

무리한 투자결정과 기업지배구조

- 현대자동차 그룹 사례

송민경 연구위원
mksong@cgs.or.kr

요약

- ◆ 2014년 9월 현대자동차 그룹 계열사들의 무리한 한전 부지 매입과 주가 폭락은 최대주주 등의 의사결정을 견제하지 못하는 이사회회의 무기력 등 지배구조 문제에서 비롯
- ◆ 보다 구체적으로 재무 전문가인 사외이사가 전혀 없는 이사회 구성의 한계는 전문성과 다양성에 기초하는 이사회회의 경영진 감독·견제 역량을 제한
- ◆ 사실상 경영을 좌우하는 최대주주 일가의 보수체계가 고정급여 100%로 이루어져 성과 연계가 전혀 없다는 점에서 성과 연계 보수를 70% 이상 지급해 주주가치·성과 경영을 촉진하는 해외 경쟁사들과 비교해 보수체계의 유인 효과 전무
- ◆ 최대주주 본인이 등기가 아닌 미등기 임원으로 재임해 CEO 중심의 지휘 체계 왜곡, 책임 있는 임원에 대한 책임 추궁 곤란, 불투명한 보수체계 등 문제를 야기

무리한 투자결정과 기업지배구조

- 현대자동차 그룹 사례

I. 무리한 투자결정, 지배구조 분석 필요성

- 한전이 지방으로 이전하면서 매각을 위해 경쟁 입찰에 부친 본사 부지를 두고 현대자동차 그룹과 S 그룹이 경쟁(2014.7~2014.9)
 - 현대자동차 그룹의 핵심 계열사들인 현대자동차·기아자동차·현대모비스 컨소시엄이 승리, 부지를 10조 5,500억 원에 낙찰 받음(2014.9.18.)
 - 그러나 낙찰가는 감정가 3조 3천억 원의 약 3.16배로 당초 응찰가격으로 예상된 4~5조 원을 훨씬 뛰어넘는 과도한 수준이라는 비판이 비등
 - 3사 분담금은 현대자동차 5조 8,000억 원, 기아자동차 2조 1,000억 원, 현대모비스 2조 6,000억 원
- 한전 부지 매입 이후, 컨소시엄에 참여한 3사의 시가총액이 급락하고 외국인 투자자가 대규모로 이탈
 - 현대자동차의 경우 주가가 최근 상승세를 이어가고 있음에도 낙찰일 전일(2014.9.17.)과 비교할 때 6개월 동안 16.5% 하락
- 3사의 주가 급락, 외국인 투자자 이탈은 무리한 투자결정 자체보다 오히려
 - 최대주주 등의 독단적 의사결정과 이를 견제하지 못하는 이사회와 무능 등 지배구조 상 한계에 대한 시장과 주주의 실망을 반영한다는 분석이 지배적
- 이 글에서는 현대자동차 등 3사의 지배구조가 어떤 특징과 한계를 보이는지 분석함으로써 지배구조 관점에서 무리한 투자결정의 배경을 살피고자 함

II. 현대자동차

1. 이사회 재무 분야 전문성 부족

- 이사회는 주요 경영사항 및 지배구조 등과 관련한 핵심 의사결정, 경영 감독을 담당하는 만큼 전체 **이사회 전체 차원에서 전문성을 갖출 필요**
 - OECD 기업지배구조 원칙에서도 이사회가 갖춰야 할 핵심 특성 중 하나로 이사회 차원의 전문성을 포함
 - 이사 개인의 전문성은 물론, 이사들로 구성하는 이사회 전문성·다양성 역시 이사회 성과와 역량을 결정하는 핵심적인 특성
 - 개별 이사는 전문성을 갖췄지만, 분야·출신·직역 등의 중복이 있다면 전체로서의 이사회는 전문성을 갖추지 못할 가능성 상존

