HANA LAW Consulting 노무법인

하나로컨설팅노무법인

경영성과급 임금성 판결 분석

2026-2-5

Copyright ⓒHanalaw Consulting, All rights reserved.

들어가며

2026.1.29. 대법원은 사기업(3개 회사)의 경영성과급이 임금에 해당하는지 여부에 관하여 판결을 선고하였습니다. 사기업 경영성과급의 임금성을 둘러싸고 하급심 판단이 엇갈려 온 상황에서 최초로 제시된 대법원의 판단이라는 점에서 의미가 큽니다.

대법원은 경영성과급이 임금성에 해당하는지는 일률적으로 판단하는 것이 아니라, 각 회사의 운영 방식 등에 따라 달라질 수 있음을 분명히 하였습니다.

이번 대법원 판결은 향후 사기업 성과급 제도 설계·운영의 중요한 기준이 될 것으로 보여, 현행 경영성과급 제도에 대한 적법성 재검토가 필요한 시점입니다.

2020년 이후 경영성과급의 임금관련 판결는 아래와 같으며, 사실관계 위주로 정리해 보았습니다.

회사명	1심	2심	3심
삼성전자(1차)	불인정(수원지법 2019가합19095)	불인정(수원고법 2020나26085)	일부 인정(대법원 2021다248299)
엘지디스플레이	불인정(서울남부 2019가소499344)	불인정(서울남부 2020나72056)	불인정(대법원 2021다270517)
서울보증보험	불인정(서울중앙 2020가단5094757)	인정(서울중앙 2021나35652)	불인정(대법원 2022다255454)
SK하이닉스	불인정(수원여주 2019가단50590)	불인정(수원지법 2020나55510)	계류 중(대법원 2021다219994)
한국유리공업	인정(서울중앙 2018가합507283)	인정(서울고법 2020나2012736)	계류 중(대법원 2021다262592)
현대해상화재보험	인정(서울중앙 2019가합538253)	인정(서울고법 2021나2015527)	계류 중(대법원 2022다215715)
발레오전장	인정(대구경주 2019가합2438)	불인정(대구고법 2020나26233)	계류 중(대법원 2021다285182)
삼성전자(2차)	인정(서울중앙 2019가합542535)	계류 중(서울고법 2021나2026947)	
삼성디스플레이	불인정(서울중앙 2019가단5199298)	계류 중(서울중앙 2021나8490)	

Copyright ⓒHanalaw Consulting, All rights reserved.

목차

Ⅰ. 경영성과급의 임금성 판단기준

Ⅱ. 대법원 판결

1. 삼성전자(1차) 목표 인센티브 & 성과 인센티브

2. 엘지 디스플레이 경영성과급

3. 서울보증보험 특별성과급

Ⅲ. 하급심 판결

1. SK 하이닉스 PI & PS

2. 한국유리공업 성과급

3. 현대해상화재보험 경영성과급

4. 발레오전장 특별성과상여금

5. 삼성전자(2차) 목표 인센티브 & 성과 인센티브

6. 삼성디스플레이 목표 인센티브 & 성과 인센티브

Copyright ⓒHanalaw Consulting, All rights reserved.

경영성과급의 임금성 판단기준

임금성 판단기준 – 기존 임금성 판단기준과 동일

경영성과급의 경우에도 기본적으로 제 수당의 임금성 판단기준을 근거로 임금에 해당하는지 여부를 판단

근로기준법	**임금**	사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품
판례	**구체적 판단기준 제시**	평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적. 정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 것을 말함(대법원 2001. 10. 23. 선고 2001다53950 판결 등 참조).

임금성 판단기준

- ◆ **근로의 대가성 -*지급이 근로제공과 직접 또는 밀접하게 관련될 것**
- ◆ **지급의 계속성·정기성**
- ◆ **지급의무의 존재**

이중 경영성과급의 경우 지급이 '근로의 대가' 로 발생하는 것인지가 판단의 주요 요인으로 기능하고 있음

Copyright ⓒHanalaw Consulting, All rights reserved.

