

# ‘영업익 N% 성과급’ 해외선 이례적... 글로벌 기업 RSU 중심

(양도제한조건부주식)

## 보상체계 개편론

영업이익의 일정 비율을 노사 협상으로 고정하는 성과급 방식은 해외 주요 기업에서는 사례를 찾기 어렵다. 엔비디아·TSMC 등 글로벌 반도체·테크 기업들은 주식 기반 장기 보상과 이사회 중심 산정 방식을 채택하고 있다. 국내에서 불붙은 ‘영업익의 N% 성과급 (영업이익에서 일정 비율을 성과급으로 지급하는 방식)’ 논쟁에 대해 전문가들은 구간별 상한 차등과 주식 기반 보상 확대 등의 방안을 대안으로 제시하고 있다.



(왼쪽부터) 챗GPT가 편집한 엔비디아,마벨, 삼성전자, SK하이닉스 CI.

엔비디아, 현금 대신 RSU 보상 추가 상승 직위 보상 확대로 연결 TSMC, 사외이사위 성과급 산정 영업익 고정비율 방식과 차이 뚜렷

17일 업계에 따르면 글로벌 반도체·테크 기업들의 성과급 구조는 국내와 근본적으로 다르다. 엔비디아는 현금 성과급 대신 양도제한조건부주식(RSU)을 주된 보상 수단으로 활용한다. RSU는 일정 기간 재직이나 성과 조건을 충족하면 회사 주식을 지급하는 장기 인센티브 제도다. 지난해 엔비디아는 직원 1인당 평균 약 15만 달러(약 2억2500만원) 상당의 RSU를 지급했다.

주가 상승이 곧 보상 확대로 연결되는 구조여서 직원과 주주 이익이 같은 방향을 향한다. 인텔은 현금 성과급을 지급

하더라도 회사 실적, 수익성, 전략 과제 달성 여부, 개인 성과를 복합적으로 반영하는 방식을 채택한다. 영업이익의 일정 비율을 일률 고정하는 방식과는 구조적으로 다르다.

TSMC는 성과급 규모를 노사 협상이 아닌 4명의 사외이사로 구성된 보상 및 인재 개발 위원회가 산정한다. 지난 2025년 영업이익의 10.6% 수준을 성과급으로 책정했는데 창업 이후 무노조 경영을 유지하며 이사회 중심의 보상 체계를 정착시킨 결과다. TSMC가 지난해 지급한 성과급은 직원 1인당 약 8500만 원 수준으로 알려졌다. 핵심은 단순히 얼마를 주느냐가 아니라 어떤 기준으로 결정하는지를 구성원들이 납득할 수 있는 시스템과 신뢰에 있다는 것이 업계 분석이다.

◆‘얼마 주느냐’보다 ‘구성원 납득’ 중요 국내 전문가들은 영업이익 고정 비율 방식 대신 구간별 상한 차등 적용과 주식 기반 보상 확대를 대안으로 제시하고 있다. 현행 연봉 50%로 묶인 성과급 상한을 이익 규모에 따라 단계별 구간으로 나눠 설계하는 방식이 현실적 대안이 될 수 있다는 것이다.

한 경영학계 전문가는 “영업이익의 15%를 통째로 고정하는 방식보다 이익 규모에 따라 상한을 단계적으로 높여가는 구조가 기업 지속가능성 측면에서 훨씬 현실적”이라고 말했다.

이 밖에도 단기 현금 성과급 대신 RSU 확대를 주문하는 목소리도 커지고 있다. 기존에는 RSU가 고성과자와 경영진 중심으로 활용됐지만 일반 직원에게도 확대 적용해 회사 성장에 장기적으로

함께하는 구조가 필요하다는 지적이다. 이익이 날 때만 나누는 것이 아니라 손실 상황에서도 함께 책임지는 구조가 갖춰져야 지속 가능한 성과 배분 체계가 만들어진다는 설명이다.

한국기업거버넌스포럼은 지난 6일 현행 EVA 기반 성과급 산정 방식을 즉시 폐기하고 RSU 도입을 공식 제안했다. 이 단체는 “사장들도 제대로 알기 어려운 성과평가와 보상 체계는 즉시 폐기해야 한다”며 실리코밸리식 주식 보상 제도로의 전환을 촉구했다. 이번 갈등이 단순한 임금 협상을 넘어 기업 보상 체계 전반을 어떻게 설계할 것인지의 문제로 번지고 있다는 진단이다.

