

스타트업과 벤처기업의 우수인력유치 위한 양도제한조건부주식(RSU) 실효성 제고방안: 시장친화적 RSU 도입논의 중심으로

양영석*

국립 한밭대학교 창업경영대학원 창업학과, 교수

황보윤**

국민대학교 글로벌창업벤처대학원, 교수

국문 요약

본 논문은 지난 1월 '벤처기업 육성에 관한 특별조치법(이하, 벤처기업법)'이 한시법에서 상시법으로 변경되고, 이에 추가적으로 성과조건부주식(일명 이하 RSU: Restricted Stock Unit)¹⁾ 도입 등의 내용이 담긴 일부개정법률이 국무회의를 통과하며 2024년 7월 시행을 예고하고 있는 시점에서, RSU가 당초 도입 취지에 맞게 스타트업과 벤처기업의 우수인력유치 위한 실효성을 담보 할 수 있는지 여부와 이의 제고를 위해서는 어떠한 방안들이 추가 검토되어야 하는지에 대한 방안을 도출하는데 목적이 있다.

본 논문은 크게 세 가지의 연구내용을 분석하였다. 첫째, RSU가 어떻게 기존 다른 주식보상제도와의 다르게 스타트업과 벤처기업에 우수인력 유치가 가능하도록 도모하는지에 대한 분석이다. 둘째, 현재 도입예정인 RSU 법률안에 대해 주요법률적 쟁점을 넘어 스타트업과 벤처기업의 시장현장 관점에서 얼마나 실효성이 담보되어 있는지를 분석하는 것이다. 셋째, 현재 도입예정인 RSU 법률안이 스타트업과 벤처기업에게 우수한 인력유치라는 도입 취지를 제고하기 위해서는 어떠한 보완이 추가되어야 하는지에 대해 쟁점을 도출하고 이를 스타트업과 벤처생태계의 주요 관련 이해그룹의 전문가들을 대상으로 FGI를 실시하여 시장친화적인 RSU 세부도입방안 기반을 제공하는 것이다.

본 논문은 도입예정인 RSU가 우수한 인력유치가 절실한 스타트업과 중소벤처기업에게 자본여력이 충분하지 못한 상황에서도 보유주식을 활용해 우수인력을 유치하도록 건인 할 수 있는 제도적 기반 마련 즉, 향후 예정되어 있는 RSU의 대통령 시행령 기반 마련에 일조할 것으로 기대한다. 이를 통해 본 논문은 RSU가 기존 주식보상제도들의 한계를 극복하는 대안으로 성장하며, 스타트업과 벤처생태계의 우수인력 유치수단으로 안착하는데 기여할 것으로 기대한다.

핵심어: 양도제한조건부주식(Restricted Stock Unit, RSU), 성과조건부 주식, 스타트업 & 벤처기업, 우수인력유치의 실효성

1. 서론

중소벤처기업부(2024)에 따르면, 벤처지원제도의 근간이 되는 「벤처기업법」이 '97년 제정 이후 2차례 연장('07년, '16년)되었을 뿐 한시법으로 운용되고 있어 지속적인 벤처정책 추진에 한계가 있었다. 이에, 정부는 현재 '27년으로 규정된 「벤처기업법」의 유효기간 삭제를 통해, 상시화 하여 벤처기업에 대한 지원정책의 안정적 추진 법적 기반을

마련하였다. 특히 정부는 법률명을 「벤처기업육성에 관한 특별법」으로 변경했으며, 이번 일부법률개정안에는 핵심적인 조항중 하나로 미국 등에서 널리 활용 중인 성과조건부 주식 도입이 포함되었다. 성과조건부 주식(일명, 이하 RSU: Restricted Stock Unit)은 근속 및 성과 달성 등을 조건으로 양도제한이 해제되는 주식을 임직원에게 무상 교부하고, 미달성 시 부여를 취소하는 주식 기반 보상 제도이다. 국내 벤처기업은 우수 인재를 확보하기 위해 주식매

