

Print ISSN: 2233-4165 / Online ISSN: 2233-5382
doi:http://dx.doi.org/10.13106/ijdb.2019.vol10.no5.77.

A CEO Pay Slice and the Reliability of Accounting Information on Service Industry

서비스산업의 경영자 보상차이와 회계정보의 신뢰성

Sang-Bong AN (안상봉)*, Sang-Hyun JI (지상현)**, Ki-Chang YOON (윤기창)***

Received: April 25, 2019. Revised: May 01, 2019. Accepted: May 05, 2019.

Abstract

Purpose - The present study examined the reliability of accounting information based on the pay slice (CPS) information of chief executive officers (CEOs) in the service industry. The difference in the size of CPS under the capitalist system can be used as an index to gauge the influence of top management.

Research design, data, and methodology - In accordance with the amendment of the Financial Investment Services and Capital Market Act in 2013, the pay information of individual registered executives with annual salary of more than 500 million won has been disclosed. The sample of the current study is 232 companies listed on the Korea Exchange excluding financial services from 2013 to 2015, when the individual pay-slice information for registration officers was published in the business report in accordance with the revision of the Capital Market Act. The financial data required for this study were extracted from the FnGuide and the TS-2000. With the data, we tested the relationship between CPS and accounting information reliability through a linear regression analysis.

Results - The first result showed that the relationship between the CPS and human resource in internal accounting control system in the service industry is significantly negative only with the accounting department personnel. This result implied that the CEO can negatively affect the retention of the accounting department in the firm. Second, both the CPS and quality of audit in the service industry are negatively related both to audit fees and to audit time. Nonetheless, the relationship between the number of the auditor and the CPS is insignificant. This result indicated that the CEO can negatively affect audit fees and audit time of external auditors. The results of the present study suggested that CPS information may have a negative impact on the reliability of accounting information.

Conclusion - This study is the first study to examine the reliability of CPS and accounting information for the service industry in terms of human resources in internal accounting control system and audit quality. Therefore, the present study is expected to provide some useful information to economic decision-making of various external parties for service firms.

Keywords: Audit Quality, CEO Pay Slice, Service Industry, Human Resource in Internal Accounting Control System, Reliability of Accounting Information.

JEL Classifications: L80, M41, M42.

1. 서론

최고경영자(CEO)와 근로자의 연봉 격차에 대한 논란이 뜨

거워지고 있다. 미국의 싱크탱크 경제정책연구소(EPI)가 2015년 6월 발표한 보고서에 의하면, 2014년 미국 대기업(매출규모 350위 이내) 근로자들의 평균임금은 자사 최고경영자(CEO) 임금의 0.33% 수준으로 최고경영자(CEO)와 근로자 연봉비율 평균이 303대 1로 나타난 것이다. 이와 같은 최고경영자(CEO)-근로자의 연봉 격차는 최근 들어 급격히 커지는 추세이다. 1965년 20대 1이던 최고경영자(CEO)-근로자 연봉 비율은 1987년 30대 1, 1989년 59대 1로 늘었고 2000년에 376대 1로 최고치를 기록했다. 지난 36년간 최고경영자(CEO)의 연봉은 997% 올랐지만, 근로자의 연봉은 10.9% 오르는데 그쳤다.

이처럼 최고경영자(CEO)-근로자 간의 연봉격차가 심화되자, 2015년 8월 미 증권거래위원회(SEC)는 2017년부터 (소기업이나 신성장기업의 제외) 상장기업들이 최고경영자(CEO)와 근로자의 연봉 비율을 의무적으로 공개하는 제도를 도입했다. 최

* First Author, Associate Professor, Department of Business Administration, Shingyeong University, Korea.
E-mail: asb3030@squ.ac.kr

** Corresponding Author, Assistant Professor, Division of Business & Commerce, Baekseok University, Korea. E-mail: shji@bu.ac.kr

*** Co-author, Assistant Professor, Department of Business Administration, Kunsan National University, Korea.
Tel: +82-63-469-7415, E-mail: kcyoon@kunsan.ac.kr

© Copyright: Korean Distribution Science Association (KODISA)
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

고경영자(CEO)-근로자 간의 임금 격차를 공개하도록 하는 규정은 2010년 시행된 금융규제법인 '도드-프랭크 법'에 포함되었지만 경영인 등의 반발로 시행이 미뤄져 왔으나, 경영진의 임금은 급증하는 반면 근로자의 임금 상승은 그에 크게 못미치면서 소비에 부정적인 영향을 미친다는 비판이 높아져 2017년부터 전격적으로 시행되게 되었다. 실제 2015년 2분기 미국 근로자의 임금 상승률은 0.2%에 불과해 1분기의 0.7%보다도 낮아지며 1982년 이후 33년 만에 최저를 기록한 반면, 5년 전 근로자가 1달러를 받는다고 가정할 때 경영자는 20달러를 받았지만 현재는 경영자가 300달러를 받을 정도로 그 격차가 급격하게 벌어졌다. 미 증권거래위원회(SEC)는 이 정보를 토대로 시장의 힘을 통해 고삐 풀린 최고경영자(CEO)의 임금 규제될 것으로 기대하였다. 한편, 한국에서도 2013년 자본시장법 개정으로 연 5억 원 이상 보수를 받는 등기임원의 개별보수 공시가 의무화되면서 최고경영자(CEO)의 보상 정보의 빗장이 일부 풀렸다 할 수 있다.

미국뿐만 아니라 전세계적으로 최고경영자(CEO)의 임금정보에 관심을 갖는 것은 경영자 보상이 갖는 그 의미의 중요성 때문이라 할 수 있다. 자본주의 경제체제에서 경제적 보상은 그 사람의 능력과 지위를 나타내는 중요한 정보라 할 수 있다. 실제 Bebchuk, Martijn and Peyer(2011)에서는 연봉 서열 상위 5위 내 경영진 임금지 총액 중 최고경영자 임금이 차지하는 비중으로 산출한 "경영자 보상차이(CEO Pay Slice; 이하 CPS)" 지표를 만들었다. 이들에 따르면, 자본주의 경제체제 하에서 최고경영자(CEO)의 보상수준은 그들의 능력 및 영향력을 대리하는 중요한 지표 중 하나가 될 수 있으므로, 경영자 보상차이(CPS)는 최고경영자(CEO)의 영향력을 대리하는 하나의 지표가 될 수 있을 것이다. 이들이 경영자 보상차이(CPS) 지표를 제시한 이후 이를 활용한 국외연구(Wang, 2013; Chintrakarn, Chatjuthamard, Tong, & Jiraporn, 2013; Chongwoo, Tian, & Xiangkang, 2014; Withisuphakorn & Jiraporn, 2016; Bugeja, Matolcsy, & Spiropoulos, 2017; Tarkovska, 2017; Maxim & Galla, 2018; Chintrakarn, Jiraporn, & Singh, 2018; Zagonov & Salganik-Shoshan, 2018)가 많이 보고되고 있다.

본 연구에서는 Bebchuk, Martijn and Peyer(2011)에서 제시한 경영자 보상차이(CPS)를 최고경영자(CEO) 영향력의 대리변수(proxy)로 활용하고자 한다. 이들에 의하면 높은 수준의 경영자 보상차이(CPS)는 강한 최고경영자(CEO) 영향력을 의미한다. 이에 본 연구에서는 경영자 보상차이(CPS)가 서비스 산업 회계정보의 신뢰성에 미치는 영향을 기업 내부의 회계정보 신뢰성 측면(내부회계관리운영조직)과, 기업 외부의 회계정보의 신뢰성 측면(감사품질)에서 각각 검증하고자 한다.

