

친애하는 여러분께

페더레이티드 헤르메스(Federated Hermes)의 EOS 는 글로벌 기관투자자들을 대리하여 세계 각지의 기업들과의 대화 활동(engagement)을 수행하며, 해당 기관투자자들의 운용자산 규모는 미화 1 조 7,100 억 달러(2021 년 9 월 30 일 기준)에 달합니다. 우리 세대는 물론 다음 세대를 위해, 투자자를 풍요롭게 하고 사회를 이롭게 하며 환경을 보존하는 방식으로 지속 가능한 부를 창출하는 것이 목표입니다. 이 목표는 당사와 당사 고객사가 투자하는 기업에 무엇을 기대하는지 시사합니다.

기업이 지속 가능한 방식으로 사회적 니즈를 해결하는 상품 및 서비스를 공급하는 경우에만 투자자를 위해 우수한 장기 수익률을 창출 및 유지할 수 있다고 당사는 확신하며, 이때 주주뿐 아니라 다른 이해관계자, 사회, 환경을 이롭게 하는 명확한 목적에 따라야 합니다. 이를 효과적으로 수행하려면, 상부에서 바람직한 분위기를 조성하고 조직 전체에서 윤리적 가치를 중시하는 경영진과 함께 견고한 지배구조 및 건전한 문화가 필요합니다.

한국 기업 지배구조 원칙

당사가 기대하는 내용을 동봉된 2022 년 한국 기업 지배구조 원칙에서 더 자세히 설명했습니다. 우선, 2022 년 한국 상장기업에 다음과 같은 기대를 품고 있습니다.

- **기후변화:** 올해 초, 페더레이티드 헤르메스의 국제 사업은 탄소중립 자산운용사 이니셔티브(NZAM)에 서명했습니다. 지금까지, 총 57 조 달러¹(전 세계 AUM 의 55%)를 운용 중인 220 곳의 운용사가 서명하여 이 이니셔티브를 지지하고 있습니다. NZAM 에 서명한 운용사들은 "명확한 기업과의 대화 확대 및 투표 방침을 바탕으로 스튜어드십 및 기업과의 대화 전략을 이행하며, 해당 방침은 2050 년 이전까지 모든 운용자산의 탄소배출 넷 제로를 달성하려는 목표에 부합하도록 하겠다"고 약속했습니다. 기업의 행위가 파리협정 목표를 크게 벗어나거나 기업의 공시 또는 신속한 대응이 부족하다고 판단한 경우, 이사회 의장 또는 기타 책임 있는 이사들이 책임을 다하도록 2022 년에도 지속적으로 의결 내용을 권고하겠습니다. 당사는 TPI(Transition Pathway Initiative)², 기후행동 100+(Climate Action 100+) 벤치마크³, 포레스트 500(Forest 500)⁴ 등을 비롯한 다양한 프레임워크와 벤치마크를 적용하여 기업을 평가합니다. 원칙적으로, 소위 '전환 찬성 투표(Vote on Transition)' 또는 '기후 관련 제언(Say on Climate)' 등의 결의안 등장을

¹ <https://www.netzeroassetmanagers.org/>

² <http://www.lse.ac.uk/GranthamInstitute/tpi/the-toolkit/>

³ <https://www.climateaction100.org/progress/net-zero-company-benchmark/>

⁴ <https://forest500.org/>

지지하며, 파리협정 목표에 부합하는 과학에 근거한 온실가스 감축 목표(단기, 중기, 장기)와 이를 달성하기 위한 명확하며 신뢰할 수 있는 전략으로 구성된 계획을 지지할 것입니다.

- **다양성, 형평성, 포용성:** 많은 기업들이 이사회, 고위 경영진, 직원 구성 전반에 걸쳐 사회의 다양성을 충분히 반영하지 못하고 있습니다. 당사는 가장 넓은 관점에서 다양성을 갖춘 이사회, 그리고 직원 구성 시 유의미한 다양성, 형평성, 포용성 전략을 실행할 것을 강력히 지지합니다. 2020 년 8 월 5 일 발효된 자본시장과 금융투자업에 관한 법률의 개정안은 자산총액이 2 조 원 이상인 주권상장법인의 경우 이사회의 이사 전원을 특정 성별로만 구성하지 않도록 명시하고 있습니다(제 165-20 조, 유예기간 2 년). 이에 발맞춰 당사는 기업이 최소한 한 명 이상의 여성 이사를 지명하여 해당 규정을 시의적절하게 준수하기를 기대합니다. 또한, 훌륭한 자질을 갖춘 여성 리더를 사내에서 육성하는 등, 후보자군을 확대하려는 입증 가능한 노력에 대하여 명확한 계획을 기업이 발표하기를 기대합니다.

당사의 2022 년 기업 지배구조 원칙에 대한 모든 의견과 논평을 환영하며, 모든 문의나 우려 사항에 대해 기꺼이 답변해 드릴 것입니다.

장한아



Engagement, EOS, 페더레이티드 헤르메스

+ 44(0)207 680 2163

hanah.chang@hermes-investment.com

기업 지배구조 원칙

대한민국

한국 상장기업에 대한
당사의 기대

페더레이티드 헤르메스의 EOS
2022

기업의 목적, 문화, 윤리적 경영진	2
스튜어드십과 기업과의 대화 활동	3
대한민국 스튜어드십 코드에 대한 지지	4
이사회 구성 및 효용성	4
효용성	4
평가	5
지배구조	6
회장/CEO 분리	6
독립성과 재임 기간	6
이사의 참여와 책무	7
승계 계획	8
다양성, 형평성, 포용성	8
임원 보수	10
주주 권리의 보호	11
혼합형 또는 온라인 주주총회	12
효율적인 자본 관리	13
영문 공시	13
연례주주총회 및 참고자료	13
사회적, 윤리적, 환경적 책임	14
기후변화	14
인권과 노동권	16
투명성, 세금, 감사	17
세금	17
감사	18

기업 지배구조 원칙: 한국 상장기업에 대한 당사의 기대

2022

개요

페더레이티드 헤르메스의 EOS 는 광범위한 장기 기관투자자를 대리하는 스튜어드십 서비스를 제공합니다. EOS 의 고객은 수익자의 자산에 대한 적극적 스튜어드십을 추구하며, 이를 위해 투자 대상 기업(주식 또는 채권)에 대해 행동주의적 주주로 활동합니다. EOS 는 고객의 전 세계 피투자기업과의 대화 (engagement)를 통해 투자자, 수익자, 기타 이해관계자에게 장기적이며 지속 가능한 수익률을 제공할 수 있도록 노력합니다.

이러한 원칙에서는 다양한 주요 전략 및 지배구조 관련 주제에 대해 이사회와 기업에 기대하는 사항을 제시하며, 2022 년 투표 권고안과 연관된 각종 정책에 영향을 미치는 분야에 초점을 맞춥니다.

본 문서에 모든 내용이 망라된 것은 아닙니다. 특히, 환경 및 사회 주제에서 당사가 기대하는 더 자세한 내용은 매년 업데이트되는 당사의 기업과의 대화 계획(Engagement Plan)¹에서 확인하실 수 있습니다.

기업의 목적, 문화, 윤리적 경영진

기업 이사회는 조직의 가치관을 감독하기 위한 효과적인 방법을 수립 및 마련해야 하며, 이는 도덕성에 기반해야 합니다. 이사회가 내린 모든 결정에는 윤리적 고려 사항이 뒷받침되어야 합니다. 예를 들어, 이사회는 CEO 가 가장 엄격한 윤리적 기준을 갖추도록 해야 하며, CEO 의 재임 중 또는 그 이전에 이 기대에 어긋나지 않도록 해야 합니다. 이를 위해 충분한 조사를 진행하고, 이사회가 충분한 조치를 취할 수 있도록 강력한 계약 조항(비윤리적 행위가 적발될 경우 급여 회수 및 정당한 해고 등의 조항을 포함)을 마련해야 합니다.

이사회는 기업 내 다양한 부분으로부터 사내 문화와 비주류 문화의 다양한 의견을 수렴할 수 있는 제도가 운영되도록 하고, 이사회와 경영진은 이사회의 기대에 부합하지 않는 문화를 개선하기 위한 조치를 취할 것을 보장해야 합니다. 여기에는 견고하며 이용하기 쉬운 내부고발 제도와 해당 제도의 사용자를 보호하기 위한 입증 가능한 약속이 포함되어야 합니다.

