

국민연금기금운용본부 수탁자 책임 활동 내역의 주요 내용

국민연금기금운용본부(이하 “기금운용본부”)는 매년 수탁자 책임 활동 내역 등과 관련된 통계 내역을 기금운용본부 홈페이지에 공시하고 있습니다.¹⁾ 수탁자 책임 활동이란 기관투자자가 투자대상회사의 중장기적 가치 향상과 지속가능한 성장을 추구함으로써 고객과 수익자의 이익을 도모하는 활동을 의미합니다. 아래에서는 2022년부터 2024년까지의 수탁자 책임 활동 내역 등과 관련된 통계를 분석하고 시사점을 상세히 살펴보겠습니다.

1. 국내주식 의결권 행사 내역

가. 의결권 행사 내역

최근 3년 간 의결권 행사 내역을 살펴보면, 기금운용본부가 반대 의결권을 행사한 비중은 2022년 23.35%에서 2023년 21.76%, 2024년 20.79%로 지속적으로 감소하고 있습니다. 이는 기업들이 국민연금의 의결권 행사 기준을 점차 인식하고 기업지배구조를 개선하려는 노력을 보이고 있다는 긍정적인 신호로 해석할 수 있습니다. 반면, 중립/기권 비율은 매우 낮은 수준(0.38% 이하)으로 유지되고 있어, 기금운용본부가 대부분의 안건에 대해 찬성 또는 반대라는 명확한 입장을 표명하고 있음을 알 수 있습니다.

<의결권 행사 내역>

행사년도	주식투자 기업수	행사 주총수	행사 안건수	행사 내역		
				찬성 (비중)	반대 (비중)	중립/기권 (비중)
2024년	1,173	756	3,165	2,495	658	12
				78.83%	20.79%	0.38%
2023년	1,243	799	3,180	2,481	692	7
				78.02%	21.76%	0.22%
2022년	1,143	825	3,439	2,625	803	11
				76.33%	23.35%	0.32%

1) 수탁자 책임 활동 내역 등과 관련된 통계 내역(2024년 말)

나. 안건별 반대 의결권 행사 내역

안건별 반대 의결권 행사 내역을 세부적으로 분석해보면, “이사 및 감사 보수”와 관련된 반대 비율이 가장 높게 나타나고 있습니다. 더욱 주목할 점은 이 비율이 2022년 42.6%에서 2023년 44.7%, 2024년 47.0%로 매년 지속적으로 증가하고 있다는 것입니다. 이는 기업들의 임원 보수 책정 방식과 수준이 여전히 기금운용본부의 기준에 미치지 못하고 있음을 시사합니다. 반면, 정관변경에 대한 반대 비율은 2022년 14.2%에서 2024년 9.0%로 크게 감소했는데, 이는 기업들이 정관 변경 시 주주 친화적인 방향으로 개선하고 있다는 긍정적인 변화로 볼 수 있습니다. 이사 및 감사 선임에 대한 반대 비율은 약 31% 수준으로 큰 변화 없이 유지되고 있습니다.

<안건별 반대 행사 내역>

반대 사유	2022년		2023년		2024년	
	건수(건)	비율(%)	건수(건)	비율(%)	건수(건)	비율(%)
이사 및 감사 선임	251	31.3	221	31.9	205	31.2
정관변경	114	14.2	81	11.7	59	9.0
이사 및 감사 보수	342	42.6	309	44.7	309	47.0
기타	96	12.0	81	11.7	85	12.8
합계	803	100.0	692	100.0	658	100.0

