

유가증권시장 상장기업의 ESG 사회 및 지배구조 지표 분석

윤행근
기업통계팀 사무관
hanggun1@korea.kr

이지민
기업통계팀 주무관
yjm23@korea.kr



환경 분야의 그린워싱(greenwashing)¹⁾ 문제와 마찬가지로 사회 분야에서도 여러 사건²⁾이 발생하면서 워크 워싱(woke washing)³⁾ 문제도 대두하고 있다. 「하버드 비즈니스 리뷰」⁴⁾는 ‘워크 워싱’에 대해 우려를 밝히며 “사회적 가치에 대한 기업의 선언이 단순 홍보활동으로 그치게 되면, 심각한 리스크에 직면하게 된다”라고 강력하게 경고하였다. 아울러 최근 논란이 되었던 통신회사 및 카드사의 개인정보 해킹 사건, 건설사 등의 산업재해 사건도 모두 사회 분야의 주요 관심사이다.

1) 기업이나 단체가 실제로는 환경보호 효과가 없거나, 심지어 환경에 악영향을 끼치는 활동을 하면서도 제품이나 서비스, 경영을 친환경적인 것처럼 허위, 과장 홍보하는 행위를 말한다.
2) 자라(ZARA) 등 패스트패션 브랜드에서 지속가능한 성장과 친환경 라인을 내세웠으나, 노동자 임금체불, 열악한 노동환경 등 인권 문제가 폭로되었고, 부후(BOOHOO)는 ESG평가에서 높은 점수(A 등급)를 받았으나, 실제로 공장 노동자에 대한 낮은 임금과 열악한 근무 조건이 폭로되었다.
3) 깨어 있는(woke)과 눈가림(whitewashing)을 결합한 말로, 기업이 사회문제에 의식이 있는 것처럼 보이지만, 실제로는 진정성 없이 이미지 제고를 위해 마케팅에 이용하는 행태를 뜻한다. 즉 “깨어 있는 척”하면서 실제로는 아무 행동도 하지 않거나 오히려 사회문제에 반하는 행동을 하는 것을 의미한다.
4) “Woke Washing, Your Company Won’t Cut It,” 「하버드 비즈니스 리뷰」, 2020. 7. 27. “While many companies are speaking out because they know the costs of silence are high, they’re discovering that the costs of “woke washing” — appropriating the language of social activism into marketing materials, for instance — can be high, too.”

한편 사회문제뿐만 아니라 최근 상법 개정과 관련하여 지배구조 문제도 많은 논란이 있었다. 주주 권익 보호 강화, 이사회 및 감사의 독립성 등을 주요 골자로 한 2025년 7월 및 9월의 두 차례 상법 개정은 기업 경영의 투명성 확보를 통해 지배구조를 개선하기 위한 것이었다.

SRI 통계플러스 2025 여름호에서 ESG⁵⁾ 중 환경 분야 분석에 이어서 이 글에서는 유가증권시장 상장 기업을 대상으로 사회 분야와 지배구조 분야의 주요 지표를 분석하였다. 분석자료는 2020~2024년 유가증권시장 상장 기업⁶⁾의 사업보고서⁷⁾와 기업지배구조보고서⁸⁾ 등을 이용하였다.

먼저 ESG의 사회 분야는 직원, 고객, 협력회사 등 다양한 이해관계자에 대한 기업의 권리와 의무, 책임 등의 요소를 포함하며, 최근 인권, 안전보건 등에 대한 이슈를 포괄한다. 특히 직원에 대한 지표가 다양한데 신규 채용, 정규직·여성 구성원·장애인 비율과 여성 구성원 평균 임금, 교육훈련, 복리후생, 결사의 자유 보장(노조 가입), 산업재해, 이직률 등이 그것이다. 직장 입직부터 퇴직까지, 즉 근로관계 성립, 존속, 소멸의 전 과정에 대한 다양성(diversity), 형평성(equity), 포용성(inclusivity) 지표가 담겨 있다. 이 외에 모든 이해관계자가 대상이 되는 지표로서 개인정보 침해 및 구제, 사회법 위반도 있다. 이 글에서는 정규직, 여성 구성원 비율, 여성 구성원 평균 임금에 대하여 분석하였다.

다음으로 ESG의 지배구조 분야는 주주, 이사회, 감사기구 분야로 대별할 수 있다.⁹⁾ 소유와 경영의 분리 원칙에 따라 출자자(주주)로부터 독립된 지위를 갖는 자(이사)들이 회사의 경영 기구를 구성한다. 지배구조의 핵심 지표는 주주 권익 보호, 이사회 합리적 운영과 구성 다양화, 경영진 및 지배주주로부터 독립된 내부감사기구의 공정한 업무 수행으로 요약할 수 있다. 이 글에서는 독립성 확보와 관련하여 사외이사 비율, 다양성과 관련하여 여성 이사 비율을 분석하였고, 주주 권익 보호와 관련하여 배당 성향을 분석하였다. 마지막으로 지배구조 핵심지표 준수 현황을 분석하였다.