기업이 지속 가능한 방식으로 사회적 니즈를 해결하는 상품 및 서비스를 공급할 때에

¹ EOS 기업과의 대화 계획의 최신 공개 버전은 다음 링크에서 확인하실 수 있습니다. www.hermes-investment.com/stewardship/eos-library

비로소 투자자에게 우수한 장기 수익률을 창출 및 유지해줄 수 있다고 당사는 확신합니다. 이를 위해서 당사는 기업이 주주뿐만 아니라 다른 이해관계자, 사회, 그리고 환경에도 도움이 되는 목적을 추구하기를 바랍니다. 이 목적을 달성하려면 전사적으로 건전한 문화와 윤리적 가치를 중시해야 합니다. 장기적, 사회적 이익을 도모하여 다양한 이해관계자를 포용할 수 있는 목적을 추구한다면, 지속 가능한 재무 수익률과 미래가 안정적인 경제, 사회, 환경을 원하는 현재/미래의 저축자 및 연금수급자(기업들에 투자함)의 장기적 이익을 보호하는 데 도움이 됩니다. 이를 위해서는 기후변화 또는 인권과 같이 기업과 이해관계자가 우려하는 핵심 ESG 문제들을 윤리적 관점에서 검토해야 합니다.

분명하며 의미 있는 사업 목적은 비즈니스 리더로 하여금 장기적인 목표 달성을 위해 단기적으로 해야 하는 일을 올바르게 포착하도록 해 줍니다. 이는 코로나 19 팬데믹이 초래한 위기와 같이, 단기적 재무 수익률과 주요 이해관계자(정부, 직원, 고객, 공급망 포함)와의 긴밀한 관계 유지 사이에서 어려운 선택을 해야 하는 위기 상황에서 특히 중요합니다.

팬데믹의 영향이 전 세계에 여전히 만연한 가운데, 이사회와 경영진이 주요 이해관계자와 기업의 목적을 계속 염두에 두고, 장기적으로 지속 가능한 수익률을 위해 최선의 결정을 내리는 것이 여전히 매우 중요합니다. 기업은 주요 이해관계자에게 영향을 미치는 결정 사항에 대해 충분히 설명할 수 있어야 합니다. 정리해고와 같이 매우 어려운 결정도 여기에 포함되지만, 배당금 지급과 자사주 매입을 비롯한 자본 배분 방식에 대한 결정도 마찬가지입니다.

당사는 이사회가 기업의 목적과 장기 전략을 감안하여 자본 배분 방침을 검토하고 공개하기를 바랍니다. 한편, 자사주 매입 및 유사한 방식으로 주요 이해관계자에 대한 재투자가 뒷전에 놓이는 상황을 우려하고 있습니다. 이와 같은 선택은 주가 또는 기타 관련 지표를 단기적으로 개선할 수 있으나, 지속 가능한 장기 수익률 창출의 관점에서는 최선의 자본 활용 방법이 아닐 수도 있기 때문입니다.

당사는 기업들이 주요 이해관계자와 주주를 함께 고려하도록 명시적 의무를 부여하고 이것이 기업의 목적 달성에 도움이 된다고 확신하는 대안적 기업 구조를 지지합니다.

스튜어드십과 기업과의 대화 활동

투자자는 기업 이사진과 건설적인 대화를 통해 책임 의식 있는 스튜어드십 활동을 수행하고 지속 가능한 장기 수익률을 창출해야 합니다. 주요 기관투자자를 대표하여 전달하는 중요한 모든 연락 사항은 전체 이사진에게 신속하게 공유되어, 이들이 모든 주주의 이익을 보호할 수 있도록 지원합니다. 당사의 경험에 따르면, 기업과 열성적인 장기투자자는 전략, 재무,

리스크 관리 및 중대한 환경, 사회, 지배구조(ESG) 문제를 논의하여 기업의 지배구조와 성과를 개선할 수 있습니다. 이사회가 장기 주주들과 신뢰 관계를 쌓아가는 것은 대단히 중요하며, 당사는 이사회 의장과 사외이사들이 공식 주주총회뿐 아니라 투자자와의 대화에도 적극적으로 임하기를 기대합니다.

당사는 기업들이 주주뿐만 아니라 다양한 유형의 회사채를 비롯한 다양한 자산군에 투자하는 장기투자자들과도 교류하기를 기대합니다. 기업들은 이제 지배구조, 장기전략, 자본 배분, 환경 및 사회 문제에 대한 채권투자자들의 기대가 장기 주주들의 기대와 크게 다르지 않다는 점을 인식해야 합니다. 이제 채권투자자들은 실적이나 현금흐름을 좌우할 수 있는 기회와 리스크에 대해 책임감 있는 태도와 건설적인 대화를 기대합니다.

대한민국 스튜어드십 코드에 대한 지지

당사는 2016 년 12 월에 도입된 대한민국 스튜어드십 코드(이하 코드)와 코드에 서명한 현지 기관투자자 목록의 공개를 환영했습니다. 특히, 국민연금 및 한국투자공사와 같은 대한민국(이하 한국)의 주요 자산 소유기관들이 코드를 적극적으로 채택한 것은 고무적인 현상이라고 판단했습니다. 당사는 한국의 공기업들이 자산 소유기관 및 펀드 운용사와 긴밀하게 협력하여 코드의 취지 및 관례 모두 준수하기를 바랍니다.

이사회 구성 및 효용성

이사회는 각 구성원이 엄격한 윤리 기준과 다양한 스킬, 경험, 관점, 심리적 자질을 갖추고, 경영진에게 조언과 지원은 물론 이의도 제기할 수 있도록 충분한 독립성과 의지를 갖추도록 해야 합니다. 이사회는 전반적인 구성과 구성원의 자격을 자주 검토하고 개선해야 하며, 책임 강화를 위해 주주들의 정기적인 이사 선출 및 재선출이 이뤄지도록 해야 합니다. 모든 이사의 이력을 주주에게 제공하여, 각 이사의 독립성 여부와 이사회에 기여하는 구체적인 내용을 공유해야 합니다. 이때, 전체 이사회가 기업의 변화하는 니즈를 충족하기 위한 필수 스킬, 독립성, 다양성, 기타 자질을 어떻게 제공 중인지에 대한 분석도 수반되어야 합니다.

효용성

아래에 요약된 바와 같이 이사회는 측정 가능한 현황을 공시하는 것은 매우 중요하지만, 이사회는 기능을 모두 나타내기에는 부족합니다.

이사진과의 대화를 통해, 투자자는 이사회가 얼마나 잘 기능하고 있는지 더욱 심도 있게 평가할 수 있는 귀중한 기회를 얻습니다. 당사가 발행한 백서 *효과적 이사회를 위한 이행 원칙*²에서는 평가가 더 어려운 인적, 관계적, 행동적 요인을 중심으로 이사회는 효용성에

² <https://www.hermes-investment.com/wp-content/uploads/2020/04/guiding-principles-for-an-effective-board-april-2020.pdf>

대한 판단에서 가장 중요하다고 간주하는 요인들을 조명합니다.

그 요인들은 다음과 같이 요약할 수 있습니다.

- 이사진이 예전부터 이어져 온 가정에 효과적으로 의문을 제기하고 집단적 사고의 리스크를 완화할 수 있도록 진정한 독립성, 다양성, 포용성을 지원하는 것.
- 이사회 의장을 사외이사가 맡아, 이사회의 효용성을 위한 전반적인 여건을 뒷받침하는 것. 여기에는 상호 존중, 개방성, 신뢰에 기반하여 이사회 문화에 대한 기대치를 수립 및 실행하고 다양한 독립적 의견과 행동을 장려하는 것이 포함됩니다.
- 이사회 진행 및 각 이사회 사이의 시간 배분 방식도 마찬가지로 중요합니다. 당사는 이사회가 체계적인 이사회 회의, 위원회 업무, 현장 방문, 이해관계자와의 대화에 전략 및 기타 미래 지향적 활동에 투입하는 시간을 극대화할 것으로 기대합니다.
- 이사회와 CEO 의 관계는 투명성, 신뢰, 건설적 협력에 기반하는 것이 이상적이며, 이사회는 공식/비공식 경로를 통해 더 광범위한 임직원 관계를 구축해야 합니다.
- 정기적 이사회 평가를 통해 지속적인 개선 약속을 장려 및 지지하며, 공시 내용은 투명성과 기밀성의 균형을 맞춰야 합니다.

