

POLITICA DE NOMINALIZARE DEZVOLTATĂ DE SOCIETATEA IAR SA

Numirea administratorilor Societății IAR SA se face cu respectarea principiilor prezentei politici de nominalizare.

Alegerea membrilor Consiliului de administrație al Societății IAR SA se face cu respectarea prevederilor următoarelor acte legislative și normative în vigoare:

- OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare și Normele metodologice de aplicare a acestei ordonanțe*
- Legea nr 31/1990 a societăților, cu modificările și completările ulterioare*
- Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață*

În cadrul Consiliului de Administrație al Societății sunt constituite, în vederea creșterii eficienței sale, următoarele comitete consultative:

- comitetul de audit*
- comitetul de nominalizare și remunerare*
- comitetul de gestionare a riscurilor.*

Cele trei comitete își vor desfășura activitatea cu respectarea dispozițiilor legale aplicabile în vigoare.

Modul de funcționare și procedura de adoptare a deciziilor în cadrul comitetelor consultative se stabilesc prin Regulamentul intern al consiliului de administrație al Societății IAR SA.

Comitetul de nominalizare și remunerare elaborează politica de nominalizare, formulează propuneri pentru funcțiile de administratori, 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.

Membrii consiliului de administrație al Societății IAR SA sunt desemnați de adunarea generală a acționarilor, la propunerea consiliului de administrație în funcție sau a acționarilor.

Profilul Consiliului, Profilul Administratorului și Scrisoarea de așteptări conțin cerințele care trebuie avute în vedere la derularea procedurii de selecție a administratorilor Societății IAR SA. Acestea sunt publicate pe pagina de internet a Societății IAR SA.

Profilul Consiliului specifică toate caracteristicile și trăsăturile dorite ale membrilor săi, inclusiv factori precum independența, diversitatea, integritatea, competențele și experiența specifice, cunoștințele despre industrie, capacitatea și disponibilitatea de a dedica timp și efort adecvat responsabilităților Consiliului, în contextul nevoilor Consiliului și ale comitetelor sale și al exercitării de către acestea a rolului strategic și de supraveghere al Consiliului.

Majoritatea membrilor Consiliului trebuie să fie neexecutivi. Cel puțin o treime din membrii Consiliului trebuie să fie independenți. Fiecare membru independent al Consiliului trebuie să prezinte o declarație privind independența sa în momentul nominalizării sale pentru alegere sau realegere, precum și atunci când apare orice modificare a statutului său.

La numirea administratorilor Societății IAR SA trebuie să se îndeplinească unul dintre următoarele obiective:

- a) membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40% din posturile de administrator neexecutiv;*
- b) membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 33% din toate posturile de administrator, atât administratori executivi, cât și neexecutivi.*

Candidații propuși de consiliul de administrație al societății sunt evaluați sau selectați în prealabil și recomandați de comitetul de nominalizare din cadrul consiliului de administrație.

Comitetul de nominalizare este alcătuit din administratori neexecutivi, dintre care cel puțin unul este independent.

Prin decizie a consiliului de administrație se poate stabili că în procesul de evaluare comitetul de nominalizare este asistat de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de societate în condițiile legii.

În cazul în care autoritatea publică tutelară, în numele acționarului Statul Român propune candidați pentru funcțiile de membri ai consiliului de administrație al Societății IAR SA, aceste propuneri sunt făcute în baza unei selecții prealabile efectuate de o comisie formată din specialiști în recrutarea resurselor umane.

Autoritatea publică tutelară poate decide ca în procesul de selecție comisia să fie asistată sau selecția să fie efectuată de un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, ale cărui servicii sunt contractate de autoritatea publică tutelară. În acest caz, autoritatea publică tutelară va suporta costurile procedurii de selecție.

