벤처창업연구 제19권 제4호 (통권94호) ISSN 1975-7557
Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship Vol.19 No.4 pp.1-12 e-ISSN 2671-9509

초기창업생태계를 위한 양도제한조건부주식(RSU)의 시장친화적인 활성화 방안: 전문가 포커스그룹인터뷰(이하 FGI)중심으로

황보윤 (국민대학교 글로벌창업벤처대학원, 교수)*
양영석 (국립 한밭대학교 창업경영대학원 창업학과, 교수)**

국 문 요 약

본 논문은 양도제한조건부주식(이하, RSU)가 2024년 7월 시행되고 있는 시점에서, RSU가 당초 도입 취지에 맞게 스타트업과 벤처기업의 우수인력유치 위한 실효성을 담보 할수 있는지 여부와 이의 제고를 위해서는 어떠한 방안들이 추가 검토되어야 하는지를, RSU가 사업현장에서 적극수용되어 활성화 되기 위한 방안 차원에서 초기창업생태계내 주요 시장참여자들의 전문가 관점에서 도출하는데 목적이 있다.

본 논문은 크게 세 가지의 분석을 실시하였다. 첫째, 선험적연구를 통해 RSU가 어떻게 기존 다른 주식보상제도의 한계를 극복하고 어떤 편익을 제공해줄지와 시장친화적인 실효성을 담보하기 위한 주요조건에 대해 검토하였다. 둘째, 현행 RSU 법안이[1] 시장친화적인 실효성을 담보하기 위해서 어떤 이슈들이 검토되어야 하는지에 대해 RSU법안 도입초기부터 관여한 전문가 중심으로 다섯가지의 조사이슈-① RSU 부여조건, ② RSU 부여대상, ③ RSU 부여범위, ④ RSU 부여시기, ⑤ RSU 부여 관련 세제혜택 등을 도출하였다. 셋째, 본 연구는 초기창업생태계를 구성하는 주요 시장주체들을 전문가로 선정하여 앞서 도출된 현행 RSU 범안의 실효성검토와 활성화방안에 대한 FGI 조사를 실시하였다.

본 논문은 초기창업생태계 전문가를 대상으로 FGI를 실시한 결과, 첫째, 현행 RSU법안이 기존주식보상제도의 한계를 극복하고 그 실효성을 담보하기 위해서는 현행 RSU법안에 관련 세제혜택 조항을 보안하는 것이 시급하다 응답하였다. 이는 RSU 실효성 담보에서 가장 중요한 것은 활용에 따른 비용을 최소화 내지는 기존대비 형평성을 유지하는 것이기 때문이다. 둘째, 현행 RSU는 그 부여대상을 중장기적으로 외부전문가로 확대하고, 부여시기에 대해서는 기업들이 자율적 실행이 가능하도록 하는 최소한의 가이드라인이 제공되어야 한다고 응답하였다. 셋째, RSU가 초기창업생태계에 착근하고 활성화되기 위해서는 기존주주 즉 투자자들과의 이해충돌사항에 대한 면밀한 검토와 이의 가능성을 최소화하여 상호협력적 분위기를 마련하는 것이 중요하다 응답하였다. 넷째, 전문가들은 RSU가 활성화 되기 위해 무엇보다 RSU의 편익이 잘 정의되고 이것이 기업들에게 잘 각인됨의 중요함을 강조하였다.

본 논문은 현행 RSU가 초기창업생태계에 잘 착근하고 활성화되는데 다양한 시사점들을 FGI 조사를 통해 도출했다는 점에서 의미기 있다. 또한 스타트업과 벤처기업 육성이라는 차원에서 도입되는 새로운 법안들이 그 실효성을 담보하고 활성화를 위해 어떠한 의견수렴 절차가 있어야 하는지에 대한 방법론도 제공 할 것으로 기대된다.

핵심주제어: 양도제한조건부주식(Restricted Stock Unit, RSU), 시장친화적, 전문가포커스그룹인터뷰(FGI)

Ⅰ. 서론

중소벤처기업부(2024)에 따르면, 벤처지원제도의 근간이 되는 '벤처기업법'이 '97년 제정 이후 2차례 연장('07년, '16년) 되었을 뿐 한시법으로 운용되고 있어 지속적인 벤처 정책 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 주식기반 보상 제도이다. 국내 벤처기업은 우수 인재를 확보하기 위해 주식매수선택권(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 주식매수선택권과 달리, 임직원에게 실제 주식(발행된 구주)을 무

* 주저자, 국민대학교 글로벌창업벤처대학원, 교수, yun88@kookmin.ac.kr
** 교신저자, 국립 한밭대학교 창업경영대학원 창업학과, 교수ytony@hanbat.ac.kr
· 투고일: 2024-07-10 · 수정일: 2024-08-03 · 게재확정일: 2024-08-03
1) 본 논문은 현행 RSU 도입에 따라 법률이 일부 개정된 '벤처기업육성에 관한 특별법'을 이하 RSU법안이라 칭함

상으로 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 상법에 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. 이로인해, 배당가능이익이 없는 창업초기 스타트업과 벤처기업들도 RSU를 활용해 우수인재를 유치할수 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 유치할수 있는 방안을 고민하던 방안중에 하나로 RSU가 도입되었다는 부분이다. 즉 RSU도입은 분명 기존 주식활용보상제도 보다 현장에서의 효과성이 더 커야 함을 강조하는 부분이다. 특히, 이대화(2024)에 의하면, 스타트업에 대한 투자자들의 기대가 우수한 사업모델이나 혁신적 제품과 서비스의 창출 이외에도, 지속성장 가능한 기업궤적 창출과 유지에 초점이 더 두어지며, 이의 핵심이 우수한 인력유치통한 견고한 조직구조와 조직문화 구축에 방점을 두고있다. 이런 관점에서, RSU는 우수인력의 장기근속유도를 통한 조직안정성을 도모하여 스타트업의 큰 지속성장성을 견인 할 것으로 기대된다.

본 논문은 RSU가 기존의 상법상의 원칙을 넘어서는 예외특혜를 받으며 법적 기반을 마련하고, 기존 주식활용보상제도보다 더 강력한 우수인력유치 기반이 마련되었다고 하는데, 과연 현재 마련된 법안이 그러한 혜택과 실효성을 충분히 담보할 만큼 완성도가 있는지에 대한 문제를 제기한다. 특히 현재 도입된 RSU가 이의 직접적인 영향을 받는 초기창업생태계 주요 시장참여자 관점에서 과연 적극적인 활용의 유인을 갖고 있는지에 대한 분석이 필요하다. 본 논문은 초기창업 벤처생태계에 참여하고 있는 주요 시장 참여자들을 대상으로 전문가조사(FGI)를 실행하여 RSU가 과연 얼마나 초기창업생태계내에서 실효성을 확보하고 있는지, 더 나아가 생태계내 시장친화적 실효성을 확보하기 위해서는 어떠한 보완이 필요한지에 대해 실증연구를 실시하였다. 이를 통해, 본 논문은 RSU의 시장친화적 실행력 제고를 위한 제도적·정책적 보완기반을 제시하는데 목적이 있다.