구간별 상한 차등 대안으로 떠올라 일반 직원 RSU 확대 필요성 커져 주주소송·긴급조정권 검토도 변수 노사정 합의 틀 마련 필요성 커져

초과이익 일부를 공익 기금 형태로 사회와 공유하는 방안도 대안으로 거론됐다. 기업이 번 이익을 주주·직원에게만 나누지 않고 별도 공익 재원으로 운용한 미국 록펠러재단·포드재단 사례를 참고해 노사 합의 기반의 장기 기금을 조성하자는 취지다.

다만 국내에서는 대기업 계열 공익재단에 대한 지분 보유 의결권 제한 등 규제가 강한 데다 삼성전자처럼 외국인 주주 비중이 절반에 가까운 글로벌 기업 특성상 해외 투자자들이 낮설게 받아들

일 수 있다는 지적도 있다.

◆주주 공평 대우 규정에 법적 분쟁 가능 주주단체의 법적 대응 근거는 개정 상법에서 찾을 수 있다. 2025년 7월 시행된 개정 상법은 이사의 총실의무 대상에 주주를 명시적으로 추가하고 총주주의 이익을 공평하게 대우해야 한다고 규정했다. 이사회 결의가 소액주주 이익을 부당하게 침해한다고 판단되면 손해배상 청구나 주주대표소송이 가능해진 만큼 성과급 협상 결과가 법적 분쟁으로 이어질 가능성도 배제할 수 없다. 주주운동본부는 소액주주연대 플랫폼 액트와 함께 주주 결집에 나서겠다고 밝힌 상태다.

정부는 21년 만의 긴급조정권 카드를 검토하고 있다. 긴급조정권이 발동되면 노조는 즉시 쟁의행위를 중지해야 하고 30일간 재개할 수 없다. 노조법은 쟁의행위가 국민경제를 현저히 해치거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존할 때 고용노동부 장관이 긴급조정권을 발동할 수 있도록 규정하고 있다. 김민석 국무총리는 긴급 관계장관 회의를 열고 “어떠한 경우에도 파업으로 이어지지 않도록 노사 대화가 지속되도록 적극 지원하라”고 당부했다.

업계에서는 정부가 성과급 산정 기준 투명화와 합리적인 보상 체계 마련을 위한 노사정 합의 틀을 제시하지 못할 경우 이번 갈등이 전 산업계 표준 논쟁으로 번지는 것을 막기 어렵다는 우려가 커지고 있다.



/구남영 기자 metro koogija\_tea@metroseoul.co.kr

## 성과급 갈등, 노사 넘어 주주 충돌로 확산

>> 1면 ‘성과급 제도화 요구...’서 계속

노동계는 역대급 실적을 만들어낸 것은 현장 노동자들의 기여가 있었기에 가능했다는 논리를 내세운다. 기존 OPI 방식이 EVA 기반으로 산정 근거가 공개되지 않아 구성원 신뢰를 얻기 어렵다는 것이 노조 측 핵심 불만이다.

노사 갈등은 주주단체 가세로 3각 충돌 양상으로 변했다. 주주행동 실천본부는 노조 규탄 집회를 이어가고 있으며 대한민국 주주운동본부는 불법 파업 강행 또는 사측의 불합리한 합의 시 손해배상 청구와 주주대표소송을 경고했다.

이처럼 성과급 갈등이 ‘직원에게 많

이 주면 주주가 손해’라는 제로섬(한쪽이 이익을 보면 다른 쪽이 손해를 보는 구도) 프레임으로 굳어지면서 노사 충돌이 노·사·주주 3자 대립으로 번지는 양상이다.

법조계 일각에서는 개정 상법을 근거로 한 경고도 나온다. 2025년 7월 시행된 개정 상법은 이사의 총실의무 대상에 주주를 명시적으로 추가한 만큼 사측이 노조 요구를 과도하게 수용할 경우 경영진이 주주대표소송 등 법적 책임을 질 수

있다는 지적이다.

갈등의 전선은 전 산업계로 번지고 있다. HD현대중공업 노조는 영업이익의 최소 30% 성과급 배분을 올해 임단협안건으로 확정했다. 카카오 노조도 영업이익 10% 성과급을 요구하며 교섭이 결렬됐고 현대차 노조는 순이익의 30%, 기아노조는 영업이익의 30%를 각각 요구하고 있다. 방산 업종에서도 유사한 요구가 분출되는 것으로 업계는 파악하고 있다.

주한미국상공회의소는 최근 이례적으로 입장문을 내고 “삼성전자의 파업이 한국의 경쟁력에 영향을 미친다”며 경쟁국의 반사이익 가능성을 거론하고 나섰다.

한편, 18일 사실상 마지막 협상이 예정된 가운데 정부가 노사정 합의 틀을 제시하지 못할 경우 이번 갈등이 전 산업계 표준 논쟁으로 번질 수 있다는 경고가 커지고 있다.

/구남영 기자

