

금융회사 지배구조 개선방안 대토론회

2017년 11월 9일(목) 오전 10시
국회의원회관 제2소회의실



좌장 ▶ 전성인 교수(홍익대 경제학과)

발제 ▶ **KB금융지주 지배구조의 문제점과 개선방안**
- 정관/규정 개정방향과 우리사주조합의 역할을 중심으로
박홍배 위원장(전국금융산업노동조합 KB국민은행지부)

현행 금융지주회사 제도의 문제점 및 개선방안
김득의 상임대표(금융정의연대)

토론 ▶ 안진걸 사무처장(참여연대)
정승일 이사(새로운 사회를 여는 연구원)
이 경 부위원장(전국사무금융서비스노동조합)
이형주 금융정책과장(금융위원회)

주최 ▶ **국회의원 이학영, 국회의원 이용득**

전국금융산업노동조합, 전국사무금융서비스노동조합, 금융정의연대



Contents

■ 인사말	5
이학영 (국회의원)	
이용득 (국회의원)	
허 권 (전국금융산업노동조합 위원장)	
김현정 (전국사무금융서비스노동조합 위원장)	
■ 발제	13
KB금융지주 지배구조의 문제점과 개선방안	
- 정관/규정 개정방향과 우리사주조합의 역할을 중심으로	
박홍배 위원장(전국금융산업노동조합 KB국민은행지부)	
현행 금융지주회사 제도의 문제점 및 개선방안	
김득의 상임대표(금융정의연대)	
■ 토론	69
안진걸 사무처장(참여연대)	
정승일 이사(새로운 사회를 여는 연구원)	
이 경 부위원장(전국사무금융서비스노동조합)	
이형주 금융정책과장(금융위원회)	



이학영 (더불어민주당 정부위원회 간사)

안녕하십니까

더불어민주당 을지로위원회 위원장 이학영입니다.

국회 정부위원회 더불어민주당 간사를 맡고 있기도 합니다. 바쁜 시간에도 ‘금융회사 지배구조 개선 방안 대토론회’를 찾아주신 여러분을 진심으로 환영합니다.

존경하는 이용득 의원님뿐 아니라 전국금융산업노동조합, 전국사무금융서비스노동조합, 금융정의연대와 함께 오늘 토론회를 주최하게 되어 매우 기쁩니다.

국민의 명령에 따라 대통령이 바뀌고, 사회가 변화하고 있습니다. ‘금융’ 또한 많은 모습이 달라져야 합니다. 금융에는 금융소비자, 금융당국, 금융기관 등 많은 주체가 있습니다. 오늘 토론회는 이 중에서 금융기관에 관해서 이야기 하고자 합니다.

금융회사라고 부르기도 하는 금융기관은 신용과 신뢰를 기반으로 하는 조직입니다. 그렇기 때문에 일반 기업보다도 더 큰 공공성과 책임성이 요구됩니다.

금융기관의 공공성과 책임성을 높이기 위해서는 견제와 균형이 필요합니다. 사외이사 제도를 두고 대주주와 기업의 독단경영과 전횡을 방지하도록 하고 있지만, 제대로 작동하고 있지 않습니다. 금융기관의 사외이사가 대주주 추천 인사와 관계기관 퇴직자로 채워지고 있는 것은 주지의 사실입니다.

금융회사 지배구조 개선을 위해 ‘노동이사제’ 도입을 검토해야 합니다. 노동자 대표가 이사회 의사결정에 참여해 기업과 대주주를 견제해야 합니다. 노동환경 개선과 금융소비자 보호에도 유의할 것입니다.

노동이사제 도입은 문재인 대통령의 공약에도 포함되어 있으며, 국정과제에도 담겼습니다. 공공기관부터 노동이사제가 도입될 계획이지만 금융기관의 공공성과 책임성 제고를 위해 노동이사제 도입 시기를 앞당길 필요가 있습니다.

오늘 토론회가 금융기관 지배구조 개선의 길을 여는 알찬 토론회가 되기를 바랍니다. 토론회 좌장을 맡아주신 전성인 교수님, 발제자로 나서주신 전국금융산업노동조합 KB지부 박홍배 위원장님과 금융정의연대 김득의 상임대표님, 함께 토론해 주시는 참여연대 안진걸 사무처장님, 새로운 사회를 여는 연구원 정승일 이사님, 전국사무금융서비스노동조합 이 경 부위원장님, 금융위원회 이형주 금융정책과장님께 감사드리며, 다양한 발전 방안을 제시해주시길 기대합니다.

함께해주신 여러분께 다시 한번 감사의 말씀을 드리며, 늘 건강 조심하시고 긍정적인 마음으로 즐겁게 지내시길 바랍니다.



이용득 (더불어민주당 국회의원)

안녕하십니까.

더불어민주당 국회의원 이용득입니다.

금융회사 지배구조의 문제를 살펴보고, 개선방안을 마련하기 위해 개최되는 「금융회사 지배구조 개선을 위한 대 토론회」를 진심으로 축하드립니다. 또한, 오늘 행사를 위해 애써주신 전국금융산업노동조합 허권 위원장님과 전국사무금융서비스노동조합 김현정 위원장님 그리고 금융정의연대의 김득의 상임대표님을 비롯한 관계자 여러분께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

금융산업은 그동안 낙하산 인사, 관치금융 등 금융지주회사체계를 둘러싼 다양한 사회적 갈등이 발생하였습니다. 또한, 현재의 금융지주회사 지배 체제 아래서는 금융산업의 공공재적 역할 수행이 어렵다는 지적도 끊이지 않고 있습니다. 이에, 금융회사 지배구조 개선을 통해 금융산업의 미래와 그 방안을 모색하는 것이 매우 시급한 상황입니다.

이러한 문제들을 해결하기 위한 방안으로 ‘이해당사자 모델’이 주목받고 있습니다. 직원대표, 공익대표, 주주대표 등 이해당사자가 직접 경영에 참여할 수 있는 구조를 조성함으로써 보다 민주적인 의사결정기구를 구성하고, 이를 통해 금융산업의 공공성을 확보하자는 것입니다. OECD 역시 ‘기업 지배구조

가이드라인'을 통해 민주적인 기업경영을 위해 노동자 등 이해당사자의 경영참여를 권고한 바 있습니다.

이에, 오늘 토론회가 권한의 민주적 분산이라는 측면에서 지주회사제도의 개선방안에 대해 논의하고, 그 대안을 모색하는 자리가 되었으면 좋겠습니다.

감사합니다.

2017년 11월 9일
더불어민주당 국회의원 이용득



허권 (전국금융산업노동조합 위원장)

바쁘신 가운데서도 오늘 뜻 깊은 토론회에 참석해주신 내외빈께 감사드립니다.

토론회의 성공적 개최를 위해 선뜻 사회를 맡아주신 전성인 교수님, 쉽지 않은 문제임에도 금융산업의 개혁을 바라며 발제를 맡아주신 박홍배 KB국민은행지부 위원장과 김득의 금융정의연대 대표께도 감사의 말씀을 드립니다. 귀한 의견을 주시기로 한 안진걸 참여연대 사무처장님, 정승일 새사연 이사님, 이경 사무금융노조 부위원장 동지께도 거듭 감사드립니다.

금융회사의 지배구조 문제는 어제 오늘의 일이 아닙니다.

금융산업은 자타 공인 낙하산 인사의 천국이었으며 그로 인한 폐단은 어디서부터 손을 대야 할지조차 가늠하기 어려울 만큼 뿌리가 깊고 넓습니다.

금융노동자들의 끊임없는 투쟁과 시민사회의 자정 요구로 일정 부분 개선되어 왔다고는 하나, 단지 형식상의 제도화에 한정되었을 뿐 정작 중요한 내용적인 개선은 전무했다고 해도 과언이 아닙니다. 오히려 '후보추천위원회'로 대표되는 형식적인 제도화는 규정된 절차만 거치면 어떠한 부적격 사유라도 면죄부가 주어지는 것처럼 악용되고 있는 것이 현실입니다.

형식적 제도들이 요식행위로 전락함에 따라 '합법적으로 보이는' 낙하산 인사들은 여전히 금융산업 곳곳에 포진해 관치금융의 숙주 역할을 충실히 수행하고 있습니다.

그러나 최근 KB금융지주 회장의 셀프 연임 사태에서 드러났듯이, 이러한 제도들로 절차적 정당성 정도는 담보할 수 있다는 생각조차 순진하고 허황된 믿음이었음이 확인되고 있습니다. 사외이사 스스로와 지주회장이 연임을 결정한 사외이사들이 지주회장 후보를 가리는 확대지배구조위원회의 위원이 되고, 확대지배구조위원회라는 가면을 쓴 사외이사들이 다시 지주회장의 연임을 결정하는 황당한 돌려막기 셀프 연임에 금융노동자들은 분노하고 있습니다. 건전한 지배구조 확립을 위해 싸워왔던 KB금융지주 노동자들의 투쟁은 구멍이 숭숭 뚫린 제도의 권위를 악용한 탐욕스런 자들의 꼼수 앞에 무용지물이 될 처지에 놓였습니다.

더 이상 금융회사 지배구조 문제를 방치할 수는 없습니다. 제도와 절차가 존재한다는 사실이 후보자의 부적격 사유에 면죄부를 주는 이유가 되어서도 안 되며, 제도를 너털너털 난도질해 구멍 뚫린 그물로만 들어 가진 자들만의 잔치를 위한 요식행위로 전락시켜서도 안 됩니다. 누구나 인정할 수 있는 절차적 정당성을 담보할 제도를 만드는 것은 물론, 그 제도의 악용을 막고 실질적으로 낙하산 인사와 부적격 인사를 걸러낼 수 있도록 할 견제장치도 마련해야 합니다. 노동자 이사제가 절대적으로 필요한 이유입니다.

지난 9월 KB금융노조협의회는 KB금융지주 이사회에 우리사주 등 KB금융 계열사 임직원들이 보유한 주식 0.22%를 바탕으로 주주제안을 제출한 바 있습니다. 독립적인 사외이사를 소수주주의 몫으로 추천하고 낙하산 인사 배제 규정을 신설하자는 내용입니다. 지주회장의 사외이사 선출권을 없애자는 내용도 담았습니다. KB금융지주 산하 노동자들이 푹푹 멍쳐 잘못된 인사시스템을 뜯어고치기 위한 첫 걸음을 내딛은 것입니다. 이번 주주제안이 통과되어 좋은 선례와 성과로 남길 수 있다면 향후 노동자 이사제를 통한 지배구조 개혁도 꿈같은 이야기만은 아닐 것입니다.

바라건대 오늘 토론회에서 이러한 금융산업의 현실과 개선방향에 대해 허심탄회하고 심도 깊은 논의가 이루어졌으면 합니다. 특히 최근의 이슈는 아니지만 이러한 금융회사 지배구조 문제의 가장 깊숙한 이면에는 금융지주회장의 사용자성 인정 문제도 존재하는 만큼 다양한 방향에서 다양한 방안들이 논의되기를 바랍니다. 다시 한 번 오늘 토론회를 준비해주시고 참여해주신 모든 분들께 감사드리며, 이 토론회를 계기로 실천적인 대안들을 실행해나갈 수 있기를 기원합니다. 감사합니다.



김현정 (전국사무금융서비스노동조합 위원장)

안녕하십니까. 전국사무금융서비스노동조합 위원장 김현정입니다.

지난겨울을 뜨겁게 밝혔던 촛불이 어느덧 1년이 지났습니다. 노동자와 시민이 함께 밝혀 올린 촛불은 햇불이 되고 들불이 되어 거대한 혁명으로 나아갔습니다. 그 혁명을 통해 우리는 노동을 존중하겠다는 대통령과 정부를 만들었습니다. 새로운 정부와 대통령은 지난 십수년간 한국사회를 고통스럽게 한 각종 적폐를 청산하겠다는 강력한 의지를 밝혔습니다.

하지만 새정부가 출범한지 6개월이 지났지만 여전히 적폐세력은 청산되지 않고, 사회 곳곳에서 암약하고 있습니다. 대표적인 적폐 중 하나인 MBC와 KBS의 경영진이 여전히 청산되지 않고 있으며, 재벌을 비롯한 세력들은 여전히도 당당히 거리를 확보하고 있습니다. 금융계 역시 마찬가지입니다. 금융계의 대표적인 적폐세력인 금융지주의 회장들을 비롯한 경영진은 지난 정권시절 각종 비리에도 불구하고 자리를 보전하고 있는 현실입니다. 심지어 KB금융지주의 윤종규 회장은 셀프연임을 결정하기도 하였습니다.

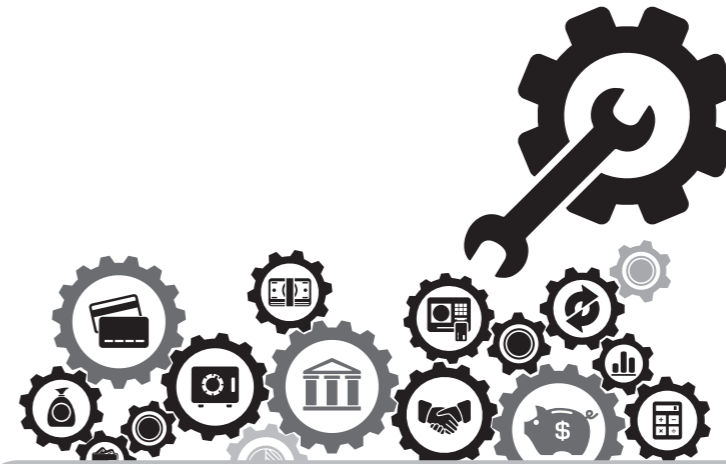
이러한 적폐세력이 청산되기 위해서는 정부의 의지만으로는 부족합니다. 이들을 내부에서 견제하고 감시할 수 있는 세력, 바로 노동조합의 역할이 매우 중요합니다. 우리 사무금융노조를 비롯한 노동조합은 직장 내 민주화를 이루기 위해, 올바른 지배구조를 만들기 위해 수많은 투쟁과 노력을 지속해 왔습

니다. 사무금융노조는 지난 2014년 금융회사의 지배구조 개선을 위한 법제정을 촉구하고, 그 결과 해당 법률이 제정되는 성과를 이루기도 하였습니다. 하지만 해당 법률에 노동이사제를 비롯한 노동조합의 경영감시 및 참여를 보장하는 내용이 빠짐으로 인해 실질적인 효과를 발휘하기 어려운 한계를 드러냈습니다.

국민의 자산을 안전하게 지키고, 국가경제의 핏줄로서 공공성을 확보하기 위해서 해당 제도의 개선은 매우 시급한 사안입니다. 노동조합의 투쟁만으로 금융기관의 지배구조를 개선하고, 투명성과 책임 있는 경영을 담보하기는 어렵습니다. 이를 위해서는 해당 제도를 보다 강화해야 합니다. 사무금융노조가 법제정 초기부터 주장하고 요구한, 사외이사 추천권 및 이사회 참여보장, 노동이사제 도입은 물론, '금융공공성 강화를 위한 법안'을 통해 금융기관의 소유·지배구조를 재구축해야 할 것입니다.

이러한 제도가 마련될 때 금융계를 비롯한 한국사회를 좀먹고 있는 적폐세력을 청산하는 기초가 마련될 수 있을 것입니다.

오늘 이 토론회가 금융산업에 만연한 후진성, 비민주성, 불투명성을 해결하고, 금융산업의 본원적 역할을 회복하기 위한 시발점이 되기를 희망합니다. 토론회를 위해 준비해주신 모든 분들께 감사드리며, 전국사무금융서비스노동조합은 금융의 공공성과 국민자산을 안전하게 지키기 위한 투쟁에 늘 선봉에 설 것을 약속드리는 바입니다. 감사합니다.



발제문

KB금융지주 지배구조의 문제점과 개선방안

- 정관/규정 개정방향과 우리사주조합의 역할을 중심으로
박홍배 위원장 (전국금융산업노동조합 KB국민은행지부)

현행 금융지주회사 제도의 문제점 및 개선방안

김득의 상임대표 (금융정의연대)

KB금융지주 지배구조의 문제점과 개선방안

– 정관·규정 개정방향과 우리사주조합의 역할을 중심으로

박홍배 (전국금융산업노동조합 KB국민은행지부 위원장)

I. KB금융지주 정관·규정에 나타난 지배구조의 문제점과 개정방향

1. KB금융지주 지배구조의 주요 문제점과 관련 정관·규정의 실태
2. KB금융지주 지배구조 관련 정관·규정의 개정방향

II. KB금융지주 지배구조와 우리사주조합의 역할

1. KB금융지주 소수주주운동의 환경 및 노동조합과 우리사주조합의 관계
2. KB금융지주 우리사주조합 정상화 과정
3. 우리사주조합 주주운동 필요성과 전략과제 도출
4. 근로복지기본법 개정사항과 KB금융지주 지배구조내부규범 개정방향

I KB금융지주 정관·규정에 나타난 지배구조의 문제점과 개정방향

1. KB금융지주 지배구조의 주요 문제점과 관련 정관·규정의 실태

전국금융산업노동조합 KB국민은행지부와 KB금융지주 우리사주조합은 KB금융지주의 지배구조와 관련하여 정관 및 규정의 내용과 그 운영 실태를 살펴본 결과 다음과 같이 7가지 주요 문제점을 발견하였다. 우선 7가지 주요 문제점을 차례로 살펴보고자 한다.

- ① 이사회 내 대표이사 회장의 절대적인 영향력
- ② 주주에게 불투명한 대표이사 회장후보 추천과정
- ③ 주주를 대표하는 사외이사의 부재
- ④ 주주에게 불투명한 사외이사후보 추천 과정과 사외이사 평가 과정
- ⑤ 낙하산 인사 방지 방안 부재
- ⑥ 지주회사 준법감시인의 독립성 부재 및 활동성 제약
- ⑦ 성과보상체계 설계·운영 시 이해관계자의 의견제시 절차 부재

1.1 이사회 내 대표이사 회장의 절대적인 영향력

- KB금융지주의 지배구조 조직은 아래 <그림 1>과 같음

<그림 1> KB금융지주 지배구조 조직도



* 상기 위원회 중 감사위원후보추천위원회는 비상설로 운영되는 위원회이며, 지배구조위원회는 상시 및 확대 위원회로 구분하여 운영.

* 출처 : 「2016 지배구조 및 보수체계 연차보고서」 15p, 2017.3.3.

