

ESG FOCUS

2015-06

상장기업의 임원 퇴직금 지급율 현황

오덕교 연구위원
김보민 연구위원
이다원 선임연구원



상장기업의 임원 퇴직금 지급률 현황

오덕교 연구위원 deokkyo@cgs.or.kr

김보민 연구위원 bokim@cgs.or.kr

이다원 선임연구원 dawon1945@cgs.or.kr

요약

- ◆ 상장기업 중 임원 퇴직금 규정 또는 임원 퇴직금 지급률이 공개된 기업의 현황을 조사하여 임원 퇴직금 지급률을 분석함
- ◆ 퇴직금 지급률은 1년 재직을 기준으로 지급되는 급여의 개월 수로서 지급률이 '3'이면 (1년 재직시) 3개월의 급여가 퇴직금으로 지급된다는 사실을 의미함
- ◆ 따라서 임원의 높은 퇴직금 지급률은 직원 퇴직금과의 괴리를 발생시키는 주요 요인이 될 수 있는데 예를 들어 직원 연봉의 10배를 받는 임원이 2개 계열사에서 겸직하는 경우 지급률을 6으로 가정한다면 해당 임원은 직원에 비해 120배의 퇴직금을 받게 됨
- ◆ 분석 기업 중 71%는 직급별로 퇴직금 지급률을 차등하고 있고 29%는 균일한 퇴직금 지급률을 정하고 있으며, 임원 퇴직금 지급률의 평균은 3으로 조사됨
- ◆ 최대 퇴직금 지급률은 6으로, 해당 임원은 1년 재직 시 6개월 급여를 받는 것으로 나타남
- ◆ 본 분석에서 제외된 퇴직금 규정이 공개되지 않은 기업 중 일부는 퇴직금 지급률을 과도하게 책정하고 있을 가능성이 큼
- ◆ 미국 기업의 경우, 성과와 연동된 퇴직금 계획을 임원별로 마련하여 공시하고 있음
- ◆ 상장기업은 임원 퇴직금 지급 규정을 공시하여 투명성을 강화해야 하며, 최소한 주주총회에서 규정 개정시에는 임원 퇴직금 지급규정을 공개하도록 해야 함

상장기업의 임원 퇴직금 지급률 현황

1. 배경

- 2013년 5월 자본시장법 개정안이 통과됨에 따라, 상장기업은 사업년도 2013년부터 5억원 이상의 연봉을 받는 임원들의 보수를 사업보고서에 기재하여야 함 (자본시장법 제159조의 제2항의 제3호)
 - 금융감독원의 「기업공시서식 작성기준」(2015.8.20. 개정)에 따르면, 개인별 보수총액 과 보수총액에 포함되지 않는 보수를 기재하고, 보수총액은 근로소득(급여, 상여, 주식매수선택권 행사이익, 기타 근로소득 등), 기타소득, 퇴직소득 등으로 나누어 내역을 공개해야 함
- 한편 임원들에 대한 과도한 퇴직금의 지급이 사회적 이슈가 되고 있음
 - 2013년 6월 14일, 코리안리의 박종원 전 사장은 15년을 재직하고 퇴임하면서 159억 5678만원의 퇴직금을 받음
 - 그러나 자본시장법 개정안이 발효하기 전이기 때문에 연봉이 정확히 어느 정도였는지 파악되지 않음
 - 유진기업의 유경선 대표이사는 2015년 1월 대표이사직을 사임하고 비등기 임원이 되면서, 1월 급여 1억 2,500만원, 상여금 6,250만원, 그리고 152억 3,400만원의 퇴직금을 수령함
 - 역산으로 계산해 보면, 유경선 대표이사는 1년 재직시 4개월의 급여에 해당하는 퇴직금을 받음
- 본 고에서는 상장기업의 임원 퇴직금 지급률을 조사하여 분석하고자 함

2. 임원 퇴직금 지급률의 중요성

■ 임원의 퇴직금은 아래의 수식으로 산정하여 지급함

- 임원 퇴직금 = (연봉 × 1/12 × 퇴직금 지급률 × 재직년수)
 - 직원 퇴직금 산정은 동일하나 퇴직금 지급률이 1로, 1년 재직시 직원은 1개월 급여를 퇴직금으로 받음
 - 퇴직금 지급률이 3인 경우, 임원은 3개월 급여를 퇴직금으로 받음