* 주저자, 국립 한밭대학교 창업경영대학원 창업학과 교수, ytony@hanbat.ac.kr

** 교신저자, 국민대학교 글로벌창업벤처대학원, 교수, yun88@kookmin.ac.kr

1) 중소벤처기업부 발표 정책(안)에는 성과조건부주식이라 명명되어 있고, 본 논문에서는 양도제한조건부주식으로 표현하고 있는데, 이는 해외에서 양도제한 조건부 주식으로 명명되는 주식의 부여 형태를 국내법상 "성과조건부주식"이라는 이름으로 도입되었고, 조건의 주요 내용은 규제적 측면의 양도제한이라는 내용보다는 우수인력에게 성과를 조건으로 해서 스톡옵션의 단점을 보완하는 취지로 주식을 먼저 무상 부여하고 다만 일정한 성과조건(또는기간)을 걸어 양도제한 조건을 해제하여 주는 형태로 하고 있다. 그러나 제한의 주요 내용이 양도제한이다 보니 "양도제한"이 붙고, 여러 조건이 붙어 이 양도제한이 해제되니 "조건부"라는 이름이 붙어 양도제한조건부주식이라는 이름이 직관적이기는 하나, 양도제한을 본질적 속성으로 하여 성과에 따라 양도제한을 풀어준다는 의미에서 국내 도입 시 이름은 성과조건부주식으로 정리되었다. 따라서, 성과조건부주식이나 양도제한조건부주식(일명 RSU) 명칭은 실질적으로는 같거나 유사한 내용임

수선택권(스톡옵션)을 운용하고 있으나, 기업의 성장이 정체되거나 주식시장이 침체한 경우 인재 유인 수단으로는 효과가 떨어진다는 측면이 있다. 반면, 성과조건부 주식 제도는 신주를 유상으로 인수하는 권리를 부여 하는 주식 매수선택권과 달리, 임직원에게 실제 주식(발행된 구주)을 무상으로 지급하여 임직원에게 확실한 이익을 보장한다는 장점이 있어 미국 등 선진국에서는 주식매수선택권보다 널리 활용되고 있다. 국내의 경우 일부 대·중견기업도 도입을 시작하고 있으나, 불명확한 절차와 자기주식 취득이 어려워 벤처기업이 실제로 활용하기 어렵다. 이는 현행 방법에 따르면 배당가능이익이 없으면 자기주식을 취득할 수가 없어, 창업 초기 이익을 내기 어려운 벤처기업은 자기주식 취득이 사실상 불가하여 RSU의 활용이 원천적으로 불가능하다.

그런데, 이번 법개정은 창업초기 배당이익이 없는 스타트업과 벤처기업들이 RSU를 활용가능하도록 기존 상법상 존재하던 “배당가능 이익범위내에서” 자기주식취득을 허용하던 조항을 “자본잠식이 일어나지 않는 범위내에서”로 완화하였다. 이로 인해, 배당가능이익이 없는 창업초기 스타트업과 벤처기업들도 RSU를 활용해 우수인재를 유치할 수 있는 법적근거가 마련되었다. 특히 이번 법개정은 두가지 측면에서 큰 의미가 있는데, 첫째, 오랜 시간 유지되어왔던 상법의 ‘자본충실원칙’이라는 거대한 장벽을 스타트업과 벤처기업의 육성이라는 정책 촉진을 위해 특별법으로 특별히 완화해주었다는 점이다. 특이한 점은 RSU는 상법으로 도입하기는 무리가 있어 현행 도입은 상법의 예외조항인 특별규정을 두는 것으로 정리되어 일반법인 아닌 특별법 즉 벤처특별법으로 도입되었다는 부분이다. 둘째, 기존에 벤처기업들이 주식을 활용해 보상할 수 있는 제도-스톡옵션, 우리사주등이 존재함에도 불구하고, 기존 주주의 이익을 침해하지 않으면서도 벤처기업들이 우수인력을 기존방법보다 더 강력하고 효과적으로 유치할 수 있는 방안을 고민하던 방안중에 하나로 RSU가 도입되었다는 부분이다. 즉 RSU도입은 분명 기존 주식활용보상제도 보다 현상에서의 효과성이 더 커야 함을 반영하는 부분이다.

한편, 본 논문은 RSU가 이런 스타트업과 벤처기업에게 기존의 상법상의 원칙을 넘어서는 예외 특혜를 받으며 법적 기반을 마련하고, 기존 주식활용보상제도 보다 더 강력한 우수인력유치 기반이 마련되었다고 하지만, 과연 현재 마련된 법안이 그러한 혜택과 실효성을 충분히 담보할 만큼 완성도가 있는지에 대한 문제를 제기한다. 그리고 본 논문은 그러한 RSU가 당초도입 취지의 실효성을 확보하기 위해서는 어떤 방향에서 보완이 이루어져야 실제 우수인력유치의 실효성을 담보할 수 있는지에 대해 벤처생태계

의 주요 전문가들의 의견을 조사 반영(Focused Group Interview)하여, 최종적으로는 향후 예정된 RSU의 시행력 마련에 기반을 제공하는데 그 목적이 있다.

