**한미 ‘주식 기반 성과 보상제’ 도입…글로벌 수준 보상체계 구축**

**성과 중심 신규 보상체계로 글로벌 인재 영입 및 임직원 동기부여 강화**

*(2025년 8월 1일)* 한미그룹이 새로운 전문경영인 체제로 전환한 이후 글로벌 시장 진출을 가속화하고 있는 가운데, 글로벌 수준의 우수 인재 확보를 위한 보상체계 개편에 나선다.

한미그룹 지주회사 한미사이언스와 핵심 사업회사 한미약품은 임직원에게 실질적인 주인의식을 부여하고, 회사의 중장기 목표 달성에 대한 동기부여를 강화하는 것을 핵심으로 하는 임직원 대상 ‘주식 기반 성과 보상제도’를 도입한다고 1일 밝혔다.

이번 제도는 우수한 경쟁력을 갖춘 인재를 영입하고, 글로벌 수준의 성과 보상 체계를 구축하기 위한 회사의 전략적 결정으로, 이를 통해 임직원에게 보다 강력한 동기를 부여하고, 성과 중심의 조직 문화를 더욱 공고히 한다는 방침이다.

이번 주식 기반 보상제도는 크게 RSA(Restricted Stock Award)와 RSU(Restricted Stock Unit) 두 가지 방식으로 운영될 예정이다.

RSA는 기존의 PI(성과 인센티브)를 자기주식으로 수령할 수 있도록 하는 방식으로, 임직원은 반기 평가 결과에 따라 PI 금액의 50~100%를 자기주식으로 선택해 받을 수 있다. 이 과정에서 발생할 수 있는 주가 하락 손실은 회사가 별도로 보전해 임직원의 부담을 줄인다.

RSU는 회사의 장기 가치 상승에 기여한 성과에 대한 보상으로, 매출 또는 이익의 큰 폭 증대, 신약 승인 및 기술수출 등 기업 가치 제고에 큰 영향을 미치는 성과를 달성한 경우, 이에 공헌한 임직원에게 연봉의 최대 100% 상당의 자기주식을 차등 지급할 계획이다.

해당 제도는 시행 시점을 기준으로 재직중인 한미사이언스와 한미약품, 헬스케어 유통전문 자회사 온라인팜, 원료의약품(API) 전문 계열사 한미정밀화학 등 주요 계열사 임직원을 대상으로 적용되며, 대주주는 대상에서 제외된다.

한미는 이번 보상제도를 통해 회사와 임직원이 공동의 목표에 집중하고 성과를 공유함으로써 지속 가능한 성장 기반을 마련할 수 있을 것으로 기대하고 있다. 제도 시행은 세부 운영안 확정 후 이사회 의결을 거쳐 최종 확정될 예정이다.

한미사이언스 김재교 대표이사는 “글로벌 경쟁이 치열해지는 제약·바이오 산업 속에서 성과 중심의 보상체계는 기업의 미래 경쟁력 확보를 위한 필수 조건”이라며 “이번 제도를 통해 글로벌 우수 인재를 유치하고, 임직원 모두가 주인의식을 갖고 함께 성장하는 문화를 정착시켜 지속 가능한 기업가치를 실현해 나가겠다”고 말했다.

**<끝>**

■ 자료 문의 : 남예주 과장 (02 410 9089)