

요약

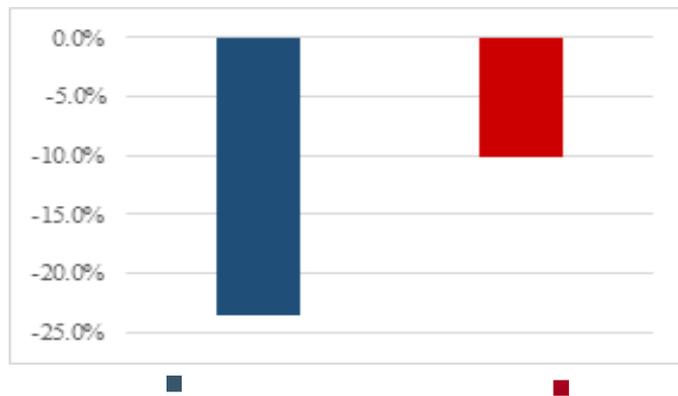
코로나19로 인한 외부적 충격이 경기침체를 초래하고 경제의 불확실성을 증가시킴에 따라 글로벌 회사들은 이에 대한 대응으로 경영자 보상체계를 변경하거나 이에 대해 고려해 왔음. 그러나 경영자의 통제를 벗어난 외부 환경요인으로 인해 발생한 보상 축소는 경영자의 사기저하를 초래할 수 있음. 국내 기업들도 외부충격에 따른 경제환경 변화에 유연하게 대응할 수 있는 보상체계를 설계할 필요가 있음

- 2020년 1월 이후 코로나19의 확산으로 인해 세계경제 전반에 불확실성이 증가되고 기업의 수익성이 감소함에 따라 많은 글로벌 회사들은 이에 대응하기 위한 방안으로 경영자 보상체계에 대한 변경을 수행하거나 이를 고려하고 있음
 - 코로나19 이후에 증가된 경영환경의 불확실성과 복잡성, 전반적인 경기침체 등은 경영자 보상에 대한 의사결정을 수행하는 보상위원회가 경영자의 성과를 정확하게 평가하여 적절한 보상을 지급하는 것을 어렵게 만들고 있음
 - 주주와 채권자 등 기업의 이해관계자들은 코로나19로 인해 침체된 경제상황에 대응하기 위한 방안으로 경영자 보상체계의 변경에 대한 필요성을 주장하고 있음
- 경영자의 과도한 위험추구와 감독 당국의 적절한 감독 및 규제의 부재로 인해 발생한 2008년 글로벌 금융위기와 달리 코로나19와 같은 팬데믹은 경영자가 통제할 수 없는 외생적 충격(exogenous shock)에 의해 발생하였다는 점에서 차이가 있음
 - 일반적인 경기침체로 인한 경영자 보상 축소와는 달리 팬데믹 같은 경영자의 통제를 벗어난 외부 환경요인으로 인해 발생한 보상 축소는 경영자의 사기저하를 가져와 경영자가 기업가치 증대를 위해 노력할 유인을 줄이고 경쟁 회사에 유능한 경영자를 잃을 수 있는 위험을 초래할 수 있음
- 작년 미국 Stanford 대학의 기업지배구조 연구소가 실시한 조사에 따르면 2020년 상반기 동안 Russel 3000에 속한 기업들 중 502개 회사(약 17%)는 CEO에 대한 보상을 축소하는 조치를 실시하였음¹⁾
 - 산업별로는 소매업(45%), 제조업(36%), 여객운송업(28%) 순으로 CEO 보상을 가장 많이 축소하였고, 식품산업(2%)과 전력산업(4%)은 가장 축소하지 않은 산업으로 나타남

1) Batish, A. et al.(2020), "Share the Pain: How did boards adjust CEO pay in response to COVID-19", Stanford Closer Look Series

- CEO 보상을 축소한 회사들은 주가수익에 큰 타격을 입은 회사들이었으며 이들은 2020년 6월 30일을 기준으로 2020년 1월 1일과 비교하여 평균적으로 23.6%의 주가 손실을 나타내었고, 이에 비해 CEO 보상에 조정을 하지 않은 회사들은 평균 10.2%의 손실을 경험하였음
- CEO 보상을 축소한 대부분의 회사들은 이해관계자들에게 경영자가 경제적 부담을 공유한다는 시그널을 주기 위한 목적으로 보상을 축소하였다고 응답하였고, 아직 CEO 보상의 변경을 시행하지 않은 대부분의 회사들도 향후 경제 상황의 변화를 고려하여 경영자 보상을 조정할 용의가 있다고 응답하였음

〈그림 1〉 경영자 보상을 축소한 회사들과 축소하지 않은 회사들의 평균 주가수익 비교



〈CEO 보상을 변경한 회사의 주가수익〉 〈CEO 보상을 변경하지 않은 회사의 주가수익〉

자료: Batish, A. et al.(2020)