평가

당사는 이사회가 지속적인 개선에 힘써 그 성과를 지속적으로 점검할 것으로 기대합니다. 당사는 이사회가 시장 및 기업 구조 전반에 걸쳐 이사회의 효용 강화를 목표로 정기적인 평가를 수행하도록 장려합니다. 단순한 컴플라이언스 활동이 아니라 이와 같은 의도를 갖고 수행한다면, 이사회는 평가 프로세스를 통해 그 성과를 검토, 반영, 최적화할 수 있는 고유한 기회를 얻게 됩니다. 이사회는 이러한 평가 과정을 포커스 재조정, 이사회 내 부족한 스킬 파악, 후계자 양성 필요성 파악, 성과 및 문화 관련 우려 제기 등을 위한 기회로 받아들여야 합니다.

나아가, 정기적인 이사회 평가는 이사회가 건설적인 비판에 열려 있으며 개선 의지가 있다는 신호를 투자자들에게 보냅니다. 독립적인 이사회 외부 평가는 최소 3 년에 한 번 실시하며, 그 중간에는 내부 평가를 실시하도록 권장합니다. 이사회는 평가 과정에서 제기된 사항을 다루기 위한 실행 계획과 명확한 일정을 수립해야 합니다. 이사회가 성과 향상을 위해 어떻게 필요한 조치를 취했는지 공시를 통해 입증해야 하며, 투자자에게 이사회 평가의 높은 수준에 대한 확신을 제공해야 합니다.

지배구조

한국의 재벌은 한국전쟁 후 설립된 가족경영 대기업으로 널리 알려져 있습니다. 재벌은 전후 한국의 빠른 산업화와 경제 성장에 중요한 역할을 담당했습니다. 역사적으로 많은 재벌들은 창립 가문이 지배적 소유권을 갖는 순환출자 구조를 취했습니다. 당사는 이러한 구조를 단순화하고 소수주주와 더 활발히 소통하려는 기업들의 결단을 환영합니다. 일부 재벌은 이사회와 독립성과 비상임 이사진의 역할을 강화하기 위해 최선을 다했지만, 한국 기업 지배구조 기준의 개선을 위해서 더 많은 노력이 필요합니다.

회장/CEO 분리

회장과 CEO의 직위가 분리되어야 합니다. 상임 회장은 임명 시 독립성을 확보해야 하며, 그렇지 않을 경우 기업은 충분한 설명을 제공해야 합니다. 회장과 CEO의 역할이 통합되어 있거나 비독립적인 회장의 경우에는 비상임 이사진을 성공적으로 설득하여 경영진 및 대주주에 대한 균형추 역할을 하는 강력한 선임 사외이사가 존재하길 기대합니다. 선임 사외이사는 지배구조에 대한 우려 사항이 대두될 경우 주주들과 직접 만날 수 있어야 합니다.

독립성과 재임 기간

모든 이사회에 대해, 지명된 선임 사외이사를 비롯하여 사외이사들이 강력한 주축을 이루어 이해관계자들의 이익을 보호하고 객관적인 판단을 내리며, 필요에 따라 변화의 촉매 역할을 해내기를 기대합니다. 이들은 이사회 의사 결정을 이끌고 이사 모집 및 임명 과정에서 중요한 역할을 담당해야 합니다. 이들은 이사회 전후 시기를 포함하여 독립적으로 대면할 권리가 있어야 하며, 실제로 그렇게 해야 합니다. 정보 및 자원의 제한 없이 필요 시 경영진에게 항상 접근할 수 있어야 합니다.

충분한 수준으로 양질의 독립성을 보장하는 것은 이사회에 상임 또는 비독립적 의장, 높은 비중의 주주 대리인(소수주주의 이익이 보호받는다면 유용하며 합리적일 수 있다고 판단), 또는 높은 비중의 경영진이 포함된, 창립자가 이끄는 기업에 특히 중요합니다.

한국 대기업³의 이사회는 과반을 사외이사로 구성하도록 법으로 정해져 있습니다. 대기업 이외에는 분산소유 구조의 기업에서 이사회 절반 이상이 사외이사로 구성되거나, 지배주주가 존재하는 기업에서 1/3 이상이 사외이사일 것으로 기대합니다. 지배주주가 존재하는 기업의 경우 1/3의 독립성을 최소 기준으로 판단하지만, 적어도 이사회 절반 이상을 사외이사로 구성하도록 장려합니다. 다만, 정말 중요한 것은 독립성의 양이 아닌

³ 자산총액 2조 원 이상 기업

질입니다.

당사는 사외이사들이 전문적이며 객관적인 판단을 내리길 기대하며, 따라서 이사회가 사외이사 후보자를 고려할 때 엄격한 의미의 독립성을 발휘하길 기대합니다. 예를 들어, 1) 그룹사, 2) 주요주주 또는 순환출자 파트너, 3) 주요 채권자를 비롯한 사업 파트너를 위해 일하고 있거나 최근에 일한 경우, 또는 해당 기업과 중요한 거래를 진행한 경우 독립적이라고 판단하지 않습니다. 또한, 재임기간이 길어지면 독립성이 훼손된다고 판단하여, 이사 재임기간이 9 년을 초과할 경우 독립적이지 않다고 판단합니다. 기업은 어떤 이사가 독립적이라고 간주되며 이를 결정하는 기준은 무엇인지에 대해 공시에서 명확하게 밝혀야 합니다.

당사는 정기적인 이사회 재편을 통해 다양한 임기를 가진 이사진이 구성되기를 기대합니다. 또한, 전반적인 이사진의 구성을 고려하며, 장기 재임 이사가 고유의 가치를 제공할 수 있음을 이해하고 있습니다. 하지만 너무 많은 이사진이 같은 임기를 가질 경우, 집단 순응 사고와 현실 안주의 리스크를 증가시킬 수 있습니다.

위원회

더 큰 규모의 이사회(일반적으로 8 명 이상의 이사로 구성)에는 감사, 리스크, 임원 보수, 이사 지명을 담당하는 위원회들이 확립되어 있기를 기대합니다. 일부 기업의 경우, 환경 리스크에 노출된 기업의 지속가능성 위원회처럼, 기타 중요한 문제를 다루는 추가 위원회가 필요할 수 있습니다. 이사회 규모가 작아 전체 이사회에서 이러한 문제를 다루기로 한 경우, 해당 문제에 충분한 시간과 주의를 기울이고 있음을 입증하는 내용을 명확히 보고해야 합니다.

상법에서는 자산 규모가 2 조 원을 초과하는 기업에 대해 감사 및 지명 위원회 과반의 독립성을 확보하도록 규정하고 있습니다. 당사는 기업 규모와 무관하게 감사위원회가 온전히 사외이사만으로 구성되기를 기대합니다. 지명위원회 구성원에 상임 이사는 포함되지 않기를 기대합니다. 당사는 지명위원회가 완전한 독립성(위 섹션에서 정의한 독립성에 부합하도록)을 확보하도록 권장하지만, 최소한 과반의 독립성을 확보하기를 기대합니다. 아울러 각 위원회의 기능을 명확히 하기 위해, 기업들이 이사회 및 각 위원회의 위임 사항을 공표하도록 촉구합니다.

이사의 참여와 책무

당사는 이사회의 이사들이 회사에 대해 잘 파악하고 그 상태를 유지하며 경영진이 제시한 정보를 완전히 파악하고 이의를 제기할 수준에 도달하는 등, 직무 수행에 충분한 시간을 투입할 수 있기를 기대합니다. 포괄적 지침으로서, 상장기업에서 5 개 이상의 이사직을

겸임하는 이사는 지지하지 않습니다. 같은 맥락에서 비상임 의장직은 대략 2 개의 이사직으로 간주하며, 복합 기업에서 기타 위원회 의장직(특히 감사 및 리스크 위원회)은 일반적인 사외이사직보다 부담이 클 것이라고 간주할 수 있습니다.

이사가 과다한 직무를 맡고 있는지 여부는 단순히 그들이 맡은 다른 역할의 수만이 아니라 회사의 규모 및 복잡성과 추가적인 책임(위원회 위원장 포함) 등, 여러 요인에 달려 있습니다. 당사는 은행업(사업모델 및 규제의 복잡성으로 인해)과 같은 특정 업계와 대규모 및/또는 복합 운영 방식을 취하는 기업은 현장 방문이 필요한 만큼, 업무에 더 많은 시간이 소요된다고 판단합니다. 이는 상업 및 비영리 기관의 이사직에도 적용됩니다. 이러한 조직들이 재벌의 일부라면 예외가 될 수도 있겠지만, 당사는 자회사에서 복수의 이사직을 맡아서 발생하는 이해 상충, 경합하는 목표들의 존재를 기업들이 설명할 수 있고 이러한 다수의 역할에 대한 이사의 급여를 명확히 밝힐 수 있기를 기대합니다.

