SC 조사보고서는 스튜어드십 코드와 관련한 이슈를 전문적으로 조사, 분석하는 한국ESG기준원 스튜어드십 코드 센터의 비정기 간행물입니다.

2022년 통권 제3호

SC조사보고서

국내 상장회사의 여성임원 현황

— 시장별, 자산규모별, 기업집단별 분석을 중심으로: 2015년~2021년 —

한국ESG기준원

서울시 영등포구 여의나루로 76(여의도동 33) 신관 9층 (07329)
TEL.02-3775-3339 FAX. 3775-2630 www.cgs.or.kr

2022년 통권 제 3 호

• 목 차 •

국내 상장회사의 여성임원 현황

— 시장별, 자산규모별, 기업집단별 분석을 중심으로: 2015년~2021년 —

정책연구본부 김선민 책임연구원
(smkim@cgs.or.kr)

Executive Summary

1. 연구배경 1

2. 해외 여성임원 현황 2

2-1. 여성임원 할당제 2

2-2. 해외 여성임원 현황 5

3. 국내 상장회사의 여성임원 현황 8

3-1. 이사회 성별 다양성 관련 법안 8

3-2. 국내 상장회사의 여성 등기임원 현황 8

3-3. 대규모 기업집단의 여성 등기임원 현황 15

4. 결론 및 시사점 20

Appendix 21

Executive Summary*

□ 전체 상장회사의 연도별 여성 등기임원 비율을 분석한 결과, 2015년 2.88%에서 2021년 5.10%로 증가함

○ 특히 이사회 성별 다양성 관련법이 최종 공표(2020.2)된 후 상호출자제한기업집단 소속 기업의 여성 등기임원은 2020년 2.85%에서 2021년 6.70%로 두 배 이상 증가한 것으로 확인됨

○ 자산 2조원 이상인 기업 가운데 여성임원이 최소 1명인 기업 비중은 2015년 7.53%에서 2021년 39.07%로 약 5배 이상 증가하는 등 이들 기업은 관련법 시행 이전부터 여성임원 선임에 대비해 왔음을 알 수 있음

□ 과거 여성 등기임원이 주로 사내이사에 치중되어 있었으나 최근 들어 여성 사외이사의 비중이 점차 확대되는 추세이며, 특히 자산 2조원 이상 여성 사외이사 비율은 2015년 1.81%에서 2021년 12.72%로 큰 폭으로 증가함

○ 경영진과 독립적인 위치에 있는 여성 사외이사의 수가 증가한 것은 이사회 독립성 제고 측면에서 긍정적인 변화로 판단됨

□ 상호출자제한기업집단 소속 계열사만을 대상으로 분석한 결과 지배주주 일가인 여성임원 비율의 경우 2017년 14.94%에서 2021년 2.27%로 감소하였으며, 여성 사내이사 중 지배주주 일가인 여성 사내이사 비율은 2017년 60%에서 2021년 13.21%로 감소함

○ 이는 과거와 달리 내부 승진을 통해 이사회로 진출하는 지배주주 일가가 아닌 여성임원이 증가하고 있음을 시사하고 있다는 점에서 이사회 성별 다양성을 향상하려는 본래의 제도적 취지에 부합하는 의미 있는 변화라고 볼 수 있음

* 본고의 견해와 주장은 필자 개인의 것이며, 한국기업지배구조원의 공식적인 견해가 아님을 밝힙니다.

1. 연구 배경

□ 유럽과 미국은 여성임원 할당제를 의무화하거나 목표 수준을 확대해가고 있고, 글로벌 기관투자자를 중심으로 상장회사의 이사회 내 성별 다양성이 요구되는 가운데 전 세계 기업의 이사회 내 여성임원 비율은 증가 추세에 있음

□ 기업의 이사회는 주주들을 대표하여 경영진을 모니터링 하고 감독하는 역할을 수행할 뿐만 아니라 회사의 주요 의사결정에 참여하는 의사결정 기구임

□ 그러나 의사결정 측면에서 이사회 구성원의 대다수가 남성으로 구성되어 있다 보니 다양한 논의를 통한 의사결정이 아닌 집단적 사고에 기반한 의사결정이 이루어지는 것에 대한 비판이 제기됨[1)]

○ 의사결정(decision-making)이란 특정 환경에서 문제를 해결하기를 원하는 사람들 간의 상호작용으로(Narayan & Corcoran-Perry, 1997), 심리학에서는 남성과 여성의 서로 다른 특성이 문제 해결 방식 및 의사결정에 영향을 주는 등 성별을 의사결정에 영향을 주는 요소 중 하나로 보고 있음[2)]

○ 일부 연구에서는 다양한 지식, 정보, 경력을 가진 집단일수록 효율적인 의사결정이 가능하고 창의적으로 문제를 해결해 나간다는 점에서 집단의 이질성(heterogeniety)이 의사결정에 긍정적인 효과를 미친다고 주장함[3)]

○ 따라서, 이사회 구성원이 특정 성별에 치중되어 구성되는 경우 성별 다양성이 의사결정에 미치는 긍정적인 효과는 감소할 수 있음

- 물론, 이사회 성별 다양성이 의사결정에 긍정적인 효과를 미치는지 그 여부에 대해서는 혼재된 결과들이 존재하나 다양성이 주는 긍정적인 측면을 간과하기도 어렵다고 판단됨

□ 여성임원 할당제 논의는 여성의 고용활동 증대, 유리천장 등 여성이 겪는 차별 해소와도 일정 부분 관련이 있으나, 기업지배구조 측면에서 여성 이사의 존재 여부는 균형 있고 합리적인 의사결정, 이사회 효율성 측면에서 중요할 수 있음

□ 지난 2020년 2월 4일 자본시장법 개정으로 제165조의20(이사회의 성별 구성에 관한 특례) 조문이 신설되었으며, 해당 신설 조문은 2022년 8월 5일부터 시행되어 적용됨에 따라 올해 8월부터 국내 상장회사 중 자산 2조원 이상 기업은 이사회 구성원 전원의 성별을 특정 성별로 채울 수 없게 됨[4)]

○ 따라서, 관련법의 적용을 받는 기업은 올해 8월 이전에 주주총회에서 여성임원을 1명 이상 선임해야 함

1) Larcker and Brian Tayan, 2013.9.3., Stanford Closer Look Series, "Pioneering Women on Boards: Pathways of the First Female Directors"
2) de Acedo Lizárraga, M. L. S., de Acedo Baquedano, M. T. S., & Cardelle-Elawar, M, 2007, Factors that affect decision making: gender and age differences. International Journal of psychology and psychological therapy, 7(3), 381-391.
3) Donaldson, L. (1997). Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations. Australian Journal of Management, 22(2), 221-224.; Zhou, Y., Zhou, Y., Zhang, L., Zhao, X., & Chen, W. (2021). Effects of top management team characteristics on patent strategic change and firm performance. Frontiers in Psychology, 6286.; Wu, W. Y., Chiang, C. Y., & Jiang, J. S. (2002). Interrelationships between TMT management styles and organizational innovation. Industrial Management & Data Systems.
4) 개정 자본시장법은 2020년 8월 5일부터 시행되었으며, 신설된 제165조의20은 개정 자본시장법 시행일로부터 2년 후부터 시행함

□ 이에 이 보고서에서는 해외 여성임원과 관련한 법제 동향과 선임 현황을 간략하게 살펴보고, 국내 이사회 성별 다양성 법의 공포 전후로 상장회사의 여성임원 선임 현황을 구체적으로 파악하고자 함

2. 해외 여성임원 현황

2-1. 여성임원 할당제

□ 유럽은 개별 국가 단위에서 노르웨이, 벨기에, 프랑스, 이탈리아, 네덜란드, 스페인 등이 이미 여성임원 할당제를 도입하여 시행하고 있으며, 최근 유럽연합(EU)은 오랜 기간 논의되어 온 여성임원 할당제 지침(directive)에 합의함

○ 지난 6월 7일 유럽이사회(the Council)와 유럽의회(the European Parliament)는 상장회사의 이사회 내 여성임원 비율을 높이기 위한 지침(directive)*에 10년 만에 합의함[5)]

* 지난 2012년 유럽위원회(the European Commission)는 유럽 상장회사의 이사회 내 여성임원 비율을 40%까지 높이는 방안을 담은 「Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures」를 마련하였으나 그 당시 영국, 독일 등 주요 EU회원국의 반대에 직면한 바 있음[6)7)]

- 상기 지침은 상장회사와 근로자 수가 250명 이상인 비상장 기업에 적용되며, 이사의 적용범위에 따라 이사회 내 여성 임원 준수 비율이 다르게 설정되어 있음
- 즉, 2026년 6월 말까지 해당 기업은 이사회 내 여성 비집행이사(non-executive director)에만 적용하는 경우 해당 이사의 비율이 최소 40%를 준수해야 하며, 비집행이사(non-executive director)와 집행이사(executive director) 모두에게 적용하는 경우 전체 이사의 33%를 과소대표(under-represented)되는 성별(즉, 여성)로 구성해야 함[8)9)]
- 유럽연합(EU)은 상장회사 내 여성임원 참여 비율을 확대함으로써 여성 고용을 확대하는 등 경제 전반에 긍정적인 효과(a positive spill-over effect)를 줄 것으로 기대하고 있음[10)]