II. 선행적 검토

2.1. RS와 RSU의 개념적 검토

양도제한 조건부 주식 부여 형태는 크게 청구권(Restricted Stock Unit, 이하 RSU)과 보상(Restricted Stock Award, RSA 또는 RS)으로 나누어진다. RS는 회사가 직원에게 베스트팅(Vesting) 일정에 따라 부여하는 자사주의 일종을 의미한다. RS는 매각 시 특정 제약 조건이 있고, 직원이 베스트팅 되기 전에 퇴사하거나 약속한 성과를 내지 못하는 경우 아직 수량이 안된 주식이 취소(Forfeiture)되는 등의 제한이 있기 때문에 제한조건부주식(RS: Restricted Stock)이라고 부른다. 그러나 임직원이 베스트팅을 통해 RS를 수여받으면 회사의 주주로서 의결권과 배당권과 같은 주주의 기본권리를 보장받는다. 이에 반해 RSU는 미래에 특정 시점이나 업무성과 같은 특정 조건이 충족될 시 직원에게 정해진 수량의 주식이나 그 주식가치에 상응하는 현금을 무상으로 제공할 것을 약속해 주는 제도이다. RSU는 임직원이 옵션을 행사하여야만 주식을 소유하게 되는 스톡옵션과는 달리, RSU를 받은 직원은 약정된 조건이 충족되면 베스트팅 일정에 따라 자동으로 주식을 소유하게 된다. (황보윤·양영석, 2023)

RS나 RSU의 개념은 제한조건부 주식으로, 회사가 가진 주식을 받을 대상자, 즉 회사가 회사의 큰 성장에 필요하다고 판단된 인력에게 자기주식(구주)를 무상으로 증여하는 것이다. 이때 제한조건부 주식을 받은 자는 관련 소득세를 납부해야 하며, 이 과정에서 회사는 제한조건부 주식을 부여받은 사람에게 그 주식을 받는 것에 대해 제한조건이 달게 되는데 가장 대표적인 제한이 양도제한인 것이다. 개념적으로, RS는 우선 받고 일정기간 회사에 근무를 해주면 양도제한을 풀어주는 방식으로, 즉 소유권은 먼저 넘어가고 일정조건이 충족되면 그 제안을 풀어주는 주식 부여 방식이다. 이에 반해 RSU는 회사가 먼저 주식을 주지 않고 대신 주식을 달라고 할 권리를 주는 것으로 그래서 취득권리라는 옵션으로 표현하고 있다. 이때, RSU에는 최소주식단위(Least Share Units)라는게 있는데, 이는 일정요건이 돼서 주식을 달라고 요구하면 무상으로 주거나, 아님 그에 상응하는 금전적 보상을 의미한다.

통상 RS는 통상 미국등 해외에서 활용된 걸 보게 되면,

임원급들이 활용되는데, 확정적으로 주식을 하고 베스팅(Vesting)에 따라 양도가 풀리며 주식을 팔 수 있다. 이에 반해, RSU는 요건이 충족되면 이걸 경제적 가치가 있는 주식이나 금전으로 달라고 할 수 있는 권리인데 통상은 임원급보다 낮은 일반 근로자들을 대상으로 부여되고, 베스팅 기간은 3년에서 5년 사이 1년 단위로 25%씩 달라고 할 권리를 주는 형태로 가장 많이 운용되고 있다.

이와같이, RS는 확정적으로 권리가 넘어가는 것이고, RSU는 제한이 붙은 권리가 넘어가는데 제한을 풀어주는 방식으로 가는 것으로 RSU는 옵션이어서 요구 할 수 있는 권리로 가는 것이다.