- 2014년 9월의 대규모 부동산 인수 관련 건은 투자와 자금조달, 위험 관리 등과 관련한 분야의 상당한 전문성을 요하는 의사결정
 - 이사회는 여러 관련 분야와 관점에서의 심도 있는 분석과 판단에 근거해 해당 의사결정을 내리고 뒷받침할 수 있어야 함

- 그러나 현대자동차 **이사회에는 해외 경쟁사와 달리 재무 전문가인 사외이사가 없어** 대규모 부동산 투자 이슈를 전문적으로 분석·검토하고 책임 있는 의사결정을 내릴 만한 조직적 역량을 보유했다고 판단하기에 미흡
 - 사외이사 5인 중에는 재무·회계분야 전문가 1인이 포함되어 있지만, 해당 이사는 세무 관료 출신으로 2014년 9월말 현재 세무법인 대표이사로 재임 중인 인사로서 일반적인 견지에서 재무 전문가로 간주하기는 곤란
 - 또한, 해외 경쟁사와 비교할 때 **이사회 규모가 상당히 작아** 다양한 분야의 전문가를 (특히) 사외이사로 선임해 이사회 전문성 제고를 도모하기 어려운 근본적 한계

〈표 1〉 현대자동차 이사회 구성(2014.9.30 기준)

구분	경력	전문 분야
사외 이사	A 지방국세청장, 세무법인 대표(현)	세무·회계
	B 고등법원장, 법무법인 oo 대표변호사(현)	법률
	C 고등법원 판사, 공정위 국장, 법무법인 xx 변호사(현)	법률
	D 경제학 교수(현)	노동
	E 경영학 교수(현)	마케팅
사내 이사	F 최대주주 본인	-
	G 최대주주 일가	-
	H 영업본부장 등	영업 등
	I 지원사업부장 등	인사 등

〈표 2〉 해외 주요 자동차회사의 이사회 구성 (2014년)

회사	이사회 규모	재무·투자 전문가 수	재무위원회
현대자동차 (한국)	9명	0명	없음
Ford (미국)	17명	3명(독립이사 2명)	있음(7명)
GM (미국)	14명	2명(독립이사 2명)	있음(7명)

※ 참고로, Ford와 GM이 설치한 재무위원회(Finance Committee)는 기업재무 관련 정책과 전략·실행 등을 점검하는 이사회 내 위원회

• 이사 개개인의 전문성이 이사회 차원의 전문성으로 반드시 직결되는 것은 아니라는 점을 보여줌

■ 일반적으로도 자동차 산업은 전·후방 연관효과가 대단히 크고, 대규모 장치산업이라는 특성을 지니며, 국제 경쟁이 치열하다는 점에서

현대자동차와 같은 대규모 회사가 이사회를 지나치게 작은 규모로 운영하고, 재무전문가인(사외)이사를 1인도 포함시키지 않았다는 사실은

이사회가 주주를 대표해 경영진을 감시·견제할 책무를 기대에 걸맞게 충실히 이행할 조직 역량을 보유했는지에 관해 심각한 의문을 야기

2. 성과 및 주주가치 경영과 거리가 먼 이사보수 체계

- 이사보수 체계의 적절한 설계는 이사가 회사가치 경영을 지향하도록 유인을 제공하는 핵심적인 수단
 - 이사보수 수준뿐만 아니라 전체 보수에서 성과급이 차지하는 비중, 성과급 지급의 근거가 되는 성과 지표와 구체적 기준 등이 중요
 - 가령 성과급 비중이 60%이고 법인세차감전순이익에 비례해 지급된다면, 경영진은 해당 이익을 높이는 방향으로 경영을 수행하게 될 유인이 크고, 이는 회사와 주주 등 이해관계자의 이익을 제고하는 데 기여
- 그러나 2013~14년 현대자동차에서 그룹 회장과 그 장남(부회장)에게 지급한 보수는 100% 정액급여로 성과 연계가 전무

