

스톡옵션제도 도입이론 및 운용사례

글 / 문 종 성
한국전력공사 중앙교육원 교수

I. 배경

IMF 한파의 혹독한 구조조정 과정에서 국내기업들의 외형중심의 양적 팽창 경영이 더 이상 설 자리가 없어지면서 21C 새로운 경영 패러다임으로 가치중심의 질(質) 경영을 추구하는 성향이 확산되고 있는 추세이다.

기업간 경쟁의 심화로 우수인재 확보의 필요성 증대와, 기술력과 창의력이 뛰어난 벤처기업육성이 국가경쟁력제고에 중요한 요소가 되고 있어,

우리나라는

- ① 기업의 단계적인 경영 성과와 중·장기적인 성장간의 균형을 도모하고
- ② 경영자의 이해와 주주의 이해를 연계하며
- ③ 기존의 임직원은 인센티브를 통해 주인의식을 갖고 지속적인 성장을 도모하게 하고
- ④ 창의성 있는 경영인의 기업에의 유입을 가능하게 하기 위해 1996년 12월 스톡옵션을 주식매입선택권이라는 명칭으로 입법화시켜 기업의 대외경쟁력 강화와 벤처기업

회사발전으로 주주·임직원 이익 극대화



【효 과】

기 업	임 직 원
<ul style="list-style-type: none"> ○ 주주·임직원의 이해 일치로 근로의욕 제고 ○ 우수인력 확보 가능 ○ 안정적 주주확보 ○ 현금지불 없이 보상 가능 ○ 업적향상과 경쟁력 강화 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경영참여의식 고양 ○ 발전가능성과 높은 성취감 ○ 벤처정신의 활용 ○ 추가하락때 권리포기가 가능해 자본손실 위험이 없음



【도 입 배 경】

- 직무와 역할에 기초한 보상체계
- 성과에 따른 차별적 보상 필요성
- 개인능력의 시장가치 연동 필요성

의 육성을 통한 대기업 편중의 경제구조 개선을 도모하고 있다.

II 스톡옵션에 대한 이해

1. 스톡옵션의 의의

스톡옵션이란 기업이 임직원에게 자기회사 주식을 미리 약정한 가격으로 일정한 수량을 일정한 기간내에 매매할 수 있는 권리를 주는 것을 말하는데 업적달성 정도에 따라 지급하는 일종의 성과급 성격의 보수(Incentive Stock Option)라 할 수 있다.

미국에서는 1920년, 프랑스는 1970년 등 선진국에서는 오래 전부터 일반화 되어온 제도이나 우리나라와 일본 등 동양권에서는 비교적 늦게 제도화 되었다.

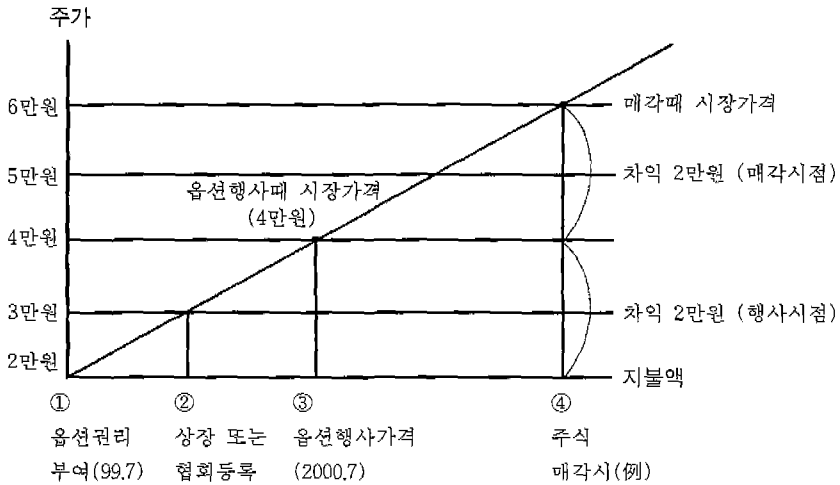
2. 스톡옵션의 종류

1) 투자형 스톡옵션(Investment Stock Option)

대다수 선진국에서 시행하고 있는 형태로서 주식만을 지급대상으로 하는 것으로 옵션수혜자는 옵션 행사시 행사가격 만큼 자기자본을 투자하게 된다.

2) 보상형 스톡옵션(Appreciation Stock Option)

옵션을 부여받은 임직원이 권리 행사시점의 시장가격 또는 장부가가격이 행사가격을 상회할 경우 회사로부터 현금이나 주식 또는 현금과 주식의 혼합형으로 지급받는 형태로 주식취득시 납입이 필요 없고 회사는 주식 대신 현금으로 지급할 수 있다.



