더밸류연구소 연구원 김규호 / 핵심 결과

증권사 임원·직원 보수 2018~2025

공시로 본 8년. 사업보고서를 낸 증권사 31곳(해마다 28~31곳)

증권사 31곳의 사업보고서(2018~2025년)와 2026년 반기보고서로 임원과 직원의 보수를 다시 계산했다.
8년 내내 값이 있는 25곳의 직원(임원 제외) 1인 평균은 105백만원에서 147백만원으로 늘었다.
2025년 등기이사 1인 평균은 직원 1인 평균의 5.5배(회사 중앙값)였다.

직원(임원 제외) 1인 평균, 8년 공통 25곳

+39%

2018년 105백만원 → 2025년 147백만원

지표	값	기준
미등기임원 1인 평균	353 → 450백만원(+28%)	8년 공통 25곳
등기이사 ÷ 직원 1인 평균	5.5배	2025년, 회사 중앙값
퇴직소득 비중	두 표 합집합 7%, 상위 5명 표 7%	2025년, 5억원 이상 공시자 총액 대비
회사별 공시 1위 보수	21.9억원	2025년, 29곳 중앙값
상반기 순이익 증감률	+72.5%	2026년 1~6월, 전년 동기 대비 27곳

대상은 사업보고서를 내는 증권사이고, 보수는 공시된 범위 안의 값이다. 등기임원은 보수총액 5억원 이상이면 개인별로 공시된다. 미등기임원·직원은 보수총액 5억원 이상이면서 회사 내 상위 5명에 들어야 확인할 수 있다. 회사별 값, 연도별 표, 회사 카드, 대표이사 명단은 별도 데이터북(105쪽)에 있다. 증감률과 비중은 반올림 전 원값으로 계산했다. 표시값으로 계산한 결과와 차이가 날 수 있으며, 구성비 합계는 반올림으로 100%와 다를 수 있다.

02 대상과 방법 / 03~04 직원 연봉 / 05~06 임원과 직원의 격차 / 07~09 회사별 비교 / 10~13 고액 보수의 모습 / 14 분석의 틀 / 15 성과보수 이연 / 16 주총 한도 대비 지급률 / 17~20 실적과 보수 / 21 2026 상반기 / 22 한계와 데이터북

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

대상과 방법

공시 범위 안에서 다시 계산한 기준

구분	내용
대상	사업보고서를 낸 증권사 31곳. 합병·사업보고서 제출 시작 등으로 해마다 28~31곳이고, 직원 평균은 미등기임원 표가 없는 회사-연도를 빼 25~31곳
기간	2018~2025년 사업보고서, 2025·2026년 반기보고서. 보수 상위 5명 공시가 2018년 사업보고서부터 실렸다(3월 결산인 신영증권·리딩투자증권은 2019년 보고서부터)
직원	직원 현황은 미등기임원을 포함한다(공시 서식 기준. 236건 중 135건은 원문에 포함 문구가 있으나 서식 안내문만 남은 경우도 들어 있고, 나머지는 같은 회사 다른 해·서식 제목으로 추정). 직원 = 직원 현황 − 미등기임원(총액, 역산 인원 각각)
업권 1인 평균	회사별 총액 합 ÷ 회사별 역산 인원(총액 ÷ 공시 1인 평균) 합. 회사 구성과 인원 비중이 바뀌면 값도 바뀐다
순이익	2022년까지 FISIS, 2023년부터 DART(별도, 3월 결산 3곳은 2024년부터). 2023~2025년 두 출처 88건이 1백만원 안에서 같았다
등기이사	사외이사와 감사위원을 뺀 등기이사. 업권 값은 회사 중앙값

직원 차감의 인원 기준, 회사-연도 236건

직원 현황과 미등기임원 표가 같은 인원 기준으로 1인 평균을 냈는지

판정	건	뜻
원문 같은 기준	44	두 표 주석의 1인 평균 산식이 같은 인원으로 나눔
숫자상 기말 인원 일치	131	산식 주석이 두 표에 다 있지 않아 숫자로 판정: 두 표 역산 인원이 기말 인원과 ±3% 안
기준 미확인(둘 다 기말과 다름)	9	같은 기준이라는 뜻은 아님
다른 기준(한쪽만 기말과 같음)	36	뺀 인원에 두 기준이 섞임
원문 다른 기준	12	두 표 주석의 1인 평균 산식이 다른 인원으로 나눔
확인 어려움	4	인원·평균 값이 빠짐

업권 평균에서 뺀 회사-연도는 없다. 두 표 모두 기말 인원으로 나눠 다시 낸 업권 평균과의 차이는 해마다 0.3~1.5%였지만, 회사 순위는 2025년 16곳이 바뀌고 1위도 달라진다(7쪽, 백만원 표시값 기준). 회사별로는 5% 넘게 다른 회사-연도가 30건이고, 그중 원문 같은 기준·숫자상 일치는 6건이다(같은 기준이어도 월별 평균의 합이나 연평균 인원으로 나누면 기말 인원 값과 다르다). 업권 평균은 여러 기준을 섞은 값이다. 데이터북 6~7쪽.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

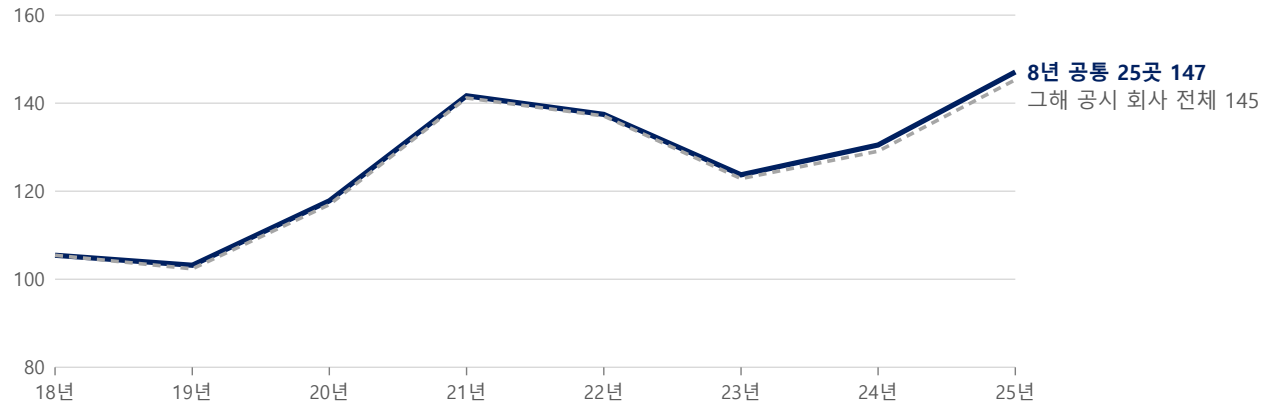
더밸류연구소 연구원 김규호 / 직원 연봉

직원 1인 평균, 8년 공통 25곳 +39%

직원은 임원 제외. 8년 내내 값이 있는 같은 회사끼리 본 가중평균

직원(임원 제외) 1인 평균

백만원. 세로축은 80부터



연도	8년 공통 25곳	그해 전체(곳)
2018	105	105(25)
2019	103	102(28)
2020	118	117(28)
2021	142	141(30)
2022	137	137(30)
2023	124	123(30)
2024	130	129(31)
2025	147	145(30)
18→25	+39%	+38%

그해 공시 회사 전체로 낸 값(오른쪽 열)은 회사가 들고 나도 이어지고, 공통 표본은 회사 구성이 같다. 두 값의 2018→2025 증가율 차이는 1%p다. 업권 가중평균이라 개인의 임금 인상률로 읽지 않는다. 데이터북 9쪽.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

