

2018년 한국금융학회 춘계 정책심포지엄 : 금융회사 기업지배구조 (토론자료)

강윤식 강원대학교 경영회계학부

- 널리 알려진 바와 같이 이사회는 효율적 운영을 위해 사외이사의 경우 독립성과 전문성을 갖추는 필요가 있으며, 이사회 구성의 다양성을 제고할 필요가 있음
 - 이사회는 효율적 운영과 관련하여 현재 국내 금융회사의 경우 이사회 특히 사외이사가 제 역할을 하지 못한다는 비판이 지속적으로 제기됨
 - 최근 셀프 연임과 관련하여 경영권 승계 과정에서도 이사회(사외이사)가 제 역할을 하고 있는지 의문이 제기되고 있는 상황임
 - 이러한 상황을 초래한 원인은 여러 가지가 있을 수 있지만, 특히 중요한 원인 중의 하나는 사외이사의 추천 및 선임과정에서 최대주주 또는 최고경영자의 영향력이 막대하다는 것이고, 이러한 경로를 통해 선임된 대부분의 사외이사들은 추천인인 최대주주 또는 최고경영자를 제대로 모니터링 할 유인과 의지를 상실하게 된다는 것임
 - 따라서 이러한 상황 하에서 이사회 운영의 효율성을 제고하기 위해서는 전문성을 갖추는 동시에 최대주주 또는 최고경영자와 독립적인 사외이사가 이사회에 필요하고, 이를 위한 방안 중의 하나로 사외이사 후보의 추천인, 추천방법 등 추천 경로의 다양성을 확보할 필요가 있음
 - 이러한 측면에서 노동이사제가 아닌 근로자 추천 이사제는 추천인 차원에서 이사회 구성의 다양성을 확보하는 방안이 된다는 점에서 긍정적인 측면이 존재함
 - 이렇게 근로자 추천으로 선임된 사외이사는 명백하게 경영진과 독립적인 위치에서 모니터링 기능을 제대로 할 가능성이 높음
 - 대리인문제는 경영자의 기회주의적 특성과 정보비대칭 상황 하에서 나타나기에 금융회사의 내부사정을 상대적으로 잘 아는 근로자들이 (직접 경영에 참가하는 것이 아니라) 현 경영진을 적절히 감시·감독할 수 있는 전문성을 갖춘 독립적 사외이사를 추천하는 것이 국내 금융회사의 지배구조 문제를 다소 해소할 수 있는 하나의 방안이 될 수 있다고 판단됨
 - 여기서 근로자 추천 이사는 노동이사와 명확히 구분되는 개념으로 주주가 주주권을 행사하는 주주제안으로 이해할 필요가 있으며, 근로자 측에서 주주권을 행사한다고 하여 당해 사외이사가 전적으로 근로자 이해를 대변한다고 볼 수는 없음
 - 모든 사외이사는 특정 이해관계자의 이해를 고려하기 보다는 회사 전체의 가치를 위한 합리적인 입장을 견지하면서 기업가치를 보호하고 제고하기 위하여 경영진을 감시감독하고 조언을 하는 역할을 목표로 해야 함