당사는 기업들이 경영진으로 하여금 자사 외부에서 비상임직(일반적으로 1 개 이하)을 맡아 한층 더 발전하고, 현재의 경험을 이사회에서 활용하며, 미래 이사진과의 파이프라인을 구축하도록 독려하길 바랍니다.

승계 계획

이사회와 고위 경영진의 효과적인 승계 계획은 기업의 장기적인 수익 창출 역량을 유지하기 위해 필수적인 요소입니다. 이는 다가올 은퇴와 같이 예측 가능한 변화에 대비한 대책뿐만 아니라 핵심 인사의 갑작스런 부재를 대비한 예비책도 포함해야 합니다. 현재/미래에 이사회 및 고위 경영진에게 요구되는 스킬, 경험, 기타 자질의 다양성을 고려해야 하며, 여기에는 가장 엄격한 수준의 윤리적 무결성 입증도 포함됩니다. 또한, 견고한 승계 계획이 갖춰진 경우, 일반적인 고위직 고용시장이나 경쟁사에 비해 현재 경영진에게 과도한 임금을 지급하는 수많은 이사회들의 경향을 제지하는 데 도움이 될 수 있습니다.

이사회들의 감독 하에 고위 관리직은 고위 관리자 및 상임이사가 될 책임자를 조직 내부에서 공급할 수 있는 파이프라인을 구축해야 합니다.

다양성, 형평성, 포용성

기업 경영진의 다양성과 재무적 성과 간의 상관관계를 뒷받침하는 증거가 점점 늘어나고 있습니다⁴. 다양성, 형평성, 포용성 성과의 개선을 통해, 의사결정을 강화하고 인재를 유치하며 직원 만족도를 높이고 통찰력과 혁신을 자극하여 지속적인 가치를 창출할 수

⁴ 예를 들어, 30% 클럽(The 30% Club)은 성별 다양성의 이점을 조사하는 연구 목록을 작성하였습니다.
<https://30percentclub.org/initiatives/investor-group>

있다고 확신합니다⁵.

당사는 대부분의 기업이 직책 및 직급 전반에 걸쳐 모든 그룹을 포함하는 방향으로 다양성을 개선해야 한다고 판단하여, 2022 년에도 당사의 투표 방침과 다양성 기준을 지속적으로 강화할 것입니다. 이사회는 스킬, 경험, 네트워크, 심리적 자질, 특성(인종, 민족, 성별, 성적 지향, 연령, 장애 여부, 국적, 사회경제적 배경을 포함하되 이에 국한되지 않음)의 다양성을 고려하여 수준 높은 논의와 의사결정을 지원하기 위해, 가장 광범위한 차원에서 구성의 다양성을 모색해야 합니다. 이사회는 통상적인 네트워크 외부에서 구성원을 확보할 방법과 그들의 의사결정에 유용할 수 있는 특성이나 관점의 폭을 신중하게 고려해야 합니다. 이사회가 다양성에 대한 주요 차원(이사회 및 고위 경영진의 인종적, 민족적, 성별 구성을 포함)에서 부진한 모습을 보이는 경우, 당사는 관련 내용을 담당하는 이사의 재선임에 반대하도록 권고할 것입니다.

당사는 이사회가 자체적인 다양성뿐만 아니라 기업 전체의 다양성과 이해관계자에게 미치는 영향을 개선하고, 복합적 난제 진행 상황의 유의미한 평가를 공개하기를 기대합니다. 2022 년에는 기업 인력 전반의 포용적 문화와 다양성을 더 효과적으로 감독하고, 공급업체, 고객, 지역사회를 비롯하여 기업의 장기적 건전성이 달린 에코시스템에 미치는 영향을 더 효과적으로 감독하도록 이사회에 책임성을 요구할 것입니다. 이사 투표 권고안을 작성할 때, 당사는 다양한 고려 사항을 반영할 것입니다. 임직원 관련 고려 사항으로는 1) 임명된 임원, 고위 경영진, 인재 파이프라인의 다양성, 2) 근본 문제의 엄격한 분석(직원 설문조사 데이터를 반영)에 기반한 심도 있는 다양성, 형평성, 포용성 전략과 목표 및 실행 계획의 존재 여부, 3) 경영진의 포용성 성과와 직원 생애주기 전반에 걸쳐 모든 측면의 다양성 문제를 평가하는 이사회가 주도하는 프로세스가 포함될 수 있지만, 이에 국한되지는 않습니다.

한국은 주요 시장들 중에서 이사진의 성별 다양성이 가장 부족한 국가 중 하나입니다. 2020 년 8 월 5 일에 발효된 자본시장과 금융투자업에 관한 법률(FSCMA)의 상법 시행령 개정안은 자산총액이 2 조 원 이상인 주권상장법인의 경우 이사회의 이사 전원을 특정 성별로만 구성하지는 않도록 명시하고 있습니다(FSCMA 제 165-20 조, 유예기간 2 년). 당사는 자산총액 2 조 원 이상 기업의 이사회에 여성 이사가 1 명 이상 포함되기를 기대합니다. 또한, 훌륭한 자질을 갖춘 여성 리더를 사내에서 육성하는 등 후보자군을 확대하려는 입증 가능한 노력에 대한 명확한 계획을 발표하기를 기대합니다. 국제적인 규모의 성장을 추구하거나 외국 시장에 의존하는 기업들에 대해 당사는 이사회가 사업의 지역별 특성까지 반영하여 구성되기를 바랍니다.

⁵ 예: [직장 내 다양성을 통한 성장 실현\(Delivering growth through diversity in the workplace\)](#) | 맥킨지(McKinsey)

임원 보수

당사는 많은 국가의 임원 보수 구조 및 관행이 장기 투자자의 이익이나 기업의 핵심 장기 목표에 충분히 부합하지 않으며, 부적절한 관행이 급여가 더 낮은 다른 나라로까지 확산될 위험이 있다는 점을 점점 더 우려하고 있습니다.

가장 우려되는 내용 중 일부는 '성과주의 보상' 모델의 한계와 연관이 있는데, 이 모델은 미국이나 영국과 같은 국가에서 일반적이며 다른 국가에서도 점점 확산되고 있습니다. 해당 모델은 좋은 의도에서 도입되었을 수 있지만, 다음과 같이 의도하지 않은 결과를 초래할 위험이 있습니다.

- 임원 고용시장의 중앙값을 넘어서는 파격적 보수 증가, 임원진과 일반 직원 간의 임금 격차 확대
- 단기주의 또는 금융공학 편중. 특히 스톡옵션에 초점을 맞추거나 급여 중 큰 비중이 총주주수익률 또는 주당순이익(EPS) 등에 따라 결정되는 방식의 경우, 임원진은 전략적 장기 가치를 창출하는 요인보다는 단기적 주가 상승 조치에 주력할 수 있습니다. 급여 중 많은 부분을 인센티브로 구성할 경우, 임원들이 단기 목표 달성에 지나치게 집중하게 될 리스크가 있으며, 이때 주주 및 기타 이해관계자에게 양질의 지속 가능한 장기 수익률을 제공하려는 목적은 충분히 고려되지 않을 가능성이 있습니다.
- 중복되는 복합적 인센티브 방식을 적용할 경우, 장기 가치의 관점에서 성과에 대한 유의미한 평가가 어려워질 수 있습니다.
- 주식 기반 인센티브 제도에서 비롯될 수 있는 임원들의 과도한 우발적 이익. 이 현상은 코로나 팬데믹 이후 정부 개입에 따른 시장 상승이 이어진 결과, 많은 기업에서 확인되었습니다.

당사는 장기적 성공과 조직 내 바람직한 문화에 부합하는 방식으로 고정 급여와 장기 보호예수 주식을 조합하여, 임원진의 주식 장기 보유에 중점을 두고 급여 체계를 더 간소화해야 한다는 논지를 계속 유지합니다.

임원 보수에 대한 당사의 견해는 *보수 원칙: 기대의 명확화*에서 소개합니다⁶.

해당 원칙들은 다음과 같이 요약할 수 있습니다.

