

2018년

보수체계 연차보고서 (추가 공시)

본 공시내용은 「금융회사 지배구조 감독규정」 제 9 조 제 4 항에 따라 2019년 3월 6일 기 공시한 '2018년 지배구조 및 보수체계 연차보고서' 중 '제 2 절 보수체계 연차보고서 > 2. 보상체계 > 다. 임원 및 금융투자업무담당자 보상 세부사항'의 당해년도(2018년) 항목을 작성한 것입니다.

2019년 3월 6일 현재 경영진의 성과보상을 위한 평가가 진행 중이었으며, 2019년 3월 19일에 개최된 제 4 차 평가보상위원회에서 성과보상을 결의함에 따라 해당 자료를 추가로 공시합니다.

제 2 절 보수체계 연차보고서

2. 보상체계

가. 주요사항

(1) 성과측정 및 성과와 보상의 연계방식

(가) 회사 전체 또는 중요 사업부에 대한 주요 성과측정 지표

재무성과지표로는 수익성지표(ROE, 총영업이익), 건전성 및 리스크관리지표(실질 NPL 비율, Tier 1 비율, RAROC), 효율성지표(C/I Ratio), 고객지표(그룹교차활동 고객수)를 활용하고 있고, 아울러 주주가치지표(상대적 주주수익률, 주당순이익)를 장기 성과지표로 활용하고 있습니다. 비재무 성과지표로는 그룹 중장기전략과 경영계획 등을 고려한 주요 전략과제에 대한 추진실적을 활용하고 있습니다.

재무 성과지표	비재무 성과지표
<ul style="list-style-type: none"> • (단기) ROE, 총영업이익, 실질 NPL 비율, Tier1 비율, RAROC, C/I Ratio, 그룹 교차활동 고객 수 • (장기) 상대적주주수익률, 주당순이익, Asset Quality(실질연체율 등), HCROI, 비은행부문 이익 	<ul style="list-style-type: none"> • 그룹 사업모델 및 고객 중심의 서비스·프로세스 혁신을 통한 구조적 경쟁 우위 확보 • 그룹 역량 강화 및 One-Firm KB 구현

(나) 개인에 대한 주요 성과측정 지표

지주회사 CEO의 경우 회사 전체 성과측정 지표를 적용하고, 집행임원은 전사 성과측정 지표와 함께 담당 업무별로 상이하게 설정된 비재무 성과지표를 활용합니다. 집행임원별 비재무 성과지표는 전사 비재무성과지표와 연동된 고유업무를 반영하여 설정합니다. 한편, 업무의 독립성이 요구되는 리스크담당임원, 준법감시인, 감사업무담당임원의 경우에는 회사 성과와 무관한 지표로 성과지표를 구성하여 독립성을 확보하고 있습니다.

(다) 회사 전체 및 개인 성과측정 결과와 개인 보상의 연계방법

회사 임원의 경우 총보상한도에서 성과에 따른 변동보상(성과급)이 50% 이상으로 구성되어 있어 성과보수 중심의 보상체계를 운영하고 있으며, 성과측정 지표를 통해 산출된 결과를 성과급 지급률에 반영함으로써 성과측정 결과와 개인 보상을 연계하고 있습니다.

임원의 단기보상을 위한 성과평가는 전사 성과측정 지표와 담당업무별 비재무 성과지표로 구성되어 있으며, 동 성과평가에 의해 확정된 결과는 단기성과급 지급률에 반영됩니다.

장기성과급 지급을 위한 성과평가는 상대적 주주수익률 결과와 전사 및 담당업무 성과 결과로 구성되며 단기성과급과 동일하게 확정된 평가결과는 지급률에 반영됩니다.

(2) 성과보상 이연 및 조정, 환수, 지급확정 기준

(가) 성과보상액 중 즉시지급과 이연지급에 대한 정책

KB 금융지주의 성과보상은 단기성과급과 장기성과급으로 구성되어 있으며, 성과평가 결과에 따라 산출된 장·단기성과급 중 최대 50%는 현금으로 일시 지급하며, 나머지는 제한주식으로 3년 또는 5년간 이연 지급하고 있습니다.

상기와 같이 성과보상의 100분의 50 이상에 대하여 이연기간을 3년 이상으로 하여 이연 지급함으로써, 금융사지배구조법 시행령을 준수하고 있습니다.

(나) 이연된 보상액 또는 지급된 보상액에 대한 조정 및 환수정책

성과보상액 중 이연된 보상액은 3년 또는 5년간에 걸쳐 이연지급을 하며, 이연 지급시에도 경영성과가 반영된 주가를 기준으로 지급합니다.