□ 미국은 공시제도(disclosure rule)와 여성임원 할당제 법안을 도입함으로써 이사회 성 다양성 제고 노력을 하고 있음[11)12)]

5) European Commission Press Release, 2022.06.07., "Commission welcomes political agreement on Gender Balance on Corporate Boards"; European Parliament Press Release, 2022.11.22., "Parliament approves landmark rules to boost gender equality on corporate boards"
6) COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD)
7) The guardian, 2022.06.07., "EU agrees 'landmark' 40% quota for women on corporate boards"
8) 관련 조항을 준수하지 못한 회원국의 경우 EU 차원에서 제재는 없으며, 이사회 구성원의 선출 및 선임과 관련한 투명한 절차를 마련하거나 회원국 자체적으로 제재 여부를 결정하도록 함
9) 우리나라와 비교하면 집행이사와 비집행이사는 각각 사내이사, 사외이사와 유사하다고 볼 수 있음. 단, 이사회가 이원화된 국가에서 집행이사는 경영이사회의 이사를, 비집행임원은 감독이사회의 이사를 의미함. (참고로 이사회가 일원화(a unitary board) 되어 있는 국내와 달리 일부 유럽 국가는 이원화된 이사회(a dual board system)의 형태를 띠고 있는데 대표적인 국가가 독일로 독일의 이사회는 감독이사회와 경영이사회로 구분되어 있음.)
10) https://www.consilium.europa.eu/en/policies/gender-balance-corporate-boards/

○ 미국은 美 증권거래위원회(Securities and Exchange Commision, SEC)의 공시 제도(disclosure rule)를 통해 이사회 다양성과 관련한 내용을 사업보고서에 공시하도록 하였으나, 법적 강제력이 없다는 점에서 비판을 받음

□ 현재 일리노이, 캘리포니아 등 일부 주(州)에서는 여성임원 할당제를 의무화하는 법안을 마련하여 시행함[13]

○ **(일리노이)** 지난 2019년 8월 27일 통과된 일리노이 주(州)의 관련 법안은 성별 다양성 이외에 인종 다양성까지 고려한다는 점과 다양성, 형평성 및 포용성 증진을 위한 정책 및 관행에 관한 정보를 공시하도록 요구한다는 점에서 캘리포니아 주(州)의 법안과 차이점이 있음[14][15][16]

- 일리노이 주(州)에 본사를 둔 상장회사는 매년 이사회 성별 및 인종 다양성 관련 정보와 성별 및 인종 다양성을 고려한 이사 선임 절차 및 관련 정책을 공시해야 함
- 현재 이를 준수하지 않은 상장회사에 대한 제재 조항(미준수한 첫해에는 10만불, 다음 해에는 20만불의 벌금(fine)과 제출될 때까지 매월 5만불의 벌금 부여) 마련이 진행 중에 있음[17]

○ **(캘리포니아)** 지난 2018년 9월 30일, 캘리포니아 주(州)는 캘리포니아 주(州)에 본사를 둔 상장회사를 대상으로 2019년 말까지 이사회 규모에 따라 여성임원의 수를 달리 선임하도록 하는 법안을 마련함[18][19][20]

- 해당 법안이 시행된 이후 캘리포니아 주(州)에 본사를 두고 있는 상장회사의 여성임원 비율은 17%에서 29%로 증가함[21]
- 이를 준수하지 않는 상장회사는 위반 첫해에는 10만불, 다음 해에는 30만불의 벌금을 내야 하며 적시에 이사회 구성 현황을 공시하지 않는 경우에도 10만불의 벌금이 부여됨[22]

□ 그러나 최근 미국은 캘리포니아 주(州)의 여성임원 할당제 법안이 1심에서 무효화 판결이 나면서 관련 제도에 대한 논란이 일고 있음

○ 지난 5월 L.A. 고등법원(County Superior Court)은 2018년 9월 30일에 도입된 캘리포니아(州) 여성임원 할당제 법안(California Senate Bill No.826)을 위헌(unconstitutional)이라고 판결함[23][24]

○ 판결문에 따르면, 담당 판사는 동 법안이 이사 선임 과정에서 특정 성별에 대한 차별을 시정(remedy)하는지와 해당 제도가 캘리포니아 주(州)의 지역경제를 활성화하는지 등을 충분히 증명하지 못하고 있다는 점을

11) OECD, 2021, "OECD Corporate Governance Factbook 2021"
12) 문상일, 한국법제연구원, 2019, 최신외국법제정보 제6호, "미국이 여성임원할당제 운영법제 현황과 시사점"
13) 뉴저지 주(州), 워싱턴 주(州), 메릴랜드 주(州), 콜로라도 주(州), 뉴욕 주(州)
14) Public Act 101-0589 (a.k.a House Bill 3394)
15) 출처: www.meridiancp.com, www.sidley.com
16) 출처: https://corpgov.law.harvard.edu/2020/05/12/states-are-leading-the-charge-to-corporate-boards-diversify/
17) https://www.jdsupra.com/legalnews/proposed-amendment-to-illinois-law-5155486/
18) 법안 원문 출처: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201720180SB826
19) 송지민, 2022.8.12., 국회입법조사처, "여성임원 할당제의 향후과제", 이슈와 논점 제1979호
20) 이사회가 5명 이상인 경우 여성임원 2명, 이사회가 6명 이상인 경우 여성임원 3명 이상 선임하도록 하고 있음
21) Forbes, 2022.6.8., "How New EU Quotas For Women On Boards Can Lead To Greater Equality"
22) 출처: www.meridiancp.com
23) 판결 (일부)내용 원문: As to the claimed interest that S.B.826 was passed to remedy discrimination, defendant has not met its burden to show that this is necessary nor narrowly tailored. Therefore, for all the above stated reasons and analysis the Court determines that S.B.826 violates the Equal Protection Clause of the California Constitution and is thus enjoined. (출처:www.judicialwatch.org)
24) Harvard Law School Forum on Corporate Governance, 2022.6.12., "California Gender Board Diversity Law Is Held Unconstitutional";

판결의 근거로 삼음

- 이에 캘리포니아 주(州) 정부는 항소할 것임을 밝힘[25]

□ 일본은 지난 2015년 제4차 성평등계획(basic plan for gender equality)에서 2020년까지 이사회 내 여성 임원 비율을 15%로 확대하는 목표를 세웠으며, 최근에는 기업지배구조 모범규준을 개정(2021)하여 이사회 내 성별 다양성을 확보하는 노력을 꾀함[26][27]

○ 또한, 내각부(cabinet office) 산하에 남녀공동참회국(男女公同參劃局)을 설치하여 상장회사의 여성 임원 비율 등 여성의 사회활동과 관련한 통계치를 발표하고 있음

○ 일본 후생노동성(Ministry of health, Labour and Welfare)에 따르면, 이사회 내 여성임원 비율은 2001년 3.6%에서 2021년 12.4%로 증가함

□ 일본의 기업지배구조 모범규준은 성별 다양성 및 국적 다양성을 확보하도록 권고하고 있으나 최소 선임 비율에 대해서는 구체적으로 명시하고 있지 않음 (<표 2-1-1> 참고)

<표 2-1-1> 일본 기업지배구조 모범규준 (2021)

Principle 4.11(Preconditions for Board and Kansayaku† Board Effectiveness)
The board should be well balanced in knowledge, experience and skills in order to fulfill its roles and responsibilities, and it should be constituted in a manner to achieve both diversity, including gender, international experience, work experience and age, and appropriate size.

* 출처: www.jpx.co.jp
† Kansayaku: 감사(Audit) 및 감독이사(Supervisory Board Member)

25) The New York Times, 2022,5,19, "Another California board diversity law was struck down, but it already had a big impact"
26) 출처: www.gender.go.jp
27) 2021년 3월에 발표한 제5차 성평등계획에서는 2025년까지 이사회 내 여성임원 비율을 18%로 확대하는 목표를 세움

2-2. 해외 여성임원 현황

□ 글로벌 경영 컨설팅 기관인 Egon Zehnder에 따르면, 시가총액이 약 8.5조원 이상인 글로벌 상장회사의 이사회 내 평균 여성임원 수는 2012년 1.7명에서 2020년 2.6명으로 증가함 (<그림 2-2-1> 참고)

○ 분석대상인 글로벌 상장회사의 이사회 여성 임원 수는 증가 추세에 있으나 지역별로 그 증가 추이는 다른 양상을 보임

- 여성임원 할당제 법안을 도입한 국가들이 대체로 속한 서유럽의 여성임원 수는 2012년 2.1명에서 2020년 4.0명으로 약 2배가량 증가하는 등 조사 지역 가운데 가장 큰 증가폭을 보인 반면, 아시아 지역의 여성임원 수는 2012년 0.8명에서 2020년 1.3명으로 성장세가 더딘 편임

- 한국은 2012년 여성임원 수 0.0명에서 2020년 0.5명으로 미미한 증가세를 보이고 있으며, 이는 일본보다 낮은 수준이며 조사대상 아시아 국가 중에서도 최하위권임[28)]

□ 2020년 기준, 글로벌 상장회사의 88.7%가 이사회 내 여성임원이 1명 이상 선임한 것으로 확인되며, 호주와 뉴질랜드는 100%, 서유럽과 북미(미국, 캐나다)는 98%의 기업이 최소 1명 이상 여성임원을 선임함 (<표 2-2-1> 참고)

