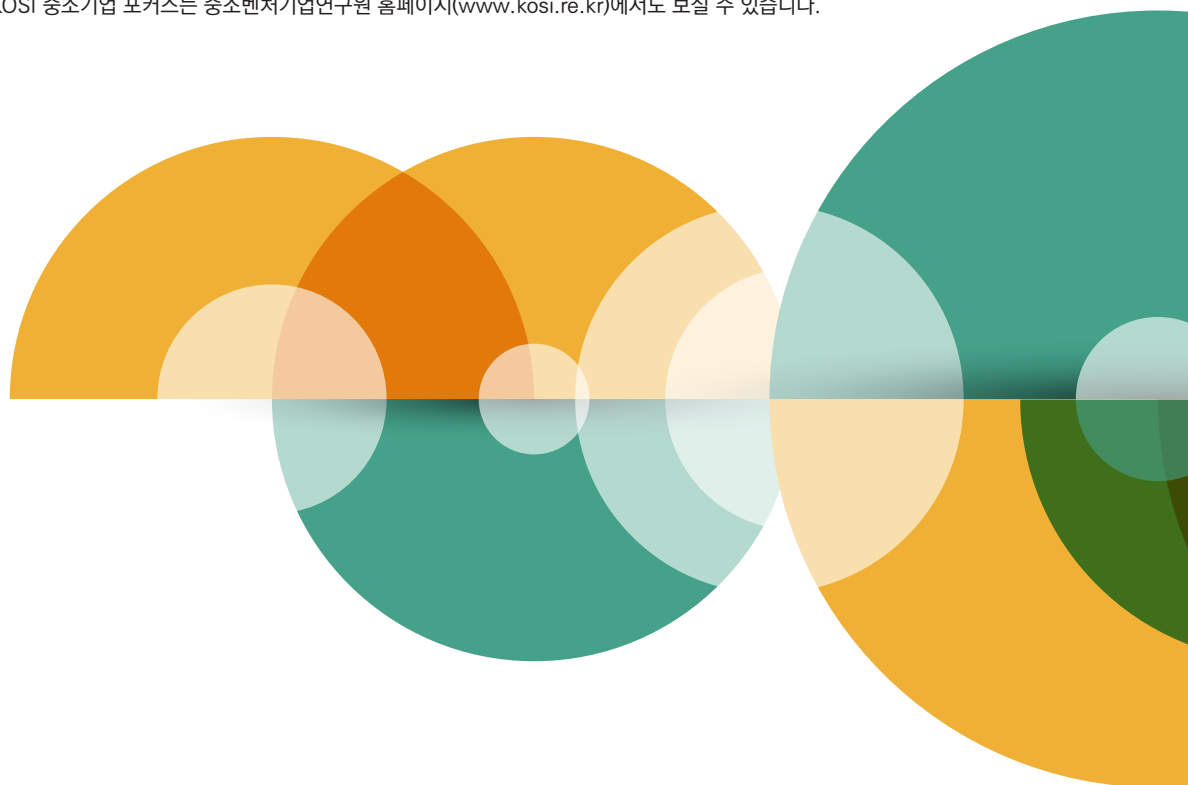


KOSI 중소기업 포커스

스타트업·벤처기업 우수인력 유치를 위한 미국 주식 연계형 보상제도 현황 및 시사점

책임작성 | 강재원 연구위원(02-707-9853, jwkang@kosi.re.kr)

※ KOSI 중소기업 포커스는 중소벤처기업연구원 홈페이지(www.kosi.re.kr)에서도 보실 수 있습니다.



| 목 차

1. 서론
2. 미국 주식 연계형 보상제도
3. 국내 양도제한 조건부 주식 수요 현황
4. 정책적 시사점

| 요약

- 소위 벤처투자빙하기가 도래함에 따라 스타트업·벤처기업의 고질적인 우수인력 부족 현상이 악화될 것으로 예상
 - 벤처투자 감소로 재정적인 어려움을 겪는 스타트업·벤처기업이 우수 인력의 고임금을 부담하기가 점점 힘들어지고 있으며,
 - 대안으로 제시된 주식매수선택권도 주식시장 침체로 매력이 감소하여 실효성이 감소할 것으로 예상됨
- 한편 미국 기업들은 우수인력 유치를 위해 자사 실정에 적합한 주식 연계형 보상 제도를 선택하여 운영 중
 - 상장 여부, 기존 투자자 동의, 기업 성장단계, 조세 혜택 등을 고려하여 주식매수 선택권, 양도 제한 조건부 주식, 주식평가보상권, 가공주식, 종업원주식매수제도 중 선택하여 활용
- 국내 스타트업·벤처기업 역시 다양한 주식 연계형 보상제도에 대해 관심을 갖고 도입을 검토 중이나, 실제 도입은 활발하게 이루어지지 않고 있는 실정임
 - 주식 연계형 보상제도의 실효성에 대한 의구심과 함께 행정 절차 간소화와 조세 혜택 등 상충적인 정책을 요구

