

보수체계 연차보고서

2026. 3. 30.

하나자산운용(주)

제1절. 보수체계 연차보고서

1. 평가보상위원회

가. 총괄

회사는 보수체계가 회사의 성과와 이에 따른 리스크 구조의 조화를 바탕으로 금융회사로서의 영속성에 문제가 되지 않는 범위 내에서 설계·운영되도록 하는 것을 원칙으로 하고 있습니다.

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

회사는 2016 년 8 월 금융회사의 지배구조에 관한 법률 시행에 따라, 2016 년 9 월 이사회에서 '보수위원회규정'을 제정 하였으며, 2025 년 10 월 보수위원회의 명칭을 평가보상위원회로 변경하고 해당 규정 또한 '평가보상위원회규정'으로 개정하였습니다. 매년 정기주주총회에서 선임된 이사들로 평가보상위원회를 구성하고 있으며, 평가보상위원회는 3 명의 위원 중 2 명이 사외이사로 구성되었고, 사외이사 중에서 위원장을 선임하였습니다.

또한, 평가보상위원회규정 제 7 조에 의거하여 위원회의 안건, 의사진행 경과 및 결과를 기재하고 출석한 위원이 기명날인 또는 서명한 의사록을 보관하도록 하고 있습니다.

나. 구성

1) 총괄

평가보상위원회의 충실한 역할 구현을 위해 당사 평가보상위원회 규정 제 3 조에 의거하여 위원회는 위험관리위원회 소속 이사 1 인을 포함하여 3 인의 이사로 구성하되, 총 위원의 과반수를 사외이사로 구성하고 있습니다. 이 경우 위원 중 1 인 이상은 금융회사 또는 상법상 회사의 금융, 회계 또는 재무 분야에서 종사한 경험이 있는 자를 포함하고 있습니다.

2025 년에는 한차례 평가보상위원회가 재구성되어 2025 년 3 월 20 일 정기주주총회에서 선임된 이사들로 보수위원회가 구성되었으며, 총 3 인 (안성윤, 이창구, 김태우)의 위원으로서, 이중 2 인(안성윤, 이창구)의 위원이 사외이사이고, 안성윤 사외이사가 평가보상위원회의 위원장으로 있으며, 위험관리위원인 안성윤 사외이사, 김태우 상임이사를 포함하여 평가보상위원회 구성의 독립성 요건을 충족하였습니다. 이창구 사외이사는 신한은행 WM 영업본부 본부장, 신한은행 WM 그룹장 부행장보, 신한금융투자 WM 그룹 부사장, 신한자산운용 대표이사를 역임한 바 금융 전문가로서 충분한 전문성을 갖추었습니다.

2) 구성원

성명	상임/사외/비상임	직위	(위원회)선임일	(위원회)임기 만료일	비고
안성윤	사외/비상임	위원장	`23.10.27	`26. 정기주총일	위험관리위원 회계학 박사, 재무금융 및 기업금융 전문가
이창구	사외/비상임	위원	`23.10.27	`26. 정기주총일	금융전문가
김태우	상임	위원	`24.1.26	`26. 정기주총일	위험관리위원 금융 전문가

다. 권한과 책임

1) 총괄

평가보상위원회는 지배구조법 제 22 조 및 내부규정인 평가보상위원회규정 제 5 조에서 정하는 다음의 사항에 대하여 심의, 의결하고 있습니다.

- (1)보수의 결정 및 지급 방식에 관한 사항
- (2)보수지급에 관한 연차보고서의 작성 및 공시에 관한 사항
- (3)보수체계의 설계, 운영 및 그 설계, 운영의 적정성 평가 등에 관한 사항
- (4)보수정책에 대한 의사결정 절차와 관련된 사항
- (5)그 밖에 보수체계와 관련된 사항 (일정 기준에 해당되는 성과보수의 이연 지급 포함)

다만, 위원은 위원회에서 다루어지는 회사와 임직원에 대한 보수 정보를 외부에 누설하거나 자기 또는 제 3 자의 이익을 위하여 이용하여서는 안됩니다.

