

PLAN DE COMPENSARE ȘI BENEFICII AL SOCIETĂȚII IAR SA

O strategie de compensații bine definită implică o abordare creativă și disciplinată, în privința managementului salarizării, care să fie aliniată strategiei Societății IAR SA, privind recompensele totale, precum și propunerii de valoare oferite angajaților talentați care trebuie atrași, păstrați și implicați pentru a obține comportamentele adecvate.

Abordarea și procesele potrivite stabilesc contextul, folosind instrumentele de măsură și analiză, în următoarele scopuri:

- *documentarea planurilor existente și evaluarea eficienței lor,*
- *realizarea unei analize de piață în cadrul unei analize de ansamblu a industriei aeronautice, dar și a grupului de societăți cu obiecte de activitate similare,*
- *identificarea opțiunilor și oportunităților de schimbare,*
- *crearea unui model al impactului schimbării,*
- *dezvoltarea unui plan eficient de management al schimbării și de comunicare.*

*Odată stabilită strategia, Societatea IAR SA dezvoltă planuri de compensații pertinente prin **Contractul Colectiv de Muncă** negociabil anual, pentru segmentele esențiale de angajați, care includ atât personalul de conducere, cât și cel de execuție. Aceste planuri țin cont de patru elemente cheie:*

- *salariul de bază*
- *stimulentele pe termen scurt (prime)*
- *stimulentele pe termen lung (tichete de masă, beneficii de sănătate, achitare parțială costuri cu transport dintre domiciliul angajatului și sediul Societății IAR SA)*
- *recunoașterea și alte programe (cursuri, ajutoare sociale, pachete turistice, evenimente speciale și familiale, zile libere și concedii de odihnă suplimentare, plăți compensatorii în cazul concedierilor colective, echipamente de muncă, zile libere plătite conform CCM, diurne, etc)*

*Drepturile și obligațiile societății și ale salariaților săi, prevăzute în Codul Muncii, sunt personalizate prin **Contractul Colectiv de Muncă** aplicabil în Societatea IAR S.A.*

În cadrul relațiilor de muncă operează principiul egalității de tratament față de toți salariații, orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată fiind interzisă.

Condițiile de muncă în care își desfășoară activitatea salariații Societății IAR SA sunt, conform Legii 263/2010, condiții normale de muncă.

Societatea IAR S.A. asigură organizarea de cursuri de recalificare pentru redistribuirea salariilor din capacitățile necorespunzător dimensionate, sau care suportă schimbarea profilului de activitate în cadrul companiei.

Societatea IAR S.A. își asumă obligația de a crea condiții de perfecționare profesională prin organizarea de cursuri, plata profesorilor și instructorilor, asigurarea condițiilor optime de desfășurare a acestor activități.

*Societatea IAR S.A. elaborează anual planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului. Planul anual de formare profesională face parte integrantă din **Contractul Colectiv de Muncă**.*

Societatea IAR S.A. asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății tuturor salariaților, respectând măsurile stabilite de reglementările legale prin care se realizează aceasta, în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă.

Salariații au obligația să respecte prevederile Contractului Colectiv de Muncă, ale Contractului Individual de Muncă, ale Regulamentului Intern, ale Regulamentului de Organizare și Funcționare, ale Codului Etic și de Integritate și toate procedurile și/sau instrucțiunile Sistemului de Management al Calității implementate în Societatea IAR S.A.