〈표 3〉 최대주주 (부)회장 일가에 지급한 보수 내역(단위: 원)

	2013년		2014년 1~3분기	
	보수총액	정액급여(비중)	보수총액	정액급여(비중)
회장	56억	56억*(100%)	41.2억	41.2억*(100%)
부회장	18.32억	18.32억*(100%)	11.78억	11.78억*(100%)

* 전액 근로소득

** 2014년 현대자동차 사업·3분기보고서

- (대표)이사가 상당한 지분율의 최대주주라면, 주주가치 지향 경영을 행할 유인이 있지만, **직접 보유 지분율이 낮아** 그런 효과를 기대하기 어려움
 - 회장 5.17%(1,100만주), 부회장 0.0%(298주)(이상 2014.9.30 기준)로 회사가치 손실에 따른 손해가 크지 않아 ‘계열사 일감 몰아주기’ 등 (회사가치 손실에도) 사적 이익을 추구하는 이해상충 우려가 오히려 더 큰 상황
 - ※ 경영권 유지의 필요 상 보유 지분을 처분하기 어려우므로, 지분 보유에 따른 유인 효과가 있더라도 크지 않음
 - ※ (참고) 회장 일가의 회사에 대한 지배권은 “현대자동차 → 기아자동차 → 현대모비스 → 현대자동차”로 이어지는 높은 계열사 지분율 및 순환출자의 비정상적 구조로 유지
 - ※ (참고) Ford의 CEO인 Alan Mulally는 Ford 주식 약 2,300만주(0.6%, 2014.2.1 기준)를 보유해 주주와 이해관계가 일치. 추가로 계열사 지분의 동시 보유에 따른 일감 몰아주기 등 이해상충 우려 역시 거의 없음

■ 만약 회장·부회장의 이사보수 중 성과급이 60%이고, 성과급 지급 규모는 총주주수익률 (TSR)*에 비례하는 방식으로 보상체계가 설계되었다면,

※ 총주주수익률 = 자본이익률 + 배당수익률

- 심각한 주가 하락으로 총주주수익률 폭락과 성과급 삭감의 우려가 있는 위험한 부동산 투자에 대해 상당히 신중한 태도를 취했을 가능성이 큼
- 이 점에서, **회사 경영성과나 주가와 무관한 이사보수 체계가 무리한 부동산 투자를 촉발한 요인의 하나**

■ 해외 경쟁사 사례를 보면, CEO 등 경영진 보수 중 70% 이상 상당 부분을 **수익이나 주가 수익률 등 성과에 연계**하는 보수 형태로 지급

〈표 4〉 해외 주요 자동차회사의 경영진 보수 체계

회사	임원 구분	기본급 비중*	성과급 지급 기준
Ford (미국)	CEO	8.6%	<ul style="list-style-type: none"> ■ 세전이익 ■ 현금흐름 ■ 시장점유율 등
	CFO	18.9%	
Volkswagen (독일)	CEO	13.2%	<ul style="list-style-type: none"> ■ 영업이익 ■ 소비자만족도 ■ 노동생산성 ■ 시장점유율 등
	CFO	20.0%	
Daimler (독일)	CEO	24.4%	<ul style="list-style-type: none"> ■ 매출액이익률 ■ 순자산이익률 ■ 자본비용 등
	CFO	24.5%	