2026.1.29 대법원 판결

대법원 2026.1.29. 선고 2021다248299 판결

삼성전자 목표 인센티브 & 성과 인센티브 – 목표 인센티브 : 임금 O / 성과 인센티브 : 임금 X

구분	목표 인센티브	성과 인센티브
구체적 사실	▪ **지급주기 :** 연 2회 ▪ **지급기준 :** 각 사업부문&사업부별 성과 평가결과 토대로 지급 재무성과 달성도 70%(매출30%, 이익40%) + 전략과제 30%(점유율 10~15%, 브랜드지수 5~10%, 적정유통재고 준수율 10%) ▪ **지급률 :** 상여기초금액(월 기준급의 120%) 대비 0~100% ▪ **지급현황 :** 1994년부터 지급 ~	▪ **지급주기 :** 연 1회 ▪ **지급기준 :** 사업부별 EVA(20%)를 재원으로 함 EVA = 평가세후이익 – 자기자본비용 *평가세후이익 - 세후 이익에 경영진이 결정한 평가 감안사항을 반영하여 결정 ▪ **지급률 :** 연봉제 직원 - 0~50% / 비연봉제 직원 - 0~700% ▪ **지급현황 :** 2000년부터 지급 ~
근로의 대가성	▪ 지급 규모가 사전에 어느정도 확정 ▪ 지급률 결정을 위한 평가 항목은 내부 평가 척도로 기능 ▪ 전략과제 이행 정도는 다른 요인의 영향력을 축소하여, **근로자들이 목표달성여부를 관리·통제할 수 있도록 설계**	▪ 사업부 EVA 발생이 지급의 선행조건 ▪ 근로의 질이 해마다 급변한다고 볼 수 없음에도, 성과급 지급률이 크게 달라짐 → **근로자가 통제하기 어려운 요인이 더 큰 영향**
계속성·정기성	-	-
지급의무의 존재	▪ 「급여·복리후생·근태기준 및 HR규정」에 각 지급근거, 지급대상, 지급조건 등에 관하여 정함 (다만, 재무성과 달성도 & 전략과제 이행 정도 등의 구체적 비율이나 지급률이 정해져 있지는 않음)	

Copyright ⓒHanalaw Consulting, All rights reserved.

2026.1.29 대법원 판결

대법원 2026.1.29. 선고 2021다270517 판결

엘지디스플레이 경영성과급 – 임금 X

※ 하급심 판결문 기준 검토

구체적 사실

- **지급주기:** 연 1회
- **지급기준:** 매년 당해 연도 사업계획 목표와 이전 연도 실적 대비 재무성과와 경쟁성과를 평가하여, 지급 여부&지급률 확정
  *재무성과(매출, 영업이익, EBITDA등) / **경쟁성과(점유율, 영업이익률, EBITDA등)
- **지급률:** 고정 급여 대비 93~440%
- **지급현황:** 2005년부터~

05년 ~ 19년 지급률 - 요약

연도	경영성과급 지급여부 및 지급률
2005	93%
2007	300%
2012	150%
2014	295%
2015	297%
2017	440%

근로의 대가성

- 동종업계의 동향, 시장 상황, 경영자의 경영 판단 등 **개별 근로자가 통제할 수 없는 요인에 의해 결정**
- 지급률이 93~440%로 편차가 큼

계속성·정기성

- 06,11,18,19년 미지급(지급조건 미성취) → **지급조건 달성하지 못한 상황이 예외적으로 보기 어려움 (지급의 불확정성)**

지급의무의 존재

- 지급근거가 취업규칙 등에 명시되어 있지 않고, 매년 회사가 경영성과급의 지급여부 및 구체적 지급조건을 결정

Copyright ⓒHanalaw Consulting, All rights reserved.

