석사학위논문

비상장 법인의 임원 보수 범위
영향요인 연구

-법인세법의 형식, 실질적 기준 현행화를 중심으로-

2025년

한 성 대 학 교 대 학 원

무 역 학 과

국 제 경 영 학 전 공

김 승 환

석사학위논문
지도교수 이정훈

비상장 법인의 임원 보수 범위
영향요인 연구

-법인세법의 형식, 실질적 기준 현행화를 중심으로-
A Study on the Impact of Factors on the Range
of Executive Compensation of Unlisted Firms

2024년 12월 일

한성대학교 대학원

무역학과

국제경영학전공

김승환

석사학위논문
지도교수 이정훈

비상장 법인의 임원 보수 범위
영향요인 연구

-법인제법의 형식, 실질적 기준 현행화를 중심으로-

A Study on the Impact of Factors on the Range
of Executive Compensation of Unlisted Firms

위 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2024년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

무 역 학 과

국 제 경 영 학 전 공

김 승 환

김승환의 경영학 석사학위 논문을 인준함

2024년 12월 일

심사위원장 강명수 (인)

심사위원 김기현 (인)

심사위원 이정훈 (인)

국 문 초 록

비상장 법인의 임원 보수 범위 영향요인 연구

한 성 대 학 교 대 학 원
무 역 학 과
국 제 경 영 학 전 공
김 승 환

임원 보수는 기업의 투명성과 공정성을 나타내는 주요 지표이며, 특히 공시 의무와 외부 통제가 제한적인 비상장기업에서는 자의적 보상과 과도한 보상이 발생하기 쉽다. 이는 기업의 지속가능성에 잠재적 위험을 초래하고 조세 형평성에도 맞지 않는다. 현재의 법인세법은 임원 보수를 규제하기 위해 형식적 요건에 지나치게 의존하고 있어 실제 경영 활동을 반영하는 데 한계가 있을 수 있다.

따라서 본 연구는 현행 임원보수제도와 관련 규제의 문제점을 분석하고 개선 방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이를 통해 비상장기업의 구조적 특성과 공시 환경을 고려한 현실적인 정책대안을 제시하고 임원 보수의 투명성과 공정성을 제고할 수 있을 것으로 기대한다. 또한 임원 보상을 기업의 장기적 지속가능성과 연계하고 조세 형평성을 도모하기 위한 제도적 개선방안을 수립하는 것을 목적으로 한다.

구체적으로 선행연구 I 을 통해 현행 법인세법에서 규정하고 있는 임원 보수의 손금 규제 내용을 적정성, 합리성, 공평성 등의 관점에서 문제점과 개선

방안을 정리하였고, 선행연구Ⅱ에서는 비영리법인의 임원 보수 체계와 관련하여 기존 연구에서 잘 다루어지지 않았던 독립성, 개방성, 지속가능성 등의 관점에서 문제점과 개선 방안을 정리하였다.

본 연구는 법인기업의 임원 보수에 대한 인건비와 배당 간의 구분 문제와 그에 따른 과세 이슈를 다루고 있다. 특히 주주 구조가 1인 또는 가족관계로 구성되어 있으며, 임원도 1인 또는 특수관계자로 구성된 비상장 기업에서 지급되는 보수의 성격과 과도성에 대한 과세당국과의 분쟁을 중점적으로 분석한다. 상법과 세법의 관련 규정을 검토하고, 이들 간의 상충되는 문제점을 지적하였다. 연구 결과, 임원 보수의 정당성과 적법성을 확보하기 위해 기업은 상법상 절차 준수 외에도 보수 결정의 공정성을 위한 추가적인 노력이 필요함을 제안하였다. 과세당국에는 임원 인건비 지급에 대한 세부기준 마련과 사전심사 절차 제도 도입을 통해 기업의 예측가능성을 보호하고 불필요한 조세 분쟁을 줄일 것을 제안하였다.

키워드 : 비상장법인, 임원 보수 범위, 손금 규제, 독립성, 개방성, 지속가능성

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 배경과 목적	1
제 2 장 임원 보수에 대한 일반론	4
제 1 절 임원 보수의 개념과 범위	5
제 2 절 임원 보수의 손금성	7
제 3 장 법인세법상 임원 보수의 손금규제제도의 주요 내용	9
제 1 절 임원 인건비의 손금 규제	10
제 2 절 임원 상여금의 손금 규제	11
제 3 절 임원 퇴직급여의 손금 규제	12
제 4 장 임원 보수 선행연구 I	13
제 1 절 임원 보수의 손금규제제도의 문제점과 개선방안	13
제 2 절 임원 상여금의 손금규제제도의 문제점과 개선방안	18
제 3 절 임원 퇴직급여의 손금규제제도의 문제점과 개선방안	23
제 5 장 임원 보수 선행연구 II	29
제 1 절 임원 보수와 독립성	29
제 2 절 임원 보수와 개방성	35
제 3 절 임원 보수와 지속가능성	41
제 6 장 결 론	49

제 1 절 연구의 결론 및 제언	49
참 고 문 헌	55
ABSTRACT	59

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 배경과 목적

1) 연구의 배경

현대 기업 경영에서 임원 보수는 기업의 투명성과 공정성을 나타내는 핵심 지표로 간주 된다. 이는 단순한 보상 시스템을 넘어 기업 지배구조, 세금 정책, 이해관계자와의 신뢰에 영향을 미치는 중요한 요소이다. 특히 비상장 기업의 경우 임원 보수에 대한 공시의무가 제한적이고 외부 감독 및 통제가 상대적으로 약하기 때문에 과도한 급여 및 자의적 보수 책정과 같은 문제가 더욱 두드러지게 나타날 수 있다. 이는 비상장 기업의 임원 보수 체계가 장기적으로는 기업의 지속가능성을 저해할 수 있는 잠재적 위험을 초래할 수 있다.

현행 법인세법에는 임원 보수를 손금으로 인정할지 여부를 결정하는 규정이 있다. 그러나 이러한 규정은 특히 비상장 기업의 경우 형식적 요건에 지나치게 의존하고 있으며, 정관이나 주주총회의 임원 보수 승인 여부 확인에만 국한되어 있어 실제 경영 상황을 충분히 반영하지 못하게 된다. 비상장 기업은 주주 구성이 제한적이고 지배주주가 주요 의사결정을 독점하는 구조일 가능성이 높기 때문에 자의적인 임원 보상의 위험이 더 크다고 할 수 있다. 이는 조세 형평성을 훼손하고 세수 손실을 초래하며 회사 내외부 이해관계자 간의 불신을 초래할 수 있다.

또한 비상장 기업의 경우 공시 의무가 상장 기업보다는 제한적이기 때문에 임원 보수가 투명하지 않아 외부 이해관계자가 보수 체계의 공정성을 판단하기 어렵게 만든다. 이는 임원 보수가 회사의 실제 성과나 장기적인 지속 가능성과 연계되기보다는 지배주주의 이익을 극대화하는 수단으로 사용될 가능성을 높이게 된다. 이는 내부적으로는 임직원 간 불평등을 심화시키고, 외부적으로는 기업에 대한 신뢰를 약화시키는 부작용이 발생한다.

1) 연구의 목적

임원 보수는 기업의 경영 투명성과 공정성을 나타내는 핵심 지표로, 재무 성과 및 거버넌스는 물론 사회적 신뢰와도 직결된다. 특히 비상장 기업의 경우 제한된 지배구조와 상장 기업보다는 완화된 공시 의무로 인해 임원 보수가 자의적으로 결정될 가능성이 높으며, 이러한 구조적 특성은 기업의 지속가능성과 조세 형평성을 저해하는 주요 요인이 될 수 있다. 이러한 맥락에서 본 연구는 비상장기업을 포함한 임원 보수 체계의 문제점을 분석하고 이를 개선하기 위한 실질적이고 현실적인 방안을 제시하고자 한다.

먼저, 본 연구에서는 현행 법인세법상 임원 보수 손금산입 제도를 살펴보고 제도의 주요 문제점을 정리하고자 한다. 현행 제도는 임원 보수의 적정성을 판단하기 위해 정관 및 주주 총회 승인과 같은 형식적 요건에 지나치게 의존하는 경향이 있다. 이러한 접근 방식은 기업의 실제 경영 상황과 성과를 충분히 반영하지 못하며, 특히 비상장 기업의 과도한 임원 보수를 통제하는 데 한계가 있다. 이러한 규제의 구조적 문제점을 심도 있게 분석하여 기업의 실제 경영 활동과 규제 사이의 간극을 좁힐 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

둘째, 본 연구는 임원 보수에 대한 공정성과 투명성을 높이기 위한 구체적인 방안을 제안하고자 한다. 특히 비상장 기업의 경우 공시 의무가 제한되어 있어 투명성이 부족하기 때문에 주주와 외부 이해관계자가 임원 보수를 평가하기 어렵다. 따라서 임원 보수 책정 과정과 결과를 보다 명확하게 공개하고 공정성과 신뢰를 확보할 수 있도록 공시 제도를 개선하는 방안을 모색하고자 한다. 이를 통해 내부적으로는 공정한 보상 체계를 확립하고, 외부적으로는 이해관계자에게 신뢰를 줄 수 있는 환경을 구축하는 데 기여하고자 한다.

셋째, 본 연구는 임원 보수가 기업의 장기적인 지속가능성에 어떻게 부합할 수 있는지 살펴보고자 한다. 임원의 보수는 단순한 보상이 아니라 회사의 장기적인 전략과 가치 창출에 기여할 수 있도록 설계되어야 하지만, 현재의 임원 보상 시스템은 단기 재무 성과에 지나치게 집중되어 있어 기업이 장기적인 지속가능성을 염두에 두고 의사결정을 내리는 데 한계가 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 임원 보수가 장기적인 성과 지표에 부합하고 기업의 지

속가능한 성장과 가치 창출을 촉진할 수 있도록 구조적 개선을 제안하고자 한다.

마지막으로, 본 연구는 임원 보수와 관련된 제도적 개선을 통해 조세 형평성 증진을 위한 제도적 개선 방안을 제안하고자 한다. 임원 보수는 기업과 임원 간의 이해관계는 물론 조세 제도와의 밀접하게 연관되어 있다. 특히 과도한 임원 보수가 손금으로 인정될 경우 세수 손실이 발생하고 조세 형평성이 훼손될 수 있다. 따라서 조세 정책의 관점에서 임원 보수의 손금 인정 기준의 개선 방안 제언을 통해 기업의 세무 책임성을 높이고 공정한 조세 체계 구축에 기여하고자 한다.

제 2 장 임원 보수에 대한 일반론

기업 임원에 대한 보수는 기업 지배구조의 핵심 요소이며, 기업 가치를 높이고 경영진의 동기를 부여하는 데 중요한 역할을 한다. 이창민, 최한수(2017)는 2014~2015년 국내 임원 보수 데이터를 분석한 결과, 임원 보수가 성과에 민감하지 않고 이사회 의 영향력이 미미하며 대기업의 보수 수준이 높은 경향(재벌 프리미엄)과 그룹 차원의 보수 결정이 존재한다는 사실을 발견했다. 또한 한국 기업에서 임원 보수와 성과의 불연관성을 기업 지배구조의 후진성, 지배주주의 사익 추구, 내부통제의 대리인 비용 감소, 전문경영인 시장의 제한성 등이 원인이라고 해석하였다. 이러한 연구 결과는 국내 상장기업의 임원 보수 결정요인을 분석하고, 향후 국내 기업의 특수성을 고려한 임원 보수체계 개발 연구의 기초를 제공할 것이다.

박정국(2015)는 임원 보수 공시제도의 관점에서 보수체계의 투명성과 적정성을 강조하였다. 보수 공시 대상을 미등기임원으로 확대하고, 정부가 구체적인 산정 기준과 방법을 마련하며, 사외이사를 중심으로 보수위원회 설치를 의무화해 보수 공시의 실효성과 책정 절차의 합리성을 강화할 필요가 있다고 하였다.

김미향(2018)의 연구는 임원보 수 규제의 법적 측면을 분석했다. 자본시장법의 확대로 현행 제도의 실효성 제고를 위해 임원 보수는 금액에 제한 없이 상세하게 공개되어야 하며, 개별 임원의 보수는 주주 승인을 받도록 하여 성과와 보상 간의 연계성을 강화해야 한다고 하였다. 또한 보수를 평가하기 위한 객관적이고 구체적인 기준을 수립하고 이를 상세히 공개할 필요가 있다고 하였다.

이러한 선행연구는 임원 보수가 단순한 금전적 보상이 아니라 지속가능한 성장과 건전한 기업 지배구조를 위한 핵심 메커니즘임을 시사한다. 앞으로 ESG 경영이 강화되고 주주 행동주의가 확대됨에 따라 임원 보수의 구조와 결정 과정에 대한 논의가 더욱 활발해질 것으로 예상된다.

