

이사보수의 공개에 관한 법적 연구

Legal Research about the Public Offering of Director Compensation

권상로
조선대학교 법과대학

Sang-Ro Kwon(srk@chosun.ac.kr)

요약

글로벌 금융위기의 영향으로 세계 각국은 이사보수의 적정성과 투명성의 제고를 위하여 노력을 기울이고 있다. 독일, 미국, 영국, 프랑스, 이탈리아, 일본 등에서는 이미 일정 수준 이상의 상장기업이나 금융기관들이 평균이 아닌 개인별 이사의 보수를 공시하고 있다. 그러나 우리나라의 경우 임원보수공시 제도는 여전히 임원 전체의 보수 총액만을 공시하도록 하고 있으며, 보수 기준이나 책정 절차 등에 대한 공시는 이루어지지 않고 있는 실정이다. 이처럼 불투명한 임원 보수 산정체계를 개선하고자 민주노동당 이정희 의원이 2009년 3월 12일 개별 임원의 보수를 공시하도록 하는 내용의 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안」을 제시하였다. 제계는 우수인재 영입 위축, 회사의 기밀누설의 우려, 프라이버시 침해와 노사관계 악화 그리고 이사보수의 하향평준화를 가져와 경영자의 경영의욕이 떨어질 것이라는 점 등을 우려해 개인별 이사의 보수를 공개하는 것을 반대하고 있다.

지배주주가 임원보수 명목으로 우회배당하거나 회사 재산을 처분하는 등 사익을 추구할 수도 있기 때문에 이를 견제하기 위해서는 주요 선진국의 입법례처럼 개인별 이사의 보수를 공개하는 것을 강제할 필요가 있다. 이러한 개인별 이사의 보수 공개 의무화를 통하여 주주의 경영자 견제 수단의 하나인 상법 제388조가 유명무실하게 되는 것을 막을 수 있고 이사보수 산정의 투명성과 적정성을 확보할 수 있다.

■ 중심어 : | 이사 | 임원 | 이사의 보수 | 보수의 공시 | 독일법 |

Abstract

Due to the influences of global financial crisis, countries are putting their efforts on the enhancement of appropriateness and transparency of director compensation. In several countries including Germany, the United States, the United Kingdom, France, and Italy, listed companies and financial institutions in certain levels make public announcement for compensations of individual directors, not the averages. Recently, even Asian countries including China, Hong Kong, and Singapore are introducing individual director compensation public announcement policies. On the other hand, in cases of companies, which must submit annual reports, under current Korean capital market laws and enforcement ordinances, they are obligated to mention 'total wage paid to all executives in that business year' on the annual report, but does not have to mention individual wages of each executive. About this, at the 17th national assembly, revised bill for the Securities and Exchange Act for companies to mention wages of each executive. The financial world is opposing to open individual director compensation to the public as they concern about the shrinking of outstanding human resources recruitment, breach of corporate confidence, privacy invasion, deterioration of labor-management relations, and downfall of the executive's management will as director compensation will be standardized downward; however, if public opening of individual director compensation is forced, domestic companies will prepare more objective and rational standards when they calculate director compensations, and moreover, it will prevent arbitrary intervention of dominant shareholders. Therefore, to clearly and efficiently control director compensation, we need regulations for obligating public opening of individual director compensation.

■ keyword : | Director | Officer | Director Compensation | Disclosure of Compensation | German Law |

I. 서설

미국과 영국 등 주요 선진국에서 상장기업의 임원¹⁾ 보수를 개인별, 종류별로 상세히 공개하고 있다. 독일에서도 기업지배구조모범규준은 기업이 주주에게 투명성을 제공하고 이사보수가 적절하게 지급될 수 있는 장치를 마련하도록 규정하고 있었으나 기업들이 이를 준수하지 않아 독일은 그 해결책으로서 이사보수의 공개를 의무화하는 「이사보수의 공개에 관한 법률」을 2005년 8월 11일에 제정하였다[1]. 동 법률은 개별 이사에 대해 실질적으로 지급한 경제적 가치를 가지는 모든 급부를 공개의무의 범위로 정하고 있다[2]. 일본의 경우 우리나라와 같이 임원 보수 총액공시만 해왔으나, 2010년 임원 보수를 항목별로 분류, 구체적으로 기재하도록 하는 등 공시규정을 대폭 강화하였다. 특히 연 1억 엔 이상 고액 보수를 받는 임원은 개인별 공시를 의무화하였다[3].

우리나라의 경우 임원보수공시 제도는 여전히 임원 전체의 보수 총액만을 공시하도록 하고 있으며, 보수 기준이나 책정 절차 등에 대한 공시는 이루어지지 않고 있는 실정이다[4]. 이처럼 불투명한 임원 보수 산정체계를 개선하고자 민주노동당 이정희 의원이 2009년 3월 12일 개별 임원의 보수를 공시하도록 하는 내용의 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안(제259조 제2항 및 동법 시행령 제186조 제1항)」을 제시하였다. 이에 대하여 한국상장사협의회는 개정안에 반대하는 의견을 내놓았다. 이어서 경제개혁연대는 2009년 11월에 개정법률안에 찬성한다는 입장을 표명하였으며 의견서를 국회정무위원회에 제출하여 긍정적인 평가를 받았다[5].