Este obligatorie efectuarea selecției candidaților de către un expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane, în cazul în care în momentul selecției administratorilor Societatea IAR SA îndeplinește următoarele condiții cumulative:

- a înregistrat o cifră de afaceri în ultimul exercițiu financiar superioară echivalentului în lei al sumei de 7.300.000 euro;*
- are cel puțin 50 de angajați.*

Criteriile de selecție a administratorilor sunt stabilite, potrivit art. 3¹ alin. (4) al OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare, de către membrii comitetului de nominalizare, comisiile și/sau expertul independent prevăzut la alin. (4) și (5) al respectivei ordonanțe, după caz, cu luarea în considerare a specificului și complexității activității Societății IAR SA și a cerințelor din scrisoarea de așteptări.

Anunțul privind selecția membrilor consiliului de administrație se publică, prin grija autorității publice tutelare sau, după caz a președintelui consiliului de administrație, în cel puțin în două ziare economice și/sau financiare cu largă răspândire și pe pagina de internet a Societății IAR SA.

Acesta trebuie să includă condițiile ce trebuie îndeplinite de candidați și criteriile de evaluare a acestora.

Selecția se realizează cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al Societății IAR SA, asigurându-se totodată o diversificare a competențelor la nivelul consiliului de administrație.

Selecția se realizează cu aplicarea principiilor privind diversitatea de gen, vârstă, experiență și competențe.

Publicarea anunțului privind selecția membrilor consiliului de administrație se face cu cel puțin 30 de zile înainte de data-limită pentru depunerea candidaturilor specificată în anunț.

Societatea IAR SA va informa acționarii cu privire la experiența și CV-ul candidaților la funcția de membru în Consiliu, de care aceștia au nevoie pentru a lua o decizie informată cu privire la numirea sau reînnoirea mandatului membrilor de Consiliu, inclusiv următoarele:

- angajamentele și implicările profesionale ale candidaților, inclusiv funcții executive și neexecutive în societăți, autorități publice, organizații non-profit și în alte organizații;*

- orice conflict de interese existent sau potențial, inclusiv dacă au relații de afaceri, de familie sau de altă natură care le-ar putea afecta performanța în calitate de membru în Consiliu;
- care acționar sau membru al Consiliului a propus fiecare candidat pentru poziția de membru în Consiliu.

Numirea administratorilor se realizează de către adunarea generală a acționarilor din lista scurtă, întocmită potrivit art. 2 pct. 10 din OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare.

Prin excepție de la prevederile mai înainte menționate, în cazul încetării mandatului unora dintre membrii consiliului de administrație, selecția noilor membri se poate face din lista scurtă alcătuită în procesul de selecție, dacă aceasta include persoane care nu au fost numite ca membri ai consiliului de administrație.

Forma contractului de mandat ce va fi încheiat cu administratorii și remunerația fixă a administratorilor se aprobă în cadrul adunării generale a acționarilor care are pe ordinea de zi numirea membrilor consiliului de administrație.

Actul adițional la contractul de mandat încheiat de Societatea IAR SA cu administratorii săi cuprinde remunerația variabilă, obiectivele și indicatorii de performanță financiari și nefinanciari stabiliți de adunarea generală a acționarilor, precum și cele din scrisoarea de așteptări.

De asemenea, se prevăd în mod obligatoriu obiective cuantificabile privind reducerea obligațiilor restante, modul de gestionare a creanțelor și recuperarea lor, realizarea planului de investiții și asigurarea cu cash-flow a activității desfășurate.

Lista membrilor consiliului de administrație și CV-urile acestora sunt publicate, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe pagina de internet a întreprinderii publice, pe întreaga durată a mandatului acestora.

Consiliul de administrație al Societății IAR SA adoptă, în termen de 90 de zile de la data numirii, Codul de etică, document care se publică, prin grija președintelui consiliului de administrație, pe pagina de internet a Societății IAR SA și se revizuieste anual, dacă este cazul, cu avizul auditorului intern, fiind republicat la data de 31 mai a anului în curs.