제 1 절 임원 보수의 개념과 범위

1) 임원 보수의 개념

임원 보수는 이사 및 감사가 회사의 업무 집행에 대한 대가로 받는 금전 기타 경제적 이익을 의미한다. 윤민원(2008)은 임원 보수를 "임원의 직무집행에 대한 대가"로 정의하면서, 월급, 연봉, 현물급여 등의 명칭과는 관계가 없으며, 정기적 또는 비정기적으로 지급되는지 여부에 관계없이 회사를 위한 직무 수행에 대한 대가를 모두 포함한다고 하였다.

이각수(2018)의 연구에 따르면, 임원 보수는 정기적·고정적 급여인 기본급과 비정기적·변동적 급여인 성과급으로 크게 구별되어 나뉜다. 기본급은 직무수행의 기본적 대가로서 정기적으로 지급되는 금전을 의미하며, 성과급은 경영성과에 연동하여 지급되는 변동급여를 의미한다.

임원 보수는 임원이 회사에 제공하는 근로의 대가로 지급하는 금전적 보수를 말하며, 법인세법에서는 임원 보수를 급여, 상여, 퇴직급여 등을 포함하는 개념으로 사용된다(이각수, 서희열, 2023). 상법상 임원 보수는 원칙적으로 무상이나 주식회사의 영리를 목적으로 지급하는 것이 일반적이며, 금전으로 한정하지 않고 이사에게 귀속되는 모든 경제적 이익을 포함한다.

법적으로 임원 보수는 상법상 이사의 보수 청구권의 기초가 되는 개념으로, 정관이나 주주 결의에 명시되어 있다. 다만, 직무수행과 직접 관련이 없는 퇴직급여, 공로금 등은 원칙적으로 임원 보수 범위에 포함되지 않는다는 것이 판례의 입장이다.

2) 임원 보수의 범위

임원 보수의 범위는 법적, 회계적 관점에서 다양하게 정의되고 있다. 김동근(2012)은 임원 보수의 범위는 회사를 위한 직무수행의 대가로 지급되는 모든 형태의 보상을 포함한다고 하였다. 이는 급여, 수당, 보너스, 퇴직금, 해고수당 등 명칭이나 지급 빈도에 관계 없이 모든 보상이 포함된다고 할 수 있다. 또한 금전적 보상에 국한되지 않고 궁극적으로 이사에게 귀속되는 모든 형태의 경제적 이익이 포함된다. 그러나 이사가 회사에서 다른 직책을 겸직하는 경우 해당 직책에 대한 급여를 포함할지 여부에 대해서는 학자들의 의견이 나뉘고 있다.

이각수(2018)의 연구에 따르면, 임원 보수는 금전으로만 한정되지 않으며 궁극적으로 이사에게 귀속되는 모든 형태의 경제적 이익을 포함하며, 정기적으로 지급되는지 여부와 관계없이 모든 형태의 보상은 보수로 간주된다고 하였다.

한편, 이각수, 서희열(2023)은 임원 보수의 인식범위를 크게 세 가지로 구분하였다. 첫째, 봉급, 급여, 보수, 세비, 임금, 상여, 수당 및 이와 유사한 성질의 인건비이다. 둘째, 주주총회, 사원총회, 기타 이와 유사한 의결기구의 결의에 따라 지급되는 상여금이다. 셋째, 퇴직으로 인한 퇴직급여이다.

법인세법은 임원 보수의 손금산입에 대하여 직원 인건비와 달리 보다 엄격한 기준을 적용하고 있으며, 특히 이익의 처분에 따른 상여, 급여지급기준을 초과하는 상여, 특수관계 임원에 대한 과도한 보상 등에 대하여 손금산입하도록 규정하고 있다.

이러한 선행연구를 바탕으로 임원 보수의 범위는 급여, 상여금 등 현금성 보상에 국한되지 않고 주식 기반 보상, 퇴직급여, 기타 수당 등을 포함하는 포괄적인 개념으로 이해해야 합니다. 또한 법률 및 회계적 관점에서 임원 보수의 범위를 명확히 이해하는 것은 기업의 보상 체계를 설계하고 공시 의무를 이행하는 데 중요한 근거가 될 수 있다.

제 2 절 임원 보수의 손금성

법인세법상 임원 보수의 손금산입 문제는 과세소득의 계산에 있어 중요한 쟁점이다. 이각수, 서희열(2023)은 임원 보수의 손금규제제도를 체계적으로 분석하여 그 특징과 한계를 제시하였다.

손금은 자본금 또는 출자금의 반환, 잉여금의 처분 및 소득세법에 규정된 경우를 제외하고 법인의 순자산을 감소시키는 거래의 결과로 발생한 비용의 금액을 말한다. 손실 또는 비용은 법인의 사업과 관련하여 발생하거나 지출된 손실 또는 비용이어야 하며 일반적으로 인정되고 관례적이거나 수익과 관련된 것이어야 한다.

성과 급여의 손금산입은 더욱 복잡한 요건을 충족해야 한다. 법인세법 시행령 제43조 제3항에 따르면, 성과급은 경영성이나 근무실적 등에 연동하여 지급하는 임원 급여를 의미하며, 이러한 성과급이 손금으로 인정되기 위해서는 지급 기준이 객관적이고 합리적이어야 한다. 또한 성과급 지급을 위한 구체적인 계산 방법과 지급 시기가 사전에 정해져 있어야 하며, 이러한 기준은 주주총회, 이사회 등의 결의로 확정되어야 한다.

임원 인건비가 손금으로 인정되기 위해서는 업무 관련성, 통상성, 금액의 적정성 등의 요건을 충족해야 한다. 업무 관련성은 해당 비용이 법인의 사업과 직접적인 관련이 있어야 함을 의미하며, 통상성은 해당 업계에서 일반적으로 인정되는 수준이어야 함을 뜻한다. 또한 금액은 과도하지 않고 합리적인 수준이어야 한다(이태로 & 한만수, 2013).

이러한 규정들은 임원 보수의 투명성을 제고하고 과도한 보수 지급을 방지하기 위한 목적을 가지고 있으나, 실제 적용에 있어서는 기업의 특성과 경영환경을 고려한 유연한 해석이 필요할 수 있다.

법인세법에서는 과도한 비용의 손금불산입을 규정하고 있다. 특히 지배주주에 대한 과도한 보상, 이익처분으로 인한 상여금, 급여 지급 기준을 초과하는 상여금은 손금으로 인정하지 않는다. 이는 임원 인건비의 합리성을 판단하는 기준이 된다.

반면, 비상장 중소기업의 경우 객관적인 급여 지급 기준이 없어 과다보수를

판단하기 어려울 수 있다. 따라서 형식적 기준이 아닌 실질적 기준에 따라 금액의 합리성을 판단할 필요가 있다.

결론적으로 임원 인건비의 손금을 인정받기 위해서는 업무 관련성, 통상적 과정, 금액의 상당성 요건을 종합적으로 고려해야 한다. 특히 지배주주에 대한 과다보수나 이익 처분성 상여금에 대해서는 엄격한 기준이 적용되며, 실질과 형식을 모두 고려한 판단이 필요하다. 이를 통해 조세회피를 방지하고 공정한 과세 기준을 확립할 수 있다.

제 3 장 법인세법상 임원 인건비의 손금규제제도의 주요 내용

법인세법상 임원 보수의 손금규제제도는 정기급여, 성과 급여, 퇴직급여로 구분하여 각각의 손금산입 요건을 규정하고 있다. 이러한 규제는 법인의 부당한 조세회피를 방지하고 과세 형평성을 확보하기 위한 제도적 장치로 기능한다.

정기급여의 경우, 정관 또는 주주총회, 사원총회에서 결정된 급여 한도 내의 금액만을 손금으로 인정하고 있다. 특히 특수관계인인 임원에 대한 급여는 법인의 수익이나 업무량 등에 비추어 부당하게 과다한 경우 손금산입이 제한된다. 이는 특수관계인 간의 부당한 이익분여를 방지하기 위한 규정이다.

성과급여의 손금산입은 더욱 엄격한 요건을 충족해야 한다. 성과급이 손금으로 인정되기 위해서는 지급 기준이 객관적이고 합리적이어야 하며, 성과급 지급을 위한 구체적인 계산 방법과 지급 시기가 사전에 정해져 있어야 한다. 또한 이러한 기준은 주주총회, 이사회 등의 결의로 확정되어야 한다.

퇴직급여의 경우, 임원의 퇴직급여 손금산입 한도가 정해져 있으며, 이는 임원의 계속 근속연수와 평균임금 등을 고려하여 산정된다. 한도를 초과하는 금액은 손금불산입 처리되며, 이는 과다한 퇴직급여 설정을 통한 조세회피를 방지하기 위한 규정으로 이해된다.

이러한 법인세법상 임원 인건비 손금규제제도는 기업의 자의적인 임원 보수 책정을 제한하고, 조세회피를 방지하는 기능을 수행하고 있다. 다만 실무적으로는 정기급여의 부당과다 판단기준이 모호하고, 성과 급여의 사전확정요건이 지나치게 엄격하며, 퇴직급여 손금산입한도 계산 방식이 복잡하다는 문제점이 지적되고 있다.

본 연구에서는 이들 임원 보수 중 인건비와 상여금, 퇴직급여에 대하여 법인세법상의 손금산입규제제도에 대하여 검토코자 한다.

제 1 절 임원 인건비의 손금 규제

임원 인건비의 손금 규제는 법인의 조세회피를 방지하고 과세 형평성을 확보하기 위한 제도적 장치로서, 법인세법은 임원에 대한 급여를 정기급여, 성과급여, 퇴직급여로 구분하여 각각의 손금산입 요건을 규정하고 있다. 이각수, 서희열(2023)의 연구는 법인세법상 임원 인건비의 손금규제제도를 체계적으로 분석하고 있다.

정기급여는 정관이나 주주총회, 사원총회의 결의로 결정된 급여 한도 내의 금액만이 손금으로 인정된다. 특히 특수관계인인 임원에 대한 급여는 법인의 수익이나 업무량에 비해 부당하게 과다한 경우에는 손금산입이 제한된다. 이는 법인세법 제52조에서 규정하는 부당행위계산부인 규정의 적용을 받게 되며, 특수관계인 간의 부당한 이익분여를 방지하기 위한 것이다.

성과급여의 손금산입은 더욱 엄격한 요건을 충족해야 한다. 경영 성과나 근무 실적 등과 연동된 객관적이고 합리적인 지급 기준이 필요하며, 구체적인 계산 방법과 지급 시기가 사전에 정해져야 한다. 또한 이러한 기준은 주주총회나 이사회 결의로 확정되어야 하며, 이는 법인세법 제19조의 요건을 충족해야 한다.

퇴직급여는 임원의 계속 근속연수와 평균임금 등을 고려하여 손금산입한도가 정해진다. 이는 법인세법 제33조에 근거하며, 한도를 초과하는 금액은 손금불산입 처리된다. 특히 퇴직소득세 부담을 회피하기 위해 재임 중인 임원의 퇴직급여를 과다하게 설정하는 것을 제한하고 있다.

이러한 임원 인건비 손금규제제도는 정기급여의 경우 정관 등에서 정한 범위 내에서만 손금으로 인정하고, 성과급여는 객관적이고 합리적인 기준에 따라 사전에 확정된 경우에만 손금산입을 허용하며, 퇴직급여는 법정 한도 내에서만 손금산입을 인정하는 등 체계적인 규제 체계를 갖추고 있다. 이는 법인의 자의적인 임원 보수 책정을 제한하고, 조세회피를 방지하는 기능을 수행하고 있다.

제 2 절 임원 상여금의 손금 규제

이각수, 서희열(2023)과 이각수(2018)의 연구는 임원 인건비의 손금 규제가 법인의 조세회피를 방지하고 과세 형평성을 확보하기 위한 중요한 제도적 장치임을 강조한다. 법인세법은 임원에 대한 급여를 정기급여, 성과급여, 퇴직급여로 구분하여 각각의 손금산입 요건을 규정하고 있다.

정기급여의 경우, 정관이나 주주총회, 사원총회의 결의로 결정된 급여 한도 내의 금액만이 손금으로 인정된다. 특히 특수관계인인 임원에 대한 급여는 법인의 수익이나 업무량에 비해 부당하게 과다한 경우에는 손금산입이 제한된다. 이는 법인세법 제52조의 부당행위계산부인 규정이 적용되며, 특수관계인간의 부당한 이익분여를 방지하기 위한 것이다.

성과급여의 손금산입은 더욱 엄격한 요건을 충족해야 한다. 경영 성과나 근무 실적 등과 연동된 객관적이고 합리적인 지급 기준이 필요하며, 구체적인 계산 방법과 지급 시기가 사전에 정해져야 한다. 또한 이러한 기준은 주주총회나 이사회에 의해 결정되어야 하며, 법인세법 제19조의 요건을 충족해야 한다.

퇴직급여는 임원의 계속 근속연수와 평균임금 등을 고려하여 법인세법 제33조에 따라 손금산입한도가 정해진다. 한도를 초과하는 금액은 손금불산입 처리되며, 특히 퇴직소득세 부담을 회피하기 위해 재임 중인 임원의 퇴직급여를 과다하게 설정하는 것을 제한하고 있다.