언론보도에 의하면 우리나라의 대표적 기업인 삼성전자는 전원 사외이사로 구성된 보상위원회로 하여금 등기임원의 보수 산정 체계 및 보수 한도를 심의하도록 하고 있다. 이러한 조치는 임원 보수 산정기관의 독립성 제고를 위한 것이지만, 보상위원회는 어쨌든 이사회 의 하부 조직이며 삼성전자가 아직 개별 임원들의 보수를 공개는 하지 않고 있기 때문에 독립성 보장에 있어서 한계가 있다[6]. 따라서 투명하고 합리적인 보수 산

정을 위해서는 임원 보수 공개를 기업의 자율에 맡길 것이 아니라 주요 선진국처럼 개별 임원의 보수 공개를 입법을 통하여 강제할 필요가 있다.

본 연구에서는 이사보수공개 관련 법을 제정하여 이사의 보수를 규제하고 있는 외국의 입법례를 살펴보고, 우리나라의 현행 이사보수공시제도의 문제점을 분석한 후 개선방안을 제시하고자 한다.

II. 이사보수제도의 문제점과 개선의 필요성

기업에 유능한 전문경영인을 확보하기 위해서는 이사와 같은 임원에게 충분한 보수를 지급하여야 한다[7]. 이사의 보수란 이사의 직무집행에 대한 대가를 의미한다. 따라서 정기급이든 부정기급이든 상관없이 봉급·각종의 수당·상여금·퇴직위로금·해직보상금 등이 보수에 해당한다. 또한 현금보수 뿐만 아니라 비현금성 보수도 인정되고 있다. 우리 상법은 제388조에서 이사의 보수액은 정관이나 주주총회의 결의로 정하도록 규정하고 있다. 그러나 주주총회의 결의로 이사의 보수액을 정할 경우에 그 보수액은 반드시 개별적으로 정하지 않고 이사전원에 대한 총액 또는 총액의 최고한도만을 정할 뿐이고, 그 한도 내에서 구체적으로 어떻게 지급하는가는 보통 이사회에 위임하고 있다. 다수설도 주주총회에서 전체 이사에 대한 보수지급의 최고한도액을 정하여 이사회에 위임하는 것으로 충분하다고 본다. 그러나 우리나라의 경우 이사에 대해 개인별 업무성과 및 회사의 경영성과와는 무관하게 고액의 보수가 지급되고 있다는 지적을 받고 있다[8].

2011년 우리나라 주요 대기업의 임원 보수 현황은 다음과 같다.

표 1. 2011년 대기업의 임원 보수 현황 (단위: 원)

기업명	보수총액 (사내이사)	1인당평균
삼성전자	326억 9000만 (3인)	109억
현대자동차	83억 9900만 (4인)	21억
SK이노베이션	139억 4200만 (3인)	46억 4700만
LG전자	16억 1300만 (2인)	8억 700만
롯데쇼핑	81억 9600만 (5인)	16억 3900만
GS칼텍스	27억 8600만 (4인)	6억 9700만
대한항공	37억 8000만 (4인)	9억 4500만
두산	115억 5700만 (7인)	16억 5100만
한화	85억 1100만 (4인)	21억 2800만

출처 : 금융감독원 전자공시시스템

1) 각 나라에서 사용되고 있는 이사, 임원의 개념이 일치하지 않으므로 본 연구에서는 문맥에 따라 이 두 용어를 혼용하여 사용하고자 한다.

이사를 평가하는 가장 중요한 기준 중에 하나가 이사의 보수이지만, 우리나라에서는 그동안에 이사의 보수 규제가 학계나 세간의 큰 관심의 대상이 되지 못하였다. 그러나 글로벌 금융위기의 영향으로 우리나라의 이사 보수 규정을 국제적인 기준에 부합시켜야만 하는 상황에 이르렀으며, 특히 이사보수를 투명하고 효율적으로 통제하기 위해서 이사보수의 공시 규제의 검토가 요구되고 있다.

우리나라 현행 자본시장법 제159조 제2항에서 주권상장법인과 코스닥상장법인의 사업보고서에 임원 모두에게 지급된 그 사업연도의 보수총액을 공시토록 규정하고 있다. 그 구체적인 내용을 보면, 사업보고서 제출대상법인은 그 사업보고서를 각 사업연도 경과 후 90일 이내에 금융위원회와 거래소에 제출하여야 한다(자본시장법 제159조 제1항). 사업보고서 제출대상법인은 제1항의 사업보고서에 그 회사의 목적, 상호, 사업내용, 임원보수, 재무에 관한 사항, 그 밖의 대통령령으로 정하는 사항을 기재하고, 대통령령으로 정하는 서류를 첨부하여야 한다(자본시장법 제159조 제2항). 여기에서 대통령령으로 정하는 것이란 임원 모두에게 지급된 그 사업연도의 보수총액을 말한다(자본시장법 시행령 제168조 제1항). 이 규정에 의하여 임원 전체의 보수 총액만이 공시되기 때문에 임원보수 결정 기준 및 절차, 개별 임원들의 실제 지급 보수액 등 임원보수에 대한 전반적인 주요 정보를 알기가 어렵다. 그 결과 임원들의 보수가 개개인의 직무수행에 비추어 적절한 것인지의 여부를 판단하기가 용이하지 않다[9].

