

“분식회계 근거”라며… 삼바 설립 2년 전 보고서 제시한 檢

삼바 증거인멸 4차 공판… 檢 서증조사 vs 辯 항변, 법리공방 11년 설립된 삼바, 09년 맥킨지에 ‘사업 전망 보고서’ 의뢰 檢, 이 문건 근거로 “분식회계” 주장.. 辯 “상식밖 황당한 논리”

‘삼삼바이오 증거인멸 혐의 공판’에서 검찰과 변호인단이, 2012년 삼삼바이오 에피스 설립 당시 객관적인 기업가치(주식가치) 평가가 가능했는지 여부를 놓고 치열한 법리 공방을 벌였다.

회사 PC 파일 등에서 일부 자료가 삭제된 경우에 대해서도 ‘의도적이고 조직적인 범행’이라는 검찰 입장, ‘삭제된 자료는 증거인멸죄의 본죄라 할 수 있는 분식회계 의혹과 관련이 없다’는 변호인단 항변이 팽팽하게 맞섰다.

변호인단은 공판 초기부터 ‘인멸된 증거의 특징’을 요구했고, 재판부도 검찰에 같은 취지의 석명을 지시했다. 그러나 검찰은 “증거를 인멸한 정황 자체가 범죄의 유력한 증거”라면서 별도의 특정은 필요하지 않다는 취지의 논리를 폈다. 검찰은 그 근거로 과거 대법원 판례를 인용했다. 검찰의 태도에 변호인단은 즉각 반발했다. 변호인단은 “검찰이 근거로 제시한 대법원 판례는 ‘증거가 완전히 인멸돼 그 내용을 전혀 확인할 수 없는 경우’ 예외적으로 적용할 수 있는 케이스”라며 “이 사건은 ‘백업이 남아 있기 때문에 위 대법원 판례와는 기초된

한다”는 논리를 폈다. 반면 변호인단이 요구하고 있는 ‘인멸된 증거의 특징’은 이날도 이뤄지지 않았다. <인멸 증거, 본죄인 분식회계 의혹과 관련이 있는가?> 검찰, 사실상 특정 거부 증거인멸죄가 성립하려면, 삭제 혹은 훼손된 증거는 ‘본죄’와 관련성이 있어야 한다. 해당 증거가 본죄와 관련이 있는지에 대한 입증 책임은 검찰이 부담한다.



검찰은 삼성바이오 설립 전후 작성된 사업계획서 및 맥킨지 보고서를 근거로 에피스 설립 시점부터 주식가치를 평가할 수 있었다는 주장을 펴고 있으나, 전문가들 사이에선 상식 밖 주장이란 견해가 우세하다. 사진은 지난 7월 (사)시장경제제도연구소와 자유경제포럼이 공동 주최한 삼성바이오재판 관련 전문가 토론회 모습. 사진=시장경제DB

사실관계가 다르다”고 지적했다. 한편 검찰은 지난 공판부터 삼성바이오 설립 전후 작성된 사업계획서 및 맥킨지 보고서를 근거로, 에피스 설립 시

점부터 주식가치를 평가할 수 있었다는 주장을 펴고 있다. 이는 삼성바이오 분식회계 의혹 검찰 수사의 촉매제가 된, 지난해 11월 증선위 의결을 정당화하기

위한 사전 포석으로 풀이된다. ‘2012년부터 에피스를 공동지배기업으로 보고, 지분법 회계를 적용했어야 한다’는 증선위-금감원 판단은, 에피스

설립일부터 당해 기업에 대한 주식가치를 평가할 수 있다는 논리를 바탕으로 한다. 역설적으로 이 논리가 설득력을 잃으면 검찰의 삼성바이오 수사는 기초가 무너진다.

삼바 설립 2년 전 전망보고서 제시한 검찰

검찰이 말하는 맥킨지 보고서는 삼성바이오 설립 전인 2009년, 삼성이 미국 컨설팅 회사인 맥킨지에 ‘바이오시밀러 사업 전망 분석’을 위해 의뢰한 문건이며, ‘사업계획서’는 에피스 설립 이전인 2011년 하반기 작성됐다. 검찰은 이들 문건을 근거로 이런 주장을 펴고 있다. “문건을 보면 에피스의 기업가치는 수조 원대에 이른다. 보고서 등을 기초로 하면 설립 시점부터 기업가치를 평가할 수 있었다고 봐야 한다.”