■ 그러나 해당 임원이 여러 계열사에서 연봉을 받는 경우 연봉과 퇴직금은 기하급수적으로 올라감

- 임원 연봉이 직원 연봉의 10배, 퇴직금 지급률이 6, 2개의 계열사에서 임원을 겸임하는 경우, 해당 임원은 동일 기간 동안 재직할 직원보다 120배의 퇴직금을 받음
 - 임원 퇴직금 = (임원연봉(= 10 × 직원연봉) × 1/12 × 지급률(= 1 × 6) × 계열사 수(= 1 × 2) × 재직년수(= 동일기간))
 - = 10 × 6 × 2 × 직원 퇴직금
 - = 120 × 직원 퇴직금

■ 이렇게 1보다 큰 임원 퇴직금 지급률은 직원 퇴직금과의 괴리를 더욱 증폭시키는 역할을 하고 있음

- 임원의 경우, 기업은 별도의 계약 및 규정을 통하여 퇴직금 지급을 하지 않을 수도 있음
 - 임원은 근로자가 아닌 관계로 근로기준법의 적용을 받지 않음
- 보수격차 이외에 퇴직금 지급률의 차이는 임원의 사적인 이익을 과도하게 추구할 유인을 제공할 수도 있음

3. 자료 수집

- 본 연구를 위하여 2013년 6월부터 2015년 6월까지 2년간의 상장기업의 주주총회 소집공고를 조사함
 - 소집공고 중 임원 퇴직금 지급규정 및 퇴직금 지급률의 포함 여부를 확인하여 조사함
 - 금융감독원의 전자공시시스템인 DART (Data Analysis, Retrieval, and Transfer) 시스템에서 직접 조사함
 - 조사 경로 : 각 회사의 주주총회 소집공고 → III. 경영참고사항 → 2. 주주총회 목적사항별 기재사항

- 1,849개 상장기업의 총 4,635건의 주주총회 소집공고를 조사하여 158개 기업의 임원 퇴직금 지급률을 파악하였음
 - 조사대상기간 동안 73개 유가증권시장 상장기업과 85개 코스닥시장 상장기업의 퇴직금 지급률을 확인함
 - 임원 퇴직금 지급률이 확인된 경우는 모두 기업이 주주총회에서 임원 퇴직금 관련 규정을 제·개정을 하는 경우임
 - 그러나 임원 퇴직금 관련 규정을 제·개정하고자 하는 기업 중 일부는 해당 규정을 공개하지 않은 실정임

〈표 1: 임원 퇴직금 지급률 확인 현황〉

단위: 회사수

구분	주주총회 개최연도			계
	2013년	2014년	2015년	
유가증권시장	2	35	36	73
코스닥시장	3	50	32	85
계	5	85	68	158

출처: DART

4. 자료 분석

■ 총 158개의 분석대상기업 중 71%인 112개 상장기업은 직급별로 퇴직금 지급률(이하 “지급률”)을 차등화함

- 기업들은 직급별로 지급률을 차등화하거나 직급과 무관하게 동일한 지급률을 적용하는 두 사례로 나누어짐
 - 임원 직급별로 지급률을 차등하는 기업은 분석대상기업 158개 사 중 112개 사이고, 직급에 관계없이 동일 지급률을 책정한 기업은 46개 사로 조사됨