III. 외국의 입법례

1. 독일²⁾[10]

기업지배구조개선은 독일의 입법에 있어서 중요하고 지속적으로 논의되었던 주제이었다. 이와 관련된 문제 중의 하나가 이사보수의 적정성이다. ‘기업지배구조모범규준’이 주주와 투자자를 위하여 투명성을 제고하고 이사보수를 통제할 수 있는 장치를 마련하기를 권고하

였으나[11], 대부분의 독일 주식회사들은 이러한 권고사항의 이행을 거부했기 때문에 입법가의 개입이 강력히 요구되었다[12]. 유럽연합차원에서 회원국에 대하여 이사보수를 공개하도록 유도하였다[13]. 독일의 입법가는 이러한 이사보수공개제도의 수용을 처음에는 주저하였으나, 독일연방의회 법사위원회의 안을 수용하여 「이사보수의 공개에 관한 법률」을 제정하게 되었다[14].

1.1 적용 범위

새로운 법규정은 독일 주식법 제3조 제2항에서 의미하는 상장 주식회사에 초점을 두고 있다[15]. 그럼에도 불구하고 이사보수공개법은 스톡옵션과 주식에 기반하는 보수모델의 관점에서 비상장 주식회사를 위한 규정도 포함하고 있다. 그러나 이사보수공개법의 핵심은 상장 주식회사의 연말결산서 부속서류인 사업보고서에 모든 이사들의 개별적인 보수를 공개하는 것이다. 감사의 보수는 독일 주식법 제113조에 의하여 주주총회에서 결정되며 기업지배구조모범규준 제5.4.5항[16]은 보수의 공개에 대하여 규정하고 있기 때문에 이사보수공개법은 감사의 보수에 대해서는 규정하고 있지 않다[17].

1.2 공개의무의 범위

이사보수공개법에 의하면 개별 이사에게 실질적으로 지급되는 경제적 가치를 지니는 모든 급부가 공개의무의 대상이 된다. 예를 들면 일회적 또는 정기적 현금 지급, 현물급부, 업무용자동차[18]의 공여와 같은 금전적 가치가 있는 이익 제공 그리고 생명보험사에 대한 보험료 지급과 같이 이사를 위해 제3자에게 지급한 금전 등이 이에 해당한다[19]. 여기에서 입법자는 업무성과에 의존하지 않은 보상요소와 성과연동형 보상요소를 구분하여 구성할 것을 요구하고 있다.

부양료도 공개의 대상이 된다. 그러나 이사에게 지급되는 부양료가 근로자에게 지급한 부양료와 큰 차이가 없는 경우에는 공개대상에서 제외될 수 있다[20]. 이사가 먼저 지출한 다음 상환받은 비용은 이사의 업무활동의 대가인 보수가 아니기 때문에 공개의무의 범위에 속하지 않는다[21]. 감사회가 재량권을 발휘하여 장래에

2) 비교법학적 측면에서 우리 회사법과 유사한 법체계를 가진 독일 회사법의 내용 중 이사보수의 공개와 관련된 입법례를 소개하고자 한다.

금전을 지급하기로 약속한 것은 구속력이 없더라도 지급이 되었다면 공개되어야 한다.

1.3 공개 의무의 면제

주식회사가 이사보수의 비공개를 결의할 수 있는지에 대하여 논란이 컸었다. 입법자는 유럽연합의 권고[22]를 따라 자율규제 규정이 없는 보완책으로서[23] Opt-Out 결의 제도를 규정하였다. 즉 독일 상법 제286조 제5항에 의하면 주주총회에서 자본의 4분의 3이상에 해당하는 다수의 결의가 있는 경우 개별 이사의 보수를 공개하지 않아도 된다[24]. 공개 면제 결의는 이사의 최장임기에 맞추어 최대 5년간 가능하도록 되어 있다[25]. 그리고 이사직에 있는 주주와 같이 이사보수의 공개와 직접적인 관련이 있는 주주는 독일 주식법 제136조 제1항에 의하여 의결권을 행사할 수 없다. 이러한 보수공개 면제 결의는 사업연도 이전이나 중간에 이루어질 수 없다[26]. 면제 결의가 연말결산의 이전 시점에 이루어지는 한 면제 결의는 사업연도의 종료 후에 이루어져야 한다(독일 주식법 제170조 제1항 제1문). 공개 의무가 면제되는 사업연도의 적시는 면제 결의를 위해서 요구되는 필수적인 요소이다. 면제가 되는 사업연도의 적시가 없거나 그 사업연도가 5년을 초과하는 경우에는 그 면제 결의를 취소할 수 있다. 보수공개 면제는 반복적으로 이루어질 수 있다[27].

