

KCGS Report

제12권 5호 | 통권 제149호 | 2022. 5.

ESG 동향

대기업집단 공익법인 운영실태 점검
이사보수한도 승인 제도의 한계 및 개선방향

Global News

英 FCA, 이사회 및 경영진의 다양성·포용성 공시 강화를 위한 최종 정책안 발표
기관투자자 연합, 일본 발전회사에 기후변화 주주제안 제기

KCGS Report 제12권 5호

발행일 : 2022년 5월 31일

발행인 : 심인숙

발행처 : 한국기업지배구조원

서울시 영등포구 여의나루로 76

TEL : 02-3775-3339 www.cgs.or.kr

제작 : 경성문화사 02-786-2999

등록NO : 영등포, 라00532

※ 이 보고서의 견해 및 주장은 필자 개인의 것이며, 한국기업지배구조원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다. 또한, 해당 보고서의 저작권은 한국기업지배구조원에 귀속되며, 보고서의 전체 또는 일부를 복제, 송신, 출판, 재배포하거나 기타 방법에 의하여 영리 목적으로 이용할 수 없으며, 상기 저작물을 무단 도용하거나 취득한 정보를 임의 가공할 수 없음을 밝힙니다. 해당 보고서 인용시 반드시 출처를 표시 바랍니다.

KCGS Report

제12권 5호 | 2022. 5.

● ESG 동향

대기업집단 공익법인 운영실태 점검	2
이사보수한도 승인 제도의 한계 및 개선방향	13

● Global News

- 英 FCA, 이사회 및 경영진의 다양성·포용성 공시 강화를 위한 최종 정책안 발표	22
- 기관투자자 연합, 일본 발전회사에 기후변화 주주제안 제기	24

대기업집단 공익법인 운영실태 점검

정유진 *

- ▶ 동일인이 자연인인 상위 21개 기업집단(2022.2.1.기준)을 대상으로 2021 사업연도 공익법인 운영실태 (수익구조, 기부금 출연 및 지출 현황, 이사회 현황)를 분석함
- ▶ 대다수 공익법인은 기타사업수익 내 배당수익을 주된 수입원으로 하며 공익목적사업(특히 분배비용)에 대한 지출이 가장 큰 부분을 차지하여 본연의 역할에 충실한 편임
- ▶ 기부금 수익 비중이 높은 공익법인의 경우, 기부금은 주로 계열사가 출연한 현금임
- ▶ 이는 공익법인이 소속 계열사의 사회적 책임활동에 활용된다는 점에서 긍정적이나, 내부거래를 통해 계열사가 더 많은 경제적 이득을 취하는 사례도 확인됨
- ▶ 공익법인 이사회에 동일인·친족·임원 등 특수관계인이 소속된 경우가 70%에 이르며, 특히 동일인·친족이 포함된 경우가 많음
- ▶ 외부 이해관계자가 공익법인의 운영실태를 모니터링하기 위해서는 기업집단별 공익법인 현황, 분배비용 구성항목 등 정보공개가 강화될 필요가 있음

서론

- 지난 2018년 7월 공정거래위원회는 대기업집단 소속 공익법인(165개)를 대상으로 2016년 말 기준 전반적인 운영실태(일반현황, 설립현황, 지배구조, 운영실태 등)를 분석한 바 있음
- 공정위는 공익법인이 사회 공헌 사업을 통해 공익증진에 기여하는 동시에 지배주주의 지배력 유지, 계열사 우회지원, 규제회피 수단으로 활용될 가능성도 상당하다고 설명함
 - 총수일가가 세제 혜택을 받아 공익법인을 설립하여 이사장 등의 직책에서 지배하고 있으며, 그룹 내 핵심·2세 출자 회사의 지분을 집중적으로 보유한 것으로 나타남
 - 더하여 총수일가 또는 계열사와 내부거래를 하는 경우도 빈번하였으며, 고유목적사업을 위한 수입·지출이 전체 수입·지출에서 차지하는 비중이 30% 수준에 불과하였고 이러한 현상은 상호출자제한기업집단 소속 공익법인에서 뚜렷이 나타남
- 이후 공정거래법이 개정되어 공익법인에 대한 규제가 한층 강화됨

* 본고의 견해와 주장은 필자 개인의 것이며, 한국기업지배구조원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다.
KCGS 사업본부 책임투자팀 선임연구원, yjjjung@cgs.or.kr

- 공시대상기업집단 소속 공익법인은 ①예외적인 경우(지분을 100% 보유하고 있거나 임원의 선임 또는 해임, 정관 변경, 합병 등 일부 안건)를 제외하고 계열사에 대한 의결권 제한이 제한되고, ②계열사 주식에 대한 거래 및 일정 규모 이상의 내부거래에 대한 이사회 의결 및 공시가 의무화됨
 - 개정 공정거래법 시행(2021.12.30.)으로 공익법인이 지배주주의 지배력 확대 및 사익편취 수단으로 이용될 가능성이 상당히 낮아질 것으로 기대됨
- 이하에서는 대규모기업집단 공익법인 운영실태를 업데이트하여 추가 점검사항을 검토함
- 우선 2017년 공익법인회계기준 제정으로 2018 사업연도에 대한 결산서류부터 통일된 회계 기준이 적용되고 있어, 공익법인회계기준을 먼저 소개함
 - 이후 2021 사업연도의 대규모기업집단 공익법인의 운영실태(수익구조, 기부금 출연 및 지출 현황, 이사회 현황 등)를 살펴보고, 필요시 2018 사업연도와 비교하여 분석함
- 공정위가 발표(2022.2.1.)한 상호출자제한기업집단 상위 25개 중 동일인이 자연인인 기업집단 21개의 공익법인을 대상으로 분석함
- 단, 기업집단별 공익법인 명단이 공개되어있지 않아 작년 5월에 제출된 '대규모기업집단현황 공시[연1회공시및 및 1/4분기용(대표이사)]' 보고서 상 '소유지분현황'에 등장한 공익법인을 기준으로 조사하였으며, 계열사 주식을 보유하지 않은 공익법인은 조사에서 제외함

공익법인 회계기준 개괄

- 공익법인이란 공익사업을 목적으로 하는 비영리법인을 의미하며, 공익사업의 범위에 대해 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」(이하 공익법인법)과 「상속세 및 증여세법」(이하 상속세법)이 각각 달리 규정하고 있음¹⁾

〈표 1〉 공익법인에 관한 법률

법령	공익법인법	상증세법
정의	공익을 위해 학자금·장학금·연구비의 보조·지급, 학술, 자선 관련 사업을 목적으로 하는 재단법인·사단법인(§2)	종교·자선·학술 또는 그 밖의 공익을 목적으로 사업을 하는 자(§16①)
규제대상	공익법인의 안정적 목적사업 수행 및 재무건전성 유지를 위해 공익법인의 재산처분 및 이사회 구성 등	공익법인의 주식 취득 및 보유 제한, 출연자 등의 취임 제한, 특수관계자와의 부당거래 금지 의무 및 결산서류 공시 의무 등

출처: 공정거래위원회 보도자료(2018.6.29.)

1) [보도자료] 대기업집단 소속 공익법인 운영실태 분석 결과, 공정거래위원회, 2018.6.29.