서비스 산업은 재화를 생산하는 제조업과 달리 용역을 창출하는 산업으로 탈공업화 사회의 주요 산업으로, 앞으로 그 비중이 점차 높아지고 있으며 앞으로 이러한 경향은 더욱 증가될 것이다. 이에 본 연구에서는 기존 제조업 위주의 연구에서 탈피하여 4차 산업시대에서도 그 중요성이 더욱 높아질 서비스 산업에 초점을 두고 연구를 진행하고자 한다. 특히 최고경영자(CEO)는 기업 내외의 다양한 의사결정권을 가지며, 그에 따라 기업의 경영정책은 물론 회계정책까지 영향을 받게 되므로, 최고경영자(CEO) 영향력이 서비스산업 회계정보의 신뢰성에 미치는 영향을 검증하는 것은 하나의 의미 있는 연구가 될 수 있을 것으로 기대된다.

2. 선행연구 및 가설설정

2.1. 선행연구

2.1.1. 경영자 보상 공시 관련 선행연구

상장사의 최고경영자(CEO), 최고재무관리자(CFO), 그 외 연봉 상위 3명 등 총 5명의 보수 정보를 의무적으로 공시하는 미국과 달리, 우리나라의 경우 등기임원 개별보수 공시제 도입(2013년) 이전에는 국내 기업을 대상으로 경영자 보상 격차 관련 연구를 진행할 수 없었으므로, 이와 관련한 국내연구(Lee, Chae, & Ryu, 2011)는 미국 기업을 대상으로 분석한 연구이다. Bebchuk, Martijn, and Peyer(2011)에서 경영자 보상차이(CPS) 지표를 제시한 이후, 이를 CEO의 영향력(power)의 대리변수로 활용한 연구들(Hui Wang, 2013; Chongwoo, Tian, & Xiangkang, 2014)이 보고되었다. 그리고 자본시장법 개정시점부터인 2013년 이후의 연구는 등기임원 보수 공시에 관한 쟁점에 대한 연구(Kim, 2014; Park, 2015 등)와 기업특성요인이 개별보수 공시제도에 미치는 영향 등에 관한 연구(Yoon, Lee, Lee, & Han, 2014), 그리고 미국과 같이 개별보수 공시 정보를 토대로 경영자 보상차이(CPS) 정보를 활용한 연구로 구분할 수 있다. 특히 본 연구와 관련 있는 경영자 보상차이(CPS) 정보를 활용한 연구는 다음과 같다. Kwak and Kim(2017)은 경영자 보상차이(CPS)를 최고경영자의 경영권 집중화 수준으로 파악하고 경영자 보상차이(CPS)가 기업가치 및 과잉투자에 미치는 영향을 검증하여, 경영자 보상차이(CPS) 수준이 높은 기업일수록 상대적으로 기업가치가 약화되고 비효율적인 의사결정 수준이 높음을 보고하였다. Moon and Jeon(2018)은 경영자 보상차이(CPS) 정보를 활용하여 경영자 보상차이(CPS)가 자기자본비용에 미치는 영향을 검증하여, 경영자 보상차이(CPS)와 자기자본비용 간의 양(+)의 관련성을 보고하였다. Kim(2018)은 경영자 보상차이(CPS) 정보를 활용하여 기업지배구조가 경영권 집중도에 미치는 영향을 검증하여, 가족기업일수록 경영권 집중도가 높고 기업지배구조의 질이 높을수록 경영권 집중도가 낮음을 제시하였다. Kim and Ji(2018)은 경영자 보상차이(CPS)와 회계이익-과세소득 차이 정보를 활용하여, 경영자 보상차이(CPS)가 작은 기업일수록 경영투명성이 높음을 보고하였다. Ji and Kim(2019)은 최고경영자(CEO) 영향력이 회계보수주의 수준에 미치는 영향을 검증하여, 최고경영자(CEO) 영향력 큰 기업일수록 회계보수주의 수준이 낮음을 보고하였다. 또한 최고경영자(CEO)의 회계이익에 대한 부정적인 영향은 지배구조, 내부회계관리운영조직 그리고 감사품질에 따라 일정 부분 제어가능한 것으로 보고하였다.

2.1.2. 내부회계관리운영·조직 관련 선행연구

기업의 효과적인 내부통제시스템은 성과측정, 경영의사결정, 업무프로세스 평가, 그리고 위험관리 등에 기여함으로써 기업의 목표를 효율적으로 달성하고 위험을 통제하고 관리하는 데 도움이 된다. 또한 조직구성원의 부당행위, 내부의 정책 및 절차의 의도적인 위반행위에서부터 조직구성원의 태만, 부주의, 그리고 판단착오 등에 의해 발생할 수 있는 문제를 신속히 포착함으로써 기업이 이에 대해 적절한 조치를 취하는 데 도움이 된다. 그러나 효과적인 내부통제제도를 구축하더라도 내부통제제도의 운영에 따른 집행위험은 일정 수준 존재하기 마련이다. 뛰어난 자질과 경험을 갖춘 조직과 사람도 실수, 피로,

부주의 등에 의한 판단착오를 할 수 있으므로, 내부통제제도는 원천으로 모든 위험을 완벽하게 통제할 수 없는 근원적인 위험을 내포하고 있다(Ryu, Ji, & Eo, 2018).

내부회계관리제도(Internal Accounting Control System)는 기업의 경영목적 달성을 위해 설치·운영하는 내부통제제도로 회계정보의 신뢰성을 담보하기 위해 기업 내부에 설치하는 회계통제시스템이다. 우리나라에서는 2003년 12월 「주식회사의 외부감사에 관한 법률」로 '내부회계관리제도'의 구축을 의무화하였으며, 사업보고서 내부회계관리제도 운영보고서에는 내부회계관리규정과 이를 관리·운영하는 조직에 관한 사항이 기술되어 있다.

지금까지 보고된 내부회계관리·운영조직 인력에 관한 선행연구의 큰 흐름은 다음과 같다. 첫째, 내부회계관리·운영조직 인력의 보유에 미치는 요인에 관한 연구(Lee, Ji, & Ryu, 2012; Hong & Jung, 2012)이다. 둘째, 내부회계관리·운영조직 인력의 보유에 따른 영향 및 그 효과에 관한 연구(Ryu, Lee, & Chae, 2012; Cho, Kim, & Ha, 2012; Ji, Ryu, & Lee, 2013)이다. 셋째, 내부회계관리·운영조직 인력과 외부감사간의 관련성을 검증한 연구(Lee, Nam, & Jung, 2015; Ji & Ryu, 2015; Ryu, Ji, & Eo, 2018)이다.

2.1.3. 회계감사 관련 선행연구

회계감사(會計監査)는 타인이 작성한 회계기록에 대해 독립적 제3자가 분석적으로 검토하여 적정 여부의 견해를 표명하는 절차를 말한다. 여기서 회계기록은 회계장표만을 의미하는 것이 아니라, 회계장표의 객관적 사실을 뒷받침해주는 각종 증빙서류 및 회계기록의 내용을 명백히 하는 제사실 모두를 포괄하는 개념이라 할 수 있다. 종래의 회계감사는 주로 회계기록의 허위와 부정을 적발하는 데 주안점을 두었다고 할 수 있으나, 현대의 감사는 회계처리가 적정한 지를 확인하고, 재무제표상의 여러 계정을 분석하여 그것이 기업의 재무상태 및 경영성과를 적정하게 표시하고 있는지를 확인하는데 주안점이 있다고 할 수 있다. 물론 이러한 회계감사를 통해 모든 허위나 오류가 반드시 적발되는 것은 아니나 중요한 허위나 오류는 적발할 수가 있으며, 회계감사를 통해 사전적으로 이러한 오류나 부정을 예방할 수 있다. 또한 회계감사는 기업이 작성한 재무제표에 대해 감사인이 독립적인 의견을 표명하여 신뢰성을 부여함으로써 재무제표 이용자가 기업에 관해 보다 합리적인 의사결정을 할 수 있도록 하고, 또한 회계처리의 적정을 도모함으로써 기업의 건전한 발전과 이해관계자의 권익보호를 실현하는 데 있다(Lee, 2018).