⁶ <https://www.hermes-investment.com/wp-content/uploads/2018/10/remuneration-principles-clarifying-expectations.pdf>. 이 문서에 기재된 원칙은 기본적으로 전 세계에 적용할 수 있지만, 구조 관련 특정 내용은 영국 등 특정 시장에 더 적합합니다.

1. 단순성: 급여는 고정 급여(현금과 장기보유 주식의 조합)에 단일 인센티브 구조(연간 보너스)를 더한 것처럼 단순해야 합니다.
2. 이해관계 일치: 급여는 장기 전략 및 바람직한 기업문화에 부합하며, 광범위한 사회적, 환경적 결과를 비롯한 장기적 가치 창출과 연관되어야 합니다. 인센티브 급여에 수치와 목표를 활용하는 경우, 총 주주수익률, 주가 상승 또는 주당 순이익에 관심을 집중하기보다 전략적 목적을 반영해야 합니다.
3. 주식 보유: 경영진은 상당량의 주식 보유를 통해 기업 성공의 장기적 이해관계자가 되어야 합니다. 상당량의 주식 보유 요건은 퇴임 후에도 최소 2 년간 유지되어야 합니다.
4. 책임성: 최종 급여는 장기 투자자에게 돌아가는 이득을 반영해야 하며, 기업 성과나 평판의 하락도 고려해야 합니다. 계획한 결과가 목표에 미달할 경우, 이사회가 개입하여 재량을 발휘해야 합니다. 급여 정책에 따른 잠재적 최종 급여는 엄격한 시나리오 테스트를 진행하고 총 급여액 상한을 명시하여, 의도치 않은 결과가 나타날 리스크를 줄여야 합니다.
5. 스튜어드십: 최종 급여는 직원과 일반 대중을 포함한 모든 이해관계자에게 공개되어야 합니다. 이사회는 급여에 대한 기회와 결과가 적절한지 판단하는 과정에서 전체 직원의 급여 관행과 비율을 고려해야 합니다. 이후, 임원진의 최종 급여에 대한 내용과 최종 급여가 장기적 가치, 기업의 전략 및 목적에 부합한 상황을 직원들에게 매년 안내해야 합니다. 기업과 투자자는 전략, 장기 성과, 경영진 급여와의 연관성에 대해 정기적으로 논의해야 합니다.

당사의 원칙에 부합하지 않는 것으로 보이는 모든 급여 모델을 무조건 반대하는 것은 아니지만, 각 시장 상황에 맞는 투표 권고안을 제시하기 위해 다양한 기준값과 요건을 설정합니다. 이러한 기준값 및 요건에 대해 기업과의 대화를 통하여 시장 관행을 개선하고 기업 관행이 당사의 원칙에 더 적절히 부합하도록 장려합니다.

한국 기업에게는 임원진 보수 체계의 상세 내용을 공개하도록 장려하며, 여기에는 성과 연계 정보, 보수 체계에 기반한 지급 이력, 경영진 및 이사회 구성원의 개별 보수 내역이 포함됩니다.

주주 권리의 보호

당사는 기관투자자를 대리하여 각종 주주 권리를 철저히 보호합니다. 구체적으로는 양질의 기업 보고 및 중요 정보를 적시에 제공받을 권리, 매년 이사 선임 등의 안건에 대해 주주총회에서 투표할 권리, 이사회 또는 기타 주주 결의안을 제안할 권리 등이 포함됩니다.

당사는 1 주당 의결권 1 표가 부여되는 단일 클래스 구조를 지지하며, 이를 벗어나는 모든 내용에 반대합니다.

혼합형 또는 온라인 주주총회

정기/비정기 주주총회는 기업 지배구조의 필수적인 요소입니다. 이는 기업의 최고 의사결정 절차일 뿐만 아니라, 주주가 기업 성과를 직접 듣고 이사진에게 중요한 주제에 대한 의문을 제기할 수 있으며, 높은 수준의 투명성과 책임성을 뒷받침합니다.

당사는 대면 연례 주주총회를 통해 주주와 이사회 간의 대화가 더욱 증진된다고 믿습니다. 그 형식은 국가별로 다양하지만, 적절히 진행될 경우 주주들이 이사회 전체에 주장을 제기할 기회, 이사회 언급 사항에 바로 질문할 수 있는 기회, 다른 참가자의 질문을 바탕으로 첨언할 수 있는 기회 등이 제공됩니다. 이러한 자리에서는 이사진들이 어려운 질문이나 주제를 회피하기 어렵고, 공개적인 장에서 답변하는 만큼 이에 대한 책임도 뒤따릅니다.

하지만 코로나 19 팬데믹으로 인해 많은 기업이 대면 주주총회를 개최할 수 없었으며, 주주 접근성 및 참여를 강화하기 위해(예를 들어, 넓은 지역에 분산된 국가, 글로벌 주주 명부를 가진 기업을 위해) 대안적 개최 형식이 필요하다는 합리적인 주장도 이미 등장했다는 사실을 당사는 인식하고 있습니다.

이러한 관점에서, 대면/비대면 형식 모두에서 전체 주주의 권리가 보호 또는 강화될 수 있다면, 당사는 주주가 온라인/오프라인 참석을 선택할 수 있는 혼합형 총회 개최를 지지합니다. 온라인 참석을 통해 직접 참여의 책임을 다하면서 참여 기회가 확대될 수 있습니다.

당사는 코로나 19 팬데믹 또는 기타 예외적인 상황으로 인한 사회적 거리두기가 적용되어 임시로 진행되는 것 외에는 일반적으로 '100% 온라인' 주주총회를 지지하지 않습니다. 만약 100% 온라인으로 진행해야 한다면, 대면 주주총회와 마찬가지로 모든 주주가 충분히 질문할 수 있으며, 이사회가 질문에 실시간으로 답변하는 등 모든 주주 권리가 보호되어야 할 것입니다. 모임 제한이 있었다면 제한이 완화되는 대로 직접 참여 또는 혼합형 총회로 복귀하기 위해 확실한 노력을 보여주기를 바랍니다.

더 자세한 내용은 [연례 주주총회 우수관행 원칙](#)에서 확인하실 수 있습니다.

100% 온라인 주주총회를 예외적 상황에서만 활용하고, 참석한 주주의 권리와 접근성이 대면 주주총회와 동등 수준으로 보호된다고 확신할 수 없는 한, 당사는 일반적으로 이러한

⁷ <https://www.hermes-investment.com/ukw/wp-content/uploads/2021/03/eos-principles-of-annual-meeting-good-practice-february-2021.pdf>

방식의 주총 개최 요청에 반대할 것입니다. 소규모 기업의 경우, 100% 온라인 주주총회가 예외적 상황에서만 적용되어야 한다는 기준을 다소 완화할 수도 있습니다.

효율적인 자본 관리

기업은 자본을 신중하게 관리해야 합니다. 철저한 재무 및 전략 원칙을 실행하여 장기적 기업 가치를 극대화하려는 목표를 추구해야 합니다. 최적의 자본 구조는 기업마다 다르며 각 이사회가 결정할 문제입니다. 하지만 당사는 일부 한국기업이 상당한 기간 동안 상당한 양의 현금 잔고를 보유하면서, 이러한 주주 자본의 사용에 대한 탄탄한 전략적 계획이나 충분한 설명은 제공하지 않는다는 점을 주목하고 있습니다. 따라서 당사는 기업들이 현금 잔고 축적의 정당성을 설명하기를 기대합니다.

인수합병, 자사주 매입, 주식 소각 프로그램과 배당 정책이 더욱 투명하기를 바랍니다. 경영진은 회사의 자본 정책을 설명할 수 있어야 하며, 자본을 효율적으로 활용하여 경제적 가치를 창출하고 지속 가능한 성장을 달성하기 위한 전략을 제시해야 합니다.

자사주 매입과 관련하여, 당사는 자사주 매입 및 매각 역량이 기업에 주주자본 관리, 특히 잠재적 인수합병 기회의 관리와 관련하여 더 많은 융통성을 안겨준다는 점을 알고 있습니다. 하지만 기업이 자사주 매각을 결정하는 경우, 이해상충 리스크 및 주주 이익에 반하는 주식 희석에 대해서도 인지하고 있습니다. 이는 지배주주가 있는 기업의 경우에 특히 더 그렇습니다. 따라서 당사는 기업이 자사주 매입 후 늦어도 2 년 이내에 자사주 소각을 실시할 것을 권장합니다.

