기 관 | 경영유의사항 : 10건, 개선사항 : 4건 |

※ 조치내용 중 경영유의사항은 금융회사의 주의 또는 자율적 개선을 요구하는 행정지도적 성격의 조치임

**4. 조치대상사실**

**가. 경영유의사항**

**(1) 사외이사의 견제기능 강화**

「사외이사 운영규정」제3조에 따르면 사외이사는 이사회 등의 구성원으로 회사, 주주 및 금융소비자 등 이해관계자의 장기적 이익을 위하여 경영이 적법하고 건전하게 이루어지도록 경영 전략 및 목표를 수립하고 경영진의 업무집행을 감독하여야 하며,

이를 위해 「지배구조법」 제18조, 동법시행령 제15조 및「사외이사 운영규정」 제14조에 따라 회사는 사외이사가 경영실태를 적시에 정확히 파악하도록 경영정보를 정기적으로 보고·제공하고 이사회 등의 회의자료를 사전에 내규상 정한 시점인 회의 7일 전까지 발송하여 사외이사가 충분히 검토할 수 있는 시간을 확보하도록 운영하는 것이 원칙임에도

회의 당일에서야 사전 자료 제공 면제에 대한 동의서를 징구하고 긴급 비정기 위원회를 빈번하게 개최함에 따라 사외이사에 대한 정보제공이 상당히 미흡한 점이 있으며,

위원회 운영과정에서도 사외이사가 안건에 대하여 중요한 문제를 제기한 사항에 대하여 충분한 논의나 재검토 없이 원안대로 처리하여 다음과 같이 부적절하게 의사결정한 사례가 다수 발생하였음

㉮ 2017.11.24. 리스크관리위원회에서 사외이사가 내부자본 적정성 평가를 ⊙⊙⊙⊙⊙⊙연구소가 수행하는데 독립성 문제가 있는 것이 아닌지 문제 제기하였으나, 이에 대해 경영진은 독립적인 제3자로 인정받을 수 있다고 답변하여 원안 처리함

㉯ 2016.2.17. 이사회운영위원회에서 대표이사 유고 등에 대비 안정적 지배구조, 경영승계구도를 위해 사내이사 1인에서 3인으로 확대하였으나, 2018.2.23. 동 위원회에서 경영진은 금융감독원이 2017.10월 리스크관리실태평가 검사 결과 지적한 사항*을 사내이사 2명을 리스크관리위 및 이사회에서 제외하라고 지적하였다고 왜곡되게 전달하면서 사내이사 규모를 축소해야 한다고 의안을 제시하였으며 사외이사가 경영승계플랜을 위해 사내이사 규모 축소는 바람직하지 않다는 반대 의견에도 불구하고 원안대로 사내이사 규모를 3인에서 1인으로 다시 축소함

* 리스크관리 기능의 독립성 강화(경영유의사항) : "◇◇◇◇부문 부문장 및 ★★★★부문 부문장이 지주사 사내이사로서 리스크관리위원회 위원으로 참여하고 있어 독립성이 약화될 우려가 있으므로 리스크관리위원회 운영시 위원이 해당 안건에 특별한 이해관계가 있는지 검토하는 절차를 마련할 필요"

아울러, 경영진에 대한 비서업무를 수행하는 부서(★★★★팀)가 이사회 지원업무도 병행하여 수행함에 따라 이사회의 독립적인 경영 견제기능 수행을 저해할 가능성이 높으며, 이사들도 이러한 상황에 대해 충분히 인식*하고 있으므로

* 이사회사무국 설치와 관련하여 '17년도 제3회 회장후보추천위원회('17.12.20.)에서 후보추천 관련 논의의 독립성 제고를 위해 ★★★★실장이 후보추천위원회 지원업무를 수행하지 않도록 결의하였으며 향후 독립된 이사회 지원부서 신설이 필요함을 논의하였음

