

임원 보수공시에 관한 현황 분석 및 제도 점검

이 다 원 선임연구원 (dawon1945@cgs.or.kr)

- ▶ 5억 원 이상 등기임원의 보수 공개 2년차인 올해는 해당 임원의 보수 산출근거와 산정기준을 공시하도록 규정과 서식 등이 개정됨
- ▶ 실제 기업의 공시 현황을 살펴보면 비교적 충실히 규정을 따른 기업이 있는 반면 대다수가 작성예시와 크게 다르지 않거나 그에 못 미치는 등 형식적인 공시행태를 보임
- ▶ 미국의 경우 전 상장기업이 CEO와 CFO 등 최소 2인 이상에 대한 보수액과 산정 근거 등을 매우 구체적으로 공시하도록 규정함
- ▶ 이와 같이 공시 대상을 확대하고, 보수 관련 규정 및 산출 근거 등은 예외없이 공시하도록 하는 등 정보공개 수준을 강화할 필요가 있음

분석의 배경

지난 해 상장기업의 5억 원 이상 등기임원의 보수 총액이 공개된 데에 이어 올해는 해당 등기임원의 보수 산정근거와 산출방식 등을 구체적으로 공개하도록 기업공시서식 작성기준이 개정¹⁾되었다. 금융감독원이 제시한 작성예시를 살펴보면 개인별 보수총액과 함께 보수의 종류, 지급근거, 산정항목, 산출과정 등을 명확히 기재하도록 하였는데 보수총액을 소득세법에 따라 근로소득, 퇴직소득, 기타소득으로 분류하였고, 근로소득은 급여와 상여, 주식매수선택권 행사이익, 기타 근로소득으로 구분하였다. 특히 기본 급여 이외에 성과급 개념의 상여는 산출 방식을 계량·비계량 지표와 함께 상세히 서술해야 하며, 더불어 주식매수선택권의 행사이익을 산출한 내역과 기타 근로소득²⁾ 등을 포함하도록 명시하였다.

이는 임원 성과와 보수의 연계를 파악하기 위한 취지로서 개정 전 해당 공시를 회사 자율에 맡긴 것과 비교하면 분명 한층 더 강화된 수준이다. 그럼에도 불구하고 시장의 관심은 대부분 임원 개인의 보수 규모나 임직원 간 보수 격차에 집중되는 경향이 있어 정작 실제 기업의 공시 현황에 대해서는 관심이 저조한 실정이다.

본 고에서는 올해 실시된 임원 보수 공시 현황과 해외 사례와의 비교를 통해 한계점을 점검하고 개선방안을 살펴보고자 한다.

1) 제9-2-1조(이사·감사의 보수현황등) 임원 개인별 보수의 산정기준 및 방법에 관한 핵심사항(보수의 종류, 지급근거, 산정항목, 보수액 및 산출과정 등)을 기재하도록 작성예시 개정
2) 근로소득지급명세서상 임원 퇴직소득금액 한도초과액, 인정상여, 우리사주조합인출금 등

기업의 보수공시 현황

올해도 상장기업이 사업보고서를 공개하자마자 임원 보수와 관련된 다양한 보고서와 데이터가 발표되었다. 한 조사 결과³⁾에 따르면 올해 임원 보수 공시율은 공시 대상 임원을 기준으로 약 5.9%로서 지난해 7.5%와 비교하여 감소한 것으로 나타났는데 이는 전반적으로 공시 대상자 비율이 낮은 수준인데다 지난해와 비교하면 하락한 결과이다.

