

# 임원 보수

## 1. 보수와 상여금

종업원으로서 최고의 직위는 일반적으로 부장이다. 많은 직장인들이 부장으로  
서 직장생활을 마치기도 하지만 소위 능력 있는 사람들은 부장에서 임원으로  
승진이 되기도 한다. 그런데 우리는 부장에서 한 단계 승진의 루트로서 임원이  
되다 보니 임원을 종업원의 연장선상에서 보는 시각이 종종 있다.  
그래서 어떤 회사는 임원에게 연차를 지급하기도 하고 근로기준법을 근거로 퇴  
직금이나 기타 근로조건에 해당하는 사항들을 지급하고 요구하기도 한다.

그러나 임원 즉 상법상 이사로 불리는 이들은 회사와의 관계는 종업원처럼 종  
속관계가 아니고 '위임관계'다. 따라서 이사는 특별한 약정이 없으면 보수를 청  
구할 수 없는 것이 원칙이다.(민법 686조1항)

반면에 종업원은 사용자 즉 회사와 '종속관계'에 있기 때문에 근로의 제공 후에  
는 근로기준법에 의해 임금을 받을 권한이 있고 기타 휴일 등에서 별도의 부여  
된 권한을 갖는다. 그러나 대표이사를 포함한 임원 즉 이사는 특별한 약정에  
의하여 보수를 받는 것이 상례로 되어 있다. 이 약정을 이행하기 위한 재원(임  
원보수한도)의 확보는 주주총회의 승인을 받아야 한다. 보수는 이익의 유무에  
불구하고 주주총회의 승인을 받은 한도 내에서 회사의 경비로서 지급되는데 비  
하여, 상여금은 회사의 이익이 발생한 경우에 한하여 그 처분이 가능한 이익  
중에서 지급되는 것이므로 정기주주총회의 이익처분에 대한 승인 결의에 의하  
여 정하여지는 것이 원칙이다. 만약 어떤 회사가 종업원에게 지급되는 상여금  
지급률에 따라 임원에게도 동일한 룰의 상여금이 지급되고 있다면 이는 엄격한  
의미에서 임원의 보수라고 볼 수 있다. 그리고 그것은 주총 시 승인된 보수한  
도 내에서 집행되는 것이어야 한다.

## 2. 퇴직위로금

흔히 임원의 퇴직시 지급되는 퇴직위로금을 퇴직금이라 부르지 않고 '퇴직위로금'이란 명칭으로 사용하는 것은 근로기준법상 1년이상 근무한 근로자에게 지급을 의무화하고 있는 퇴직금과의 구별 때문인 것으로 보인다.

상법상 임원에게 퇴직위로금을 꼭 지급해야 할 의무는 없으나 정관 또는 주주총회의 결의에 의하여 거의 모든 회사가 종업원에게 지급되는 이상의 액수를 지급하고 있다. 퇴직위로금의 지급기준을 회사의 정관 또는 주주총회의 결의에 의해 정해져야 한다고 하는 것은 그 지급기준이 종업원에게 지급되고 있는 근로기준법을 근거로 한 퇴직금과는 무관하다는 것을 전제로 한다. 우리 모두가 알고 있는 바와 같이 근로기준법을 근거로 한 종업원의 퇴직금은 대개 계속 근무년수 1년에 대하여 30일분이상의 평균임금을 근거로 계산해야 한다. 그러나 임원에게 지급되는 퇴직위로금은 그 계산의 근거를 근로기준법의 평균임금을 채택하지 않는다. 따라서 해당 회사의 임원에게 지급되는 임원의 보수 항목에서 상여금을 제외하고 퇴직위로금을 계산하던, 기본급만을 계산의 기초금액으로 하던 그것은 순전히 해당 회사의 정관이나 주주총회에서 결정할 문제다. 계산의 기초가 되는 보수액 뿐만 아니라 1년에 대하여 한달에 지급하는 보수를 기준으로 지급하는 지급률도 주주총회에서 결정해야 한다. 그래서 대부분의 회사가 임원에 대하여는 그 직위에 따라 1.5배에서 4배까지 다양한 률을 지급하고 있다.

### 3. 비상근 임원의 보수

상법상 이사(임원)는 회사의 업무집행에 관한 의사를 결정하는 자이고, 법률상 이사는 상임 또는 비상임을 구분하지 아니한다. 따라서 업무집행을 직접 담당하지 아니한 이사(임원)도 이사회에의 일원으로서 이사의 선관주의의무(善管注意義務, 민법 제681조)를 위반하여 회사가 손해를 입었을 때에는 이에 대한 책임을 연대하여 져야 한다. 전술한 바와 같이 임원의 보수는 종업원과는 달리 노동의 대가가 아닌 선관주의의무의 책임과 관리의 대가로 지급되는 것이기 때문에 비상임 임원의 보수도 이에 대한 대가로 지불할 수 있으며, 이를 이사회가 결정할 문제이지 종업원에 비유하여 노동의 제공이 없는데 급여를 지급할 필요가 없다는 식의 단정은 잘못된 것이다.

### 4. 임원 보수 수준

임원의 보수 전체 규모를 어느 정도로 정하느냐 하는 것은 주주총회를 통하여 결정되어야 할 일이나, 회사내 직위별로 각각의 보수수준을 정하는 것은 이사회가 결정하게 된다.

일반적으로 대기업 부류에 속한 우리나라 기업의 임원 보수수준은 신입사원을 기준하여 동일 연도 신입사원을 기준하여 사장은 약 10~12배, 부사장은 7~8배, 전무는 5~6배, 상무는 4~5배정도로 임원 보수가 책정되어 있음을 볼 수 있다. 물론 몇 개의 대기업 중 등기임원은 특별 상여금을 받기 때문에 상상을 초월하지만 특별 상여금 등이 제외된 임원의 보수 수준은 대개 이 수준으로 정해져 있는 것을 볼 수 있다.

## 5. 임원보상제도

대표이사를 포함한 임원에 대한 보상체계 구성은 기업마다 제각기 서로 다르게 운영되고 있다. 대기업일수록 임원보상위원회를 두고 있으나 그 운영은 유명무실한 경우가 많다.

임원에 대한 보상은 과거에는 직위가 절대적 항목을 차지하였으나 점점 직무와 성과가 중요한 요인으로 자리잡으면서 보수 수준을 결정하는 요인으로 되고 있다.

보상항목으로는 미국기업은 기본급, 단기 인센티브, 장기 인센티브, 부가급 등이 있으며, 일본기업과 우리나라 기업은 보수월액, 상여, 부가급 등으로 구성되어 있다.

보수인상의 근거로 미국기업은 내부형편(종업원 임금 등)과 성과기준, 보상위원회의 의견 등이 그 근거가 되나 일본과 우리나라 기업은 종업원 보수 수준, 임원 직위별 범위, 매출액 또는 이익 등이 인상 근거로 자리 잡고 있다.

HR시프트 사장 / 조문형 (임원인사관리 중에서)