November 16, 2026

「금융회사 지배구조 개선방안」 발표

- CEO 선임·연임 절차 및 이사회 독립성 강화

- 기관투자자 주주활동 지원 및 성과보수 운영 합리성 제고

정부와 더불어민주당은 2026. 11. 12. 당정협의회를 개최하여, 「금융회사 지배구조 개선방안」을 발표하였습니다. 이는 2026년 1월 실시된 금융감독원의 8개 은행지주회사에 대한 특별점검 결과와 2026년 1월부터 금융감독원, 연구원, 학계, 법조계 등이 참여하여 운영된 「지배구조 선진화 TF」의 논의를 바탕으로 금융위원회가 마련한 것으로, 2026년 하반기 내 법령 및 모범관행 개정안 마련, 유권해석 및 스튜어드십 코드 가이드라인을 통해 구체화될 예정입니다. 특히 법령 개정 전에도 금융회사가 자율적으로 이행할 수 있는 사항은 신속히 이행하도록 할 방침입니다.

개선방안은 4개 분야, 총 25개 과제로 구성되어 있습니다. 4개 분야는 ① CEO 참호구축 원천차단(12개), ② 은행지주 CEO 장기연임 관행 개선(7개), ③ 기관투자자의 주주활동 지원(2개), ④ 성과보수 운영 합리성 제고(4개)입니다.

I. 금융회사 지배구조 개선방안의 개관

구분	주요 개선내용
CEO승계절차 및 이사회 독립성 강화	1. 임원추천위원회(이하 '임추위') 독립성과 책임성 강화
	2. 독립이사제 도입 및 독립성 확보
	3. 이사회의 독립성·책임성 강화
은행지주 CEO 장기연임 관행 개선	1. CEO 임추위·주주총회 의결요건 강화
	2. 은행(지주) CEO 승계절차 관리 강화
	3. 불합리한 관행 혁파
기관투자자의 적극적 주주활동 지원	1. 기관투자자의 독립이사 후보추천 활성화
	2. 기관투자자의 이사회 독립성 점검
성과보수 운영 합리화	1. 임원 보수지급계획 주주통제 강화(Say-on-Pay 방식)
	2. 성과보수 이연지급 강화 및 환수제(Clawback) 도입
	3. 보수위원회 위원의 이해상충 방지
	4. 개별 임직원 보수지급액 공시 확대

II. 금융회사 지배구조 개선방안의 주요 내용[1]

1. CEO 승계절차 및 이사회 독립성 강화

(1) 임원후보추천위원회의 독립성 및 책임성 강화

현행 금융회사의 지배구조에 관한 법률(이하 '금융사지배구조법')상 임원후보추천위원회(이하 '임추위')에는 사외이사 외에 사내이사 및 비상임이사 등이 참여할 수 있습니다. CEO의 임추위에 대한 영향력 행사 가능성을 차단하기 위해, 금융당국은 CEO 후보를 추천하는 임추위를 전원 독립이사로 구성하도록 할 계획입니다.

또한 現 CEO가 독립이사 및 감사위원 후보를 추천하는 임추위에 참석하는 것을 금지하고, 차기 CEO 승계절차에 부당하게 관여하는 행위를 금지하며 위반 시 제재 근거를 마련하기로 하였습니다. CEO 승계절차 진행 중 現 CEO가 임추위 위원과 접촉하는 경우에는 접촉 사유와 내용을 공시하도록 할 예정입니다.

임추위의 후보 검증책임도 강화됩니다. 주주총회 소집 시 임추위 위원 전원의 확인서를 후보 추천사유에 첨부하고, 임추위원장이 주주총회에서 후보 추천사유를 직접 설명하도록 하는 방안이 추진됩니다. 아울러 임추위원장을 책무구조도 적용대상 임원에 추가하여 임원후보 추천 및 임추위 운영에 관한 책임을 강화할 예정입니다.

(2) 독립이사제 도입 및 선임·평가제도 개선

2025년 개정 상법에 따라 상장회사의 사외이사 명칭이 독립이사로 변경된 가운데, 금융당국은 지배구조법이 적용되는 모든 금융회사에 독립이사 제도를 도입할 예정입니다. 다만 독립이사의 최소 선임비율은 현행 지배구조법령상 기준을 유지하기로 하였습니다.

