

독일의 “이사 보수 적정화에 관한 법률” 제정 동향

I. 서론

이사 보수 적정화에 관한 법률(Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütungen; VorstAG 이하 “이사보수법”이라 함)은 2009년 6월 18일에 연방의회를, 그리고 동년 7월 10일에 연방상원을 통과한 후 동년 8월 5일에 발효되었다.

이사보수법은 2008년 국제적인 금융위기에 따라, 자본시장의 위기에 대한 대응방안으로 제정되었다. 종래 이사 보수를 단기실적 위주로 평가하게 됨에 따라, 이사회에 대한 동기부여가 실패(fehlerhafte Verhaltensanreizen)하였고, 그것이 자본시장의 위기를 초래한 여러가지 원인 중 하나로 지목되었기 때문이다. 따라서 동 법률은 이사 보수체계가 기업의 영속적이고 장기적인 실적을 개선하는 데 이바지하도록 하는 목적을 갖고 있다. 한편 이사 보수 결정에 대한 감사위원회의 책임을 강화하고 구체화하고, 이사의 보수가 주주 및 일반 대중에게 보다 더 투

명하게 결정되도록 하였다.

동 법 제정과 관련하여 주식법, 주식법도입법, 상법전, 상법전도입법 및 유한회사법이 개정되었다.

이하에서는 이사보수법에 의하여 개정된 규정들을 소개한다. 이미 독일기업지배규준(Deutsche Corporate Governance Kodex; DGCK, 이하 기업지배규준이라 한다)에 규정되어 있었는지, 그렇다면 어느 정도 수준으로 규정되어 있었던 것인지도 살펴보고자 한다. 그리고 그 개정 내용이 입법목적에 달성에 충분한 것인지도 살펴본다.

II. 연방의회 및 연방상원의 결의

1. 보수체계 개선 : 장기적 기업발전을 위한 동기부여

주식법 제87조 제1항¹⁾의 개정에 따라 앞으로 주식회사 이사의 보수는 기업의 사정 및 이사의

업무뿐만 아니라 이사의 업적에 비추어 적절하여야 한다. 이는 이미 기업지배규준이 권고하던 기준(제4.2.2)⁹⁾으로서, 향후 이사 보수는 특별한

근거가 없는 경우 업종 및 법 적용영역 통상의 보수를 초과할 수 없다.

이 밖에 상장회사의 경우, 가변적인 이사의



1) §87 Grundzüge für die Bezüge der Vorstandsmitglieder.

(1) 감사위원회는 개별 이사의 전체 보수(급여, 이익참여, 비용보상, 보험급여, 수수료 및 예를 들면 주식인수권과 같은 인센티브성 보수의 약속 그리고 모든 종류의 부수적 급부)를 확정할 때, 이러한 보수가 이사의 업무 및 능력, 회사의 사정에 비추어 적절하여야 하며 특별한 근거 없이 통상적인 보수의 수준을 넘지 않도록 하여야 한다. 상장회사에 있어서 보수체계는 기업의 영속적인 발전을 지향하도록 하여야 한다. 따라서 유동적인 보수의 구성 요소는 수년에 걸친 산정의 기초를 근거로 하여야 한다. 예측하지 못한 회사의 사정의 변화(außerordentliche Entwicklungen)에 대비하여 감사위원회는 보수를 제한할 수 있음(보수의 최대한도)을 약정하여야 한다. 제1문은 퇴직금, 유족에 대한 급여 및 유사한 종류의 급부에 대하여도 준용된다.

(1) Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds (Gehalt, Gewinnbeteiligungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen, anreizorientierte Vergütungszusagen wie zum Beispiel Aktienbezugsrechte und Nebenleistungen jeder Art) dafür zu sorgen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Variable Vergütungsbestandteile sollen daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren. Satz 1 gilt sinngemäß für Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art.

2) 4.2.2 감사위원회전원출석총회는 이사의 계약을 취급하는 위원회의 제안에 따라 개별 이사의 보수 총액을 정하고 이사회에 대한 보수시스템을 결정하며 정기적으로 이를 검토하여야 한다.

4.2.2 Das Aufsichtsratsplenum setzt auf Vorschlag des Gremiums, das die Vorstandsverträge behandelt, die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest und soll das Vergütungssystem für den Vorstand beschließen und regelmäßig überprüfen.

개별 이사의 보수 총액은 능력평가를 기초로 일련의 콘체른과 관련된 요소들(Konzernbezüge)을 고려하여 감사위원회 전원출석총회에서 결정된다. 개별적인 이사의 업무, 이사의 개인적인 능력, 회사의 경제적 사정, 기업 실적 및 미래 전망뿐만 아니라 관련 업종(Vergleichsumfeld) 및 회사 내부에서 적용되는 보수체계 등을 고려해 볼 때 통상적인 보수 수준 등이 보수의 적정성에 대한 판단요소에 해당된다.

Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsratsplenum unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt.

감사위원회가 이사의 보수의 적합성을 판단하기 위하여 외부의 보수전문가의 자문을 요하는 경우에는 이사회 및 경우에 따라서는 회사로부터 독립적이어야 한다.

Soweit vom Aufsichtsrat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung ein externer Vergütungsexperte hinzugezogen wird, soll auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand bzw. vom Unternehmen geachtet werden.

