

자산관리를 위한 One Point Tax ④

## 스톡옵션과 주식보상, 세금 효과를 알고 선택하자

March 2025



**pwc**

삼일회계법인

지난 1월 삼성전자는 올해부터 임원에게 지급하는 초과이익성과급의 50% 이상을 현금 아닌 주식으로 지급한다고 밝힌 바 있다. 글로벌 기업들은 이미 다양한 이유로 주식기준보상을 활용하고 있는데, 특히 S&P 500 기업들에서는 주식 보상이 임원 전체 보상의 약 50~70%에 이르는 등 상당 부분을 차지하고 있다. 국내 기업들도 그 비중이나 방식이 아직 제한적이기는 하나 글로벌 경쟁력이 필요한 기술 및 혁신 분야를 중심으로 이러한 글로벌 추세를 따라가는 경향을 보이고 있다.

주식기준보상은 기업의 장기적인 성공과 발전을 촉진하고 글로벌 경쟁력을 강화하는 데에도 강력한 도구로 작용할 수 있으므로, 기업의 오너 입장에서는 이를 이해하고 활용하는 것이 중요할 것이다.

## 왜 주식보상인가?

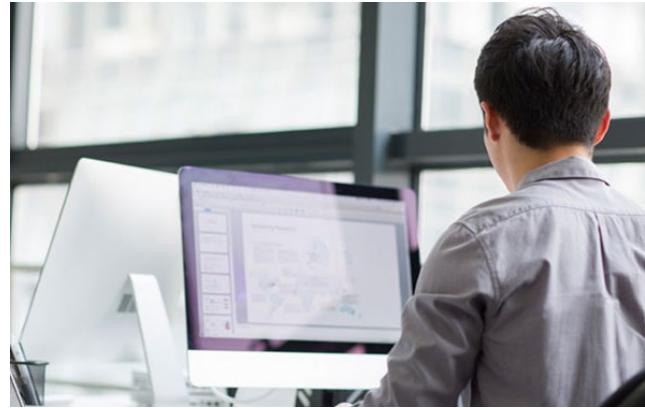
주식기준보상은 말 그대로 임직원에게 주식을 지급하거나 주식가치와 연동한 보상을 지급하는 것이다. 이는 성과에 대한 즉시보상인 단기성과급과는 달리, 임직원에게 장기적인 관점에서 동기를 부여하고 성과를 높이도록 설계하는 장기성과급의 일환이다.

회사마다 성장 단계나 상황에 따라 주식기준보상을 도입하려는 주요 목적이 다를 수 있으나, 주식기준보상은 주로 다음과 같은 이점이 있다.

- **장기적 성과달성을 위한 동기부여:** 임직원은 주가 상승이나 기업가치 증대로 인한 직접적인 이익을 얻을 수 있게 되므로, 임직원으로 하여금 당기 매출이나 이익 극대화 등의 단기적 성과에서 나아가, 기업의 지속 가능한 성장을 위한 장기적 목표나 비전에 관심을 갖고 참여하게 하는 유인을 제공한다.
- **우수인재 확보 및 유지:** 경쟁사 대비 경쟁력 있는 주식기준보상은 우수 인재를 유치하는데에 중요한 요소로 작용하며, 특히 성장 가능성이 높은 기업은 그 보상 규모가 매우 커질 수 있으므로 주식보상제도를 잘 활용할 필요가 있다. 또한 재직기간에 따라 주식을 지급하도록 설계된 보상은 우수인재들의 장기근속을 유도할 수 있다.
- **현금 유동성 관리:** 스타트업이나 성장 단계에 있는 기업들은 임직원들에게 주식의 미래 가치로 보상함으로써, 초기 현금 유출을 최소화하는 동시에 경쟁력 있는 보상 체계를 설계할 수 있다.