다. 이사 및 감사 세부 반대 사유

이사 및 감사 선임에 대한 세부 반대 사유를 살펴보면, 흥미로운 변화 패턴이 나타납니다. ‘과도한 겸임’을 이유로 한 반대 비율이 2022년 13.1%에서 2023년 11.8%로 소폭 감소했다가 2024년에는 20.5%로 크게 증가했습니다. 이는 최근 경기침체 상황에서 일부 전문 경영인들이 여러 기업의 이사직을 겸임하는 경향이 늘어났음을 시사합니다. 또한, ‘이사회 참석률 저조(75% 미달)’로 인한 반대 비율이 2022년 5.2%에서 2023년 18.6%로 급증한 후 2024년에도 16.6%의 높은 수준을 유지하고 있습니다. 이는 기금운용본부가 이사회 활동의 실질적 참여와 책임을 더욱 중요시하고 있음을 보여줍니다. ‘당사, 계열회사, 중요한 관계에 있는 회사의 최근 5년 이내 상근 임직원’에 대한 반대 비율은 2022년 28.3%에서 2024년 14.6%로 크게 감소했는데, 이는 기업들이 독립적인 이사 선임에 더 많은 노력을 기울이고 있음을 보여줍니다.

<이사 및 감사 세부 반대 사유>

반대 사유	2022년		2023년		2024년	
	건수(건)	비율(%)	건수(건)	비율(%)	건수(건)	비율(%)
장기연임(10년이상)	10	4.0	16	7.2	14	6.8

반대 사유	2022년		2023년		2024년	
	건수(건)	비율(%)	건수(건)	비율(%)	건수(건)	비율(%)
당사, 계열회사, 중요한 관계에 있는 회사의 최근 5년 이내 상근 임직원	71	28.3	43	19.5	30	14.6
이사회 참석률 저조 (75% 미달)	13	5.2	41	18.6	34	16.6
과도한 겸임	33	13.1	26	11.8	42	20.5
감시의무소홀	25	10.0	16	7.2	9	4.4
기타	99	39.4	79	35.7	76	37.1
합계	251	100.0	221	100.0	205	100.0

2. 기업과의 대화 수행 내역

기금운용본부는 기업과의 건설적인 대화를 통해 주주가치를 제고하고 장기적 수익을 창출하기 위해 다양한 주제에 대한 대화를 진행하고 있습니다. 아래 표는 2023년과 2024년의 기업과의 대화 수행 내역을 보여줍니다.

2023년 3월 7일 국민연금기금 수탁자 책임 활동에 관한 지침 개정으로 '기후변화(환경)' 및 '산업안전(사회)' 관련 중점관리사안이 신설되었습니다. 이는 국민연금이 ESG(환경·사회·지배구조) 요소를 투자 결정에 적극 반영하고, 특히 기후변화와 산업안전이라는 새로운 사회적 이슈에 대응하고 있음을 보여줍니다. 기금운용본부는 2024년부터 중점관리사안과 관련한 서한발신 및 비공개면담을 진행하였으며, 특히 '기후변화 관련 위험관리'에 대해 29개 기업과 32회, '산업안전 관련 위험관리'에 대해 10개 기업과 18회의 대화를 수행했습니다. 이는 기후변화 대응과 산업안전 개선이 기업의 지속가능한 성장과 장기적 가치 창출에 중요한 요소로 인식되고 있음을 보여줍니다.

특히 주목할 만한 점은 "임원 보수한도" 관련 중점관리사안의 경우 다른 중점관리사안과 달리 서한발신 및 비공개면담 회수가 크게 증가했다는 것입니다. 2023년 39회에서 2024년 60회로 54% 증가하여, 기업지배구조 개선, 특히 임원 보수의 투명성과 적정성 문제에 기금운용본부가 높은 관심을 두고 있음을 알 수 있습니다.

또한, '배당정책 수립' 관련 대화는 2023년 51회에서 2024년 15회로 크게 감소했는데, 이는 많은 기업들이 배당정책 수립에 대한 국민연금의 요구를 수용하여 개선했기 때문으로 해석됩니다.