법인 설립 이전 작성된 전망보고서를 토대로 당해 기업의 실제 주식가치를 평가할 수 있다는 검찰 주장은 상식밖이다. 변호인단은 “맥킨지 보고서와 사업계획서서는 바이오시밀러 사업을 전망한 문건에 불과하다” “검찰은 납득하기 어려운 비논리적 주장을 펴고 있다”고 받아쳤다.

특히 변호인단은 “회사가 제시한 사업계획서를 그대로 가치평가에 적용하는 것은 회계 오류를 범하는 것”이라고 강조했다.

유경표 기자 yu.kp@meconomynews.com

한국 국가경쟁력 2계단 올랐지만…

노동시장 3계단 하락 51위, 기업활력 25위 내려앉아 거시경제 안정성·ICT 보급 부문 작년 이어 1위

한국이 세계경제포럼(WEF)의 국가경쟁력 평가에서 지난해보다 2단계 오른 13위를 차지했다. OECD 국가 중에서는 10위의 성적이다. 하지만 노동시장과 기업활력 경쟁력은 3계단 하락한 것으로 나타났다. 9일 기획재정부 발표된 WEF 국가경쟁력 평가에 따르면 한국은 평가대상국 141개국 중 13위로 지난해 15위보다 2단계 상승했다. 2017년과 비교해선 4단계 올랐다. WEF는 우리나라가 거시경제 안정성과 고도의 ICT(정보통신) 인프라 등을 강점으로 꼽았다. 두 분야는 지난해에 이어 올해도 1위를 기록했다. 인프라(6위), 혁신역량(6위), 보건(8위) 등도 최상위권을 차지했다. 시장규모(14위), 금융 시스템(18위), 제도(26위), 기술(27위) 순위도 상위권에 포진했다.

노동시장과 기업활력 경쟁력은 비교적 취약한 것으로 드러났다. 노동시장 경쟁력은 지난해 48위에서 3단계 내린 51위, 기업활력 또한 3단계 내린 25위에 그쳤다. 노동시장은 세부항목인 노사관계에서의 협력 순위가 130위로 조사대상국 가운데 최하위를 기록한 것이 큰

영향을 미쳤다. 노동시장 경직성과 연관된 정리하고 비용(116위), 고용·해고 관행(102위), 외국인 노동자 고용의 용이성(100위)도 모두 100위권에 그쳤다. 기업활력에선 창업 비용과 창업 준비 기간, 파산회복률, 파산법률체계 등은 물론 ‘창조적 아이디어를 수용하는 기업’ 항목 순위가 하락한 것이 결정적으로 작용했다. 다만 급여 및 생산성 항목은 14위로 비교적 성적이 좋았다. WEF는 “한국은 ICT 부문을 이끄는 글로벌 리더”라면서도 “도전하는 기업가정신 고양과 국내 경쟁 촉진, 노동시장 이중구조·경직성 개선이 필요하다”고 제언했다.

정부는 사회적 대타협을 토대로 노동시장 개혁을 추진한다는 방침이다. 뿐만 아니라 투자와 신산업 육성에 박차를 가해 혁신역량을 높이겠다는 구상이다. 기획재정부는 “거시경제 안정적 관리 및 인프라 확충 등을 통해 우수 분야의 경쟁 우위를 지속하는 한편 혁신성장에도 속도를 내겠다”며 “규제혁신·노동시장 개혁 등을 지속 추진해 경제 제철을 개선하는 노력도 병행하겠다”고 밝혔다.