더밸류연구소 연구원 김규호 / 직원 연봉

2025년 같은 25곳: 직원 147, 임직원 158백만원

같은 회사끼리 직원, 공시 직원(미등기임원 포함), 임직원(직원 현황 + 등기이사)을 견줬다

1인 평균, 세 값이 8년 다 있는 같은 25곳

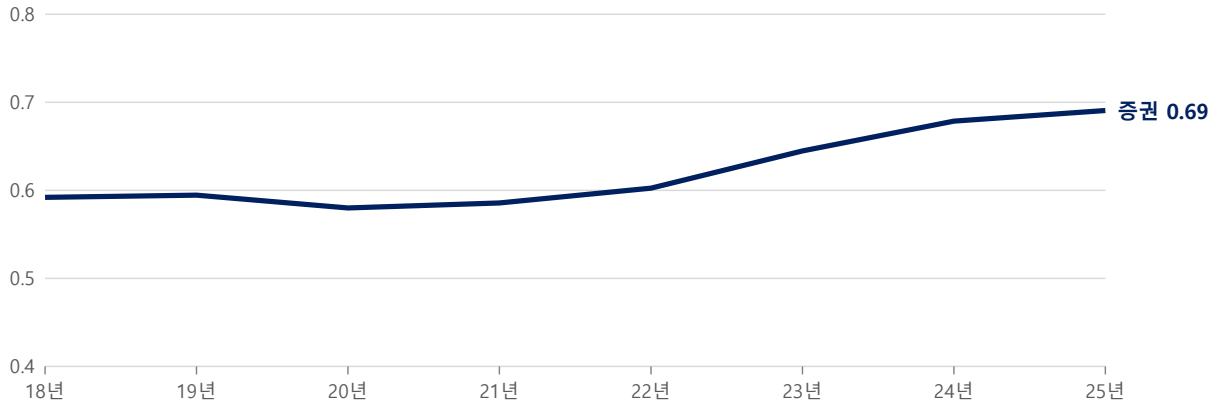
백만원

연도	직원(임원 제외)	공시 직원	임직원
2018	105	110	112
2025	147	156	158

2025년 미등기임원을 넣으면 1인 평균이 +6.3%, 등기이사까지 넣으면 +7.3% 달라진다.

성별 임금 비율(여성 ÷ 남성 1인 평균)

배. 직원 현황 성별 행(미등기임원 포함), 직급·근속·직무 구성을 통제하지 않은 단순 비율. 세로축은 0.4부터



0.59배(2018년) → 0.69배(2025년). 데이터북 10·21쪽.

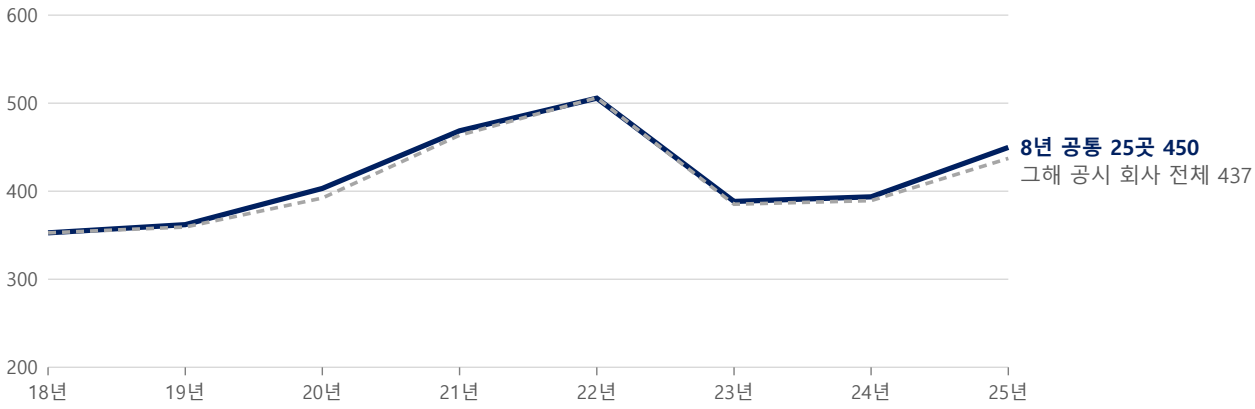
자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

미등기임원 1인 평균, 8년 공통 25곳 +28%

미등기임원은 공시 1인 평균의 가중평균, 등기이사는 회사 중앙값

미등기임원 1인 평균

백만원. 세로축은 200부터



연도	미등기 공통 25곳	미등기 그해 전체(곳)	등기이사 중앙값(곳)
2018	353	353(25)	725(28)
2019	362	359(28)	812(28)
2020	403	392(28)	589(29)
2021	469	464(30)	731(30)
2022	506	506(30)	763(30)
2023	388	385(30)	680(30)
2024	394	389(31)	565(31)
2025	450	437(30)	740(30)

등기이사 1인 평균(회사 중앙값)은 퇴직금 등 일회성 지급액과 대표이사 보수 변동의 영향을 받아 해마다 크게 달라질 수 있다. 데이터북 11~12쪽.

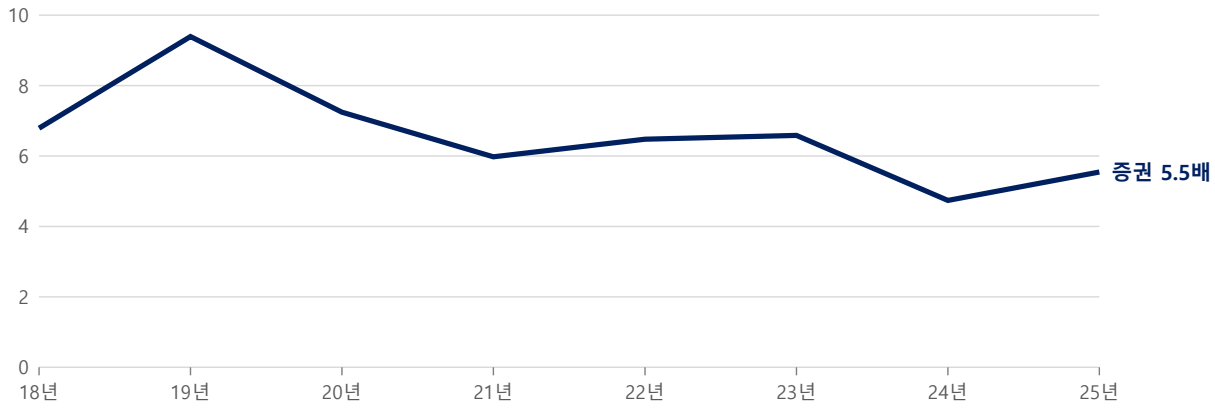
자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

2025년 등기이사 1인 평균은 직원의 5.5배(회사 중앙값)

회사마다 등기이사 1인 평균 ÷ 직원(임원 제외) 1인 평균을 내고 업권은 그 중앙값

등기이사 ÷ 직원 1인 평균

배, 회사 중앙값



연도	배율 중앙값	회사 수
2018	6.8	25
2019	9.4	28
2020	7.2	28
2021	6.0	30
2022	6.5	30
2023	6.6	30
2024	4.7	31
2025	5.5	30

배율은 회사 값이라 등기이사 수가 적은 회사에서 한 사람의 보수 변화가 그대로 반영된다. 데이터북 22쪽, 회사별 값은 B-12.