<중점관리사안 및 예상하지 못한 우려 사안 관련 기업과의 대화 수행 내역>

구분	주제	기업수 ²⁾		서한발신 (비공개 및 공개)		비공개면담		소계 (서한발신 및 비공개면담)	
		'23년	'24년	'23년	'24년	'23년	'24년	'23년	'24년
중점 관리 사안	배당정책 수립	33	7	38	4	13	11	51	15
	임원 보수한도	15	33	14	6	25	54	39	60
	법령상 위반 우려	9	6	9	1	13	9	22	10
	지속 반대 의결권	13	9	14	3	17	13	31	16
	기후변화 관련 위험관리	-	29	-	3	-	29	-	32
	산업안전 관련 위험관리	-	10	-	4	-	14	-	18
예상하지 못한 우려 사안		54	13	61	19	12	6	73	25
기타 ¹⁾		48	40	1	0	80	72	81	72
합계		172	147	137	40	160	208	297	248

1) 기타 (사실관계 확인 및 주총 의안설명 등)

2) 각 주제별 서한발신 및 비공개면담 수행 기업수

※ 국민연금기금 수탁자 책임 활동에 관한 지침 개정(23.3.7.)으로 기후변화 및 산업안전 관련 위험관리 신설

3. 시사점

자본시장법에서는 5억 원 이상 수령하는 임원에 대해 임원 개인별 보수와 그 구체적인 산정기준 및 방법에 대하여 사업보고서에 명시하도록 규정하고 있지만 미국 등 주요 선진국들과 비교할 때, 국내 상장기업들의 임원 보수 공시 수준은 상대적으로 미흡한 실정입니다. 기금운용본부는 이사보수한도 안건에 대해 “보수한도 수준이 보수금액에 비추어 과다하거나, 보수금액이 경영성과 등에 비추어 과다한 경우에는 반대한다. 다만, 개별등기임원에 대한 보상 내역과 보상 체계 등 객관적으로 보상 수준에 대해 판단할 수 있는 자료를 제공하는 경우 사안별로 검토한다.”고 명시하고 있지만,²⁾ 임원 보수와 관련된 주주총회 안건에 대한 반대 비율 및 비공개 면담 건수가 지속적으로 증가하고 있는 점이 이를 입증하고 있습니다. 최근 임원보수와 관련하여 소액주주들이 보수심의제 관련 정관변경 주주제안을 요구하였고, 특정 기업에 대해서는 임원보수 관련 소송을 진행하고 있습니다. 이사 보수를 더 이상 주주총회에서 형식적으로 가결되는 안건으로만 취급하지 않고, 특수관계인을 제외한 주주들의 반대 비율이 높은 기업은 정기주주

2) 국민연금기금 수탁자 책임 활동에 관한 지침 내 [별표 1] 국내주식 의결권 행사 세부기준 제33조(이사보수한도 승인)

Yulchon Legal Update

총회 이후 임원 보수 체계를 점검할 필요가 있으며, 이사 보수와 관련한 주주들의 기대와 요구사항을 사전에 면밀히 분석하고 대비할 필요가 있습니다.

이번 수탁자 책임 활동 내역 등과 관련된 세부적인 통계 내역은 국민연금기금운용본부 홈페이지([바로가기](#))를 참고하시길 바랍니다.

Related Areas

기업법무 및 금융

Contact

신영수 변호사

02-528-5514

ysshin@yulchon.com

문성 변호사

02-528-5393

smun@yulchon.com

위춘재 변호사

02-528-5973

cjwee@yulchon.com

추수현 변호사

02-528-5315

shchu@yulchon.com

양재선 외국변호사

02-528-5192

jsyang@yulchon.com

오용석 고문

02-528-6436

yongsukoh@yulchon.com

정한욱 전문위원

02-528-6116

hwjung@yulchon.com



법무법인(유)
율촌

법무법인(유) 율촌의 뉴스레터는 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 법무법인(유) 율촌의 공식적인 견해나 구체적인 사안에 관한 법률의견이 아님을 알려드립니다.