

이사회 성별 구성 관련 각국의 규제와 국내 현황

- 최근 자산 2조원 이상 상장기업의 여성이사 선임을 의무화하는 내용의 자본시장법 개정안이 통과
- 유럽 국가를 중심으로 여성이사 선임에 대한 중요성이 강조되는 추세
- 여성이사 선임은 기업지배구조 관점에서 다양성을 확보하고 경영진에 대한 감독 기능의 효율성 제고 및 회계투명성 강화의 효과를 창출
- 국내 상장기업의 여성이사 선임 비중은 주요국 대비 낮은 편

□ 최근 2018년 국회에 발의되었던 자산 2조원 이상¹⁾ 상장기업의 여성이사²⁾를 반드시 선임하도록 하는 내용의 자본시장법 개정안이 통과됨

- 지난 1월 9일 자산총액 2조원 이상 상장기업이 이사회를 구성하는데 있어 특정 성(性)의 이사를 선임하지 않도록 하는 법안이 통과됨
 - 수정안에서는 이사회 구성원 전원이 특정 성(性)의 이사로 구성하지 ‘아니하도록 노력하여야 한다’는 문구를 ‘아니하여야 한다’로 수정하여 의무사항으로 정하였지만³⁾, 미준수시 특별한 제재 규정은 없음
- 해당 규정은 2020년 7월부터 시행 예정이며 2022년 7월까지 개정 규정에 적합하게 이사회를 구성해야 함
- 법안은 통과되었지만 여성이사 선임 의무조항은 사외이사의 전문성, 임기제한 등의 자격 요건이 강화된 상황에서 여성이사의 요건으로 인한 부담이 가중될 수 있고, 경영 자율성을 침해한다는 점에서 재검토가 필요하다는 반대의견도 존재함⁴⁾

□ 기업의 여성이사 선임에 대한 중요성이 세계적으로 강조되고 있는 가운데, 유럽 선진국을 중심으로 여성이사 할당제(Gender Quota System)를 의무 도입하거나 권고하는 추세임

- 이사회는 경영자를 관리·감독하는 업무 수행시 다양한 관점과 지식이 필요하기 때문에 여성이사의 선임은 이사회의 성별 다양성이 확보되어 보다 효과적인 감독기능 수행으로 기업가치를 제고시키는 결과로 이어질 수 있음

1) 비금융기업은 자산총액 2조원 이상, 금융업 또는 보험업 기업은 자본총액 2조원 이상

2) 본고의 여성이사란 여성 등기임원, 즉, 집행임원(미등기이사)을 제외한 여성이사를 의미함

3) 민병두 외, 2020. 1. 9, 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안에 대한 수정안.

4) 한국경제, 2020. 1. 17, ‘여성 이사 의무할당제’ 도입...경제계 “기업 경영 자율성 침해” vs 여성계 “유리천장 깨기”.