이사회 관할 하에 이사회 지원부서를 설치하여 운영토록 하는 등 사외이사 지원체계의 독립성을 강화하는 한편, 이사회 및 소위원회 일정의 면밀한 관리·적시성 있는 정보 제공·이사의 검토 활동 지원·회의시 제기된 문제에 대한 재논의 절차를 마련하는 등 지원기능을 제고하여 이사회의 견제기능을 보다 내실화 할 필요가 있음

### (2) 지배구조 안정을 위한 이사회 구성 내실화

「지배구조법」 제14조 및 「지배구조내부규범」 제7조에서 상임이사는 회사를 경영하는 최고 경영진으로서 회사의 사업내용과 관련된 풍부한 경험과 전문지식을 보유하고 있어야 한다고 규정하고 있는 등 사내이사의 전문성이 이사회에 충실히 반영되도록 관련 자격요건을 정하고 있으며, 2016.2.17. 이사회운영위원회에서는 대표이사 유고 등에 대비한 안정적 지배구조 및 경영승계구도 확립을 위해 이사회 내 사내이사를 1명에서 3명으로 확대하였으나,

2018.2.23. 이사회운영위원회에서 타당성 있는 사유없이 사내이사 수를 종전 3명에서 1명으로 다시 축소함에 따라 대표이사 유고시 미등기임원이 대표이사직을 대행하게 되어 법원 등기 소요기간 동안 사내이사 없이 이사회를 운영하는 등 경영 안정성 저해가 우려되는 한편, 평소 안건 심의 과정에서도 사내이사의 다양한 실무의견 제시 등 전문성 반영이 제한되고 이사회에서의 사내의견 개진 통로가 대표이사 1인으로 제한되어 편향되거나 왜곡된 사내의견이 전달되어도 이를 견제할 수 없게 되는 문제점이 있으므로

앞으로 대표이사 비상승계시의 경영 불확실성을 최소화하고, 이사회 구성에 있어 독립성과 은행 실무경험간의 균형을 제고하기 위하여 적절한 이사회 구성방안을 마련·시행할 필요가 있음

### (3) 사외이사 구성의 전문성·다양성 강화 및 평가의 객관성 확보

#### ㈎ 전문성 평가기준 미비 등

「지배구조법」 제6조, 「동법시행령」 제8조 및 「지배구조내부규범」 제7조에서 금융, 경제, 경영, 법률, 회계, 소비자보호 및 정보기술 등 다양한 분야에서 연구·조사 또는 근무한 경력이 있는 자로서 전문지식이나 실무경험이 풍부하다고 판단하는 사람을 사외이사로 선임토록 규정하고 있는데

사외이사 선임과정에서 후보자 간에 전문성 평가결과가 차별화되지 않는 등 그 실효성이 부족한 상황이므로 사외이사 후보의 전문 분야별 세부 전문성 평가기준을 마련하여 운영할 필요가 있음

한편, 사외이사 7명의 전문분야가 경제, 법률 및 회계 등 3개 부문에만 국한되어 있으며 직군상으로도 금융업종 경력자가 부족하고 학계 출신으로 과도하게 편중되어 있는 등 사외이사의 분야 및 직군 구성에 있어 다양성이 부족하므로,

향후 이사회의 경영견제 기능 등 제고를 위해 사외이사의 교체 내지 충원 과정시 현행 사외이사 구성상 포함되지 않은 전문분야 출신자를 우선 선임하는 한편, 금융계 및 학계 출신자를 고르게 선임하는 등 사외이사 구성의 다양성을 높일 필요가 있음

#### ㈏ 평가절차 불합리

「지배구조내부규범」 제10조 및 「사외이사운영규정」 제7조에서 사외이사가 연임되기 위해서는 재임기간 중 활동을 평가한 결과 업무수행 능력이 우수한 것이 입증되어야 한다고 규정하고 있어