2.2. 스톡옵션 대비 RSU의 주식활용보상 관점에서 실효성 검토

RSU는 권리옵션이란 측면에서 스톡옵션이랑 유사한 측면이 있어 대비되고 있다. 그러나 RSU는 기존주식활용보상제도인 스톡옵션의 한계점을 극복하고자 도입된 제도이다. 통상 스톡옵션의 경우, 기업이 성장을 구가하다 실적과 미래의 불투명 및 기타 외부시장 요인으로 주가가 하락하는 경우, 부여받은자가 옵션 행사를 해야 함에도 불구하고 행사가 보다 주가가 낮아 큰 손실가능성을 직면할수 있는 위험이 크고, 또 이를 극복하기 위해서 타이밍을 기다리다 행사 재직기간이 길어지는 문제를 야기도 한다. 이런 이유로 스톡옵션은 주식활용보상제도로 우수인력 유치에 한계를 보였다.

중소벤처기업부가 RSU를 도입하며 내세운 논거도 <표 1>과 같이 앞선 맥락을 수용하고 있다.

<표 1> 스톡옵션과 성과조건부 주식비교

구분	스톡옵션	성과조건부주식
구조	신주인수권을 부여하고 일정 기간 이상 근무 시 행사 가능	성과 달성 시 자기주식(구주) 무상지급으로 확정적 이익 보장 (성과 미달성 시 취소)
인재유인	기업가치 급성장 단계 또는 주식 강세장에서 선호되거나 그 외의 경우 효과 반감	창업초기 또는 안정적 성장단계 기업에 유용하며, 주식 약세장에서 효과적 수단

출처: 중소벤처기업부(2024)

<표 1>은 스톡옵션과 RSU의 구조를 비교하고 있다. 스톡 옵션은 신주인수권을 부여하고 일정 기간 이상 근무 시 행사 가능한 반면, RSU는 성과 달성 시 자기주식(구주) 무상지급으로 확정적 이익 보장한다. 물론 RSU는 성과 미달성 시에는 취소가 된다. 또한, <표 1>은 양 방안이 우수인재유인 효과에 있어 차이점을 제시하고 있는데, 스톡옵션은 기업가치 급성장 단계 또는 주식 강세장에서 선호되나

그 외의 경우 효과 반감되는 반면, RSU는 주식 약세장에서도 효과적 수단으로 평가하고 있다.

<표 1>과 같이, RSU는 주식을 활용해 우수인재에게 보상한다는 관점에서 보면, 스톡옵션대비 미래주가변동으로 인한 위험속에서도 당초보상의 기대수준을 충분히 해준다는 점에서 훨씬 더 강력한 보상제도이다. 특히 RSU를 부여 받은자는 기본적으로 무상으로 부여받기에 미래 주가변동으로 인한 손실 자체가 성립되지 않는다. 따라서, 중소벤처기업부가 RSU를 도입하며 벤처기업들이 우수인력 유지를 함에 있어 기존 스톡옵션보다 더 강력한 동기부여를 줄수 있다고 최우선 도입이유를 두고 있는 이유도 이것과 같은 이유이다.

한편, RSU가 스톡옵션 대비 주식활용보상 관점에서는 강력한 우위점은 가지고 있다. 그러나 문제는 RSU의 부여조건에 임직원이 성과를 달성해야만 부여한다는 점으로 바로 성과의 수준과 정의에 대한 부여자와 받자 간의 차이가 논란의 여지가 될수 있다는 점이다. 때문에, 본 논문은 RSU가 벤처기업의 우수인재 유치라는 도입취지상 상당한 장점을 가지고 있음에도 불구하고 그 실효성을 담보하기 위해서는 부여조건등을 포함한 구체적인 법안의 내용을 현장 관점에서 검토가 필요하다.

III. RSU 법안에 대한 실효성 검토 및 전문가 FGI 방안

3.1. 부여조건과 부여대상에 대한 논의

현재 벤처기업법에 입안중인 RSU의 법률조항 중 RSU의 부여조건과 대상에 대한 조항은 <표 2> 와 같다.

<표 2> RSU의 부여조건과 부여대상에 대한 규정(안)

<p>제16조의17(벤처기업의 성과조건부주식교부계약) ① 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 계약이하 "성과조건부주식교부계약"이라 한다를 체결할 수 있다. 이 경우 주주총회의 결의에 관하여는 「상법」 제434조를 준용한다.</p> <p>② 성과조건부주식교부계약에 관한 정관의 규정에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>③ 제1항에 따른 주주총회의 결의에서는 다음 각 호의 사항을 정하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성과조건부주식교부계약을 체결할 자의 성명 2. 성과조건부주식교부계약을 체결한 자 각각에 대하여 교부할 주식의 종류와 수 3. 성과조건부주식교부계약에서 정하는 제한 및 조건
--