○ 조사대상인 아시아 지역의 상장기업의 73.3%가 최소 1명 이상 여성임원을 선임한 것으로 확인되나, 한국은 이사회의 여성임원이 최소 1명 이상 존재하는 기업의 비율이 48.1%로 아시아 지역 평균 수준에도 미치지 못하고 있음

□ 조사대상 글로벌 상장기업들은 이사회 내 여성임원 수를 확대·선임하고 있는 반면, 아시아 지역의 국가들은 여성임원을 최소한의 수준(최소 1명)으로 선임하고 있다는 점도 대조적임 (<표 2-2-1> 참고)

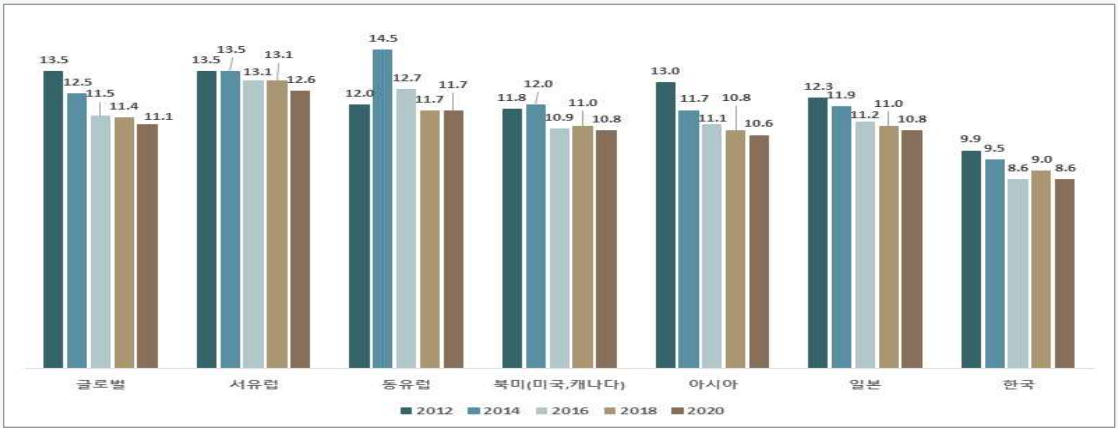
○ 서유럽 상장기업 절반 이상(57.1%)이 이사회 내 여성임원을 4명 이상 선임하고 있으나, 아시아 상장기업(40.1%)은 대체로 여성임원 1명을 이사회 내 임원으로 선임함

○ 이러한 현상은 유럽과 북미 국가들은 대체로 여성임원의 최소 선임 비율을 법, 규정 등에서 구체적으로 정하고 있는 반면, 한국과 일본은 최소 선임 비율을 정하지 않고 있기 때문에 나타나는 것으로 보임

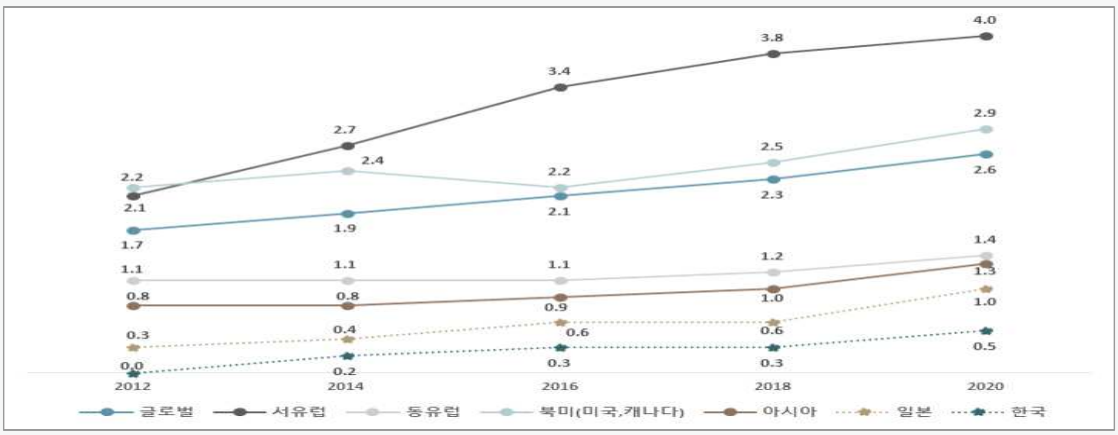
28) 조사대상 아시아 국가는 한국, 중국, 홍콩, 인도, 인도네시아, 일본, 말레이시아, 싱가포르, 대만임

〈그림 2-2-1〉 해외 상장회사의 이사회 규모 및 이사회 규모 대비 여성 임원 수

Panel A. 이사회 규모



Panel B. 이사회 규모 대비 여성임원 수



* 출처: www.egonzehnder.com, 저자 정리 (지면 제약상 중동아프리카와 남미 지역 수치는 제외함)
* 시가총액 60억 달러(약 8.5조원) 이상인 글로벌 상장사를 대상으로 분석한 결과임

〈표 2-2-1〉 해외 상장회사의 여성임원 현황 (2020년 기준)

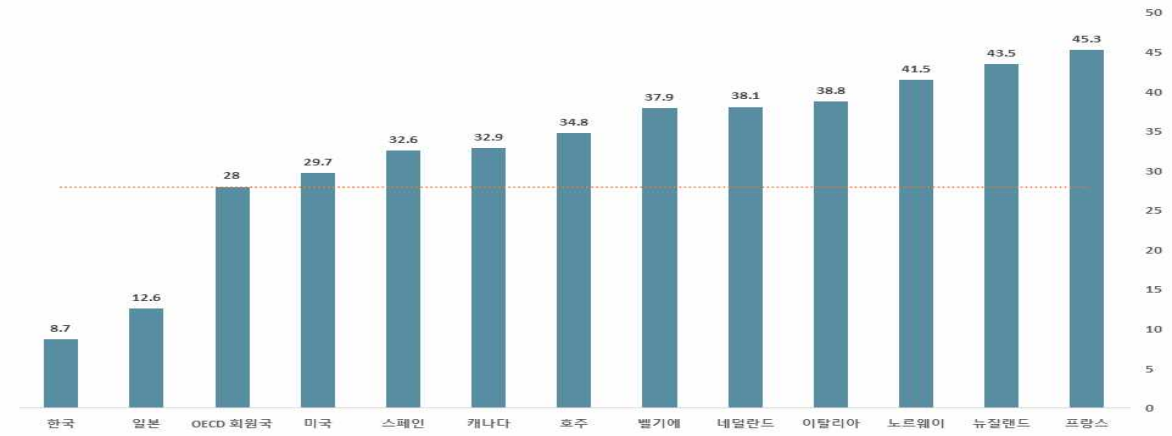
		여성임원이 1명 이상인 기업의 비율 (%)	이사회 내 여성임원 비율 (%)	여성임원 수에 따른 이사회 내 여성임원 현황 (%)				
				0명	1명	2명	3명	4명 이상
글로벌		88.7	23.3	11.3	18.8	20.7	21.9	27.2
서유럽		98.5	32.0	1.5	6.7	12.0	22.7	57.1
동유럽		67.6	11.5	32.4	41.2	11.8	2.9	11.8
북미(미국,캐나다)		98.9	27.2	1.1	9.0	27.3	33.6	29.0
아시아		73.3	11.8	26.7	40.1	20.9	7.9	4.5
	일본	70.7	8.8	29.3	52.4	12.8	4.9	0.6
	한국	48.1	6.0	51.9	44.4	3.7	0	0
호주		100	33.8	0	0	25.8	45.2	29.0
뉴질랜드		100	45.4	0	0	33.3	16.7	50.0

* 출처: www.egonzehnder.com, 저자 정리
* 시가총액 60억 달러(약 8.5조원) 이상인 글로벌 상장사를 대상으로 분석한 결과임

□ 위의 결과는 OECD 조사 결과에서도 비슷한 양상을 보임

○ 2021년 기준 OECD 회원국 상장회사의 이사회 내 여성 임원의 평균 비율은 28%이나 한국과 일본은 각각 8.7%와 12.6%로 회원국 평균 수치에 미치지 못하는 수준임 (<그림 2-2-2> 참고)

<그림 2-2-2> OECD 회원국 상장회사의 여성임원 현황 (2021년)



* 데이터 출처: www.oecd.org

3. 국내 상장회사의 여성임원 현황

3-1. 이사회 성별 다양성 관련 법안

□ 자본시장법 개정으로 국내에서도 이사회 성별 구성과 관련한 법안이 신설(2020.2.4.)되었으며, 신설된 해당 법안의 경우 개정 자본시장법 시행일(2020.8.5.)로부터 2년 후인 2022년 8월 5일부터 시행 적용됨

○ 즉, 이사회 성별 구성 특례조항(제165조의20)이 추가되어 자산규모가 2조원 이상*인 국내 상장기업은 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성할 수 없음[29][30]

