

3. 식순

- 사회 : 카카오지회 박성의 홍보부장
- 여는 발언 : 민주노총 임기환 제주본부장
- 문제점 발표 1 - 인사 검증 확대 : 카카오지회 이흥열 사무장
- 문제점 발표 2 - 임원의 책임과 규정 공개 : 카카오지회 이정대 크리에이터
- 성명서 발표 : 카카오지회 서승욱 지회장
- 질의응답

4. 구호

- 인사검증 확대하고 직원참여 보장하라
- 불명확한 임원인사 임원규정 공개하라
- 반복되는 인사실패 인사검증 강화하라
- 특혜의혹 책임회피 고문계약 폐기하라
- 무분별한 임원겸직 원칙대로 운영하라

5. 요구사항

1) 인사검증 확대

현재 카카오는 작년 말부터 시작된 경영쇄신위원회와 올해 초 발족한 준법과 신뢰위원회를 기반으로 경영 쇄신 작업을 진행하고 있습니다. 그러나 기존 경영진의 책임에 대한 판단, 새로운 경영진의 선임과 관련하여 쇄신의 방향성을 잃어버렸습니다. 특히 최근 잇따른 인사논란이 계속되기도 하였습니다.

임원 인사와 관련한 논란은 선임 과정에서 그치지 않습니다. 카카오는 주요 임원들이 임기를 채우는 경우가 드물고 임원의 교체도 빈번하게 발생합니다. 사내에서 가장 안정감이 있어야 할 HR 조직의 리더가 선임 후 몇개월만에 교체된 경우도 있습니다. 뿐만아니라 카카오 주요 임원이 자회사 공동 대표를 겸직하여 1년 이상 직을 맡은 경우도 있었습니다. 전문성이 없는 리더의 단순 겸직으로 제대로된 사업이 진행될리 만무합니다. 그래서 노동조합은 급작스럽게 임원이 교체되거나 선임되는 경우 그 배경에 대한 설명을 의무화하기도 했습니다.

이러한 임원의 선임 과정 및 경영활동은 임원 개인의 도덕적 일탈로 끝나지 않고 조직의 위기를 초래합니다. 카카오엔터프라이즈, 카카오엔터테인먼트 등 최근 카카오가 경험한 고용불안의 공통점은 특정 사안 때문이 아니라 특정하기 어려운 임원의 부적절한 의사결정이 중첩되어 발생한 위기라는 것입니다.

임원 선임에 있어 회사의 사업적 특성, 조직 문화 등은 고려되지 않고 인맥 기반의 회전문 인사가 반복되고 있습니다. 이렇게 선임된 임원의 경영활동은 사업의 내실을 다지기보다 외형만 키우는 일에 집중되어 단기적으로 사업이 성장하는 것처럼 보여도 속 빈 강정이 되어 지금과 같이 거시 환경의 변동성이 커지는 시기가 되면 회사는 위기에 직면할 수밖에 없습니다.

뿐만 아니라 이러한 과정에서 분명한 책임을 져야 할 임원에 대한 감사는 제대로 진행되지 않습니다. 문제를 일으킨 임원은 스톡옵션 행사의 기회까지 보장받으며 회사에 적을 유지하거나 고문 계약으로 높은 임금을 가져가기도 합니다. 이러한 ‘핵관(핵심관계) 리더십’으로 인해 카카오 공동체 전반의 사업 위기 및 재무적 피해가 발생합니다. 이 모든 것이 자율 경영이라는 미명으로 스스로 관리감독의 의무를 포기하였기 때문에 발생한 결과입니다.

특히 실제로 회사에 재무적 피해가 발생하였음에도 회사는 경영진 및 임원에게 책임을 묻지 않습니다. 이사회는 감사 기능은 제대로 작동하지 못했습니다. 실제로 카카오모빌리티는 경영진의 잘못된 의사결정으로 과징금과 수백억의 당기순손실이 발생했음에도, 경영진에게 재무적 손해에 대한 그 어떤 책임도 묻지 않고 임원 계약을 이어가고 있습니다.

엔터프라이즈는 급여지급이 불가능한 상태가 되어서야 비로소 그 상황이 공유가 되었음에도, 원인 및 책임 소재 파악을 위한 경영진 감사가 제대로 이루어지지 않았습니다. 또한 이렇게 무책임한 대표의 고문계약이 몇년째 연장 되고 있음에도 이사회는 감사기능은 제대로 작동하지 않고 있습니다.

더욱 안타까운 것은 준법과 신뢰위원회에서 회사에 재무적 피해를 끼친 임원에 대한 분명한 책임을 권고하였음에도 아직 구체적인 개선방안이 논의되지 못하고 있는 현실입니다.

카카오가 지향했던 권한위임은 책임없는 무한의 위임이 아니라 현장에서 가장 책임있는 결정을 존중하는 것이었습니다. 임원의 선임은 선임으로 끝나는 것이 아니라 시작되는 것이며 책임있는 경영활동을 위해 견제와 감사 기능은 필수입니다.

오늘 우리는 요구합니다.