- 여성이사와 관련된 다수의 연구에서 여성의 비중이 높으면 여성의 위험회피 성향, 세심함 등의 생물학적인 특성과 성별 다양성 확보로 인해 다양한 관점 및 독립적인 의견 제공이 가능하고 의사결정 능력이 향상되어 회계투명성 강화 등의 긍정적인 효과를 나타내는 결과를 제시함⁵⁾
- 또한 사회책임투자(ESG)의 일환으로 성별 평등 및 다양성에 관한 요소에 대한 투자로써 여성인력을 활용한 기업에 대한 투자 사례도 있어 여성이사의 선임은 ESG 투자에 영향을 줄 수 있음⁶⁾
 - 2017년 일본 공적연금(GPIF)은 여성인력 활용 기업으로 구성된 MSCI 일본주 활약지수에 투자하겠다고 발표함
- 여성이사 선임에 대한 규제는 노르웨이에서 가장 먼저 도입하였으며, 이후 다른 유럽 국가에서도 벤치마크하여 유럽 지역을 중심으로 도입 국가가 증가함
 - 노르웨이는 이사회 구성원의 40%를 여성으로 선임해야 한다는 상장기업의 여성이사 할당제를 2006년 세계 최초로 도입하였고 준수하지 않을 경우 경고 및 상장폐지 또는 해산 등의 엄격한 제재를 적용함
 - 제도 도입으로 노르웨이의 여성이사 수는 비약적으로 증가하여 2002년 여성이사의 선임 비중이 6%에 불과하였지만 2009년에는 40%까지 확대⁷⁾
 - 2011년 유럽위원회(EC)의 '여성이사 유럽서약서(Women on Board Pledge for Europe)'에서 여성이사 비중을 2015년까지 30%, 2020년까지 40%로 자발적으로 확대할 것을 제안하였으나 1년 후 비중이 확대되지 않게 되자 2012년 11월 다시 2020년까지 여성이사 선임을 40%까지 할당하는 법안을 제시함⁸⁾
- 현재 유럽 8개국과 미국 캘리포니아주에서는 여성이사 선임을 일정 비율 이상 의무화하고 미준수시 강력한 제재를 적용하고 있음
 - 노르웨이, 프랑스, 이탈리아, 오스트리아, 벨기에, 독일, 네덜란드, 미국(캘리포니아주)의 8개국은 여성이사 선임 요건을 충족하지 않는 경우 벌금, 선임무효나 상장폐지 등의 강력한 제재 규정을 적용하고, 스페인은 준수한 기업에 대한 인센티브를 부여하는 방법으로 의무화함
 - 네덜란드는 2013년 여성이사를 30% 이상 선임해야 한다는 규정을 도입할 당시 미준수시 특별한 제재규정을 두지 않았으나, 조건을 충족하지 않는 경우 퇴임하는 남성이사의 자리는 반드시 여성이사를 선임하거나, 선임을 하지 못하는 경우 공식으로 남기도록 2019년말 제재 수준을 강화함⁹⁾

5) Adams, R.B., Ferreira, D., 2009, Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance, *Journal of Financial Economics* 94(2): 291-309; Gul, F.A., Srinidhi, B., Ng, A.C., 2011, Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics* 51(3), 314-338; Francis, B., Hasan, I., Park, J.C., Wu, Q., 2015, Gender differences in financial reporting decision making: Evidence from accounting conservatism, *Contemporary Accounting Research* 32(3), 1285-1318.

6) S&P Global, 2020. 1. 1, Change Pays, Episode 2: How Important Is Gender in ESG?, 조선일보, 2017. 7. 9, 일본 주식투자자들 '親여성 기업' 찾아 나선 까닭.

7) Storvik, A., Teigen, M., 2010, Women on Board: The Norwegian Experience.

8) 이지용, 2015, 유럽연합 정책이 프랑스 기업 이사회 여성임원 비중 확대에 미친 영향, EU연구 제39호.

9) Reuters, 2019. 12. 3, Netherlands to force companies to have more women on boards.