주주총회가 공개 면제 결의를 한 경우 이사회는 여기에 기속된다(독일 주식법 제83조 제2항). 따라서 이사회는 개별 이사의 보수를 공개해서는 안 된다. 왜냐하면 주주들이 이러한 결의를 통해서 주주들과 자본시장에 개별 이사의 보수가 알려지기를 원하지 않는다는 의지를 표현했기 때문이다.

1.4 제재

이사보수공개법에 의하면 직접적인 제재로서 독일 상법 제334조 제3항, 제340n조 제3항, 제341n조 제3항에 의하여 이사에게 5만유로(Euro)까지의 과태료가 부과될 수 있다. 자본시장영역에서의 정보제공의무를 제대로 이행하지 못한 자에게 일반적인 책임을 지울 수 없다면[28] 투자자나 주주는 책임구성요건인 인과관계

[29]의 입증의 어려움을 겪을 수 있다. 독일 주식법 제116조 및 제93조에 의한 감사회 또는 이사에 대한 청구권은 미리 투자자들에 의해서 행사되지 않는 한 대개는 회사의 손해가 발생하지 않았다는 이유로 배제될 수 있다[30].

1.5 헌법상의 문제

개별 이사보수의 공개가 논의되면서부터 헌법상의 문제가 대두되었다. 특히 이사보수를 공개하는 것이 이사의 정보 자기결정권[31]을 침해하는 것이 아니냐는 논란이 일게 되었다[32]. 이전의 회계법은 이사의 보수가 공개되지 않도록 이사를 보호한다고 강하게 각인이 되었기 때문에[33] 입법가는 투명성 제고의 사회적 요구를 반영하여 이러한 각인된 것을 확실히 제한하고자 하였다. 왜냐하면 주주의 정보청구권이 보수체계의 통제를 위해서 이전보다 훨씬 더 중요하게 여겨졌기 때문이다[34].

이사보수공개법과 관련하여 주주가 실제로 이사의 공개된 보수의 적정성을 판단할 수 있는지는 의문의 여지가 있다. 또한 이사보수의 총액이 아니라 개별 이사의 보수가 공개되는 것에 대하여 자본시장이 반응을 보일지는 여전히 미지수이다[35].

예를 들면 자본시장의 글로벌화와 같이 주변조건의 변화와 입법가의 광범위한 평가제량의 여지와 관련하여 이사보수공개법은 헌법적인 차원에서 검토하여 긍정적인 평가를 받아내야만 한다.

2. 미국 및 일본

미국의 종래의 증권관련법은 임원의 보수를 주주총회의 위임장설명서에 기재하여 공시할 것을 요구하여 왔다. 그러나 1992년 이전의 임원 보수의 공시는 완전하지 못하였다. 즉 임원의 보수는 CEO를 포함하여 보수액이 상위 5위 이내의 임원에 대해서 금전과 금전이외의 것으로 구분하여 공시토록 하였으며, 현금지급이 아닌 금전이외의 보수는 주주가 지급된 내용과 금전적 가치를 파악하고 각 기업을 비교 검토하여 그 보수지급의 정당성을 판단하기가 쉽지 않았을 것이다[36].

2001년의 엔론(Enron)사 회계부정 사건을 계기로 임

원보수의 공시를 위한 규제 및 개혁을 요구하는 목소리가 커졌다. 이에 대한 조치로서 제정된 사베인즈-옥슬리법(Sarbanes-Oxley Act of 2002 제409조)에는 임원의 보수 공시에 관한 규정이 다수 도입되었다[37]. 2009년에는 증권거래위원회(SEC)가 이사 보수에 대한 정보 공개를 강화해야 한다는 주주들의 의견을 반영하여 기업 임원의 보수와 관련한 공시를 강화하도록 규정을 바꾸었다[38]. 최근의 자료에 의하면 미국에서는 시가총액 7억달러 이상인 상장기업에 대해 최고경영자(CEO), 재무책임자(CFO), 최고액 연봉자 3명 등 임원 5명의 보수 현황과 과거 3년간 보수 내용을 개별적으로 공개하도록 하고 있다[39]. 그리고 주식매수청구권에 대한 부여일의 공정가치를 공시하고, 당해연도 수정시 공정가치 변동분을 표시하도록 요구하고 있으며, 행사된 주식매수선택권의 실현차익을 보조보상표에 제시하도록 규정하고 있다[40].

