이사보수의 공개에 관한 독일과 우리나라의 입법동향

정 성 숙*

목 차

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 독일에 있어서 입법과정과 법률의 주요 내용
1. 서론
2. 독일의 기업지배구조규준
3. 유럽연합 집행위원회의 권고와 독일 의회 법사위원회의 권고
4. 이사보수의 공개에 관한 법률의 주요 내용
5. 법률과 관련된 비판적인 견해
6. 소결
Ⅲ. 우리나라에 있어서 보수공개관련 동향
1. 서론
2. 2003년의 상황
3. 증권거래법일부개정안
4. 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정안
5. 삼성전자의 보상위원회 설치
6. 은행연합회의 사외이사 모범규준
7. 소결
Ⅳ. 결론 - 입법론

Ⅰ. 서론

기업의 구성원인 이사와 감사 그리고 종업원의 보수는 주주뿐만 아니라 사회구성원의 관심사이기도 하다. 기업의 구성원인 이사와 감사 그리고 종업원의 보수는 그 책정 방식이라든가 그 규모 그리고 구성원들 간의 격차 등에 대한 사회적인 합의나 기준이 있는 것은 아니다. 또한 보수의 책정은 기업의 구성원과 주주 등 직접적인 이해당사자 사이에 자율적으로 결정할 문제이지 일방적으로 정할 수 도 없으며, 보수수준의 적정성에 대한 사회적 기준이 있는 것도 아니다. 그러나 누구나가 일단 대가로 보수를 받아 생활하며 그 격차가 지나치게 클 경우 기업구성원의 박탈감은 커질 수밖에 없다. 그리스 철학자 플라톤(Platon)은 "동일한

*영산대학교 법과대학 조교수

지역사회에 속한 어떠한 사람의 임금도 일반 노동자 평균임금의 5배 이상 많아서는 안된다"고 했으며, 현대 경제학의 아버지라고 불리는 드러커(Peter Ferdinand Drucker)도 "최고경영자와 직원들 간의 임금격차가 20배 이상 나는 경우 경영자 리더쉽이 온전하기 어렵다"고 경고하였다.[1] 즉 특정집단이 지나치게 많은 보수를 받는 경우 기업내 불화는 물론 사회적으로도 비판의 대상이 될 수 도 있고 기업의 이미지에도 좋지 않은 영향을 미칠 수 있다. 따라서 기업이 자율적으로 정할 수 있는 보수도 이제는 경제·사회적인 흐름을 고려하여 결정되어야 할 것으로 보인다. 왜냐하면 임원들은 경제위기에 실적과 상관없이 주총 혹은 정관에서 정해진 일정액의 자기 몫만 챙기고, 모두가 어려운 시기에 경영진 및 특정 몇몇 사람들만이 과도하게 고임금을 받고 있는 현상이 나타나기 때문이다. 이러한 현상에 대처하기 위해 미국과 영국 등 주요 선진국에서 상장기업의 임원보수를 개인별, 종류별로 상세히 공개하고 있으며, 최근 글로벌 금융위기 이후 일본과 독일을 포함한 여러 국가에서 기존의 공시제도를 강화하고, 임원보수산정체계의 객관성을 도모하기 위해 관련 법률을 제정 혹은 개정을 추진하고 있는 실정이다. 유럽연합과 독일은 이사의 보수의 공개와 관련된 법적 행위와 입법을 완료하였다. 회사관련 정보 특히, 이사의 보수와 관련된 정보는 장래 임원이 되고자 하는 자에게 있어서 선택가능성의 기반이 되며, 투자자에게 있어서는 기업에 대한 신뢰도를 높이며, 이사의 보수를 공개하는 것은 기업의 투명성을 높이는 역할을 하게 된다는 입법이유가 주를 이룬다. 나아가 2009년 5월 15일 유럽연합 집행위원회의 「상장 회사의 경영진의 보수규정과 관련된 권고의 보완을 위한 권고」[2] 및 2009년 8월 5일에 발효된 독일의

1) 함께하는 시민행동, "1st : 경영진과 보수", 한국기업 CRS브리프(함께하는 시민행동, 2009.5.27.), 2쪽.

2) Empfehlung der Kommission von 30. April 2009 zur Ergänzung der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften.

「이사보수의 적정성에 관한 법률」[3]은 이사공개의 보수를 넘어서 이사보수의 적절한 형성을 통제하기에 이르렀다. 이렇듯 세계 각국이 이사보수의 공개를 넘어 글로벌 금융위기의 원인 중의 하나를 불투명한 임원보수산정체계에서 찾고 이를 보완하고자 하는 노력을 기울이고 있는데 반해, 우리나라의 임원보수 공시제도는 여전히 임원전체의 보수총액만을 공시하도록 하고 있어 세계적인 흐름을 따라잡지 못하는 후진국형 공시시스템을 가지고 있으며, 보수기준이나 책정절차 등의 마련과 그에 대한 공시는 전혀 이루어지고 있지 않은 실정이다. 따라서 이 글은 특히 유럽연합과 독일에서 이사보수의 공개와 관련된 논의와 입법과정 및 내용에 관하여 일견하고 바람직한 이사보수의 공개에 관한 입법의 내용과 방안을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 독일에 있어서 입법과정과 법률의 주요내용

1. 서론

독일에 있어서도 기업지배구조의 개선은 지난 수년간 입법과정에 있어서 지속적으로 논의가 있어왔던 테마 중의 하나이다. 특히 Vodafone에 의한 Mannesmann(주)의 매수과정 그리고 많은 사람들이 과다하다고 평가하였던 그 당시 Mannesmann(주)의 대표이사였던 Esser에 대한 보상금 지급[4]을 통하여 야기된 이사보수의 적정성에 대한 문제가 거기에 속한다. 「독일기업지배구조규준(Deutscher Corporate Governance Kodex; 이

3) Das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG).

4) 배임으로 인한 형사재판에 있어서 무죄판결에 대해서 LG Düsseldorf, *NJW*(2004), 3275 = *NZG*(2004), 1057 참조. LG Düsseldorf의 판결에 대해 비판적인 학자로서 Kort, *NJW*(2005), 333 (334 ff.); Fonk, *NZG* (2005), 248 (252); Hoffmann-Becking, *ZHR* 169(2005), 155 (161 f.); Hohn/Rönnau, *NStZ*(2004), 113 ff.

하 DCGK)」 이 이사보수의 공개의무를 규정함으로써 주주와 투자자에게 보다 나은 투명성을 제공하고, 이사의 보수를 시장이 적절하게 통제하도록 하기 위한 수단이 마련되게 되었다.[5] 그러나 독일의 대부분의 주식회사가 기업지배구조규준상의 권고를 따르지 않아 입법자의 개입을 요청하는 의견이 급속도로 확대되고[6], 그와 동시에 또한 유럽연합의 차원에서도 회원국들에 대한 권고를 통하여 독일에 상응하는 이사보수의 개별적인 공개를 재촉하였다.[7] 독일의 입법자는 애초에는 주저하였으나, 일부에서 제안한 이사보수의 완전한 또는 상세한 공시[8]를 받아들이지 않고, 연방의회 법사위원회의 안을 수용하였다.[9] 이사보수의 공개에 관한 법률[10]은 2005년 8월 11일 발효되었고, 동 법률은 최초로 2005년 12월 31일 이후에 시작되는 영업년도의 연말결산과 콘쩨른결산 즉, 2007년 주주총회시즌부터 적용되게 되었다.

---

5) 이미 독일 기업지배구조규준에서 예정된 이사보수의 개별화된 공개는 Kodex의 가장 논란이 있었던 규정들에 속한다(nur *Ringleb*, in: Ringleb/Kremer/Lutter/v. Werder, Deutscher Corporate Covernance Kodex, 2. Aufl.(2005), 4.2.4 Rdnrn. 775 ff. 참조)

6) 찬성(*Nieding*)과 반대(*Sünner*)에 대해서 ZRP 2005, 39. 구체적인 입법안을 포함하는 Baums, *ZIP*(2004), 1877 ff. 참조.

7) Empfehlung der EU-Kommission zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften vom 14. 12. 2004, ABlEU Nr. L 385, S. 55, s. auch für UK Director´s Remuneration Report Regulations 2002(Statutory Instrument, 2002), No. 1986.

8) *Baums ZIP*(2004), 1877ff.; Gesetzesentwurf der FDP-Fraktion BT-Dr 15/5582.

9) Gesetzesbeschluss BR-Dr 451/05, FrakE BT-Dr 15/5577, Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses BT-Dr 15/5860.

10) *BGBl* I(2005), 2267; *Baums*, *ZHR* 169 (2005), 299; *Fleischer*, *DB*(2005), 1611; *Spindler*, *NZG*(2005), 689; *Thüsing*, *ZIP*(2005), 1389.

2. 독일의 기업지배구조규준

"기업지배구조 규준위원회(Kodex-Kommission)는 2001년 8월 24일 연방법무부장관인 Herta Daeubler-Gmelin의 제안에 의하여 설치되었다. ThyssenKrupp(주)의 감사회 의장인 Gerhard Cromme를 위원회 의장으로 한 경제전문가와 경영자들로 구성이 된 위원회는 2001년 9월 6일부터 업무를 시작하였고, 2001년 12월 18일 온라인으로 규준초안을 발표함과 더불어 공식적인 논의가 시작되었다. 2002년 2월 26일 최초의 독일기업지배구조규준이 마련되었고 같은 날 효력을 발하였다. 이 규준의 특성은 그 규준이 독일기업의 자체조직의 행위로 보였다는 것이다. 왜냐하면 위원회에는 정치가가 전혀 배제되어있었기 때문이었다.[11] 기업지배구조라는 것은 좋은 기업업무집행으로 이해하고, 기업의 경영과 감독이 그 중심을 이룬다. 규준의 구조는 세 개의 카테고리고 구분된다. 먼저 "Soll"[12]이라는 단어의 사용을 통하여 나타나게 되는 권고를 포함한다. 공개를 할 것인지 아닌지가 언급되고, 공개를 하는 경우 매년 주식법 제161조에 따른 준수선언이 있어야 하고, 이것은 원칙공시 혹은 예외공시의 원칙[Prinzip des comply(Zuwahl) oder des explain(Abwahl)]에 따른다. 두 번째는 동기부여가 "Sollte와 Kann"[13]이라는 용어를 통하여 상징화되었다는 것이다. 여기에서 예외공시가 없는 공개가 있을 수 없으며 특히, 현행법률의 적용에 대한 언급이 있게 된다. 세 번째는 규준은 법규정을 보충하는 연성법률(Soft-Law)이라는 것이다.

보수의 공개에 관하여는 독일기업지배구조규준 Ziff. 4.2.3 제8항에서 언급하고 있다. 즉, 장기간의 동기부여효과와 위험특성을 가진 요소와 관련된 보수시스템의 기본원칙 및 주식옵션계획의 구체적인 구성 혹은

11) Pressekonferenz nach bergabe des DCGK, http://www.corporate-governancecode.de/ger/news/rede-cromme-20020226.html (14. 10. 2005)

12) 도덕적인 혹은 도의적인 강제.

