

RSU 활용 전략

특례부터 성과조건 설정까지

① 다시보기는 ZUZU에서 보실 수 있습니다.

하종석 DKL파트너스 법률사무소 변호사
장윤선 ZUZU 성장지원팀 리드

스피커

하종석

DKL파트너스 벤처 스타트업 M&A팀

- 코드박스 등 30여 개 회사 법률 자문 담당 변호사
- 전) D&P PARTNER 에이전시 데이터분석팀 팀장
- 전) 마이리얼트립 사업개발팀



장윤선

ZUZU 성장지원팀 리드

- 상장사 및 스타트업 주식기준보상 설계/컨설팅 경험 다수
- 벤처캐피탈리스트 전문가 과정 수료
- 전) HASHED 리서치 애널리스트



성공하는 기업의 선택

회사 수	주주 수	76,163	관리 중인 스톡옵션 수	10,644
7,798	주주총회·이사회 지원	35,634	스톡옵션 권리자	8,240

TMAP MOBILITY

MUSINSA

wadiz

Carrot

번개장터

myrealtip

대학내일

rebellions_

LEARNING SPOONS

imweb

inlearn

SPARTA coding club

SEOUL ROBOTICS.

두나무

S-OIL

IBK 기업은행

삼성증권

KB 인베스트먼트

kakaovertures

오늘 웨비나에서 이야기할 것

RSU란? 스톡옵션과의 비교

벤처기업법 개정과 적용 - RSU 도입, 운영을 위한 실무

RSU 성과조건 설정 - 국내외 사례 기반

RSU란?

Restricted Stock Units

양도제한조건부주식?

성과조건부주식?

무상으로 자기주식을 교부하는 계약!

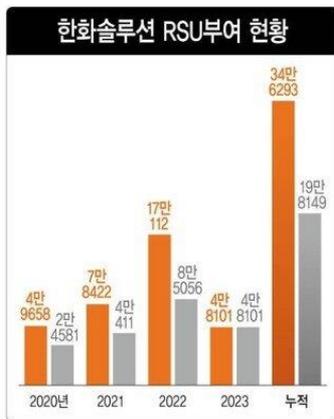
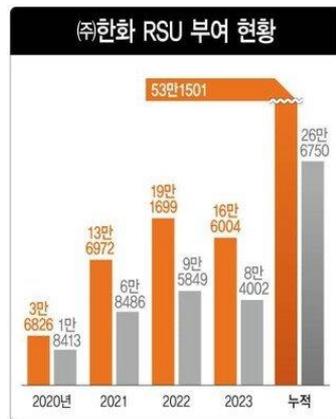
RSU 체결 사례 - 한화

한화, RSU 도입 전면에 나서다

스톡옵션 규제 우회 의도?