〈표 2: 퇴직금 지급률의 종류 및 현황〉

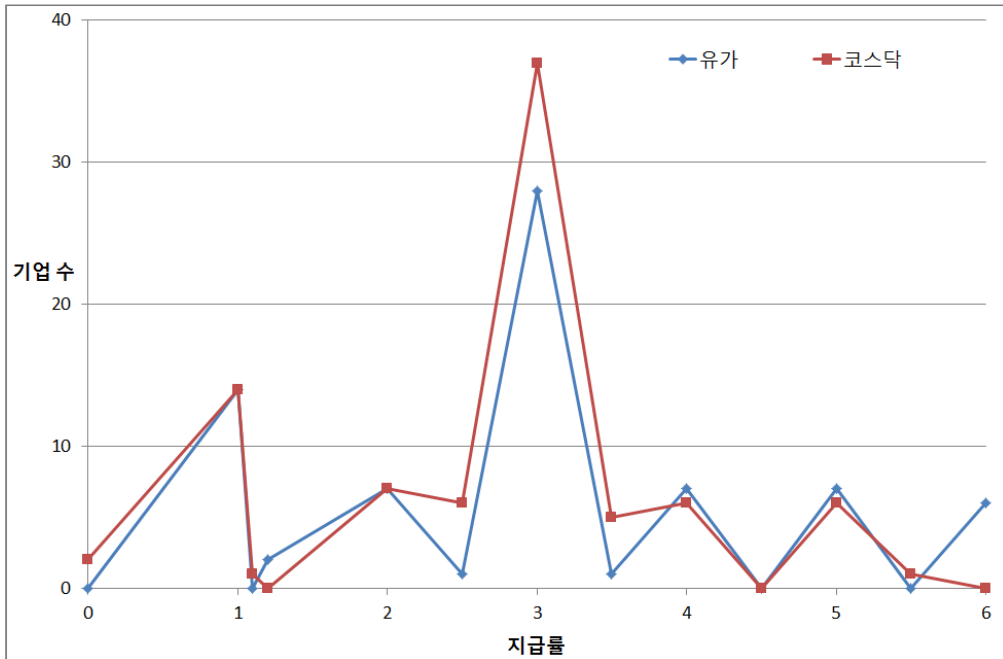
단위: 회사수

구분	차등 퇴직금 지급률	동일 퇴직금 지급률	계
유가증권시장	50	23	73
코스닥시장	62	23	85
계	112	46	158

출처: DART

- 본 분석에서 차등 지급률을 적용하는 기업의 경우 지급률 중 최대 지급률을 선정하여 분석함
 - 직급이 높을수록 지급률이 올라가기 때문에 대규모 기업집단의 경우 재벌 총수들은 최상위 지급률에 해당될 것임
 - 즉 차등 지급률을 적용하는 대규모 기업집단의 경우 총수의 지급률을 조사한 것으로 해석 가능함
- 〈그림 1〉에 조사된 지급률의 분포를 살펴보면, 유가증권시장과 코스닥시장 모두 지급률 3이 가장 빈도가 높음(65개사)
 - 다음으로 빈도가 높은 지급률은 1로, 28개 사가 임원과 직원의 지급률을 동일하게 책정함

〈그림 1: 지급률 분포〉



출처: DART

■ **(차등 지급률)** 차등 지급률 적용기업의 평균 지급률은 2.86이고, 가장 높은 지급률은 6으로 조사됨 (〈표 3〉 참조)

- 〈표 3〉을 참조하면 지급률이 6인 기업은 총 6개사이며 이 중 오리온, 대한항공, SK하이닉스가 대규모 기업집단에 속함
- 이 3개 기업은 기업집단 내 계열사가 존재하여 총수가 계열사 임원 겸직시 총수의 퇴직금은 기하급수적으로 증가함
- 차등지급률을 적용하는 기업의 경우 유가증권시장에 속한 기업들의 지급률 평균값이 코스닥시장의 평균값보다 더 크게 나타남

〈표 3: 차등 지급률 현황〉

구분	평균값	최댓값	최대 지급률 해당 기업
유가증권시장	3.01	6	광주은행, 유니드, JB금융지주, 오리온, 대한항공, SK하이닉스
코스닥시장	2.73	5.5	SFA(디브이에스코리아가 지급률이 6이었으나 상장폐지됨)
계	2.86	6	

출처: DART

■ **(동일 지급률)** 임원 퇴직금 지급률을 직급에 상관없이 동일하게 적용하는 기업은 총 46개사로, 평균 지급률은 1.45, 지급률의 최댓값은 3임

- 차등 지급률의 경우와 달리 동일 지급률을 적용한 기업의 경우 코스닥시장이 유가증권시장보다 지급률의 평균값이 더 높음
- 동일 지급률을 적용한 기업들의 평균 및 최대 지급률은 차등지급률 적용 기업보다 훨씬 낮음
- 대기업집단 중 OCI가 동일 지급률 방식을 채택하고 있으나 지급률이 3으로 동일 지급률 적용 기업 중 가장 높음

