

KERI Brief

임원보수 개별공시 논의에 대한 쟁점 및 평가

김현중

한국경제연구원 연구위원
(kim@keri.org)

김수연

한국경제연구원 연구위원
(sykim@keri.org)

2013년 5월 28일, 자본시장법 개정을 통해 이전까지 임원보수의 총액을 공시하던 규정이 5억 원 이상 임원의 개인별 보수를 공개하도록 바뀌었다. 이에 2013년 사업보고서에 임원의 개인별 보수가 공시되면서 다양한 쟁점들이 부상했다. 먼저 차별과 차이에 대해 경직적 인식이 강한 우리나라에서 대기업 임원의 고액 보수는 감정적 반감을 형성시켰다. 그러나 실제로는 우리나라 임원의 평균보수 수준은 외국에 비해 높지 않으며, 기업가치가 증대될수록 임원의 보수도 증가하고 임원-종업원 간 격차도 증가하는 것 또한 사실이다. 따라서 임원보수 공시에 대해서는 정치적 이슈로 번식되지 않도록 신중하게 접근해야 할 것이다. 한편, 미등기임원의 개인별 보수에 대해서도 공개하자는 주장이 제기되고 있다. 그러나 미등기임원에 대한 명확한 법적 정의나 해석 기준이 정립되어 있지 않은 상황에서 선임절차, 보수, 업무수

행권한, 책임 등 등기임원과 구분되어 운용되는 미등기임원에게 등기임원과 동일한 보수공시를 부담하게 하는 것은 법체계상 형평성을 결여한 것이다. 임원보수 공시개정과 관련하여 부상한 쟁점 중 하나는 분기별·반기별 보고서에서도 임원의 개인별 보수를 공시하도록 규정되어졌다는 점이다. 임원의 보수는 '사업연도'를 기준으로 규정되어 있으며 공시대상도 일정 연봉 기준 이상의 경우로 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 임원의 개인별 보수를 분기 및 반기마다 공시하도록 하는 것은 법체계상 부적합하고 개인정보에 대한 과도한 침해가 될 수 있다. 연도별 사업보고서에 기재하는 것만으로도 임원보수 공시목적은 충분히 달성되므로 문제의 소지를 해소시키기 위해 분기별·반기별 보고서에서 임원보수의 개인별 공시는 제외하도록 하는 것이 바람직하다.

1. 임원보수 개별공시 논의의 배경·주요 내용 및 문제

(1) 임원보수 개별공시 관련 법개정

□ 개별공시 관련 자본시장법 개정(2013. 5. 28) 이전, 우리나라는 주주총회에서 정한 임원의 보수총액만을 공시하였음

- 우리나라는 임원보수(이사 및 감사)에 대하여 상법상 정관에 그 액을 정하지 아니한 경우¹⁾ 주주총회의 결의로 정하도록 하고 있음(상법 제388조 및 제415조)

○ 대개 임원보수는 이사회에서 사업년도의 결산실적, 물가 및 임금상승률 등 다양한 요소를 고려하여 당해 지급될 '임원 보수총액의 한도'를 상정하여 주주총회가 이를 승인하면,

○ 해당 한도 내에서 이사회가 각 임원별 구체적인 보수 지급정도 및 형태를 결정하였음

□ 이에 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」을 개정(제11845호, 2013. 11. 29 시행)하여, 5억 원 이내의 범위에서 대통령령으로 정하는 금액 이상의 보수를 받는 임원의 개인별 보수를 사업보고서에 기재하도록 의무화하였음

- 개정 전후 자본시장법 규정 및 이에 따라 변경된 사업보고서의 기재사항은 다음과 같음

1) 정관에 임원보수를 정하는 경우 보수 변경 시마다 주주총회의 특별결의를 통하여 정관을 변경해야 하는 어려움이 있어 대부분 주주총회 의결을 통해 결정됨

임원보수 개별공시 논의에 대한 쟁점 및 평가

자본시장법 제159조(사업보고서 등의 제출)

개정 전 임원보수 총액공시

② 사업보고서 제출대상법인은 제1항의 사업보고서에 그 회사의 목적, 상호, 사업내용, 임원보수(「상법」, 그 밖의 법률에 따른 주식매수선택권을 포함하되, 대통령령으로 정하는 것에 한한다), 재무에 관한 사항, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 기재하고, 대통령령으로 정하는 서류를 첨부하여야 한다.

개정 후 임원보수 개별공시

② 사업보고서 제출대상법인은 제1항의 사업보고서에 다음 각 호의 사항을 기재하고, 대통령령으로 정하는 서류를 첨부하여야 한다.

