

임원 보수지급기준 공시 규정 및 현황

정 구 성 선임연구원(ks@cgs.or.kr)

- ▶ 세계적으로 임원 보수 관련 규제가 강화되면서 감독기관이 요구하는 공시 범위가 넓어지고 있으며 한국도 「자본시장법」 개정으로 보다 상세한 정보가 공개될 예정임
- ▶ 임원 보상 관련 정보 중 보상액보다 더 중요한 보수지급기준의 공시에 대해서는 한국 금융당국도 2009년부터 규제하고 있으나, 한국 100대 상장사의 7%만이 보수지급기준을 형식적으로나마 언급하는 수준에 머무르고 있는 것으로 드러남
- ▶ 1992년 미국 증권거래위원회는 이사회 내 보상위원회가 보고서를 작성하여 보고토록 강제하였고, 2006년에는 '임원 보상에 관한 토론 및 분석' 보고서를 공시토록 함

상반기 임원 보수 규제 관련 국내외 동향

- 2013년 상반기 국내외의 임원 보수 관련 규제가 강화되면서 공시 범위도 넓어지는 추세임
 - Financial Times는 지난 3월 3일 스위스 국민투표 결과를 전하면서, 스위스 국민의 68%가 임원 보수 규제 법안에 찬성했다고 보도하였는데, 본 법안에 따르면 스위스의 주주들은 법적 구속력을 갖는 Say-on-Pay 투표를 실시할 수 있을 뿐 아니라 '황금낙하산' 과 같은 보상 유형을 금지할 수 있게 됨
 - 독일 의회가 5월 24일 통과시킨 법안에 의하면, 올해부터 감독이사회는 주주가 주주총회에서 Say-on-Pay 투표권(비구속적)을 행사하도록 승인할 수 있음
 - 한편, 지난 5월 22일 발표된 GRI(Global Reporting Initiative)의 G4 지속가능성보고 가이드라인에서도 임원 보수에 대한 정보공개수준이 대폭 확대되었는데, 이사회 구성원 및 고위경영진의 보상 정책 뿐 아니라 임원 보상과 임직원 보상간의 비율 및 각각의 증가율을 비교하도록 함
 - 한국은 5월 28일 '자본시장과 금융투자업에 관한 법률'을 개정하면서 제159조 제2항을 구체화시켰는데, 제2호와 제3호에 '임원 개인별 보수' 와 '그 구체적인 산정기준 및 방법' 을 추가하여 사업 보고서에 기재하도록 하였음

국내 금융당국의 임원 보수지급기준 공시 규제

- 2009년부터 금융감독원은 기업공시서식 작성기준⁷⁾ 공표를 통해 사업보고서에 임원의 보수현황, 특히 보수지급기준을 공시하도록 제도를 운영 중임
- 2009년 2월에 제정된 ‘기업공시서식 작성기준’에 따르면, ‘제9-2-1조(임원의 보수현황)’에서 ‘1. 이사등의 보수지급기준 및 지급총액, 주총승인금액’을 사업보고서에 기재하도록 하여, 보수지급기준 즉, 임원 보수의 산정 기준 및 방식이 이사 보수 관련된 주요 공시 사항이라는 점을 명시하였음
- 이후 2011년 1월 1일 개정에서 ‘이사·감사의 보수 현황’ 항목이 1항으로 신설되면서 ‘보수지급기준’ 항목은 2항으로 옮겨갔다가 동년 4월 1일 재개정을 통해 ‘주총승인금액’ 항목이 1항에 신설되면서 ‘2. 지급금액’ 항목 다음인 3항으로 옮겨진 이후 2013년 7월 1일 개정안까지 유지되고 있음
- 그러나 ‘이사·감사의 보수지급기준’이라고만 표현되어 있고, 작성지침⁸⁾에도 구체적인 내용이 담겨있지 않아 정확한 공시 범위를 파악하기에는 한계가 있음
- 정리하면, 2009년부터 금융감독원은 ‘기업공시서식 작성기준’을 통해 임원의 ‘보수지급기준’을 사업보고서에 기재해야 한다고 공표해왔으나, 보수액 공시 요건은 구체화·세분화 과정을 거친 반면 보수지급기준은 특별한 발전 없이 2009년 제정안 그대로 유지됨