* 금융업 또는 보험업을 영위하는 회사의 경우 자본총액 또는 자본금 중 큰 금액이 2조원 이상

- 관련 법안을 준수하지 않는 경우 별도의 제재가 주어지지는 않음

3-2. 국내 상장회사의 여성 등기임원 현황

3-2-1. 분석표본

□ 3-2.에서는 2015년부터 2021년까지 국내 상장회사를 대상으로 여성 등기임원 현황을 살펴보고자 함

○ 분석에 사용된 표본은 한국거래소 기업공시채널(이하 KIND)에 공시된 사업보고서 '등기임원 현황'을 데이터 크롤링을 통해 1차적으로 수집하고 분석 목적에 맞게 직접 재가공함

○ 전체 상장사를 대상으로 분석(단, 분석 시점에 상장폐지 된 기업은 제외함)하였으며 추가로 기업집단별, 자산규모별, 시장별로 나누어 살펴봄

○ 연도별 여성 등기임원 현황은 매년 12월 31일 기준으로 조사함

□ 분석표본은 <표 3-2-1>과 같으며, 여성 등기임원 비율은 기업별 여성 임원의 수를 전체 등기임원 수로 나눈 값으로 정의함

○ 유형별(사내이사, 사외이사, 기타비상무이사, 감사) 여성임원 현황은 <Appendix>를 참고 바람

29) 관련법은 지난 2018년 10월 1일 최운열 의원 등 12인이 (입법)발의(의안번호: 2015817)한 것으로 2020년 2월 4일 최종 공포(공포번호: 16958)됨
30) 법안 심사과정에서 관련 법안이 기업경영의 자율성을 훼손할 수 있다는 의견 등이 제기됨에 따라 "이사회를 구성함에 있어 특정 성(性)의 이사가 이사회 정원의 3분의 2를 초과하지 아니하도록 하여야 한다"는 내용과 이사회 성별 구성 등을 사업보고서에 의무 기재(자율공시 사항으로 정함)하는 내용은 삭제됨

〈표 3-2-1〉 분석표본

Panel A. 전체 및 기업집단

구분	전체 표본			(지배주주가 있는) 상호출자제한기업집단†		
	전체 상장회사 수	유가	코스닥	전체 상장회사 수	유가	코스닥
2015	1,640	663	977			
2016	1,725	683	1,042			
2017	1,827	705	1,122	152	131	21
2018	1,921	723	1,198	162	140	22
2019	2,006	732	1,274	177	153	24
2020	2,097	744	1,353	189	161	28
2021	2,172	757	1,415	217	184	33

* 분석 현 시점에서 상장폐지 된 기업은 표본에서 제외함
† 자산총액이 10조원 이상인 상호출자제한기업집단을 의미

Panel B. 자산규모

구분	전체 상장회사	2조원 이상			2조원 미만		
		전체	유가	코스닥	전체	유가	코스닥
2015	1,640	146	143	3	1,494	520	974
2016	1,725	157	153	4	1,568	530	1,038
2017	1,827	170	164	6	1,657	541	1,116
2018	1,921	180	172	8	1,741	551	1,190
2019	2,006	193	184	9	1,813	548	1,265
2020	2,097	207	198	9	1,890	546	1,344
2021	2,172	215	205	10	1,957	552	1,405

* 분석 현 시점에서 상장폐지 된 기업은 표본에서 제외함

3-2-2. 여성 등기임원의 유형별 현황

□ 2015년부터 2021년까지 국내 전체 상장회사의 여성 등기임원을 살펴본 결과, 여성 등기임원 가운데 사내이사의 비중이 가장 높게 나타남

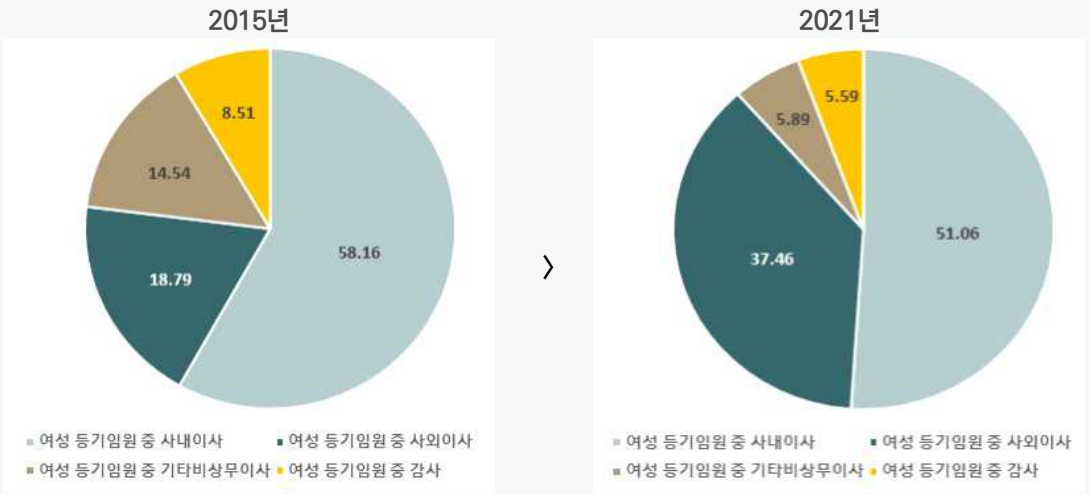
○ 그러나 여성 등기임원 중 사내이사가 차지하는 비중은 2015년 58.16%에서 2021년 51.06%로 큰 변화가 없는 반면, 사외이사가 차지하는 비중은 2015년 18.79%에서 2021년 37.46%에로 약 2배 이상 증가함

- 기존에 기타비상무이사인 여성 등기임원의 비중이 크게 줄어든 대신에 사외이사인 여성 등기임원의 구성 비중이 증가한 것으로 보임 (<그림 3-2-1> 참조)

○ 상법 제382조 및 제542조의 8 제2항(동법 시행령 제34조)에 따라 최대주주 및 임원의 친인척은 사외이사가 될 수 없다는 점을 고려하면, 여성 등기임원 가운데 사외이사 비중의 증가는 과거 대비 국내 상장회사가 이사회 성 다양성 제고를 위해 실질적인 개선 노력을 기울여 온 것으로 판단됨

- 기타비상무이사는 회사 상무에 종사하지 않는다는 점에서 사외이사와 유사하나 사외이사와 달리 대주주 또는 경영진으로부터 독립성을 지닌 것은 아니기에 이들을 감시·감독하는 역할을 한다고 보기는 어려움
- 따라서, 여성 기타비상무이사의 수가 줄어든 대신 여성 사외이사의 수가 증가한 것은 이사회 독립성 제고 측면에서 의미 있는 변화라고 판단됨

〈그림 3-2-1〉 여성 등기임원의 유형별 현황 (%)



3-2-3. 여성 등기임원 현황

□ **(여성 등기임원 현황)** 2015년부터 2021년까지 전체 상장회사를 대상으로 분석한 결과 여성 등기임원 비율은 2015년 2.88%에서 2021년 5.10%로 증가함 (<그림 3-2-2> 참고)

○ **(기업집단별)** 상호출자기업집단에 속하는 상장회사의 경우 여성 등기임원은 2021년 기준 6.70%로 전년대비 2배 이상 증가하였으며 국내 전체 상장회사의 평균보다 높은 수치임

○ **(자산규모별)** 자산규모로 나누어 분석한 결과 자산 2조원 이상인 기업의 여성 등기임원 비율은 2015년 1.46%에서 2021년 8.21%로 큰 폭으로 증가함

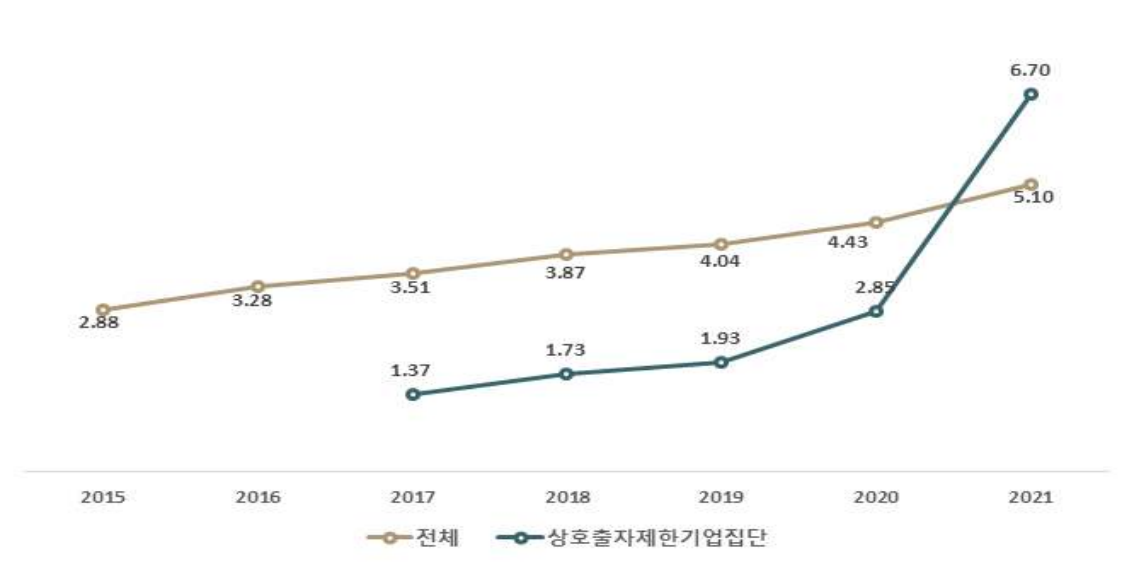
- 자산 2조원 미만인 기업의 여성 등기임원 비율 역시 증가 추세에 있으나, 자산 2조원 이상 기업만큼 그 추세가 크지는 않음
- 또한, 자산 2조원 미만인 기업의 여성 등기임원 비율은 2015년 3.07%로 2조원 이상인 기업(1.46%)보다 높게 나타났으나, 2021년 기준으로 상황이 역전됨
- 이는 이사회 성별 다양성 법안이 자산 2조원 이상인 기업에 적용됨에 따라 나타난 결과로 해석됨

