

## **POLITICA DE REMUNERARE A CONDUCERII ADMINISTRATIVE A EXECUTIVE A SOCIETĂȚII IAR S.A.**

*Luându-se în considerare faptul că Societatea IAR SA este o societate comercială deschisă, cu capital majoritar de stat, acesteia revenindu-i obligația de a respecta prevederile Ordonanței nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară (așa cum este stipulat la art. 1 al respectivului act legislativ),*

*Ținându-se cont de faptul că prin Hotărârea AGA nr 07/28.09.2017 s-a aprobat declanșarea procedurii de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al Societății IAR SA, cu aplicarea prevederilor art. 3, pct. 7 din Ordonanța de Urgență nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, procedura de selecție nefiind însă finalizată până la acest moment,*

*Ținându-se cont de prevederile art. 14, alin (2) din OG 26/2013, conform cărora, până la numirea administratorilor și a directorului general cu contract de mandat conform respectivului act legislativ, "nivelul remunerațiilor membrilor consiliilor de administrație, consiliilor de supraveghere și directorilor care nu au fost numiți în condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește prin asimilare cu cele prevăzute de aceasta, cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate."*

*Luându-se în considerare prevederile art 37, alin (1) și (2) din OUG 109/2011, conform cărora: "Remunerația membrilor consiliului de administrație sau, după caz, a membrilor consiliului de supraveghere este stabilită de adunarea generală a acționarilor în structura și limitele prevăzute la alin. (2) și (4).*

*Remunerația membrilor neexecutivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o componentă variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de două ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Componenta variabilă se stabilește pe baza unor indicatori de performanță financiari și nefinanțari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii executivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 31 alin. (5) și care urmăresc inclusiv sustenabilitatea pe termen lung a societății și asigurarea respectării principiilor de bună guvernare. Cuantumul componentei variabile a membrilor neexecutivi nu poate depăși maximum 12 indemnizații fixe lunare.*

*Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al consiliului de administrație sau, după caz, a fiecărui membru al consiliului de supraveghere, determinată conform alin. (2) și (4), că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat."*

*Ținându-se cont de prevederile art. 37, alin (3) din OUG 109/2001, conform cărora: "Remunerația membrilor executivi ai consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere este formată dintr-o indemnizație fixă lunară care nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, și dintr-o componentă variabilă. Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanțari, negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor, diferiți de cei aprobați pentru administratorii neexecutivi, determinați cu respectarea metodologiei prevăzute la art. 3<sup>1</sup> alin. (5). Cuantumul componentei variabile a administratorilor executive nu poate depăși valoarea maximă a cuantumului componentei variabile a membrilor neexecutivi, care este de 12 indemnizații fixe lunare."*



*Luând în considerare prevederile art. 38 din OUG 109/2011, conform cărora: "Remunerația directorilor este stabilită de consiliul de administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai consiliului de administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori.*

*Remunerația este formată dintr-o indemnizație fixă lunară stabilită în limitele prevăzute la art. 37 alin. (3) și dintr-o componentă variabilă constând într-o cotă de participare la profitul net al societății, acordarea de acțiuni, stock-options sau o schemă echivalentă, o schemă de pensii sau o altă formă de remunerare pe baza indicatorilor de performanță.*

*Indicatorii de performanță financiari și nefinanciari aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății."*

*Având în vedere politica de remunerare a directorului general conform căreia acesta beneficiază, așa cum este stipulat prin Hotărârea AGA nr 02/14.03.2016 și Hotărârea 06/27.04.2018, atât de o indemnizație fixă lunară, cât și de o componentă variabilă a cărei valoare este determinată de gradul de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță stipulați prin contractul de mandat de director general,*

*Ținând cont de prevederile articolului 92<sup>1</sup> din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare și ale articolului II, alin (2) din Legea nr 158/2002 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr. 648/2012,*

#### **ADUNAREA GENERALĂ A ACȚIONARILOR SOCIETĂȚII IAR S.A. STABILEȘTE URMĂTOAREA POLITICĂ DE REMUNERARE A CONDUCERII ADMINISTRATIVE ȘI EXECUTIVE A SOCIETĂȚII:**

- 1. Indemnizația brută fixă lunară maximă cuvenită administratorilor provizorii neexecutivi ai Societății IAR S.A. reprezintă media salariilor medii brute lunare pe ultimele 12 luni anterioare momentului numirii în funcție, comunicate de Institutul Național de Statistică pentru ramura construcțiilor de mașini, cod CAEN 3030 "Fabricarea de aeronave și nave spațiale" (corespunzătoare obiectului principal de activitate al IAR SA).*

*Aceasta trebuie să se încadreze în plafoanele stabilite prin bugetele anuale de venituri și cheltuieli, la capitolul c4, litera b "cheltuieli cu consiliul de administrație".*

- 2. Până la stabilirea, prin contractul de mandat de administrare, a unor obiective și criteriile de performanță, administratorii provizorii neexecutivi ai Societății IAR S.A. nu vor primi o componentă variabilă a remunerației brute.*
- 3. Limita superioară a remunerației fixe cuvenite directorului general al Societății IAR SA este de 6 ori media salariilor medii brute lunare pe ultimele 12 luni anterioare numirii, comunicate de Institutul Național de Statistică pentru ramura construcțiilor de mașini, cod CAEN 3030 "Fabricarea de aeronave și nave spațiale" (corespunzătoare obiectului principal de activitate al IAR SA).*
- 4. Consiliul de Administrație al Societății IAR S.A. stabilește valoarea efectivă a remunerației fixe lunare a directorului general al societății în raport atât cu atribuțiile, sarcinile și responsabilitățile acestuia prevăzute prin contractul de mandat, cât și cu rezultatele economico-financiare ale societății comerciale.*