13) 가정과 가능.

거기에 비교가능한 구성이 일반적으로 이해될 수 있는 형식으로 회사의 인터넷사이트에 공시되어야 하고, 부가적으로 사업보고서에 상세한 설명이 있어야 한다. 또한 Ziff. 4.2.3 제9항에 따르면 주식옵션의 가치에 대한 언급도 인터넷사이트와 사업보고서에 포함되어야 한다. Ziff. 4.2.3 제10항에서는 '감사회 의장은 주주총회에 보수체계의 기본원칙과 그 변경에 관한 정보를 제공하여야 한다'고 규정하고 있으며, 이사의 보수의 증명은 부속서류를 통하여 이루어져야 하고, (수당을 제외한)고정급, 성과연동형 및 장기간의 동기부여효과를 동반하는 보수구성요소에 따라서 세분화되어야 한다. 여기에서는 '증명은 이제 개별인 이사와 관련하여 이루어져야 한다'는 하나의 새로운 권고가 도입되었다. 이때까지 그것은 동기부여로 간주되었었고, 준수선언이 없더라도 그러한 증명을 할 필요가 없었다.

3. 유럽연합 집행위원회의 권고와 독일의회 법사위원회의 권고

3.1 유럽연합 집행위원회의 권고

2004년 12월 29일 유럽연합 집행위원회는 개별회원국에 대한 권고[14]를 통하여 특히, 아래의 이유를 들어 상장된 회사의 이사보수의 개별적인 공개를 권고하였다 :

(1) 보수의 형식, 구조 그리고 상한선은 회사와 주주의 관심사이다. 그것은 기업경영에 있어서 필요한 자질을 가지고 있는 사람을 모집하고 그들로 하여금 영업활동을 할 수 있도록 보장할 수 있어야 한다. 물론 업무집행이사 또는 평이사가 이익타툼의 전면에

14) *Empfehlung der Kommission* vom 14. Dezember 2004 zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitglieder der Unternehmenleitung bösennotierter Gesellschaften(2004)/913/EG L 385/55.

서게 되거나 혹은 주주의 이익이 절적하게 고려되어야만 하는 핵심영역중의 하나가 바로 보수라고 할 수 있다. 그러한 이유로 보수와 관련된 규정은 적절한 정보권에 기반을 둔 가운데 기업지배구조의 범주내에서 적절한 통제을 받아야 한다. 이와 관련하여 -주식회사의 역할 그리고 보수정책 및 경영진의 보수관련업무를 전담하고 있는 위원회의 역할에 관한 회원국들의 상이한 견해를 나타내는(반영하는)- 공동체내에서 기업지배구조시스템의 다양성이 존중되는 것이 중요하다.

(2) 주주는 회사의 보수(보상)정책에 관하여 분명하고 광범위한 개관이 가능하도록 해야한다. 이사보수의 공개를 통한 보수전반에 대한 개관은 주주들에게 회사의 보수관련계획을 확정하고, 주주에 대한 회사의 해명의무(Rechenschaftspflicht)를 강화할 수 있는 가능성을 부여하게 될 것이다. 공개는 보상과 관련된 내용을 포함하여야 할 것이다. 그러나 영업전략상 공개로 인하여 불이익을 초래할 수 있는 신뢰할만한 영업정보까지 공개할 것을 요구하지는 않아야 한다.

(3) 유가증권 발행자에 의한 정확하고 시기적절한 정보의 공개는 투자자의 지속적인 신뢰를 도모하고, 결정적으로 전 공동체내에서 견고한 기업지배구조를 촉진시키는데 공헌한다. 그 때문에 이러한 사정을 대외적으로 알리기 위해 상장된 회사가 투자자에게 충분한 투명성을 제공하는 것이 커다란 의미가 있다.

(4) 또한 일반적인 구상을 고려해 볼 때 충분한 투명성은 회사와 경영진의 구성원(임원) 사이의 계약시에도 고려되어야 한다. 이와 관련하여 특히 계약상 해지통지기한 및 직접 보수와 관련이 있는 보상액이 공개되어야 할 것이다.

(5) 주주가 광범위한 공개를 근거로 하여 보상정책에 대하여 의견을 표명하고, 그것이 상세하게 해명이 될 수 있게 하기 보수정책은

연말결산시 주주총회의 의사일정의 대상이 되어야 할 것이다.

(6) 해명의무를 강화하기 위해 보상정책은 표결을 위해 연말결산주주총회에 제출되어야 한다. 주주총회의 표결은 심의적인 특성(berate nde Charakter)을 가질 수 있을 것이다. 그래서 경영진의 보수를 전담하는 위원회의 권리는 영향을 받지 않는다. 그와 같은 표결은 보상정책 혹은 경영진의 계약상의 권리를 변경하는 여하한의 의무도 수반하지 않아야 할 것이다.

(7) 게다가 주주는 정보를 습득할 수 있어야 한다. 그러한 정보를 기초로 하여 주주는 현재 혹은 과거의 보수와 관련하여 회사경영진의 개별구성원에게 책임을 물을 수 있다. 업무를 집행하거나 집행하지 않는 이사 또는 평이사와 감사의 전년도의 보수의 공개는 주주들이 보수를 회사의 전체적인 성패와 관련시킬 수 있도록 하기 위해 중요한 것이다.

(8) 주식, 주식옵션 그리고 주식을 취득할 수 있는 기타의 권리 혹은 주가에 의존하여 지급된 보수 등과 같은 유동적인 보수체계는 그 시스템의 현저한 변경이 있을 때와 마찬가지로 주주총회에 의한 사전동의를 얻어야 한다. 승인은 보수시스템과 -경영진의 개별구성원이 수령하는 보수가 아니라- 개별적인 보수를 특정하는 규정과 관련이 된다.

(9) 경영진의 보수에 커다란 의미가 부여되기 때문에, 이 권고의 국내법으로의 전환을 주시하고 불충분한 전환이 있는 경우 또 다른 조치를 고려하는 것이 타당하다.

3.2 독일 연방의회 법사위원회의 결의권고와 보고서

Joachim Stünker를 비롯한 일부의원이 제출한 「이사보수의 공개에 관한 법률안(Entwurf eines Gesetzes über die Offenlegung der Vorstandsverg

ütungen; VorstOG)」에 대한 2005년 6월 29일 연방의회 법사위원회(Rechtsausschuss)는 결의권고와 보고서[15]를 통하여 현행법의 문제점을 다음과 같이 지적하였다 : "현행법은 개별적인 이사보수의 공개에 대한 법적인 규정을 두고 있지 않다. 상장된 주식회사에 있어서 개별 이사에게 지급되는 보수를 공개하는 것은 보수가 이사의 업무와 회사의 사정에 비하여 적절한 관계에 있는지 아닌지를 보다 쉽게 확인할 수 있다. 이것은 주식법 제87조 1항[16]의 요청에 부응한다. 동시에 회사의 정보는 투자자에게 중요한 역할을 하게 되고, 투자자보호를 개선하게 된다. 예나지금이나 기업들은 자율적인 규제원칙에 근거를 둔 DCGK에 따른 상응하는 요구조건들로부터 많은 기업들이 벗어나고 있다". 그러한 이유로 법사위원회가 의결한 법안은 연말결산서 또는 콘쩨른결산서(Konzernabschluss) 혹은 선택적으로 사업보고서의 일부분으로서 특별한 보수보고서(Verguetungsbericht)에 개별 이사보수의 법적 공개의무를 예정하고 있다. 그러나 상장된 주식회사의 주주총회는 결의에 참석한 자본의 4분의

15) *Beschlussempfehlung und Bericht* (6. Ausschuss), Deutscher Bundestag 15. Wahlperiode, Drucksache 15/5860(29. 06. 2005).

16) 주식법 제87조 (이사의 보수에 대한 원칙) ① 감사회는 개개의 이사의 보수(봉급, 이익배당, 수당, 보험료, 수수료, 신주인수권 등과 같은 동기연계형 보상약속 및 각종의 부수입)를 확정하는 경우 보수가 이사의 업무와 업적 및 회사의 사정과 적정한 관계에 있도록 하여야 하고 또한 그 보수가 특별한 이유 없이 통상적인 보수를 넘지 않도록 하여야 한다. 보수구조는 상장된 회사의 경우 지속적인 회사의 발전을 염두에 두어야 한다. 그 때문에 유동적인 보수구성요소는 수년간의 측정근거를 가져야만 한다. 비상시 감사회가 제한가능성을 합의할 수 있어야 한다. 퇴직금, 유족연금 및 변형급부의 경우에도 준용된다. ② 이사의 보수확정 후 회사의 사정이 제1항에 의한 보수를 계속 지급하는 것이 회사의 입장에서 불공정하다고 보이는 경우에는 감사회는, 제85조 3항의 경우에는 감사회의 청구에 의해서 법원이 보수를 적정한 액수로 감액할 수 있다. 퇴직금, 유족연금과 변형급부는 오직 회사로부터 탈퇴한 후 3년 내에만 감액이 될 수 있다. 그밖에 삭감을 통하여 임용계약은 아무런 영향을 받지 않는다. 그러나 이사는 6주의 해지통지기간을 통하여 다음연도 말에 임용계약을 해지할 수 있다. ③ 회사의 재산에 대해서 파산절차가 개시되고 파산관재인이 이사의 임용계약을 해지하였다면, 임용계약의 해지를 통하여 그에게 발생한 손해에 대한 배상은 임용계약의 경과 후 2년 동안에만 요구할 수 있다.

3의 다수결로 최대한 5년동안 공개로부터 벗어나는 결의를 할 수 있는 예외를 두었다.

또한 Rainer Funke 등의 의원이 제출한 「주식회사의 소유권자의 권리 강화를 위한 법률초안(Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Stärkung der Eigentümerrechte einer Aktiengesellschaft; EigStärkG)」에 대한 결의권고와 보고서[17]에서 "이사보수의 공개는 주주에게 있어서 투명성과 공명정대(Offenheit)의 문제이고, 그 때문에 DCGK는 이사보수의 공개를 권고하고 있다. 그래서 이사의 보수는 콘쩨른연말결산서의 부록(Anhang)에 고정급, 성과연동형 보상요소 그리고 장기간의 동기부여효과를 가진 보상요소에 따라서 각각 분리하여 증명될 수 있어야 하고, 기술은 개별적으로 이루어져야 한다. 지금까지 대부분의 상장된 회사는 사회적 정치적인 압력을 근거로 하여 이러한 권고를 따라야 할 것이다. 상장된 회사가 이사 혹은 감사의 보수를 공개해야만 하는지 아닌지에 관한 결정을 하는 것은 일반공중 혹은 입법자의 과제가 아니다"고 하여 해결책으로써 법사위원회의 법안은 주주총회의 결의를 통하여 이사보수를 공개할 것인지, 공개한다면 어떠한 기준에 따라서 공개할 것인지를 결정할 수 있는 가능성을 회사의 소유권자로서 주주들에게 부여할 것을 정하고 있고, 거기에 따르면 보수의 적정성의 통제를 가능하게 하는 것은 지분소유자(주주)의 결정권능 영역내에 있다고 지적하고 있다.