2026.1.29 대법원 판결

대법원 2026.1.29. 선고 2022다255454 판결

서울보증보험 특별성과급 – 임금 X

구체적 사실	▪ **지급주기:** 연 1회 ▪ **지급기준:** 「임금 및 복리후생 지침」 상 특별성과급에 관하여 '사장이 정한 바에 따른다'고 규정 & 매년 노사 합의로 당기순이익&원수보험료 목표 달성율을 고려하여, 지급여부·지급 기준 마련 ▪ **지급률:** 0~300% ▪ **지급현황:** 2006년부터 ~ 2020년까지
근로의 대가성	▪ 당기순이익 발생은 근로제공 외에 **자본규모, 시장상황, 경영 판단 등 다른 요인들이 합쳐진 결과물** ▪ **당기순이익 실현을 지급의 절대적인 선행조건으로 하고 있음**
계속성·정기성	-
지급의무의 존재	▪ 「급여 및 복지규정, 임금 및 복리후생 지침」 상 회사에 특별성과급 지급여부와 기준에 관한 재량권이 유보되어 있음을 명시

임금 및 복리후생 지침
제7조(특별상여금 및 성과급)
사장은 특별상여금 및 성과급을 지급할 수 있으며,
그 지급에 관하여는 그때마다 사장이 정한 바에 따른다.

18년도 노사합의서 내용 – 요약

1. 경영성과급 지급률 기준표

구분		원수보험료 목표 달성율 + 구상금 목표달성율			
		100%이하	100~105%	……	150%초과
당기순이익 목표달성율	100% 이하	0%	25%	……	200%
	100 ~105%	25%	50%	……	225%
	⋮	⋮	⋮		
	150% 초과	200%	225%		

2. 지급대상은 성과급 지급일 현재 재직자로서 회계연도 근무기간에 따라 차등지급

Copyright ⓒHanalaw Consulting, All rights reserved.

하급심 판결

수원지방법원 2021.2.4. 선고 2020나55510 판결

SK 하이닉스 PI, PS – 임금 X

구체적 사실	▪ **지급주기:** 연 1회 ▪ **지급기준:** 매년 노동조합과 합의한 노사합의안에 따라 경영성과급 지급 여부, 지급기준 등을 정함 <PI> - 기본조건(생산목표 달성) + 추가조건(기말 현금 보유량, 영업이익 발생 등 – 해마다 추가 조건 상이) <PS> - EVA가 발생할 것을 그 지급조건으로 하여 해마다 노사 합의로 조정 *EVA = 영업이익 – (자기자본 × 자기자본비용) – 차입금 이자비용 – 법인세 ▪ **지급률:** 상여지급기준 대비 60 ~ 1200% ▪ **지급현황:** 1999년부터 ~, 2007년부터는 PI, PS 구분하여 지급
근로의 대가성	▪ 영업이익이나 EVA 발생을 전제로 하는 **지급조건은 동종업계의 동향, 시장상황, 회사의 재무 상태 등 사용자의 특수한 사정에 의해 좌우**
계속성·정기성	▪ 05년 ~ 15년까지 일부만 지급 (PI의 경우 상반기 10회, 하반기 7회 & PS의 경우 6회만 지급) → **지급조건이 성취되지 않는 상황이 예외적이라고 보기 어려움**
지급의무의 존재	▪ 취업규칙, 급여규정 등에 그 지급근거가 명시되어 있지 않음 ▪ 매년 노사간 임금교섭에 따라 지급여부 및 지급조건을 결정

05년 ~ 15년까지 경영성과급 실제 지급률 – 요약

연도	실지급률				노사 합의 지급 한도
	PI		PS	합계	
	상반기	하반기			
2007	100%	100%	미지급	200%	800%
2008	60%	미지급	미지급	60%	800%
2009	해당 없음(미지급 합의)				
2015	100%	100%	910%	1,110%	1200%

Copyright ©Hanalaw Consulting, All rights reserved.