지금까지 보고된 감사품질 관련 연구는 다음과 같은 연구흐름으로 구분할 수 있다. 첫째, 감사품질에 영향을 미치는 요인에 대한 연구(Kim, 2011; Park & Ryu, 2018)이다. 둘째, 감사품질의 대리변수(proxy variables)에 관한 연구(Woo & Lee, 2007; Kim & Park, 2010)이다. 셋째, 감사품질이 기업의 회계정보에 미치는 연구(Kim & Oh, 2012; Kwak, Cho, & Seo, 2015; Ryu, Ha, & Ryu, 2016; Jung, 2016; Ryu & Ji, 2017; Park, 2018) 넷째, 감사품질이 기업의 경영활동에 미치는 연구(Kim & Park, 2012; Park & Lee, 2012; Ji, 2018)이다.

2.2. 가설설정

경영자 보상(Executive Compensation)은 기업의 경영 실적

을 정당하게 평가하고 그에 대해 보상하기 위한 구조적 접근법이라 할 수 있다. 정보 불균형 하에서 정보 열등자인 주주가 정보 우월자인 경영자로부터 받을 수 있는 불이익을 줄이기 위해 위임자인 주주는 경영자의 성과에 대하여 적절한 보상을 제공하여, 대리인이 위임자의 목적에 합당하도록 유인하는데 이와 같이 위임자와 대리인이 계약을 체결할 때, 대리인인 경영자에 대한 유인의 내용을 경영자 보상이라 한다. 경영자 보상은 일정 기간 경영자의 성과를 측정하여 이를 바탕으로 기본급과 보너스 등을 결정하는 급여 프로그램으로, 성과를 올린 만큼 금전적 보상을 약속함으로써 경영자들의 근로의욕과 성취의욕을 자극하여 궁극적으로는 기업가치를 제고하는 데 도움이 되는 것으로 보고되고 있다.

그러나 최근 지나치게 증가한 최고경영자(CEO)의 보상 수준에 대한 비판이 뜨겁다. 이에 2015년 미 증권거래위원회(SEC)는 2017년부터 상장기업들이 최고경영자(CEO)와 근로자의 연봉 비율을 의무적으로 공개하는 제도를 도입하여, 시장의 힘을 통해 최고경영자(CEO)의 보상 수준을 제어하고 일반 근로자의 보상 수준을 높이고자 하고 있다. 자본주의 경제체제 하에서 개인의 보상 수준은 곧 그 개인의 능력과 영향력을 의미한다고 볼 수 있다. 실제, Bebchuk, Martijn, and Peyer (2011)은 높은 경영자 보상차이(CPS) 차이는 최고경영자(CEO)의 높은 수준의 영향력을 의미하는 수치로, 경영의사결정 과정에서 최고경영자(CEO)의 입김이 강하며 주요 의사결정 과정이 최고경영자(CEO)에 의해 왜곡될 가능성이 높다는 점을 시사하며, CEO 경영자 보상차이(CPS)가 높은 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 기업가치가 낮음을 제시하였다. 또한 국내 연구로 Kwak and Kim(2017)은 경영자 보상차이(CPS) 수준이 높은 기업일수록 상대적으로 기업가치가 악화되고 비효율적인 의사결정 수준이 높음을 보고하였다. 또한 Kim and Ji(2018)는 경영자 보상차이(CPS)가 작은 기업일수록 경영투명성이 높음을 보고하였으며, Ji and Kim(2019)는 경영자 보상차이(CPS)가 작은 기업일수록 회계처리의 보수주의 수준이 높아 회계이익의 질이 높음을 제시하였다.

이상의 선행연구에 의하면, 경영자 보상차이(CPS) 수준이 큰 기업, 즉 경영자 영향력이 큰 기업일수록 상대적으로 의사결정의 최고경영자 집중화가 크며, 그에 따라 경영전반의 신뢰성과 투명성이 다소 낮은 것으로 예상할 수 있다. 따라서 이에 따르면 이와 같이 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 산출하는 회계정보의 신뢰성이 다소 낮은 것으로 예측된다. 이에 본 연구에서는 실제 경영자 보상차이(CPS)에 따라 회계정보의 신뢰성에 차이가 있는 지를 기업 내부의 회계정보의 신뢰성 측면과 기업 외부의 회계정보의 신뢰성 측면으로 각각 구분하여 살펴보고자 한다. 특히 이러한 분석에 있어 그 대상기업을 서비스산업으로 한정하고자 한다. 서비스산업은 도래하고 있는 4차 산업시대에서도 그 중요성이 더욱 높아지고 있으며, 재화를 공급하는 제조업과 달리 용역을 공급하고 이를 통해 수익을 창출한다는 점에서 제조업과 회계처리에 다소 차이가 있을 수 있다. 특히 지금까지 대부분의 연구들은 제조업을 중심으로 연구가 진행된 바, 본 연구에서는 서비스산업에 초점을 두고 연구를 진행하고자 한다. 이를 위해 먼저, 기업 내부의 회계정보의 신뢰성 측면으로는 내부회계관리제도의 운영조직의 인력보유 측면에서 검증하고자 한다. 또한 기업 외부의 회계정보의 신뢰성 측면으로는 외부감사품질 측면에서 검증하고자 한다. 선행연구에 따르면 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 상대적으로 낮

은 수준의 내부회계관리운영·조직인력을 운영하고 있을 것으로 예측할 수 있다. 또한 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 상대적으로 낮은 수준의 감사품질을 갖추고 있을 것으로 예측할 수 있다. 따라서 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 지급되는 감사보수 수준이 낮으며, 투입되는 감사시간도 적으며, 그리고 회계법인의 규모도 작을 것으로 예상된다. 이에 다음과 같이 연구가설을 설정한다.

가설 1: 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 내부회계관리운영·조직의 인력보유수준이 낮을 것이다.

가설 1-1: 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 내부회계관리운영·조직의 인력 중 감사(위원회) 인력의 보유수준이 낮을 것이다.

가설 1-2: 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 내부회계관리운영·조직의 인력 중 회계처리부서 인력의 보유수준이 낮을 것이다.

가설 2: 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 감사품질 수준이 낮을 것이다.

가설 2-1: 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 감사보수 수준이 낮을 것이다.

가설 2-2: 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 감사시간 수준이 낮을 것이다.

가설 2-3: 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 감사인규모가 작을 것이다.

3. 연구방법

3.1. 연구설계

3.1.1. 실증분석 모형

본 연구에서는 두 개의 연구가설을 검증하기 위해 다음과 같이 두 개의 실증분석 모형을 설정하였다. 다음은 가설1 검증을 위한 실증분석모형(1)이다.

[실증분석모형(1)]

내부회계관리운영·조직인력(Aud, Acc)_{i,t}

$$= \alpha_1 + \beta_1 \text{경영자 보상차이(CPS)}_{i,t} + \beta_2 \text{SIZE}_{i,t} + \beta_3 \text{LEV}_{i,t} + \beta_4 \text{ROA}_{i,t} + \beta_5 \text{OWN}_{i,t} + \beta_6 \text{FOR}_{i,t} + \beta_8 \text{BIG4}_{i,t} + \sum \text{IND} + \sum \text{YEAR} + \epsilon_{i,t}$$

Aud : 내부회계관리운영·조직 중 감사(위원회) 인력수

Acc : 내부회계관리운영·조직인력 중 회계부서 인력수

CPS : 경영자 보상차이

Control Variables(1) :

SIZE: 기업규모, LEV: 부채비율, ROA: 총자산이익률, OWN: 최대주주지분율, FOR: 외국인지분율, BIG4: 감사인규모, YEAR: 연도더미.