일본의 경우 2005년 제정된 회사법은 보수의 결정 방법에 있어 위원회 설치회사와 위원회 비설치 회사를 구분하여 규정하고 있다. 전자의 경우에는 2002년 개정 상법의 보수에 관한 규정과 동일하다. 후자의 경우에는 보수위원회는 이사 개인별 보수결정의 방침을 정하고, 이 방침에 따라 개인별 보수 내용을 결정한다[41]. 일본의 경우 우리나라와 같이 임원 보수 총액공시만 해오다가, 2008년 글로벌 금융위기 이후 일본 금융청은 상장기업의 임원 보수에 관한 「기업내용 등의 공시에 관한 내각부령」을 개정하여 임원의 보수금액을 개별적으로 '유가증권보고서의 기업지배구조 상황'에 공개하는 새로운 규칙을 발표하였다[42]. 그리고 금융청이 금융상품거래법의 개정을 추진함으로써 2010년 3월말 결산기부터 상장기업이나 회사채 공모발행 비상장기업 등이 매 결산연도 말 3월이내 제출하는 유가증권보고서에 임원보수 총액뿐만 아니라 현금과 스톡옵션 등 지급 형태, 최종손익과 보수액과의 상관성 등 보수의 결정방식 등을 기재하도록 의무화하고 있다[43]. 일본의 경우 처음에는 전체 임원의 개별 보수를 공시하려고 했으나 경제계의 반발로 인하여 2010년부터 등기임원 중 연봉이 1억엔 이상인 임원을 보수 세부내역 공시대상으로 지정하고 있다[44].

IV. 한국에서의 논의

개별 이사의 보수 공시에 대한 찬반의견이 있으며 각 의견의 논거는 다음과 같다.

1. 찬성하는 견해의 논거

첫째, 임원보수의 총액만을 주주총회에서 승인받고 개인별 보수지급액은 이사회에서 정하고 있는 관행을 감안할 때 지배주주 또는 최고경영자가 보수결정과정을 통해 이사회를 지배함으로써[45] 이사의 주주에 대한 책임성이 약화될 소지가 있다[46].

둘째, 지배주주 등이 이사회 및 경영을 장악하고 있는 회사가 임원인 대주주 등에 대한 이익분배를 배당이 아닌 보수로 지급하는 경우 개별임원에 대한 보수공개를 통해 합리적 보수금액을 초과하는 보수의 지급을 억제하도록 유도하는 효과가 있을 것이다[47].

셋째, 주주에게 있어 이사가 어느 정도의 보수를 받고 있는가를 아는 것은 중요한 회사경영판단의 자료임과 동시에 투자 판단 기준이 된다[48]. 그러므로 주주가 투자와 관련된 적정한 정보를 얻도록 최고경영자를 포함한 개인별 임원의 보수를 공시할 필요가 있다[49].

넷째, 노동조합 측면에서도 오히려 임원보수 의사결정이 성과에 연동되어 투명하게 이루어지고 있는 것을 알게 되면 노사관계 향상에도 도움이 될 것이다[50].

다섯째, 기타 임원 및 직원 측면에서도 공시된 임원 보수는 성과를 달성했을 때 미래의 획득 가능한 보상수준으로 생각되기 때문에 더 열심히 일할 수 있는 유인을 제공할 수 있다[51].

2. 반대하는 견해의 논거

첫째, 개별 이사의 보수가 공개될 경우에는 조직 내의 갈등이나 사회적 여론에 밀려 보수의 하향평준화가 이루어질 수 있어 유능한 인재 확보에 부정적인 영향을 미칠 수 있다[52].

둘째, 경쟁관계에 있거나 동종기업의 경우, 기업 여건, 경영실적, 경영리스크 등에 따라 결정해야 하는 임원 보수 산정이 다른 기업의 보수수준에 영향을 받아 왜곡될 가능성이 있기 때문에 개별이사 보수의 공개가

오히려 이사보수의 하향평준화를 초래하여 경영의욕의 감퇴와 사기저하를 초래할 수 있다[53].

셋째, 임원의 개인보수 공개시 우려되는 사안으로 직원에 비해 상대적으로 높은 임원의 보수를 빌미로 노동계에서 비정상적인 임금인상과 경영성과의 배분을 요구할 가능성이 있으며[54] 노사간 위화감이 조성되어 소모적인 분쟁과 갈등이 빚어질 수 있다[55].

넷째, 경쟁기업이나 규모가 비슷한 기업의 임원이 더 많은 보수를 받는다는 사실을 알게 되는 경우에 경영의욕의 저하를 불러올 수 있어 이는 개인별 보수내역을 공개하지 않는 것을 원칙으로 하는 연봉제 채택 기업에게는 성과연동형 보수체계 정립에 장애요인이 될 우려가 크다[56].

다섯째, 임원 중 등기이사에 대하여만 보수가 공개될 경우에 보수가 공개되지 않는 비등기임원, 비상장법인 임원 또는 다른 직종에 종사하는 전문직들과도 형평에 맞지 않게 된다[57].

여섯째, 임원의 개별 보수가 공시되면 헌법상 보장되는 개인의 프라이버시가 침해될 소지가 있다[58].