1. 회사의 목적, 상호, 사업내용
2. 임원보수(「상법」, 그 밖의 법률에 따른 주식매수선택권을 포함하되, 대통령령으로 정하는 것에 한한다. 이하 이 항에서 같다)
3. 임원 개인별 보수와 그 구체적인 산정기준 및 방법(임원 개인에게 지급된 보수가 5억 원 이내의 범위에서 대통령령으로 정하는 금액 이상인 경우에 한한다)
4. 재무에 관한 사항
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

자본시장법 개정에 따른 기업공시서식 작성기준 변경 사항

* 2013. 11. 29 시행 - 이사·감사에게 지급한 개인별 보수가 5억 원 이상인 경우

구 분	인원 수	지급총액	1인당 평균 지급액	주식매수 선택권의 공정가치 총액	비고	구 분	보수총계	보수총계에 포함되지 않은 보수	산정기준 및 방법
등기이사	3	—	—			대표 이사 김 OO	650,000,000	주식매수 선택권 1000주 부여 (종목 : OO, 행사가격 : OO, 행사기간 :)	○ 보수총액 650,000,000은 근로소득, 퇴직소득, 기타소득을 합산 -근로소득 : 급여 450,000,000, 상여 100,000,000, 주식매수청구권 행사이익 50,000,000, 기타근로소득 25,000,000 -퇴직소득 : 25,000,000 -기타소득 : 0
사외이사	1	—	—						
감사위원회 위원 또는 감사	3	—	—						
계	7								
						이사 정 OO	550,000,000	-	○ 보수총액 550,000,000은 근로소득, 퇴직소득, 기타소득을 합산 -근로소득 : 급여 400,000,000, 상여 150,000,000, -퇴직소득 : 0 -기타소득 : 0

- 임원보수 개별공시에 대한 구체적인 내용은 다음과 같음

항 목	내 용
보수공개의 주체	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사업보고서 제출 대상법인 <ul style="list-style-type: none"> - 보수공개 책임은 개별임원에 있는 것이 아닌 개별임원에게 5억 원 이상의 보수를 지급한 사업보고서 제출 대상법인에게 있음 - 자본시장법상 사업보고서 제출대상 법인: 주권상장법인, 증권의 공모실적 있는 법인, 외감대상법인으로 증권소유자 수가 500인 이상인 법인
보수공개 대상 임원	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사업보고서 제출 대상법인이 당해 사업연도에 5억 원 이상의 보수를 지급한 등기임원 <ul style="list-style-type: none"> - 5억 원 이상 보수는 당해연도에 지급 또는 실현된 보수를 기준으로 판단 - 보수공개 대상은 등기임원 즉, 이사와 감사로 현직 및 당해사업연도에 퇴임한 등기임원을 포함
보수공개의 내용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 개별임원에게 지급된 당해 사업연도의 보수총액 <ul style="list-style-type: none"> - 당해사업연도에 지급 또는 실현된 보수의 총 금액을 공개하여야 하며,未실현된 보수의 경우에는 그 부 여현황을 기재함 <ul style="list-style-type: none"> ○ 보수에는 급여·상여·퇴직금·퇴직위로금 등 명칭과 형태를 불문하며 세법상 근로소득, 퇴직소득, 기타소득으로 인정되는 모든 급부와 주식매수선택권 행사이익을 포함
보수공개 방식	<ul style="list-style-type: none"> ■ 해당 기업이 사업보고서 및 분·반기 보고서에 보수의 공개내용을 기재하여 금감원과 거래소에 제출 <ul style="list-style-type: none"> - 사업보고서는 연회, 각 사업연도 경과 후 90일 이내에/ 분·반기 보고서는 각 분기·반기 경과 후 45일 이내 제출 - 제출된 보고서는 금감원 및 거래소 공시시스템에 게재

(2) 임원보수 개별공시와 관련하여 부상한 쟁점

□ 개정된 규정에 따라 대기업 개별 임원의 보수가 공시된 이후, 보수수준이 과도하다는 논란이 사회적으로 제기됐음

- 일반 종업원의 임금수준과의 격차가 비교되기도 하는 등 고액보수 임원에 대해 부정적 분위기가 형성

□ 개정된 자본시장법 규정과 관련하여 공개되는 임원의 범위 및 공개방식·공개내용에 다음의 논란이 제기되고 있음

- 자본시장법 제9조 제2항에서 이사 및 감사를 임원으로 정의하고²⁾, 이에 대한 개별 보수공개를 규정하고 있는데, 이사 및 감사가 아닌 임원 즉 미등기임원 내지 미등기 집행임원에 대해서도 공개의무를 확대하자는 논의가 부상했음