II. 선험적 연구

2.1. RS와 RSU의 선험적 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 베스팅(Vesting) 일정에 따라 부여하는 자사주의 일종을 의미한다. RS는 매각 시 특정 제약 조건이 있고, 직원이 베스팅 되기 전에 퇴사하거나 약속한 성과를 내지 못하는 경우 아직 수령이 안된 주식이 취소(Forfeiture)되는 등의 제한이 있기 때문에 제한조건부주식(RS: Restricted Stock)이라고 부른다. 그러나 임직원이 베스팅을 통해 RS를 수여받으면 회사의 주주로서 의결권과 배당권과 같은 주주의 기본권리를 보장 받는다. 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 베스팅 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 주식부여 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 일정 요건이 돼서 주식을 달라고 요구하면 무상으로 주거나, 아님 그에 상당하는 금전적 보상을 의미한다. 또한, RSU는 주식의 지급방식에 따라 선지급 방식과 후지급 방식으로 나뉜다.

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 3년

에서 5년 사이 1년 단위로 25%씩 달라고 할 권리를 주는 형태로 가장 많이 운용되고 있다. 이와같이, RS는 확정적으로 권리이전을 해주는 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 주식활용보상관점에서 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, 부여받은 자가 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

구 분	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)
인재 유인	기업가치 급성장 단계 또는 주식 강세장 에서 선호되나 그 외의 경우 효과 반감	창업초기 또는 안정적 성장단계 기업에 유용하며, 주식 약세장에서도 효과적 수단

출처: 중소벤처기업부(2024)

<표 1>은 스톡옵션과 RSU의 구조를 비교하고 있다. 스톡옵션은 신주인수권을 부여하고 일정 기간 이상 근무 시 행사 가능한 반면, RSU는 성과 달성시 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 외부전문가에게도 부여가능하며, 기업가치 급성장 단계 또는 주식 강세장에서 선호되나 그 외의 경우 효과 반감되는 반면, RSU는 내부 임직원에게만 지급가능하며, 스톡옵션에 비해서는 자유롭고, 형태는 구주 거래이므로 신주 발행에 따른 지분희석은 없고 무상지급이므로 교부받은 임직원입장에서는 비용 발생이 없는 것이 장점이자 주식 약세장에서도 효과적 수단으로 평가하고 있다. 한편, 스톡옵션의 경우 10%지분 보유자나 경영에 영향을 미치는 대상, 대주주나 대표이사 등은 부여대상자가 되지 못하나, RSU는 지분을 보유하고 있는 대표이사 및 경영에 영향을 미치는 대상들에게도 지급대상이 되어 대표가 지분이 낮을 경우 지분율 확보면에서는 좋은 제도가 될 있으나, 부여과정에서 모럴헤저드 발생가능성도 있어 방지책도 고려해야 한다.

<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 손실자체가 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 받는 자 간의 차이가 논란의 여지가 될수 있다는 점이다. 때문에, 본 논문은 RSU가 벤처기업의 우수인재 유치라는 도입취지상 상당한 장점을 가지고 있음에도 불구하고 그 실효성을 담보하기 위해서는 부여조건 등을 포함한 구체적인 법안의 내용을 현장 관점에서 검토가 필요하다.

한편, Tai(2018) 연구에 의하면, 타이완의 경우 2011년부터 RSU 대안이 법제화 되어 시행되었는데, 실증연구결과, RSU 제도 도입한 기업들의 경영실적이 크게 개선되었으며, 보다 많은 타이완 기업들이 RSU주식보상제도를 활용하는 것으로 나타났다. 또한 Kroculick(2018)에 의하면, 스타트업은 성장주기상으로 보았을 때 초기에는 스톡옵션을 활용하는 것이 일반적이지만, 시리즈 A 투자를 유치한 초기성장단계 이후에는 RSU 주식보상제도가 우수한 인재영입에 보다 유리한 것으로 분석하였다.

2.3. '시장친화적' RSU의 선험적 검토

'시장친화적'이란 용어는 법 도입이나 정부정책 수립시 제도적 목표 달성에 치중해 집행기관 중심의 실행을 지양하고, 해당 제도의 직접적 영향을 받는 시장참여자 중심의 작용을 촉발하거나 장려하기 위해 강조하는 단어이다. '시장친화'의 소극적 개념은 정책이 시장의 작용을 저해하지 않는 것을 의미하며, '시장친화'의 적극적 의미로는 비정상적인 시장구조를 정상화 하는 것까지 포함하는 것을 의미한다(박창수, 2007). 따라서, 특정시점에 도입된 법 제도나 정책이 '시장친화적'이란 의미는 존재하지 않던 시장의 작용을 생성하는 것을 넘어, 그 작용을 수용하고 실행할 시장주체들이 도입된 제도에 맞추어 적극적으로 자신들의 이해를 반영하여 행동하는 것을 저해하지 않아야 함은 물론이고, 그동안 제도권 밖에서 이루어졌던 시장참여자들의 행동들까지도 도입된 제도내에서 정상화시키는 것을 의미한다.

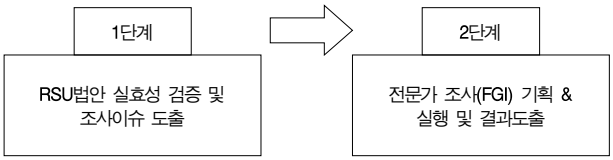
이런차원에서 보면, RSU는 법 제도 도입과 시행자체도 중요

한 의미를 갖지만, 이에 영향을 받는 초기창업생태계 시장주체들이 이의 적극적 수용과 활용을 하도록 유인하는 것이 제도의 실효성 즉 시장친화적 관점에서는 더 큰 의미를 갖는다. 따라서, RSU가 시장친화적인 실효성을 담보하기 위해서는 두 가지의 실증적 검토가 필요하다. 첫째, RSU도입에 직접적인 영향을 받는 초기창업생태계의 시장주체들이 누구인지를 식별하고, 둘째, RSU의 현행 법률적 조항들이 이들이 수용하고 활용하는 관점에서 문제점은 없는지와, 만약 문제들이 존재한다면 이것들을 어떻게 해결하는 것이 바람한지에 대해 조사하여 RSU의 보완방향을 설정하는 절차이다.

Ⅲ. 연구 방법

3.1. 연구방법

본 연구는 <그림 1>과 같은 2단계 연구방법을 채택하였다.



<그림 1> 연구방법

첫째, 본 연구는 1단계 연구로 RSU 도입을 처음부터 시행까지 주도한 테스크포스팀의 팀원을 중심으로 RSU 법안에 대해 실효성 관점에서 시장참여주체를 대상으로 한 의견조사에 대한 이슈를 도출하였다. 특히 이종건(2024)에 의하면, RSU가 기존 상법체계하에서 법률적 기반을 확보하고 도입취지와 목표에 부합하는 법률적 조항들을 마련하는데는 큰 진전을 이루었으나, 이의 적용을 받는 초기창업생태계의 시장참여주체자들이 적극 수용하고 활용할지에 대해서는 충분한 의견수렴(Feedback)이 요구된다고 주장하였다. 본 연구는 이종건(2024)과[2] 3차례 회의를 진행한 결과, 현행 RSU 법안 중 시장참여자와의 실효성 논의가 필요한 이슈 5가지를 -① RSU 부여조건에 대한 논의, ② RSU 부여대상에 대한 논의, ③ RSU 부여범위에 대한 논의, ④ RSU 부여시기에 대한 논의, ⑤ RSU 부여 관련 세제혜택 논의 등을 도출하였다.