5) 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약자로, 환경경영, 사회적 책임, 건전하고 투명한 지배구조에 초점을 두고 지속가능성을 달성하기 위한 기업 경영활동의 세 가지 핵심 요소를 의미한다.
6) 2024년 기준 821개 기업을 대상으로 리츠(REITs)와 같은 특수목적회사는 제외하였다.
7) 「자본시장과 금융투자자에 관한 법률」에 따라 주권상장법인 등이 각 사업연도에 90일이 경과한 후 금융위원회와 거래소에 제출해야 하는 보고서로서 회사의 목적, 상호, 사업내용, 임원보수, 재무에 관한 사항 등을 기재하고 감사보고서 등을 첨부해야 한다. 사업보고서는 금융감독원 전자공시시스템에서 다운로드할 수 있으며, 전자공시시스템(공시정보 활용마당)에서 정기보고서 주요 정보를 엑셀로 다운로드할 수 있다. 본 분석에서는 사업보고서의 임원 및 직원 등의 현황(직원 보수 항목 포함), 배당에 관한 사항을 이용하였다.
8) 「유가증권시장 공시규정」 및 시행세칙에 따라 연결재무제표 기준 자산총액 5천억 원 이상인 유가증권시장 주권상장법인은 기업지배구조 핵심원칙의 준수 현황과 미준수 시 그 사유 등을 기재한 기업지배구조보고서를 매년 5월 31일까지 거래소에 신고해야 한다. 또한 한국거래소 ESG포털(<https://esg.krx.co.kr>) 자료실에 기업지배구조보고서 가이드라인이 있으며, 기업이 이 가이드라인에 따라 보고서를 작성하고 있다. 본 분석에서는 가이드라인의 지배구조 핵심지표를 분석하였다
9) 「유가증권시장 공시규정」 별표 기업지배구조 핵심원칙

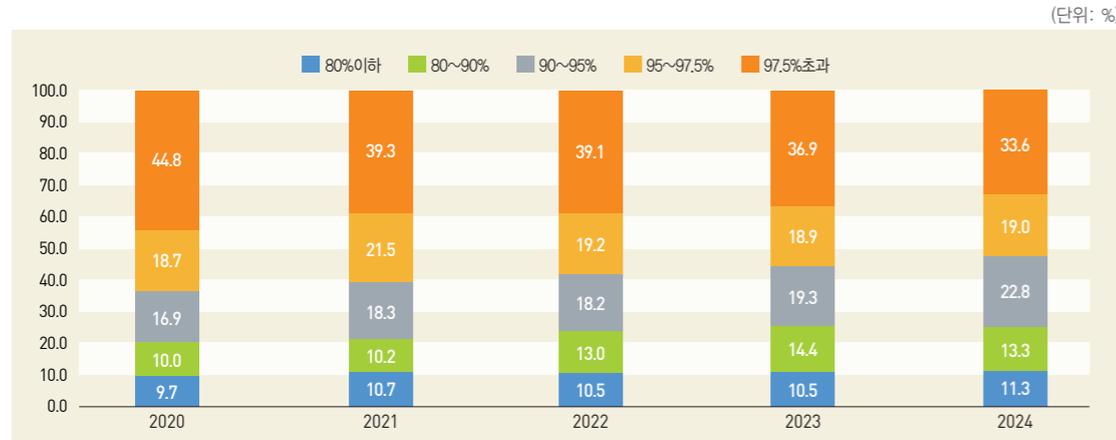
I. ESG 사회 분야 지표 분석

1 정규직 비율

고용의 유연성 유지, 휴직 및 결원 충원 등 일시적 단기 인력 수요에 대응하고 인건비 부담을 경감하기 위해 기업들은 비정규직을 지속적으로 채용하고 있다. 그러나 정규직의 확대는 사회의 고용 안정성을 높인다는 긍정적인 측면이 있다. 얼마 전 국정기획위원회는 2025년 하반기부터 공공 부문에서 주 15시간 이상 근로계약을 의무화하고(최소 노동시간 보장 제도), 주 15시간 미만의 초단시간 근로자도 2년 이상 근무하면 무기계약직으로 의무 전환하는 제도¹⁰⁾를 추진한다고 밝혔다. 이에 기업이 사회적 고용 안정성 증진에 얼마나 기여하고 있는지 살펴보고자 정규직 비율을 분석하였다.

분석 결과, 총 근로자 수 대비 정규직 비율이 97.5%를 초과하는 기업은 2020년에 44.8%에서 2024년에는 33.6%로 감소한 반면, 정규직 비율이 80% 이하인 구간의 기업은 각각 9.7%에서 11.3%로 증가하였다.

[그림 1] 정규직 비율: 구간별 기업 수 비율



10) 한국경제, 2025년 8월 11일, 「"2년 채우기도 전 잘릴 판"... 알바 '무기계약직' 전환에 솔렁」, 현행 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에는 계약직 근로자를 2년 넘게 사용하면 정규직이나 무기계약직으로 전환하도록 의무화하고 있지만 주 15시간 미만 초단시간 근로자는 예외였다. 다만 최소 노동시간 보장제와 초단시간 근로자에 대한 무기계약직 고용 의제 제도가 일자리 감소와 근로자 선택권을 제한하는 결과가 생길 수 있어 다양한 이해관계자의 의견 수렴과 세심한 정책 설계가 필요하다는 견해도 있다.

업종별로는 건설업과 기타 운송장비·1차 금속·자동차 제조업에서 감소세가 두드러진 반면, 정보통신업은 정규직 비율이 높아졌다. 전반적으로 건설업, 도소매업, 금융보험업의 정규직 비율이 낮았으며, 전자통신, 전기장비 업종에서 정규직 비율이 높았다.

