

# 주식 보상 제도의 도입

## 1. 회사의 방향성

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

사람들이 다양한 기회와 연결되고 발견의 즐거움을 경험할 수 있도록, 첨단 기술을 일상의 서비스에 담아내고 있습니다. 연결과 발견의 기술을 활용해 사용자에게 새로운 경험을 전하는 도전을 멈추지 않음으로써, 네이버는 사업자, 창작자, 광고주, 임직원, 주주 같은 이해관계자들에게 가치를 제공하고 있습니다.

끊임없는 도전은 네이버의 생존 방식입니다.

## 2. 사업 환경 및 전략

인터넷은 조그만 차이도 큰 차이로 이어지며, 하나의 서비스가 순식간에 플랫폼이 되기도 하는 역동적인 시장입니다. 사용자들은 언제나 더 좋은 경험을 제공하는 서비스를 찾아 쉽게 옮겨 다닐 수 있기 때문에 시장 1위 서비스는 손쉽게 바뀌기도 합니다. 사업의 진입장벽이 낮아 전세계에서 매일 수많은 IT 기업들이 생겨나고, 이들은 인터넷을 통해 글로벌 사용자를 만날 수 있습니다. 이처럼 네이버는 태생적으로 글로벌 경쟁에 노출되어 있습니다.

인터넷 산업에서 핵심 경쟁력은 사용자의 목소리에 즉각적으로 대응해 최고의 경험을 선보이는 것입니다. 네이버는 1999년 설립 이후, 무심코 지나칠 수 있는 사용자의 불편함을 끝까지 파고들어 해결해 나가며 성장의 기회를 만들어 왔습니다. 또한, 수많은 사용자, 소상공인, 창작자, 광고주의 목소리에서 내 일의 자부심과 책임감의 무게를 느끼며 최고의 서비스를 제공해왔습니다.

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, 차별화되고 과감한 혁신으로 글로벌 시장과 신규사업에 대한 도전을 이어가는 한편, 미래 기술에 대한 선제적인 투자와 함께 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.

네이버의 성장은 인재들이 이끌어왔습니다. 새로운 영역을 개척하며 라인, 웹툰, 스노우 등 혁신적인 서비스를 만들어 낸 '창업가형 리더'들이 네이버의 글로벌 도약을 만들어왔습니다. 회사는 더 큰 성장을 위해, 더 많은 구성원들이 창업가형 리더로 성장할 수 있는 환경을 조성해야 합니다.

이를 위해 국경을 넘어선 치열한 인재 쟁탈전에서 세계적인 서비스를 이끌어갈 인재를 영입하고, 이들이 새로운 도전을 통해 미래를 만들어 갈 수 있도록, 주주와 임직원이 함께 성장하는 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 20 주년을 맞이한 2019 년을 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 보상이 회사 기업가치와 더 강하게 연계될 수 있도록 주식 보상 제도를 마련했습니다. 본 제도는 아래와 같은 기본 방침을 따릅니다.

#### (1) 임직원이 미래의 성과까지 공유하며 회사와 함께 성장하기 위한 인센티브

- ① 최고의 인터넷 기업으로 성장하기 위한 기회를 잡기 위해, 새로운 도전, 변화를 시도하며 성과를 빛어내고 미래 성장을 이끌어 가는 모든 임직원들의 노력과 기여를 지원하고 응원하기 위한 인센티브로 작동한다.
- ② 임직원이 주주와 같은 시각으로 회사를 바라보고, 회사의 성장이 개인의 성장으로 이어질 수 있는 수 있는 계기를 제공한다.

#### (2) 주주, 임직원 등 주요 이해관계자들 모두에게 이익이 되는 보상 구조

- ① 주주가치 극대화를 위하여, 주주의 이익과 임직원의 보상을 보다 분명하게 align 해, 정보화 시대에 맞게 주주, 임직원 등 주요 이해관계자들 모두에게 이익이 되는 보상 구조를 강화한다.
- ② 주식회사인 네이버의 보상 수준은 임직원들이 함께 일귀낸 사업 성과와 미래가치를 바탕으로 산정되며, 주주총회 혹은 주주(株主)로부터 권한을 위임 받은 이사회를 통해 승인 받는다.
- ③ 네이버의 지속적인 성장을 위해, 주주, 임직원 등 주요 이해관계자들이 장기적 관점에서 서비스, 사업, 투자 등을 바라볼 수 있는 기회와 틀(frame)을 제시한다.

#### (3) 파운더십(Foundership), 새로운 도전에 대한 인정과 보상

- ① 창업가형 리더가 장기적인 시각을 갖고 미래를 책임질 혁신에 집중할 수 있도록 파운더십(Foundership)을 인정하고 그에 맞는 보상을 제공한다.
- ② 새로운 도전과 시도, 변화를 통해 길을 열어가는 임직원들의 노력과 사업의 성장에 기여한 정도를 반영해 보상을 제공한다.

#### (4) 독립성, 투명성, 전문성을 확보한 보상 거버넌스

- ① 보상제도와 보상 수준의 타당성, 보상 결정 프로세스의 독립성과 투명성을 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 독립적으로 임명하는 보상정책 컨설턴트 등 각 분야 전문가의 조언을 바탕으로 회사의 전략, 인재 영입, 동기부여 등에 대한 유효성을 다각적으로 검토한다.

#### 4. 주식보상제도 개요

이번 주식보상제도는 보상위원회의 자문 및 조언·제언 내용을 바탕으로 당사 이사회에서 결의되었습니다.

본 제도의 도입을 통해, 당사 주요 리더 및 핵심 인력들의 보수는 단기적인 현금성 보상(Short-term Incentive) 대비 중장기적인 주식 보상(Long-term Incentive)의 비율이 향상될 전망입니다.

- ① 본 제도는 2019년부터 3년에 걸쳐 운영되며, 총 보상규모는 발행주식총수의 5% 이내로 설정하여 매년 스톡옵션과 가상주식, 현금성 보상 등을 지급하는 것으로, 실제 부여될 네이버 스톡옵션은 3% 이내(매년 1% 이내)로 희석 수준을 최소화하였습니다.
- ② 당사 주요 리더 및 핵심 인력에 대해서는, 상기 ①에 있는 발행주식총수의 5% 가운데 2.5% 이내(매년 0.8% 수준)의 스톡옵션을 부여하며, 주주가치 향상이 실현되지 않는 한, 주식 희석화에 따른 주주가치 훼손을 최대한 억제하고, 주요 리더 및 핵심 인력의 장기 Retention 과 회사가치 상승에 대한 동기를 높이는 구조로 설계하였습니다.
- ③ 본 주식보상제도는 당사의 주주총회에서 승인을 얻어 실행하며, 보상규모는 실적과 주가상황을 바탕으로 매년 검토 후 시행될 예정으로 변동될 수 있습니다.

(참고) 계열회사 직원은 스톡옵션 부여가 불가하므로 가상주식(Phantom Stock)을 부여(상법 시행령 30 조에 의거). 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 주식 활용한 별도의 스톡옵션 프로그램 운영 예정.