

< 2018년 한국금융학회 춘계정책심포지엄 토론문 >

금융회사 기업지배구조

정명희

금융경제연구소, 정책실장

I. 기업지배구조 원칙

■ G20/OECD의 기업지배구조 원칙

1. 기업지배구조 정의

- 기업지배구조는 기업의 **경영진, 이사회, 주주, 그리고 기타 이해관계자간의 관계 설정**
- 기업지배구조란 틀을 통해 기업은 목적을 설정하고, 목적달성과 성과 모니터링의 방식을 결정

Corporate governance involves a set of relationships between a company's management, its board, its shareholders and other stakeholders. Corporate governance also provides the structure through which the objectives of the company are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance are determined.

I. 기업지배구조 원칙

G20/OECD의 기업지배구조 원칙

2. 기업지배구조 역할

- 기업지배구조는 직원들과 다른 이해관계자의 권익, 그리고 기업의 장기적 성과 기여에 중요한 기여함을 인식
- 기업의 의사결정과정의 다른 요인들, 즉 환경, 반부패 또는 윤리 문제 등을 원칙에서 고려

The *Principles* recognize the interests of employees and other stakeholders and their important role in contributing to the long-term success and performance of the company.

Other factors relevant to a company's decision-making processes, such as environmental, **anti-corruption or ethical concerns**, are considered in the *Principles*

I. 기업지배구조 원칙

G20/OECD 기업지배구조 원칙

3. 이해관계자의 역할(원칙 VI)

- 직원의 참여 메커니즘: 이사회의 직원대표성, 주요 결정사항과 관련하여 직원의 견해를 반영할 수 있는 워크카운슬 등 지배 과정의 참여
- 이해관계자들은 기업지배의 과정에 참여, 신뢰 가능하고 충분한 정보를 정기적, 정규적으로 접근
- 이해관계자들(개인 직원, 대표기구 포함)은 불법 또는 비윤리적 관행에 대한 문제를 이사회와 자유롭게 소통할 수 있어야 함

C. Mechanisms for employee participation should be permitted to develop.

Examples of mechanisms for employee participation include: employee representation on boards; and governance processes such as works councils that consider employee viewpoints in certain key decisions

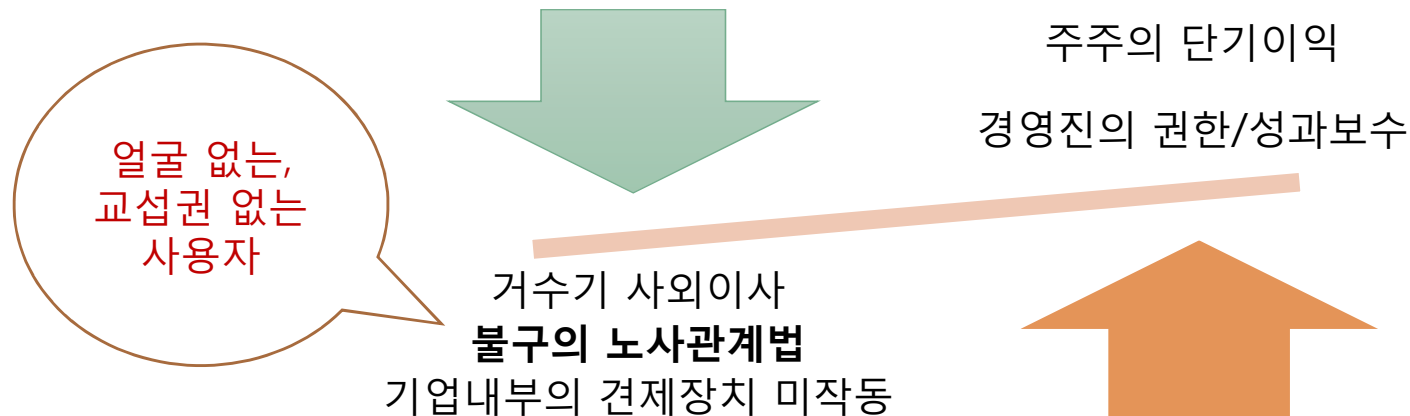
D. Where stakeholders participate in the corporate governance process, they should have access to relevant, sufficient and reliable information on a timely and regular basis.