- 상증세법상 공익법인은 공익법인회계기준(2018.1.시행)에 따라 과세기간 또는 사업연도 종료일부터 4개월 이내에 결산서류를 국세청 홈택스에 공시해야 함²⁾
- 결산서류 중 하나인 운영성과표는 회계연도의 모든 수익과 비용을 나타내는 재무보고서로 공익법인의 사업 수행에 따른 성과 및 결과를 평가하는데 유용한 정보를 제공함³⁾

〈표 2〉 공익법인 운영성과표 계정 분류(출처 : 국가법령정보센터, 한국조세재정연구원, KCGS)

계정 분류				사업 구분		예시
				공익목적	기타	
사업수익(A)	기부금품			√		
	보조금			√		
	회비수익			√		
	기타	투자자산 수익	이자수익	√	√	
			배당수익	√	√	
			기타	√	√	
		매출액		√	√	
기타			√	√		
사업비용(B)	사업수행 비용	분배비용		√		장학금, 지원금 등 급여, 상여금, 퇴직급여, 복리후생비, 교육훈련비 등 시설과 관련된 감가상각비, 지급차료, 시설보험료, 시설유지관리비 등 여비교통비, 소모품비, 지급수수료, 용역비, 업무 추진비, 회의비, 대손상각비 등
		인력비용		√		
		시설비용		√		
		기타비용		√		
	일반관리 비용	인력비용		√		기획, 인사, 재무, 감독 등 제반 관리활동에서 발생하는 비용
		시설비용				
		기타비용				
	모금비용	인력비용		√		모금 홍보, 모금 행사, 기부자 리스트 관리, 모금 고지서 발송 등 모금 활동에서 발생하는 비용
		시설비용				
		기타비용				
	기타사업 비용	인력비용			√	
		시설비용			√	
		기타비용			√	
사업이익(손실)(C=A-B)						
사업외수익(D)						유형·무형자산처분이익, 유형·무형자산손상차손환입, 전기오류수정이익 등
사업외비용(E)						유형·무형자산처분손실, 유형·무형자산손상차손, 유형자산재평가손실, 기타의 대손상각비, 전기오류 수정손실 등
고유목적사업 준비금전입액(F)						
고유목적사업 준비금환입액(G)						
법인세비용차감전 당기운영이익(손실)(H=C+D-E-F+G)						
법인세비용(I)						
당기운영이익(손실)(J=H-I)						

2) 상증세법 제50조의3, 제50조의4

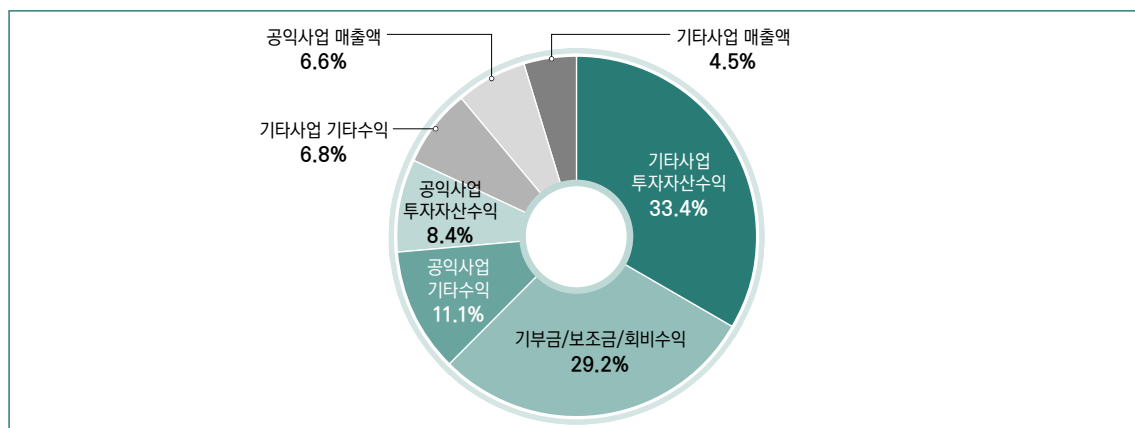
3) 알기 쉬운 공익법인회계기준, 한국조세재정연구원, 2020

- 공익법인은 정관에 기재된 사업을 기준으로 공익목적사업과 기타사업을 구분하여 운영성과표를 작성해야 함
 - 기존에는 고유목적사업과 수익사업으로 구분하였으나, 공익법인회계기준의 제정 및 시행으로 2018 사업연도에 대한 결산서류부터 공익목적사업과 기타사업으로 명칭이 변경됨
 - 「공익법인 회계기준 실무지침서」 상 공익목적사업과 기타사업의 구분은 다음과 같음
 - 우선 법인세법상 수익사업에 해당하더라도 정관상 기재된 공익목적사업(ex. 공익을 목적으로 하는 사업의 입장료 수익)은 공익목적사업으로 분류함
 - 다만, 정관에 기재된 사업이라 하더라도 공익목적활동으로 볼 수 없는 사업의 경우에는 공익목적사업부문이 아닌 기타사업부문으로 구분함
 - 공익목적활동의 부수적으로 발생하는 사업이더라도 기념품 판매, 카페운영, 금융소득 창출을 위한 적극적인 금융자산 투자 등은 기타사업부문으로 구분하는 것이 바람직함
 - 예를 들어 기부금을 정기예금에 단순 예치하여 발생하는 이자수익으로 공익사업을 주로 운영하는 이자수익은 공익목적사업부문의 사업수익인 한편, 장학재단이 보유하고 있는 자산을 적극적인 금융상품 투자를 통해 발생하는 금융수익으로 공익사업을 운영하여 얻은 금융수익은 기타사업의 사업수익에 해당함⁴⁾

공익법인 수익구조

- **(사업수익)** 기타사업부문의 투자자산수익 비중이 평균 33.4%로 가장 높으며, 그다음으로 기부금·보조금·회비수익 비중이 29.2%로 높음
- 공익법인회계기준이 도입된 2018 사업연도에도 기타사업 투자자산수익(34.46%), 기부금·보조금·회비수익(30.08%) 순으로 높았던 것으로 확인되어 크게 달라지지 않은 모습임

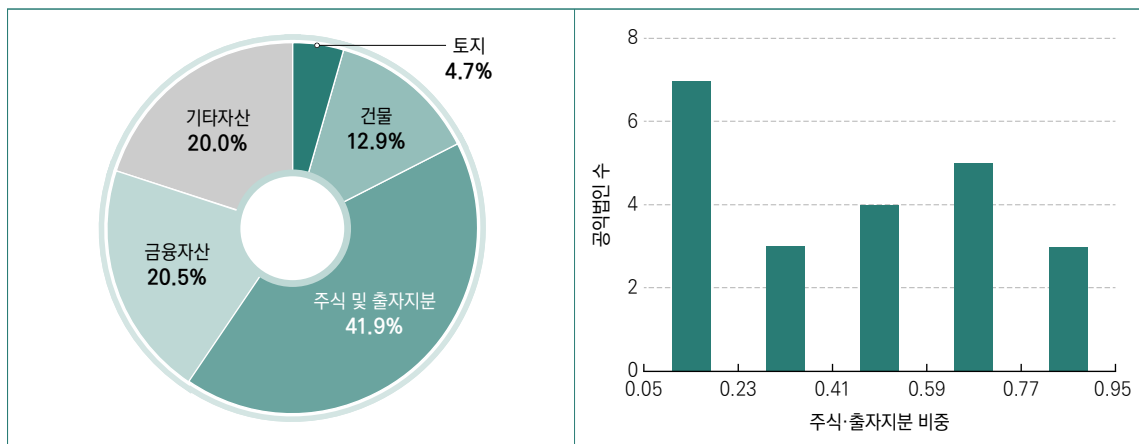
[그림 1] 사업수익 구성



4) 알기 쉬운 공익법인회계기준, 한국조세재정연구원, 2020

- 기타사업부문 투자자산수익은 대부분 배당수익으로 그 비중이 2018 사업연도 대비 다소 증가(평균 62.52%→71.51%)한 것으로 나타남
 - 총자산에서 주식 및 출자지분이 차지하는 비중이 상당히 높아(평균 42.87%), 사실상 배당 수익이 주된 수입원이 되는 구조를 갖추었다고 볼 여지도 있음
 - 이는 과거 공정위 보도자료⁵⁾에서 계열사 주식이 자산에서 차지하는 비중이 상당히 크나 (16.2%) 수익에 대한 기여도가 낮다(1.06%)는 평가와 상반된 모습임
 - 기타사업부문 투자수익만으로 운영되는 공익법인(5개)도 확인됨