보수의 구성요소³⁾와 관련하여서도 변화가 있었다. 그 구성요소는 기업이 영속적인 발전을 할 수 있도록 동기를 부여할 수 있도록 구성되어야 한다. 이러한 가변적인 보수의 구성요소는 다년간 산정한 기준을 기초로 하여 결정되어야 한다. 회사 사정이 특이할 경우(예컨대 기업인수,

영업의 일부 양도, 비자금 적립, 기타 외부 영향)에는 이사보수의 구성요소가 제한될 수 있도록 규정(주식법 제87조 제2항⁴⁾)하고 있는데, 이 규정은 기업지배규준 제4.2.3⁵⁾에서 유래한 것이다.



3) 유동적인(variable) 보수의 구성요소는 상여금(Tantieme management bonus), 이익배당참가(Gewinnbeteiligung), 신주인수권 및 기타의 주식을 기초로 하는 보수들, 가공주식보상계획(Phantom Stock Programme), 특별수당(Sondervergütungen) 등을 말한다.

4) 이사의 보수가 확정된 이후에 회사의 사정이 악화됨으로 인하여 제1항에 따른 보수의 계속적 지급이 회사에 대하여 적절하지 못하다고(unbillig) 생각되는 경우에 감사위원회 또는 제85조 제3항인 경우에는 감사위원회의 신청에 의해 법원은 이사의 보수를 적절한 수준으로 감액하여야 한다. 퇴직연금, 유족연금 및 유사한 종류의 급부는 퇴사를 한 후 최초 3년 이내에만 제1항에 따라 감액할 수 있다. 임용계약은 이사의 보수의 감액에 의해 영향을 받지 아니한다. 다만 이사는 다음 분기가 종료할 때에 6주의 해지기한을 두고 자신의 임용계약을 해지할 수 있다.

(2) Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung so, dass die Weitergewährung der Bezüge nach Absatz 1 unbillig für die Gesellschaft wäre, so soll der Aufsichtsrat oder im Falle des §85 Absatz 3 das Gericht auf Antrag des Aufsichtsrats die Bezüge auf die angemessene Höhe herabsetzen. Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art können nur in den ersten drei Jahren nach Ausscheiden aus der Gesellschaft nach Satz 1 herabgesetzt werden. Durch eine Herabsetzung wird der Anstellungsvertrag im übrigen nicht berührt. Das Vorstandsmitglied kann jedoch seinen Anstellungsvertrag für den Schluß des nächsten Kalendervierteljahrs mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen.

5) 4.2.3 이사의 보수의 총액에는 금전적인 보수부분, 연금급부의 약속, 기타의 약속, 특히 활동이 종료되는 경우의, 모든 종류의 부수적 급부 및 이사의 직무활동과 관련하여 약속이 되었거나 영업연도에 제공된 제3자의 급부를 포함한다.

4.2.3 Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder umfasst die monetären Vergütungsteile, die Versorgungszusagen, die sonstigen Zusagen, insbesondere für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, Nebenleistungen jeder Art und Leistungen von Dritten, die im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt wurden.

보수체계는 영속적인 기업의 발전을 목적으로 하는 것이어야 한다. 금전적인 보수 요소에는 고정적인 요소와 유동적인 요소를 포함하여야 한다. 감사위원회는 유동적인 보수를 결정하는 데 있어서 여러 해에 걸친 산정의 근거를 갖추도록 하여야 한다. 긍정적인 회사의 발전뿐만 아니라 부정적인 회사의 전개 역시 유동적인 보수의 구성부분을 형성하는 데 있어서 고려하여야 한다. 전체의 보수의 구성부분은 그 자체 및 전체적으로 적절하여야 하며, 특히 부적절한(unangemessen) 위험을 감수하도록 하여서는 아니 된다.

Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die monetären Vergütungsteile sollen fixe und variable Bestandteile umfassen. Der Aufsichtsrat hat dafür zu sorgen, dass variable Vergütungsteile grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen soll bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile Rechnung getragen werden. Sämtliche Vergütungsteile müssen für sich und insgesamt angemessen sein und dürfen insbesondere nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

주식법 제193조 제2항 Nr. 4에 따르면⁶⁾, 스톡 옵션은 옵션 허용 이후 2년 이후였으나, 향후에는 4년 이후에나 스톡옵션을 행사할 수 있다. 이와 같은 스톡옵션 제도 변경은 이사회가 장기적인 회사의 이익을 위하여 행위하도록 동기를 부여하려는 것이다. 법상 위와 같은, 효율적인

보수체계를 위한 규정들은 이사보수법의 발효 이후에 체결된 계약에 대하여만 효력을 갖는다.

2. 이사보수 감액의 용이성 제고

회사의 사정이 악화되어 그대로 보수를 지급하는 것이 회사로서는 부당한 경우에는, 회사는



유동적인 보수의 구성부분으로는 예를 들면, 기업과 관련한 주식 또는 실적을 기초로 하는 보수 요소가 이에 해당한다. 이러한 보수는 관련성이 깊고 중요한 비교 변수(Vergleichsparameter)들을 기초로 하여야 한다. 추후에 성취목표 또는 비교변수를 변경하는 것은 허용되지 아니 한다. 비정상적인 회사의 상황 변화에 대비하여 감사위원회는 원칙적으로 보수의 최고한도(Begrenzungsmöglichkeit; Cap)를 약정하여야 한다.

Als variable Vergütungsteile kommen z.B. auf das Unternehmen bezogene aktien- oder kennzahlenbasierte Vergütungselemente in Betracht. Sie sollen auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sein. Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein. Für auβ erordentliche Entwicklungen hat der Aufsichtsrat grundsätzlich eine Begrenzungsmöglichkeit (Cap) zu vereinbaren.