사외이사 후보가 그룹 내의 타 계열사에서 사외이사 활동 이력이 있는 경우 타 계열사에서의 기존 평가결과를 이용하는 것이「지배구조내부규범」등에서 사외이사 선임시 과거 실적을 반영토록 한 취지에 부합하는데도

사외이사 선임 과정에서 타 계열사에서의 평가결과를 전혀 반영하지 않고 있는 상황이므로

앞으로 사외이사 후보 평가시 그룹내 평가결과를 폭넓게 활용할 수 있도록 관련 절차를 마련하는 등 운영을 강화할 필요가 있음

아울러 사외이사 후보 선정시 단계별로 후보를 압축하는 과정 없이 사외이사후보 추천위원회 위원들이 각자 순번으로 돌아가면서 할당하여 후보를 추천하고 있으므로

앞으로 단계별 평가체계를 통해 순차적으로 후보군을 압축해 나가는 등 사외이사 후보자 선정 과정*의 객관성을 제고할 필요가 있음

* 사외이사 후보 선정 절차 예시 : ① 교체 혹은 충원 필요 전문분야 확정, ② 해당 전문분야 후보군을 평가하여 압축 후보군(Long list) 확정, ③ 세부 평가를 통한 최종 후보군(Short list) 확정, ④ 후보자 선정

### (4) 그룹 중장기 경영전략에 대한 이사회의 감독·감시기능 강화

#### ㈎ 중장기 경영 전략에 대한 사후평가 강화 및 관리체계 마련·시행

「지배구조법」제15조에 따르면, 금융회사의 경영목표 및 평가에 관한 사항은 이사회에서 심의·의결하도록 규정하고 있어 2013.12.6. 이사회 의결을 통해 2014~2025년간의 중장기 경영전략을 수립하여 시행하고 있는데

중장기 경영전략의 이행상황에 대한 이사회의 정례적인 심의절차가 내규에 반영되어 있지 않아 동 경영전략 수립 이후 관련 목표 이행상황을 점검한 사례가 전무하며, 경제동향 및 금융산업 전망 등 경영환경의 변화에 따른 전략목표의 조정 필요성 여부에 대하여도 검토한 사례가 전혀 없는 등 중장기 경영전략 수립·시행의 실효성이 의문시되는 상황이므로

앞으로 중장기 경영전략의 이행실태 보고·평가 및 전략 목표 조정 필요성 여부 검토 등이 이사회에서 정례적으로 이루어질 수 있도록 관련 내규를 정비하는 등 중장기 경영전략 이행에 대한 사후관리를 강화할 필요가 있음

**㈏ 평가절차 불합리**

내규「하나금융그룹 성과평가 및 보상규준」제2조에 따르면 재무성과와 전략 목표 달성을 견인하는 한편 장기적 관점의 성과 추구를 통해 기업 핵심가치 증진에 기여할 수 있도록 임원 등의 성과평가 및 보상제도를 운영하여야 하는데도

중장기 경영전략 목표 중 글로벌 사업 및 비은행 부문 이익 확대 등과 관련된 전략목표는 장기성과급 평가지표로 반영하지 않아 경영진의 목표달성 유인으로 작용하지 못하는 상황이므로

앞으로 성과보상체계가 중장기 경영전략 목표 이행을 견인하는 유인이 될 수 있도록 중장기 경영전략과 성과보상체계의 연계성을 제고할 필요가 있음

**(5) 경영진 성과보상체계의 합리적 운영 강화**

**㈎ 겸직업무비율 산정 절차의 객관성 등 제고**

「지배구조법」제22조 및 내규「그룹공통지출관리세칙」제9조 등에 따라 금융회사는 보수의 결정 및 지급방식에 관한 사항을 보수위원회의 심의·의결을 통해 결정하고 공통비용은 합리적이고 객관적인 기준에 따라 그룹사별로 배분하여야 하는데도