- 분기 또는 반기 보고서를 작성하여 제출하도록 규정하고 있는 제160조에서는 임원의 개인별 보수 공시를 의무화시킨 제159조 제2항을 준용하도록 규정하고 있어 기업들은 분기별, 반기별 사업보고서에도 개별임원의 보수를 공시해야만 함

2) 상법 제312조에서도 '임원의 선임'이라는 제목하에 '창립총회에서는 이사와 감사를 선임하여야 한다.'고 규정하고 있음

2. 임원보수 공시 관련 해외 주요국과의 비교

□ 미국, 영국, 일본 등 해외 주요 국가를 비롯하여 유럽연합(EU), 경제협력개발기구(OECD) 등 임원 개별보수 공시를 의무화하거나 강화하는 것은 세계적인 입법 추세임

- 미국은 상장회사의 이사 및 집행임원³⁾에 대하여 최근 3년 동안의 개별보수 공시를 강제하면서, 연간 경영진 보상과 기업의 성과 간의 관계 등을 추가로 공시하도록 규정(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act sec. 952)

- 영국은 회사법과 상장규정을 통해 사업보고서에 이사회 구성원인 임원의 5개 사업연도상 개별보수 내역 및 보상기준 등 보수정책에 관한 사항을 공시하도록 하고 있음(UK Companies Act, sec. 420, UK Listing Rules 12.43A(c))

- 우리나라와 같이 임원보수 총액만 공시하였던 일본도 2010년 2월 “기업내용 등의 공개에 관한 내각부령”을 개정하여 1억 엔 이상 보수를 받는 임원의 보수금액과 세부내역을 공시하도록 함

□ 그러나 미국, 영국 등 주요 국가의 임원보수 공시 강화 논의는 우리나라와는 달리 임원의 보수결정과 관련하여 주주들에 의한 사전 통제가 법적으로 보장되지 않기 때문에 사후 공시를 통한 간접규제를 강화하는 차원임을 고려해야 함

- 이사회(또는 이사회 내 보수위원회)에 의해 임원보수가 결정되는 미국, 유럽 등지에서 CEO 등 임원이 업적과 상관없이 거액의 보수나 주식보상을 받는

보상체계가 문제되자 개별 임원에 대한 보수내역 및 산출 근거 등 관련 공시를 강화하고 있는 것임

- 하지만 우리나라는 임원의 보수총액에 대하여 주주총회의 보통결의 승인(출석한 주주의 의결권의 과반수와 발행주식총수의 4분의 1 이상의 수)을 요구하고 있는 바 임원보수 결정에 있어 주주들에 의한 사전적 통제시스템이 이미 마련되어 있음

- 즉, 최근 들어 임원보수 규제 강화 선상에서 미국, EU 등에서 논의되고 있는 이른바 ‘Say On Pay’(임원보수에 대한 주주승인제도)가 우리나라에서는 이미 ‘구속적(binding)’ 형태로 도입된 것으로 볼 수 있음

○ 미국의 경우 Dodd Frank Act를 통하여 Say on Pay를 규정하였는 바(sec. 951) 이는 주주총회에서 임원보수에 주주의 의결권을 확인하는 제도로서 권고적 효력(non binding)⁴⁾을 가지고 있음

○ EU도 올해 4월 초에 들어서야 임원 보수에 대한 Say on Pay에 대해 구속적 효력을 부여하는 규칙을 입법 예고한 상황임

3) CEO, CFO, 연봉 10만 달러 초과 상위 3명 임원

4) 임원보수에 대해 주주 과반수의 반대가 있다 하더라도 회사는 의안대로 해당 임원에게 보수를 지급하는 것은 가능하다. 그러나 권고적 효력(non binding)에도 불구하고 이사회 결정사항인 임원보수의 승인 여부에 대한 주주들 의사표시는 경영참여적 효과를 발생시켜 미국 회사법상 원리 안에서 큰 분쟁 없이 임원보수에 대한 제재력을 발휘한다.