■ **실효성 있는 주식 연계형 보상제도 도입·운영을 위해 다음과 같이 정책 방향을 제시함**

- 스타트업·비상장 벤처기업에 대해 특정 요건 만족 시 배당 가능 이익 한도 내 자사주 취득 허용 조항 적용 제외
- 스타트업·비상장 벤처기업의 적절한 주식 가격 산정을 위한 객관적인 평가 방법 개발 및 도입이 필요
- 제도 활성화를 위한 조세 혜택 부여 및 행정 절차 간소화 함께 경영권 불법 승계 및 배임 등 경제범죄를 예방하기 위한 안전장치 마련

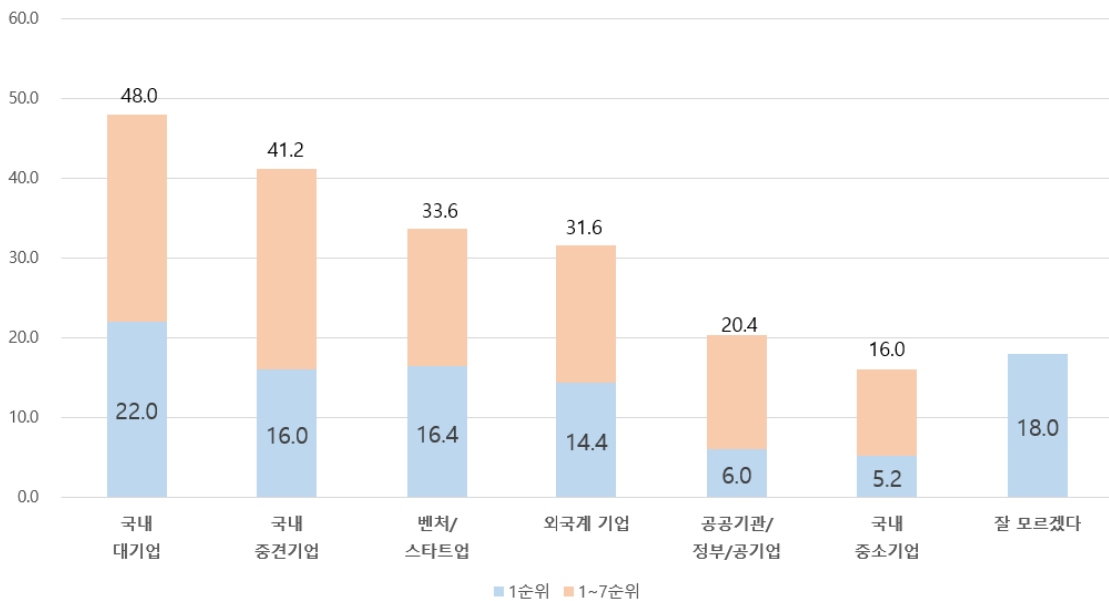
1. 서론

■ 스타트업·벤처기업은 경쟁력 확보를 위해 필수적인 우수인력 유치에 큰 어려움을 겪고 있음

- 스타트업·벤처기업이 더 나은 조건의 기업으로 이직하는 경력사다리로 활용됨에 따라 만성적인 인력난에 봉착(이나경, 2022)
 - 스타트업 재직자 대상 설문조사 결과 이직 희망 1순위는 대기업(22%), 벤처/스타트업(16%), 중견기업(16%), 외국계 기업(14%), 공기업/공공기관(6%), 중소기업(5%) 순으로 나타남(스타트업 얼라이언스, 2022)

[그림 1] 스타트업 재직자 이직 희망 조직 형태

(단위: %)