E. Stakeholders, including individual employees and their representative bodies, should be able to freely communicate their concerns about illegal or unethical practices to the board...

II. 금융회사 지배구조의 문제점

1 기울어진 운동장

- 건강한 기업지배구조는 **주주, 경영진, 노동자간 삼각편대**를 통해 실현(한국은 주주와 경영진간의 문제로 지나치게 협소하게 규정, 노동자는 지배구조에서 배제하는 문화)
- 한국 금융기관의 주주는 대부분 외국인
 - : 3.22일 현재 6개 금융지주 및 은행의 외국인 지분 평균 82.4%,
 - : 공적자금 투입은행 우리은행 포함 시 73.2%
- 외국 주주들은 경영을 CEO와 이사회에 대리 및 위임, 주주총회 투표권은 통상 ISS 등 자문기관에 위임
- 주주의 최대목표는 단기수익률(배당금 등), ISS 역시 단기수익과 inner circle 통한 영향력 행사가 주목적인 사모펀드



II. 금융회사 지배구조의 문제점

2 경영진의 독재경영

- 주주의 힘이 정말 약한가?->강력한 주인이 있어야 한다?
- 선진국 금융그룹의 지분구조는 대부분 분산구조인데 한국은 주인이 있어야 한다?
- 주식회사는 법인으로서 주인이 있을 수 없고, 대표만이 존재(개인회사와 구별)
- '주식양도의 자유'와 소유주식만큼 책임을 지는 '유한책임' 원칙
- 대다수 주주는 기업의 운영이나 의사결정과정 참여가 목적이 아니라 시세차익과 배당금 등 수익창출이 투자의 목적→ 소유와 경영권은 분리
- 금융지주의 경우 대주주인 국민연금이 주인이어야 한다? 그렇다고 은산분리 폐지?
- 국민연금의 무관심을 이용, 외국 주주들과 경영진의 이해관계가 일치→ 독재경영(김정태, 윤종규, 라응찬 등) 공고화 및 채용비리 등 불법 발생
- 주주대표성을 강화하면, 전문경영인과 주주간 담합이 증대→ 단기이익 극대화, 인력구조조정 강화, 금융리스크 증가, 금융공공성 및 사회적 책임 약화
- 경영승계프로그램을 마련해도, 현장에서는 후계자를 키우는 것이 아니라 가능성 있는 싹부터 잘라 없애거나 **주고 받기식 관행**(장기 집권 위한 참호 구축)

II. 금융회사 지배구조의 문제점

3 산업민주주의 근간인 노동자의 의사결정 참여 배제

- 낙하산 인사, 연기금의 정치적 독립성 부족, 기관투자자의 종속성의 문제는 쉽게 해결하기도 힘들지만 산업민주주의의 핵심이 아님. 민주주의의 첫걸음은 의사표현과 결정구조에 개입
- 금융회사의 지배구조 문제가 끈질기게 해결되지 않는 이유는 한국사회를 지배하는 특유의 기업문화와 권력구조가 한몫
- 경영진의 셀프연임은 장기집권을 위해 제도의 취지를 벗어났을 뿐만 아니라 친인척 채용비리, 법에 허용된 소수주주제안권도 행사하지 못하게 영향력 행사하는 게 문제(독재경영은 별도)
- 특히 한국기업의 불투명성 지수평가에서 '부패', '지배구조' 평가가 특히 낮은 상황(밀켄연구소, 2009)→ 최근까지도 금융지주회사와 금융기관들의 채용비리, 비자금 조성 등이 발견되어 개선이 되지 않는 상황→노동자의 의사결정 참여는 투명성과 반부패에 큰 역할 기대