사진=Unsplash

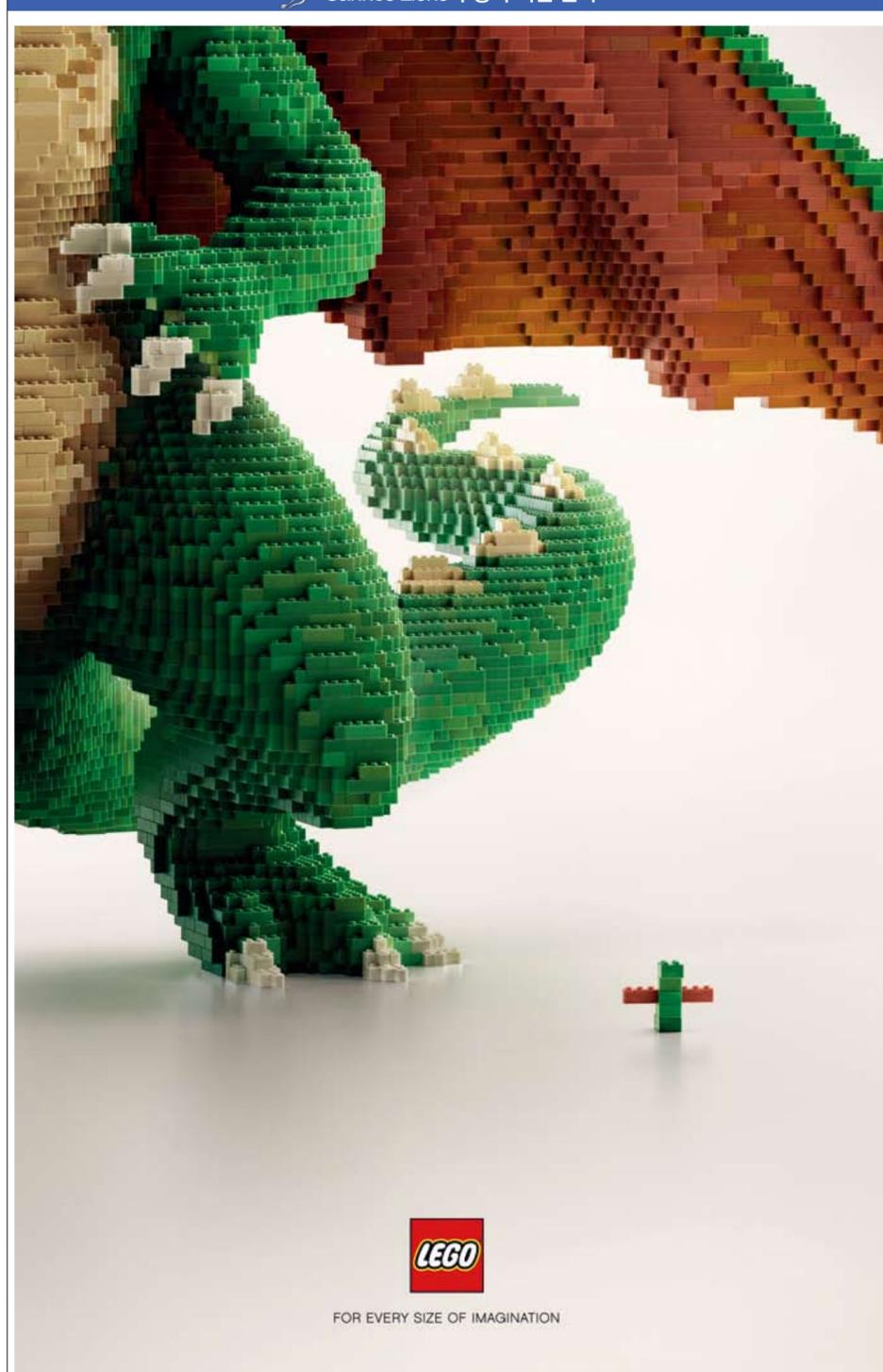
한편 올해 국가 경쟁력은 싱가포르가 미국을 제치고 종합 1위에 올랐다. 지난해 2위에서 한 계단 오른 것이다. 미국은 2위로 내려앉았다. 이외에도 홍콩, 네덜란드, 스위스, 일본, 독일, 스웨덴, 영국, 덴마크가 그 뒤를 이었다.