○○○ 부회장(하나은행 행장 겸임) 등 하나지주 및 하나은행의 겸직 임원 9명의 경우 단기성과급 등 산정시 지주·은행간 인건비 배분 및 성과평가 결과 합산의 기준이 되는 소속회사별 겸직업무비율을 객관적인 근거 없이 평가 대상기간 경과 후 일률적으로 지주회사 @@%, 은행 @@% 등으로 적용하고 있는 바

보수위원회(경영발전보상위원회)에서 겸직 임원의 단기성과급 등 산정을 위한 성과평가 기준 수립, 성과 평가 등을 수행한다는 점에서 법상 의무는 이행하고 있으나, 겸직업무비율은 지주·은행간 비용 분담뿐만 아니라 단기성과급 등 금액에도 영향을 미치는 요인이라는 점에서 평가대상기간 개시 이전에 보수위원회 등의 검증을 거쳐 결정하도록 하여 절차상의 객관성 및 공정성을 확보하는 것이 바람직하므로

평가대상기간 개시 이전에 보수위원회(경영발전보상위원회) 등의 심의·의결을 통해 겸직업무비율을 체계적이고 합리적으로 결정할 필요가 있음

**㈏ 지주회사의 자회사에 대한 성과평가 체계 불합리**

「금융지주회사법」제15조 및「동법시행령」제11조에 따르면 금융지주회사는 자회사 등에 대한 경영성과의 평가 및 보상의 결정 업무를 영위하도록 하고 있는데도

검사착수일 현재 하나지주는 하나은행 등 주요 자회사의 조직에 대한 성과평가 없이 자회사 대표이사에 대한 성과평가로 이를 갈음하고 있어 자회사의 조직평가를 소홀히 할 우려가 있으므로

하나지주의 자회사 조직과 경영진에 대한 평가를 분리하는 등 자회사 성과평가 체계를 합리적으로 조정할 필요가 있음

**㈐ 장기성과급 평가지표간 상호 보완 가능성 등 차단**

**① 평가지표간 상쇄효과 차단**

「지배구조법」 제22조에서 금융회사는 임직원이 과도한 위험을 부담하지 않도록 하는 보수체계를 마련하도록 규정함에 따라, 장기성과급(성과연동주식) 부여를 위한 성과평가 지표로 상대적 주주수익률(TSR), 자기자본이익률(ROE), 당기순이익 등 수익성 관련 지표만이 아니라 고정이하여신비율 등 건전성 관련 지표를 포함하여 운영하고 있는데

장기성과급 금액(성과연동주식 부여수량)을 상대적 주주수익률 등 각각의 평가지표별로 할당하여 산정하지 않고 4개 지표의 목표달성률에 따른 성과급지급률을 가중평균한 수치로 일률적으로 결정함에 따라

건전성 지표인 고정이하여신비율 수치가 저조하여도 당기순이익 등 수익성 지표가 높은 경우 이를 상쇄할 수 있는 등 임직원의 과도한 위험 추구행위를 억제할 수 있는 성과보상체계상의 견제장치가 미흡하고

지표간 상쇄효과에 의해 각각의 평가지표별로 할당하여 장기성과급을 산출하는 경우보다 대부분 높은 수준의 장기성과급을 지급받게 되는 등 성과급의 관대화 경향이 크므로

앞으로 건전성 등 위험관련 지표를 성과보상체계에 실효성 있게 반영하는 한편 지표간 상쇄효과에 따른 성과급의 관대화 경향을 차단할 수 있도록 관련 기준을 개선할 필요가 있음

**② 수익성 항목 반영비중 적정화**

장기 성과평가시 연간 자기자본이익률(ROE), 당기순이익 목표달성률 등 수익성 항목을 이미 총 평가지표의 @@% 비중으로 반영하여 장기성과급 기본지급률을 결정

하였음에도 평가기간중 평균 당기순이익이 과거 5개년간의 평균당기순이익 보다 높은 경우 동 지급률을 최대 @@%까지 상향조정할 수 있는 등 수익성을 이중으로 과다 반영하여 임원의 고위험·고수익 추구에 대한 유인으로 작용할 수 있으므로