영문 공시

외국인 투자자의 한국시장 참여가 증가하는 가운데, 한국거래소(KRX)가 중요한 기업 및 재무 정보를 한국어 외에 영어로도 공시하도록 장려하여 모든 투자자의 동등한 정보 접근성을 강화한 결정에 환영합니다. 당사는 기업이 이러한 요건을 준수하고 중요한 정보에 대해 한국어 공시와 동시에 영문 공시를 공개하기를 바랍니다. 또한 KRX 규정을 준수할 의무가 없는 기업이라도 영문 공시 권고에 따라 모든 투자자들에게 동등한 경쟁 환경이 조성되기를 바랍니다.

연례주주총회 및 참고자료

상장기업은 연차보고서를 회계연도 말일로부터 90 일 이내에(대부분 경우 3 월 31 일에 해당) 금융감독위원회와 한국거래소에 제출할 것을 요구받습니다. 연차보고서에는 연례주주총회(AGM)에서 주주가 승인한 감사 재무제표가 포함되어야 합니다.

연례주주총회는 보통 3 월 말 전에 열리기 때문에 짧은 기간 내에 수많은 주주총회가 집중적으로 열리게 됩니다. 당사는 기업들이 연례주주총회 전에 충분한 여유를 두고 감사

재무제표와 기타 참고서류를 시의적절하게 공개하기를 원합니다. 2019 년 4 월 법무부는 연례주주총회 관련 기업 관행을 개선하기 위한 몇몇 조치를 제안하였습니다. 이 조치에는 주주총회 소집통지 앞당기기, 주주총회 소집통지 시 사업 및 감사 보고서 포함, 주주총회 집중개최 완화 등이 포함됩니다⁸.

사회적, 윤리적, 환경적 책임

사회적, 환경적, 윤리적 문제에 대해 책임 의식을 갖고 장기적 관점에서 접근하는 것은 지속 가능한 장기적 수익의 창출 및 유지에 매우 중요하며, 기업의 가치, 목적, 전략, 문화에 반영되어야 합니다. 기업은 기업과 주요 이해관계자를 위해, 가장 중요한 사회적, 환경적 문제를 포착하고 공개해야 합니다. 또한, 핵심 사업 전략과 가치 제안을 통해 관련 리스크와 기회에 대응해야 합니다. 당사는 이사회와 경영진이 중대한 지속가능성 문제를 감독하고, 관련 리스크와 기회를 효과적으로 관리하는 책임을 주주 앞에서 지기를 바랍니다.

또한, 유엔 지속가능개발목표(SDG)를 지지하며, 달성 기한인 2030 년이 다가오는 가운데 민간 부문이 중요한 역할을 담당해야 한다고 믿습니다. 기업은 각 SDG 와의 연관성을 평가하여 기업이 직접적으로 공헌할 수 있는 항목을 식별하고 가장 중요한 SDG 를 기업의 전략에 반영해야 합니다. 당사는 기업이 연관된 SDG 를 강조하는 데 그치지 않고, 목적의식을 갖고 자원 배분 및 목표 설정 등 직접적으로 적극 기여할 항목을 선정하기를 바랍니다. 당사는 기업이 SDG 에 대한 접근방식에 대해 보고하고, SDG 에 어떻게 공헌하는 것이 가장 좋은지에 대해 주주 및 시민 사회와 교류하기를 촉구합니다.

광범위한 환경 및 사회 문제에 대한 당사의 견해와 기대 사항은 EOS 기업과의 대화 계획⁹에서 더 자세히 확인하실 수 있습니다.

아래에서는 2022 년 투표 방침을 좌우할 환경 및 사회의 핵심 주제로 기후변화와 인권 및 노동권을 살펴봅니다.

기후변화

당사 고객 포트폴리오의 가치에 구조적 리스크를 초래하는 기후 붕괴는 기후변화의 사회적, 경제적, 정치적 결과로서 나타납니다.

당사는 지구 온난화를 2° C 미만 수준으로 억제하고 최대 1.5° C 이하 유지를 위해 노력하는 2015 년 파리 기후협정 목표를 강력히 지지합니다. 또한, 기업들이 공개적으로 같은 노선을 취하고, 그들이 지지하거나 소속된 제 3 자 기관(무역협회, 로비 단체 등)이

⁸ 한국 주주총회 시즌 리뷰(South Korea Proxy Season Review), ISS

⁹ EOS 기업관계 계획의 최신 공개 버전은 www.hermes-investment.com/stewardship/eos-library 에서 확인하실 수 있습니다.

목표 달성에 함께하기를 바랍니다.

이에, 기업들에 다음을 촉구합니다.

- 기후변화 및 에너지 전환이 가져오는 리스크와 기회에 대해 강력한 지배구조를 구축해야 합니다. 이사회는 기후변화가 연간 1 회 이상 이사회 안건에 포함되도록 해야 합니다. 이사회 및 고위 경영진은 기후변화가 가져오는 전략적 리스크와 기회에 대해 외부 전문가로부터 자문을 구하고, 필요한 경우 기업의 접근방식에 이의를 제기해야 합니다. 기후 관련 리스크와 기회에 크게 노출되어 있는 기업들에 대해서는 에너지 전환을 이사회 위원회 규정 및 정관 등 지배구조 문서에 명시하기를 바랍니다.
- 파리협정 목표에 맞춰, 늦어도 2050 년까지 탄소배출 넷 제로 달성을 약속하고 과학적 근거를 바탕으로 온실가스 감축에 대한 단기/중기 목표를 설정해야 합니다. 여기에는 기업의 가치사슬이나 제품 사용과 관련된 중대한 Scope 3 배출량이 포함되어야 하며, 포함되지 않을 경우에는 그 이유에 대한 설명이 포함되어야 합니다.
- 기후 문제를 기업의 미래 전략에 반영해야 합니다. 기업들은 에너지 전환이 사업에 미치는 영향과 파리협정 목표 준수의 전략적 시사점을 검토하여, 잠재적 리스크를 최소화하고 기후변화가 가져오는 기회를 활용해야 합니다.
- 기후 관련 재무정보 공개 협의체(TCFD)가 기후 관련 리스크 및 기회의 관리/보고를 위해 확립한 프레임워크를 도입해야 합니다. 특히 심각한 리스크가 우려되는 경우(예: 에너지 집약적 섹터), 다양한 수준의 온난화 상황에서 기후변화가 기업에 미치는 잠재적 재무 영향 및 기타 영향을 판단하기 위한 시나리오 분석도 필요합니다. 기업은 기후변화 및 에너지 전환과 관련된 재무 리스크가 보고서와 장부에 적절하게 반영되도록 해야 합니다. 아래 감사 섹션에서 요약한 바와 같이, 감사위원회는 이러한 리스크가 적절히 반영되도록 책임을 다하고, 외부 감사를 고용하여 해당 문제에 대한 의견을 제시하도록 해야 합니다.
- 이사회 감독 기능 및 견고한 지배구조 프로세스를 갖춰, 소속 조직과 기업 사이에 의견 불일치가 발생하는 경우를 포착하도록 해야 합니다. 문제를 확인한 경우, 이러한 제 3 자에 영향을 미칠 수 있는 모든 가능한 방안을 활용하여 파리협정의 목표에 부합하는 효과적인 기후정책 조치가 이뤄지도록 장려해야 합니다. 기업은 IIGCC 의 기후정책 관련 기업 로비활동에 대한 투자자의 기대(Investor Expectations on

Corporate Lobbying on Climate Policy)¹⁰와 관련하여 불일치를 완화/근절하기 위해 취한 조치 및 모든 진척 사항을 설명하여 지배구조 절차를 투명하게 공개해야 합니다. 진척 없이 기대와 어긋나는 불일치가 계속 존재하는 경우, 이사회는 궁극적으로 회원 자격 중단을 각오해야 합니다. 기업은 또한 기업의 영향권 내에서 기후변화 리스크를 완화하기 위한 긍정적 행동을 지지하고 옹호하는 데 앞장서야 합니다.

당사는 다양한 국가 및 сек터에서 기후변화 관련 기업과의 대화를 활발히 하고, 주주총회 투표 권고안을 고객에게 제시하여 이를 한층 더 강화합니다.