하급심 판결

서울고등법원 2021.6.30. 선고 2020나2012736 판결

한국유리공업 성과급 – 임금 O

구체적 사실

- **지급주기:** 연 1회
- **지급기준:** 「단체협약」 상 세후 당기순이익에 따라 성과급 지급을 규정함
- **지급률:** 당기순이익 수준에 따라 성과급 정액 지급 규정 有

단체협약의 내용	
당기순이익	성과급
30억 미만	노사발전기금 3,000만원 출연
30억원 ~50억 미만	1억원당 8,000원 정액 지급
50억원 ~ 100억 미만	1억원당 12,000원 정액 지급
100억원 ~ 150억원 미만	1억원당 13,000원 정액 지급
150억원 초과 시	1억원당 14,000원 정액 지급

실제 지급실태 - 요약			
원고	2014년	2015년	2016년
C	60,000원	214,833원	132,500원
D	0원	0원	132,500원
E	0원	0원	132,500원
H	60,000원	214,833원	132,500원
N	0원	214,833원	132,500원
⋮	지급시 동일금액 지급		

근로의 대가성 계속성·정기성 지급의무의 존재

*판단기준 일괄적으로 판단

- 단체협약에 당기순이익 규모별 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있음
- **경영실적 평가 결과에 따라 지급여부나 지급률이 달라질 수 있더라도 근로의 대가성 인정에는 무관함**

Copyright ⓒHanalaw Consulting, All rights reserved.

하급심 판결

서울고등법원 2022.1.21 선고 2021나2015527 판결

현대해상화재보험 경영성과급 – 임금 O

구체적 사실

- **지급주기:** 연 1회
- **지급기준:** 매년 임금 및 단체협약 또는 내부 품의·대표이사 결재를 통해 당기순이익 목표를 설정함
- **지급률:** 매년 목표 달성 시 지급률 구간 구체적으로 정함

05년도 경영성과급 지급(안) - 요약			
지급기준		지급표	
세후 당기순이익	지급률	입사일	지급률
500억원 이상	100%	2005.9.30 이전	지급률의 100%
600억원 이상	150%	2005.10.1 ~ 12.31	지급률의 50%
700억원 이상	200%	2006.1.1 이후	부지급

12년도 경영성과급 내부 품의- 요약	
세후 당기순이익	지급률
2,000억	100%
2,200억	150%
2,400억	200%

지급 실태 - 요약	
기준연도	지급률
2001년	100%
2002년	-
2005년	-
2009년	500%
2013년	100%
2018년	450%

- **지급현황:** 2003년부터 ~ (15년 이상 지급)

근로의 대가성

- 지급대상기간 동안 근무기간에 비례적으로 지급률이 정해짐
- 당기순이익은 근로제공에 따라 생성된 결과물
- 경영성과급 변동 폭(0% ~ 716%) 크다는 사정 있더라도 여전히 근로의 대가
- 채용설명회 자료에서 급여(신입사원 기준 5,431만원 + 경영성과급)이라고 기재 → 통상의 생활임금으로 기능

계속성·정기성

-

지급의무의 존재

- 매년 한 차례씩 당기순이익에 따른 경영성과급 지급 관행이 객관적으로 존재→노동관행 인정

Copyright ⓒHanalaw Consulting, All rights reserved.

하급심 판결

대구고등법원 2021.9.29 선고 2020나26233 판결

발레오전장 특별성과상여금 – 임금 X

구체적 사실

- **지급주기:** 연 1회
- **지급기준:** 「단체협약」 상 특별성과상여금은 당기순이익 발생을 지급 조건으로 함 & 「특별성과상여금 지급기준」 상 지급기준 있음

> **2016년 단체협약**
> **제29조(특별성과상여금)**
> 회사는 당기순이익이 발생하는 경우 당기순이익의 25%를 별도 기준에 따라 특별성과상여금을 지급한다.

> **특별성과상여금 지급기준**
> **제4조(지급액)**
> 특별성과상여금의 지급액은 당해 년도 당기순이익의 25%를 별도로 정하는 바에 따라 지급한다.