3. 임원의 고액보수 논의에 대한 평가

(1) 한국의 임원·종업원 보수비율 평가

□ 임원, 종업원 모두 생산성과 시장경제에 따라 결정 되는데, 이를 제한하는 것은 시장기능에 대한 제한 으로서 기업경영에 장애요인으로 작용할 우려

□ 한국에서는 기업성장과 더불어 임원보수와 종업원 임금 간 격차가 더 증가할 수 있기 때문에 그 비율 을 제한하지는 논의는 곧 기업가치의 상승을 억제 하는 역효과를 유발할 것으로 평가됨

- 글로벌 경쟁력을 갖춘 우수인재의 영입을 제한하게 만들고, 국내기업도 해외로 이전하도록 만들 우려

□ 실제로 한국의 임원·종업원 간 보수격차는 심각하 지 않은 상황

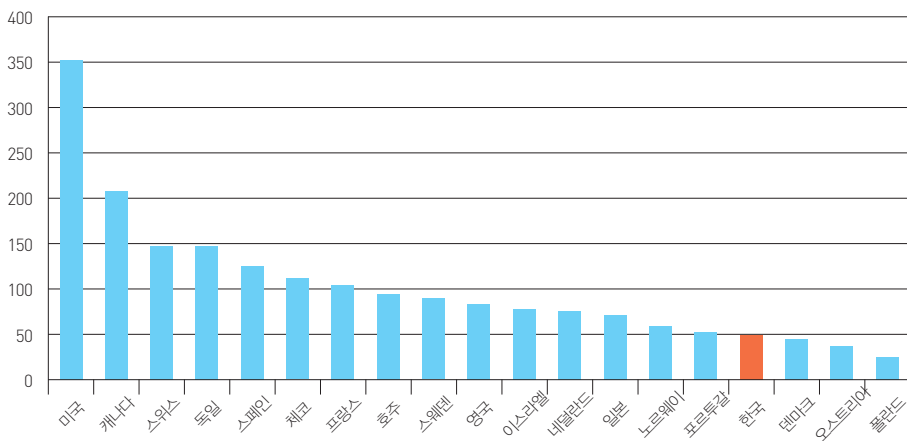
- 미국의 노동총연맹산업별조합회의(AFL-CIO)의 임 원-종업원 보수격차 자료 및 한국의 금융감독원 전자공시시스템과 임금근로시간 정보시스템을 이용 하여 분석한 결과, 한국의 100대 기업의 평균 대표 이사 보수 평균치와 종업원 평균보수 간 비율은 51 배로서 미국의 354배, 독일의 147배, 프랑스의 104 배, 스웨덴의 89배, 일본의 67배보다 낮은 수준인 것 으로 나타났음⁵⁾⁶⁾

※ 미국의 경우 S&P500지수에 해당하는 기업의 평균 임 원보수와의 비교

5) 한국의 시가총액 100대 기업 중 CEO의 연봉이 5억 원 미만인 회사의 경우 평균 계산에서 제외됐기 때문에 실제 평균보다 더 높게 계산되었을 수 있다. 임원보수의 포함내역은 국가별로 차 이가 있을 수는 있다.

6) 개별 보수가 공개된 2013년 말 시가총액 100대 기업 중 직위에 관계없이 연봉이 가장 높은 인물의 보수를 기준하여 계산한 경 우에도 최고연봉자 보수 대비 종업원보수 비율은 65배로 일본 보다 낮은 수준에 그쳤다.

[그림 1] CEO-임금근로자 간 평균보수의 배율 국제비교(2012년)



