

**PLAN DE SELECȚIE – COMPONENTA INTEGRALĂ
pentru recrutarea și selecția Directorului General și a
Directorului Financiar/Economic
ai Societății IAR S.A.
în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 109/2011 și
H.G. nr. 639/2023**

Elaborat de:
GREAT PEOPLE INSIDE S.R.L.
Doru DIMA



I. PREAMBUL – CONTEXT ORGANIZAȚIONAL

1. Prezentarea societății

IAR S.A. Brașov este o societate pe acțiuni, persoană juridică română, organizată și funcționând în conformitate cu legislația societară în vigoare, având forma juridică de societate pe acțiuni, conform actului constitutiv.

Societatea își are sediul în România, județul Brașov, localitatea Ghimbav, str. Hermann Oberth nr. 34, iar durata de funcționare este nelimitată.

IAR S.A. Brașov face parte din portofoliul întreprinderilor publice aflate sub autoritatea Ministerului Economiei, Antreprenoriatului și Turismului, în care statul român deține participație majoritară, fiind încadrată în categoria companiilor strategice de interes național.

IAR S.A. Brașov reprezintă o companie aeronautică de tradiție, cu origini în anul 1925, reînființată după anul 1968, care a dezvoltat parteneriate industriale cu actori importanți din industria aeronautică internațională, precum Aérospatiale (în prezent parte a Airbus Helicopters), Turbomeca și Britten-Norman.

Începând cu anul 1970, societatea a devenit unicul producător de elicoptere din România, atât pentru uz militar, cât și civil, iar din anul 1978 a dobândit statutul de unic producător al versiunii militare a elicopterului Puma, în baza unui contract de licență internațional.

De-a lungul activității sale, societatea a produs:

- peste 360 de elicoptere Puma și Alouette III;
- aproximativ 830 de planeare și motoplanoare;
- peste 130 de avioane ușoare în concepție proprie.

2. Obiectul de activitate și poziționarea strategică

Conform actului constitutiv, obiectul principal de activitate al societății îl reprezintă **producerea și comercializarea de aeronave și componente, precum și promovarea și aplicarea inițiativelor de interes național în domeniul beneficiarilor de aeronave și componente**, inclusiv activități conexe.

Activitatea societății este definită conform clasificării CAEN și include, în principal, **3032 – Fabricarea de aeronave și nave spațiale, militare** precum și o gamă extinsă de activități secundare din domeniul industrial, aeronautic și servicii conexe.

În prezent, IAR S.A. Brașov este o unitate specializată în:

- mentenanță, reparații și reparații capitale pentru elicoptere;
- programe de modernizare și upgrade tehnologic;
- fabricarea de ansamble și componente pentru industria aeronautică;
- servicii post-vânzare (mentenanță, piese de schimb, suport tehnic);
- instruirea piloților și personalului tehnic.

Societatea este certificată conform standardelor de calitate SR EN ISO 9001 și SR EN ISO 9100 și deține autorizări din partea EASA (Part 145 și Part 21).

2.1 Domenii operaționale și competențe tehnice

Activitatea operațională a IAR S.A. Brașov evidențiază un nivel ridicat de complexitate tehnologică și integrare industrială, societatea deținând capacități complete în domeniul aeronautic, de la proiectare până la mentenanță și suport operațional.

Principalele domenii de competență includ:

Dezvoltare și inginerie (Development)

- proiectare și analiză de produse aeronautice;
- calificare și certificare pentru produse noi sau modernizate;
- integrarea sistemelor avionice și echipamentelor;
- testare la sol și în zbor.

Programe de modernizare (Upgrade Programs)

- modernizarea platformelor aeronautice existente;
- integrarea de soluții tehnologice avansate.

Personalizare (Customization)

- configurarea aeronavelor în funcție de cerințele beneficiarilor;
- dezvoltarea de soluții tehnice specifice misiunilor operaționale.

Fabricație (Manufacturing)

- producția de subansamble structurale;
- realizarea de cablaje și echipamente electrice;
- prelucrări mecanice, tratamente termice și tehnologii speciale;
- fabricarea de componente metalice și compozite.

Mentenanță și reparații (MRO – Maintenance, Repair and Overhaul)

Societatea operează ca unitate MRO autorizată, asigurând:

- mentenanță nivel D (reparații capitale);
- mentenanță nivel I (întreținere operațională);
- reparații structurale;
- revizii generale și modernizări;
- servicii complete de suport tehnic.

Infrastructură tehnologică și laborator

Capabilitățile societății sunt susținute de:

- laboratoare specializate (hidraulic, avionică, echipamente electrice, combustibil);
- facilități pentru testare și verificare;
- ateliere de fabricație și integrare.