이사가 임기가 만료되기 전에 퇴사를 할 때 이사의 보수를 정함에 있어서는 부수적 급부를 포함하여 이사에게 지급되는 금액은 특별한 근거 없이는 2년의 연봉액을 초과하여서는 않도록 하고(보상의 최대한도액 Abfindungs-Cap) 임용계약의 잔여기간(Restlaufzeit des Anstellungsvertrages)을 초과한 보수를 지급하지 않도록 유의하여야 한다. 보상의 최고한도액을 정함에 있어서 종전 영업연도의 보수의 총액과 경우에 따라서는 당해 연도에 예견되는 보수의 총액 역시 기준이 될 수 있다.

Bei Abschluss von Vorstandsverträgen soll darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.

지배권의 변경(Change of Control)으로 인하여 이사의 직무활동이 조기에 종료되는 경우 이에 대한 급부의 약속은 보상의 최대한도(Abfindungs-Cap)의 150%를 초과하여서는 안 된다.

Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) soll 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.

감사위원회 의장은 주주총회에 대하여 보수시스템의 대강 및 그 변경에 대하여 보고를 하여야 한다.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats soll die Hauptversammlung über die Grundzüge des Vergütungssystems und deren Veränderung informieren.

6) § 193 AktG Erfordernisse des Beschlusses

(2) 결의에서 확정하여야 한다.

4. 법 제192조 제2항 Nr. 3에 의한 결의의 경우에는 업무집행기관의 구성원 및 피용자에 대한 신주인수권의 분배, 성취 목표, 취득 및 행사기간, 최초의 행사를 위한 대기기간(최저 4년)

이사의 보수를 감액할 수 있도록 하는 규정을 만들었다(주식법 제87조 제2항). 물론 종전에도 이사 보수를 감액하는 것이 가능하다는 규정(Kann-Vorschrift)을 두고 있었지만, 이것이 당위 규정(Soll-Vorschrift)으로 강화된 것이다. 원래의 입법안에서도 의무적인 감액을 규정하고 있었다. 앞으로는 기업이 어려울 때 이사의 보수를 감액하는 것이 가능할 것이지만, 사정의 악화가 어느 정도에 해당하느냐 하는 것이 문제 될 것이다. 흔히 말하듯 회사가 직원들을 해고를 해야만 하거나 이익을 배당할 수 없는 상태가 되었을 것 같은 경우를 소위, “사정의 악화에 해당” 하는 것이라고 볼 수 있을 것이다.

퇴직연금 또는 유족에 대한 급여 또는 급여의 감액은 퇴직 후 3년 이내에만 가능하다(주식법 제87조 제2항). 퇴직연금 감액은, 퇴직 이사에 게 회사 사정 악화에 대한 책임을 지울 수 있는 경우에만 가능하다 할 것이다.

법문에 따르면 이 규정은 보수를 확정하는 계약이 이 법률이 발효된 이후에 체결된 경우에 대하여만 적용된다. 종전의 계약은 그대로 유효하다.

3. 이사를 위한 임원배상책임보험이 체결된 경우의 최저자기부담금

한편 개정법은 이사가 야기한 손해를 임원배상책임보험(D&O Versicherung)만으로 전액 보상하는 것을 금지하고 있다(주식법 제93조 제2항⁷⁾ 제3문). 앞으로 임원배상책임보험 계약은 이사가 야기한 최저 손해의 10%부터 이사의 연중 고정 급여의 1.5배까지에 해당하는 자기부담금을 포함하여 체결하도록 하였다. 이에 따라 주식법 제76조 제1항이 규정한 이사의 책무와 책임, 즉 보통의 양심적인 업무집행자의 주의를 기울여 회사를 경영하여야 한다는 책임이 더 명확하게 되었다.



4. bei Beschlüssen nach § 192 Abs. 2 Nr. 3 auch die Aufteilung der Bezugsrechte auf Mitglieder der Geschäftsführungen und Arbeitnehmer, Erfolgsziele, Erwerbs- und Ausübungszeiträume und Wartezeit für die erstmalige Ausübung (mindestens vier Jahre).

7) § 93 Sorgfaltspflicht und Verantwortlichkeit der Vorstandsmitglieder

(2) 의무를 위반한 이사는 회사에 대하여 의무의 위반으로 인하여 생긴 손해에 대하여 연대하여 배상할 의무를 진다. 이사가 보통의 양심적인 업무집행자의 주의를 다하였느냐에 대하여 다툼이 있는 경우에는 이사가 이를 입증할 책임을 진다. 회사가 이사의 회사를 위한 직무활동으로 인한 위험에 대하여 이사를 보호할 목적으로 보험계약을 체결한 경우에는 적어도 손해의 10% 내지 최소 이사의 연중 보수의 1.5배까지의 자기부담금을 정하여야 한다.

(2) Vorstandsmitglieder, die ihre Pflichten verletzen, sind der Gesellschaft zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens als Gesamtschuldner verpflichtet. Ist streitig, ob sie die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters angewandt haben, so trifft sie die Beweislast. Schließt die Gesellschaft eine Versicherung zur Absicherung eines Vorstandsmitglieds gegen Risiken aus dessen beruflicher Tätigkeit für die Gesellschaft ab, ist ein Selbstbehalt von mindestens 10 Prozent des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds vorzusehen.