위 실증분석모형에서 β1이 통계적으로 유의한 음(-)의 값을 나타낸다면, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 내부회계관리운영·조직의 인력보유수준이 낮을 것이라는 가설1이 지지된다. 다음은 가설2 검증을 위한 실증분석모형(2)이다.

[실증분석모형(2)]

감사품질(AF, AT, BIG4)_{i,t}

$$= \alpha_1 + \beta_1 \text{경영자 보상차이(CPS)}_{i,t} + \beta_2 \text{SIZE}_{i,t} + \beta_3 \text{LEV}_{i,t} + \beta_4 \text{CFO}_{i,t} + \beta_5 \text{OWN}_{i,t} + \beta_6 \text{FOR}_{i,t} + \beta_8 \text{GRW}_{i,t} + \beta_8 \text{LP}_{i,t} + \sum \text{IND} + \sum \text{YEAR} + \epsilon_{i,t}$$

AF : 감사보수

(감사보수의 자연로그 값을 총자산으로 표준화한 값)

AT : 감사시간

(감사시간의 자연로그 값을 총자산으로 표준화한 값)

BIG4: 감사인규모(감사법인이 삼일PwC, 삼정KPMG, Deloitte안진, EY한영 중 하나이면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 더미변수(dummy variables).

CPS : 경영자 보상차이

Control Variables(2) :

SIZE: 기업규모, LEV: 부채비율, CFO: 영업현금흐름,

OWN: 최대주주지분율, FOR: 외국인지분율,

GRW: 총자산증가율, LP: 상장기간, YEAR: 연도더미.

3.1.2. 경영자 보상차이(CPS)

본 연구의 주요 관심변수인 경영자 보상차이(CPS)는 Bebchuk, Martijn, and Peyer(2011)의 방법을 원용하되, Kwak and Kim(2017)의 방법론을 차용하여 최고경영자를 포함한 경영진 전체 보상총액에서 최고경영자 1인의 보상액이 차지하는 비율을 측정하였다. 미국은 임원의 등기여부와 관계없이 최고경영자(CEO), 최고재무책임자(CFO), 그 외 보수총액기준 상위 3명을 의무공시 대상자에 포함하고 있으므로 경영진의 업무와 보상액에 근거하여 Top5 경영진을 모든 기업에 있어 식별가능하다. 그러나 우리나라는 자본시장법에 따라 보수총액이 5억원을 초과하는 등기 임원만 해당 임원의 개별 보수를 공시토록 규정하고 있어 경영자 보상차이(CPS)의 분모에 포함될 경영진을 확실히 Top3 혹은 Top5로 규정하기 어렵다. 다만, 최고경영자를 포함한 상근 등기임원 전체 평균보상은 사업보고서를 통해 확인할 수 있으므로, 본 연구에서는 Kwak and Kim(2017)과 같이 상근 등기임원을 전체 경영진으로 간주하여 최고경영자를 포함한 경영진 전체 보상총액에서 최고경영자 1인 보상액이 차지하는 비율로 경영자 보상차이(CPS)를 측정하였다. 구체적으로는 먼저 기업 경영진에서 최고경영자를 사업보고서 임·직원 현황에서 '대표이사' 직명을 가지는 상근임원 중 직급이 최상위인 임원으로 정의하였다. 그리고 사업보고서

에 공시된 개별임원 보상자료를 이용하여 상근 등기임원의 총보상액과 최고경영자 1인 총보상액을 각각 구한 후 최고경영자의 보상액이 전체 상근 등기임원 총보상액에서 차지하는 비율을 측정하여 최종적으로 경영자 보상차이(CPS)를 산출하였다(Kwak & Kim, 2017). 또한 총보상액은 급여, 상여 등의 현금보상 총계로 측정하나 퇴직급여는 총보상액에서 제외하였다.

3.1.3. 종속변수

본 연구의 종속변수는 내부회계관리운영·조직인력과 감사품질이다. 내부회계관리운영·조직인력은 내부회계관리운영·조직 중 감사(위원회) 인력수와 내부회계관리운영·조직인력 중 회계부서 인력수로 각각 구분하여 측정하였다. 또한 감사품질은 감사보수, 감사시간, 그리고 감사인규모로 구분하였다. 먼저 감사보수(AF)의 경우 선행연구에서는 대체로 감사보수의 자연로그 값을 분석에 활용하였으나, 이 경우 기업규모가 클수록 감사보수가 증가할 수 밖에 없기 때문에 기업규모(SIZE)와 감사보수(AF)의 상관관계가 매우 높게 나타날 수 있다. 이에 본 연구에서는 이와 같은 점을 고려하여, 감사보수(AF) 변수는 감사보수(AF)의 자연로그 한 값을 총자산으로 나눈 값으로 측정하여 분석에 활용하였다. 또한 감사시간(AT)도 감사보수(AF)와 같이 선행연구에서는 대체로 감사시간의 자연로그 값을 분석에 활용하였으나, 이 경우에도 기업규모가 클수록 감사시간(AT)의 상관관계가 매우 높게 나타날 수 있다. 이에 본 연구에서는 이와 같은 점을 고려하여, 감사시간(AT) 변수는 감사시간(AT)의 자연로그 값을 총자산으로 나눈 값으로 측정하여 분석에 활용하였다. 끝으로 감사인규모(BIG4)는 감사법인인 삼일 PwC, 삼정KPMG, Deloitte안진, EY한영 중 하나이면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 더미변수로 측정하였다.

3.1.4 통제변수

기업규모(SIZE)는 총자산의 자연로그 값이며, 부채비율(LEV)은 자산 대비 부채 비율로 측정하였다. 영업현금흐름(CFO)은 자산 대비 영업현금흐름 비율로 측정하였으며, 총자산이익률(ROA)은 자산 대비 순이익 비율로 측정하였다. 대주주지분율(OWN)은 보통주 발행 총주식수 대비 대주주 및 특수관계자의 총주식수로 측정하였으며, 외국인지분율(FOR)은 보통주 발행 총주식수 대비 외국인투자자 총주식수로 측정하였다. 총자산증가율(GRW)은 전기 대비 총자산의 증가율로 측정하였으며, 상장기간(LP)은 해당 기업의 상장기간을 자연로그 값으로 측정하였다. 그 외 연도별 차이를 통제하기 위해 연도 더미(YEAR)를 추가하였다.

3.2. 표본선정

본 연구는 자본시장법 개정으로 보수 5억 이상 등기임원에 대한 개별 보수정보가 사업보고서에 공시된 2013년부터 2015년까지 한국거래소 상장 금융업 제외 서비스산업을 대상으로 하였다. 구체적으로 본 연구에서의 서비스산업은 상업(도매업, 소매업 등), 운수업, 통신업 등이다. 한국표준산업분류표(10차)의 대분류(21개) 중 D(전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업[35]), G(도매 및 소매업[45-47]), H(운수 및 창고업[49-52]), I(숙박 및 음식점업[55-56]), J(정보통신업[58-63]), M(전문, 과

학 및 기술 서비스업[70-73]), N(사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업[74-76]), P(교육 서비스업[85]), Q(보건업 및 사회복지 서비스업[86-87]), R(예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업[90-91]), S(협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업[94-96])에 속한 기업들을 연구표본으로 하였다.