III. 금융회사 지배구조 개선 과제

1 노동자의 경영참여(의사결정과정 참여)가 핵심

부정적 효과(반대입장)	반론
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동이사제는 기업의 자율성과 경쟁력을 훼손 ▪ 한국의 주주자본주의와 유럽의 이해관계자 자본주의는 본질적인 차이 ▪ 의사결정 속도를 늦춰 기업성과에 부정적 영향 ▪ 주주권 보호와 좋은 지배구조가 선결요건 ▪ 지배주주가 없는 경우 노동자의 고임금과 노조의 과도한 영향력 논란 ▪ 근로자 권한강화는 임금협상, 구조조정을 제약 ▪ 주주권 보호가 취약하여 자본시장 발달이 지연되고 은행중심 금융구조 형성 ▪ 주주권한을 제약 ▪ 핵심주주가 경영감시를 하고 전문경영자를 여타 이해관계자로부터 보호 ▪ 노사협의회 및 소주주주제안으로 해결가능 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 기업의 자율성, 경쟁력, 의사결정 속도, 기업성과에 긍정적 영향 가능성(동전의 양면) ➤ 노동자의 고임금 논란과 경영참여는 별개->삼성그룹 고임금에 대해 누구도 문제 삼지 않음 <ul style="list-style-type: none"> - 은행노사는 2008년부터 3만명 이상의 기간제 직원을 조합원으로 흡수, 정규직화 내지 준정규직화, 임금인상률은 매년 정규직의 2배 이상 인상 합의, 복지제도는 정규직과 동일 - 지난 6년간 임금동결, 임금인상 반납 재원으로 공익재단 설립(기금 1,000억원) 및 청년일자리 창출 추진 ➤ 기업의 주주는 유한책임이지만 직원들은 경영실패 시 최종적인 책임 부담(인력구조조정 피해자 내지 해고자) ➤ 지금까지 정부의 자본시장법 제정, 금융센터 혹은 금융중심지 조성 정책에도 여전히 은행중심 금융구조 유지 ➤ 전문경영인은 여타 이해관계자로부터 보호할 상황이 아니라 오히려 견제의 대상 ➤ 주주자본주의 적극 수용에 의한 주주권 강화의 결과, 국부 유출과 사회양극화 심화

III. 금융회사 지배구조 개선 과제

2 노사협의회 통한 노동자의 경영참여(학계 주장)

■ 근참법 주요 내용

- <근로자참여 및 협력증진에 관한 법률>(이하 '근참법')은 의결사항, 협의사항, 보고사항으로 구성
- 의결사항은 교육훈련, 복지, 고충처리가 주요 아젠다
- 협의사항은 생산성 향상과 성과배분, 건강증진, 고용조정의 일반원칙, 임금제도 개선, 작업공정 개선, 종업원지주제, 모성보호 등으로 구성
- 보고사항에는 생산계획 및 실적에 관한 사항, 인력계획, 기업의 재정상황 등으로 구성

■ 노사협의회 통한 경영참여의 한계

- 한국의 노사협의회 제도는 국가주도의 경제발전전략의 영향하에 설립, 기업경영성과 개선을 위한 노동자의 포섭도구로 제안된 이래 지속
- 노사협의회 의결사항은 주로 교육, 복지, 고충처리가 대부분이고, 경영계획의 전반 및 실적, 구조 조정에 따른 인력계획, 기업의 재무구조는 기업은 의무적으로 보고하거나 아예 누락
- **CEO, 이사회 구성원, 감사 등 임원진 선임 등 인사문제와 경영전략과 관련하여 기업은 '신성불가침'의 낡은 지배 이데올로기 프레임에 갇혀있음(한국의 이데올로기: 대형화와 경영권)**
- 대부분의 노동조합은 단체교섭 의제들을 정리하는 '사전교섭기구'로 제한적으로 활용

III. 금융회사 지배구조 개선 과제

2 노사협의회 통한 노동자의 경영참여(학계 주장)