## 주식기준보상의 유형

주식기준보상에는 주식을 미래에 정해진 가격으로 매입할 수 있는 권리를 부여하는 스톡옵션(Stock Option), 성과급의 일부 또는 특정성과에 대한 보상으로서 현금 대신 주식을 지급하는 스톡그랜트(Stock Grant), 특정 기간 동안 일정 조건을 충족하면 미래의 정해진 시점에 주식을 지급하기로 약속하는 제한조건부가상주식(Restricted Stock Unit, “RSU”), 사전에 정한 성과목표를 달성하면 주식을 지급하기로 하는 성과연동형주식보상(Performance Stock Unit, “PSU”) 등 다양한 유형이 있다.



스톡옵션 행사에 따른 주식의 지급은 주로 ‘신주발행’의 형태로 이루어지므로, 스톡옵션은 기존 주주이익의 보호를 위해 그 부여대상 및 방법 등에 있어 상법 상 엄격한 규정을 적용 받는다. 다른 유형의 주식기준보상은 주로 ‘자기주식’을 활용하며, 상법 상 자기주식 취득과 처분 등의 규정을 적용받으나, 스톡옵션과 같이 부여대상, 최소행사기간, 행사가격 등을 제한하는 규정은 없다. 벤처기업이 스톡옵션이나 RSU를 도입하려는 경우에는 벤처기업육성에 관한 특별조치법에 따른 규정을 적용받는다.

어느 기업에 어떠한 유형이 적합한지는 기업의 성장단계, 활용가능한 주식유형 및 규모, 주식보상제도의 도입 목적, 적용대상 임직원의 범위, 임직원 별 목표 보상규모 등에 따라 달라지므로, 기업은 주식보상제도의 효과를 극대화하기 위해 도입 단계에서 이러한 부분을 충분히 검토해야 한다.

# 주식기준보상과 세금

임직원들의 세 부담 또한 주식보상제도의 도입 단계에서부터 고려되어야 할 요소이다. 결과적으로 임직원에게 실질적인 보상으로 인식되는 것은 세후 금액이기 때문이다.

## 1) 세제 혜택

벤처기업이라면 스톡옵션이 임직원의 세 효과 측면에서는 가장 유리하다.

벤처기업이 부여하는 스톡옵션에 대해서는 조세특례제한법 상 행사이익의 일정한도(연 2억원, 누적 5억원) 내 비과세, 소득세 분할납부, 행사이익을 근로소득이 아닌 양도소득으로 과세할 수 있는 등의 다양한 세제 혜택을 부여하는 반면, 다른 유형의 주식기준보상에는 이러한 세제혜택이 적용되지 않기 때문이다.

특히 비과세 한도를 초과하는 행사이익도 6~45%의 누진세율이 적용되는 근로소득이 아닌, 10~30%의 세율이 적용되는 양도소득으로 과세될 수 있는 벤처기업 특례가 적용되는 경우 그 절세 효과는 행사이익 규모에 따라 매우 클 수 있다.

## 2) 세금 납부시기

스톡옵션은 그 행사의 여부가 임직원의 선택에 맡겨져 있으므로, 스톡옵션을 부여하는 시점에는 어떤 소득도 발생했다고 볼 수 없다. 이후 스톡옵션을 행사하여 주식을 취득하는 시점에 소득세가 과세된다. 이 때 발생한 행사이익, 즉 주식의 시가와 임직원이 부담한 행사가격의 차액이 과세되며, 행사 당시 근로자의 재직/퇴사여부, 거주자 지위에 따라 근로소득 또는 기타소득으로 과세된다.

스톡옵션은 행사를 하는 시점을 임직원이 선택하므로, 주식지급일정이 확정되어 있는 다른주식기준보상에 비해 주식을 지급받고 세금을 납부하는 시기를 어느 정도 조정할 수 있다. 이론적으로는 주가가 낮을 때 스톡옵션을 행사하여 주식으로 보유하고 있다가 주가가 높아졌을 때 파는 것이 세금 측면에서는 가장 유리하다. 다만 향후 주가 변동에 대해서는 누구도 예측하기 어렵기 때문에 주가가 낮을 때 스톡옵션을 행사하겠다는 의사결정을 하는 것은 쉽지 않을 수 있다.