* 총보수 대비 기본급(base salary) 비중

** 각 사 연차보고서 혹은 위임장 설명서(Fy 2013). CEO는 최고경영자, CFO는 최고재무담당임원

Ⅲ. 기아자동차

1. “지휘체계가 역전된” 지배구조와 투명성·책임성 훼손

- 이사회가 (이사 중에서) 선임하는 CEO가 실무 경영을 담당할 임원을 직접 선임·지휘하고 그 성과를 평가받는 것이 정상적인 지휘·통제 체계
 - CEO가 실무 미등기임원에 대해 선임·지휘권을 행사하고 그 결과인 경영 성과로서 이사회와 주주에게 총괄 책임을 지는 것이 **책임경영**의 원칙
 - 주주에게 부담하는 책임을 효율적으로 이행할 수 있도록 CEO에게 미등기임원에 대한 선임·지휘·평가·보상 권한을 부여하는 것이 **권한과 책임의 일치**, 주주 이해관계의 반영 측면에서 지배구조의 핵심원칙 중 하나
 - ※ 단, CEO의 임원 선임·보상 등 권한은 이사회가 감사·승인 아래 두는 것이 집행과 감독을 분리하는 현대 경영구조의 공통적인 경향

- 반면, 기아자동차는 회장이 2008년 말까지 등기임원(대표이사 겸 이사회회장)으로 재임하다가 이후부터 현재까지 상근 미등기임원으로 재임 중인데, 이는 정상적인 지휘·통제 체계를 왜곡하고 투명성과 책임성 측면에서 지배구조의 심각한 한계를 드러냄
 - **(통제체계 왜곡)** 주주와 이사회에 책임을 지는 CEO가 미등기임원 선임·지휘·평가·보상권을 행사하는 것이 지배구조 원칙 상 바람직하지만, 해당 미등기임원이 그룹 회장인 경우 CEO가 해당 권한을 행사하는 것이 거의 불가능해 경영 전반에 CEO를 통한 주주 입장 반영이 어려워짐
 - **(책임 추궁 곤란)** 부실경영 혹은 문제성 의사결정의 책임이 미등기임원에 있더라도 주주가 해당 임원에 책임을 추궁할 수단이 미비
 - 책임 있는 임원이 등기임원인 경우 주주는 ① 주주총회에서 연임에 반대하거나 ② 대표소송을 제기함으로써 책임 추궁이 가능하나
 - 미등기임원은 주주총회에서 선임하지 않는 데다, 상법은 대표소송 대상을 등기임원에 한정하기 때문

- **(투명성 저해)** 자본시장법에 따르면, 5억 원 이상인 임원 보수는 그 수준과 체계를 포함해 ‘개별’ 공개해야 하므로 성과 연계 등 보수체계의 적정성을 시장에서 검증함으로써 회사가치 지향 경영의 유인을 제고할 수 있지만 해당 규정은 등기임원에 대해서만 적용되므로 등기임원이 미등기임원으로 전환한 경우에는 **미등기임원의 보수 수준·체계를 파악하기조차 곤란**
 - 이 경우 주총 안건으로 상정되는 이사보수 한도 안건을 부결시키는 등의 방식으로 실질적 의사결정자의 유인체계에 영향을 끼치기 어렵게 됨

■ **결국 등기임원 선임, 핵심 의사결정 등에 영향력 행사가 가능한 최대주주가 미등기임원으로 재임, 주주의 영향력에서 벗어나 사익을 추구할 가능성 확대**

- 주주 이해관계의 반영 곤란, 책임 추궁 위협에서 탈피, 실질적 의사결정자에 대한 적절한 보상유인 설계 미비 등이
 - ▶ 무리한 부동산 매입 결정, 회사가치 훼손을 낳은 지배구조 측면의 문제점

2. 이해상충 우려가 있는 사외이사의 이사회 결의 참여

■ 사외이사에게 경영진과 독립성을 요구하는 것은 다른 이해관계에 대한 고려 없이 오직 회사와 주주 이익이라는 관점에서 경영진을 감시·견제하라는 취지

- 사외이사가 경영진과 독립성이 부족하면, 가령 이사회 결의 시 경영진의 제안에 반대하기 어려워 회사가치 훼손 혹은 주주권의 침해 우려가 있는 이사회 의사결정이 이루어질 가능성을 배제하기 어렵기 때문
- 상법은 그와 같은 문제를 감안해 사외이사가 경영진과 독립성을 유지하기 어려운 상황을 열거하고 이를 사외이사 결격사유로 규정
 - 회사와 중요한 거래관계가 있거나 주된 법률자문·경영자문 등 자문계약을 체결하고 있는 법인의 최근 2년 내 임직원인 경우 등