○ **(시장별)** 유가와 코스닥 시장으로 나누어 살펴본 결과, 2015년부터 2019년까지 코스닥 상장회사의 여성 등기임원 비율이 상장회사보다 대체로 높게 나타났으나 2021년을 기점으로 추이가 바뀜

- 2015년 기준 코스닥 상장회사의 여성 등기임원 비율(3.58%)은 유가증권 상장회사(2.00%)보다 높았으나, 2021년 기준 유가증권 상장회사의 여성 등기임원 비율은 5.60%로 코스닥 상장회사(4.79%)보다 높게 나타남 (<Appendix 2> 참고)

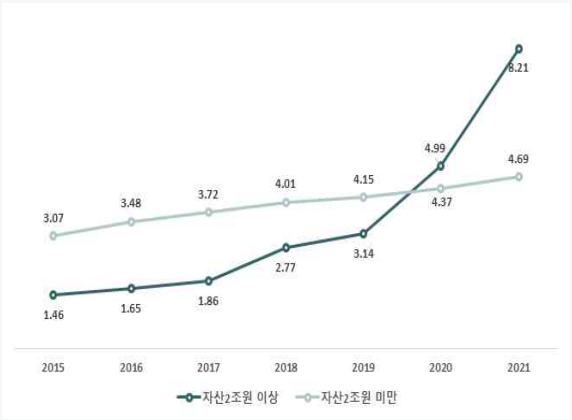
〈그림 3-2-2〉 국내 상장회사의 여성 등기임원 비율(%)

전체 상장회사 및 상호출자제한기업집단

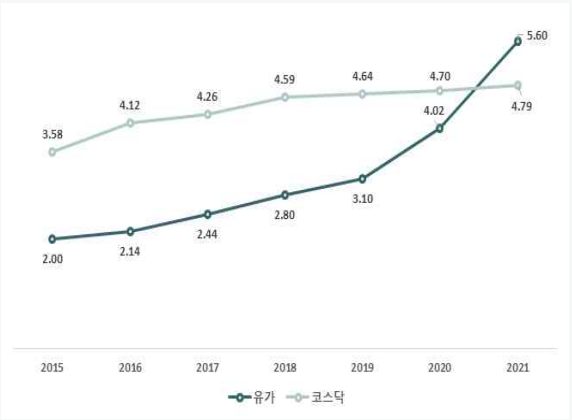


* 상호출자제한기업집단은 자산총액이 10조원 이상인 상호출자제한기업집단을 의미하며, 해당년도 신규 편입된 상호출자제한기업집단은 제외한 수치임[31)]

자산규모별



시장별



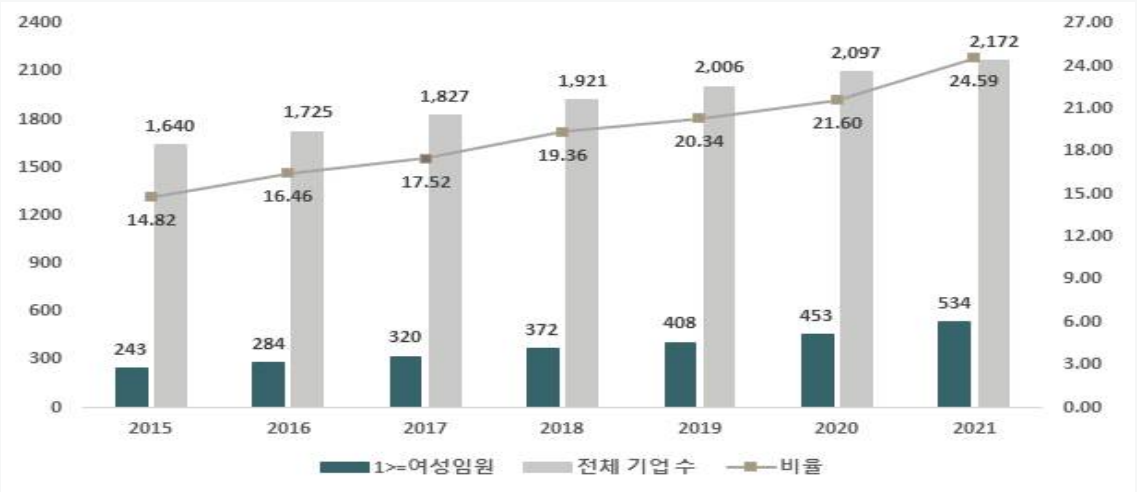
31) 대규모 기업집단 제도는 2002년부터 출자총액제한기업집단과 상호출자제한기업집단으로 구분하여 지정해 오다가 2009년 출자총액제한제도의 폐지에 따라 상호출자제한기업집단만 지정함. 2016년 상호출자제한기업집단 지정기준이 5조원에서 10조원으로 상향, 공기업집단은 제외되었으며, 2016년 9월 30일 공정거래법 시행령 개정으로 자산총액 5조원 이상은 공시대상기업집단으로 지정하고, 그 중 자산총액 10조원 이상은 상호출자제한기업집단으로 지정함

3-2-4. 여성 임원이 최소 1명 이상인 기업 현황

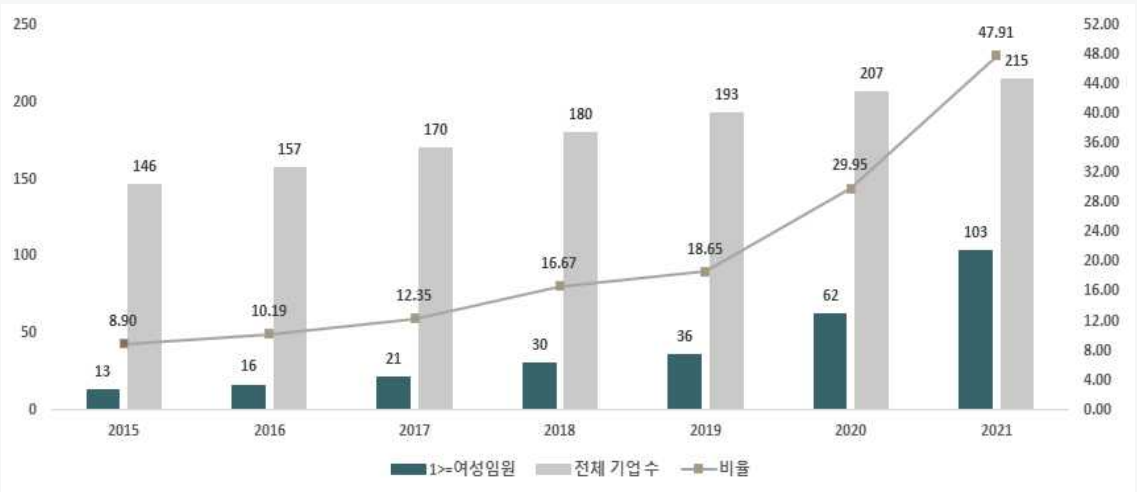
□ 국내 상장회사를 대상으로 여성임원을 최소 1명 이상 선임한 기업을 조사한 결과 2015년 243사에서 2021년 534로 증가함 (<그림 3-2-3> 참고)

○ 자산규모가 2조원 이상인 기업의 경우 여성임원을 최소 1명 이상 선임한 기업이 2015년 13사에서 2021년 103사로 그 증가폭이 가파름 (<그림 3-2-4> 참고)

<그림 3-2-3> 전체 상장회사 중 여성임원이 1명 이상인 기업 현황 (단위: 사(社))



<그림 3-2-4> 자산 2조원 이상인 상장회사 중 여성임원이 1명 이상인 기업 현황 (단위: 사(社))



□ 추가적으로 이사회 내 여성임원 수를 구간별로 나누어 살펴본 결과 여성임원을 2명 이상 선임하고 있는 기업이 지속적으로 증가하고 있으며, 비록 소수의 사례이지만 2021년에는 여성이사가 5~6명 선임된 기업도 목격됨 (<표 3-2-2> 참고)

○ 자산규모가 2조원 이상인 기업의 가운데 여성임원이 2명 이상 선임된 기업의 비율은 2015년 1.37% (14사/146사)에서 2021년 8.84% (19사/215사)로 증가세가 두드러지며, 2021년에는 여성임원을 4명 이상 선임한 기업도 3곳 확인됨 (<표 3-2-3> 참고)

<표 3-2-2> 구간별 여성임원(n) 선임 현황: 전체 상장회사 (단위: 사(社))