개인 성과 득점/달성률에 따라 현금 또는 주식 부여수량이 조정되며, 단기 성과보수의 경우 득점 40점 미만인 경우에는 성과급을 지급하고 있지 않습니다.

또한, 비윤리적 행위, 법률 위반, 손실 발생 등의 경우 성과보상액을 환수할 수 있도록 하여 보상을 조정하고 있습니다.

(다) 이연보상액 중 지급확정과 지급미확정의 결정 기준

성과보상액 결정시 이연보상 지급을 위한 주식수가 지급 확정되며, 이를 3년 또는 5년간 이연지급합니다. 특정년도말 시점의 이연보상액 중에서 지급여부와 상관없이 이연보상 지급을 위한 주식수가 지급 확정된 경우 '지급확정'으로, 미확정된 경우 '지급미확정'으로 구분합니다. 다만, 그 지급액은 이연지급 시점의 공정시가에 따라 변동됩니다.

(3) 현금과 주식 등 기타 보상간의 배분을 결정하는 기준

(가) 전체 보상액 중 고정보상액과 변동보상액의 배분을 결정하는 기준 및 근거

매년 평가보상위원회를 통해 경영진의 보상체계에 대하여 결의를 받고 있으며, 전체 보상액 중 일반직원과 유사하게 월정액으로 지급되는 기본급은 고정보상액으로 분류하며, 경영진 성과평가에 의해 지급규모가 변동되는 장·단기성과급은 변동보상액으로 분류하고 있습니다.

전체 보상액 중 업무책임의 정도 및 통솔 범위 등을 고려하여 성과보수 비율을 산정하고 있으며, 전체 보상액 중 50% 이상을 변동보상으로 지급합니다.

(나) 성과보상의 지급형태(현금, 주식, 주식연계상품 등)

변동보상의 지급형태는 현금보상과 주식보상(성과연동주식, 양도제한조건부주식) 형태로 운용하고 있습니다.

(다) 성과보상액 중 현금과 주식 등 기타 보상간의 배분을 결정하는 기준 및 근거
성과보상 중 상당부분을 장기 성과와 연동하기 위하여 확정된 성과보상 금액 중 50% 이상은 제한주식 형태로 지급하고 차액은 현금으로 지급하고 있습니다.

(라) 성과보상액 중 즉시지급과 이연지급의 배분을 결정하는 기준 및 근거
성과보상액 중 50% 이하는 현금으로 일시 지급하며, 일시 지급되지 않는 나머지는 성과와 연동되지 않는 양도제한조건부주식으로 전환하여 3년 또는 5년간 이연 지급합니다.

(4) 위험관리, 준법감시 부서 성과보상체계의 독립성

리스크관리, 준법지원, 감사 업무를 담당하는 집행임원 및 부서장의 성과평가는 이해상충 (conflict of interest)을 방지하기 위해 회사의 재무적 성과에 연동되지 않는 방식으로 운영하고 있어 독립성이 확보되어 있습니다. 고유직무 중심으로 성과평가를 실시하고 그 결과에 따라 보상이 결정됩니다.

리스크 담당의 경우 그룹 리스크관리정책 수립 및 관리에 연관된 추진실적으로 평가를 받으며, 준법지원은 준법감시업무 및 법무업무지원과 연관된 추진실적으로 평가를 받습니다. 마찬가지로 감사 담당은 내부통제 및 감사업무수행 관련 추진실적으로 평가를 받습니다.

(5) 일반직원의 보상체계

(가) 성과주의 문화 정착을 위한 보상제도

KB 금융지주는 성과주의 문화 정착을 위해 그룹의 경영목표를 일정수준 이상 달성한 경우, 경영성과 기여도 등 사전에 정해진 배분기준에 따라 지급하는 ‘이익배분제(Profit Sharing)’와 회사의 경영전략 실행, 경영목표 달성 등에 대한 조직기여도가 탁월한 경우 지급하는 ‘특별인센티브’ 제도를 운영하고 있습니다.

(나) 임금체계의 합리화

KB 금융지주는 2008년 설립시부터 성과와 연동하는 보상체계를 운영하고 있으며, 현재 모든 직원은 「보수·퇴직금 규정」에 따라 임금 지불의 근거를 명확히 하고, 동일한 임금 체계 하에 운영하고 있습니다.