임원배상책임보험 계약을 체결함으로써, 회사는 손해가 발생하는 경우 회사의 재산을 보호할 수 있고 이사회도 마찬가지로 책임부담 위험으로부터 보호받을 수 있다. 그런데 자기부담분을 강제함으로써 이사의 행위를 통제하는 역할도 할 수 있을 것으로 기대된다.

위와 같은 최저자기부담금은 주식회사의 감

사위원 및 감사위원회를 두고 있는 유한회사의 감사위원회에게는 적용되지 않는다고 명시되어 있다(주식법 제116조 제1문⁸⁾, 유한회사법 제52조 제1항⁹⁾). 한편 기업지배규준은 임원배상책임보험 체결시에 이사뿐만 아니라 감사위원도 적절한 자기부담금에 대한 약정을 할 것을 권고하고 있다(3.8).¹⁰⁾



8) § 116 Sorgfaltspflicht und Verantwortlichkeit der Aufsichtsratsmitglieder

감사위원회의 주의의무 및 책임에 대하여는 제2항 제3문을 제외한 93조의 이사의 주의의무 및 책임에 관한 규정이 준용된다.

Für die Sorgfaltspflicht und Verantwortlichkeit der Aufsichtsratsmitglieder gilt § 93 mit Ausnahme des Absatzes 2 Satz 3 über die Sorgfaltspflicht und Verantwortlichkeit der Vorstandsmitglieder sinngemäß β .

9) 회사계약에 따라 감사위원회를 설치하여야 하는 경우 회사계약에 다른 규정이 없으면, 주식법 §90 Abs. 3, 4, 5 Satz 1 und 2, § 95 Satz 1, § 100 Abs. 1 und 2 Nr. 2 und Abs. 5, § 101 Abs. 1 Satz 1, § 103 Abs. 1 Satz 1 und 2, §§ 105, 107 Abs. 4, §§ 110 bis 114, 116은 주식법 제93조 제1항 및 제2항 제1문과 2문, 주식법 제124조 제3항 제2문, 같은 법 제170조 및 제171조와 함께 준용된다.

(1) Ist nach dem Gesellschaftsvertrag ein Aufsichtsrat zu bestellen, so sind § 90 Abs. 3, 4, 5 Satz 1 und 2, § 95 Satz 1, § 100 Abs. 1 und 2 Nr. 2 und Abs. 5, § 101 Abs. 1 Satz 1, § 103 Abs. 1 Satz 1 und 2, §§ 105, 107 Abs. 4, §§ 110 bis 114, 116 des Aktiengesetzes in Verbindung mit § 93 Abs. 1 und 2 Satz 1 und 2 des Aktiengesetzes, § 124 Abs. 3 Satz 2, §§ 170, 171 des Aktiengesetzes entsprechend anzuwenden, soweit nicht im Gesellschaftsvertrag ein anderes bestimmt ist.

10) 3.8 이사회와 감사위원회는 통상적인 기업 경영의 원칙을 준수하여야 한다. 이사회와 감사위원회가 보통의 양심적인 업무집행자 또는 감사위원의 주의를 유책하게 위반한 경우에는 회사에 대하여 손해배상책임을 진다. 기업가적인 판단을 함에 있어(Bei unternehmerischen Entscheidungen) 이사 또는 감사가 해당 행위를 할 때 적절한 정보를 토대로 회사의 이익을 위해 행위를 한다는 것을 이성적으로 추정할 수 있는 경우에는 의무위반이 존재하지 아니한다(경영판단의 원칙 Business Judgement Rule)

3.8 Vorstand und Aufsichtsrat beachten die Regeln ordnungsgemäß er Unternehmensführung. Verletzen sie die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters bzw. Aufsichtsratsmitglieds schuldhaft, so haften sie der Gesellschaft gegenüber auf Schadensersatz. Bei unternehmerischen Entscheidungen liegt keine Pflichtverletzung vor, wenn das Mitglied von Vorstand oder Aufsichtsrat vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Information zum Wohle der Gesellschaft zu handeln (Business Judgement Rule).

회사가 이사를 위하여 임원배상책임보험을 체결하는 경우에는, 적어도 손해의 10%부터 최소 이사의 연중 고정 보수의 1.5배까지에 해당하는 자기부담금을 약정하여야 한다. 감사위원회에 대한 임원배상책임보험에 있어서는 이에 상응하는 자기부담금의 약정을 하여야 한다.

Schließt die Gesellschaft für den Vorstand eine D&O-Versicherung ab, ist ein Selbstbehalt von mindestens 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds zu vereinbaren. In einer D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat soll ein entsprechender Selbstbehalt vereinbart werden..

그리고 2010년 7월 1일부터는 이사보수법이 발효되기 전에 체결된 계약에 대하여도 최저자 기부담금 조항이 적용된다(주식법도입법 제23조 제1항¹¹⁾). 물론 이사보수법 발효 전에 자기부담금이 없는 보증을 제공할 의무를 부담한 회사는 이 의무를 이행하여야 한다.