■ 문제는 상기 법 취지가 무색하게 **특정 사외이사가 상당한 이해상충 우려에도 한전 부지 인수와 관련한 이사회 결의*에 참여했다는 사실**

※ “부동산 매입 관련 입찰 참여 승인의 건 (한전 부지)”(2014.9.17)
 “부동산 매매계약 체결 승인의 건 (한전 부지)”(2014.9.26)

- 해당 사외이사는 공정거래위원회 국장 등을 역임하고 xxx법률사무소 고문으로 재임하던 중 2011년부터 현재까지 기아자동차에 사외이사로 재임
- 한 언론 기사에 따르면, xxx법률사무소는 상기 한전 부지 인수 관련 법률자문을 현대자동차 그룹에 제공했다고 알려짐

※ Invest Chosun, “부동산 빅딜 ‘법무법인 **’으로 통했다.” 기사(2015.1.5)

(출처: http://invest.chosun.com/site/data/html_dir/2015/01/05/2015010500932.html)

- 따라서 xxx법률사무소 고문으로 재임 중인 사외이사는 한전 부지 인수와 관련해 이해상충의 여지가 있음을 부인하기 어려움
 - 법률자문의 구체적인 내용은 알려져 있지 않지만, 부지 인수 자문계약의 내용에 따라서는 다음과 같은 의문이 제기될 가능성이 있음
 - 가령, 자문계약의 성립이나 수수료 규모가 기아자동차가 부지 매각 대상으로 최종 선정되는지에 따라 달라지는 경우
 - 입찰 참여 금액을 승인해야 하는 상황에서 기아자동차의 부지 인수 성공 확률은 물론, 기타 자문계약에 끼치는 영향 등을 고려하게 되는 이해상충 가능성이 있다는 지적에 설득력 있는 답변이 가능할지 의문
- 이해상충 우려를 해소하기 어려운 사외이사는 관련 안건을 다루는 이사회 결의에 참여하지 않는 편이 **주주 신뢰도 제고** 측면에서 바람직

■ 이상의 이해상충 문제는 결국 한전 부지 매입 관련 **이사회 결의의 정당성, 내부통제 적정성 등에 관한 주주의 우려**를 증폭시킬 가능성이 있음

- 이사회와 운영과 관련한 내부통제 시스템이 잘 갖춰져 있었다면 이해상충 우려가 있는 사외이사의 이사회 활동을 적절히 통제해 이사회 결의·역할의 공정성·객관성을 제고하고 주주의 신뢰를 높일 수 있었을 것

IV. 현대모비스

1. 이사회 의 재무 분야 전문성 부족

- 현대모비스의 이사회는 현대자동차와 마찬가지로 **재무 전문가인 사외이사가 없어** 대규모 부동산 투자 이슈를 전문적으로 분석·검토하고 책임 있는 의사결정을 내릴 만한 조직적 역량을 보유하고 있다고 판단하기 어려움
 - 사외이사 5인 중 재무·회계 전문가 1인은 세무관료 출신의 세무컨설팅 법인 대표이사로 일반적인 견지에서 재무 전문가로 간주하기 곤란
 - **이사회 규모가 작아** 다양한 분야의 전문가를 사외이사로 선임해 이사회 의 전문성 제고를 도모하기 어려운 근본적 한계

〈표 5〉 현대모비스 이사회 구성(2014.9.30 기준)

구분	경력	전문 분야
사외이사	L 고등법원장, 법무법인 xx 대표변호사(현)	법률
	M 지방국세청 청장, 세무컨설팅 대표(현)	조세
	N 공정거래위원회 상임위원, 법무법인 ooo 고문(현)	법률
	O 공과대학 교수(현), 기계공학 분야 전문가	경영전략
	P 경영대학 교수(현), 자동차산업 분야 전문가	경영전략
사내이사	Q, R 최대주주 본인, 일가	-
	S, T 현대위아 대표이사, 재경사업부장 등	-