În cazul în care candidații propuși de consiliul de administrație sunt administratori în funcție, cererea pentru reînnoirea mandatului se adresează adunării generale a acționarilor în condițiile art. 28 alin. (7) din OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare, cu obligația candidatului de a prezenta un raport de activitate pentru perioada mandatului efectuat.

În termen de maximum 30 de zile de la data numirii sale, consiliul de administrație elaborează o propunere pentru componenta de administrare a planului de administrare, în vederea realizării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari.

Componenta de administrare mai înainte menționată se completează cu componenta managerială elaborată conform prevederilor art. 36 alin. (1) din OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare. Planul de administrare se supune analizei și aprobării consiliului de administrație al societății.

În termen de 5 zile de la aprobarea planului de administrare, prin grija președintelui consiliului de administrație, se convoacă adunarea generală a acționarilor, în vederea negocierii și aprobării indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari rezultați din planul de administrare.

Negocierea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari fundamentați pe baza planului de administrare și scrisoarea de așteptări se face în termen de 45 de zile de la data comunicării acestora autorității publice tutelare. Dacă la expirarea acestui termen negocierea nu este finalizată, termenul se poate prelungi o singură dată cu maximum 30 de zile, la solicitarea oricăreia dintre părțile implicate.

În cazul eșuării negocierii în cele două runde, membrii consiliului de administrație sunt revocați, fără a fi îndreptățiți la plata unor daune-interese. În acest caz rezultatul negocierii trebuie motivat și publicat pe pagina de internet proprie a societății.

Indicatorii de performanță financiari și nefinanțari negociați și aprobați de adunarea generală a acționarilor constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru administratorii și directorii societății.

Evaluarea activității administratorilor se face anual de către adunarea generală a acționarilor, după caz, cu sprijinul unor experți în astfel de evaluări, și vizează atât execuția contractului de mandat, cât și a planului de administrare.

Administratorii pot fi revocați de către adunarea generală a acționarilor conform legii, în condițiile stabilite în contractul de mandat. În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, administratorul în cauză este îndreptățit la plata unor daune-interese, potrivit contractului de mandat. Pentru desemnarea noilor administratori se aplică, în mod corespunzător, prevederile art. 29 din OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare.

În cazul în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, adunarea generală a acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște, în termenul prevăzut la art. 64⁴ alin. (1) din OUG 109/2011 cu modificările și completările ulterioare, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori, în conformitate cu prevederile art. 29 al acestei ordonanțe de urgență. Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii pentru alte consilii de administrație prevăzute de prezenta lege.

La cererea acționarilor reprezentând, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social subscris și vărsat, consiliul de administrație convoacă o adunare generală a acționarilor având pe ordinea de zi alegerea membrilor consiliului de administrație prin aplicarea metodei votului cumulativ. În cazul în care cererea este realizată de un acționar care deține mai mult de 10% din capitalul social al întreprinderii publice, aplicarea metodei votului cumulativ este obligatorie.

Prin metoda votului cumulativ, fiecare acționar are dreptul de a-și atribui voturile cumulate - obținute în urma înmulțirii voturilor deținute de către orice acționar, potrivit participării la capitalul social, cu numărul membrilor ce urmează să formeze consiliul de administrație - uneia sau mai multor persoane propuse pentru a fi alese în consiliul de administrație al Societății IAR SA.

Orice acționar poate face, în scris, propuneri adresate consiliului de administrație al Societății IAR SA, pentru aplicarea metodei votului cumulativ, în termen de 15 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea a IV-a, a convocatorului adunării generale a acționarilor ce are pe ordinea de zi alegerea membrilor consiliului de administrație ai societății.

În exercitarea votului cumulativ, acționarii pot să acorde toate voturile cumulate unui singur candidat sau mai multor candidați. În dreptul fiecărui candidat acționarii menționează numărul de voturi acordate.