4. 이사보수의 공개에 관한 법률의 주요내용

독일의 입법자는 유럽연합의 권고와 의회의 결의권고와 보고서를 기반으로 하여 「이사보수의 공개에 관한 법률」을 제정하게 되었고, 그 주된 내용은 다음과 같다.

---

17) *Beschlussempfehlung und Bericht* (6. Ausschuss), Deutscher Bundestag 15. Wahlperiode, Drucksache 15/5860(29. 06. 2005).

4.1 적용영역

주주보호와 더불어 투자자보호와 관련하여 입법이유에서도 나타낸 바와 같이 새로운 규정의 초점은 상장된 주식회사에 맞추고 있다. 그럼에도 불구하고 「이사보수의 공개에 관한 법률」은 아직 상장되지 않은 주식회사를 위해서도 주식옵션과 주식에 기초한 기타의 보상모델과 관련된 여러 규정을 포함하고 있다. 「이사보수의 공개에 관한 법률」의 핵심은 그러나 상장된 주식회사의 연말결산서 부속서류인 사업보고서에 모든 이사의 개별적인 보수의 공개에 한정된다. 즉, 동 법률은 명백히 감사(감사위원회 위원)의 보수와는 관련이 없다. 왜냐하면 감사의 보수는 이미 독일 주식법 제113조[18]에 따라 주주총회에 의해서 결정되고, DCGK Ziff. 5.4.5[19]는 상응하는 공시를 예정하고 있기 때문이다.[20] 개별적인 공개강제는 또한 상법 제314조 1항 6a[21]에 따른 모회사로서 상장된

18) ① 감사에게 그 업무와 관련하여 보상이 지급될 수 있다. 보상은 정관에서 확정되거나 혹은 주주총회로부터 승인될 수 있다. 보상은 감사의 업무와 회사의 사정과 적절한 관련이 있어야 한다. 보상이 정관에 확정이 되어 있다면 주주총회는 보상이 삭감되는 정관변경을 단순과반수(einfache Stimmenmehrheit)를 통하여 정관변경을 결의할 수 있다. ② 주주총회만이 최초의 감사회 구성원들에게 업무와 관련된 보상을 승인한 수 있다. 최초의 감사회의 구성원의 면책(Entlastung)에 관하여 결의하는 주주총회에서 비로소 보상승인결의가 이루어진다. ③ 회사의 연말결산이익에 대한 일정비율의 몫이 감사에게 보장된다면, 몫은 대차대조표상의 이익에 따라서 산정되고, 주식최저발행금액으로 납부한 출자금의 100분의 4에 해당하는 금액정도가 삭감된다. 여기에 반하는 확정은 무효이다.

19) *Kremer*, in: Ringleb/Kremer/Lutter/v. Werder (o. Fußn. 2), *Rdnr*. 1056.

20) Begr FrakE BT-Dr 15/5577 S. 6.

21) ① 콘쩨른 부속서(Konzernanhang)에는 아래의 사항들이 언급될 수 있다 :
6. 업무집행기관, 감사회, 위원회(Beirat) 혹은 모회사의 유사한 기구의 구성원을 위하여 그리고 각각의 인적 그룹(Personengruppe)과 관련하여 :
a) 영업년도내에 모회사와 자회사에서 그들의 업무수행과 관련하여 보장된 전체수입 [봉급, 이익배당, 신주인수권 그리고 기타 주식에 기초한 보상, 수당, 보험료(Versicherungsentgelte), 수수료(Provisionen) 그리고 각종의 부대수입(Nebenleistung)기타의 비용].

주식회사와 결합한 Konzerne(기업결합)에 까지 미친다.[22] 과거와 마찬가지로 모회사 내에서 뿐만 아니라 자회사 내에서 의 모든 수입(봉급; Bezuege)뿐만 아니라 또한 기업결합으로 인하여 보장된 주식옵션을 포함한다.[23] 정보와 관련된 자기결정권(das informationelle Selbstbestimmungsrecht)의 보호를 위해 모든 주식회사를 대상으로 한 과거의 상법 제286조 4항은, 기관구성원의 수입(Bezuege)이 그것을 통하여 확인가능한 때 전체수입(Gesamtbezuege)이 언급될 필요가 없기 때문에, 상장되지 않은 회사에 한정된다. 시간적인 관점에서 보아 이사의 수입은 연말결산 혹은 콘쩨른연말결산을 통하여 2005년 12월 31일 이후에 시작된 영업년도에 최초로 공개되어야만 한다(EGHGB 제59조).

아직 지급되지 않았지만 다른 종류의 청구권으로 전환되거나 혹은 다른 종류의 청구권의 확장에 사용된 모든 수입이 전체수입에 포함될 수 있다. 영업연도와 관련된 보수 이외에 영업연도내에 보장되었지만 지금까지 콘쩨른결산에서 전혀 언급되지 않은 기타의 보수도 언급이 될 수 있다. 우선권과 기타 주식에 기초한 보상은 그 수(Anzahl)와 보상시점에 증명가능한 시가(Zeitwert)에 의하여 언급이 될 수 있다; 행사조건의 변경에 기반을 둔 가치변화가 고려될 수 있다. 상장된 주식회사가 모회사라면, 부가적으로 이름을 언급한 가운데 개별 이사의 보수가 성과에 의존하는 요소와 성과연동형 요소 및 장기간의 동기부여를 가진 요소에 따라서 분리하여 언급이 될 수 있다. 이것은 또한 아래에도 적용된다:

aa) 이사에게 자산의 업무의 사전종료의 경우에 약속된 급부;

bb) 이사에게 자산의 업무의 종료시 약속된 급부, 그 급부의 현금가치 및 영업년도동안 회사로부터 지급되거나 적립된 액수;

cc) 영업년도 동안에 합의된 이러한 약속의 변경;

dd) 자신의 업무를 영업년도 내에 종료한 과거의 이사구성원에게 이와 관련하여 약속하고 영업년도내에 보장된 급부

개별이사에게 제3자로부터 이사로서 그의 업무와 관련하여 약속되거나 혹은 영업년도내에 보장된 급부도 마찬가지로 언급이 되어야 한다. 콘쩨른연말결산서가 특정된 보수에 대한 기타의 언급을 포함하고 있다면 이것도 부가적으로 개별적으로 언급되어야 한다.

22) EU-Empfehlung, Abschn. III Nr. 5.3.b).

23) Fülbier/Pellens, in: MünchKomm-*HGB*(2001), §314 Rdnrn. 42f., Lange, in: MünchKomm-*HGB*(2001), §285 Rdnrn. 145ff.; vgl. auch Ebenroth/Boujong/Joost/Wiedmann, *HGB*(2001), §314 Rdnr. 42; Ellrott, in: Beck Bilanz-Komm. (5. Aufl.2003), §314 Rdnr. 64.

4.2 공개의무의 범위

법률은 실질적으로 개별 이사에 지급한 경제적인 모든 급부 즉, 1회적인 급부와 같이 현재지급하고 있는 급부, 현물급부 혹은 업무용자동차의 공여 등과 같은 금전적인 가치가 있는 이익[24] 그리고 이사를 위해 제3자에게 지급한 금전[25] 등을 포함한다. 여기에서 입법자는 특별히 장기간에 걸친 동기부여효과(Anreizwirkungen, 상법 제285조 9호 a)[26]의 증명을 포함하는 성과에 의존하지 않는 보상요소와 성과연동형 보상요소를 함께 구성할 것을 요구한다. 그러나 유럽연합의 권고[27]가 일반적인 추세에 따르는 것처럼[28] 더 이상의 상세한 분류는 요구하지 않는다.

과거의 법을 뛰어넘어 양육비(부양비)는 분명히 공개에 포함된다.[29] 이것은 「이사보수의 공개에 관한 법률」과 마찬가지로 이사의 업무와 회사의 사정에 비추어 수입(Bezuege)의 적절한 관계를 대상으로 하고 있는[30] 주식법 제87조에 따른 주식법상의 표준(Standard)에 상응한다.[31]

---

24) Begr FrakE BT-Dr 15/5577, S. 6; Ausschussbericht BT-Dr 15/5860, S. 18 (elektr. Vorab-Fassung).

25) Baums, ZIP(2004), 1877(1880).

26) 영업년도내에 업무에 대해서 보장된 전체보수(봉급, 이익배당, 신주인수권 그리고 기타의 주식에 기초한 보상, 수당, 보험료, 수수료 그리고 각종의 부수입)

27) EU-Empfehlung, Abschn. III Nr. 5.3. bis 5. 6.

28) Begr. FrakE BT-Dr 15/5577, S. 6.

29) 상법 제285조 S. 1 Nr. 9b HGB이 과거의 임원의 보수를 포함한 반면(Lange, in: MünchKomm-*HGB* [o. Fußn. 12], §285 *Rdnrn.* 163ff., *Kessler*, in: MünchKomm-AktG, 2. *Aufl.* [2004], §285 *HGB* Rdnrn. 144ff.; Hüttemann, in: Staub [o. Fußn. 13], §285 *Rdnrn.* 72ff.) 상법 제285조 S. 1 Nr. 9a HGB에 따라서 기재의무가 있는 보수의 경우 그 때까지는 기관 혹은 위원회의 재임기간이 고려되었다(*Kessler*, in: *MünchKomm-AktG*, 2. Aufl. [2004], §285 HGB Rdnr. 129 m.w. Nachw.). 위원회 보고서(Ausschussbericht BT-Dr 15/5860, S. 9)는 이제 추후의 기간에 대해서 약속한 보수도 이미 기관구성원으로서 활동하는 동안에도 공개되어야 한다고 분명히 하고 있다.

30) S. *Hefermehl/Spindler* in: *MünchKomm-AktG*, (o. Fußn. 1), §87 Rdnrn. 6ff.;

물론 법률은 일반 근로자에게 보장한 양육비를 현저하게 넘는 이사에 대한 양육비의 보장의 경우에만 언급하도록 하고 있다.[32] 그와 반대로 경비는 포함하고 있지 않다. 왜냐하면 경비는 이사의 업무와 관련된 보수를 나타내지 않기 때문이다.[33] 감사회의 재량에 속하는 사후의 금전지급과 같이 약속은 했지만 구속력이 없는 보장은 그 지급과 더불어 공시의무가 발생하게 된다.