【스톡옵션의 개념도】

옵션 프리미엄(Option Premium)

= 옵션행사로 취득한 주식의 시가 - 옵션행사로 취득한 주식의 가격

- ① 임직원에게 스톡옵션 부여 : 부여가격 20,000원
- ② 상장 및 협회등록에 따라 30,000원으로 주가 상승
- ③ 옵션행사시 시장가격 : 40,000원
- ④ 주가가 60,000원에 매각하는 경우 주당 40,000원의 매매이익 발생

3) 전체가치형 스톡옵션(Full Value Stock Option)

임직원의 업무실적에 따라 지급하는 성과급 형태로서 회사의 주식이나 주식의 가치(현금)를 제공한다.

업적 연동형 보수제도

3) 주식시장의 상황 및 규제의 정도에 따라 탄력적으로 운용

3. 스톡옵션의 장점

- 1) 추가상승이 경제적 보상과 연계되므로 근로 의욕이 증대되고 경영참가의식이 높아져 주주와 임직원들의 장기적 이해가 일치되고 생산성이 제고된다.
- 2) 현금지불 없이 보상제공이 가능하며 우수인재 확보가 용이하다.
- 3) 다수의 안정적인 주주확보가 가능, 업적향상과 경쟁력 강화의식 제고 효과
- 4) 주가가 떨어질 때 권리행사를 포기하면 되므로 주식매입에 따른 선택권자의 자본손실 위험이 없다.

2. 일본의 스톡옵션제도

1) 신주인수권 방식, 자기주식 방식, 의사스톡옵션의 3가지 혼용(신규회사가 아닌 회사에도 스톡옵션이 가능)

- 신주인수권방식 : 발행주식총수의 10% 내에서 신주를 발행하여 부여하는 제도
- 자기주식방식 : 발행주식총수의 10% 내에서 자사주를 취득하여 부여하는 제도
- 의사스톡옵션 : 신주인수권부사채를 이용하여 임원이나 종업원에게 부여하는 제도

Ⅲ. 주요국의 스톡옵션제도 운용

1. 미국의 스톡옵션제도 운용

- 1) M&A에 대한 훌륭한 방어수단으로 작용할 수 있는 장점이 있어 현재 상위 250여기업 중 94%의 기업들이 스톡옵션을 활용
- 2) 임직원의 보수를 자사의 주가에 연동시키는

3. 프랑스의 스톡옵션제도

- 1) 전 종업원 및 지배·종속회사 종업원까지 스톡옵션을 부여
- 2) 신주인수권방식과 주식매수선택권으로 구분하여 각각 개별적으로 운영

Ⅳ. 스톡옵션의 부여와 행사

1. 증권거래법상 스톡옵션제도

구 분	주 요 내 용
부 여 대 상 자	· 법인의 설립과 경영, 기술혁신 등에 기여하였거나 기여할 능력을 갖춘 당해 법인의 임직원 · 부여제한자 : 주요주주, 제1대 주주와 그 특수관계인, 스톡옵션의 행사로 주요 주주가 되는 자
부 여 가 능 범 인	· 상장법인 · 협회등록법인 · 벤처기업 : 중소기업창업지원법상 중소기업창업자 또는 신기술 창업지원법상 신기술개발 응용중소기업
부 여 방 법	· 신주인수권 방식 · 자사주식 취득 후 교부방식 · 주식평가차액권방식
부 여 절 차	· 정관의 규정 · 주주총회 특별결의

구 분	주 요 내 용
부 여 절 차	<ul style="list-style-type: none"> · 스톡옵션부여계약의 체결 · 금융감독위원회 등록 · 금융감독위원회 및 증권업협회에 신고 및 공시
총부여한도	<ul style="list-style-type: none"> · 상장법인 및 협회등록법인 : 발행주식 총수의 15% · 벤처기업 : 발행주식 총수의 50% · 조세감면규제법상 과세특례요건 : 1인당 10%, 연간 5천만원 이하
행 사 기 간	· 옵션부여 후 3년 경과 후부터 주주총회에서 결의한 날까지, 퇴직시, 퇴직후 3개월 내 행사
양 도	· 원칙적으로 양도 불가, 사망시 상속은 가능
전반적감독	· 금융감독원
취 소	<ul style="list-style-type: none"> · 주식매입선택권을 부여받은 임직원이 본인의 의사에 따라 퇴임하거나 퇴직한 경우 · 주식매입선택권을 부여받은 임직원이 고의 또는 과실로 법인에 중대한 손해를 끼친 경우 · 법인의 파산 또는 해산 등으로 스톡옵션(주식매입선택권) 행사에 응할 수 없는 경우 · 기타 주식매입선택권을 부여받은 자와 체결한 주식매입선택권 부여계약서에서 정한 취소사유가 발생한 경우 정관이 정하는 바에 따라 이사회의 결의로 취소