독립이사 선임과정의 투명성을 높이기 위해 상장 금융회사가 일정 지분 이상을 보유한 주주로부터 독립이사 후보를 직접 추천받는 제도도 도입됩니다. 금융당국은 6개월 이상 0.1% 이상의 지분을 보유한 주주를 예시로 제시하였으며, 주주가 추천한 후보는 실제 선임 여부와 관계없이 지배구조 연차보고서에 공시하도록 할 계획입니다.

이와 함께 독립이사만 참석하는 간담회를 연 2회 이상 개최하도록 의무화하고, 독립이사의 재선임 평가 시 이사회 발언, 자료요청, 안건 발제 횟수 등 실질적 활동을 보여주는 정량지표에 의해 평가하도록 하며, 독립이사 평가체계와 평가결과를 지배구조 연차보고서에 공시하도록 할 예정입니다.

---

1 본 장은 발표된 금융위원회 보도자료, 「금융회사 지배구조의 공정성과 투명성을 제고합니다.」, 2026. 11. 12.의 별첨 2 「금융회사 지배구조 개선방안」를 기반으로 목차를 재구성, 내용을 요약하였습니다.

(3) 이사회의 책임성과 전문성 강화

이사회 의사록의 충실한 작성의무를 명시하고, 실제 발언내용과 논의 경과 등이 정확하게 기록·관리되도록 작성방식을 모범관행을 통해 구체화할 예정입니다.

또한 이사회의 전문성을 강화하기 위해 위험관리위원회 등 전문성이 요구되는 이사회 내 위원회에서 외부 전문가의 자문을 받는 경우 회사가 관련 비용을 부담할 수 있도록 하고, 이사회 역량구성표(Board Skill Matrix, BSM)를 회사별 특성에 맞게 탄력적으로 활용하되 전문분야 판단기준, 충원이 필요한 전문분야 등에 대한 공시를 강화하기로 하였습니다.

은행지주회사 이사의 책임과 관련해서는 상법상 이사의 회사에 대한 손해배상책임 감면기준을 상향하는 방안도 제시되었습니다. 금융당국은 책임 감면이 가능한 보수액 기준을 사내이사는 최근 1년간 보수액의 6배에서 8배로, 독립이사는 3배에서 4배로 높이는 방안을 예시로 제시하였습니다.

2. 은행지주 CEO 선임·연임 의결요건 강화

은행지주회사의 경우 지배주주가 없는 분산된 소유구조로 인해 주주에 의한 경영진 견제가 충분히 작동하지 못할 수 있다는 지적이 제기되어 왔습니다.

이에 금융당국은 은행지주회사 CEO의 선임·연임 과정에서 임추위와 주주총회의 의결요건을 연임 횟수에 따라 단계적으로 강화할 계획입니다. 다음 표는 개선방안에 따른 의결요건으로, 향후 법률 개정을 통해 도입할 예정입니다.

구분	임추위 추천 의결요건	주주총회 의결요건
최초 선임	위원 총수의 2/3 이상 찬성	출석 주주 의결권의 과반수 및 발행주식총수의 1/4 이상
1회 연임	위원 총수의 3/4 이상 찬성	출석 주주 의결권의 2/3 이상 및 발행주식총수의 1/3 이상
2회 이상 연임	위원 총수의 3/4 이상 찬성	출석 주주 의결권의 3/4 이상 및 발행주식총수의 1/2 이상

이와 함께 CEO 승계절차가 현직 CEO에게 유리하게 자의적으로 운영되는 것을 방지하기 위해 임추위로 하여금 사회적 논란(금융사고, 제재) 등 비재무요소를 포함한 CEO 후보군 평가근거를 규정으로 두게 하고, 평가과정을 연차보고서에 충실히 공시하도록 하되 現 CEO가 최종 후보로 선정되는 경우 재무성과 외 사회적 논란 등 비재무요소를 포함하여 공시하도록 할 예정입니다.

또한 후보자에 대한 충분한 검증이 이루어질 수 있도록 승계절차를 조기에 개시하고(예: 최종후보 선정일로부터 최소 3개월 전 또는 임기종료일 6개월 전), 후보군 압축단계에서

최소 검증기간(예 10영업일)을 마련하도록 할 방침입니다. 한편 숏리스트 확정 시에야 후보자에게 통지하는 관행으로 인해 외부 후보가 충분한 준비기간을 부여받지 못했던 문제를 해결하기 위하여, 외부 후보에게도 롱리스트 확정시 조기 통지 또는 숏리스트 확정 후 최소 1개월 이상의 충분한 준비기간을 부여할 계획입니다. 이사회는 CEO 후보군을 정기점검하고, 점검결과를 지배구조 연차보고서를 통해 공시하도록 하여 선정기준과 추천경로에 대한 체계적 관리가 이루어지가 할 예정입니다.