둘째, 본 연구는 2단계로 1단계에서 도출한 이슈를 중심으로 초기창업생태계내 주요 참여자들을 대상으로 한 전문가조사(Focus Group Interview, 이하 FGI)를 실시하여, 그 결과를 바탕으로 RSU가 보다 시장친화적인 실행력을 제고할수 있는 방안을 도출하였다. 본 FGI는 '초접집단면접' 또는 '표적집단토의'로도 명명되며, 사회자의 진행에 따라 주어진 주제에 대해 참여자들이 자유롭게 상호작용하며 그 과정에서 목표했던 정보를 수집하는 방법이다. 특히 전문가 그룹 조사는 오랜시간 동안 그 방법론의 타당성이 다양하게 검증되었는데, 배재원·이승연(2016)에 의하면, 집단적 역동성을 통해 보다 다양하고 새로운 정보를 얻을수 있음은 물론이고, 김성재 외(2000) 등에 의하면, 참여자들의 경험과 노하우를 바탕으로 특정 이슈에 대해 보다 심층적인 탐색과 고찰 및 실효성 있는 해결방안을 모색할수 있다는 장점이 있다. 특히 본 연구는 2단계 전문가 조사와 관련 첫 번째 절차로 이슈에 대한 사전 질의를 전달하여 참여전문가들로 하여금 각자의 의견을 정리하게 하였으며, 두 번째 절차로[3] 집단으로 모여 사회자 진행하에 토의를 진행하여 이슈에 대한 의견들을 최종 수렴하였다.

3.2. 주요 연구문제

3.2.1. RSU 부여조건과 부여대상에 대한 논의

첫째 RSU의 시장친화적 관점의 실효성 검토가 필요한 이슈는 RSU 부여조건과 부여대상에 대한 이슈이다. 현재 벤처기업법에 입안중인 RSU의 법률조항 중 RSU의 부여조건과 대상에 대한 조항은 <표 2>와 같다.

<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 화사의 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 기술·경영의 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.

2) 이종건(2024)은 법무법인 이후의 대표변호사로서, 2024년 벤처창업학회 춘계학술대회에서 이의 내용을 '성과조건부주식(RS) 도입 개관'이란 주제로 발제 발표하였음.

3) 초점 전문가 집단조사(FGI)는 2차로 나뉘어 실시되었으며, 1차는 2024년 벤처창업학회 춘계학술대회, 기획세션에서 "친스타트업 신성장연료, RSU Roundtalk"주제로 실시하였다. 이후 2차로 전문가 6인을 대상으로 비대면 면접을 통해 이루어졌음.

<표 2> RSU의 부여조건과 부여대상에 대한 규정

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 계약(이하 "성과조건부주식교부계약"이라 한다)을 체결할 수 있다. 이 경우 주주총회의 결의에 관하여는 「상법」 제434조를 준용한다.
② 성과조건부주식교부계약에 관한 정관의 규정에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
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
③ 제1항에 따른 주주총회의 결의에서는 다음 각 호의 사항을 정하여야 한다.
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)

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 대한 기여라는 RSU 부여기준에 대해서는 벤처생태계내의 시장참여자 중심 FGI가 필히 요구된다.

3.2.2. 부여범위에 대한 논의

둘째 RSU의 시장친화적 관점의 실효성 검토가 필요한 이슈는 RSU 부여범위와 부여수준에 대한 이슈이다. 현재 벤처기업법에 도입된 RSU의 법률조항 중 RSU의 부여수준과 범위에 대한 조항은 <표 3>과 같다.

<표 3> RSU의 부여범위와 부여수준에 대한 규정

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 증명한 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 창업초기 벤처기업들이 적은 자본금 규모로 인해 자본잠식 위험이 크게 존재하는 현실에서 이러한 기준이 얼마나 많은 창업초기 벤처기업에게 실질적인 대안이 될수 있을지 여부에 대해서도 초기창업생태계내 주요 시장참여자 중심의 논의가 필요해 보인다. 또한, 정관에 성과조건부주식의 기재사항을 등기해야 하고 주총과 이사회를 거치는 과정을 필요로 해 비교적 안정장치는 마련되어 있으나 대부분 이익잉여금이 아닌 순자산으로 자기주식을 취득해야 하는 스타트업과 투자자금으로 자기주식 취득을 동의해야 하는 벤처캐피탈과의 이해상충이슈는 여전히 남아 있어 이해관계자간의 타협점을 찾는 것이 중요할 것으로 판단된다.

3.2.3. 기타 추가논의: 부여시점과 관련세제혜택 및 기타 활성화 방안

셋째, RSU의 시장친화적 관점의 실효성 검토가 필요한 이슈는 기타사항들로 부여시점과 관련 세제혜택에 대한 이슈이다. 현재 벤처기업법에 입안중인 RSU의 법률조항 중 RSU 부여관련 추가 사항 논의에 대한 규정은 <표 4> 와 같다.

<표 4> RSU의 기타 부여관련 추가논의 규정

제16조의19(성과조건부주식교부계약의 신고 등)
① 주식회사인 벤처기업은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 중소벤처기업부장관에게 그 내용을 신고하여야 한다.
1. 성과조건부주식교부계약을 체결한 경우
2. 성과조건부주식교부계약을 해지 또는 해제한 경우
3. 제16조의18에 따라 자기주식을 취득한 경우
② 성과조건부주식교부계약에 관하여 이 법에서 규정하지 아니한 사항에 관하여는 「상법」을 적용한다.
③ 제16조의17부터 이 조까지에서 규정한 사항 외에 주식회사인 벤처기업의 성과조건부주식교부계약의 체결·해지 또는 해제, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2024. 1. 9.]

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 허용할지등에 대한 실무적 검토 논의가 필요해 보인다. 둘째는 무상으로 받고 현 시세로 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 FGI가 필히 요구되며, 이 이외에도 RSU가 현 창업초기 스타트업과 벤처기업의 현실에서 실질적인 효과 및 활성화 되기 위한 기타사항들에 대해 초기창업생태계 시장참여자들의 다양한 현장 목소리 논의가 요구된다.

3.3. RSU 실효성 제고 및 활성화 방안 위한 FGI 연구개요

RSU 법안도입 주요목적은 기존주식보상제도의 한계를 보완하여 초기창업단계있는 스타트업과 벤처기업들이 우수한 인력유치를 용이하게 해주고 이를 통해 기업가치 제고를 촉진해주기 위함이었다. 따라서, 본 연구는 RSU의 시장친화적 실효성 검증과 제고를 위해 초기창업스타트업과 벤처기업육성생태계에 있는 주요한 시장참여자들을 정의하여 전문가조사 대상을 선정하였다.

<표 5>는 본 연구의 FGI 대상자 현황을 나타내고 있다.

<표 5> FGI 대상자(초기창업생태계 주요 참여자) 현황

분류코드	대표그룹분야	선정전문가 주요특징
FGI-A	스타트업대표	o 창업초기 스타트업 대표관점 의견 (RSU 활용 고객관점 의견) o 3년차 스타트업법인 대표 & Young CEO Network 운영자(벤처기업협회)
FGI-B	초기투자자	o 창업초기 인큐베이션&액셀러레이터 관점 의견(시드투자자/주주 관점) o 15년간 창업초기투자(Seed)투자 경험 및 다수 초기기업보육 경험보유
FGI-C	벤처케피털	o 초기 스케일업 VC투자자 관점(Series A + 투자자 관점)-주주관점 의견 o 20년간 VC 투자(Series A+) 경험 및 다수 벨류업 사례 보유
FGI-D	벤처지원그룹	o 벤처기업협회의 벤처기업 회원사의 육성 및 지원 관점 의견 o RSU 제도의 시행에 따른 관리 업무 위탁 실행 기관 대표
FGI-E	벤처지원 전문가그룹(1)	o 창업초기기업의 회계 및 세제관점에서 RSU 활성화 의견 o 20년이상 회계법인 및 벤처케피털에서 벤처기업 및 스타트업의 회계, 세무 이슈 자문 및 지원 해온 전문가
FGI-F	벤처지원 전문가 그룹(2)	o RSU 법안의 도입과 실효성 담보를 위한 법률전문가 관점 의견 o RSU 포함 다양한 벤처기업을 위한 新 법률 제도도입을 자문해온 전문가

첫 번째 FGI 참여 전문가그룹은 현재 스타트업과 벤처기업 대표자이다. 이들은 RSU법안에 따라 RSU를 직접수용하며 경영현장에서 활용할 그룹이다. 본 연구는 스타트업 대표로 3년차 스타트업 법인을 운영중이며 본격적인 투자유치단계에 진입하며 관련 스타트업 대표들과 방대한 네트워크를 구성중인 스타트업 대표 A를 선정하였으며, 조사코드로 FGI-A를 부여하였다.