자료: AFL-CIO, 금융감독원 전자공시시스템, 임금근로시간 정보시스템

주: 1) 외국의 경우 미국 노동총연맹산업별조합회의(AFL-CIO)의 급여자료

2) 한국 임원보수의 경우 2013년 말 시가총액 100대 기업 중 개별임원의 보수가 공개된 회사 중 평균 대표이사의 평균치

3) 한국 평균 종업원보수는 임금근로시간 정보시스템 데이터 활용

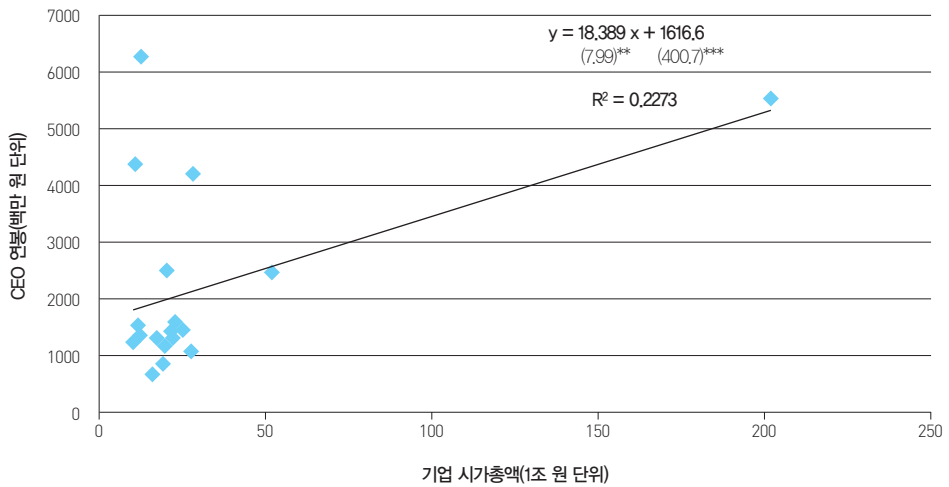
임원보수 개별공시 논의에 대한 쟁점 및 평가

□ 기업의 시장가치가 커질수록 대체로 임원의 보수도 증가하며, 기업 내 직원과 임원 간 격차도 증가

- 시장가치가 높은 기업을 운영할 수 있는 능력을 가진 경영자는 한정되어 있어 이들의 보수가 증가하는 것은 당연하기 때문임

※ 삼성전자의 등기임원 평균 연봉은 84억 원이지만, 애플의 경우 667억 원으로서 8배 차이가 나는 것이 그러한 전형적 사례

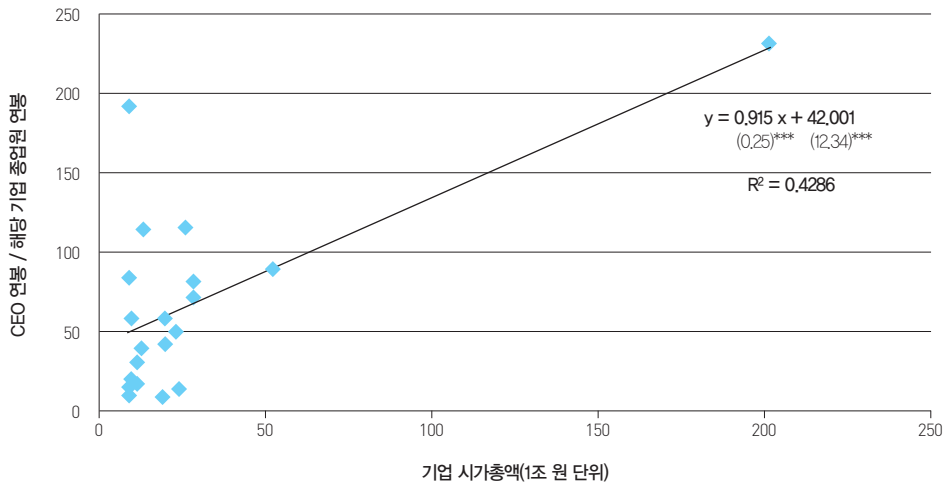
[그림 2] 한국 20대 기업의 시가총액과 임원의 평균보수 추이



자료: KIS-Value, 금융감독원 전자공시시스템
 주: 괄호 안은 표준편차의미(***) p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

- 우리나라 대기업의 경우 시가총액이 증가할수록 임원-종업원 보수배율이 증가하는 것으로 나타났음

[그림 3] 한국 20대 기업의 시가총액과 임원-종업원 보수배율의 추이



자료: KIS-Value, 금융감독원 전자공시시스템
 주: 괄호 안은 표준편차의미(***) p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

(2) 구조조정 기업의 임원보수 수준

□ 이자조차 못 내는 기업에서 고액연봉을 지급하는 것이 부적절하다는 주장도 있지만, 현실은 역설적으로 이자보상배율이 100% 안되는 기업일수록 위기를 타개하기 위해 유능한 고액연봉의 임원이 필요할 수 있음

- 경영위기를 겪고 있다고 해서 임원보수를 제한한다면 오히려 유능한 위기극복 전문경영인을 영입하지 못하는 결과를 초래할 수도 있기 때문임
- 실패한 경영자에 대한 문책상의 감봉은 있을 수 있지만 경영곤란을 겪고 있는 기업이라고 해서 고액연봉 지급을 일방적으로 비난하는 태도는 해당회사를 위해서도 바람직하지 못할 수 있음

□ 채권단에 의해 회생절차에 들어간 기업이나 정부의 구제금융을 받고 있는 상황의 기업의 경우 임원의 보수 결정은 우선적으로 채권단이나 정부의 판단에 따라 결정하도록 해야 함