○ 동 조사는 경영자 보상체계의 변경사례를 크게 고정급의 축소, 연간 보너스 지급방식의 변경, 장기성과급 체계의 조정 등 세 가지로 나누어 살펴보고 있음

- 고정급의 축소를 수행한 462개 회사들은 고정급 규모의 축소(424개), 고정급 지급의 연기(17개 회사), 고정급을 주식보상으로 교환(21개 회사) 등 3가지 방식을 통해 경영자 보상을 변경한 것으로 나타남
- 연간 보너스(annual bonus)는 Russell 3000 회사들 중 92개 회사들이 변경하였음
 - 44개 회사들은 보너스 지급 규모를 줄였고, 20개 회사들은 기존에 설정된 성과목표 수준을 하향 조정하였으며, 17개 회사는 보너스의 지급을 연기하였고, 10개 회사는 보너스의 지급을 현금에서 주식으로 교환하였음
- 장기성과급(Long-term Incentive Plan: LTIP)에 대해서는 33개 회사들이 장기성과급 체계를 조정하였음
 - 17개 회사들은 장기성과급 목표 달성수준을 낮추었으며, 9개 회사들은 성과연동보상의 비중을 낮추고 양도제한 조건부 주식의 비중을 증가시켰고, 8개 회사는 장기성과급을 보유 보상(retention award) 또는 재량적 보상(discretionary award)의 형태로 변경하였음²⁾

2) 보유보상(retention award)은 경제적 침체나 조직의 변화로 인해 회사가 어려움을 겪는 시기에 유능한 경영자를 지속적으로 보유하기 위해 경영자에게 지급하는 보너스 형태의 보상을 의미하며, 재량적 보상(discretionary award)은 사전에 설정된 성과목표의 달성 여부와는 관계 없이 보상위원회가 회사의 성과와 가치창출에 있어 경영자의 기여를 인정하여 지급하는 일회성의 특별 보상임

- 최근 하버드 로스쿨의 기업지배구조 포럼³⁾의 보고서는 팬데믹과 같이 경영자가 통제할 수 없는 외부충격 상황에서 경영자 보상체계를 유연하게 변경하기 위한 방안으로 상대적 성과평가 시스템의 도입, 성과보상의 목표수준과 평가기간 조정, 재량적 보상의 지급 등을 제안하였음⁴⁾
 - 상대적 성과평가 시스템(relative performance evaluation scheme)의 도입
 - 회사들은 팬데믹 이전에 설정된 성과목표의 달성 여부보다는 경쟁회사가 달성한 성과와 비교하여 높은 성과를 달성한 경영자에게 일회성 재량보너스(discretionary bonus)를 지급할 수 있음
 - 장기성과급 계획에 포함된 재무적 성과목표와 핵심 성과지표(Key Performance Indicator: KPI)의 변경
 - 팬데믹 이전에 설정된 재무적 성과목표가 현실적으로 달성할 수 없다고 판단되면 회사들은 장기성과급 계획에서 재무적 성과목표 수준을 조정하고 회사의 핵심 성과지표(KPI)를 변경할 수 있음
 - 연간 보너스 보상(annual bonus)의 성과평가 기간을 6개월 단위로 조정
 - 팬데믹 상황에서 성과목표를 설정하는 어려움을 해결하기 위해 첫 6개월에 대해서는 연초에 설정된 성과목표를 적용하고 나머지 6개월은 경제상황에 근거하여 새로운 성과보상 계획을 수립하여 적용할 수 있음
 - 유능한 경영자에게 보유보상(retention reward)과 별도의 인센티브 프로그램을 제공
 - 경쟁회사로 이직할 가능성이 높은 유능한 경영자에게 일회성의 특별 보유보상(retention award)을 지급하고, 코로나19로 인해 손실된 보상을 보충할 수 있도록 별도의 인센티브 프로그램을 제공할 수 있음
- 향후 팬데믹으로 인한 경기침체가 발생하여 이해관계자들로부터 경영자 보상체계 변경 요구가 발생하는 경우 국내 기업들도 외부충격에 따른 경제환경 변화에 유연하게 대응할 수 있는 보상체계를 설계할 필요가 있음

〈표 1〉 팬데믹으로 인한 경제침체 시 경영자 보상체계의 변경을 위한 제안

구분	상대적 성과평가시스템 도입	성과목표 및 핵심성과지표 변경	성과평가 기간 조정	보유보상과 별도의 인센티브 제공
주요 내용	경쟁회사 대비 높은 성과를 달성한 경영자에게 재량보너스 제공	재무적 성과목표와 핵심 성과지표(KPI) 조정	6개월 단위로 2회 평가	특별 보유보상 및 별도의 인센티브 프로그램 제공

자료: Bachelder J. E.(2020) 참고

3) Harvard Law School Forum on Corporate Governance

4) Bachelder J. E.(2020), "The Impact of the Pandemic on Executive Compensation", Harvard Law School Forum on Corporate Governance