*Aceasta trebuie să se încadreze în plafoanele stabilite prin bugetele anuale de venituri și cheltuieli, la capitolul c4, litera a "cheltuieli cu contractual de mandat".*

- 5. Limita superioară a componentei variabile anuale a remunerației brute ce poate fi acordată Directorului General al Societății IAR SA are valoarea de 65.000 euro.*



6. **Consiliul de Administrație al societății stabilește anual valoarea efectivă a componentei variabile a remunerației brute cuvenite directorului general al societății în funcție de gradul de realizare a indicatorilor cheie de performanță stabiliți prin contractul de mandat.**

În vederea determinării cuantumului componentei variabile anuale a remunerației, se determină anual Gradul Global de Îndeplinire al Indicatorilor Cheie de Performanță luând în considerare ponderea fiecărui indicator cheie de performanță din contractul de mandat și a variației față de nivelul țintă stabilit, după următoarea formulă:

$$ICP'_{global} (\%) = \sum_{i=1}^n ICP'_i (\%) \times W_i$$

$ICP'_{global} (\%)$  - reprezintă gradul global de îndeplinire al Indicatorilor Cheie de Performanță în anul "t" exprimat procentual

$ICP'_i$  reprezintă nivelul țintă în anul curent "t" stabilit de către consiliul de administrație pentru Indicatorul Cheie de Performanță "i"

$W_i$  - coeficientul de ponderare al fiecărui Indicator Cheie de Performanță "i" aprobat de către consiliul de administrație.

$n$  - reprezintă numărul de indicatori cheie de performanță stabiliți pentru directorul general de către consiliul de administrație.

Gradul de îndeplinire individual al Indicatorilor Cheie de Performanță ( $ICP_i (\%)$ ) nu poate depăși nivelul de 100% și nici nu poate fi mai mic de 0%.

Pentru indicatorii calitativi, gradul de îndeplinire individual al Indicatorilor Cheie de Performanță ( $ICP_i (\%)$ ) poate fi 100% în situația în care este considerat îndeplinit sau 0% în situația în care indicatorul este considerat neîndeplinit.

În situația indicatorilor cantitativi, Gradul de îndeplinire individual al Indicatorilor Cheie de Performanță "i" ( $ICP_i (\%)$ ) se determină pentru fiecare an "i" după următoarea formulă astfel:

- i) în situația în care atât  $ICP'_i$  cât și  $ICP^{t-1}_i$  sunt valori pozitive și în același timp  $ICP'_i$  este mai mare decât  $ICP^{t-1}_i$

$$ICP_i (\%) = \frac{ICP'_{i \text{ realizat}}}{ICP'_i} \times 100$$

- ii) În situația în care  $ICP^{t-1}_i$  este negativ, și în același timp  $ICP'_i$  este mai mare decât  $ICP^{t-1}_i$

$$ICP_i (\%) = \frac{1}{ICP'_i - ICP^{t-1}_i} \times (ICP'_{i \text{ realizat}} - ICP^{t-1}_i) \times 100$$

- iii) În situația indicatorilor cantitativi având ca țintă menținerea sub un anumit nivel maxim sau peste o valoare minimă stabilită de către consiliul de administrație, gradul individual de îndeplinire al respectivelor Indicatori Cheie de Performanță va fi fie de 100% în situația în care nivelul realizat respectă limita stabilită de către consiliul de administrație sau 0% în situația în care nivelul realizat nu respectă limita stabilită de către consiliul de administrație, unde:

$ICP'_{i \text{ realizat}}$  reprezintă nivelul efectiv înregistrat în anul curent "t" pentru Indicatorul Cheie de Performanță "i".

$ICP'_i$  reprezintă nivelul țintă în anul curent "t" stabilit de către consiliul de administrație pentru Indicatorul Cheie de Performanță "i"

$ICP^{t-1}_i$  reprezintă nivelul țintă în anul anterior anului curent "t" stabilit de către consiliul de administrație pentru Indicatorul Cheie de Performanță "i".

- a) **pentru un grad global de îndeplinire al indicatorilor cheie de performanță mai mare sau egal cu 80% se plătește o componentă variabilă conform formulei:**

$RV = \text{Cuantumul maxim al componentei variabile a remunerației directorului general} \times ICP'_{global} (\%)$ , unde

$RV$  reprezintă cuantumul remunerației variabile datorate directorului general exprimată

în număr de remunerații fixe lunare brute

ICP<sup>1</sup> global (%) reprezintă gradul global de îndeplinire al indicatorilor cheie de performanță exprimat în procente, determinat conform formulei de la litera a) de mai sus.

b) pentru un grad global de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță mai mic de 80% nu se acordă componenta variabilă.

7. În cazul revocării directorului înainte de expirarea duratei contractului de mandat, fără just motiv, Societatea IAR S.A. îi achită acestuia daune interese în sumă egală cu valoarea a 12 (doisprezece) remunerații fixe lunare brute valabile la data încetării mandatului.

Ruxandra-Rodica ANGHEL

PREȘEDINTELE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