[표 1] 산업별 정규직 비율

(단위: %, %p)

업종	정규직 비율(총 근로자 수 대비)					
	2020(A)	2021	2022	2023	2024(B)	(B-A)
제조업	96.0	95.3	94.5	94.3	93.9	-2.1
식료품	93.8	93.3	91.5	92.2	93.2	-0.6
화학제품	97.0	96.6	95.1	94.5	93.4	-3.6
의약품	96.6	95.8	95.3	95.9	94.5	-2.1
1차 금속	97.0	95.4	94.4	93.9	91.4	-5.6
전자 통신	96.9	96.4	96.5	97.2	97.6	0.7
전기장비	95.6	95.5	96.2	96.1	96.2	0.6
기계 장비	94.2	92.6	91.6	92.5	94.4	0.2
자동차	95.2	94.3	92.4	91.2	90.5	-4.7
기타 운송장비	95.0	95.7	94.4	89.7	86.4	-8.6
건설업	73.6	68.2	67.8	65.3	65.2	-8.4
도소매업	85.7	86.1	83.5	84.3	82.3	-3.4
운수창고업	94.0	96.3	95.7	92.9	91.3	-2.7
정보통신업	91.9	91.3	92.7	92.6	92.9	1.0
금융 보험업	90.1	88.9	88.7	89.0	88.5	-1.6
전산업	92.9	92.1	91.4	91.1	90.7	-2.2

2 여성 구성원 비율

다양성 관련 지표로서 성별, 연령대별 구성원 비율을 들 수 있다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(남녀고용평등법)」에는 일정 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주로서 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 일정 기준에 미달하는 사업주에 대해서는 차별적 고용 관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용 개선 조치 시행계획을 수립하여 제출하도록 명시하고 있다.¹¹⁾

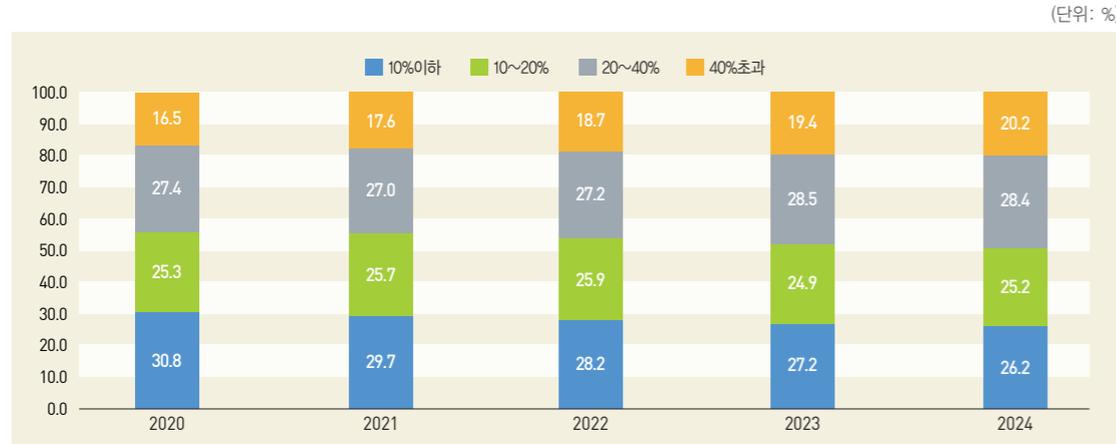
총 구성원 수 대비 여성 구성원 비율이 40%를 초과하는 기업은 매년 증가세를 보여서,

11) 「남녀고용평등법」 제17조의3, 동법 시행령 제4조, 동법 시행규칙 제10조 별표 2를 살펴보면, 여성 근로자의 고용 기준에 미달하는 사업에 대한 기준을 제시하고 있다.

2020년에 16.5%에서 2024년에는 20.2%를 차지한 반면, 여성 구성원 비율이 10% 이하인 기업은 감소세를 보여서 2020년에 30.8%에서 2024년에는 26.2%를 차지하였다. 이를 볼 때 성별 다양성 지표가 개선되는 추세임을 알 수 있다.

업종별로는 숙박음식점업, 도소매업, 금융보험업의 순으로 여성 근로자 비율이 높았으며, 건설업, 제조업은 상대적으로 여성 근로자 비율이 낮았다. 제조업 중에서는 식료품, 의약품

[그림 2] 여성 구성원 비율: 구간별 기업 수 비율



[표 2] 산업별 여성 구성원 비율

산업	여성 구성원 비율(총 근로자 수 대비)					
	2020(A)	2021	2022	2023	2024(B)	(B-A)
제조업	17.7	17.9	18.6	18.8	18.9	1.2
식료품	41.6	41.8	42.1	42.4	41.7	0.1
화학제품	21.7	21.6	22.5	22.0	22.5	0.8
의약품	29.8	30.6	31.6	32.2	33.3	3.5
1차 금속	5.3	5.4	5.8	5.9	6.0	0.7
전자 통신	25.4	25.3	25.4	25.6	25.6	0.2
전기장비	15.6	15.8	16.6	17.3	17.6	2.0
기계 장비	8.1	7.6	7.8	8.3	8.6	0.5
자동차	6.0	6.3	6.8	7.3	7.7	1.7
기타 운송장비	4.3	4.4	4.6	4.8	5.1	0.8
건설업	11.4	14.2	14.5	15.0	15.2	3.8
도소매업	53.9	52.5	51.9	50.7	50.1	-3.8
운수창고업	34.2	34.1	33.8	33.8	34.2	0.0
숙박음식업	57.7	57.6	57.5	56.8	56.0	-1.7
정보통신업	27.4	28.5	29.6	30.5	30.9	3.5
금융 보험업	46.2	45.9	46.1	46.7	47.2	1.0
전산업	24.7	24.8	25.3	25.4	25.6	0.9