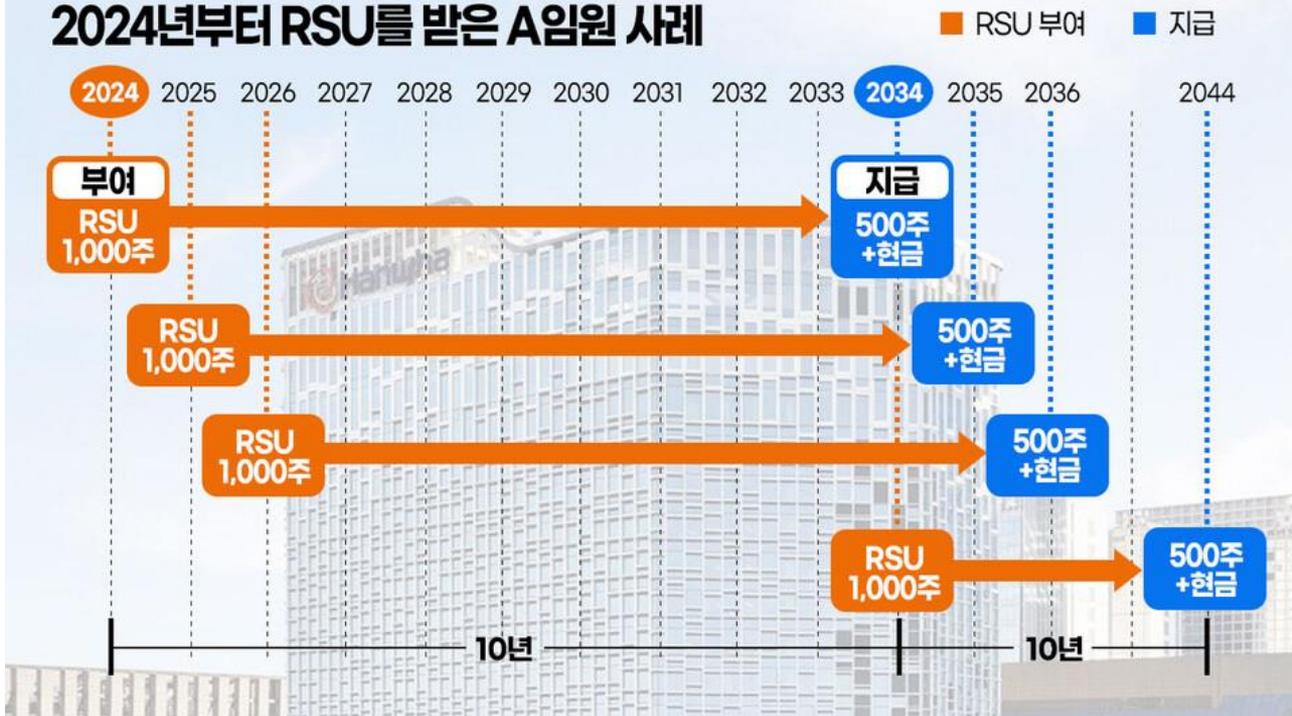
책임 경영 드라이브?

오너일가 승계 수단?



출처: 한겨레신문 김경락의 기업정보 전면공략 2회

2024년부터 RSU를 받은 A임원 사례



출처: 프레스맨 -성과급 한 푼 없는 한화 김동관 부회장, RSU로 그룹 승계?... "200년 후에나 가능"

RSU 체결 사례 - 한화

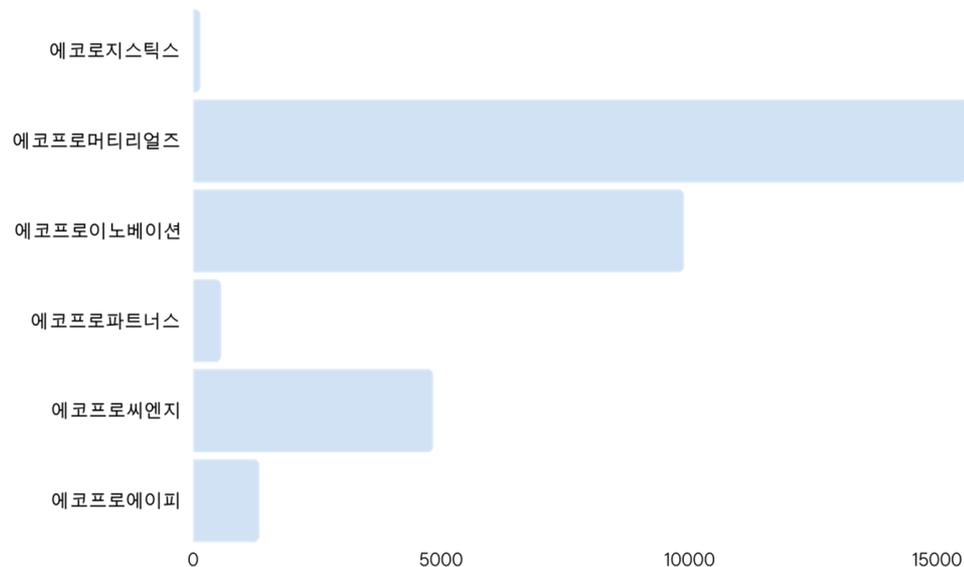


가득 조건	재직 6개월
취소 조건	베스팅 기간(10년) 중 고의의 중대한 과실 발생 시 취소
지급 방식	부여 10년 뒤 주식 및 현금 지급
부여 대상	제한 없음
도입 시기	2020년

RSU 체결 사례 - 에코프로

한때 개미들의 짝사랑, 코스닥 대장주 에코프로

전 임직원에게 RSU 지급
연봉의 15~20% 규모



출처: 딜사이트, 에코프로, 스톡옵션 대신 RSU 선택 이유는?