이러한 임원 인건비 손금규제제도는 법인의 자의적인 임원 보수 책정을 제한하고 조세회피를 방지하는 기능을 수행한다. 특히 주목할 점은 정기급여는 정관 등에서 정한 범위 내에서만 손금으로 인정되고, 성과급여는 객관적이고 합리적인 기준에 따라 사전에 확정된 경우에만 손금산입이 허용되며, 퇴직급여는 법정 한도 내에서만 손금산입이 인정된다는 것이다.

이와 같은 체계적인 규제는 법인세 과세표준 산정의 객관성과 공정성을 확보하는 데 기여하고 있다. 또한 특수관계인에 대한 과다보수 지급을 통한 조세회피를 방지하고, 기업의 투명한 보상 체계 구축을 유도하는 역할을 하고 있다.

제 3 절 임원 퇴직급여의 손금 규제

이각수, 서희열(2023)과 이각수(2018)의 연구는 법인세법상 임원 퇴직급여의 손금 규제가 조세회피 방지와 과세 형평성 확보를 위한 중요한 제도적 장치임을 강조한다. 법인세법은 임원 퇴직급여의 손금산입 한도를 임원의 계속 근속연수와 평균임금을 기준으로 규정하고 있으며, 이를 초과하는 금액은 손금불산입 처리된다.

이승희(2016)는 기업 임원의 퇴직급여 현황을 분석하면서, 특히 재벌 총수 일가의 과도한 퇴직급여 수령이 사회적 문제가 되고 있음을 지적한다. 이는 법인세법 제33조의 퇴직급여 손금산입 한도 규정이 있음에도 불구하고, 특수관계인인 임원에 대한 과도한 퇴직급여 지급이 여전히 발생하고 있음을 보여준다.

김종일(2009)은 임원 퇴직급여의 손금산입 한도가 일반 근로자와 달리 엄격하게 적용되는 것은 임원의 영향력을 고려한 규제라고 설명하며, 임원의 퇴직소득세 회피를 방지하기 위해 재임 중 과도한 퇴직급여 설정을 제한할 필요성을 강조하였다.

법인세법상 임원 퇴직급여 손금 규제의 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 정관이나 주주총회의 결의로 결정된 퇴직급여 한도 내에서만 손금산입이 인정된다. 둘째, 특수관계인인 임원의 경우 더욱 엄격한 검증이 요구되며, 과도한 퇴직급여는 부당행위계산부인 규정의 적용을 받는다.

이러한 임원 퇴직급여 손금 규제는 법인의 자의적인 퇴직급여 책정을 제한하고 조세회피를 방지하는 기능을 수행한다. 특히 특수관계인인 임원에 대한 과도 퇴직급여 지급을 통한 부당한 이익분여를 차단하고, 기업의 투명한 퇴직급여 체계 구축을 유도하는 역할을 한다.

또한 퇴직급여 손금 규제는 임원의 근속연수와 평균임금을 기준으로 객관적인 한도를 설정함으로써, 퇴직급여 산정의 합리성과 공정성을 확보하는 데 기여하고 있다. 이는 궁극적으로 조세 정의 실현과 과세 형평성 제고라는 법인세법의 기본 목적을 달성하는 데 중요한 역할을 하고 있다.

제 4 장 임원 보수 선행연구 I

제 1 절 임원 인건비 손금규제제도의 문제점과 개선 방안

법인세법상 임원 인건비에 대한 손금 규제는 기업의 사업 활동 과정에서 발생하는 임원 보수의 세금 처리에 상당한 영향을 미치게 된다. 이러한 규정은 기업이 임원 보수를 적정하게 책정하도록 하고, 세법을 준수하는 방식으로 운영되도록 장려하는 인센티브 역할을 하게 된다. 그러나 현재 법인세법에서 규정한 임원 인건비의 손금 산입 기준은 다양한 측면에서 문제가 있으며, 이에 따라 기업들은 불합리한 제한을 받고 있다. 따라서 본 논문에서는 현행 임원 인건비 손금규제제도의 문제점과 개선 방안에 대한 선행연구를 정리하였다.

1) 임원 인건비 손금규제제도의 문제점

현행 법인세법상 임원 손금규제제도는 정기급여, 성과급여, 퇴직급여로 구분하여 각각의 손금산입 요건을 규정하고 있으나, 여러 가지 문제점이 지적되고 있다. 이각수, 서희열(2023)과 이각수(2018), 김재승(2013)의 연구는 임원 손금규제제도의 주요 문제점을 체계적으로 분석하고 있는데, 이들의 연구를 종합한 문제점을 다음과 같이 정리할 수 있다.

현행 법인세법 제26조와 시행령 제43조는 임원 보수의 과다성을 판단하기 위해 정관과 주주총회 승인을 중심으로 한 형식적 요건에 지나치게 의존하고 있다. 그러나 보수의 실질적 적정성을 평가하기 위한 객관적이고 명확한 기준이 부재하여, 조세분쟁 발생 시 예측 가능성이 낮고 규제의 실효성이 저하되는 한계가 존재한다.

특히 동일 직위 임원과의 비교를 요구하는 현행 규정은 현실적으로 적용이 어렵다. 비교 대상이 부재하거나 지배주주의 독특한 직무 특성으로 인해 적절한 비교 자체가 불가능한 경우가 많으며, 형식적 비교가 실질적 평가로 이어

지지 못하는 사례가 빈번하다.

통상성과 금액 상당성의 기준 역시 불명확하다. 법인세법 제19조 제2항은 통상적 손비를 요구하지만, 퇴직급여와 같은 항목에서 유사 업종 및 직책 간의 명확한 비교 기준이 마련되지 않아 과다보수 여부를 객관적으로 판정하기 어려운 구조적 문제를 안고 있다.

또한, 공시제도의 미흡은 비등기임원이나 실질적인 경영권을 가진 자의 보수를 공시 대상에서 제외하여, 투명성과 외부 감시 기능을 약화시키고 있다. 이러한 불투명성은 조세 형평성과 기업 책임성을 훼손할 가능성을 높인다.

비상근 임원의 보수 규정 또한 명확한 판단 기준이 부재한 상황에서 상근 임원보다 우대되는 문제가 발생하고 있다. 지배주주가 합리적 근거 없이 자의적으로 고액의 보수를 결정할 가능성이 높으며, 이는 숨은 이익 처분으로 작용하여 법인세 부담을 감소시키는 결과를 초래한다.

결론적으로, 현행 임원 보수 손금규제 제도는 형식적 요건에 치중하고 실질적 평가 기준이 결여되어 있어, 과다보수를 효과적으로 규제하지 못하고 있으며, 이는 조세 형평성과 기업 투명성을 저해하는 주요 원인으로 작용하고 있다.

2) 임원 인건비 손금규제제도의 개선방안

현행 법인세법상 임원 인건비 손금규제제도의 문제점을 해결하기 위해 다양한 개선 방안이 제시되고 있다. 이각수, 서희열(2023)과 이각수(2018), 김재승(2013)의 연구는 임원 손금규제제도의 개선 방안을 체계적으로 제시하고 있는데, 이들의 연구를 종합한 개선 방안을 다음과 같이 정리할 수 있다.

가) 구체적 평가 기준의 마련

임원 보수의 객관성과 합리성을 확보하기 위해 유사 업종 및 직책과 비교 가능한 평가 기준을 마련해야 한다. 이를 위해 미국의 Elliotts 사건에서 제시된 역할, 유사 회사의 보수 수준, 회사 특성, 이해관계 상충 여부, 일관성 있는 급여정책 등 5가지 평가 요소와, Mayson 사건에서 제시된 직원의 자격, 직무 범위, 사업 규모, 보수와 매출·이익의 비율, 경제 상황 등 9가지 평가 요소를 참고할 필요가 있다. 또한, 보수가 유사 업종 및 직위의 시장가격을 초과할 경우 이를 이익 처분으로 간주하는 기준을 설정하고, 상여금 지급 기준은 성과 산정 기준을 명확히 하며 일관성을 유지해야 한다. 외부 전문가의 시장 평가를 통해 보수의 적정성을 판단할 수 있는 체계를 마련하는 것도 필요하다.

나) 통상성과 금액 상당성 강화

보수의 통상성을 판단하기 위한 객관적 기준과 합리성을 명확히 설정하는 한편, 금액 상당성을 보완하기 위해 비교 대상을 확대해야 한다. 과거 지급된 보수, 회사 규모, 업종별 특성, 급여 정책 등을 종합적으로 고려하며, 업계 평균 및 직위별 표준 보수를 참조하여 임원 보수의 상한선을 설정할 필요가 있다. 초과 보수에 대해서는 과세 기준을 마련하여 보수의 적정성을 평가할 수 있는 근거를 강화해야 한다.

다) 성과 연계 강화

임원 보수는 기업의 성과와 명확히 연계되어야 하며, 성과지표를 기준으로 보수를 산정하는 체계를 구축해야 한다. 이러한 성과 기반 보수는 산출 기준과 과정을 투명하게 공개하고 일관되게 관리함으로써, 이해관계자와 외부 감시 기관의 신뢰를 높일 수 있다.

라) 공시 및 투명성 제고

보수 산정 기준과 지급 금액의 상세한 공시를 통해 투명성을 제고할 필요가 있다. 이를 위해 비등기 임원을 포함한 임원 보수 공시 대상을 확대하고, 상세한 보수 항목 및 산정 근거를 공시하도록 의무화해야 한다. 이러한 공시는 외부 이해관계자에 의한 감시를 강화하고, 보수 책정의 공정성을 확보할 수 있는 수단이 될 것이다.

마) 과세당국의 역할 강화

과세당국은 축적된 데이터를 기반으로 임원 보수 적정성을 평가하기 위한 법적 평가 요소를 입법적으로 제시해야 한다. 또한, 기업이 보수 책정 전 과세당국의 검토를 받을 수 있는 사전 검토 제도를 도입함으로써 조세 분쟁을 사전에 예방하고 예측 가능성을 높여야 한다.

바) 국제적 사례의 활용 및 도입

미국, 영국 등 주요 국가의 규제 사례를 참고하여 국내 임원 보수 손금 규제에 객관적이고 합리적인 기준을 도입할 필요가 있다. 예컨대, 미국의 Elliotts 사건에서 제시된 평가 모델과 일본의 규제 사례를 국내 실정에 맞게 변형하여 적용함으로써, 국내 규제를 국제적 기준과 조화시킬 수 있다.

사) 비상근 및 비등기 임원 규정 개선

비상근 임원의 과다 보수를 판단하기 위한 기준을 마련하고, 실질적 업무 수행에 따라 보수를 평가하는 체계를 강화해야 한다. 또한, 비등기 임원의 보수를 포함하여 공시 대상을 확대함으로써 보다 투명한 보수 관리가 이루어질 수 있도록 해야 한다.

아) 규제 실효성과 절차 병행 강화

보수 규제의 실효성을 강화하기 위해 형식적 요건을 넘어 보수 책정 과정의 실질적 타당성을 검토하는 절차를 마련해야 한다. 나아가 보수의 경제적 기여도를 평가하는 실질적 규제 체계를 도입하여 보수 책정의 합리성과 공정성을 확보해야 한다. 이러한 절차적 규제와 내용적 규제를 병행함으로써 임원 보수 규제의 실효성을 제고할 수 있다.

자) 소결

이러한 개선방안들은 임원 손금규제제도의 실효성과 공정성을 제고하고, 기업의 효율적인 보상체계 운영을 지원하는데 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 다만, 이러한 개선방안들을 실행하는 과정에서 기업의 자율성과 과세행정의 효율성이 조화를 이룰 수 있도록 신중한 접근이 필요할 것이다.

제 2 절 임원 상여금 손금규제제도의 문제점과 개선 방안

1) 임원 상여금 손금규제제도의 문제점

임원 상여금의 손금규제제도는 법인세법에서 중요한 과세 요소로 다루어지고 있으나, 여러 가지 문제점이 지적되고 있다. 황남석(2013), 이각수(2018), 이각수, 서희열(2023)의 연구는 임원 상여금 손금규제제도의 주요 문제점을 체계적으로 분석하고 있는데, 이들의 연구를 종합한 문제점을 다음과 같이 정리할 수 있다.

가) 법인세법과 상법 간의 충돌

현행 법인세법 제20조 제1호는 잉여금 처분에 따른 임원 상여금 지급을 예외적으로 허용하고 있으나, 이는 상법과 충돌하는 문제가 있다. 상법은 이익잉여금처분계산서를 통해 잉여금을 주주에게 배당하는 것을 원칙으로 규정하며, 이익잉여금처분계산서에 임원 상여금 항목을 포함하지 않는다. 이러한 법적 불일치는 잉여금 처분을 통한 임원 상여금 지급의 실효성을 의문케 하며, 기업 실무에서도 이를 인정하지 않는 구조적 문제를 야기한다.