[그림 2] 자산 구성 및 주식·출자지분의 비중

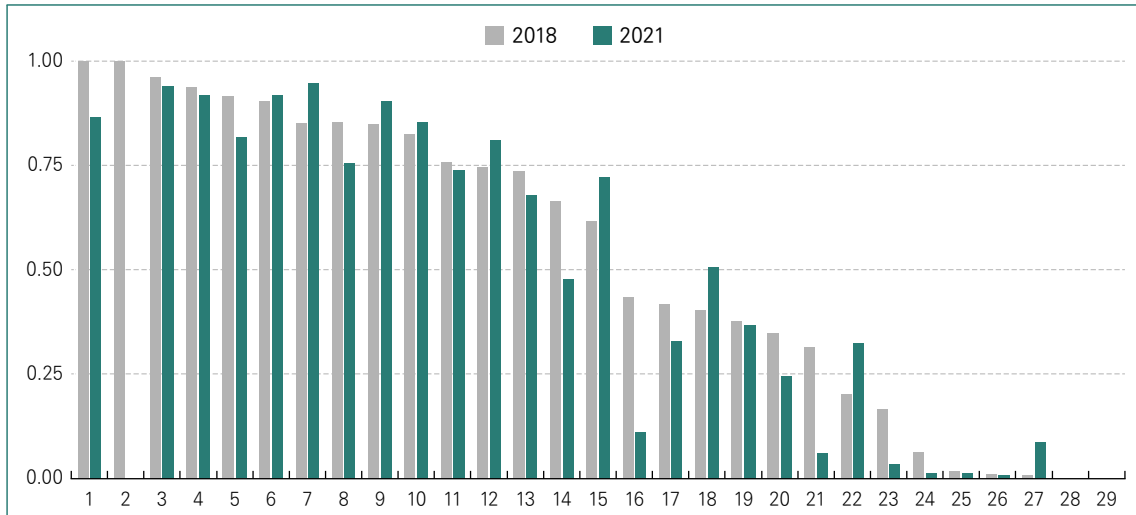


- **(사업비용)** 공익목적사업부문 사업비용이 대부분(평균 90.52%)을 차지하며, 전체 사업비용 내 분배비용⁶⁾의 비중이 43.31%로 가장 높아 상당수 공익법인이 본연의 역할을 충실히 이행하고 있는 것으로 볼 여지가 있음
 - 공익목적사업부문 사업비용은 사업수행비용⁷⁾, 일반관리비용⁸⁾, 모금비용으로 구성되는데, 이중 사업수행비용 비중이 상당히 높은 편(평균 85.82%)임
 - 단, 일부 공익법인(2개)은 일반관리비용이 70% 이상을 차지하여 공익목적사업에 대한 직접 지출이 거의 발생하지 않은 것으로 확인됨
 - 일반관리비용이 100%인 공익법인은 투자자산 수익만으로 운영되는 공익법인으로, 직전 2개 사업연도 동안 공익목적사업에 대한 투자(사업수행비용)가 전혀 이루어지지 않았으며 일반관리비용의 출처 또한 확인할 수 없음⁹⁾

5) [보도자료] 대기업집단 소속 공익법인 운영실태 분석 결과, 공정거래위원회, 2018.6.29.
 6) 공익법인이 수혜자 또는 수혜단체에 직접 지급하는 비용(장학금, 지원금 등)을 의미함
 7) 공익법인이 추구하는 본연의 임무나 목적을 달성하기 위한 활동에서 발생하는 분배비용·인력비용·시설비용·기타비용을 의미함
 8) 기획, 인사, 재무, 감독 등 공익법인의 제반 관리활동에서 발생하는 비용으로 사업수행부서가 아닌 지원부서에서 발생하는 비용을 의미함
 9) 기타비용의 기타항목에 해당함

- 공익목적사업부문 사업비용 내 분배비용 비중은 2018년 대비 소폭 감소(평균 53.01%→46.74%)하였으며, 그 규모 또한 증가한 경우(10개)보다 감소한 경우(17개)가 더 많음
일부 공익법인(3개)은 수년간 분배비용이 발생하지 않음

[그림 3] 공익법인별* 공익목적사업부문 내 분배비용 비중의 변화



*2020년에 설립된 공익법인 1개(하지영장학재단)를 제외함

- 한편 기타사업부문 사업비용 비중은 평균 9.58%로 상당히 낮은 편이나, 그 비중이 30% 이상인 공익법인(4개)도 존재함

공익법인 기부금 출연 및 지출 현황

- 전체 수익 내 기부금·보조금·회비수익의 비중이 높은(50% 이상) 공익법인(9개)의 기부금 출연 및 지출 현황을 살펴본 결과 다음과 같음

<표 3> 기부금 출연 현황

구분	기부금 출연자				기부금수익/사업수익
	동일인 등	계열사	이해관계자	관계없음	
1	164.65%*	383.58%*	48.36%	0.00%	100.00%
2	0.00%	76.39%	4.58%	0.48%	93.79%
3	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	91.65%
4	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	73.77%
5	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	71.66%
6	0.00%	99.42%	0.58%	0.00%	70.90%
7	0.00%	87.63%	0.00%	0.00%	70.72%
8	29.56%	69.82%	0.07%	0.55%	62.44%
9	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	52.43%

*해당 공익법인은 운영성과표 등에서의 기부금 수익과 기부금 출연가액 합계가 일치하지 않음

- 기부금은 주로 그룹 내 계열사가 출연한 현금으로 그룹의 사회적 책임활동에 공익법인이 적극적으로 활용되는 모습임
- 다만, 일부 공익법인은 출연받은 기부금을 출연자(계열사)에게 임차료, 운영비 등으로 기부금 일부를 다시 지급하고 있으며 그 금액이 직접 출연한 기부금을 초과하기도 함
 - 일반적으로 기부금 출연행위는 사회적책임경영의 일부(ex. 지역사회에 대한 투자 등)로 인식되나, 실제로는 기부금의 상당 부분을 다시 되돌려받는 형태로 경제적 이득을 취할 가능성도 있다는 점이 확인됨
 - (사례 1) 회사는 두 개의 계열 공익법인에 기부금을 출연한 뒤, 콘텐츠 제작, 도너스캠프 운영 및 관리, 도움이 필요한 이웃에게 먹거리 지원 명목(공익법인①)으로 기부금액의 4.4배에 이르는 금액을 다시 받았으며, 종속회사를 통해 콘텐츠 지원 명목(공익법인②)으로 기부금액의 80%에 해당하는 금액을 받음. 회사가 IT 업종임을 고려할 때, 기부금 지출항목과의 사업 관련성이 상당히 낮은 거래(먹거리 지원 등)가 포함되어있다는 점 또한 주목할만함
 - (사례 2) 지주사인 회사는 공익법인 운영비(임대료 추정) 명목으로 출연한 기부금의 절반 이상을 다시 받음

〈표 4〉 계열사 기부금 출연 및 지출 사례

사례1	계열사	<ul style="list-style-type: none"> • 영위사업: 시스템 구축, 컴퓨터시스템 관리업 • 소유구조: 지주회사의 자회사(100%)
	공익법인①	<ul style="list-style-type: none"> • 기부금 출연액: 2억 원 (전체 기부금수익의 2.3%) • 기부금품 지출액: 약 8.8억 원 • 기부금품 지출항목: 나눔문화확산을 위한 콘텐츠 제작 및 운영비, 도너스 캠프 관리운영비, 도움이 필요한 이웃에게 먹거리 지원 • 특수관계자와의 거래내역상 비용: 약 11억 원
	공익법인②	<ul style="list-style-type: none"> • 기부금 출연액: 2.5억 원 (전체 기부금수익의 2.9%) • 기부금품 지출액: 약 2억 원 (종속회사-광고매체판매, 케이블방송 송출대행- 포함) • 기부금품 지출항목: 글로벌지원, 라이브콘텐츠 지원 • 특수관계자와의 거래내역상 비용: 약 2.4억 원(상기 종속회사 포함)
사례2	계열사	<ul style="list-style-type: none"> • 영위사업: 지주업 • 소유구조: 옥상옥 구조의 계열사 지배 지주회사
	공익법인	<ul style="list-style-type: none"> • 기부금 출연액: 2.2억 원 • 기부금품 지출액: 1.2억 원 • 기부금품 지출항목: 문화예술 재단운영비 • 특수관계자와의 거래내역상 비용: 1.6억 원

공익법인의 이사회 현황

- 전체 공익법인 중 21개 공익법인에서 동일인·친족·임원 등 특수관계인이 이사회 구성원으로 활동 중이며, 이사회 내에서 최대 42.86%(평균 18.2%)의 비중을 차지하는 것으로 확인됨
- 특히 동일인·친족이 이사회 구성원인 공익법인이 상당히 많은 편(40%)임
 - 지배주주 일가의 이사회 참여는 그룹 차원의 ESG 경영전략을 수립하고 이행하는 과정에서 리더십을 발휘할 수 있다는 점에서 긍정적임
- 한편 공익법인 출신 이사가 계열사 사외이사 후보로 상정되는 경우가 종종 발생한다는 점을 고려하면, 때에 따라서는 지배주주 일가의 이사회 참여가 사외이사의 독립성 훼손 우려를 가중시킬 여지도 있음
 - 더욱이 개정 공정거래법은 임원 선임 또는 해임 안전에 대해 공익법인이 특수관계인과 합하여 발행주식 총수의 100분의 15까지 행사할 수 있도록 규정하여 공익법인의 영향력을 완전히 차단하지 않고 있음
- 개별 그룹은 공익법인으로 인하여 불필요한 지배구조 이슈가 발생하지 않도록, 공익법인 출신 사외이사를 후보군에서 배제하는 등 모니터링을 강화할 필요가 있음