이들에 미치지 못하지만, 한국은 주요 선진국 가운데서도 상위권에 속했다. 특히 경제협력개발기구(OECD) 소속 36개 회원국 중에선 10번째로 순위가 높았다. 동아시아·태평양 지역 17개국 가운데서는 5위를 차지했다.

세계경제포럼은 국제통화기금(IMF), 세계은행(WB) 등에서 확보한 통계와 각국의 최고경영자(CEO) 설문조사를 바탕으로 매해 각국의 국가경쟁력을 평가하고 있다. 학계에서는 국가경쟁력 순위 자체보다 상승 또는 하락의 추세가 더 중요한 의미를 가지고 있다고 본다.

육승욱 기자 okdol99@meconomynews.com

Cannes Lions 수상작 지면 전시



Print & Publishing Bronze Lion Campaign
Title: DRAGON 용
Client: DKSH (THAILAND) LIMITED
Agency: OGILVY GROUP THAILAND, Bangkok
Product: LEGO 레고
Copy: For every size of imagination 레고와 함께라면, 너무 큰 것도 너무 작은 것도 없습니다.

‘586 임원’ 사라진다… 재계 인사 키워드 ‘세대교체’

1965년생 임원 가장 많아 탈권위적 젊은 인물 선호

재계가 연말 임원인사를 위한 내부 평가에 들어갔다. 어느 때보다 고심에 고심을 거듭할 것으로 보인다. 유례를 찾아볼 수 없는 대내외 불확실성 속 신상필벌의 기본원칙을 세우고 ‘세대교체’를 염두에 두고 있다. 자연스레 그동안 기업의 흥망성쇠를 좌우했던 586세대 임원들의 퇴진이 점쳐진다.

국내 100대 기업에서 가장 많은 단일 출생년도 임원은 1965년생이다. 586세대의 대표주자인 65년생들은 이번 인사에서 물러날 공산이 크다. 특히 CEO급이 아닌 전무·상무급 임원들은 입지가 흔들린다. 주요 기업 임원들의 평균연령을 낮추면서 능력보다 ‘나이’에 발목

이 잡히는 모양새다. 삼성전자는 지난해 임원인사에서 한 층 젊은 조직으로 나아가기 위해 차기 리더로 꼽히는 부사장단의 연령을 예년보다 낮췄다. 지난 2017년 인사 당시 승진한 부사장의 평균연령은 54세다. 반면 지난해 인사에서 부사장으로 승진한 13명의 평균연령은 53.6세다. 1968년생이 대부분이다.

LG그룹은 40대 초반인 구광모 회장이 취임 2년째를 맞이한 만큼 새만짜기에 나서고 있다. 디스플레이 인사에서 이미 나타난 것처럼 실적부진 계열사는 대폭 물갈이될 전망이다. 최근 디스플레이는 한상범 전 부회장에서 6세 어린 정호영 사장으로 수장을 교체하고 전체 임원과 담당조직의 25%를 감축하는 ‘칼’을 빼들었다. 5대그룹에서 가장 큰 세대교체 바람

이 불 것으로 예상되는 곳은 롯데다. 롯데의 경우 유통 계열사의 실적저조로 대대적인 인사칼바람이 불 것으로 전망된다. 대표적으로 이원준 유통BU 부회장(63)과 강희태 백화점 대표(60), 문영표 마트 대표(57) 등이 인적쇄신 차원에서 바뀔 수 있다.

다른 재계 관계자는 “올해 대내외적 약 조건이 워낙 많았던 만큼 기업혁신 차원에서 조직에 ‘젊은 피’를 전진배치할 수 있다”며 “반면 뛰어난 업무능력을 가졌음에도 나이에 발목 잡혀 퇴직 통보를 받을 이들도 상당할 것”이라고 내다봤다.

현대차와 SK는 올해 들어 대대적인 조직문화 혁신과 인사제도 개편에 나섰다. 이들 기업은 올해부터 임원 구조와 호칭 등을 개혁해, 임원 평균연령을 낮출 가능성이 높다. 유호승 기자 yhs@meconomynews.com