(단위: 백만원)

RSU 체결 사례 - 에코프로

EcoPro

가득 조건	없음
지급 규모	연봉의 15~20%
지급 방식	3년에 걸쳐
부여 대상	전 임직원
도입 시기	2024년

벤처기업법 개정안과 적용

벤처기업의 RSU 도입, 운영을 위한 실무

벤처기업법 개정

벤처기업법 제16조의17 내지 제16조의19 신설 (2024.7.10. 시행 예정)

제도 밖에 있던 RSU를 제도화, 벤처기업에 한정 적용

개정 이유

회사와 임직원 간의 성과조건부주식 부여를 위해 계약을 체결할 수 있는 법적 근거를 마련하고, 성과조건부주식교부계약에 관한 자기주식 취득의 특례를 도입하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선, 보완함

[Summary] 스톡옵션 vs RSU

	벤처기업법		기존 RSU
	스톡옵션	RSU	
부여 대상	1. 벤처기업의 임직원 2. 벤처기업이 인수한 기업의 임직원 3. 해당 기업이 필요로 하는 전문성을 보유한 자로서 대통령령으로 정하는 자	벤처기업 임직원 중 기업의 설립 또는 기술·경영의 혁신 등에 기여하였거나 기여할 능력을 갖춘 자	제한 없음
부여 절차	주주총회 특별결의	주주총회 특별결의	이사회 결의
최소 행사 기간	2년	2년	없음

[Summary] 스톡옵션 vs RSU

	벤처기업법		기존 RSU
	스톡옵션	RSU	
행사 가격	주식의 시가와 주식의 권면액 중 높은 금액 (행사이익 5억원 이하 일 시 시가보다 낮은 가격 가능)	제한 없음	제한 없음
부여 방식	신주발행가능	자기주식교부 (특례 존재)	자기주식교부 (특례 사용할 수 없음)
세제 혜택	행사이익 연 2억원, 누적 5억원 까지	없음	없음

어떤 기업이 RSU를 활용할 수 있을까?

1. 조건을 통하여 근로의욕 고취
2. 무상으로 지급, 직원 만족도 상승
3. 투자계약상 스톡옵션 한도를 소진해가는 스타트업
4. (벤처기업법상 특례를 사용하지 않는다면) 보다 간단한 이사회 결의로, 의무재직기간 없이 바로 줄 수 있음

벤처기업법에 따른 RSU 절차 한눈에 보기

- 1 정관개정
- 2 개정 정관 등기
- 3 주주총회 부여 결의
- 4 계약 체결
- 5 중기부 신고
- 6 계약서 비치
- 7 2년 이상 재직 후 취득

벤처기업법상 ‘성과조건부주식교부계약’

벤처기업법 제16조의17 제1항

주식회사인 벤처기업은 정관으로 정하는 바에 따라 주주총회의 결의로 제16조의3제1항제1호에 따른 벤처기업 임직원 중 기업의 설립 또는 기술·경영의 혁신 등에 기여하였거나 기여할 능력을 갖춘 자와 무상으로 자기주식을 교부하는 계약을 체결할 수 있다. 이 경우 주주총회의 결의에 관하여는 「상법」 제434조를 준용한다.

벤처기업법 시행령 제11조의 12 제1항

법 제16조의17제1항에 따른 성과조건부주식교부계약은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 형태로 체결한다.