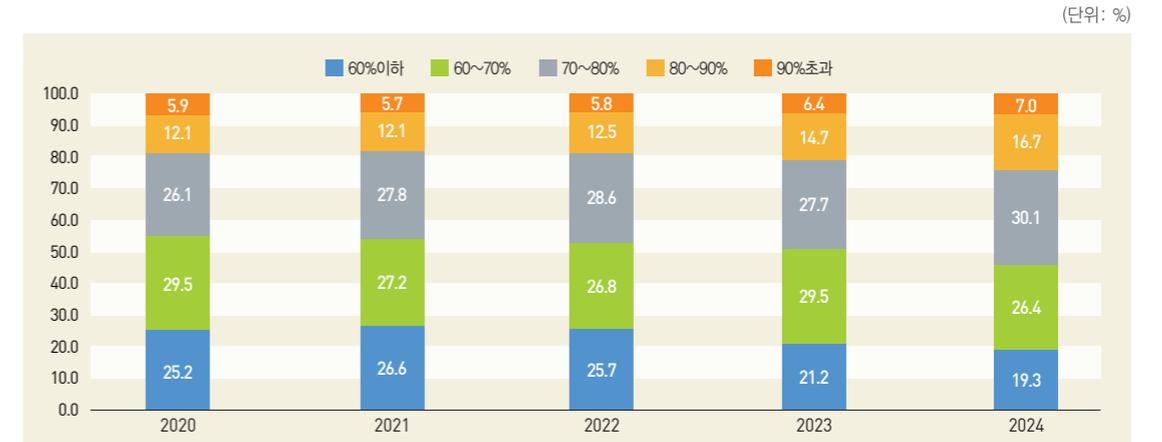
제조업에서는 여성 근로자 비율이 높은 반면, 기타 운송장비, 1차 금속 제조업에서는 여성 근로자 비율이 낮았다. 건설업, 의약품 제조업, 정보통신업의 경우 여성 구성원 비율이 증가세를 보인 반면, 도소매업에서는 여성 구성원 비율이 감소세를 보였다.

3 여성 급여 비율

「남녀고용평등법」에서는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하도록 규정하고 있으며, 「근로기준법」에서는 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하도록 하고 있다. 성별 다양성 증진 활동이 효과적으로 실행되었다면, 상위 직급에 여성의 분포 비율이 높아졌거나,¹²⁾ 여성의 근속연수가 증가하였을 것이며, 이는 여성의 평균 급여액에 반영되었을 것이다.

남성 1인당 평균 급여액 대비 여성 1인당 평균 급여액 비율은 70~80%와 60~70% 구간에 속한 기업이 과반수에 달하였다. 남성 1인당 평균 급여액 대비 90%를 초과하는 기업은 2024년 전체 기업의 7%에 불과한 반면, 60% 이하에 머문 기업은 19.3%에 달하였다. 다만 90% 초과 구간과 80~90% 구간에 있는 기업 비율이 늘어난 반면, 60% 이하 구간에 있는 기업의 비율은 줄어드는 추세임을 볼 때 다양성 증진에 개선이 있는 것으로 판단된다.

[그림 3] 성 급여 비율(남성 급여 대비): 구간별 기업 수 비율



12) 「남녀고용평등법」 제17조의3 제2항, 제5항, 동법 시행규칙 제12조에 따르면 별지 제5호 서식의 직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황을 제출하도록 하고 있다.

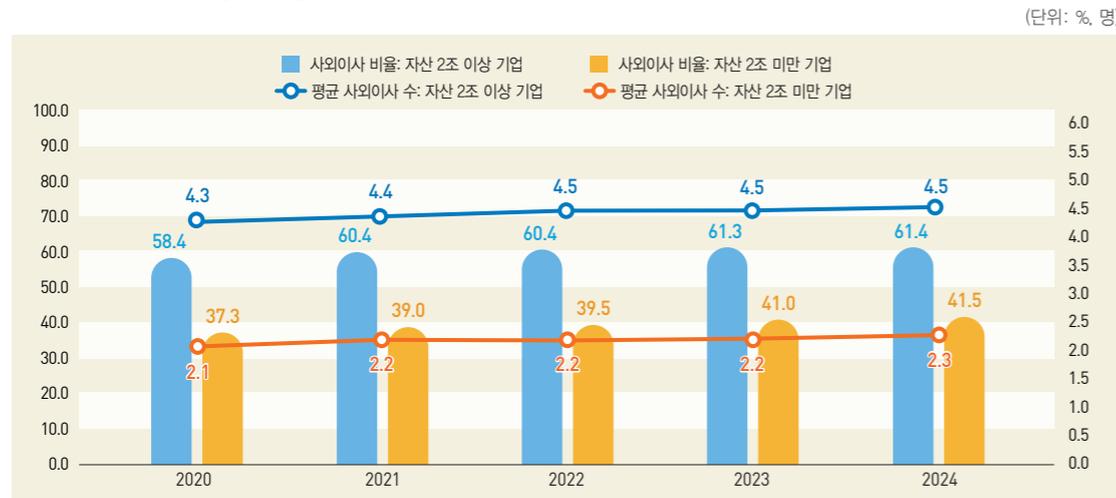
II. ESG 지배구조 분야 지표분석

1 사외이사 비율

경영진 및 지배주주에 대한 견제, 기업 경영 투명성 제고, 주주의 권리보호 등을 위해 상법에서는 사외이사 제도를 두고 있다. 2025년 7월 22일에 사외이사의 독립성을 강조하고 업무 집행 감독 기능을 강화하기 위해 사외이사의 명칭을 독립이사로 변경하는 상법 개정이 있었으며, 이 법은 2026년 7월 23일부터 시행한다. 자산 총액 2조 원 이상인 상장회사는 3명 이상 및 이사 총수의 과반수, 기타 상장회사는 이사 총수의 4분의 1 이상(2026년 7월 23일부터는 3분의 1 이상) 선임할 의무가 있으며, 이를 위반하면 5천만 원 이하의 과태료가 부과된다.

