

PLAN DE SUCCESIUNE
pentru asigurarea
CONDUCERII EXECUTIVE A SOCIETĂȚII IAR SA

Consiliul de administrație a elaborat prezentul plan de succesiune pentru asigurarea conducerii executive a Societății IAR SA, cu scopul de a crea condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității Societății chiuar și în condițiile vacanțării posturilor de directori.

Consiliul are în vedere, conform planului de succesiune pentru asigurarea conducerii executive a Societății IAR SA, respectarea cel puțin a următoarelor principii:

- *principiul diversității în ceea ce privește genul, vârsta, experiența și competențele*
- *principiul nediscriminării directe sau indirecte, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială*
- *principiul respectului reciproc și al bunei-credințe*
- *principiul conform căruia îmbunătățirea performanțelor și dezvoltarea organizației sunt dependente de diversitatea de gândire a administratorilor, directorilor și angajaților Societății.*

Relațiile de muncă din Societatea IAR SA se bazează pe principiul respectului reciproc și al bunei-credințe, Societatea respectând prevederile legale cu privire la nediscriminare și la înlăturarea oricărei forme de hărțuire (morală, sexuală) și de încălcare a demnității umane.

Cultura organizațională dezvoltată în cadrul Societății IAR SA este una incluzivă, în care administratorii, directorii și angajații companiei se simt confortabil, respectați și tratați corect și nediscriminatoriu, fiind apreciați în mod individual, în funcție de atitudinea și rezultatele fiecăruia.

Actuala structură organizatorică și de personal a Societății IAR SA curpinde următoarele poziții de top management:

- *un post de director general*
- *un post de director general adjunct*
- *un post de director executiv Comercial și Economic*
- *un post de director executiv Dezvoltare – Producție*
- *un post de șef departament Calitate*

Principiile adoptate de către Consiliu în vederea asigurării succesiunii conducerii executive în cazul vacanțării unui post de director sunt următoarele:

- *directorul general adjunct, directorul executiv Comercial și Economic și cel de Dezvoltare – Producție urmează traininguri de specialitate, în vederea asimilării cunoștințelor necesare pentru a exercita funcția de director general, în cazul în care postul respectiv devine vacant*
- *comitetul de nominalizare și remunerare elaborează și propune consiliului de administrație procedura de selecție a candidaților pentru funcțiile de director și pentru alte funcții de conducere, recomandă consiliului de administrație candidați pentru funcțiile enumerate, formulează propuneri privind remunerarea directorilor și a altor funcții de conducere*

- *Consiliul stabilește caracteristicile și trăsăturile dorite ale candidaților pentru funcția de director general, inclusiv factori precum diversitatea, integritatea, competențele și experiența specifice, cunoștințele despre industrie, capacitatea și disponibilitatea de a dedica timp și efort adecvat responsabilităților conducerii executive, în contextul nevoilor Societății*
- *Lista cu propuneri avută în vedere la selecția directorului general în caz de vacantare a acestui post, cuprinde și persoanele care dețin funcțiile de director general adjunct, director executiv Comercial și Economic, director executiv Dezvoltare – Producție și șef departament Calitate*
- *Consiliul poate stabili ca, în procesul de evaluare a candidaților pentru ocuparea postului de director general, comitetul de nominalizare să fie asistat de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de societate în condițiile legii*
- *Consiliul trebuie să se asigure că postul de director general vacantat este ocupat de candidatul cel mai potrivit, care garantează performanța actului de conducere a Societății.*
- *Câteva dintre practicile incluse în Politica pentru Diversitate, Egalitate și Incluziune dezvoltată de Societatea IAR SA, aplicabile și în cazul selectării celui mai bun candidat pentru funcția de director general al Societății, sunt următoarele:*
 - *pregătire profesională*
 - *traininguri de specialitate;*
 - *program de inițiere în domeniul de activitate al Societății*
 - *egalitatea de gen*
 - *implicarea femeilor în funcții de conducere*
 - *demnitatea la muncă*
 - *protecție împotriva hărțuirilor și abuzurilor*
 - *aplicarea principiilor stipulate în Codul de Etică și Integritate din Societatea IAR SA*
 - *incluziune*
 - *organizarea de evenimente menite să permită incluziunea directorilor în colectivul din care fac parte*