3. 소결

우리나라의 경우 지배주주가 회사의 경영을 제어하기 위해서 이사를 장악하고자 한다. 이를 위해서 지배주주는 이사에게 업무성과와 상관없이 보수를 임의적으로 지급하며 개인별 이사의 보수액 그리고 보수의 지급기준을 공개하지 않고 있다[59]. 이러한 잘못된 관행을 이용하여 지배주주가 임원보수 명목으로 우회배당하거나 회사 재산을 처분하는 등 사익을 추구할 수도 있기 때문에 이를 견제하기 위해서는 앞에서 살펴본 바와 같이 주요 선진국의 입법례처럼 개인별 이사의 보수를 공개하는 것을 강제할 필요가 있다. 이러한 개인별 이사의 보수 공개 의무화를 통하여 주주의 경영자 견제수단의 하나인 상법 제388조가 유명무실하게 되는 것을 막을 수 있고 이사보수 산정의 투명성과 적정성을 확보할 수 있다.

V. 결어

글로벌 금융위기의 영향으로 세계 각국은 이사보수의 적정성과 투명성의 제고를 위하여 노력을 기울이고 있다[60]. 독일, 미국, 영국, 프랑스, 이탈리아 등에서는 이미 일정 수준 이상의 상장기업이나 금융기관들이 평균이 아닌 개인별 이사의 보수를 공시하고 있다. 최근에는 중국, 홍콩, 싱가포르 등 아시아 국가들까지 개인별 이사 보수 공시제도를 도입하고 있다[61]. 반면에 우리나라 현행 자본시장법 및 동 시행령에 따르면, 사업보고서 제출 대상 기업의 경우 ‘임원 모두에게 지급된 그 사업연도의 보수 총액’만을 사업보고서에 기재할 의무가 있을 뿐 임원 개인별 보수 공개 의무는 없다. 이에 대해 17대 국회에서는 임원별 보수를 기재하는 증권거래법 개정안이 제출되었다. 체계는 우수인재 영입 위축, 회사의 기밀누설의 우려, 프라이버시 침해와 노사관계 악화 그리고 이사보수의 하향평준화를 가져와 경영자의 경영의욕이 떨어질 것이라는 점 등을 우려해 개인별 이사의 보수를 공개하는 것을 반대하고 있다[62]. 그러나 개인별 이사의 보수 공개를 강제한다면 국내 기업들이 이사 보수 산정시 좀 더 객관적이고 합리적인 기준을 마련할 것이며 나아가 지배주주의 자의적 개입을 방지할 수 있을 것이다. 따라서 이사의 보수를 투명하고 효율적으로 통제하기 위해서는 개인별 이사의 보수 공시를 의무화하는 규정을 두어야 한다.

외국의 입법례를 기초로 하여 구체적인 입법론을 다음과 같이 제시하고자 한다.

먼저 독일처럼 모든 개별 이사의 보수를 공시할 것인가, 아니면 미국, 일본의 경우처럼 일부 이사의 보수만을 공시할 것인가에 대하여 검토해 볼 필요가 있다. 모든 개별 이사의 보수를 공개하는 것이 이상적인 방법이겠지만 이사가 수백명 이상인 기업의 경우에는 모든 개별 이사의 보수를 공시하는 것이 회사경영에 있어서 전문지식이 없는 주주들에게 혼란을 야기할 수도 있고, 핵심적인 임원들이 한 회사의 임원 보수액을 상당부분을 수령하는 경우가 많으므로 수령보수액이 상위 5위 이내에(회사규모에 따라 증감될 수 있음) 해당하는 임원의 보수만을 공개하는 건해가 있다[63]. 그러나 개별 이사의 보수 공개의 목적은 보수가 개별 이사의 능

력과 실적에 맞게 합리적으로 산정되었는가를 판단할 수 있는 자료를 제공하기 위한 것이므로 수령보수액이 상위권에 속하지 않는 이사의 보수도 공시 대상에서 제외될 수는 없다. 결국 모든 개별 이사의 보수가 공시되어야만 한다.

독일의 경우 주주총회에서 개별 이사의 보수공개를 면제하는 Opt-Out 결의 제도를 채택하고 있다. 우리나라의 경우도 향후 이사보수공개를 의무화할 경우 Opt-Out 결의 제도를 도입할 필요성이 있겠는가? 기업의 출자자로서 소유자인 주주의 의견을 존중한다는 측면에서 Opt-Out 결의 제도의 도입을 고려해 볼 수 있겠으나, 우리나라의 경우 아직도 회사의 의사결정에 있어서 지배주주의 영향력이 커서 개별 이사의 보수 공개 면제제도가 남용될 소지가 있기 때문에 Opt-Out 결의 제도의 도입은 타당하지 않다고 본다.

세계적으로 이사보수지급에 있어서 업적연동형 보수 제도를 도입하고 있는 추세이다. 우리나라도 1997년 금융위기 이후 기업들이 성과중심의 임원보상제도를 시행하려고 노력하고 있으며 실제로 이사들에게 지급되는 스톡옵션이 증가하고 있다[64]. 이러한 제도의 목적은 이사로 하여금 회사 경영에 적극적으로 참여하도록 하고 회사의 생산성을 높이는 것이다. 그러나 전체 보수 중에 스톡옵션과 같은 주식관련 보수의 비율이 높아지게 되면 이사는 자사의 지속가능한 성장과 건전성 제고보다는 추가상승을 견인할 단기성과에 치중하게 된다[65]. 그리고 국내외적으로 부당한 스톡옵션 부여와 스톡옵션 행사에 의한 대규모 이익 취득의 사례가 속출하고 있다[66]. 이러한 폐해를 줄이기 위해서는 미국의 입법례처럼 우리의 경우도 이사들이 개별적으로 받는 주식관련 보수의 지급 내용을 지금보다 더 상세하게 공시하여야 하며, 그 일환으로 행사된 주식매수선택권의 실현차익을 제시하도록 하여야 한다.