앞으로 수익성이 적정한 수준에서 반영되도록 장기 성과보상체계를 조정하여 운영할 필요가 있음

**③ 성과지표 적용의 관대화 차단**

내규「하나금융그룹 성과평가 및 보상규준」제2조에서 임원 등의 성과에 대한 적절한 평가 및 보상으로 그룹의 재무성과와 전략목표 달성을 견인하도록 규정함에 따라

임원에 대한 장기성과급 지급률이 0%가 되는 목표달성률 수준으로 상대적주주수익률은 @@% 미만, 당기순이익 및 자기자본이익률(ROE)은 @@% 미만인 경우로 정하고 있는데 이는 경영진의 경영목표 달성 유인을 제고하지 못할 소지가 있으므로,

앞으로 장기성과급 지급률이 0%가 되는 목표달성률을 상향 조정하는 등 성과보상체계가 실효성 있는 경영목표 달성 유인책으로 작용할 수 있도록 관련 기준을 조정할 필요가 있음

**④ 시너지 성과평가 방식의 합리적 조정**

내규「관계회사경영관리규정」제10조에서 소속 자회사 경영평가 및 임원평가시 그룹 시너지 창출과 관련한 해당 그룹사 또는 임원의 실적을 반영할 수 있도록 규정함에 따라

하나은행 및 소속 자회사등 대표이사의 시너지 영업 성과평가 지표로 방카슈랑스 판매건수, 카드 신규 모집건수, 대출 소개건수 등 단기계량지표를 목표치로 설정·운영하고 있는데

단기 영업실적 위주로 동 지표를 운영함에 따라 영업점 단위에서는 과당경쟁 및 불건전영업행위가 발생할 소지가 있으므로

앞으로 시너지 부문 성과평가 지표에 고객수익률 등 고객 관점의 만족도를 평가할 수 있는 지표 등을 포함하여 시너지 영업 과열에 따른 불건전영업행위 및 고객 권익 침해 가능성을 차단할 필요가 있음

### (6) 위기상황분석의 실효성 제고

「은행업감독업무시행세칙」 [별표 19] 및 내규 「통합위기상황분석지침」 제9조에 의하면, 역위기상황분석은 사전에 정해진 위기상황 시나리오를 토대로 수행하는 통상적인 위기상황분석을 보완하여 금융회사의 생존을 위협하는 한계 시나리오 수준을 파악하는 것으로

역위기상황분석을 실시할 때는 신용위험 수준을 보다 확대시키는 방향으로 시나리오를 설정하는 것이 분석 목적에 부합한데도 일부지표의 경우 오히려 신용위험 수준을 보다 낮추는 방향으로 설정하는 등 그 취지에 부합하지 않게 분석을 수행한 사례가 있었으므로

앞으로 역위기상황분석 취지에 적합하게 위기상황 시나리오를 설정하도록 유의할 필요가 있음

### (7) 그룹 준법감시기능 강화

내규 「그룹내부통제규정」 제5조 및 「직제규정」 제28조 등에 따라 그룹준법감시인은 소속 자회사 등 그룹 전체의 내부통제를 총괄하며, 그 직무수행을 지원하는 준법감시 담당부서(◇◇◇◇팀)는 법규 및 소송업무 통할 등의 업무를 담당하도록 규정하고 있는데도

2016.6.30. ●●●●● 및 ◎◎◎◎◎ 등 6개 정부부서 합동으로 「개인정보 비식별 조치 가이드라인」을 제정·공표하였음에도 불구하고 이에 대한 내용 숙지를 소홀히 하여 「금융지주회사법」 제48조의2에서 규정한 고객정보 요청·제공에 대한 사후점검의무가 제대로 이행되지 않는 등 금융관련법령 등의 제·개정 동향에 준법감시담당부서의 모니터링, 사내 전파 등 법규 통할 기능이 미흡하고,