그 밖에 전임 CEO 등을 고문으로 위촉할 경우 보수기준을 마련하고 관련 내용을 공시하도록 하며, 경영승계절차 기간(임기 3년차) 중 광고비용 규모를 전년도(임기 1,2년차)와 비교하여 공시하게 함으로써 현직 CEO의 연임을 목적으로 한 부당한 광고비 집행을 통제하는 방안도 추진됩니다.

3. 기관투자자의 독립이사 후보추천 및 주주활동 지원

2017년 금융위의 스튜어드십 코드 관련 법령해석에 의하면, 주주의 적극적인 경영참여를 위한 주주제안권과 달리 이사회의 요청에 따른 주주의 이사후보 추천은 경영권 영향 목적에 해당하지 않는 것으로 해석되었습니다.[2] 이번 개선방안은 이와 같은 해석을 이사회 요청뿐 아니라 이사회 의장의 요청, 임추위 및 임추위원장의 요청, 금융회사가 주최하는 주주간담회 및 홈페이지상 공개 요청 등에 따른 후보추천까지 확대하는 내용을 담고 있습니다.

또한 금융회사의 이사회 등이 주주인 기관투자자에게 후보추천을 요청하면서 해당 주주가 추천하는 자를 임추위 추천 명단에 포함할 의사를 표시하더라도, 특별한 사정이 없는 한 그 추천행위만으로 경영권 영향 목적이 있다고 보지 않는다는 점을 명확히 하였습니다.[3]

아울러 기관투자자가 스튜어드십 코드에 따라 이사회 활동의 충실성 등을 점검할 경우 독립이사의 독립성 여부도 포함하도록 관련 스튜어드십 코드 가이드라인을 정비할 계획입니다.

---

2 금융위원회 보도자료, 「스튜어드십 코드에 따른 주주활동을 위한 법령해석집 배포」, 2017. 6. 9. ; [별첨] 스튜어드십 코드 관련 법령해석집

3 다만 기관투자자가 후보추천을 넘어 주주제안이나 임시주주총회 소집 등을 통해 이사 선임에 사실상 영향력을 행사하려는 의도를 가지고 있거나, 금융회사의 후보추천 요청이 해당 주주의 요구 또는 압력에 의해 이루어진 경우에는 경영권 영향 목적에 해당할 소지가 있습니다.

4. 임원 성과보수 운영의 합리성 및 투명성 제고

금융당국은 주주가 임원의 보수체계와 성과 간 연계성을 보다 충분히 판단할 수 있도록 보수 관련 정보공시와 통제를 강화할 예정입니다.

먼저 자산총액 2조원 이상 상장 금융회사 등, 일정 규모 이상의 상장 금융회사로 하여금 임원별 보수지급계획을 주주총회에서 설명·보고의무를 마련하는 이른바 Say-on-Pay 방식의 제도를 도입할 계획입니다. 해당 금융회사는 향후 주주총회 소집 통지 시 해당 보수지급계획에 대한 세부 설명자료를 첨부해야 합니다.

금융회사 임직원의 과도한 단기성과 추구, 위험추구를 억제하기 위해 성과보수의 최소 이연지급 비율과 기간을 확대하는 방안도 추진됩니다. 금융당국은 현행 최소 이연비율 40%를 50%로, 최소 이연기간 3년을 5년으로 확대하는 방안을 예시로 제시하였습니다.

아울러 고의 또는 중과실로 회사에 손실을 발생시키거나 성과보수 산정의 기초가 된 재무제표가 정정된 경우 이미 지급된 성과보수를 환수할 수 있는 제도(Clawback)를 도입할 예정입니다.

그 밖에 보수위원회 위원이 자신의 성과보수 관련 안건의 심의·의결에 참여하는 것을 제한하고, 일정 금액 이상의 보수 또는 성과보수를 지급받는 임직원의 개별 보수공시를 확대하는 방안도 포함되었습니다.

III. 향후 추진계획

금융당국은 2026년 말까지 이번 개선방안을 반영한 지배구조 법령 및 지배구조 모범관행 개정안을 마련하고, 법률 개정이 필요한 사항에 대해서는 후속 입법을 추진할 예정입니다.

아울러 금융회사 지배구조 관련 감독규정과 스튜어드십 코드 가이드라인을 정비하고, 기관투자자의 독립이사 후보추천에 관한 법령해석을 추진할 계획입니다.