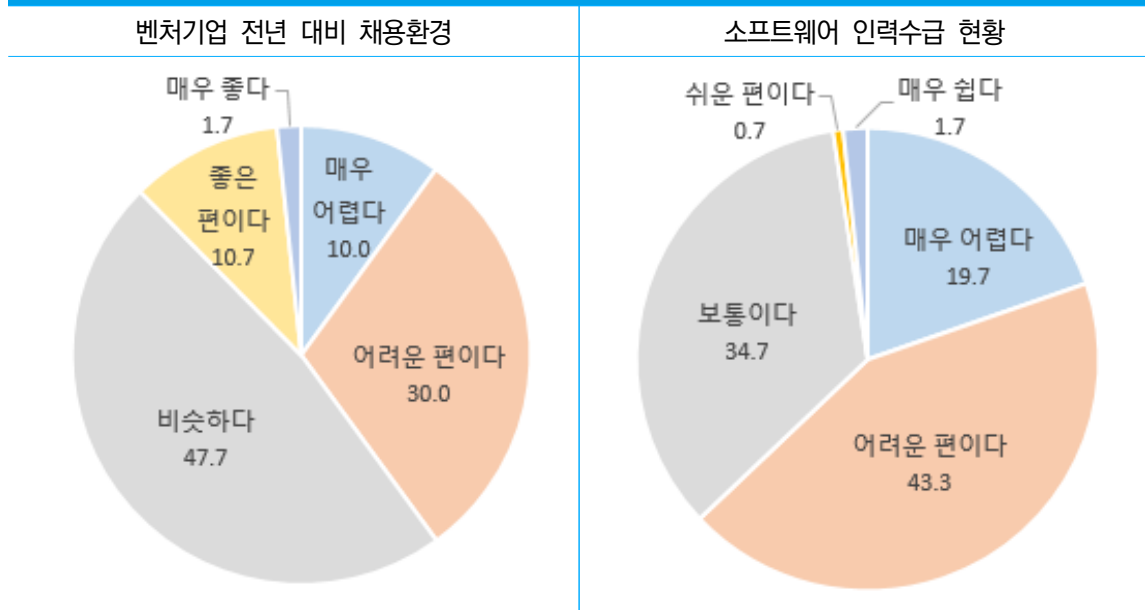


자료 : 스타트업 얼라이언스(2022)

- 특히 소프트웨어 인력의 경우 개발인력의 부족, 잦은 이직으로 수급에 큰 어려움을 겪음(류찬희, 2022)
 - 2022년 채용환경에 대한 설문조사 결과 작년 대비 어렵다고 응답한 비율이 40%로 좋다고 응답한 비율 12%에 비해 높게 나타남(중소벤처기업부, 2022a)

[그림 2] 채용 및 인력수급 전망

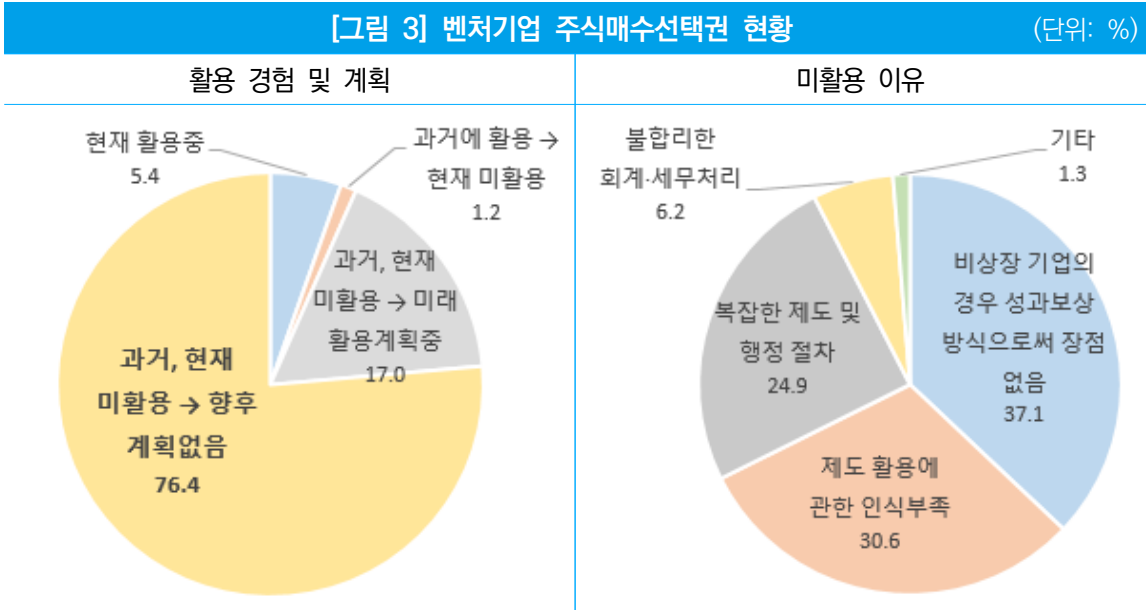
(단위: %)



자료 : 중소벤처기업부(2022a)

■ 정부는 스타트업·벤처기업의 우수인력 유치를 돕기 위해 비상장 벤처기업의 주식 매수선택권에 대해 조세 혜택을 제공하고 있으나, 아직 크게 활용되고 있지 못한 실정임

- 법인기업 중 주식매수선택권 활용 경험 및 계획이 없는 기업의 비중이 76%에 달했으며, 향후 활용계획이 있는 기업은 17%, 경험이 있는 기업은 7%에 그침
- 주식매수선택권을 활용하지 않는 가장 큰 이유는 성과 보상 방식으로 장점이 없다는 점이 꼽혔으며, 제도 활용에 대한 인식 부족, 복잡한 제도 및 행정 절차도 장애요인으로 나타남
- 시스템반도체, 바이오·헬스, 미래차 등 빅3 스타트업계는 인력난을 호소하며 주식매수선택권 제도 개선을 건의함(고석용, 2022)



자료 : 중소벤처기업부·벤처기업협회(2022)

- 최근 주식매수선택권을 대체할 인센티브 방식으로 양도제한 조건부 주식에 대한 관심이 커지고 있으며, 실제 도입하는 사례도 발생(김하경, 2022; 이시은, 2022)
 - 양도제한 조건부 주식의 경우 주식매수선택권에 비해 행정 처리가 간편하고, 규제가 적음