나) 이익처분과 잉여금처분 개념의 불명확성

법인세법 시행령 제43조 제1항의 "이익처분"이 법인세법 제20조 제1호에서의 "잉여금 처분"과 동일한 개념인지에 대한 논란이 지속되고 있다. 판례는 이 두 개념을 동일시하거나 별개의 개념으로 해석하기도 하여 일관성이 부족하다. 특히 "형식적 이익처분"과 "실질적 이익처분" 간의 구분이 명확하지 않아 법적 혼란과 실무적 혼동을 초래하고 있다. 이러한 개념적 불명확성은 규정의 적용 범위와 적정성 판단에 어려움을 가중시킨다.

다) 급여지급 기준의 형식적 문제

임원 상여금의 손금산입 기준으로서 법인세법은 정관, 주주총회, 이사회 결의 등 형식적 절차를 강조하고 있으나, 이러한 기준의 실질적 타당성에 대한 규정은 부재하다. 현행 규정에서는 급여지급기준이 형식적으로 적법하게 정해졌다면, 그 내용이 과도하거나 부적절하더라도 손금산입이 인정된다. 이는 기본 보수의 정당성, 상여금 지급의 합리적 비율 등 실질적 판단 요소를 무시하고, 과도한 상여금 지급 가능성을 열어두는 구조적 문제를 안고 있다.

라) 상여금 과다 지급에 대한 규제 미비

법인세법은 급여지급기준 초과 지급분에 대해 손금불산입 규정을 두고 있으나, 급여기준 자체의 적정성을 판단할 구체적 규정은 부재하다. 특히, 소수 지배주주가 기업 의사결정을 좌우하는 국내 기업 구조에서 형식적 규정을 악용해 과도한 상여금을 지급할 가능성이 높다. 이러한 구조적 문제는 경제적 기여도를 평가하지 않고 형식적 절차만으로 손금 여부를 판단하는 비효율적 결과를 초래한다.

마) 실질적 이익처분 개념의 부당한 적용

판례에서는 형식적 이익처분이 없더라도, 잉여금이 사외유출된 경우 이를 실질적 이익처분으로 간주하여 손금불산입하는 경향이 있다. 이는 형식적 절차의 중요성을 약화시키며, 규정의 본래 취지와 어긋난다. 실질적 이익처분 개념을 과도하게 적용하면, 모든 상여금 지급이 이익처분의 범주에 포함될 가능성이 있어 규정의 적용 범위에 혼란을 초래한다.

바) 실무와 법적 규정의 괴리

기업 실무에서는 상여금을 비용으로 계상하여 처리하고 있으나, 법인세법은 잉여금처분 방식을 전제로 규정하고 있어 현실과 법적 규정 간의 괴리가 존재한다. 이러한 차이는 회계 처리와 세무 처리의 불일치로 이어지며, 기업의

실무적 부담을 가중시킨다.

2) 임원 상여금 손금규제제도의 개선 방안

임원 상여금 손금규제제도의 문제점을 해결하기 위한 다양한 개선 방안이 제시되고 있다. 황남석(2013), 이각수(2018), 이각수, 서희열(2023)의 연구는 임원 상여금 손금규제제도의 주요 개선 방안을 체계적으로 제시하고 있는데, 이들의 연구를 종합한 개선 방안을 다음과 같이 정리할 수 있다.

가) 잉여금 처분에 의한 상여금 손금불산입 규정의 삭제

현행 상법 및 회계 실무는 잉여금 처분을 통한 임원 상여금 지급을 인정하지 않으며, 법리적으로도 잉여금 처분에 의해 임원 상여금을 손비로 계상하는 것은 불가능하다. 그러나 법인세법 제20조 제1호는 이러한 현실과 상반되게 잉여금 처분을 통한 임원 상여금 지급이 가능하다는 전제를 두고 있다. 이는 실효성을 결여한 규정으로, 2018년 일본이 법인세법 제35조 제3항을 삭제하여 유사 규정을 폐지한 사례를 참고할 필요가 있다. 잉여금 처분을 통한 성과급 지급이 근본적으로 불가능한 현실을 반영하여, 해당 규정을 삭제하거나 별도의 손금산입 규정을 마련해야 할 것이다.

나) 이익처분 개념의 명확화

법인세법 시행령 제43조 제1항의 "이익처분"은 상법상 이익잉여금 처분과 구별되어야 한다. 상법은 미처분이익잉여금의 사외유출을 주주 배당 형식으로만 인정하며, 임원 상여금 지급은 허용하지 않는다. 따라서 "이익처분"은 형식적 절차를 따른 이익잉여금 처분이 아닌, 사실상 이익처분을 의미한다고 명확히 규정해야 한다. 이는 국세기본법의 실질과세 원칙에 부합하며, 법적 안정성과 실무적 예측 가능성을 높이는 방안이 될 것이다. 특히, 주주이면서 임원인 경우에는 이익처분을 배당으로 간주할 수 있도록 법적 보완이 필요하다.

다) 급여지급 기준의 실질적·형식적 기준 병행

임원 상여금의 손금산입 여부를 결정하는 급여지급 기준은 형식적 요건과 실질적 기준이 병행되어야 한다. 현재 급여지급 기준은 정관, 주주총회, 이사회 결의 등 형식적 요건 충족에 초점을 맞추고 있으나, 이는 급여지급 기준의 내용적 타당성을 담보하지 못한다. 소수 지배주주가 의사결정을 독점하는 기업 환경에서 성과평가를 구체화하고, 숨은 배당 형태로 이익이 처분되지 않도록 실질적 기준을 강화할 필요가 있다.

일본은 급여의 실질기준과 형식기준 중 낮은 금액을 손금 인정 기준으로 삼고 있으며, 이러한 사례는 국내 법인세법의 개선에 유용한 참고가 될 수 있다. 이를 통해 형식적 기준과 실질적 기준이 동시에 충족되도록 법적 개정이 이루어져야 한다.

라) 상여금 유형별 구체적 기준 마련

일본은 상여금을 정기 동액급여, 사전 확정 신고급여, 이익 연동 급여로 구분하여 법적으로 명시하고 있다. 국내에서도 상여금의 구체적 유형과 손금 인정 기준을 법적으로 규정하여 자의적 해석을 방지할 필요가 있다. 각 유형별로 범위와 배율을 명확히 설정함으로써 상여금 손금 규제의 공정성과 일관성을 제고해야 한다. 이를 통해 상여금의 적정성을 판단할 수 있는 객관적인 기준을 마련할 수 있을 것이다.

마) 실질적 이익처분 개념의 적용 제한 및 규정 정비

실질적 이익처분 개념은 조세회피 행위를 방지하기 위한 수단으로 사용되지만, 형식적 이익처분이 없는 경우에도 상여금을 손금불산입 대상으로 간주하는 문제를 야기할 수 있다. 특정 지출의 손금 여부는 지출의 성격에 따라 판단되어야 하며, 그 재원이나 회계처리 방식에 따라 결정되어서는 안 된다.

따라서 실질적 이익처분 개념의 남용을 제한하고, 부당하거나 과도한 상여금에 대한 손금불산입 규정을 세분화하여 정비해야 한다. 일본 사례를 참고하여 상여금 손금 인정 기준에 관한 세부 규정을 도입함으로써 법적 안정성과 예측 가능성을 높이는 방안을 고려할 필요가 있다.

바) 소결

임원 상여금 손금 규제 제도는 상법과 회계 기준, 법인세법 간의 불일치와 형식적 요건에만 치우친 문제를 내포하고 있다. 이를 개선하기 위해서는 잉여금 처분 규정 삭제, 이익처분 개념 명확화, 급여지급기준의 실질적 기준 강화, 상여금 유형별 기준 도입 등 구체적이고 합리적인 방안을 마련해야 한다. 이러한 개선은 법적 명확성과 실효성을 제고하며, 조세 정의 실현에 기여할 것으로 기대된다.

제 3 절 임원 퇴직급여의 손금규제제도의 문제점과 개선방안

1) 임원 퇴직급여의 손금규제제도의 문제점

법인세법과 소득세법은 임원의 퇴직급여에 대한 손금규제제도를 규정하고 있으나, 여러 가지 문제점이 지적되고 있다. 이승희(2016)와 이각수, 서희열(2023)의 연구는 임원 퇴직급여 손금규제제도의 주요 문제점을 체계적으로 분석하고 있는데, 이들의 연구를 종합한 문제점을 다음과 같이 정리할 수 있다.

가) 형식적 지급 기준에 따른 과도한 퇴직급여 지급

현행 법인세법은 퇴직급여를 정관이나 주주총회 결의에 따른 지급 규정에 근거하여 지급할 것을 요구하고 있으나, 지급 기준의 실질 내용에 대해서는 구체적인 제한이나 검토가 이루어지지 않고 있다. 형식적 절차를 충족하면 손금 인정 여부를 결정하는 현 제도는 과도한 퇴직급여 지급을 허용하는 결과를 초래한다.

실무와 판례에서도 비록 형식적 절차를 온전히 갖추었다 하더라도, 지급된 퇴직급여가 사회적 통념에 비추어 과도하다고 판단될 경우 손금불산입 대상으로 간주하고 있다. 그러나 과도 여부를 판단할 수 있는 객관적이고 구체적인 기준은 부재하다.

특히 대표이사와 기타 임원 간의 과도한 차등 지급(예: 대표이사 20배, 기타 임원 5배)은 건전한 사회 통념에 어긋나는 것으로 간주될 수 있으며, 이 경우 법인세법 제52조 부당행위 계산부인 규정이 적용되어 손금불산입 처리된다. 이는 특정 임원을 위한 임의적 규정을 문제시하며, 지급 기준의 형식뿐 아니라 내용적 합리성도 요구하고 있음을 시사한다.

나) 퇴직급여 지급기준 부재 시의 문제

정관 등에 퇴직급여 산정 기준이 명시되지 않은 경우, 퇴직 전 1년간 총급여액의 1/10에 근속연수를 곱하여 퇴직급여를 산출하도록 규정하고 있다. 이 기준은 국가가 정한 기본 배율로 간주되며, 기업에서는 이를 그대로 집행하여 과도한 퇴직급여 지급이 발생할 가능성이 크다. 그러나 지급 배율의 적정성에 대한 논의는 이루어지지 않고 있으며, 공적 배율 설정 등 공평과세 관점에서의 검토가 부족하다. 이는 임원 퇴직급여 지급의 형평성과 공정성을 저해할 수 있다.

다) 대기업 및 지배주주 임원의 퇴직급여 과다 문제

대기업 지배주주 임원의 퇴직급여는 높은 월평균 급여, 높은 지급배율, 긴 근속연수 등으로 인해 과도하게 산출된다. 특히 다수 계열사에 임원으로 등재된 경우, 여러 법인으로부터 퇴직급여를 중복 수령하여 퇴직급여 총액이 더욱 증가한다.

퇴직금 제도가 본래 생계 보조 또는 노후 대책의 목적으로 설계되었음을 고려할 때, 지배주주 임원에게 동일한 방식으로 적용하는 것은 적절하지 않다는 논란이 제기된다.

또한 지배주주 임원은 경영에 참여하여 초과이윤 발생 시 주가 상승과 배당을 통해 이익을 얻는 잔여재산청구권자이다. 이들의 고액 퇴직급여는 사익 추구의 한 형태로 간주될 수 있으며, 이는 조세형평성을 심각하게 훼손하는 문제를 야기한다.

라) 과세 형평성과 공정성의 결여

과도한 퇴직급여나 퇴직위로금은 소득세법상 임원퇴직소득한도 규정에 따라 근로소득으로 과세될 수 있으나, 근로소득과 퇴직소득 간 세율 차이로 인해 여전히 조세형평성 문제가 발생한다.

또한 전문경영인과 재벌 총수 일가 임원의 퇴직급여 격차는 형평성을 저해하는 구조적 문제로 남아 있다. 이는 임원 간 급여 수준의 격차가 퇴직급여 격차로 이어지는 결과로, 공정성과 합리성을 확보하기 위한 개선이 필요하다.

2) 임원 퇴직급여의 손금규제제도의 개선방안

현행 법인세법상 임원 퇴직급여 손금규제제도의 문제점을 해결하기 위해 다양한 개선방안이 제시되고 있다. 이승희(2016)와 이각수, 서희열(2023)의 연구는 임원 퇴직급여 손금규제제도의 주요 개선방안을 체계적으로 제시하고 있는데, 이들의 연구를 종합한 개선 방안을 다음과 같이 정리할 수 있다.

가) 형식적 지급기준에 따른 과도한 퇴직급여 지급 방지

현행 퇴직급여지급규정은 형식적 절차를 충족하는 경우 손금 인정 여부를 결정하도록 하고 있으나, 이는 과도한 퇴직급여 지급을 허용하는 결과를 초래하고 있다. 퇴직급여 규정에는 일관성, 계속성, 반복성을 확보하는 구체적이고 합리적인 평가 요소를 반영해야 하며, 특정 임원을 위한 규정 신설을 금지하고 불특정 다수를 대상으로 한 일반적인 지급배율을 명문화해야 한다.