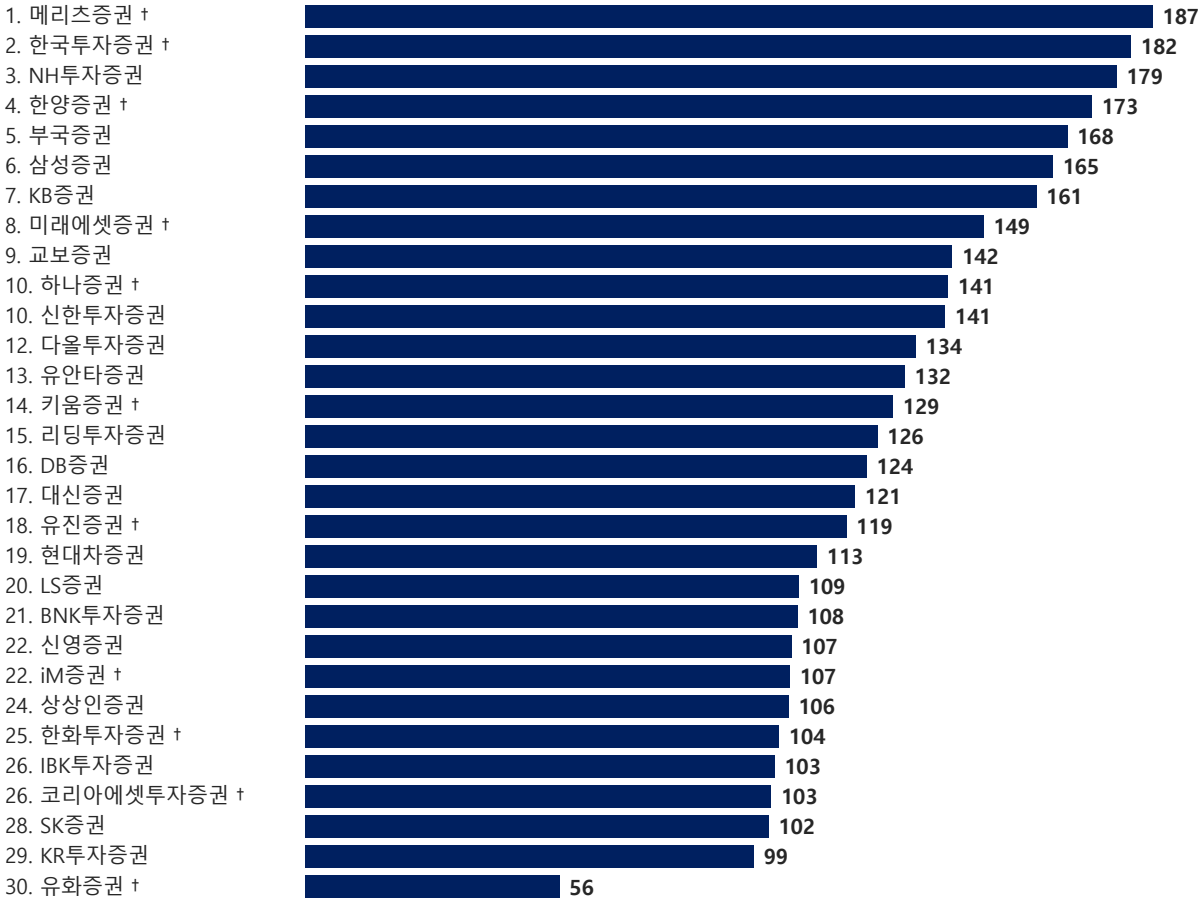
자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

2025년 직원 1인 평균: 분모를 바꾸면 1위도 바뀐다

회사별 직원(임원 제외) 1인 평균. 순위는 산식에 민감하다: 기말 인원으로 나누면 16곳의 순위가 바뀌고 1위도 달라진다

2025년 직원 1인 평균

백만원, 30곳. † = 두 표가 같은 인원 기준이라고 원문이나 숫자로 확인하지 못한 회사(11곳, 원문에서 다른 기준을 확인한 곳 포함)



분모를 바꾸면

본문(역산 인원)과 두 표 모두 기말 인원으로 나눈 값, 백만원. 순위는 위 그래프와 같이 백만원 표시값 기준(같은 값은 같은 순위). 본문 상위 3곳, 기말 기준 상위 3곳, 3계단 이상 바뀐 곳

회사	인원 기준	본문	기말 인원	순위(본문 → 기말)
메리츠증권	다른 기준	187	174	1 → 2
한국투자증권	다른 기준	182	172	2 → 4
NH투자증권	원문 확인	179	177	3 → 1
한양증권	다른 기준	173	174	4 → 2
키움증권	다른 기준	129	117	14 → 19
LS증권	원문 확인	109	105	20 → 25
iM증권	다른 기준	107	131	22 → 13
한화투자증권	기준 미확인	104	99	25 → 29
KR투자증권	원문 확인	99	107	29 → 22

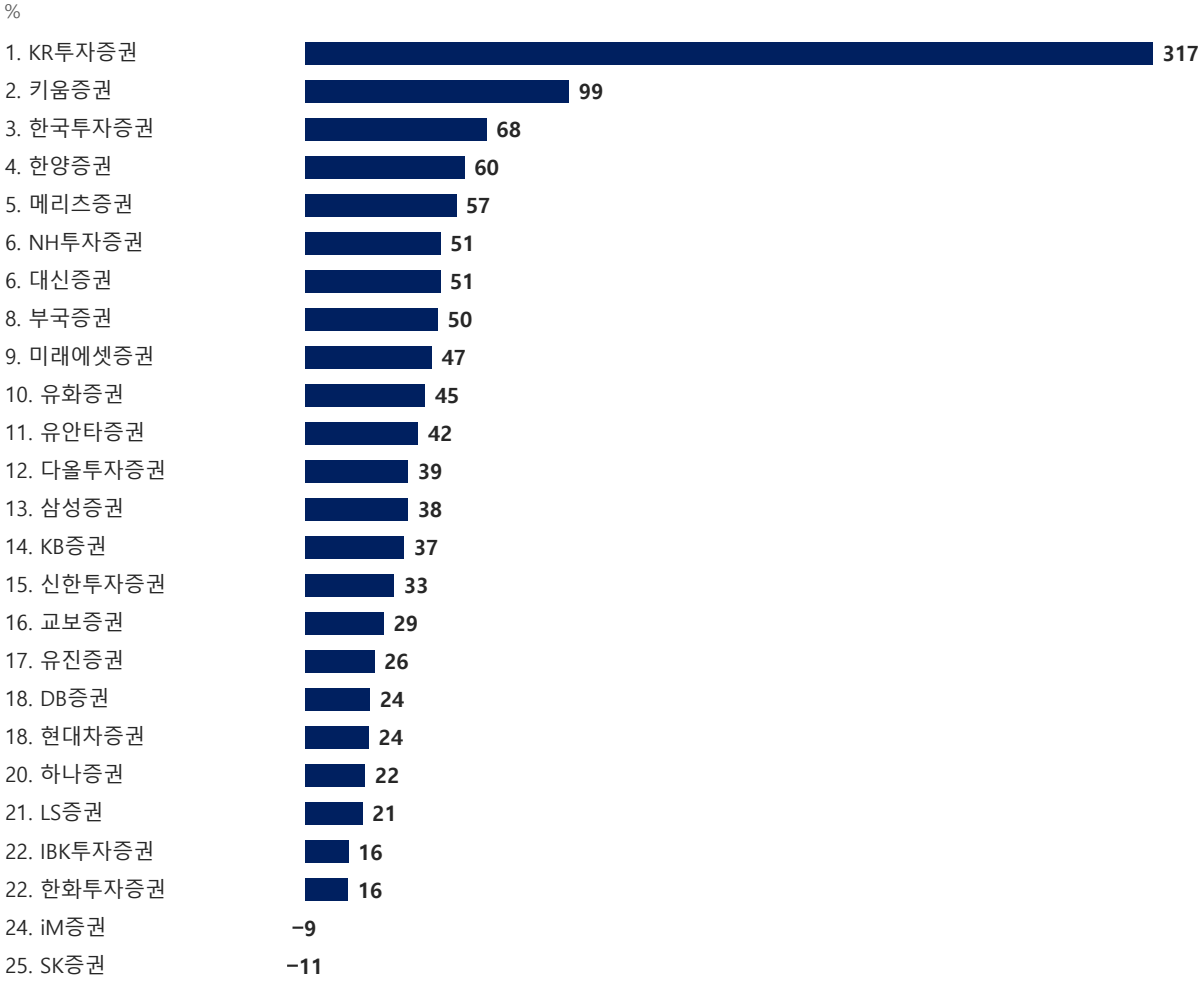
기말 인원이 정답이라는 뜻은 아니다. 2025년 순위가 바뀌는 회사가 16곳이고 가장 크게 바뀐 곳은 9계단이다. 순위 차이가 작은 회사끼리는 순서를 가르지 않는다. 데이터북 7쪽은 반올림 전 값으로 순위를 매겨 바뀐 곳이 17곳, 최대 10계단으로 나온다. B-1.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

직원 1인 평균 증가율(2018→2025): KR투자증권 +317%, 중앙값 +38%

8년 내내 값이 있는 25곳(직원 연봉 장의 공통 표본)

직원 1인 평균 증가율, 2018→2025



	증가율 중앙값	최대	최소
25곳	+38%	+317%	−11%

KR투자증권은 직원(임원 제외, 기말 인원)이 2018년 22명에서 2025년 82명으로 늘었다. 회사 증가율은 그 회사 직원 구성(직군, 근속, 신규 채용)이 바뀌어도 움직인다. 개인의 임금 인상률로 읽지 않는다. 데이터북 C(회사 카드).