○ KB금융지주 정관 및 이사회규정은 형식적으로는 대표이사 회장(CEO)의 경영책임성과 이사회의 독립성을 추구하기 위하여 이사회 의장은 매년 사외이사 중에서 선임하고 있음

○ 그러나 지배주주가 없는 널리 분산된 소유구조와 실질적으로는 주주들의 적극적인 권리행사가 이루어지지 않는 상황 속에서 대표이사 회장이 지배구조의 정점에서 매우 막강한 권한을 행사하고 있음. 대표이사 회장의 절대적인 권력을 뒷받침하는 주요 내용은 다음과 같음

○ 첫째, 이사회를 주요하게 구성하는 사외이사후보 추천에 대하여 실질적인 영향력을 행사함. 사외이사후보추천위원회는 대표이사 회장과 4인 이내의 사외이사로 구성하고 있는바(「지배구조내부규범」 제 20조 제1항 참고), 대표이사 회장이 사외이사후보추천위원회에 당연직 구성원으로 참여하여 실질적인 추천권을 행사하고 있음. 이는 대표이사 회장과 사외이사들의 유착 및 회전문 인사 관행이라는 결과로

나타나고 있음

○ 둘째, 지주회사 사장 및 상임이사 후보자, 계열사 대표이사 등에 대하여 사실상 독점적인 추천권을 행사함(「지배구조위원회규정」 제13조 제2호 다목 참고). 뿐만 아니라 계열사 대표이사 등에 대한 경영 승계 계획 수립 및 변경 권한을 갖는 상시 지배구조위원회의 위원장을 맡고 있음(「지배구조위원회규정」 제12조 참고)

○ 셋째, 회장에 대한 경영승계 계획 수립 및 변경 권한을 갖는 상시 지배구조위원회에 대표이사 회장의 추천으로 선임된 사내이사 1인과 함께 참가하여 회장 후보자군(Long List) 관리 및 확정에 실질적인 영향력을 행사함. 심지어 연임의사가 없을 경우에는 확대 지배구조위원회에 참가하여 회장 최종 후보자 선정에 실질적인 영향력을 행사할 수 있음

○ 실질적으로 주주를 대표하는 사외이사가 없거나 부족한 상황에서 이사회가 독립적인 기능과 역할을 발휘하기를 기대하기란 매우 어려우며, 대표이사 회장이 사실상 이사회를 장악한 상태에서 절대 권력을 행사하며 KB금융지주의 지배구조를 왜곡하고 있음

○ 따라서 이사회 내 지배구조위원회, 사외이사후보추천위원회 등에서 대표이사 회장의 참가를 배제하는 정관 및 규정 개정이 시급히 요청되며, 주주들이 소수주주권을 행사하여 선임한 사외이사가 이사회 의 대다수를 차지하도록 적극적인 주주권 행사 환경을 독려할 필요가 있음

〈 대표이사 회장의 막강한 권한을 대표적으로 보여주는 관련 규정 〉

「지배구조내부규범」

제20조(사외이사후보추천위원회) ① 사외이사후보추천위원회는 대표이사 회장과 4인 이내의 사외이사로 구성한다. 다만, 총 위원의 과반수는 사외이사로 한다.

제22조(지배구조위원회) ① 지배구조위원회는 상시 지배구조위원회(이하 “상시 위원회”라 한다)와 확대 지배구조위원회(이하 “확대 위원회”라 한다)로 구분하여 운영한다.

② 상시 위원회는 회장 및 사외이사 아닌 이사 1인과 사외이사 3인으로 구성한다.

- ③ 확대 위원회는 사외이사 전원으로 구성한다. 다만, 회장이 연임의사가 없을 경우 회장은 확대 위원회의 구성원이 된다.
- ④ 확대 위원회의 위원장은 위원회의 위원 중에서 선임하며, 위원장이 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위원 중 연장자 순으로 그 직무를 대행한다.
- ⑤ 확대 위원회의 운영기간은 위원회 구성 후 회장 선임 시까지로 한다.
- ⑥ 지배구조위원회는 회장에 대한 경영승계 계획의 수립 및 변경에 대한 책임과 권한이 있으며, 계열사 대표이사 에 대한 경영승계 계획까지 포함하여 운영한다.

「지배구조위원회규정」 제2장 상시 지배구조위원회

제12조(위원장) 상시 위원회의 위원장은 이원화하여 운영하며, 제13조 제1호와 관련한 회의 개최 시에는 사외이사 중 선임된 위원이, 제13조 제2호와 관련한 회의 개최 시에는 회장이 위원장이 된다. 위원장이 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위원 중 연장자 순으로 그 직무를 대행한다.

제13조(기능) 상시 위원회는 연 1회 이상 정기 운영되며, 다음 각 호의 기능을 수행한다.

- 1. 회장에 대한 경영승계 계획 수립 및 변경
 - 가. 회장의 자격요건 설정
 - 나. 회장 후보자군(Long List)의 자격요건 검증 등 후보군 관리
 - 다. 회장 후보자군(Long List) 확정
- 2. 계열사 대표이사 등에 대한 경영승계 계획 수립 및 변경
 - 가. 계열사 대표이사의 자격요건 설정
 - 나. 계열사 대표이사 후보자 자격요건 검증 등 후보자 관리
 - 다. 회장이 추천한 계열사 대표이사, 지주회사 사장 및 상임이사 후보자 심사 및 선정
 - 라. 계열사 대표이사의 해임기준 설정, 해임사유의 조사 및 검증, 해임권고의 결정
 - 마. 계열사 대표이사가 직무를 수행할 수 없는 비상상황 발생 시 승계절차

「경영승계규정」

제5조(회장 후보자군 관리) ① 상시 위원회는 그룹 내·외부로부터 회장 후보자 발굴 및 자격 요건 검증 등을 통해 회장 후보자군(Long List)을 선정·관리한다.

- ② 내부 후보자군은 지주회사 및 계열사 주요 경영진으로 구성한다.
- ③ 외부 후보자군은 상시 위원회가 정한 외부 전문기관을 통해 추천받은 후보자로 구성한다.

제7조(최종 후보자군 선정 및 자격검증) ① 경영승계 절차가 개시되면 확대 위원회는 제5조 에서 구성된 내·외부 후보자군을 대상으로 최종 후보자군(Short List)을 선정한다.

- ② 내부 최종 후보자군은 제5조 제2항의 내부 후보자군을 대상으로 상시 위원회에서 정한 회장 자격요건 검증을 통해 선정한다.
- ③ 외부 최종 후보자군은 제5조 제3항의 외부 후보자군을 대상으로 상시 위원회에서 정한 회장자격요건 및 영입 가능성 검증을 통해 선정할 수 있다.
- ④ 확대 위원회는 후보자별 자격요건 검증과 관련하여 필요하다고 인정하는 경우 외부기관 또는 전문가 등의 의견을 참고할 수 있다

1.2 주주에게 불투명한 대표이사 회장후보 추천과정

- 확대 지배구조위원회가 대표이사 회장후보를 추천하는 경우 지주회사는 주주총회 소집 통지일 전에 후보추천절차 개요, 후보자 추천 이유, 후보자 경력 등을 홈페이지에 공시하여야 하며(「지배구조내부규범」 제36조), 주주는 이 때 비로소 대표이사 회장 후보에 대한 정보를 알 수 있음
- 실제로 주주들은 상시 지배구조위원회에서 회장에 대한 경영승계 계획을 수립하고 회장 후보자군(Long List)을 관리·확정하는 과정과 확대 지배구조위원회에서 회장 최종 후보자군(Short List)을 선정하고 최종 후보자를 선정하는 과정에서 사실상 주주로서의 정보 요구 또는 의견제시 권리를 보장받지 못하고 있음
- 이는 널리 분산된 소유구조와 주주들의 적극적인 권리행사가 이루어지지 않는 상황 속에서 대표이사 회장이 절대 권력을 행사하며 KB금융지주의 지배구조를 왜곡하는데 일조하고 있음
- 따라서 경영승계 계획의 수립 및 회장 후보자군 관리·확정 과정에서 주주들의 정보 요구 및 의견제시 권리를 적극적으로 보장할 수 있는 장치 마련이 요구됨

1.3 주주를 대표하는 사외이사의 부재

- 사외이사제도는 기업경영의 투명성 제고, 기업 권력의 집중과 남용 방지, 기업의 지배구조 개선, 투자자의 이익 보호, 기업의 사회적 책임 수행을 목적으로 일정 자격 요건을 갖추고 대주주 및 경영진의 영향력을 받지 않는 전문가들을 이사로 선임하는 제도임
- 사외이사는 독립적인 위치에서 지배주주를 비롯한 경영진 이사의 직무집행에 대한 감시와 감독 직무를 객관적으로 수행하여 경영의 투명성을 제고하고 정책사항의 결정을 위한 조언과 전문지식의 제공 등 기업의 건전한 발전을 위한 내부통제의 직무를 수행하여야 함

○ 윤종규 회장 체제에서 형식적으로는 ‘사외이사 후보군 발굴 시 주주, 이해관계자 및 외부 자문기관 등 회사 외부로부터의 추천을 최대한 활용하여야’ 하며 ‘모든 주주에게 사외이사후보 추천 기회를 제공할 수 있다’고 규정(「사외이사후보추천위원회규정」 제7조 제2항, 제3항)하고 있음

○ 「KB금융지주 2016년 지배구조 및 보수체계 연차보고서」(2017.3.3.)에 나타난 사외이사후보 추천 관련 사항을 보면 총 7인의 사외이사후보 중 2인은 각각 경제개혁연대 대표인 김상조 교수(현 공정거래위원장), 장하성 교수(현 청와대 정책실장)의 추천으로 후보에 올랐음

○ 이는 과거의 사외이사후보 추천 절차에 비하면 진일보한 측면이 있으나, 여전히 주주들을 실질적으로 대표하지 못한다는 점에서 한계가 있고 실제로도 이사회 독립성을 견인하는데 실패한 것으로 드러났음

○ 「2016 지배구조 및 보수체계 연차보고서」에 따르면 2016년 한 해 동안 이사회 및 이사회 내 위원회에서 다룬 총 83건의 안건에 대해 7명의 사외이사 중 2명만 반대 표결한 적이 있고, 다른 5명의 사외이사들은 모든 안건에 찬성하였음(차기 회의에서 다루기 위한 보류 및 기권 1 사례 제외)

○ 따라서 주주의 권리를 바탕으로 독립적인 지위를 가진 사외이사의 실질적인 역할을 충실히 수행하기 위해서는 관련법령이 정한 요건을 갖추어 주주들이 적극적으로 소수주주권을 행사하여 사외이사후보를 주주제안으로 추천하려는 노력이 필요함

1.4 주주에게 불투명한 사외이사후보 추천 과정과 사외이사 평가 과정

○ 주주들을 실질적으로 대표하는 사외이사가 없고 사외이사후보 인선자문위원 역시 주주들에 대한 대표성을 갖지 못하는 상황에서 주주들은 사외이사후보자를 선정하는 과정에서 사실상 정보 요구 또는 의견제시 권리를 보장받지 못하고 있음

○ 사외이사에 대한 평가 역시 지주회사 내부인력에 의한 내부평가와 사외이사들 사이의 동료평가에 따

른 정성평가로 이루어지고 있어(「2016 지배구조 및 보수체계 연차보고서」 88p 참조) 사외이사들이 주주들을 대표하며 이사회 독립성을 견인하지 못하고 오히려 대표이사 회장의 권력에 포섭될 수밖에 없는 결과를 낳고 있음

○ 이 또한 널리 분산된 소유구조와 주주들의 적극적인 권리행사가 이루어지지 않는 상황 속에서 대표이사 회장이 절대 권력을 행사하며 KB금융지주의 지배구조를 왜곡하는데 일조하고 있음

○ 따라서 사외이사후보 인선자문단을 구성하는 과정에서 주주들을 대표할 수 있는 위원들을 대다수 포함하여 운영하는 장치를 마련할 필요가 있음

1.5 낙하산 인사 방지 방안 부재

○ KB금융지주의 정관 및 규정 어느 곳에서도 낙하산 인사를 방지하기 위한 후보자 요건을 규정하고 있지 않음

○ 실제로도 정치권력의 교체기마다 대표이사 회장후보 및 사외이사후보에 대하여 정치권력, 관료사회, 사법권력 등으로부터 끊임없이 낙하산 인사 논란을 일으켜 왔음

○ 따라서 낙하산 인사 후보를 배제하기 위한 규정을 명문화하여 정치권력, 관료사회, 사법권력 등의 외압을 원천적으로 차단하고 KB금융지주의 사회적 책임과 지속가능한 성장에 충실할 수 있는 근원적인 해결책을 도모할 필요가 있음

1.6 지주회사 준법감시인의 독립성 부재 및 활동성 제약

○ 금융회사는 법령을 준수하고 경영을 건전하게 하며 주주 및 이해관계자 등을 보호하기 위하여 금융회사의 임직원이 직무를 수행할 때 준수하여야 할 기준 및 절차를 '내부통제기준'으로 마련하여야 하며, 내부통제기준의 준수 여부를 점검하고 내부통제기준을 위반하는 경우 이를 조사하는 등 내부통제 관련

업무를 총괄하는 준법감시인을 1명 이상 두어야 하며, 준법감시인은 필요하다고 판단하는 경우 조사결과를 감사위원회 또는 감사에게 보고할 수 있는 권리를 가짐(「금융회사의 지배구조에 관한 법률」 제24조, 제25조 참조)

○ 법령 준수, 건전 경영, 이해상충 방지, 주주 및 이해관계자 보호 등 내부통제기준과 준법감시인의 입법 취지에 비추어보면 준법감시인은 기업경영 권력으로부터 독립성을 보장받아야 할 필요성이 매우 높음

○ KB금융지주의 경우 대표이사 회장의 추천을 받아 이사회에서 준법감시인을 선임하도록 규정하고 있으나(「내부통제규정」 제24조 참조) 이는 입법 취지에 반하는 것임

1.7 성과보상체계 설계·운영 시 이해관계자의 의견제시 절차 부재

○ 탄핵당한 박근혜 정부에서 이사회 결의만으로 성과연봉제를 도입·실행하도록 지침을 내린바 있고, KB금융지주 역시 이러한 지침을 이행한 전례가 있음. 이는 조직 운영의 공정성을 훼손하고 법률쟁송 리스크를 증가시켜 결과적으로 주주 이익을 침해할 위험성을 발생시켰음

○ 나쁜 선례가 반복되지 않도록 지주회사 및 자회사의 성과보상체계 설계·운영 시 절차적 공정성을 담보하기 위한 장치를 마련할 필요가 있음

2. KB금융지주 지배구조 관련 정관·규정의 개정방향

앞서 살펴본 KB금융지주 지배구조의 문제점들을 개선하기 위하여 정관 및 규정의 개정방향을 다음 6가지 측면에서 살펴보고자 한다.

- ① 이사회 내 각 위원회에서 대표이사 회장의 영향력 배제
- ② 주주의 정보요구·의견제시 권리 존중 및 적극적 보장
- ③ 낙하산 인사의 후보 배제

- ④ 지주회사 준법감시인의 독립성 강화 및 활동성 보장
- ⑤ 성과보상체계 설계·운영 시 이해관계자에 대한 절차적 공정성 준수
- ⑥ 일반주주 및 우리사주조합원의 주주 권리행사 보장

※ 위 6가지 사항 중에서 ① 이사회 내 각 위원회에서 대표이사 회장의 영향력 배제, ④ 낙하산 인사의 후보 배제를 위한 정관 및 규정 개정 사항에 대하여는 2017년 11월 임시주주총회에 주주제안을 제출한 상태임. 아울러 사외이사후보 1인을 주주제안 하였고, 사외이사후보추천위원회가 임시주주총회 부의 를 결의·공시하였음

2.1 이사회 내 각 위원회에서 대표이사 회장의 영향력 배제

○ 이사회 내 각 위원회를 대표이사 회장의 영향력으로부터 자유롭게 함으로써 지배구조를 개선하고 대 표이사 회장의 경영책임성과 이사회의 독립성을 동시에 제고하여야 함

○ 또한 이사회 의장인 사외이사가 사외이사후보추천위원회, 감사위원후보추천위원회, 지배구조위원 회에서 위원장직을 수행하게 함으로써 주주의 권리를 강화하여야 함.

○ 이사회 내 각 위원회에서 대표이사 회장의 영향력을 배제하기 위하여 개정이 필요한 KB금융지주의 정관 및 규정은 다음과 같음.

① 정관

개정조항	
제48조(위원회) 제④항 신설	
현행	제48조(위원회) ① 이 회사는 이사회의 원활한 운영과 효율적인 경영을 위하여 이사회가 정하는 바에 따라 이사회 내에 다음 각 호의 위원회 등 제 위원회를 둘 수 있으며, 필요한 경우 임시위원회를 설치할 수 있다. 1. 리스크관리위원회 2. 평가보상위원회 3. 사외이사후보추천위원회

현행	4. 감사위원후보추천위원회 5. 지배구조위원회 6. 감사위원회 ② 각 위원회의 구성, 권한, 운영 등에 관한 세부사항은 이사회의 결의로 정한다. ③ 위원회에 대해서는 제43조 제4항, 제44조 및 제45조의 규정을 준용한다.
개정안	④ 대표이사는 제1항 각 호의 위원회 위원이 될 수 없으며, 제1항 제3호부터 제5호까지의 위원회 위 원장은 이사회 의장인 사외이사가 그 직무를 수행한다. <신설>

② 지배구조내부규범

개정조항	제20조(사외이사후보추천위원회) 제①항, 제③항 개정
현행	① 사외이사후보추천위원회는 대표이사 회장과 4인 이내의 사외이사로 구성한다. 다만, 총 위원의 과반수는 사외이사로 한다. ② 사외이사후보추천위원회 위원장 및 위원의 임기는 1년으로 한다. ③ 위원회의 위원장은 사외이사인 위원으로 위원회에서 선임한다. ④ 사외이사후보추천위원회는 주주총회에서 선임할 사외이사후보를 추천한다.
개정안	① 사외이사후보추천위원회는 이사회 의장인 사외이사를 포함하여 5인 이내의 사외이사로 구성한다. ② (생략) ③ 위원회의 위원장은 이사회 의장인 사외이사가 수행한다. 위원장이 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위 원 중 연장자 순으로 그 직무를 대행한다. ④ (생략)

개정조항	제21조(감사위원후보추천위원회) 제②항 개정
현행	② 감사위원후보추천위원회의 위원장은 위원 중 위원회에서 선임한다.
개정안	② 위원회의 위원장은 이사회 의장인 사외이사가 수행한다. 위원장이 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위 원 중 연장자 순으로 그 직무를 대행한다.