특히, 특수관계 사용인에게 지급되는 퇴직급여 중 부당하게 고액인 금액은 손금산입에서 제외해야 하며, 이는 과도한 급여 지급을 규제하는 법적 목적과도 일치한다. 퇴직급여의 산정 과정에서 월평균급여, 근무기간, 지급률 등 산식의 세부 기준을 구체적으로 공개하도록 규정을 강화함으로써 투명성과 공정성을 제고할 필요가 있다.

나) 퇴직급여 지급기준 부재 시 공적배율 설정

정관 등에 퇴직급여 산정 기준이 명시되지 않은 경우, 퇴직급여 손금산입 한도를 설정할 때 합리적인 공적배율을 법적으로 규정화해야 한다.

일본의 사례를 참고하여, 최종 월급여와 근속연수에 공적배율을 적용하여 퇴직급여를 산정하는 방식을 도입할 수 있다. 이러한 공적배율은 사회적 공평화를 통해 적정성을 검토한 후 법제화해야 하며, 이를 통해 기업의 자의적 해석을 방지하고 퇴직급여 산정의 공정성을 확보할 수 있을 것이다.

다) 개별 임원 보수 및 퇴직급여 통제

임원 보수 및 퇴직급여의 공정성과 투명성을 확보하기 위해 개별 임원 보수 승인 제도를 도입해야 한다.

주주총회에서 이사 개인별 보수 한도를 결정하도록 상법 제388조를 개정하고, 상임이사, 사외이사, 비상무이사 등 직군별로 보수 한도를 구분하여 명시하는 방안이 필요하다. 특히, 지배주주 일가의 미등기 임원도 보수 및 퇴직급여 한도를 주주총회나 이사회 승인을 통해 관리하도록 해야 한다.

아울러, 보상위원회 설치를 의무화하여 임원 보수의 성과 연계성과 투명성을 강화하고, 보수 정책 검토 및 성과 평가를 통한 공정한 보수를 보장해야 한다. 개별 임원 보수 공시제도는 등기 여부와 관계없이 최고경영자(CEO), 최고재무책임자(CFO), 보수 상위 임원에 대한 보수를 공시하도록 확대해야 한다.

라) 퇴직급여 과세 규제 강화

현행 법인세법 시행령 제44조 제4항의 손금산입 한도를 낮추어 과도한 퇴직급여 지급을 세법으로 규제하는 방안을 검토해야 한다.

총급여액의 1/10 손금산입 한도를 1/12로 하향 조정하거나, 근로자 평균 퇴직급여를 기준으로 일정 배수만 손금으로 인정하는 방안이 필요하다. 또한, 소득세법상 임원퇴직소득한도(현재 3.6배)를 1~2배로 하향 조정하거나, 근로자 평균 퇴직급여를 기준으로 퇴직소득 한도를 설정해야 한다. 이러한 조치는 조세 형평성을 제고하며, 기업이 과도한 퇴직급여 지급을 억제하도록 유도할 것이다.

마) 소결

임원 퇴직급여 손금 규제 제도의 개선은 형식적 지급기준 남용 방지, 공적 배율 도입, 지배주주 임원 퇴직급여 한도 설정, 보수 및 퇴직급여 투명성 강화, 퇴직급여 과세 규제 강화 등을 포함해야 한다.

이러한 제도적 개선은 퇴직급여 제도의 공정성을 확보하고, 조세 정의를 실현하며, 기업 경영의 책임성과 투명성을 제고하는 데 기여할 것이다.

제 5 장 임원 인건비 선행연구 II

제 1 절 임원 보수와 독립성

비상장기업은 공시 및 규제의 강도가 상대적으로 낮아, 임원 보수 체계와 지배구조에서 독립성을 확보하는 데 있어 취약점을 드러낼 가능성이 크다. 특히, 임원 보수는 경영 투명성 및 공정성과 직결된 핵심 요소로, 독립성을 결여한 보수 결정 과정은 이해관계자와 소액주주의 권익을 침해할 우려가 있다. 또한, 비상장기업에서는 지배주주의 영향력이 과도하게 행사되는 경우가 많아, 임원 보수 체계가 성과와 무관하게 설계되거나, 경영진의 사적 이익을 우선시하는 구조적 한계를 내포할 수 있다. 본 연구는 비상장기업의 임원 보수 체계에서 독립성 부족으로 인한 문제를 분석하고, 공정성과 투명성을 강화하기 위한 개선 방안을 제시하고자 한다.

1) 임원 보수와 독립성 관련 문제점

본 연구는 문상일(2015), 김재경, 신진영(2016), 최한수 외(2016), 이창민, 석우남(2016), 남윤경(2018)의 선행연구에서 언급된 이사회 독립성 약화, 보수 결정 과정의 투명성 부족, 성과 연계의 부재, 공시 및 감시 체계의 미흡 등 임원 보수와 관련된 주요 문제를 종합하면 다음과 같이 정리할 수 있다.

가) 이사회 독립성의 약화

첫째, 한국 이사회는 독립성이 결여되어 임원 보수 결정에 실질적인 영향을 미치지 못하고 있다. 사외이사의 비율은 낮으며, 이들이 학연, 지연 등 사회적 연결로 인해 경영진과 독립적으로 행동하지 못하는 사례가 많다. 예컨대, 재벌 그룹 계열사의 사외이사 찬성률이 99.7%에 달해, 이사회가 경영진의 이해관계를 견제하거나 독립적인 판단을 내리기 어려운 구조적 한계를 보여준다.

둘째, 지배주주와 내부 경영진의 과도한 영향력은 이사회 독립성을 약화시키는 또 다른 요인으로 작용한다. 이는 임원 보수 결정 과정에서 특정 집단의 이익이 우선시되며, 공정성과 투명성을 저해하는 결과를 초래한다.

나) 보수 결정 과정의 불투명성

임원 보수 결정 과정은 투명성과 책임성이 결여되어 있다. 보수위원회는 임원 보수의 공정성을 확보하기 위해 중요한 역할을 하지만, 위원회 구성원이 경영진과 긴밀한 관계를 맺고 있어 독립성이 약화되고 있다. 이는 임원 보수를 합리적이고 객관적으로 산정하는 데 한계를 초래하며, 보수위원회가 형식적으로 운영되는 사례도 빈번하다. 또한, 주주의 참여가 제한되고 보수 산정 기준과 절차가 명확히 공개되지 않아 보수 결정 과정에서 공정성과 투명성이 저하되고 있다.

다) 성과와 연계되지 않은 보수 체계

임원 보수가 기업 성과와 연계되지 않은 점도 중요한 문제로 지적된다. 성과 평가 기준이 명확하지 않아, 성과와 무관한 고액 보수가 지급되는 사례가 발생하고 있다. 이는 임원의 단기적 이익 추구를 부추기며, 기업의 장기적 가치 증대에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

라) 공시 및 감시 체계의 미흡

임원 보수의 공시 범위와 의무가 제한적이어서 보수 체계의 투명성을 확보하기 어렵다. 특히, 미등기 임원이나 특정 직위의 임원 보수가 공시 대상에서 제외되는 경우, 주주와 이해관계자가 보수 산정 기준의 정당성을 확인할 수 없다. 이와 같은 공시 및 감시 체계의 미흡은 보수 결정의 공정성과 투명성을 약화시키며, 주주의 신뢰를 저하시킨다.

마) 소결

이러한 문제점들은 임원 보수 결정과 공시 과정에서 독립성 확보를 저해하는 요인이 되고 있으며, 이는 궁극적으로 기업지배구조의 투명성과 효율성을 저해할 수 있다. 따라서 이러한 문제점들을 개선하기 위한 제도적 보완과 실천적 노력이 필요하며, 특히 보수 결정과정의 독립성 강화, 공시의 투명성 제고, 이해관계자 간 균형 확보를 위한 방안이 시급히 마련되어야 할 것이다.

2) 임원 보수와 독립성 관련 개선방안

선행연구들은 임원 보수와 독립성 확보를 위한 다양한 개선방안을 제시하고 있다. 특히 임원 보수 체계의 공정성과 투명성을 확보하기 위해 이사회 독립성을 강화하고, 성과 연동형 보수 체계를 도입하며, 보수 결정 과정의 투명성을 제고하는 동시에 지배주주 일가의 과도한 보수를 제한하는 법적·제도적 개선을 요구하는 등의 구체적인 방안들이 제안되고 있다.

가) 이사회 독립성 강화와 역할 재정립

이사회가 주요 의사결정을 독립적으로 수행할 수 있도록 실질적인 권한과 책임을 부여하는 것은 필수적이다. 이를 위해 사외이사의 독립성을 강화하여야 하며, 과거 고용 관계, 가족 관계, 기업과의 거래 관계 등 명확한 기준을 도입하고 사회적 연결(학연, 지연 등)을 배제하는 방안을 마련해야 한다. 또한, 외부 자문기관을 활용하여 투명하고 객관적인 사외이사 선임 절차를 운영함으로써 이사회의 독립성을 실질적으로 보장해야 한다. 이와 함께 보상위원회를 독립적인 사외이사와 외부 전문가로 구성하고, 임원의 성과 평가 및 보수 결정을 독립적으로 심의하고 결정할 수 있도록 법적 의무를 부여하는 방안도 필요하다. 이사회의 독립성과 투명성을 더욱 강화하기 위해 경영진의 영향력을 배제하고, 의사결정 과정에 대한 객관적인 평가와 감독 체계를 마련하여 이사회가 실질적으로 독립성을 유지할 수 있는 환경을 조성해야 한다.

나) 성과 연동형 보수 체계 도입

임원 보수를 기업의 장기적 성과와 연계하기 위해 체계적 개선이 필요하다. 보수 구조를 개선하여 기본급 비중을 낮추고 성과급 비중을 확대함으로써 임원의 책임감을 강화하고, 단기적 이익 추구를 방지하기 위해 성과와 연계된 장기이연보수 체계를 도입해야 한다. 기업의 장기적 성과를 측정할 수 있는 구체적 지표를 설정하고 이를 보수 산정 기준에 반영함으로써 보수 체계의

공정성과 적정성을 확보해야 한다. 또한, 성과 평가 및 보수 수준의 적정성을 외부 전문가의 자문을 통해 검토하는 절차를 마련하여 객관성을 높이고, 임원 보수가 기업 성과와 긴밀히 연계되도록 보수 체계를 설계해야 한다.

다) 보수 결정 과정의 투명성 및 공시 확대

임원 보수의 결정 과정에서 공정성을 확보하기 위해 공시 요건을 강화하고 투명성을 제고해야 한다. 등기 여부와 관계없이 모든 주요 임원의 보수를 공시하도록 법적 요건을 강화해야 하며, 보수 산정 기준과 성과 연계성을 명시하여 이해관계자가 보수의 적정성을 검토할 수 있도록 해야 한다. 또한, 퇴직 급여 산정 기준(월평균급여, 근무기간, 지급률 등)을 구체적으로 기재하고, 계열사나 특수관계법인에서 지급된 보수도 포함하여 공시하도록 공시 범위를 확대해야 한다. 이러한 투명성 제고는 임원 보수 체계에 대한 신뢰를 강화하고, 이해관계자와 주주들의 권익을 보호하는 데 기여할 것이다.

라) 지배주주 일가 임원의 보수 제한

지배주주 일가 임원의 과도한 보수를 제한하고 공정성을 확보하기 위한 제도적 장치가 필요하다. 지배주주 일가 임원의 보수를 성과 연동형 장기이연보수 체계로 전환하고, 기본급과 퇴직급여에 상한선을 설정하여 과도한 보수를 방지해야 한다. 또한, 여러 계열사에서 재직하며 중복 보수를 수령하는 문제를 해결하기 위해 보수 총액에 제한을 두는 방안을 도입해야 한다. 이러한 제도적 변화는 지배주주의 영향력을 견제하고, 임원 보수 체계의 공정성을 높이는 데 기여할 것이다.

마) 법적·제도적 개선

임원 보수의 공정성과 적정성을 확보하기 위해 법적·제도적 개선이 필요하다. 이를 위해 상법, 법인세법, 소득세법 등을 개정하여 과도한 보수와 퇴직급여에 대한 손금산입 한도를 조정하고, 임원 보수에 대한 공시 요건을 강화해야 한다. 또한, 일정 규모 이상의 기업에서 보상위원회를 설치하도록 의무화하고, 운영 내용을 공시하도록 법적 요건을 마련함으로써 보수 결정의 투명성을 높이고 공정성을 확보할 필요가 있다.

바) 소결

임원 보수와 독립성 문제는 한국 기업 지배구조 개선의 핵심 과제로, 이를 해결하기 위해 이사회와 독립성을 강화하고 성과 연동형 보수 체계를 도입하며, 투명성과 공정성을 확보해야 한다. 이러한 개선 방안은 임원 보수 체계의 적정성을 높이고, 기업의 지속 가능성과 주주 신뢰를 증대시키는 데 기여할 것이다. 한국 기업은 제도적 변화와 함께 주주 및 이해관계자의 적극적인 참여와 감시를 통해 공정하고 투명한 보수 체계를 구축해야 한다.