기업의 행위가 파리협정 목표를 크게 벗어나고/벗어나거나 기업이 기후변화에 따른 리스크 및 기회에 충분히 대응하지 않고 있다고 당사가 판단한 경우, 이사회 의장 또는 책임 있는 이사들이 책임을 다하도록 2022 년에도 지속적으로 의결 내용을 권고하겠습니다. 당사는 지구 온난화를 안전한 수준으로 통제하려는 목표와 절대 양립할 수 없는 활동(삼림 벌채, 석탄 화력발전의 확대 등)에 관여하는 기업에 특히 주의를 기울입니다. 당사는 TPI(Transition Pathway Initiative)¹¹, 기후행동 100+(Climate Action 100+) 벤치마크¹², 포레스트 500(Forest 500)¹³ 등을 비롯한 다양한 프레임워크와 벤치마크를 적용하여 기업을 평가합니다.

상기 기준 외에도, 기업의 기후변화 대응에 대한 다른 우려를 투표 권고안에 반영할 수 있습니다. 예를 들어, 기업이 투자자의 우려에 반응하지 않았거나, 기후변화의 현실 및 긴급성과 관련하여 특정 이사들의 견해가 우려스러운 경우가 해당될 수 있습니다.

당사는 기후변화 관련 주주 결의안을 사안별로 검토 및 지원할 것이며, 내용이 정당하다고 판단한 경우 결의안을 제출 또는 공동제출할 수 있습니다.

원칙적으로, 기후변화 전환 계획(소위 '전환 찬성 투표(Vote on Transition)' 또는 '기후 관련 제언(Say on Climate)')에 대한 주주 의결권 행사를 지지합니다. 당사는 파리협정 목표에 부합하는 기후변화 전환 계획과 이를 달성하기 위해 명확하며 신뢰할 수 있는 전략을 갖춘 과학에 근거한 온실가스 감축 목표(단기, 중기, 장기) 등의 지표 활용을 지지할 것입니다.

인권과 노동권

당사는 기업이 인권 전략을 관리하는 방식이 사회적 운영 자격(license to operate), 사람들의 삶에 미치는 영향, 그리고 궁극적으로 장기적인 총체적 가치를 창출 및 유지하는

¹⁰ <https://www.iigcc.org/resource/investor-expectations-on-corporate-lobbying/>

¹¹ <http://www.lse.ac.uk/GranthamInstitute/tpi/the-toolkit/>

¹² <https://www.climateaction100.org/progress/net-zero-company-benchmark/>

¹³ <https://forest500.org/>

역량에 매우 중요하다고 확신합니다. 당사는 기업들의 유엔 기업 및 인권 이행지침(UNGP) 준수를 기대하며 지지합니다. UNGP 프레임워크는 기업의 인권 존중 의무를 간략히 정리하고 있습니다. 기업들은 운영 및 가치사슬 내 인권 존중 방침을 공개하고 그 약속에 따라 행동할 책임이 있습니다. 여기에는 1) 인권에 대한 잠재적 영향과 실제 영향을 파악하기 위한 인권 조사 수행, 2) 이러한 영향을 예방, 완화, 대처할 계획, 3) 기업이 부정적 영향을 초래하거나 유도한 경우 해결책의 제공 또는 협력 등이 포함됩니다.

기업은 이사회가 수행할 감독과 임원이 맡을 책임을 명시하는 인권 관련 지배구조를 갖춰야 합니다. UNGP 에 따른 의무뿐만 아니라 자국 법률 요건 및 국제적 프레임워크에서 정한 의무 사항에 대해서도 보고해야 합니다.

인권이라는 개념은 단순히 인간의 존엄성에 대한 보편적 권리입니다. 하지만 당사는 인권 관련 전략 및 영향에는 복잡하며 민감한 측면이 포함될 수 있다는 점을 인식하고, 해당 문제에 대한 기업과의 대화를 모색합니다. 다음 각호에 해당하는 경우, 이사 재선임, 경영진 해임, 보고 사항 승인 등 관련 안전에 대한 반대표 행사를 권고할 수 있습니다.

- 기업이 인권 관련 규제(영국의 현대판 노예법 등)에 대한 책임이나 UNGP 에 명시된 책임을 명백히 위반한 경우, 그리고/또는
- 기업이 인권에 대하여 심각하며 유해한 영향이나 논란을 야기하거나 유도했으며, 적절한 해결책을 제공하지 못했다는 충분한 증거가 있는 경우

투명성, 세금, 감사

당사는 이사회적 전략적 사고, 운영에 대한 지향점, 기업에 대한 적절한 감독 기능 수행이 보고 내용의 질을 좌우한다는 입장입니다. 이사회는 당면 과제를 받아들이고, 성취와 시장 상황 및 경쟁 관련 전망을 인식하면서, 기업의 성과와 해당 연도 동안의 기업에 대한 스튜어드십 활동에 대해 반드시 공개적으로 투명하게 보고해야 합니다 이사회가 포착한 기업의 주요 리스크와 이에 대한 기업의 관리 및 완화 방식을 투자자가 잘 이해할 수 있도록 기업 보고를 진행하는 것 또한 필수적입니다. 여기에는 환경, 사회, 지배구조 리스크뿐 아니라 재무 및 전략적 리스크도 포함됩니다.

세금

기업들은 자사 및 이해관계자가 이용하는 공공서비스 자원 조달에서 과세의 중요성을 인식하고, 그 마땅한 몫으로서 세금을 납부해야 합니다. 코로나 19 팬데믹 상황에서 모든 기업은 정부의 경기부양 조치로부터 직간접적 이익을 얻은 만큼, 그에 상응하는 세금 납부가 특히 중요합니다.

세법의 취지에 기반하고 경제적 가치 창출 수준에 비례하여 세금을 성실히 납부하는 것은 기업의 사회적 운영 자격에서 중요한 한 축을 이룹니다. 공격적으로 세금 부담액을 최소화하려는 기업은 평판 및 재무 리스크 악화에 직면할 것으로 판단합니다.

당사는 기업에 다음 행위를 기대합니다.

- 사업을 운영하는 모든 국가에서 세법과 규정의 의도를 존중하는 것.
- 경제적 가치 창출에 걸맞은 세금을 납부하는 것.
- 기업의 중요한 특이 사항을 포함하여 세금 리스크, 통제, 감독에 대한 접근방식을 서술하는 글로벌 세무 정책을 공개하는 것. 여기에는 저세율 조세 관할권에서 기업의 구조화 정책, 그룹 내 거래, 당국이 제공한 세금 혜택의 활용 등이 포함되어야 합니다.
- 세무 정책과 관행이, 기업이 위치한 모든 관할권에서 운영에 대한 사회적 운영 자격을 손상시키지 않도록 해야 합니다.
- 각 국가에서 납부하거나 징수된 세금을 모두 공개하는 것. 각 국가에 대한 보고에는 현지 법인의 목적과 매출, 세전 이익 및 직원 수와 같은 기업 비교자료도 함께 포함되어야 합니다. 세금에 대한 GRI 보고 기준을 적용하도록 권장합니다.
- 이사회 및 산하 위원회에서 세무 정책, 리스크, 통제에 대해 충분한 감독권을 갖는 것.
- 법인세 또는 직원, 계약업자, 고객의 세액 경감을 위해 공격적인 조세 회피 전략을 활용하거나 홍보하지 않을 것.

감사

상장기업의 주주는 해당 기업이 시장에 보고하는 감사 정보의 질과 확실성에 의존하여 투자 결정을 내리고 기업 경영진과 이사회에 책임을 추궁합니다. 양질의 효과적인 감사는 시장의 신뢰를 얻고 기업의 보고에 담긴 정보에 확신을 갖도록 하는 데 필수적인 것입니다.

감사는 재무제표가 기업의 재무결과, 현금흐름, 재무 건전성을 성실하며 공정하게 사실대로 제시한다는 점을 주주들에게 보장해야 합니다. 최근 당사는 질 낮은 감사 후에 기업 도산이 뒤따르는 경우를 빈번히 목격하고 있습니다. 세간의 이목을 끌었던 이러한 사례들이 감사 및 외부감사법인의 수준, 타당성, 전문성, 독립성에 대한 의문을 불러일으키면서 개선 요구가 높아지고 있습니다.

감사위원회

주주, 규제당국 및 기타 이해관계자들은 감사위원회의 역할과 성과, 그리고 임무 수행 방식에 한층 더 주목하게 되었습니다. 감사위원회는 재무 보고 프로세스 감독과 외부감사의 지명 및 감독 외에도, 이사회가 위임하거나 법률 또는 규정에서 명시한 바에 따라 중요 리스크 및 컴플라이언스 감독 책임을 집니다(내부감사 및 내부고발 제도에 대한 감독을 포함). 중요한 감사 외 감독 의무를 감사위원회에 할당하는 경우, 감사위원회의 부담이 과중하다는 신호로 볼 수 있으며, 일부 업무가 경영진에 위임되고 있을 리스크가 존재합니다. 더 나은 조치는 감사와 무관한 기타 중요 문제를 담당하도록 이사회 산하 위원회를 추가 설치하는 것입니다.