În situația aplicării metodei votului cumulativ, membrii consiliului de administrație, în funcție la data adunării generale, vor fi înscrși pe lista candidaților pentru alegerea membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere alături de candidații propuși de către acționari.

Toți candidații înscrși în lista de candidaturi vor fi supuși votului acționarilor în cadrul adunării generale a acționarilor.

Membrii consiliului de administrație, în funcție la data adunării generale, care nu sunt reconfirmați prin vot cumulativ ca membri ai consiliului de administrație, sunt considerați revocați din funcție prin hotărârea

adunării generale. În cazul revocării administratorilor prin aplicarea metodei votului cumulativ, această revocare nu va fi considerată revocare fără justă cauză și societatea nu va fi obligată la plata de daune-interese.

Durata mandatului membrilor consiliului de administrație aflați în funcție la data adunării generale a acționarilor în cadrul căreia s-a aplicat votul cumulativ va continua în cazul reconfirmării acestora prin metoda votului cumulativ.

Persoanele care au obținut cele mai multe voturi cumulate în cadrul adunării generale a acționarilor, vor forma consiliul de administrație al Societății IAR SA.

În situația în care două sau mai multe persoane propuse a fi alese ca membri în consiliul de administrație al Societății IAR SA obțin același număr de voturi cumulate, este declarată aleasă ca membru în consiliul de administrație persoana care a fost votată de un număr mai mare de acționari.

Criteriile de alegere a membrilor consiliului de administrație în situația în care două sau mai multe persoane propuse obțin același număr de voturi cumulate, exprimate de același număr de acționari, sunt stabilite de către adunarea generală a acționarilor și precizate în procesul-verbal al acesteia.

În contextul în care Societatea IAR SA este o societate ale cărei valori mobiliare sunt tranzacționate pe piața de capital, în cadrul procesului de numire a membrilor consiliului de administrație se aplică și prevederile legislației pieței de capital.

O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 3 mandate de administrator în societăți sau întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice administrator, precum și persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator.

La selectarea directorilor Societății IAR SA, comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul consiliului de administrație au în vedere toate caracteristicile și trăsăturile dorite ale candidaților, inclusiv factori precum independența, 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 IAR SA..

POLITICA PENTRU DIVERSITATE, EGALITATE ȘI INCLUZIUNE dezvoltată la nivelul Societății IAR SA se aplică și consiliului de administrației al societății și conducerii executive a acesteia, aceasta devenind anexă a prezentei politici de nominalizare.

POLITICA SOCIETĂȚII IAR SA
PENTRU DIVERSITATE, EGALITATE ȘI INCLUZIUNE

1. Principiile Diversitate, Egalitate și Incluziune

Societatea IAR SA este un angajator ce promovează principiul nediscriminării și al egalității de tratament.

Acest principiu este reglementat intern atât în Codul de etică și integritate, cât și în Regulamentul Intern, care stipulează că Societatea IAR SA promovează principiul egalității de tratament față de toți angajații săi pentru evitarea discriminării 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, apartenență ori activitate sindicală.

De asemenea, atât aceste documente, cât și Contractul Colectiv de Muncă aplicabil în Societatea IAR SA, prevăd că relațiile de muncă se bazează pe principiul egalității de tratament și al nediscriminării în relația Angajat - Angajator, 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.

În plus, procedura de sistem „Angajarea salariaților, monitorizarea contractelor individuale de muncă, încetarea relațiilor de muncă în cadrul Societății IAR SA” stipulează faptul că procesul de recrutare și angajare de personal la IAR SA oferă șanse egale tuturor candidaților care dovedesc pe parcursul selecției că au competențele, calitățile și calificările necesare, procesul de angajare și/sau de promovare în interiorul companiei fiind unul nediscriminatoriu și în totală concordanță cu prevederile legislației muncii în vigoare, regulamentele interne și bunele practici în domeniul resurselor umane.