모든 급부와 관련하여 공시되어야만 하는 것은, 보험수학적인 현금가치(Barwert)[34]가 아니라, 단지 보장과 관련된 기초자료(Basisdaten)만이다. 주식옵션 그리고 가상 옵션(virtuelle Option) 혹은 Phantom Stock Options 등과 같이 주식에 기반을 둔 기타의 보수와 관련하여 상법 제285조 9호 a)는 "주식옵션과 주식에 기반을 둔 기타의 보수는 보장시점에 증명될 수 있는 시가(時價)를 통하여 공시되고, 특히 행사가격을 인하하는 경우[35]와 같이 행사조건의 변경으로 인한 장래의 가치변경이 고려되어야만 한다"는 특별한 내용을 포함하고 있다.

나아가 보상 등과 같이 업무가 종료된 때 지급을 약속하였거나 혹은 지급한 모든 보수가 언급되어야만 한다.

마지막으로 상법 제285조 9호 a)는 또한 이사의 업무와 관련하여 제3자가 기관구성원에게 약속하였거나 혹은 이미 지급한 금전 및 잠재적인 장래의 이익다툼을 투명하게 언급할 것을 요구하고 있다.[36] 거기

---

zum VorstOG s. Begr FrakE BT-Dr 15/5577, S. 1.

31) 거기에 대해서 보다 자세한 것으로서 *Hefermehl/Spindler*, in: MünchKomm-AktG, (o. Fußn. 1), §87 Rdnr. 8; *Fonk*, in: Semler/v. Schenck, Hdb. AR, 2. Aufl.(2004) §9 Rdnr. 110; *Hoffmann-Becking*, *ZHR* 169(2005), 155 (156).

32) Rechtsausschuss, Ausschussbericht BT-Dr 15/5860, S. 4 (9 f.)

33) 구분에 대해서 *Hefermehl/Spindler*, in: MünchKomm-AktG (o. Fußn. 1), § 84 Rdnr. 73; *Hüttemann*, in: Staub (o. Fußn. 13), §285 HGB Rdnr. 70; *Lange*, in: MünchKomm-HGB (o. Fußn. 12), §285 HGB Rdnr. 154.

34) Ausschussbericht BT-Dr. 15/5860, S. 18.

35) IFRS Nr. 2.26, Begr FrakE BT-Dr 15/5577, S. 7.

에 해당하는 것으로서 제3자에 대한 자문 등과 같이 타 기업에서의 감사(감사위원회 위원)로서의 역할에 대한 보수 그리고 다른 콘쩨른기업으로 부터 수령한 금전 등을 들 수 있다[37].

4.3 보수정책

그러나 입법자는 그와 반대로 당위규정(Soll-Vorschriften)의 형식인 상법 제289조2항에서 상장된 회사의 이사보수에 관한 회사보수체계(시스템)의 기본원칙)이 공개되어야 한다고 정하고 있다. 그와 같은 보수공개의 범주내에서 개별적인 보수가 언급된다면, 상법 제285조 9호 a)에 따른 보수의 증명은 더 이상 고려되지 않는다. 여기에서 유럽연합의 권고에 영향을 받아[38] 이사보수와 관련된 각각의 보상매개변수(Verguetungsparameter)와 동기부여계획에 관한 설명도 언급이 되어야 하며, 거기에 속하는 것이 주식옵션 혹은 보너스지급을 위한 조건에 관한 언급 등이다.[39] 행사조건을 공개하는 경우 지속적으로 기업에 있어서 분쟁의 여지를 내포하고 있다는 것을 '예를 들어 특정된 영업부문에 있어서 매출액이 상승한 경우 그와 같은 언급은 민감한 영업비밀을 공개하게 될 것이다'고 하여 입법자가 허용한 예외가 보여주고 있다. 그래서 그것을 공개할 것인지 한다면 어떻게 할 것인지는 자율규제 또는 DCGK에 맡겨두고 있다.[40]

---

36) Ausschussbericht BT-Dr. 15/5860, S. 19.

37) Ausschussbericht BT-Dr. 15/5860, S. 19; 비슷한 견해로서 *Baums*, *ZIP*(2004), 1877 (1882).

38) EU-Empfehlung, Abschn. II Nr. 3.3.

39) Begr. FrakE BT-Dr 15/5577, S. 8.

40) Ausschussbericht BT-Dr. 15/5860, S. 21.

4.4 자율규제(Opt-Out)를 위한 주주총회의 결의

나아가 이사보수의 공개에 반대하는 것이 주식회사에게 허용되는지(Opt-out-Regelung), 허용된다면 어떤 종류의 다수결로 하여야 하는지에 대한 논란이 종종 있었다. 입법자는 유럽연합의 권고를 모범으로 하여[41] Opt-in-규정을 예정한 FDP-초안[42]과 달리 자율규제가 없는데 대한 대응책의 하나로써[43] 상법 제286조 5항에 따라 결의에 참석한 자본의 4분의 3의 찬성에 의한 Opt-out-규정을 채택하였다.[44] 그렇다면 또한 이사보수의 투명성을 거부하기 위해서도 출석한 의결권 있는 자본의 4분의 3의 다수결[45]로 충분하다. 그러나 이것은 익명의 소수주주를 보호하고자 하는 입법의도[46]에는 상응하지 않게 될 것이다.

결의는 주식법 제84조 1항[47]에 따라 이사구성원의 연임가능기간에 상응하게[48] 5년에 대해서 이루어질 수 있다. 또한 결의는 임의로 반복될 수 있으며, 기간의 경과 전에도 가능하다.[49] 상법 제286조 5항[50]에 의해

---

41) EU-Empfehlung, Abschn. II Nr. 4.2.

42) Stellungnahme des DAI, S. 8.

43) Begr. FrakE BT-Dr 15/5577, S. 7f.

44) Ausschussbericht BT-Dr 15/5860, S. 20.

45) Begr. FrakE, BT-Dr 15/5577, S. 3; Ausschussbericht BT-Dr 15/5860, S. 5

46) Begr. FrakE, BT-Dr 15/5577, S. 5.

47) 감사회는 최장 5년의 임기로 이사를 임명한다. 재임 혹은 임기의 연장은 각각 최대한 5년동안 허용된다. 재임 혹은 연장은 지금까지의 재직기한이 경과되기 1년 전에 감사회의 재결의를 필요로 한다. 5년 이하의 임기의 경우에만, 그것을 통하여 전체임기가 5년에 달하지 않는 한, 감사회의 재결의없는 임기의 연장이 가능하다. 이것은 임용계약에도 적용된다; 그러나 임용계약은 임기의 경과때까지 임기의 연장의 사례에도 계속적용된다고 정할 수 있다.

48) Ausschussbericht BT-Dr 15/5860, S. 20.

49) Begr. FrakE, BT-Dr 15/5577, S. 8.

50) ⑤ 제285조 Nr. 9 a 5문에서 8문까지에서 요구된 언급은 주주총회가 그것을 결의한 때 하지 않아도 된다. 최장 5년에 걸쳐서 할 수 있는 결의는 결의에 참여한 자본의 4분의 3의 다수결을 요한다. 주식법 제136조 1항은 이사로써 결의에 해당하는 주주에

공개에 직접적인 이해관계를 가지는 주주인 이사는 주식법 제136조[51]에 따라 의결권을 가지지 못한다.

그와 같은 주주총회의 Opt-out-결의는 주식법 제161조[52]에 따른 규정준수선언(Compliance-Erklärung)에서 언급되어야 한다.[53] 물론 그와 같은 선언은 말뿐이다. 왜냐하면 여기에서 DCGK는 기관으로서 이사회와 감사회가 동조할 수 있는 권고를 더 이상 포함할 수 없기 때문이다.[54]

4.5 제재

법률은 직접적인 제재로써 상법 제334조 3항, 340n조 3항, 341n조 3항에 따라 각 이사구성원에 대해 5만 유로(Euro)까지의 벌금을 정하고 있다. 불완전한 혹은 게을리한 자본시장정보의 공개에 대한 일반적인 책임이 도입되지 않는 한[55], 투자자와 주주의 민사상 청구권은 책임을 발생시키고 책임을 충족시키는 인과관계의 문제[56]에 내몰리게 될 것이다. 주식법 제116조[57]와 제93조[58]에 따른 감사회 혹은 이사에 대한 회사의

게도 준용된다.

51) 회사는, 과반수 이상을 점하는 주주가 자본의 100분의 10을 주식법 제134조 1항의 사례에서 자본의 100분의 5에 도달했다는 데 동의한 때, 그 행사가 주식법 제134조 1항에 따른 다수결을 요구하는 청구권을 포기하거나 혹은 화해할 수 있다.

52) ① 상장된 회사의 이사와 감사회는 매년 사법부로부터 전자연방관보의 일부에서 공시된 정부위원회의 독일기업지배구조규준의 권고에 상응하거나 상응했고, 어떠한 권고가 적용되고 적용되지 않았는지 혹은 왜 적용하지 않았는지를 설명을 해야한다. 증권거래법 제2조 5항의 의미에서 조직화된 시장에 거래를 위하여 주식과 다른 유가증권을 발행하고 그 발행된 주식이 유가증권법 제2조 3항 1문 Nr.8의 의미에서 다자간의 거래시스템을 거쳐서 거래되는 회사의 이사와 감사회에게도 마찬가지이다. ② 설명은 회사의 인터넷상에 지속적으로 공개되어 접근가능하게 해야만 한다.

53) Begr. FrakE BT-Dr 15/5577, S. 8.

54) Gemeinsamen Stellungnahme des BDI/BDA/GdV, S. 13 f.

55) BGH, NJW(2004), 2464 (2465); *Otto*, in: Groß komm. z. AktG, 4. Aufl.(1997), §400 Rdnr. 33, MünchKomm-HGB/*Quedenfeld,* §331 Rdnr. 2.

56) BGH, WM(2005), 1358 (1359ff.) - EM.TV, Urt. v. 9. 5. 2005 - II ZR 287/02.

청구권은, 사전에 투자자들로부터 그들에게 청구권이 행사되지 않는 한, 일반적으로 회사의 손해가 존재하지 않음으로 인하여 배제되게 될 것이다.[59]

5. 법률과 관련된 비판적인 견해

5.1 비판적인 평가

이사보수의 개별적인 공개와 관련하여 대략 다음과 같은 비판적인 평가가 존재한다. 먼저 개별적인 이사보수의 공개가 총액의 공개의 경우보다 더 많은 의미를 가지는지가 의문시된다고 한다. 왜냐하면 고도의 투명성에 도달하기 위해서 대표이사의 보수와 나머지 이사구성원의 개별적인 보수구성요소에 따른 총액을 공개하는 것으로 충분하다고 보기 때문이라고 한다.[60] 주주들에게 있어서 보다 중요한 것은 보수와 업무 사이에 관계가 있는지 없는지이다. 회사 경영자들의 보수가 어느 정도인지를 알고자 하는 기업소유자의 소망은 잘못된 것이 아니다.[61]

또한 법률에 의한 의무강제는 해당 이사구성원의 인격권을 침해할 수 도 있다고 한다.[62] 상법 제286조 4항에 따른 정보보호의 이유로 전체 보수의 공개가 중단될 수도 있다. 그렇다면 입법자는 자체적으로 마련하였던 사전규정으로부터 벗어나게 된다. 즉, 협력적이고 자의적인 자기통

57) 감사의 주의의무와 책임에 대하여는 이사의 주의의무와 책임에 관한 제93조를, 동 제2항 3문을 제외하고 준용한다. 감사는 특히 수령한 신뢰할만한 보고내용 및 자문내용에 대한 비밀준수의무를 부담한다. 감사는 부당한 보수를 책정할 경우(제87조 1항) 손해배상의무를 부담한다.