필요한 기업의 재무자료는 FnGuide 및 상장회사협의회 데이터베이스(TS-2000)에서에서 수집하였으며, 개별 임원에 대한 보상 자료는 기업의 사업(분기)보고서상의 임원보수현황에서 그리고 내부회계관리·운영조직 관련 자료는 금융감독원 전자공시시스템(dart.fss.or.kr) 사업보고서 내 내부회계관리제도에 영보고서에서 각각 수작업으로 수집하였다. 전체 629개 연구 표본 중 결측치 및 경영자 보상 차이(CPS) 자료를 구할 수 없는 359개 표본을 제외하고, 평균 ±3(표준편차) 범위를 벗어나는 극단치 38개 표본을 제외하였다. 따라서 최종 연구표본 수는 232개 기업연도이다.

4. 실증분석 결과

4.1. 기술통계량

다음 <Table 1>은 본 연구표본의 기술통계량이다. 첫째, 서비스산업 연구표본의 경영자 보상차이(CPS) 평균값은 0.483으로 나타나 상근 등기 임원 보수총액에서 CEO의 임금 비중은 약 48%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 서비스산업의 내부회계관리운영·조직인력 중 감사(위원회) 인력(Aud)은 1.931명, 회계처리부서 인력(Acc)은 8.169명으로 나타났다. 셋째, 서비스산업의 표본기업 중 대형회계법인(BIG4)을 선택한 기업은 93%로 나타났다. 한편, 대다수의 실증분석모형 변수들의 값이 표준편차를 고려했을 때 평균과 중위수의 값이 크지 않으므로 정규분포를 가정하는 데 큰 무리가 없는 것으로 판단하고 계속하여 연구를 진행하였다.

Table 1: Descriptive Statistics

Variable	Mean	Median	Std. Deviation	MIN	MAX
CPS	0.483	0.478	0.161	0.088	0.880
Aud	1.931	1.000	1.065	0.000	4.000
Acc	8.169	6.000	7.574	1.000	43.000
AF	0.185	0.186	0.007	0.157	0.203
AT	0.120	0.120	0.007	0.096	0.139
BIG4	0.931	1.000	0.254	0.000	1.000
SIZE	28.209	28.169	1.407	24.823	31.337
LEV	0.492	0.498	0.200	0.036	0.992
CFO	0.059	0.051	0.074	-0.245	0.375
ROA	0.054	0.042	0.051	-0.076	0.270
OWN	0.450	0.453	0.163	0.111	0.857
FOR	0.133	0.095	0.124	0.000	0.573
GRW	0.044	0.036	0.103	-0.309	0.383
LP	2.895	2.944	0.809	1.099	4.094

4.2. 상관관계 분석

다음 <Table 2>는 가설검증에 앞서 실증분석모형 주요 변수의 Pearson 상관관계 분석결과이다. Pearson 상관관계 분석 결과, 첫째 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 내부회계관리운영·조직 중 감사(위원회)인력은 양(+의 상관관계를 나타냈으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 둘째, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 내부회계관리운영·조직 중 회계처리 부서인력은 음(-)의 상관관계를 나타냈으나, 통계적으로 유의하지는 않았다. 셋째, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 감사품질[감사보수(AF), 감사시간(AT), 감사인규모(BIG4)]는 모두 음(-)의 상관관계를 나타냈으나, 통계적으로 유의하지는 않았다. 따라서 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS) 수준이 높은 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 내부회계관리운영·조직의 인력 및 감사품질 수준이 낮음을 기대할 수 있는 것으로 나타났다.

그 외 통제변수 결과는 다음과 같다. 첫째, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 기업규모(SIZE)는 양(+의 상관관계

를 나타냈으나, 통계적으로 유의하지는 않았다. 둘째, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 부채비율(LEV)은 1% 유의수준에서 양(+의 상관관계를 나타냈다. 셋째, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 영업현금흐름(CFO) 및 총자산이익률(ROA)은 음(-)의 상관관계를 나타냈으나, 통계적으로 유의하지는 않았다. 넷째, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 대주주지분율(OWN)은 10% 유의수준에서 양(+의 상관관계를 나타냈으나, 반면 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 외국인지분율(FOR)은 음(-)의 상관관계를 나타냈으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 다섯째, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 총자산성장률(GRW)은 양(+의 상관관계를 나타냈으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 끝으로 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 상장기간(LP)은 1% 유의수준에서 양(+의 상관관계를 나타냈다. 한편, 이상의 상관관계 분석결과는 독립변수와 종속변수 간의 관계에 영향을 미칠 수 있는 통제변수들의 영향을 고려하지 않은 결과로 그 해석에 있어 제한이 있을 수 있다.

Table 2: Pearson correlation analysis

	CPS	Aud	Acc	AF	AT	BIG4	SIZE	LEV	CFO	ROA	OWN	FOR	GRW
Aud	0.070												
	0.284												
Acc	-0.051	.376**											
	0.437	0.000											
AF	-0.025	.316**	.246**										
	0.703	0.000	0.000										
AT	-0.006	.393**	.359**	.927**									
	0.933	0.000	0.000	0.000									
BIG4	-0.075	.235**	.197**	.329**	.422**								
	0.252	0.000	0.002	0.000	0.000								
SIZE	0.094	.308**	.184**	.929**	.872**	.369**							
	0.149	0.000	0.005	0.000	0.000	0.000							
LEV	.178**	.224**	.338**	.294**	.399**	.240**	.280**						
	0.006	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000						
CFO	-0.020	0.067	0.093	0.000	-0.003	0.111	-0.056	-0.105					
	0.763	0.307	0.153	0.998	0.962	0.090	0.388	0.107					
ROA	-0.091	-0.024	-0.010	-0.014	-0.026	.133*	-0.093	-0.272**	.704**				
	0.162	0.719	0.880	0.834	0.688	0.041	0.155	0.000	0.000				
OWN	0.116	-0.017	-0.032	-0.033	-0.049	0.052	0.091	-0.022	0.008	-0.019			
	0.075	0.789	0.627	0.617	0.454	0.429	0.163	0.733	0.906	0.771			
FOR	-0.068	.361**	.209**	.241**	.322**	.266**	.157*	0.016	.423**	.479**	-.315**		
	0.297	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.016	0.808	0.000	0.000	0.000		
GRW	0.005	0.057	0.060	-0.094	-0.058	.140*	-0.101	-0.073	.303**	.447**	0.041	.217**	
	0.944	0.383	0.358	0.150	0.373	0.031	0.122	0.264	0.000	0.000	0.531	0.001	
LP	.192**	0.119	.130*	.155*	.192**	-0.001	.249**	.208**	-.141*	-.161*	-0.111	0.011	-0.085
	0.003	0.069	0.046	0.017	0.003	0.990	0.000	0.001	0.030	0.014	0.088	0.869	0.192

4.3. 가설검증 결과

4.3.1. 가설 1 검증 결과

다음 <Table 3>은 가설1 검증을 위해 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 내부회계관리운영·조직의 인력(Aud, Acc) 간의 관련성을 선형 회귀분석(linear regression model)으로 검증한 결과이다. 첫째, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)는 내부회계관리운영·조직 중 감사[위원회]인력(Aud)과 양(+)의 관련성을 나타냈으나, 통계적으로 유의하지는 않았다. 둘째, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)는 내부회계관리운영·조직 중 회계처리부서인력(Acc)과 5% 유의수준에서 음(-)의 관련성을 나타냈다. 따라서 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)는 내부회계관리운영·조직 인력 중 회계처리부서인력(Acc)에 한해 유의한 관련성을 갖는 것으로 나타나, 본 연구의 가설 1은 일부 지지되었다. 이러한 결과는 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)로 측정된 최고경영자 영향력은 내부회계관리운영·조직 인력 중 회계처리부서인력(Acc)의 보유에는 부정적인 영향을 미칠 수 있으나, 자산 규모 2조 이상 시 감사 선임 대신 감사위원회 설치를 의무화한 상법 상의 규정 등에 따라 설치되며 내부회계관리운영·조직 인력 중 회계처리부서인력(Acc)에 비해 상대적으로 독립성이 강한 감사[위원회](Aud)의 보유에는 최고경영자의 영향력이 미치지 못함을 의미한다.

