

## 벤처CEO, 사업은 벤처지만...



젊은 날 꿈과 희망을 가지고 시작한 사업에 인생을 올인하고 있는 벤처기업인들은 자신이 영위하고 있는 사업의 영역에 있어서는 전문가이지만, 그 외의 다른 부분들에는 무관심한 경우가 많다. 돈에 대한 관심과 지식 역시 많은 벤처인들이 잘 모르는 영역이다. 기술을 개발하고 사업을 열심히 해서 회사가 성장하고 그 열매를 함께 일해 온 동료직원들과 나누면 된다는 생각이 대부분의 벤처기업인들의 그것일 것이다. 그러다보니 자신의 삶과 사업을 동일시하고 함께 일하는 동료들을 가족보다 더 소중하게 여기기도 한다. 좋은 일이다. 하지만 어느 순간엔가 스스로의 생활을 되돌아보면서 문득 내가 지금 어디에 서 있는가를 생각할 때면 별다른 준비나 대책 없이 사업에만 몰두해온 스스로를 발견한다.

2007년, 개인재무설계를 시작하자.

벤처는 성공의 가능성과 실패의 위험을 함께 가지고 있다. 성공의 가능성을 현실화시키기 위한 여러 가지 노력들을 CEO들은 한다. 재무구조는 안정되어 있는지, 기술개발은 잘 진행되고 있는지, 내부 조직의 안정도는 잘 유지되고 있는지...노심초사하면서 하나하나 치밀하게 계획하고 전략들을 제대로 실행해 나가는 사람만이 성공의 기쁨을 누릴 수 있다.

가계라는 경제단위도 마찬가지로 성공과 실패의 가능성을 가지고 있다. 하지만 너무 많은 벤처CEO들이 가정에 대해서, 개인 재무 구조와 가계의 안정성에 대해서 무관심하다. 그래서 많은 기업인들이 회사보다 훨씬 불안정한 가계재무구조와 노후문제에 노출되어 있다. 2007년은 진지하게 자신의 경제적인 안정도를 제고하고 안정적인 가정의 경제구조를 구축하는 개인재무설계를 시작하도록 하자. 자신이 책임져야 할 자녀들의 교육은 재정적으로 잘 준비되어 있는지,

다가오는 노후는 적절하게 준비되어 가고 있는 것인지 진단해 보는 것부터 시작해보면 될 것이다.

사업의 성공과 실패의 가능성 속에서도 자녀교육과 개인의 노후를 적절하게 준비할 수 있는 방안을 마련하고 고민하고 실행해 나가지 않으면 벤처CEO들에게 모든 것을 걸고 있는 또 하나의 기업인 '가계'를 위험에 빠뜨릴 수 있다.

금액은 적더라도 길어진 노후에 대한 준비를 시작하라.

한창 일해야 할 때라고 생각하고 있는 많은 벤처기업인들에게 은퇴를 준비하라는 말은 생똥맞은 말로 들릴 수도 있다. 하지만 구체적인 삶의 모양을 보면 반드시 필요한 부분일 것이다.

중소기업을 포함한 벤처기업인들의 경우, 급여가 생각보다 적게 책정되어 있는 경우가 많다. 처음 회사를 시작할 때는 이익도 나지 않고, 같이 고생해서 성공의 열매를 나누자는 마음으로 충분히 감당할 수 있는 일이지만, 회사가 조금 안정되어 가고 수익이 나기 시작할 때에도 앞에서 언급한 동료들에 대한 태도와 세금문제 등으로 여전히 이런 모습은 계속된다.

게다가 사업에 집중하다보니 온 세상이 떠들고, 온 언론이 앞 다투어 제공하는 길어진 노후와 노후준비방안들에는 관심이 없고, 또 관심을 가지더라도 급여를 적게 가져가다보니 별 다른 방법이 없다.

회사가 지속적으로 잘 되면 보유한 주식의 가치도 올라가고 소득도 계속 발생하기 때문에 문제가 없을 수도 있지만 앞서도 언급했듯이 항상 그럴 순 없다. 결국 대책이 있다면 적게라도 가장 먼저 시작해야 할 일이 스스로의 노후를 준비하는 일이다. 왜냐하면 우리는 너무 오래 살아야 하는 위험에 심각하게 노출되어 있기 때문이다.