〈표 5〉 공익법인 이사회 구성

구분	출연자와의 관계			출연법인과와의 관계					
	동일인 및 친족	사용인 등	상증세법상 기업집단 소속기업 및 그 임원	동일인 및 친족	사용인 등	상증세법상 기업집단 소속기업 및 그 임원	상증세법상 기업집단 소속기업의 임원 또는 퇴직임원이 이사장인 비영리법인	동일인 및 관련자 또는 동일인과 관련자가 공동으로 발행주식총수 등의 30% 이상을 출자하고 있는 법인	
공익법인 수	개별	12	4	3	1	6	11	1	1
	합계 (중복 제거)	17			19				
		21							

시사점

- 대기업집단 공익법인의 운영실태 전반에 대한 요약 의견은 다음과 같음
 - 우선 대다수 공익법인은 기타사업수익 내 배당수익을 주된 수입원으로 하며 공익목적사업(특히 분배비용)에 대한 지출이 가장 큰 부분을 차지하여 본연의 역할에 충실한 편임
 - 배당수익 다음으로 기부금·보조금·회비수익의 비중이 높는데, 그 비중이 50% 이상인 공익법인의 경우 주로 계열사가 출연한 현금(기부금)으로 구성되어 계열사 의존도가 높음
 - 이는 소속 계열사가 사회적 책임활동을 이행하는 과정에서 그룹의 공익법인을 적극적으로 활용하는 것으로 볼 여지도 있음
 - 다만, 일부 공익법인은 기부금을 출연한 계열사에 임대료·운영비 등 명목으로 비용을 지급하여 사실상 계열사로 흘러가는 현금이 받은 기부금과 비슷하거나 더 많음
 - 소속 계열사의 기부행위를 사회적 책임경영 측면에서 긍정적으로 평가하기에 앞서, 거래 내용(규모, 내용 등)을 자세히 살펴볼 필요가 있음
 - 공익법인 이사회에 동일인·친족·임원 등 특수관계인이 소속된 경우가 70%에 이르며, 특히 동일인·친족이 포함된 경우가 많음
 - 그룹의 ESG 리더십 차원에서 긍정적이거나, 향후 소속 계열사에서 공익법인 이사 출신 사외 이사를 선임할 시 사외이사 독립성에 대한 우려 제기가 가능하므로 그룹 차원에서 이를 사전적으로 관리할 필요가 있음
 - 이밖에 다음과 같은 정보가 추가로 제공될 경우 외부 이해관계자가 공익법인의 운영실태를 모니터링하기 수월해질 것으로 기대됨
 - 기업집단별로 소속 공익법인 현황을 공개
 - 공익법인별로 공익목적사업부문과 기타사업부문의 내용을 구분하여 상세히 기재
 - 공익활동의 성격을 명확히 이해할 수 있도록 사업수행비용 내 분배비용의 구성항목을 상세히 기재

[참고] 분석대상 30개 공익법인(출처: 국제청 홈텍스)

집단명	공익법인명	설립연월	설립시 출연자	공익목적사업
삼성	삼성문화재단	1965-04-02	이병철	미술관 운영, 장학사업, 문화·학술단체 사업 지원 외2
	삼성복지재단	1989-12-15	이건희	장학사업, 어린이집 운영지원, 학술연구단체지원
	삼성생명공익재단	1982-05-31	삼성생명	의료사업, 노인복지시설 운영, 어린이집 운영지원 외3
현대자동차	현대차정몽구재단	2007-11-16	정몽구	미래인재, 소외계층, 문화예술 외1
에스케이	최종현학술원	2018-10-18	최태원, SK	국제학술사업, 연구사업, 지식나눔사업
	한국고등교육재단	1974-11-26	최종현	장학사업, 국제학술사업, 정보자료실운영
엘지	엘지연암문화재단	1969-12-27	구인회	아트센터 운영, 도서관 운영, 디스커버리랩 운영 외2
	엘지연암학원	1973-06-24	엘지연암문화재단	연암대학교 설치 및 경영, 연암공과대학교 설치 및 경영
롯데	롯데문화재단	2015-10-08	신동빈, 롯데물산, 롯데쇼핑, 호텔롯데	공연사업, 전시사업
	롯데장학재단	1983-12-22	신격호	장학금 지원, 학술연구 지원, 사회복지사업
	롯데삼동복지재단	2009-12-04	신격호, 신동인	소외계층 지원, 지역 시설 기관 및 단체 지원, 지역주민 문화 및 복지 지원
한화	북일학원	1975-06-13	김종회	북일학원 운영
지에스	남촌재단	2006-12-21	허창수, 지에스건설	교육 및 장학사업, 의료사업, 문화복지사업
	동행복지재단	2015-11-26	허동수, 허남각, 허광수	사회적약자 및 소외계층지원, 저소득 아동지원, 다문화 가족지원
	허지영장학재단	2020-08-01	허동수	장학금지급
현대중공업	아산나눔재단	2011-10-05	정몽준 외22	기업가정신 교육, 청년 창업 지원, 비영리 역량 강화
	아산사회복지재단	1977-07-21	정주영	의료사업, 사회복지 지원사업, 의료복지사업 외3
씨제이	씨제이나눔재단	2005-07-22	이재현, 계열사 5개사	교육복지사업, 식품복지사업, 자원봉사사업 외1
	씨제이문화재단	2006-05-02	이재현, 계열사 7개사	문화예술지원, 문화예술단체지원, 기타지원사업 외1
한진	일우재단	1991-02-21	최현열	몽골장학사업, 캄보디아장학사업, Ilwoo Space 정시사업 외2
	정석물류학술재단	2004-12-27	대한항공, 김정일	학술연구지원사업, 정책토론회
	정석인하학원	1978-01-01	하와이교포성금 등	학교운영
두산*	두산연강재단	1978-10-04	박용현, 박용성, 박용오, 박용곤	장학금지원, 학술연구비지원, 문예진흥사업
엘에스	송강재단	2013-07-29	구평희, (주)이원	문화예술장학금, 정기문화공연

집단명	공익법인명	설립연월	설립시 출연자	공익목적사업
부영	우정학원(화순)	1966-11-19	부영, 대화도시가스, 동광주택산업	확인불가
DL	대림학원	1967-06-03	확인불가	교육
	대림문화재단	1996-05-16	14개사	미술관 운영사업·문화예술 학술연구사업, 미술 아카데미 운영사업·문화예술 학술연구사업, 문화예술활동 지원사업
	대림수암장학문화재단	1989-01-25	확인불가	지진 연구지원, 장학금 지원
금호아시아나	금호문화재단	1977-11-29	광주고속, 금호	음악분야 지원사업, 미술사업 지원사업, 금호시민문화관 운영사업
	죽호학원	1954-11-12	확인불가	고등교육

*두산 '동대문 미래재단'이 '같이 걷는 길'로 사명을 변경한 것으로 확인되나, 공익법인 서류 열람이 불가하여 조사에서 제외함

**굵은 글씨는 3월 결산법인으로 2020년 3월부터 2021년 2월까지의 사업연도를 대상으로 함

이사보수한도 승인 제도의 한계 및 개선방향

임자영*

- ▶ 이사에 지급되는 보수는 설계 방식에 따라 대리인 문제를 완화하는 지배구조적 장치로 작동할 수 있기 때문에, 상법에서도 설계 방식의 중요성을 고려하여 보수 결정 권한을 주주에게 부여하고 있음
- ▶ 하지만 우리나라는 실무적으로 이사 보수의 '한도'만을 주주가 결정할 수 있기 때문에 사실상 주주가 이사 보수 수준이나 설계 방식을 결정하는데 유의미한 영향력을 미치기 어려운 상황임
- ▶ 실제 국내 기업들의 이사 보수 한도 설정 현황을 점검한 결과, 실지급액 대비 과도하게 높은 보수한도를 설정하거나 이사 수의 변동과 무관하게 보수한도를 설정한 기업의 수가 상당함
- ▶ 또한 이사보수한도 안건에 관한 기관투자자의 반대 의결권 행사가 이루어지더라도 기존의 보수한도 수준을 감축하려는 경향이 확인되지 않는데, 이는 이사보수한도 안건에 대한 부결이 거의 발생하지 않기 때문으로 해석할 수 있음
- ▶ 이에 이사보수한도 승인 제도 대신 미국, 영국 등에서 도입하고 있는 Say on pay 제도를 한국에 도입함으로써 이사 보상에 대한 주주의 결정 권한 확대와 보다 개선된 보상체계 정립을 기대할 수 있음

