

## 기업지배구조 일반원칙 Commonsense Principles of Corporate Governance

"*Audit Committee Brief*", Sep. 2016  
Deloitte Corporate Development LLC

# 기업지배구조 일반원칙

## 개요

- 2016년 8월, 미국 주요 상장기업 및 기관투자자의 CEO들이 건전하고 장기지향적인 기업지배구조의 기본 프레임워크를 제공하는 목적으로 발표
- 기업지배구조에 대해 다양한 견해를 견지하고 있으나, 주주와 종업원 및 전체 경제에 도움을 주는 경제성장을 촉진할 수 있는 출발점으로서 일반적인 원칙을 정리 (원문은 <http://www.governanceprinciples.org/> )
- 참여기관



Tim Armour  
CAPITAL GROUP



Mary Barra  
GENERAL MOTORS  
COMPANY



Warren Buffett  
BERKSHIRE  
HATHAWAY INC.



Jamie Dimon  
JPMORGAN CHASE



Mary Erdoes  
J.P. MORGAN ASSET  
MANAGEMENT



Larry Fink  
BLACKROCK



Jeff Immelt  
GE



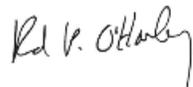
Mark Machin  
CPP INVESTMENT  
BOARD



Lowell McAdam  
VERIZON



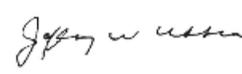
Bill McNabb  
VANGUARD



Ronald O'Hanley  
STATE STREET  
GLOBAL ADVISORS



Brian Rogers  
T. ROWE PRICE



Jeff Ubben  
VALUEACT CAPITAL

# 기업지배구조 일반원칙

## 주요 내용

- **실질적인 독립성**을 유지하는 이사회는 효과적인 지배구조의 필수 요건
  - 이사회가 CEO나 경영진에게 종속되어서는 안됨
  - 이사회는 정기적으로 CEO가 참여하지 않은 미팅을 가져야 하며, CEO 휘하의 경영진과 적극적이고 직접적인 관계를 유지해야 함
- **이사회**의 다양성을 통해 보다 나은 의사결정이 가능
  - 이사회가 상호 보완적인 다양한 역량과 배경 및 경험을 보유한 이사들로 구성되어야 함
  - 기존 이사의 경험과 임기를 신임 이사의 신선한 사고와 관점으로 보완할 필요성과 균형을 맞추는 것도 중요
- 경영진으로부터 **독립적인 강력한 이사회 리더가 필요**
  - 이사회 의장이 CEO를 겸하는 것으로 결론지었다면, 강력한 사외이사를 지정하여 명확한 권한과 책임을 부여하는 것이 핵심
- **공통의 회계원칙**은 기업 투명성의 필수 요건
  - 경영성과를 설명하는데 일반적으로 인정되는 회계원칙(GAAP) 이외의 기준을 사용할 수는 있으나 이를 GAAP에 따라 보고된 경영성과를 호도하기 위해 사용하여서는 안됨
  - 특히, 주식기준보상은 사업을 영위하기 위한 명백한 비용이기 때문에, non-GAAP 기준의 이익측정에 반영되어야 함
- 효과적인 지배구조를 위해서는 **기업과 주주간의 건설적인 관계**가 필요
  - 기관투자자는 기업의 장기적인 가치창출을 위해 중요한 의사결정에서 대리권을 행사할 때에는 당해 기업과 경영진, 어떤 경우에는 이사회 의견을 청취해야 함
  - 마찬가지로, 기업과 경영진 및 이사회는 중요한 의사결정의 궁극적인 당사자인 기관투자자에 내용을 설명하여야 함
- ❖ 상장기업들 간의 다양성(규모, 업종, 역사, 조직구조 등)으로 인해 모든 원칙이 모든 기업에 유효하지는 않으며, 모든 원칙이 모든 기업에 동일한 방식으로 적용될 수는 없음

# Contents

- I.** 이사회와 구성과 내부 거버넌스
- II.** 이사회와 책임
- III.** 주주와 권리
- IV.** 외부 공시
- V.** 이사회 리더십
- VI.** 경영진 승계 계획
- VII.** 경영진의 보수
- VIII.** 기업 지배구조에서 자산운용사의 역할