제 2 절 임원 보수와 개방성

임원 보수와 개방성은 기업의 거버넌스와 투명성에 중요한 영향을 미치며, 이는 특히 공시제도와 밀접하게 연관된다. 기업의 공시제도는 이해관계자들에게 중요한 정보를 제공하며, 그 중 임원 보수에 관한 정보는 주주 및 투자자들의 신뢰를 구축하는 핵심 요소로 작용한다. 하지만 현재의 공시제도가 임원 보수와 개방성에 대한 문제를 해결하는 데 충분히 기능하지 못하고 있다는 지적이 많다. 따라서 선행연구를 통해 임원 보수와 개방성 문제를 공시제도와 연결하여 분석하고, 이를 해결하기 위한 방안을 제시하고자 한다.

1) 임원 보수와 개방성 관련 문제점

임원 보수 공시는 기업 경영의 투명성과 신뢰성을 제고하기 위한 핵심적인 수단으로 인식되고 있다. 그러나 한국의 현행 제도는 여러 가지 한계와 문제점을 내포하고 있어 제도적 개선의 필요성이 대두되고 있다. 또한 비상장법인의 경우, 상장법인에 비해 임원 보수 공시와 관련된 규제가 상대적으로 미흡하여 여러 문제점이 제기되고 있다. 따라서 권상로(2012), 김병태(2014), 김현중, 김수연(2014), 염미경(2015), 박정국(2015), 김환일, 김동근(2016)의 연구를 바탕으로 비상장법인의 임원 보수 공시와 개방성 관련 문제점을 분석하고자 한다.

가) 공시 범위의 제한성

현행 자본시장법은 등기임원 중 연간 5억 원 이상의 보수를 받는 임원만 공시 대상으로 한정하고 있으며, 미등기임원의 고액 보수는 공시 대상에서 제외되고 있다. 이로 인해 상장회사의 약 25%만이 개별 임원 보수를 공시하며, 전체 임원의 약 7%만이 공시의 범위에 포함되는 실정이다. 이는 실제 고액 보수를 받는 주요 경영진의 보수가 감시의 사각지대에 놓이는 결과를 초래하고 있다.

나) 보수 산정 기준의 불명확성

임원 보수 산정 기준과 방법이 형식적으로 작성되거나 구체적인 내용을 결여하고 있어 투자자와 이해관계자가 보수의 정당성을 평가하기 어렵게 하고 있다. 많은 공시가 "이사회 결의에 따른 지급"이라는 문구로 대체되고 있어 보수 산정 기준의 투명성과 합리성이 부족한 상황이다.

다) 성과와 보수의 연계 부족

원의 보수가 기업의 장기적 성과와 명확히 연계되지 않으며, 성과 평가의 정당성을 결여한 상태로 지급되는 경우가 많다. 이는 임원의 단기적 이익 추구를 조장하고, 장기적 기업 가치를 훼손할 가능성을 높인다.

라) 공시 제도의 실효성 부족

일부 그룹 회장들이 고액 보수 공시를 회피하기 위해 등기임원직을 사임하는 사례가 발생하며, 보수위원회 설치 및 운영이 미흡하거나 형식적으로 이루어지는 경우가 많다. 이는 보수 공시의 투명성과 실효성을 떨어뜨리는 주요 요인으로 작용하고 있다.

마) 기업의 개별 보수 공시에 대한 반대 논거

기업들은 개별 보수 공시에 대한 반대 논거를 제시하며, 우수 인재 유치 위축, 기밀 정보 노출, 개인정보 침해, 노사 갈등 가능성 등을 이유로 개별 보수 공시에 반대하는 입장을 취하고 있다.

바) 제도적 한계

미국, 일본, 독일 등 주요국은 등기 여부와 관계없이 주요 임원의 보수를 공개하며, 성과와 보수의 연계를 명확히 하고 있다. 일본은 연간 1억 엔 이상의 고액 보수를 받는 임원의 보수를 항목별로 공개하고 있으며, 미국은 상위 5명의 임원 보수를 상세히 공시하도록 규정하고 있다. 이와 비교할 때, 한국은 낮은 공시 기준과 형식적 공시로 인해 국제적 표준에 부합하지 못하고 있다.

사) 소결

한국의 임원 보수 공시 제도는 공시 범위, 산정 기준, 성과 연계, 제도의 실효성 측면에서 많은 한계를 드러내고 있으며, 국제적 수준에 맞는 투명성과 신뢰성 확보를 위해 제도적 개선이 필요하다.

2) 임원 보수와 개방성 관련 개선방안

임원 보수 공시 제도의 개선은 기업의 투명성과 공정성을 확보하고, 주주 및 이해관계자의 신뢰를 증대시키는 데 중요한 역할을 한다. 비상장법인의 임원 보수 공시와 개방성 관련 문제점들이 지속적으로 제기되면서, 이에 대한 개선 필요성이 높아지고 있다. 권상로(2012), 김병태(2014), 김현중, 김수연(2014), 염미경(2015), 박정국(2015), 김환일, 김동근(2016)의 연구를 바탕으로 비상장기업 임원 보수 공시와 개방성 관련 개선 방안을 제시하고자 한다.

가) 공시 범위 확대

미등기 임원까지 공시 대상을 확대하고, 5억 원 이상 보수 공시 기준을 완화함으로써 주요 경영진의 보수 투명성을 강화해야 한다. 또한, 등기 여부와 관계없이 최고경영자(CEO), 최고재무책임자(CFO), 보수 상위 3인 등 주요 임원을 포함하도록 공시 범위를 넓혀야 한다.

나) 보수 산정 기준의 명확화

보수 산정 기준 및 방법을 구체적으로 명시하고, 계량적 지표(예: 매출, 영업이익 등)와 비계량적 지표(예: 리더십, 윤리경영 등)를 반영하여 공정한 보수 체계를 확립해야 한다. 보수 산출 공식 및 산정 과정을 공시함으로써 주주와 이해관계자에게 신뢰할 수 있는 정보를 제공해야 한다.

다) 성과 연동형 보수 체계의 도입

임원 보수를 기업의 장기적 성과와 명확히 연계하고, 성과 달성도를 기준으로 보수를 산정하도록 체계를 구축해야 한다. 스톡옵션과 같은 장기적인 성과 기반 보수를 도입하고, 이에 대한 공시를 강화함으로써 단기적 이익 추구를 방지하고 지속 가능한 기업 경영을 유도해야 한다.

라) 보수위원회 의무화

보수위원회 의무화를 통해 보수 결정의 공정성과 독립성을 확보해야 한다. 사외이사를 중심으로 독립적인 보수위원회를 구성하고, 보수 책정 과정을 객관화하는 제도를 마련해야 한다. 또한, 보수위원회의 운영 내역과 회의록을 공개하여 보수 결정 과정의 투명성을 높여야 한다.

마) 법적 규제 강화를 통한 제도적 기반 마련

공시 의무를 위반한 경우 과태료 부과 등 강력한 제재 조치를 도입하여 공시 제도의 실효성을 확보해야 한다. 동시에, 공시 면제 규정을 검토하되, 남용 가능성을 최소화할 수 있는 명확한 규정을 마련해야 한다.

바) 사회적 합의와 국제 표준의 도입 필요

미국, 일본, 독일 등 주요국의 사례를 참고하여 한국 기업의 공시 제도를 국제 표준에 부합하도록 개선해야 한다. 또한, 투자자와 주주에게 투명한 정보를 제공하여 경영진 감시 기능을 강화하고, 사회적 신뢰를 구축해야 한다.

사) 공시 내용의 구체화

공시 내용의 구체화를 통해 임원 보수 공시의 실효성을 높여야 한다. 급여, 상여, 퇴직금, 주식매수선택권 등 보수 항목을 세부적으로 명시하고, 성과 평가 정보와 보수 산정 기준의 연계성을 상세히 기술해야 한다. 공시 항목에 계열사 또는 특수관계법인에서 지급된 보수를 포함하여 주주와 이해관계자의 권익을 보호해야 한다.

아) 소결

이러한 개선 방안은 임원 보수 체계의 투명성과 공정성을 제고하여 기업 지배구조의 건전성을 강화하고, 장기적으로 기업가치를 증대시키는 데 기여할 것이다. 또한, 각 방안의 실효성을 지속적으로 모니터링하고 평가하여 필요한 경우 추가적인 보완책을 마련하는 것도 중요할 것이다.

제 3 절 임원 보수와 지속가능성

기업의 지속가능성은 단기적인 재무 성과를 넘어 사회적, 환경적 책임을 포함하는 개념이다. 최근 기업의 지속가능성 성과가 중요한 경영 지표로 부각됨에 따라, 임원 보수의 구조와 그 연계성 또한 중요한 이슈로 떠오르고 있다. 많은 기업들이 ESG(환경, 사회, 지배구조) 경영을 강조하고 있으며, 이에 따라 임원 보수의 성과 연동 방식을 재고하는 필요성이 대두되고 있다. 그러나 임원 보수와 지속가능성 간의 관계에서 여러 문제점이 존재한다. 따라서 선행 연구를 통해 임원 보수와 기업 지속가능성의 연관성에서 발생하는 주요 문제점을 분석하고, 이를 해결하기 위한 개선 방안을 제시하고자 한다.

1) 임원 보수와 지속가능성 관련 문제점

기업의 지속가능성이 중요한 화두로 떠오르면서, 임원 보수 체계와 기업의 장기적 성과 및 사회적 책임 간의 연계성에 대한 관심이 높아지고 있다. 특히 비상장법인의 경우, 상장법인에 비해 임원 보수와 지속가능성 관련 문제점들이 더욱 두드러지게 나타나고 있다. 따라서 조현우, 박범진(2017), 이미주, 유해양, 황인태(2020), 김현우(2024)의 연구를 바탕으로 비상장기업의 임원 보수와 지속가능성 관련 문제점을 분석하고자 한다.

가) 임원 보수와 사회적 책임 간의 연계성 부족

많은 기업에서 임원 보수와 기업의 사회적 책임(CSR) 성과 간의 연계성이 부족한 것으로 나타났다. 이는 임원들이 단기적인 재무성과에만 집중하고 기업의 장기적인 지속가능성을 고려하지 않는 의사결정을 할 수 있는 위험을 내포하고 있다. 특히 비상장기업의 경우, CSR 활동에 대한 외부의 압력이 상대적으로 적어 이러한 문제가 더욱 심화될 수 있다.

나) 단기 성과 중심의 보수 체계

많은 기업들이 여전히 단기 재무성과 중심의 임원 보수 체계를 유지하고 있으며, 이러한 보수 체계는 임원들로 하여금 장기적인 기업 가치 증대보다는 단기적인 이익 극대화에 치중하게 만들 수 있다. 결과적으로 이는 기업의 지속가능한 성장을 저해하고, 환경, 사회, 지배구조(ESG) 측면에서의 리스크를 증가시킬 수 있다.

다) 비재무적 성과 지표의 부재

기업의 임원 보수 결정 과정에서 비재무적 성과 지표의 활용이 미흡하다. 환경 영향, 직원 만족도, 고객 충성도 등과 같은 비재무적 요소들이 임원 보수 평가에 충분히 반영되지 않아, 기업의 전반적인 지속가능성을 제고하는 데 한계가 있다.

라) 장기 인센티브 제도의 부족

기업의 장기 인센티브 제도가 상대적으로 부족하다. 주식 기반 보상이나 장기 성과 연동형 보수 체계의 미비로 인해, 임원들이 기업의 장기적 가치 창출보다는 단기적 성과에 집중하게 되는 경향이 있다. 이는 기업의 지속가능한 성장을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다.

마) 이해관계자 고려의 미흡

기업의 임원 보수 체계가 다양한 이해관계자의 이익을 충분히 고려하지 못한다. 주주 이익 극대화에 치중한 보수 체계로 인해, 직원, 고객, 지역사회 등 다른 이해관계자들의 이익이 상대적으로 간과될 수 있다. 이는 장기적으로 기업의 사회적 정당성과 지속가능성을 위협하는 요인이 될 수 있다.

바) 투명성과 공시의 한계

비상장법인의 임원 보수 관련 정보 공시가 상장법인에 비해 미흡하다. 보수 결정 과정과 기준, 개별 임원의 보수 내역 등에 대한 상세한 공시가 이루어지지 않아 외부 이해관계자들의 모니터링과 견제가 어렵다. 이는 임원 보수의 적정성과 기업의 지속가능성을 평가하는 데 제약요인으로 작용한다.

사) 지배구조의 취약성

기업의 취약한 지배구조가 임원 보수와 지속가능성 간의 연계를 저해하는 요가 된다. 독립적인 이사회나 보수위원회의 부재로 인해, 임원 보수가 객관적이고 합리적인 기준에 따라 결정되지 못하는 경우가 많다. 이는 기업의 장기적 가치 창출보다는 경영진의 사적 이익 추구로 이어질 수 있다.