코스피 기업의 사외이사 비율은 지속적으로 증가하였는데, 코스피 2조 원 이상인 기업의 사외이사 비율(선임 기준 50%)은 2020년에 58.4%에서 2024년에 61.4%로 높아졌고, 2조 원 미만인 코스피 기업(선임 기준 25%)도 2020년에 37.3%에서 2024년에는 41.5%로 높아졌다. 2조 원 이상인 코스피 기업의 평균 사외이사 수(기준 3명 이상)는 4.3~4.5명으로 나타났다.

[그림 4] 사외이사 비율(전체 이사 대비) 및 기업별 평균 사외이사 수



자산 2조 원 이상인 코스피 기업에서 사외이사 수별로 살펴보면 2020년에는 6개 기업에서 사외이사 2명 이하를 선임하였던 반면, 2024년에는 모든 기업에서 3명 이상을 선임하였다.

4명을 선임한 기업이 40%대로 가장 많았고, 7명 이상 선임한 기업도 2024년에 8.7%에 달하였다.

[표 3] 사외이사 수별 기업 수 및 비율(자산 2조 원 이상 코스피 기업)

(단위: 개, %)

사외이사 수	기업 수					비율				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
2명 이하	6	1	0	5	0	3.6	0.5	0.0	2.6	0.0
3명	32	39	38	31	36	19.2	21.4	20.4	16.0	18.4
4명	76	86	78	87	85	45.5	47.3	41.9	44.8	43.4
5명	29	30	42	39	43	17.4	16.5	22.6	20.1	21.9
6명	12	14	15	15	15	7.2	7.7	8.1	7.7	7.7
7명 이상	12	12	13	17	17	7.2	6.6	7.0	8.8	8.7
합계	167	182	186	194	196	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

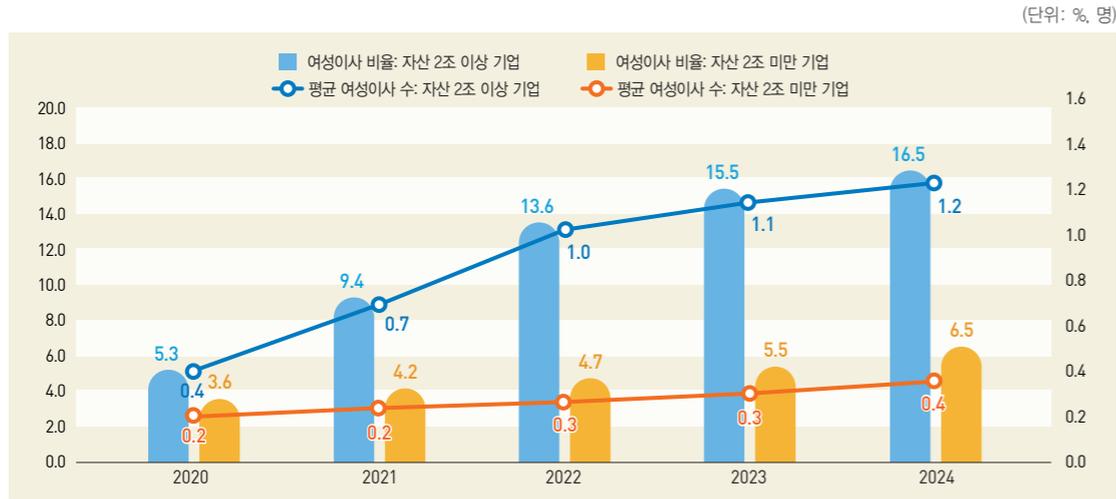
2 여성 이사 비율

대규모 상장회사는 이사 전원이 동일한 성별이어서는 안 된다.¹³⁾ 관련 내용은 이사회가 다양한 이해관계자의 요구사항을 두루 고려하여 폭넓은 시각과 경험에 기반하여 의사결정에 임할 수 있도록 2020년 2월 4일에 개정된 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률(자본시장법)」에서 신설되었다. 각 기업은 2022년 8월 4일 이내에 이 요건을 구비해야 한다(동 개정법 부칙 제2조). 다만 위반에 대한 제재 규정은 없다.

코스피 기업의 여성 이사 비율은 지속적으로 증가하였는데, 자산 2조 원 이상(금융보험업의 경우는 자본 2조 원 이상)인 기업의 여성 이사 비율은 2020년에 5.3%에서 2024년에 16.5%로 높아졌고, 자산 2조 원 미만인 기업도 2020년에 3.6%에서 2024년에 6.5%로 높아졌다. 자산 2조 원 이상인 코스피 기업의 평균 여성 이사 수는 2020년에 0.4명에서 2024년에 1.2명으로 늘어났다.