〈표 4: 동일 지급률 현황〉

구분	평균값	최댓값	최대 지급률 해당 기업
유가증권시장	1.40	3	OCI, 미래산업
코스닥시장	1.48	3	OCI 머티리얼즈, 지스마트글로벌, 알티캐스트
계	1.45	3	

출처: DART

■ **(대기업집단의 지급률)** 기업집단 내 지급률이 동일하다는 가정 하에 대한항공이 속한 한진그룹과 SK하이닉스가 속한 SK 그룹의 최대 지급률이 6으로 가장 높음

- 다음으로 퇴직금 지급률이 높은 기업집단은 LS 그룹으로, LS 그룹 계열사인 E1의 최대 퇴직금 지급률은 5임
- OCI와 롯데 그룹은 최대 지급률이 3으로 평균 수준임
- 그러나 나머지 기업집단들은 임원 퇴직금 지급 규정 및 퇴직금 지급률을 공개하고 있지 않아 비교가 불가능한 실정임

■ **(공기업의 지급률)** 임원 퇴직금 지급률이 공개된 기업 중 공기업은 3개사이며 기업은행과 대우증권은 현재 임원 퇴직금 지급률이 10이고 대우조선해양은 3임

- 기업은행은 2015년 3월 정기 주주총회에서 퇴직금 규정을 개정하여 임원 혜택을 대폭 축소함
 - 퇴직금 산정시 산업연봉 변경 : 기본연봉+업적연봉→기본연봉
 - 특별공로자 퇴직금 가산 지급 규정 폐지

- 대우증권은 2014년 3월 정기 주주총회에서 퇴직금 규정을 개정하여 임원의 퇴직금 지급률을 균일하게 1로 축소함
 - 대표이사, 이사회 의장 : 4 → 1
 - 이사(상근감사위원 포함) : 3 → 1
- 대우조선해양은 기존에 지급률이 4이었는데, 2014년 3월 정기 주주총회에서 3으로 낮추었음

■ (임원퇴직금을 지급하지 않는 기업) 분석대상기업 중 2개 사(코스닥시장의 바이오텍스텍과 디에스케이)가 지급률을 0으로 규정에 명시함

5. 미국 제도 및 사례 비교

- (제도 분석) 미국은 임원 퇴직금(Retirement Pay)에 관한 별도의 법적 규제는 없으며, 미국 증권거래위원회(Securities and Exchange Commission, 이하 SEC)의 공시 규정을 근거로 임원 퇴직금과 관련된 다양한 정보를 상세히 공시하도록 권고함
- 임원 퇴직금은 <표 5>와 같이 누적 연금 수당 (Accumulated Pension Benefits)과 비과세 이연 보상금액(Nonqualified Deferred Compensation)으로 분류하여 공시함
 - 또한 황금낙하산(Golden Parachute)이 적용되는 임원의 경우 현금, 주식, 연금, 세금 환급, 기타 보상 등을 상세히 구분하여 공시하도록 규정함¹⁾(<표 6> 참조)

<표 5: SEC 임원 보상 관련 공시 서식 중 퇴직 보상 관련 요소>

Disclosure Requirement of Item 8 of Schedule 14A	Regulation S-K Item
Compensation discussion and analysis	402 (b)
Summary compensation table	402 (c)
Grants of plan-based awards table	402 (d)
Narrative disclosures to the SCT and grants of plan-based awards table	402 (e)
Outstanding equity awards at fiscal year-end table	402 (f)

1) SEC Release Nos. 33-9178 and 34-63768, Shareholder Approval of Executive Compensation and Golden Parachute Compensation, 25 January 2011

Disclosure Requirement of Item 8 of Schedule 14A	Regulation S-K Item
Option exercises and stock vested table	402 (g)
Pension benefits table*	402 (h)
Nonqualified deferred compensation table*	402 (i)
Potential post-employment or change in control payments	402 (j)
Director compensation table	402 (k)
Smaller reporting company disclosures	402 (1) - (r)
Disclosure of registrant's compensation policies and practices for risk management	402(s)
Golden parachute compensation*	402(t)
Board compensation committee report on executive compensation	407 (e)(5)
Disclosure of compensation committee interlocks and insider participation	407 (e)(4)