2) 보수의 결정 및 지급방식에 관한 사항 심의·의결

평가보상위원회는 2024 년 1 월 26 일 개최된 위원회에서 임원, 금융투자업무담당자에 대한 보수 체계의 설계 및 운영 등을 담은 성과보수운영규정을 심의·의결하였습니다. 2025 년 2 월 25 일 개최된 제 1 차 위원회에서 2025 년(제 26 기) 이사보수한도(안)의 승인을 득하였으며, 2025 년 3 월 28 일 제 2 차 보수위원회를 개최하여 2024 년도 성과보수의 결정 및 지급 (이연보수 포함)에 대하여 심의·의결하였습니다. 또한 2025 년 10 월 17 일 개최된 제 3 차 위원회에서 대표이사 보수(안)의 승인을 득하였습니다.

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

평가보상위원회는 2025 년 3 월 28 일 제 2 차 보수위원회를 개최하여 보수지급에 관한 ‘보수체계 연차보고서’의 작성 및 공시에 관한 사항을 심의하였습니다.

‘보수체계 연차보고서’ 작성에 관한 사항은 평가보상위원회규정에 근거한 평가보상위원회의 구성, 권한과 책임을 포함한 회사의 보수체계 의사결정 절차, 성과측정 및 위험 조정 기준, 성과와 보수의 연계성, 이연, 지급확정 및 환수 기준, 현금과 주식, 그 밖에 보수간의 배분을 결정하는 기준 등을 포함한 보수체계의 주요 특성, 임원 및 금융투자업무 담당자에 해당하는 사람에 대한 보수체계의 설계·운영의 적정성 평가 등에 관한 사항, 보수정책에 대한 의사결정 절차와 관련한 사항, 그리고 보수에 관한 총계정보와 임원 및 금융투자업무담당자의 보수에 관한 사항의 작성기준으로 의결하였고, 현재 제출하는 ‘보수체계 연차보고서’를 위원회가 개최된 날의 익월 15일까지 해당 금융회사 및 관련협회 등의 인터넷 홈페이지 등에 공시하기로 의결하였습니다.

4) 임원퇴직금규정 제정(안) 심의·의결

평가보상위원회는 2025년 2월 25일 개최된 제1차 위원회에서 임원퇴직금규정 제정(안)에 관한 사항을 심의·의결 후 주주총회 의안으로 부의하였습니다.

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

평가보상위원회는 2024년 제1차 위원회에서 평가보상위원회의 구성, 규정, 그리고 보수체계의 설계·운영 및 그 설계·운영의 적정성 평가 등에 관한 사항 내용을 심의하였습니다.

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 설계하였습니다. 지배구조법에 따라 이연대상자의 이연 대상 금액은 성과급 지급 총액의 최소 40%로 하며, 이연 기간은 당해연도 성과급이 지급된 지급연도로부터 3년으로 하였으며, 지급연도의 익년도부터 매 3년간 이연 초기 지급분이 이연 기간별 균등 배분액보다 크지 않게 책정하여 장기성과와 연계하도록 설계하였습니다.

이연지급 대상은 등기임원과 일정 기준금액을 초과하는 자를 금융투자업무담당자로 정하여 진행하며, 이중 등기임원의 경우 지배구조법상 이연지급 의무대상으로서 성과보수의 일부가 이연 지급됩니다. 그 외 조직의 안정적인 운영을 위해 성과급의 이연 지급이 필요한 대상자를 대표이사가 추가로 지정하여 보수위원회에 보고할 수 있도록 하였습니다.

이후 평가보상위원회는 2025년 제1차 위원회에서 평가보상위원회의 구성, 규정, 그리고 보수체계의 설계·운영 및 그 설계·운영의 적정성 평가 등에 관한 사항을 심의하였습니다.