개정조항	제22조(지배구조위원회) 제②항, 제③항, 제④항 개정
현행	① 지배구조위원회는 상시 지배구조위원회(이하 '상시 위원회'라 한다)와 확대 지배구조위원회(이하 '확대 위원회'라 한다)로 구분하여 운영한다. ② 상시 위원회는 회장 및 사외이사 아닌 이사 1인과 사외이사 3인으로 구성한다. ③ 확대 위원회는 사외이사 전원으로 구성한다. 다만, 회장이 연임의사가 없을 경우 회장은 확대 위원회의 구성원이 된다. ④ 확대 위원회의 위원장은 위원회의 위원 중에서 선임하며, 위원장이 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위원 중 연장자 순으로 그 직무를 대행한다.
개정안	① (생략) ② 상시위원회는 이사회 의장인 사외이사를 포함하여 5인의 사외이사로 구성한다. ③ 확대 위원회는 사외이사 전원으로 구성한다. (이하 삭제) ④ 확대 위원회의 위원장은 이사회 의장인 사외이사가 수행하며, (이하 동일)

③ 지배구조위원회규정

개정조항	제3조(구성) 제②항 개정
현행	② 상시위원회는 회장 및 사외이사 아닌 이사 1인과 사외이사 3인으로 구성한다.
개정안	② 상시위원회는 이사회 의장인 사외이사를 포함하여 5인의 사외이사로 구성한다.

개정조항	제12조(위원장) 개정
현행	제12조(위원장) 상시 위원회의 위원장은 이원화하여 운영하며, 제13조 제1호와 관련한 회의 개최 시에는 사외이사 중 선임된 위원이, 제13조 제2호와 관련한 회의 개최 시에는 회장이 위원장이 된다. 위원장이 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위원 중 연장자 순으로 그 직무를 대행한다.
개정안	제12조(위원장) 상시 위원회의 위원장은 이사회 의장인 사외이사로 한다. (이하 동일)

개정조항	제15조(위원장) 개정
현행	제15조(위원장) 확대 위원회의 위원장은 위원회의 위원 중에서 선임하며, 위원장이 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위원 중 연장자 순으로 그 직무를 대행한다.
개정안	제15조(위원장) 확대 위원회의 위원장은 이사회 의장인 사외이사가 수행하며, (이하 동일)

④ 사외이사후보추천위원회규정

개정조항	제3조(구성) 제①항 개정
현행	① 위원회는 대표이사 회장과 4인 이내의 사외이사로 구성한다. 다만, 총 위원의 과반수는 사외이사로 한다.
개정안	① 위원회는 이사회 의장인 사외이사를 포함하여 5인 이내의 사외이사로 구성한다.
개정조항	제4조(위원장) 제①항 개정
현행	① 위원회의 위원장은 위원회에서 선임한다.
개정안	① 위원회의 위원장은 이사회 의장인 사외이사가 수행한다. 위원장이 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위원 중 연장자 순으로 그 직무를 대행한다.

⑤ 감사위원후보추천위원회규정

개정조항	제2조(구성) 제②항 개정
현행	① 위원회의 위원장은 위원 중 위원회에서 선임한다.
개정안	① 위원회의 위원장은 이사회 의장인 사외이사가 수행한다. 위원장이 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위원 중 연장자 순으로 그 직무를 대행한다.

2.2 주주의 정보요구·의견제시 권리 존중 및 적극적 보장

○ 주주가 서면으로 이사회규정, 지배구조내부규범, 그밖에 이사회 부의대상 주요규정 및 이에 준하는 규정을 이사회에 요청할 수 있는 권리와 이사회의 즉시 제공 의무를 명시하여야 함

○ 또한 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」에 따라 소수주주권을 가진 주주에게 ① 사외이사후보, 감사위원후보 추천권한 및 요건을 명시하고, ② 사외이사후보 인선자문위원 추천권, ③ KB금융지주 「경영승계규정」에 따른 대표이사 회장 후보자군 검증의견 제시권한 등을 보장함으로써 지배구조를 개선하고 주주의 권리를 보장하여야 함

- 이사회로 하여금 주주의 정보요구·의견제시 권리를 존중하게 하고 이를 적극적으로 보장하기 위하여 개정이 필요한 KB금융지주의 규정은 다음과 같음

① 지배구조내부규범

개정조항	제8조(이사회 권한과 책임) 제③항 신설
현행	제8조(이사회 권한과 책임) ① 이사회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결하고 세부적인 사항은 「 <u>이사회규정</u> 」에서 정한 바에 따른다. 1. 경영목표 및 평가에 관한 사항 2. 정관의 변경에 관한 사항 3. 예산 및 결산에 관한 사항 4. 해산·영업양도 및 합병 등 조직의 중요한 변경에 관한 사항 5. 관련 법령에서 정한 내부통제기준 및 위험관리기준의 제정·개정 및 폐지에 관한 사항 6. 최고경영자의 경영승계 등 지배구조 정책 수립에 관한 사항 7. 대주주·임원 등과 지주회사 간의 이해상충 행위 감독에 관한 사항 8. 주주총회, 경영일반, 자회사 관리, 중요계약, 조직 및 임원, 자금의 조달 및 자본금과 기타사항에 관하여 이사회규정에서 별도로 정한 사항 ② 보고사항은 다음 각 호로 한다. 1. 종합적인 경영분석보고 2. 다른 규정에 의하여 이사회 보고사항으로 정한 사항 3. 기타 이사회 의장 또는 회장이 보고할 필요성이 있다고 인정하는 사항
개정안	③ 이사회는 주주가 서면으로 이사회규정, 지배구조내부규범, 그밖에 이사회 부의대상 주요규정 및 이에 준하는 규정을 이사회에 요청하는 경우 즉시 이를 제공하여야 한다. <신설>

② 사외이사후보추천위원회규정

개정조항	제7조(사외이사후보 추천절차) 제⑧항 개정
현행	⑧ 위원회는 6개월 이상 계속하여 회사의 의결권 있는 발행주식 총수의 1만분의 50(관련법령에서 더 낮은 비율을 규정하고 있는 경우에는 그에 따른다) 이상에 해당하는 주식을 보유한 자(상법 제542조의6 제⑧항에 따라 주식을 보유한 자를 말한다)가 회사에 추천한 자를 사외이사후보로 추천하여야 한다.
개정안	⑧ 위원회는 6개월 이상 계속하여 회사의 의결권 있는 발행주식 총수의 1만분의 10(관련법령에서 더 낮은 비율을 규정하고 있는 경우에는 그에 따른다) 이상에 해당하는 주식을 보유한 자(상법 제542조의6 제⑧항에 따라 주식을 보유한 자를 말한다)가 주주제안으로 회사에 추천한 자를 사외이사후보로 추천하여야 한다.

개정조항	제10조(결의사항) 제③항 신설
현행	제10조(결의사항) ① 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다. 1. 사외이사 선임원칙의 수립·점검·보완 2. 주주총회가 선임할 사외이사 후보 추천 3. 상시적인 사외이사 후보군 관리 및 후보 검증 4. 사외이사후보 인선자문위원 운영 등 기타 사외이사후보 추천을 위하여 필요한 사항 ② 위원회는 제1항제3호의 후보군 관리 내역을 연 2회 이상 이사회에 보고한다.
개정안	③ 위원회는 6개월 전부터 계속하여 회사의 의결권 있는 발행주식 총수의 1만분의 10 이상에 해당하는 주식을 보유한 자(상법 제542조의6 제⑧항에 따라 주식을 보유한 자를 말한다)가 사외이사후보 인선자문위원을 추천한 경우에는 반드시 그 추천된 자를 포함하여 사외이사후보 인선자문단을 운영하여야 한다. <신설>

③ 감사위원후보추천위원회규정

개정조항	제8조(결의방법) 제④항 신설
현행	제8조(결의방법) ① 위원회의 결의는 재적위원 3분의 2이상의 찬성으로 한다. 그러나, 회의의 목적사항에 관하여 특별한 이해관계가 있는 위원은 위원회에 출석하여 의견을 진술할 수 있으나, 의결에는 참여할 수 없다. ② 위원회는 위원의 전부 또는 일부가 직접 회의에 출석하지 아니하고 모든 위원이 음성을 동시에 송수신하는 통신수단에 의하여 결의에 참가하는 것을 허용할 수 있다. 이 경우 당해 위원은 위원회에 직접 출석한 것으로 본다. ③ 위원회는 결의된 사항을 각 이사에게 통지하여야 한다. 이를 통지받은 각 이사는 결의사항에의의가 있는 경우 이사회 의장에게 이사회의 소집을 요구할 수 있고, 이사회 의장은 특별한 사정이 없는 한 이에 응하여야 하며, 이사회는 위원회가 결의한 사항에 대하여 다시 결의할 수 있다.
개정안	④ 위원회는 6개월 전부터 계속하여 회사의 의결권 있는 발행주식 총수의 1만분의 10(관련법령에서 더 낮은 비율을 규정하고 있는 경우에는 그에 따른다) 이상에 해당하는 주식을 보유한 자(상법 제 542조의6 제⑧항에 따라 주식을 보유한 자를 말한다)가 주주제안으로 회사에 감사위원후보로 추천한 자를 관련법령의 자격요건에 미달하지 않는 한 주주총회에 감사위원후보로 추천하여야 한다. <신설>

④ 경영승계규정

개정조항	제7조(최종 후보자군 선정 및 자격검증) 제⑤항 신설
현행	제7조(최종 후보자군 선정 및 자격검증) ① 경영승계 절차가 개시되면 확대 위원회는 제5조 에서 구성된 내·외부 후보자군을 대상으로 최종 후보자군(Short List)을 선정한다. ② 경영승계 절차가 개시되면 확대 위원회는 제5조 에서 구성된 내·외부 후보자군을 대상으로 최종 후보자군(Short List)을 선정한다. ③ 외부 최종 후보자군은 제5조 제3항의 외부 후보자군을 대상으로 상시 위원회에서 정한 회장자격요건 및 영입 가능성 검증을 통해 선정할 수 있다. ④ 확대 위원회는 후보자별 자격요건 검증과 관련하여 필요하다고 인정하는 경우 외부기관 또는 전문가 등의 의견을 참고할 수 있다.
개정안	⑤ 확대위원회는 6개월 전부터 계속하여 회사의 의결권 있는 발행주식 총수의 1만분의 10 이상에 해당하는 주식을 보유한 자(상법 제542조의6 제②항에 따라 주식을 보유한 자를 말한다)가 최종후보자군 자격요건 검증자료를 요청하는 경우 이에 성실히 응하여야 하며, 반드시 그 의견을 참작하여야 한다. <신설>

2.3 낙하산 인사의 후보 배제

○ KB금융지주 지배구조위원회규정은 지배구조위원회에 KB금융지주의 대표이사 회장 및 상임이사, 계열사 대표이사 등의 후보자군 관리 및 검증·심사·선정, 경영승계 계획 등에 대한 책임과 권한을 부여하고 있음

○ 최근 5년 이내에 청와대, 행정부, 사법부, 국회, 정당 등에서 합산하여 1년 이상 상시 종사한 자를 최종 퇴직일로부터 3년 동안 지주 및 계열사의 상임이사 후보에서 배제하는 조항을 신설함으로써 낙하산인사 논란을 불식시키고 정치권력의 영향력으로부터 자유로운 건전한 지배구조를 정착시켜야 함

○ 낙하산 인사 후보를 배제하기 위하여 개정이 필요한 KB금융지주의 규정은 다음과 같음

① 지배구조위원회 규정

개정조항	제11조(기타) 제④항 신설
현행	제11조(기타) ① 상시 위원회는 제13조 제1호 나목 및 제13조 제2호 나목의 관리 내용을 매 반기 1회 이사회에 정기적으로 보고하여야 한다. ② 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 내규와 법령이 정한 범위 내에서 위원회가 별도로 정하는 바에 따른다. ③ 회장 및 계열사 대표이사 경영승계와 관련된 세부사항은 별도 규정이 정하는 바에 따른다.
개정안	④ 위원회는 최근 5년 이내에 청와대, 행정부, 사법부, 국회, 정당 등에서 상시 종사한 기간을 합산하여 1년 이상인 자를 최종 퇴직일로부터 3년 동안 지주회사 대표이사 회장 및 상임이사, 계열사 대표이사 등의 후보자에서 배제하여야 한다. <신설>

2.4 지주회사 준법감시인의 독립성 강화 및 활동성 보장

○ 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」에 따른 내부통제기준 및 준법감시인의 목적에 비추어볼 때, 법령 준수, 건전 경영, 이해상충 방지 및 주주를 비롯한 이해관계자 보호 등을 위하여 지주회사 준법감시인은 대표이사가 아닌 이사회 의장(사외이사)이 추천하여 이사회의 결의로 임면함이 바람직하며, 그룹의 전략적 경영의사결정을 위한 기구인 ‘그룹 경영관리위원회’에 참석을 의무화할 필요가 있음

○ 지주회사 준법감시인의 독립성을 강화하고 활동성을 보장하기 위하여 개정이 필요한 KB금융지주의 규정은 다음과 같음

① 내부통제규정

개정조항	제24조(임면) 제①항 개정
현행	제24조(임면) ① 지주회사 준법감시인은 (중략) 대표이사의 추천을 받아 이사회의 결의로 선임하며, (이하 생략)
개정안	제24조(임면) ① 지주회사 준법감시인은 (중략) 이사회 의장인 사외이사의 추천을 받아 이사회의 결의로 선임하며, (이하 생략)

② 그룹경영관리위원회규정

개정조항	제3조(구성) 제①항 제7호 신설
현행	<p>제3조(구성) ① 위원회 위원은 대표이사 회장 및 대표이사 회장이 지명하는 다음 각 호를 포함한 지주회사 또는 계열사 임원으로 구성한다. 다만, 제5조 제2항 제3호와 관련하여 인수매매대금 등 비밀유지가 필요한 의사결정사항에 대하여는 다음 제1호와 제2호의 위원을 포함하여 위원장이 별도로 지명하는 자를 위원으로 구성할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사장 2. 주력자회사(은행)의 대표이사 3. 보험업을 영위하는 계열사의 대표이사 1인 4. 여신전문금융업을 영위하는 계열사의 대표이사 1인 5. 금융투자업을 영위하는 계열사의 대표이사 1인 6. 지주회사 재무 업무 총괄 임원 <p>② 지주회사 리스크관리협의회의 위원장은 열석하며, 기타 위원장이 필요하다고 인정하는 자는 열석하여 의견을 진술할 수 있다.</p> <p>③ 위원회의 위원장은 대표이사 회장으로 하며 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 다음 각 호의 위원 순서에 따라 그 직무를 대행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사장 2. 그룹 내 계열사 순서에 따른 대표이사인 위원
개정안	<p>제3조(구성) ① 위원회 위원은 대표이사 회장 및 대표이사 회장이 지명하는 다음 각 호를 포함한 지주회사 또는 계열사 임원으로 구성한다. (생략)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ~ 6. (생략) 7. <u>지주회사 준법감시인</u> <신설> ② ~ ③ (생략)

2.5 성과보상체계 설계·운영 시 이해관계자에 대한 절차적 공정성 준수

○ 지주회사 및 자회사의 성과보상체계를 설계·운영할 때, 이해관계 당사자들과의 성실한 협의 및 동의 절차를 이행하지 않을 경우 조직 운영의 공정성을 훼손하고 주요 이해관계자들의 권익을 침해하여 법률쟁송 리스크를 증가시키는 등 비재무적 위험 증가 및 주주이익 침해로 이어질 가능성이 큰 바 이를 예방하기 위한 노력을 구체화할 필요가 있음

○ 지주회사 및 자회사의 성과보상체계 설계·운영 시 이해관계자에 대한 절차적 공정성을 보장하기 위하여 개정이 필요한 KB금융지주의 규정은 다음과 같음

① 평가보상위원회규정

개정조항	제3조(기능) 제④항 신설
현행	<p>제3조(기능) ① 위원회는 이사회를 대신하여 회사와 자회사의 보상원칙과 프레임을 수립하고 성과보상체계의 설계와 운영을 감시한다.</p> <p>② 위원회는 회사와 자회사의 성과보상관행에 대한 선량한 관리자의 의무를 다해야 하며, 성과보상체계가 재무상황 및 리스크 구조와 조화를 이루어지도록 한다.</p> <p>③ 위원회는 자회사 등의 보상위원회에서 결의한 사항과 재무상황 및 리스크와의 연계성 등에 대한 적정성 여부를 상시 점검할 수 있으며 해당 자회사 등에 대하여 자료제출을 요구할 수 있다.</p>
개정안	<p>제3조(기능) ① ~ ③ (생략)</p> <p>④ <u>위원회는 회사와 자회사의 성과보상체계의 설계와 운영이 이해관계 당사자 및 노사 간의 충분하고도 성실한 협의와 동의·합의 등 절차적 공정성을 준수하도록 감시하여야 하며, 절차적 공정성을 위반할 경우 이를 무효화하여야 한다.</u> <신설></p>
개정조항	제4조(결의사항 등) 제①항 제15호 신설
현행	<p>제4조(결의사항 등) ① 위원회의 결의사항은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 회사의 경영진 및 금융투자업무담당자에 대한 보상의 결정 및 지급방식에 관한 사항 2. 회사의 경영진 및 금융투자업무담당자에 대한 보상체계의 설계·운영 및 그 설계·운영의 적정성 평가 등에 관한 사항 3. 회사의 경영진 및 금융투자업무담당자의 보상정책에 대한 의사결정 절차와 관련된 사항 4. 상임이사에 대한 성과평가측정 및 보상체계수립 5. 상임이사에 대한 경영실적 평가 및 보상결정 6. 회사의 경영진 및 자회사 대표이사의 연간 성과평가 결과 7. 회사 경영진의 연간 보상 결과 8. 회사 변동성과급 규모의 적정성 여부 9. 보상지급에 관한 연차보고서의 작성 및 공시에 관한 사항 10. 상임이사에 대한 복리후생계획 승인 11. 경영진의 비윤리적 행위, 손실발생, 법률 위반 등의 사항에 대한 관련 당사자의 성과급 중 당기 현재보상액과 과거발생분에 대한 미래이연지급액의 환수(clawback) 적용 여부 및 적용시 범위 결정 12. 집행임원이 중도 퇴임한 경우 위원회에서 정한 기준과 달리 적용할 필요가 있는 변동보상의 결정 13. 제1조에 따른 경영진 및 금융투자업무담당자 대상 결정 14. 기타 성과보상체계와 관련하여 이사회 및 위원회가 필요하다고 인정하는 사항
개정안	<p>제4조(결의사항 등) ① 위원회의 결의사항은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ~ 14. (생략) 15. <u>회사 및 자회사의 근로자대표 또는 이해관계자 과반수로부터 성과보상체계와 관련하여 절차적 공정성에 이의제기가 발생한 사항에 대한 무효화 여부 결정</u> <신설>