두 번째 FGI 참여전문가 그룹은 현재 스타트업과 벤처기업에 초기투자해 주주로 참여하며 경영지원을 하고 있는 그룹이다. 이들은 RSU가 주식보상에 관련된 제도이기에 이의 도입으로 주주의 지분율과 가치희석 문제에 직접적인 이해관계 영향을 받는 그룹이다. 특히, 본 연구는 초기창업생태계에서 투자활동을 하는 그룹으로 크게 보육 및 액셀러레이팅 단계 Seed투자 활동을 하는 그룹과 시리즈 A중심으로 투자활동으로 하고 있는 벤처캐피털투자자로 분리하여 선정하였다. 본 연구는 시드투자를 투자를 진행하며 창업초기기업 경영에도 참여하며 15년 이상의 창업보육 및 엣셀러레이팅 경험한 초기투자자 B를 선정하였으며, 조사코드로 FGI-B를 부여하였다.

세 번째 FGI 참여 전문가그룹은 스타트업과 벤처기업에 시리즈 A이상 중심 벤처케피털 투자를 수행하며 주주관점에서 투자기업의 성장을 지원 및 관리하는 벤처투자자를 선정하였다. 본 연구는 20년간 벤처투자를 경험하며 다수의 초기창업기업 및 벤처기업 투자사례를 보유한 벤처케피털 C를 선정하였고, 조사코드로 FGI-C를 부여하였다.

네 번째 FGI 참여 전문가 그룹은 금번 RSU가 도입되어 벤처기업들이 활용하게 되면 이에 대한 관리와 지원을 담당하게 될 벤처기업협회이다. 벤처기업협회는 국내 초기창업생태

계에서 수많은 벤처기업들을 회원사로 두고 이들의 성장을 지원하고 관리해주는 만큼 벤처기업들이 실질적으로 필요로 하는 정책을 실행관점에서 지원해줄 최적의 참여자이다. 본 연구는 벤처기업협회에서 오랜시간 동안 벤처기업의 성장을 지원하고 육성해온 임원 D를 선정하였고, 조사코드로 FGI-D로 선정하였다.

다섯 번째 FGI 참여그룹은 스타트업과 벤처기업에서 재무담당 책임역할을 하며 RSU의 도입에 따른 회사내 제반 업무를 회계나 재무관점에서 관리 지원해줄 전문가 그룹이다. 특히 이 그룹은 초기창업생태계내에 창업초기부터 스케일업 단계 전반에 걸친 스타트업과 벤처기업의 회계 및 재무관점에서 RSU의 실효성 제고방안을 검토 및 보완해줄 그룹이다. 본 연구는 20년 이상 회계법인 및 벤처케피털에서 벤처기업 및 스타트업의 회계, 세무이슈를 자문 및 지원 해온 임원 E를 선정하였고, 조사코드로 FGI-E를 부여하였다.

여섯 번째 FGI 참여 전문가 그룹은 RSU가 법률상의 문제를 핵심이슈로 하는 만큼 스타트업과 벤처기업에게 법률적 관점에서 지원하고 관리해주는 전문가 그룹이다. 특히 이 그룹은 이번 RSU 도입을 초기부터 참여하여 방향설정 및 자문하는 테스크포스내 핵심 역할을 수행하며, 스타트업과 벤처기업을 위해 새로운 법률제도 입안을 담당해온 법무법인 대표 F를 선정하였으며, 조사코드로 FGI-F를 부여하였다.

한편, 본 연구는 앞선 3절에서 제기한 주요 연구문제를 중심으로 FGI 질문지내용을 확정하였다.

<표 6>은 본 연구의 FGI 주요 조사내용을 나타내고 있다.

<표 6> FGI인터뷰 주요 조사내용

주요질문범주	현행 RSU 법안 주요내용
부여대상	벤처기업 내부임직원 (스톡옵션처럼 확대여부 질의) (참고) 벤처기업법의 스톡옵션 부여대상: 임직원외 아래 외부전문가 확장함. 1. 기업이 필요로 하는 분야에서 10년 이상의 실무경력을 갖춘 자 2. 박사학위를 취득한 자 또는 석사학위를 취득하고 5년 이상의 실무경력을 갖춘 자 3. 변호사, 공인회계사, 기술사 등 중소벤처기업부령으로 정하는 전문자격 등을 갖춘 자 4. 국공립 연구기관 등 중소벤처기업부령으로 정하는 연구기관
부여조건	벤처기업 임직원 중 기업의 설립 또는 기술·경영의 혁신 등에 기여하였거나 기여할 능력을 갖춘 자
부여범위	직전 결산기 대차대조표상 순자산액에서 자본금 뺀 금액 초과 않는 범위
부여시기	현 RSU에는 부여시점에 대한 명확한 조항 없음
세제혜택	양도소득세 부과 등 성과조건부주식의취득 처분과 세금 혜택조항이 현재 RSU 법안에는 없음 (참고) 벤처기업이라면 조세특례제한법으로 비과세조항(3천만원, 5천만원.. 지금은 연간 2억까지, 누적 5억- 큰혜택임)이 일부있고, 분할납부조항(5억 넘더라도 5년간 분할납부하는 조항)이 있고, 근로소득이 아닌 양도소득(중소기업의 경우 11%)으로 전환되는 3가지의 특례가 있음(우리나라에서 주식에 부여되는 가장 낮은 세율이 벤처기업에 적용되는 세율임)

<표 6>에 의하면, 첫째 본 연구는 RSU가 시장친화적인 실효성을 확보하해 주요하게 검토 보완이 요구되는 법안 내용 중 크게 여섯가지 범주의 이슈-① RSU 부여조건에 대한 논의, ② RSU 부여대상에 대한 논의, ③ RSU 부여범위에 대한 논의, ④ RSU 부여시기에 대한 논의, ⑤ RSU 부여 관련 세제혜택 논의, ⑥ RSU의 시장친화적 활성화 기타방안 논의 들을 FGI 질문지의 범주로 설정하였다. 특히, FGI 대상자들에게 시행을 앞둔 현행 RSU 법안 초안 중 관련 범주의 내용-<표 6>을 제시하고 이에 대해 동의하는지 여부- O(동의함), X(동의하지 않음), △(부분동의)와, 동의하지 않는다면(X & △ 경우) 어떠한 보완이 필요한지에 대해 질의하였다. 특히 본 연구는 FGI 대상자들이 현행 RSU의 법안 보완 방향에 대한 기준을 제시하기 위해 부여대상과 세제혜택의 경우는 기존 주식보상제도인 스톡옵션에 적용되고 있는 사례를 참조로 질문지에 제시하였다.