- **지급률:** 당기순이익의 25%를 재원으로 하여 개인평가 등급을 반영하여 지급률 차등
- **지급현황:** 2010년 관련 규정 신설 이후~

특별성과상여금 지급기준 내용 – 요약	
구분	**지급률**
기능직 사원	기능직 년간 평가 실시
관리직 사원	A 등급 : 120%* 특별성과급 기준금액 B+ 등급 : 110% B 등급 : 100% D등급 : 0%

근로의 대가성
계속성·정기성
지급의무의 존재

*판단기준 일괄적으로 판단

- 당기순이익이 발생하는 경우에만 지급되고 & 개인별 평가에 따라 차등·선별적으로 지급
- **당기순이익 발생여부는 경영판단, 관련 업계 동향, 시장상황 등 근로자가 통제할 수 없는 조건에 좌우**
- 특별성과상여금 지급기준에 따르면 '특별성과상여금은 평균임금에 산입하지 않는다.'고 명시

Copyright ©Hanalaw Consulting, All rights reserved.

하급심 판결

서울중앙지방법원 2021.6.17. 선고 2019가합542535 판결

삼성전자(2차) 목표 인센티브 & 성과 인센티브 – 임금 O

구체적 사실	※ 2026.1.29. 삼성전자(1차) 목표인센티브 & 성과인센티브와 사실관계 동일함(4p) 「HR규정」(사내 포털에 게시) **4. 목표 인센티브** 1) 지급대상 : 지급기준일(매년 6.30. / 매년 12.31.) 현재 재직 중인 전 임직원 2) 산정기준 : 상여계산기초 × 지급률 ※ 기타 세부기준은 별도의 기준에 의함 3) 지급일 : 상반기 7.8, 하반기 12.24. **5. 성과 인센티브** 1) 지급대상 : 지급기준일(매년 12.31) 현재 재직 중인 전 임직원 2) 산정기준 : 연봉제 : (계약연봉+업무성과급)×지급률 / 비연봉제 : (상여계산기초+직무조정급)×지급률※기타 세부기준은 별도의 기준에 의함 3) 지급한도 : 연봉제 최대 50% / 비연봉제 최대 700% 4) 지급일 : 매년 1.31. 「급여·복리후생·근태 기준」 **Ⅰ. 당사 임금체계** 1. 급여 대상유형 구분 2. 임금 구성항목 구분 3. 대상구분별 급여 산정방법 **Ⅱ. 지급기준** 1. 급여 대상별 지급기준 2. 수당 항목별 지급기준 (중략) 6. 목표 인센티브 지급기준 7. 성과 인센티브 지급기준 **Ⅲ. 복리후생제도(생략)** **Ⅳ. 근태관리기준(생략)**
근로의 대가성 계속성·정기성 지급의무의 존재 *판단기준 일괄적으로 판단	▪ 회사의 급여 규정 체계 상, 각 인센티브가 임금이라고 전제함 ▪ 산정기준과 지급시기 등이 급여 규정에서 정한 바와 정확히 일치하고, 장기간 지급됨 ▪ 경영성과급은 집단적으로 협업한 근로가 경영성과에 기여한 가치를 평가하여 지급하는 것 ▪ 개별근로자가 경영성과에 큰 영향을 미치기 어렵다는 사정만으로 근로의 대가 아니라고 볼 수 없음 ▪ 지급 대상 기간 동안 근무하지 않은 경우 지급률을 월할로 차감 → 근로의 대가임을 뒷받침

Copyright ⓒHanalaw Consulting, All rights reserved.