# 기업지배구조 일반원칙

## I. 이사회 구성과 내부 거버넌스

### a. 이사회 구성 (composition)

- 이사회는 주주와 회사를 위해 존재하며, CEO나 경영진에 종속되어서는 안됨. 관련 법규에 따라 이사회 대다수는 사외이사로 구성되어야 함
- 기업이 장기적으로 성공을 거두는데 있어 모든 주주의 이익을 대변할 수 있도록 이사는 높은 수준의 도덕성(integrity)와 적절한 역량(competency)을 보유하여야 함.
  - 기업과 경영진의 성과를 적절히 감독하기 위해서, 이사 중 일부는 당해 기업의 사업과 직접적으로 관련된 전문적인 경험을 보유하는 것이 이상적
  - 이와 동시에, 기업의 사업과 직접적으로 관련이 없는 전문적인 경험을 가진 이사가 좋은 의견이나 식견을 제시할 수 있다는 것을 인식하는 것이 매우 중요
- 이사는 강인하고 굳건하며 독립적인 마음을 견지하고, 분열을 조장하거나 사심없이 건설적인 의견을 제시하여야 함
  - 이사회가 건강하게 기능하기 위해서는, 협업과 협력관계 또한 매우 중요
- 이사는 사업적인 지식을 보유하고, 주주지향적이며, 회사를 위한 진실된 열정이 있어야 함
- 이사회는 상호보완적이고 다양한 능력, 배경 및 경험을 갖춘 이사들로 구성되어야 함.
  - 다양성은 이사회가 효과적으로 기능하기 위한 핵심이며, 이사 후보자는 다양한 인재 pool에서 선발하여야
- 이사회 규모에 정답은 없음 - 다양한 관점을 포괄하기에 충분한 규모이어야 하고, 이사회 내의 개방적인 대화를 위해서는 가급적 작은 것이 좋음
- 이사의 역할을 수행하는데 상당한 시간과 열정을 쏟아야 함
  - 이사로서의 책무에 적절한 수준의 집중도를 유지하고 경합되는 책임으로 주의가 분산되지 않도록 하기 위해, 복수 기업의 이사회에 참여하는지를 면밀하게 검토하여야

# 기업지배구조 일반원칙

## I. 이사회 구성과 내부 거버넌스, 계속

### b. 이사의 선출 (election)

- “찬성”과 “반대/유보” 과반수로 선임 (기권이나 무효표는 이사 선임투표에서 유효표에서 제외되어야)

### c. 이사의 추천 (nomination)

- 장기 투자자가 기존에 잘 알고 있고 이사회에 도움이 될 것으로 판단하는 이사 후보가 있는 경우 추천
- 이사회는 큰 그림에 집중하고 나머지 문제들은 경영진에 위임할 수 있다면 우수한 이사를 유치하고 유지할 가능성이 높아짐

### d. 보수와 주식 보유 (compensation and stock ownership)

- 사외이사는 이사회에서의 직무에 따라 공정하고 평등하게 보상받아야 함 (선임 사외이사나 하부 위원회의 위원장은 추가적인 보수 지급이 가능하며, 하부 위원회 직무에 대한 보수는 다양)
  - 이사회 구성원으로서의 직무와 관계없이 추가적인 보수를 지급받는 이사가 있다면 그 사유와 함께 외부에 공시하여야
- 이사 보수의 상당부분(예: 50% 이상인 회사도 있음)을 주식이나 이와 유사한 수단으로 지급하는 것을 고려
  - 이사의 보상을 기업의 장기적인 성과와 연동하기 위해 지급된 주식보상의 상당부분을 이사의 임기동안 보유토록 요구하는 것을 고려할 수 있음

### e. 하부위원회 구성과 직무 (Board committee structure and service)

- 신규 선임 이사에게 철저하고 강력한 기업 소개(orientation) 프로그램을 수행해야 (회사가 속한 산업, 경쟁상황, 회사의 사업, 운영 및 중요한 법규 상 이슈 등)
- 명확한 책임을 지닌 하부위원회 구조를 개발하고, 각 위원회의 구조와 기능을 주주들에게 공시하여야
- 이사회 리더십(하부 위원회 위원장 등)의 주기적인 교체를 고려 ⇨ 교체의 효익과 비교체 시의 계속성, 경험 및 전문성이 주는 효익간의 균형을 유지