이사보수한도 승인 제도의 문제점

- 이사에 지급되는 '보수'는 이사의 행동에 대한 직접적 유인이 되는 핵심적인 지배구조 장치로서, 주주와의 이해관계가 일치되는 방향으로 설정될 때 대리인 문제를 완화하는 방향으로 적절히 기능할 수 있음
 - 성과와 연계된 보상 체계는 이사와 주주의 이해관계를 일치시킴으로써 이사가 주주의 이익 증대를 위해 행동하도록 인센티브를 제공함¹⁾
 - 고정급 등과 같이 경영 성과와 무관한 형태의 보상이 지급되면 오히려 대리인 문제가 심화되는 방향으로 의사결정이 이루어질 수 있음
- 이처럼 보수는 상당히 중요한 역할을 하는 지배구조 장치이기 때문에 상법에서는 다음과 같이 이사보수의 결정 권한을 주주에게 부여하고 있음

* 본고의 견해와 주장은 필자 개인의 것이며, 한국기업지배구조원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다.

KCGS 사업본부 책임투자팀 선임연구원, jyilm@cgs.or.kr

1) Jensen and Murphy, 1990, "Performance Pay and Top-Management Incentives", Journal of Political Economy

- 상법 제388조(이사의 보수)에 의하면 이사의 보수는 정관에 그 액을 정하지 아니한 때에 주주총회의 결의로 정한다고 명시되어 있음
- 상법에서 이사의 보수를 주주총회 결의로 정하도록 한 취지는 이사가 직접 보수의 책정과 내용 및 보수액을 결정하는 과정에서 발생할 수 있는 회사의 손해 가능성을 방지하고 자본충실의 원칙에 입각하여 주주, 사채권자, 회사채권자, 근로자 등을 보호하기 위함임²⁾
- 하지만 이러한 법 조항은 실무적으로 적용되는 과정에서 변경되어, 현재 국내 주주는 이사보수의 ‘한도’만을 승인할 수 있어 법 취지에 어긋난 방향으로 제도가 운영되고 있음
 - 특히 실제 회사들이 정교하게 계산된 최대 지급 예상 금액을 보수한도로 제시하기 보다는, 지급될 보수가 한도를 초과할 가능성을 낮추기 위해 과도하게 높은 수준에서 한도를 설정하기 때문에 문제는 더욱 가속화됨
 - 따라서 현재는 구조적으로 이사 보수 수준에 대한 주주의 감시·감독·결정이 사실상 불가능한 상황이기 때문에, 주주의 의사결정이 이사 보수 수준이나 보상체계 결정 과정에 유의미한 영향을 미칠 수 없음
- 따라서 보수의 한도 승인 제도의 한계를 살펴보고, 제도 변경의 필요성을 제시하고자 함
 - 이와 더불어 해외의 Say on pay 사례를 살펴봄으로써 이사보수한도 승인 제도의 개선 방향성을 제시하고자 함

이사보수한도의 승인 제도의 실효성 점검 방향

- 이사보수한도 승인 제도의 실효성을 점검하기 위해서 1) 보수한도가 실제 지급액보다 지나치게 높게 설정하고 있는지, 2) 주주의 승인이 이사보수 수준에 대한 견제장치로서 작용하는지 여부를 살펴보고자 함
 - 우선 ① 보수한도 대비 실지급액이 차지하는 비중(실지급액)이 지나치게 낮거나, ② 사내이사 수의 변경에 보수한도가 연동되지 않은 기업은 보수한도를 지나치게 높게 설정하고 있다고 판단할 수 있음
 - 이에 더하여 ③직전연도 이사보수한도 안전에 대한 기관투자자의 반대 의결권 행사가 있는 기업이 다음해에 이사보수한도를 축소하는 경향이 확인된다면 이사보수한도 안전에 대한 주주의 의견이 반영되고 있다고 볼 수 있음

2) 정동윤(편집대표), 2014, “주식 상법 (회사 3)”, 한국사법행정학회, pp.238

1) 과도한 보수한도 설정 여부

- ① 보수 한도보다 지나치게 낮은 수준으로 보수를 지급하는 기업의 수가 상당 수 확인됨 (〈표 1〉 참고)³⁾
 - 실지급액이 총 이사보수 한도의 절반 수준에도 미치지 못하는 기업의 비율이 2020년에는 53.7%, 2021년에는 50.8%로 상당히 높음
 - 물론 성과에 연동하여 보수를 지급하더라도, 경영성과의 악화에 따라 보수지급액이 낮게 책정되어 한도 대비 지급률이 낮을 가능성도 존재하기 때문에 실지급률이 낮은 것을 무조건적으로 부정적으로 보기는 어려움
 - 하지만 대부분의 국내 상장사가 성과급 지급비율을 낮게 가져가고 있다는 점⁴⁾을 고려하였을 때 한도 대비 실지급률이 낮은 기업의 수가 많다는 점은 문제가 될 수 있음

〈표 1〉 한도대비 보수지급액이 차지하는 비중(실지급율)별 기업 분포도

실지급율	2020		2021	
	회사 수	비율	회사 수	비율
0~10%	16	2.6%	12	2.0%
10~20%	54	8.8%	43	7.3%
20~30%	80	13.1%	69	11.8%
30~40%	94	15.4%	91	15.5%
40~50%	84	13.7%	83	14.1%
50~60%	97	15.9%	100	17.0%
60~70%	84	13.7%	91	15.5%
70~80%	50	8.2%	40	6.8%
80~90%	31	5.1%	34	5.8%
90~100%	21	3.4%	24	4.1%
총합계	611	100.0%	587	100.0%
실지급율 평균	47.6%		49.48%	

출처: KCGS, DART

3) 기관투자자가 의결권을 행사한 상장사 중 2020년 611사, 2021년은 587사를 대상으로 조사를 실시함

4) FY2021 사업보고서 기준, 조사대상 상장사 999개 사 중 개별 이사의 보수가 확인되는 기업은 총 457개 사(45.75%)로 확인됨. 이 중 235개 사(23.5%)의 이사 523명에는 변동 상여가 전혀 지급되지 않음. 이사에 변동상여를 지급한 기업은 267개 사(26.7%)로, 해당 기업의 이사 1331명에 지급된 평균 변동상여 비중은 47.22%에 불과함. 이때 변동상여의 비중이란 1)보상체계가 확인되지 않을 경우 전체 지급된 보수 중 변동급여가 차지하는 비중을 의미하며, 2)보상체계가 확인되는 경우 체계하에서 지급가능한 변동급여의 최대 비중을 의미함

- ② 또한 지급 가능한 최대값으로 보수한도가 제시되고 있다면 보수한도는 지급대상이 되는 이사 수의 변동과 연동될 수 밖에 없지만, 이와 무관하게 보수한도를 조정하는 기업의 비율이 상당히 높음(〈표 2〉 참고)⁵⁾
 - 즉, 지급 대상이 되는 사내이사 수가 변동된다 하더라도 한도를 유지하거나, 사내이사 수가 유지되더라도 한도를 변경하는 등 변경의 방향이 일관되지 않은 기업이 상당수 확인됨
 - 이사 수의 변동 방향과 무관하게 보수한도를 변경한 기업은 전체 31.6%로 상당히 높음
 - 특히 사내이사 수와 보수한도를 모두 전년과 동일하게 유지하는 대다수의 기업(65%)를 제외하면, 사내이사 수가 증대되었을 때와 감소되었을 때 그에 맞게 한도를 증액하거나 감액하는 기업의 비율은 전체 3.4%에 불과함

〈표 2〉 사내이사 수와 이사보수한도의 변동 방향에 따른 기업 수 및 비율

변동 방향	사내이사 수 변동	이사보수한도 변동	기업 수	비율	
일치	동일	동일	380	65.0%	68.40%
	증가	증가	16	2.7%	
	감소	감소	4	0.7%	
불일치	동일	증가	63	10.8%	31.60%
	동일	감소	14	2.4%	
	증가	동일	47	8.0%	
	증가	감소	7	1.2%	
	감소	동일	48	8.2%	
	감소	증가	6	1.0%	
합계			585	100.0%	