- ④ 주식회사인 벤처기업은 제1항의 주주총회 결의에 의하여 성과조건부주식교부계약에 따라 주식을 교부받을 자와 계약을 체결하고 상당한 기간 내에 그에 관한 계약서를 작성하여야 한다.
- ⑤ 주식회사인 벤처기업과 성과조건부주식교부계약을 체결한 자는 제1항의 주주총회 결의일로부터 2년 이상 재임 또는 재직하여야 자기주식을 취득하거나 양도할 수 있다.
- ⑥ 주식회사인 벤처기업은 제4항의 계약서를 성과조건부주식교부계약 당사자가 자기주식을 취득하거나 양도할 때까지 본점에 비치하고 주주로 하여금 영업시간 내에 이를 열람할 수 있도록 하여야 한다.
- ⑦ 주식회사인 벤처기업은 제1항에 따라 정관에 규정한 사항을 등기하여야 한다.

[본조신설 2024. 1. 9.]

출처: 이종건 (2024)

<표 2>에 의하면, 첫째, 현행 RSU법안은 RSU 부여대상을 벤처기업 내부의 임직원으로 정하고 있다. 그러나 이는 스톡옵션등의 부여가 임직원을 넘어 회사에 기여가 예상되는 다양한 전문가 그룹이 포함되는 것에 비해서는 매우 제한적인 부여대상의 설정이다. 특히 창업초기 스타트업이나 벤처기업은 충분한 자본이 부족하여 우수한 인재를 내부 정직원으로 채용하는데 무리가 따른다는 점과, 우수한 인재들이 창업초기에는 회사내부보다는 회사의 자문진(Advisory Board)등의 형태로 포지셔닝하는 경우가 많기에 현행과 같이 RSU를 임직원으로 한정할 경우 도입취지와는 달리 상당한 실효성을 담보하기 어려워보인다. 따라서, RSU는 부여대상을 창업초기 스타트업과 벤처기업의 현실을 감안하여 스톡옵션과 유사하게 확대하되, 회사의 기술과 경영혁신에 기여가 예상되는 인재에 대한 정의를 선행하여 이를 범주화하고, 이를 향후 마련되는 시행령에 담아야 할 것으로 분석된다. 특히 부여대상의 확대를 위한 대상인재의 정의는 벤처생태계내의 이해관계자 중심 전문가조사(Focused Group Interview)를 통해 도출되어야 한다.

둘째, 현행 RSU법안은 부여조건으로, ‘기업의 설립 또는 기술경영의 혁신 등에 기여하였거나 기여할 능력을 갖춘 자,’로 규정하고 있다. 이 조항관련 기업의 설립이란 규정은 상당히 명료한 반면, 기술과 경영혁신에 기여했다는 부분 조항은 그 부여기준이 상당히 모호함이 있다. 실제 창업초기 벤처기업의 기술과 경영혁신에 가치있는 기여가 있다고 하는 부분에서는 부여자나 부여대상자가 자의적 해석이 가능하고 상호 편차가 크게 존재할 수 있다. 이에 향후 마련되는 시행령에서는 창업초기 벤처기업의 기술과 경영혁신에 기여라는 가치범주에 대해 최소한의 가이드라인이나 법률적 예시 마련이 필요해 보인다. 또한 RSU 현행법안에 기술과 경영의 혁신에 기여할 능력을 갖춘자라는 미래 개념에는 반드시 기술과 경영혁신에 기여가 무엇인지에대한 정의가 선행되어야만 그 논란을 줄일 수 있다. 무엇보다 창업초기 벤처기업의 기술과 경영의 혁신에 대

한 기여라는 RSU 부여기준에 대해서는 벤처생태계내의 이해관계자 중심 전문가조사(Focused Group Interview)가 필요로 요구된다.

3.2. 부여범위와 수준에 대한 논의

현재 벤처기업법에 입안중인 RSU의 법률조항 중 RSU의 부여수준과 범위에 대한 조항은 <표 3> 와 같다.