# 기업지배구조 일반원칙

## I. 이사회 구성과 내부 거버넌스, 계속

### f. 임기와 정년 (tenure and retirement age)

- 역량과 경험, 지식을 두루 갖춘 이사회 멤버를 유치하고 유지하는 것이 기업에 매우 중요
- 이사회 연임 횟수나 퇴임 연령을 규정하는 기업, 규정은 있으나 예외를 허용하는 기업, 관련 규정이 없는 기업 등 다양
  - 어떤 방식이건, 기업의 방향성을 명확하게 규정하는 것이 중요
  - 예외를 허용하는 경우, 이사회의 성과와 보수 등의 관점에서 그 사유를 설명하여야
- 이사진의 교체는 이사회의 역량과 관점이 빠르게 변화하는 경영환경을 다루기에 최선의 상태를 유지하고 있고 광범위한지를 확인하기 위해 항상 고려되어야
  - 신선한 사고와 새로운 관점의 중요성은 지혜와 판단력 및 지식은 때로 연륜과 경험을 필요로 한다는 것과 함께 고려되어야

### g. 직무 평가 (Director effectiveness)

- 주기적으로 이사회가 스스로를 평가하는 프로세스를 갖추고 (비집행임원의 長, 하부 위원회 위원장 등이 주도), 성과가 저조한 이사들을 교체하는 용기를 가져야

# 기업지배구조 일반원칙

## II. 이사회 책임

### a. 제3자와의 소통

(Director communication with third parties)

- 이사회를 생각하여 회사의 주주와 소통하는 것이 중요하며, 다양한 방법이 존재
  - 지배구조와 중요한 이슈(CEO 보수 등)에 대해 주주와 직접(필요 시 경영진과의 조율을 통해) 소통할 특정 이사를 지정하는 것을 고려 (관련 사안에 경험을 보유하는 것이 이상적)
- 회사에 대한 언론과의 인터뷰는 이사회 승인과 회사의 정책에 따라서만 허용
- 또한 CEO는 주주와의 미팅 시 지배구조 및 주주와 관련된 주요 이슈(CEO 본인의 보수는 제외)에 적극적으로 참여하여야

### b. 이사회 핵심 활동; 의제 선정 (Critical activities of the board; setting the agenda)

- 이사회 모두가 (적절한 경우 비집행 임원인 이사회 의장이나 리더 사외이사를 통해) 이사회 의제를 선정하는데 의견을 제시
- 이사회가 연간 다루어야 할 주요 의제는 아래 내용을 포함하여야 함;
  - ❖ 사업에 대한 철저하고 미래지향적인 논의
  - ❖ 현 CEO와 주요 경영진의 성과와 이들 개인의 승계계획
    - 이사회 가장 중요한 업무 중의 하나는 CEO의 적절성을 평가하는 것이며, CEO가 적합하지 않다면 즉시 필요한 조치를 취하여야
  - ❖ 장기적인 관점에서의 주주가치 창출
    - 경영진이 개인기업의 소유경영자처럼 장기적인 사고(단기간에 보상이 없는 투자 등)를 갖도록 장려
  - ❖ 중요한 전략적 이슈(중요한 인수합병이나 시설투자 포함)와 장기전략 ⇨ 무엇보다, 운영 및 재무계획, 계량 및 비계량 성과측정지표에 대한 철저한 검토 및 자체 성장 및 외부 수혈 등을 통한 비유기적 성장(inorganic growth)
  - ❖ 중요한 인수합병과 관련된 전략적 적합성, 리스크 및 가치평가에 대한 균형잡힌 평가
    - 이사회가 중요한 인수합병을 검토하는데 상당한 시간이 필요하다면 임시 위원회 설립을 고려
    - 인수 대가로 회사 주식이 지급되는 경우 피인수기업에 대한 회사의 상대적인 가치를 면밀하게 평가해야