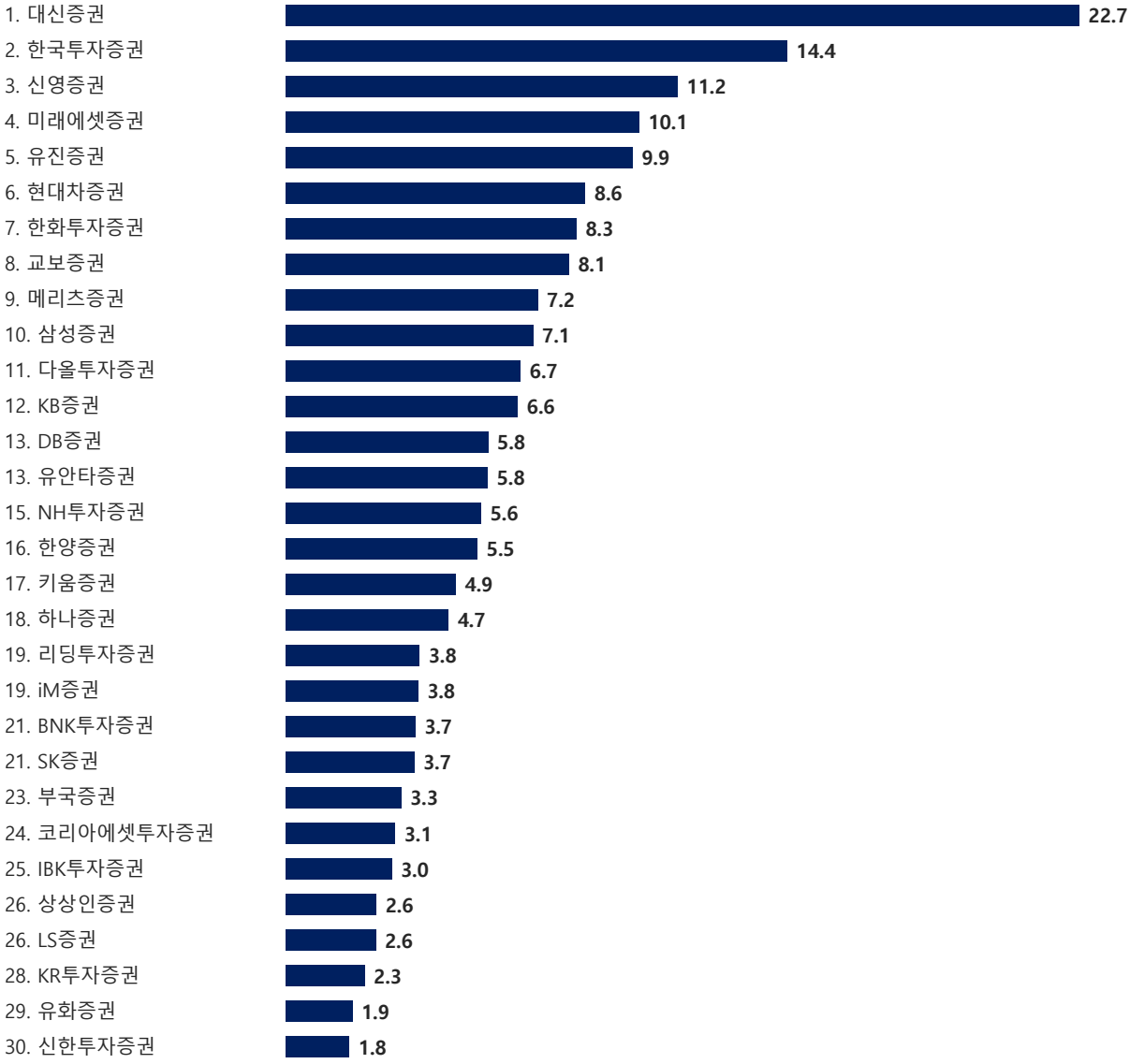
자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

2025년 등기이사 ÷ 직원: 대신증권 22.7배, 중앙값 5.5배

회사마다 등기이사 1인 평균 ÷ 직원(임원 제외) 1인 평균

2025년 등기이사 ÷ 직원 1인 평균

배, 30곳



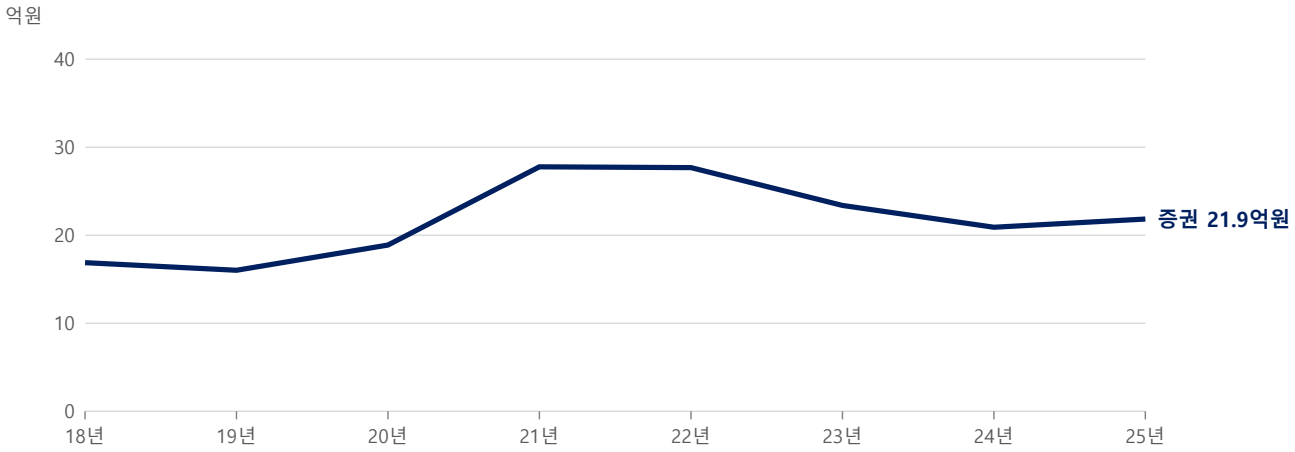
등기이사 1인 평균에는 그해 퇴임한 이사의 퇴직소득이 들어간다. 2025년 보수총액 5억원 이상으로 공시된 사람 중 배율의 등기이사(사외이사·감사위원 제외)에 퇴직소득이 들어간 회사는 4곳이다: 한화투자증권(8.3배, 1명), 삼성증권(7.1배, 1명), KB증권(6.6배, 1명), 한양증권(5.5배, 1명). 다올투자증권(감사위원 1명)과 한양증권(감사 1명)의 퇴직소득은 감사위원·감사 행에 있어 배율에 들어가지 않는다. 1위 대신증권(22.7배), 2위 한국투자증권(14.4배) 모두 공시된 이사의 퇴직소득이 확인되지 않았다. 한국투자증권 원문의 퇴임 표시는 사외이사 2명에 대한 것이어서, 배율의 등기이사(사외이사·감사위원 제외)에는 들어가지 않는다. 등기이사가 몇 명뿐인 회사가 많아 한 사람의 보수가 배율을 크게 바꾼다. 등기이사 인원에 기타비상무이사를 넣는 방식도 회사마다 다르다. 2025년 기타비상무이사가 있는 12곳 중 원문으로 확인되는 곳은 넣은 KB증권(유형별 표 비고 "기타비상무이사 1인 포함")·유안타증권(기타비상무이사의 개인별 보수 5.34억원이 등기이사 총액에 들어감)·하나증권(주총 승인금액 표 등기이사 비고에 대표이사와 비상임이사를 함께 적음)과 뺀 iM증권("비상임이사는 제외함")·BNK투자증권(주총 승인금액 표 주석 "비상임이사 1인(…)은 제외")이다. NH투자증권은 주총 승인금액에 비상임이사가 포함된다고만, 한양증권은 기타비상무이사 선임만 적었고, 나머지 5곳은 원문에 적혀 있지 않다. 데이터북 22쪽, B-12.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