- 임원에 대한 선임과 검증절차를 공식화하고 이를 견제할 수 있도록 구성원들의 참여를 보장해야 합니다. 임원추천위원회의 대상을 미등기임원까지 확대하고 임원의 변경, 선임 사유에 대해 조직 내에 명확하게 공유해야 합니다.
- 선임 이후에도 경영진의 자질 및 경영활동에 대한 꾸준한 점검이 필요합니다. 분명한 성과에는 보상을 하되 문제에 대해 경영진에 책임을 물을 수 있는 내부 통제 및 감사 기능이 제대로 작동할 수 있어야 합니다.
- 단순히 임원이기 때문에 다른 조직의 임원을 겸직하는 것이 아니라 전문성과 적합성을 면밀히 따져 겸직을 결정해야 합니다.

카카오 노조는 카카오 쇄신의 한 축으로, 회사의 파트너로서 임원의 인사 검증 과정에 긴밀하게 동참할 것입니다.

2) 임원의 책임과 규정 공개

현재 카카오의 위기는 대표이사와 경영진을 비롯한 임원의 위기라고 해도 과언이 아닙니다. 모호한 임원의 범위, 무한한 권한, 그에 비해 견제나 책임이 전혀 없는 카카오의 임원들은 불투명한 구조 속에서 권리와 혜택만 누리려 하고 있습니다.

공동체 법인으로 보면, 카카오모빌리티는 CEO를 제외한 다른 경영진들은 정규직으로 임원의 직책은 맡되 책임은 지지 않는 구조입니다. 경영진의 처우를 적용받는 반면 경영

활동에 대한 책임은 지지 않습니다. 카카오페이드도 2021년 블랙딜에 참여했던 일부 임원들이 정규직 신분으로 책임을 회피하여 논란이 된 바가 있습니다.

실제 임원의 책임은 없지만, 권한만 행사하는 사례는 쉽게 찾아볼 수 있습니다. 일부 임원은 단독으로 인사, 채용까지 결정하고 있으며, 이런 행위에 대해 보편적인 회사 규정은 영향을 미치지 못하고 있습니다. 이는 사업 전략의 부재, 그에 따른 채용의 불균형으로 이어지고 있습니다. 그리고 이러한 상황은 시장의 변동성과 시너지를 내어 더욱 예측이 불가능한 노동환경을 만들고 있고, 법률위반 사례가 급증하는 원인이 되기도 합니다.

이렇듯 임원의 책임과 처우가 명확히 공개되어 있지 않아 회사에 생기는 부작용은 매우 큽니다. 최적의 임원을 선임하는 것과 동시에 선임된 임원이 본인의 사업 성과를 최대화하되 권한의 오남용과 같은 실패를 최소화할 수 있는 규정과 제도가 카카오에 필요합니다. 자율적 결정을 위해 임원의 권한은 존중하되 명확한 책임 범위와 보상 기준을 세워야 합니다. 의사결정권한과 보상이 견제와 책임이 없이 주어진다면 현재의 문제는 언제든 반복되어 나타날 것입니다.

최근에 일어난 카카오 전 재무그룹장의 법인카드 유용사건도 이러한 견제와 책임이 없는 불투명한 제도 운영이 문제였습니다. 카카오 노조가 고발하여 진행된 경찰 수사 결과에 의하면, 해당 임원은 2022년 4월부터 2023년 3월까지 임원 전용 법인카드(이하 블랙카드)를 이용해 모 게임서비스에 합계 1억 2700만원을 결제한것으로 드러났습니다. 이 과정에서 회사는 윤리적으로 판단하기보다 비위 행위를 숨기려했고 그 결과 도리어 부적절하게 운영하던 내부 규정이 드러나게 되었습니다.

블랙카드는 임원이 업무에 몰입하고 그 결과 최대의 성과를 도출 하기 위한 수단입니다. 그러나 카카오의 규정은 연간 내지 반기 총액을 기준으로 할 뿐 이용 목적이 추상적으로 되어 있었습니다. 그 결과 세부 결제 항목이 무엇이든 금액만 총액을 넘지 않으면 결제 가능하도록 운영되었습니다. 명확하고 구체적인 규정과 제도가 없기 때문에 블랙카드가 취지와 다르게 임원 개인의 사익을 추구하는 용도로 사용된 것입니다. 이렇게 명백한 사익 추구 행위임에도 불구하고 회사의 규정이 명확하지 않기 때문에 해당 임원에 대한 수사는 불송치로 결정되었습니다.

상장기업의 임원이 업무에 몰입하고 그 결과 최대의 성과를 도출해 내길 바라는 것은 모든 크루들의 공통된 바람일 것입니다. 하지만 블랙카드는 업무에 한정되어 해당 임원의 업무를 지원하는 데 사용해야 합니다. 도깨비 방망이처럼 얼마를 어디서든 사용할 수 있어서는 안 됩니다. 심지어 그 내역조차도 투명하게 공개하지 않는 규정이 이런 상황을 더 부추겼다고 생각합니다. 회사가 내부통제에 실패했다면 제도의 도입 취지는 이미 상실한 것입니다.

오늘 우리는 요구합니다.