- 이와 같이 여성이사 선임에 관한 규정은 여성이사 선임의 의무 비율이 확대되고, 제재 수준을 강화하며 규정이 변화되어 옴

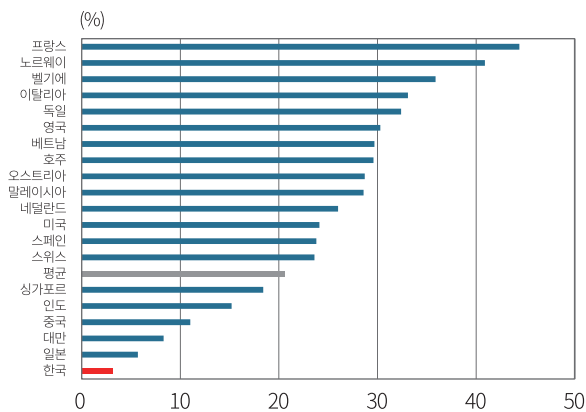
국가별 여성이사 할당제 규정

국가	도입 연도	내용	제재
노르웨이	2006	① 이사회가 2~3인으로 구성되는 경우 양성이 있어야 하고, ② 4~5인으로 구성되는 경우 양성은 2인 이상, ③ 6~8인으로 구성되는 경우 양성은 3인 이상, ④ 9인 이상인 경우 양성은 40%	경고, 벌금, 상장폐지, 해산 등의 제재 적용
스페인	2007	상장기업 및 임직원 250명 이상의 기업에서 이사회 구성원의 40%	미준수시 사유공시, 준수 기업에 대해 정부와 계약시 우선권을 제공하는 인센티브 부여
프랑스	2011	2014년 1월 1일까지 여성이사의 비율을 20%까지 확대하고 2017년 1월 1일까지 40%로 확대하는 단계적 확대 적용	여성을 제외한 임원 임명의 효력을 인정하지 않고 규정 충족시까지 이사들에 대한 보수 지급 중단
이탈리아	2011	상장기업에서 이사회 구성원의 33%	벌금, 선임 무효화 등
오스트리아	2011	상장기업에서 이사회 구성원의 30%	미준수시 공석으로 남겨둠
벨기에	2011	상장기업에서 이사회 구성원의 33%	미준수시 1년이 경과하면 이사회 구성원의 보상 중단
영국	2011	FTSE100대 기업을 대상으로 이사회 구성원의 25%까지	-
말레이시아	2011	대기업 이사회 구성원의 30%	-
네덜란드	2013	상장기업에서 이사회 구성원의 30%	미준수시 공석으로 남겨둠 (2019년 법률안 통과)
인도	2013	상장기업의 여성이사를 1명 이상 선임하는 회사법 시행	-
독일	2015	상장기업의 감독이사회 중 양성 비율이 각각 30% 이상	미준수시 공석으로 남겨둠
일본	2015	여성이사를 1명 이상 선임하도록 규정	미준수시 주주들에게 설명의무
미국 (캘리포니아)	2018	주내 모든 기업에 대해 여성 이사를 한명 이상 선임(2019년까지), 이사회가 5인으로 구성되는 경우 2명 이상, 6인으로 구성되는 경우 3인 이상(2021년까지)	벌금 10만달러(2019년) 선임 건당 30만달러(2021년)
스위스	2019	상장기업에서 이사회 구성원의 30%	미준수시 사유공시
한국	2020	자산 2조원 이상의 상장기업에서 1명 이상의 여성이사를 선임하도록 규정 (당초 국회 발의안에서는 1/3로 할당을 두었으나, 수정안에서는 해당 비율이 삭제됨)	-

□ 해외 주요국가의 여성이사 선임 비중은 유럽 국가를 중심으로 높은 편이며, 국내 여성이사의 선임 비중은 주요국 대비 아직 낮은 수준임

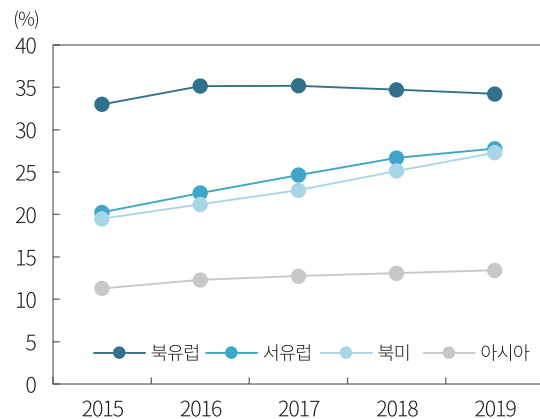
- 현재 유럽 국가의 여성이사 비중은 다른 국가에 비해 높은 편이며 특히, 여성이사 할당제를 의무화한 국가의 여성이사 선임 비중이 높음
 - Credit Suisse 조사¹⁰⁾에 따르면 40개국의 2019년 상장기업의 여성이사 비중은 프랑스가 44.4%로 가장 높고, 다음은 노르웨이(40.9%), 벨기에(35.9%), 이탈리아(33.1%), 독일(32.4%) 순으로 나타남
- 아시아 국가들의 여성이사 비중은 베트남(29.7%)과 말레이시아(28.6%)를 제외하고 모두 평균보다 낮으며 그중에서도 우리나라¹¹⁾는 3.1%로 최하위를 기록함

