

주식보상제도 도입의 배경과 방향

1. 회사의 방향성

네이버 그룹(이하 네이버)은 혁신적인 최고의 서비스를 끊임없이 선보이는 ‘글로벌 도전의 집합체(A set of global challenges)’입니다.

네이버는 첨단 기술을 일상의 서비스에 담아 사용자에게 새로운 연결의 경험을 선보이는 도전을 멈추지 않음으로써, 다양한 기회와 가능성을 열어 나가고 네이버를 둘러싼 모든 이해관계자들에게 차별화된 가치를 제공하고 있습니다.

2. 사업 환경 및 전략

인터넷은 조그만 차이도 큰 차이로 이어지며, 하나의 서비스가 순식간에 플랫폼이 되기도 하는 역동적인 시장입니다. 사용자들은 한 번의 터치(touch)로 언제든지 국경을 넘어 다른 서비스로 옮겨 갈 수 있기 때문에, 서비스의 순위가 하루 아침에 바뀌기도 하고, 기업들 또한 태생적으로 글로벌 경쟁에 노출돼 있습니다.

네이버가 글로벌 경쟁자와 싸우며 성장할 수 있었던 이유는 사용자의 목소리에 귀를 기울이며 최고의 경험을 선보였기 때문입니다. 네이버는 1999년 설립 이후, 끊임없는 혁신을 통해 성장의 기회를 만들어 왔습니다. 무심코 지나칠 수 있는 사용자의 불편함을 끝까지 파고들어 해결해 나가며 사용자의 선택을 받아 왔고, 기존 관행에 의문을 제기하고 본질에 집중하며 새로운 기회를 만들어 가고 있습니다.

창사 20주년을 맞이한 2019년, 네이버를 둘러싼 환경은 그 어느 때보다 빠르게 변화하고 있습니다. 국경, 업종, 영역은 물론 온라인과 오프라인의 경계도 허물어진 인터넷 시장에서는 세계 최고 기업들 간의 경쟁이 펼쳐지고 있으며, AI 등 신기술은 다양한 분야에 연결되어 산업의 지형을 바꾸고 있습니다.

네이버는 이러한 환경 변화를 새로운 도약의 기회로 삼아, 그 동안 회사의 성장을 견

인해 왔던 혁신을 바탕으로 글로벌 시장과 신규사업에 대한 도전을 이어가고 있습니다. 또한, 신규 사업이 시장에서 충분히 무르익은 후에 비즈니스 모델을 도입하는 사업의 특성상, 미래 성장의 발판 마련을 위해 기술, 서비스 등에 대한 선제적 투자를 진행하며, 핵심 사업의 경쟁력을 끊임없이 강화해 나가고 있습니다.

네이버가 미래 성장을 위한 새로운 도전과 시도를 지속하기 위해 가장 중요한 요소는 인재입니다. 토지와 자본이 중요했던 농업/산업화 시대와는 달리, 정보화 시대에는 인재가 사업의 성패를 가르는 핵심 요소입니다. 특히, 네이버가 속해 있는 인터넷 업계는 더더욱 그렇습니다.

맨 앞에서 힘들게 길을 뚫어가며 혁신적인 서비스를 만들어 내고 독자적인 사업으로 키워낸 '창업가형 리더'들이 네이버의 글로벌 도약을 이끌어 왔으며, 회사는 더 큰 성장을 위해, 더 많은 구성원들이 창업가형 리더로 성장할 수 있는 환경을 조성해야 합니다.

이를 위해선 국경을 넘어선 치열한 인재 쟁탈전에서 세계적인 서비스를 이끌어갈 인재를 영입하고, 네이버에서 성장한 인재들이 창업가형 리더로 발돋움해 새로운 도전에 나서며 미래를 만들어갈 수 있는 보상 체계가 필요합니다.

인재들의 새로운 도전이 단기적인 성과에 그치지 않고, 지속적인 성과로 이어질 수 있는 보상 구조를 만들어 나가야 하고, 보상 제도가 글로벌 경쟁력을 갖춘 최고의 인재에게 충분히 매력적이며, 글로벌 시장 도전을 위한 강력한 인센티브가 되어야만 합니다. 또 모든 이해관계자의 이익과 일치하고 장기적인 기업가치와 연계되어야만 합니다. 이런 인식을 바탕으로 네이버는 새로운 주식 보상 제도를 도입합니다.