스톡그랜트는 주식을 지급받는 때, RSU는 주식을 받을 수 있는 모든 조건이 충족되어 주식을 지급받는 때의 주식 시가를 기준으로 소득세가 과세된다. 일반적으로 주식을 받는 일정이 사전에 정해져 있으며, 스톡옵션과 달리 별도 세제혜택은 없다.

미국의 경우에는 RSU를 부여받는 시점에 소득세가 과세되도록 신청하면 RSU 조건이 충족되어 실제 주식을 지급받는 시점에 RSU 부여시점과의 시가 차액은 근로소득이 아닌 양도소득으로 과세될 수 있게 하는 제도가 있다. 국내에서도 글로벌 인재 영입을 위한 국내기업의 주식기준보상제도를 활성화하기 위해서는 이와 같은 제도의 도입을 고려할 만 하다.

스톡옵션을 행사하여 취득한 주식, 스톡그랜트로 받은 주식, RSU 조건이 모두 충족되어 받은 주식 모두 보유하다가 매도하는 경우 양도소득세가 과세된다. 물론 소액주주의 상장주식 양도 등 비과세인 경우는 예외이다. 이 때 각 주식기준보상 별로 시가의 산정 또는 취득가액을 잘못 적용하지 않도록 유의해야 한다.

### 3) 세금납부 재원

주식기준보상의 특성 상 주식을 지급받고 계속 보유하는 경우에는 세금납부재원이 부족할 수 있다. 세금은 주식을 지급받을 때 납부해야 하는데, 주식을 매도할 경우에만 현금화가 되기 때문이다. 따라서, 주식보상제도를 설계할 때에는 임직원의 세금납부재원을 사전에 함께 고려할 필요가 있다.

주식기준보상은 그 유형별로 세 효과가 다르고 회계 및 세금 처리에서 복잡성을 가질 수 있으므로, 세무전문가를 통해 세금 효율성을 극대화하는 전략이 필요하다. 또한 세제혜택을 충분히 활용하지 못하고 있거나 잘못된 세무처리 등으로 위한 위험에 노출되어 있는 경우가 종종 있으므로 주식기준보상을 도입한 회사라면 전문가의 진단을 받아볼 것을 권장한다.

## 맺음말



주식기준보상은 기업의 경영 및 인재 전략에 있어 매우 강력한 도구이다. 올바르게 활용하면 우수 인재를 확보하고 기업의 장기적인 성장과 성공을 촉진하는데 기여할 수 있다. 따라서 기업 오너와 고위 임원들은 이러한 요소들을 심도있게 고려하여 최적화된 보상 패키지를 설계해야 한다.

### Contacts

#### 주식보상솔루션 자문 담당

#### 박주희 Partner

ju-hee\_1.park@pwc.com  
02-3781-2387

#### 박은주 Senior-Manager

yoora.baek@pwc.com  
02-709-8583

[www.samil.com](http://www.samil.com)

삼일회계법인의 간행물은 일반적인 정보제공 및 지식전달을 위하여 제작된 것으로, 구체적인 회계이슈나 세무이슈 등에 대한 삼일회계법인의 의견이 아님을 유념하여 주시기 바랍니다. 본 간행물의 정보를 이용하여 문제가 발생하는 경우 삼일회계법인은 어떠한 법적 책임도 지지 아니하며, 본 간행물의 정보와 관련하여 의사결정이 필요한 경우에는 반드시 삼일회계법인 전문가의 자문 또는 조언을 받으시기 바랍니다.

S/N: 2503T-RP-041

© 2025 Samil PricewaterhouseCoopers. All rights reserved. "PricewaterhouseCoopers" refers to Samil PricewaterhouseCoopers or, as the context requires, the PricewaterhouseCoopers global network or other member firms of the network, each of which is a separate and independent legal entity.