1. 양도가 제한된 자기주식을 교부 받고, 성과나 보유기간 등 조건의달성 여부에 따라 양도제한 해제 또는 주식 환수가 이루어지는 계약
2. 성과나 보유기간 등 조건을 달성하면 자기주식을 교부 받는 계약

정관 규정 사항

벤처기업법 제16조의17 제2항

1. 일정한 경우 성과조건부주식교부계약을 체결할 수 있다는 뜻
2. 성과조건부주식교부계약에 의하여 교부하는 주식의 종류와 수
3. 성과조건부주식교부계약을 체결할 자의 자격 요건
4. 성과조건부주식교부계약에서 회사가 정하는 일정한 제한과 조건의 내용
5. 일정한 경우 성과조건부주식교부계약을 해지 또는 해제할 수 있다는 뜻

자기주식취득 특례

원칙: 배당가능이익 한도로 취득 가능

특례: 배당가능이익이 없어도, **직전 결산기의 대차대조표상 순자산액 - 자본금 한도**로 취득 가능.

주의 해당 영업연도의 결산기에 대차대조표상의 순자산액이 자본금에 미치지 못함에도 불구하고 주식을 취득한 경우, 이사는 주식회사인 벤처기업에 대하여 연대하여 그 미치지 못한 금액을 배상할 책임!

부채

자산

자본금

자본준비금(주식발행초과금)

이익준비금(법정적립금 등)

배당가능이익(미처분이익잉여금)

자기주식취득 특례

원칙: 배당가능이익 한도로 취득 가능

특례: 배당가능이익이 없어도, **직전 결산기의 대차대조표상 순자산액 - 자본금 한도**로 취득 가능.

주의 해당 영업연도의 결산기에 대차대조표상의 순자산액이 자본금에 미치지 못함에도 불구하고 주식을 취득한 경우, 이사는 주식회사인 벤처기업에 대하여 연대하여 그 미치지 못한 금액을 배상할 책임!

부채

자산

자본금

자본준비금(주식발행초과금)

이익준비금(법정적립금 등)

배당가능이익(미처분이익잉여금)

자기주식취득 절차

RSU 부여 계약할 때는 자기주식이 없어도 되고, 이후 가득조건 달성해서 교부하는 시점에 취득해두면 됨.

주주총회 또는 이사회에서 결의

- 취득할 수 있는 주식의 종류 및 수, 취득가액 총액의 한도, 취득 기간
- 대가로 교부할 금전, 양도 신청 기간, 양도 대가로 금전을 교부하는 시기

취득 방법

- 주주평등의 원칙
- 회사의 모든 주주에게 자기주식 매입에 대한 공고

주의 투자를 받았다면?

양도 의사를 밝힌 주주와 양수도 계약

중기부 신고

중소벤처기업부장관에게 제출 (시행령 제11조의12 제2항)

1. 성과조건부주식교부계약을 체결한 경우
2. 성과조건부주식교부계약을 해지 또는 해제한 경우 → 법령상 해지/해제 조건은 없음!
3. 제16조의18에 따라 자기주식을 취득한 경우

1, 3번 필요 서류: 벤처기업의 정관, 주주총회 의사록

RSU 성과조건 설정

Do & Don't 국내외 계약 사례 기반

성과조건 Bad Example

1. 모호한 조건

예 1) 회사의 성장에 기여할 경우..?

예 2) 팀원들을 잘 통솔하고 모범이 될 경우..?

예 3) 현재 임무를 완수할 경우..?

예 4) 수익이 4배로 상승할 경우..?

A회사

- 20xx년 xx월 xx일을 기산일로 하여 2년 이상 재직 시 계약 부여량의 50% 지급
- 추가 1년 6개월 이상 재직 시 계약 부여량의 50% 지급
- 조건 충족 후 도래하는 매년 1월 또는 7월 지급
- 지급받은 임직원은 재직의무기간을 모두 충족하여야 하며, 해당 기간 미만으로 근무 후 퇴사 시에는 지급 받은 주식을 회사로 반환해야 함
- **지급일 기준 저성과자(하위 5%)에 해당하는 경우 회사로 반환해야 함**

B회사

- 부여일부터 지급일까지 임원계약을 유지
- 지급수량은 기존에 부여된 최대 주식수량에 지급율을 곱하여 정하며 지급율은 지급시기의 부여 대상 임원의 연간 성과평가결과에 따라 정함

성과조건 Bad Example

2. 너무 쉬운, 너무 어려운 조건

예 1) 2년 내 유가증권시장 상장

예 2) 손익계산서 기준 매출액 10% 상승

3. 구멍 뚫린 취소/해지 규정

성과조건 - 지분 희석 유의!