2012~2013년중 자회사 소속 직원 ⊙명의 지주회사 직원 겸직 사실에 대한 보고기한 미준수로 지적받았음에도 불구하고 2014년 중에는 자회사 소속 직원 ◎명에 대하여 같은 위반이 발생하였으며 소속 자회사에서도 준법감시담당부서를 통한 검토 등 공식적 절차를 거치지 않은 사유 등으로 동일한 유형의 위반이 발생하는 등 준법감시부서의 법규 준수 점검 등 기능이 크게 취약한 상황이므로

앞으로 금융관련법령 등의 제·개정 동향을 면밀히 모니터링하여 중요사항을 소관 부서 등에 적시성 있게 전파하여 내규 등에 반영하고 업무 관련 법규 준수 여부 검토 등은 공식적 절차 및 근거 등을 통해 처리하는 한편 동일한 법규 위반행위가 재발하지 않도록 주기적 점검을 실시하는 등 관련 내부통제를 강화할 필요가 있음

### (8) 일상감사 대상업무 확대 등 내부감사기능 강화

#### ㈎ 연간 감사계획 수립 관련

내규「감사업무규정」제9조에 따라 그룹 감사부는 연 1회 감사계획을 수립하여 감사위원회의 승인을 받고 하나지주 및 자회사등 부서에 대한 감사를 실시하고 있으나,

감사계획 수립 시 정기감사와 수시감사를 구분하지 않고, 정기감사의 실시주기가 명확히 규정되지 않아 장기간 정기감사 대상에서 누락되는 자회사·지주부서가 발생할 우려가 있으며 수시감사의 경우에도 구체적인 기준없이 대상 회사 및 부서 등을 선정하고 있으므로

정기·수시감사를 구분하여 연간 감사계획을 수립하는 한편, 정기감사 실시 주기를 명확히 규정하고 각 자회사 및 지주부서별 리스크수준을 반영하여 수시감사를 실시할 필요가 있음

#### ㈏ 일상감사 관련

내규「감사업무규정」제7조에 따라 이사회 및 이사회내 위원회 부의 안건 등에 대해 일상감사를 수행하고 있으나,

일상감사 대상 업무를 부회장 이상 전결건으로 규정하여 부회장 산하에 속하지 않는 ◇◇◇◇팀 등 5개 부서에서 생산된 중요 문서가 일상감사 대상에서 제외될 가능성이 있으므로

중요 문서가 일상감사 대상에서 누락되지 않도록 일상감사 대상 범위를 합리적으로 조정하는 등 내부감사 기능을 제고할 필요가 있음

### (9) 재무보고 검증 절차 강화

내규「내부회계 관리규정」제7조에 따르면 자산, 부채 및 거래나 사건 등이 재무제표 내지 주석 공시 등에서 누락되지 않도록 회계정보에 대한 정기적인 점검을 실시하고 오류발생을 통제하여야 하는데도

하나지주는 연결재무제표 작성시 각 자회사에서 제출한 자료를 별도의 검증절차 없이 사용함에 따라 하나은행에서 발생한 특수관계자 거래 등 주석공시 누락 내지 오류가 하나지주의 연결재무제표에도 동일하게 누락 내지 오류가 발생하였으므로

앞으로 연결재무제표 작성 시 자회사가 제출한 자료상에 주석공시 등 중요사항의 누락 내지 오류가 없는지 독립적으로 검증하는 통제절차를 마련할 필요가 있음

### (10) 그룹 임직원 겸직제도 운영절차 강화

「지배구조법」 제10조 등에 따라 금융지주회사의 자회사(금융회사 또는 금융업 밀접회사)는 해당 자회사의 임직원이 다른 자회사등의 임직원을 겸직하는 경우 관련 기준 및 절차에 따라 금융위원회의 승인을 받거나 금융위원회에 보고해야 함에도