(6) 외부전문가의 자문내역

평가보상위원회규정 제 9 조에 의거하여, 위원회는 소정의 기능 및 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 회사의 비용으로 외부의 인적·물적 자원을 활용할 수 있다

록 하여 평가보상위원회 위원들에게 외부자문 요청에 대한 권한을 부여하고 있으나, 2018년의 경우 위원회의 별도 요청이 없어 실시하지 않았습니다.

(7) 보상 관련 보험의 활용 내역

KB 금융지주 경영진들이 보상체계의 리스크 연계성을 훼손할 수 있는 개인적 위험회피 전략 또는 보상 관련 보험을 활용한 사례는 없으며, 평가보상위원회에서 「연차보상평가」를 통해 준수 여부를 점검하고 있습니다.

(8) 보상체계상 주요 변경 사항

KB 금융지주는 2018년 12월 20일에 개최된 제 7차 평가보상위원회에서 단기성과급을 직전년도 성과평가 결과 확정 후 즉시 지급하고, 장기성과급은 부여 이후 3년간의 성과평가 결과에 따라 3년간 제한주식으로 이연지급 하던 회장의 성과보상 지급방식을 장·단기성과급 구분 없이 40%는 현금으로 일시 지급하고, 나머지 60%는 제한주식으로 3년간 이연 지급하도록 변경하였습니다.

다만, 금융사지배구조법 시행령에서 정한 성과보상의 최소한의 이연 비율 40%를 준수하는 범위 내에서 탄력적으로 운영할 수 있도록 하였습니다.

(9) 성과측정 및 리스크 조정 기준

(가) 보상체계 설계시 고려해야 할 회사의 주요 리스크

KB 금융지주는 신용리스크, 시장리스크, 운영리스크를 발생 가능한 중요한 리스크로 인식하고 관련된 건전성 및 자본적정성 지표를 성과평가에 반영하여 보상까지 연결되도록 운영하고 있습니다.

(나) 주요 리스크 측정지표

- 실질 NPL 비율 : 총여신 대비 자산건전성 분류가 고정이하(고정, 회수의문, 추정손실)인 여신의 비율
- Tier1 비율 : 위험가중자산(Risk Weighted Assets) 대비 기본자본(Tier1 : 자본금, 자본준비금, 이익잉여금 등 실질순자산)의 비율
- RAROC(Risk Adjusted Return on Capital) : 위험자본(금융감독원 규제자본 기준에 따라 회사가 보유해야 할 자기자본량) 대비 세후위험조정이익의 비율

(다) 동 측정지표에 의한 주요 리스크별 측정결과

2018년 주요 리스크 측정지표의 세부 측정결과는 실질 NPL 비율의 경우, 총여신잔액 318.0조원 중 고정이하여신 3.2조원으로 1.01%를 기록하였고, Tier1 비율은 기본자본 33.0조원 및 위험가중자산 236.1조원으로 13.97%를 기록하였으며, RAROC은 세후위험조정이익 1.6조원과 위험자본 19.7조원으로 8.18%를 기록하였습니다.

(라) 동 측정결과의 최근 3개년 증감추이, 증감추이에 대한 설명, 증감추이가 보상에 미치는 영향

구분	2018년	2017년	2016년
실질 NPL 비율	1.01%	1.19%	1.56%
Tier1 비율	13.97%	14.60%	14.37%
RAROC	8.18%	7.12%	5.14%

해당 지표별로 정해진 배점에 매년 부여된 목표 대비 실적에 따라 득점이 산출되며, 이를 통해 경영진의 보상에 영향을 미칩니다.

(마) 동 측정결과와 보상의 연계방법

실질 NPL 비율과 Tier1 비율, RAROC 지표는 경영진의 성과평가지표로 반영되고 있으며, 이에 따른 성과평가 결과가 보상에 반영되고 있습니다.

(바) 동 측정지표와 회사 전체 리스크관리 체계의 연계방법

동 측정지표는 회사의 건전성과 자본적정성을 관리하기 위한 중요지표로써 회사 경영진 성과평가에 반영되고 해당 성과평가 결과에 따라 보상액이 조정됩니다. 이를 통해 과도한 리스크 추구를 억제하고 성장성/수익성/건전성간 균형 경영을 추구하고 있습니다.