〈표 1〉 2014/2015년 5억 원 이상 등기임원 보수 공시 현황

구분	2014년		2015년	
	전체	적용대상	전체	적용대상
기업	1,666사	418사(25.1%)	1,760사	436사(24.8%)
임원	8,579명	640명(7.5%)	10,929명	649명(5.9%)

출처 : 경제개혁연구소

그 중 실제 공시 현황을 분석하기 위해 시장에 미치는 영향력을 고려하여 시가총액 상위권 30사⁴⁾의 사업보고서를 살펴봤는데 이들은 비교적 변동성이 크지 않고 제도 변화에 민감하여 유연한 대처가 가능할 것으로 예상되며, 표본 수에 비해 다양한 업종이 분포한다는 점에서 검토의 의미가 있다. 특히 금융감독원의 개정 취지에 따라 시장에서 이슈가 되고 지배구조 측면에서도 의미 있는 몇 가지 항목을 살펴보면 ① 소득을 세부적으로 구분하여 공시하였는지 여부, ② 급여 산정에 활용된 내부 기준과 판단 주체인 위원회를 언급하였는지 여부, ③ 기타 계량 지표와 비계량 지표를 상세히 서술하였는지 여부 등을 중점적으로 검토하였다.

분석 결과 다음 표와 같이 전반적으로 변경된 공시서식을 따르기 위해 노력하였으나 대부분 금융감독원이 제시한 작성예시에서 크게 벗어나지 않거나 일부는 지난해와 다를 바 없이 소득을 구분하지 않고 평가 지표를 생략하는 등 이에 못 미치는 공시 수준을 보인 기업도 있었다. 특히 현대자동차, 현대모비스, 기아자동차 등 현대 기업집단에 속한 일부 기업은 단순히 연봉총액만 공개하는 등 지난해와 비슷한 형식을 보였는데 이와 같이 동일한 기업 집단에 속하는 기업의 공시 양상이 (숫자만 변경하는 등) 거의 유사한 경우도 다수 확인되었다.

급여 및 상여의 산정은 기업에 따라 ‘경영진평가보수규정’이나 ‘사내이사보수지급규정’ 등 내부 기준을 바탕으로 보상 관련 위원회가 판단 하는것으로 공시하였고, 계량·비계량 지표의 경우 비교적 구체적으로 명시한 기업이 있는 반면 대부분 일반적인 재무 관련 지표를 단순 나열하거나 비계량 지표의 경우 1-2문장의 짧은 코멘트에 그쳐 모호하고 형식적인 공시 형식을 보였다.

3) 강정민, 2015.4, “2014년 임원보수공시 현황 분석”, 『경제개혁리포트』, 2015-05호, 경제개혁연구소

4) 2015년 4월 17일 기준 시가총액 상위 기업 중 5억 원 이상 임원 보수를 공시한 30사 현황 조사

〈표 2〉 기업별 주요사항에 관한 임원공시 현황

기업명	소득 구분 여부	지표 공시 여부	규정/위원회 언급 여부
삼성전자	구분	계량/비계량	임원처우규정
삼성생명	구분	계량/비계량	임원처우규정
삼성SDS	구분	계량/비계량	임원처우규정
제일모직	구분	계량/비계량	임원처우규정
삼성화재	구분	계량/비계량	임원처우규정
삼성물산	구분	계량/비계량	임원처우규정
SK이노베이션	구분	계량/비계량	임원보수지급기준
SK C&C	구분	계량/비계량	이사보수지급기준
SK텔레콤	구분	계량/비계량	-
SK하이닉스	구분	계량/비계량	-
포스코	구분	계량/비계량	이사보수기준
케이티앤지	구분	계량/비계량	사내이사보수지급규정
네이버	구분	계량/비계량	보상위원회
KB금융	구분	계량	이사보수규정/평가보상위원회
하나금융지주	구분	계량	경영발전보상위원회
신한지주	구분	계량	경영진평가보수규정/보상위원회
아모레그룹	구분	계량/비계량	임원처우규정
아모레퍼시픽	구분	미공시	임원보수규정
고려아연	구분	미공시	임원보수지급규정
LG생활건강	구분	계량/비계량	임원보수규정
LG	구분	계량/비계량	임원보수규정
LG디스플레이	구분	계량/비계량	임원보수규정
LG화학	구분	계량	임원보수규정
LG전자	구분안함	미공시	-
롯데케미칼	구분안함	미공시	임원보수규정
현대중공업	구분	계량	임원보수지급기준
현대제철	구분	미공시	-
현대자동차	구분안함	미공시	-
현대모비스	구분안함	미공시	-
기아자동차	구분안함	미공시	-