개정조항	제8조(관계인의 출석 및 의견청취) 후단 추가
현행	제8조(관계인의 출석 및 의견청취) 위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 관련 임직원 또는 외부인사를 위원회에 출석시켜 의견을 청취할 수 있다.
개정안	제8조(관계인의 출석 및 의견청취) 위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 관련 임직원 또는 외부인사를 위원회에 출석시켜 의견을 청취할 수 있다. 다만, 제4조 제①항 제15호의 경우에는 반드시 이의제기 대표자를 위원회에 출석시켜 충분한 의견 피력의 기회를 보장하여야 하며, 이의제기 대표자가 전문 조력자와 동반 출석하고자 하는 경우 이를 허용하여야 한다. <추가>

2.6 일반주주 및 우리사주조합원의 주주 권리행사 보장

○ 일반주주 및 우리사주조합원의 주주권리 행사를 자유롭게 보장하고 활성화하기 위하여 주주의 대리인인 그룹사 임원 및 경영진에게 주주권리행사 저해행위 금지 의무를 부과하고, 지주회사 이사회 사무국에게 주주권리행사에 참여한 일반주주 및 우리사주조합원과 관련한 정보의 비밀유지 의무를 부과하는 한편 그 위반에 대한 징계 의무를 부과하여 주주 및 이해관계자의 권익 침해를 예방할 필요가 있음

○ 일반주주 및 우리사주조합원의 주주 권리행사를 보장하기 위하여 KB금융지주의 지배구조내부규범에 개정이 필요한 사항에 대하여는 “Ⅱ. KB금융지주 지배구조와 우리사주조합의 역할”의 “4. 근로복지기본법 개정사항과 KB금융지주 지배구조내부규범 개정방향”에서 기술함

지금까지 I.의 2.에서 논의한 KB금융지주 지배구조 관련 정관·규정의 개정방향을 요약하면 <표 1>과 같다

<표 1> KB금융지주 정관·규정 개정 방향 요약

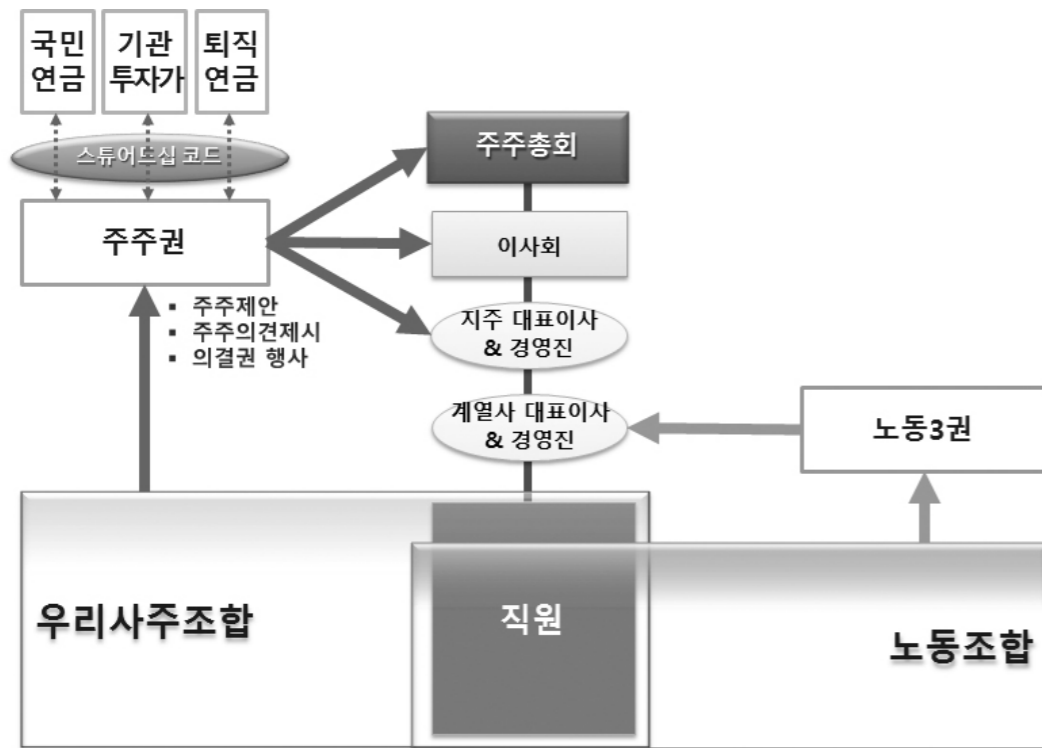
개정이슈	개정취지
이사회 내 각 위원회에서 대표이사의 영향력 배제	이사회 내 각 위원회(사외이사후보추천위원회, 지배구조위원회 등)를 대표이사 회장의 영향력으로부터 자유롭게 함으로써 지배구조를 개선하고 CEO의 경영책임성과 이사회 독립성을 동시에 제고하고자 함
소수주주권을 가진 주주의 권리 존중 및 보장	「금융회사의 지배구조에 관한 법률」에 따라 소수주주권을 가진 주주에게 ① 사외이사후보, 감사위원후보 추천권한 및 요건을 명시하고, ② 사외이사후보 인선자문위원 추천권, KB금융지주 「경영승계규정」에 따른 대표이사 회장 후보자군 검증의견 제시권한 등을 보장하고자 함
낙하산 인사의 지주 및 계열사 상임이사후보 배제	최근 5년 이내에 청와대, 행정부, 사법부, 국회, 정당 등에서 최근 5년 이내에 합산하여 1년 이상 상시 종사한 자를 최종 퇴직일로부터 3년 동안 지주 및 계열사의 상임이사 후보에서 제외함으로써 낙하산 인사 논란을 불식시키고 정치권력의 영향력으로부터 자유로운 건전한 지배구조를 정착시키고자 함
준법감시인 추천자 변경	「금융회사의 지배구조에 관한 법률」에 따른 내부통제기준 및 준법감시인의 목적에 비추어 지주회사 준법감시인은 대표이사가 아닌 대표사외이사가 추천하도록 함
성과보상체계 이해관계 당사자와의 절차적 공정성 준수	지주회사 및 자회사의 성과보상체계를 설계·운영할 때, 이해관계 당사자들과의 성실한 협의 및 동의 절차를 이행하지 않아 조직 운영의 공정성을 훼손하거나 주요 이해관계자들의 권익을 침해하는 비재무적 위험(법률쟁송 리스크 포함)의 증가를 예방하고자 함
소수주주 및 우리사주조합원 권리행사 보장	소수주주 및 우리사주조합원의 주주권리 행사를 자유롭게 보장하기 위하여 주주의 대리인인 그룹사 임원 및 경영진에게 주주권리행사 저해행위 금지 의무를 부과하고, 지주회사 이사회 사무국에게 비밀유지 의무를 부과하는 한편 그 위반에 대한 징계 의무를 부과하고자 함

II KB금융지주 지배구조와 우리사주조합의 역할

1. KB금융지주 소수주주운동의 환경 및 노동조합과 우리사주조합의 관계

○ KB금융지주를 비롯하여 우리나라 금융지주회사 및 그 계열사에서 주주운동을 할 수 있는 환경은 <그림 2>를 참조하기 바람

<그림 2> 우리나라 금융지주회사에서 노동-주주행동주의의 환경



○ <그림 2>에서 보는 바와 같이 금융지주회사 산하 계열사 노동자들은 대부분 노동조합원으로서 지주회사의 외부 이해관계자이자 우리사주조합원으로서 지주회사의 주주인 내부 이해관계자의 이중적 지위를 가짐

○ 노동자들은 한편으로 주가상승, 배당, 세제혜택 등을 통한 재산형성 기회이자 기업에 대한 소속감, 책임감 등 주인의식 고취 및 기업변동 시 고용안정을 기대하면서 우리사주제도를 활용함. 그러나 다른 한편으로는 여전히 주주로서의 지위에 대한 인식이 미약하거나 의결권, 소수주주권 등 주주로서의 권리를 행사하겠다는 의지가 미약함. 이러한 태도는 오랜 기간 노동조합을 자주적이고 민주적으로 운영하고 있는 기업에서도 흔히 볼 수 있음

○ 노동자 및 노동조합에게는 우리사주조합을 자주적이고 민주적으로 운영하려는 노력과 기업지배구조 개선의 관점에서 적극적으로 주주의 권리를 행사하려는 노력이 매우 필요함

○ 이 때 주의해야 할 점은 노동조합이 주주이자 노동자로서 이중적 이해관계자 지위에서 발생하는 이해상충을 방지하기 위한 노력도 소홀히 해서는 안 되며, 노동조건 개선을 위한 단체교섭에 힘을 싣기 위한 도구로 주주권리 행사가 이용되어서는 곤란하다는 점임. 사회적 책임을 매개로 비정부기구(NGO, non-governmental organization) 및 시민사회단체(CSO, civil society organization)와 상시적으로 연대할 수 있다면 가장 바람직함

○ 기업들은 한편으로 손쉬운 자본 조달과 장기 우호지분 확보, 손비 인정 등의 세제혜택, 노동자의 애사심 고취 및 쟁의예방 등 협력적인 노사관계 구축을 기대하면서 적극적으로 우리사주제도를 활용함. 그러나 다른 한편으로는 우리사주조합 또는 조합원들이 기업의사결정 과정에 참여하거나 내부감시자로서의 역할을 하기 위해 기업 경영진과 충돌할 수 있는 주주로서의 권리를 행사하는 것을 철저히 차단하기 위해 노력해왔음. 코스피 또는 코스닥 상장기업의 우리사주조합들조차 대부분 비민주적으로 운영되고 있는 이유이기도 함

○ 수많은 우리나라 기업들이 이미 인적자원을 중시해야 하는 글로벌 기업으로 성장해 있고 점점 더 분

산된 자본소유 구조로 진화하고 있는 점을 고려한다면, 이제 경제정의 실현은 자본과 노동이 함께 기업 지배구조를 민주화하고 내부고객인 직원, 외부고객인 소비자, 협력업체, 지역사회를 향한 조직운영의 공정성을 도모할 수 있는 사회적 책임의 관점에서 추진되어야 함

○ 기업에게는 소비자, 협력업체 등과의 공정한 거래와 커뮤니케이션 노력 외에도 우리사주조합을 기업 의사결정 과정에 참여시키고 내부감시자로서의 역할을 맡기기 위한 적극적인 노력이 필요함. 글로벌 기업으로서 지속적으로 성장하고자 한다면 더 이상 미룰 수 없는 과제임

○ 정경유착의 고리를 끊고 주주권 행사 강화로부터 건전한 자본시장 질서를 확립하겠다는 새로이 출범한 문재인 정부는 노동과 함께 하는 경제민주화를 요청하고 있음

○ 반면 1997년 외환위기 이후 지금까지 경제정의 실현은 자본소유의 분산과 부의 공평분배 관점에서 주로 다루어지고 기업지배구조를 민주화하거나 조직운영의 공정성을 도모할 수 있는 사회적 책임의 관점에서는 크게 다루어지지 않았음

○ 분산된 자본소유 환경에서 주주이자 노동자로서 이중적 이해관계자 지위를 갖게 된 우리사주조합원들이 갖는 권리를 적극적으로 보장함과 동시에 이해상충을 방지하기 위한 정책적 제도개선 노력이 필요함. 또한 기업경영에서 인적자원의 중요성이 그 어느 때보다 커진 변화를 반영하여 기업의사결정 과정에 우리사주조합을 참여시키거나 내부감시자로서의 역할을 부여하려는 제도개선 노력이 필요함

○ 현행 법령 하에서 노동조합과 우리사주조합이 소수주주권을 행사할 수 있는 요건을 정리하면 아래 <표 2>와 같음

<표 2> 우리사주조합의 소수주주권 행사에 필요한 지분

주주권	상법	상장회사	금융회사
주주제안권	3% (제363조의2)	1.0% (자본금 1천억원 이상 0.5%)	0.1%
임시총회소집요구권	3% (제366조)	1.5%	1.5% (자산 5조원 이상 0.75%)
검사인선임청구권	3% (제467조)	1.5%	1.5% (자산 5조원 이상 0.75%)
이사해임청구권	3% (제385조)	0.5% (자본금 1천억원 이상 0.25%)	0.25% (자산 5조원 이상 0.125%)
청산인해임청구권	3% (제539조)	0.5% (자본금 1천억원 이상 0.25%)	0.25% (자산 5조원 이상 0.125%)
위법행위유지(留止)청구권	1% (제402조)	0.5% (자본금 1천억원 이상 0.25%)	0.025% (자산 5조원 이상 0.0125%)
주주대표소송청구권	1% (제403조)	0.01%	0.001%
회계장부열람권	3% (제466조)	0.1% (자본금 1천억원 이상 0.05%)	0.05% (자산 5조원 이상 0.025%)
이사선임집중투표청구권	3% (제382조의2)	자산총액 2조원 이상 1%	

※ 상장회사 소수주주권은 「상법」 제542조의6, 제542조의7 참조
 ※ 금융회사 소수주주권은 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」 제33조 참조
 ※ 상장회사 및 금융회사를 위한 소수주주권은 6개월 이상 보유지분을 필요로 함

< 주주제안권 및 소수주주권 관련 법령 >

<p>「상법」</p> <p>제363조의2(주주제안권) ① 의결권없는 주식을 제외한 발행주식총수의 100분의 3 이상에 해당하는 주식을 가진 주주는 이사에게 주주총회일(정기주주총회의 경우 직전 연도의 정기주주총회일에 해당하는 그 해의 해당일. 이하 이 조에서 같다)의 6주 전에 서면 또는 전자문서로 일정한 사항을 주주총회의 목적사항으로 할 것을 제안(이하 '株主提案'이라 한다)할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 주주는 이사에게 주주총회일의 6주 전에 서면 또는 전자문서로 회의의 목적으로 할 사항에 추가하여 당해 주주가 제출하는 의안의 요령을 제363조에서 정하는 통지에 기재할 것을 청구할 수 있다.</p> <p>③ 이사는 제1항에 의한 주주제안이 있는 경우에는 이를 이사회에 보고하고, 이사회는 주주제안의 내용이 법령 또는 정관을 위반하는 경우와 그 밖에 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고는 이를 주주총회의 목적사항으로 하여야 한다. 이 경우 주주제안을 한 자의 청구가 있는 때에는 주주총회에서 당해 의안을 설명할 기회를 주어야 한다.</p> <p>제542조의6(소수주주권) ① 6개월 전부터 계속하여 상장회사 발행주식총수의 1천분의 15 이상에 해당하는 주식을 보유한 자는 제366조(제542조에서 준용하는 경우를 포함한다) 및 제467조에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.</p>
--

- ② 6개월 전부터 계속하여 상장회사의 의결권 없는 주식을 제외한 발행주식총수의 1천분의 10(대통령령으로 정하는 상장회사의 경우에는 1천분의 5) 이상에 해당하는 주식을 보유한 자는 제363조의2(제542조에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.
- ③ 6개월 전부터 계속하여 상장회사 발행주식총수의 1만분의 50(대통령령으로 정하는 상장회사의 경우에는 1만분의 25) 이상에 해당하는 주식을 보유한 자는 제385조(제415조에서 준용하는 경우를 포함한다) 및 제539조에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.
- ④ 6개월 전부터 계속하여 상장회사 발행주식총수의 1만분의 10(대통령령으로 정하는 상장회사의 경우에는 1만분의 5) 이상에 해당하는 주식을 보유한 자는 제466조(제542조에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.
- ⑤ 6개월 전부터 계속하여 상장회사 발행주식총수의 10만분의 50(대통령령으로 정하는 상장회사의 경우에는 10만분의 25) 이상에 해당하는 주식을 보유한 자는 제402조(제408조의9 및 제542조에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.
- ⑥ 6개월 전부터 계속하여 상장회사 발행주식총수의 1만분의 1 이상에 해당하는 주식을 보유한 자는 제403조(제324조, 제408조의9, 제415조, 제424조의2, 제467조의2 및 제542조에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.
- ⑦ 상장회사는 정관에서 제1항부터 제6항까지 규정된 것보다 단기의 주식 보유기간을 정하거나 낮은 주식 보유비율을 정할 수 있다.
- ⑧ 제1항부터 제6항까지 및 제542조의7제2항에서 “주식을 보유한 자”란 주식을 소유한 자, 주주권 행사에 관한 위임을 받은 자, 2명 이상 주주의 주주권을 공동으로 행사하는 자를 말한다.

제542조의8(사외이사의 선임) ⑤ 제1항 단서에서 규정하는 상장회사가 주주총회에서 사외이사를 선임하려는 때에는 사외이사 후보추천위원회의 추천을 받은 자 중에서 선임하여야 한다. 이 경우 사외이사 후보추천위원회가 사외이사 후보를 추천할 때에는 제363조의2제1항, 제542조의6제1항·제2항의 권리를 행사할 수 있는 요건을 갖춘 주주가 주주총회일(정기주주총회의 경우 직전연도의 정기주주총회일에 해당하는 해당 연도의 해당일)의 6주 전에 추천한 사외이사 후보를 포함시켜야 한다.