* 퇴직 관련 보상에 관한 공시

출처: Regulation S-K Section 229, 402-404

〈표 6: 황금낙하산 공시 서식〉

Name	Cash(\$)	Equity(\$)	Pension/ NQDC(\$)	Tax reimbursement(\$)	Other(\$)	Total(\$)
CEO						
CFO						

출처: Regulation S-K Section 229, 402-404

- 최근에는 이에 더하여 퇴직금을 포함한 임직원 사이의 보상금액 차이와 배율에 대해 상세히 공시²⁾할 것을 권고함

※ 우리나라의 경우 올해 금융감독원 공시 규정 개정²⁾에 따라 연 보수 5억원 이상인 경우 이사·감사의 보수현황 공시서식 상 퇴직소득 관련 금액과 산정기준 등을 〈표 7〉과 같이 공시해야 함³⁾

2) Regulation S-K Item 402(Form 8-K), Aug. 2015

3) 금융감독원(기업공시제도실), 「기업공시서식 작성기준」, 2015.8.21.

〈표 7: 금융감독원 공시서식 중 임원 보수 공시 사항〉

이름	보수의 종류	산정기준 및 방법
이사 (감사)	근로 소득	소득세법 제20조의 근로소득을 기준으로 산정 (근로소득지급명세서의 근무처별 소득명세 상 급여, 상여, 주식매수선택권 행사이익, 임원 퇴직소득금액 한도초과액 등의 합계)
	퇴직 소득	소득세법 제22조의 퇴직소득을 기준으로 산정 * 작성 예시: 이사퇴직금지급규정에 따라 퇴임 당시 월 급여액 0원에 근무기간 △년을 곱하여 □원을 산출함
	기타 소득	소득세법 제21조의 기타소득을 기준으로 산정 (퇴직 전 부여받은 주식매수선택권에 대한 퇴직 후 행사 이익 등)

출처: 금융감독원 「기업공시서식 작성기준」, 2015.8.21.

■ (연구 결과) 미국의 CEO 보수 조사 및 지배구조 컨설팅 업체인 Equilar의 보고서⁴⁾에 따르면 미국 Fortune 100 기업의 경우 CEO의 퇴직금 및 특전 등을 포함한 기타 보상 규모가 점차 감소하는 것으로 조사됨

- 특히 퇴직금을 구성하는 요인 중 누적 연금 수당(Accumulated Pension Benefits)의 중앙값은 18.2% 감소한 반면, 비과세 이연 보상(Nonqualified Deferred Compensation)은 2.7% 증가함
- CEO 퇴직 후 회사가 제공하는 특전사항은 차량 제공 서비스, 전용기 이용 서비스, 금융 등 전문상담 서비스, 개인 또는 주택 보안 서비스, 세금 환급 서비스 등이 있으며, 이 역시 감소하는 추세임
 - 전용기 이용 서비스의 경우 60.4%에서 59.8%로, 차량 제공 서비스는 약 5.4% 소폭 감소하였으며, 조사 대상 기업들 대부분이 지속적으로 축소해 나갈 계획이라고 발표함
- 이는 Say-on-pay* 시행과 더불어 퇴직금을 포함한 CEO 보상에 관하여 주주의 관여도가 점차 높아지는 추세를 방증하는 결과로서 기업들이 공시에 투명성을 강화하는 등 자발적인 움직임이 보이는 것으로 판단됨
 - * 「say-on-pay」란 2011년부터 시행된 미국 SEC가 제정한 경영자 보수의 주주총회 의안화에 관한 규칙이며, 이는 주주총회에 경영자 보수에 관한 의안을 부의하여 주주의 찬부를 묻는 제도임⁵⁾