- 임원의 권한과 책임, 보상이 명확하게 규정과 제도에 맞게 운영될 수 있도록 임원의 복무, 처우, 보상과 권한에 대한 규정과 제도를 정비하고 공개하여 주십시오.
- 임원의 주식 매도 규정을 만든 것처럼 카카오와 공동체의 임원이 최선을 다해 성과를 낼 수 있도록 권한을 존중하되 책임을 부여하고 적절한 보상의 원칙을 세워야 합니다.
- 블랙카드와 같이 공시된 급여와 상여, 스톡옵션이외의 보상을 비공개적으로 지원하는 것은 정당하지 못한 방법입니다. 원칙적으로 이사회와 승인에 따라 임원의 처우와 보상이 지급되도록 카카오 노조는 블랙카드를 포함한 임원 규정 전반의 사내 공개와 이번 사건이 발생하게 된 원인인 내부통제 실패에 대해 이사회와 준법과 신뢰위원회에 조사를 요청할 것입니다.

노조와 회사가 함께 당면한 위기를 극복할 수 있는 자리를 만들어갔으면 좋겠습니다.

5. 지회 성명서

지난해부터 카카오는 신뢰의 위기를 겪고 있습니다. 사법적 리스크와 도덕적 리스크가 결합되어 도무지 해결될 기미가 보이지 않습니다. 모든 영역에서 쇠신을 외치지만 호기롭게 시작한 몇몇 대표 교체 외에 구체적인 변화는 느껴지지 않습니다. 준법과 신뢰위원회의 권고 사항도 구체적인 개선방안이 나오고 있지 않습니다.

이러한 위기에서 카카오의 유연성은 사라지고 조직은 경직되어 가는 것 같습니다. 신뢰, 충돌, 헌신의 가치를 지키기보다 크루에 대한 통제와 감시가 더 심해지고 있습니다. 경영 위기에 대한 책임을 크루에게 전가하고 경영진은 회사를 사익 추구의 수단으로 여기는 것만 같습니다.

지금 우리에게 필요한 것은 명확한 비전과 방향성을 제기하는 리더십과 크루에 대한 동기부여, 투명한 소통과 규정 및 제도의 운영입니다.

카카오 공동체 노동조합 크루유니언은 다시금 원칙을 회복하고, 진정한 경영 쇄신을 통해 대내외의 신뢰를 회복하고자 다음과 같이 요구합니다.

첫째, 임원 선임 과정에 직원들의 의견이 반영될 수 있는 구체적인 프로세스를 정립해야 합니다.

소수의 인맥 안에서 후보를 추리고 선임 과정조차 공개되지 않는 현재의 방법을 버리고 다양한 인사 추천 채널을 도입해야 합니다. 각 법인 및 조직의 상태와 성과를 가장 잘 알고 있는 직원들이 임원 추천, 선임 과정에 참여할 수 있도록 과정을 공개하고, 의견을 받을 수 있는 자리를 만들어야 합니다. 구체적으로는 임원추천위원회에 직원들이 참여하여 의견을 전달할 수 있도록 해야 합니다.

둘째, 임원의 범위, 책임, 권한을 명문화하고 투명하게 공개해야 합니다.

정규직과 임원의 경계를 분명히 명시하고 경영상의 책임과 권한을 명시하는 한편 현재 비공개로 운영 중인 임원 관련 보상 및 처우 규정을 공개해야 합니다. 공개된 규정은 노사가 함께 면밀하게 검토하여 개선해야 합니다. 투명하게 공개되는 임원의 범위, 책임, 권한 규정을 통해 임원이 분명한 성과를 내고 윤리적이고 책임있는 의사결정을 할 수 있는 구조를 만들어야 합니다.

셋째, 임원의 주식 보유 규정을 제정하여 보상과 기업의 장기 성과의 균형을 잡아야 합니다.

카카오페이 사태를 통해 만들어진 경영진의 주식 매도 가이드라인에 더하여 주요 임원들이 일정 지분을 의무 보유하고 의무 보유 지분 외의 주식 매도 시 단계적 일정

따라 매도할 수 있도록 해야 합니다. 이는 주주 가치를 제고하고 임원에 대한 보상이 기업의 장기적 성과로 이어질 수 있는 선순환 구조를 만들 수 있습니다.

마지막으로 앞으로 주주총회는 축제가 되었으면 합니다.

한 해의 사업을 정리하고 다음 한 해의 사업을 준비하면서 우리가 해왔던 일에 자축하고 앞으로의 일에 동기를 부여하는 자리가 바로 주주총회가 되었으면 합니다. 매년 카카오 노조는 계열사 주주총회까지 참석하고 있지만 일반 주주들의 접근성이 매우 낮기에 주주총회 자리에서 일반 주주의 목소리를 듣기 어렵습니다. 최근 국내기업들 중에서도 이를 개선하고자 온라인 중계 등 여러 기술적인 방법을 적극적으로 도입하고 있습니다. 카카오가 기술기업이고 회사의 미션이 기술로 세상을 바꾸고자 하는 만큼 답답한 주주총회를 축제로 만들 수 있는 방법을 찾아갔으면 합니다. 감사합니다.