회사별 공시 1위의 중앙값 2025년 21.9억원, 5억원 이상 공시 확인 167명

이사·감사 개인별(5억원 이상 전원)과 보수 상위 5명(5억원 이상) 두 표를 합쳤다. 공시 총액(퇴직소득 포함)

회사별 공시 1위 보수의 중앙값



연도	1위 중앙값(억원)	회사	5억원 이상 공시 확인	그중 상위 5명 표
2018	16.9	25	126	110
2019	16.0	26	134	127
2020	18.9	27	148	135
2021	27.8	28	162	140
2022	27.7	28	164	140
2023	23.4	29	161	138
2024	20.9	30	163	142
2025	21.9	29	167	145

등기임원은 5억원 이상 전원이 공시되지만 미등기임원과 직원은 회사 상위 5명 안만 보인다. 공시 확인 인원은 회사 전체의 5억원 이상 인원이 아니고, 순위도 공시된 사람 중 순위다. 개인별 이름과 금액은 데이터북 13~15쪽.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

2025년 5억원 이상 공시 167명: 재직 임원 89명, 명단 밖 61명

재직 여부는 그해·전년 임원 명단, 직위의 前·퇴임·사임·퇴직·퇴사·고문 표시, 산정기준에 적힌 퇴직 사실(퇴직하여·퇴사하여·퇴직위로금·희망·명예·특별퇴직, 퇴직소득이 있을 때, 재입사는 제외)로만 나눴다. 전 임원 = 전년 명단에 있거나, 그해 명단에 있으나 직위에 前·퇴임 등 표시. 셋 다 없으면 재직 미확인

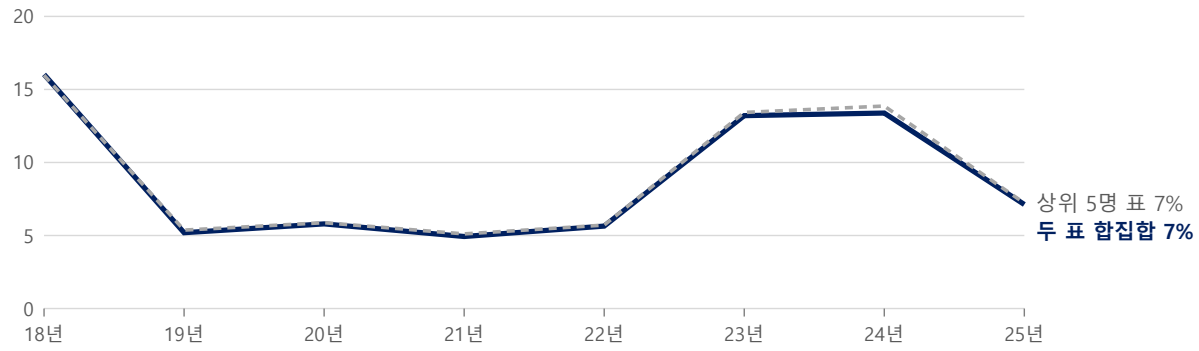
5억원 이상 공시 개인의 구성

명, 두 표 합집합

연도	재직 임원	전 임원	명단 밖, 재직 미확인	명단 밖, 퇴직 표시	합계	퇴직소득 ½ 이상
2018	70	0	46	10	126	15
2019	85	6	39	4	134	8
2020	91	8	48	1	148	7
2021	91	9	62	0	162	6
2022	106	10	47	1	164	6
2023	94	16	51	0	161	16
2024	78	24	59	2	163	16
2025	89	17	61	0	167	10

5억원 이상 공시자 보수 중 퇴직소득 비중

%, 원문 산정기준 표와 금액이 맞는 사람



점선은 보수 상위 5명 표에 나온 사람만 본 비중이다. 다른 업권 보고서와 견줄 때는 같은 기준끼리 본다(보험은 상위 5명 표 기준). 퇴직소득 비중은 재직 판정에 쓰지 않고 따로 셌다(산정기준의 퇴직 사실은 퇴직소득이 있는 사람만 봤다). 2018년은 전년(2017년) 명단을 받지 않아 전 임원을 그해 명단만으로 판정했다(0명). 데이터북 18·20쪽.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

2025년 공시자 보수: 상여 76%, 급여·기타 17%, 퇴직소득 7%

두 표 합집합 사람의 원문 산정기준 표 항목을 더해 공시 총액에서 차지하는 비중을 냈다. 2025년은 공시된 167명 중 항목 합과 총액이 일치하는 166명 기준

5억원 이상 공시자 보수 구성

%, 공시 총액 대비

연도	급여·기타	상여	주식보상	퇴직소득	사람
2018	23%	61%	0%	16%	112
2019	26%	69%	0%	5%	134
2020	20%	74%	0%	6%	142
2021	18%	78%	0%	5%	161
2022	18%	77%	0%	6%	163
2023	21%	66%	0%	13%	156
2024	20%	66%	1%	13%	159
2025	17%	76%	0%	7%	166

2025년 재직 판정별

%. 재직 판정은 앞 쪽과 같은 기준

구분	급여·기타	상여	주식보상	퇴직소득	사람
재직 임원	27%	71%	0%	1%	89
전 임원	20%	29%	0%	51%	17
임원 명단 밖	5%	94%	0%	2%	60

급여·기타 = 급여 + 기타 근로소득 + 기타소득, 주식보상 = 주식매수선택권 행사이익 + 그 밖의 주식기준보상. 상여에는 그해 성과급과 지난 성과의 이연분이 함께 들어 있을 수 있다(성과보수 이연 장). 퇴직소득이 큰 해는 퇴임한 사람이 공시자에 들어간 해다. 데이터북 20쪽.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

2025년 대표 있는 30곳 중 27곳에 대표보다 더 받는 공시자

대표 금액이 공시되면 금액으로, 대표가 5억원 미만(미공시)이면 5억원 상한으로 판정했다. 공시자가 없으면 판정 불가

대표보다 더 받는 사람이 있는 회사, 재직 임원 최고보다 더 받는 명단 밖 개인

곳, 명

연도	대표 있는 회사	금액 비교	상한 판정	있음 합계	없음	판정 불가	임원 비교 가능	명단 밖 개인
2018	28	16	4	20	5	3	25	10
2019	28	12	5	17	9	2	26	12
2020	29	19	5	24	3	2	25	16
2021	30	22	4	26	2	2	27	14
2022	30	21	2	23	5	2	28	16
2023	30	19	6	25	4	1	28	18
2024	31	23	7	30	0	1	28	27
2025	30	20	7	27	2	1	29	22

> 대표가 5억원 미만이면 5억원 이상으로 공시된 사람은 모두 대표보다 많이 받는다. 대표와 다른 사람이 모두 5억원 미만이면 금액이 없어 판정하지 않는다. 오른쪽 두 열은 같은 회사에 공시된 재직 임원이 있을 때만, 그 최고 총보수보다 많이 받은 임원 명단 밖 개인(재직 여부 미확인)을 센 것이다.

명단 밖 개인은 상위 5명에 든 사람만 보이고, 공시되지 않은 임원·직원은 비교에 들어가지 않는다. 데이터북 16·19쪽, 대표 명단은 95~103쪽. 대표는 기준일 임원 현황 명단으로 판정해, 기준일 당일 물러난 대표는 회사가 명단에 넣었는지에 따라 갈린다(신한투자증권 2024는 현 대표, NH투자증권 2026년 상반기는 전 대표).