아) 리스크 관리와의 연계성 부족

기업의 임원 보수 체계가 기업의 리스크 관리와 충분히 연계되지 못하고 있다. 임원들의 과도한 위험 감수를 억제하고 장기적인 기업 안정성을 도모할 수 있는 보수 체계의 설계가 미흡한 실정이다. 이는 기업의 지속가능성을 위협하는 요인이 될 수 있다.

자) 산업별 특성 반영의 미흡

기업의 임원 보수 체계가 각 산업의 특성을 충분히 반영하지 못하고 있다. 산업별로 중요한 지속가능성 요소(예: 환경 영향, 기술 혁신, 인적 자본 등)가 다름에도 불구하고, 이를 임원 보수 결정에 적절히 반영하지 못하는 경우가 많다. 이는 해당 산업에서의 기업 경쟁력과 지속가능성을 저해할 수 있다.

비상장법인의 임원 보수와 지속가능성 관련 문제점들은 기업의 장기적 성장과 사회적 책임 이행을 저해하는 요인으로 작용하고 있다. 이러한 문제점들을 해결하기 위해서는 임원 보수 체계의 전면적인 재검토와 개선이 필요하다.

구체적으로, 장기 성과 및 비재무적 지표와의 연계 강화, 이해관계자 이익의 균형적 고려, 투명성 제고, 지배구조 개선 등 다각적인 노력이 요구된다.

2) 임원 보수와 지속가능성 관련 개선방안

기업의 지속가능성이 중요한 경영 패러다임으로 자리 잡으면서, 비상장법인의 임원 보수 체계와 지속가능성 간의 연계성 강화에 대한 필요성이 대두되고 있다. 본 글에서는 조현우, 박범진(2017), 이미주, 유해양, 황인태(2020), 김현우(2024)의 연구를 바탕으로 비상장법인의 임원 보수와 지속가능성 관련 개선방안을 분석하고자 한다.

가) 사회적 책임과 임원 보수의 연계 강화

임원 보수와 기업의 사회적 책임(CSR) 성과 간의 연계성을 강화할 필요가 있다. 이를 위해 다음과 같은 방안들이 제시되고 있다. ① CSR 성과 지표의 개발 및 도입: 환경, 사회, 지배구조(ESG) 관련 핵심 성과 지표를 개발하고, 이를 임원 보수 평가에 반영한다. ② 장기 인센티브 제도와의 연계: CSR 성과를 장기 인센티브 계획(Long-Term Incentive Plan, LTIP)과 연동시켜, 임원들이 장기적 관점에서 사회적 책임을 고려하도록 유도한다. ③ CSR 성과 가중치 설정: 전체 성과 평가에서 CSR 관련 지표의 가중치를 점진적으로 높여, 그 중요성을 강조한다.

나) 장기 성과 중심의 보수 체계 구축

단기 성과 위주의 보수 체계에서 벗어나 장기 성과 중심의 체계로 전환할 필요가 있다. 구체적인 방안은 다음과 같다. ① 이연보상제도 도입: 성과급의 일부를 일정 기간 이연하여 지급함으로써, 단기적 의사결정을 억제하고 장기적 성과에 초점을 맞추도록 한다. ② 주식 기반 보상 확대: 스톡옵션, 제한된 주식 등 주식 기반의 보상을 확대하여 임원과 주주의 이해관계를 일치시킨다. ③ 성과 측정 기간 연장: 성과 평가 기간을 3년 이상으로 연장하여, 보다 장기적인 관점에서의 의사결정을 유도한다.

다) 비재무적 성과 지표의 활용 확대

비재무적 성과 지표의 활용을 확대하는 것이 필요하다. 이를 위한 구체적인 방안은 다음과 같다. ① 균형성과표(Balanced Scorecard) 도입: 재무, 고객, 내부 프로세스, 학습과 성장 등 다양한 관점에서의 성과를 종합적으로 평가한다. ② 혁신 및 지속가능성 지표 개발: R&D 투자, 특허 출원, 친환경 제품 개발 등 기업의 장기적 경쟁력과 관련된 지표를 개발하고 활용한다. ③ 직원 및 고객 만족도 반영: 임원 평가에 직원 만족도, 고객 충성도 등의 지표를 포함시켜, 다양한 이해관계자의 이익을 고려하도록 한다.

라) 투명성 및 공시 강화

비상장법인의 임원 보수 관련 정보 공시를 강화할 필요성이 있다. 이를 위한 방안으로는 다음과 같은 것들이 있다. ① 자발적 공시 확대: 비상장법인들이 자발적으로 임원 보수 정보를 공개하도록 유도하며, 이를 위한 가이드라인을 제공한다. ② 보수 결정 과정의 상세 공개: 보수 결정 기준, 평가 방법, 성과와의 연계성 등에 대한 상세한 정보를 제공한다. ③ 주요 이해관계자 대상 보고: 주주 외에도 직원, 거래처, 지역사회 등 주요 이해관계자들에게 임원 보수 관련 정보를 적극적으로 공유한다.

마) 지배구조 개선

기업의 지배구조 개선을 통해 임원 보수의 적정성과 지속가능성을 제고할 수 있도록 해야 한다. 이를 위한 방안으로는 다음과 같은 것들이 있다. ① 독립적인 보수위원회 설치: 외부 전문가를 포함한 독립적인 보수위원회를 구성하여, 객관적이고 전문적인 보수 결정이 이루어지도록 한다. ② 이사회 다 다양성 확보: 다양한 배경과 전문성을 가진 이사들을 영입하여, 임원 보수 결정 시 다각적인 관점이 반영되도록 한다. ③ 주주의 권한 강화: 'Say on Pay' 제도 등을 통해 주주들이 임원 보수 결정에 의견을 개진할 수 있는 기회를 제

공한다.

바) 리스크 관리와의 연계 강화

임원 보수 체계와 기업의 리스크 관리를 연계할 필요가 있다. 이를 위한 방안으로는 다음과 같은 것들이 있다. ① 리스크 조정 성과 측정: 성과 평가 시 해당 성과가 수반하는 리스크를 함께 고려하여, 과도한 위험 감수를 억제한다. ② 환수 조항(Clawback) 도입: 과도한 리스크 테이킹으로 인한 손실 발생 시, 이미 지급된 보수의 일부를 환수할 수 있는 제도를 도입한다. ③ 리스크 관리 성과의 반영: 임원 평가에 리스크 관리 관련 지표를 포함시켜, 건전한 리스크 관리를 유도한다.

사) 산업별 특성을 고려한 맞춤형 접근

각 산업의 특성을 고려한 맞춤형 임원 보수 체계의 마련할 필요가 있다. 이를 위한 방안으로는 다음과 같은 것들이 있다. ① 산업별 핵심 성과 지표 개발: 각 산업의 특성과 중요 성공 요인을 반영한 핵심 성과 지표를 개발하고 이를 임원 보수 평가에 반영한다. ② 산업별 벤치마킹 시스템 구축: 동종 산업 내 기업들의 임원 보수 데이터를 수집하고 분석하여, 적정 보수 수준 설정에 활용한다. ③ 규제 환경 변화 대응: 각 산업의 규제 환경 변화에 대한 대응 능력을 임원 평가에 반영하여, 지속가능한 성장을 유도한다.

아) 임원 교육 및 인식 개선

임원들의 지속가능경영에 대한 이해와 인식을 제고할 필요성이 있다. 이를 위한 방안으로는 다음과 같은 것들이 있다. ① 지속가능경영 교육 프로그램 운영: 임원들을 대상으로 ESG, 지속가능발전목표(SDGs) 등에 대한 정기적인 교육을 실시한다. ② 이해관계자 대화 세션 운영: 임원들이 다양한 이해관계자들과 직접 소통할 수 있는 기회를 마련하여, 사회적 책임의 중요성을 체감

하도록 한다. ③ 우수 사례 공유: 지속가능경영을 성공적으로 실천한 기업들의 사례를 공유하고, 이를 통해 임원들의 인식 변화를 유도한다.

비상장법인의 임원 보수와 지속가능성 연계를 위한 개선방안들은 기업의 장기적 성장과 사회적 책임 이행을 동시에 추구할 수 있는 기반을 마련해 줄 것이다. 이러한 방안들을 효과적으로 실행하기 위해서는 기업, 임원, 주주, 그리고 기타 이해관계자들의 협력과 노력이 필수적이다. 또한, 각 방안의 실효성을 지속적으로 모니터링하고 평가하여 필요한 경우 추가적인 보완책을 마련하는 것도 중요할 것이다.

제 6 장 결론 및 시사점

제 1 절 연구의 결론 및 제언

1) 학문적 시사점

현대 기업 경영에서 임원의 보수 체계는 단순한 보상 정책을 넘어 기업의 투명성과 책임성을 평가하는 중요한 척도로 작용한다. 기존 연구들은 임원 보수 체계와 공시 기준이 기업의 지배구조, 공정성, 그리고 지속 가능성에 미치는 영향을 다각도로 분석하며, 관련 문제점과 개선 방향을 제시해왔다. 본 연구는 독립성, 개방성, 지속가능성의 세 가지 핵심 측면에서 임원 보수 체계의 문제점을 논의하고, 이를 해결하기 위한 학문적 시사점을 제시하였다.

첫째, 임원 보수와 이사회 독립성 간의 관계를 조명하며, 이사회 실질적 독립성이 기업 지배구조의 공정성과 투명성을 높이는 데 핵심적 역할을 한다는 점을 확인하였다. 특히, 사외이사의 독립성을 강화하고 보상위원회를 독립적으로 구성함으로써 임원 보수의 공정성을 제고할 수 있음을 제시하였다. 이는 지배구조 연구 분야에서 이사회 역할과 책임을 실질적으로 평가하는 데 새로운 시각을 제공한다.

둘째, 임원 보수 체계의 개방성과 투명성은 주주와 이해관계자의 신뢰를 확보하고 기업의 사회적 책임 이행을 강화하는 데 중요한 역할을 한다는 점을 강조하였다. 본 연구는 공시 대상 확대와 보수 산정 기준 명확화, 성과 연동형 보수 체계 도입 등을 통해 개방성과 투명성을 제고할 수 있음을 실증적으로 뒷받침하였다. 이는 공시 제도의 효과성을 제고하기 위한 정책적 논의에 기여할 수 있는 기반을 제공한다.

셋째, 임원 보수와 지속가능성의 연계성을 논의하며, 장기 성과 중심의 보수 체계와 비재무적 성과 지표의 활용이 기업의 장기적 성장과 사회적 책임 이행을 동시에 촉진할 수 있음을 밝혔다. 특히, 환경, 사회, 지배구조(ESG) 성과와 보수를 연계한 평가 체계의 필요성을 제안하며, 지속가능경영 연구에

서 임원 보수의 역할에 대한 이해를 심화시켰다.

넷째, 본 연구는 산업별 특성과 규제 환경을 고려한 맞춤형 접근의 중요성을 제시하며, 각 산업의 특성과 주요 성공 요인을 반영한 보수 체계 설계가 필요함을 강조하였다. 이는 기업별 맞춤형 보수 체계 설계 및 지배구조 개선을 위한 실질적인 가이드를 제공한다.

다섯째, 임원의 사회적 책임 인식과 교육 강화의 중요성을 논의하며, 지속가능경영 교육과 이해관계자와의 소통이 임원의 책임 있는 의사결정을 유도할 수 있음을 시사하였다. 이는 임원의 역할과 사회적 책임에 대한 학문적 이해를 확장시키는 데 기여할 수 있다.

2) 실무적 시사점

우리나라의 기업 형태는 크게 개인 기업과 법인가업으로 분류 할 수 있다. 두 형태 모두 이윤추구를 기본 목적으로 하는데 개인 기업은 개인 기업의 대표 개인의 이윤 추구를 목적으로 하며, 법인가업은 주주의 이윤 추구를 목적으로 한다고 볼 수 있다. 최근 논의가 되고 있는 ESG 경영이나 기업의 사회적 책임론 등과 같은 시각들은 기업의 지속가능성을 유지 확보하기 위해 대두되는 이론들로서 크게 보면 계속적 경영활동을 추구하여 지속적 이윤 추구를 이루기 위한 것이라고 볼 수 있을 것이다.

기업이 경영 활동을 통해 생긴 수익과 대응되는 여러 가지 비용 중 인건비 부분이 작지 않으며, 인건비는 임원 뿐만 아니라 직원들의 인건비도 모두 포함된다.

본 연구에서는 직원이 아닌 임원에 대한 인건비를 연구하였으며, 임원은 지분이 있는 임원과 그렇지 않은 임원으로 구분 할 수 있다.

지분이 있는 임원은 기업으로부터 보수 뿐 만 아니라 배당을 받을 수도 있으며, 임원에게 지급한 보수가 인건비이나 배당이나에 따라 기업의 회계처리 및 세무처리가 달라지게 된다.

인건비로 처리된다면 기업은 비용으로 처리되어 법인세 절감 효과가 생기게 되지만 같은 금액을 배당으로 받는다면 이는 법인세를 납부한 이후 잉여금의 처분으로 법인에서는 순자산의 감소가 이루어지지만 비용으로 처리 할 수 없다.