출처: KCGS, DART

- 결과적으로 현재 안건으로 상정되는 이사보수한도는 실제 지급되는 이사의 보수액과는 크게 무관하게 상정되는 경향을 확인할 수 있음
 - 즉 많은 회사에서 이사보수한도를 지급 가능한 보수의 최대치로 설정하고 있다고 보기 어려움

2) 보수 수준에 대한 견제장치로서의 주주 승인

- 이에 기관투자자는 안건으로 상정된 이사보수한도의 적정성에 꾸준히 문제를 제기하고 있음
 - 대표적으로 국민연금과 자문사인 KCGS의 의결권 행사 지침에 따르면 기관투자자는 과도한 이사보수한도가 지급되고 있는지를 기준으로 해당 안건의 적정성을 판단하고 있으며, 이 과정에 회사 규모, 경영성과, 실지급율 등을 고려하고 있음을 알 수 있음

5) 기관투자자가 의결권을 행사한 상장사 중 585사를 대상으로 조사를 수행함

〈표 3〉 의결권 행사 지침/가이드라인의 세부 사항

국민연금 의결권 행사 지침	30. 이사보수한도 승인 ① 이사회가 제시한 안에 원칙적으로 찬성한다. ② 보수한도 수준이 회사의 규모, 경영성과 등에 비추어 과다한 경우에는 반대한다 . 다만, 개별등 기임원에 대한 보상 내역과 보상 체계 등 객관적으로 보상 수준에 대해 판단할 수 있는 자료를 제공하는 경우 사안별로 검토한다
KCGS 의결권 행사 가이드라인	1.1 (이사 보수 한도 수준) 이사 보수 한도 안에 대해서는 그 수준이 회사 및 이사회 의 규모, 경영 성과, 보수 지급의 성과연동성, 실지급율 등을 고려하여 과도하지 않다면 찬성한다 .

- 상기의 기준을 근거로 이루어진 반대(권고) 의사결정에 따르면, 전체 안건 평균 대비 이사보수 한도 안건에 대한 기관투자자의 반대율 및 자문사의 반대 권고율이 월등히 높음
즉 과도한 수준의 보수한도를 안건으로 상정하고 있는 기업이 상당히 많다고 해석할 수 있음

〈표 4〉 국민연금의 이사·감사보수한도에 대한 반대율

국민연금		2019	2020	2021
반대율	이사·감사 보수한도	38.7%	29.0%	32.4%
	전체	19.07%	15.75	16.25%

출처: 수탁자 책임 활동 내역 등과 관련된 통계 내역(2021년 말), 국민연금기금운용본부

〈표 5〉 KCGS의 이사보수한도에 대한 반대 권고율

KCGS		2019	2020	2021	2022
반대 권고율	이사 보수 한도	27.1%	31.4%	34.9%	36.5%
	전체	15.9%	15%	16.1%	17.4%

출처: 2019년~2022년 1분기 정기주주총회 의안분석 결과, KCGS

- ③ 기관투자자의 반대 권고를 받은 기업의 사내이사 1인당 보수한도 개선(감소) 여부를 살펴 보았을 때, 보수한도 개선에 대한 기업의 의지가 크지 않다고 판단됨
- 전기에 상정한 이사보수한도 안건에 반대를 받은 기업에서 당기에 사내이사 1인당 보수한도를 감축한 기업의 비중이 더 높다면 해당 기업들의 보수 한도 개선 노력이 확인된다고 볼 수 있음
- 하지만 2021년 주주총회에서 보수한도안건에 찬성을 받은 기업군과 반대를 받은 기업군 사이에 다음해인 2022년 주주총회에서 사내이사 1인당 보수한도를 감축한 기업의 비중이 크게 차이나지 않음이 확인됨
- 즉 이사보수한도가 과도하다는 이유로 기관투자자로부터 전년도 반대 의결을 받았다 하더라도 당기에 사내이사 1인당 보수한도를 감축하려는 경향을 확인할 수 없음

〈표 6〉 전기대비 사내이사 1인당 보수한도가 변동한 기업의 비중 (2022년 기준)

그룹	2022년 기준 전기 대비 사내이사 1인당 보수한도*			
	감소**	동일**	증가**	전체
2021년도 보수한도 찬성	12.0%	69.3%	18.8%	100.0%
2021년도 보수한도 반대	12.4%	61.6%	25.9%	100.0%

* 사내이사 1인당 보수한도 = (전체 보수한도 - 사외이사 지급액)/사내이사 수

** 전기 대비 10% 이상 감소한 경우 '감소', 10% 이상 증가한 경우 '증가', 10% 내외이면 '동일로 분류'

출처: KCGS, DART, VIP(의결권정보광장)

- 이러한 현상은 보수한도 안건에 대한 부결 사례가 거의 없다는 점에서 기인했을 수 있음
 - 2015년부터 현재까지 KCGS가 의결권 자문을 제공한 기업의 주주총회결과 보고서를 조사한 결과 2018년에 단 한 건의 부결 사례가 확인됨⁶⁾
 - 한도를 과도하게 설정하더라도 부결될 가능성이 매우 낮기 때문에 이사보수한도 설정 과정에 주주의 반대 의견을 고려할 유인이 적을 수밖에 없음
- 결과적으로 현재의 이사보수한도 승인 제도 하에서는 주주의 승인 여부가 이사보수 수준 및 체계를 변화하는데 영향을 미친다고 보기 어려움

해외 보수 승인 사례 - 영국과 미국의 Say on pay

- 이러한 주주의 이사 보수 수준 결정의 실효성을 확대하기 위한 방안으로 미국과 영국 등에서 도입하고 있는 Say on pay 제도를 제시할 수 있음
 - Say on pay란 이사에게 지급되는 보상내용과 보상결정체계 등에 대해 주주가 주주총회에서 의결하는 제도를 의미함
 - 주주제안의 형태로 의견을 수렴하는 것이 아니라, 회사가 주주총회에 경영진 보상에 관한 권고적 투표 안건을 상정함으로써 주주가 의결권을 행사할 수 있음
 - 미국에서는 주주가 proxy statement 내 '보상에 대한 논의와 분석(CD&A)'에서 구체적으로 서술되어 있는 보상체계를 참고하여, '경영진 보상 테이블(Executive Compensation Tables)'에서 확인되는 개별 이사 별 보수 결정액에 대해 찬반 투표를 행사함
 - 영국에서는 '보상에 대한 연차 보고서(Annual Report on Remuneration)'에서 제시하는

6) 의결정족수 미달로 부결된 사례는 제외함

7) 사외이사 수의 변동만 확인될 뿐 사내이사의 수에는 변동이 없음에도 불구하고 보수한도를 2.5배 (8억→20억)로 급격하게 증대한 케이스

보수 결정액과 ‘이사의 보상 정책(Director’s Remuneration Policy)’에서 제시하는 보수정책
 대해 각각 투표함

〈표 7〉 미국과 영국의 Say on pay 제도 비교

	미국		영국	
근거법령	Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, 2010 section 951	Securities Exchange Act of 1934 Section 14A(a)	COMPANIES ACT 2006 section 439 section 420	Enterprise and Regulatory Reform Act 2013 section 79
관련 보고서	Compensation Discussion and Analysis(CD&A)		Annual Report on Remuneration	Director’s Remuneration Policy
구속력	x		x	o,
주요내용	보상 결정 및 근거, 보상 체계 등		보상 결정 및 근거	보상 체계
의결 주기	1년, 2년, 또는 3년 중 선택		1년	3년
비고	- 의결 주기 결정을 위한 투표(Non-binding Say on Frequency)를 적어도 6년에 한 번 의무 시행해야 함 - 지난 Say on pay를 통한 주주의 의견의 적용여부를 반드시 공시해야함		- 이사회 집행임원이 주주에 의해 승인되지 않은 보상을 지급받은 경우 처벌 가능	

- 동 제도 하에서는 보상의 적정성을 판단하는데 필요한 제반의 정보, 보상산정 근거 등이 보고서 형태로 주주에게 충분히 제공⁸⁾되어 합리적 판단에 기반한 의결권 행사가 가능함
- 전년도 전체 이사 보상 지급액만이 공개된 상황에서 보수 한도만을 승인할 수 있는 우리나라에 비해 훨씬 더 주주에 보수에 대한 결정 권한이 확대되어 있음을 알 수 있음

〈표 8〉 미국과 영국의 Say on pay 과정에서 공시되는 사항에 대한 예시

	보고서 명	주요내용(예시)	세부내용(예시)
미국	Compensation Discussion and Analysis (CD&A)	원칙(철학)	1. 장기적인 주식 인센티브 지급, 2. 팀 기반 접근방식 3. 정량적 성과 기반 목표 설정
		경영진 보상 관련 각종 내부 지침 및 관행 제시	- 이사보수환수 정책(지침) - 주식보유정책(지침) - 스톡옵션 가격 재조정 미허용(관행)
		보상위원회 관련 사항	- 보상위원회 평가 - 위원회의 보상 체계 변경시 고려 대상 (CEO 및 주주의견, 동종업계 수준 등)
		보상의 구성요소	고정급, 변동급, 장기 지분 보상 등
		인센티브 지급을 위한 목표 및 결과	성과 지표(ex)매출액, 영업이익 등) 별 최대(maximum) & 최소 (Threshold) 목표 및 실제 성과

8) 「임원보수 공시 현황과 사례: 미국 임원보수 공시와의 비교」, 임현경, KCGS REPORT, KCGS, 2021.10.01.