구분	n=0	n=1	n=2	n=3	n=4	n=5	n=6	전체 기업 수
2015	1,397 (85.18%)	207 (12.62%)	34 (2.07%)	1 (0.06%)	1 (0.06%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	1,640 (100%)
2016	1,441 (83.54%)	234 (13.57%)	45 (2.61%)	5 (0.29%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	1,725 (100%)
2017	1,507 (82.48%)	263 (14.40%)	50 (2.74%)	7 (0.38%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	1,827 (100%)
2018	1,549 (80.64%)	308 (16.03%)	53 (2.76%)	11 (0.57%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	1,921 (100%)
2019	1,598 (79.66%)	336 (16.75%)	60 (2.99%)	11 (0.55%)	1 (0.05%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	2,006 (100%)
2020	1,644 (78.40%)	361 (17,22%)	81 (3.86%)	9 (0.43%)	2 (0.10%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	2,097 (100%)
2021	1,638 (75.41%)	414 (19.06%)	100 (4.60%)	14 (0.64%)	4 (0.18%)	1 (0.05%)	1 (0.05%)	2,172 (100%)

<표 3-2-3> 구간별 여성임원(n) 선임 현황: 자산 2조원 이상 (단위: 사(社))

구분	n=0	n=1	n=2	n=3	n=4	n=5	n=6	전체 기업 수
2015	133 (91.10%)	11 (7.53%)	1 (0.68%)	1 (0.68%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	146 (100%)
2016	141 (89.81%)	14 (8.92%)	1 (0.64%)	1 (0.64%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	157 (100%)
2017	149 (87.65%)	19 (11.18%)	2 (1.18%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	170 (100%)
2018	150 (83.33%)	25 (13.89%)	4 (2.22%)	1 (0.55%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	180 (100%)
2019	157 (81.35%)	29 (15.03%)	6 (3.11%)	1 (0.52%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	193 (100%)
2020	145 (70.05%)	53 (25.60%)	8 (3.86%)	0 (0.00%)	1 (0.48%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	207 (100%)
2021	112 (52.09%)	84 (39.07%)	15 (6.98%)	1 (0.47%)	3 (1.40%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	215 (100%)

3-3. 대규모 기업집단의 여성임원 현황

□ 2014년 한국ESG기준원(舊 한국기업지배구조원)이 조사한 결과, 여성 등기임원 대부분이 사내이사였으며 대다수가 지배주주 일가인 것으로 확인됨[32)]

○ 법적 요건을 준수하였다 하더라도 여전히 지배주주 일가인 여성임원 비율이 높다면, 법 취지와 이사회 성별 다양성 목적에 맞지 않는 것이라 할 수 있음

○ 이에 최대주주 및 지배주주 일가 파악이 비교적 용이한 상호출자제한기업집단을 중심으로 지배주주 일가인 여성임원 현황을 파악하고자 함

- 여성임원의 지배주주 일가 여부는 KIND에 공시된 '최대주주등소유주식변동신고서', '주식등의대량보유상황보고서', '사업보고서' 등에서 관련 내용을 직접 수집하여 최대주주 및 친인척 관계 여부를 일일이 대조하여 파악함

- 상기 공시 서류에서 친인척 정보 확인이 불가능한 경우 웹서치 및 금융감독원 공시채널(DART)에 공시된 '대규모기업집단현황공시[연1회공시및 1/4분기용(대표회사)]' 보고서를 추가적으로 참고하여 보완함

□ 매년 공정거래위원회가 발표하는 상호출자제한기업집단 지정현황 보도자료를 참고하여 대규모 기업집단 지정 현황을 파악하고 자산총액이 10조원 이상인 상호출자제한기업집단의 여성임원 현황을 분석함

○ 자산총액이 10조원 이상인 상호출자제한기업집단은 2017년부터 확인이 가능하여, 상호출자제한기업집단의 여성임원 현황 분석은 2017년부터 2021년까지 실시함

○ 단, 지배주주가 없는 기업집단과 해당년도 신규 편입된 기업집단은 분석에서 제외함

□ 자산총액이 10조원 이상인 상호출자제한기업집단의 수는 2017년 24개에서 2021년 39개로 지속적으로 증가함 (<표 3-3-1> 참고)

○ 이들 기업집단에 소속된 상장계열사 역시 2017년 152사에서 2021년 217사로 증가함 (<표 3-3-2> 참고)

<표 3-3-1> 대규모 기업집단 지정 현황

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
대규모 기업집단†	40	41	45	49	52	51	54	58
상호출자제한기업집단‡	-	-	-	24	26	28	34	39

* 공정거래위원회 보도자료를 참고하여 대규모 기업집단 지정 현황을 직접 파악하였으며 지배주주가 없는 기업집단은 현황에서 제외함

† 해당년도 신규편입 된 대규모 기업집단은 제외한 수치임

‡ 자산총액이 10조원 이상인 상호출자제한기업집단을 의미하며, 해당년도 신규 편입된 상호출자제한기업집단은 제외한 수치임[33)]

<표 3-3-2> 대규모 기업집단 소속 상장계열사 현황

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
대규모 기업집단	193	192	202	218	226	245	243	254
상호출자제한기업집단	-	-	-	152	162	177	189	217

* 현 시점에서 상장폐지 된 기업은 제외한 수치임

32) 김선민, 엄수진, 2014, "국내 유가증권시장 상장기업의 여성임원 현황", CG리뷰 Vol.76

□ **(① 상호출자제한기업집단별 여성임원 현황)** 매년 상호출자제한기업집단의 변동이 있기 때문에 2021년 지정현황을 기준으로 이들 기업집단 소속 상장계열사의 여성 등기임원 비율(2021년 12월 31일 기준)을 살펴봄

○ 기업집단별 여성 등기임원 비율은 각 집단별 소속 계열회사의 여성임원 비율을 합산한 후 계열회사의 수로 나누어 평균을 구한 값임

□ 상호출자제한기업집단 소속 상장계열사 가운데 여성 등기임원을 보유한 계열회사 비율은 2017년 대비 대체로 증가하였음을 확인할 수 있음 (<표 3-3-3> 참고)

○ 특히 이러한 경향은 자산규모 기준 상위 10개 기업집단에서 두드러짐

□ 또한, 2014년 한국ESG기준원(舊 한국기업지배구조원)의 결과와 비교하면, 상호출자제한기업집단의 여성 등기임원 비율은 전반적으로 괄목할만한 증가를 보임

○ 일례로, 기업집단 삼성의 2014년 기준 여성등기임원 비율은 당시 조사결과에 따르면 4.82%였으나 이번 보고서 조사에서 2021년 11.26%로 증가하였으며, 기업집단 에스케이는 2014년 여성 등기임원 비율이 0%에서 12.64%로 증가함[34] (<표 3-3-3> 참고)

□ 상장계열회사가 존재하지 않는 기업집단을 제외하고, 법 시행을 앞두고 여성임원을 선임한 계열회사가 한 곳도 존재하지 않는 기업집단은 두산, 현대백화점, 금호아시아나, HDC, 교보생명보험, 호반건설, SM, KCC, 넥슨으로 확인됨

○ 2022년 6월 30일 기준, 현대백화점, 금호아시아나, 넥슨은 적어도 한 곳 이상의 계열회사가 여성임원을 선임했음을 추가적으로 확인함

33) 대규모 기업집단 제도는 2002년부터 출자총액제한기업집단과 상호출자제한기업집단으로 구분하여 지정해 오다가 2009년 출자총액제한제도의 폐지에 따라 상호출자제한기업집단만 지정함. 2016년 상호출자제한기업집단 지정기준이 5조원에서 10조원으로 상향, 공기업집단은 제외 되었으며, 2016년 9월 30일 공정거래법 시행령 개정으로 자산총액 5조원 이상은 공시대상기업집단으로 지정하고, 그 중 자산총액 10조원 이상은 상호출자제한기업집단으로 지정함

34) 31)과 동일

〈표 3-3-3〉 상호출자제한기업집단 소속 상장계열사 현황 (2021.12.31. 기준)

