

이사보수한도 및 이사보수의 실지급율 분석

방 문 옥 선임연구원 (moonoki@cgs.or.kr)

- ▶ 경영자 또는 이사의 보수에 대한 주주의 접근성 확대는 세계적 추세이며, 많은 선진 자본시장에서 Say on Pay 제도를 찾아볼 수 있음
- ▶ 국내 상법에서는 이사보수에 대해 주주의 승인을 얻도록 하였으나, 실무에서는 이사보수한도를 승인받고 있으며 이 또한 적절한 산정근거에 대한 공시 없이 높게 설정되는 실정임
- ▶ 주주가 경영자·이사 보수의 성과연동성 및 적정성을 점검하고 감시하도록 하기 위해서는 이사보수한도가 보수기준을 고려하여 설정되고 보수기준이 함께 공시될 필요가 있음

배경

- 세계적인 영국 출판회사 Pearson은 최근 주주총회에서 최고경영자 John Fallon의 보수인상 등 경영진의 보수내역을 담은 보수보고서 승인 안건을 상정하였으나, 66% 주주의 반대에 직면함
- Pearson의 사례와 같이, 경영자의 보수 또는 그 정책에 대하여 주주의 승인을 구하는 Say on Pay 제도는 보편적인 제도로 자리매김하고 있음
 - 2003년 영국에서 최초로 도입한 이후, 12개국이 이 제도를 도입함¹⁾
 - 미국의 경우, 2011년 도입 이후 6년마다 Say on Pay 안건의 상정 주기를 결정하도록 하였는데²⁾, 2011년 첫 주기 결정 시에 매년 상정을 결정한 회사가 70% 정도였던 데 비해, 2017년 5월 15일 기준 주주총회를 개최한 200사 중 187사(93%)가 매년 Say on Pay 안건을 상정하기로 함³⁾
- 국내 상법은 주주총회의 결의로 이사의 보수를 정하도록 하여 Say on Pay 제도와 언뜻 유사해 보이나 실무에서는 이사보수한도를 승인받는 형태로 진행되어 경영자 보수에 대한 주주

1) 영국, 네덜란드, 호주, 스웨덴, 덴마크, 노르웨이, 포르투갈, 남아프리카공화국, 미국, 이탈리아, 벨기에, 프랑스, 스위스

2) 17 CFR 240.14a-21 (b)

3) Compensation Advisory Partners, Say on Pay Vote Results(S&P 500), 2017.5.15., https://www.capartners.com/wp-content/uploads/2017/05/2017-SoP_Update_5-15-2017.pdf

의 접근성 측면에서 상당한 차이를 보임

- 이 글에서는 유가증권시장 상장회사의 이사보수한도 및 실지급 보수액 현황을 통해 이사보수 한도 승인이 갖는 한계를 살펴보고자 함
 - 분석대상은 12월 결산 유가증권시장 상장회사 715사의 2016년 사업보고서 상 보수한도 승인금액 및 실지급액임
 - 사내이사와 사외이사를 구분하여 보수한도를 설정한 경우 합산하여 한도로 활용하였고, 실지급액에서 퇴직금은 차감함⁴⁾

이사보수한도 및 실지급액 현황

- 유가증권시장 상장회사의 이사보수한도 대비 실지급율은 평균 46%이고 74%의 회사가 보수 한도 대비 60%에 못 미치는 실지급율을 보여, 보수한도가 실지급 보수에 비해 과도하게 설정되고 있음을 파악할 수 있음 (〈표 1〉 참조)
- 이사의 보수는 성과와 연동되어 변화하므로 실지급율이 100%일 순 없겠으나, 대표이사의 보수에서 변동성과급이 차지하는 비중이 21% 수준임을 고려할 때⁵⁾, 46%의 실지급율은 낮은 수치임

〈표 1〉 유가증권시장 상장회사 이사보수액 및 보수한도 현황

(단위: 천원)

구분	실지급 이사보수	이사보수한도	실지급율*
회사 수	715		
최솟값	38,900	109,000	1.8%
최댓값	20,194,000	39,000,000	100%
평균	1,375,380	3,378,287	46.0%
중앙값	914,000	2,000,000	45.1%

* 개별회사 실지급율을 뜻함

- 보상위원회가 설치된 88사의 이사보수한도 대비 실지급율은 44.4%로, 미설치회사에 비해 소폭 낮게 나타남 (〈표 2〉 참조)
- 그러나 보상위원회가 전원 사외이사로 구성된 경우(25사) 실지급율은 51.8%로, 그렇지 않은 회사(63사, 41.6%) 및 미설치회사에 비해 상당히 높은 실지급율을 보임

4) 퇴직금을 보수한도에 포함하여야 하는지에 대해서는 의견이 부딪치고 있으며, 퇴직금의 지급으로 승인받은 보수한도를 초과하더라도 주주총회에서 승인받은 퇴직금 지급규정에 따른 것이므로 상법 위반이 아니라는 재계의 입장을 반영함 (http://m.bizwatch.co.kr/?mod=mview_content&uid=6566)

5) 한국기업지배구조원, 국내 상장기업의 대표이사 보수 실태 분석, 2016.2.26

〈표 2〉 보상위원회 설치여부에 따른 실지급율

구분		기업 수	실지급율 평균
보상위원회 미설치회사		627	46.3%
보상위원회 설치회사		88	44.5%
보상위원회 구성	전원 사외이사	25	51.8%
	일부 사외이사	63	41.6%

- 최대주주 및 특수관계인이 아닌 주요주주(5% 이상 지분 보유자)의 지분율이 높은 경우에 더 높은 실지급율을 보임 (〈표 3〉 참조)

〈표 3〉 주요주주의 지분율에 따른 실지급율

주요주주 지분율	분포	비율
0 ~ 5% 미만	347	43.1%
5 ~ 10% 미만	176	48.9%
10 ~ 15% 미만	88	48.1%
15 ~ 20% 미만	47	47.2%
20% 이상	57	50.7%
계	715	

결론

- 현황을 살펴본 결과, 독립적인 보상위원회 설치 및 운영, 주요주주의 지분율 등 특성에 따라 소폭 차이는 있으나 전반적으로 이사보수한도 대비 실지급율은 낮은 수준임
- 이사보수한도는 상법에서 정한 주주총회 결의사항 중 하나로 주주가 이사의 보수와 성과연동성을 점검하고 감시할 수 있는 안전이어야 함
- 이 취지를 달성하기 위해서는 이사보수한도를 설정할 때, 개별이사가 성과달성에 따라 최대로 받을 수 있는 보수최고액의 합계로 설정해야 함⁶⁾
 - 또한, 주주가 설정된 이사보수한도의 근거를 파악할 수 있도록 성과목표 및 성과급의 지급기준에 관한 정보도 함께 제공될 필요가 있음
 - 이미 5억 원 이상의 보수를 수령하는 임원의 경우 보수총액 및 기준을 공시하도록 하고 있으므로 이 정보를 이사보수한도 설정에 연계시킬 필요가 있음
- 이사보수한도가 보수기준과 함께 설정되면 Say on Pay 등 추가적인 제도의 도입 없이도 주주의 경영자·이사 보수에 대한 접근성 확대라는 세계적 추세에 발맞출 수 있음

6) 기업공시서식(2017.6.19. 개정, 별지서식 605p)에서도 이사의 보수한도 승인안전에 대해 보수총액 또는 최고한도액을 기재하도록 하고 있음