

벤처기업법 RSU 도입-(1) RSU란, 벤처기업법 상 RSU 핵심내용.

개정 벤처기업육성에 관한 특별조치법(이하 “벤처기업법”이라 하겠습니다.)이 7월 10일 시행을 앞두고 있습니다.

개정 벤처기업법은 제16조의17 내지 제16조의 19를 신설하여 ‘성과조건부주식교부계약’에 관한 내용을 담았습니다.

개정 벤처기업법에 따르면 성과조건부주식교부계약이란, 기업의 설립 또는 기술·경영의 혁신 등에 기여하였거나 기여할 능력을 갖춘 자와 무상으로 자기주식을 교부하는 계약을 말합니다. 이는 4~5년 전부터 스타트업 업계에서 논의가 활발하였던 RSU를 법제화한 것으로 볼 수 있습니다.

RSU는 직원 보상 제도중 하나라는 점에서 주식매수선택권(이하 “스톡옵션”이라 하겠습니다.)과 유사한 점이 많습니다.

특히, 벤처기업법 제16조의3 내지 제16조의6에서 규정하는 벤처기업의 스톡옵션은 제16조의17 내지 제16조의 19에서 규정하는 벤처기업의 RSU와 절차, 조건등이 매우 유사합니다.

	스톡옵션(주식매수선택권)	벤처기업법에 따른 RSU(성과조건부주식교부계약)
부여대상	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(벤처기업법 제16조의3 제1항 제1호)
부여절차	주주총회 결의(특별결의)	주주총회 결의(특별결의)
최소행사기간	2년	2년
행사가격	주식의 시가와 주식의 권면액 중 높은 금액 (행사이익 5억원 이하일 시 시가보다 낮은 가격 가능)	제한없음
부여방식	신주발행가능	자기주식교부(특례 존재)
세제혜택	행사이익 연 2억원, 누적 5억원 까지	없음

위 표에서 보듯, 벤처기업의 RSU는 스톡옵션 부여대상을 규정한 제16조의3 제1항 제1호, 제2호를 그대로 가져왔고, 부여절차와 최소 행사기간은 동일합니다.

행사가격의 제한이 없는 것은 스톡옵션에 비해 RSU가 가지는 강점이라고 볼 수 있겠으나, 이는 자기주식의 취득을 전제로 하고 있기 때문에 실제로는 큰 의미를 가지지 못합니다.

오히려, 세제혜택이 없는 점은 스톡옵션에 비하면 약점이라고 평가됩니다. 중소벤처기업부가 세제 혜택을 추진한다는 기사가 나오기는 하였지만(관련기사: <https://www.news1.kr/articles/?5411180>), 아직 법제화는 되지 아니하였습니다.

결국, 벤처기업법에 따른 RSU는 스톡옵션에 비해 크게 유리할 것이 없기 때문에 실제로는 스톡옵션 한도가 소진, 또는 소진예정인 기업이나 조건을 붙여 임직원들의 근로의욕을 고취시키려는 기업 이외에는 스톡옵션보다 RSU를 우선해서 도입할 유인이 크지 않습니다.

다만, 1편에서도 보았듯, RSU는 벤처기업법에 따라서 줄 수 있는 것 만은 아닙니다.

아래 표에서 보듯, 상법에 따른 RSU 부여의 경우 부여대상과 최소행사기간, 행사가격의 제한이 없는 점과 부여절차가 간단하다는, 스톡옵션에 비하면 확연한 강점을 가지고 있습니다.

	스톡옵션(주식매수선택권)	상법에 따른 RSU(성과조건부주식교부계약)
부여대상	1. 벤처기업의 임직원 2. 벤처기업이 인수한 기업의 임직원 3. 해당 기업이 필요로 하는 전문성을 보유한 자로서 대통령령으로 정하는 자	제한 없음
부여절차	주주총회 결의(특별결의)	이사회 결의
최소행사기간	2년	없음
행사가격	주식의 시가와 주식의 권면액 중 높은 금액 (행사이익 5억원 이하일 시 시가보다 낮은 가격 가능)	제한 없음
부여방식	신주발행가능	자기주식교부(특례 사용할 수 없음)
세제혜택	행사이익 연 2억원, 누적 5억원 까지	없음

현 벤처기업법 대로라면, 세제혜택이 가시적으로 생기기 전에는 스톡옵션의 보충적 성격을 가질 것으로 보입니다.

스톡옵션과 RSU 등 직원 보상 체계를 정밀하게 규정하여 내 회사에 딱 맞는 규정의 도입을 원하신다면 전문가와 상의하시는 것이 필요합니다.

기고 전문가



하종석 변호사

Attorney

jongseok.ha@dkl.partners | 02.6952.2615

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 디케이엘파트너스 법률사무소의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright@2023 DKL Partners.