

최고경영자 승계에 관한 규정

LIG넥스원주식회사

최고경영자 승계에 관한 규정

제 1 조 (목 적)

이 규정은 LIG넥스원주식회사 (이하 '회사'라고 한다)의 경영에 대한 전문성을 지닌 최고경영자 승계인을 체계적으로 육성함으로써 경영의 안정성을 도모하는 동시에, 비상상황 시 최고경영자의 교체 상황을 미리 대비하여 경영 공백의 불확실성에 대응하는 것을 목적으로 한다.

제 2 조 (정 의)

이 규정에서 최고경영자라 함은 대표이사를 의미한다.

제 3 조 (최고경영자 후보의 자격 요건)

- ① 최고경영자 후보는 LIG 9Block 평가 Zone-II 이상인 임원으로 한다.(별표참조)
- ② 최고경영자 후보는 아래 각호의 LIG 공통요건과 방위산업 특수요건을 모두 갖춘 전문성과 역량을 갖춘 임원으로 한다.
 1. LIG 공통요건 : 전략적 방향제시, 균형 잡힌 통제 및 목표달성 체계 구축, 조직자원의 효과적 관리, 효과적인 조직문화 조성, 윤리적 관행
 2. 방위산업 특수요건 : 방위산업에 대한 전문성, 대외교섭력, 방산수출에 대한 이해
- ③ 최고경영자 후보는 LIG 핵심가치, 인재상, 행동방식을 이해하고 탁월한 리더십을 갖추어야 한다.

제 4 조 (최고경영자 승계위원회 구성 및 지원부서의 역할)

- ① 최고경영자 승계위원회는 사내이사 및 본부장급 이상 경영진으로 구성한다.
- ② 최고경영자 승계 지원부서는 임원인사 담당부서에서 수행한다
- ③ 최고경영자 승계 지원부서는 다음의 각 호의 업무를 담당한다.
 1. 최고경영자 Succession Plan 관리
 2. 최고경영자 후보군의 대한 육성 계획 수립 및 실행, 검증
 3. 최고경영자 승계위원회 운영
 4. 그 밖에 최고경영자의 승계를 위해 필요한 업무 지원

제 5조 (경영승계 계획의 수립)

- ① 회사는 상/하반기에 대표이사 포함 주요 Position에 대한 Succession Plan을 수립하여 대표이사에게 보고한다.
- ② 제1항의 Succession Plan 수립 시 아래 각호의 순서대로 업무를 진행한다.
 1. Position정의 : Succession Plan 대상 Position 선정 및 Profile 작성
 2. 후보군 심의 : 후보군 예비집단 선발(자격요건 충족자), Position Matching, 최종후보군 추천(부문 인재위)
 3. Successor 선정 : 최종 후보군 심의/선정(전사 인재위) 및 육성계획 수립
- ③ 1항 및 2항에 따라 후보군을 선정할 시 즉시 보임이 가능한 후보군(1st)과 육성 후 3~5년 이후 보임 가능한 후보군(2nd)을 분리하여 선발한다.

제 6조 (경영승계 절차의 개시 사유 및 개시 시기)

- ① 최고경영자 경영승계절차 개시 사유는 임기만료, 사임, 해임, 유고 등 더 이상 직을 수행할 수 없는 경우로 한다.
- ② 최고경영자 경영승계절차 개시 시기는 사유별로 아래와 같이 정한다.
 1. 임기만료 시 : 임기 만료일 90일 이전부터 경영승계절차를 개시 할 수 있다. 다만, 부득이한 사정이 있는 경우 최고경영자 승계위원회에서 개시 시기를 변경할 수 있다.
 2. 사임,해임, 유고 등 비상상황 시 : 해당 사유가 발생한 날의 익일부터 근무일 기준 5일 이내에 최고경영자 승계위원회를 개최하여 후계자를 선정한 후 이사회에 해당 후보를 추천한다.

제 7조 (경영승계 절차)

- ① 재선임 시
 1. 최고경영자 임기 만료 90일 이전부터 경영승계절차를 개시해야 하며, 지원부서의 검증 및 최고경영자 승계위원회의 심의를 통해 재선임 여부를 결정한다.
 2. 회사는 재선임으로 추천된 최고경영자에 관한 사항을 이사회에서 의결하며, 의결된 사항은 주주총회 안건으로 부의한다.
 3. 주주총회를 통해 사내이사로 재선임된 최고경영자 후보자는 후속 이사회 결의로 대표이사로 선임됨으로써 경영승계 절차가 종료된다.