	보고서 명	주요내용(예시)	세부내용(예시)
영국	Director's Remuneration Policy	보상의 구성요소	고정급, 변동급, 장기지분보상 등
		구성요소 별 설정 기준	- 고정급: 기본보수 산정 방식, 최대 지급 가능 기준, 지급 빈도 등 - 변동급 : 현금과 주식의 비중, 주식 의무 보유기간, 환수에 관한 사항
		예상 보상 지급 시나리오	목표 수준(maximum, minimum, target)별 지급 예상 시나리오
		성과 측정 지표	세전이익, 매출증가율

- 두 나라 모두 보상 ‘결정’에 대한 Say on pay 투표 결과는 구속력을 갖지 않지만, 보상 ‘체계’에 대한 구속력은 다르게 정하고 있음
 - 미국의 Say on pay 규정에 따르면 주주가 경영진 보상에 대해 승인한다 하더라도 구속력을 갖지 못하기 때문에 회사가 그 결과를 반드시 따를 필요는 없음
 - 영국에서도 보상 결정이 담겨있는 보수 연차보고서에 대한 주주 투표 결과는 구속력이 없지만, 보상체계에 대한 투표 결과는 법적 구속력 갖는다는 점에서 미국과 큰 차이가 있음
 - 따라서 이사회 집행임원이 주주에 의해 승인되지 않은 체계에 따라 보상을 지급받은 경우 처벌이 가능함
- Say on pay가 보상 결정에 대해서는 비록 구속력을 갖지 못한다 하더라도, 주주들이 지속적으로 투표를 통해 의견을 제시하고 견제하기 때문에 회사는 이에 사전적으로 대응할 뿐만 아니라 향후 보상 결정에 반영할 수밖에 없음
 - 이에 실제로 Say on pay 도입 이후 경영진에 대한 과도한 보수 수준이 조절되고 보수와 경영성과의 연동성이 확대되는 등의 지배구조 개선 효과는 다양한 연구에서 확인됨⁹⁾
- 결과적으로 Say on pay는 이사의 보상체계가 이사와 주주의 이해관계가 일치되는 방향으로 운영되는지를 감시·감독할 수 있도록 하는 제도라고 판단됨
 - Say on pay가 도입되는 경우 단순히 보상 결정에 관한 내용뿐만 아니라 보상체계에 대해서도 주주가 의사결정을 할 수 있으므로, 보다 근원적인 측면에서의 보상 지급 방식의 개선을 기대할 수 있음
 - 다양한 형태의 산정 근거, 보상 결정 체계 등의 정보가 주주에게 모두 공유되고 있어 공시 투명성에도 긍정적으로 영향을 미칠 수 있음
 - Say on pay가 비록 구속력을 지니지는 않지만, 지속적으로 주주의 의견이 투표의 결과로 명확하게 전달되기 때문에 회사의 입장에서는 보상체계 결정 과정에 주주의 의견을 고려할 수밖에 없는 유인을 제공함

9) Cai and Walkling, 2011, "Shareholders' say on pay: Does it create value?", Journal of Financial and Quantitative Analysis, Ricardo Correa and Ugur Lel, 2016, "Say on pay laws, executive compensation, pay slice, and firm valuation around the world", Journal of Financial Economics, Fabrizio Ferri and David A.Maber, 2013, "Say on pay votes and CEO compensation: Evidence from the UK", Review of Finance

소결

- 이사보수 한도의 승인 제도가 의미를 가지기 위해서는 이사보수한도가 지급 가능한 최대값으로 제시되어야 함
 - 이 경우 보수한도 만으로도 최대 지급액을 파악할 수 있기 때문에 그나마 보수 지급 수준에 대한 주주의 예측 가능성 제고에 기여할 수 있기 때문임
 - 하지만 많은 기업에서 지급 금액이 한도를 초과해 발생할 수 있는 행정적 리스크를 방지하기 위해 한도를 지나치게 높게 설정하고 있음

- 다음의 현황분석에 따르면 실제로도 이사보수한도에 대한 승인 여부가 이사 보수 수준을 결정 과정에 유의미한 영향을 미치지 못함을 확인할 수 있음
 - ‘한도를 지나치게 높게 설정(낮은 실지급률)하고 있는 기업’과 ‘이사 수의 변동과 무관하게 보수한도를 변경하고 있는 기업’의 수가 무시할 수 없는 수준으로 확인됨
 - 이에 더하여 이사 보수한도가 과도하다는 이유로 기관투자자로부터 전년도 반대 의결을 받았던 기업임에도 사내이사 1인당 보수한도를 감축하려는 경향이 확인되지 않음
 - 또한 이사보수한도 안건이 부결된 사례는 최근 8년간 1회로 확인되어 사실상 전무함

- 이러한 현상을 검토해 보았을 때 현재 형해화 되어버린 이사보수한도 승인 제도는 적극적 개선이 필요하며, 개선 방향성은 해외의 Say on pay 제도에서 실마리를 찾을 수 있다고 판단됨
 - 중장기적으로는 Say on pay의 도입을 적극 검토함으로써 주주의 이사 보수에 대한 실질적 결정권한을 확대할 필요가 있음
 - 단기적으로는 이사보수한도 승인 과정에 개별 이사 보수 수준, 보상체계 내 성과 연동성, 목표 대비 달성 실적 등 보수 적정성 판단에 필요한 주요 정보들을 주주총회 소집공고에 공개함으로써 현재 제도를 보완하는 것이 바람직함

- 최근 2022년 3월 HDC현대산업개발의 주주총회에서 권고적 주주제안 규정 신설을 요구하는 주주제안이 상정됨으로써, (비록 해당 안건은 부결되었지만) 국내에서도 주주의 권고적 의사 결정에 대한 필요성이 제기되는 시점으로 판단됨
 - 이번 주주제안을 필두로 권고적 의사결정에 대한 논의가 환경, 사회 이슈 뿐만 아니라 보상까지 확장되는 것이 필요하며, 이러한 권고적 의사결정을 통한 주주의 자유로운 의견개진을 장려할 수 있는 법적 토대 마련이 가장 우선되어야 함

Global News

1. 英 FCA, 이사회 및 경영진의 다양성·포용성 공시 강화를 위한 최종 정책안 발표

홍유정 *

- 지난 4월 20일(현지시간), 영국 금융행위감독청(Financial Conduct Authority, FCA)은 상장기업을 대상으로 이사회 및 경영진 수준의 다양성·포용성 공시를 의무화하는 ‘기업 이사회 및 경영진의 다양성과 포용성(Diversity and inclusion on company boards and executive management)’ 정책 성명을 발표함
 - 이사회 및 경영진 다양성에 대한 투명성을 개선하여 주주관여와 투자 결정을 지원 및 활성화하기 위한 정책으로, 상장기업이 **성별 및 인종 다양성**을 추구하도록 권장하여 기업지배구조와 의사결정의 이익을 극대화하는 선순환적 구조의 구축을 기대함
 - FTSE 350¹⁾의 기업들은 이사회 수준의 성별 및 인종 다양성을 향상시키고 있으며, FCA의 본 정책안으로 인해 관련 기업 활동이 더욱 활발해질 것으로 예상됨
 - 여성 이사 비율의 경우 2021년 FTSE 100 기업 기준 39.1%로 국제 순위 2위²⁾에 달하였으며, 소수 민족 출신 이사 비율의 경우 20년 대비 21년에 약 4.5%를 상회하는 증가율을 보여줌
- 〈표 1〉

〈표 1〉 영국의 여성 이사 및 소수 민족 비율

구분	기업 분류	2020	2021
여성 이사	FTSE 100	36.20%	39.1%
	FTSE 250	33.2%	36.8%
	FTSE 350	34.3%	37.6%
소수 민족 출신 이사	FTSE 100	11.3%	16%
	FTSE 250	5.4%	10%
	FTSE 350	7.5%	-

출처: the Parker Review Committee(2022)³⁾, FTSE Women Leaders Review(2022)⁴⁾ 재구성

* KCGS 사업본부 ESG 사업팀 연구원, ddatg0808@cgs.or.kr

1) FTSE 350 기업은 런던 증권거래소에 상장되어 있는 주식 중 시가총액 상위 350위 이내의 기업들을 의미하며, FTSE 100(상위 100개 기업), FTSE 250(상위 250개 기업), FTSE 350(상위 350개 기업)으로 나뉘짐.