4. 소위원회가 아닌 감사위원회의 이사보수 결정

개정법은 향후 감사위원회가 이사의 보수 결정을 감사위원회 내 위원회에 위임하지 못하고 감사위원회 전체회의를 통하여 하도록 규정하였다(주식법 제107조 제3항¹²⁾ 제3문). 기업 지배



11) § 23 Übergangsvorschrift zum Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung

- (1) 2009년 8월 5일부터 유효한 주식법 제93조 제2항 제3문은 2010년 7월 1일부터는 2009년 8월 5일 이전에 체결된 계약에 대하여도 적용된다. 회사가 2009년 8월 5일 이전에 체결한 약정에 따라 이사에 대하여 주식법 제93조 제2항 제3문에서 말하는 자기부담금이 없는 보증을 제공할 의무가 있는 경우 회사는 이러한 의무를 이행할 수 있다.
- (1) § 93 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes in der ab dem 5. August 2009 geltenden Fassung ist ab dem 1. Juli 2010 auch auf Versicherungsverträge anzuwenden, die vor dem 5. August 2009 geschlossen wurden. Ist die Gesellschaft gegenüber dem Vorstand aus einer vor dem 5. August 2009 geschlossenen Vereinbarung zur Gewährung einer Versicherung ohne Selbstbehalt im Sinne des § 93 Absatz 2 Satz 3 des Aktiengesetzes verpflichtet, so darf sie diese Verpflichtung erfüllen.
- 12) 감사위원회는 그 위원들로, 즉 감사위원회의 회의 및 결의를 준비하거나 자신의 결의의 이행을 감시하기 위하여 1개 또는 수개의 위원회를 설치할 수 있다. 감사위원회는 특히 회계보고과정에 대한 감독, 효율적인 내부통제시스템, 리스크 관리시스템과 내부검열시스템 및 결산검사, 여기서는 특히 결산검사의 독립성과 결산검사가 이행한 급부를 다루는 검사위원회(Prüfungsausschuss)를 설치할 수 있다. 제1항 제1문, 제59조 제3항, 제77조 제2항 제1문, 제84조 제1항 제1문 및 제3문, 제2항 및 제3항 제1문, 제87조 제1항과 제2항 제1문 및 제2문, 제111조 제3항, 제171조, 제314조 제2항과 제3항 및 특정한 종류의 거래는 감사위원회의 승인을 얻어야만 할 수 있다는 결의는 감사위원회 대신한 결의를 위해 위임될 수 없다. 위원회는 그 업무에 대하여 정기적으로 감사위원회에 보고를 하여야 한다.
- (3) Der Aufsichtsrat kann aus seiner Mitte einen oder mehrere Ausschüsse bestellen, namentlich, um seine Verhandlungen und Beschlüsse vorzubereiten oder die Ausführung seiner Beschlüsse zu überwachen. Er kann insbesondere einen Prüfungsausschuss bestellen, der sich mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung, hier insbesondere der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, befasst. Die Aufgaben nach Absatz 1 Satz 1, § 59 Abs. 3, § 77 Abs. 2 Satz 1, § 84 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1, § 87 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und 2, § 111 Abs. 3, §§171, 314 Abs. 2 und 3 sowie Beschlüsse, daβ bestimmte Arten von Geschäften nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats vorgenommen werden dürfen, können einem Ausschuß nicht an Stelle des Aufsichtsrats zur Beschlußfassung überwiesen werden. Dem Aufsichtsrat ist regelmäßig über die Arbeit der Ausschüsse zu berichten.

기준 4.2.2¹³⁾보다 더 엄격한 이 규정으로 인해 이사의 보수 결정이 보다 더 투명해질 것으로 기대된다.

5. 부적절한 보수에 대한 감사위원회 책임의 명시

지금까지와 마찬가지로 통상적인 감사위원회의 책임 있는 주의의무위반에 대하여 각 감사위원은 금액에 따라 무제한의 책임을 진다(주식법 제116조 및 제93조). 개정법은 적절한 이사의 보수와 관련한 이러한 감사위원회의 책임을 더 명확하게 하였다(주식법 제116조 제3문¹⁴⁾). 감사위원회가 이사의 보수를 부적절하게 정하는 경우, 감사위원회는 회사에 대한 손해배상책임을 부담한다.

따라서 적절한 보수의 결정이, 감사위원회의 중요한 업무이며 그 의무 위반에 대해서는 감사위원회가 무한책임을 진다는 것을 명확하게 하였다. 개정법은 감사위원의 경우, 자기부담금이 없이 임원배상책임보험을 체결할 수 있도록 하고 있다(주식법 제116조 제1문). 입법자는 감사위원회에 대한 강제적 자기부담금의 약정의 문제는 기업지배규준에 위임한 것이다.

6. 종전 이사의 감사위원회 임원 취임 제한

개정법은 이해관계의 충돌을 막기 위하여 같은 상장회사에서 종전에 이사로 근무하던 자는 이사 사직 후 2년간의 대기기간(취업제한기간, Karenzzeit) 동안에는, 감사위원회의 임원이 될



13) 4.2.2 감사위원회 전원출석총회는 이사회와의 계약을 취급하는 위원회의 제안에 따라 개별적인 이사의 보수의 총액을 정하고 이사회에 대한 보수시스템을 결정하며 이를 정기적으로 검토하여야 한다.

4.2.2 Das Aufsichtsratsplenum setzt auf Vorschlag des Gremiums, das die Vorstandsverträge behandelt, die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest und soll das Vergütungssystem für den Vorstand beschließen und regelmäßig überprüfen.

개별적인 이사의 보수의 총액은 일련의 콘체른 관련 요소들을 포함한 이사의 능력평가를 기초로 하여 감사위원회 전원출석 총회에 의해 정해진다. 보수가 적정인가에 대해서는 개별적인 이사의 업무, 그의 개인적인 능력, 경제적 사정, 회사의 실적 및 장래 전망뿐만 아니라 관련 유사업종(Vergleichsumfeld) 및 회사에서 적용되는 다른 보수 체계 등을 고려해 볼 때 당해 보수가 통상적인가 하는 점 등이 판단의 기준으로 사용된다.

Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsratsplenum unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt.

감사위원회가 이사의 보수의 적정성 여부를 판단하기 위하여 외부의 전문가의 도움을 받아야 하는 경우에 해당 전문가 는 이사회 및 회사로부터 독립성이 유지되도록 하여야 한다.

Soweit vom Aufsichtsrat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung ein externer Vergütungsexperte hinzugezogen wird, soll auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand bzw. vom Unternehmen geachtet werden.

14) 감사위원회가 부적절한 이사의 보수를 정하는 경우에는 손해를 배상할 책임을 진다.

Sie sind namentlich zum Ersatz verpflichtet, wenn sie eine unangemessene Vergütung festsetzen (§ 87 Absatz 1).

수 없도록 하고 있다(주식법 제100조 제2항¹⁵⁾ Nr. 4). 다만 동 규정은 당해 회사의 주식의 25% 이상의 의결권 있는 주식을 가진 주주의 제안에 의해 선임되는 경우에는 적용되지 아니한다. 입법자는 이러한 경우에는 주식이 분산되어 있는 경우에서와 같은 어떠한 체계상의 감독의 흠결은 존재하지 아니한다고 보았다.

개정법상 대기기간은 기업지배규준의 권고보다 더 명료하고 엄격한데, 기업지배규준에 의하면 이사가 감사위원회 의장 또는 감사위원회 내 위원회의 의장이 되는 것은 일반적인 것은 아니고, 이러한 의도가 있는 경우에는 주주총회에서 특별한 근거를 제시할 것을 권고하는 정도에서 그치고 있다(5.4.4).¹⁶⁾

이 규정은 법사위원회 심의가 끝난 후에야 추가되었다. 동시에 원래 규정되어 있었던 회계감사위원회(Prüfungsausschuss; Audit Committee)로 이직하는 경우의 대기기간에 대하여는 보류를 하였다.

새로 개정된 주식법 도입법 제23조 제2항은 이러한 대기기간은 이사보수법이 발효될 때 이미 그 직을 유지하고 있던 감사위원에 대하여는 적용되지 않는다는 점을 분명히 하였다.

7. 주주총회는 보수체계를 승인할 수 있다.

상장회사에서 보수를 정하는 경우에는 주주총회의 역할이 강화되었다. 법사위원회의 권고에 따라 추가된 개정법 조항은 상장회사의 주주



15) (2) 다음의 자는 감사위원회의 위원이 될 수 없다.

4. 과거 2년 동안 동일한 상장회사의 이사였던 자, 다만 그의 선임이 의결권 있는 주식의 25% 이상을 소유한 주주의 제안에 의한 경우에는 그러하지 아니하다. .

(2) Mitglied des Aufsichtsrats kann nicht sein, wer

4. in den letzten zwei Jahren Vorstandsmitglied derselben börsennotierten Gesellschaft war, es sei denn, seine Wahl erfolgt auf Vorschlag von Aktionären, die mehr als 25 Prozent der Stimmrechte an der Gesellschaft halten.

16) 5.4.4 이사는 자신의 선임이 종료되고 2년이 지나기 전에는 당해 회사의 감사위원회의 임원이 될 수 없다. 다만 그의 선임이 의결권 있는 주식의 25% 이상을 소유한 주주의 제안에 의한 것인 경우에는 그러하지 아니하다. 후자의 경우에 감사위원회 위원장으로 이직하는 것은 주주총회에 근거한 예외에 해당한다.

5.4.4 Vorstandsmitglieder dürfen vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Ende ihrer Bestellung nicht Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft werden, es sei denn ihre Wahl erfolgt auf Vorschlag von Aktionären, die mehr als 25% der Stimmrechte an der Gesellschaft halten. In letzterem Fall soll der Wechsel in den Aufsichtsratsvorsitz eine der Hauptversammlung zu begründende Ausnahme sein.

총회가 이사의 보수 시스템에 대하여 구속력이 없는 표결을 할 수 있도록 하였다(주식법 제120조 제4항¹⁷⁾). 이에 따라 주주는 현행 보수체계를 통제할 수 있는 수단을 가지게 되고, 감사위원회가 보수를 정할 때 보다 더 양심적으로 행동하고 주식법 제87조의 원칙을 준수하게 한다.

주주총회가 보수체계를 승인할 수 있도록 한 것은 유럽법에서 권고하는 기준에 부합하며, 이는 기업지배규준 제4.2.3 및 제4.2.5¹⁸⁾를 기준으로 하고 있는데, 이에 따르면 감사위원장은 주주총회에 보수체계의 대강에 대한 보고를 하여야 한다.

새 주식법 도입법 제23조에 의하면 이사보수법의 발효 이후에 소집된 주주총회는 이와 같은 승인 결의를 할 수 있다.