「금융회사의 지배구조에 관한 법률」

- 제33조(소수주주권) ① 6개월 전부터 계속하여 금융회사의 의결권 있는 발행주식 총수의 1만분의 10 이상에 해당하는 주식을 대통령령으로 정하는 바에 따라 보유한 자는 「상법」 제363조의2에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.
- ② 6개월 전부터 계속하여 금융회사의 발행주식 총수의 1만분의 150 이상(대통령령으로 정하는 금융회사의 경우에는 1만분의 75 이상)에 해당하는 주식을 대통령령으로 정하는 바에 따라 보유한 자는 「상법」 제366조 및 제467조에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다. 이 경우 「상법」 제366조에 따른 주주의 권리를 행사할 때에는 의결권 있는

- 주식을 기준으로 한다.
- ③ 6개월 전부터 계속하여 금융회사의 발행주식 총수의 10만분의 250 이상(대통령령으로 정하는 금융회사의 경우에는 10만분의 125 이상)에 해당하는 주식을 대통령령으로 정하는 바에 따라 보유한 자는 「상법」 제385조(같은 법 제415조에서 준용하는 경우를 포함한다) 및 제539조에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.
 - ④ 6개월 전부터 계속하여 금융회사의 발행주식 총수의 100만분의 250 이상(대통령령으로 정하는 금융회사의 경우에는 100만분의 125 이상)에 해당하는 주식을 대통령령으로 정하는 바에 따라 보유한 자는 「상법」 제402조에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.
 - ⑤ 6개월 전부터 계속하여 금융회사의 발행주식 총수의 10만분의 1 이상에 해당하는 주식을 대통령령으로 정하는 바에 따라 보유한 자는 「상법」 제403조(같은 법 제324조, 제415조, 제424조의2, 제467조의2 및 제542조에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.
 - ⑥ 6개월 전부터 계속하여 금융회사의 발행주식 총수의 10만분의 50 이상(대통령령으로 정하는 금융회사의 경우에는 10만분의 25 이상)에 해당하는 주식을 대통령령으로 정하는 바에 따라 보유한 자는 「상법」 제466조에 따른 주주의 권리를 행사할 수 있다.
 - ⑦ 제5항의 주주가 「상법」 제403조(같은 법 제324조, 제415조, 제424조의2, 제467조의2 및 제542조에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 소송을 제기하여 승소한 경우에는 금융회사에 소송비용, 그 밖에 소송으로 인한 모든 비용의 지급을 청구할 수 있다.
 - ⑧ 제1항부터 제6항까지의 규정은 그 각 항에서 규정하는 「상법」의 해당 규정에 따른 소수주주권의 행사에 영향을 미치지 아니한다.

2. KB금융지주 우리사주조합 정상화 과정

○ KB금융지주 우리사주조합은 2010년 우리사주조합장 직무정지 가처분 신청 이전까지 지주회사 임원이 별도의 선출절차 없이 우리사주조합장을 지내고 있었음

○ 2010년 이후 전개된 KB금융지주 우리사주조합 민주화 투쟁 과정을 요약하면 아래 <그림 3>과 같음

〈그림 3〉 KB금융지주 우리사주조합 민주화 투쟁 과정 요약

2010	<ul style="list-style-type: none"> 우리사주조합장 직무정지 가처분 신청 → 법원 : 인용 결정, 직무대행 지명
2011	<ul style="list-style-type: none"> 우리사주조합 민주적 운영을 위한 인수계획 수립
2012	<p>우리사주조합 민주화 투쟁</p> <ul style="list-style-type: none"> 우리사주조합 조합원총회 소집 요구 및 소집권자 지명 발의 <조합원 60% 동의서 제출> 우리사주조합 조합장 선출을 위한 조합원총회 공고 금융지주 조합원총회 금지 가처분 신청 조합원총회 공고 취소 및 가처분 신청 취하 조합장 지위부존재확인소송 제기 → 2013 승소 <p>주주제안 및 주주총회 의결권행사</p> <ul style="list-style-type: none"> 사외이사후보 추천 및 집중투표 주주제안 발의 <조합원 6,270명, 0.35% 위임장 모집> 주주제안서 접수 소액주주운동본부 결성 주주명부열람 가처분 신청 → 법원 : 인용 결정 금융지주 : 주주제안 참여 조합원 개별 위임장 철회를 위한 현장통제 전술, 노조 분열 시도 주주제안 취하 의결권대리행사권유 신고 및 주주서신 발송, 주주총회 표결
2013	<ul style="list-style-type: none"> 「KB금융지주 지배구조 개선방안 검토 보고서」 발표
2014	<ul style="list-style-type: none"> 우리사주조합 임시이사 선임 요구 <to 법원>, 조합장 선거 총회 실시, 민주화 성공

○ 2010년 법원이 우리사주조합장 직무정지 가처분 신청을 인용하고 해당 지주회사 임원을 직무대행으로 지명한 상태에서, KB금융지주 산하 노동조합협의회는 2011년 우리사주조합의 민주적 운영을 위한 인수계획을 수립하고 2012년 우리사주조합 전체 조합원 60%의 동의서를 받아 조합장 선출을 위한 총회 소집 요구권을 행사함으로써 우리사주조합 민주화 투쟁을 시작함

○ KB금융지주 산하 노동조합협의회는 우리사주조합 민주화 투쟁의 시작과 동시에 2012년 정기주주총회에 사외이사후보 주주제안을 통해 기업지배구조 개선 투쟁을 전개하였음

○ KB금융지주 산하 노동조합협의회가 조합원 12,000명으로부터 0.35%의 위임장을 받아 사외이사후보 추천 주주제안서를 제출하자, 지주회사는 주주제안 요건 심사를 거부한 채 조합원들에게 위임장 철회를 종용하였음

○ 대표적으로 지주회사는 전체 부행장 공동명의로 전 직원에게 사내메일을 보내 “노동조합이 주주제안을 하면 주가가 내려간다.”는 허위사실을 유포하면서 위임장 철회를 종용하였고, 지점장을 동원해 개별면담·메신저·카카오톡 등을 통해 “위임장을 철회하지 않으면 인사상 불이익을 입을 수 있다.”고 협박하면서 우리사주조합원의 정당한 주주권리행사를 저해하는 행위를 자행하였음

○ 비록 2012년의 사외이사후보 추천 주주제안은 지주회사의 위법한 주주권리행사 저해행위로 말미암아 성공을 거두지 못했으나, 우리사주조합원들에게 기업지배구조 개선을 위한 주주권리행사의 중요성을 크게 일깨우는 계기가 되었으며, 2014년 마침내 우리사주조합장의 민주적 선출을 통해 우리사주조합을 민주화하는데 밑거름이 되었음

3. 우리사주조합의 주주운동 필요성과 전략과제 도출

○ 금융 산업은 특성상 생산성에서 인적자원이 차지하는 중요성이 매우 크고 노동자들의 자율적 의사결정 능력이 중요하며, 경영의 합리성 제고를 위한 노동자들의 경영참여 욕구와 산업 민주주의 실현에 대한 노동자들의 욕구가 강함

○ 반면 노동자들이 기존 노동조합의 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권) 만으로는 조합원의 합리적이고 다양화된 요구를 충족하는데 한계가 있음

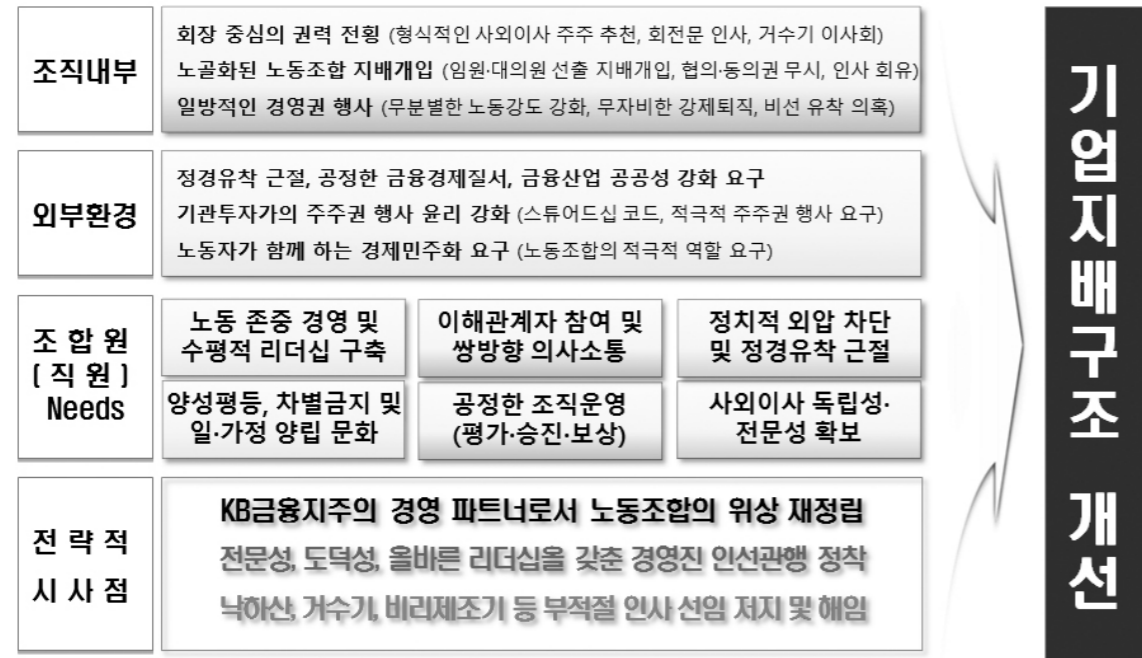
○ 노동3권은 인사고과권의 위협과 포섭(성과급제), 조직화의 어려움(외주고용 및 비정규직 확대), 고용 없는 성장(IT, 무인자동화), 비협조적인 산별교섭, 제한적인 파업 영향력 등으로 인해 어려움을 겪고 있으며, 더구나 노동3권의 행사가 금융회사 지배구조의 최상층에 위치한 지주회사에는 영향을 크게 미치지 못하는 한계를 지니고 있음

○ 2016년 하반기부터 박근혜-최순실 게이트로 촉발된 촛불혁명의 과정에서 KB금융지주 산하 노동조합협의회는 2017년 조직 내외부의 환경과 구성원들의 니즈를 파악하여 전략적 시사점을

도출하였고, 우리사주조합의 주주운동을 통한 기업지배구조 개선을 주요한 과제로 설정하였음

○ 노동조합의 전략적 시사점 도출 과정은 아래 <그림 4>를 참조하기 바람

<그림 4> 우리사주조합을 통한 주주운동의 필요성 도출 과정



○ 아울러 KB금융지주 산하 노동조합협의회는 노동조합과 우리사주조합의 SWOT 분석을 통해 전략과제를 설정하고 각 전략과제별 단기, 중장기 목표와 세부 실행계획을 수립하여 실천하고 있음

○ 2017년 노동조합과 KB금융지주 우리사주조합의 SWOT 분석과 전략과제 도출은 아래 <그림 5>를 참조하기 바람

<그림 5> 2017년 우리사주조합 SWOT 분석과 전략과제 도출의 예

내부역량		강점 (Strength)	약점 (Weakness)
		<ul style="list-style-type: none"> 위임장 0.35% 모집 성공 경험 (2012) 우리사주조합 민주적 운영 분열 없는 단일 지도부 구성 	<ul style="list-style-type: none"> 사측의 인사불이익 위협 앞세운 현장통제에 취약 (쟁의행위 불가) 지도부와 일반 조합원들간 투쟁 목표·전략·전술 공유 불충분
외부 환경	기회 (O)	SO 전략과제	WO 전략과제
		<ul style="list-style-type: none"> 널리 분산된 지분 소유구조 주주권행사 권장 입법 환경 회장·사외이사 임기만료 및 재선출 기회 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사외이사 추천 주주제안 추진 ■ 정관·규정 개정 주주제안 추진 (2017. 11 임시주주총회 또는 2018. 3 정기주주총회 주주제안)
위협 (T)	위협 (T)	ST 전략과제	WT 전략과제
		<ul style="list-style-type: none"> 사측이 노조 지도부 분열조장 끊임없이 시도할 가능성 조합원 보유 지분 지속적인 감소 (주가상승에 따른 매각) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상시 주주의견제시 활동 (정관·규정 개정요구안 발표) ■ 조합·조합원 주식 정기적 매입

○ 현재 위 I.의 2.에서 살펴본 KB금융지주 정관 및 규정 개정 사항 중에서 제1단계의 내용들과 사외이사후보 1인을 2017년 11월 임시주주총회에 주주제안으로 제출한 상태이며, 2018년 정기주주총회 및 그 이후에도 꾸준히 단계적으로 주주의견제시 활동과 주주제안 활동을 지속해나갈 예정임

4. 근로복지기본법 개정사항과 KB금융지주 지배구조내부규범 개정방향

○ 비록 KB금융지주 우리사주조합의 2017년 주주제안 과정에서는 2012년과 같은 KB금융지주의 노골적이고 위법적인 주주권리행사 저해 행위는 발생하지 않았으나, 언제라도 우리사주조합에 대한 비민주적인 침탈 시도나 우리사주조합원의 주주권리행사 저해 행위 시도가 발생할 가능성이 높다는 점에서 근본적인 대책 마련이 필요함

○ 우리사주조합원의 주주권리 행사를 자유롭게 보장하고 활성화하기 위해서는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조에서 정의하고 있는 부당노동행위를 참고하여 우리사주조합의 설치 및 운영에 대하여 규정하고 있는 「근로복지기본법」에서 우리사주제도 실시회사에게 주주권리행사 저해행위 금지 의무를 부과하고 그 위반에 대한 벌칙 조항을 부과하여 우리사주조합원의 주주권익 침해를 예방할 필요가 있음

○ 「근로복지기본법」 개정안을 예시하면 다음과 같음

〈 우리사주조합원의 주주권리행사 보장을 위한 근로복지기본법 개정안 〉

신설조항	제46조의2(주주권리행사 저해행위 금지) 신설 제96조(벌칙) 제3호 신설
개정안	제46조의2(주주권리행사 저해행위 금지) 우리사주제도 실시회사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다. 1. 우리사주조합원이 주주의 권리를 행사하려고 하였거나 행사하였거나 그와 관련된 행위를 하였음을 이유로 불이익을 주거나 불이익을 예고하는 행위 2. 우리사주조합원이 주주의 권리를 행사하지 아니할 것을 요구하는 행위 3. 우리사주조합원이 주주의 권리를 행사하기 위하여 그 권한을 위임한 자의 활동을 저해하는 행위 4. 우리사주조합원이 주주의 권리를 행사하거나 이를 준비하는 활동을 지배하거나 개입하는 행위 5. 우리사주조합원이 우리사주제도 실시회사가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 그밖에 행정·형사·민사상 증거를 제출한 것을 이유로 우리사주조합원에게 불이익을 주거나 불이익을 예고하는 행위 제96조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 2. (생략) 3. 제46조의2 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 자

○ 한편 KB금융지주의 지배구조내부규범에서 일반주주 및 우리사주조합원의 주주 권리행사를 적극적으로 보장하기 위한 방안을 세울 수도 있음

○ 주주의 대리인인 그룹사 임원 및 경영진에게 주주권리행사 저해행위 금지 의무를 부과하고, 지주회사 이사회 사무국에게 주주권리행사에 참여한 일반주주 및 우리사주조합원과 관련한 정보의

비밀유지 의무를 부과하는 한편 그 위반에 대한 징계 의무를 부과하여 주주 및 이해관계자의 권익 침해를 예방하는 방안임

○ 일반주주 및 우리사주조합원의 주주 권리행사를 보장하기 위하여 KB금융지주의 지배구조내부규범에 개정이 필요한 사항은 다음과 같음

〈 KB금융지주 지배구조내부규범 개정안 〉

신설조항	제6편 일반주주 및 우리사주조합원의 권리행사 보장 신설 제38조(주주권리행사 저해행위 금지) 신설 제39조(비밀유지 등 의무) 신설
개정안 〈신설〉	제6편 일반주주 및 우리사주조합원의 권리행사 보장 제38조(주주권리행사 저해행위 금지) ① 그룹사 임원 및 경영진은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “주주권리행사 저해행위”라 한다)를 하거나 지시할 수 없다. 1. 일반주주 및 우리사주조합원이 주주의 권리를 행사하려고 하였거나 행사하였거나 그와 관련된 행위를 하였음을 이유로 불이익을 주거나 불이익을 예고하는 행위 2. 일반주주 및 우리사주조합원이 주주의 권리를 행사하지 아니할 것을 요구하는 행위 3. 일반주주 및 우리사주조합원이 주주의 권리를 행사하기 위하여 그 권한을 위임한 자를 비난하거나 위임한 자의 활동을 제약하는 행위 4. 일반주주 및 우리사주조합원이 주주의 권리를 행사하거나 이를 준비하는 활동을 지배하거나 개입하는 행위 5. 일반주주 및 우리사주조합원이 그룹사 임원 및 경영진이 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 그밖에 행정□형사□민사상 증거를 제출한 것을 이유로 일반주주 및 우리사주조합원에게 불이익을 주거나 불이익을 예고하는 행위 ② 제①항 각 호의 규정을 위반한 그룹사 임원 및 경영진은 반드시 정직 3개월 이상의 징계를 하여야 한다. 제39조(비밀유지 등 의무) ① 지주회사 이사회 사무국은 일반주주 및 우리사주조합원의 주주권리행사와 관련한 일체의 정보를 비밀로 취급하여야 하며, 지분율 확인 등 주주권리행사 보장 목적 이외의 용도로 활용할 수 없다.

- ② 그룹사 임원 및 경영진은 그 기록형태(서류, 메모, 전자파일 등) 및 기록 유무 등을 불문하고 주주권리행사에 참여한 일반주주 및 우리사주조합원과 관련한 일체의 정보를 취득하거나 요구하여서는 아니 되며, 지주회사 이사회 사무국은 어떠한 이유로도 주주권리행사에 참여한 일반주주 및 우리사주조합원의 정보를 타인에게 제공하거나 열람하게 하여서는 아니 된다.
- ③ 지주회사 이사회 사무국은 주주권리행사에 참여한 일반주주 및 우리사주조합원과 관련한 정보의 제공 또는 열람 등을 요구받은 경우 이를 거절하여야 하며, 요구받은 사실을 즉시 일반주주 및 우리사주조합원으로부터 권한을 위임받은 자에게 통보하여야 한다.
- ④ 지주회사 이사회 사무국은 지분을 확인 등 주주권리행사 보장에 필요한 경우 일반주주 및 우리사주조합원으로부터 권한을 위임받은 자와 함께 주주권리행사에 참여한 일반주주 및 우리사주조합원의 정보를 취급하여야 한다.
- ⑤ 이 조 각 항의 규정을 위반한 자는 반드시 정직 3개월 이상의 중징계를 하여야 한다.