다음은 실증분석모형의 통제변수 결과이다. 첫째, 서비스산업에서 기업규모(SIZE)가 큰 기업일수록 내부회계관리운영·조직 인력(Aud, Acc)을 많이 보유하는 것으로 나타났다. 둘째, 서비스산업에서 부채비율(LEV)이 높은 기업일수록 내부회계관리운영·조직 중 감사[위원회]인력(Aud)을 적게 보유하고 있는 것으로 나타났다. 셋째, 서비스산업에서 총자산이익률(ROA)이 높은 기업일수록 내부회계관리운영·조직 중 감사[위원회]인력(Aud)을 적게 보유하고 있는 것으로 나타났다. 그 외, 서비스산업에서 대주주지분율(OWN), 외국인지분율(FOR), 감사인규모(BIG4)는 내부회계관리운영·조직 인력(Aud, Acc)과 유의한 관련성을 갖지 않는 것으로 나타났다.

Table 3: Hypothesis 1-1, 1-2 Test Result

$$Aud, Acc_{i,t} = \alpha_1 + \alpha_2(CPS)_{i,t} + Control\ Variables(1)$$

Variable	Aud			Acc		
	Coef.	t	p	Coef.	t-value	p
CPS	0.279	0.758	0.450	-6.360*	-2.174	0.031
SIZE	0.442**	7.515	0.000	2.720**	5.830	0.000
LEV	-0.786*	-2.290	0.023	3.895	1.431	0.154
ROA	-3.366*	-2.221	0.027	-8.070	-0.671	0.503
OWN	-0.296	-0.733	0.464	-5.523	-1.724	0.086
FOR	1.390	1.948	0.053	-9.612	-1.698	0.091
BIG4	-0.237	-0.906	0.366	-2.093	-1.007	0.315
Const.	-1.410	0.000	1.000	-7.830	0.000	1.000
YEAR	Included			Included		
F	9.981**			6.008**		
adjusted R ²	.433			.299		

1) ** and * is significant level at the 1% and 5% respectively (two-tailed)
2) VIF Max : 2.888

4.3.2. 가설 2 검증 결과

다음 <Table 4>는 가설 2-1 검증을 위해 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 감사보수(AF) 간의 관련성을 선형 회귀분석(linear regression model)으로 검증한 결과이다. 첫째, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)는 감사보수(AF)와 1% 유의수준에서 음(-)의 관련성을 갖는 것으로 나타나, 가설 2-1은 지지되었다. 따라서 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 감사품질 수준이 낮은 것으로 판단된다.

다음은 실증분석모형의 통제변수 결과이다. 첫째, 서비스산업에서 기업규모(SIZE)가 큰 기업일수록 감사보수(AF)를 많이 지급하는 것으로 나타났다. 둘째, 서비스산업에서 부채비율(LEV)이 높은 기업일수록 감사보수(AF)를 많이 지급하는 것으로 나타났다. 셋째, 서비스산업에서 대주주지분율(OWN)이 높은 기업일수록 감사보수(AF)를 적게 지급하는 것으로 나타났다. 넷째, 서비스산업에서 외국인지분율(FOR)이 높은 기업일수록 감사보수(AF)를 많이 지급하는 것으로 나타났다. 다섯째, 서비스산업에서 총자산증가율(GRW)이 높은 기업일수록 감사보수(AF)를 적게 지급하는 것으로 나타났다. 여섯째, 서비스산업에서 상장기간(LP)이 장기인 기업일수록 감사보수(AF)를 적게 지급하는 것으로 나타났다. 반면, 서비스산업에서 영업현금흐름(CFO)은 감사보수(AF)와 유의한 관련성을 갖지 않는 것으로 나타났다. 한편, <Table 5>와 <Table 6>의 통제변수 결과는 <Table 4>의 통제변수 결과와 크게 다르지 않아 지면 상의 제약으로 인해 설명을 생략하기로 한다.

Table 4: Hypothesis 2-1 Test Result

$$AF_{i,t} = \alpha_1 + \alpha_2(CPS)_{i,t} + Control\ Variables(2)$$

Variable	Coef.	t-value	p-value
CPS	-.008**	-3.645	.001
SIZE	0.006**	17.894	0.000
LEV	-0.014**	-3.458	0.001
CFO	0.016	1.474	0.142
OWN	-0.026**	-4.943	0.000
FOR	-0.032**	-4.263	0.000
GRW	-0.005	-0.674	0.501
LP	-0.004**	-3.895	0.000
Constant	0.049**	6.037	0.000
YEAR	Included		
F	36.203**		
adjusted R ²	.622		

1) ** and * is significant level at the 1% and 5% respectively (two-tailed)
2) VIF Max : 3.288

다음 <Table 5>는 가설 2-2 검증을 위해 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 감사시간(AT) 간의 관련성을 선형 회귀분석(linear regression model)으로 검증한 결과이다. 분석결과, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)는 감사시간(AT)과 1% 유의수준에서 음(-)의 관련성을 갖는 것으로 나타나, 가설 2-2는 지지되었다. 따라서 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 감사품질 수준이 낮은 것으로 판단된다.

Table 5: Hypothesis 2-2 Test Result

$$AT_{i,t} = \alpha_1 + \alpha_2(CPS)_{i,t} + \text{Control Variables}(2)$$

Variable	Coef.	t-value	p-value
CPS	-0.009**	-3.984	0.000
SIZE	0.004**	19.074	0.000
LEV	-2.427	-0.010	0.992
CFO	0.000	-0.043	0.965
OWN	-0.016**	-4.709	0.000
FOR	-0.007	-1.529	0.128
GRW	-0.001	-0.193	0.847
LP	-0.002**	-3.402	0.001
Constant	0.020**	3.993	0.000
YEAR, IND	Included		
F	46.643**		
adjusted R ²	.681		

1) ** and * is significant level at the 1% and 5% respectively (two-tailed)
 2) VIF Max : 2.469

다음 <Table 6>은 가설 2-3 검증을 위해 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 감사인규모(BIG4) 간의 관련성을 선형 회귀분석(linear regression model)으로 검증한 결과이다. 분석결과, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)는 감사인규모(BIG4)는 양(+)의 관련성을 나타냈으나, 통계적으로 유의하지는 않은 것으로 나타나 가설 2-3은 기각되었다. 이러한 결과는 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)로 측정된 최고경영자 영향력이 외부 감사인규모(BIG4)에는 부정적인 영향을 미칠 수 없음을 의미한다. 이는 기업의 외부 감사인규모는 외부 공시자료로 자본시장의 참여자들로 하여금 해당 기업의 감사품질을 가늠하는 지표로 인식되고 있으므로 이러한 외부 감사인규모의 선택에 있어 자본시장의 통제 등으로 인해 최고경영자의 영향력이 미치지 못하는 것으로 해석할 수 있다.

이상의 <Table 4>, <Table 5>, 그리고 <Table 6>의 결과에 의하면 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)가 큰 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 감사보수(AF) 및 감사시간(AT) 수준이 낮은 것으로 나타났다. 따라서 서비스산업에서 최고경영자의 영향력이 큰 기업일수록 최고경영자의 회계정책에 영향을 미칠 수 있는 외부감사의 품질 제고에 부정적인 것으로 해석할 수 있다.