3. 보상의 기본 방침

네이버는 창사 20주년을 맞이한 2019년을 새로운 도약과 성장의 기회로 보고 있습니다. 위기와 기회가 공존하는 중요한 시기에 성장을 가속화하기 위해서는 최고의 글로벌 인재들을 모으고 함께 원대한 도전을 꿈꾸어야 합니다. 이를 위해 개인 목표 및 보

상이 회사 기업가치와 더 강하게 연계될 수 있도록 주식 보상 제도를 마련했습니다. 본 제도는 아래와 같은 기본 방침을 따릅니다.

(1) 임직원이 미래가치를 공유하며 회사와 함께 성장하기 위한 장기적 보상

- ① 주주의 이익과 임직원의 보상을 더 분명하게 연계해 주주가치를 극대화하고, 주주, 임직원 등 주요 이해관계자들 모두에게 이익이 되는 보상 구조를 강화한다.
- ② 회사의 성장이 개인의 성장으로, 개인의 성장이 회사의 성장으로 이어질 수 있는 계기를 제공하고, 임직원들이 장기적 관점에서 서비스, 사업, 투자 등을 바라볼 수 있는 기회를 제시한다.
- ③ 미래에도 지속 가능한 성장을 통한 주주가치 향상을 위해, 임직원들에게 지속적이고 안정된 네이버 서비스의 유지 및 새로운 서비스, 사업, 기술 등에 대한 도전과 혁신의 동기를 제공한다.
- ④ 주식회사인 네이버의 보상 수준은 임직원들이 함께 일궈낸 사업 성과와 미래가치를 바탕으로 주주총회 혹은 주주(株主)로부터 권한을 위임받은 이사회를 통해 승인 받는다.

(2) 파운더십(Foundership)에 대한 인정과 보상

- ① 새로운 도전, 변화를 시도하며, 장기적인 시각을 갖고 미래를 책임질 혁신에 집중하는 창업가형 리더의 파운더십(Foundership)을 인정하고 그에 맞는 보상을 제공한다.

(3) 독립성, 전문성을 확보한 보상 거버넌스

- ① 보상 제도와 보상 수준의 타당성, 보상 결정 프로세스의 독립성을 확보하기 위해 보상위원회는 전원 사외이사로 구성한다. 보상위원회는 보상의 기본 방침, 보상 총액, 보상 구성, 평가 기준 및 해당 기준에 기초한 평가 등을 심의해 이사회에 조언 및 제언한다.

- ② 보상위원회는 정기적으로 개최하고, 보상위원회가 임명하는 각 분야 전문가의 조언을 바탕으로 회사의 전략, 인재 영입, 동기부여 등에 대한 유효성을 다각적으로 검토한다.

4. 주식 보상 제도 개요

이번 주식 보상 제도는 보상위원회의 자문 및 조언·제언 내용을 바탕으로 네이버 이사회에서 논의되었습니다.

- ① 본 제도는 2019 년부터 3 년에 걸쳐 운영되며, 총 보상규모를 발행주식총수의 5% 이내로 설정해 매년 스톡옵션과 가상주식, 현금성 보상 등을 지급하게 됩니다. 실제 부여될 네이버 스톡옵션은 3% 이내(매년 1% 이내)로 희석 수준을 최소화했습니다.
- ② 조건이 강화된 스톡옵션 부여 대상자에 대해서는, ①항에서 제시된 발행주식총수의 5% 가운데 2.5% 이내(매년 0.8% 수준)의 스톡옵션을 부여하게 됩니다. 주주가치 향상이 실현되지 않는 한 주식 희석화에 따른 주주가치 훼손을 최대한 억제하고, 조건이 강화된 스톡옵션 부여 대상자의 장기근속(Retention)과 회사가치 제고 노력에 대한 동기부여를 강화하는 구조로 설계했습니다.
- ③ 본 주식보상제도는 네이버 이사회 및 주주총회의 승인을 얻어 실행하며, 실적과 주가 상황을 바탕으로 매년 검토 후 시행될 예정으로, 보상규모는 변동될 수 있습니다.

(참고) 계열회사 직원은 관련 법령에 따라 스톡옵션 부여가 불가하므로 가상주식(Phantom Stock)을 부여함. 부여 형태 및 행사방법에만 차이가 있을 뿐 부여일 및 행사가, 행사 시점, 과세 기준 등의 조건은 동일함. 해당 계열회사는 NBP, Works Mobile, Labs, Webtoon, NAVER I&S, 서치솔루션.

단, SNOW 는 네이버 주식이 아닌 자사의 주식을 활용한 별도의 스톡옵션 프로그램 운영 예정