- 노사협의회 통한 경영참여의 한계
 - 노사협의회 운영이 성공적이지 못한 이유: 노사양측의 무관심이 가장 높았고 상호불신과 대립적인 관계, 사용자측의 무성의 순으로 조사(동국대 산학협력단 조사, 2007)
 - 금융지주회사 회장의 막강한 권한과 제도적 이해상충으로 노사대립의 원인(교섭권한 없는 회장이 은행, 보험, 증권사 등 자회사의 보수체계 및 성과 결정)
 - 노사관계법은 법인체 내에서 협의 및 교섭 가능, 금융지주회사와는 교섭이 불가능 구조

금융지주회사법 시행령 제11조(금융지주회사의 업무 등) 제 1항

1. 경영관리에 관한 업무

가. 자회사등에 대한 사업목표의 부여 및 사업계획의 승인

나. 자회사등의 **경영성과의 평가 및 보상의 결정**

다. 자회사등에 대한 **경영지배구조의 결정**

라. 자회사등의 업무와 재산상태에 대한 검사

마. 자회사등에 대한 **내부통제 및 위험관리 업무**

III. 금융회사 지배구조 개선 과제

3 우리사주조합을 통한 소수주주권 행사(자본참여, 경제민주주의)

■ 주요 내용

- <근로복지기본법>, <상법>으로 규율
- 노동자가 주식을 취득·보유하는데 주로 경제사회적 지위향상과 노사협력 증진 도모
- 우리사주조합원 자격은 당해 회사 및 지배관계회사(일정 요건)와 수급관계회사(일정요건)의 노동자
- 조합원은 회사가 주식발행 시 우선배정권, 우리사주매수선택권 등 권리부여
- 금융지주회사지배구조법 제33조제1항 의결권지분 0.1% 이상 보유 시 조합 대표자는 주주총회에서 우리사주조합을 대표하여 소수주주권 행사가능

■ 소수주주권 행사의 한계

- 소수주주권으로 이사회와 주총에서 우리사주조합의 안건을 통과시키는 것은 낙타가 바늘귀 들어가는 격(KB금융그룹 사례)

IV. 금융회사 소유 지배구조 개선 위한 질문

- 1 금융회사의 자체 경쟁력 강화가 되지 않는 이유? 자본시장 육성이 되지 않는 이유는?**
 - 제2금융권(증권사, 자산운용사, 카드사, 보험사, 저축은행 등)는 자본시장법 제정, 초대형 IB육성과 자본시장 육성 위해 모두 산업자본에게 허용, 여전히 미숙한 원인은?
- 2 노동개혁을 누가 주도해야 하는가?**
 - 금융사용자는 연공급 임금체계 해결 위해 임금피크제와 명예퇴직 제도 도입
 - 노사간 자율성은 실종? 왜?
- 3 은산결합 위한 양질의 자본이 과연 존재하기는 하나? 금융지주회사의 주인이 필요한가? 선진국 금융그룹의 지분이 분산되어 있는 이유는? Hungry Wolf 모형은 진정 사라졌나?**
- 4 WEF 한국 금융경쟁력 평가와 금융신뢰지수가 낮은 이유?**
 - 한국 기업경영자들이 평가, 고학력자의 평가로 기대치가 높은 것은 아닌지?
 - 금융신뢰지수에서 고객서비스, 금융종사자 신뢰도는 90점 이상이라고 하는데 유독 금융종사자의 전문성 결여를 주장하는 이유는?
- 5 메가뱅크 후에도 경쟁력이 올라가지 않는 이유? 과점시장이 경쟁력 저하의 원인?**
 - 대형화 이데올로기로 독과점은 되지 않았는지? 공정거래법 제7조 4항 금융회사의 독과점 기준이 일반회사와 동일한 것은 문제가 없는지? (시장점유율 1위이며 제2위 회사의 시장점유율과의 차이가 25% 이상일 때 제한, CR3 집중도가 미국보다 높은 상황)