4. 남발을 통한 의사결정 마비

상법 제434조

출석한 주주의 의결권의 3분의 2 이상의 수와 발행주식총수의 3분의 1 이상의 수로써 하여야 한다.

적어도! 대표이사가 66.6% 이상의 지분을 보유하여야.

스톡옵션과 다르게 부여 한도가 없으므로 더욱 주의 요망.

투자 유치 시 대표이사의 지분이 작다면 어려움을 겪을수도.

Simulation

1. 2인에게 3%씩 지급.
2. 1년 뒤 3명 입사, 3% 지급
3. 투자유치로 투자자에게 11% 신주발행
4. 1년 뒤 추가 3명 입사시에는?

성과조건 Good Example

1. 확실한 조건!

예 1) 2025년도 손익계산서 상 전기 대비 매출액 25% 상승

예 2) 2025년도 손익계산서 상 전기 대비 매출총이익 30% 상승

예 3) 2025.12.31.까지 000 임무를 완수하며, 결과물 납품 이후 14일 이내 회사가 결과물에 대한 이의를 제기하지 아니하였을 때
완수한 것으로 본다.

성과조건 Good Example

2. 세분화

조건을 여러 개로!

조건을 1개만 설정하면, 해당 조건 달성이 어려워졌을 때 보상 실효성 없음
스타트업 특성상 부여 이후 사업 모델이 다변할 수 있음

여러 조건을 결합!

개인의 임무 달성+회사의 성과 달성 (예: 0/0까지 어떤 프로젝트가 고객사 00개 달성 + 매출액 등 숫자)

3. 계획적인 RSU 시나리오

연차+명수 모두 검토

RSU 성과 조건 설정: 좋은 예 (Pfizer Executive Compensation Program)

Element	Type/Form	Performance Measures		Terms
단기 보상	Cash	Financial	Total Revenue(40%)	A leading indicator of performance and value creation; provides a clear focus on growth; an important measure in our industry; understandable with a clear line of sight and employee impact.
			Adjusted Diluted EPS(40%)	A measure of income that provides focus on profitable growth and expense control; viewed as a strong indicator of sustained performance over the long term; understandable with a clear line of sight and employee impact.
			Cash Flow from Operations(20%)	A measure that provides focus on generating cash in the short term to fund operations and research and to return funds to shareholders in the form of dividends and share repurchases; focuses managers on expense control and on improving working capital; a strong link to long-term shareholder value creation.
		Non-Financial	Pipeline Achievement(25%p), ESG Scorecard(5%p)	R&D 및 ESG 성과. 지정한 최소 수치를 달성하지 않으면 0점 처리
장기 보상 (100% Performance Based Equity)	TSRU: Total Shareholder Return Units	Absolute TSR(총주주이익률)		- 5년 목표 및 7년 목표 TSRU (부여일로부터 3년 베스팅 후, 5년차 및 7년차에 정산됨) - 베스팅 기간 내 배당금도 지급 시 포함 최종 부여 주식 수 = 부여 TSRU 수량 * (정산가격/부여가격+기간 내 누적 배당금) / 정산가격
	PSA: Performance Share Awards	Adjusted Net Income and relative TSR		- 매년 부여, 3년 베스팅 후 성과에 따라 실현 - 매년 설정하는 '조정 순이익 목표'와 'NYSE Arca 제약 지수(DRG Index or DRG)'를 비교하여 지급 - operating metric 지급 범위: 0~150% / relative TSR metric 지급 범위: 최대 200% - 베스팅 기간 내 배당금도 지급 시 포함 - 재직자는 현금, 퇴사자는 주식으로 지급 3개년 연간 NI Performance Factors% + (화이자 TSR%/ DRG 지수 TSR %) 중 20%p는 1.5배, 20%p 초과분은 2.0배 적용 - TSR<0이면 보상하지 않음

RSU 성과 조건 설정: 좋은 예 (NAVER)