- 최근 KB 사례에서 알 수 있듯이 근로자 측 지분만으로는 근로자추천 사외이사를 선임하기는 어렵기에 여타의 주주들이 근로자 추천 이사에 대한 긍정적인 시각을 가질 수 있도록 추천을 하는 근로자 측에서도 이를 이해하고 동의할 필요가 있음
- 근로자 추천 사외이사를 선임하려고 하는 노조에서는 왜 사외이사의 추천이 필요한가 및 당해 사외이사가 왜 적합한가에 대해 여타의 주주들을 대상으로 합리적인 차원에서 적극적으로 설명할 필요가 있음
- 최근 KB금융지주에서는 근로자 추천 사외이사 후보에 대해 현 경영진의 영향력 아래에 있는 사외이사 후보군 관리 및 검증 제도에 따른 절차를 거치지 않았다는 이유로 공개적으로 반대의사를 표명하고, 또한 주주제안 사항이 주총안건과 동일한 목적사항임에도 불구하고 별도 안건으로 나눠 별개의 항목으로 상정한 바 있음
 - 주주의 정당한 권리 행사를 방해하는 듯한 이러한 현 경영진 또는 회사의 행위가 정당한가에 대해서는 한번 생각해 볼 필요가 있음
 - 주주의 권리행사에 대해 주주가 아닌 회사에서 반대의견을 표명하는 것은 현 경영진의 이익을 대변하고, 주주제안을 한 당해 주주들의 권익을 해치는 행위가 될 우려가 존재하는데, 이러한 부분에 대해서는 시장에서 충분히 논의하고 필요하다면 금융당국에서 가이드라인을 제시할 필요가 있다고 판단됨
 - 경영자는 자신의 성과를 설명하며 연임 및 승계에 대해 주주들을 설득해야 하는데, 경영자 자신을 감독하는 사외이사에 대해 평가하고 선별하고자 하는 것은 부적절하다고 판단됨
 - 이는 주주가 아니라 피감독자가 감독자를 선택하겠다는 의미로 비취질 수 있음
- 일반적으로 문제가 있는 상황에서는 문제를 해결하기 위한 다양한 시도를 통해 변화를 도모할 필요가 있음
 - 법적 테두리 내에서 주주들이 정당한 권한을 행사하여 이사회 운영과 구성의 변화를 도모하는 행위에 대해, 경영진이 앞장서서 변화를 거부하는 것은 결국 기득권을 지키고자 하는 논리 밖에 안 된다고 판단됨
 - 이사회가 제 역할을 성실히 수행하다면 불공정하고 비합리적인 절차와 방법을 통해 CEO가 연임하는 문제도 차단될 수 있을 것으로 기대됨
- 요컨대 이사회 운영의 효율성이라는 것이 안전에 대한 반대의견 없이 일사천리로 신속하게 처리되는 것만을 의미하는 것이 아니며, 이사회 구성의 다양성이라는 것이 경력, 성별 등만을 고려하는 것이 아님을 생각해 볼 필요가 있음
 - 여러 이사들 중에 1명일뿐인 근로자 추천 사외이사가 전체 이사회를 지배하여 이사회 효율성을 저해하고 이사회를 지배한다는 것은 어불성설임
 - 이사회 내 근로자 추천 사외이사의 존재는 의사결정 과정의 효율성, 투명성 및 합리성의 제고에 일정부분 기여할 것으로 기대됨

- 기관투자자의 수탁자 책임에 관한 원칙(스튜어드십 코드)와 관련하여 코드 도입의 배경과 필요성에 대해서는 대다수가 공감하고 있으며, 이에 많은 금융회사들이 도입을 하고 있거나 도입을 검토하고 있는 상황임
 - 스튜어드십 코드의 내용 중 제일 중요하고 어려운 것 중의 하나가 관여활동(engagement)과 관련된 것임
 - 기관투자자들은 성실한 코드 이행을 위하여 이에 대한 구체적인 전략과 방법론을 고민해야 하고, 기관별로 고유의 관행을 만들어가도록 노력해야 할 것임
 - 우리나라의 경우 거의 모든 것을 표준화(또는 모방)하는 경향이 있는데 이는 바람직하지 않은 것으로 판단됨
 - 왜냐하면 기관별로 고객의 특성이나 성향이 달라 관여 정책 등이 표준화될 수는 없을 것이기 때문이며, 이에 따라 코드의 성실한 이행을 위하여 금융회사들의 보다 많은 고민이 요구됨
 - 그리고 스튜어드십 코드의 도입에 있어서 코드 내용의 이행이 형식적으로 이루어져서는 안 된다는 것이 중요하고, 이를 위해서는 코드 도입 회사를 대상으로 코드 이행여부, 이행수준 및 이행성과를 점검하고 진단할 필요가 있음
 - 눈 가리고 아웅하는 것과 같이 형식적으로 코드를 도입한 금융회사에 대해서는 관련 정보를 시장에 노출시키고, 이러한 금융회사가 코드 도입으로 인한 편익을 향유하지 못하도록 할 필요가 있음
 - 끝으로 스튜어드십 코드의 충실한 이행과 성과를 담보하기 위해서 금융회사 내부에서는 이와 관련된 인식을 제고하고 관련 전문인력 및 시스템을 구비할 필요가 있으며, 대외적으로는 시장에서 금융회사들이 코드를 이행함에 있어 요구되거나 필요한 인프라를 구축 및 육성하여 관련 서비스를 제공할 필요가 있는데 이러한 인프라 구축에는 유관기관 및 정부의 지속적 관심과 지원이 요구됨
 - 국내 관련 인프라의 육성이 미진하고, 이에 대한 시장의 관심 및 신뢰도가 적은 상황 하에서 국외 관련 서비스의 영향력이 확대되고 있는데, 이러한 국외 서비스가 과연 정확하고 합리적인가에 대해서도 고민을 해볼 필요가 있다고 판단됨