6) 보수정책에 대한 의사결정 절차와 관련된 사항 심의·의결

평가보상위원회는 평가보상위원회규정에 따라 매년 1 회 이상 개최함을 원칙으로 하고 있으며, 매년 보수정책에 대한 의사결정 절차와 관련된 사항을 점검하고 있습니다.

2025 년 제 2 차 위원회에서 상기 내용을 심의, 의결하였습니다.

7) 금융회사의 보수체계와 재무상황 및 위험과의 연계성 및 이 법규 준수 여부에 대한 상시 점검

현재 회사의 임직원에 대한 보수체계는 예년과 동일하며, 회사 전체의 재무상황 특히 손익규모 및 자본의 규모 등에 비추어 적절한 수준임을 확인하였으며, 위험수준에 대해서도 노출되지 않은 것으로 판단하였습니다.

아울러, 성과보수의 원칙, 설계 및 조정, 이연지급, 성과보수의 지급형태 및 방식, 현금보수 지급 등에 대해서도 보수체계 관련 법규를 준수하고 있음을 확인하였습니다.

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

회사의 보수체계는 한국의 관련법규와 하나금융지주의 규정 하에 관리 및 운영되고 있습니다.

따라서, 평가보상위원회는 회사의 임직원에 대한 보수체계 및 운영이 관련 법규를 준수하고 있음을 확인하였으며, 아울러, 사외이사가 평가보상위원회의 위원장을 맡아 경영진으로부터 독립적으로 보수평가를 수행하고 있음을 확인하였습니다.

9) 평가보상위원회 보수정책의 적용 범위

평가보상위원회의 보수정책은 하나자산운용(주) 전체 조직에 적용됩니다.

10) 임원, 금융투자업무담당자 등에 대한 변동보상 대상자의 결정

변동보상 (성과보수) 대상자는 전체 임직원입니다. 단, 지배구조법은 평가보상위원회가 임원 및 금융투자업무담당자를 결정하도록 규정하고 있는 바, 2025 년 제 2 차 평가보상위원회에서는 보수체계의 기준에 따라 2024 년도분으로 발생한 변동보상(성과보수) 대상자 중 이연지급이 될 수 있는 대상자를 검토하였습니다. 이 결과, 의무적으로 이연지급 대상이 되는 등기임원 외에, 이연지급 기준에 부합하는 금융투자업무담당자와 이에 해당되는 임직원을 확인하였으며 지배구조법에 따라 적법하게 이연지급됨을 확인하였습니다.

11) 성과보수 이연지급 대상 직원(금융투자업무담당자 제외)의 결정

금융투자업무담당자 이외에 성과보수의 이연 기준에 해당하는 직원이 없습니다.

라. 평가보상위원회 활동내역 및 평가

1) 의사결정 절차

평가보상위원회는 연 1 회이상 개최함을 원칙으로 하며, 회의 개최일 최소 1 주일전에 각 위원에게 소집사실을 통지합니다. 다만, 위원 전원의 동의 시, 소집 절차를 생략할 수 있습니다.

위원회의 결의는 재적위원 과반수의 찬성으로 하며, 위원회 결의에 관하여 특별한 이해관계가 있는 자는 의결권을 행사하지 못합니다.

위원회는 위원의 전부 또는 일부가 직접 회의에 출석하지 아니하고 모든 위원이 음성을 동시에 송, 수신하는 통신수단에 의하여 결의에 참가할 수 있습니다. 위원회가 개최된 후 동 위원회 안전과 관련된 추가 권고사항이나 승인사항은 이메일을 포함한 기타 통신 수단에 의하여 토의될 수 있고, 최종 결과는 위원회에 출석한 전원이 서명 또는 날인한 의사록으로 입증됩니다. 평가보상위원회는 결의된 사항을 이사회에 보고합니다.