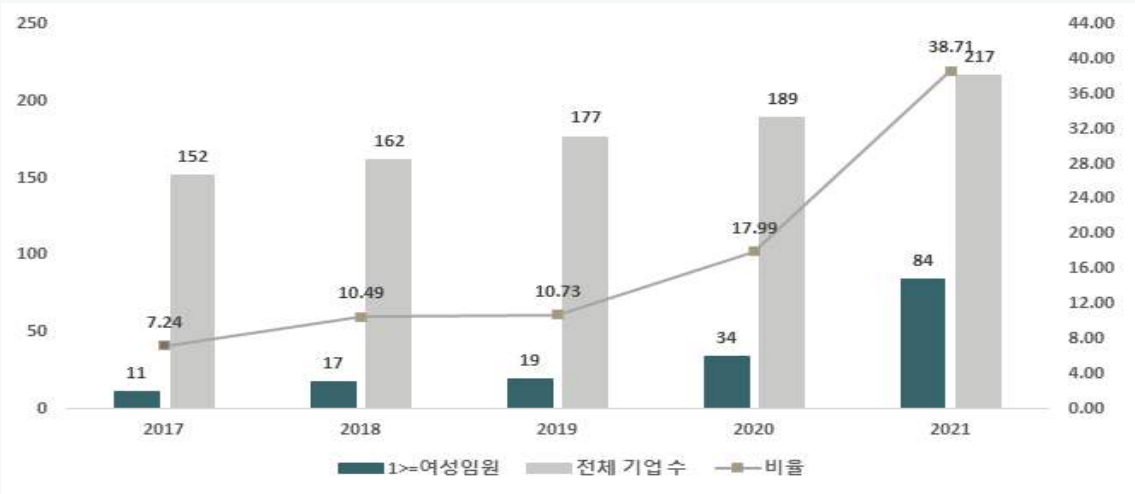
구분	기업집단	2017년				2021년			
		상장 계열사 수	여성 등기임원 보유 기업 수	여성 등기임원 보유 계열회사 비율	전체 계열회사의 이사회 내 평균 여성임원 비율	상장 계열사 수	여성 등기임원 보유 기업 수	여성 등기임원 보유 계열회사 비율	전체 계열회사의 이사회 내 평균 여성임원 비율
1	**삼성**	16	2	12.50%	1.79%	16	12	75.00%	11.26%
2	**에스케이**	14	2	14.29%	1.69%	20	13	65.00%	12.64%
3	**현대자동차**	11	1	9.09%	1.14%	12	9	75.00%	9.90%
4	**엘지**	11	0	0.00%	0.00%	14	6	42.86%	7.89%
5	**롯데**	9	3	33.33%	5.04%	10	5	50.00%	7.66%
6	**한화**	6	0	0.00%	0.00%	7	6	85.71%	15.26%
7	**지에스**	5	0	0.00%	0.00%	6	2	33.33%	4.76%
8	**현대중공업**	4	0	0.00%	0.00%	8	1	12.50%	2.50%
9	**신세계**	7	0	0.00%	0.00%	7	1	14.29%	2.04%
10	**씨제이**	9	1	11.11%	6.67%	9	5	55.56%	7.94%
11	한진	5	0	0.00%	0.00%	5	2	40.00%	3.10%
12	두산	6	0	0.00%	0.00%	5	0	0.00%	0.00%
13	엘에스	7	0	0.00%	0.00%	7	1	14.29%	2.04%
14	DL	3	0	0.00%	0.00%	3	1	33.33%	6.67%
15	미래에셋	3	0	0.00%	0.00%	3	2	66.67%	10.32%
16	현대백화점	7	1	14.29%	2.04%	9	0	0.00%	0.00%
17	금호아시아나	2	0	0.00%	0.00%	4	0	0.00%	0.00%
18	하림	6	0	0.00%	0.00%	5	1	20.00%	2.86%
19	에이치디씨	4	0	0.00%	0.00%	4	0	0.00%	0.00%
20	효성	6	1	16.67%	1.67%	10	2	20.00%	3.11%
21	영풍	6	0	0.00%	0.00%	6	1	16.67%	15.15%
22	셀트리온	2	0	0.00%	0.00%	3	1	33.33%	4.17%
23	SM	3	0	0.00%	0.00%	4	0	0.00%	0.00%
24	케이씨씨	3	0	0.00%	0.00%	3	0	0.00%	0.00%
25	DB	4	0	0.00%	0.00%	4	1	25.00%	5.00%
26	태영	3	0	0.00%	0.00%	4	1	25.00%	3.57%
27	코오롱	5	0	0.00%	0.00%	5	1	20.00%	4.00%
28	오씨아이	6	0	0.00%	0.00%	4	1	25.00%	7.14%
29	세아	3	1	33.33%	4.76%	5	2	40.00%	5.71%
30	한국타이어	2	0	0.00%	0.00%	2	1	50.00%	7.14%

* 공정거래위원회 보도자료를 참고하여 대규모 기업집단 현황을 파악, 자산규모 순으로 정리하였으며, 비교년도 모두 상장 계열회사가 2개 이상인 기업집단으로 한정함
* 지배주주가 없는 기업집단 및 2021년 신규 편입된 기업집단 7곳은 상기 표에서 제외함
* 현 시점에서 상장폐지 된 계열사는 상기 표에서 제외하였으며, 회색음영은 상호출자제한기업집단 지정 전이나 2017년 통계치 계산이 가능한 기업집단을 의미
* 밑줄 그은 기업집단은 2021년 12월 말 기준으로 여성 등기임원 비율이 0%이지만, 2022년 6월 30일 기준으로 적어도 한 곳 이상의 계열회사가 여성임원을 새로 선임한 기업집단을 의미함

□ 상호출자제한기업집단 소속 계열사를 대상으로 여성임원을 최소 1명 이상 선임한 기업을 조사한 결과 2015년 11사에서 2021년 84사로 가파른 증가세를 보임 (<그림 3-3-1> 참고)

□ 2021년 기준 상호출자제한기업집단 소속 계열사 217사 중 133사는 최소 1명 이상의 여성임원을 선임하지 못한 것으로 확인되었는데, 분석기준일(2021.12.31.) 기준으로 아직 여성임원이 선임되기 전이거나 상호출자제한기업집단 소속 계열사이지만 자산규모가 2조원 이상이 아닌 경우일 가능성이 있음

〈그림 3-3-1〉 상호출자제한기업집단: 여성임원(n)이 1명 이상인 기업 현황 (단위: 사(社))



〈표 3-3-4〉 구간별 여성임원(n) 선임 현황: 상호출자제한기업집단 (단위: 사(社))

구분	n=0	n=1	n=2	n=3	n=4	n=5	n=6	전체 기업 수
2017	141 (92.76%)	9 (5.92%)	1 (0.66%)	1 (0.66%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	152 (100%)
2018	145 (85.91%)	15 (9.26%)	2 (1.23%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	162 (100%)
2019	158 (89.27%)	15 (8.47%)	4 (2.26%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	177 (100%)
2020	155 (82.01%)	32 (16.93%)	2 (1.06%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	189 (100%)
2021	133 (61.29%)	70 (32.26%)	12 (5.53%)	2 (0.92%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	217 (100%)

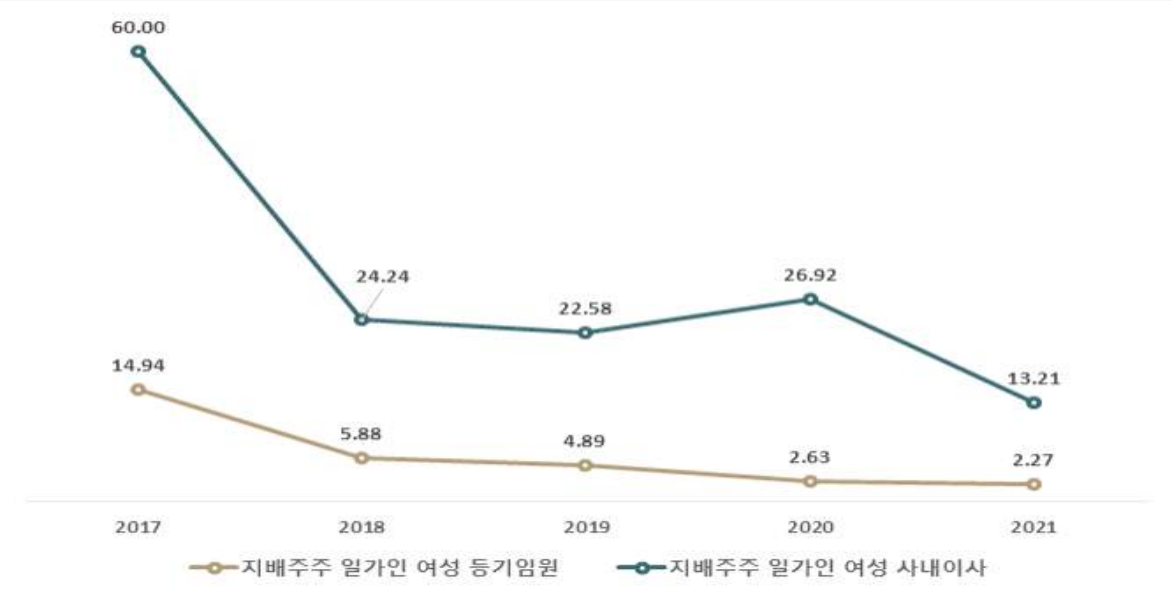
□ **(② 상호출자제한기업집단: 지배주주일가인 여성임원 현황)** 분석 결과, 상호출자제한기업집단 소속 계열사의 지배주주 일가인 여성임원 비율은 감소함

○ 여성 등기임원 가운데 지배주주 일가인 여성 등기임원 비율은 2017년 14.94%에서 2021년 2.27%로 감소하였으며, 여성 사내이사 중 지배주주 일가인 여성 사내이사 비율은 2017년 60%에서 2021년 13.21%로 감소함

○ 상호출자제한기업집단 소속 계열사의 여성 사내이사 선임 비율이 2017년 1.44%에서 2021년 1.40%로 큰 변화가 없으나 지배주주 일가인 여성 사내이사 비율은 감소함 (<Appendix 2> 참고)

- 즉, 과거보다 상대적으로 내부 승진을 통해 이사회로 진출하는 지배주주 일가가 아닌 여성임원이 증가하고 있는 것으로 보임

〈그림 3-3-2〉 상호출자제한기업집단: 국내 상장회사의 여성 등기임원 중 지배주주 일가 비율(%)



4. 결론 및 시사점

□ 전체 상장회사의 연도별 여성 등기임원 비율을 분석한 결과, 2015년 2.88%에서 2021년 5.10%로 증가하는 등 과거 대비 국내 상장회사의 여성 등기임원 비율은 증가 추세에 있음