둘째, 본 연구는 이상의 5가지 범주의 이슈 중 현행 RSU 법안이 시장친화적인 실효성을 확보하기 위해 보완 시급성이 요구되는 이슈 간 상대적 우선순위에 대해 조사하였다. 이는 제도나 법률의 도입 이후 그 수정과 보완이 전면적으로 이루어지기 어려운 상황에서, 실효성 확보를 위해 우선 시급한 이슈들이 무엇인지에 대해 탐색하고자 하였다. 또한, 본 연구는 RSU가 시장친화적으로 수용되고 안착되어 일선 스타트업과 벤처기업들의 활용이 촉진되기 위해 필요한 사항들에 대해 법안 이외에 기타 제도의 활성화 방안의 내용으로 조사하였다.

Ⅳ. 연구결과

4.1. RSU 부여대상과 부여조건에 대한 FGI 결과

본 논문은 RSU 부여대상에 대한 전문가 FGI 실시하여 <표 7>과 같은 결과를 도출하였다. 특히 RSU 부여대상에 대한 질문의 핵심내용은 현행 RSU법안이 그 대상을 회사임직원만으로 한정하고 있는 상태에서 스톡옵션법안처럼 외부전문가로 확대하는 것에 대한 의견을 질의하였다.

<표 7> 현행 RSU 부여대상에 대한 전문가 FGI 결과

분류코드	동의여부	FGI 전문가 의견
FGI-A	○	o 스타트업에서 유능한 인적 자원 확보 & 장기적으로 회사에 헌신하게 만드는 인센티브로서 RSU가 큰 역할을 할 수 있으므로, 확대에 대해 찬성 o 기존스톡옵션과 유사하게 외부전문가로 확대
FGI-B	△	o 일차적으로 회사 임직원만을 대상으로 하는 것이 바람직하다고 생각하며, 성공적인 안착이 이루어지는 시점에 확대하는 것을 검토해 볼만 하다고 판단됨 (순차적으로 확대 필요)
FGI-C	△	o 대상 범위 확대는 제도가 안정적으로 자리 잡은 이후에 고민해도 될 것으로 판단됨

FGI-D	△	o 핵심인력에 대한 고용유지 제도로 활용될 수 있도록 초기에는 적용하되, 제도가 성숙하게 된다면, 기여도에 따라 외부전문가에 대해서도 부여할 수 있도록 확장성을 갖는 것 필요 o 확대여부는 장기적 관점에서 논의 필요
FGI-E	○	o 스타트업의 우수인력 유치라는 취지를 고려하여, 벤처기업법의 주식매수선택권의 부여대상으로 확장 필요함 (기존스톡옵션과 유사하게 확대)
FGI-F	△	o 상법상 스톡옵션 부여대상자와 같이 당해 기업임직원에 한정되나, 향후 벤처기업법 특례규정 범주 내 확장 검토 필요

* ○: 동의함, △: 부분동의함, X: 동의하지 않음

<표 7>에 의하면, 초기창업생태계 전문가들의 의견은 현행 RSU 부여대상을 벤처기업 임원만으로 한정하기보다는 유사 주식보상제도인 스톡옵션제도처럼 외부전문가로 확대하는 것이 시장친화적인 실효성을 담보하는 것으로 응답하였다. 다만, 대다수의 전문가그룹은 한번에 외부전문가로 그 대상을 확대하기 보다는 초기에 회사내부임직원으로 한정하다 점차적으로 외부전문가로 확대하는 것이 시장친화적인 실효성을 담보하기에 유리하다고 응답하였다.

본 논문은 RSU 부여조건에 대한 전문가 FGI 실시하여 <표 8>과 같은 결과를 도출하였다. RSU 부여조건에 대한 질문의 핵심내용은 현행 RSU법안이 부여조건을 '벤처기업 임직원 중 기업의 설립 또는 기술·경영의 혁신 등에 기여하였거나 기여할 능력을 갖춘 자' 로 규정하고 있는 부분에 대해 동의하는지와 어떠한 보완이 필요한지에 대해 질의하였다.

<표 8> 현행 RSU 부여조건에 대한 전문가 FGI 결과

분류 코드	동의 여부	FGI 전문가 의견
FGI-A	△	o 성과 기반 강화하고, 혁신적인 기여 한 임직원들의 성과를 모범 사례 삼아 다른 임직원들에게도 영감 줄 수 있도록 해야 함. o 따라서 부여 조건에 대해서는 회사 내부 지침이 자체적으로 갖춰지도록 독려
FGI-B	○	o 스톡옵션 부여 대상자와 중복될 가능성을 배제할 수 없으나, 스톡옵션으로 부여하는데 양적 한계를 극복할 대안이 될 수 있기 때문에 문제는 없을 것으로 판단됨
FGI-C	△	o 부여조건도 스톡옵션과 비슷한 수준에서 결정하여 스톡옵션과 차이점을 명확하게 이해하기 쉽도록 하여, 부여받는 대상자 입장에서 두 제도중에서 어 떤 것이 본인에게 더 도움이 되는지 비교, 판단할 수 있도록 하는 것이 제도 활성화에 도움이 될 것이라 전망됨 o 스톡옵션은 행사시점의 주식 가치에 따라 행사의 실익이 있을 수도(또는 없을 수도) 있으나 RSU 행사시점의 주식 가치와 상관 없이 부여 대상자가 경제적 이득을 얻을 수 있는 것이 장점이라고 생각하기 때문에 기본적인 부여조건은 스톡옵션과 비슷하게 설정하는 것이 바람직 함
FGI-D	○	o 회사 임직원 및 주주가 인정하는 선에서 대상을 정하는 것이 합당, 이에, 현 기준에 동의
FGI-E	○	o 현행 법안에 동의하며 추가의견 없음
FGI-F	○	o 상법 상 예외를 설정하는 것으로서 무제한적으로 허용되는 경우 기존 주주의 이익을 침해할 수도 있으며, 부여대상자와 절차적 투명성이 보장되어야 할 것임. (제3자로 하여금 예측가능성 담보 필요)

* ○: 동의함, △: 부분동의함, X: 동의하지 않음

<표 8>에 의하면 초기창업생태계 전문가들의 의견은 현행 RSU 부여조건을 기본적으로 동의하는 기조였으나, 다만 시장친화적인 실효성을 담보하기 위해서는 구체적인 부여조건에 대해 기업 자체적으로 가이드라인을 세울 수 있는 기준은 좀 더 마련해주는 조치가 필요하다고 응답하였다. 특히 전문가들이 강조하는 가이드라인의 큰 축은 기존주주의 이익을 침해하지 않는 범위와 스톡옵션 사례를 참조하여 보완할 것을 강조하고 있다.

4.2. RSU 부여범위에 대한 FGI 결과

본 논문은 RSU 부여범위에 대한 전문가 FGI 실시하여 <표 9>과 같은 결과를 도출하였다. RSU 부여범위에 대한 질문의 핵심내용은 현행 RSU법안이 부여범위를 '직전 결산기 대차대조표상 순자산액에서 자본금 뺀 금액 초과 않는 범위'로 규정하고 있는 부분에 대해 동의하는지와 어떠한 보완이 필요한지에 대해 질의하였다.