2) 활동내역 개요

평가보상위원회는 2025 년 2 월 26 일에 제 26-1 차 위원회를 개최하였으며, 참석률은 100% 입니다. 회사의 보수체계에 따라서 보수를 집행하였음을 확인 후 그 운영의 적정성을 평가하였습니다. 또한 2024 년도 이사보수가 2024 년 정기주주총회에서 승인된 한도(20 억원)내에서 집행되었음을 보고하였으며, 2025 년도 이사보수한도를 전년과 동일하게 승인한 후 주주총회 의안으로 부의하였고, 임원퇴직금규정의 제정(안)을 심의한 후 주주총회 의안으로 부의하였습니다.

제 26-2 차 위원회는 2025 년 3 월 28 일 개최하였으며, 평가연도 기준으로 2024 년도 성과보수액수와 그 지급을 2025 년 1/4 분기 중에 할 것을 포함한 지급 방식에 대하여 논의하고 의결한 후, 본 보수체계연차보고서의 작성과 공시에 필요한 세부사항에 대하여 심의하였습니다.

제 26-3 차 보상위원회는 2025 년 10 월 17 일 개최하였으며, 대표이사 보수(안)의 기본급, 활동수당, 단기성과급 한도에 대하여 심의하였습니다.

제 26-4 차 평가보상위원회는 2025 년 12 월 18 일 개최하였으며, 2025 년도 경영성과평가 지표를 장기 수익성 기반 확보, 장기 성장성 기반 확보, 성장성, 건정성, 중점추진과제, 정성지표로 구분하여 그에 대한 세부내역에 대하여 심의하였습니다.

3) 회의 개최내역

2025 년도 제 1 차 보수위원회: 2025. 2. 25. (화) 11:00 (안전통지일: 2025. 2.18)

항목		위원별 활동내역			가결여부
1. 위원 성명		안성윤	이창구	김태우	
2. 참석여부 및 (불참)사유		참석	참석	참석	
3. 보고 안건	가. 보수체계 운영의 적정성 및 전년도 보수 보고	특이사항없음	특이사항없음	특이사항없음	
4.의결 안건	가. 1 호안건 2025 년(제 26 기) 이사보수 한도 승인의 건	찬성	찬성	찬성	가결
	나. 2 호안건 임원퇴직금규정 제정(안) 승인의 건	찬성	찬성	찬성	가결

2025 년도 제 2 차 보수위원회: 2025. 3. 28. (금) 18:00 (안전통지일: 2025. 03. 28¹⁾)

항목		위원별 활동내역			가결여부
1. 위원 성명		안성윤	이창구	김태우	
2. 참석여부 및 (불참)사유		참석	참석	참석	
3.의결 안건	가. 1 호안건 2024 년 대표이사 성과보수 지급의 건	찬성	찬성	의결권불행사	가결
	나. 2 호안건 2024 년도 성과보수의 결정 및 지급의 건(이연보수 포함)	찬성	찬성	의결권불행사	가결
	다. 3 호안건 ¹⁾ 2024 년도 보수체계 연차보고서 채택의 건	찬성	찬성	찬성	가결

1) 보수위원회 위원 전원의 동의를 얻어 소집기간 단축

2) 2024 년도 보수체계 연차보고서 작성 및 공시에 관한 사항

2025 년도 제 3 차 보수위원회: 2025. 10. 17. (금) 16:00 (안전통지일: 2025. 10. 10)

항목		위원별 활동내역			가결여부
1. 위원 성명		안성윤	이창구	김태우	
2. 참석여부 및 (불참)사유		참석	참석	참석	
3.의결 안건	가. 1 호 안건 대표이사 보수(안) 승인의 건	찬성	찬성	의결권불행사	가결

2025 년도 제 4 차 평가보상위원회: 2025. 12. 18. (목) 15:30 (안전통지일: 2025. 12. 11)