임원 보수지급기준 관련 공시 현황

- 한국 100대 상장사 중 7%만이 보수지급기준을 공시하고 있으며, 보상위원회를 설치한 29개사 중 약 80%는 금융감독원이 요구하는 공시 기준을 충실히 따르고 있지 않음
- 한국기업지배구조원이 KOSPI 100 구성종목의 최근 사업보고서를 조사한 결과, 100대 기업 중 7개사⁹⁾만이 형식적으로나마 ‘보수지급기준’을 언급하였으며, 이 중 4개사¹⁰⁾만이 ‘성과평가’, ‘경영기여도’와 같이 임원 보수가 성과에 연동되어 있을 것으로 유추되는 표현을 사용함
- 조사 대상 100대 기업 중 29개사는 보상위원회를 설치하고 있었으나 ‘보수지급기준’을 언급한 곳은 금융권 6개사¹¹⁾뿐이었으며 이는 2011년 제정된 금융업권별 ‘성과보상체계 모범규준’의 영향 때문으로 해석됨

7) 금융감독원 홈페이지, http://www.fss.or.kr/fss/kr/bsn/announce/info_list.jsp

8) “보수지급기준은 등기이사(사외이사, 감사위원회 위원 제외), 사외이사(감사위원회 위원인 사외이사 제외), 감사위원회 위원, 감사 등으로 구분하여 기재한다. 다만, 주주총회에서 구분방식을 달리하여 보수총액을 승인한 경우에는 그 주주총회의 구분방식에 따라 기재한다.”(작성지침 iii)

9) KB금융, 삼성화재, 삼성카드, 삼성증권, BS금융, 한화생명, KCC

10) 삼성화재, 삼성카드, 삼성증권, BS금융

11) 모집단 내 총 16개 금융사 중 37.5%에 해당(보상위원회를 설치하지 않은 비금융사 KCC 제외)

- 보상위원회에 CEO가 포함된 집단의 경우는 각 기업의 보상위원회 내 사외이사 비중의 평균값이 60%에 불과하였는데 이들의 45.5%는 공시 규정을 따라 '보수지급기준'을 언급했던 반면, 사외이사 비중의 평균값이 90%에 이를 정도로 독립성이 높은 집단(CEO 불포함)은 5.6%만이 보수지급기준을 언급한 것으로 드러나 독립적 보상위원회 구성과 충실한 보수지급기준 공시와의 연관성은 찾을 수 없었음
 - 이처럼 보다 독립적인 보상위원회를 구성하고 있는 기업의 사업보고서에서 임원 보수가 어떻게 산정되었는지에 대한 정보를 찾기가 더 어렵다는 사실은, 이들 기업이 공시하고 있는 보상위원회의 '설치목적과 권한¹²⁾'에 주주 등 이해관계자에 대한 충실한 정보제공의무가 포함되어 있지 않는 것과는 관련이 있는 것으로 보임
- 한편, 보수지급기준 관련 공시가 수년간 누락될 수 있었던 것은 본 공시 규정에 대한 감독집행 측면의 문제와 전자공시시스템상 기술적 측면의 문제도 함께 맞물려있기 때문으로 파악됨
- '기업공시서식 작성기준'에서 제시한 항목을 누락한 기업에 대하여 금융감독원은 '부실기재'를 사유로 제재를 가할 수 있으나 '임원 보수지급기준' 기재 누락에 대해서는 이러한 감독조치가 이뤄지지 않고 있음
 - 온라인을 통한 사업보고서 작성 및 전자공시시스템 등록 시 '보수지급기준' 항목은 작성하지 않아도 사업보고서 제출이 가능한 반면, '주총승인금액'과 '지급금액' 항목은 해당 내용을 기재하지 않으면 사업보고서 제출 자체가 불가능함
 - 위와 같은 이유로, '보수지급기준' 처럼 중요한 임원 보상 관련 정보가 사업보고서에 기재되지 않고도 아무런 제재 없이 금융감독원에 제출되고 있음
 - 그 결과, 2012년 회계연도의 주주총회 시즌이 마무리된 2013년 7월 현재, 상장기업의 주주가 파악할 수 없는 임원 보상 관련 정보에는 개별 임원의 보상 수준뿐 아니라, 주요 경영진이 어떤 성과를 달성해야 하는지, 보상안이 어떻게 성과와 연동되어 있는지, 주주가치 제고가 어떻게 주요 경영진의 성과에 반영되는지 등 핵심적인 사항도 포함됨