Table 6: Hypothesis 2-3 Test Result

$$BIG4_{i,t} = \alpha_1 + \alpha_2(CPS)_{i,t} + \text{Control Variables}(2)$$

Variable	Coef.	t-value	p-value
CPS	.073	.771	.442
SIZE	0.041	5.769	0.000
LEV	0.125	1.456	0.147
CFO	-0.086	-0.360	0.720
OWN	-0.053	-0.464	0.643
FOR	0.225	1.385	0.167
GRW	0.200	1.282	0.201
LP	-0.057	-2.719	0.007
Constant	-0.284	-1.616	0.108
YEAR, IND	Included		
F	7.441**		
adjusted R ²	.232		

1) ** and * is significant level at the 1% and 5% respectively (two-tailed)
 2) VIF Max : 2.469

5. 결론

본 연구는 2008년 금융위기 이후 경영자의 과도한 보상과 경영자-근로자 간의 급격한 연봉 차이에 대한 사회적 비난이 집중되고 있는 최근 시점에서 서비스산업에서 경영자 보상 차이를 측정하는 최고경영자 영향력에 따라 회계정보의 신뢰성에 차이가 있는지를 내부회계관리운영·조직 및 감사품질 측면에서 각각 검증하였다.

지금까지 최고경영자 영향력 관련 연구는 기업의 다양한 경영의사결정의 주요 요인 중 하나로 연구되어 왔으며, 또한 최고경영자 영향력이 기업에 미치는 다양한 영향에 대해 많은 연구가 이뤄졌다. 그러나 이러한 연구에 있어 최고경영자 영향력을 신뢰성 있게 측정할 수 있는 측정치에 대한 의문은 지속적으로 제기되어 왔다. 이에 Bebchuk, Martijn, and Peyer (2011)에서 기업 내 연봉 서열 상위 5위 내 경영진 임금의 총액 중 최고경영자 임금이 차지하는 비중으로 산출한 “경영자 보상차이(CEO Pay Slice; 이하 CPS)” 지표를 최고경영자 영향력의 측정치로 제시하였고, 이들의 연구 이후 이를 활용한 연구가 활발히 보고되면서 경영자 보상차이 정보가 최고경영자의 영향력을 대리할 수 있는 유용한 측정치 중의 하나로 받아들여지고 있다. 그러나 우리나라의 경우 전체 등기임원의 보수총액정보만 공시될 뿐 개별 등기임원의 보수 정보가 공시되지 않았기 때문에 Bebchuk, Martijn, and Peyer(2011)의 방법론을 국내 연구에 적용할 수 없었다. 그러나 2013년 자본시장법 개정으로 우리나라에서도 연봉 5억 이상 개별 등기임원의 보수 정보가 공시되면서 Bebchuk, Martijn, and Peyer(2011)에서 제시한 경영자 보상차이(CPS)의 측정이 가능해졌고, 이에 따라 본 연구에서도 Bebchuk, Martijn, and Peyer(2011)의 방법론을 차용하여 측정된 경영자 보상차이 정보를 경영자 영향력의 대리지표로 활용하였다. 특히 본 연구에서는 경영자 보상차이로 측정된 최고경영자 영향력이 기업의 내부 회계정보의 신뢰성 측면에서 내부회계관리운영·조직의 보유에 영향을 미치는지, 그리고 기업의 외부 회계정보의 신뢰성 측면에서 감사품질에 영향을 미치는지를 각각 검증하였다. 연구표본은 자본시장법 개정에 따라 개별 등기임원의 보수정보가 공시되기 시작한 2013년부터 2015년까지의 한국거래소 상장 금융업 제외 서비스산업으로 총 232개 기업연도이다.

가설검증 결과는 다음과 같다. 첫째, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)는 내부회계관리운영·조직 회계처리 인력의 보수수준과 5% 유의수준에서 음(-)의 관련성이 있는 것으로 나타났다. 반면, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)는 내부회계관리운영·조직 중 감사[위원회]인력(Aud)과는 통계적으로 유의한 관련성을 나타내지 않았다. 이러한 결과는 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)로 측정된 최고경영자 영향력은 최고경영자의 통제가 일정 부분 가능한 내부회계관리운영·조직 인력 중 회계처리부서인력(Acc)의 보유에는 부정적인 영향을 미칠 수 있으나, 상법 상의 규정 등에 따라 의무적으로 설치되며 기업의 내부지배구조로 상대적으로 독립성이 강한 감사[위원회](Aud)의 보유에는 최고경영자의 영향력이 미치지 못하는 것으로 해석할 수 있다. 둘째, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)는 감사품질(감사보수, 감사시간)과 음(-)의 관련성을 갖는 것으로 나타났다. 반면, 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)는 감사인규모(BIG4)와는 통계적으로 유의한 관련성을 나타내지 않았다. 이러한 결과는 서비스산업에서 경영자 보상

차이(CPS)로 측정된 최고경영자 영향력은 자본시장의 공시 압력에 따라 외부 감사인규모(BIG4)에는 부정적인 영향을 미치지 못하나, 외부 감사와의 계약 및 감사수행 과정에는 일정 부분 최고경영자의 통제가 가능한 것으로 해석할 수 있다. 이상의 가설검증 결과는 서비스산업에서 최고경영자의 영향력 증대가 회계정보의 신뢰성 측면에서는 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

본 연구는 서비스산업에서 경영자 보상차이(CPS)와 회계정보의 신뢰성을 내부회계관리운영·조직 및 감사품질 측면에서 각각 검증한 첫 연구라는 점에서 연구의 의의가 있다고 할 수 있다. 또한 본 연구는 기업 외부의 이해관계자들이 서비스산업 기업에 대한 경제적 의사결정을 하는 데 있어 조금이나마 유용한 정보를 제공할 수 있을 것으로 기대되며, 본 연구가 최근 비약적으로 증대된 경영자-근로자 연봉 차이를 조금이나마 낮추는 데 조금이나마 기여하기를 희망한다.

한편, 본 연구의 연구기간은 2013년부터 2015년까지로 (미등기임원을 제외한) 보수총액 5억 초과 등기임원만의 보상정보를 대상으로 경영자 보상차이를 산출하였기에 그 측정치 상의 한계점이 있을 수 있다. 특히 2018년부터는 미등기임원의 보상정보도 함께 공시되므로 이를 포함한 측정치를 활용한 후속연구가 필요할 것으로 판단된다. 다만, 본 연구가 향후 후속 연구를 위한 하나의 디딤돌이 되기를 기대한다.