하급심 판결

서울중앙지방법원 2021.1.12. 선고 2019가단5199298 판결

삼성디스플레이 목표 인센티브 & 성과 인센티브 – 임금 X

지급 관련 구체적 사실	▪ **지급주기:** 목표 인센티브 – 연 2회 / 성과 인센티브 - 연 1회 ▪ **지급기준:** 「인사규정」 상, 목표 인센티브 평가기준 有(구체적X) / 성과 인센티브 지급 기준 無 **인사규정** **4. 목표 인센티브** 1) 지급대상 : 지급기준일(매년 6.30. / 매년 12.31.) 현재 재직 중인 전 임직원 2) 지급대상기간 : (상반기) 당해년도 1.1. ~ 당해년도 6.30. (하반기) 당해년도 7.1. ~ 12.31. 3) 지급금액 : 상여기초금액 × 지급률 4) 지급일 : 상반기 7.8. / 하반기 12.24. 5) 평가기준 : (상반기) 상반기 재무성과 및 조직 목표 / (하반기) 연간 재무성과 및 조직 목표 **5. 성과 인센티브** 1) 지급대상 : 지급기준일(매년 12.31) 현재 재직 중인 전 임직원 2) 대상기간 : 당해년도 1.1. ~ 12.31. 3) 지급금액 : 계산기초금액 × 지급률 4) 지급일 : 1.31. 5) 기타 : 업적고과에 따른 지급률 차등 **구체적 지급내용 – 명문 규정 X** **목표 인센티브** 사업부문 및 사업부의 업적을 회사평가(50%), 조직평가(50%)로 구분하여 평가한 후, 그 등급에 따라 차등 지급 - 사업부문별 구분항목(재무성과, CEO 미션) - 공통항목(환경안전, 컴플라이언스, 조직문화) **성과 인센티브** 각 사업부에서 발생한 EVA의 20%를 재원으로 함. 성과 인센티브 상한은 연봉의 50% ▪ **지급률:** 「인사규정」에 각 인센티브 지급금액(상여기초금액×지급률)&(계산기초금액×지급률) 有
근로의 대가성	▪ 지급일 재직자 조건이 부가&근무일수에 따른 일할 계산X → 근로의 대가로 보기 어려움 ▪ 목표&성과 인센티브 모두, 근로자들이 인센티브 지급 여부나 지급액수에 관하여 큰 영향 미치지 못함
계속성·정기성	-
지급의무의 존재	▪ 인사규정상 기초금액 및 지급률이 구체적으로 정해져 있지 않음 ▪ 거의 매년 지급되었다는 사정만으로는 노동관행 성립X

Copyright ©Hanalaw Consulting, All rights reserved.

시사점

당기순이익 기반 성과급이 임금성이 부정된 사례(대법원 2026.1.29. 선고 2022다255454 판결)를 보면 경영성과급은 기본적으로 임금성을 부정하는 입장으로 보임

물론, 회사마다 지급의 선행조건이나 지급률등의 다른 경우 판단이 달라질 수 있음 (하급심 판결도 변경가능성 有)
이는 비교적 명확했던 통상임금 판결에 달리 해석에 따른 결론이 날 가능성이 높은 사안임

따라서, 회사는 아래 임금성 판단기준을 통해 현행 경영성과급 제도를 점검 또는 설계할 필요가 있음

임금성 판단기준 (점검사항)

기준	임금부정	임금인정
지급의 선행조건	경영성과가 지급의 전제	금액수준을 결정하는 기준에 불과한 경우
지급규모 및 변동폭	성과이익에 따른 변동폭이 클 경우	성과이익에 따른 변동폭이 적을 경우
지급기준의 성격	지급의 선행조건이 근로자가 통제 어려운 목표	지급의 선행조건이 근로자가 통제가능한 범위인지
관련규정	회사에 재량권 유보 또는 매년 달라짐	사전에 구체화

Copyright ⓒHanalaw Consulting, All rights reserved.

주소 : 경기도 과천시 과천대로 7길 65, B동 907호(갈현동, 상상자이타워)
주차 : 해당건물 B1~B4층 주차장

대중교통 이용 시
지하철 4호선 인덕원역이나 정부과천청사역에서 버스 (과천지식정보타운 정류소에서 도보15분)를 이용하시기 바랍니다.

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은
당 노무법인이나 소속 공인 노무사의 공식적인 검토의견이 아니며,
일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려 드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사 의 공식적인 검토의견이나 자문을
원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려 드립니다.

상담 **월~금 09:00~18:00** 방문상담은 **사전예약 필수**

전화 **02-6949-1227** 팩스 **02-6949-1678**

양재모 대표 공인노무사 cpla21@hrhanalaw.com

김재언 공인노무사 cplaeony@hrhanalaw.com

황금별 공인노무사 gold@hrhanalaw.com

이정빈 공인노무사 cplabin@hrhanalaw.com

신형재 공인노무사 cplahj@hrhanalaw.com

HANA LAW Consulting 노무법인

Copyright ⓒHanalaw Consulting, All rights reserved.