

글_에스아이피오

우리사주조합 어떻게 활용할 것인가



기 업공개를 준비하는 기업에게 우리사주조합이란 용어가 낯선 단어는 아닐 것이다. 이에 본고에서는 기업공개를 준비하는 과정에서 우리사주조합이 어떠한 의미를 가지고 운용될 수 있으며 기업 측면에서 활용의 효익은 어떤 것들이 있는지 살펴보기로 한다.

우리사주조합으로 상장심사 시 긍정적 평가

먼저 살펴 볼 것은 상장심사의 측면이다. 거래소 코스닥증권시장본부의 Due-Diligence 체크리스트에서는, 공개예정기업 종업원들에 대한 고용조건 및 복지제도, 노사관계 등을 검토하고 핵심인력의 유출을 방지할 수 있는 '인력유지방안' 수립여부를 점검토록 하고 있다. 즉, 그 중요성이 날로 더해가는 인적자원을 기업이라는 구심점이 얼마나 잘 결속하고 있는지, 이러한 핵심인력의 이탈을 막기 위해 어떠한 장치를 가동하고 있는지를 심사한다는 뜻이다.

이러한 측면에서 우리사주조합은 훌륭한 인력유지방안의 하나로 평가될 수 있다. 상장심사를 청구하기 전에 우리사주조합이 결성되어 종업원들이 일정 수준의 지분을 소유하고 있고 이로 인해 낮은 이직률을 견지하여 왔다면, 향후에도 안정적인 경영성과를 시현할 가능성이 높은 기업으로 심사될 것이다. 더해서 대주주가 우리사주조합에 지분을 무상출연하는 방법을 취했다면, 가배정제도를 통해 보다 효과적으로 인력의 이탈을 방지할 수 있음은 물론 경영진의 도덕성 및 투명성에 긍정적인 평가를 받을 수 있다.

종업원에겐 큰 수혜, 기업에겐 인력유지 수단

그러면 심사측면보다 더 중요한 기업의 실질적 효익 측면에서 우리사주조합을 살펴보자.

첫번째 효익은, 기업의 생산성 및 경쟁력 제고에 유용한 도구로 사용될 수 있다는 점이다. 교과서적인 접근이긴 하지만, 임금소득을 보완

하는 자본소득을 통하여 근로자의 고용안정에 기여할 수 있고 자기 회사라는 의식이 기업의 생산성에 긍정적으로 작용함은 부인할 수 없는 효익이다.

두번째 효익은, 종업원 입장에서의 수혜가 스톡옵션 등과 같은 여타의 방법에 비해 클 수 있어 보다 강력한 도구로 활용 가능하다는 것이다. 스톡옵션은 행사가액을 정함에 있어 법적인 제약을 받는다. 비상장법인의 경우 '상속세및증여세에관한법률'에 근거하여 산정한 가액 이상으로 행사가액을 정하여야 하며, 이에 미달하는 가격으로 부여하는 것은 적법하지 않다. 반면에 우리사주조합을 대상으로 하는 제3자 배정방식의 유상증자는 발행가액에 제한이 없다. 따라서 기업의 가치보다 현저히 낮은 가격으로도 종업원에게 주식을 배정할 수 있다. 이 경우 주식가치 희석에 대한 기존 주주들의 반발이 예상되나, 대상이 종업원이고 회사의 발전적 측면에서 이해되는 편이다.

세번째 효익은, 종업원 입장이 아닌 기업측면에서도 좀 더 구체적이고 효과적인 인력유지의 틀로 활용 가능하다는 것이다. 위에서 우리사주조합제도가 종업원 입장에서의 수혜가 상대적으로 클 수 있다고 했는데, 이는 양날의 칼이 될 수도 있다. 즉, 저가에 취득한 우리사주는 퇴사와 동시에 인제라도 처분 가능하며, 이는 인력유지방안이라는 원래 취지에 역행할 수도 있다. 이 경우 인력유지가 매우 중요한 기업이라면 대주주 지분의 무상출연이라는 방법을 통해 효과를 극대화하는 것이 가능하다. 무상출연은 말 그대로 무상이므로 종업원들이 느끼는 수혜는 훨씬 크며, 대신 기업 입장에서는 최소 3년이라는 기간 동안 인력의 퇴사를 막을 수 있다. 대주주가 우리사주조합에 무상출연한 주식에 대하여는 조합원 명의로 바로 배정되지 않고 3년 동안 가배정된다. 그러므로 기업은 일정기간동안 핵심인력을 유지할 수 있고, 종업원은 일정기간 후 무상으로 회사의 주식을 소유함으로써, 기업과 종업원 상호간에 효익을 충족하는 방안이 될 수 있다.