항목	위원별 활동내역	가결여부
----	----------	------

1. 위원 성명		안성윤	이창구	김태우	
2. 참석여부 및 (불참)사유		참석	참석	참석	
3.의결 안건	가. 1호 안건 2025년도 경영성과평가 지표 승인의 건	찬성	찬성	찬성	가결

4) 평가

회사는 필요할 경우, 평가보상위원회가 법령·내규에서 요구하는 역할과 책임을 적절하게 수행하는지를 검토하여 평가보상위원회가 회사 지배구조에 영향을 미치는 주요 기관으로서 제대로 자리매김할 수 있도록 지원하는 목적으로 평가를 실시할 수 있습니다. 이와 같은 점검은 평가보상위원회 의사록 등에 대한 서면조사 및 관련 임직원에 대한 대면조사 등을 통해 평가보상위원회 구성원간 의사소통 및 전문성 보완 수준, 위원회 소집절차 및 사전 안전제공 수준, 위원회 개최빈도 및 시간의 적정성, 현안에 대한 심의 의결의 적시성 등을 포함할 수 있습니다.

2. 보수체계

가. 주요사항

1) 성과측정 및 성과와 보수의 연계방식

가) 회사 전체 또는 중요 사업부에 대한 주요 성과측정 지표

회사 전체에 대한 성과는 신규 순유입자금 (Net New Money), 신규 순유입자금에 대한 운용보수 (Net New Run Rate), 법인세차감전이익 (Profit Before Tax), 시장점유율 등으로 구성된 KPI 달성도에 의해 측정되며, 준법경영과 내부통제 관리 등의 건전성 지표도 평가에 반영됩니다.

나) 개인에 대한 주요 성과측정 지표

임원 및 직원의 경우 회사의 주요 지표 달성도, 업무 목표의 달성도, 회사 및 부서에 대한 기여도, 인재관리, 위험관리 등에 대하여 상급자, 동료, 직원에 의한 평가로 성과가 측정됩니다.

고유의 평가 시스템을 통하여 매년 모든 임직원에 대하여 정량평가와 정성평가를 실시하고 있습니다. 본인 평가와 다면평가, 라인매니저 평가로 구성되며, 모든 평가는 계량화되고, 객관적이며 공정하게 이루어집니다.

평가 시스템 (Performance Measurement & Management)

- Performance Goals(정량평가): 업무와 관련된 목표를 고객, 조직, 재무, 직무, 리스크 관리 등의 세부항목으로 수립, 평가함. 특히 개별 담당 업무에 따라 맞춤형 리스크 관리 목표를 부여하여 평가함.

- Behaviors Goals(정성평가): 업무 수행에 요구되는 바람직한 행동 양식 및 윤리 의식을 Integrity, Collaboration, Challenges 항목으로 구분하여 평가하며, 필수 컴플라이언스 교육 이수여부, 상벌 및 징계내역 등의 요소도 반영함.

다) 회사 전체 및 개인 성과측정 결과와 개인 보수의 연계방법

회사 전체의 경영성과와 조직별 경영목표 달성도, 개인의 평가 결과 및 기여도에 의거하여 개인의 보수를 정하고 있습니다. 성과주의문화에 기반하여 성과와 역량, 기여도에 따라 개인의 보수를 결정하는 철저한 성과주의를 추구하고 있습니다. 단, 준법감시인과 위험관리책임자에 대한 보수는 회사의 재무경영성과에 연동되지 않도록 하고 있습니다.

2) 성과보수 이연 및 조정, 환수, 지급확정 기준

가) 성과보수액 중 즉시지급과 이연지급에 대한 정책

지배구조법에 따라 이연대상자의 이연 대상 금액은 성과급 총액의 최소 40%로 하며, 이연 기간은 당해연도 성과급이 지급된 지급연도로부터 3 년으로 하였으며, 지급연도의 익년도부터 매 3 년간 이연대상금액의 1/3 을 지급하도록 하며, 지정된 이연 대상자 이외에 조직의 안정적인 운영을 위해 성과급의 이연 지급이 필요한 대상자를 대표이사가 추가로 지정하여 평가보상위원회에 보고할 수 있도록 하고, 해당 대상자에게는 당해연도 성과급 총액의 60%와 3,000 만원 중 높은 금액을 일시 지급 후 그 잔여분을 이연 대상 금액으로 하여 동일하게 지급하도록 규정하였습니다.