해외 사례: 미국 증권거래위원회(SEC)의 임원 보수지급기준 공시 규제

- 미국 상장회사는 SEC 공시규정에 따라, 이사회 내 보상위원회가 임원 보수 관련 보고서¹³⁾를 작성하여 이사회에 제출하고 그 내용이 소집공고문을 통해 주주 등에게 공시되고 있으며, 최근에는 법적 구속력이 없는 Say-on-Pay 투표의 결과를 보상 정책에 반영했는지 까지도 본 보고서에 수록함¹⁴⁾

12) 기업공시서식 작성기준(2013.7.1 시행) 제7-1-3조(이사회내 위원회)에 의거한 의무기재사항임

13) 정식명칭은 Compensation Discussion and Analysis(CD&A)임

14) 정구성, 2013.6, 「미국 100대 기업의 임원보상 현황과 Say-on-Pay」, CGS Report 제3권 10호, pp.11-14

- SEC는 1992년 ‘보상위원회 보고서’와 ‘성과 그래프’를 도입하여 주주로 하여금 임원 보수가 어떻게 결정되는지, 주가와 어떻게 연동되는지 파악할 수 있도록 하였음
- 2006년에는 임원 보수 공시에 대한 규정을 개정하면서 ‘임원보상에 관한 토론 및 분석 (Compensation Discussion & Analysis, CD&A) 항목을 신설하고 해당 경영진의 보상에 대한 보다 상세한 정보 제공을 의무화하였음([표 1] 참고)
- 그 결과, 예를 들어 애플사가 주주에게 제공하는 임원 보수지급기준 관련 정보는, 스마트폰 시장에서 경쟁하고 있는 삼성전자의 공시와 양적으로도 큰 차이¹⁵⁾를 보임

〈표 1〉 임원 보수 공시 규정의 주요 내용

SEC 작성 기준 ¹⁶⁾
<p>■ 서술형 공시로서 다음 질문들에 대한 답을 포함해야 함</p> <ul style="list-style-type: none"> · 보상안의 목적은 무엇인가? · 보상안이 포상하려고 하는 것은 무엇인가? · 보상안을 구성하는 요소는 무엇인가? · 왜 회사는 그러한 요소로 보상안을 구성하였는가? · 각 요소에 해당되는 보상규모는 어떻게 결정되었는가?(산출근거) · 각 요소 및 그에 대한 회사의 결정이 회사가 추구하는 목적을 달성하는데 어떻게 기여하며 다른 요소의 결정에는 어떻게 영향을 미치는가? <p>■ CD&A에서 다루는 내용은 임기 중 뿐 아니라 임기 후까지도 포함할 정도로 포괄적이어야 할 것이며 표준문안을 공시하는 것은 본 규정을 준수하는 것으로 볼 수 없음. 아래는 몇 가지 논의사항의 예시임</p> <ul style="list-style-type: none"> · 단기보상과 장기보상 배분 기준 · 현금성 보상과 비현금성 보상 배분 기준(비현금성 보상 중에서도 유형별 배분 기준) · 장기보상 중 유형별 배분 기준 · 주식형 보상의 지급 시기 결정 기준 · 보상 기준과 결정 시 고려되는 기업 성과의 구체적 요소 · 임원 개인 성과와 기업 성과 반영 방법 · 보상 수준 인상과 인하 결정에 고려되는 요소 · 이전에 받은 보상이 다른 유형의 보상을 추가적으로 부여할 때 고려되는 방법 · 특정 유형의 보상에 대한 회계 및 세무적 조치의 효과 · 회사의 주식 등 증권 소유권 규정이나 가이드라인, 그 소유권에 대한 경제적 리스크를 헤징하는 정책 · 회사가 총보상 혹은 보상유형에 대해 타사 현황을 참고하는지 여부와 참고했을 경우 그 내역 · 보상결정과정에서의 경영진(executive officers) 역할

15) 2012년 회계연도 기준, 삼성전자는 아예 보수지급기준을 공개하지 않는 반면, 애플은 SEC 규정에 따라 구체적인 사항을 체계적으로 기술한 17쪽 분량의 정보를 주주에게 제공함

16) SEC, 2006.8.29, Executive Compensation and Related Person Disclosure, Release No.33-8732A