58) 이사의 주의의무와 책임.

59) 기관의 행위에 대한 민법 제31조에 따른 주식회사의 책임에 관하여 BGH, WM 2005, 1358 (1359)-EM.TV, Urt. v. 9. 5. 2005-II ZR 287/02.

60) Vgl. Kramarsch/Micheal H., *ZHR* 2005, S. 112 ff.

61) Holtz, S. 19

62) Vgl. "Betriebsberater", 59 Jg., *Heft* 47, 22. November 2004

제를 신뢰하는 구상을 포기하고[63] 주도적으로 개입을 하게 된다고 한다[64]. 따라서 입법자는 공공의 이익을 위해 헌법에 의해서 주어진 정보와 관련된 자기결정권을 포기하는 것이 아닌지에 대한 의문에 빠지게 된다고 한다.

5.2 정보와 관련된 헌법상의 문제

처음부터 헌법적인 문제 특히, 공시와 결부된 정보에 있어서 이사구성원의 자기결정권[65]에대한 침해가 논쟁의 중심이었다.[66] 과거에는 상법 제286조 4항[67]에서 보수의 개별적인 공개로부터 기관구성원의 보호에 중점을 두었었다.[68] 그러는 동안에 입법자는 표명한 바 그대로(expressis verbis) 제고된 투명성요청에 비추어 이것을 제한하길 원하였다. 왜냐하면 보상정책의 통제의 일환으로써 주주와 투자자의 정보청구권에 과거보다도 더 큰 의미를 부여할 수 있기 때문이라고 하였다.[69] 그러나 이사의 보수의 공개에 관한 법률과 관련하여 '주주가 실질적으로 공시를 도움으로 해서 보수의 적정성을 판단할 수 있는 지'의문을 제기할 수도 있다.[70] 왜냐하면 급부의 범위, 목적은 어느 경우에든 대략적으로

63) Vgl. Augsberg, *ZRP*(2005), S. 105 ff.

64) Vgl. Strieder, *DB*(2005), 957 ff.

65) BVerfGE 65, 1 (43) = *NJW* 1984, 419; BVerfGE 67, 100 (143) = *NJW*(1984), 2271.

66) Augsberg, *ZRP* 2005, 105; Menke/Porsch, *BB*(2004), 2533 (2533 ff.).

67) ④ 상장이 되지 않는 주식회사의 경우, 이러한 언급을 도움으로 하여 이 기관의 구성원의 보수가 확인될 수 있는 때, 상법 제285조 Nr.9 a와 b에서 요구된 거기에 표시된 사람의 전체보수에 관한 언급을 하지 않는다.

68) Begr. RegE BT-Dr 12/7912, S. 23; Hüttemann, in: Staub, §286 HGB Rdnr. 23; Kessler, in: *MünchKomm-AktG*, §286 *HGB* Rdnrn. 19ff.; Menke/Porsch, *BB*(2004), 2533 (2534).

69) Begr. FrakE BT-Dr 15/5577, S. 5 (7); Ausschussbericht BT-Dr 15/5860, S. 17.

70) Stellungnahme des DAI, S. 4f.; Stellungnahme DIHK(14. 6. 2005); Augsberg,

알려지게 될 것이고, 게다가 (자본)시장이 실질적으로 지금 이미 요구된 전체보수의 공개 대신에 개별적인 공시에 대응할 수 있는지 아닌지는 예나지금이나 알 수 없는 상태이기 때문이다.[71] 그러나 예를 들어 자본시장의 글로벌화로 인하여 변화된 주변환경과 그리고 입법자의 광범위한 평가여지를 근거로 한다면, 법률은 헌법상의 검토를 배제할 수 있을 것이라고 한다.[72]

6. 소결

「이사보수의 공개에 관한 법률」에서 요구하고 있는 요구조건이 이미 기업지배구조규준에 포함되어 있음에도 불구하고 이사보수를 개별적으로 공개하는 것을 기업이 반대하는 상황이었다. 기업지배규준은 그러나 자발적인 의무부담에 근거를 두었기 때문에 많은 기업들이 이러한 의무를 설정하지 않았었다. 따라서 입법자는 다양한 반대견해가 있었음에도 불구하고 기업의 투명성의 강화와 경제위기의 극복 및 국제자본시장에서의 독일의 경쟁력강화를 위해 「이사보수의 공개에 관한 법률」의 제정을 통하여 거기에 대처하고자 하였다.

이사보수의 개별적인 공개를 도입하게 된 이유를 크게 세 가지로 종합할 수 있다. 먼저 이사보수의 공개는 통제도구로써 기능을 한다. 즉, 공개를 통하여 주주들이 감사회가 적절한 보수의 합의를 위한 의무를 이행하는지 아닌지를 통제할 수 있다고 한다. 다음으로 공개는 예방도구로써의 역할을 한다고 한다. 개별이사의 이름의 언급을 통하여 이사가 부적절하게 높은 보수를 요구하지 않도록 한다고 한다. 마지막으로 공개는 정보수단으로서 기능을 한다고 한다. 그것을 통하여 잠재적인 투자자

ZRP(2005), 105 (106 f.); *Strieder, DB*(2005), 957 (958).

71) Stellungnahme des DAI, S. 3; *Menke/Porsch*, BB 2004, 2533 (2535).

72) Spindler, *NZG*(2005), 689 (693).

들이 기업운영자의 동기부여와 통제구조에 관한 중요한 정보를 수령할 수 있다고 한다.

Ⅲ. 우리나라에 있어서 보수공개관련 동향

1. 서론

우리나라에서도 처음으로 이사의 보수에 관한 논의가 있은 후 증권거래법의 폐지와 자본시장법의 제정으로 인하여 이사보수의 공개에 관한 논의가 반복되었고 현재에는 금융기관에서 이사보수의 개별적인 공개를 채택하고 있다. 이하에서는 이러한 과정에 관하여 언급하고자 한다.

2. 2003년의 상황[73]

2004년 한국기업지배구조개선지원센터(현, 한국기업지배구조센터)에서 기업지배구조 평가 설문을 실시하였고 이에 응답한 407개 상장법인을 대상으로 공시 현황을 분석하였다. 아울러 기업지배구조 평가설문에 응답한 기업을 상위50사, 상위100사, 전체응답기업으로 구분하여 집단별 자료를 비교, 분석하였다. 분석대상기간은 2003년도 사업연도(12월 결산법인의 경우), 비12월 결산법인은 최근사업연도 기준으로 하였다. 이글의 대상인 개별이사의 보수의 총액을 공시하는 지의 여부는 표와 같다.

73) CG Review (2004. 9. 10), http://www.cgs.or.kr/review/0409/analyze_04.asp참조.

▸ 개별이사 보수총액 공시여부

	미공시		공시	
	회사	비율	회사	비율
상위 50개사	50	100%	0	0%
상위 100개사	100	100%	0	0%
전체(407개사)	407	100%	0	0%

이 표에 따르면 당시까지 국내에서는 개별이사의 보수가 공개되고 있지 않으며 임원평균보수만 공개되고 있는 실정이었고, 임원보수공개는 단순히 임원의 보상결과를 공개하는 문제로 인식하기보다는 임원보수 산정의 객관적인 기준을 제시하여 임원의 보수가 합리적으로 책정되고 있는지를 주주들이나 투자자들에게 알려야할 문제로 인식하였다.

3. 증권거래법일부개정안

3.1 법안제출[74)]

민주노동당 심상정 의원은 2006년 3월 10일 상장법인과 코스닥 등록법인 등 금융감독위원회에 사업보고서를 제출하는 기업들의 임원은 의무적으로 보수를 공시하도록 하는 「증권거래법 일부개정법률안(증권거래법 제186조)」을 대표 발의하였고, 개정핵심 내용은 제186조의2제2항 중 "임원보수"를 "각 임원별 보수"로 한다는 것이었다. 당시 법률(상법 제388조, 증권거래법 제186조)은 개인별 공시를 명확히 규정하고 있지 않았고, 임원보수의 총액만을 주주총회의 결의로 정하여 공시할 뿐 임원 개인별 지급내역을 공시하지 않고 있는 관행이 계속되었다. 임원보수의 구체적이고 자세한 내용이 사실상 비밀에 부쳐짐으로써 법 취지를

74) http://media.daum.net/press/view.html?cateid=1065&newsid=20060310142218441&p=newswire 참조.

위반하고 있을 뿐만 아니라 공공적인 자율규제 기능을 원천적으로 막고 있는 등 공시 본래의 목적을 달성하지 못하고 있어 각 임원별 보수를 사업보고서에 기재하도록 법에 명시함으로써 공시 본래의 목적을 회복하고자 하였다. 개인별 임원보수 공시의 이러한 효용 때문에 이미 주요 선진국들은 임원의 보수에 대해 지급금액, 지급형태, 금전적인 것과 비금전적인 것의 구분표시 등 엄격한 공시를 규정하고 있다. 그러나 우리의 경우는 법으로 개인별 공시를 명시하지 않고 있어서 관행적으로 주주총회에서 결의된 총 보수만을 공시하고 있는 실정이다. 그러다 보니 보수지급을 무기로 한 지배주주의 전횡을 막을 길이 없고, 임원보수의 형태로 회사재산을 빼돌린다거나 했을 때 이를 감시하기 힘들며 임원보수의 적정성과 투명을 확보하지 못하는 폐단이 발생할 빌미를 제공해왔다. 이러한 폐단을 막기 위해 임원의 개인별 보수 공시를 법으로 명문화하자는 것이 개정안의 내용이었다.

3.2 국회 재경위 전문위원의 의견

17대 국회에 제출된 심상정 의원의 개정안을 검토한 당시 국회 재정경제위원회 수석전문위원[75]은 개정안을 긍정적으로 평가하였고, 특히 2003년 12월 해당조항 신설 시 금융감독위원회 서식에 의하여 임원별 보수총액이 이미 공개되고 있던 상황에서 임원보수를 공개하되 그 대상과 범위를 시행령에 위임한 것을 감안하면 현 시행령에서 임원보수의 총액만을 공개하도록 한 것은 당시의 법 개정 취지와 위임범위를 일탈한 것으로 보인다는 의견을 언급하였다. 또한 임원보수의 총액만을 주주총회에서 승인 받고 개인별 보수지급액은 이사회에서 정하고 있는 관행을 감안할 때, 개별임원 보수의 공개없이는 지배주주나 최고경영자가 보수

75) 현성수(수석전문위원), “증권거래법 일부개정법률안(심상정 의원 대표발의) 검토보고”, 재정경제위원회(2006.04.)