2. 스톡옵션과 종업원지주제의 차이점

구 분	종업원지주제도	스톡옵션(주식매입선택권)
목 적	근로자 재산형성지원	임원에 대한 주인의식 부여 및 우수한 경영인 유인 및 보상수단
근 거 법	개정 증권거래법	증권거래법
시 행 가 능 법 인	상장, 비상장법인	상장법인, 협회등록법인, 벤처기업
대 상	임원을 제외한 종업원으로 소액 주주기준(1%와 3억원 중 적은금액)	법인의 설립과 경영, 기술혁신에 기여 하였거나 능력을 가진 법인의 임직원
주 식 취 득 방 법	① 우리사주조합 결성후 주식취득 (저소득 조합원 및 장기근속조합원 우대) ② 신주발행 교부방법	① 회사와 임직원간의 개별약정에 의해 주식 매입선택권을 부여받아 일정기간 경과 후 이를 행사하여 취득 ② 신주발행교부방법, 자기주식교부방법
주 식 취 득 한 도	모집, 매출주식의 20%를 우선 배정	① 부여가능 총한도 · 상장, 등록법인 : 발행주식총수의 15% · 벤처기업 : 발행주식총수의 50% ② 1인당 취득한도(세제지원요건) : 총발행주식총수의 10% 이하, 옵션행사 가격을 연간 일정금액 이하로 제한
주 식 취 득 처 분 제 한	주식취득은 1년간 증권예탁원에 예탁	취득주식의 처분에는 제한이 없으나, 옵션 행사기간은 제한 [옵션부여 후 3년경과 (퇴직시 3개월)]

스톡옵션제도 도입이론 및 운용사례

구 분	종업원지주제도	스톡옵션(주식매입선택권)
세 제 지원	① 시가와 취득가액과의 차액에 대해 근로소득세 비과세 ② 주식취득의 양도세 · 상장, 장외주식: 비과세 · 비상장: 20%(중소기업 10%)	① 옵션행사시 시가와 옵션행사가격의 차이에 대해 근로소득 비과세 ② 주식취득의 양도세 · 상장, 장외주식: 비과세 · 비상장: 20%(중소기업 10%) ③ 자금지원에 대한 세제지원은 없음

V. 국내기업의 스톡옵션도입 현황 및 전망

현대경영에서 기업경쟁력의 원천이 되는 지식자산은 우수한 경영자와 근로자를 얼마나 많이 확보할 수 있는냐에 따라 결정된다. 이러한 측면에서 전략적인 자원관리와 이들에 대한 동기부여 필요성이 높아졌고, 그 실천방안으로 스톡옵션이 각광을 받고 있으며 이러한 추세는 정보화사회인 21C에는 더욱 다양한 형태로 심화 확대 될 것으로 예상

1. 국내기업의 스톡옵션 도입현황 및 전망

- 스톡옵션 부여 현황 : 43개 상장기업(1999. 3월 현재)
- 스톡옵션 도입전망

기 업	내 용	기 업	내 용
삼 성	올해 상장계열사 부터 도입	국민은행	올해 임원과 1급 부장을 상대로 시행
현 대	올해 1.4분기 증 전 계열사 도입	한미은행	3급 이상 직원에 도입 예정
현대전자	임직원의 7%인 1,500명에게 8백만주	제일은행	뉴브리지캐피탈도 전체 주식의 5%를 임직원에게 제공
LG전자	우수 연구개발인력 채용 때 적용		
두 산	주식회사 두산 등 4개 상장사 임원 대상 시행	굿모닝증권	임원 16명에게 총 250만주
		가산전자	4만 1천3백주
동아건설	회장 등에게 459만주	기 타	하나로통신, 한국기술투자, 서울시스템 등
삼보컴퓨터	228명에게 49만4천8백주		
동화약품	261명에게 40만주	벤처기업	플드뱅크커뮤니케이션, 대신정보통신, 두인전자, 메디다스, 비티씨 정보통신, 스탠더드텔레콤, 씨엔아이, 아팩스, 유일반도체, 제이씨 현시스템, 카스, 태진미디어, 터보테크, 테라, 텔슨전자, 한국디지털라인, 한글과컴퓨터, 휴렉스, 지오인터렉티브, 웬디소프트, 아이 엔티텔레콤, 넷트빌, 하이칩스, 아담소프트, 현대밀티캡 등
메 디 슌	두차례에 걸쳐 152만 2천4백9십주		
유한양행	881명에게 38만 9천3백주		
에 벅 스	122명에 27만 3천7백주		
제일화재	1241명에 16만 6천5백6십1주		
데 이 콤	대표이사에게 3만주		
세우포리머	임직원 25명에 110만 6백주		
주택은행	행장 40만주, 감사·부행장 각각 3만주		
하나은행	행장 외 27명에 104만주		