- 이사회는 주요 경영사항 및 지배구조 등과 관련한 핵심 의사결정, 경영 감독을 담당하는 만큼 전체 이사회 차원에서 전문성을 갖춰야 하지만, 위에서 살펴본 바와 같이 재무 전문가인 (사외)이사조차 없는 등 **이사회가 다양한 분야에서 전문성을 갖추지 못한 구성상의 한계**가 있음
 - 대규모 부동산 매입 건은 투자·재무 등 분야의 상당한 전문성을 요하는 의사결정으로 이사회 의 대응 역량이 충분한지 상당한 의문의 여지

2. 성과 및 주주가치 경영과 거리가 먼 이사보수 체계

- 2013~14년 현대모비스에서 그룹 회장과 그 장남(부회장)에게 지급한 보수는 100% 정액 급여로 성과 연계가 전무

〈표 6〉 최대주주 (부)회장 일가에 지급한 보수 내역(단위: 원)

	2013년		2014년 1~3분기	
	보수총액	정액급여(비중)	보수총액	정액급여(비중)
회장	42억	42억*(100%)	30억	30억*(100%)
부회장	6억	6억*(100%)	미공개	미공개

* 전액 근로소득

** 2014년 현대모비스 사업·3분기보고서

- 이사보수 체계의 적절한 설계는 이사가 회사가치 경영을 지향하도록 유인을 제공하는 핵심적인 수단임을 감안할 때
 - 성과 연계가 전혀 없는 현대모비스의 이사보수 체계는 회사가치와 성과 지향 경영을 촉진하는 유인 효과를 전혀 기대할 수 없는 근본적 한계
- 만약 회장·부회장의 이사보수 중 성과급이 60%이고, 성과급 지급 규모는 총주주수익률 (TSR)에 비례하는 방식으로 보상체계가 설계되었다면,
 - 심각한 주가 하락으로 총주주수익률 폭락과 성과급 삭감의 우려가 있는 위험한 부동산 투자에 대해 상당히 신중한 태도를 취했을 가능성이 큼
 - 이 점에서 **회사 경영성어나 주가와 무관한 이사보수 체계를 무리한 부동산 투자를 촉발한 요인의 하나로 간주하는 데 부족함이 없음**
- 해외 기업 사례를 보면, CEO 등 경영진 보수 중 60~70% 이상 상당 부분을 수익이나 주가, 시장점유율 등 성과에 연계하는 보수 형태로 지급해 유인체계를 강화
- 자세한 내용은 현대자동차의 이사보수 체계 관련 분석을 참조

V. 주주총회 결과 및 시사점

■ 현대자동차·기아자동차·현대모비스 3사의 2015년 정기주주총회는 안건 부결 없이 종료되었으나 앞서 지적한 문제점은 여전히 지속

- 현대자동차·현대모비스의 사외이사 선임은 취약한 재무 분야의 전문가를 영입해 이사회 전문성과 다양성 증진에 기여했다고 판단하기 곤란

〈표 7〉 현대자동차의 주주총회 전후 이사회 구성 변화

구분	경력	전문 분야		경력	전문 분야
사외이사	A 지방국세청장, 세무법인 대표(현)	세무·회계	▶	J 지방국세청장, 세무법인 회장(현) 외	세무·회계
	C 고법 판사, 공정위 국장, 법무법인 xx 변호사(현)	법률		K 공정위 사무처장 xxx법률사무소 고문	법률
사내이사	I 지원사업부장 등	-		I 재선임	-

〈표 8〉 현대모비스의 주주총회 전후 이사회 구성 변화

구분	경력	전문 분야		경력	전문 분야
사외이사	O 공과대학 교수(현), 기계공학 분야 전문가	경영 전략	▶	O 재선임	경영 전략
	P 경영대학 교수(현), 자동차산업 분야 전문가	경영 전략		U 대학교 총장(현) 한국자동차산업학회 고문	경영 전략*
사내이사	T 재경사업부장 등	-		T 재선임	-

* 신임 사외이사의 전공과 주된 연구 대상(생산관리 등)에 따라 필자가 분류.