〈표 1〉 주식매수선택권과 양도 제한 조건부주식 비교

항목	주식매수선택권	양도제한 조건부 주식
부여 대상	임직원 (벤처기업의 경우 대통령령으로 정하는 자)	제한 없음
주식 납부 대금	필요	경우에 따라 지급 또는 미지급 (일반적으로 불필요)
행정 절차	정관에 관련 규정 명시, 주주총회 특별결의 필요	이사회 결의
최소 행사 기간	2년	제한 없음

- 본 고에서는 미국 주식 연계형 보상(Equity Compensation)에 대해 살펴보고 정책적 시사점을 도출하고자 함
 - 주식 관련 경영 성과 보상 체계인 양도제한 조건부 주식, 주식평가보상권, 가공주식, 종업원주식매수제도, 우리사주제도에 대한 미국 현황을 살펴보고 정책적인 시사점을 제시

2. 미국 주식 연계형 보상제도¹⁾

가. 양도제한 조건부 주식(Restricted Stock)

- 양도제한 조건부 주식(Restricted Stock)이란 회사 임직원에게 부여되는 주식으로 사전에 정해 놓은 특정 조건을 만족시킬 때 소유권 행사가 가능(Chen, 2022)
 - 양도제한 조건부 주식은 일정 기간 이상 근무 또는 성과 목표 달성 시 임직원에게 부여

〈표 2〉 확정 귀속 조건

종류		특징	예시
단일 실행조건 (single trigger)	시간	부여 지분이 근무 기간에 따라 확정 귀속	일시(cliff vesting) 또는 분할(graded vesting) 귀속
	중요 이벤트 (milestone)	특정 이벤트 발생 시 확정 귀속	경영 성과 목표 달성, IPO, M&A
이중 실행조건 (double trigger)	시간과 이벤트	두 조건 동시 충족	일정 기간 근무 이후 경영 성과 목표 달성

- 양도제한 조건부 주식 부여 형태는 크게 청구권(Restricted Stock Unit, RSU)과 보상(Restricted Stock Award, RSA)으로 나뉨
 - 양도제한 조건부 주식 청구권(RSU)은 부여 시점에 청구 조건을 설정하며, 행사 시점에 조건을 충족시키지 못하면 권리가 소멸
 - 양도제한 조건부 주식 보상(RSA)은 실제 주식을 지급하되 성과 조건 미달성 시 사후 환수
 - RSA는 미 국세법(Internal Revenue Code) 83조 b항(section 83(b)) 양식에 따라 신고하며, RSU는 83조 i항(section 83(i)) 양식을 사용
 - RSA는 부여 시점에 실제 소유권을 이전하므로 배당 및 의결이 부여 시점부터 능한 반면 RSU는 확정/귀속(vesting) 시점부터 가능

1) 미국 법/제도 현황 조사 및 정책적 시사점 도출 과정에서 벤처시장연구원 배승욱 대표의 자문을 받았음.

