

최고경영자 승계에 관한 규정

2021. 03. 29.

주식회사 현대그린푸드

제 1조 목적

이 규정은 회사 경영에 전문성을 지닌 핵심 인재를 체계적으로 육성함으로써 경영 안정성을 확보하는 동시에, 최고경영자의 교체 상황에 미리 대비하여 경영 공백 등의 불확실성에 대비하는 것을 목적으로 한다.

제 2조 정의

이 규정에서 최고경영자라 함은 회사 업무에 대하여 최종 의사 결정권한을 가진 자이며, 대표이사를 의미한다. 또한 법령과 정관에 별도의 다른 정함이 없는 한 최고경영자로 복수의 임원을 선임할 수 있다.

제 3조 경영승계절차 개시 사유

최고경영자 경영승계절차 개시 사유는 임기만료, 사임, 해임, 유고 등 직을 더 이상 수행할 수 없는 경우로 한다.

제 4조 경영승계절차 개시 유형

최고경영자 경영승계 개시 유형은 아래 3가지와 같다.

- ① 재선임 시
- ② 신규 선임 시
- ③ 비상 상황 시 (해임, 사임, 유고 등)

제 5조 경영승계절차 개시 유형별 개시 시기

- ① 재선임 시 경영승계절차는 임기만료일 90일 이전부터 개시할 수 있다. 다만, 부득이한 사정이 있는 경우 최고경영자 후보추천위원회에서 개시 시기를 변경할 수 있다.
- ② 신규 선임 시 경영승계절차는 기존 최고경영자의 임기만료일 90일 이전부터 개시할 수 있다. 다만, 부득이한 사정이 있는 경우 최고경영자 후보추천위원회에서 개시 시기를 변경할 수 있다.
- ③ 해임, 사임, 유고 등의 비상 상황 시 사유가 발생한 날의 익일부터 1주일 이내에 최고경영자 후보추천위원회를 개최한 후 이사회를 소집하여 후보를 추천한다.

제 6조 최고경영자 후보추천위원회 및 경영승계 지원부서의 구성 및 역할

- ① 최고경영자 후보추천위원회는 사내이사 및 주요 경영진으로 구성된다.
- ② 최고경영자 경영승계 지원부서는 사내 임원 인사담당 부서들로 구성되며, 다음 각 호의 업무를 담당한다.
 - 1) 최고경영자 후보군 관리 및 검증 업무

- 2) 최고경영자 후보자에 대한 평가업무 지원
- 3) 그 밖에 최고경영자의 승계를 위해 필요한 업무 지원

제 7조 최고경영자 후보 요건

- ① 최고경영자 후보는 기업집단 현대백화점의 지배구조 헌장, 윤리헌장, 그룹 윤리강령, 임직원 윤리실천경영지침을 준수하는 임원으로 한다.
- ② 최고경영자 후보는 계열회사 또는 관련 업계에서 최소 임원 (미등기 포함) 이상의 직급을 수행한 자여야 한다.
- ③ 최고경영자 후보는 계열회사 또는 관련 업계에 종사한 경력이 10년을 초과한 자로서, 관련 전문성과 지식을 갖춘 자로 한다.
- ④ 최고경영자 후보는 회사의 목표와 업무에 대한 전략과 비전, 탁월한 리더십을 갖추어야 한다.

제 8조 최고경영자 후보군 관리

회사는 최고경영자 후보군 및 잠재적 후보군인 미등기임원을 대상으로 체계적으로 육성, 관리하여야 하며, 이를 위하여 지원부서에서는 아래의 사항을 수행한다.

- ① 임원선임 (승진평가) : 사내 윤리규정, 인사평가 결과 등에 입각하여 전문성 있는 임원을 선임하고 기업가치 훼손의 우려가 있는 자의 임원 선임은 방지
- ② 맞춤형 교육: 리더십 향상, 전략 수립, 조직역량 향상, 성과관리 방안, 전략적 의사결정 등 교육 프로그램 설계
- ③ 임원 평가 : 경영실적, 조직문화 등 종합적인 임원 평가
- ④ 그 밖의 별도 규정에서 정하는 후보군 관리에 필요한 사항 일체

제 9조 경영승계절차

- ① 재선임 시
 - 1) 회사는 최고경영자의 임기 만료 90일 이전부터 경영승계절차를 개시해야 하며, 최고경영자 후보추천위원회와 지원부서의 검증을 통하여 재선임 여부를 결정한다.
 - 2) 회사는 재선임으로 추천된 최고경영자에 관한 사항을 이사회에 통보하며, 이사회에서는 주주총회 안건으로 부의할 것을 결의한다.
 - 3) 주주총회를 통해 이사로 재선임된 최고경영자 후보자는 이사회를 통해 다시 대표이사로 선임되어 최고경영자 직을 수행한다.
- ② 신규 선임 시
 - 1) 회사는 최고경영자의 임기 만료 90일 이전부터 경영승계절차를 개시해야 하며, 최고경영자 후보추천위원회와 지원부서의 검증을 통하여 관리중인 후보군 중에서 신임 최고경영자후보를 결정한다.
 - 2) 회사는 신규로 추천된 최고경영자에 관한 사항을 이사회에 통보하며, 이사회에서는 주주총회 안건으로 부의할 것을 결의한다. 또한 기존 최고경영자는 신임 최고경영자

후보자에게 직을 수행하는데 필요한 업무를 인수인계 한다.

- 3) 주주총회를 통해 이사로 신규 선임된 최고경영자 후보자는 이사회를 통해 다시 대표이사로 선임되어 최고경영자 직을 수행한다.

③ 비상 상황 시

- 1) 회사는 최고경영자 직을 수행하는 자에 대한 해임, 사임, 유고 등 비상 상황이 발생하는 경우 사유가 발생한 날의 익일부터 1주일 이내 최고경영자 후보추천위원회를 개최한 후 이사회를 소집하여 관리 후보군 중에서 선임 최고경영자 단일 후보를 결정한다.
- 2) 회사는 신규로 추천된 최고경영자에 관한 사항을 이사회에 보고하며, 이사회에서는 주주총회 안건으로 부의할 것을 결의한다.
- 3) 주주총회를 통해 이사로 신규 선임된 최고경영자 후보자는 이사회를 통해 다시 대표이사로 선임되어 최고경영자 직을 수행한다.
- 4) 비상 상황으로 인한 공백 발생 시 직무 대행 지정은 다음과 같이 한다.
 - 가. 복수의 최고 경영자가 선임되어 있을 경우, 공백이 발생한 최고경영자가 선임되기 전까지 또다른 최고경영자가 대리하여 모든 최고경영자 직무를 수행한다.
 - 나. 모든 최고경영자의 공백이 발생한 경우, 사내이사 중 선임 이사가 공백이 발생한 최고경영자가 선임되기 전까지 최고경영자를 대리하여 모든 최고경영자 직무를 수행한다.
 - 다. 모든 최고경영자 및 사내이사의 공백이 발생한 경우, 미등기 임원 중 가장 상위 직급의 임원이 공백이 발생한 최고경영자가 선임되기 전까지 최고경영자를 대리하여 모든 최고경영자 직무를 수행한다.

부칙

제 1조 시행일

이 규정은 2021년 03월 29일부터 시행한다.