# 기업지배구조 일반원칙

## II. 이사회 책임, 계속

### b. 이사회 핵심 활동; 의제 선정 (Critical activities of the board; setting the agenda), 계속

- 이사회가 연간 다루어야 할 주요 의제는 아래 내용을 포함하여야 함; 계속
  - ❖ 중요한 리스크 (평판위험 포함)
    - 이사회가 반드시 위험회피적일 필요는 없으며, 주주의 장기적인 이익을 위해 리스크와 보상간의 적절한 균형을 유지하여야 함
  - ❖ 성과 표준 (기업문화와 기업가치의 유지와 강화를 포함)
  - ❖ 주주의 제안과 중요한 관심사
  - ❖ 회사 및 개인의 성과와 기타 계량 및 비계량 요소를 포함해서, 필요한 모든 요소를 고려한 경영진의 보상 방식 (VII "경영진 보상" 참조)
  - ❖ 이사회는 회사와 회사가 속한 산업에 대해 지속적으로 교육을 받아야 함
    - 필요한 경우 회사에 영향을 미치는 이슈와 사건에 대한 정보를 얻기 위해 외부 전문가나 조언자를 초빙할 수도 있음
  - ❖ 이사회는 사소하거나 중요하지 않은 사안에 소모하는 시간을 최소화 하여야 함
    - ⇒ 목적은 회사와 주주를 위해 실질적인 가치를 창출할 수 있는 의견을 제시하고 의사결정하는 것
  - ❖ 이사회가 승인하고 조율한 방식으로, 이사진은 경영진(CEO에 직접 보고하는 임직원 포함)에 제한없이 접근할 수 있어야 함
  - ❖ 개방적이고 자유로운 논의를 위해, 이사회가 CEO와 주요 경영진을 배제한 비공개 간부회의의 개최를 고려 ⇒ 사외이사들이 이러한 비공개회의에 참석할 수 있는 충분한 시간을 확보하여야 함
  - ❖ 이사회(또는 적절한 하부위원회)에서의 CEO 보수 논의 및 승인
  - ❖ 감사위원회는 공시된 재무제표가 외부회계감사 결과와 중요한 차이가 있는지 확인

# 기업지배구조 일반원칙

## III. 주주의 권리

a. 많은 상장기업들이 **이사후보자지명권(proxy access)**에 대한 접근방식을 검토 중

- 이사후보자지명권 조항을 도입한 시가총액 대형사는 일반적으로 발행주식의 최소 3%를 3년 동안 계속해서 보유한 개별 주주(혹은 최대 20명까지의 주주집단)는 전체 이사회 의 최소 20%(어떤 경우에는 25%)에 해당하는 이사를 선임할 자격 보유
- 소규모 상장사들에서는 더 높은 지분율(예; 5%)이 적용됨

b. **차등의결권제도(dual class voting)**가 모범사례는 아님

- 단기적인 행위로부터 기업을 보호하기 위해 사용되기도 하는 차등의결권제도를 도입한 회사는 시간의 경과나 특정 이벤트 발생 시 차등의결권을 배제할 수 있는 일몰규정의 도입을 고려하여야 함
- 또한, 기업 거래에서 모든 주주는 평등하게 취급되어야 함

c. 서면동의와 특별총회 조항은 주주행동의 차원에서 중요한 매커니즘이 될 수 있음

- 이런 제도가 도입된 경우 소수의 소액주주들이 권리를 남용하여 기업의 시간과 자원을 낭비하지 않도록 하기 위해 합리적인 수준의 최소 지분율 조건이 존재하여야 함.

# 기업지배구조 일반원칙

## IV. 외부 보고

- a. 분기실적의 투명성이 중요
- b. 보다 광범위한 전략의 측면에서 요구되는 분기공시사항을 구성하고, 추세에 대한 향후 전망과 장기 목표 대비 진척도를 제공해야 함
  - 이익 전망치를 제공해야 할 의무가 없다고 생각하고, 이익 전망치를 제공하는 것이 회사의 주주들에게 득보다는 실이 될 것이라 판단해서는 안됨
  - 이익 전망치를 제공하는 회사의 경우, 실현 가능한 수치이어야 하고 과장된 추정치는 지양하여야 함
  - 단기 전망치(또는 기타 성과 기준치)를 초과 달성하기 위한 단기적인 의사결정은 장기적으로는 가치 파괴적인 것일 수 있음
- c. 장기 목표는 가능한 구체적이고 측정 가능한 방식으로 공시되고 설명되어야 함
- d. 개인기업과 마찬가지로 장기적인 전략적 관점을 견지하여야 하며, 주주들에게 중요한 의사결정과 행동들이 이러한 관점과 어떻게 합치되는지를 명확하게 설명하여야 함
- e. 언제, 어떠한 이유로 중요한 인수합병이나 시설투자를 집행하는지 설명하여야 함
- f. 일반적으로 인정되는 회계원칙(GAAP)에 따라 경영성과를 보고하여야 함
  - 주주들에게 경영성과를 명확하게 설명하는데 회계원칙에서 벗어난 측정치(non-GAAP measures)가 허용되는 경우도 있으나, 이런 측정치는 합리적이며 GAAP에 따라 산출된 성과를 호도하는데 사용되어서는 아니 됨
  - 이런 관점에서, 주식보상을 포함한 모든 보수는 사업을 영위하기 위한 명백한 비용이며, GAAP 이익에 반영된 것과 정확하게 동일한 방법으로 non-GAAP 측정치에 반영되어야 함