결정과정을 통해 이사회를 지배함으로써 이사의 주주에 대한 책임성이 약화될 소지가 있음을 지적하고, 만약 개별 임원에 대한 보수공개가 이루어진다면 소규모 회사 또는 지배주주 등이 이사회 및 경영을 장악하고 있는 회사가 임원인 대주주 등에 대한 이익분배를 배당이 아닌 보수로 지급하는 경우 비합리적인 보수의 지급을 억제하도록 유도하는 효과가 있을 것이라고 평가하였다. 결론적으로 개별 임원보수의 공시는 주주의 회사경영판단 자료이자 투자판단자료로서 회사 실적향상을 위한 유능한 임원의 선임, 성과에 따른 보상체계구축 등을 도모할 것이라고 지적하고, 주주총회에서 임원보수 한도를 의결하는 경우 임원보수 총액이 아닌 개별임원 보수를 의결할 것을 제안하였고 아울러 미등기 임원에 대한 보수도 공개하는 방안을 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였다.

3.3 전경련 및 관련단체의 의견

2006년 4월 상장사협의회[76], 2006년 7월 경제관련단체[77]는 개별 이사에 대한 보수를 공개하는 것을 주요내용으로 하는 증권거래법(제186조의2 제2항)개정(안)은 철회되어야 한다고 입장을 표명하였다. 당시 임원보수는 사업보고서에 총액으로 공시하고 있으나 이를 개별 임원에 대한 공시로 전환하는 증권거래법 개정안이 국회에 계류 중이었고, 이러한 내용의 증권거래법 개정안의 취지를 첫째, 지배주주가 보수결정을 좌우하고 임원을 장악하는 것을 막아 임원의 독립성을 강화하고 둘째, 회사의 지배주주가 임원보수의 명목으로 우회배당을 하거나 회사재산을 처분하는 등 회사 재산의 사용현황에서 사익만을 추구하는 행동을

76) 개별임원 보수 공개 관련 증권거래법 개정(안)에 대한 의견(한국상장사협의회, 2006. 4.).

77) 개별임원 보수 공시에 대한 의견 -증권거래법 제186조의2 제2항의 개정과 관련하여- (한국상장사협의회 · 한국경영자 총협회 · 전국경제인연합회 · 대한상공회의소 · 코스닥상장법인협의회, 2006. 7.).

최대한 억제하며 셋째, 임원의 보수를 직무수행과 합리적인 상관관계를 가질 수 있도록 설계하여 적정성과 투명성을 확보하고 나아가 사회적 공공성을 확보하기 위함이라 밝히고 있으나 당시의 제도로도 개정안에 밝힌 도입의 취지는 충분히 달성이 되고 있는 것으로 보았다. 그 이유로서 당시 상장법인 등에 대하여는 사외이사의 선임이 의무화되어 있는 바, 개별 이사의 보수 결정이 지배주주 1인의 영향력에 좌우되어 비정상적으로 이루어질 가능성은 거의 없고, 기업실무상 이사의 보수는 사업년도의 결산실적, 물가 및 임금상승률 등 다양한 요소를 고려하여 주주총회에서 보수 한도액을 승인하는 형식을 거치고 있어 지배주주의 영향력 행사로 부당하게 회사재산이 유출될 여지는 없다고 보았다. 이사의 보수에 대하여는 주주총회에서 승인된 한도금액과 1년 동안 보수로 집행된 금액에 대하여는 사업보고서를 통해 공시됨으로써 감독기관과 투자자 등이 그 적정성 여부를 판단할 수 있는 감시체제가 확립되어 있어 지배주주가 사익을 추구하는 행동을 하기가 어려운 것으로 보았다.

또한 전경련은 개정안대로 개별 임원에 대한 보수 공시가 이루어지면 많은 다음과 같은 부작용이 예상된다고 하였다 :

(1) 회사의 발전을 위하여 유능한 인재를 영입하기 위하여 상대적으로 거액의 보수를 지급하고자 하는 경우에도 개별 이사의 보수가 공개될 경우에는 조직내의 갈등이나 사회적 여론에 밀려 보수의 하향평준화가 이루어질 수 있으며, 이는 유능한 인재의 영입이나 성과에 걸 맞는 보수의 지급이 제대로 이루어지지 못하여 근로의욕을 감퇴시켜 기업의 경쟁력을 저하시키는 요인으로 작용할 수도 있으며, 또한 경쟁관계에 있거나 동종 기업의 경우, 기업 여건, 경영실적, 경영리스크 등에 따라 결정해야 하는 임원 보수 산정이 다른 기업의 보수수준에 영향을 받아 왜곡될 가능성이 있는 것으로 보아 개별이사 보수의 공개가 오히려 이사보수의 하향평준화를 초래하여 유능한 인재의 확보를 어렵게 하고, 근로의욕을 감퇴시킴으로써 경영활력을 잃게 하는 요인으로 작용할 수 있다.

(2) 임원의 개인보수 공개시 우려되는 사안으로 직원에 비해 상대적으로 높은 임원의 보수를 빌미로 노동계에서 비정상적인 임금인상과 경영성과의 배분을 요구할 가능성이 있으며, 임원 입장에서도 경쟁기업이나 규모가 비슷한 기업의 임원이 더 많은 보수를 받는다는 사실을 알게 되는 경우에 경영의욕의 저하를 불러올 수 있어 이는 개인별 보수내역을 공개하지 않는 것을 원칙으로 하는 연봉제 채택 기업에게는 성과연동형 보수체계 정립에 장애요인이 될 우려가 크다. 따라서 개별 이사의 보수내역이 공개될 경우 보수 내역상 차등이 있는 임원간 및 임직원간 위화감을 조성하고, 노조에 불필요한 빌미를 제공하여 노사갈등의 요인으로 작용하여 소모적인 분쟁과 갈등이 빚어질 수 있다.

(3) 임원 중 등기이사에 대하여만 보수가 공개될 경우에 보수가 공개되지 않는 비등기임원, 비상장법인 임원 또는 다른 직종에 종사하는 전문직들과도 형평에 맞지 않게 되고, 또한 개인정보 누설을 막아 사생활의 비밀과 자유를 보호하자는 헌법 정신에 위배될 소지가 있는 등 많은 부작용이 우려되며, 개인의 중요한 정보가 강제적으로 공개됨으로써 사생활의 비밀 보호문제와 상충되게 된다.

3.4 개정안 폐기

2006년 12월 7일 국회 재정경제위원회는 심상정 의원 외 9인에 의해 동년 3월 10일 발의된 상장기업 개별임원의 보수를 공개하도록 하는 내용의 증권거래법 개정안을 폐기하기로 합의하였다. 당시에 폐기된 증권거래법 개정안은 현행법의 “임원보수총액공개”를 “각 임원별 보수공개”로 수정하여 공개의 범위를 일부 확대하였으나, 보수의 범위와 보수 책정의 기준 등은 공개 대상에 포함되지 않아 개별 임원 보수 공개의 목적을 충분히 달성하기에는 여전히 한계를 안고 있었다. 이렇듯 당시의 개정안은 매우 초보적인 개혁 법안이었음에도, 국회는 당시의 경기 둔화

와 환율 하락 등으로 기업들의 경영여건이 좋지 않은 상황에서 기업 임원들의 보수 공개 시 이른바 반기업 정서가 커지고 기업들의 경영 의욕이 꺾일 수 있다는 지극히 감상적인 이유를 들어 이를 폐기하기로 하였다.

4. 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정안

증권거래법이 폐지되고 자본시장과 금융투자업에 관한 법률이 새로이 제정되었으나 여전히 이사보수의 공개는 총액공개에만 머무르고 있어서 줄곧 주장해온 이사보수의 개별적인 공개를 위한 새로운 법안이 제출되었다.

4.1 개정안

현행 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 제259조 2항 및 동법 시행령 제186조 1항에서 사업보고서 제출대상법인(주권상장법인 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 법인)에게 사업보고서에 임원보수 총액만을 기재하도록 하고 있는 바, "임원보수"를 "임원별 보수"로 개정하여 사업보고서에 각 임원별 보수내역을 공개하도록 하는 내용의 법률안[78]을 이정희 의원이 대표 발의하였다.

개정안의 제안이유는 임원보수를 사업보고서에 기재토록 하는 목적은 임원보수의 공시를 통해 지배주주가 보수결정을 좌우하는 것을 막아 임원의 독립성을 강화하고, 회사의 지배주주가 임원보수의 명목으로 우회배당을 하거나 회사재산처분을 하는 등 회사 재산의 사용현황에서 사익만을 추구하는 행동을 억제하며, 임원의 보수를 직무수행과 합리적인 상관관계을 가질 수 있도록 설계하여 적정성과 투명성을 확보하고

78) 2009년 3월 12일, "자본시장과 금융투자업에 관한 법률" 일부개정법률안(의안번호 4144).

나아가 사회적 공공성을 확보하려는 것이었다. 그러나 현행법은 개인별 공시의무를 명확히 규정하고 있지 않아 실제로는 임원보수의 총액만을 주주총회의 결의로 정하여 공시할 뿐 임원개인별 지급내역은 공시되지 않고 있어 법 취지에 반하고 공시본래의 목적을 달성하지 못하고 있어 임원별 보수를 사업보고서에 기재토록 법에 명시함으로써 공시 본래의 목적을 회복하려는 취지에서 개정안이 제출되었다.

4.2 상장사협회의 의견

지배주주가 임원보수 결정을 좌우하는 것을 막아 임원의 독립성을 강화하고, 임원 보수를 직무수행에 맞게 적정성과 투명성을 확보하기 위한 차원에서 임원보수의 공개를 위해 법안이 제출되었지만 2009년 4월 상장협은 의견서를 통해 반대 의견을 뚜렷히 했다. 첫째, 우선 임원의 독립성 제고효과가 미미할 것으로 분석하였다. 이사의 보수는 이사회에서 상정한 '이사보수한도 안건'을 주총에서 승인하는 형식으로 결정되기 때문에 사외이사를 의무적으로 선임하고 있는 상장사에서 개별 이사의 보수 결정이 지배주주의 영향력에 좌우될 가능성이 거의 없다고 보았다. 둘째, 이사의 개인별 보수 공개로 인한 부작용을 우려, 과도한 규제라고 지적했다. 이사보수의 하향평준화를 초래, 경영활력을 잃게 하는 요인으로 작용할 것이라는 것이다. 직원에 비해 상대적으로 높은 임원의 보수를 빌미로 직장내 위화감 조성 및 노사갈등 초래로 기업의 경쟁력이 떨어질 것이란 우려감도 나타냈다. 셋째, 개인정보 유출 등 개인의 프라이버시 보호 문제와 상충되는 점을 문제점으로 지적했다. 보수가 공개되지 않는 비상장법인의 임원이나 다른 직종에 종사하는 전문직 종사자들과도 형평에 맞지 않는다는 것이다.