항목	세부 내용	비중	산정 기준 및 방법	실제 지급
급여	기본 보수	20~25%	개인의 역할과 수행 직무의 가치를 고려하여 리더십&보상위원회에서 지급 수준을 결정함.	개인의 역할과 수행 직무의 가치를 고려하여 리더십&보상위원회에서 지급 수준을 결정하고, 결정된 연간 급여총액을 12분할하여 매월 지급함.
상여	Target 인센티브	30~35%	연초 기본급의 최대 150% 내에서 개인별 업무의 중요도/난이도를 고려하여 Target금액을 설정하고, 연말 성과에 따라 설정된 금액의 50%~150% 내에서 지급액을 확정함.	<p>계량지표(영업수익, EBITDA) → 2022년 영업수익 8.22조원, EBITDA 1.80조원을 달성한 점</p> <p>비계량지표(회사 성장에 대한 개인 역할 및 기여도 등) → B2B 사업 강화를 위해 조직을 개편하고 글로벌 C2C 사업의 포트폴리오를 구축한 점, Connected Work 등 신뢰와 자율 중심의 기업문화 정착에 기여한 점, 커머스 ESG 생태계를 확대하고 SME 파트너 공동성장 기반을 마련한 점 등</p>
	RSU	45% 이상	<p>- 부여 계약일로부터 3년간 30%, 30%, 40%씩 분할 지급</p> <p>- KOSPI 200내 기업대비 상대적 주가상승률(직전년도 1~4분기) 백분위에 따라 0~150% 내에서 최종 지급규모를 결정함.</p>	2022년 부여계약한 RSU의 30%에 해당하는 1회차 지급분은 0%로 결정되었음 (지급수량 없음)

RSU 조건 사례

데브시스터즈

- 계약체결일로부터 4년이 되는 시점까지 계속 근무하는 조건

두산

- 만 3년을 재직한 경우 지급
- 만 2년 이상 재임 후 퇴직한 경우, 주식교부일에 3년에 대한 재임 기간 일수에 비례하여 교부

한샘

- 임원 22명, 계열사 임원 6명, 직원 1,359명, 계열사 직원 447명
- 부여일로부터 3년간 재직 및 일정 기준 인사평가 기준 유지 조건

매일유업

- 3년 이상의 인사평가가 있는 핵심 인력 대상
- 당해년, 전년, 전전년 성과를 평가하여 부여
- 3년간 매각 제한 조건

우리 회사에 RSU 적용하기

웨비나 내용 요약 정리

ZUZU에서 RSU관리하기



- ZUZU에서 관리할 수 있어요.

계약서 템플릿 작성 예시

성과조건부주식 부여 계약서

당사자

성과조건부주식 부여자 : 주식회사 코드박스 ("회사")
 사내이사 김이사, 대표이사 박대표
 주소 : 서울특별시 강남구 10길 박대표사무실 12층 3호

성과조건부주식 부여받는자: \${권리자_이름} ("권리자")
 생년월일 : \${권리자_생년월일}
 주소 : \${권리자_주소}

전문

회사는 \${부여일} 자 주주총회 특별결의로 권리자에게 다음 내용의 주식매수선택권을 부여한다.

본문

...

전자서명 변수 필수 ?

권리자 서명란: \${권리자_서명} ↵

대표이사 박대표 서명란: \${대표이사_박대표_서명} ↵

결의 정보 변수 ?

회사명: \${회사명} ↵

회사 주소: \${회사_주소} ↵

권리자명: \${권리자_이름} ↵

권리자 주소: \${권리자_주소} ↵

권리자 연락처: \${권리자_연락처} ↵

권리자 이메일: \${권리자_이메일} ↵

권리자 생년월일: \${권리자_생년월일} ↵

RSU 상세

...