2017.8.31. 이후 하나은행 소속 직원 1명이 3개의 해외 현지법인 임원을 겸직하는 사실에 대한 보고의무를 제대로 이행하지 않았고 하나지주는 자회사로부터 관련 보고를 정기적으로 받아 동 사실을 인지하였음에도 불구하고 적절한 지도조치를 실시하지 아니한 사실이 있으므로

앞으로 그룹 내 임직원 겸직 관련 사후관리 절차 마련 등 관련 내부통제를 강화하는 한편, 정기적인 연수 실시 등을 통해 자회사 신고 및 보고업무 담당 직원의 역량을 강화할 필요가 있음

## 나. 개선사항

### (1) 경영진 성과보상체계의 합리적 개선

#### ㈎ 경영진 성과평가시 건전성 부문 평가기준 수립절차 개선

「지배구조법」 제22조에 의하면 금융회사는 보수의 결정 및 지급방식에 관한 사항은 보수위원회의 심의·의결을 통해 결정하여야 하는데도

임원의 장기성과급(성과연동주식) 산정을 위한 성과평가기준 수립시 상대적 주주수익률(TSR), 자기자본이익률(ROE) 및 당기순이익 등 수익성 관련 지표의 경우 목표달성율에 따른 성과급 지급률 등 세부 지급기준은 보수위원회(경영발전보상위원회) 의결을 통해 결정하는 반면

고정이하여신비율 등 건전성 부문 평가지표의 경우 목표달성율에 따른 성과급 지급률 등 세부 지급기준의 결정을 ☆☆☆☆☆팀에 위임하여 리스크담당임원(CRO)의 전결로 결정하고 있는 것은 법 취지에도 부합하지 않고 기준 수립 과정에서의 독립성이 저해될 우려가 있으므로

건전성 부문 평가에 대한 장기성과급 결정·지급에 관한 사항도 보수위원회 심의·의결을 통해 결정하도록 관련 업무절차를 개선할 필요가 있음

< 관련규정 >
1.「금융회사의 지배구조에 관한 법률」제22조

**㈏ 장기성과급 환수사유 명확화 필요**

「2018년 하나금융그룹 임원 성과연동주식 부여(안)」제9조에서 장기성과급(성과연동주식) 부여 이후 지급일까지의 기간(이연기간) 중 감봉 또는 문책경고 이상의 징계를 받은 경우를 환수사유로 규정하고 있는데도

이연기간 종료 이전에 제재대상 원인행위가 발생하여 동 기간 경과 후에 제재조치가 부과되는 경우 장기성과급 환수대상에 포함되는지의 여부가 불분명하고, 금융감독원 등 검사결과 위규행위가 발견되어 제재심의 절차가 진행되는데도 불구하고 이연기간 종료시까지 문책경고 이상의 징계가 부과되지 않는 경우 문책경고 이상의 제재조치를 받을 가능성이 있음에도 장기성과급이 지급될 수 있는 문제가 있으므로

장기성과급 이연기간 중 문책경고 이상의 제재조치 대상 원인행위가 발생하는 경우 동 기간 경과 후에 제재조치가 부과되는 경우에도 장기성과급 환수대상에 포함하도록 하고, 장기성과급 지급대상 임원의 제재심의절차가 진행중인 경우 지급일이 도래하더라도 제재절차 종료시까지는 이를 유보할 수 있도록 관련 기준을 개선할 필요가 있음

< 관련규정 >
1.「금융회사 지배구조 감독규정」제9조

**(2) 임원 등과 회사간의 이해상충행위 감독 강화**

「지배구조법」제15조 및 지주회사 내규「이사회 규정」제7조에 따르면 대주주·임원 등과 회사 간의 이해상충 행위 감독에 관한 사항은 이사회의 심의·의결을 거치도록 하고 있어,