현행 금융지주회사 제도의 문제점 및 개선방안

김득의 (금융정의연대 상임 대표)

이 발제문은, 금융행정혁신위원회가 검토하도록 되어 있는 4개 주제중 하나인 “금융권 인사의 투명성·공정성 제고방안”과 관련하여, 금융지주회사의 권한과 책임을 명확히 하여 금융지주회사 인사의 투명성·공정성 제고하기 위하여 1) 금융지주회사법 제15조, 은행법 제35조의 4의 각 목적을 명시한 부분을 삭제하고, 2) 금융지주회사의 자회사에 대한 경영 참여 절차 및 과정을 명문화하는 방안을 제안하는 한편, 금융지주회사 회장의 임기 및 선출 방식과 관련하여 1) 후보추천위원회를 다양화하고, 2) 무제한 연임을 제한하는 방안을 제안한 의견서입니다.

1. 들어가며

IMF 외환위기 이후 우리 정부는 강도 높은 경제개혁 작업을 추진했고, 특히 금융부문의 개혁은 기업부문개혁의 선결과제라는 인식하에 금융기관의 건전성과 경쟁력을 향상시키기 위한 다양한 제도적 개혁을 진행하였다. 과거에는 지주회사제도가 경제력 집중의 수단으로 악용될 가능성이 있다는 이유로 설립을 금지하였으나, 외환위기 이후 기업의 구조조정을 효율적으로 수행하고 외자유치를 촉진하기 위한 방법의 하나로 지주회사제도를 도입할 필요성이 제기되었다.

이러한 요구에 따라 1998년 독점규제및공정거래에관한법률(이하 “공정거래법”이라 함)을 개정¹⁾ 함으로써 1999. 4. 1.부터 우리나라에서도 지주회사제도가 허용되게 되었고, 이후 금융지주회사법이 2000. 11. 24. ‘금융기관의 대형화·겸업화를 통하여 금융기관의 경쟁력을 제고하기 위하여 금융지주회사의 설립을 촉진하는 한편, 금융지주회사와 자회사의 건전한 경영을 도모함에 있어서 필요한 사항을 정하려는 것’을 목적으로 시행되면서, 본격적으로 제도화 되었다.

하지만 금융지주회사법 제정 17년을 맞이하는 오늘날 금융지주회사는 금융지주회사와 자회사의 건전한 경영을 도모한다는 당초 목적과 달리 지주회사와 자회사간 권력다툼 내지 부당한 영향력 행사로 오히려 금융지주회사 제도가 사회적인 문제로 대두되면서 금융지주회사의 경쟁력을 하락을 부추기는 형국이다.

2. 금융지주회사 관련사건 분석

가장 대표적으로 문제가 된 사건은 하나은행 독일 지점의 법인장이 최순실(개명 후 : 최서원)의 자금유출을 돕고, 하나금융지주 회장²⁾김정태가 이상화의 승진을 지시한 하나은행 인사개입 사건(최순실 금융농단 사건), KB국민은행 주전산교체 과정에서 감사결과를 두고 당시 은행장인 이건호와 KB금융지주 회장 임영록이 충돌한 KB 사태, 신한금융지주 회장 라웅찬과 이를 따르는 신한은행장 이백순이 차기 지주회장으로 거론되던 신한금융지주 사장 신상훈을 고소한 신한 사태 이다. 간략하게 개별 사건의 사실관계와 문제점을 확인해 보겠다.

가. 하나은행 인사 · 경영개입 사건

1) 사실관계

2015년 말경 주식회사 하나은행의 독일법인장(지점장급) 이상화는 정유라에게 특혜대출을 제공³⁾하고, 최순실이 말 구입대금 명목으로 삼성전자로부터 송금 받은 돈을 관리하는 최순실의 금고지기 역할을

하였다. 그리고 그 대가로 안중범 전 수석이 하나금융지주 회장 김정태를 압박하여 ① 이상화를 글로벌 2본부장으로 승진을 시켰고, ② 당초 하나은행은 2015. 9.경 룩셈부르크 통합본부(유럽통합본부)를 세우고, 이상화가 근무하였던 프랑크푸르트 법인은 폐쇄한다는 내부 방침이 정하여 이사회 결의만 남은 상태였음에도 현지에서 최순실이 삼성전자로부터 자금을 송금 받고, 이를 원조할 이상화의 도움이 필요하자 압력을 행사하여 유럽통합본부 설립을 무산시키고 프랑크푸르트 지점 존속시켰다.

2) 문제점

최순실 국정농단과 관련한 사건의 원인을 금융지주회사 제도에서 찾을 수는 없을 것이다. 하지만 금융지주회사 회장에게 청와대가 인사와 조직개편에 대한 압력을 행사하고 실제로 그러한 압력이 현실화된 단면을 살펴보면, 금융지주회사가 자회사인 은행의 경영과 인사에 과도하게 개입하고 실제 이 같은 부당한 영향력 행사가 이루어지고 있다는 점을 확인할 수 있다. 나아가 김정태 회장이 위와 같이 부당한 압력에 응한 것은 향후 금융지주회사 회장의 연임을 위한 것이라는 지적도 있다.

1) 공정거래법상으로도 금융지주회사의 설립이 허용되고 있으나, 공정거래법상의 지주회사제도는 자회사의 자회사(손자회사)를 허용하지 않는 등 금융지주회사의 장점을 살리기에는 많은 제한이 따르고, 은행법상 소유제한(4%)으로 은행을 자회사로 하는 지주회사의 설립이 사실상 불가능하며, 자회사 주식의 100%를 소유한 지주회사의 설립이 어려워 자회사의 소액주주와 지주회사 간에 이익상충 문제가 발생할 우려가 있을 뿐만 아니라, 금융시스템에 큰 영향을 주는 금융지주회사의 설립 및 운영에 대하여 금융감독위원회의 감독을 받도록 하는 법적 장치가 불비하다는 등의 문제점이 있었다. (출처 : 이광재, 금융지주회사법 해설, 2001. 3.)

2) 통상 금융지주회사의 대표이사에 ‘회장’, 은행의 대표이사에 ‘은행장’이라는 직함을 붙이는데, 이하 이해를 돕기 위해 법률상 ‘대표이사’의 의미로 회장 또는 은행장이라는 직함을 혼용한다.

3) 정유라는 이상화의 도움을 받아 부동산 취득여부와 자금거래를 신고를 할 의무가 없는 ‘비거주자’ 신분에서 연 0.98% 의 저금리로 2015. 12.경 약 24만유로, 2016. 1.경 약 14만 5,000유로 합계 약 38만 5,000유로(한화 약 4억8000만원)를 대출을 받았습니다. 대출과정에서 하나은행은 2015년 12월 최순실의 하나은행 예금 3억 원, 정씨와 최순실이 절반씩 소유한 강원도 평창군의 입야 23만1400㎡를 담보로 총 4억7800만원의 지급을 보증하는 신용장(L/C)을 발급하였는데, 당시 대학생이었던 정유라에게 신용장 발급은 상당히 이례적이라는 지적이 많았다.

나. KB 사태

1) 사실관계

KB 사태는 2014. 5.경 KB국민은행장 이건호와 상임감사 정병기가 금융감독원에 주전산기 교체 관련 특별검사를 요청하면서 문제가 불거졌다. 국민은행은 2013년부터 2,000억 원대 주전산기 교체사업을 진행했는데 이 과정에서 KB금융지주 대표이사 및 사외이사들이 압력을 행사해 과장된 감사보고서가 작성되었고, 감사 결과를 둘러싼 내부갈등이 격화되자 자회사인 KB국민은행 대표이사 이건호는 행정당국에 특별검사를 요청하기에 이르렀다. 결국 KB금융지주 대표이사 임영록과 KB국민은행 대표이사 이건호가 모두 중징계를 받고 퇴진했다.

연도	일자	내용
2013년	4월11일	주전산기 기종 결정 스티어링 커미티(SC·Steering Committee) 구성 및 운영
	10월25일	금융감독원에 주전산기 기종검토 현황 보고...IBM과 협상 결렬시 유닉스 전환 보고
	31일	주전산기 SC 3차 회의, 유닉스로 최종 결정(6:3 찬성)
	11월11일	경영협의회 의결 유닉스 선정 및 벤치마크테스트(BMT) 추진
2014년	4월14일	설리 위 추이 IBM 한국 대표, 이건호 행장 앞 이메일 발송
	24일	이사회 결의, 유닉스로 최종 선정(8:2 찬성)
	5월19일	이건호 행장 등 시스템 교체 재심 요구 이사회 거절하자 관련 특검 요청
	21일	주전산기 전환사업에 SK C&C만 단독 입찰
	30일	이사회, 주전산기 전환 절차 진행 잠정 보류 결정
	7월4일	이사회, 한국 IBM 불공정거래 행위로 공정위 제소
	9월4일	금융감독원 임영록·이건호 중징계, 이건호 행장 사퇴
12일	금융위, 임영록 회장 직무정지 3개월 징계 검찰, KB금융 임직원 비리 의혹 등 관련 특수부 조 재배당 수사 착수	

[출처 : 2014. 11. 14.자 머니투데이 기사 「KB사태」의 배경인 주전산기...]

지급을 보증하는 신용장(L/C)을 발급하였는데, 당시 대학생이었던 정유라에게 신용장 발급은 상당히 이례적이라는 지적이 많았다.

2) 문제점

금융감독원은 2014. 9. 5. 이루어진 브리핑에서 '주전산기 교체 과정에서 교체 예정인 장비에 대한 성능 검증은 해보니 유닉스 시스템에서 하루 1억 건의 거래가 이뤄질 경우 400만 건의 오류가 발생하고, 1700여 회의 시스템다운 현상이 발견됐다. 그러나 KB금융과 국민은행 실무진들은 이런 내용을 배제한 채 '시스템 점검 결과 문제가 없다.'는 내용의 허위·왜곡 보고서를 이사회에 제출했다. 또 교체 비용이 애초 예상했던 2064억 원에서 3055억 원으로 크게 올라갈 것이란 예측이 나왔는데도, 되레 1898억 원으로 금액을 축소 보고했다. 그러면서 기존 기종인 IBM의 교체 예상가를 1890억 원에서 1950억 원으로 부풀렸다.'라고 조사 내용을 밝혔는데, 이는 KB국민은행장의 주장과 일치하는 부분이다.

또한 위와 같이 감사 내용이 왜곡되는 과정에서 KB금융지주 회장 임영록이 주전산기 교체와 은행임원 인사에 적극적으로 영향력을 행사했다고 밝힌 후 KB금융지주회사 회장 임영록을 중징계 하였다.

다. 신한 사태

1) 사실관계

2010. 9. 2. 당시 신한은행 은행장 이백순은 신한금융지주 사장 신상훈을 횡령 및 배임혐의로 검찰에 고발하였다. 이후 신상훈 금융지주회사 사장에 대한 수사는 계속되었고, 신한은행 은행장 이백순은 2010. 9. 12. "신상훈 사장 사퇴시 고소를 취하할 것이다."라는 뜻을 밝히기도 하였다(신상훈 사장의 사퇴가 근본적인 이유라는 것을 시사한다). 그러나 신상훈 사장은 결백을 주장하며 사퇴를 받아들이지 않았다. 이후 신상훈 사장에 대한 고발을 주도하였던 라웅찬 금융지주회사 회장에 대한 정치자금법 위반 혐의와 이백순 하나은행장에 대한 은행법 위반 혐의로 별도 수사가 이어졌고, 결국 3인의 주도권 싸움은 파행에 치달아 모두 연이어 사퇴를 하였다⁴⁾

4) 대법원 형사1부(주심 김용덕 대법관)는 2017. 3. 9. 회사 돈을 횡령한 혐의(특정경제범죄 가중처벌 등에 관한 법률상 횡령) 등으로 기소된 신 전 사장에 벌금 2000만원을 선고한 원심을 확정했습니다(2014도144). 제일교포 주주로부터 5억 원을 증여받아 은행법 등을 위반한 혐의로 기소된 이 전 은행장에게 징역 1년 6개월에 집행유예 2년을 선고한 원심도 이날 함께 확정했습니다.

신한 사태 어떻게 전개됐나

2010년	9월2일	신한은행, 신상훈 사장 횡령·배임 혐의로 검찰 고소
	9월14일	신한금융, 신 사장 직무정지
		시민단체, 이백순 신한은행장 금융지주법 위반 혐의 검찰 고발
	10월30일	라응찬 신한금융 회장 자진사퇴
2013년	12월29일	검찰, 신전 사장·이행장 불구속 기소, 라전 회장 무혐의 처분, 이행장 사퇴
	1월16일	중앙지법, 신전 사장·이전 행장 각각 징역 1년6개월·집행유예 2년 선고
	12월26일	서울고법, 신전 사장 2000만원 벌금형 선고(이전 행장은 1심과 동일)
2017년	3월9일	대법원, 신전 사장 벌금 2000만원 선고(이전 행장은 2심과 동일)
	5월18일	신한금융 이사회, 신전 사장 스톱옵션 지급 의결

[출처 : 2017. 5. 18. 한국경제 '신한금융, 신상훈 전 사장·이백순 전 행장에 ...']

2) 문제점

고소가 이루어진 2010. 9. 당시 신한금융지주의 후계구도는 라응찬 회장이 금융지주회사 회장을 물러나면 차기 회장으로 사장인 신상훈이 유력하였다. 이에 이백순 신한은행장은 신상훈 사장 퇴진을 위한 시나리오를 계획하였는데, 2012. 8. 17. 법정에서 공개된 이백순 신한은행장의 비서실장 변모 씨의 USB에서 나온 신상훈 사장 밀어내기 ‘시나리오’에는 신상훈 사장에게 배임·횡령 혐의 씌우기, ‘라응찬-신상훈-이백순’ 면담 시나리오로 자진 사퇴 압박, 사후 신상훈 사장을 고문으로 선임하거나, 신 사장 측근을 인사 발령하는 방안 등 퇴진 후 대처방안에 대한 세부적인 내용까지 담겨 있었다. 이백순 신한은행장의 뒤에는 라응찬 신한금융지주 회장이 있었는데, 이러한 시나리오는 장기간 신한금융지주 회장직을 역임한 라응찬이 자신의 측근 인사를 등용하기 위한 것이었다.

라. 소결

종합적으로 살펴보았을 때, 위 사태들은 모두 금융지주회사의 회장이 자회사인 은행의 인사와 경영에 부당하고 개입하고 영향력을 행사한 과정을 적나라하게 보여주었다는 공통점이 있다. 나아가 금융지주회사 회장이 은행에 영향력을 행사하는 것은 금융지주회사 회장직 연임과 직·간접적으로 관련이 있다는 점도 확인할 수 있다. 따라서 이하 현행 금융지주회사 회장의 권한과 책임의 범위, 회장의 임기와 선출방식을 살펴보고, 위와 같은 문제점의 근본적인 문제점 및 대안을 모색해 보기로 한다.

3. 금융지주회사 대표이사의 권한과 책임

가. 금융지주 회사의 자회사 지배구조

금융지주회사는 아래와 같이 자회사의 주식 대부분을 소유하고 있는데, 자회사 중에서도 은행의 주식은 100%를 소유하고 있다.⁵⁾ 대한민국은 은행법 제8조 제1항에 따라 10%를 초과하여 은행지주회사의 주식을 보유할 수 없으므로 금융지주회사의 지배주주가 사실상 없는 구조이고, 지배주주가 없는 금융지주회사는 대표이사인 회장이 지주회사와 완전자회사에 대한 절대적인 지배권을 가지고 경영에 참여하는 것이 현실이다. 반대로 자회사인 은행의 대표이사가 경영의사결정에 대한 완전한 권한을 가질 수 없다.

5) 1. 신한금융그룹 자회사 조직도 및 지분구조



2. 농협금융지주 자회사 조직도 및 지분구조



4. KB금융그룹 자회사 조직도 및 지분구조

나. 관련 법 규정

금융지주회사법과 은행법은 금융지주회사의 권한과 범위에 대하여 정하고 있으며, 그 내용은 아래와 같다.

● 금융지주회사법

제15조(업무) 금융지주회사는 자회사의 경영관리업무와 그에 부수하는 업무로서 **대통령령**이 정하는 업무를 제외하고는 **영리를 목적으로 하는 다른 업무**를 영위할 수 없다.

[금융지주회사법 시행령]

제11조(금융지주회사의 업무 등)

① 법 제15조에서 "대통령령이 정하는 업무"란 다음 각 호의 업무를 말한다.

1. 경영관리에 관한 업무

하나금융그룹



4. KB금융그룹 자회사 조직도 및 지분구조



- 가. 자회사 등에 대한 사업목표의 부여 및 사업계획의 승인
- 나. 자회사 등의 경영성과의 평가 및 보상의 결정
- 다. 자회사 등에 대한 경영지배구조의 결정
- 라. 자회사 등의 업무와 재산 상태에 대한 검사
- 마. 자회사 등에 대한 내부통제 및 위험관리 업무
- 바. 가목부터 마목까지의 업무에 부수하는 업무
- 2. 경영관리에 부수하는 업무
 - 가. 자회사 등에 대한 자금지원(금전·증권 등 경제적 가치가 있는 재산의 대여, 채무이행의 보증, 그 밖에 거래상의 신용위험을 수반하는 직접적·간접적 거래를 포함한다. 이하 이 조에서 같다.)
 - 나. 자회사에 대한 출자 또는 자회사 등에 대한 자금지원을 위한 자금조달
 - 다. 자회사 등의 금융상품의 개발·판매를 위한 지원, 그 밖에 자회사 등의 업무에 필요한 자원의 제공
 - 라. 전산, 법무, 회계 등 자회사 등의 업무를 지원하기 위하여 자회사 등으로부터 위탁받은 업무
 - 마. 그 밖에 법령에 의하여 인가·허가 또는 승인 등을 요하지 아니하는 업무
- ② 제1항 제2호 다목 및 라목의 업무에 대한 세부 내용은 별표 3과 같다.