13) 「자본시장법」 제165조의 20에 따르면, 최근 사업연도 말 현재 자산총액(금융업 또는 보험업을 영위하는 회사의 경우 자본총액(재무상태표상의 자산총액에서 부채총액을 뺀 금액) 또는 자본금 중 큰 금액)이 2조 원 이상인 주권상장법인의 경우 이사회의 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성하지 아니하여야 한다.

[그림 5] 여성 이사 비율(전체 이사 대비) 및 기업별 평균 여성 이사 수



주: 금융보험업 기업은 자본총액을 기준으로 2조 원 이상인지 구분

자산 2조 원 이상인 기업(금융보험업의 경우 자본 2조 원 이상) 중 여성 이사를 1명도 선임하지 않은 기업은 2020년에 98개 기업에서 2023년에 19개, 2024년에는 12개로 나타나, 여성 이사를 선임하지 않은 기업 수가 점차 줄어들고 있음을 알 수 있다. 이는 이사회성의 성별 다양성을 규정한 「자본시장법」을 2022년 8월 4일까지 준수하도록 한 것에 따른 것으로 보인다.

[표 4] 여성 이사 수별 기업 수 및 비율(자산 2조 원 이상 코스피 기업)¹⁴⁾

여성 이사 수	기업 수					비율				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
0명	98	65	22	19	12	66.7	41.7	13.8	11.3	6.6
1명	41	76	115	113	129	27.9	48.7	72.3	67.3	70.9
2명	7	13	20	31	31	4.8	8.3	12.6	18.5	17.0
3명 이상	1	2	2	5	10	0.7	1.3	1.3	3.0	5.5
합계	147	156	159	168	182	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

14) 금융보험업 기업은 자본 2조 원 이상인 기업이다.

3 배당 성향¹⁵⁾

기업지배구조보고서 가이드라인 세부원칙 1-⑤에는 “주주환원정책 및 향후 계획에 근거하여 적절한 수준의 배당 등을 받을 주주의 권리는 존중되어야 한다”라고 규정되어 있다. 이와 관련하여 코스피 상장기업의 현금배당 성향을 분석하여 이 원칙에 부합하는 수준의 배당이 이루어지고 있는지 검토하였다.

연도별로 약간의 변화는 있지만, 대체로 배당을 실시하지 않은 기업과 배당 성향이 10% 미만인 기업을 합치면 2024년 기준으로 40.7%에 이른 반면, 배당 성향이 40% 이상인 기업은 16.3%에 불과하였다.

참고로 미국 뉴욕증권거래소와 나스닥에 상장된 기업 중 일부 기업을 살펴보면, 배당 성향 자료가 있는 1,385개 기업 중에서 721개 기업이 40% 이상의 배당 성향을 보였다(fullratio.com).

물론 배당 성향은 주주환원에 절대적인 기준이 될 수는 없다. 나스닥에 상장되어 있는 엔비디아의 경우 배당 성향이 1.3%에 불과하다. 그렇지만 엔비디아의 현금흐름표를 보면, 투자활동에 의한 현금흐름에서 Purchases related to property and equipment and intangible assets, 즉 부동산, 장비, 무형자산 관련 구매로 현금유출액이 2024년 1월 말 현재 11억 달러에서 2025년 1월 말 현재 32억 달러로 증가하였다.

주주 입장에서도 재투자를 통한 지속적인 성장을 한다면 배당 성향이 다소 낮더라도 만족할 수 있다. 즉, 중요한 것은 지속적인 성장을 통한 기업가치 극대화일 것이다.¹⁶⁾

한편 배당 성향의 수치도 중요하지만, 배당정책 및 배당계획을 마련하고 주주에게 배당 관련 예측가능성을 제공해야 하는 것(가이드라인 세부원칙 1-④) 역시 주주 권리 보호를 위해 중요하다.¹⁷⁾

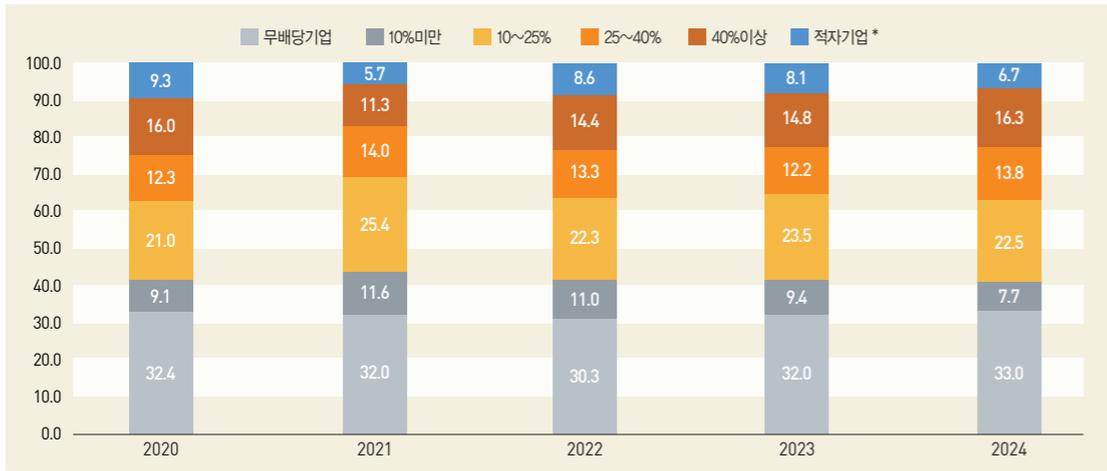
15) 배당 성향은 투자자들이 기업의 배당 정책과 재무 건전성을 평가하는 데 중요한 지표로서, 기업이 벌어들인 순이익 중 주주에게 배당금으로 지급하는 비율을 의미하며, 배당금/순이익×100으로 계산된다.