- ② 신규선임 시 아래 각호의 절차를 거쳐 새로이 최고경영자를 선임한다.
1. 최고경영자 임기 만료 90일 이전부터 경영승계절차를 개시해야 하며, 지원부서의 검증 및 최고경영자 승계위원회의 심의를 통해 Succession Plan의 후보군 중에서 선임 최고경영자후보를 결정한다.
 2. 회사는 신규로 추천된 최고경영자에 관한 사항을 이사회 안건으로 상정하고 이사회에서는 주주총회 안건으로 부의할 것을 결의한다. 주주총회 및 이사회에서 사내이사 및 최고경영자로 선임될 때까지 기존 최고경영자는 선임 최고경영자에게 직을 수행하는데 필요한 업무 인수인계를 실시한다.
 3. 주주총회를 통해 사내이사로 신규 선임된 후보자는 후속 이사회 결의로 대표이사로 선임됨으로써 경영승계 절차가 종료된다.
- ③ 비상 상황 시 아래 각호의 절차를 거쳐 새로이 최고경영자를 선임한다.
1. 최고경영자가 임기 중 해임, 사임, 유고 등 비상상황이 발생하는 경우 사유가 발생한 날의 익일부터 근무일 기준 5일 이내에 최고경영자 승계위원회를 개최한 후 Succession Plan의 후보군 중 단일후보를 선정하여 이사회에 추천한다.
 2. 회사는 신규로 추천된 최고경영자에 관한 사항을 이사회 안건으로 상정하고 이사회에서는 주주총회 안건으로 부의할 것을 결의한다. 주주총회 및 이사회에서 사내이사 및 최고경영자로 선임될 때까지 기존 최고경영자는 선임 최고경영자에게 직을 수행하는데 필요한 업무 인수인계를 실시한다.
 3. 주주총회를 통해 사내이사로 신규 선임된 후보자는 후속 이사회 결의로 대표이사로 선임됨으로써 경영승계 절차가 종료된다.
- ④ 제 1, 2, 3항에 의하여 경영승계절차가 종료되면 기존 최고경영자를 "경영임원인사관리규정"에 의거 고문으로 위촉하여 사후적으로도 인수인계 및 자문을 하도록 할 수 있다.

제 8 조 (비상 계획)

비상 상황으로 인한 공백 발생 시 직무 대행 지정은 다음 각호에 따라한다.

1. 복수의 최고 경영자가 선임되어 있을 경우, 공백이 발생한 최고경영자가 선임되기 전까지 또다른 최고경영자가 대리하여 모든 최고경영자 직무를 수행한다.
2. 모든 최고경영자의 공백이 발생한 경우, 사내이사 중 선임 이사가 공백이 발생한 최고경영자가 선임되기 전까지 최고경영자를 대리하여 모든 최고경영자 직무를 수행한다.
3. 모든 최고경영자 및 사내이사의 공백이 발생한 경우, 미등기 임원 중 선임 임원이 공백이 발생한 최고경영자가 선임되기 전까지 최고경영자를 대리하여 직무를 수행한다.

제 9 조 (최고경영자 후보군 관리)

회사는 최고경영자 후보군 및 주요직책 보임자 등 육성대상자를 대상으로 체계적으로 육성, 관리하여야 하며 지원부서에서는 다음 각호와 같이관리한다.

1. 임원선임 시 : 임원선임 시 성과 및 리더십 평가가 탁월하고 윤리경영을 실천할 수 있는 전문성 있는 자를 선임하며, 도덕적/윤리적으로 기업가치 훼손의 우려가 있는 자의 선임은 방지함.
2. 육성 : 최고경영자 후보군 및 주요직책보임자 등 육성대상자를 대상으로 대상자의 역량을 진단하고 진단된 결과를 기반으로 1:1 임원코칭 프로그램과, 경영자로서의 역량 향상 및 다양한 분야의 리더들과 교류를 통한 네트워크를 형성할 수 있도록 최고경영자과정 파견 교육을 운영함.(매년 인원 선발)
3. 과제부여 : 직무전환 및 도전적 과제부여 등 일을 통한 육성 실시
4. 모니터링 : Successor 육성이 제대로 이루어지고 있는지 모니터링하고 지원
5. 그 밖에 후보군 육성에 필요하다고 판단되는 필요사항 일체 지원

제 10 조 (규정의 개폐)

이 규정의 제정, 개정 및 폐지는 이사회에 결의에 따른다.

부 칙

1. 이 규정은 이사회에 승인된 2021년 12월 16일부터 시행한다.

[별표] 경영임원 9Block 평가기준

역량			
2점 초과	Ⅲ	Ⅱ	Ⅰ
1점 초과~2점이하	Ⅳ	Ⅲ	Ⅱ
1점	Ⅴ	Ⅳ	Ⅲ
	1.75점 이하	1.75 초과~2.5점이하	2.5점 초과 업적

※ 상기 9Block은 신규임원후보 선정 및 임원선임, 퇴임의 추천 공통 기준임

※ 3개년 가중평균 결과 활용

- 최근 기준 년도별 가중평균 : Y_50%, Y-1_30%, Y-2_20%
- (2개년 : Y_65%, Y-1_35%)