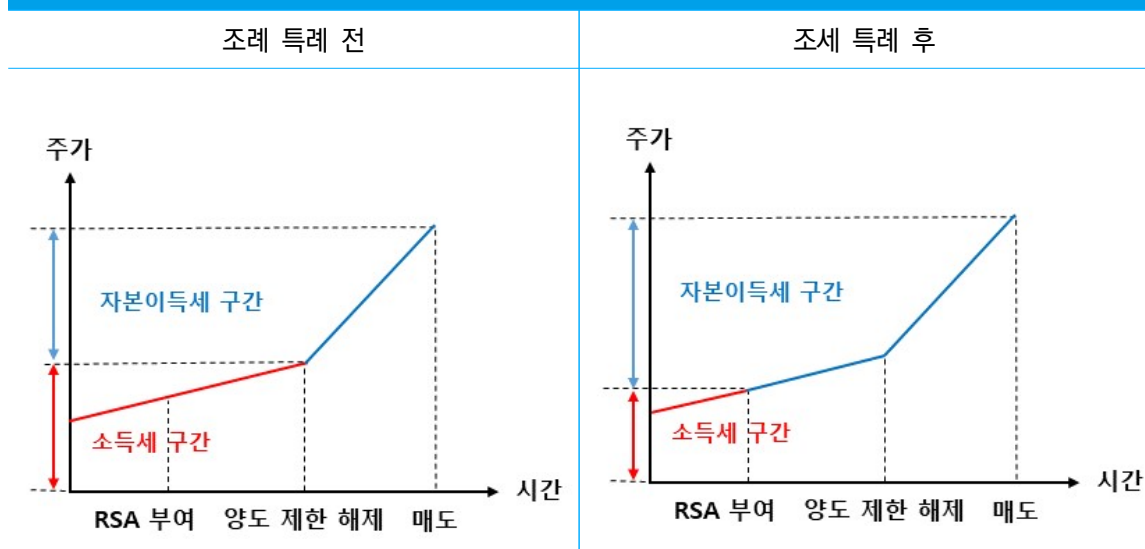
〈표 3〉 미국 RSA와 RSU 비교

항목	양도제한 조건부 주식 보상(RSA)	양도제한 조건부 주식 청구권(RSU)
기업 성장 단계	초기 창업기업	(일반적으로) 성숙 기업
종업원 비용 청구	지정가(시장가/할인가/무료)	(일반적으로) 무료
주식 소유권	부여 시 이전	정산 시 이전 (일반적으로 확정/귀속 후)
의결권	부여 시 행사 가능	확정/귀속 후 가능
배당	부여 시 가능	확정/귀속 후 가능
타인 양도	확정/귀속 후 가능	확정/귀속 후 가능
조건 미달성 시	회사가 부여 주식 재구매·회수	주식 인수권 박탈
조세 신고양식	제83조 b항(section 83(b))	제83조 i항(section 83(i))
정산	주식	주식/현금
납세	부여 시 일반소득세 납부	정산 시 일반소득세 납부

■ 양도제한 조건부 주식 보상(RSA)을 받은 종업원의 경우 연방 국세청(IRS) 신고 후 일반소득세 대신 자본이득세 납부로 절세가 가능

- 연방 소득세율이 최고 37%에 달하는 반면 최고 자본이득세는 20%로 고소득자의 경우 자본이득세 납부가 유리
 - [그림 4]에서 보듯이 부여 시 주가와 확정/귀속 시 주가 격차가 절세액을 결정

[그림 4] 조세 특례 적용 전후 비교



- RSA 절세 금액 계산 예시는 <표 4>와 같음

<표 4> RSA 절세 예시

A사는 종업원 B에게 매년 1,000주의 RSA를 2년간 무료로 지급함. 부여된 RSA는 2년 후 확정 / 귀속됨. 주가는 첫해 \$1, 둘째 해 \$5, 셋째 해 \$10, 넷째 해 \$30이며, B의 소득세율은 35%, 자본 소득세는 20%로 가정함. B가 3년 후 보유 주식을 전량 매각했을 때 총 납부세액은 다음과 같음.

(1) section 83(b) 미적용 시

- 주식 부여 시 납부액 = $0.35 \times 1,000 \times (\$1 + \$5) = \$2,100$
- 확정/귀속 시 납부액 = $0.35 \times 1,000 \times \{(\$10 - \$1) + (\$10 - \$5)\} = \$4,900$
- 양도 시 납부액 = $0.2 \times 2,000 \times (\$30 - \$10) = \$8,000$
- 총납부액 = \$15,000

(2) section 83(b) 적용 시

- 주식 부여 시 납부액 = $0.35 \times 1,000 \times (\$1 + \$5) = \$2,100$
- 양도 시 납부액 = $0.2 \times 1,000 \times \{(\$30 - \$1) + (\$30 - \$5)\} = \$10,800$
- 총납부액 = \$12,900

절세액 = \$15,000 - \$12,900 = \$2,100

■ 회사는 양도제한 조건부 주식 발행 비용을 손비 처리할 수 있으나, 종류에 따라 손금 산입 시점이 다름

- RSA의 경우 부여 시점의 주가를 기준으로 보상 비용(compensation expense)을 손비 처리
- RSU의 경우 조건 미달성 시 인수권을 박탈하는 실질적인 리스크 때문에 확정/귀속 시 주가를 기준으로 보상 비용을 손비 처리

■ 적격 기업이 적격 직원에게 부여한 RSU의 경우 IRS 신고 후 최대 5년 동안 과세 이연 가능

- (적격 기업) 비상장 기업으로 역년(calendar year) 동안 전 직원의 80% 이상에게 RSU 발행 서면 계획이 있는 기업을 의미함.
- (적격 직원) 비적격 직원을 제외한 정규직(full time) 직원
- (비적격 직원) ① 회사 주식의 1% 이상을 소유하고 있거나, 과거(10년 이내) 소유 하였던 자
- ② 회사의 CEO/CFO 또는 과거 CEO/CFO였던 자 등

- ③ 회사의 CEO/CFO 또는 과거 CEO/CFO였던 자의 친인척 등
 - ④ 과세 연도 또는 이전 10년 중 어느 한 해 동안 최고 보수를 받은 임원4인*
- * 증권거래법(Securities Exchange Act of 1934)의 보상에 대한 주주 공개규칙을 따름.