나) 이연된 보수액 또는 지급된 보수액에 대한 조정 및 환수정책

성과보수가 확정되었다 할지라도, 지급 당일에 회사에 고용상태를 유지하지 않고 있거나, 사직 통보를 한 경우에는 성과보수를 지급하지 않습니다.

성과보수액 중 이연 보수액은 3 년 간에 걸쳐 이연지급 하며, 이연 보수액은 회사의 경영상황 악화 또는 재무성과 미달, 비윤리적 행위 또는 법률 위반으로 인한 징계, 고의 또는 과실로 회사의 이익에 반하는 행위나 손실을 초래할 경우, 퇴직 사유 등으로 일부 또는 전부가 환수조치 될 수 있도록 하여 보상을 조정하고 있습니다. 동기임원의 경우 임기 만료에 따른 퇴임 시에는 환수하지 않습니다.

다) 이연보수액 중 지급확정과 지급미확정의 결정 기준

성과보수액 결정시 이연보수액이 이연기간과 배분율을 토대로 결정되며 각 지급 시점도 결정됩니다.

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 기본급으로 분류하고, 성과평가에 의해 지급되는 재량인센티브는 성과보수액으로 분류하고 있습니다.

전체 보수액 대비 성과보수 비율을 배분하는 특정 기준이나 고정 비율은 없으나, 당사의 성과주의문화 기반위에 회사 전체의 성과급 재원이 마련되고, 직무의 특성, 업무책임, 기여도, 성과 및 평가 등 종합적인 결과를 반영하여 개별 성과보수액이 결정됩니다.

나) 성과보수의 지급형태(현금, 주식, 주식연계상품 등)

성과보수의 즉시지급과 이연지급 분은 현금으로 지급합니다. 2023 년 10 월 27 일자로 지배구조변경 후 현 시점 기준의 성과보수의 지급형태는 현금입니다.

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

지배구조법 시행령 제 17 조 및 내부규정 등에 합당하도록 성과보수액 및 보수지급 방식을 정하여 운영하고 있으며, 2023 년 10 월 27 일자로 지배구조변경 후 현 시점 기준의 성과보수의 지급형태는 현금입니다.

라) 성과보수액 중 즉시지급과 이연지급의 배분을 결정하는 기준 및 근거

성과보수 총액의 60%와 3,000 만원 중 높은 금액은 현금으로 즉시 지급하며, 잔여분은 이연지급 됩니다. 배분비율은 지배구조법을 따르고 있으며, 회사의 보수체계에 반영하여 운영하고 있습니다.

4) 일반직원의 보수체계

가) 성과주의 문화 정착을 위한 보수제도

회사는 직원들의 성과가 기본연봉과 성과급 (재량인센티브)에 연동되는 성과주의 문화를 지향하고 있으며, 이를 위해 체계적인 평가 시스템을 갖추고 평가 결과와 연계하여 보상하고 있습니다.

나) 임금체계의 합리화

회사는 급여규정에 근거하여, 임금 체계를 기본급과 재량 성과급으로 단순화하여 운영하고 있습니다. 또한, 직원들의 직무 가치, 책임 수준, 경력 및 해당 직위의 시장 가치, 업무 수행 능력에 따라 임금 수준을 결정하고 있습니다.

5) 외부전문가의 자문내역

2023년 10월 27일 지배구조의 변경 이후로는 1994년부터 금융산업을 대상으로 전문적으로 보수체계 서베이를 진행하고 있는 Willis Towers Watson Total Reward Survey 외부 결과를 토대로 회사의 보수체계에 대한 자문 및 검토를 하고 있습니다.