나.보상 세부사항

(1) 임직원 총보상

(단위 : 명, 억원)

구분	임직원 보상총액 ^{주1)} (A)	법인세차감전순이익(B) ^{주2)}		임직원수 ^{주3)} (C)	임직원 평균보상(A/C)
			비율(A/B)		
전년도 (2017년)	255.1	26,286.6	0.97%	188	1.36
당해년도	257.8	41,384.2	0.62%	194	1.33

(2018년)					
---------	--	--	--	--	--

- 주 1) 해당년도 말 재직 임직원 기준(사외이사 및 기타 비상무이사 포함)으로 임직원보상총액(A)은 소득세법 제 20 조에 따라 관할 세무서에 제출하는 근로소득지급명세서의 근로소득 기준
- 주 2) 법인세차감전순이익(B)은 그룹 연결기준의 t-1 기의 금액
[예시 : 당해연도가 2018 년인 경우 2017 년말 법인세차감전순이익 기재]
- 주 3) 해당년도 말 재직 임직원 기준

(2) 직급별 보상총액 및 성과보상액

(단위 : 명, 억원)

구분		임원				직원					
		등기		미등기		부서장급		팀장급		팀원급	
		인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액
전년도 (2017년)	보상총액	9	15.1	15	31.0	16	28.6	39	58.0	109	122.4
	성과보상액		4.5		10.5		4.6		9.2		18.4
당해년도 (2018년)	보상총액	9	19.9	15	38.9	19	33.2	42	56.4	109	109.4
	성과보상액		6.4		19.4		5.7		9.4		17.1

주) 인원 : 해당년도 말 재직 임직원 기준

금액 : 소득세법 제 20 조에 따라 관할 세무서에 제출하는 근로소득지급명세서의 근로소득 기준

다. 임원 및 금융투자업무담당자 보상 세부사항

(1) 보상의 구분(해당년도 발생액 기준)

(단위 : 명, 억원)

구분		수급자수 ^{주1)}	기본급 ^{주2)}	성과보상액 ^{주2)}	이연지급 대상
전년도 (2017년)	경영진	17	30.1	66.2 ^{주3)}	36.2
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음			
당해년도 (2018년)	경영진	16	27.3	37.9 ^{주3)}	20.0
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음			

주 1) 해당년도 중 6 개월 이상 근무한 경영진(사외이사 및 기타 비상무이사 제외, 이하 동일)

주 2) 보상의 성격으로 지급되는 금원(수당, 실비 등 그 명목을 불문함)을 모두 포함하며 성과와 관계없이 지급되면 '기본급'으로, 성과와 관련하여 지급되면 '성과보상'으로 분류

주 3) 성과와 연동하여 지급여부와 지급금액이 결정되는 성과연동주식과 관련하여 평가기간이 도래하지 않은 성과보상액의 경우 당해년도 누적손익계산서 기준 주식보상비용으로 산출(이하 동일)

(2) 성과보상의 형태(해당년도 발생액 기준)

(단위 : 억원)

구분		변동보상액				
		현금	주식 ^{주)}	주식연계상품	기타	
전년도 (2017년)	경영진	66.2	30.0	36.2	-	-
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음				
당해년도 (2018년)	경영진	37.9	17.9	20.0	-	-
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음				

주) 주식 : 발생 회계연도말 현재의 공정시가로 평가하여 산정(단, 성과와 연동하여 지급여부와 지급금액이 결정되는 성과연동주식과 관련하여 평가기간이 도래하지 않은 성과보상액의 경우 당해년도 누적손익계산서 기준 주식보상비용으로 산출)

(3) 이연보상액의 보상의 구분(해당년도말 누적액 기준)

(단위 : 억원)

구분		이연보상액 ^{주1)}	지급확정 ^{주2)}	
			지급확정 ^{주2)}	지급미확정 ^{주2)}
전년도 (2017년)	경영진	93.9	90.9	3.0
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음		
당해년도 (2018년)	경영진	56.8	47.5	9.3
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음		

주 1) 이연보상액 : 해당년도말 현재 누적된 총 이연보상액(지급 미확정분의 경우 몬테카를로 시뮬레이션 기법으로 산출한 당해년도 누적손익계산서 기준 주식보상비용 기준)으로 당해년 발생 성과보상액을 익년도 1/4 분기중 평가하여 이연규모를 확정하는 경우 동 이연보상액을 당해년말 기준 누적 이연보상액에 포함(이하 동일)

주 2) 특정년도말 시점의 누적 이연보상액 중에서 지급여부와 상관없이 이연보상 지급을 위한 주식수가 지급 확정된 경우 '지급확정'으로, 미확정된 경우 '지급미확정'으로 구분. 다만, 그 지급액은 이연지급 시점의 공정시가에 따라 변동

(4) 이연보상액의 형태별 구분(해당년도말 누적액 기준)