- 부실기업이나 정부 구제금융대상기업이라고 해서 임원보수를 제한할 경우 오히려 신속한 구조조정에 장애가 될 우려가 있기 때문임

4. 미등기임원 등 보수 공시대상 확대논의 평가

(1) 보수 공시대상 확대 관련 의원발의안

□ 현재 보수 공시대상 임원범위에 업무집행지시자 등을 포함하는 개정의안이 국회 정무위원회에 제출되었는 바 해당 규제의 명확성 및 타당성이 상당히 의문시됨

- 의원 발의안의 구체적인 내용은 다음과 같음

자본시장법 개정의안	주요 내용
<p>의안번호 10126 발의일자 : 2014.4.8 대표 발의자 : 민병두(새정치민주연합) 외 13인</p>	<p>문제 : 보수 공개대상이 등기임원에 한정되어 있어 미등기임원에 대한 보수는 그 공개대상이 아닌데, 이러한 점을 이용하여 등기임원에서 미등기임원으로 '갈아타기'를 하고 있는 사례가 빈번하게 이루어지고 있음. 이는 당초 임원의 보수를 사법보고서 의무기재사항으로 하여 임원보수에 대한 통제 및 감시를 강화하여 회사 경영의 투명성을 제고하려는 법 취지를 사실상 무력화시킬 소지가 있음.</p> <p>개정의안 : 임원 개인별 보수 공개대상을 기존 등기임원에서 「상법」 제401조의2제1항의 각 호에서 규정하고 있는 자와 「상법」 제408조의2에서 규정하고 있는 집행임원을 포함하여 그 공개대상을 확대하여 미등기임원에 대한 보수도 공개대상으로 하고자 함. 이를 통해 회사 경영진의 보수에 대한 주주들의 알 권리를 보장하고, 이에 대한 감시를 강화하여 회사 경영의 투명성을 제고하고자 함</p>

- '민병두의원 발의안'(의안번호 10126)상 '업무집행지시자'는 사실상 영향력 행사를 통해 집행하였다고 볼 수 있는 자에게 구체적인 업무에 대하여 발생한 책임을 부여하기 위한 사후적인 개념으로 보수 공개대상으로서 법적 명확성이 부족할 뿐만 아니라 회사법 체계상 부정합적 요소임

○ '업무집행지시자'란 이사에 일정한 업무집행을 지시함으로써 회사에 대하여 자신의 영향력을 행사하는 자를 의미

○ 이러한 영향력을 행사하는 자는 일반 개인뿐만 아니라 법인도 될 수 있는데, 지배주주, 채권은행, 공무원 등도 이에 포함될 수 있어 그 범위가 명확하지 않음

○ 이와 같이 각각 사안에 따라 사후적으로 규정되는 업무집행지시자를 대상으로 공시 주체가 되는 회사가 그 보수를 공개하는 것은 회사법적으로 불가능할 뿐만 아니라 규제의 합목적성, 법적 타당성도 충족시키기 어려움

(2) 해외 주요국의 미등기임원 보수공개 여부

□ 해외 주요국가에서 미등기임원을 포함하여 임원보수를 공개하고 있다는 일부 주장과는 달리 대부분 이사회를 구성하는 이사를 대상으로 보수를 공개하고 있음

- 우리나라의 회사법제와 가장 유사한 일본의 경우 미등기임원은 보수 공개대상이 아님

○ 일본은 1억 엔 이상 보수를 받는 임원별로 이류, 이사(사외이사 제외), 감사(사외감사 제외), 집행역, 사외임원으로 구분한 보수의 총액, 보수의 종류별(기본 보수, 스톡 옵션, 상여, 퇴직위로금) 총액을 공개하도록 하고 있음

○ 이때 집행역을 단순하게 우리나라에서 논의되고 있는 미등기임원으로 파악할 수 없음

○ 일본은 '위원회설치회사제도'를 도입하면서 이사회, 회계감사인, 감사·보수·지명위원회와 함께 집행역을 의무적으로 선임하도록 하였으나 동 제도 자체가 기업의 선택사항임

○ 대다수 일본의 일반회사들은 '위원회설치회사제도'를 운영하고 있지 않는 상황으로⁷⁾ 우리나라와 같이 미등기임원이 존재하며 이들에 대한 보수 또한 공개되지 않음

- 또한 영국, 프랑스, 독일, 아일랜드, 네덜란드, 스웨덴, 이탈리아, 스페인, 포르투갈 등 대다수 유럽국가에서는 이사회 구성원에 대해서만 보수를 공개하도록 하고 규정하고 있음