참 고 문 헌

[1] Dieter Leuering/Stefan Simon, "Offene Fragen zur Offenlegung der Vorstandsvergütung," NZG, p.945, 2005.

[2] 권상로, "회사법상 이사의 보수 규제에 관한 연구", 한독사회과학논총, 제22권, 제2호, pp.32-33, 2012.

[3] http://www.ser.or.kr/sub.html?sub=policy&pn=press&m=view&article_id=19473

[4] http://www.ser.or.kr/sub.html?sub=policy&pn=press&m=view&article_id=19141

[5] 성승제, "독일의 이사 보수 규제", 법학연구, 제18권, 제2호, p.83, 2010.

[6] http://www.ser.or.kr/sub.html?sub=policy&pn=press&m=view&article_id=19141

[7] 오삼일, 미국 금융기관 CEO의 보수규제에 관한 논란, 해외경제정보, 제2009-49호, p.7, 2009.

[8] 권상로, "회사법상 이사의 보수 규제에 관한 연구", 한독사회과학논총, 제22권, 제2호, pp.28-30, 2012.

[9] 권상로, "회사법상 이사의 보수 규제에 관한 연구", 한독사회과학논총, 제22권, 제2호, pp.31-33, 2012.

[10] Gerald Spindler, "Das Gesetz über die Offenlegung von Vorstandsvergütungen-VorstOG," NZG, pp.689-692, 2005; Dieter Leuering/Stefan Simon, "Offene Fragen zur Offenlegung der Vorstandsvergütung," NZG, pp.945-950, 2005.

[11] Ringleb, in: Ringleb/Kremer/Lutter/v. Werder, DCGK, 2. Aufl., Rdnr. 772, Verlag C. H. München, 2005.

[12] 정성숙, "이사보수에 관한 독일의 법적 범주", 강원 법학, 제32권, p.462, 2011.

[13] Empfehlung der EU-Kommission zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleistung börsennotierter Gesellschaften vom 14. 12. 2004, ABIEU Nr. L 385, p.55.

[14] Gesetzesbeschluss BR-Dr 451/05.

[15] Jürgenvan Kann, Das neue Gesetz über die Offenlegung von Vorstandsvergütungen, DStR,