## 기업지배구조 일반원칙

### V. 이사회 리더십(선임 사외이사의 역할 포함)

- a. 이사회는 사외이사들은, 의사결정 시점의 상황에 근거해서 이사회 의장과 CEO의 역할을 분리 또는 통합하는 것이 적합한지를 결정하고, 그 근거를 주주들에게 명확하게 설명하여야 함
- b. 이사회는 의장과 CEO 역할을 통합하기로 결정한 경우, 이사회가 지정한 선임 사외이사(lead independent director)와 강력한 지배구조를 갖추는 것이 매우 중요
- c. 상황에 따라 다를 수는 있으나, 선임 사외이사의 책임에는 아래 내용이 포함됨;
  - 이사회 의장과 사외이사간의 연결고리 역할
  - 이사회 의장이 참여하지 않은 이사회 회의 진행
  - 이사회가 이사회에서 다른 의제에 의견을 제시하고, 필요한 정보가 이사회에 제공되었는지를 확인
  - 사외이사들의 회의를 소집할 수 있는 권한
  - 이사회가 주주와 직접 소통하기를 원하는 경우, 주주와 소통(또는 이사회가 주주와 소통하는 프로세스 감독)
  - 연례 이사회 자가평가에 대한 방향성 제시
  - 이사회가 CEO 보수를 검토하고 결정할 때 고려할 방향성 제시
  - CEO 승계 계획 프로세스의 방향성 제시

### VI. 경영진 승계계획

- a. 이사회와 주주들은 핵심 직원에 대한 평가를 통해 최고 경영진 후보군의 우수성을 평가할 수 있음; 핵심 직원에 직접 접근하는 것이 이러한 평가에 도움이 됨
- b. 회사는 승계계획과 관련된 이사회 프로세스에 대한 정보를 주주들에게 제공하고, 예기치 않은 경영진 승계가 필요한 경우에 대비한 적절한 계획을 보유하고 있어야 함

# 기업지배구조 일반원칙

## VII. 경영진 보상

- a. 기업이 성공하기 위해서는 우수인재를 유치하고 유지하여야 하며, 이런 측면에서 경영진에 대한 보상은 매우 중요
  - 보상계획은 회사가 영위하는 사업과 회사가 속한 산업의 특성을 반영하여 수립되어야 함
  - 다양한 유형의 사업과 다양한 유형의 직원에 맞춘 다양한 형태의 보상이 필요할 수도 있음
  - 시간의 흐름에 따라 보상정책도 진화하지만, 다년 간에 걸친 연속성과 장기 성과와의 연계성이 확보되어야 함
- b. 보상은 단기 요소와 장기요소 양 측면으로 구성되어야 함
- c. 회사의 목표와 목표설정 프로세스가 공시되어 주주들이 적합성을 평가할 수 있어야 함
  - 보상이 전적으로 산식을 통해 결정될 수는 없으나, 비계량적 요소(정직성, 직업윤리, 효과성, 개방성 등)를 고려할 수 있는 방향성은 유지하여야 함
- d. 최고경영진 보수의 상당한 부분(회사에 따라 50% 혹은 그 이상)은 주식이나 성과주식(performance stock) 혹은 이와 유사한 형태로 지급하는 것을 고려하여야 함
  - 최고경영진의 재무적 보상이 회사의 장기 성과와 연동될 수 있도록 주식보상의 권한확정 또는 보유기간이 결정되어야 함
  - 이익 목표치가 적절하게 책정된 경우, 스톡옵션은 특히 CEO에게는 효과적인 보상방식으로 작동할 수 있음
- e. 회사는 보상계획을 주주들에게 명확하게 전달하여야 함
  - 보상계획에 대한 회사의 접근방식은 성과와 어떻게 연결되고, 장기적으로 경영진과 주주의 이해관계가 어떻게 연계되는지를 명확하게 설명할 수 있도록 설계되어야 함
  - 회사가 보상계획을 잘 설계하고 이를 주주들과 명확하게 소통하였다면, 주주들은 개인의 보수액 결정을 회사에 위임하는 것을 고려해야 함
- f. 경영진에게 지급하는 거액의 특별보상(연간 또는 반기별로 반복적으로 지급되지 않는)은 면밀하게 평가되고, 정관이나 주총에서 보수가 결정되는 CEO와 등기임원에 대한 특별보상은 명확하게 설명되어야 함
- g. 회사는 현금 및 주식보상에 대한 환수조항을 유지하여야 함