(단위 : 억원)

구분		이연보상액				
		현금	주식	주식연계상품	기타	
전년도 (2017년)	경영진	93.9	-	93.9	-	-
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음				

당해년도 (2018년)	경영진	56.8	-	56.8	-	-
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음				

(5) 이연보상액의 보상의 구분(해당년도말 누적액 기준을 발생년도별로 구분)

(단위 : 억원)

구분		이연보상액 ^{주)}	이연보상액 ^{주)}				
			t기	t-1기	t-2기	t-3기	이전
전년도 (2017년)	경영진	93.9	36.2	36.0	18.0	3.0	0.7
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음					
당해년도 (2018년)	경영진	56.8	20.0	14.0	12.0	8.6	2.2
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음					

주) 해당년도말 시점 누적 이연보상액을 발생년도별로 구분

(예시 : 2018년말 기준으로 누적된 이연보상액을 2018년(t기) 발생분, 2017년(t-1기) 발생분, 2016년(t-2기) 발생분 등으로 구분

(6) 이연보상의 조정

(단위 : 억원)

구분		이연보상액			직·간접적 조정에 노출된 금액 ^{주4)}
		축소액 ^{주1)}	직접적 조정 ^{주2)}	간접적 조정 ^{주3)}	
전년도 (2017년)	경영진	-	해당 사항 없음	-	91.3
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음			
당해년도 (2018년)	경영진	-11.0	해당 사항 없음	-11.0	52.5
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음			

주 1) 해당년 직전년도말 시점 누적 이연보상액중에서 직접적(삭감, 환수 등), 간접적(주가변동 등) 조정에 따라 축소된 금액. 다만, 성과평가 등을 반영하여 이연보상을 축소하였으나, 주가변동 등으로 인해 실제 이연보상액이 증가한 경우에도 동 항목에 기재함

주 2) 이연보상이 직접적(삭감, 환수 등) 조정에 따라 축소된 부분

주 3) 이연보상이 간접적(주가변동 등) 조정에 따라 축소된 부분

주 4) 잠재적으로 직접적, 간접적 조정에 노출되어 있는 이연보상액(해당년도말 누적액 기준)

(7) 퇴직자에 대한 퇴직보상

(단위 : 명, 억원)

구분		수급자수	퇴직보상액 ^{주)}	1인 기준 최고 지급액
전년도 (2017년)	경영진		해당 사항 없음	
	금융투자업무 담당자		해당 사항 없음	
당해년도 (2018년)	경영진		해당 사항 없음	
	금융투자업무 담당자		해당 사항 없음	

주) 근로기준법상 법정퇴직금은 퇴직보상액에서 제외

(8) 기존 고용자 ^{주1)}에 대한 보장성 상여금

(단위 : 명, 억원)

구분		수급자수	보장성 상여금 ^{주2)}	1인 기준 최고 지급액
전년도 (2017년)	경영진		해당 사항 없음	
	금융투자업무 담당자		해당 사항 없음	
당해년도 (2018년)	경영진		해당 사항 없음	
	금융투자업무 담당자		해당 사항 없음	

주 1) 기존 고용자 : 당해 회계연도 이전부터 경영진 및 금융투자업무담당자에 해당된 자

주 2) 근로기준법상 평균임금에 포함되는 기본급성의 보장상여는 보장성 상여금에서 제외(이하 동일)

(9) 신규 고용자 ^{주)}에 대한 보장성 상여금

(단위 : 명, 억원)

구분		수급자수	보장성 상여금	1인 기준 최고 지급액
전년도 (2017년)	경영진		해당 사항 없음	
	금융투자업무 담당자		해당 사항 없음	
당해년도 (2018년)	경영진		해당 사항 없음	
	금융투자업무 담당자		해당 사항 없음	

주) 신규고용자 : 당해 회계연도 중에 채용, 승진, 전보 등의 사유로 경영진 및 금융투자업무담당자에 해당된 자

(10) 일회성 인센티브^{주)} 지급 건수 및 금액

(단위 : 명, 억원)

구분	수급자수	일회성 인센티브 ^{주)}	1인 기준 최고 지급액
전년도 (2017년)	경영진	해당 사항 없음	
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음	
당해년도 (2018년)	경영진	해당 사항 없음	
	금융투자업무 담당자	해당 사항 없음	

주) 일회성 인센티브 : 기업이 신규 인력 채용 시 근로계약 등을 체결하면서 일회성의 인센티브 명목으로 지급하는 보상(Sign-on award)