나아가 상장협이 2009년 4월에 실시한 개별임원보수 공개와 관한 설문조사에서 상장사들도 대다수가 반대하는 결과를 발표하였다. 거기에

따르면 134개 상장사가 응답한 설문조사에서 93.3%(125개사)가 개인별 임원 보수의 공개에 반대한다고 응답했고, 6.7%(9개사)만이 찬성하였고, 반대이유로는 사유재산권· 침해 및 개인정보 유출에 대한 우려 가 82.8%(복수응답포함)로 가장 많다. 주총을 통해 적정성과 투명성 감시가 가능하다거나 임직원 및 노사간 위화감 조성이 우려된다는 의견도 각각 64.9%, 61.2%에 달했다.

4.3 경제개혁연대의 의견

2009년 11월 24일 경제개혁연대는 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 개정안에 찬성하는 의견을 국회정무위원회에 제출하였다.[79] 특히 공시반대주장에 대해서 이미 다수의 국가에서 개별 임원보수 공시를 의무화하고 있고, 금융위기 이후 여러 국가에서 임원보수 공시내용을 확대하고, 보수산정체계의 적절성을 높이기 위해 노력하고 있는 점에서 확인 되듯이 임원 개인별 보수와 보수의 구체적 내용을 공개하도록 하는 것은 기업에 부담을 주는 규제라기 보다는 기업경영의 투명성 확보를 통해 기업가치의 증대를 가져올 수 있는 보편타당한 제도라고 판단하였다. 그럼에도 불구하고 재계가 주주총회의 총액한도 사전 승인에 따른 사전 통제의 존재, 위화감 조성과 노사관계 악화, 경영자의 경영의욕저하 및 단기업적 위주의 경영초래, 개인프라이버시 침해 등을 이유로 임원별 보수공시를 반대하고 있다는 점을 지적하면서 이러한 주장은 현행 우리나라 임원보수 공시체계와 그 문제점을 망각하고 임원별 보수공시의 의미와 효과를 호도한다고 하였다. 왜냐하면 개정 법률안이 사후적인 정보만을 포함하고 있어 여타 선진국의 제도개선 노력에 비하면 오히려 그 내용이 미흡할뿐더러 일본처럼 공시내용의 강화를 꾀하는

79) 경제개혁연대, 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 4144)에 대한 의견(2009.11.24.)

등 금융위기 이후 대부분의 국가가 기업 임직원의 보수 산정체계 및 공시관련 규제의 강화를 추진하고 있기 때문이다. 또한 개인의 프라이버시 보호에 대한 사회적 인식 등이 우리나라보다 더욱 엄격한 미국에서도 오래전부터 임원별 보수가 공시되고 있고, 보수책정 기준이나 절차 등이 공시되고 이에 따라 투명하게 보수를 책정한다면 오히려 현존할 수 있는 위화감을 줄일 수 있고, 노사갈등을 사전에 예방할 수 도 있다고 주장하였다. 나아가 보수의 하향평준화와 그로 인한 경영의욕 저하와 관련하여 임원별 보수를 공개하자는 것은 임원의 보수수준을 낮추기 위한 것이 아니라 장기 경영성과와 보수를 연동시킴으로써 임원별 보수 지급내역만을 공시하는 것이 아니라 장기성과 목표 등 그 지급근거도 함께 사전적으로 명백히 공시한다면 그러한 문제는 발생하지 않을 것으로 예상하고, 오히려 높은 보수를 지급하더라도 높은 성과에 대한 보상일 뿐이기에 충분한 정당성을 확보 할 수 있는 것으로 보았다. 마지막으로 보수책정의 기준과 절차를 사전에 정하고 이를 공시하는 것은 상황에 따라 보수의 기준과 절차가 자의적으로 변경되지 않아 객관성이 보장되기에 전문 경영인의 의욕 또한 고취시킬 것으로 예상하였다.

4.4 국회 정무위원회의 검토보고서

개정안에 대해서 임직원간 위화감조성, 개인정보누출, 보수하향평준화에 따른 유능한 인재확보 곤란 등을 이유로 반대하는 견해가 있으나, 국회정무위원회는 2009년 11월 다음과 같은 고려하여 바람직한 개정취지로 사료된다는 검토보고서[80]를 채택하였다.

그 이유로서 첫째, 임원보수의 총액만을 주주총회에서 승인받고 개인별 보수지급액은 이사회에서 정하고 있는 관행을 감안할 때 지배주주 또는 최고경영자가 보수결정과정을 통해 이사회를 지배함으로써 이사

80) 국회정무위원회 금융관계법률안 검토보고서 2009년 11월.

의 주주에 대한 책임성이 약화될 소지가 있고 둘째, 지배주주 등이 이사회 및 경영을 장악하고 있는 회사가 임원인 대주주 등에 대한 이익분배를 배당이 아닌 보수로 지급하는 경우 개별임원에 대한 보수공개를 통해 합리적 보수금액을 초과하는 보수의 지급을 억제하도록 유도하는 효과가 있을 것이고 셋째, 최고경영자를 포함한 개별 임원보수의 공시는 주주의 중요한 회사경영판단의 자료임과 동시에 투자자의 중요한 투자판단자료로서 회사실적 향상을 위한 유능한 임원의 선임, 성과연동형 보상체계구축 등을 도모할 수 있을 것으로 보았다.

5. 삼성전자의 보상위원회 설치

2009년 7월 삼성전자는 이사회내에 등기임원의 보수산정 체계 및 보수한도를 심의하는 보상위원회를 설치하기로 하였다. 지금까지 임원보수 결정은 기업 내부적으로 이루어 졌으며, 이 과정에서 기업 총수의 입김이 강하게 작용했던 것이 사실이다. 반면 보상위원회는 경영진에게 적절한 보상이 이뤄지는지 평가하고 보상 수준을 결정하는 역할을 하게 되며, 보상에 관한 정보가 주주에게 보다 투명하게 공개될 전망이다. 그러나 개별임원의 보수의 공개나 보수의 기준 및 절차까지도 공개한 것이 아니기에 여전히 개선해야할 여지는 있는 것으로 보인다.

6. 은행연합회의 사외이사 모범규준

6.1 모범규준의 주요내용

2010년 1월 25일 이사회를 열고 은행의 지배구조를 개선하기 위해 그리고 시장의 평가를 통해 사외이사의 독립성과 전문성을 간접적으로 통제하기 위하여 “은행과 금융지주회사는 사외이사의 각종 수당과 업무

활동비 같은 보수의 상세 내용을 매년 4월 말까지 공시해야 하며, 사외이사 소속 단체에 낸 기부금과 사외이사의 구체적인 활동 내용도 공시해야 한다"는 내용의 '사외이사 모범규준'을 의결했다. 동 규준의 특징은 사외이사에 대한 공시를 크게 강화했다는 점이다. 그동안 사외이사 보수는 연봉 총액만 공시했었기 때문이다. 그러나 장래에는 각종 수당과 업무활동비 및 업무용차량 제공시 그 내용까지 상세하게 공개하여야 하며, 사외이사에게는 스톡옵션과 같은 성과연동형 보수를 지급하지 못하도록 하였다.[81] 또한 사외이사나 그 가족이 속한 비영리법인에 은행이 기부금을 낸 경우 5년치 내용을 공시해야 하고, 이사회가 열릴 때마다 사외이사가 어떤 이유로 의안에 찬성·반대·기권을 했는지도 공개하여야 한다. 나아가 사외이사가 교육이나 연수에 얼마나 참석했는지에 대한 정보도 공개되어야 한다.

6.2 문제점

이번 모범규준은, 자율규제라는 형식을 취하기는 하였으나, 사실상 감독당국의 의지가 반영된 획일적·강제적 기준이 되어 이에 따른 부작용 및 원칙준수·예외공시 (comply and explain)를 염두에 두었다고 하지만 이러한 원칙을 따를 금융기관이 있을지 의문시된다. 또한, 사외이사들에 대한 보상 문제에서 성과연동형 보상을 완전 금지한 것도 문제이다. 물론 글로벌 금융위기 이후 과도한 성과보상(스톡옵션, 보너스 등)이 초래한 도덕적 해이 문제와 관련해서 비판이 강하게 제기되었지만, 우리나라 은행권 사외이사들에 대한 성과보상제도가 미국, 영국 등과 같은

81) 제20조 ① 은행 등은 사외이사에게 제4장에 따른 책임과 활동의 정도에 따른 보수(수당을 포함한다)를 적정하게 지급하여야 한다. ② 사외이사의 보수를 해당 은행등의 경영성과와 연동하여 지급하여서는 아니된다 ③ 은행 등은 사외이사의 보수를 별표 3이 정하는 바에 따라 정기주주총회일이 속하는 달의 익월 말일까지 공시하여야 한다.

과도한 보상의 문제를 안고 있다고 보기는 어렵다. 오히려 장기적인 성과연동형 보상 시스템의 개선을 통해 사외이사들의 인센티브구조를 올바르게 정렬하는 것이 올바른 방향임을 감안할 때, 아예 성과연동보상을 금지한 이번 모범규준의 내용은 너무 획일적이고 한 가지 측면만을 고려한 과잉대응이라는 비판을 면하기 어려울 것으로 보인다. 그리고 모범규준의 사외이사 보수 및 공시에 관한 규정의 경우, 전체 사외이사 보수 총액과 그 내역, 감사위원회·평가보상위원회·리스크관리위원회 등 하부 위원회 소속 사외이사 보수 총액과 보수 이외의 기타 편익제공 등을 공시하도록 하고 있으나, 모범규준의 도입 취지를 생각한다면 사외이사 뿐만 아니라 사내이사까지 포함한 개인별 보상 내역 공시가 반드시 필요하다고 본다.

7. 소결

먼저 민주노동당 심상정 의원이 제출한 법안과 관련하여 경제단체와 그것을 감시하는 시민단체 그리고 국회 재경위원회 전문위원과 정무위원회의 이사보수의 공개에 대한 견해는 극명하게 갈린다. 의원입법은 과거 증권거래법과 현재의 자본시장과 금융투자업에 관한 법률에서 정한 공시의무의 목적을 회복하기 위하여 그리고 임원보수의 적정성과 투명성을 위하여 이사보수의 개별적인 공개를 그 내용으로 하고 있다. 국회 재경위 전문위원과 정무위원회는 개정안을 긍정적으로 평가하고 미흡한 부분에 대한 방안도 아울러 제시하였다. 그러나 경제관련 단체는 개정안에서 밝힌 입법취지가 충분히 달성되고 있고, 개별 임원에 대한 보수공시가 이루어지면 많은 부작용이 예상된다고 하면서 이사보수의 개별적인 공개를 위한 개정안에 강력히 반대하였다. 이러한 동향과 맞물려 최근의 은행연합회의 모범규준 마련과 삼성전자의 보상위원회 설치 움직임은 가능한 한 자율적인 규제의 형식을 채택하고자 하는 노력을

경주하고 있다는 것을 외부적으로 드러냄으로써 이사보수의 개별적인 공개와 관련된 법률의 개정움직임을 억제하고자 하는 일부 경제계의 고도의 전략이 엿보인다.