8. 대차대조표부속명세서, 콘체른부속명세서 및 콘체른상황보고서의 기재사항

대차대조표 부속명세서상의 의무기재사항 역시 개정됨에 따라 보수에 대한 공시의무가 확대되었다. 새로이 개정된 상법전 제285조 Nr. 9 lit. a 제6문에 의하면 2009년 12월 31일 이후에 시작되는 영업연도의 연말결산서 및 콘체른결산서에는 이사의 활동이 조기에 종료하는 경우 및 정상적으로 종료하는 경우의 급부에 대하여 상세한 기재를 하여야 한다. 다만 새로이 개정된 상법전 제286조 제5항에 의해 주주총회는 자본의 4분의 3 이상에 해당하는 다수의 결의로 최대 5년간 이러한 기재를 하지 않을 것을 결의할 수 있다. 이러한 기재사항은 상법전 제314조 제1항 Nr. 6 lit. A 제6문에 따라 콘체른부속명



17) (4) 상장회사의 주주총회는 이사의 보수 시스템에 대한 승인 결의를 할 수 있다. 이러한 결의는 어떠한 권리나 의무를 발생시키지 아니한다. 특히 이러한 결의는 주식법 제87조에 의한 감사위원회의 의무에 영향을 미치지 아니한다. 이 결의는 주식법 제243조에 의한 취소를 할 수 없다.

(4) Die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft kann über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließen. Der Beschluss begründet weder Rechte noch Pflichten; insbesondere lässt er die Verpflichtungen des Aufsichtsrats nach § 87 unberührt. Der Beschluss ist nicht nach § 243 anfechtbar.

18) 4.2.5 이사의 보수는 보수보고서(Vergütungsbericht)에 공시하여야 하는데 이러한 보고서는 기업지배보고서(Corporate Governance Bericht)의 일부를 이루며 이사에 대한 보수시스템에 대하여도 일반적으로 이해할 수 있는 형태로(in allgemein verständlicher Form) 설명한다.

4.2.5 Die Offenlegung soll in einem Vergütungsbericht erfolgen, der als Teil des Corporate Governance Berichts auch das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in allgemein verständlicher Form erläutert.

보수보고서에는 회사가 제공한 부수적 급부의 종류에 대한 내용도 포함되어야 한다.

Der Vergütungsbericht soll auch Angaben zur Art der von der Gesellschaft erbrachten Nebenleistungen enthalten.

세서에도, 상법전 제315조 제2항 Nr. 4. 제2문에 따라 콘체른상황보고서에도 포함되어야 한다.

III. 기대되는 효과

1. 임원배상책임보험에 있어서의 최저자기 부담금

이에 대한 개정법률은 부분적으로는 이미 존재하는 계약에 대하여도 영향을 미치는데 회사가 자기부담금이 없는 임원배상책임보험 계약을 체결할 의무를 지고 있는 경우에는 이 의무를 이행할 수 있다. 그러나 반드시 이행하여야 하는 것은 아니다. 이사의 보수와 관련한 이러한 계약자유의 원칙에 대한 제한에 대하여 법률안은 1937년 주식법 제87조 제1항에서 규정하고 있는 적합성심사(Angemessenheitskontrolle)에 의한 현재의 제한 규정들은 지나치게 높은 이사의 보수로 인한 폐해(스캔들 Skandale)에 대한 대응책으로 도입된 것으로서 당시에 이러한 효과를 거두었을 것이라는 점을 논거로 하고 있다. 다만 어떠한 효과가 있었느냐에 대하여는 상세한 언급이 없다. 무엇보다도 강제적으로 규정된 연중고정급여의 1.5배까지에 해당하는 자기부담금은 지나치게 높은 것처럼 보인다.

2. 보수의 적정성

이사의 보수의 적정성과 관련한 개정사항들은 이미 판례와 학설을 통해 구체화된 이사의

능력 및 통상적 수준(Üblichkeit)과 같은 기준들을 명문화한 것이다. 따라서 이사보수법에서 특별히 새로운 것은 없다.

보수가 부적절하게 정해진 경우에 감사위원회의 책임을 명백하게 하기 위해 법률로 명료화한 것(Klarstellung) 역시 새삼스러울 것은 없다. 또한 이러한 규정이 책임추궁과 관련한 실질적인 장애를 제거하는 것도 아니다. 감사위원회에 대한 손해배상 청구는 이사가 하여야 하는데, 이사는 현실적으로 자신의 보수가 부적절하다고 판단할 만한 실익(Interesse)이 거의 없다고 봐야 하기 때문이다. 따라서 주주는 오로지 주식법 제147조 및 제148조에 따라 감사위원회에 대하여 손해배상청구를 할 수 있을 뿐이다.

이러한 개정을 통해 부적절한 보수에 대한 감사위원회의 책임을 강화하려면, 앞으로 이사의 보수가 적정한지 여부가 의심스러운 경우에 감사위원회는 보수의 적정한 크기에 대한 외부의 조언을 통하여 이러한 의문을 제거할 수 있도록 하여야 한다. 발생 가능한 책임에 대한 면책을 위해서 이 정도로 충분하느냐 하는 것은 앞으로 판례에 의해 규명될 것으로 본다.

3. 회사가 위기에 처한 경우의 이사의 보수 감액

회사가 경영상의 위기에 처한 경우 이사의 보수를 용이하게 감액할 수 있도록 함으로써 입법자는 그 입법 목적을 벗어났다. 기업이 경제적으로 어려운 상태에 있는 경우 직원을 해고하여

야 하고 어느 정도의 기간 동안 이익을 배당할 수 없다는 것은 경영진의 잘못과는 전혀 무관할 수도 있다. 이러한 이사의 보수를 감액하는 것이 당연하다는 입법자의 생각에는 독일 주식회사의 이사회에 대한 불신이 내포되어 있는데, 이를 이렇게 일반화된 형태로 근거지을 수는 없다.