인건비나 배당으로 수취하는 금전은 수취한 개인의 입장에서 똑같은 종합소득세를 부담하게 되지만 기업은 회계 및 세무처리가 달라져서 결국 법인세가 달라지는 문제가 생긴다.

기업이 인건비로 처리하였으나 과세당국이 배당의 성격으로 보아 인건비 처리를 부인하게 되면 기업은 법인세 뿐만 아니라 가산세를 추징당하게 되고, 과세당국은 부과제척기간 이내에 (신고된 세금은 5년)언제든지 과세를 할 수 있다. 참고로 가산세는 과소신고 가산세 10%와 납부지연가산세 (1일 2.2/10,000 , 연환산시 약 8%)를 부담하게된다. 부과 제척 기간 만료일을 일

반적인 경우 5년이라고 보아 계산하면, 과세당국의 결정으로 인건비 처리가 부인되고 배당으로 처리되면 당초 내야 하는 법인세 외에도 최대 50%의 금액을 가산세로 추가 납부하게 되어 기업에서는 매우 큰 부담이 발생하게 된다.

본 연구에서는 법인기업 중 주주 구조가 1인 또는 가족관계로 구성되어 있으면서 임원이라 부르는 대표이사 및 이사, 감사도 또한 1인 또는 특수관계자로 구성되어있는 기업에서 금전, 현물 형태로 지급되는 보수라 할 수 있는 급여, 상여, 퇴직금의 (이하 ‘보수’로 통칭한다.)지급이 인건비인지 배당인지 또 그 금액이 과도하다고 하여 발생하는 과세당국과의 분쟁에 대한 정당성 및 위법성에 대하여 논의하고자 한다.

현행 법인기업이 임원보수와 관련하여 그 정당성과 위법성을 평가 받을 수 있는 법률은 상법과 세법이 전부이며, 다음 두 가지의 서로 상충되는 문제점이 있다고 보았다.

첫째, 상법과 세법의 절차와 규정을 지키면 보수의 지급시기와 과도한 금액을 지급하는 것을 무한정 인정할 것인가라는 점이다.

둘째, 상법과 세법의 절차와 규정을 모두 적법하게 지켰음에도 불구하고 연중 보수의 지급시기 선정과 과도하다고 판단하는 금액의 지급을 인정하지 못하는 근거와 인정받기 위한 기준은 무엇인가라는 점이다.

임원 보수와 관련하여 상법은 388조에 ‘이사의 보수는 정관에 그 액을 정하지 아니한 때에는 주주총회의 결의로 이를 정한다.’라고 규정하고 있고, 적법한 절차와 정족수를 지킨 주주총회에서 결정된 내용은 상법상 위법성이 전혀 없다.

세법에서는 법인세법 26조 ‘과다경비 등의 손금불산입’ 조문에서 과다하거나 부당하다고 인정하는 금액은 내국법인의 각 사업연도의 소득금액을 계산할 때 손금에 산입하지 아니한다고 규정하고 있고, 법인세법 시행령 43조 ‘상여금 등의 손금불산입’ 조문 1항에서 이익처분에 의하여 지급하는 상여금은 이를 손금에 산입하지 아니한다고 하고 있고, 같은 조문 2항에서 법인이 임원에게 지급하는 상여금 중 정관·주주총회·사원총회 또는 이사회회의 결의에 의하여 결정된 급여지급기준에 의하여 지급하는 금액을 초과하여 지급한 경

우 그 초과금액은 이를 손금에 산입하지 아니한다고 하고 있고, 같은 조문 3항에서 법인이 지배주주 등(특수관계에 있는 자를 포함한다. 이하 이 항에서 같다)인 임원 또는 직원에게 정당한 사유없이 동일 직위에 있는 지배주주 등의 임원 또는 직원에게 지급하는 금액을 초과하여 보수를 지급한 경우 그 초과금액은 이를 손금에 산입하지 아니한다고 하고 있으며, 법인세법 시행령 44조 ‘ 퇴직급여의 손금불산입’ 4항에서는 법인인 임원에게 지급한 퇴직급여 중 정관에 퇴직급여(퇴직위로금 등 포함)로 지급할 금액에 정하여진 경우에는 정관에 정하여진 금액을 초과하는 경우 그 초과하는 금액은 손금에 산입하지 아니한다고 되어있다. 그리고 같은 조문 5항에서 정관에서 위임된 퇴직급여지급규정이 따로 있는 경우에는 해당 규정에 의한 금액에 의한다라고 되어있어 정관에 직접 퇴직급여를 계산 할 수 있는 기준이 기재되는 경우는 물론 주주총회의 결의를 거친 퇴직금의 지급 규정에 의한 지급도 허용된다고 볼 수 있겠다.

위와 같은 세법의 규정의 문제점은 조문해석을 함에 있어 구체적인 금액 기준을 정 할 수 없기 때문이다. 얼마큼의 금액이 과다하고 부당한 것인지, 비교할 수 있는 동일직급의 임직원이 없는 경우에는 어떻게 할 것인지, 정관이나 주주총회에서 결정된 것이면 문제가 없는지에 대하여 과세당국과 분쟁을 통해서만 적법한지 아닌지에 대한 판가름이 나고 있으며, 기업은 제척기간 이내에 언제 과세당국이 문제 삼을지에 대한 예측도 할 수 없는 실정이다. 따라서 다음과 같은 기업과 과세당국의 보완점 및 개선점을 제안하고자 한다.

기업은 보수의 결정에 있어 상법상 절차를 준수해야 함은 물론이고, 추가로 보수 결정의 공정성 확보를 위해 ① 개별임원의 구체적 보수액과 지급방법을 명시하고, ② 보수 결정전 후의 배당가능 이익의 비교, ③ 매출액 또는 경상이익 등 기업 성과의 증감율에 따른 비교가능성 있는 근거 확보, ④ 외부 전문가 또는 사외 이사들로 부터의 경영이익 지속가능성에 대한 예측 컨설팅 등을 토대로한 보수 결정 등의 자구적 노력을 필요로 할 것이다.

과세당국은 ① 시행규칙 정비를 통한 임원 인건비 지급에 대한 세부기준을 마련하고, ② 기업의 요청 시 사전심사 절차 제도 마련을 통해 임원 보수에 대하여 기업의 자금 집행에 대한 예측가능성을 보호함과 동시에 불필요한 조

세분쟁을 줄여 불필요한 가산세 부담을 줄여주는 것이 바람직하겠다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 권상로. (2012). 이사보수의 공개에 관한 법적 연구. 한국콘텐츠학회논문지, 12(10), 169-177.
- 김미향. (2018). 임원보수규제에 관한 비교법적 검토-해외 주요국 입법례 및 미국기업의 사례를 중심으로-. 연세 글로벌 비즈니스 법학연구, 10(1), 1-32.
- 김병태. (2014). 임원보수의 공시기준에 관한 최근의 쟁점과 미국의 시사점. 법학논집, 19(1), 211-238.
- 김재경, & 신진영. (2016). 이사회 독립성이 기업가치에 미치는 영향: 사외 이사의 사회적 연결 (Social Tie) 을 중심으로. 한국증권학회지, 45(4), 713-739.
- 김재승. (2013). 법인세법상 과다보수 손금부인 관련규정의 개선 및 해석기준. 조세법연구, 19(1), 209-248.
- 김종일. (2009). 퇴직연금제도의 문제점에 관한 연구: 세제를 중심으로: 세제를 중심으로. 대한경영학회지, 22(5), 2587-2610.
- 김현우. (2024). 이사 보수 규제에 관한 법적 쟁점. 기업법연구, 38(1), 175-202.
- 김현중, & 김수연. (2014). 임원보수 개별공시 논의에 대한 쟁점 및 평가. KERI Brief, 14(9), 1-12.
- 김환일, & 김동근. (2016). 우리나라 임원보수 공시제도의 문제점과 개선방안. 원광법학, 32(4), 301-330.
- 남윤경. (2018). 임원보수규제방안으로서의 보수위원회에 관한 연구. 법학논집, 23(1), 171-202.

- 문상일. (2015). 상법상 집행임원 보수결정절차에 관한 비판적 소고. 법학논총, 33, 71-89.
- 박정국. (2015). 임원보수공시제도에 관한 소고: 우리나라 임원보수공시제도의 현황·문제점 및 개선방안을 중심으로. 서울법학, 23(1), 103-141.
- 염미경. (2015). 임원보수 공시에 관한 쟁점의 검토. 금융법연구, 12(2), 241-272.
- 윤민원. (2008). 기업 지배구조이론상 임원보수규정에 관한 연구. 법학연구, 31, 315-334.
- 이각수, & 서희열. (2023). 법인세법상 임원인건비의 손금규제제도 연구-임원의 보수와 임원상여금을 중심으로. 세무와 회계연구, 12(4), 5-52.
- 이각수. (2018). 법인세법상 임원 인건비의 손금규제제도에 관한 연구. 강남대학교 박사학위논문.
- 이미주, 유해양, & 황인태. (2020). 임원보수와 기업성과. 경영학연구, 49(3), 523-557.
- 이승희. (2016). 기업 임원의 퇴직급여 현황과 제도개선 방향 모색: 재벌 총수일가도 퇴직금을 받아야 하나: 재벌 총수일가도 퇴직금을 받아야 하나. 경제개혁이슈, 1-20.
- 이창민, & 석우남. (2017). 사외이사, 독립이사 그리고 기업가치: 한국과 미국의 비교연구. 비교경제연구, 24(1), 31-54.
- 이창민, & 최한수. (2017). 국내 상장기업 임원진 보수 결정요인 분석. 법경제학연구, 14(1), 117-168.
- 임승순, & 조세법. (2010). 박영사.
- 조현우, & 박범진. (2017). 기업의 사회적 책임과 회계성과에 대한 임원보수의 민감도. 회계정보연구, 35(2), 89-113.
- 최한수, 이창민, & 석우남. (2016). 임원의 보수 결정 과정에 대한 실증 분석: 미국과 한국의 비교. Journal of The Korean Data Analysis

Society, 18(4), 1997-2010.

황남석. (2013). 법인세법상 이익처분에 의한 상여금의 손금불산입 재고. 조세
법연구, 19(2), 331-359.

2. 국외문헌

- Black, B., and W. Kim (2012). The effect of board structure on firm value: A multiple identification strategies approach using Korean data. *Journal of Financial Economics* 104 (1):203–226.
- Gong, G. J., L. Y. Li, and J. Y. Shin (2011). Relative Performance Evaluation and Related Peer Groups in Executive Compensation Contracts. *Accounting Review* 86 (3):1007–1043.
- Manne, G. A. (2006). The hydraulic theory of disclosure regulation and other costs of disclosure. *Ala. L. Rev.*, 58, 473.
- Martin, S. L. (2006). Executive Compensation: Reining in Runaway Abuses—Again. *USFL Rev.*, 41, 147.

ABSTRACT

A Study on the Impact of Factors on the Range of Executive Compensation of Unlisted Firms

Kim, Seung Hwan

Major in International Business

Dept. of International Trade

The Graduate School

Hansung University

Executive compensation is a key indicator of corporate transparency and fairness, and is particularly prone to arbitrary and excessive compensation in privately held companies with limited disclosure obligations and external controls. This poses potential risks to corporate sustainability and is inconsistent with tax equity. Current corporate tax laws rely too heavily on formal requirements to regulate executive compensation, which may not reflect actual business behavior.

Therefore, this study aims to analyze the problems of the current executive compensation system and related regulations and to suggest improvement measures. Through this, it is expected that realistic policy alternatives considering the structural characteristics and disclosure environment of unlisted firms can be presented and the transparency and fairness of executive compensation can be improved. In addition, the

purpose is to establish institutional improvement measures to link executive compensation with the long-term sustainability of the company and to promote tax equity.

Specifically, the first study summarized problems and improvement measures from the perspective of appropriateness, reasonableness, and fairness in the current corporate tax law, and the second study summarized problems and improvement measures from the perspective of independence, openness, and sustainability, which have not been well addressed in existing studies, in relation to the executive compensation system of nonprofit corporations.

This study addresses the issue of the distinction between labor costs and dividends and the resulting taxation of executive compensation in corporate entities. In particular, it focuses on disputes with tax authorities over the nature and excessiveness of remuneration paid to executives in privately held companies whose shareholder structure consists of one person or family members, and whose executives are also one person or related parties. The relevant provisions of the Commercial Code and the Tax Code are reviewed and the conflicts between them are pointed out. The study suggests that in order to ensure the legitimacy and legality of executive remuneration, companies need to make additional efforts to ensure the fairness of remuneration decisions in addition to complying with commercial law procedures. It recommended that tax authorities should establish detailed standards for executive compensation and introduce a pre-examination procedure to protect the predictability of companies and reduce unnecessary tax disputes.

Keywords: Unlisted Firms, Executive Compensation Range, Tax Deduction Regulation, Independence, Openness, Sustainability