● 은행법

제35조의4(대주주의 부당한 영향력 행사의 금지) 은행의 대주주는 그 은행의 이익에 반하여 대주주 개인의 이익을 취할 목적으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 부당한 영향력을 행사하기 위하여 그 은행에 대하여 외부에 공개되지 아니한 자료 또는 정보의 제공을 요구하는 행위. 다만, 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」 제33조제6항 및 「상법」 제466조에 따른 권리의 행사에 해당하는 경우를 제외한다.
2. 경제적 이익 등 반대급부의 제공을 조건으로 다른 주주와 담합하여 그 은행의 인사 또는 경영에 부당한 영향력을 행사하는 행위
3. 경쟁사업자의 사업 활동을 방해할 목적으로 신용공여를 조기 회수하도록 요구하는 등 은행의 경영에 영향력을 행사하는 행위
 - 3의2. 제35조의2제1항 및 제2항에서 정한 비율을 초과하여 은행으로부터 신용공여를 받는 행위
 - 3의3. 은행으로 하여금 제35조의2제3항을 위반하게 하여 다른 은행으로부터 신용공여를 받는 행위
 - 3의4. 은행으로 하여금 제35조의2제7항을 위반하게 하여 신용공여를 받는 행위
 - 3의5. 은행으로 하여금 제35조의2제8항을 위반하게 하여 대주주에게 자산의 무상양도·매매·교환 및 신용공여를 하게 하는 행위
 - 3의6. 제35조의3제1항에서 정한 비율을 초과하여 은행으로 하여금 대주주의 주식을 소유하게 하는 행위
4. 제1호부터 제3호까지의 행위에 준하는 행위로서 대통령령으로 정하는 행위

다. 문제점 분석

1) 금융지주회사의 권한은 포괄적인 반면 부당한 영향력 행사에 대한 제재는 미비

앞서 언급한 것과 같이 금융지주회사의 대표이사는 금융지주회사가 자회사의 주식 100%를 소유하고 있다는 특성상 경영에 실질적인 영향력을 행사할 수밖에 없다. 또한 금융지주회사법 제15조 및 동법 시행령 제11조는 지주회사의 업무로 **경영관리에 관한 업무와 경영관리에 부수하는 업무를 포괄적·추상적으로** 정하여 자회사의 업무 대부분이 이에 포섭되는 형태이다.

반면 금융지주회사의 업무에 포함되지 않는 업무를 정할 때에는 금융지주회사법 제15조는 ‘금융지주회사는 자회사의 경영관리업무와 그에 부수하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 제외하고는 **영리를 목적으로 하는 다른 업무를 영위할 수 없다**’라고 정하여 영리가 **목적이 아닌 한** 대통령령에서 정한 업무 이외에도 별도로 관여할 수 있도록 가능성을 열어두었다. 나아가 **영리를 목적으로 한다 하더라도 그 영리가 명확하게 확인되거나 뚜렷하게 입증되지 않는 경우에는** 처벌규정⁶⁾이 존재한다 하더라도 **처벌이 이루어지지 않고, 경영관리와 그에 부수하는 업무로 치부되는 것이 현실**이다.

같은 맥락에서 은행법 제35조의 4(대주주의 부당한 영향력 행사 금지) 조항도 ‘은행의 대주주는 그 은행의 이익에 반하여 **대주주 개인의 이익을 취할 목적으로** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.’라고 정하고 있다. 이 경우 대주주인 금융지주회사가 은행에 이익에 반하는 행위를 하였다 하더라도 대주주가 이익을 취할 목적이었다는 점이 명확하지 않으면 그 행위를 용인하는 것이다. 즉, 대주주인 **금융지주회사가 은행의 부당한 영향력을 행사하였다 하더라도 개인의 이익을 취할 목적이 명확히 확인되지 않는 이상 처벌⁷⁾과 행위제재에 어려움이 있다.**

6) 금융지주회사법 제70조 제4항 제1호

7) 은행법 제65조의3 제16호 내지 제18호, 동법 제66조 제1항 제4호

2) 금융지주회사가 자회사에 영향력을 미치는 과정이 불투명

금융지주회사의 대표이사가 합법적이고 타당한 영향력을 행사하였다 하더라도 그 영향력 행사의 절차와 경로가 불명확하고, 이에 대한 명문규정이 없다. 제도적으로 지주회사 대표이사와 자회사 경영진들이 자회사 경영의사결정과 집행에 대해 협의하거나 명시적으로 권한을 위임받을 수 있는 근거가 전혀 부재한 실정이다.

나아가 위와 같은 규정의 부존재로 지주회사 CEO가 비공식적인 절차와 지배권 행사를 통해 자회사 의사결정과 사업집행에 영향을 미쳤더라도 그에 합당한 책임을 물을 수 없는 것은 당연한 결과이다. 금융지주회사의 경영참여가 실질적으로 이루어지지만, 법적으로 은행은 금융지주회사와 별개의 법인이기 때문에 자회사인 은행의 의사결정에 대한 책임은 모두 은행의 대표이사가 지게 되어 불합리가 존재한다. 자회사의 경영에 관한 의사결정은 자회사 대표이사의 개인적인 능력에 따라 좌우되는 경향이 있는데, 이러한 현실을 반영하듯 실제로 하나은행 인사개입 사건의 경우 하나은행장 함영주는 금융지주회사 회장 김정태의 지시에 따라 인사 및 경영개입을 용인하였으나, KB사태는 금융지주회사 회장과 은행장이 대립한 극명한 차이를 보여준다.

라.제도적 보완 요소

1) 금융지주회사법 제15조, 은행법 제35조의 4 개정

금융지주회사법 제15조는 대통령령이 정하는 업무를 제외하고 ‘영리를 목적’으로 하는 다른 업무를 영위할 수 없다고 정하고 있다. 하지만 이미 시행령으로 정하고 있는 업무의 범위도 포괄적으로 규정이 되어 있고, 시행령에 규정되어 있지 않은 업무라 하더라도 실질적인 영향력을 배제할 수 없는 것이 현실이다. 이러한 사정을 고려하였을 때 금융지주회사의 자회사에 대한 부당한 영향력 행사를 견제하고 업무 범위를 보다 명확히 하기 위하여 ‘영리를 목적’으로 한 부분을 삭제할 필요가 있다.

특히 은행법 제35조의 4는 은행의 대주주는 그 은행의 이익에 반하여 ‘대주주 개인의 이익을 취할

목적’으로 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다고 정하고 있는데, 이미 ‘은행에 이익에 반하는’것이 구성요건으로 명시되어있는 이상 그러한 은행에 이익에 반하는 의사결정을 고의로 실행한 것만으로도 개인의 이익이 추정된다고 보아야 하며 ‘개인의 이익을 취할 목적’을 삭제하여 강력하게 제재하여야 한다.

2) 금융지주회사의 자회사에 대한 경영 참여 절차 및 과정 명문화

앞서 언급한 것과 같이 현행 금융지주회사 제도 하에서 금융지주회사의 자회사에 대한 경영참여는 그 절차와 과정에 대한 내용이 법에 명문화되어 있지 않아 밀실형태로 이루어지고 있고, 이 과정에서 적법한 경영참여 행위와 함께 부당한 영향력이 행사되고 있다. 하지만 중국적으로 의사결정에 대한 책임은 자회사의 경영진이 모두 지는 것이 현실이다. 그러므로 경영참여 절차와 과정을 제도화하여 금융지주회사가 행한 경영관리 행위에 금융지주회사가 귀속되도록 할 필요성이 있다.

4. 금융지주회사 회장 임기 및 선출방식

가. 관련 법 규정

금융지주회사 회장은 금융회사의 지배구조에 관한 법률 (이하 ‘금융사지배구조법’) 제16조⁸⁾는 이사회 내 임원후보추천위원회를 두도록 정하고 있고, 동법 제17조⁹⁾는 임원후보추천위원회의 추천을 받은 사람 중에서 임원(사외이사, 대표이사, 대표집행임원, 감사위원)을 선임하여야 한다고 정하고 있다. 따라서 각 금융지주회사들은 금융사지배구조법 규정에 따라 정관 및 이사회 규정으로 임원후보추천위원회(금융지주회사 별로 명칭의 차이는 존재) 구성과 추천절차를 정하고 있다.

회장의 임기는 이사의 임기는 3년을 초과하지 못한다는 상법 제383조 제2항의 원칙하에 각 정관에서 별도로 임기를 정하고 있다. 회장선임은 이사회 결의로 선임할 수도 있지만, 정관으로 주주총회에서 선임할 것을 정할 수도 있다(상법 제389조 제1항). 법에서는 정관 등 규정으로 구체적인 내용을 위임하였으므로 자산규모 상위 4개 금융지주회사인 신한금융지주, 농협금융지주, 하나금융지주, KB금융지주에 대해서 구체적으로 확인해보겠다.

나. 지주회사별 임기 및 선출방식

1) 신한금융지주

신한금융지주는 이사회 내 위원회인 ‘지배구조 및 회장 후보 추천위원회’에서 후보들의 경력과 재임 중 성과 등을 살핀 후 회장 후보자를 추천하고(제48조 제1항 제1호), 이사회 결의로 이사 중 대표이사 회장 1인을 선임하는 체제이다(정관 제40조). 지배구조 및 회장 후보 추천위원회의 구성, 권한, 운영 등에 관한 세부사항은 이사회 결의로 정한다(정관 제48조 제2항). 실제 대표이사는 이사회에서 후보를 최종적으로 확정하고, 주주총회에서 확정된 후보를 선임하는 방식으로 이루어진다(이사는 주주총회에서 선임). 이사의 임기는 ‘이사의 임기는 3년을 초과하지 않는 범위 내에서 주주총회에서 결정하며, 연임될 수 있다.’라고 정하고 있어(정관 제38조 제1항), 임기의 제한은 있지만 연임 제한은 없다.

- 참고자료 1. 신한금융지주 정관

2) 농협금융지주

농협금융지주는 이사회 내 위원회인 ‘임원후보추천위원회’의 추천을 거쳐 주주총회의 결의로 이사 중에서 대표이사 회장 1인을 선임한다(정관 제36조, 제43조 제1항 제1호). 이때 임원후보추천위원회의 구성, 권한, 운영 등에 관한 세부사항은 이사회 결의로 정한다(정관 제43조 제2항). 이사의 임기는 ‘2년 이내로 하되, 연임할 수 있다.’로 정하고 있어(정관 제33조 제1항), 임기의 제한은 있지만 연임이 가능한 체제이다.

- 참고자료2. 농협금융지주 정관

8) 제16조(이사회 내 위원회의 설치 및 구성)

① 금융회사는「상법」제393조의2에 따른 이사회 내 위원회로서 다음 각 호의 위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 설치하여야 한다. 이 경우 제2호의 감사위원회는「상법」제415조의2에 따른 감사위원회로 본다.

1. 임원후보추천위원회
2. 감사위원회
3. 위험관리위원회
4. 보수위원회

② 제1항제4호에도 불구하고 금융회사의 정관에서 정하는 바에 따라 감사위원회가 제22조제1항 각 호에 관한 사항을 심의·의결하는 경우에는 보수위원회를 설치하지 아니할 수 있다. 다만, 대통령령으로 정하는 금융회사의 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 위원회 위원의 과반수는 사외이사로 구성한다.

④ 위원회의 대표는 사외이사로 한다.

9) 제17조(임원후보추천위원회)

① 임원후보추천위원회는 임원(사외이사, 대표이사, 대표집행임원, 감사위원)에 한정한다. 이하 이 조에서 같다)후보를 추천한다.

② 임원후보추천위원회는 3명 이상의 위원으로 구성한다.

③ 금융회사는 주주총회 또는 이사회에서 임원을 선임하려는 경우 임원후보추천위원회의 추천을 받은 사람 중에서 선임하여야 한다.

④ 임원후보추천위원회가 사외이사 후보를 추천하는 경우에는 제33조제1항에 따른 주주제안권을 행사할 수 있는 요건을 갖춘 주주가 추천한 사외이사 후보를 포함시켜야 한다.

⑤ 임원후보추천위원회의 위원은 본인을 임원 후보로 추천하는 임원후보추천위원회 결의에 관하여 의견권을 행사하지 못한다.

⑥ 제2항과 제16조제3항·제4항은 최초로 제12조제1항에 따른 이사회를 구성하는 금융회사가 그 임원을 선임하는 경우에는 적용하지 아니한다.

3) 하나금융지주

하나금융지주의 대표이사 추천은 이사회 내 위원회인 ‘회장후보추천위원회’에서 이루어지는데(정관 제35조 제1항 제5호), 그룹임원후보추천위원회 구성, 권한, 운영 등에 관한 세부사항은 회장후보추천위원회 규정에 따른다. 이사회 결의로 이사 중에서 대표이사 회장 1인을 선임하고(정관 제31조 제1항), 이사회가 결의로 이사 중에서 약간 명의 부회장, 사장을 선임할 수 있으며 그 중 1인을 대표이사로 할 수 있다고 정하고 있다(정관 제31조 제2항). 이사의 임기는 ‘3년을 초과하지 않는 범위 내에서 주주총회에서 결정하며, 연임될 수 있다.’라고 정하여(정관 제29조 제1항) 앞서와 마찬가지로 임기는 있지만 연임에 제한이 없다.

- 참고자료 3-1. 하나금융지주 정관. - 참고자료 3-2. 그룹임원후보추천위원회 규정

4) KB금융지주

KB금융지주는 이사회 내 위원회인 ‘지배구조위원회’의 추천을 받은 자로(정관 제48조 제1항 제5호) 이사회 결의로 이사 중에서 대표이사 회장 1인을 포함한 약간 명의 대표이사를 선임한다(정관 제40조). 단, 이사회는 주주총회에서 이사로 선임된 회장후보를 회장으로 선임한다고 정하고 있어(이사회규정 제7조 제1항 제2호), 이사회에서 회장 후보를 추천하고 주주총회에서 선임되는 방식이다. 지배구조위원회의 구성, 권한, 운영 등에 관한 세부사항은 이사회 결의로 정한다(정관 제48조 제2항). 이사의 임기는 ‘이사의 임기는 3년으로 하며 연임할 수 있다. 다만, 주주총회에서 별도로 정하는 경우 3년을 초과하지 않는 범위 내에서 정할 수 있다.’라고 정하고 있어(정관 제38조 제1항) 앞서 다른 금융지주회사와 동일하게 연임에 제한이 없다.

- 참고자료 4-1. KB금융지주 정관. - 참고자료 4-2 KB금융지주 이사회규정

5) 소결

금융지주회사의 대표이사는 공통적으로 이사회 내 위원회인 후보추천위원회에서 후보를 추천하고, 이사회 또는 주주총회에서 대표이사를 선임한다(이사회에서 대표이사를 선임한다고 규정되어 있는

경우에도 실제 후보추천위원회에서 후보를 지명하고 이사 선임권한이 있는 주주총회에서 대표이사를 선임하는 방식이다). 임기는 3년을 초과하지 않는 범위에서 2년 또는 3년으로 정하고 있는데, 연임에 제한이 없다.

금융지주회사 별로 임기 및 선출방식을 정리하면 아래 표와 같다.

	후보 자격	후보 추천	선출 방식	임기	연임
신한금융지주	이사 중 1인	이사회 내 위원회 (지배구조 및 회장 후보추천위원회)	이사회 결의	3년을 초과하지 않는 범위	제한 없음
농협금융지주	“	이사회 내 위원회 (임원후보추천위원회)	주주총회 결의	2년 이내	“
하나금융지주	“	이사회 내 위원회 (회장후보추천위원회)	이사회 결의	3년을 초과하지 않는 범위	“
KB금융지주	“	이사회 내 위원회 (지배구조위원회)	이사회 결의	3년 (또는 3년을 초과하지 않는 범위)	“

다. 문제점 분석

1) 후보 추천방식의 한계

현행 법제 하에서 금융지주회사의 대표이사는 이사 중 1인으로, 이사로 구성된 후보추천위원회를 통해서만 추천되는 방식이다. 최소한 이사의 자격을 갖추어야 대표이사로 선임될 수 있으므로 이사 선임권한이 있는 주주총회 결의가 대표이사 선임에 불가결한 요소이나, 이미 추천된 후보에 대한 찬반 가부만을 묻는 방식으로 주주총회의 대표이사 선임 기능은 미비하다.

현재 금융지주회사의 이사회는 대표이사 업무집행에 대한 견제 기능을 제대로 발휘하지 못하는 실정이다. 그런데 이런 현실에서 대표이사 후보 추천을 이사회에 모두 위임하는 것은 그 공정성과

객관성을 담보할 수 없으며, 결과적으로 대표이사의 장기 연임을 가능케 하는 큰 요인이다.

2) 무제한 연임의 문제

대표이사 연임에 제한이 없는 것은 후보 추천 권한을 이사회에서 독점하고 있는 상황과 맞물려 재임기간 동안 연임을 대비한 각종 인사·청탁에 관여할 유인을 제공한다. 금융지주회사 대표이사의 권한은 연임을 거듭할수록 더욱 강화되고, 대표이사는 임기 중에 자신의 권한을 연임을 위협하는 세력을 축출하기 위해 사용하기도 한다.

단적인 예로 앞서 살펴본 하나금융지주 김정태 회장은 자신의 연임을 위하여 청와대의 인사·경영개입과 동일한 내용을 자회사인 하나은행에 지시하였고, 신한 사태에서 라웅찬 회장도 차기 금융지주회사 회장으로 거론되던 신상훈 금융지주회사 사장에 대한 고발을 이백순 하나은행장과 공모하였다.

라. 제도적 보완 요소

1) 후보추천위원회 구성원의 다양성 확보

금융사지배구조법 제16조는 이사회 내 임원후보추천위원회를 두도록 정하고 있으나, 이사회가 견제기능을 수행하지 못하는 현행 체제하에서 대표이사 권한을 더욱 공고히 하는 수단으로 변질될 가능성이 농후하다. 그러므로 ① 현행 이사회 내 후보추천위원회 체제를 유지할 경우 우리사주조합 내지 노동조합 추천 이사제도를 법으로 명문화하여 후보추천위원회 구성을 다양화 할 필요가 있다.

한편 ② 이사회 내 임원후보추천위원회 두도록 정한 금융사지배구조법 제16조 개정을 통해, 임원후보추천위원회를 노·사·전문가 집단으로 구성된 특별기구로 별도 규정하여 객관적이고 공정하게 후보추천이 이루어질 수 있도록 하는 방법이 필요하다.

2) 연임 제한 규정 신설

실제로 농협금융지주와 초기 KB금융지주 대표이사를 제외한 대부분의 금융지주회사 대표이사는 아래 표와 같이 다수가 연임으로 장기집권을 하고 있음을 확인할 수 있다.

