

最高経営責任者(CEO)の選定（育成計画を含む）・解職の方針

シグマ光機株式会社

2021年9月22日制定

2022年7月1日改定

1. 最高経営責任者（CEO）の選定基準

最高経営責任者（CEO）の選定及び解職・解任は、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るうえで最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、最適な人材を最高経営責任者（CEO）として選定すること、並びに客観性・透明性のある選定及び解職・解任の手続きを確立することとする。

なお、当社経営体制においては、最高経営責任者（CEO）は代表取締役社長と位置付ける。

その上で、最高経営責任者（CEO）を選定するうえでのコア要件を以下のとおりとする。

- (1) 当社の経営理念を深く理解し、その体現・実現に向けた高い意欲を有すること
- (2) 経営トップとして聡明、誠実であり、品位・品格ある存在感を有すること
- (3) 最高経営責任者（CEO）を務めるにあたって心身ともに健康面での不安が無いこと
- (4) 経営・組織を適切に遂行・運営する能力を有し、リーダーシップに優れていること
- (5) 先見性を有し、外部環境の変化への対応力に優れていること
- (6) 企業価値向上のための革新的・創造的な経営戦略を企画する能力を備えていること
- (7) 合理的かつ客観的な意思決定ができ、決断に責任を持てること
- (8) 人材育成、登用について積極的な取り組みができること
- (9) 文化や価値観の多様性を尊重しグローバルな視野で経営ができること
- (10) 前職を含め経営における豊富な経験・実績を有し優れた経営手腕の発揮が期待できること

最高経営責任者（CEO）の選定における前述のコア要件の充足状況を判断する際には、当社が独自で作成するスキル・マトリクスとエクスペリエンス・マトリクスを基に、取締役会構成員の能力値と経験値を可視化したうえで、総合的にコア要件の充足状況を判断し、取締役会が任意の指名委員会に諮問し、その答申を受けて取締役会での検討・審議を経て最高経営責任者（CEO）候補者を選定する。

なお、取締役会は、最高経営責任者（CEO）候補者の育成においても同様に、取締役はもとより、中長期的な育成計画の観点から、執行役員及び経営幹部においてもスキル・マトリクスとエクスペリエンス・マトリクスを作成して能力値と経験値を可視化し、前述のコア要件の充足状況を確認する。そのうえで、各々において不足するコア要件を充足させることに資する業務や役職、権限を付与する（タフアサインメント）等、計画的に育成計画に取り組むことで、各々の能力値と経験値の向上を図るものとする。

2. 最高経営責任者（CEO）の選定基準及び手続き

- (1) 当社の定款の定めに従って、取締役会の諮問を受けた任意の指名委員会が、前1項各号の選定基準に照らして最高経営責任者（CEO）候補者を選定し、取締役会へ答申する。
- (2) 取締役会は、前1項各号のコア要件の選定基準を踏まえ、現状の取締役会構成員の人格・知識・見識・能力・経験等の分析を行うとともに、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた経営戦略の分析・検討を通じて、客観性、適時性及び透明性を確保した手続きにより、取締役会での十分な検討及び審議を経て、最高経営責任者(CEO)の選定について取締役会で決議する。

3. 最高経営責任者（CEO）の解職基準及び手続き

当社は、最高経営責任者（CEO）の解職基準として、「業績要件」及び「経営トップとして相応しくないと見なされる要件」を取締役会にて定める。

- (1) 業績要件
 - ① 当社グループ連結営業利益において3期連続で赤字となった場合
- (2) 経営トップとして相応しくないとみなされる要件
 - ① 最高経営責任者（CEO）の任に堪えないような健康状態と認定される場合
 - ② 会社法 331 条 1 項に定める取締役の欠格事由に準じた事態が発生した場合
 - ③ 最高経営責任者（CEO）の言動や最高経営責任者（CEO）が責めを負うべき不祥事の発覚・損害の発生等により、当社グループの信用の失墜や円滑な業務運営に支障をきたしていると認定される場合
- (3) 最高経営責任者（CEO）が、その任期中、前1項各号のコア要件の選定基準に定める資質を満たさなくなった場合、又は本項（1）及び（2）の解職基準に該当すると判断する場合、客観性、適時性及び透明性を確保した手続きにより、特別利害関係取締役を除く取締役会での十分な検討及び審議を経て、最高経営責任者(CEO)の解職について取締役会で決議する。

以上