16) 엔비디아 순이익이 2023년 2월~2024년 1월 기간에 298억 달러에서 2024년 2월~2025년 1월 기간에 729억 달러로 증가하였다.

17) 한국거래소에서는 2025년 2월 14일 자 「'25년 기업지배구조보고서 중점점검사항 사전예고」 보도자료에서 핵심지표 4번 현금배당 관련 예측가능성 제공 및 세부원칙 1-④ 현금배당 관련 예측가능성 제공을 '25년 중점점검사항 10개 항목으로 선정하였다.

[그림 6] 배당 성향 구간별 기업 수 비율

(단위: %)



주: * 당기순이익이 적자이지만 배당을 실시한 기업

4 지배구조 핵심 지표

2017년에 거래소 자율 공시로 기업지배구조보고서 공시제도¹⁸⁾가 도입된 이후 2019년 연결 기준 자산 2조 원 이상 코스피 상장기업에 대해 의무 공시를 도입하였다. 이후 지속적으로 대상 기업이 확대되어, 2026년부터는 코스피 전체 상장사로 공시 의무화가 이루어질 예정이다.

기업지배구조보고서의 핵심지표는 실질적 기업 투명성, 주주 보호, 책임경영, 중장기적 기업가치 향상에 기여하는 기준이다.

가이드라인 핵심원칙 1(주주의 권리)에는 주주는 권리행사에 필요한 충분한 정보를 시의 적절하게 제공받고, 적절한 절차에 의해 자신의 권리를 행사할 수 있어야 한다고 규정되어 있다. 현행 상법에 따르면 주주총회 소집 통지를 2주 전에 발송하도록 하고 있고, 상장회사의 경우 2주 전 공고로 통지를 갈음할 수 있도록 하고 있다. 하지만 기업지배구조보고서 가이드

18) G20/OECD 기업지배구조 원칙, ESG기준원의 ESG 모범규준 등을 바탕으로 한국거래소에서 핵심원칙 10개를 선별(세부원칙 28개)하여 준수 여부를 공시하고, 준수하지 못하는 경우에는 그 사유를 설명(Comply or Explain)하도록 하는 제도로서 ('19년) 자산 2조 원 이상 → ('22년) 자산 1조 원 이상 → ('24년) 자산 5천억 원 이상 → ('26년) 코스피 전 상장사로 확대한다. 금융위원회 보도자료, 2025. 7. 9., "26년부터 기업지배구조보고서 공시대상이 전체 유가증권시장 상장기업으로 확대됩니다". 한편 금융회사인 유가증권시장 주권상장법인은 「금융회사 지배구조 감독규정」에 따라 공시하는 지배구조 연차보고서를 신고할 수 있도록 하고 있으며, 이에 따라 금융회사 지배구조 연차보고서에는 지배구조 핵심지표 준수에 관한 사항이 없어 핵심지표 분석대상은 비금융회사에 한정되었다.

라인에서는 주주총회에 관한 정보를 충분한 기간 전에 제공하도록 하고 있으며 이 기간을 4주로 정하고 있다. 이에 대한 준수율은 2020년 이후 30% 내외를 유지하다가 2024년에 38.4%로 높아졌다.

주주가 주주총회에 출석하지 않고 의결권을 행사할 수 있는 방법으로 서면투표, 전자투표가 있다. 서면투표는 정관에 규정을 두어야 시행할 수 있는 반면, 전자투표는 이사회 결의만으로 채택할 수 있다. 전자투표는 2010년 5월 29일부터 시행되었는데, 코로나19 팬데믹 이전인 2019년에는 코스피 상장기업의 44.5%만이 전자투표를 시행하였지만, 코로나19 팬데믹 기간인 2020년에는 72.8%로 증가하였고 이후 70% 후반대를 유지하다가 2024년에는 80.8%에 이르렀다. 전자투표와 다른 개념이지만, 소수 주주의 주주총회 참여 활성화 측면에서 전자투표와 그 취지가 유사한 전자주주총회 제도가 있다. 이는 2025년 7월 22일에 개정된 상법에서 신설되었는데, 자산규모 등을 고려하여 시행령으로 정하는 상장회사에 대해 전자주주총회를 의무화함으로써 상장회사가 의사 결정을 하는 데 공정성과 투명성을 강화하였다. 다만 이 규정은 2026년 7월 23일부터 시행될 예정이다.

주주총회 집중일 이외에 개최하는 것 역시 주주의 주주총회 참여 권리를 위해 필요하지만, 법률상 강제 사항이 아니어서 분산 개최가 쉽지 않은 실정이다. 2024년에는 71.4% 기업에서 집중일 이외에 개최한 것으로 나타났다. 배당 관련 예측가능성 제공 지표는 2023년에 신설된 지표인데, 2023년에 15.6%에서 2024년에는 42.0%로 준수율이 높아졌다.

집중투표제와 사외이사가 이사회 의장인지 여부에 대한 지표의 2024년 기준 준수율은 각각 3.1%와 13.7%로 저조하였다. 이는 경영진의 경영활동을 감독하고 견제하는 이사회의 역할을 제대로 수행하기 위한 독립성 확보 여부와 관련된 중요한 지표이지만, 경영효율성 저하, 단기 실적 중심 경영 위험, 적대적 기업 인수에 대한 방어 수단 상실 등의 반대 논리로 많은 기업에서 도입하지 않고 있다.