Ⅳ. 결론 - 입법론

먼저 독일에서 기업지배구조의 개선과 관련하여 이사보수의 개별적인 공개를 독일기업지배구조규준에 따라서 기업의 자율에 맞겨 두었지만 당시의 세계적인 경제위기와 과다한 이사보수의 지급사례가 발생하자 자율적인 규제만으로는 기업의 투명성을 제고하는데 부족하다는 인식이 지배적이었다. 나아가 독일의 대부분의 주식회사가 기업지배구조규준에 따른 권고를 따르지 않아 입법자가 개입해야 한다는 의견이 급속도로 확대되었고, 그와 동시에 유럽연합의 차원에서도 회원국들에 대한 권고를 통하여 독일에 상응하는 이사보수의 개별적인 공개를 장려한 바, 입법을 주저하던 입법자는 연방의회의 법사위원회에서 제출한 안을 수용한 법률을 제정하게 되었다.

우리나라에서도 이사보수의 개별적인 공개를 위한 법안이 의원입법으로 제출되었으나, 경제관련단체가 입법을 강력하게 반대함으로써 아직 논의조차 이루어지지 못한 실정이다. 오히려 경제관련단체, 은행연합회 그리고 삼성전자의 최근의 움직임은 자율규제를 마련하는 의사를 표현함으로써 입법화논의에 제동을 걸고 있는 실정이다. 그러나 이사보수의 개별적인 공개는 이미 세계적인 추세이고 이에 따르지 못하는 기업은 경쟁에서 뒤쳐질 수 밖에 없다. 결과에 있어서 선진국 혹은 OECD 가입국이 아니라 과정과 제도에서도 그에 버금가는 수준을 유지하여야 할 것이다. 따라서 의원입법의 내용은 반드시 관철되어야 한다.

다만 독일의 예에 비추어 다음과 같은 점에서 보완이 필요한 것으로

여겨진다.

첫째, 개정안에 따르는 경우 개별임원에게 지급된 보수를 사후적으로 사업보고서에 공개하는데 그치게 되므로 임원보수의 공개취지를 확실하게 담보하기 위해서는 주주총회에서 보수한도를 의결하는 경우 임원보수총액이 아닌 개별 임원보수를 의결하도록 상법을 개정하는 것이 보다 근본적인 해결책이라 할 수 있으며, 임원전체의 개별보수를 공개하는 것이 어려운 상황이라면 임원별 보수를 사업보고서에 기재하되, 보수공개의 대상을 대표이사 및 보수액이 큰 상위 몇 명의 임원으로 하는 방안을 추가적으로 검토할 수 있을 것이다.[82)]

둘째, 독일과 마찬가지로 보수의 범위와 책정기준 그리고 책정절차 등도 공개되어야 할 것이다. 재계의 주장처럼 보수는 기업여건, 경영실적, 경영리스크 등 수많은 요건들에 의해서 결정된다. 따라서 동일한 금액의 보수라고 하더라도 동일한 평가를 받아서는 안된다. 따라서 기업의 특수성을 제대로 이해하지 못하고 평가한다면 불필요한 오해만 초래하게 될 것이다. 하지만 이러한 문제는 임원 개인별 보수를 공시하지 않고 평균 보수만을 공시하고 있는 지금도 존재하는 문제이다. 기업의 특수성이 충분히 고려된 보수체계에 대한 적정한 평가를 받기 위해서는 보수책정의 기준이 공시되어야 한다. 임원별 보수와 함께 합리적이고 객관적인 보수 책정 절차와 기준이 공개된다면 임원보수 총액 공개로 되풀이되는 과다보수논란을 잠재울 수 있을 것이다. 또한 보수의 종류와 보수 책정 절차와 기준을 공개하도록 하는 것은 기업으로 하여금 기업의 보수정책시스템에 대한 정비와 객관적 기준 마련의 유인을 제공하고, 기업 대주주의 보수 책정을 통한 이사회 장악을 예방하여 이사의 독립성을 제고할 것이므로 장기적으로 경제 전반의 투명성과 효율성 증대를 가져올 것이다. 이를 위해서는 이번 개정법률안이 국회에서 원안대로 그대로 통과되어 임원별 보수 공시를 가능하게 하고, 차후 기업이 사전

82) 국회정무위원회 금융관계법률안 검토보고서 2009년 11월.

적으로 설정한 장기성과목표의 공시도 의무화하는 내용의 법령개정이 추가적으로 필요할 것이다.[83]

셋째, 원칙준수예외공개의 원칙에 따라서 공개를 하지 않을 경우 회사가 선택할 수 있는 내용도 포함하여야 할 것이다. 즉, 그 준수여부에 대한 설명의무를 부과하는 방법을 채택하는 것이 좋을 것으로 보인다.[84]

넷째, 강행법이긴 하지만 이사의 보수는 회사의 내부적인 문제이다. 즉, 이사의 보수는 주주와 경영진 사이의 문제이다. 따라서 개별이사의 보수를 공개할 것인지를 주주가 판단하게끔하는 것이 옳다고 본다. 예를 들면 "발행주식총수 4분의 3의 결의로 공개를 하지 않을 수 도 있다"는 내용을 포함하면 될 것이다.

이사보수의 공개와 관련하여 앞으로도 계속 논의가 있을 것으로 사료되며, 거기에서는 주주의 권리가 확대될 것이라는 것이 예상될 수 있을 것이다. 이사보수의 개별적인 공개의무는 주주에게 투명성을 제공하기 위해서 더욱더 확대될 것으로 여겨진다. 이러한 변화는 세계적인 추세에 부응하는 것이고, 이것은 모든 기업관련자 즉, 주주 혹은 잠재적인 투자자에게는 보다나은 비교가능성을 제공하여 줄 것이다. 법률의 제정은 경영진에 의한 자의적인 자본의 남용을 방지하는 목적을 가지고, 투자자를 염두에 둔 정보의 제공은 국제적인 수준을 유지하게 하고 궁극적으로는 국제자본시장에서의 우리기업의 경쟁능력을 증가시키게 될 것이다.

(투고일 2010년 4월 23일, 심사일 2010년 5월 12일, 게재확정일 2010년 7월 13일)

주제어 : 이사보수, 이사보수의 공개, 독일기업지배구조규준, 이사보수의 공개에 관한 법률, 자본시장법 일부개정안

83) 경제개혁연대, 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 4144)에 대한 의견, 2009년 11월 24일.

84) 김화진, 주식회사 이사의 보수와 상법 제368조 4항의 해석, 저스티스 통권 제102호, 63면.

참고문헌

1. 단행본

국회정무위원회, 금융관계법률안 검토보고서, 2009.11.

경제개혁연대, 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 4144)에 대한 의견, 2009.11.24.

한국상장사협의회, 개별임원 보수 공개 관련 증권거래법 개정(안)에 대한 의견, 2006.4.

한국상장사협의회 · 한국경영자총협회 · 전국경제인연합회 · 대한상공회의소 · 코스닥상장법인협의회, 개별임원 보수 공시에 대한 의견 -증권거래법 제186조의2 제2항의 개정과 관련하여-, 2006.7.

현성수(수석전문위원), "증권거래법" 일부개정법률안(심상정 의원 대표발의) 검토 보고, 재정경제위원회, 2006.4. "자본시장과 금융투자업에 관한 법률" 일부개정법률안(의안번호 4144), 2009. 3. 12.

Beschlussempfehlung und Bericht (6. Ausschuss), Deutscher Bundestag 15. Wahlperiode, Drucksache 15/5860, 29. 06. 2005.

Empfehlung der Kommission vom 14. Dezember 2004 zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitglieder der Unternehmenleitung bösennotierter Gesellschaften, 2004/913/EG L 385/55.

Empfehlung der Kommission von 30. April 2009 zur Ergänzung der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften.

Empfehlung der EU-Kommission zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften vom 14. 12. 2004, ABlEU Nr. L 385,

Gesetzesbeschluss BR-Dr 451/05, FrakE BT-Dr 15/5577, Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses BT-Dr 15/5860.

2. 논문

김화진, "주식회사 이사의 보수와 상법 제368조 4항의 해석", 「저스티스」, 통권 제102호, 서울대학교 법학연구소.

Baums, Theodor, "Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Transparenz von Vorstandsvergütungen", *ZIP*, 2004.

Kort, Micheal, "Das "Mannesmann-Urteil" im Lichte von § 87 AktG", *NJW* 2005.

Hoffmann-Becking, Micheal, "Rechtliche Anmerkungen zur Vorstands- und Aufsichtsratvergütung", *ZHR*, 2005 (169).

Hohn/Rönnau, "Die Festsetzung (zu) hoher Vorstandsvergütungen durch den Aufsichtsrat - ein Fall für den Staatsanwalt?", *NStZ*, 2004.

[Zusammenfassung]

Gesetzgebungszustand über die Offenlegung der Vorstandsvergütung in Deutschland und Korea

Seong-Suk Jeong*

In Bezug auf die heutige Wirtschaftsreiese ist das Streben nach der Angem essenheit und Transparenz der Vorstandsvergütung ein weltweite Trend. In Deutschland wird zwar vom Deutsche Corporate Governance Kodex, der durch die Selbstorganisation unabhängig von politischer Kraft geschaffen wir d, wurde die Offenlegung der Vorstandsvergütung eingeleitet. Manche Untern ehmen folgen aber nicht der Offenlegung. Daher stehen Stimmen, von der Gesetzgebung zu fordern. Daraus folgt hat der Gesetzgeber das Gesetz zur Offenlegung der Vorstandsvergütung und das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung verabschiedet. Diese Gesetze bezwecken auf das Ver trauen der Anleger und die Verstärkung der Wettbewerbsfähigkeit deutschen Unternehmen in inernationalen Kapitalmarkt.

Dagegen müssen in Korea die Gesamtbezüge der Vorstandsvergütung offe ngelegt werden. Dennoch ist die Offenlegung gar nicht oder nicht vonnständi g. Daher wurde die Änderung des bestehenden Gesetzes gefordert. Teils dage gen Teils dafür. Kürzlich hat Samsung Elektronik hat die Vergütungskommett e eingerichtet und vorbereitet der Bankenverband auf einen Kodex für den außerstenden Vorstand. Dies bedeutet, dass der Wirtschaftsverband gegen

* Rechtswissenschaftliche Fakultät die Youngsan Universität von Korea.

die Gesetgebung spricht. Deshalb geht diese Untersuchung auf das Gesetzgeb ungsprozess und die Gesetzesinhalte ein und wirft den Entwurf zum Gesezgeb ung ein, der auf den Zweck der Offenlegung berücksichtigt.

Stichwö rter : Vorstandsvergütung, Offenlegung der Vorstandsvergütung, Deutscher Corporate Governance Kodex, Gesetz zur Offenlegung der Vorstandsvergütung, Gesetzänderungsentwurf zum Kapitalmarktsrecht