IV. 금융회사 지배구조 관련 질문

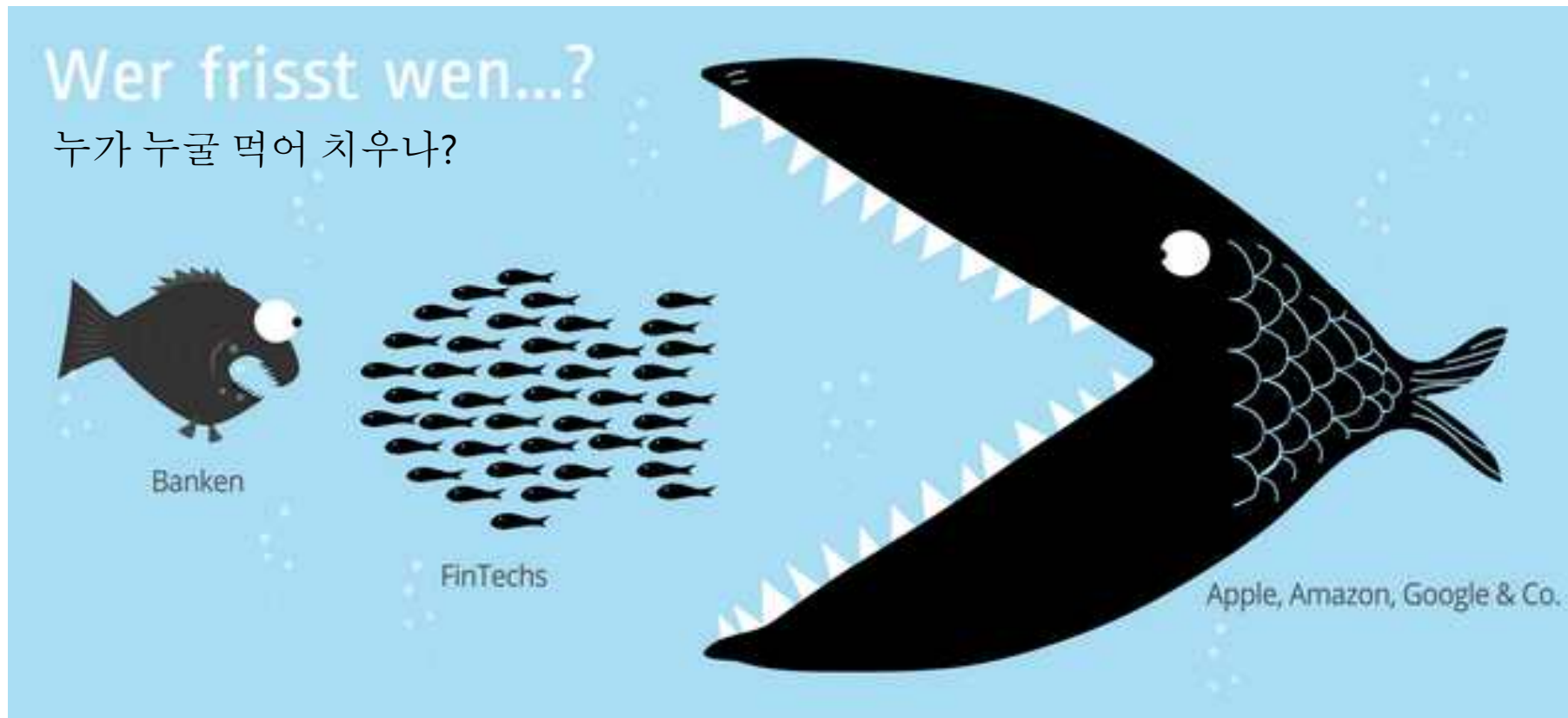
(별첨) 세계 우수 금융그룹의 소유구조(정부지분이 많은 중국계는 제외)

은행명	최대주주 지분	5대 주주 지분합계
JP Morgan Chase	6.4%	21%
Bank of America	5%	18.1%
Citigroup	6%	24.9%
Wells Fargo & Co	9%	25.7%
HSBC	7.9%	31.9%
Mitsubishi UFJ Financial	5.6%	15.9%
Mitsui Sumitomo	5.4%	18.9%
Royal Bank of Canada	6.2%	25.9%
Royal Bank of Scotland	64.9%	79.9%

※ 2013.7월 기준, Royal Bank of Scotland는 글로벌 금융위기 이후 공적자금 투입결과

IV. 금융회사 지배구조 관련 질문

6 애플, 아마존, 구글 등 다국적 플랫폼 업체들과 싸울 사람은 누구?