6) 보수 관련 보험의 활용 내역

해당 사항 없음.

7) 보수체계상 주요 변경 사항

해당 사항 없음.

나. 보수 세부사항

1) 임직원 총보수 (해당연도 실제 지급액기준)

(단위: 명, 억원)

구 분	임직원 보수총액 (A) ¹⁾	법인세차감전 순이익(B) ²⁾		임직원수 (C)	임직원 평균보수 (A/C)
			비율(A/B)		
전년도 (2024년)	95.1	68.5	139%	91	1.04
당해년도 (2025년)	121.1	80.3	177%	106	1.14

주 1) 임직원보수총액(A)은 소득세법 제 20 조에 따라 관할 세무서에 제출하는 근로소득지급명세서의 근로소득을 기준으로 하여 각각의 연도에 실제 지급한 금액임.

주 2) 법인세차감전순이익(B)은 t 로 기재. 해당연도말 실제 지급된 보수총액에 해당연도말 법인세차감전순이익을 비교함

2) 직급별 보수총액 및 성과보수액 (해당연도 실제 지급액 기준)

(단위: 명, 억원)

구 분		임 원 ¹⁾	직 원
전년도 (2024년)	보수총액 ²⁾	4.6	90.5

	성과보수액 ³⁾	0.1	13
당해년도 (2025 년)	보수총액 ²⁾	6.3	114.8
	성과보수액	1.8	25.1

주 1) 회사 인력 규모상 임 직원의 각 직급별 보수 총액은 별도 구분하지 않고 기재
(각 연도별 실제 신고된 근로소득 기준)

주 2) 보수총액에 성과보수액 포함.

주 3) 임원성과보수액에는 퇴직임원의 이연분 중 당해년도 지급한 것이 포함되어 있음.

3) 직급, 근속연수 및 성별 구분별 평균 보수액(임직원 1 인당 평균액) (단위 : 억원)

구분		임원	직원						임직원 평균 보수
			정규직			계약직			
			근속연 수 3 년 미만	근속연 수 3~5 년	근속연 수 5 년 이상	근속연 수 3 년 미만	근속연 수 3~5 년	근속연 수 5 년 이상	
전년도 (2024 년)	남성	1.0	0.9	1.0	1.0	0.6	1.2	1.7	0.9
	여성	0.5	0.3	0.7	0.9	0.5	1.3	1.8	0.7
	전체	0.9	0.6	0.8	0.9	0.6	1.2	1.7	0.8
당해년도 (2025 년)	남성	1.4	0.9	1.0	0.9	1.0	1.5	1.8	1.2
	여성	0.5	0.7	0.7	1.0	0.5	0.9	2.0	0.7
	전체	1.2	0.8	0.7	1.0	0.8	1.3	1.8	1.0

주 1) 개별 항목은 직급, 근속연수 및 성별에 따른 1 인당 평균보수액(보수총액/임직원수)을 기재

주 2) 해당년도말 시점 재직인원 기준으로 작성

다. 임원 및 금융투자업무담당자 보수 세부사항

1) 보수의 구분 (해당년도 발생액 기준) (단위: 명, 억원)

구 분		수급자수 ¹⁾	기본급 ²⁾	성과보수액 ³⁾	
					이연지급 대상 ⁴⁾
전년도 (2024 년도)	임원	5	4.5		
	금융투자업무담당자	13	17.7	12.2	4.9

당해년도 (2025 년도)	임원	5	4.5	1.8	1.1
	금융투자업무담당자	15	15.3	5.9	2.6

주 1) 해당년도중 6 개월이상 근무한 임원 기준으로 기재 (이하 동일)

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

주 3) 당해년도 실제지급분 기재

2) 성과보수의 형태 (해당년도 발생액 기준)

(단위: 억원)