출처 : 각 기업 사업보고서

구체적인 공시 내역을 살펴보면 비교적 공시에 충실한 기업은 케이티앤지, SK텔레콤 그리고 삼성 기업 집단에 속하는 삼성전자, 삼성SDS, 제일모직 등이며, 반대로 현대자동차, 현대모비스 등은 급여와 상여 등을 구분하지 않고 평가 지표조차 명시하지 않아 기존과 다른 공시 수준을 보였다. 물론 올해 2월 개정된 사항을 충실히 반영하고 더 나아가 한층 발전된 공시를 보여주기에는 시간적인 면에서 여유롭지 않았을 것이라 추측되나 최소한 우리나라 자본시장의 중대한 비중을 차지하는 시가총액 상위권 기업들은 이러한 변화에 더욱 민감하게 반응하고 신속히 대처할 수 있어야 할 것이다.

〈표 3〉 2014-2015년도 공시 비교 (케이티앤지 vs 현대자동차)

구분	케이티앤지		
2014	- 근로소득 • 급여 : 450백만원 • 상여금(성과급) : 650백만원 • 주식매수선택권 행사이익 : 해당사항없음 • 기타근로소득 : 151백만원 - 퇴직소득 : 해당사항 없음 - 기타소득 : 해당사항 없음		
	구분	금액 (백만원)	산정기준 및 방법
2015	급여	450	사내이사보수지급규정에 따라 연간 급여총액 450백만원의 1/12을 매월 균등 지급하였음
	상여	837	사내이사보수지급규정에 따라 매출액, 영업이익, 국내M/S 등으로 구성된 계량지표와 Core Business Competitiveness Improvement & New Business Value Creation 등으로 구성된 비계량지표를 종합적으로 평가하여 기본연봉의 0%~255%내에서 지급할 수 있음 계량지표 는 매출액증가('13년 2조5,106억→'14년 2조7,426억, 9.2% ↑), 영업이익증가('13년 9,235억→'14년 1조546억, 14.2% ↑), 국내M/S증가('13년 61.7%→'14년 62.3%, 0.6% ↑)등을 고려하여 평가하였고, 비계량지표 는 Global Emerging Market의 성장강화와 국내 시장의 지속가능한 경쟁우위 확보등 핵심 사업의 경쟁력 강화와 홍삼, 제약, 화장품 부문에 대한 경영혁신을 통한 신성장동력 확보, 인적자원의 역량강화 및 조직문화 활성화등을 통해 경영목표를 달성하기 위한 리더십을 발휘하였다는 점 등을 고려하여, 이사회 의결을 거쳐 상여금 837백만원을 산출 지급하였음
	스톡옵션 행사이익	-	해당없음
	기타 근로소득	152	퇴직금 중간정산 인정이자율 적용 반영 등
구분	현대자동차		
2014	- 근로소득: 급여 5,600백만원 - 기타소득: 해당사항없음 - 퇴직소득: 해당사항없음 ※ 주주총회 결의로 정한 지급한도 범위 내에서 임원 임금 책정기준 등 내부기준에 의거 집행		
	구분	금액 (백만원)	산정기준 및 방법
2015	급여	5,720	주주총회 결의로 정한 지급한도 범위 내에서 직급 및 근속기간 등을 고려한 임원 임금 책정기준 등 내부기준에 의거하여 급여 5,720백만원을 공시 대상기간 중 분할하여 지급하였음.
	상여	-	-
	스톡옵션 행사이익	-	-
	기타 근로소득	-	-

출처 : 각 기업 사업보고서

해외 제도 및 기업 사례

미국의 경우 증권거래위원회(SEC) 규정에 따라 보상에 관한 철학과 기타 성과지표 등을 상세히 기술하고 세부적으로 기본급을 비롯하여 보너스와 주식, 옵션, 성과연동형 보상, 연금 및 기타 보수 등을 모두

공시해야 하며, 보상위원회의 보상 관련 논의 및 분석(Compensation Discussion & Analysis, 이하 CD&A) 과정을 통해 보수와 성과 간의 연계와 함께 다양한 정보 등을 공시해야 한다. 또한 보상요약 서식(Summary Compensation Table, SCT)에 “Realizable and Realized Pay”를 구분하고, 임직원간 보수 격차 비율을 공개하도록 권고하는 등 점차 공시 수준을 강화하는 추세이다. 따라서 대부분의 기업이 주주 총회 부속서류(Proxy statement)의 많은 부분을 임원 보상과 관련된 정보 공시를 위해 할애한다.