4) Equilar, Benefits and Perquisites Report, 2013

5) 신창균, 2012, “임원 보수의 공시 규제”, 기업지배구조 리뷰, 62호

■ (최근 이슈) 미국 상장기업은 CEO 퇴직 패키지에 관하여 현금으로 지급되는 퇴직급여를 비롯하여 회사가 지원하는 특전사항 등을 공시함

- 최근 보잉사는 전 CEO인 W. James McNerney Jr.의 퇴직연금계획(Retirement Plan)에 대해 발표하였는데, 그는 2015년 7월 퇴직 이후 15년간 총 5천870만 달러(매년 390만 달러)를 수령할 예정임⁶⁾
 - 해당 금액은 재임 당시 주가 상승 및 실적 등을 반영하여 산정된 결과임
- 더불어 GMI Ratings의 보고서⁷⁾에 따르면, 2013년 기준 미국 상장기업이 공시한 CEO 퇴직금 패키지를 분석한 결과 GE의 CEO였던 Jack Welch가 약 4.2억 달러로서 1위를 차지함
 - 글로벌 정유회사인 Exxon Mobil의 Lee Raymond가 3.2억 달러로서 2위를 차지하였고, 10위권 내에 포함된 CEO의 경우 최저 약 1.8억 달러 이상을 수령하는 것으로 조사됨 (<표 7> 참조)

〈표 7: 미국 상장기업의 CEO 퇴직금 Top 10〉

순위	CEO	회사명	퇴직연도 (재임기간)	퇴직금	비고
1	Jack Welch	General Electric	2001(20년)	\$4.17억	-
2	Lee Raymond	Exxon Mobil	2005(12년)	\$3.21억	-
3	William McGuire	UnitedHealth Group	2006(15년)	\$2.86억	Options backdating 스캔들로 6억 달러 이상 환수
4	Edward Whitacre	AT&T	2007(17년)	\$2.30억	회사 차량, 항공기, 직원
5	Bob Nardelli	Home Depot	2007(7년)	\$2.23억	1억 달러의 특전 및 세버런스 포함
6	John Kanas	North Fork Bank	2006(29년)	\$2.14억	-
7	Fred Hassan	Merck & Co	2009(6년)	\$1.89억	9천800만 달러의 연금패키지 포함
8	Louis Gerstner	IBM	2002(12년)	\$1.89억	-
9	Hank McKinnell	Pfizer	2006(5년)	\$1.88억	-

6) Boeing CEO's retirement package soars to \$59 million, Jun. 2015

7) GMI Ratings, 2013 Pay Survey, Mar. 2013

순위	CEO	회사명	퇴직연도 (재임기간)	퇴직금	비고
10	Thomas Ryan	CVS Caremark	2011(13년)	\$1.85억	-

출처: GMI Ratings, 2013 Pay Survey, Mar. 2013

6. 결론 및 시사점

- 2015년 6월 현재 총 1,849개의 상장기업 중 약 8.5%에 해당하는 158개 기업만이 지난 2년 간 임원 퇴직금 지급률에 관한 정보를 공시함
 - 2013년 6월부터 2015년 6월까지 실시된 총 4,635건의 주주총회 소집공고를 조사하였음
 - 158개 상장기업 중 71%에 해당하는 112개 사는 임원 퇴직금 지급률을 직급별로 차등하였고, 29%에 해당하는 46개 상장기업이 직급과 무관하게 동일한 임원 퇴직금 지급률을 설정함
 - 차등 지급률을 설정한 기업의 경우 최대 지급률을 조사·분석함
 - 최대 지급률은 CEO나 대기업 집단 총수에 적용될 것으로 예상되기 때문에 차등지급률을 적용하는 기업의 경우 CEO의 퇴직금 지급률을 분석하는 것이라 할 수 있음
- 임원 퇴직금 지급률의 분포를 살펴보면 유가증권시장과 코스닥시장 모두 지급률 3이 가장 빈도가 높으며 다음으로 빈도가 높은 지급률은 1임
 - 차등지급률을 적용하는 상장기업의 지급률 평균은 2.86이고 최댓값은 6인 반면에, 동일지급률을 적용하는 상장기업의 지급률 평균은 1.45이고 최댓값은 3으로 조사되어 차등지급률을 설정한 기업들의 지급률이 동일 지급률 설정 기업보다 훨씬 높음
 - 총수 있는 대기업집단의 지급률을 살펴본 결과, SK그룹의 SK하이닉스와 한진그룹의 대한항공이 최대 지급률을 6으로 정하고 있어 가장 높은 지급율을 보임
- 2014년 현재 대규모 기업집단의 임원과 직원의 평균보수액 차이가 9.750이고 기타회사의 경우 4.61배로⁸⁾, 임원과 직원 간 퇴직금 지급률의 차이는 임직원간의 보수 격차를 더욱 크게 벌릴 수 있는 상황임