감사 순환

독립적인 외부의 보증을 유지하는 것은 바람직한 스튜어드십과 이사회 주의 의무에 있어 핵심 축입니다. 동일한 보증 제공자(감사파트너 또는 감사법인)가 너무 오래 유지되면 독립성과 감사 질이 손상될 위험이 있습니다. 정기적으로 감사법인을 교체해야만 주주 및 기타 이해관계자의 이익을 위해 감사의 독립성과 질을 유지할 수 있습니다. 새로운 감사법인을 기용하여 다양한 접근방식과 함께 새로운 관점, 논점, 의견을 가진 주제별 전문가를 확보함으로써, 감사 순환을 통해 가치를 부가할 수 있다고 판단합니다.

비감사 서비스 및 수수료

외부 감사 감독의 일환으로 감사위원회는 기업이 외부 감사로부터 제공받을 수 있는 비감사 서비스에 대한 정책을 수립하고 시행해야 합니다. 당사는 감사의 진실성에 대한 타협으로 이어질 수 있는 감사의 독립성에 대한 타협이 없었음을 확인하기 위해 이러한 서비스와 관련 수수료에 세심한 주의를 기울이고 있습니다. 비감사 수수료는 일반적으로 감사 수수료보다 훨씬 적은 금액이어야 합니다.

가이드라인을 제시하자면, 어떤 연도에도 비감사 수수료가 감사 수수료의 50%를 초과하지 않아야 합니다. 초과한 경우에는 감사가 이러한 서비스(예를 들어 중간 보고서를 검토하거나 거래에 대한 실사 수행)를 제공해야 했던 이유와 감사의 독립성 및 객관성 보장 방법에 대해 분명한 설명이 있어야 합니다. 이러한 경우에는 위원회가 동일한 상황이 재발하지 않도록 새로운 감사회사를 선정하는 입찰을 실시하거나 비감사 업무를 다른 회사에 재할당하는 조치를 취하기를 당사는 바랍니다.

외부 감사의 정기적인 순환이나 비감사 업무 수수료 지급이 초래하는 이해상충을 줄이는 것만으로는 감사의 질을 보장할 수 없다는 점을 당사는 인식하고 있습니다. 감사법인을 지정할 때 감사위원회 위원장과 구성원이 조직을 파악하고, 경영진과 외부 및 내부 감사팀에게 이의를 제기하며, 모범사례 지침을(당사가 기여한 영국 투자협회의 지침 등)

따르기를 바랍니다¹⁴. 위원회의 위원장과 구성원은 임무를 수행하는 데 충분한 시간을 투입해야 하며, 이는 특히 대규모 복합 기업의 경우 당사가 더 중요하게 생각하는 부분입니다.

회계 관행

회계 기준을 적용할 때 항상 해당 기업의 성과를 반영하는 것은 아니라는 점을 당사는 우려하고 있습니다. 당사는 기업이 분별력 있게 사실대로 공정한 시각을 제공하는 회계 기준을 적용하기를 바랍니다. 해당 기준이 그러한 시각을 제공하지 못하는 경우에는 이를 기업과 그 감사들이 투자자에게 분명히 알리기를 바랍니다.

같은 맥락에서, 기업들이 재무 상태를 실제보다 좋게 포장하는 공격적 회계 관행을 자제하기를 바랍니다. 이는 다음 연도에 일어날 결과를 가장 낙관적으로 보는 시각에 의존하여, 결국 피할 수 있었던 붕괴가 발생하는 시점에 이를 때까지 악화되도록 만듭니다. 당사는 기업이 시의적절한 방법으로 부채를 인식하고, 이익의 질에 상당히 높은 확신이 있을 때만 이익을 인식해야 한다고 생각합니다. 또한 손익계산서 상의 미실현 이익에 대한 내용을 분명히 알리기를 바랍니다.

감사 및 기후변화

당사는 기업들이 중요하거나 중요할 수 있는 기후 문제와 기타 환경, 사회 문제를 재무제표 상에 공개하고, 회계 가정과 기후변화 영향 사이의 연관성을 파리협정에 부합하는 내용에 기반하여 명확히 서술하기를 기대합니다. 중요하고, 주관적이며 복합적인 감사의 판단을 요하는 기후 및 기타 ESG 문제를 감사가 중요한 감사 문제로 인식하여 감사위원회와 논의하기를 기대합니다.

기업의 재무제표가 중요한 기후 리스크를 적절히 반영하지 않고 그 이유에 대한 충분한 설명을 제공하지 않는다면, 당사는 감사위원회 위원장 및 감사의 승인에 반대하는 투표를 권고할 수 있습니다. 기후변화 기회와 관련하여 당사가 기업 지배구조에 기대하는 자세한 내용은 상기 기후변화 섹션을 참조하십시오.

¹⁴ <https://www.ivis.co.uk/media/12498/Audit-tenders-guidelines.pdf>

페더레이티드 헤르메스(Federated Hermes)

페더레이티드 헤르메스는 액티브, 사회책임 투자 분야의 글로벌 리더입니다.

사회책임 투자야말로 장기적으로 부를 창출하기 위한 최고의 방식이라는 당사의 확신을 바탕으로, 당사는 주식, 채권 및 사모 시장, 멀티에셋 및 유동성 관리 전략, 그리고 세계를 선도하는 스튜어드십 등에서 전문 역량을 제공합니다.

사람들이 더욱 잘 투자하고 은퇴하도록 돕고, 고객들이 더 나은 위험조정 수익률을 달성하도록 지원하며, 가능하면 세계적 차원의 긍정적 결과에 기여하는 것이 당사 목표입니다.

예전에 헤르메스가 수행했던 모든 활동은 현재 페더레이티드 헤르메스의 국제 사업에 해당합니다.

당사 브랜드는 변화해왔지만, 그룹 차원의 중요한 신규 전략뿐만 아니라 당사 명성의 바탕이 된 기존의 차별화된 투자 제안과 선구적인 사회책임 투자 및 스튜어드십 서비스를 계속 제공하고 있습니다.

당사의 투자 및 스튜어드십 역량:

- **액티브 주식:** 글로벌 및 지역별
- **채권:** 다양한 지역, 섹터, 수익률곡선 전반
- **유동성:** 40 년의 경험에 기반한 솔루션
- **사모 시장:** 부동산, 인프라, 프라이빗에쿼티 및 대출
- **스튜어드십:** 기업과의 대화, 대리투표, 정책 옹호

EOS 를 선택해야 하는 이유

EOS 는 전 세계 기관 주주들이 수탁책임을 이행하고 상장기업의 행동주의적 주주가 될 수 있도록 지원합니다. EOS 는 주주들이 정보에 입각하여 적극적으로 대화하는 기업일수록 그렇지 않은 기업에 비해 장기적으로 더 우수한 성과를 달성할 가능성이 높다는 신념으로 운영되고 있습니다.

더 자세한 정보는 www.hermes-investment.com 에서 확인하시거나 당사 SNS 로 문의하십시오.



전문투자자만을 대상으로 합니다. 이것은 마케팅 정보입니다. Hermes Equity Ownership Services("EOS")는 규제 대상 활동을 수행하지 않습니다. 이 문서는 참고용일 뿐이며, 특정 투자 목표, 재무 상황 또는 특정 수령인의 특정 요구에 대해서는 고려하지 않습니다. EOS 및 Hermes Stewardship North America Inc.("HSNA")는 투자 조언을 제공하지 않으며, 본 문서의 정보에 의존하여 어떠한 조치를 취하거나 생략해서는 안 됩니다. 명시된 의견은 변경될 수 있습니다. 이 문서에 고객 목록이 포함되어 있을 수 있습니다. 이 목록에 포함되었다고 해서 EOS 또는 HSNA 의 서비스를 보증하는 것으로 해석해서는 안 됩니다. EOS 의 등록 사무소 주소는 Sixth Floor, 150 Cheapside, London EC2V 6ET 입니다. HSNA 주 사무소 주소는 1001 Liberty Avenue, Pittsburgh, PA 15222-3779 입니다. 전화 통화는 교육 및 모니터링을 위해 녹음됩니다. EOS000731 11/20