〈표 4〉 SEC의 임원 보상 관련 공시 테이블

Disclosure Requirement of Item 8 of Schedule 14A	Regulation S-K Item
Compensation discussion and analysis	402 (b)
Summary compensation table	402 (c)
Grants of plan-based awards table	402 (d)
Narrative disclosures to the SCT and grants of plan-based awards table	402 (e)
Outstanding equity awards at fiscal year-end table	402 (f)
Option exercises and stock vested table	402 (g)
Pension benefits table	402 (h)
Nonqualified deferred compensation table	402 (i)
Potential post-employment or change in control payments	402 (j)
Director compensation table	402 (k)
Smaller reporting company disclosures	402 (1) - (r)
Disclosure of registrant's compensation policies and practices for risk management	402(s)
Golden parachute compensation	402(t)
Board compensation committee report on executive compensation	407 (e)(5)
Disclosure of compensation committee interlocks and insider participation	407 (e)(4)

이는 분명 우리나라 제도와 비교하면 훨씬 더 강화된 수준이며, 특히 미국은 등기 여부와 관계없이 ‘CEO, CFO, 10만 달러 이상 임원 3인’의 개인별 보수를 구체적으로 공시해야 하므로 사실상 전 상장기업이 기본적으로 CEO와 CFO 등 최소 2인 이상에 대한 보수와 구체적 산정 근거 등을 공시한다는 점이 우리와 구분된다. 반면 우리나라의 경우 앞서 언급한 바와 같이 법적 기준에 해당하는 약 24.8%의 기업만 공시 의무가 있고 나머지 약 75%에 달하는 기업은 보수 산정근거와 산출방식 등에 관한 상세 공시가 면제되는 것이나 다름없다. 게다가 ‘\$10만 달러’라는 기준 금액은 지난해 미국 S&P500사 CEO 보수의 중간값이 \$1,000만 달러를 초과⁵⁾한 점을 고려하면 현실적 기준으로서 의미를 부여하기 어렵다.

최근 주주총회 부속서류를 공개한 GE의 경우⁶⁾ 각 임원별로 보수의 각 항목별 금액을 상세히 공시하고, 특히 이를 뒷받침하기 위해 개인별 성과평가 결과(Performance Results)를 구체적으로 서술하였으며, 세부적으로 기업 매출액 증대에 미친 영향과 주요 업적 등을 계량지표와 함께 공시하였다. 또한 CD&A를

5) Equilar & Associated Press, 2015.5.26, “Pay Study”
 (<http://www.equilar.com/publications/52-associated-press-pay-study-2015.html>)

6) GE, 2015.4.22, “2015 Annual Meeting & Proxy Statement”

통해 임원 보상 프로그램의 항목별 평가 지표를 공시하였고, 각각의 보수 항목의 기준에 관한 주주의 이해도를 높이기 위해 다음 표와 같이 보상 프로그램(Compensation Program) 관련 매트릭스를 명시하였다.

〈표 5〉 GE의 임원 보상 프로그램의 주요 고려 요인에 관한 매트릭스

구분	급여	보너스	LTPAs ^{*1}	PSUs ^{*2}	옵션	RSUs ^{*3}
수여자	전체 등기 이사			CEO	전체 등기이사	등기이사 (CEO 제외)
지급시점	매 18개월마다 검토 후 지급	전년도분에 대해 매 2월 연 지급	일반적으로 3년마다 지급	일반적으로 연 1회 지급		비정기 지급
지급형태	현금			주식		
성과타입	단기		장기			
평가기간	수시	1년	3년	3년	일반적으로 5년 또는 그 이상	
산정방식	내부 위원회 결정		평가모델 활용 (내부 위원회 보고자료 참고)		(주가에 따른) 평가모델 활용	
성과측정	-	재무적, 전략적, 운영 목표 등	EPS, 매출액, Industrial Earnings(%), GE ROTC	매출액, 영업이익, RTSR ^{*4}	주식평가	