<표 3> RSU의 부여범위와 부여수준에 대한 규정(안)

- 제16조의18(성과조건부주식교부계약에 관한 자기주식 취득의 특례) ① 주식회사인 벤처기업은 성과조건부주식교부계약을 이행하기 위하여 필요한 경우에는 「상법」 제341조에도 불구하고 자기주식을 취득할 수 있다. 다만, 그 취득가액의 총액은 직전 결산기의 대차대조표상의 순자산액에서 자본금을 뺀 금액을 초과하지 못한다.
- ② 제1항에 따라 자기주식을 취득할 경우 「상법」 제341조제1항 각 호에 따라 취득하여야 한다. 이 경우 성과조건부주식교부계약에 따라 장래에 교부하여야 하는 자기주식의 총 수를 초과하지 아니한다.
 - ③ 제1항에 따라 자기주식을 취득하려는 주식회사인 벤처기업은 미리 주주총회의 결의로 다음 각 호의 사항을 결정하여야 한다.
 1. 취득 상대방
 2. 취득하려는 주식의 종류 및 수
 3. 1년을 초과하지 아니하는 범위에서 자기주식을 취득할 수 있는 기간
 - ④ 주식회사인 벤처기업은 해당 영업연도의 결산기에 대차대조표상의 순자산액이 자본금에 미치지 못할 우려가 있는 경우에는 제1항에 따른 주식의 취득을 하여서는 아니 된다.
 - ⑤ 해당 영업연도의 결산기에 대차대조표상의 순자산액이 자본금에 미치지 못함에도 불구하고 주식회사인 벤처기업이 제1항에 따라 주식을 취득한 경우 이사는 주식회사인 벤처기업에 대하여 연대하여 그 미치지 못한 금액을 배상할 책임이 있다. 다만, 이사가 제4항의 우려가 없다고 판단하는 때에 주의를 게을리하지 아니하였음을 증명할 경우에는 그러하지 아니하다.
 - ⑥ 주식회사인 벤처기업은 제1항에 따라 취득한 자기주식을 다음 각 호의 방법으로 처분하여야 한다.
 1. 성과조건부주식교부계약에 따른 교부
 2. 「상법」 제342조에 따른 처분
 3. 「상법」 제438조부터 제446조까지에 따른 소각
 - ⑦ 제6항을 위반하여 자기주식을 처분한 경우 「상법」 제399조를 준용한다.
 - ⑧ 주식회사인 벤처기업이 제1항에 따라 자기주식을 취득할 경우에는 「상법」 제460조를 적용하지 아니한다.

[본조신설 2024. 1. 9.]

출처: 이종건 (2024)

<표 3>에 의하면, 현행 RSU법안은 자기주식 취득 범위와 수준에 있어 기존 상법상의 배당가능이익 대신 직전 결산기 대차대조표상 순자산액에서 자본금을 뺀 수준이 (+) 수준안에서 허용하고 있다. 이는 당초 배당가능이익이 없어 RSU 활용이 불가능했던 창업초기 스타트업이나 벤처기업에게는 파격적인 긍정적 조치로 평가된다. 다만, 창업초기 스타트업이나 벤처기업의 경우 특히 서비스 중심의 사업을 주목적으로 영위하는 기업의 경우 순자산의 규모가 크지 않을 것으로 예상되는 바, 과연 순자산에서 자본금 수준을 뺀 수준으로 그 범위를 정하는 것의 실효성 여부는

현장의 목소리 반영이 필요해 보인다. 또한 상당수의 창업 초기 벤처기업들이 적은 자본금 규모로 인해 자본잠식 위험이 크게 존재하는 현실에서 이러한 기준이 얼마나 많은 창업초기 벤처기업에게 실질적인 대안이 될수 있을지 여부에 대해서도 논의가 필요해 보인다. 그 어느 문제보다 RSU의 부여 범위와 수준은 벤처생태계내의 이해관계자 중심 전문가조사(Focused Group Interview)가 더 요구된다.

3.3. 기타 추가논의

현재 벤처기업법에 입안중인 RSU의 법률조항 중 RSU 부여 관련 추가 사항 논의에 대한 규정은 <표 4> 와 같다.