출처: 구글 이미지

V. 금융회사 지배구조 발제문 토론

■ 고동원 교수님 발제

- 은산분리 완화, 인터넷전문은행, 핀테크 사업 활성화, 지배구조 등 대부분 공감
- 한국 금융신뢰지수가 낮은 것은 감독 효율성의 문제: 감독은 언제나 시장을 못 쫓아가는 경향이 짙어 사전규제 중요성을 강조
- 임원 선임절차에서 독립성, 공정성, 투명성을 갖춘 지배구조는 이론적으로는 가능하지만 현실적으로는 어려운 문제-> 반드시 견제장치가 필요함
- 독립성을 갖춘 후보 관리기관에서 임원후보군 추천하는 방안은 바람직한 측면이 있으나 최근 ISS 사례를 보면 후보관리기관이 권력화되지 않게 설계할 필요
- 기관투자자의 수탁자 책임 원칙은 Comply or Explain으로 구속성과 실효성 떨어짐. 준수하지 않은 이유를 공개로 끝나는 것이 아니라 외부기관의 평가를 받아 공개하는 원칙 도입 검토

V. 금융회사 지배구조 발제 토론

■ 윤창현 교수님 발제

- Hungry Wolf 모형은 영미자본주의에서는 사라지기 어려움. 선진국의 약육강식 자본주의 재등장을 주장하면서 이 모형이 사라졌다는 것은 무슨 얘기인가?
- 한국 금융신뢰지수와 국제경쟁력이 낮은 이유는 금융감독 효율성과 금융정책의 일괄성 없는 추진이 큰 문제(대표 사례: 한국산업은행). 서비스수준이나 노동자의 전문성 문제가 아님
- NHF: 자체경쟁력강화와 타부문지원 강화 간의 대체성보다는 상호보완성이 더 크다는 주장도 제기. 어떻게 균형을 맞추고 어떻게 운용하는가의 문제
- 금융산업은 회계처리의 속성상 VPC 고려할 때 비용을 건건이 측정하는 것이 아니라 혼합상계처리 방식으로 해결
- 인건비를 낮추면 그 비용이 가치로 대체되는 것이 아님. V가 낮은 것은 인건비 문제가 아니라 부실대출, 분식회계, 권력형 비리 등이 문제. 좋은 수준의 인건비는 오히려 중산층을 튼튼하게 하여 경제의 버팀목 역할
- 한국은 신흥국의 ATM이 아닌, 선진국의 ATM 역할로 전략

VI. 마무리 제언

가보지 않은 길을 가려면, 누구나 두렵습니다. 그렇다고 처음부터 가보지 않고 우리가 시도조차도 하지 않는다면, 길의 건너편이 무엇이 있는지 알 수 없습니다.

- 노동자가 산업민주주의 구현 주체로 가능하도록 제도적 장치 및 역할이 필요
- 노동자가 '정의의 검' 역할을 할 수 있도록 노조의 노력, 각계의 격려와 지원이 필요
 - (언론) 노동조합에 대한 부정적 시각의 변화
 - (학계, 사용자) 경영에 대한 정보축적 및 우호적 협력 확대
 - (노동조합) 역량강화, 정당성 확보 노력
- 노동조합에서도 경영참여에 비판도 존재: 경영에 일정한 책임 부담, 노사협조주의에 빠질 가능성, 자본에 포섭될 가능성, 노조의 정체성 상실 등등