<표 9> 현행 RSU 부여범위에 대한 전문가 FGI 결과

분류 코드	동의 여부	FGI 전문가 의견
FGI-A	○	o 재무 안정성을 유지하고, RSU를 포함한 다양한 보상 제도를 효과적으로 관리할 수 있으므로 찬성
FGI-B	○	o 자본 충실의 원칙에 따라 원안은 필요하지만, 배당 가 능 이익이 없는 상태에서 무한정 부여하도록 하는 것 보다는 배당 가능 이익이 없는 벤처기업은 일정 기간 만 허용하는 내용도 검토 필요
FGI-C	○	o 현 법안 내용에 동의함
FGI-D	○	o 현 제도는 자본잠식이 되지 않는 선에서 적자상태라도 부여가 가능하도록 마련된 제도임. o 다만, 대다수 스타트업의 성장과정에서 나타나는 현상임으로, 부여범위에 포함하되, 실행할 때에는 이 법안을 따르는 것임 합당해 보임
FGI-E	○	o 현행 법안에 동의하며 추가의견 없음
FGI-F	○	o 배당가능이익의 예외요건을 신설하나 최소한 자 본충실은 필요할 것인바 절충적으로 위 안에 찬성

* ○: 동의함, △: 부분동의함, X: 동의하지 않음

<표 9>에 의하면, 초기창업생태계 전문가들의 의견은 현행 RSU가 설정한 부여범위에 대해 모두 동의하는 기조였다. 특히 전문가들은 이번 RSU 법안자체가 배당이익이 없어 RSU를 활용하는 것이 불가능했던 초기 스타트업과 벤처기업들이 활용가능하도록 풀어주는 것이 핵심으로 당 부여 조건은 이 부분을 잘 반영하고 있는 것으로 판단 하고 있다. 다만 일부 소수의견으로, 전문가들은 보다 적극적인 부여범위로 적자상태라도 허용해주어야 한다는 의견과, 일정기간만 허용해야 한다는 의견도 존재하였다.

4.3. RSU 부여시기와 세제관련에 대한 FGI 결과

본 논문은 RSU 부여시기에 대한 전문가 FGI 실시하여 <표 10>과 같은 결과를 도출하였다. RSU 부여시기에 대한 질문의 핵심내용은 현행 RSU법안이 부여시기에 대해 특별히 규정을 하고 있지 않는 부분에 대해 동의하는지와 어떠한 보완이 필요한지에 대해 질의하였다.

<표 10> 현행 RSU 부여시기에 대한 전문가 FGI 결과

분류 코드	동의 여부	FGI 전문가 의견
FGI-A	△	o 임직원들에게 RSU가 언제 부여되는지 명확하게 알려 주는 것은 매우 중요하므로, 부여 조건 및 시점을 명확하게 설정 해놓아야 함
FGI-B	△	o 부여 시점은 일정 기간을 벗어나지 않도록 하는 총론적으로 접근하고 회사와 부여 대상자간 약정에 따라 정하도록 일정부분 자율성을 두는 것이 좋다고 판단됨
FGI-C	○	o RSU는 스톡옵션의 대안으로 사용될 가능성이 높기 때문에 부여와 행사 관련하여 회사가 스톡옵션 부여시 대비해서 다양한 옵션을 가지고 부여할 수 있도록 결정권을 주는 것이 필요할 것으로 판단됨 o 부여, 행사시점은 회사가 자유롭게 설정할 수 있 도록 하는 것이 제도 활성화에 도움이 될 것이라고 판단됨
FGI-D	△	o 기업 자율에 맡기되, 최소 및 최대 기간에 대한 약정은 필요해 보임
FGI-E	○	o 현행 법안에 동의하며 추가의견 없음
FGI-F	△	o 부여방식이 확정적 부여와 부여권을 주는 선지급, 후지급 방식으로 이원화 되어 있음 o 다만 장기화 되는 경우, 자기주식 취득 예외 규정 취지 몰각. 확정부여이건 선지급이건 후지급이건 부여하겠다하는 취지 결의 및 약정은 일정 기간 내 필요

* ○: 동의함, △: 부분동의함, X: 동의하지 않음

<표 10>에 의하면, 초기창업생태계 전문가들의 의견은 현행 RSU가 부여시기에 대해 특별히 규정을 마련하고 않은 부분에 대해 중장기적으로는 부여시점에 대한 규정을 필요로 한다고 응답하였다. 다만, 전문가들은 부여시기에 대한 구체적인 설정은 기업이 자율적으로 접근하는 것이 필요하다는 입장이다. 따라서, 현 RSU 법에서 부여시기에 대해 구체적인 규정을 하지 않는 것에 대해 일부 동의하는 기조도 있다.

본 논문은 RSU관련 세제혜택 부여에 대한 전문가 FGI 실시하여 <표 11>과 같은 결과를 도출하였다. RSU 부여에 따른 세제혜택에 대한 질문의 핵심내용은 현행 RSU법안이 관련 세제혜택에 대해 특별히 규정을 하고 있지 않는 부분에 대해 동의하는지와 어떠한 보완이 필요한지에 대해 질의하였다.

<표 11>에 의하면, 초기창업생태계 전문가들의 의견은 현행 RSU가 관련 세제혜택에 대해 특별히 규정을 마련하고 있지 않은 부분에 대해 만장일치로 동의하지 않는다는 응답을 하였다. 전문가들은 RSU법안에 관련 세제혜택이 담기지 않은 것은 법안 자체가 기존 주식보상제도인 스톡옵션대비 엄청난 열위 즉 활성화 되지 못할 사유라고 응답하였다.

따라서, 전문가들은 두가지의 보완을 제시하였는데, 첫째 기존 주식보상제도인 스톡옵션에 준하는 세제혜택을 준용하는 수준에서 조속히 보완해야 한다는 것과, 둘째 RSU 처분시 그 차액을 근로소득으로 볼지 아니면 양도소득으로 볼지에 대한 논의를 통해 빠른 결정이 이루어지고 이것이 법안에 담겨야 한다는 입장이다.

<표 11> 현행 RSU 세제혜택에 대한 전문가 FGI 결과

분류 코드	동의 여부	FGI 전문가 의견
FGI-A	X	o 세금 혜택에 대한 내용이 부여받는 자 입장에서 중요하게 고려되는 사항이라고 판단이 됨. 따라서 더 높은비율의 세금 혜택이 부여되어야 한다 생각
FGI-B	△	o 벤처기업 세제 혜택을 적용하되 성과급에 대응하는 보상 개념이 강하기 때문에 양도소득 보다는 근로 소득에 해당하는 것으로 적용하는 것이 좋다고 판단됨
FGI-C	X	o RSU 활성화를 위해서는 부여대상자가 주식을 처분하는 경우 어떤 경제적 효과를 누릴 수 있는지 예측 가능하도록 세금 혜택과 관련한 명확한 법안이 필요함
FGI-D	X	o 스톡옵션에 준하는 세제 혜택을 부여해야 스톡옵션제도를 보완할 수 있는 제도로써 활성화 예상
FGI-E	X	o 주식매수선택권에 대한 세제 혜택이 동일하게 도입되지 않는 경우, 부여받는 자 입장에서 주식매수선택권 대비 세후 현금흐름 기준으로 불리한 경우의 발생가능성이 높으며, 이로 인해 무상교부의 장점이 희석되어 활성화에 저해될 수 있음
FGI-F	△	o 처분시 그 차액을 근로소득으로 볼 것인가 양도소득세로 볼 것인가 논의 우선 필요

* ○: 동의함, △: 부분동의함, X: 동의하지 않음

4.4. RSU 실효성 제고 위한 보완 우선순위 및 활성화 방안에 대한 FGI 결과

본 연구는 이상의 5가지 범주의 이슈 중 현행 RSU 법안이 시장친화적인 실효성을 확보하기 위해 보완 시급성이 요구되는 이슈 간 상대적 우선순위에 대해 조사하였으며, <표 12>는 그 결과를 나타내고 있다. 특히 이 우선순위 조사는 현 RSU법안이 시행을 앞둔시점이지만 시급히 그 실효성을 담보하기 위해 보완이 필요한 사항이 무엇인지에 대해 초기창업생태계 전문가들의 현장의견을 파악하고자 함이다.