법령 개정 전이라도 금융회사가 자율적으로 이행할 수 있는 사항에 대해서는 조기 이행을 유도하고, 향후 개선방안의 이행상황을 지속적으로 점검할 방침입니다.

따라서 이번에 발표된 개선과제의 구체적인 적용대상, 시행시기 및 경과조치는 향후 법령과 관련 규정의 개정 과정을 통해 확인할 필요가 있습니다.

IV. 시사점

이번 개선방안은 기존의 금융회사 지배구조 규율을 보완하여 CEO 승계절차의 독립성과 이사회의 실질적인 견제기능을 강화하고, 기관투자자를 비롯한 주주가 주요 지배구조 의사결정에 참여할 수 있는 여건을 확대하려는 것으로 이해됩니다.

특히 은행지주회사와 더불어 금융회사에는 다음과 같은 사항에 대한 검토가 필요할 것으로 보이며, 일반 상장회사도 모범 관행으로서 지배구조 개선 로드맵에 참고할 수 있을 것입니다.

첫째, CEO 승계절차 및 임추위 운영체계의 점검입니다. 금융회사는 현행 지배구조 내부규범과 임추위 운영규정이 향후 강화될 독립성 및 이해상충 방지 기준에 부합하는지 검토할 필요가 있습니다. 은행지주회사는 CEO 선임·연임 의결요건 강화에 따른 주주총회 운영 및 경영승계 일정에 미치는 영향도 함께 검토할 수 있습니다.

둘째, 독립이사 선임·평가 및 이사회 운영절차의 정비입니다. 독립이사 후보의 추천경로와 검증절차, 이사회 활동평가의 객관성, 의사록 작성·관리체계 등이 향후 감독 및 공시에서 중요하게 다루어질 수 있습니다. 특히 주주에 의한 후보추천이 활성화될 경우 후보군 관리 및 추천된 후보의 적격성 검증을 위한 절차를 마련할 필요가 있습니다. 향후 지배구조 연차보고서 작성에도 관련된 내용의 누락 또는 오기재가 없도록 주의할 필요가 있습니다.

셋째, 기관투자자와의 소통 및 주주총회 대응체계의 검토입니다. CEO 승계에 대한 요건이 엄격해지고 기관투자자의 독립이사 후보추천 및 이사회 독립성 점검이 확대될 경우, 관련 정보공개 및 의결권 확보를 위한 의결권 자문사 및 주주와의 소통이 더욱 중요해질 수 있습니다. 연차보고서의 작성 검토와 더불어, 금융회사는 주주의 후보추천을 접수·검토하는 절차와 의결권 자문사·기관투자자와의 소통 체계를 점검할 필요가 있습니다.

넷째, 임원 보수체계 및 공시체계의 점검입니다. 성과보수 이연지급 및 환수제 도입, 임원 보수지급계획에 대한 주주총회 설명·보고 등이 추진됨에 따라 보수위원회 운영규정, 임원 보수정책 및 관련 계약조건 등에 대한 검토가 필요할 것으로 보입니다.

※ 세부 개선과제 일람표

과제번호	개선과제	적용대상	추진수단
I. CEO승계절차 및 이사회 독립성 강화			
1	• CEO 후보추천 임추위를 전원 독립이사로 구성 • 임추위원의 본인 추천 결의 참석 금지	금융회사	법률
2	• 現 CEO의 독립이사·감사위원 추천 임추위 참석 금지 • CEO의 차기 CEO 승계절차 부당관여 금지 및 제재 신설 • CEO의 임추위원 접촉 시 사유·내용 공시	금융회사	법률, 감독규정
3	• 임추위원장을 책무구조도 적용대상에 추가	금융회사	시행령
4	• 주주총회 소집 시 임추위원 전원 명의의 확인서 첨부 • 임원(대표이사·독립이사 등) 선임 시 임추위원장에게 주주총회에서 추천사유 직접 설명 의무 부여	금융회사	법률
5	• 모든 금융회사에 독립이사제 도입(법령상 최소 비중은 현행 유지)	모든 금융회사	법률
6	• 現 CEO의 독립이사 선임 관여 금지 및 제재 • 주주(예: 6개월 이상 0.1% 이상 보유)의 후보 직접 추천제 운영, 추천내역을 연차보고서에 공시	상장 금융회사	법률
7	• 독립이사만 참석하는 간담회를 연 2회 이상 개최, 간담회 회의록 작성·보관	금융회사	법률
8	• 독립이사 평가에 발언·자료요청·안건발제 횟수 등 정량지표 추가 및 평가체계 보완 • 독립이사 평가체계 및 결과 연차보고서에 공시	금융회사 (은행지주 사례 기반)	모범관행
9	• 이사회 의사록 충실작성 의무 명시 (작성방식은 모범관행에 구체화)	금융회사	법률
10	• 독립이사의 안건 검토과정에서 전문가 자문 등을 받을 경우 회사가 비용 부담	금융회사 (일부 위원회 한정)	법률
11	• Board Skill Matrix 활용 • 후보군 규모·전문분야 판단기준·목표 독립이사 수 등 이사회 구성·후보 선정 기준 설명·공시 강화	금융회사	모범관행
12	• 이사 책임감면 기준 상향 (예: 사내이사 보수액 6배→8배, 독립이사 3배→4배)	은행지주 이사	법률
II. 은행지주 CEO 장기연임 관행 개선 (7개)			
1	• CEO를 주주총회에서 선임하고 의결요건을 단계적으로 강화 • 임추위: 선임 시 위원 총수 2/3 이상, 연임부터 3/4 이상 • 주주총회: 1회 연임 시 출석주식수 2/3 이상 및 발행주식총수 1/3 이상, 2회 이상 연임 시 출석주식수 3/4 이상 및 발행주식총수 1/2 이상	은행지주	법률

