화학기업 CEO와 스톡옵션

화학기업, 특히 석유화학기업 CEO들은 스스로의 생명을 파리목숨에 비유한다.

정밀화학기업들은 중소기업이 대부분이어서 오너들이 CEO를 겸하는 사례가 많은 반면, 재벌이 아니면 손대기 어려운 석유화학기업은 오너들이 직접 경영하기 어려워 전문경영인(?)을 내세우는 것이 일반적이나 재벌 오너-CEO의 관계가 수직적이어서 내일이라도 옷을 벗으라고 강요하면 사퇴할 수밖에 없기 때문이다.

재벌 오너와 산하 석유화학기업 CEO의 수직적 상하관계는 국내 재벌들이 아직까지도 구태를 벗어나지 못하고 경영을 전문화시키지 못한 데서 비롯된 특면이 강하고, 한편으로는 석유화학기업 CEO들이 전문경영인으로서 대접받을 만큼 실력을 겸비하지 못했다는 측면도 무시할 수 없다.

일부에서는 CEO가 경영을 책임지는 것이 아니라 노-사 관계를 유연하게 이끌거나 파업을 막아주는 방패막이로 활용되는 모양이 나타나고 있고, 극단적이기는 하나 일부 석유화학기업에서는 CEO가 노동조합의 2중대 역할을 한다는 혹평을 듣고 있다.

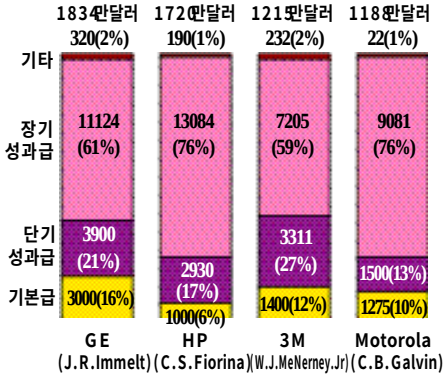
재벌 오너와 석유화학기업 CEO가 상호 신뢰하지 못하고 있기 때문에 발생하는 문제로, 자회사를 자기의 소유물로 착각하고 있는 재벌 오너의 구태와 함께 전문적인 범주에 속하는 화학공학이나 관련학문을 전공한 것에 지나치게 만족한 나머지 경제나 경영을 잘 이해하지 못하면서 대접만 받으려는 일부 화학기업 임원들의 행태도 문제로 지적되고 있다.

1980년대 말 현대그룹과 삼성그룹이 석유화학산업을 잘 알지도 못하면서 에틸렌 크래커를 비롯해 석유화학 컴플렉스를 건설하고 기존 석유화학기업들이 연결고리를 끊으면서 기초유분과 폴리머 생산으로 서로의 영역을 침범하며 극심한 공급과잉을 유발한 것이 그러하고, 1994년 국내 석유화학기업들이 생존의 위기에 직면했을 때 합성수지 수급 및 가격 카르텔을 결성하고 카르텔을 장기간 지속함으로써 플래스틱 가공산업을 사지로 몰아 오늘날 합성수지 국내시장을 위기에 빠져들게 만든 것이 그러하다.

그 뿐만이 아니다. 1994-96년에는 국내 수급 및 가격 카르텔과 함께 수출시장에서도 공공연히 수출량 및 가격에 제한을 가해 가격을 폭등시키고 중국의 반발을 사면서 중국 정부가 가격이 폭등하면 수입을 중단시키는 빌미를 제공했으며, 중국시장 개척에 있어서도 장기적인 관점에서 거래하기 보다는 지나치게 단기적인 이익을 쫓아 상호협력보다는 견제상대로 인식시킴으로써 중국시장마저 중동 및 동남아에 내주고 있다.

모두가 CEO로서의 경영철학이 빈곤하고 장기적인 비전이 없기 때문으로 지금부터라도 전문 CEO를 육성하지 않고서는 한국 석유화학산업의 미래가 매우 어둡다고 하지 않을 수 없는 상태이다. 즉, 실력이 있고 비전을 갖춘 전문 CEO를 확보하기 위한 제도적 틀을 마련해야 한다는 것이다.

주요 해외기업의 CEO 보상현황(2002)



‡ 보상액은스톡옵션의실제행사가격에따라변동가능
자료) LG경제연구원

석유화학 전문 CEO를 육성하기 위한 방안은 여러 가지가 있을 수 있겠으나 그중 하나로 스톡옵션 제도를 적극 권장하고 싶다. 국내 석유화학기업 CEO의 연봉이 미국이나 유럽기업의 10%에도 미치지 못하는 현실에서는 유능한 CEO를 확보하기가 거의 불가능하기 때문이다. 일단 연봉이 일정수준에 도달해야 책임경영이 가능하고 노조 2중대라는 불신의 골도 해소될 수 있음은 강조할 필요가 없을 것이다.

경영성과에 따라 주식을 부여하고, 현금 보너스도 오너의 시혜 차원에서 일부 시행되고 있으나 공식화할 필요가 있다.

미국 화학기업들은 스톡옵션 채용이 기본으로 Dow Chemical이 스톡옵션과 함께 성과급 주식을 부여하고 있고, DuPont은 스톡옵션을 채용하고 있는 상태에서 2004년에는 양도조건부 주식 및 성과급 주식을 부여할 예정이며, 3M은 스

톡옵션에 양도조건부 주식 및 현금 보너스를 지급하고 있다. P&G 및 Colgate-Palmolive 스톡옵션은 기본이고 양도조건부 주식 또는 현금보너스를 지급하고 있다.

석유화학기업 CEO의 사기를 높이면서 책임경영이 가능하도록 하는 스톡옵션제도 도입은 시대적 요구가 아닌가 생각된다.

<화학저널 2004/3/15>