<표 12> 현행 RSU 법안 보완 우선순위 대한 전문가 FGI 결과

범주/전문가	FGI-A	FGI-B	FGI-C	FGI-D	FGI-E	FGI-F
부여대상	2	2	5	5	2	1
부여조건	4	4	4	4	3	4
부여범위	5	3	3	3	4	3
부여시기	3	5	2	2	5	5
세제혜택	1	1	1	1	1	2

* 순위가 '1' 일수록 법안보완 시급성과 중요도가 높음

<표 12>에 의하면, 초기창업생태계 전문가들은 현행 RSU법안의 보완이슈 중 첫째, 가장 시급하고 중요한 이슈로 RSU 부여와 실행에 따른 세제혜택의 규정을 가장 중요한 보완항목이라 응답하였다. 이는 RSU 법안 자체가 세제혜택에 대한 규정 마련없이 진행될 경우 이미 존재하고 있는 유사 주식보

상제도 대비 활용 유인이 현격히 없기에 당장 실효성에 큰 문제가 발생 할 수 있음을 지적하고 있다. 둘째, 다소간의 차이는 있지만, 전문가들은 부여대상 확대에 대한 부분과 부여시기에 대해 그 시급성이 높다고 응답하였다. 이는 스타트업과 초기상태 벤처기업들이 회사의 성장에 필요로 하는 인력을 내부인력으로 모두 확보하고 있지못하기에 기업외부인력에 대한 유인이 필요한 바 부여대상과 시기에 대해 보완이 빠른시간내에 필요하다 응답한 측면이 있다. 셋째, 전문가들은 현행 RSU의 부여조건과 범위에 대해서는 대체적으로 만족하는 입장이며, 추후 실행상황에 맞추어 보완 수정이 이루어지면 된다는 입장이 대세였다.

한편, 본 논문은 전문가들에게 RSU가 법안보완을 넘어 시장에서 실질적인 활용도가 담보되기 위해서는 어떠한 활성화 방안이 있을지에 대해 질의조사했으며 그 결과는 <표 13>과 같다.

<표 13> RSU 활용 활성화 제고 위한 기타 FGI 결과

분류코드	주요 활성화 방안 기타 제안내용
FGI-A	o 스톡옵션 대비 RSU가 주는 명백한 편익 정의 필요 o RSU에 대한 언론홍보강화 통한 대표와 잠재우수인재입장에서 RSU 활용 동기부여 강화
FGI-B	o RSU 극초기기업보다 성장가능성 큰 기업활용 예상 o 투자자와의 사전동의사항 급부상우려/ 투자자설득관건
FGI-C	o 외부투자금 활용한 RSU 재원마련 방법 계약위반위험 o 무상으로받은 RS- 기존주주이익침해 우려(형평성문제)
FGI-D	o 스톡옵션-성과보상기능 낮아 활용미흡(RSU가 대안) o 기존투자자와 형평성 고려 전제/ 구주시장 활성화필요
FGI-E	o 현 조세특례제한법에 RSU에 대한 열거조항 삽입필요 o 기존 스톡옵션대비 세제혜택의 동등성 확보 관건
FGI-F	o RS가 스톡옵션 대비 기존주주 이익 침해가능성 낮음 o 투자자동의 유인 인센티브 마련 필요

<표 13>에 의하면, FGI 참여 초기창업생태계 전문가들은 현행 RSU법안이 시장 현장에서 적극 활용되어 활성화되기 위해서는 첫째, RSU가 기존 주식보상제도들 대비 스타트업이나 벤처기업에 주는 편익이 무엇인지를 법안 보완단계를 거쳐 정의되고, 이것이 기업들에게 적극 홍보되어 인식되어야 한다고 응답하였다. 즉 RSU의 주 고객인 스타트업과 벤처기업에게 RSU라는 제품이 주는 편익이 무엇인지를 각인시켜주는 것이 중요함을 강조하였다.

둘째, 전문가들은 RSU가 구주관련 거래로 기업의 지분율과 적정가치에 대해 영향을 주는 만큼 기존주주 특히 기존투자자 등과의 이해충돌 가능성이 커서 활성화의 큰 장애물이라 응답하였다. 따라서, 전문가들은 RSU의 재원마련부터 부여와 실행의 일련의 절차에서 기존주주의 우려를 불식시키며, 형평성을 잘 유지 할 수 있는 방안 마련이 활성화에 핵심이슈 라고 응답하였다. 특히, 본 주식제도의 관건은 기업이 RSU를 도입하기 위해서는 자기주식을 보유해야 하고, 상법상 배당가능이익 범위 내에서 주식을 매입해야 하며, 주식 매입해 필요한 자금의 확보도 필요하나, 대부분의 벤처캐피탈이 투자시 투자금 사용용도를 사전에 정하기 때문에 투자금으로 매입하는 것도 쉽지 않다. 이에 대해 투자계약시 자금사용용도에 대해 동 사용목적에 대한 투자사의 검토와 동의도 필요함을 강조하였다.

셋째, 전문가들은 RSU가 기존주식보상제도인 스톡옵션제도 등이 활용의 한계를 보인차원에서 마련되었기에, 기존의 주식보상제도 한계였던 부여의 편익 그리고 부여시기와 적정가치에 대한 부분등에 대한 장점을 명료하게 정의부각함과 동시에, RSU 활용에 따른 비용 즉 세금관련 이슈들이 기존제도 대비 불이익을 감수해야 하는 측면이 없게 마련될 때 RSU 활성화를 담보할수 있다고 응답하였다. 이는 아무리 좋은 새로운 법안이라 할지라도, 그 법안을 활용하며 치루어야 하는 비용이나 댓가가 크다면 높은 거래비용으로 인해 시장에 안착될수 없음을 경고하고 있다.

Ⅳ. 결론

본 논문은 지난 1월 '벤처기업 육성에 관한 특별조치법(이하, 벤처기업법)'이 한시법에서 상시법으로 변경되고, 이에 추가적으로 성과조건부주식(일명 이하 RSU: Restiricted Stock Unit)도입등의 내용이 담긴 일부개정법률이 국회를 통과하며 2024년 7월 시행되고 있는 시점에서, RSU가 당초 도입의 취지에 맞게 스타트업과 벤처기업의 우수인력유치를 위한 목적으로 사업현장에서 실효성을 담보하며 활성화 될 수 있는지 여부를 초기창업생태계 전문가들을 대상으로 FGI를 실시하여 검토하고 보완방안을 모색하는 것이 목적이다.

특히 본 논문은 RSU 법안 도입초기부터 테스크포스팀으로 참여한 전문가 중심으로 현행 RSU 법안이 실효성을 담보하기 위해 논의가 이루어져야 할 주요이슈를 도출하였는데, 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 등이다. 또한 본 논문은 초기창업생태계 주요구성원들을- ① 창업초기 스타트업과 벤처기업 대표자 그룹, ② 시드투자 및 창업초기 벤처엑셀러레이팅 및 보육그룹, ③ 시리즈 A+ 이상의 벤처캐피털 투자자 그룹, ④ 벤처기업지원 그룹, ⑤ 창업초기 회계 및 세제관련 전문가 그룹 ⑥ 스타트업과 벤처기업 법률지원 전문가 그룹 대상으로 위의 다섯가지 사항과 RSU 활성화방안 중심으로 FGI를 실시하였다.

본 연구는 현행 RSU 법안에 대한 보완검토 및 활성화 방안에 대해 크게 네 가지의 결과를 도출하였다.