○ 각국별로 이사회 구조는 다르게 구성되었다⁸⁾ 하더라도 보수에 대한 공시는 공히 집행·비집행 상관없이 이사회 구성원을 대상으로 함

○ 단 미국⁹⁾, 캐나다¹⁰⁾, 호주¹¹⁾는 이사회 구성원이 아닌 일부 고액의 집행임원 보수를 공시하도록 하고 있음

(3) 미등기임원 확대에 대한 회사법적 문제

□ 미등기임원에 대한 명확한 법적 정의나 해석 기준이 정립되어 있지 않은 상황에서 선임절차, 보수, 업무수행권한, 책임 등 등기임원과 구분되어 운용되는 미등기임원에게 등기임원과 동일한 보수공시를 부담하게 하는 것은 법체계적 형평성을 상실한 자의적인 주장임

- 미등기임원이란 통상적으로 주주총회의 선임절차를 거치지 않고 고용계약을 통해 기존 사용인겸무이사 혹은 업무담당이사가 행하는 직무를 위임받아 대표이사 혹은 업무담당이사의 지휘와 감독하에서 업무를 집행하는 등기임원¹²⁾ 이외의 자를 의미함

○ 하지만 광의의 개념에서 살펴보면 미등기임원은 등기가 되어 있지 않으면서 기업의 중요 업무집행을 수행하는 자로 볼 수 있는 바 그 범위가 상당히 모호함

7) 2010년 10월 기준 일본의 위원회설치회사는 비상장사를 포함하여 102개사, 상장사는 63개사이며 위원회설치회사제도를 선택하는 회사는 점점 줄어들고 있는 추세

8) 유럽은 각국마다 1) 집행이사와 비집행이사가 하나의 이사회를 구성하는 One Tier(Executive and Non-Executive Directors On a 'Single Board'), 2) 감독기능(Non-Executive)과 경영기능(Executive)을 엄격히 분리하여 경영이사회(Management Board)와 감독이사회(Supervisory Board)로 구분하는 Two Tier 3) One Tier, Two Tier 양자택일이 가능한 이사회 구조를 보유하고 있음

9) SEC Rules sec. 229.402(Regulation S-K)

10) CSA Form 51-102F6 Statement of Executive Compensation

11) The Corporations Act 2001(sec 300A)

12) 등기임원은 이사회의 구성원으로서 이사회에 참여하여 기업의 의사결정과 감독을 행하여 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 '이사와 감사'로서 법인등기부에 등기된 자를 의미

- 또한 보수와 관련하여 주주총회 승인사항인 임원보수 총합에는 미등기임원의 보수는 포함되지 아니하는데 이는 우리나라 회사법이 미등기임원과 등기임원 보수에 대하여 규제정도를 달리 하고 있음을 확인할 수 있음

○미등기임원을 법제화한 제도로 볼 수 있는 집행임원에 대해서도 상법은 정관에 규정이 없거나 주주총회의 승인이 없는 경우 집행임원 설치회사의 이사회에서 집행임원의 보수를 결정하도록 규정(제408조의2 제3항 제6호)

- 대법원은 미등기임원의 법적 지위를 검토하면서 미등기임원에게 등기임원과 같은 회사 경영상의 책임을 부담시킬 근거가 없다고 판시하였음(2003. 9. 26. 선고, 2002다64681 판결)

○주식회사의 미등기임원으로 종사하다가 퇴직한 자에게 근로기준법상의 근로자성을 인정하여 이들의 퇴직금을 회사정리법상의 공익채권으로 분류할 수 있는지가 문제가 되었던 사안으로 등기임원과 미등기임원 간 업무수행권한의 차이를 명시적으로 인정함¹³⁾

- 보수결정뿐만 아니라 지위에 따른 책임과 권한이 달리 규정되고 있는 미등기임원에 대하여 보수를 공개하도록 확대하자는 의견은 재고되어야 함

○사전적으로 임원보수 총액에 대한 주주승인을 통한 견제 및 감시가 보장되어 있는 상황에서 미등기임원까지 범위를 확대하는 것은 기업에 대해 과도하게 불합리한 통제

○이러한 보수공개에 대한 확대는 오히려 비효율적인 보수 체계를 형성시켜 궁극적으로 주주의 가치를 훼손하는 결과를 불러일으킬 수 있음

5. 분기·분기별 공시규정

□ 분기·반기 보고서에서 5억 이상의 임원보수를 개별적으로 공시하는 것은 개정 취지에도 부합하지 않을 뿐더러 개인정보에 지나친 통제라고 판단됨

- 분기·반기 보고서에 대한 자본시장법 제160조가 임원보수를 개별 공개하도록 규정한 제159조 제2항을 준용토록 함에 따라 금융당국은 해당 기업들에게 매년 사업보고서 외에 분기별, 반기별 임원보수를 개별공시하도록 하고 있음