Suplimentar față de documentele și reglementările mai înainte menționate, Societatea IAR SA a elaborat și dezvoltat Politica pentru Diversitate, Egalitate și Incluziune, scopul urmărit fiind acela de a pune împreună principiile și obiectivele de creare a unui mediu de lucru divers și cu o cultură incluzivă, în care fiecare administrator, director sau angajat să se simtă valorizat și capabil să își atingă potențialul profesional maxim.

Respectul pentru diversitate este un principiu de bază aplicat în cadrul Societății IAR SA inclusiv atunci când este vizată conducerea administrativă și cea executivă a acesteia, activul uman al companiei având responsabilitatea comună de a nu discrimina pe niciunul dintre administratori, directori sau angajați, pornind de la premiza că discriminarea îi împiedică pe aceștia să își valorifice potențialul maxim, creând inechități în rândul lor.

Conducerea administrativă și cea executivă a Societății IAR SA aplică în mod continuu principiul conform căruia îmbunătățirea performanțelor și dezvoltarea organizației sunt dependente de diversitatea de gândire a administratorilor, directorilor și angajaților Societății.

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.

Politica Societății IAR SA pentru Diversitate, Egalitate și Incluziune se aplică atât angajaților Societății, indiferent dacă aceștia dețin funcții de conducere sau de execuție, cât și administratorilor și directorilor Societății, care își desfășoară activitatea în baza contractelor de mandat.

2. Implementarea în cadrul Societății IAR SA a Politicii pentru Diversitate, Egalitate și Incluziune

Politica pentru Diversitate, Egalitate și Incluziune reprezintă una dintre prioritățile de transpunere a cadrului ESG (Environmental, Social and Governance) la nivelul organizației IAR SA.

Câteva dintre practicile incluse în Politica pentru Diversitate, Egalitate și Incluziune dezvoltată de Societatea IAR SA la toate nivelurile (administratori, directori și angajați) sunt următoarele:

- **PREGĂTIRE PROFESIONALĂ**
 - *traininguri de specialitate;*
 - *program de inițiere în domeniul de activitate al Societății urmat de majoritatea angajaților noi*
 - *acordarea de concedii de studii, la solicitarea angajaților*
- **EGALITATEA DE GEN**
 - *implicarea femeilor în funcții de conducere*
 - *implicarea în diverse evenimente dedicate categoriilor de gen, după cum urmează: organizarea unor activități sportive ce prezintă interes pentru colectivele de bărbați, organizarea unor evenimente dedicate femeilor*
- **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 angajaților în colectivul din care fac parte*
- **CONDIȚII DE MUNCĂ FLEXIBILE**
 - *program de lucru individualizat*
 - *lucrul la distanță (telemuncă)*
 - *program zilnic flexibil de lucru*
 - *program redus de lucru în anumite situații*
- **VIAȚA DE FAMILIE**
 - *implicarea în diverse evenimente dedicate familiilor angajaților Societății (1 iunie, Crăciun)*
 - *sprijinirea familiilor angajaților cu ocazia efectuării concediilor de odihnă (inclusiv prin acordarea unor ajutoare sociale)*
 - *acordarea concediului maternal și a concediului paternal*
 - *acordarea de concedii pentru situații deosebite în familie*
 - *acordarea unor concedii și stimulente cu ocazia unor evenimente de familie (căsătorie, naștere copii)*
 - *acordarea unor concedii și ajutoare sociale pentru probleme deosebite în familie.*

Societatea IAR SA a implementat și implementează o serie de măsuri pentru sprijinirea drepturilor administratorilor, directorilor și angajaților și a dezvoltării lor profesionale.

Compania crede într-o comunitate lipsită de prejudecăți, incluzivă pe întregul lanț valoric, tratându-și atât administratorii, directorii și totii angajați în mod corect, nediscriminatoriu și oferindu-le tuturor acces la aceleași oportunități.