■ 미국 기업은 우수인력 유치를 위해 RSA, RSA, 주식매수선택권을 성장단계별로 활용함

- 초기 스타트업의 경우 주가 상승 시 세제 혜택이 크며, 공동창업자에게 부여 가능한 RSA를 선호
- 성숙(matured) 기업의 경우 일반적으로 주가가 상대적으로 높은 RSU를 발행
 - 법인세 손금 산입 시 RSU가 유리
- 주식매수선택권의 경우 초기와 성숙 단계 사이의 기업이 자사 상황에 따라 활용

나. 주식평가보상권(SAR)과 가공주식(Phantom Stock)

■ 주식평가보상권(Stock Appreciation Right)은 권리 행사 시 주가와 약정 시 주가 차액만큼 현금 또는 자사주로 보상받을 권리를 의미

- 주식증가차액청구권이라고도 불리며 일반적으로 주식매수선택권과 연계되나 실제 주식을 구입할 필요가 없으므로 거래 비용 측면에서 유리
- 실제 주식이 거래되는 것이 아니므로 회사 경영권과 무관
- 주식매수선택권과 달리 행사 시 현금을 지불할 필요가 없음

■ 가공주식은 실제 주식과 연동된 가상의 주식으로 행사 시 현금으로 보상

- 기초 자산인 주식의 행사 시 주가에 해당하는 금액을 지급하는 전액(full value)형과 약정 시 주가와 차액만큼 지급하는 차액(appreciation only)형으로 나뉨
- 주식평가보상권과 유사하나 실제 주식 배당시 가공주식도 배당금 지급이 가능

〈표 5〉 주식평가보상권(SAR)과 가공주식(Phantom Stock) 비교

항목	주식평가보상권	가공주식
수익	약정 시 주가와 행사 시 주가 차액	약정 시 주가와 행사 시 주가 차액 또는 행사 시 주가
배당금	해당 없음	배당금 적립· 행사 시 지급 가능
의결권	없음	없음

다. 종업원주식매수제도(ESPP)와 우리사주제도(ESOP)

■ 종업원주식매수제도(Employee Stock Purchase Plan)는 종업원에게 자사주를 시가보다 할인된 가격으로 구입할 기회를 제공

- 일반적으로 시가보다 할인된 금액(최대 15%)으로 종업원에게 세후 급여 공제 형태로 판매

■ 적격 종업원주식매수제도 주식의 경우 판매 시 조세 혜택이 가능

- 적격 주식은 부여 시점부터 2년이 경과하고 구매 시점부터 1년이 지난 주식 판매 시 조세 대상 일반 소득을 다음 중 적은 금액으로 산정

- ① 판매가와 할인된 구매가 차액
- ② 부여 시 주가×할인율

- 적격 주식(section 423(b) 신고)의 경우 계약 체결 시보다 구매 시 가격이 높을 경우 계약 체결 시 가격으로 구매할 수 있는 룩백(lookback) 선택권 부여 가능

〈표 6〉 종업원주식매수제도(ESPP) 절세 예시

A사와 종업원 B는 2,000주의 자사주를 15% 할인된 가격으로 판매하는 ESPP 계약을 체결함. 계약 체결 시 주가는 \$28, 구매 시 주가는 \$30임. 소득세율은 35%로 가정함. 판매 시 적용되는 일반소득세는 다음과 같음. 룩백 옵션은 미적용함.

(1) 423(b) 미적용 시: 비적격 주식
 - 일반소득세 = $2,000 \times (30 - 30 \times 0.85) \times 0.35 = 3,150$

(2) 423(b) 적용 시: 적격 주식
 - 일반소득액 = $2,000 \times (28 \times 0.15) = 2,940$

절세액 = $3,150 - 2,940 = 210$

■ **우리사주제도(Employee Stock Ownership Plan)란 기업이 신탁 기금(trust fund)을 통해 종업원에게 자사주를 제공하는 제도임**

- 종업원에게 할인된 가격으로 자사주를 판매하는 종업원주식매수제도와 달리 우리사주제도는 일반적으로 적격 종업원에게 무료로 우리사주 제공
- 우리사주 보유 종업원의 퇴직 시 회사는 퇴직 직원의 보유 지분을 구매
- 우리사주제도를 운영하는 기업 중 중소기업 비중은 53%이나, 실제 참여 종업원 수 비중은 1%에 불과함

〈표 7〉 2019년 미국 우리사주제도(ESOP) 현황

(단위: 개, 명, 백만 달러)

구분		계약 (plan)	참여 종업원 수	실질 참여자 수	고용주 발행 유가증권 금액	총 계약 자산
비상장 기업	소기업 (100인 미만)	3,404	149,064	113,046	14,913	17,749
	대기업 (100명 이상)	2,476	1,889,795	1,389,217	136,485	185,078
	소계	5,880	2,038,859	1,502,263	151,399	202,827
상장기업		602	11,868,388	8,715,862	149,438	1,468,981
합계		6,482	13,907,247	10,218,125	300,837	1,671,809

자료 : National Center for Employee Ownership

■ **종업원주식매수제도와 우리사주제도는 종업원의 자발적인 생산성 제고를 유도한다는 공통점이 있으나 각기 다른 장단점이 있음**

〈표 8〉 종업원주식매수제도(ESPP)와 우리사주제도(ESOP) 비교

	종업원주식매수제도(ESPP)	우리사주제도(ESOP)
장점	<ul style="list-style-type: none"> • 큰 자본 소득 가능성이 존재 • 퇴직 이전에 주식 매매 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 점진적인 경영권 이전이 가능 • 재투자를 위한 자산 유동화가 쉬움 • 조세 혜택(법인세 공제, 종업원 납세 이연)
단점	<ul style="list-style-type: none"> • 주가 변동에 따라 손해 발생 가능 • 납세 부담 	<ul style="list-style-type: none"> • 우리사주는 현행 주가 이상의 가치를 인정받지 못함(예, 경영권 프리미엄) • 잠재적인 외부 투자를 저해