○ 이사회 성별 다양성 관련법이 최종 공표(2020.2)된 후 상호출자제한기업집단 소속 기업의 여성 등기임원은 2020년 2.85%에서 2021년 6.70%로 두 배 이상 증가함

○ 자산 2조원 이상인 기업 가운데 여성임원이 최소 1명 선임한 기업 비중은 2015년 7.53%에서 2021년 39.07%로 약 5배 이상 증가함

○ 2020년까지 여성임원이 5명 이상인 기업은 한 곳도 없었으나, 2021년 기준 여성임원이 5명 이상인 기업이 극소수지만 2곳 확인됨

□ 또한, 과거 여성 등기임원이 주로 사내이사에 치중되어 있었으나 최근 들어 여성 사외이사의 비중이 점차 확대되는 추세도 확인함

○ 여성 기타비상무이사의 수가 줄어든 대신 경영진과 독립적인 위치에 있는 여성 사외이사의 수가 증가한 것은 이사회 독립성 제고 측면에서도 의미 있는 변화라고 할 수 있음

□ 상호출자제한기업집단 소속 계열사에 대한 조사결과, 여성 등기임원 중 지배주주 일가인 여성임원 비율의 경우 2017년 14.94%에서 2021년 2.27%로 감소하였으며, 여성 사내이사 중 지배주주 일가인 여성 사내이사 비율은 2017년 60%에서 2021년 13.21%로 감소함

○ 같은 기간 이들 기업집단 소속 계열사의 여성 사내이사 선임 비율은 큰 변화가 없었으나 지배주주 일가인 여성 사내이사 비율은 감소함

○ 이는 내부 승진을 통해 이사회 활동을 하는 여성 임원이 증가하고 있음을 시사하며, 이사회 성별 다양성 본래 취지에 맞는 의미 있는 변화라고 판단됨

□ 이사회 성별 다양성 향상의 목적이 단순히 여성임원 수에 관한 제도적 요건을 충족시키는 데 의의가 있는 것은 아니므로, 추가적으로 국내 상장회사들은 법적 요건을 준수하는 선에 그치지 않고 이사 선임 과정에서 성별 다양성을 충분히 고려하였는지 등 이사회 다양성 향상을 위한 구체적인 정책도 마련하여 이를 공시할 필요성도 있음

[Appendix 1] 기초통계량: 국내 상장회사의 이사회 구성 현황

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
# 표본 기업 수	1,640	1,725	1,827	1,921	2,006	2,097	2,172
# 등기임원 수	9,758	10,315	10,942	11,545	12,155	12,572	12,989
남성	9,476	9,977	10,558	11,098	11,664	12,014	12,327
여성	282	338	384	447	491	558	662
평균 이사회 규모	6.49	6.51	6.52	6.51	6.62	6.51	6.85
이사 유형							
사내이사	4,895	5,154	5,458	5,699	6,009	6,212	6,483
남성	4,731	4,958	5,242	5,455	5,726	5,898	6,145
% 남성	96.65	96.20	96.04	95.72	95.29	94.95	94.79
여성	164	196	216	244	283	314	338
% 여성	3.35	3.80	3.96	4.28	4.71	5.05	5.21
사외이사	2,903	3,132	3,337	3,588	3,877	4,047	4,245
남성	2,850	3,060	3,250	3,481	3,761	3,894	3,997
% 남성	98.17	96.20	96.04	95.72	95.29	94.95	94.79
여성	53	72	87	107	116	153	248
% 여성	1.83	2.30	2.61	2.98	2.99	3.78	5.84
기타비상무이사	603	668	713	752	736	778	670
남성	562	623	662	691	682	726	631
% 남성	93.20	93.26	92.85	91.89	92.66	93.32	94.18
여성	41	45	51	61	54	52	39
% 여성	6.80	6.74	7.15	8.11	7.34	6.68	5.82
감사*	1,354	1,358	1,428	1,500	1,527	1,528	1,573
남성	1,330	1,333	1,398	1,465	1,489	1,489	1,536
% 남성	98.23	93.26	92.85	91.89	92.66	93.32	94.18
여성	24	25	30	35	38	39	37
% 여성	1.77	1.84	2.10	2.33	2.49	2.55	2.35

* 집행임원은 상기 수치에서 제외함

** 상법상 자산규모에 따라 감사위원회(제542조의 11) 또는 감사(제542조의 10)를 설치(감사위원회를 설치한 경우 감사를 둘 수 없음)하도록 하고 있다는 점에서 감사 현황은 감사를 설치한 기업의 표본만 가지고 계산한 값임

[Appendix 2] 기초통계량: 국내 상장회사의 여성임원 현황

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
전체							
% 여성 등기임원	2.88	3.28	3.51	3.87	4.04	4.43	5.10
% 여성 사내이사	3.35	3.80	3.96	4.28	4.71	5.05	5.21
% 여성 사외이사	1.83	2.30	2.61	2.98	3.00	3.78	5.84
% 여성 기타비상무이사	6.80	6.74	7.15	8.11	7.34	6.68	5.82
% 여성 감사	1.77	1.84	2.10	2.33	2.49	2.55	2.35
상호출자제한기업집단†							
% 여성 등기임원			1.37	1.73	1.93	2.85	6.70
% 여성 사내이사			1.44	1.34	1.24	0.80	1.40
% 여성 사외이사			1.37	2.19	2.85	4.67	11.53
% 여성 기타비상무이사			1.75	1.56	0.00	2.41	5.00
% 여성 감사			0.00	0.00	0.00	0.00	1.67
자산규모							
≧ 2조원							
% 여성 등기임원	1.46	1.65	1.86	2.77	3.14	4.99	8.21
% 여성 사내이사	0.70	1.31	1.83	1.97	2.11	2.47	2.75
% 여성 사외이사	1.90	1.81	1.87	3.10	3.84	6.77	12.72
% 여성 기타비상무이사	1.67	1.69	1.41	5.00	3.75	6.82	5.33
% 여성 감사	4.00	4.17	3.03	3.03	2.56	2.63	3.92
≺ 2조원							
% 여성 등기임원	3.07	3.48	3.72	4.01	4.15	4.37	4.69
% 여성 사내이사	3.61	4.05	4.17	4.51	4.96	5.31	5.46
% 여성 사외이사	1.81	2.42	2.78	2.95	2.80	3.08	4.24
% 여성 기타비상무이사	7.37	7.22	7.79	8.48	7.78	6.67	5.88
% 여성 감사	1.73	1.80	2.08	2.32	2.49	2.55	2.30

* 집행임원은 상기 수치에서 제외함

** 상법상 자산규모에 따라 감사위원회(제542조의 11) 또는 감사(제542조의 10)를 설치(감사위원회를 설치한 경우 감사를 둘 수 없음)하도록 하고 있다는 점에서 여성 감사 비율은 전체 표본이 아닌 감사를 설치한 기업 중에서 여성 감사가 차지하는 비율(여성 감사 수/전체 감사수)을 계산한 값임

† 자산총액이 10조원 이상인 상호출자제한기업집단을 의미하며, 해당년도 신규 편입된 상호출자제한기업집단은 제외한 수치임

[Appendix 2] 기초통계량: 국내 상장회사의 여성임원 현황 (계속)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
시장							
유가							
% 여성 등기임원	2.00	2.14	2.44	2.80	3.10	4.02	5.60
% 여성 사내이사	2.48	2.88	2.83	2.77	3.22	3.84	4.21
% 여성 사외이사	1.47	1.42	1.96	2.49	2.77	4.32	7.90
% 여성 기타비상무이사	4.53	3.52	4.44	7.39	7.00	5.78	4.60
% 여성 감사	0.44	0.47	1.16	1.17	1.46	2.33	2.80
코스닥							
% 여성 등기임원	3.58	4.12	4.26	4.59	4.64	4.70	4.79
% 여성 사내이사	3.96	4.43	4.67	5.21	5.56	5.72	5.75
% 여성 사외이사	2.25	3.24	3.27	3.45	3.20	3.30	4.05
% 여성 기타비상무이사	8.33	8.74	8.80	8.55	7.56	7.23	6.50
% 여성 감사	2.45	2.47	2.51	2.79	2.86	2.63	2.20

* 집행임원은 상기 수치에서 제외함

SC 조사보고서 2022년 통권 제3호

발행일 : 2022년 9월 30일
저자 : 김선민
발행인 : 심인숙
발행처 : 한국ESG기준원
주소 : 서울시 영등포구 여의나루로 76
대표전화 : 02-3775-3339
홈페이지 : www.CGS.or.kr / sc.cgs.or.kr

ⓒ 한국ESG기준원. 2022.

SC 조사보고서는 저작권법에 의하여 보호를 받는 저작물이므로 무단 인용 및 복제를 하는 것은 법에 의해 금지되어 있습니다. 따라서 보고서 전체 또는 일부 내용을 공익적 또는 상업적 목적을 위해 복제하거나 활용하고자 할 경우 cgsweb@cgs.or.kr을 통해 사전 승인을 요청하셔야 합니다. 개인적 목적으로 단순 인용하고자 할 경우에는 발행기관, 보고서명, 저자 등에 관한 출처 정보를 명확히 기재하여 주시길 바랍니다.
SC 조사보고서는 http://sc.cgs.or.kr/resources/trends_list.jsp에서 다운로드 받으실 수 있습니다.