또한 회사가 위기에 처하면 회사의 다른 종사자들과 마찬가지로 이사회 역시 이러한 상황에서는 유동적인 보수의 구성부분을 포기할 수밖에 없기 때문에 이사회 회생을 감수하여야만 한다는 사실을 입법자는 간과하고 있다.

또한 퇴직연금 및 유족급여를 감액하는 것도 의문이다. 그러한 감액은 설사 감액을 한다 하더라도, 오로지 심각한 경영진의 경영과오(Managementfehler)로 인한 경우에만 정당화될 수 있을 것이다. 특히, 예를 들면 앞에서 언급한 기한이 경과하기 직전에 이미 퇴사를 하였거나 사망을 한 이사의 유족에 대한 유족 연금을 감액하는 경우, 이사의 퇴임 이후의 그러한 조치를 한다고 하여 입법자가 의도한 이사의 행위에 대한 통제가 어느 정도 성과를 얻을 수 있느냐 하는 점에 대하여도 의문이다. 그러한 조치는 기껏해야 현재 회사에 재직 중인 이사에 대한 경고는 될 수 있다는 점에서 약간의 효과가 있을 뿐이다. 이러한 일반예방적 요소를 통해 계약의 자유에 대한 사후의 침해를 정당화할 수 있느냐 하는 것은 확실히 의문이다.

마지막으로 이사의 보수와 관련한 이러한 개정 사항들로 인하여 이사회에 기업혁신의지를

약화시킬 수 있다는 부작용이 있다. 혁신을 하고자 하는 의지가 없는 자는 아마도 오류도 덜 범할 것이고 그가 영위하는 기업은 아마 영원히 더 나은 발전을 이룰 수는 없을 것이다.

4. 스톡옵션 행사 기한의 연장

이러한 개정 사항들 중에서 가장 납득할 수 없는 것은 스톡옵션에 대한 기한의 연장인 것으로 보인다. 이 새로운 규정이 이사가 기업의 장기적인 발전을 위한 올바른(nachhaltig) 행위를 하도록 동기부여를 하기에 실질적으로 적합하게 하는 점에서 의문이 들지 않을 수 없다. 이 점에 대하여 입법자는 보다 더 적절한(konsequenter) 조치를 취했어야 하고, 옵션의 행사를 적어도 8년 내지 10년 후로 규정했어야 했다. 오로지 이러한 경우에만 회사의 영속적인 발전을 위한 행위에 대한 동기가 부여된다고 할 수 있을 것이다.

5. 이사회에서 감사위원회로의 이직에 대한 대기기간

마찬가지로, 이사가 감사위원회로 이직을 하는 경우를 위해 도입된 대기기간 역시 문제가 있는 것으로 보인다. 오랫동안 이사로 재직하여 경험이 풍부한 이사가 당해 기업의 비즈니스모델 및 기업 구조에 대하여 가장 잘 알고 또한 감독 및 자문기관으로서의 업무에 가장 적합함에도 불구하고, 법률에 이러한 규정이 도입됨으로써 해당 이사가 감사위원회로 그 자리를 옮겨갈

수 없다고 한다면 이는 기업의 입장에서는 소중한 Know-how의 손실이 아닐 수 없다. 입법자가 이와 같은 이직을 하는 경우에 우려한 —전혀 틀린 것은 아닌— 있을 법한 이해관계의 충돌은 이미 기업지배규준에 규정하고 있는 내용을 수용하고 주주총회에 대하여 특별한 근거를 제시할 의무를 둬으로써 예방할 수 있었을 것이다.

IV. 결론

이러한 법률의 개정을 통해 자본시장의 위기의 원인이 실질적으로 제거될 수 있느냐 하는 점은 확실하지 않다. 일부 개정사항들로 인하여 투명성은 보다 더 확보될 수 있을 보인다. 다만, 이러한 규정들은 오히려 이미 수용된 기업지배규준을 개정하여 여기에 규정하는 것이 보다 더 효과적이었을 것으로 본다. 또 다른 방법으로는 이미 효력이 입증된(bewährt) 기업지배규준의 규정들을 주식법에 수용을 하고 이러한 규정 에 대하여 강행성을 부여하는 것도 한 방법이었다고 생각된다. 이미 통과된 법률들은 아직 미진한(unausgegoren) 것 같다. 개정 조항의 일부는 오로지 선언적 성격만을 지니고 있고 이를 통한 이사의 행태의 변화는 크게 기대할 수 없을 것 같은 데 반해, 몇몇 규정들은 그 본래 의도한 목적을 초과하였으며 독일의 1만 5,000이 넘는 주식회사에서 두고 있는 정상적인 이사회에 비추어 보면 적절하지 못한 것으로 판단된다. 그 중에서도 특히 퇴직연금 및 유족연금에

대한 감액 가능 규정에서 이러한 점은 가장 뚜렷이 드러난다.

이에 반하여 입법자는 영속적인 기업의 발전을 지향하는 기업정책과 관련한 이정표(Weichen)를 올바르게 정립하기 위한 조치에 대해서는 주저하였다. 이는 주식법 제193조 제2항 Nr. 4의 기한의 연장에서 볼 수 있다. 이 점에 있어서 입법자는 영속적인 기업의 발전에 대한 이사회와의 이해관계를 고양시키기 위해 보다 더 명확하게 기한을 연장하여야 했다.

성 승 제

(한국법제연구원 부연구위원)