Suport industrial și colaborări internaționale

Societatea dezvoltă și produce dispozitive și echipamente pentru parteneri internaționali, inclusiv pentru Airbus Helicopters și alți producători din industria aeronautică.

Activitatea IAR S.A. Brașov se desfășoară într-un context strategic definit de Strategia Națională pentru Industria de Apărare 2024–2030, în cadrul căreia societatea este inclusă ca obiectiv prioritar pentru revitalizarea capacităților din domeniul aeronautic.

În acest context, societatea este vizată pentru consolidarea rolului său ca centru de mentenanță și producție aeronautică, capabil să susțină cerințele de apărare națională și angajamentele NATO.

De asemenea, conform cadrului normativ recent (inclusiv HG nr. 235/2025 și OUG nr. 73/2025), societatea beneficiază de măsuri de sprijin pentru menținerea capacităților critice și dezvoltarea investițiilor strategice, ceea ce implică necesitatea asigurării unui management performant și adaptat acestor obiective.

2.2 Certificări, autorizări și conformitate

Activitatea IAR S.A. Brașov este susținută de un sistem complex de certificări și autorizări, care confirmă respectarea standardelor naționale, europene și internaționale aplicabile industriei aeronautice.

Societatea are implementat un sistem de management al calității certificat în conformitate cu:

- standardul SR EN ISO 9001, certificat de către AEROQ;
- standardul SR EN 9100 – Aerospace Series, certificat de către RINA.

În domeniul reglementărilor aeronautice europene, societatea este certificată:

- ca organizație de producție, în conformitate cu cerințele Part 21 (Regulamentul (CE) nr. 748/2012);
- ca organizație de întreținere, în conformitate cu cerințele Part 145 (Regulamentul (CE) nr. 2042/2003), autorizările fiind emise de Autoritatea Aeronautică Civilă Română.

De asemenea, societatea este certificată de către Departamentul pentru Armamente din cadrul Ministerului Apărării Naționale, în conformitate cu standardul NATO AQAP 2110, pentru activități de proiectare, producție, modernizare și mentenanță în domeniul aeronautic.

În ceea ce privește relațiile industriale internaționale, IAR S.A. este autorizată de către Airbus Helicopters ca furnizor de servicii pentru întreținerea structurilor de elicoptere, echipamente asociate și fabricația de piese de schimb.

Asigurarea aeronavigabilității produselor este realizată printr-o structură organizațională dedicată, formată din personal înalt calificat, responsabilă de respectarea cerințelor tehnice și de siguranță specifice domeniului.

Totodată, societatea dispune de personal calificat și autorizat pentru efectuarea de inspecții și testări nedistructive (NDT), precum și de laboratoare specializate pentru analiza materialelor, combustibililor și verificarea echipamentelor de măsură și control.

3. Structura acționariatului

Capitalul social al societății este de 47.197.132,50 lei, împărțit în acțiuni nominative.

Structura acționariatului este următoarea:

- Planul de selecție este elaborat în corelare directă cu Scrisoarea de așteptări emisă de autoritatea publică tutelară - Statul român, prin Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului – în calitate de acționar majoritar al IAR S.A. Brașov.
- alți acționari persoane juridice și fizice.

Societatea are, astfel, calitatea de întreprindere publică, în sensul art. 2 pct. 2 din OUG nr. 109/2011.

4. Sistemul de administrare și conducere

Administrarea societății se realizează în sistem unitar, prin intermediul unui Consiliu de Administrație format din 5 administratori, numiți de Adunarea Generală a Acționarilor.

„Consiliul de Administrație asigură conducerea strategică a societății, în conformitate cu prevederile legislației aplicabile și ale actului constitutiv, stabilind direcțiile de dezvoltare, obiectivele strategice și cadrul de gestionare a riscurilor, în vederea utilizării eficiente a resurselor și creării de valoare pe termen lung pentru acționari.

Consiliul de Administrație monitorizează performanța conducerii executive, aprobă strategiile și politicile societății și asigură existența unui sistem adecvat de control intern, management al riscurilor și guvernanta corporativă.”

(susținut din pag. 5 din Regulamentul Intern al Consiliului de Administrație, aprobat în 05.03.2025)

Consiliul de Administrație asigură conducerea strategică a societății și are atribuții extinse privind organizarea, funcționarea și dezvoltarea acesteia.

„În vederea creșterii eficienței activității sale, Consiliul de Administrație constituie comitete consultative, fără personalitate juridică, care sprijină activitatea acestuia pe domenii specifice.