기본 정보

권리자	장윤선
생년월일	1995-04-16
주소	서울특별시 문성로 33길 11
부여일	2023-04-01
부여 수량	100주
실현 가능 수량	0주
다음 증가 수량	75주
실현 수량	25주
취소 수량	0주
서명 완료 계약서	임시_RSU_계약서.pdf 다운로드

부여 정보

최초 부여 수량 100주

성과 조건

No.	조건 ↑ ↓	행사 가능 수량
1	2025년도 손익계산서상 전기 대비 매출액 25% 상승	50주

기간 조건

No.	취득예정일 ↑ ↓	행사 가능 수량
1	2024-04-01	25주
2	2025-04-01	25주

실현 실무

스톡옵션과 달리 청구 절차가 없어도 됨

1. 필요한 자사주 확인하여 취득
2. (회사가 지정한 시기에) 가득 조건 충족 확인
3. 자기주식을 직원에게 교부
4. 명의개서(주주로 등재)

실현 실무 - 전자증권 발행, 상장사

스톡옵션과 달리 청구 절차가 없어도 됨

1. 필요한 자사주 확인하여 취득 **공시**
2. (회사가 지정한 시기에) 가득 조건 충족 확인
3. 자기주식을 직원에게 교부 **명의개서대리인 - 주식계좌 이체**
4. 명의개서(주주로 등재) **명의개서대리인**

임직원 세금

벤처기업법에 따른 세제 혜택 없음. 모두 근로소득으로 산입

예시

연봉 5,000만원

RSU 100주 지급

상증법상 시가 150,000원

적용 소득세율: 15 → 24% ($5,000 + 100 \times 15 = 6,500$)

세금: 624만원 → 984만원 (360만원 ↑)

퀴즈

깜짝 퀴즈를 맞추시면 5분께

DKL파트너스 RSU 컨설팅/법률 상담 쿠폰, 치킨 기프티콘, 아메리카노 기프티콘을 보내드려요!

우리 회사에 딱 맞는 임직원 주식 보상 설계

1. 설계 및 도입

경영·재무 상황에 입각한 주식 보상 제도 설계 및 도입할 수 있도록 도와드려요.

- ✓ 우리 회사에 맞는 주식 보상 검토
- ✓ 국내외 사례 기반 보상 설계
- ✓ 주식 보상 전문가의 실무 지원

2. 부여 및 관리

주식 보상 부여, 계약, 관리 전 과정에서 인사 담당자와 부여 대상자가 사용할 수 있어요.

- ✓ 주주총회, 이사회 부여 결의 및 투자자 사전 동의
- ✓ 커스텀 계약서 대량 생성 및 일괄 서명 지원
- ✓ 부여 취소, 휴정직으로 인한 베스팅 중지 지원
- ✓ 스톡옵션 행사, RSU 실현 절차 지원

자세한 내용은 ZUZU 홈페이지 '이벤트' 메뉴에서 확인하세요. zuzu.link/3ylsxyt



**Q. 벤처기업법에서 최근 발표한 조건부주식의 경우
상장사도 부여 가능한 것인지?**

**Q. 부여 한도가 기존 스톡옵션 제도와 동일한데
스톡옵션 부여 한도에 포함 되는 것인지?**

**Q. 금감원 발표에 의한 RSU 부여 내역에 대한
사업 보고서 공시는 전 회사에 해당하는 것인지?
(자산 2조원 이상? 순차적 반영 등)**

Q. RSU와 스톡옵션과의 정확한 차이?

**Q. RSA와의 차이점 및 RSA는
벤처기업법에서 관련 규정이 있는지?**

Q. 이익잉여금이 없는 회사도 RSU를 적법하게 부여하는 방법이 궁금합니다.

**Q. RSU 부여 및 행사 시 회사의 비용,
개인의 세금 처리 등이 궁금합니다.**

**Q. 회계처리를 어떻게 해야 하는지 알고 싶습니다.
매년 부채를 계상한 뒤 실행 시 비용 처리 해야 하는지?**

성장하는 조직을 만드는 힘.

직원의 동기부여와 보상은 여느 때보다
중요하고도 복잡해졌습니다.
인재를 유치하고 성과를 만들기 위해서
경쟁력 있는 총보상 시스템을 구축하고 활용해보세요.

주식보상은 장기 계획입니다.
지분 변동 타임라인 예측은 물론,
컴플라이언스 준수도 필수고요.
ZUZU로 매력적인 보상 전략과
시행착오 없는 운영 프로세스를 시작하세요.