

스톡 옵션 바로 알기

최근 미국법정에서는 제프리 스킨 전 엔론 CEO에게 징역 24년 3월이라는 중형이 선고되었다. 그 죄목은 회계부정이었는데 그 논란의 중심엔 스톡옵션이 있었다. 스톡옵션 스캔들은 머큐리 등 미국 굴지의 기업체로까지 번져 나갔고 급기야 미 증권거래위원회(SEC)는 감사에 착수하였다. 경영진은 이른바 “백데이팅”(Back dating) 수법을 통하여 스톡옵션 부여시점을 소급함으로써 스톡옵션 차익을 극대화했고 이는 회계부정으로 이어졌던 것이다.

스톡옵션은 국내 업계에서도 ‘뜨거운 감자’이다. 스톡옵션 부여 기업 수는 2000년 이래 매해 증가하다가 최근 스톡옵션 제도를 취소하는 업체가 속출할 정도로 그 존재에 대한 논란이 뜨겁다. 원래 스톡옵션은 대리인비용(Agency cost)를 줄이기 위해 도입된 것으로 설명되어진다. 즉, 기업의 소유자가 아닌 경영진은 주주 가치보다는 개인의 이익을 극대화할 가능성이 높기 때문에 주주와 경영진의 이해관계를 일치시킴으로써(이른바, Goal Congruence) 대리인 비용을 낮추자는 것이다. 그러나, 경영진은 주가부양을 통한 단기차익의 실현에만 몰두하는 등 스톡옵션에 따른 부작용이 나타나고 있다. 아래에서는 이와 같은 논란의 핵심에서 있는 스톡옵션에 대한 이해를 돕고자 스톡옵션과 관련된 법적, 세법적 쟁점을 정리해 보고자 한다.

스톡옵션이란 무엇인가?

일반적으로 스톡옵션이라고 불리는 권리는 법률상 ‘주식매입선택권’을 말한다. 이는 회사의 임직원이 일정기간이 지난 후 자사주식을 사전에 약정된 가격, 즉 행사가격으로 매입할 수 있는 권리를 뜻한다. 통상적으로 행사가격은 시가보다 낮은 경우가 많으므로, 스톡옵션을 가진 자는 자사주식을 시가보다 낮은 가격으로 매입할 수 있는 혜택을 가지는 것이다.

누가 스톡옵션을 받을 수 있나?

스톡옵션을 규율하는 법은 상법, 증권거래법 및 벤처기업육성에 관한특별조치법(‘벤처특별법’)이 있다. 부여요건은 각 법률마다

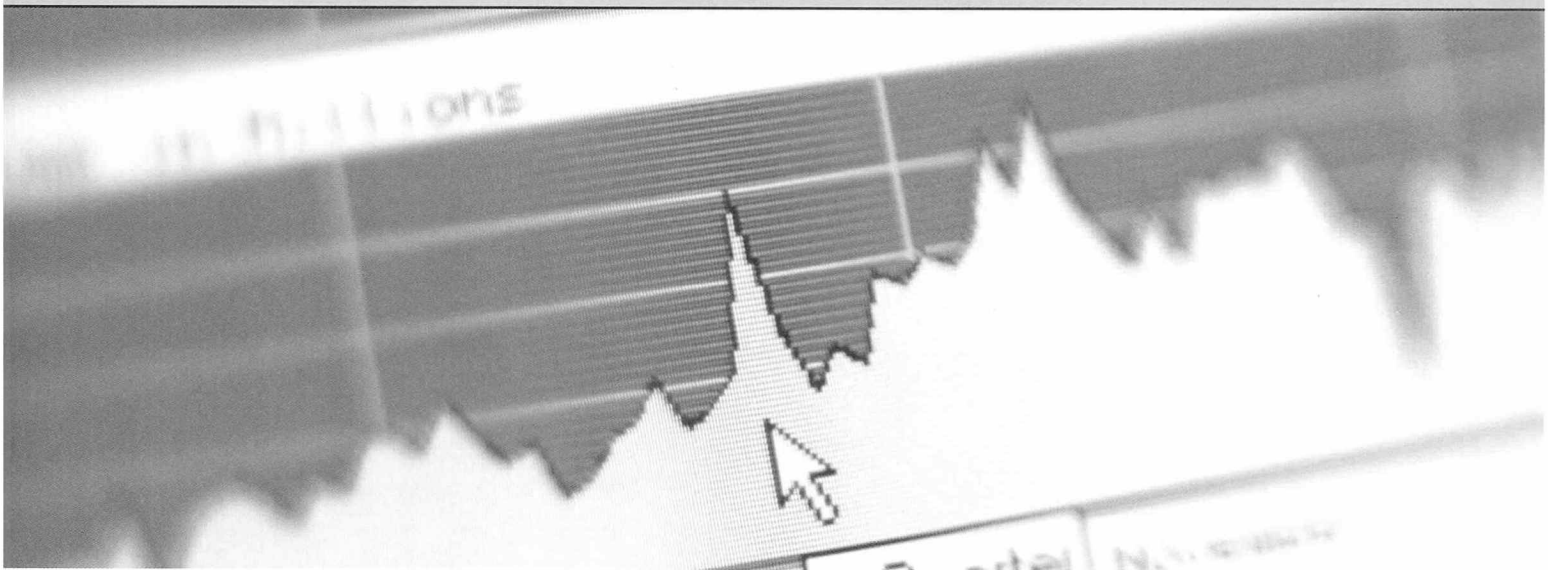
다소 상이하기는 하나, 회사 발전 및 기술혁신 등에 기여한 임직원이 그 자격을 가진다. 그러나 10% 이상의 의결권 있는 주식을 가진 자 등 회사경영에 일정한 영향력을 행사할 위치에 있는 자는 개별 법률에서 그 부여자격이 박탈되어 있다. 한편, 벤처특별법에 따라 벤처기업으로 인증 받은 기업의 경우는 변호사, 회계사, 연구기관의 연구원 등 반드시 회사 임직원이 아니더라도 스톡옵션을 부여 받을 수 있다. 상장법인의 경우에도, 외국관계회사 또는 금융지주회사의 비상장 자회사 임직원에게 스톡옵션을 부여할 수 있다.