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

분석의 틀: 정재경(2026)

보고서의 비교 방식을 정하는 데 쓴 논문 한 편. 회사 숫자는 모두 공시(DART)와 금융감독원 FISIS에서 가져왔다

이연지급보수

금융회사는 성과보수의 일부를 몇 년에 걸쳐 나눠 주는 이연지급보수를 널리 쓴다. 2018~2024년 유가증권시장 상장 금융지주, 은행, 증권, 보험, 카드사를 금융회사 지배구조 및 보수체계 연차보고서로 조사한 결과, 2024년 42곳 중 88.1%가 이 제도를 운영했다(62~63쪽). 이 보고서의 성과보수 이연 장은 연차보고서 금액이 아니라 사업보고서 보수 산정기준 문장으로 셌다.

이연지급보수는 "성과급의 일부를 일정 기간 유예한 뒤 분할지급"하는 장치다(58쪽). 그래서 한 해에 공시된 보수에는 지난 성과의 몫이 섞인다. 실적과 보수 장에서 같은 해 순이익과 함께 지난해 순이익 방향을 본 이유다.

증권업과 설계에 따른 차이

도입 수준은 업권마다 다르다. 논문은 일부 증권사의 도입 수준이 금융지주, 은행, 보험보다 낮다고 했다(67쪽). 기준이 달라(사람 단위, 문구 유무) 논문의 회사 단위 도입률과 견주지 않는다. 이 보고서의 원문 문구 규칙으로 센 2025년 상여가 있는 상위 보수자의 지난 이연분 수령 비율은 46%(원문 직접 판독으로는 56%)였다. 이연기간이나 첫해 지급 비율 같은 설계에 따라 실제 강도도 달라진다(59쪽).

> 이 논문은 제도 도입과 지배구조의 관계를 분석했고, 제도 도입의 효과(재무보고·위험추구·시장평가 등)는 직접 검증하지 않았다(68~69쪽). 이 보고서의 비율 결과를 논문 결과로 뒷받침하지 않는다.

참고문헌

정재경. 2026. 경영진 보상체계와 금융회사 지배구조의 연관성: 클로백과 이연지급보수제도를 중심으로. 국제회계연구 제128집(2026년 4월): 51~71. 한국국제회계학회. https://doi.org/10.21073/kiar.2026..128.003

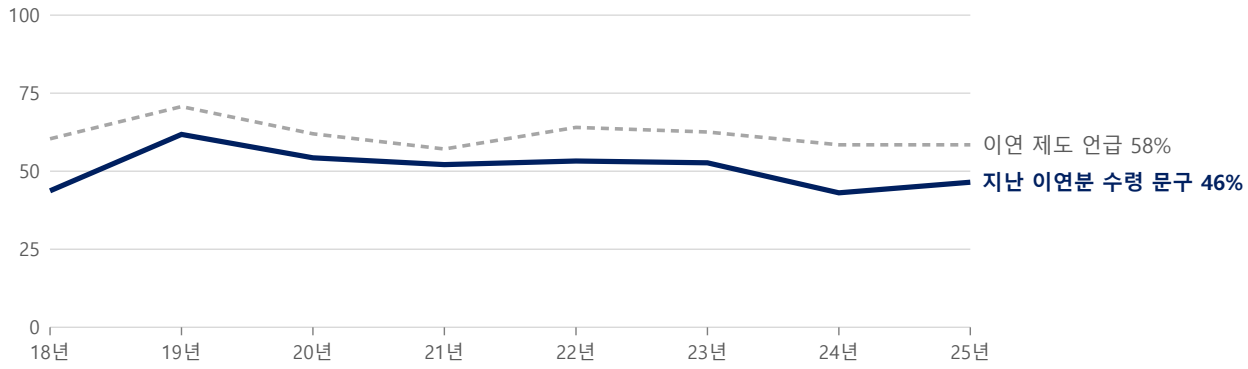
자료: 정재경(2026), 국제회계연구 제128집 / 더밸류연구소 계산

2025년 상여 있는 상위 보수자 중 지난 이연분 수령 문구 46%

보수 상위 5명 중 상여가 있는 사람의 원문 "산정기준 및 방법" 문장을 읽어 셌다

이연 문구가 있는 사람의 비율

%, 분모 = 항목 합이 총액과 맞는 상위 5명 중 상여가 있는 사람



연도	상여 있는 사람	이연 제도 언급(명)	지난 이연분 수령 문구(명)	직접 판독 보정(명)
2018	96	60%(58)	44%(42)	49%(47)
2019	123	71%(87)	62%(76)	65%(80)
2020	129	62%(80)	54%(70)	58%(75)
2021	140	57%(80)	52%(73)	61%(85)
2022	139	64%(89)	53%(74)	63%(88)
2023	131	63%(82)	53%(69)	60%(79)
2024	130	58%(76)	43%(56)	51%(66)
2025	142	58%(83)	46%(66)	56%(79)

> 이연분은 성과보수의 일부를 몇 해에 걸쳐 나눠 주는 금액이다. 문구가 없다는 것은 이연 지급이 없다는 뜻이 아니라 원문에서 그 문구를 찾지 못했다는 뜻이다. 회사 홈페이지에 공시되는 보수체계 연차보고서의 금액은 이번에 확인하지 않았다.

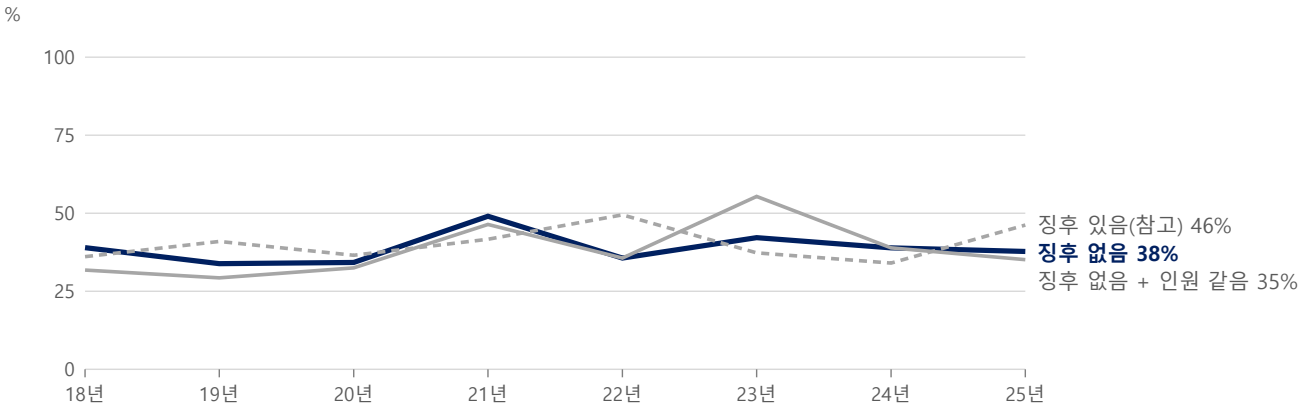
판정은 문구 규칙(이연분·이연된 금액·연도가 붙은 이연성과급, N차년도 지급, 연도가 붙은 장기성과인센티브 등)으로 했다. 2025년 142명은 원문을 모두 직접 읽어 대조했다. 규칙이 지난 이연분 수령으로 센 66명은 직접 읽어도 모두 같았고, "유보분 중 지급된 금액"(부국증권), "유보한 금액의 100%지급 금액"(한양증권), "FY2021 성과에 따라 발생된 성과급 지급분"(한국투자증권)처럼 적은 13명은 규칙이 세지 못했다. 이들까지 넣으면 지난 이연분 수령은 79명(56%), 이연 제도 언급은 101명(71%)이다(일부는 해석이 갈린다). 2018~2024년은 유보분·FY 연도 발생분·분할 지급 같은 문구가 있는데 규칙이 세지 않은 77명만 직접 읽어 60명을 더했다(규칙이 센 사람은 다시 읽지 않았다). 표의 마지막 열이 이 값이다. 사례는 데이터북 24쪽.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

참고 지표: 주총 한도 대비 지급률 38%(2025년 징후 없음 14곳, 잠정)

이사·감사 보수 총액 ÷ 주총 승인 한도. 범위가 같다고 원문에서 직접 확인한 회사는 없어 범위가 어긋나는 징후가 없는 회사를 묶었다

회사 중앙값



연도	원문 근거	징후 없음(곳)	징후 없음 + 인원 같음(곳)	징후 있음 참고(곳)
2018	0	39%(13)	32%(7)	36%(15)
2019	0	34%(18)	29%(9)	41%(10)
2020	0	34%(17)	32%(9)	37%(12)
2021	0	49%(18)	46%(11)	42%(12)
2022	0	36%(19)	36%(11)	50%(11)
2023	0	42%(15)	55%(7)	37%(15)
2024	0	39%(15)	39%(9)	34%(15)
2025	0	38%(14)	35%(11)	46%(15)

> 징후는 한도 밖 보상 주석, 보수총액 5억원 이상으로 개인별 공시된 이사의 퇴직소득, 퇴임 이사 표시, 원문 대조 실패, 개인별 합 > 총액이다. 비율이 높든 낮든 이 신호로만 나눴다. 인원 같음은 주총 승인 표와 지급 표의 인원수가 같다는 숫자 근거일 뿐 항목·기간이 같다는 뜻은 아니다.