### CEO퇴직플랜

은퇴를 준비하는 구체적인 방법으로 활용되는 방안으로 CEO퇴직 플랜이라는 개념이 있다. 법인이 계약자와 수익자가 되고 피보험자는 CEO(임원)로 하여 변액연금에 가입하는 방법이다. 이 플랜은 다음과 같은 이유로 활용된다.

첫째, 합법적인 절세를 통해 실질급여를 보상할 수 있다. CEO의 급여소득을 증가시키면 근로소득세를 포함해서 각종 비용이 회사에서도 지출된다. 예를 들어, 한계세율이 높은 CEO의 경우 급여를 연간 1000만 원을 인상하면 세금 등의 비용으로 40%정도가 나가게 되고 실질적으로는 600만 원 가량의 인상효과만을 갖는다. 하지만, 이를 적립해 두었다가 퇴직금으로 수령하면 퇴직소득세는 퇴직금 기본공제와 근속연수공제를 통해서 소득세의 20% 내외의 세금만 내고 퇴직금을 수령하게 된다. 현재의 세금체계를 합법적으로 이용한 절세방법인 것이다.

둘째, 은퇴이후에도 지속적인 Cash Flow를 가져갈 수 있다. 완전히 은퇴한 이후에도 지속적인 Cash Flow가 필요함에도 불구하고 현재의 소득과 회사의 성장에서 오는 만족감으로 은퇴 준비를 제대로 못하고 있는 CEO들이 장기간 적립을 통해서 은퇴 이후에 필요한 현금수입을 확보할 수 있다.

셋째, 퇴직금 수령(중간정산) 이전에 회사의 자금상황이 악화될 경우, 이 자금은 회사의 자산이므로 필요시 유용한 현금자산으로 활용이 가능하다. 이 플랜은 여러 가지 금융상품을 활용할 수 있다. 은행의 적금이나 증권사의 투자상품 등 여러 가지 상품을 활용할 수 있으나 장기적인 운용을 통한 고수익이 가능하고 연금형태의 지급을 통한 지속적인 현금수입이 가능하다는 점, 원리금이 보장된다는 특징들 때문에 주로 변액연금을 많이 활용하고 있다.

### 정기보험을 활용한 CEO 보장플랜

CEO의 사망 시 회사는 자금문제, 새 CEO 영입, 상속인들의 회사에의 경영참여요구 등을 막아야 하는 등의 다양한 문제에 봉착하게 된다.

이를 해결하기 위한 방안으로서 한때 CEO 종신보험이 인기였다. CEO를 피보험자로 하는 보험에 가입하고 계약자와 수익자를 법인으로 하여, CEO의 사망 시 사망보험금을 상속인들에게 지급하고 지분을 회수한다든지 혹은 새로운 CEO영입비용으로 사용하거나, 일시적인 자금경색을 견디는 수단 등의 여러 가지 용도로 활용하는 방법이 그 주요 내용이었다.

하지만, 고액의 보험료를 지불해야 하고, 해약환급금이 납입보험료를 초과하는 종신보험의 특성상, 이를 비용으로 처리할 수 없다는 국세청의 해석 등으로 인해 인기가 사라졌다.

현재 활용가능한 방법이 정기보험을 이용하여 CEO의 사망보험금을 보장하는 방법을 들 수 있다. 이 방법은 종신보험에 비해 비용이 저렴하고, 어느 정도 예측 가능한 재직기간동안 CEO를 피보험자로 해서 가입하는 방법으로 세법적인 논쟁의 가능성도 없으면서 CEO의 가족을 보호하고 회사의 급격한 위기에 대응할 수 있는 좋은 방안이 될 것이다.

뿌리 깊은 나무는 바람에 흔들리지 않는다. CEO는 기업의 뿌리이다. CEO 자신의 튼튼한 재무적 뿌리야말로 기업의 건실한 성장을 이끌 수 있다.

\* BLOG : [blogjungle.kukinews.com/happyrich](http://blogjungle.kukinews.com/happyrich)