<표 4> RSU의 기타 부여관련 추가논의 규정(안)

<p>제16조의19(성과조건부주식교부계약의 신고 등) ① 주식회사인 벤처기업은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 중소벤처기업부장관에게 그 내용을 신고하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 성과조건부주식교부계약을 체결한 경우 성과조건부주식교부계약을 해지 또는 해제한 경우 제16조의18에 따라 자기주식을 취득한 경우 <p>② 성과조건부주식교부계약에 관하여 이 법에서 규정하지 아니한 사항에 관하여는 「상법」을 적용한다.</p> <p>③ 제16조의17부터 이 조까지에서 규정한 사항 외에 주식회사인 벤처기업의 성과조건부주식교부계약의 체결·해지 또는 해제, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>[본조신설 2024. 1. 9.]</p>
--

출처: 이종건 (2024)

현행 RSU 법안은 RSU를 창업초기 스타트업과 벤처기업들이 활용가능 하도록 하는 기본근거를 마련하는 데는 큰 성과가 있지만, 세부적으로 실효성을 확보하기 위해서는 많은 추가 사항 논의가 필요하다. 현행 RSU법안도 이런 부분에 동의하고 있어 <표 4>와 같이 제 16조의 19 ③항에, “제16조의17부터 이조 까지에서 규정한 사항 외에 주식회사인 벤처기업의 성과조건부 주식교부계약의 체결·해지 또는 해제, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.” 라고 규정하고 있다. 그러나, RSU가 실효성을 거두기 위해서는 대통령령을 정하는 기타사항이 특히 중요하다고 판단된다. 무엇보다, RSU가 구주를 무상으로 특정시점에 부여하고 이에 대해 막대한 차익을 부여자가 실현 할 수 있기에 특히 중요한 것이 두가지 이다. 첫째는 RSU 부여를 본격적인 외부기관투자가 이루어지기 전부터 허용할지, 아니면 법인 설립 후 일정시간이 지난 후부터 허용할지 등에 대한 실무적 검토 논의가 필요해 보인다. 둘째는 무상으로 받고 현시세로 매각할 시 엄청난 양도차익이 발생하고 이에 대한 세금문제가 중요한 문제로 부상할 가능성이

크다. 따라서, RSU 부여와 매각시 세제문제에 대한 혜택과 의무를 어떻게 부과할지에 대한 논의가 필요해 보인다. 특히 이 논의는 벤처생태계내의 이해관계자 중심 전문가조사(Focused Group Interview)가 필히 요구되며, 이 이외에도 RSU가 현 창업초기 스타트업과 벤처기업의 현실에서 실질적인 효과를 거두기 위해서는 기타 다양한 현장의 목소리 조사가 필요해 보인다.

3.4. RSU 실효성 방안 관련 전문가조사 (Focused Group Interview) 방안

현재까지 RSU 법안은 창업초기 스타트업이나 벤처기업이 활용가능하게 하기 위한 기반 마련에 초점이 두어져 있으며, 따라서 법률적 쟁점들이 주요한 이슈들이었다. 그러나 이제 법안이 국무회의를 1월에 통과하고, 2024년 7월 시행을 앞두고 있는 현 시점에서는 창업초기 스타트업과 벤처기업의 현실을 반영하는 실효성 논의가 필요하다.

본 논문은 현재 입안되고 있는 RSU 법안에 대해 벤처생태계내의 주요 이해관계자들을 대상으로 전문가 그룹조사 (Foused Group Interview)를 제안한다.

첫째, 벤처생태계내의 주요 이해관계자 전문가 그룹은 다음과 같다.

- 1) 창업초기 스타트업과 벤처기업의 대표자 그룹
- 2) 벤처투자자 그룹
- 3) 창업초기 벤처 액셀러레이팅 및 보육그룹
- 4) 벤처기업지원 그룹
- 5) 창업초기 벤처기업 연구자 그룹
- 6) 관련 법률전문가 그룹 등

둘째, 이들 벤처이해관계자 그룹 대상으로 현행 RSU법안의 실효성을 높이기 위해 논의되어야 하는 주요 실효성 제고 이슈들을 다음과 같다.

- 1) RSU 부여기준에 대한 논의
- 2) RSU 부여대상에 대한 논의
- 3) RSU 부여범위와 수준에 대한 논의
- 4) RSU 부여시기에 대한 논의
- 5) RSU 부여 가치평가와 세제논의 등

본 논문은 현 RSU 법안의 실효성을 검토하고 이에 대한 개선방안을 전문가 FGI를 통해 마련 한 후, 큰 세부방안의 틀을 수립하고 이를 다시 핵심이해관계자인 창업초기 스타트업이나 벤처기업 대상으로 설문조사를 실시하여 실효성 제고 최종의견을 수립할 예정이다. 그리고 최종적으로 이 결과는 RSU 법안의 시행령을 수립할 때 큰 참고자료로 활용할 전망이다.