	신한금융지주	하나금융지주	KB금융지주
역대 회장 재임기간	제1대 라웅찬 (2001 - 2010)	제1대 김승유 (2005 - 2012)	제1대 황영기 (2008 - 2009)
	제2대 한동우 (2011 - 2017)	제2대 김정태 (2012 - 현재)	제2대 강정원 (2009 - 2009)
	제3대 조용병 (2017 - 현재)	-	제3대 어윤대 (2010 - 2013)
	-	-	제4대 임영록 (2013 - 2014)
	-	-	제5대 윤종규 (2014 - 현재)

신한사태와 하나은행 인사·경영개입 사태는 모두 대표이사 장기집권 체제 하에서 문제가 불거졌다. 금융지주회사의 자회사에 대한 영향력이 절대적인 상황에서 대표이사 연임 제한이 없는 것은 연임을 위한 부당한 영향력 행사를 방관하는 것과 다름없다. 연임 제한을 법제화하여 권력행사의 유인을 차단하여야 한다.

5. 결론

사회적으로 크게 문제가 불거진 금융지주회사는 금융지주회사 대표이사의 권한과 책임, 회장 임기 및 선출방식에서 그 근본원인을 찾을 수 있다.

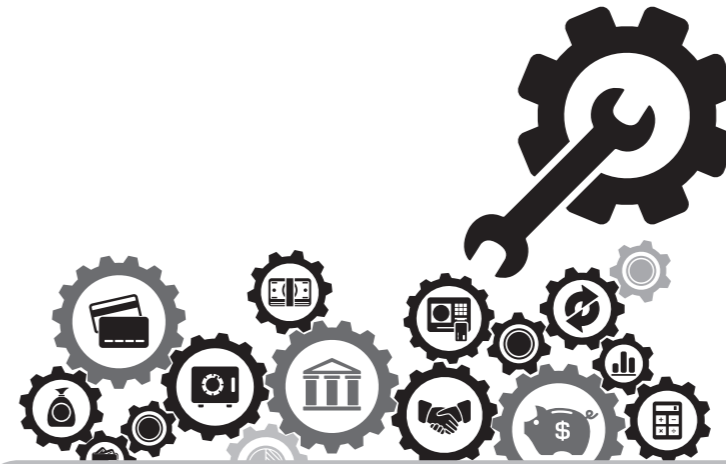
금융지주회사의 권한과 책임은 1) 금융지주회사의 권한은 포괄적인 반면 부당한 영향력 행사에 대한 제재는 미비하고, 2) 금융지주회사가 자회사에 영향력을 미치는 과정이 불투명하다는 점을 지적할 수 있고, 이에 대한 보완 방법으로 1) 금융지주회사법 제15조, 은행법 제35조의 4의 각 목적을 명시한

부분을 삭제하고, 2) 금융지주회사의 자회사에 대한 경영 참여 절차 및 과정을 명문화하여 금융지주회사 경영관리에 대한 책임을 금융지주회사가 질 수 있도록 하여야 한다.

또한 현행 금융지주회사 제도는 1) 후보 추천 권한을 이사회가 독점하는 방식이고, 2) 무제한 연임이 가능하다는 문제점이 있다. 이에 대한 개선책으로 1) 후보추천위원회를 이사회 구성원으로 제한할 경우, 이사회 구성원에 우리사주조합 내지 노동조합 추천 이사를 포함시켜 구성원을 다양화 하거나 후보추천위원회 구성원을 이사회에 한정시키지 않고 노·사·전문가으로 구성하는 방안을 제안한다. 또한 2) 무제한 연임을 허용한 현 제도 하에서 대표이사의 부당한 영향력 행사가 문제되므로 연임제한 규정을 신설하여, 무제한 연임을 위한 권한 행사를 견제하여야 한다.

[첨부] 금융지주회장 연임 제한 규정 개정(안)

1. 3년 단임제(연임 및 중임 금지)
 - ▶ 3년 임기 후 연임이 금지되고, 연임기한(임기 후 3년)이 지난 후 중임(다시 선임되는 것) 가능
2. 3년 연임제(연임 허용, 중임 금지)
 - ▶ 1회 연임(6년)만 허용되고 이후 3연임부터 금지. 이후 중임 불가능
3. 3년 중임제(연임 및 중임 허용)
 - ▶ 1회 연임(6년)이 허용되고 이후 3연임은 금지한다는 점에서 3년 연임제와 동일하나 이후 중임되어 재차 연임 가능(예시 : 러시아 대통령제)



토론문

좌장 : 전성인 교수(홍익대 경제학과)

안진걸 사무처장(참여연대)

정승일 이사(새로운 사회를 여는 연구원)

이 경 부위원장(전국사무금융서비스노동조합)

이형주 금융정책과장(금융위원회)

주주민주주의가 아니라 노동민주주의가 경제민주주의

정승일(새사연 이사)

■ 주주민주주의와 소수주주권

- 현재 우리나라에서 논의된 경제민주주의는 주주민주주의
- 소수주주(minority shareholders)와 기업사냥펀드 역시 기업의 지배적 경영자(대표이사 + CEO) 또는 대주주와 동등권 권리를 가지고 주주총회와 이사회에서 동등한 1주1표를 행사해야 한다는 것
- 소수주주를 대표하는 사외이사를 선임해서 대주주 또는 지배적 경영자를 견제해야 한다는 것은 대표적인 주주민주주의의 주장

■ 소수주주는 시중은행의 ‘(무한)책임 주인’으로서 자격이 있는가?

- 소수주주는 엄밀하게 말해서 ‘뜨내기 소유자’일 뿐이다. 영어로도 소유주(stock owners)가 아니라 보유자(shareholders)

- 유한책임 주주에 불과한 소수주주가 주식을 소유하는 목적은 시세차익과 배당금이며, 따라서 자사 주매입과 배당 증가를 통한 주주이익 극대화에만 큰 관심
- KB은행 및 금융지주의 주식을 보유한 거의 대다수 소수주주는 무추열펀드들이며 이들은 분기별 및 연간 수익률에 의해 평가받는 까닭에 단기주의(short-termism)의 압력에 일상적으로 노출
- 소수주주의 속성인 단기주의에 시중은행의 경영과 전략이 노출될수록 은행의 이사회 및 경영자들은 장기시야의 전략이 아니라 단기 시야의 전략을 추진한다는 것이 지난 30년간 모든 국제적 연구의 결론

■ 소수주주권 강화를 통한 지배구조 개선은 금융 산업의 약탈성을 더욱 강화

- 은행과 국민경제의 장기적 지속가능성에 무관심한 소수주주들의 권한(사외이사 선출권 포함) 강화에 주력하는 주주민주주의는 펀드 및 소액투자자들의 투기성과 약탈성이 상장기업과 상장은행, 경제전체와 기업세계를 지배하는 질서를 만들어내며 그것이 주주자본주의
- 주식투자자와 펀드들은 이 회사 저 회사, 이 나라 저 나라를 떠돌며 일확천금을 노리는 이들과 같으며, 마치 과거 16-19세기에 아프리카와 남미, 아시아를 떠돌며 일확천금의 은광을 찾아 헤매던 식민지 약탈자들과 비슷
- 이런 소수주주(뮤추얼 펀드, 행동주의 헤지펀드, 재테크 개인투자자들)의 권한을 강화하는 것은 마치 잠시 한국에 업무차 방문한 외국인에게 우리나라 대통령과 국회의원을 뽑는 선거권과 피선거권을 동등하게 주어야 한다는 것처럼 이치에 맞지 않고 정의롭지 못한 주장

■ 주주민주주의는 귀족 민주주의

- 소수주주 즉 주식투자자들이 경제민주주의의 주권자로 등장하는 주주민주주의는 대한민국 상위 1%의 부자들만의 민주주의 즉 귀족민주주의
- 2014년 10월 최재성 의원이 국세청으로부터 받은 <2012년 배당소득·이자소득 100분위 자료>를 살펴보면, 배당소득을 받은 국내 주식투자자는 2012년에 882만 5천여 명(전 국민의 17%)
- 그 중 주식을 많이 가진 상위 1%인 8만 8천명(전 국민의 0.17%)가 총배당소득 11조3천억 원 중 무려 72.1%인 8조1천7백억 원을 가져갔으며, 그 다음, 그 1%를 뺀 9%에 해당하는 주식투자자 79만 4천명(전 국민의 1.6%)에 해당하는 이들이 총배당소득의 21.4%를 수취
- 결국 배당소득 상위 10%(전국민의 약 1.8%인 88만 명)가 전체 주식배당소득의 대부분인 93.4%를 가져감
- 국내 주식투자자의 90%에 해당하는 794만3천명(전국민의 15.9%)에게는 겨우 그 나머지만인 6.5%의 배당소득 즉 7천3백억 원이 배당되었을 뿐인데, 이들이 바로 은행과 대기업, 공공부문 등의 정규직 노동자(노동조합으로 조직된)과 고소득 자영업자 등 소득 상위 10~20%
- 요약하면, 전국민의 1.8%에 해당하는 88만 명이 전체 주식 배당소득의 93.4%를 가져갔으며, 이들은 한국의 가장 부유한 1% 부자들과 그 가족이며, 따라서 우리나라 주식시장에서 '일반 주주'라 하는 이들이 바로 대한민국 1%의 부자들
- 이들 1% 부자들이 주식보유자(shareholders)로 등장하여 이들의 투자자 권리(소수주주권)를 강화시키자는 것이 주주민주주의
- 최상위 0.001%의 재벌일가들, 귀족 중의 특권 귀족들이 독점한 경제 권력을 상위 1%의 일반 귀족

들(일반투자자들)이 골고루 나누어 갖자는 것이 주주민주주의

■ 소수주주와 이사회+사외이사 또는 소수주주와 총수/대주주의 야합

- 주주이익 극대화(maximization of shareholder values)라는 주주자본주의의 논리에 지배적 CEO(대표이사 회장)와 이사회(directorial board)가 항복하게 된 것이 지난 1980년대 중반~1990년대 초중반 간에 진행된 미국에서의 이회사 혁명
- CEO 등 경영진에 대한 스톡옵션 부여 등 주식가격과 긴밀하게 연동된 경영진 보상체계
- 1999년 이후 국책은행에서 민영화된 국민은행의 이사회 및 소유지분 구조(분산된 주식소유), 경영진 보상체계는 1980-90년대 이후 미국의 주류 학계의 의견을 그대로 추종하여 설계됨

■ 대안은 노동민주주의 = 직장 민주주의

- “민주주의는 회사 정문 앞에서 정지한다”는 격언
- 과연 주주민주주의(소수주주권 강화; 국민은행 노조의 각종 개혁안)가 직장 민주주의를 증진시킬 수 있는가?
- 은행의 단기시야 경영이 강화될 경우, 은행원들 실적 평가에 있어 단기주의적 압박이 더욱 심화되는 것이 자명한데, 과연 그것이 노동민주주의/직장민주주의에 부합하는가?

■ 노동민주주의 = 노동이사 권한 확대

- 사외이사는 소수주주가 아니라 노동자를 대표해야 한다
- 은행과 같이 공공성이 매우 중요한 상장기업의 경우, 공공성을 담보하는 사외이사가 선출되어야 한다

■ 금융그룹에 있어 자회사 및 지주회사 노동이사 선출이 중요

- 금융그룹의 경우, 그룹(지주회사)에 의한 자회사 약탈의 위험성
- 이에 맞서는 올바른 해법은, 자회사 소수주주권 강화가 아니라, 자회사 노동자들의 지배구조 참여이며, 자회사 및 지주회사의 이사회에 노동이사(=사외이사)가 선출되는 것이 중요
- 자회사 및 지주회사의 노동이사들이 모여 ‘그룹 노동이사 협의회’를 결성

금융지주회사 체제 하의 노사관계

이경 (전국사무금융서비스노동조합 부위원장)

금융지주회사가 출범한 지 10년이 되었지만, 겸업화를 통한 시너지 효과와 대형화라는 도입 목적에 부합하는 순기능적인 평가보다 비판의 목소리가 높은 이유는 오너도 아닌 경영진들이 주인 행세를 하고, 정부와 금융당국은 지난 정부 내내 낙하산 인사는 물론 관치금융을 드러내고 주도해 오며 또 다른 주인행세를 해 온 점을 지적할 수 있다.

아울러, 국내 금융지주회사 CEO들의 경영행태상 문제점들은 지주회사 회장이 그룹 경영에 막강한 지배력을 행사한다는 점, 이러한 지배력에 비해 책임은 매우 미약하다는 점, 그리고 이사회가 CEO를 제대로 견제하지 못한다는 점 등을 들 수 있다.

실제로 거의 모든 금융그룹에서 지주회장이 은행장은 물론, 부행장, 본부장까지, 그리고 계열사의 경우 사장의 의견을 반영한다는 원칙과는 거리를 둔 상무급 임원들의 인사에까지 관여하는 등 그룹 내 인사권을 장악하고 임기 또한 불과 1~2년으로 제한하여 다수의 임원들이 회장의 꼭두각시 역할에만 충실하게 하는 조직 내 수직적 지배구조를 공고히 해왔다. KB의 경우, 2014년 지주회장과 은행장간의 갈등으로 벌어진 내분사태의 해결책으로 現 윤종규 회장이 은행 내 상임감사를 두지 않고 지난 3년간 지주회장과 은행장을 겸직하는 변화를 시도했지만, 결과적으로는 과거 '4대 천황'이라 일컬었던 제왕적 지

주회장 이상의 무소불위의 지배력 강화를 통해 노사간 소통의 단절과 원칙과 상식이 결여된 조직문화로의 퇴행을 초래했다.

금융지주회사 체제 하의 핵심적인 노동법상의 문제는 지주회사에게 계열사 노동자들에 대한 ‘사용자’의 지위를 인정할 것인가이다. 지주회사는 일반적인 원칙을 이유로 계열사 노동자들의 노동조건을 결정 등 개별적 근로관계의 문제나 단체협약의 체결 등 집단적 노사관계 문제는 계열사와 계열사 노동자들 간의 문제이고, 지주회사는 이와는 관련이 없음을 주장하고 있다. 그러나 지주회사가 이미 주식 또는 소유를 통하여 계열사의 사업내용을 지배하는 것을 주된 사업으로 하고 있고, 이러한 경영지배 및 간섭에는 계열사의 인사문제 대한 개입이 포함되는 것이 일반적이다. 따라서, 계열사 직원들의 채용, 노동조건 설정, 노동관계의 종결 등 노동조건에 대해 지주회사가 실질적인 영향력을 행사하는 경우에 ‘사용자성의 확대’가 문제로 제기된다.

독일, 프랑스 등 법 제도적 규정 여부에 관계없이 지주회사 차원의 대화 채널을 통해 그룹 경영에 관한 노사간 이해와 협력의 폭을 넓히고 신뢰 관계를 형성하고 있는 외국과는 달리 우리나라의 경우 금융지주회사 노사관계 갈등의 핵심은 ‘사용자성’ 여부로 집약된다. 경영진에게도 자유로운 경영활동은 보장되어야 하지만, 그것이 책임을 회피하는 수단이 되어서는 안되듯이, 금융지주회사 노사관계에 있어 비대칭적 관계에 있는 계열사 노동조합의 권리 보장을 위해서는 사용자와의 노사협의 및 단체교섭을 의무화하는 법 제정이 시급하다. 지주회사가 ‘사용자성’을 부인하면서도 계열사 사장들을 앞세워 노동조합의 요구에 방패막이 역할을 주문하고, 지주회장의 경영방침에 결을 같이 하도록 충성 경쟁을 부추기는 동안 노사간 갈등이 여러 가지 형태로 촉발되는 결과를 낳았다.

최근 노사간 갈등 사례들(카드사 및 은행 사례 중심)

- 부당노동행위 문제 제기(사측의 은행노조 임원선거 개입 및 직원 여론조사 조작 시도, 신입 직원 임금 10% 일방적 삭감, 노동조합 비방 및 활동 방해 등) → 현재 경찰 및 서울지방 노동청 조사중
- 단기적 수익 위주의 재무실적 개선을 위한 기-승-전-인건비 절감 경영 → 장기성과급 포함 수십억 원의 회장 보수 규모 및 불명예 퇴진한 전임 회장들에게 25억원 지급 문제 등에 대한 개선은 미온적

- 외부 낙하산 인사 보임 → 박근혜 정부 4년간 KB내 14명의 보수단체 임원 인사 출신 카드사 경영자문역 보임
- 기존 노사간 합의 사항 미이행 및 합의 당시 임원 책임 추궁 → 이익배분제, 특별퇴직 조건 하향 시도
- 임금단체협상 지연 및 교섭 거부 지속 → 장기간 대표자 교섭 거부 및 지주 가이드라인 이행 등 사전 승인 절차 문제
- 이사회를 통한 성과연봉제 강제 도입 → 민간금융 최초 및 기존 성과연봉제 강화 시도
- 2017년도 임단협 중노위 조정 결렬(사측 거부) 및 합의사항 오보 조작 의혹(동아일보)
- 광고비 집행 등을 통한 내부 고발성 언론 기사 통제
- 계열사간 인재 양성을 이유로 계열사간 인력 교류 공모에서 승진을 전제로 한 전적 회유 → 이벤트성 언론 홍보용 행사를 위해 인사운영의 기본 원칙 훼손
- 2016년도 금융노조 9.23 총파업 참가 방해(무단 결근 등 근태처리 강행)
- 은행 외 계열사 낙하산 인사 및 임원 경력 단절(직제상 고위 임원직 축소), 은행-지주간 회전문 인사
- 타 업종 및 타사 대비 최저 수준의 임금피크제 유지 및 개선 합의사항 미이행
- 지주회사 상시지배구조위원회 신입 은행장 임기 축소(3년→2년)

노동조합은 지주회사의 사용자성 확대를 위한 금융지주법, 노동관계법, 근참법 등, 법 개정 운동을 전개하는 한편, 노사협의 등을 통해 지주회사가 단체교섭의 당사자임을 명문화하는 노사관계의 자율적 제도화를 도모해야 한다. 아울러 기존 금융그룹 내 ‘노동조합협의회’ 등의 계열사 노동조합간 연대조직을 발전시켜 지주회사와 계열사 전체 노동자들의 권익을 대변하는 ‘지주회사 단일노조’로의 전환을 모색해야 한다.