사외이사를 제외한 임원은「임원의 행위에 관한 규정」제2조부터 제6조까지의 규정에 따라 겸직하려는 경우, 겸직회사와 지주 및 계열사간 관계에 변화가 있는 경우, 지주 및 계열사에 거래관계가 있는 회사와 특수관계가 있는 경우 등에 해당하면 지주에 보고하거나 지주로부터 승인을 받도록 하고 있으나,「지배구조법」에 따른 이사회 심의·의결 의무는 내규상 명시되어 있지 않으며,

사외이사의 경우에는 선임시 지주 및 그룹사와의 중요 거래관계 확인 등을 실시하고 있으나, 이러한 거래관계 확인 범위가 회사 및 그룹사와의 이해상충이 발생가능한 행위를 모두 포괄하지 못하며 선임 이후 거래관계 변경 등과 관련한 이해상충발생 여부에 대해 점검하여 이사회에서 심의하는 절차도 없는 등 미비한 사항이 있으므로,

이사회 지원부서는 준법감시인과의 협의를 통해 대주주와 사외이사를 포함한 임원이 지주회사 및 그룹사에 이해상충을 유발시킬 수 있는 행위 유형을 내규 등에 구체적으로 명시하고 이사회에서 이를 심의하는 절차를 거치도록 명확히 규정하는 등 이해상충 행위 감독 체계를 마련하고 정기적으로 이사회에 감독결과를 보고할 필요가 있음

< 관련규정 >
1.「금융회사의 지배구조에 관한 법률」제15조
2. 내규「이사회 규정」제7조
3. 내규「임원의 행위에 관한 규정」제2조 등

### (3) 내부자본 적정성 평가 개선

「금융지주회사감독규정」 제29조 등에 따르면, 내부자본적정성을 관리하기 위한 주요 기능이 상호견제와 균형의 원리에 따라 작동되도록 독립적인 내부통제 구조를 구축·운용하여야 하며, 내부감사 또는 유사한 독립적인 조직이 내부자본적정성 관리체계를 점검하여야 하는데도,

⊙⊙⊙⊙⊙⊙연구소가 그룹 위기상황분석 방법론 구축 및 위기상황 시나리오 설정을 통해 위기상황시 부도율(PD)을 산출하는 등 위기상황분석 과정에 직접 참여하는 동시에 내부자본적정성 관리체계 점검도 담당하고 있어 객관적이고 독립적인 제3자가 점검 활동을 수행토록 한 규정 취지에 부합하지 않으므로

앞으로 내부자본 관리 업무로부터 독립된 '내부감사 또는 유사한 독립적인 조직'에서 내부자본적정성 관리체계를 점검토록 할 필요가 있음

< 관련규정 >
1.「금융지주회사감독규정」제29조
2.「금융지주회사감독규정시행세칙」제12조의2

### (4) 그룹 유동성리스크 관리업무 개선

하나지주는「금융지주회사법」제2조에 따라 은행지주회사에 해당되며 은행지주회사는「은행업감독업무시행세칙」[별표 9-2] '유동성리스크 관리기준'에 부합하는 유동성

관리체계를 수립·운영하여야 하는데도

내규「유동성리스크관리지침」에 ‘위기상황에 대비한 충분한 양질의 고유동성자산 보유, 자금조달의 다변화, 담보 포지션 관리’ 등 동 시행세칙 [별표 9-2] ‘유동성리스크 관리기준’에서 규정하고 있는 사항을 반영하지 않음에 따라 유동성리스크 관리가 적절하게 이루어지지 않을 우려가 있으므로

앞으로 동 시행세칙 [별표 9-2] ‘유동성리스크 관리기준’에 부합하게 그룹 유동성리스크를 관리할 수 있도록 관련 내규를 개선할 필요가 있음

< 관련규정 >

1.「금융지주회사법」 제2조
2.「금융지주회사감독규정시행세칙」 제12조의2
3.「은행업감독업무시행세칙」 [별표3-9], [별표9-2]
4. 내규「유동성리스크관리지침」 제9조