- 하지만 임원보수는 연봉을 기준으로 산정되는 것이 일반적이며, 자본시장법 시행령 제168조 제1항에서도 보수의 의미를 임원 모두에게 지급된 '그 사업연도'의 보수총액으로 규정하고 있음

- 또한 '5억 이상'이라는 임원보수 개별공시 기준이 3개월간 받은 보수, 6개월간 받은 보수, 9개월간 받은 보수, 1년간 받은 보수에 각각 적용되는 것은 규제 편의적임

- 임원 개인별 보수 공시를 개정 발의하였던 법안의 취지 및 해당 법안에 대한 정무위 검토보고서상 본 개정목적이 '사업보고서상의 임원보수에 대한 개별 공시를 통하여 기업경영의 투명성 및 효율성 확보'임이 확인되는 바 이를 분기·반기 보고서까지 확대하는 것은 과도함

13) 김문재, "비등기 임원의 법적 지위", 상사판례연구 제16집 (2004.06) p.293-338

- 한편 임원 개인의 측면에서 보수는 일종의 재정·신용정보로서 헌법상 보호받아야 할 요소임을 고려해 보았을 때 1년에 최대 4번씩 개인정보를 공개하는 것은 개인 정보권에 대한 지나친 통제

○설령 기업의 경영투명성 제고를 위한 것이라 하더라도 연간 4차례 공개되는 것은 헌법상 기본권 침해 우려가 상당

- 미국, 영국, 독일 등 국가들에서도 연 1회 임원의 개인별 보수를 공시할 수 있도록 규정하고 있을 뿐, 분기 또는 반기별 공시를 의무화하지는 않고 있음¹⁴⁾

□분기·반기 보고서를 제외하고 사업보고서에 기재하는 것만으로도 임원보수 공시목적은 충분히 달성되며 보통 임원보수의 지급 한도가 매년 소집되는 정기주주총회에서 결정되는 바 이에 대한 공시도 매년 이루어지는 것이 법체계적으로 바람직

- 해당 조문에서 취지에 부합하도록 필요한 범위 내 적절히 수정하여 타규정을 따르라는 ‘준용’이란 용어를 사용하고 있는 바, 보수의 개념, 개정 법안의 취지 등을 고려하여 볼 때 분기·반기 보고서상 공시 항목에 임원보수를 제외하는 것이 타당하다고 판단됨

○법제처는 “특정 조문을 그와 성질이 유사한 규율 대상에 대해 그 성질에 따라 다소 수정하여 적용할 때 이를 ‘준용한다’라고 표현하는 반면, 어떤 사항을 규율하기 위해 만들어진 조문을 조금도 수정하지 않고 그와 성질이 같은 다른 규율 대상에 사용할 때에는 ‘적용한다’라고 표현한다.”라고 밝히고 있음

6. 종합정리

□임원의 보수공시에 대해 정치적 이슈로 변색되지 않도록 포퓰리즘적 접근은 지양해야 함

- 우리나라의 임원보수 수준은 다른 선진국에 비하여 상대적으로 높지 않음에도 불구하고 우리 사회에서는 차별과 차이에 대한 경직화된 인식이 강해 논의가 부적절한 방향으로 확대될 수 있어 감정적 접근보다는 경제적 관점에서 평가하는 자세가 필요

□임원보수 공시규정은 법체계적 관점에서 적합성 높게 정비되어야 함

- 미등기임원에 대한 보수공시는 국제표준도 아니며, 미등기임원에 대한 명확한 법적 정의나 해석 기준이 정립되어 있지 않은 상황에서 선임절차, 보수, 업무수행권한, 책임 등 등기임원과 구분되어 운용되는 미등기임원에게 등기임원과 동일한 보수공시를 부담하게 하는 것은 법체계상 형평성 결여

- 연도별 사업보고서에 기재하는 것만으로도 임원보수 공시목적은 충분히 달성되므로 법체계상 기준규정과 부적합성 및 개인정보에 대한 과도한 침해 문제를 해소하기 위해 분기별·반기별 보고서에서 임원보수의 개인별 공시는 제외하도록 하는 것이 바람직함

14) 예를 들어, 임원보수는 연봉을 기준으로 산정되는 것이 일반적으로 미국의 경우 임원보수는 연차보고서인 Form 10-K, Item 11에서 공시되고 있으나 분기보고서인 Form 10-Q에서는 기재 대상에서 제외하고 있다.