

2. 2018 Glass Lewis 정책 가이드라인 개정 사항

- 2017년 11월 초, Glass Lewis¹⁸⁾는 2018 미국·캐나다 기업 정책 가이드라인(policy guidelines) 및 이에 따른 주주 이니셔티브 계획에 대한 세부지침(guidelines on shareholder initiatives)을 개정하여 공표함¹⁹⁾
 - 본 개정은 기존 정책을 명확히 하는 한편 이사회 성별 다양성·차등의결권 제도·현장주주총회 대체형 전자주주총회(virtual-only meetings)에 관한 주요한 정책 변화를 담고 있음
 - 주요개정 사항은 다음의 표와 같음 (<표 1> 참조)

<표 1> 2018 Glass Lewis 정책 가이드라인 주요 개정 사항

정책	개정 내용
Say-on-Pay 및 이사 선임에 대한 이사회 대응성	<ul style="list-style-type: none"> - 이사회가 적절한 반응을 보여야 할 주요 안건으로 판단하는 주주반대율 기준을 기존 25%에서 20%로 하향 조정함 - Glass Lewis는 Say-on-Pay와 같은 특정 안건에 대한 유의미한 주주 반대율에 대해 ISS보다 엄격한 기준을 적용해 왔는데, 본 기준 조정에 따라 기업 입장에서는 주주반대율에 대한 대응성 관련 추가적인 검토를 피하기 위해 필수적으로 충족해야 할 사항들이 증가하게 됨
이사회 성별 다양성	<ul style="list-style-type: none"> - 이사회 성별 다양성에 대한 내용을 추가하였으나, 해당 내용은 2019년도 의결권 자문부터 반영될 예정임 - 이사회에 여성 이사가 없는 경우 임원후보추천위원회의 위원장 및 위원 선출 안건에 대해 반대권고 함 - 이사회 내 여성이사가 없거나 이사회 다양성 부족과 관련한 계획을 밝히지 않는 경우 합리적인 설명이 불충분할 시 반대권고 할 예정임 - 단, 본 내용은 Russell 3000 Index에 포함되지 않는 소규모 기업들에 대해서는 적용하지 않을 수 있음
차등의결권 제도	<ul style="list-style-type: none"> - 기업지배구조 평가 시 IPO나 기업분할이 일어난 해부터 차등의결권 제도 도입유무를 고려하기로 함에 따라 차등의결권을 활용하여 IPO나 기업분할을 하는 기업들이 직접적인 영향을 받게 될 것으로 보임 - 차등의결권 제도를 없애는 자본재편 안건에 대해서는 찬성권고하며, 새로운 종류주식을 도입하는 안건에 대해서는 반대권고 할 예정임 - 2018년에 상장하는 기업들에 대해서는 신규상장회사 지배구조 평가에 반영되는 기존 주주권 제한 관련 항목에 더하여 차등의결권 제도 도입 여부를 추가로 고려할 예정이며, 이러한 새로운 분석은 기업인수 방어조항을 채택하거나 공개시장에 최초 상장 시 주주권을 일부 제한하는 이사회에 대해 조치를 취할 것을 권고하는 기존 정책들에 고려사항이 추가 되는 것임

18) 미국의 의결권 자문기관으로 글로벌 점유율이 20%에 달하며, ISS(점유율 60%)와 함께 국제 기관투자자들의 의결권 행사에 상당한 영향력을 행사하는 것으로 평가됨

19) Abe M. Friedman, "Analysis of New Glass Lewis Guidelines", Harvard Law School Forum on Corporate Governance and Financal Regulation, 2017.12.6.
<https://corpgov.law.harvard.edu/2017/12/06/analysis-of-new-glass-lewis-guidelines/>

〈표 1〉 2018 Glass Lewis 정책 가이드라인 주요 개정 사항

정책	개정 내용
현장주주총회 대체형 전자주주총회	- 현장주주총회 대체형 전자주주총회는 경영진과 주주간의 의미 있는 소통을 제한할 우려가 있으므로, 2019년 의결권 권고부터 현장주주총회에 참여하는 것과 동등한 권리 및 기회를 주주들에게 제공한다는 확약 없이 현장주주총회 대체형 전자주주총회 개최 계획을 밝힌 회사들의 지배구조위원회 구성원에 대해 반대권고 할 예정임
이사의 책무	- 현재 2개 이상의 상장기업에서 이사를 겸하고 있는 경우 타 회사의 집행임원 겸무를 반대하는 기존 가이드라인을 개정 하지는 않았지만 겸직 제한 여부를 평가할 때 이사로서의 역할에 대한 구체적인 의무와 책임을 비롯하여 시간적인 직무충실도에 관한 회사의 공시를 고려할 것임을 밝힘 - 본 가이드라인을 명확히 함에 따라 CEO와 같은 집행임원의 역할을 맡고 있는 자가 이사 역할을 수행하는 것과 같은 경우에 대해서도 겸직 과다 여부에 대한 평가를 적용할 수 있음
성과급	- 성과급 모델에 대한 변경은 없었으나, Glass Lewis의 등급 시스템이 어떻게 작동하는지 명확히 설명하는 내용을 추가함
CEO 보수 비율 ²⁰⁾	- 각 회사들의 CEO 보수 비율을 2018 Proxy Paper들을 통해 공개할 예정이나, 향후 의결권 권고에 있어 해당 수치들이 결정적인 요소로 작용하지는 않음
주주 이니셔티브	- 기후 변화 관련 주주결의안(shareholder resolutions)에 대한 정책을 확장하고 체계화 했으며, 채굴 산업 또는 에너지 집약 산업 기업에 대해 기후 변화 시나리오 분석을 요구 하는 주주 이니셔티브를 권고할 것임을 밝힘 - 차등의결권 제도 관련 가이드라인의 개정에 발맞춰 회사의 차등의결권 제도를 없애고 1주 1의결권만 허용하도록 하는 주주발의를 지원하도록 지침을 통일함 - 경우에 따라 이사후보지명권을 지나치게 제한하는 내규를 가진 회사에 대해서는 해당 내규의 개정안을 제안하는 것을 검토할 예정임
상장회사에의 시사점	- 개정된 정책 가이드라인은 성별 다양성과 차등의결권 제도와 같은 최근 지배구조 쟁점들에 대한 투자심리의 변화를 반영함 - 보상 및 이사회 구성에 대한 이사진 참여의 중요성과 proxy statement 및 공개적으로 이용 가능한 정보들에 대한 명확하고 자세한 공시의 필요성이 강조된 점이 상장회사에서 가장 눈여겨 봐야할 정책 변화임 - 본 개정사항들은 2018년 의결권 행사부터 바로 적용되지만 일부 주요개정사항은 2019년부터 적용될 예정이며, 향후 경영진의 입장과 대치되는 권고가 많아질 것으로 예상되므로 이와 관련한 이슈를 가진 기업들은 지금부터 대비할 필요가 있음

20) CEO 보수 비율은 최고경영자(CEO) 보수와 전체 임직원(CEO 제외)의 연평균보수 중간값의 비율을 의미함