# 기업지배구조 일반원칙

## VIII. 지배구조에서 자산운용사의 역할

자산운용사(Asset managers)는 고객을 대신한 상장기업의 중요한 소유자이며, 따라서 기업의 지배구조에 영향을 미치기도 함  
자산운용사는 의결권을 사려 깊게 행사하여야 하고, 고객의 장기 경제적 이익에 부합하는 방향으로 행동하여야 함

- a. 자산운용사는 장기적인 가치창출의 측면에서 주주총회 의결 안건을 평가하는데 충분한 시간과 자원을 투입하여야 함
  - 운용사의 관점을 전달하고 회사의 관점을 이해하는 양쪽의 목적을 위해 경영진 또는 이사회와 적극적으로 소통하여야 함
  - 새롭거나 비전통적인 방식을 취한 지배구조 이슈를 포함해서, 회사의 입장에 대한 근거를 충분히 고려해야 함
- b. 장기적인 성공 투자에 미치는 영향을 고려할 때, 자산운용사의 경영진 위임 의결권과 지배구조 활동을 감독하여야 함
- c. 자산운용사는, 고객을 대신해서 아래의 내용을 포함해서 이사회에 성과를 평가하여야 함
  - (i) 해당 이사의 당해 회사 지배구조와 정책에 대한 지식과 (ii) 회사 주주들의 주요 관심사항을 이해하려는 정도
  - 이사회가 장기적인 전략계획과 계획대비 성과에 집중하는 정도
- d. 장기적인 가치창출을 위한 중요한 의결사항에 대한 자산운용사의 궁극적인 의사결정자는 회사와 경영진 및 일부 경우에는 이사회에 소통하여야 하고, 마찬가지로 회사와 경영진 및 이사회는 자산운용사의 궁극적인 의사결정자와 소통하여야 함
- e. 자산운용사는 회사에 중요한 이슈를 선제적으로 그리고 건설적인 방식으로 가능한 빨리 제기하여야 함
- f. 자산운용사는 의사결정을 위해 다양한 원천을 통해 수집한 정보에 의존할 수 있음
  - 자산운용사의 분석 시, 의결권 자문기관이 제공한 자료나 권고사항에 의존할 수는 있으나 궁극적으로는 운용사 자체의 의결권 행사 정책과 지침을 독립적으로 적용하여 의사결정하여야 함
- g. 자산운용사는 의결권 행사 프로세스와 지침을 공개하고, 명확한 절차와 방침을 구비하고 있어야 함
- h. 고객의 이익을 위해 필요하다면 회사와 적극적으로 대화할 수 있도록, 자산운용사는 이슈와 관심사항(투표 의도와 사유를 포함)을 회사(특히, 이사회에 권고사항에 배치되는 경우)와 공유하여야 함



## Contacts:

**김 경준 대표**

**Partner**

Brand & Communication

딜로이트안진회계법인

[kyeskim@deloitte.com](mailto:kyeskim@deloitte.com)

**김 영삼 전무**

**Partner**

기업지배기구발전센터

딜로이트안진회계법인

[youngskim@deloitte.com](mailto:youngskim@deloitte.com)

**김 학범 이사**

**Director**

기업지배기구발전센터

딜로이트안진회계법인

[hbkim@deloitte.com](mailto:hbkim@deloitte.com)

본 자료는 딜로이트 안진회계법인 기업지배기구발전센터에서 번역, 정리한 것입니다.

본 자료의 영문 원본과 한글 번역본의 PDF버전은 기업지배기구발전센터 홈페이지([http://www2.deloitte.com/kr/ko/services/risk/deloitte-korea-center-for-corporate-governance.html?icid=top\\_deloitte-korea-center-for-corporate-governance](http://www2.deloitte.com/kr/ko/services/risk/deloitte-korea-center-for-corporate-governance.html?icid=top_deloitte-korea-center-for-corporate-governance))에서 다운로드 하실 수 있습니다.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/kr/about](http://www.deloitte.com/kr/about) for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte provides audit, consulting, financial advisory, risk management, tax and related services to public and private clients spanning multiple industries. Deloitte serves four out of five Fortune Global 500® companies through a globally connected network of member firms in more than 150 countries bringing world-class capabilities, insights, and high-quality service to address clients' most complex business challenges. To learn more about how Deloitte's approximately 225,000 professionals make an impact that matters, please connect with us on Facebook, LinkedIn, or Twitter.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the "Deloitte Network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte Network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.