2) FTSE Women Leaders Review(2022.02.22), FTSE Women Leaders Review

3) The Parker Review Committee(2022.03.16), Improving the Ethnic Diversity of UK Boards

4) FTSE Women Leaders Review(2022.02.22), FTSE Women Leaders Review

□ 정책안 내용

- 의무 공시 대상) 영국에 설립된 모든 프리미엄 및 표준 상장기업⁵⁾
- 공시 내용) 회계기간 내 아래 항목의 달성 여부를 연차보고서에 포함해야 하며, 목표를 달성하지 못한 경우 소명을 포함해야 함
 - 최소 40% 이상의 여성 이사로 이사회 구성
 - 최소 1명 이상의 여성 이사회 고위직(의장, 최고경영자, 선임 사외이사, 최고재무책임자)으로 구성
 - 최소 1명 이상의 비백인 소수 민족(ethnic minority) 출신⁶⁾의 이사진으로 구성
- 의무적 공시 지침)
 - 기업은 다양성 평가 기준일과 함께, 평가 이후 연간 승인일 안에 발생한 이사회 변경 사항을 공시해야 함
 - 이사회·경영진의 성별 또는 성 정체성과 인종 다양성에 대한 정보를 표준화된 형식(백분율을 포함한 수치 데이터)으로 공시해야 함
 - 성별 또는 성 정체성에 대한 분류는 남성과 여성 외의 범주를 포함해야 하며, 성별·성 정체성을 공개하지 않거나 특정하지 않는 개인에 대한 공시 규정 또한 포함되어야 함
- 추가 공시 지침) 의무적인 공시 요구사항을 준수하는 것 외에, 구속력 없는 지침도 포함되며 해당 사항은 하기와 같음
 - 이사회와 경영진의 다양성을 개선하는 데 기여하는 주요 정책, 절차, 프로세스
 - 이사회 다양성을 개선하기 어렵게 만드는 요인 또는 상황(etc. 이사회 규모)
 - 차년도 회계기간에 이사회 다양성을 향상하는 데 있어 예상되는 모든 리스크
 - 이사회 다양성의 개선 계획
- 데이터 수집 지침) 개인의 성별·성 정체성·인종에 대한 정보 수집 방식은 공시 대상 기업의 재량에 따르나 수집 방식(자기기업식 조사 포함)의 선정 사유를 공개해야 하며, 일관된 수집 방식을 취해야 함
- 도입 기간) 본 정책안은 즉시 발효되어 2022년 4월 1일 이후 시작하는 회계기간에 적용됨

5) 단, 개방형 투자 회사(Open Ended Investment Company) 및 셸컴퍼니(Shell Company)의 경우 적용되지 않음

6) 영국 통계청(Office for National Statistics, ONS)이 권장하는 범주에 따름

2. 기관투자자 연합, 일본 발전회사에 기후변화 주주제안 제기

이동우 *

- 지난 5월 11일, Man Group, Amundi, HSBC GAM 등의 기관투자자는 ACCR¹⁾과 공동으로 J-Power에 기후변화 주주제안을 제기함²⁾³⁾
 - J-Power는 일본 최대의 석탄 화력발전회사로, 지난 2021년 2월 'BLUE MISSION 2050'을 발표하며 탄소중립 및 수소경제로의 전환을 선언함
 - 그러나, 제안자에 따르면 J-Power는 파리 협정이 요구하는 수준보다 낮은 목표를 설정하고, 일본 외부의 배출량을 포함하지 않고 있으며, 탈석탄에 대한 계획 없이 고비용의 석탄 기반 전략에 집중하고 있음
 - 본 주주제안은 지난 수개월 간의 주주관여 이후 제기된 것으로, J-Power의 온실가스 감축 활동을 보다 활성화하기 위한 **3가지의 정관 변경 안건**이 제시됨⁴⁾

- 제안자는 회사가 2050년 탄소중립 약속에 발맞추어, 과학적 방법론에 의한 단기·중기 온실가스 감축 목표를 발표하고, 연차보고서에 매년 진행사항을 보고하도록 정관을 변경하고자 함 (**제안 1**)
 - 제안자는 파리 협정, 기관투자자의 기대치 등에 부합하는 온실가스 감축 목표수준, 설득력 있는 탈탄소 전략 등에 기업 가치가 연동된다고 판단함
 - 회사의 2050년 탄소중립 선언('BLUE MISSION 2050')은 긍정적이지만, 회사의 목표가 파리 협정에 부합하지 않아 잔존하는 중대한 재무적 리스크를 해소할 필요가 있다는 입장임

- 이어, 제안자는 연차보고서에 회사가 자본지출과 온실가스 감축 목표 간 연계성을 내부적으로 평가하는 방식(**제안 2**)과, 회사의 경영진 보상정책이 어떻게 온실가스 감축 목표달성을 유도하는지(**제안 3**)를 상세히 공시하도록 정관을 변경하고자 함
 - 제안자는 회사가 석탄 화력발전회사로서 높은 온실가스 배출량을 보이는 한편 회사의 'BLUE MISSION 2050'에 설명된 화력발전 탄소감축 기술의 경제성, 기술적 실현가능성이 낮기 때문에, 감축 목표에 부합하는 자본지출을 중요시함
 - 한편, 경영진의 탈탄소화 성과를 촉진하기 위한 장치로서 보수와 감축 목표 간 연계가 필요하다고 판단함

* KCGS 사업본부 책임투자팀 연구원, dwlee@cgs.or.kr

1) Australasian Centre for Corporate Responsibility

2) ACCR, First institutional investor group-led climate shareholder proposals filed in Japan, 2022.05.11.

3) Electric Power Development Co., Ltd.(J-Power), Notice Concerning Receipt of Shareholder Proposals, 2022.05.13.

4) 일본 회사법상 기후변화와 관련된 주주제안은 정관 변경을 통해서만 가능함; ClientEarth, Shareholder climate proposals in Japan, 2021.03.

- 제안자는 이러한 정관상 공시 의무를 부과함으로써 J-Power의 기후변화 리스크를 해소하여, 장기적 회사 가치를 보전하는 데 주주제안의 목적이 있다고 밝힘
- 국내에서는 제도적 한계 등의 이유로 환경·사회 주주제안이 활성화되지 못하고 있으나⁵⁾, 일본에서는 2020년 첫 기후변화 주주제안(對 Mizuho Financial Group)을 필두로, 2021년에는 3사에 주주제안이 제기되었고⁶⁾, 2022년에도 지속적으로 나타나고 있음⁷⁾
 - 다만, 2021년까지의 기후변화 주주제안은 전부 주주총회에서 부결되었음
- 본 주주제안은 일본에서 기관투자자 연합이 최초로 제기한 기후변화 주주제안으로, 6월 개최 될 주주총회에서의 안건 가결 여부에 귀추가 주목됨

5) 정재규, 환경경영(E), 사회책임경영(S) 관련 주주제안권 활성화를 위한 제언, ESG 현안분석, 2021.01.14.

6) White & Case LLP, Shareholders' General Meetings: The trend of shareholders' viewing ESG as important is steadily increasing, 2021.11.17.

7) 연합뉴스, 미쓰비시 등 비상장사들, 기후변화대응 촉구 주주제안 받아, 2022.04.13.