독립적인 내부감사부서 설치 50%를 전후로 나타나는 수준이다. 이는 내부감사부서의 책임자 및 구성원 전원에 대한 인사조치 등에 관한 권한이 내부감사기구에 있거나 최소한 내부감사기구의 동의권이 있는지 등 세부적인 독립성 확보 여부를 기재하는 것인데 개선의 여지가 있는 것으로 판단된다.

상법 제542조의 11에 따르면, 자산이 2조 원 이상인 상장회사는 감사위원회를 설치해야 하는데, 위원회 위원 중 1명 이상은 회계 또는 재무전문가일 것을 요구하고 있다. 지배구조 보고서 제출기업이 2019년에 2조 원 이상에서 2022년에는 1조 원 이상, 2024년에는 5천억 원 이상으로 확대된 영향으로 최근 회계 또는 재무전문가일 것에 대한 지표 준수율이 다소 하락한 것으로 보인다.

[표 5] 지배구조 핵심지표 준수율

(단위 : %)

번호	핵심 지표	'19	'20	'21	'22	'23	'24
1	주주총회 4주 전 소집공고 실시	17.1	27.7	25.8	31.2	28.7	38.4
2	전자투표 실시	44.8	72.8	76.4	79.8	77.9	80.8
3	주주총회 집중일 이외 개최	50.6	63.9	69.1	75.1	66.6	71.4
4*	현금 배당관련 예측가능성 제공	-	-	-	-	15.6	42.0
5	배당 관련 계획 연 1회 이상 주주에게 통지	31.7	47.1	46.8	46.3	40.9	46.5
6	최고경영자 승계정책 마련 및 운영	53.0	44.0	35.1	40.8	31.8	34.9
7	내부통제정책 마련 및 운영	93.9	85.9	72.9	77.0	72.9	76.9
8	사외이사가 이사회 의장인지 여부	28.2	30.4	21.0	19.5	13.2	13.7
9	집중투표제 채택	5.0	4.7	3.5	3.2	2.8	3.1
10	기업가치 훼손 또는 주주권익 침해에 책임 있는 자의 임원 선임을 방지하기 위한 정책 수립 여부	65.0	69.1	63.4	65.8	55.9	59.4
11*	이사회 구성원 모두 단일 성(性)이 아님	-	-	-	-	49.2	52.5
12	독립적인 내부감사부서의 설치	49.4	53.4	51.9	45.7	45.5	49.6
13	내부감사기구에 회계/재무 전문가 존재 여부	95.0	95.3	92.7	92.0	86.6	88.2
14	내부감사기구가 분기별 1회 이상 외부감사인 회의 개최	62.4	74.9	58.9	59.2	52.2	63.5
15	경영 중요정보에 내부 감사기구가 접근할 수 있는 절차 마련 여부	99.4	100.0	98.7	97.9	97.0	98.6

* 주: 4번, 11번 지표는 2023년에 신설되었음

III. 맺음말

이번 분석을 통해 코스피 상장기업의 사회 및 지배구조 지표에 대한 준수 수준 및 현황을 파악할 수 있었다.

사회 분야를 보면, 먼저 고용의 유연성과 일시적 인력 수요에 대응하기 위해 비정규직 비율이 높아지는 것으로 나타난 반면, 여성 근로자의 비율 지표는 다양성이 증가하는 추세를 반영하여

증가세가 지속되고 있다. 남성 1인당 평균 급여액 대비 여성 1인당 평균 급여액 비율은 과반수의 기업에서 60~80% 수준을 보이고 있다. 이로 미루어 아직 여성 근로자는 남성 근로자에 비해 하위 직급에 많이 있을 것으로 생각된다.

지배구조 분야의 사외이사 비율과 여성이사 비율은 지속적으로 증가세를 보였다. 배당 성향의 경우, 40%가 넘는 기업의 비율이 2021년에 감소하였다가 이후 증가세를 보이지만 여전히 미흡한 실정이다. 지배구조 핵심 지표를 보면 항목별로 준수율 편차가 크게 나타났다. 특히 집중투표제와 사외이사가 이사회 의장인지 여부에 대한 지표 준수율은 낮게 나타났다. 집중투표제는 2025년 9월에 자산 2조 원 이상의 대규모 상장회사의 경우 정관으로 배제할 수 없도록 의무화한 2차 상법 개정이 이루어졌다. 물론 재계 등 경제단체 측에서는 경영권 위협, 기업 성장동력 악화, 소송 분쟁 위험 증가 등의 이유로 반대하고 있지만, 소수 주주의 의사가 이사 선임에 더 잘 반영될 수 있게 되어 대주주 중심의 이사회 구성을 견제해 기업지배구조의 투명성과 경영 감시 기능을 높이는 기반이 마련되었다고 볼 수도 있다.

결과가 부족한 지표도 있지만, 사회적 공감대를 형성한 제도적 보완을 통해 향후 미진한 부분이 개선되기를 기대한다. 그리고 ESG 경영이 더 널리 확산되어 기업이 사회적 책임을 다하고, 투명한 지배구조가 정착된다면 지속 가능한 성장에 일조할 것이다. 끝으로 지속가능경영보고서 공시 의무화가 조속히 법제화되어 신뢰성 있는 자료가 확보된다면, ESG 지표에 대한 분석을 통해 관련 분야 정책 수립에 유용한 자료가 될 수 있을 것이다.