구 분		성과보수액				
			현금	주식 ¹⁾	주식연계상품 ²⁾	기타 ³⁾
전년도 (2024 년도)	임원	-	-			
	금융투자업무담당자	12.2	12.2	-	-	-
당해년도 (2025 년도)	임원	2.8	2.8	-	-	-
	금융투자업무담당자	8.5	8.5	-	-	-

3) 이연보수액의 보수의 구분 (해당년도말 누적액 기준)

(단위: 억원)

구 분		이연보수액 ¹⁾		
			지급확정 ²⁾	지급미확정 ²⁾
전년도 (2024 년)	임원	0.1	0.1	
	금융투자업무담당자	4.9	-	4.9
당해년도 (2025 년)	임원	1.1		1.1
	금융투자업무담당자	2.6	-	2.6

주 1) 이연보수액: 이연보수액은 해당년도말 현재 누적된 총 이연보수액을 기재, 해당연도분으로 발생한 이연보수는 각각 3~5 년에 걸쳐 이연

주 2) 특정년도말 시점의 주 1)의 누적 이연보수액을 포함한 금액 중에서 지급여부와 상관없이 지급규모가 확정되어 2024 년에 지급된 금액을 '지급확정'으로 기입, 지급시점이 미도래한 이연금액은 '지급미확정'으로 구분 기재

4) 이연보수액의 형태별 구분 (해당년도말 누적액 기준)

(단위: 억원)

구 분	이연보수액
-----	-------

			현금	주식	주식연계상품	기타
전년도 (2024 년)	임원	0.1	0.1			
	금융투자업무담당자	4.9	4.9			
당해년도 (2025 년)	임원	1.1	1.1			
	금융투자업무담당자	2.6	2.6			

주) 각 연도별 말일자 기준의 이연보수누적액 기입

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

(단위: 억원)

구 분		이연보수액					
			t 기	t-1 기	t-2 기	t-3 기	이전
전년도 (2024 년)	임원	0.1		0.1	0.0		
	금융투자업무담당자	4.9	4.9				
당해년도 (2025 년)	임원	1.1	1.1				
	금융투자업무담당자	7.5	2.6	4.9			

주 1) 해당년도말 시점 누적 이연보수액을 발생년도별로 구분하여 기재

[예시 : 2025 년말 기준으로 누적된 이연보수액을 2025 년도(t 기) 발생분, 2024 년도(t-1 기) 발생분, 2023 년도(t-2 기) 발생분, 2022 년도(t-3 기) 발생분, 2021 년도(이전) 발생분 등으로 구분]

주 2) 지급액을 차감한 잔액 기준

6) 이연보수의 조정

(단위: 억원)

구 분		이연보수액			직·간접적 조정에 노출된 금액 ^{주)}
		축소액	직접적 조정	간접적 조정	
전년도 (2024 년)	임원	삭감, 환수에 따른 조정이 없으며, 기타 사유에 의하여 이연보수가 축소된 경우 없음			
	금융투자업무담당자	삭감, 환수에 따른 조정이 없으며, 기타 사유에 의하여 이연보수가 축소된 경우 없음			
당해년도 (2025 년)	임원	삭감, 환수에 따른 조정이 없으며, 기타 사유에 의하여 이연보수가 축소된 경우 없음			

	금융투자업무담당자	삭감, 환수에 따른 조정이 없으며, 기타 사유에 의하여 이연보수가 축소된 경우 없음
--	-----------	--

주) 잠재적으로 직접적, 간접적 조정에 노출되어 있는 이연보수액

7) 퇴직자에 대한 퇴직보수

(단위: 명, 억원)

구 분		수급자수	퇴직보수액	1인 기준 최고 지급액
전년도 (2024년)	임원	해당사항 없음		
	금융투자업무담당자			
당해년도 (2025년)	임원	해당사항 없음		
	금융투자업무담당자			

주) 근로기준법상 법정퇴직금은 퇴직보수액에서 제외