La nivelul societății sunt constituite următoarele comitete:

- Comitetul de audit;
- Comitetul de nominalizare și remunerare;
- Comitetul de gestionare a riscurilor.”

(conform pag. 8 din Regulamentului Intern al Consiliului de Administrație, aprobat în 05.03.2025)

Conducerea executivă este asigurată de directori, inclusiv Directorul General, care sunt numiți de către Consiliul de Administrație și cărora li se delegă atribuții de conducere operativă a societății.

„Procesul de selecție a directorilor se realizează sub coordonarea Consiliului de Administrație, cu implicarea Comitetului de nominalizare și remunerare, în conformitate cu prevederile legale și regulamentele interne ale societății.”

4.1 Rolul Comitetului de nominalizare și remunerare

„Comitetul de nominalizare și remunerare are rol consultativ și sprijină Consiliul de Administrație în procesul de selecție, evaluare și remunerare a membrilor conducerii executive.

Acesta are atribuții în identificarea și evaluarea candidaților pentru funcțiile de conducere, formularea de recomandări privind numirea directorilor, precum și în definirea politicilor de selecție și evaluare a performanței acestora.

Comitetul contribuie la asigurarea transparenței, obiectivității și profesionalismului procesului de selecție, în conformitate cu principiile guvernantei corporative aplicabile întreprinderilor publice.”

(susținut din pag. 16 din Regulamentului Intern al Consiliului de Administrație, aprobat în 05.03.2025)

5. Rolul și importanța strategică

IAR S.A. Brașov este o companie strategică de interes național, având un rol esențial în asigurarea capacităților aeronautice ale României.

Principalii beneficiari ai produselor și serviciilor societății includ:

- Ministerul Apărării Naționale;
- Ministerul Afacerilor Interne;
- Serviciul Român de Informații;
- parteneri internaționali din domeniul aeronautic și militar.

Activitatea companiei contribuie direct la:

- securitatea națională;
- capacitatea de apărare;
- dezvoltarea industriei aeronautice.

6. Misiunea și valorile organizației

Misiunea societății este de a dezvolta și menține capabilități aeronautice avansate, în concordanță cu cerințele pieței internaționale și cu nevoile strategice ale statului român.

Valorile fundamentale ale organizației sunt:

- orientarea către client și satisfacerea cerințelor operaționale critice;
- excelența tehnologică și calitatea produselor;
- dezvoltarea și valorizarea resursei umane;
- parteneriate industriale durabile.

Informațiile prezentate în cadrul acestui document au fost fundamentate pe baza actelor constitutive, documentelor de guvernare corporativă ale societății, inclusiv Regulamentul Intern al Consiliului de Administrație aprobat în ședința din data de 05.03.2025, precum și pe baza informațiilor publice disponibile pe site-ul oficial al societății.

„Bibliografie / Surse”

- Regulamentul Intern al Consiliului de Administrație al IAR S.A., aprobat în ședința CA din 05.03.2025
- Actul constitutiv al IAR S.A.
- Site oficial IAR S.A.
- Certificat de înregistrare ONRC

II. SCOPUL, DOMENIUL DE APLICARE AL PLANULUI DE SELECȚIE – COMPONENTA INTEGRALĂ

1. Scopul Planului de selecție

Planul de selecție – componenta integrală reprezintă documentul operațional prin care se stabilește cadrul procedural, etapele, responsabilitățile și calendarul procesului de recrutare și selecție pentru ocuparea funcțiilor de conducere executivă din cadrul IAR S.A. Brașov.

Prezentul Plan de selecție este elaborat în scopul recrutării și selecției:

- Directorului General;
- Directorului Financiar/Economic;

ai societății IAR S.A. Brașov, în vederea încheierii contractelor de mandat, cu respectarea principiilor guvernancei corporative aplicabile întreprinderilor publice.

Procedura de selecție se finalizează prin numirea candidaților selectați de către Consiliul de Administrație.

2. Cadrul legal aplicabil

Prezentul Plan de selecție este elaborat cu respectarea legislației în vigoare aplicabile la nivelul anului 2026, respectiv:

- Ordonanța de urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 111/2016 pentru aprobarea OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 187/2023 pentru modificarea și completarea OUG nr. 109/2011;
- Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a OUG nr. 109/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- orice alte acte normative incidente în domeniul guvernancei corporative aplicabile întreprinderilor publice.
- Legea nr. 232/2016 privind industria națională de apărare, cu modificările și completările ulterioare;
- Strategia Națională pentru Industria de Apărare 2024–2030;
- Ordinul MEDAT nr. 1065/17.04.2025, în măsura în care criteriile stabilite prin acesta sunt relevante pentru întreprinderile publice din industria națională de apărare aflate în portofoliul autorității publice tutelare.

