



대표이사 선임 및 승계 규정

본 문서는 매일그룹의 자산입니다. This document is property of Maeil Group.

매일유업 주식회사

제 1 조 (목적)

대표이사의 교체상황에 미리 대비하여 경영공백 등 불확실성을 최소화하며 장기적으로 회사경영에 전문성을 지닌 핵심 인재를 발굴하고 체계적으로 육성함으로써 경영의 안정성과 영속성을 확보하는 데 있다.

제2조 (대표이사의 자격요건)

- ① 대표이사는 매일유업의 각 사업부문에 대한 높은 이해와 다양한 경험을 바탕으로 회사에 필요한 전략적인 사고와 전문적인 지식을 보유하고 매일유업의 경영철학을 공유하며, 회사의 발전에 이바지하고 주주와 이해관계자의 이익을 제고할 수 있어야 한다.
- ② 대표이사는 다음 각 호의 역량을 보유하여야 한다.
 1. 사업 통찰력 기반의 우수한 경영 역량을 보유한 자
 2. 매일유업 가치체계 및 윤리규범 준수, 조직관리 역량을 보유한 자
 3. 회사의 지속성장을 위한 목표와 업무에 대한 전략과 비전, 탁월한 리더십을 보유한 자

제3조 (경영승계 절차의 개시사유)

경영승계 절차 개시사유는 대표이사의 임기만료로 인한 퇴임, 사임, 해임, 장기간 업무수행이 불가능한 유고 등으로 한다.

제4조 (경영승계 절차의 개시시기)

- ① 회사는 대표이사의 임기만료로 인한 퇴임이나 사임, 해임 및 장기간 대표이사의 업무수행이 불가능한 유고 발생 시, 대표이사 선임 절차를 진행하여야 한다.
- ② 대표이사가 임기만료로 퇴임하는 경우, 임기만료일로부터 최소 2개월 전에 승계절차를 개시한다.
- ③ 대표이사가 사임, 해임, 기타 장기간 업무수행이 불가능한 유고가 발생한 경우에는 최대한 신속하게 승계 절차를 개시한다.

제5조 (경영승계 절차)

- ① 회사는 대표이사 후보군을 주주총회를 통해 선임된 사내 등기이사 중에서 선정한다.
- ② 대표이사 후보가 사내 등기이사인 경우, 이사회가 당해 후보를 대표이사로 선임한다.
- ③ 대표이사 후보가 사내 등기이사가 아닌 경우, 상법에서 정한 주주총회 개최절차를 최대한 신속하게 진행하여 이사로 선임한 후 이사회 결의로 대표이사로 선임한다.

- ④ 이사회는 경영승계절차가 개시되면 대표이사 후보군 중에 최근 3개년 성과, 경영자 역량, 경험 적합도, 전문성 등을 종합적으로 고려하여 가장 적합한 자를 선임한다.
- ⑤ 대표이사의 선임은 상법상 절차와 정관 및 이사회 규정에 따른다.

제6조 (비상계획)

- ① 대표이사 부재 또는 유고 시에는 정관에서 정하는 바에 따라 그 직무를 대행한다.
- ② 동일 직급인 자가 수인인 경우에는 그 중 대표이사가 지정한 자가 그 직무를 대행하고 대표이사가 지정하지 않는 경우에는 이사회에서 정한다.

제7조 (후보군 교육 및 육성)

- ① 회사는 체계적인 내부육성과 외부 최고전문가 확보를 병행하여 일류 경영자 육성을 핵심전략으로 추진한다.
- ② 회사는 지속적인 후보군의 선발 및 육성을 통해 경영자 공백에 따른 리스크를 최소화한다.
- ③ 회사는 후보군에 대한 개인별 맞춤형 된 육성계획 수립 및 성장 지원을 통해 사업에 최적화된 경영자를 확보한다.
- ④ 회사는 업무 확대, 직무 배치, 도전적 업무 과제 및 프로젝트 수행 등을 통한 육성을 진행할 수 있다.

제8조 (실무주관부서)

- ① 대표이사 경영승계에 관한 실무의 주관부서는 인사부서로 한다.
- ② 실무주관부서는 다음 각 호의 업무를 담당한다.
 - 1. 상시적인 대표이사 후보군 관리, 육성 및 평가·검증 업무
 - 2. 대표이사 후보자에 대한 평가업무 지원
 - 3. 그 밖에 대표이사의 승계를 위해 필요한 업무 지원

부칙 (2022. 06. 27)

이 규정은 2022년 06월 27일부터 시행한다.