주요국의 여성이사 비중 현황



자료: The CS Gender 3000 in 2019

지역별 여성이사 비중 추이



주 : 북유럽 - 노르웨이, 스웨덴, 핀란드, 덴마크
 서유럽 - 프랑스, 독일, 영국, 벨기에, 이탈리아, 오스트리아, 네덜란드, 스페인, 스위스, 룩셈부르크, 모나코
 북미 - 미국, 캐나다
 아시아 - 싱가포르, 인도네시아, 중국, 대만, 일본, 한국, 베트남, 말레이시아, 필리핀, 태국, 인도, 파키스탄

자료: The CS Gender 3000 in 2019

□ 국내 상장기업의 여성이사 선임 비중은 매년 완만하게 증가하고 있으나 여전히 낮은 비중을 나타냄

- 2018년 상장기업의 여성이사 선임 비중 평균은 3.7%로 유가증권 기업은 2.5%, 코스닥 기업은 4.3%임
 - 과거 5년동안¹²⁾ 여성이사 선임 비중은 유가증권 기업에서는 2%대에 머무르며 거의 증가하지 않았고, 코스닥 기업은 2014년 3.1%에서 2018년 4.3%까지 증가함

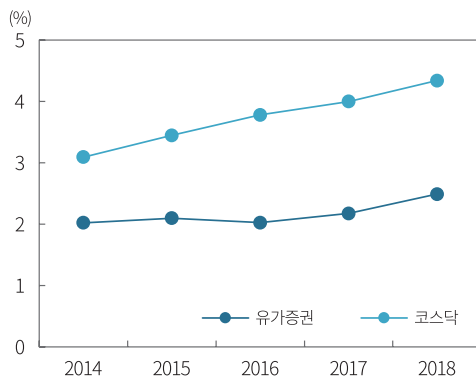
10) Credit Suisse에서 격년으로 여성이사에 대해 조사하며 대상국가는 40개이며, 총 기업수는 3,000개임

11) 73개 기업을 대상으로 함

12) 국내 사업보고서 상 임원의 성별 공시가 2014년부터 시작하였기 때문에 조사 대상을 2014~2018년으로 선정함

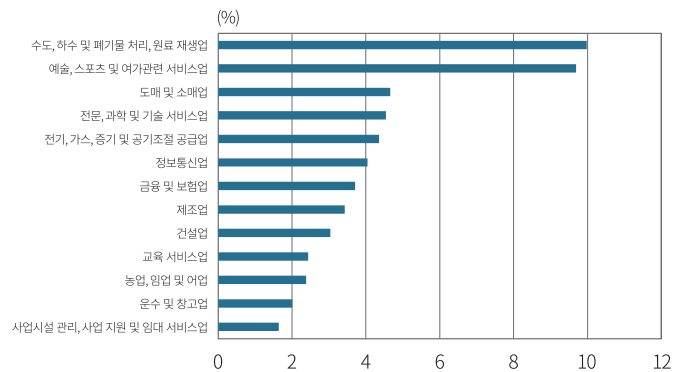
- 산업별로는 2018년말 기준 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업에서 여성이사 비중이 10%로 가장 높으며 그 다음은 예술·스포츠·여가관련 서비스업 9.7%이고, 다른 산업에서는 모두 5% 미만으로 나타남

국내 상장기업의 여성이사 현황



자료: TS2000

산업별 여성이사 비중



선임연구원 홍지연