2025년 징후 있음 15곳 중 퇴임 이사 표시가 12곳이다. 개인별 보수총액이 공시 기준에 미달해 퇴직소득을 확인하지 못한 이사가 있어, 주총 한도 대비 지급률은 잠정치다. 한국투자증권은 한도에 미등기임원이 들어 있어 지급액에 미등기임원 보수를 더했다. 데이터북 23쪽, 회사별 값은 B-13.

불일치 징후가 없다는 것은 분자와 분모의 범위가 같다고 확인했다는 뜻이 아니어서, 이 지급률은 핵심 결과가 아닌 참고 지표로 둔다. 다른 업권 보고서의 지급률과 견줘 한도 여유를 비교하지 않는다.

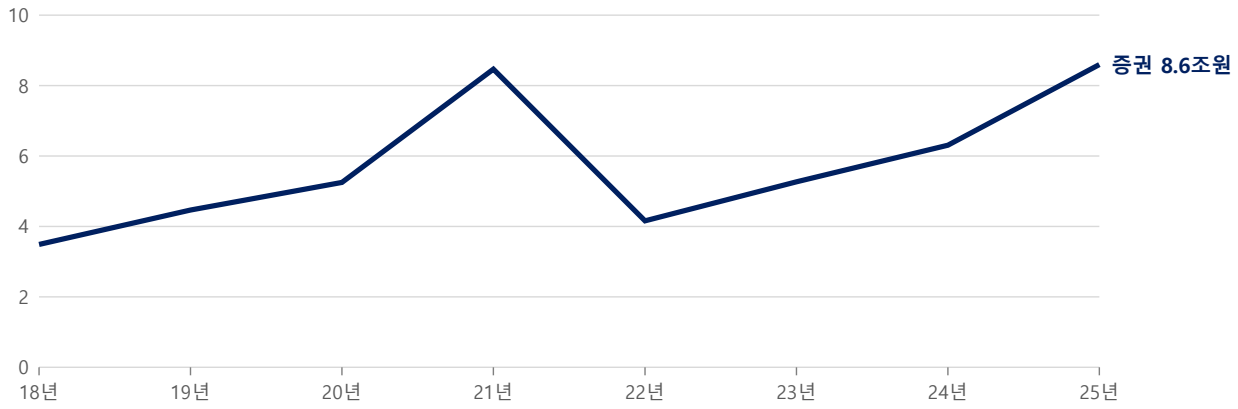
자료: DART 사업보고서 원문·주총 승인금액 표 / 더밸류연구소 계산

순이익 합계 2025년 85,979억원(30곳)

별도 기준. 해마다 순이익 자료가 있는 회사의 합계라 회사 수가 다르다

순이익 합계

조원(표는 억원)



연도	순이익(억원)	회사
2018	34,858	25
2019	44,642	28
2020	52,517	29
2021	84,649	30
2022	41,605	30
2023	52,694	30
2024	63,079	31
2025	85,979	30

2018년은 3곳(3월 결산 2곳 포함)의 순이익을 받지 못해 25곳이다. 2023~2025년 FISIS와 DART 값 88건이 모두 1백만원 안에서 같았다. 데이터북 25·104쪽.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

더밸류연구소 연구원 김규호 / 실적과 보수

순이익이 늘어난 회사-연도에서 직원 1인 평균이 오른 비율 79%, 줄어든 곳 47%

순이익이 늘었나 줄었나로 회사-연도를 나눠 1인 평균이 오른 비율을 셌다. 같이 움직였는지만 보고 원인은 단정하지 않는다

순이익 방향별 1인 평균이 오른 비율

같은 해와 지난해 순이익 방향이 모두 있는 같은 회사-연도(동일 표본 170건, 30곳). 범위는 회사 단위로 5,000번 다시 뽑은 95% 범위, %p

대상	순이익	늘어난 곳	줄어든 곳	차이	95% 범위
직원	같은 해	79%(82/104)	47%(31/66)	+31.9%p	+14.3~+49.1
직원	지난해	76%(77/101)	52%(36/69)	+24.1%p	+12.7~+35.8
미등기임원	같은 해	71%(74/104)	45%(30/66)	+25.7%p	+8.5~+42.9
미등기임원	지난해	72%(73/101)	45%(31/69)	+27.3%p	+11.4~+42.6

순이익이 늘었나 줄었나는 금액 차이로 나눴다(전기 적자 포함). 범위가 0을 포함하지 않는 것은 4개 모두다. 같은 표본에서 오른 비율 차이는 직원이 같은 해 +31.9%p, 지난해 +24.1%p이고, 미등기임원은 같은 해 +25.7%p, 지난해 +27.3%p로 비슷하다. 같은 해 기준과 지난해 기준의 비율 차이를 직접 비교하는 검정은 하지 않았다.

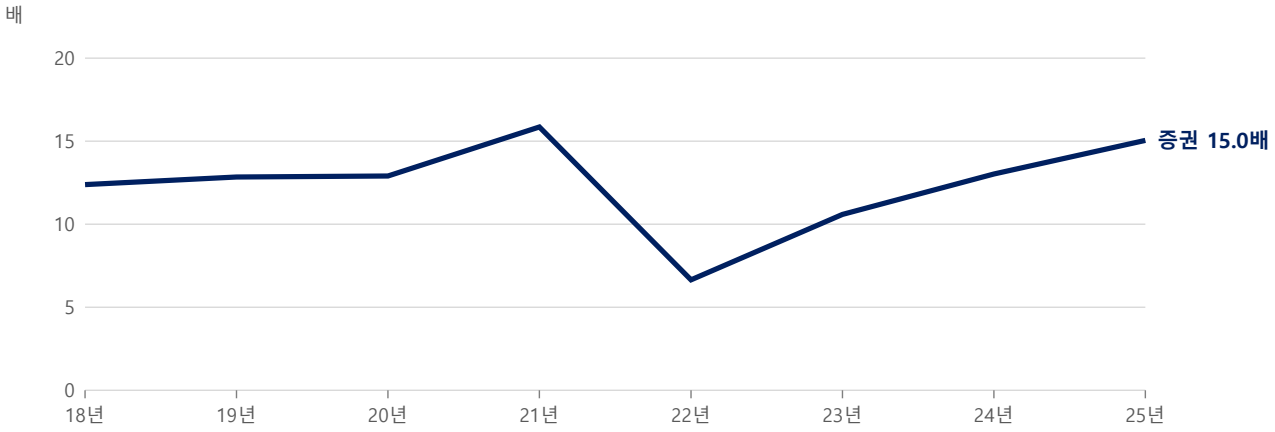
표본: 회사-연도 208건에서 순이익 비교가 되는 202건, 1인 평균 증감이 있는 199건, 지난해 방향도 있는 170건이다. 같은 회사가 여러 해 반복 관측된 자료다. 회사 수가 적어 상관계수와 회귀는 쓰지 않았다. 데이터북 26~27쪽. 데이터북 26쪽의 72%·46%는 같은 해 분석 199건(늘어난 125건, 줄어든 74건) 기준이라 이 쪽의 동일 표본 170건 값과 다르다.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