첫째, 초기창업생태계 전문가들은 현행 RSU법안의 보완이슈 가장 시급하고 중요한 이슈로 RSU 부여와 실행에 따른 세제혜택의 규정을 가장 중요한 보완항목이라 응답하였다. 이는 RSU 법안 자체가 세제혜택에 대한 규정마련없이 진행될 경우 이미 존재하고 있는 유사 주식보상제도 대비 활용유인이

현격히 없기에 당장 실효성에 큰 문제가 발생 할 수 있음을 지적하고 있다.

둘째, 전문가들은 부여대상 확대에 대한 부분과 부여시기에 대해 그 시급성이 두 번째로 높다고 응답하였으며, 특히 그 보완은 단기적인 관점보다 중장기적인 관점에서 접근해야 한다고 응답하였다. 전문가들은 대다수의 RSU대상 스타트업과 벤처기업들이 기업의 핵심인력이 내부인력으로 모두 확보하지 못한 측면이 크기에 외부전문가로의 확대가 필요하다고 인식한 결과이며, 다만 RSU 법안의 편익자체가 기존제도대비 파격적으로 큰 측면이 있어 단기간에 전면적 확대로 인해 발생할수 있는 기존주주와의 이해충돌가능성등을 감안하여 점차 확대하는 방안을 제시한 것으로 판단된다. 한편, 전문가들은 현행 RSU법안의 부여조건과 범위에 대해선 대체적으로 만족한다는 응답이었다.

셋째, 전문가들은 RSU 활성화를 위해 가장 중요한 이슈로 기존주주 특히 투자자와의 이해충돌가능성에 대한 완충적 장치와 기존주주들에게 RSU의 도입에 찬성유인을 충분히 제공하는 절차가 중요함을 강조하였다. 이는 RSU가 구주거래를 기본으로 하는 만큼 지분율과 기존주주와의 적정가치 형평성 문제등이 큰 장애로 부상할 위험이 크기 때문이다.

넷째, 전문가들은 RSU가 기존주식보상제도의 한계를 극복하기 위해 도입된, 편익이 큰 제도임에는 분명하지만, 이의 편익을 구체적으로 정의하여 이해당사자들에게 설명하고 이해시켜 이의 활용률을 높이는 방안들을 마련하는 것이 중요함을 지적하였다.

본 논문은 스타트업과 벤처기업 육성을 위해 도입된 RSU가 초기창업생태계의 주요 시장주체들에게 그 편익이 잘 이해되고 관련 거래비용이 최소화 되어 실행될수 있는 방안을 FGI 조사를 통해 도출하여 제공함으로써 RSU라는 새로운 기업육성 법안이 실효성을 담보할수 있는 기반을 마련했다는 점에서 의미가 있다. 또한 본 논문은 스타트업과 벤처기업 육성을 위해 도입되는 많은 법안과 정책들이 도입도 중요하지만, 도입단계에서 그 실효성이나 활성화까지 담보할수 있는 중요한 절차와 방법에 대한 시사점을 제공하고 있다.

한편, 본 논문은 크게 두 가지의 한계점을 가지고 있다. 첫째 RSU의 시장친화적 실효성을 담보하기 위해 시행한 FGI가 생태계를 대표하는 그룹들로 구성은 되었지만, 그 대표성의 충분함에서 한계가 있다. 본 연구는 향후연구에서 소규모의 FGI를 넘어 양적확대를 한 스케일업 FGI 내지는 관련 설문조사를 통해 이 연구한계를 극복할 것을 제안한다.

둘째, 본 연구는 RSU 활성화 문제를 현행 법안의 이슈 중심으로 검토하여 시장친화적인 정책차원에서보면 한계가 있다. 즉 기업육성의 새로운 제도들은 단순히 법안의 문제를 넘어 이의 영향을 받는 이해당사자들의 상태와 의지에 의존하는 부분이 큰 만큼 활성화의 문제는 단순히 법률적 조항개선에 대한 전문가 FGI차원을 넘어 조사되고 분석되어야 하기에 향후 연구의 과제로 제안한다.

REFERENCE

김성재·김후자·김영경·이선욱(2000). *포커스그룹 연구방법*. 서울: 현문사.

박창수(2007). 헨리 조지의 기독교사상(1). *기독교사상*, 51(4), 232-241.

배재원·이승연(2016). 문화교육을 위한 한국어 교사교 육 연구방향 연구: 한국어 교사 대상 포커스그룹인터뷰 중심으로. *한국문화연구*, 31, 224.

이대화(2024). 조직문화의 중요성: 초기 스타트업에 대한 투자 패러다임의 전환. *벤처창업연구*, 19(2), 1-11.

이종건(2024). 성과조건부주식(RS)도입 개관. 한국벤처창업학회 학술대회논문집, *2024 한국벤처창업학회 춘계학술대회*, 서울: 한국벤처창업학회

중소벤처기업부(2024). *벤처생태계를 지속 성장시킬 「벤처기업법」 개정안*. Retrieved from from https://www.mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=86&bcIdx=1047027&parentSeq=1047027.

황보윤·양영석(2023). 스타트업과 벤처기업의우수인력유치 위한 주식연계형 보상방안연구: 양도제한조건부식 (RSU) 도입중심으로. *벤처창업연구*, 18(6), 1-10.

Kroculick, A., & Eric F.(2018). *An Overview of Restricted Stock Units for Private Companies*. Nasdaq Private Market, Retrieved from https://www.nasdaq.com/docs/2407-Q18%20NPM%20RSU%20Whitepaper_1115.

Tai, Y. H.(2018). Is adoption of restricted stock grants related with firm performance? *Asia Pacific Management Review,* 23(2), 137-147.

Effectiveness and Market Friendly Activation of Restricted Stock Units (RSUs) in the Early-Stage Startup Ecosystem: A Focus Group Interview (FGI) Approach

Hwangbo, Yun*
Yang, Youngseok**

Abstract

This paper aims to examine the effectiveness of Restricted Stock Units (RSUs) in attracting and retaining top talent for startups and venture companies in the context of their implementation in July 2024. The study investigates whether RSUs align with their original intent and identifies additional measures to enhance their effectiveness. Additionally, the paper explores strategies to actively adopt and revitalize RSUs in the business field from the perspectives of experts representing key market participants within the early-stage startup ecosystem in Korea.

The study employs a three-pronged approach. First, a pre-study examines how RSUs overcome the limitations of existing stock compensation schemes, the benefits they offer, and the key conditions for ensuring market-friendly effectiveness. Second, experts involved in the RSU bill's early stages identify five issues that need to be addressed to ensure the bill's market-friendly effectiveness: RSU vesting conditions, RSU vesting targets, RSU vesting scope, RSU vesting timing, and RSU vesting-related tax benefits. Third, the study conducts an FGI with experts representing key market players in the early-stage startup ecosystem to examine the effectiveness and activation measures of the proposed RSU scheme, RSU adoption within the early-stage startup ecosystem minimizing conflict of interests with existing shareholders such as venture capital investor. Finally, experts emphasize the importance of clearly defining and communicating RSU benefits to businesses for effective RSU activation.

This study's significance lies in its derivation of various insights from FGI research on the effective adoption and activation of RSUs within the early-stage startup ecosystem. Moreover, it is expected to provide a methodology for gauging opinion-gathering procedures for new bills introduced to foster startup and venture company growth.

Keywords: Restricted Stock Unit (RSU), Market-Friendly, Focus Group Interview (FGI)

* First Author, Professor, Kookmin University, yun88@kookmin.ac.kr
** Corresponding Author, Professor, Hanbat National University, ytony@hanbat.ac.kr