스톡옵션은 어떻게 부여하나?

스톡옵션을 부여하기 위해서는 스톡옵션의 자격요건, 부여할 주식의 수 및 종류와 행사기간 등을 정관에 명시한 후, 스톡옵션을 부여 받을 자의 성명 및 행사가격 등에 대해 주주총회의 특별결의로 승인을 받아야 한다. 그러나 벤처기업의 경우, 발행주식 총수의 20% 범위 내에서 스톡옵션을 부여 받을 자 및 부여 주식 수를 이사회에서 결정하도록 할 수 있으며, 상장법인의 경우에도 일정한 범위 내에서 이사회 결의로 스톡옵션을 부여할 수 있다. 이와 같은 내부의사결정절차를 모두 거치면 회사는 당해 임직원 등과 스톡옵션 부여계약을 체결하게 된다.

스톡옵션의 행사방법은?

현행법상 스톡옵션은 3가지로 행사할 수 있으며, 스톡옵션 부여계약에서 구체적인 방법을 정할 수 있다. ▲ 회사가 보유하고 있는 자기



주식을 교부하는 방법 ▲신주를 발행하여 교부하는 방법 ▲행사가격과 행사시점의 시가 차액을 현금이나 자기주식으로 보상하는 방법.

중도에 퇴직하면 스톡옵션을 행사할 수 있나?

스톡옵션을 부여 받은 임직원은 사망, 정년퇴임 또는 본인의 귀책사유로 인한 사직의 경우 이외에는 해당 회사에 2년 이상 재직하여야 한다. 가장 일반적으로 문제되는 사례는 경영상의 이유로 권고사직을 한 경우이다. 이 경우, 사직서를 제출한 경위가 중요하다. 사실상 해고되었으나 외견상 자진사직의 형식을 빌어 어쩔 수 없이 사직서를 제출한 것이라면 본인에게 귀책사유가 없는 것이므로 퇴직 후에도 스톡옵션을 행사할 수 있다고 보아야 할 것이다.

스톡옵션 차익에 대해 세금을 내야 하나?

임직원이 스톡옵션을 행사하여 얻은 이익, 즉 행사가격과 시가와의 차액은 근로소득으로 간주된다. 따라서 회사는 그 행사이익에 대해 근로소득세를 원천징수하여야 하고, 여기서 시가는 상속세및증여세법에 따른 주식평가방법에 의한다. 만일 스톡옵션을 행사한 자가 임직원이 아니거나 행사할 당시 이미 퇴직한 경우, 그 소득은 소득세법상 기타소득으로 분류되며 마찬가지로 이에 대한 세금은 원천징수된다. 다만, 벤처기업이나 부품·소재전문기업 등 정책적인 육성이 필요한 일정한 요건을 갖춘 기업의 종업원이 받는 스톡옵션 차익에 대해서는 조세특례제한법에 따라 한시적으로 연간 3,000만 원 한도 내에서 면세혜택을 부여하고 있다.

회사는 어떻게 세무처리하나?

스톡옵션을 행사하게 되는 일반적인 상황은 행사가격이 액면가보다 높고, 행사 당시의 시가보다는 낮은 경우일 것이다. 이런 경우, 행사가격과 액면가와의 차액은 주식발행초과금(신주발행인 경우) 또는 주식처분이익(자기주식인 경우)으로 계상된다. 시가와 행사가격의 차액은 이익처분으로 보아 이에 대해 손금 산입이 허용되지 않는다. 다만, 앞에서 설명한 바와 같이 조세특례제한법에 따라 3,000만 원 면세혜택을 받을 수 있는 범위 내에서는 손금산입이 허용된다.

변호사 엄재민

- 법무법인 화우(02-6003-7524, jmuhm@hwawoo.com)
- 서울대학교 법과대학 졸업
- 유럽경영대학원(Insead) 경영학석사(MBA)
- 인천지방검찰청 검사