- p.1497, 2005.
- [16] Kremer, in: Ringleb/Kremer/Lutter/v. Werder, DCGK, 2. Aufl., Rdnr. 1056, Verlag C. H. München, 2005.
- [17] Begr FrakE BT-Dr 15/5577 p.6.
- [18] Ausschussbericht BT-Dr 15/5860 p.18.
- [19] 최문희, *경영자의 보수 규제에 관한 외국의 동향*, 기업지배구조 법령 연구, p.32, 2008.
- [20] Ausschussbericht BT-Dr 15/5860 S. 4 (9f.).
- [21] 성승제, “독일의 이사 보수 규제”, 법학연구, 제18권, 제2호, p.79, 2010.
- [22] Empfehlung der EU-Kommission zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleistung börsennotierter Gesellschaften vom 14. 12. 2004, Abschn. II Nr. 4.2.
- [23] Begr FrakE BT-Dr 15/5577 pp.7-8.
- [24] Das neue Gesetz über die Offenlegung von Vorstandsvergütungen, DStR, p.1497, 2005.
- [25] Dieter Leuring/Stefan Simon, “Offene Fragen zur Offenlegung der Vorstands- vergütung,” NZG, p.945, 2005.
- [26] Dieter Leuring/Stefan Simon, “Offene Fragen zur Offenlegung der Vorstands- vergütung,” NZG, p.949, 2005.
- [27] Begr. RegE VorstOG, BT-Dr 15/5577, p.8.
- [28] BGH, NJW 2004, p.2465.
- [29] BGH, WM 2005, pp.1359-1360.
- [30] BGH, WM 2005, p.1359.
- [31] BVerfGE 65, 1 (43) = NJW 1984, 419.
- [32] Steffen Augsburg, *Verfassungsrechtliche Aspekte einer gesetzlichen Offenlegungs- pflicht für Vorstandsbezüge*, ZRP, p.105, 2005; Rainard Menke/ Winfried Porsch, *Verfassungs- und europarechtliche Grenzen eines Gesetzes zur individualisierten Zwangsoffenlegung der Vergütung der Vor standsmitglieder*, BB, pp.2533- 2535, 2004.
- [33] Begr RegE BT-Dr 12/7912, p.23.
- [34] Jürgenvan Kann, *Das neue Gesetz über die Offenlegung von Vorstandsvergütungen*, DStR 2005, S. 1496.
- [35] Rainard Menke/Winfried Porsch, *Verfassungs- und europarechtliche Grenzen eines Gesetzes zur individualisierten Zwangsoffenlegung der Vergütung der Vor- standsmitglieder*, BB, p.2535, 2004.
- [36] 성승제, “임원보수의 공시 -미국의 공시제도를 중심으로-”, *한양법학*, 제16집, p.202, 2004.
- [37] 김동근, “기업의 임원보수 규제에 관한 고찰”, *법학논고*, 제38집, p.359, 2012.
- [38] 정성숙, “이사보수에 관한 독일의 법적 범주”, *강원법학*, 제32권, p.442, 2011.
- [39] http://www.ksmnews.co.kr/article_disp/read.php?article_num=4&category_uid=&code=gisa_main&number=1166&page=
- [40] 송기신, 송학준, “우리나라 임원보상 공시제도의 문제점 및 개선방안에 관한 연구”, *회계연구*, 제13권, 제3호, pp.383-385, 2008.
- [41] 김일환, “일본 임원보수의 공시 규제에 관한 연구”, *기업법연구*, 제25권, 제1호, p.225, 2011.
- [42] 권상로, “회사법상 이사의 보수 규제에 관한 연구”, *한독사회과학논총*, 제22권, 제2호, pp.42-43, 2012.
- [43] 성승제, “독일의 이사 보수 규제”, *법학연구*, 제18권, 제2호, p.82, 2010.
- [44] <http://news.kukinews.com/article/view.asp?page=1&gCode=kmi&arcid=0006359648&cp=nv>
- [45] <http://www.peoplepower21.org/Economy/689117>
- [46] 금융관계법률안 검토보고서, 국회정무위원회, 2009.
- [47] 성승제, “임원보수의 공시-미국의 공시제도를 중심으로-”, *한양법학*, 제16집, p.199, 2004.
- [48] 김일환, “일본 임원보수의 공시 규제에 관한 연구”, *기업법연구*, 제25권, 제1호, p.238, 2011.
- [49] <http://www.peoplepower21.org/Economy/689117>
- [50] 송기신, 송학준, “우리나라 임원보상 공시제도의 문제점 및 개선방안에 관한 연구”, *회계연구*, 제13권, 제3호, p.389, 2008.
- [51] 송기신, 송학준, “우리나라 임원보상 공시제도의 문제점 및 개선방안에 관한 연구”, *회계연구*, 제13권, 제3호, pp.389-390, 2008.

[52] 개별임원 보수 공시에 대한 의견 -증권거래법 제 186조의2 제2항의 개정과 관련하여-, 한국상장사협의회 · 한국경영자총협회 · 전국경제인연합회 · 대한상공회의소 · 코스닥상장법인협의회, 2006.

[53] <http://news.donga.com/3/all/20120820/48733572/1>

[54] <http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20120821031008>

[55] <http://news.donga.com/3/all/20120820/48733572/1>

[56] 개별임원 보수 공시에 대한 의견 -증권거래법 제 186조의2 제2항의 개정과 관련하여-, 한국상장사협의회 · 한국경영자총협회 · 전국경제인연합회 · 대한상공회의소 · 코스닥상장법인협의회, 2006.

[57] 개별임원 보수 공시에 대한 의견 -증권거래법 제 186조의2 제2항의 개정과 관련하여-, 한국상장사협의회 · 한국경영자총협회 · 전국경제인연합회 · 대한상공회의소 · 코스닥상장법인협의회, 2006.

[58] <http://news.donga.com/3/all/20120820/48733572/1>

[59] 성승제, “임원보수의 공시 -미국의 공시제도를 중심으로-”, 한양법학, 제16집, pp.197-199, 2004.

[60] 금융분석전략부, *최근 주요국의 금융회사 임직원 보수 규제 동향*, 예금보험공사, pp.2-3, 2010.

[61] http://www.ser.or.kr/sub.html?sub=policy&pn=press&m=view&article_id=19473

[62] http://www.ksmnews.co.kr/article_disp/read.php?article_num=4&category_uid=&code=gisa_main&number=1166&page=

[63] 성승제, “임원보수의 공시 -미국의 공시제도를 중심으로-”, 한양법학, 제16집, pp.219-220, 2004.

[64] 김일환, “일본 임원보수의 공시 규제에 관한 연구”, 기업법연구, 제25권, 제1호, p.222, 2011.

[65] 오삼일, *미국 금융기관 CEO의 보수규제에 관한 논란*, 해외경제정보, 제2009-49호, p.5, 2009.

[66] 최문희, *경영자의 보수 규제에 관한 외국의 동향*, 기업지배구조 법령 연구, pp.26-27, 2008.

저 자 소 개

권 상 로(Sang-Ro Kwon)

정회원



- 1990년 2월 : 조선대학교 법과 대학(법학사)
- 1999년 10월 : 독일 함부르크대학교 법과 대학(법학박사)
- 2006년 9월 ~ 현재 : 조선대학교 법과대학 교수

<관심분야> : 전자상거래법, 인터넷법학