3. 국내 양도제한 조건부 주식 수요 현황

■ 국내 벤처기업을 대상으로 한 설문조사²⁾ 결과 양도제한 조건부 주식 도입은 초기 단계로 아직 활성화되지 않은 것으로 나타남

- 응답 기업 중 58%가 양도제한 조건부 주식에 대해 알고 있었으나, 18%가 도입을 검토 중이며, 실제 도입기업 비중은 2%에 그침

〈표 9〉 양도제한 조건부 주식 인지 현황

구분		기업 수	비중(%)
알고 있음	도입하였으며 현재 활용 중	3	1.5
	도입하였지만 활용하지 않고 있음	1	0.5
	도입 검토 중	35	17.7
	도입하려 했지만 도입하지 못함	12	6.1
	도입하지 않음	63	31.8
	소계	114	57.6
알지 못함		84	42.4
계		198	100

자료 : 중소벤처기업부(2022b)

■ 양도제한 조건부 주식 도입 이유는 성과 보상 및 동기부여 > 우수 인재 유입 및 장기근속 > 스톡옵션보다 유연하게 활용 가능 순으로 나타남

〈표 10〉 양도제한 조건부 주식 도입 이유

도입 이유	기업 수
성과 보상 및 동기부여	23
우수 인재 유입 및 장기근속	10
스톡옵션보다 제한이 적어 유연하게 활용 가능	5
전체	35

주 : 복수 응답

자료 : 중소벤처기업부(2022b)

2) 중소벤처기업부는 2022.6.14.~2022.7.28. 동안 벤처인증을 받은 약 3만 개 사를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 총 198개 사가 응답함.

■ 양도제한 조건부 주식 활성화를 위해서는 조세 혜택 부여, 규제 완화, 컨설팅이 필요

- 양도제한 조건부 주식 도입 시 주요 장애요인은 세제 혜택 미비, 제도에 대한 정보 부족, 비상장주식 가치평가 애로와 같은 대외 요인과
- 자기주식 취득에 필요한 배당가능이익의 부족, 기존 주주 반대, 임직원의 낮은 호응과 같은 대내 요인으로 구분

〈표 11〉 양도 제한 조건부주식 도입 장애요인 및 미도입 사유

항목	기업 수	
	도입 / 검토 중	미도입
세제 혜택 미비로 인한 임직원의 세 부담	29	16
정보 부족으로 인한 설계의 어려움	22	38
비상장주식의 가치평가 어려움	22	31
법/회계 전문인력의 부재	17	20
복잡한 법, 제도 및 절차로 애로 존재	15	16
자기주식 취득에 필요한 배당가능이익이 없거나 부족	9	34
주주들의 반대	7	7
양도 제한 조건부주식 도입에 대한 임직원의 낮은 호응	8	-
기타	1	2
전체	39	75

주 : 복수 응답
 자료 : 중소벤처기업부(2022b)

- 양도제한 조건부 주식을 활성화하기 위해서는 대외 장애요인을 해소하는 것이 필요
- 장애요인 해소 시 미도입 기업의 81%가 도입 재추진 의사를 보임

〈표 12〉 양도제한 조건부 주식 관련 필요 정책

필요 정책	기업 수	
	도입 / 검토 중	미도입
임직원의 과세 부담 감면을 위한 특례(비과세 등) 설정	35	56
배당가능이익이 없어도 자기주식 취득이 가능하도록 규제 완화	25	52
양도제한 조건부 주식에 대한 법률적, 행정적 컨설팅 제공	27	44
기타	2	1
전체	39	75

주 : 복수 응답
 자료 : 중소벤처기업부(2022b)

4. 정책적 시사점

- 국내 스타트업·벤처기업은 우수인력 유치에 어려움을 겪고 있으며(스타트업 얼라이언스, 2022), 이를 위해 기존 주식매수선택권 외에 추가적인 유인 방식을 검토 중
 - 스타트업 재직자의 79%가 5년 내 이직 경험이 있으며, 전 직장 형태는 중소기업(34%) 또는 스타트업/벤처기업(31%)이 다수인 반면 대기업(9%) 또는 외국계 기업(5%)은 소수에 불과
 - 반면 일과 삶의 균형에 대한 어려움(워라벨 비보장) 및 낮은 금전적 보상 등의 이유로 대기업 재직자 중 25%만이 스타트업으로 이직을 고려
 - 한편 우수인력 유치를 위한 수단으로써 도입된 주식매수선택권의 벤처기업 활용은 미흡한 실정(실제 활용 7%)이며,
 - 대안으로 양도제한 조건부 주식 활용을 검토 중이나 아직 도입 초기 단계임