- “Ⅲ. 기아자동차” 2.에서 독립성과 관련한 우려를 지적한 사외이사는 이번 정기주주총회에 재추천되어 연임에 성공
- 이사보수 한도 안건의 경우에도 3사 모두 2014 회계연도와 동일한 한도를 제시해 주주총회에서 승인

- 특히, 일부 신규 사외이사 선임은 독립성 문제로 3사 이사회가 경영진 견제 역할을 적절히 수행할 수 있을지에 관해 시장의 우려를 확대시킬 여지
 - 현대자동차에서 신규 선임한 사외이사 1인은 기아자동차 관련 분석에서 언급한 xxx 법률사무소의 또 다른 현직 고문
 - 현대자동차와 기아자동차가 그룹에 한전 부지 매입 건 자문서비스를 제공한 법률사무소의 현직 고문 2인을 사외이사로 선임한 셈이므로
자문계약 관계가 주주를 대표해야 할 관련 사외이사의 경영진 견제 활동 등에 끼칠 영향에 유의할 필요

- 현대자동차 주총에서 특기할 사항은 외국계 기관투자자들이 “거버넌스위원회(주주권익보호위원회)” 설치, 주주권익 보호를 위한 사외이사 선임을 제안하고, 사장이 적극 검토와 이사회 규정 반영에 노력할 것임을 밝힌 점
 - * 네덜란드 연기금 운용사 APG의 박유경 아시아 담당 이사가 외국계 투자자 20곳의 의견을 모은 특별발언 형식으로 발표
 - 언론보도에 따르면, 세부 제안 내용은 사외이사 1인이 위원장을 맡아 주주가치 보호를 전담하며,
위원장은 정기적으로 주주들과 만나 의견을 듣고, 매년 회사의 주주권익 보호 활동에 관한 보고서를 작성·발표한다는 것

- 경영진이 주주들의 제안에 대응해 이사회 규정 등에 반영하도록 노력하겠다고 밝힌 점은 주주총회의 의의와 역할을 보여주는 매우 중요한 사례
 - 주주총회는 주식회사의 최고의결기구이자, 주주와 경영진 간 대화와 소통을 매개하는 장으로서 생산적 의의
 - 향후 핵심과제는 그와 같은 약속을 책임 있게 이행함으로써 생산적 성과를 이끌어내고, 이를 통해 주주와 시장의 신뢰를 회복하는 일

- 주주권익을 보호하고 경영진을 견제하는 기구로서 이사회 역량과 신뢰도 제고를 위해 다음과 같은 과제의 이행을 적극 검토할 필요
 - 이사회가 전체로서 갖춰야 할 전문성·역량을 사전에 정하고, 사외이사 선임 시 기업 재무 등 다양한 분야에서 이사회 역량 제고에 기여하도록 독립성 외에 전문성·다양성 등 선임기준을 확대하고 이를 위해 이사회 규모를 적정화

- 성과·회사가치 지향 경영을 촉진하도록 이사보수의 성과 연계를 확대하고 명확한 지급 기준을 마련하는 등 **유인보상 체계를 확립**
- 핵심 경영사항에 관한 실질적인 의사결정자를 등기임원으로 선임함으로써 **책임 경영과 투명 경영 원칙을 강화**
- 이사회가 공정한 운영을 통해 경영진 견제 등 부여된 책무를 충실히 이행할 수 있도록 **이해상충 방지 및 내부통제 시스템** 마련