출처 : GE, "2015 Annual Meeting & Proxy Statement"

*1 장기성과보상(Long-term Performance Awards)

*2 성과급주식(Performance Share Units)

*3 양도제한조건부주식(Restricted Stock Units)

*4 상대적총주주이익률(Relative Total Shareholder Return)

또한 내부적으로 경영발전보상위원회(Management Development & Compensation Committee)를 운영하여 각 임원별 성과에 대해 구체적으로 서술하고, 해당 임원의 공적사항과 목표 달성에 관한 정량·정성적 평가, 기타 지표 등을 분석한 검토 결과를 공시함으로써 보수 산정 결과에 대한 신뢰도를 높였다. 더불어 성과 평가 매트릭스를 통해 다음 표와 같이 실적과 관련한 구체적인 목표를 설정하여 이를 공개하였다.

〈표 6〉 GE의 성과평가 매트릭스에 따른 실적 평가 기준

GE 목표	성과매트릭스 기준	평가 기간	최소	최대
Attractive earnings profile	Operating EPS	2013-2015	\$5.10	\$5.52
high cash flows to support balanced capital allocation	Total Cash	2013-2015	\$55B	\$73B
valuable portfolio	Industrial earnings(%)	2015	60%	65%
leading returns on capital compared to peers	GE ROTC	2015	12%	14%

출처 : GE, "2015 Annual Meeting & Proxy Statement"

시사점

일반적으로 이슈가 되는 임원의 보수 수준이나 적정성 등은 기업 규모, 업종, 기업 문화, 경제 환경 등 기업의 대내외 상황에 따라 다를 수 있으므로 이를 시장에서 판단하기는 쉽지 않다. 그 보다 중요한 사실은 해당 보수를 산출한 근거와 주체 및 과정, 즉 보수와 관련된 철학이 담긴 내부 기준을 마련하고 해당 기준을 충실히 반영한 보수 산출 관련 사항을 구체적으로 공시하는 것이다. 이러한 정보야말로 시장이 원하고 투자 판단의 근거로서 가치 있는 정보이기 때문이다.

하지만 앞서 살펴 본 바와 같이 우리나라의 경우 일련의 제도 변화에 따른 개선의 여지는 보이나 여전히 선진국과 비교하면 미흡한 점이 있다. 먼저 '5억 원 이상 동기 임원'이라는 법적 기준은 미등기 전환 이후 권한을 유지하려는 오너 경영진과 같이 보수공개 회피가 의심되는 사례가 발생하여 논란이 된다. 또한 현행 제도 하에서는 보수 공시 요건에 해당하는 일부 기업만 산정근거와 산출방식 등을 공시할 뿐 그 외 대다수 상장기업들은 과거의 공시 수준에 머물러 있는 실정이다.

이러한 한계점을 보완하기 위해 먼저 금액과 기준 등을 조정하여 단계별로 적용 대상을 확대하는 방안을 고려할 수 있다. 특히 CEO와 CFO의 보수 공시는 그들이 경영상 주요 의사결정을 한다는 점에서 보수공개 의 당위성을 찾을 수 있는데 예를 들어 'CEO를 포함한 상위 3인'에 대해 전 상장기업이 산출근거와 산정방식에 관한 내부 규정을 마련하여 공시하도록 제도를 개선할 필요가 있다. 더불어 시장에 다양한 정보를 충분히 전달할 수 있도록 공시서식의 서술 방식이나 기준 등을 더욱 명확히 규정하고 보완할 필요가 있다. 이와 같은 충실한 공시야말로 현재 시장에서 이슈가 되는 임원 성과 및 보수 적정성에 관한 논란을 잠재울 수 있을 것이다.