2025년 순이익 ÷ 임원 보수 15.0배

임원 보수 = 등기이사 + 미등기임원 지급 총액. 순이익과 임원 보수가 다 있는 회사 합계끼리

순이익 ÷ 임원 보수



연도	순이익 ÷ 임원 보수(배)	임원 보수(억원)	순이익(억원)	회사
2018	12.4	2,824	34,964	24
2019	12.8	3,477	44,642	28
2020	12.9	4,068	52,477	28
2021	15.9	5,340	84,649	30
2022	6.7	6,253	41,605	30
2023	10.6	4,978	52,694	30
2024	13.0	4,843	63,079	31
2025	15.0	5,713	85,979	30

배수는 계산 결과일 뿐 보수 수준의 높고 낮음을 판단하는 기준이 아니다. 임원 보수와 순이익 합계는 그해 배수를 낸 회사들의 합이라 해마다 회사 구성이 조금씩 다르다. 2018년은 17쪽 순이익 합계보다 1곳 적지만 금액은 크다. 빠진 상상인증권의 순이익이 −105억원이어서다. 데이터북 28쪽, B-10.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

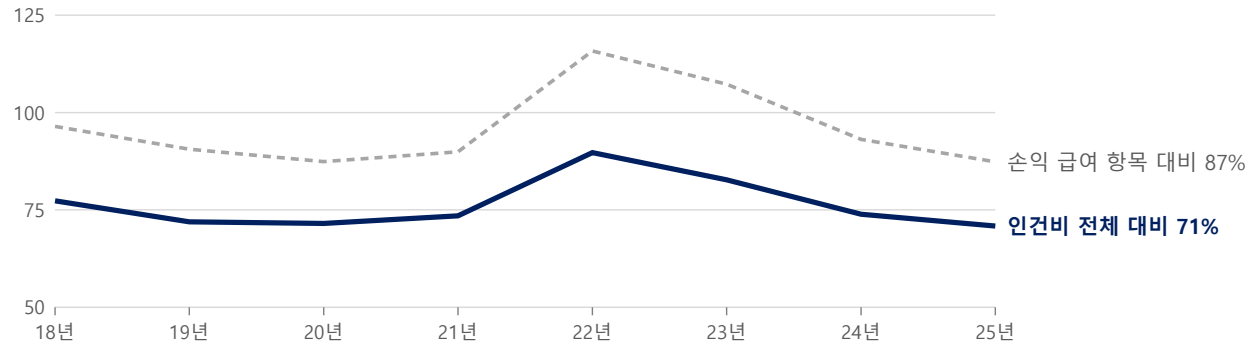
더밸류연구소 연구원 김규호 / 실적과 보수

공시 급여 ÷ 인건비 71%, 순이익 ÷ 임직원 급여 1.56배(2025년)

인건비 = 판관비의 급여 + 퇴직급여·명예퇴직금 + 복리후생비(FISIS, 별도). 공시 급여 = 직원 현황 + 등기이사 지급액

공시 급여 ÷ 손익계산서

%, 두 값이 다 있는 회사 합계끼리



연도	÷ 손익 급여 항목	÷ 인건비 전체	회사(인건비)	순이익 ÷ 인건비(배)	순이익 ÷ 임직원 급여(배)
2018	96%	77%	27	0.73	0.95
2019	91%	72%	28	0.85	1.18
2020	87%	72%	29	0.86	1.20
2021	90%	73%	30	1.15	1.56
2022	116%	90%	30	0.69	0.76
2023	107%	83%	30	0.92	1.11
2024	93%	74%	31	0.96	1.29
2025	87%	71%	30	1.10	1.56

순이익 ÷ 인건비는 순이익과 인건비가 다 있는 같은 회사의 별도 순이익 합 ÷ 인건비 합이다(2018년 25곳). 공시 급여에는 퇴직급여 적립이 빠지고, 복리후생비는 회사마다 넣는 범위가 달라 인건비보다 작다(2025년 주석에 BNK투자증권·삼성증권·KB증권 등은 복리후생비를 넣는다고, SK증권은 2024년 주석에 뺀다고 적었다). 손익 급여는 발생 기준, 공시 급여는 지급 기준이라 성과급을 해를 넘겨 주면 어긋난다. 반기끼리는 같은 27곳의 순이익 ÷ 임직원 급여가 2025년 상반기 1.50배, 2026년 상반기 2.01배다. 상여 지급 시점과 순이익 계절성이 남아 연간 값과 잇지 않는다. 데이터북 28·30쪽.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

2026년 상반기 순이익 +72.5%, 직원 1인 평균 +29.3%

2026년 1~6월과 2025년 1~6월. 두 반기 값이 다 있는 회사끼리(괄호는 회사 수). 3월 결산 3곳은 반기가 달라 뺐다

전년 동기 대비 증감률

%, 괄호는 회사 수

업권	순이익	직원 1인 평균	미등기 1인 평균
증권	+72.5%(27)	+29.3%(27)	+16.3%(27)

순이익 방향별 직원 1인 평균 증감률

금액 차이로 나눔(전년 적자 포함). 방향 칸은 회사 수

업권	회사	순이익 증가	순이익 감소	전년 적자	증가한 곳 중앙값	감소한 곳 중앙값
증권	27	23	4	1	+19.8%	+30.3%

회색 행은 증가·감소 한쪽이 20곳 미만이라 두 중앙값을 견주지 않는다. 6개월치라 연간 값과 바로 견주지 않는다. 상반기 보수에는 전년 성과급 지급 시점이 섞일 수 있다. 회사별 값은 데이터북 33~34쪽.

자료: DART 2025·2026 반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산

한계와 데이터북 안내

공시 범위 밖의 것은 쓰지 않았다

항목	한계
개인 보수	등기임원은 보수총액 5억원 이상이면 개인별로 공시된다. 미등기임원·직원은 보수총액 5억원 이상이면서 회사 내 상위 5명에 들어야 확인할 수 있다
이사 퇴직금	개인별 보수총액이 공시 기준에 미달해 퇴직소득을 확인하지 못한 이사가 있어, 주총 한도 대비 지급률은 잠정치다
직원 평균	회사마다 인원 기준과 급여 집계 범위가 달라 업권 평균은 혼합 기준이다
등기이사 인원	기타비상무이사를 등기이사 인원에 넣은 회사와 뺀 회사가 섞여 있어 등기이사 1인 평균과 배율의 기준이 회사마다 다르다(9쪽)
공시 단위	공시 원문에 단위가 잘못 적힌 3건(상상인증권 2018년 직원 현황, 코리아에셋투자증권 2020년 미등기임원 1인 평균, KR투자증권 2026년 상반기 직원 현황)은 금액 규모에 맞춰 단위를 바로잡아 썼다
순이익	2018년 3곳은 순이익 자료를 확보하지 못했고, 3월 결산 3곳은 사업연도가 4월~3월이다
실적과 보수	회사 수가 적고 같은 회사가 반복 관측돼 비율 차이의 범위가 넓다. 상관계수와 회귀는 쓰지 않았다
성과보수 이연	원문 문구만 셌고 회사 홈페이지의 보수체계 연차보고서 금액은 보지 않았다

데이터북(증권사 31곳 임원·직원 보수와 대표이사 명단, 105쪽)

본문 숫자의 회사별 값과 원래 그래프

장	쪽	내용
A. 업권 시계열	8~34쪽(27쪽)	본문 그래프의 원래 쪽과 한도, 이연, 인건비 세부
B. 지표별 회사×연도 표	35~61쪽(27쪽)	13개 지표를 회사별로 2018~2025년(+2026 상반기)
C. 회사별 카드	62~93쪽(32쪽)	증권사 한 곳의 보수 시계열을 한 쪽에
D. 연도별 대표이사 명단	94~103쪽(10쪽)	대표이사 이름, 보수, 공시된 사람 중 순위
표지·방법·부록	1~7, 104~105쪽(9쪽)	대상, 기간, 두 공시 표, 직원 산식·민감도, 자료 점검(3월 결산, 출처 중첩, 두 표 금액 차이)

숫자는 공시 원값과 그 계산값만 쓴다. 본문과 데이터북의 숫자는 원자료를 따로 읽는 검증 스크립트로 대조했다.

자료: DART 사업보고서·반기보고서, 금융감독원 FISIS / 더밸류연구소 계산