- 미국 기업은 주식매수선택권, 양도제한 조건부 주식, 주식평가보상권, 가공주식, 종업원 주식매수제도 등 다양한 주식 연계형 보상제도를 자사 실정에 맞게 활용
 - 상장 여부, 기존 투자자 동의, 기업 성장단계 등 자사 실정 맞는 주식 연계형 보상 방식을 선택
 - 일부 주식 연계형 보상제도의 경우 적격 여부에 따라 조세 혜택을 받을 수 있으나, 혜택의 정도와 범위는 각기 다름

- 주식 연계형 보상제도의 실효성을 높이기 위한 관련 법 개정 검토 필요
 - 상법 341조는 배당 가능 이익 한도 내에서 자사주를 취득할 수 있도록 허용하고 있어, 배당 가능 이익이 없는 스타트업·벤처기업은 현실적으로 자사주를 기반으로 하는 주식 연계형 보상제도를 활용할 수 없음
 - 비상장 벤처기업의 주식매수선택권 부여 한도 추가 같은 예외 조항 추가 검토 필요
 - 상법 340조의 2는 주식매수선택권 부여 한도를 발행주식총수의 10%로 규정하고 있으나, 비상장 벤처기업의 경우 벤처기업육성에 관한 특별조치법 16조의 3(시행령 11조의 3)에 의해 50%까지 부여 가능

■ 비상장 스타트업·벤처기업의 적절한 주식 가격 산정을 위한 객관적인 평가 방법 개발 및 도입이 필요

- 주식 연계형 보상제도는 주가에 따라 보상의 크기가 직접적으로 결정되므로 적절한 주식 산정이 필수적으로 선행되어야 함
- 비상장 스타트업·벤처기업의 경우 실제 시장가를 정확히 알기 어려우므로, 객관적·합리적 추정 방법 개발 및 도입이 필요

■ 스타트업·벤처기업의 주식 연계형 보상제도 도입을 활성화하기 위해서는 조세 혜택 부여와 행정 절차 간소화란 상충적인 관계의 균형 있는 조정이 필요

- 행정적인 절차 편의로 양도제한 조건부 주식 도입을 검토하는 기업들은 인센티브 실효성 높이기 위해 조세 혜택을 바라고 있으나,
- 주식매수선택권과 같은 조세 혜택을 부여하기 위해서는 주식매수선택권 수준의 행정 절차(신고)가 불가피함
- 배당가능이익 범위 예외 인정 시 경영권 불법 승계 및 배임 등 경제범죄를 예방하기 위한 안전장치 마련이 필요

참고자료

[국내 문헌]

스타트업 얼라이언스(2022), 「스타트업 트렌드 리포트 2022」.

중소벤처기업부(2022a), 「벤처스타트업 아카데미로 소프트웨어 인력 부조화 해소」

중소벤처기업부(2022b), 「양도제한 조건부주식 설문조사 결과」.

중소벤처기업부·벤처기업협회(2022), 「2022년 벤처기업정밀실태조사」.

[기사 인용]

고석용, 「미래차 등 빅3 스타트업도 인력난 호소...스톡옵션 제도 개선 필요」, 『머니투데이』, (2022.4.6.)

김하경, 「“주식 드려요”“연봉 30% 더”...스타트업, 인재 모시기 통 큰 유혹」, 『동아일보』, (2022.3.15.)

류찬희, 「스타트업·벤처업계 인력난, 고임금, 잦은 이직으로 ‘삼중고」」, 『서울신문』, (2022.2.23.)

이나경, 「‘제2벤처붐’ 허울뿐...스타트업·벤처 인력난 가중 “사람이 없다”」, 『아주경제』, (2022.6.9.)

이시은, 「“인재 유출 막아라” 실리콘밸리가 꺼내든 ‘비급’ RSU가 뭐길래」, 『한국경제』, (2022.6.10.)

[인터넷 자료]

National Center for Employee Ownership,

<https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-by-the-numbers#1>

(검색일: 2022.12.16.).

Chen, Restricted Stock: What It Is, How It Works, Selling & Taxation,

<https://www.investopedia.com/terms/r/restrictedstock.asp>

(검색일: 2022.12.01.).

KOSI 중소기업 포커스

발행인 : 오동윤

편집인 : 최세경

발행처 : 중소벤처기업연구원

서울시 동작구 신대방1가길 77 (신대방동 686-70) (07074)

전화: 02-707-9800, 팩스: 02-707-9894

홈페이지: <http://www.kosi.re.kr>

인쇄처 : 주식회사 위드원커뮤니케이션

■ 본지에 게재된 내용은 필자 개인(연구진)의 견해이며, 중소벤처기업연구원의 공식 견해와 일치하지 않을 수도 있습니다.

■ 본지의 내용은 상업적으로 사용할 수 없으며, 내용을 인용할 때는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.