8) 강정민, 2015, “2014년 임원보수공시 현황 분석”, 경제개혁연대 리포트 2015-5호

- 특히 대기업집단의 경우 10배 가까이 보수격차가 있는 상태에서 임원 퇴직금 지급률 역시 6배 가까이 차이가 있기 때문에 약 60배의 퇴직금 격차가 발생할 수 있음
 - 만약 대기업집단의 총수가 여러 개 회사의 계열사의 임원을 역임한다면 그 차이는 더욱 클 것임
- 더구나 퇴직위로금이나 해직보상금과 같은 유사 퇴직금에 관한 규정이 공시되지 않은 상태이기 때문에 실질적으로 받는 퇴직금 격차는 더 벌어질 수 있음

■ 임원의 퇴직금은 근로기준법 상의 퇴직금이 아니라 재직 중의 직무집행에 대한 대가로 지급되는 보수⁹⁾이므로 적절한 지급률의 설정이 필요하고 이에 대한 공시가 반드시 필요함

- 통상적으로 받는 보수의 차이가 큰 상태에서 퇴직금 지급률의 차이는 퇴직금의 차이를 증폭시키기 때문에 경영진을 포함한 임원에게 과도한 보상을 하는 측면이 있음
- 지배주주나 경영진의 부당한 사적이익 추구를 방지하기 위해 합리적인 보상체계를 설계하는 차원에서 반드시 퇴직금 지급률 규정을 포함하여 관련 규정을 공시하는 것이 필요함
 - 퇴직금은 퇴직금 지급률 규정에 의거하여 미래에 받을 보수이기 때문에 임원 퇴직금 관련 규정은 보수정책에 포함되어 공시되어야 함
 - 그러나 현재 상장기업의 임원 보수정책은 자율적으로 공시되고 있으며 의무공시사항은 아님

■ 퇴직금 지급률을 포함하는 임원 퇴직금 관련 규정은 경영진의 사적이익 추구를 위하여 과도한 보상을 가능하게 하는 기제로 작동할 수 있기 때문에 의무적으로 공시하도록 하여 투명성을 강화할 필요가 있음

- 향후 퇴직금 지급률이 의무적으로 공시되어 퇴직금의 적정한 수준에 대한 논의가 시장에서 활발하게 이루어져야 할 것임
- 최소한 주주총회에서 규정 개정 시에는 임원 퇴직금 지급 규정을 공개하도록 해야 함

9) 대법원 2003.9.26, 선고 2002다64681 판결

부록 1. 임원 퇴직금 지급률이 평균을 초과한 기업 현황

기업명	기업 코드	시장 구분	최대 지급률	기업명	기업 코드	시장 구분	최대 지급률
광주은행	192530	유가	6	선창	002820	유가	4
유니드	014830	유가	6	환인제약	016580	유가	4
JB금융지주	175330	유가	6	대한유화	006650	유가	4
오리온	001800	유가	6	동성화학	005190	유가	4
대한항공	003490	유가	6	현대해상	001450	유가	4
SK하이닉스	000660	유가	6	한라	014790	유가	4
동국제강	001230	유가	5	대한유화	006650	유가	4
E1	017940	유가	5	아즈텍 WB	032080	코스닥	4
오리온	001800	유가	5	iMBC	052220	코스닥	4
아세아제지	002310	유가	5	서산	079650	코스닥	4
티이씨코	008900	유가	5	파라텍	033540	코스닥	4
휴캠스	069260	유가	5	동성하이캠	013450	코스닥	4
동국제강	001230	유가	5	주성엔지니어링	036930	코스닥	4
레드캡투어	038390	코스닥	5	삼화페인트	000390	유가	3.5
우리기술투자	041190	코스닥	5	LIG 인베니아	079950	코스닥	3.5
링네트	042500	코스닥	5	로엔	016170	코스닥	3.5
삼현철강	017480	코스닥	5	코아로직	048870	코스닥	3.5
엔티피아	068150	코스닥	5	STS반도체	036540	코스닥	3.5
루멘스	038060	코스닥	5	엠에스씨	009780	코스닥	3.5



한국 기업 지배구조원

서울특별시 영등포구 여의나루로 76(여의도동 33) 신관 9층 (150-977)
TEL : 02-3775-3339 FAX : 3775-2630 www.cgs.or.kr