References

- Bebchuk, L. A., Martijn, K. J., & Peyer, U. C. (2011). The CEO pay slice. *In Journal of Financial Economics*, 102(1), 199-221.
- Bugeja, M., Matolcsy, Z., & Spiropoulos, H. (2017). The CEO pay slice: Managerial power or efficient contracting? Some indirect evidence. *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 13(1), 69-87.
- Chintrakarn, C., Jiraporn, P., & Singh, M. (2013). Powerful CEOs and Capital Structure Decisions: Evidence from the CEO Pay Slice. *Applied Economics Letters*, 21, 564-568.
- Chintrakarn, P., Chatjuthamard, P., Tong, S., & Jiraporn, P. (2018). How do powerful CEOs view dividends and stock repurchases? Evidence from the CEO pay slice (CPS). *International Review of Economics and Finance*, 58, 49-64.
- Cho, S. P., Kim, E. Y., & Ha, S. T. (2016). Effects of Debt Maturity Structure on Audit Fees. *Tax Accounting Research*, 47, 117-140.
- Chongwoo, C., Tian, G. Y., & Xiangkang, Y. (2014). CEO power and the structure of CEO pay. *International Review of Financial Analysis*, 35, 237-248.
- Hong, C. M., & Jung, J. H. (2012). Audit Committee Characteristics And Human Resource Investment For Internal Control Over Financial Reporting. *Korean Management Review*, 41(5), 1157-1196.
- Jeong, S. M. (2016). Conservatism Accounting Impact on the Firm Value -Evidence from Big4 Auditor-. *Tax Accounting Research*, 47, 187-206.
- Ji, S. H., Ryu, Y. R., & Lee, K. B. (2013). The Earnings Management Based on In-house Accounting-Disclosure Expert and Professionalism of In-house Accounting-Disclosure Expert. *Accounting Information Review*, 31(1), 1-35.
- Ji, S. H. (2018). The Effect of the Investor Relation on Real Earnings Management - According to Firm's Governance and Audit Quality -. *Tax Accounting Research*, 55, 29-52.
- Ji, S. H., & Kim, J. T. (2015). CEO Power and Accounting Conservatism: According to Governance, Internal Accounting Control System, Audit Quality. *Korean International Accounting Review*, 83, 127-157.
- Ji, S. H., & Ryu, Y. R. (2015). A Study on the Relevance between In-house Accounting - Disclosure Expert and the Volatility of Book - Tax Difference. *Tax Accounting Research*, 45, 281-304.
- Kim, B. T. (2014). The U.S. Implication to Korea for the Executive Compensation Disclosure. *Ewha Law Journal*, 19(1), 211-238.
- Kim, E. J., & Park, M. Y. (2012). Effects of Tax Avoidance and Audit Quality on Cost of Equity Capital. *Tax Accounting Research*, 32, 161-183.
- Kim, H. J., & Kwak, Y. M. (2017). Managerial Centrality and Firm Value. *Korean Accounting Review*, 42(1), 187-226.
- Kim, H. K., Nam, D. H., & Cho, K. J. (2013). The Effect of Audit Quality on Earnings Persistence. *Tax Accounting Research*, 38, 37-55.
- Kim, J. D., Kwak, J. W., Cho, M. K., & Kwon, K. H. (2012). The Effect of Designation as Issues for Administration on Audit Hours and Audit Fees. *Tax Accounting Research*, 32, 23-45.
- Kim, J. T. (2011). The Effect of Accounting Firms' Litigation Risk and Debt Ratio on Audit Fees. *Tax Accounting Research*, 28, 317-339.
- Kim, J. Y., & Ji, S. H. (2018). The CEO Pay Slice(CPS) and Transparency of Business Administration: Utilizing Book-Tax Difference Information. *Tax Accounting Research*, 58, 229-248.
- Kim, T. W., & Oh, S. H. (2012). The Information Effect of Audit Quality and Credit Grading on Real Earnings Management. *Tax Accounting Research*, 33, 1-19.
- Kim, Y. S. (2018). The Effect of Corporate Governance on Managerial Centrality. *Korea International Accounting Review*, 77, 77-109.
- Kim, W. Y., Lee, E. C., & Hue, K. B. (2012). The Characteristics of Human Resources in Internal Accounting Control System and the Transparency of Accounting. *Accounting Information Review*, 30(4), 57-81.
- Kwak, J. W., Cho, M. K., & Seo, J. M. (2015). The Effects of Tax Services Provided by Auditors on Earnings Management. *Tax Accounting Research*, 44, 159-180.
- Lee, H. Y., Chae, S. J., & Ryu, H. Y. (2012). The Effect of Characteristics of Human Resources in Internal Accounting Control on Credit Rating. *Korean Accounting Review*, 37, 229-265.

- Lee, J. H., Nam, Y. M., & Jung, S. H. (2015). An Empirical Evidence on the Relation between Hiring Specialists in Accounting and Disclosure and Cost of Debt. *Tax Accounting Research*, 46, 85-106.
- Lee, K. B., Ji, S. H., & Ryu, Y. R. (2012). A study on the relevance of between Ownership Structure and Internal Specialists in Accounting and Disclosures. *Korean International Accounting Review*, 45, 141-170.
- Lee, K. B., Ji, S. H., & Ryu, Y. R. (2013). The Earnings Management Based on In-house Accounting-Disclosure Expert and Professionalism of In-house Accounting-Disclosure Expert. *Accounting Information Review*, 31(1), 1-35.
- Lee, S. B. (2018). Sweeping Changes and Further Tasks of Company Responsibility-Related Provisions under Amendments to the Act on External Audit of Stock Companies. *Northeast Asian law journal*, 18(3), 443-477.
- Maxim, Z., & Galla, S. (2018). CEO Pay Slice as a measure of CEO dominance. *Research In International Business And Finance*, 45, 571-576.
- Moon, B. Y., & Chun, H. M. (2018). Managerial Centrality and Implied Cost of Equity Capital: Evidence from Korea. *Accounting Information Review*, 36(2), 109-133.
- Park, J. K. (2015). The study on disclosure system of executive compensation - Focusing on the current situation-problems and improvement of disclosure system of executive compensation in Korea -. *Seoul Law*, 23, 103-141.
- Park, J. C. (2018). The Effect of Auditor Scale on the Type II Audit Error. *Tax Accounting Research*, 57, 19-36.
- Park, J. C., & Lee, N. W. (2012). The Relation between Going-Concern Modified Audit Opinion and Petition for Legal Reconstruction -In the Case of KOSDAQ Market-. *Tax Accounting Research*, 33, 55-70.
- Park, J. H., Lee, H. U., & Kim, I. K. (2011). The Effect of CEO Pay Gap on Firm Innovation and the Moderating Role of TMT Co-Location. *Korean Management Review*, 40(4), 895-917.
- Park, J. H., & Ryu, Y. R. (2018). The Impact of Investment Tendency of Foreign Investor on the Audit Quality. *Tax Accounting Research*, 57, 165-184.
- Park, M. Y., & Kim, H. Y. (2010). The Effects of the Audit Fee on Conservatism and Cost of Capital. *Journal Finance and Accounting Information*, 10(1), 81-111.
- Ryu, Y. R., & Ji, S. H. (2017). The Effect of an Ownership Structure and Audit Quality on the Book - Tax Difference. *Tax Accounting Research*, 53, 105-124.
- Ryu, Y. R., Ji, S. H., & Eo, I. S. (2018). A Study on the Relevance between Internal Accounting Control System and Audit Quality. *Journal Finance and Accounting Information*, 18(1), 21-49.
- Ryu, I. G., Ha, S. T., & Ryu, J. R. (2016). The Earnings Management of Audit Fees and Firms Value Relevance. *Tax Accounting Research*, 47, 85-115.
- Ryu, Y. R., & Park, J. H. (2018). The Impact of Investment Tendency of Foreign Investor on the Audit Quality. *Tax Accounting Research*, 57, 165-184.
- Ryu, H. Y., Lee, H. Y., & Chae, S. J. (2012). The Effect of Characteristics of Human Resources in Internal Accounting Control on the Occurrence of Accounting Error. *Korean Management Review*, 41(6), 1347-1373.
- Tarkovska, V. V. (2017). CEO pay slice and firm value: evidence from UK panel data. *Review of Behavioral Finance*. 9(1), 43-62.
- Wang, H. (2013). CEO Pay Slice and Earnings Manipulation in Overvalued Companies. *Journal of Accounting and Economics*, 39, 163-197.
- Withisuphakorn, P., & Jiraporn, P. (2016). Co-opted directors and powerful CEOs: evidence from the CEO pay slice (CPS). *Applied Economics Letters*. 24(6), 381-386.
- Woo, Y. S., & Lee, H. Y. (2007). A Study on the Relationship between Conservatism and Audit Fee. *Journal of Accounting, Tax, and Audit Review*, 46, 99-134.
- Yoon, Y. S., Lee, G., Lee, H. S., & Han, S. S. (2015). Large Business Group and Executive Pay Disclosure: Evidence from New Disclosure. *Korea Business Review*, 44(4), 1071-1103.
- Zagonov, M., & Salganik-Shoshan, G. (2018). CEO Pay Slice as a measure of CEO dominance. *Research in International Business and Finance*, 45, 571-576.