IV. 결론

본 논문은 지난 1월 ‘벤처기업 육성에 관한 특별조치법(이하, 벤처기업법)’이 한시법에서 상시법으로 변경되고, 이에 추가적으로 성과조건부주식(일명 이하 RSU: Restricted Stock Unit)도입등의 내용이 담긴 일부개정법률이 국무회의를 통과하며 2024년 7월 시행을 예고하고 있는 시점에서, RSU가 당초 도입의 취지에 맞게 스타트업과 벤처기업의 우수인력유치를 위한 실효성을 담보 할 수 있는지 여부와 이의 제고를 위해 어떠한 방안들이 추가 검토되어야 하는지에 대해 과제와 방안을 도출하는데 목적이 있다.

본 논문은 크게 세가지의 연구내용을 분석하였다. 첫째, RSU가 어떻게 기존 다른 주식보상제도와는 다르게 스타트업과 벤처기업에 우수인력 유치가 가능하도록 도모하는지에 대한 분석이다. 특히 RSU가 기존의 스톡옵션의 한계점을 극복하는 대안으로 마련된 만큼 RSU가 스톡옵션대비 주식보상에 있어서는 현격한 우위가 있어 우수인재 유치에 큰 강점이 있음을 확인하였다. 둘째, 현재 도입예정인 RSU 법률안에 대해 주요법률적 쟁점을 넘어 스타트업과 벤처기업의 시장현장 관점에서 얼마나 실효성이 담보되어 있는지를 분석하는 것이었는데, 현행 RSU법률은 주로 법률적 논쟁을 통해 창업초기 스타트업과 벤처기업들이 RSU를 활용가능하게 만드는 데는 큰 성과가 있었으나, 현장에 실질적인 효과를 내기 위해서는 세부적인 보완논의가 필요함을 분석하였다. 특히 본 논문은 RSU 법안이 실효성을 담보하기 위해 논의가 이루어져야 할 주요이슈로 ① RSU 부여기준에 대한 논의, ② RSU 부여대상에 대한 논의, ③ RSU 부여범위와 수준에 대한 논의, ④ RSU 부여 시기에 대한 논의, ⑤ RSU 부여 가치평가와 세제논의 등을 제안하였다. 셋째, 현재 도입예정인 RSU 법률안이 스타트업과 벤처기업에게 우수한 인력유치라는 도입취지를 제고하기 위해서는 어떠한 보완이 추가되어야 하는지에 대해 쟁점을 도출하고 이를 스타트업과 벤처생태계의 주요 관련 이해그룹의 전문가들을 대상으로 FGI를 실시하여 시장친화적인 RSU 세부도입방안 기반을 제공하는 것이다. 특히 RSU 실효성 제고를 위한 전문가 조사(Focused Group Interview)에는 벤처생태계 주요 이해관계자 그룹으로, ① 창업초기 스타트업과 벤처기업의 대표자 그룹, ② 벤처투자자 그룹, ③ 창업초기 벤처 엑셀러레이팅 및 보육그룹, ④ 벤처기업지원 그룹, ⑤ 창업초기 벤처기업 연구자 그룹, 관련 법률전문가 그룹 등을 제안하였다.

본 논문은 도입예정인 RSU가 우수한 인력유치가 절실한 스타트업과 중소벤처기업에게 자본여력이 충분하지 못한

상황에서도 보유주식을 활용해 우수인력을 유치하도록 건인할수 있는 제도적 기반 마련 즉, 향후 예정되어 있는 RSU의 대통령 시행령 기반 마련에 일조할 것으로 기대한다. 이를 통해 본 논문은 RSU가 기존 주식보상제도들의 한계를 극복하는 대안으로 성장하며 스타트업과 벤처생태계의 우수인력 유치수단으로 안착하는데 기여할 것으로 기대한다

참고문헌

- 이종건(2024). 성과조건부주식(RS)도입 개관. *한국벤처창업학회 춘계학술대회 발표논문*, 법무법인 이후
- 중소벤처기업부(2024). 벤처생태계를 지속 성장시킬 「벤처기업법」 개정안, *중소벤처기업부 보도자료*, 2024. 1.
- 황보윤·양영석(2023). 스타트업과 벤처기업의 우수인력유치 위한 주식연계형보상방안 연구: 양도제한조건부주식(RSU)도입 중심으로. *한국벤처창업연구*, 18(16).