2	• CEO 평가요건을 사전에 구체화(금융사고·제재 등 비재무요소 포함) • 절차 개시 후 변경하는 경우 임추위 사전평가를 거치며, 평가과정 공시	은행(지주)	모범관행
3	• 승계절차 조기 개시(예: 최종후보 선정일 3개월 전 또는 임기종료일 6개월 전) • 최소 검증기간(예: 10영업일) 부여	은행(지주)	모범관행
4	• CEO 상시 후보군을 이사회가 정기점검하고, 점검결과를 기록하여 연차보고서에 공시	은행(지주)	모범관행
5	• 외부후보에게 롱리스트 확정 시 조기 통지하거나, 숏리스트 확정 후 최소 1개월 이상의 준비기간 부여	은행(지주)	모범관행
6	• 전임 CEO 등을 고문으로 위촉할 때 보수기준을 마련하고 공시	은행지주 등	모범관행
7	• CEO 임기 3년차의 과도한 광고비 집행 자제, 1·2년차 대비 광고비 규모 비교 공시	은행지주	감독규정, 모범관행
III. 기관투자자 주주활동 지원			
1	• 이사회(의장)·임추위(위원장)·주주간담회·홈페이지 요청에 따른 독립이사 후보추천은 '경영권 영향 목적'에 해당하지 않음을 명확화(5%룰 관련)	기관투자자	유권해석
2	• 스튜어드십 코드에 따른 이사회 점검 시 독립이사의 독립성 여부 포함하도록 유도	기관투자자	스튜어드십 코드 가이드라인
IV. 성과보수 운영 합리화			
1	• 개별 임원(업무집행책임자 제외)의 보수지급계획을 주주총회에서 설명·보고하고, 소집통지 시 설명자료 첨부(Say-on-Pay)	자산 2조원 이상 등 상장 금융회사	법률, 시행령
2	• 성과보수 최소 이연비율·기간 상향(예: 40%→50%, 3년→5년), 고의·중과실로 인한 손실이나 재무제표 정정 시 성과보수 환수(Clawback)	금융회사	법률, 시행령
3	• 보수위원회 위원의 본인 성과보수 안건 심의·의결 참여 금지	금융회사	법률
4	• 보수총액 5억원 이상 임원, 성과보수 3억원 이상 임직원의 개별 보수를 연차보고서에 공시(상위 5~10명 등 인원 제한 검토) • 성과(예: 총주주수익률) 대비 보수 등 관련 정보 공시 유도	금융회사	법률, 감독규정

관련 구성원

윤성조
변호사
T 02.3404.0196
E sungjo.yun@bkl.co.kr

배용만
변호사
T 02.3404.6577
E yongman.bae@bkl.co.kr

최철웅
변호사
T 02.3404.7352
E cholung.choi@bkl.co.kr

노미은
변호사
T 02.3404.0656
E mieun.roh@bkl.co.kr

이재인
변호사
T 02.3404.6537
E jaein.lee@bkl.co.kr

이상재
변호사
T 02.3404.6562
E sangjae.lee@bkl.co.kr

장윤제
전문위원
T 02.3404.3277
E younje.jang@bkl.co.kr

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.