3. Baza administrativă a inițierii procedurii de selecție

Prezentul Plan de selecție este elaborat în baza actelor administrative adoptate la nivelul societății IAR S.A. Brașov, respectiv:

- Deciziile Consiliului de Administrație din data de 04.03.2026 privind:
 - declanșarea procedurii de selecție pentru funcțiile de director general și director financiar/economic;
 - aprobarea achiziției serviciilor de consultanță pentru derularea procedurii de selecție, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 ;
- Contractul de servicii încheiat cu expertul independent S.C. Great People Inside S.R.L., având ca obiect asistarea Consiliului de Administrație în procesul de recrutare și selecție a conducerii executive ;
- Documentele aferente procedurii de achiziție a serviciilor de consultanță, inclusiv procesul-verbal de negociere ;
- Actul constitutiv al societății IAR S.A.;
- Regulamentul intern al Consiliului de Administrație (aprobat în ședința din 05.03.2025);
- Contractele de mandat ale administratorilor.

4. Corelarea cu Scrisoarea de așteptări

Planul de selecție este elaborat în corelare directă cu Scrisoarea de așteptări emisă de autoritatea publică tutelară – Statul român, prin Societatea are, astfel, calitatea de întreprindere publică.

Acest document stabilește cadrul strategic în care societatea își desfășoară activitatea și fundamentează procesul de selecție, prin definirea:

- direcțiilor strategice de dezvoltare;
- obiectivelor economico-financiare și operaționale;
- indicatorilor de performanță;
- cerințelor privind guvernarea corporativă;
- așteptărilor privind competențele și profilul conducerii executive.

Scrisoarea de așteptări evidențiază rolul strategic al IAR S.A. Brașov în industria aeronautică și de apărare și necesitatea asigurării unui management performant, orientat către eficiență, competitivitate și dezvoltare sustenabilă.

Profilul candidaților și criteriile de selecție sunt definite în concordanță cu acest document.

5. Domeniul de aplicare

Prezentul Plan de selecție reglementează în mod unitar procesul de recrutare și selecție pentru funcțiile de director general și director financiar/economic și stabilește:

- etapele procedurii de selecție;
- responsabilitățile Consiliului de Administrație și ale expertului independent;
- documentele și instrumentele utilizate în proces;
- criteriile de evaluare și selecție a candidaților;

- calendarul desfășurării procedurii;
- condițiile de finalizare a procesului prin numirea directorilor și încheierea contractelor de mandat.

Planul de selecție se aplică pe întreaga durată a procedurii, de la inițiere până la finalizarea acesteia.

6. Rolul Planului de selecție în cadrul guvernantei corporative

Planul de selecție constituie instrumentul principal pentru organizarea unui proces de recrutare și selecție:

- transparent;
- competitiv;
- nediscriminatoriu;
- bazat pe criterii obiective și măsurabile.

Prin aplicarea acestui Plan, Consiliul de Administrație asigură selecția unei conduceri executive capabile să implementeze obiectivele strategice ale societății și să contribuie la consolidarea performanței economice și a rolului strategic al IAR S.A. Brașov.

III. PRINCIPIILE PROCEDURII DE SELECȚIE

Întocmirea și implementarea Planului de selecție se realizează în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Hotărârii Guvernului nr. 639/2023, având ca obiectiv asigurarea unui proces de recrutare și selecție transparent, competitiv și profesionist pentru ocuparea funcțiilor de conducere executivă.

Planul de selecție este elaborat astfel încât procedura de recrutare și selecție să se desfășoare cu respectarea următoarelor principii fundamentale:

- **liberă competiție** – asigurarea accesului liber al candidaților eligibili la procedura de selecție, fără restricții nejustificate;
- **tratament egal și nediscriminare** – aplicarea uniformă a criteriilor de selecție pentru toți candidații, fără discriminare pe criterii de gen, vârstă, etnie, religie sau alte criterii nejustificate;
- **transparentă** – asigurarea vizibilității etapelor procedurii, a criteriilor de evaluare și a modului de desfășurare a selecției, în condițiile legii;
- **echitate și egalitate de șanse** – garantarea unui cadru corect și imparțial pentru toți candidații participanți;
- **profesionalism** – utilizarea unor metode și instrumente de evaluare relevante, obiective și adecvate profilului funcțiilor de conducere executivă;
- **orientare pe competențe** – evaluarea candidaților pe baza competențelor profesionale, manageriale și a experienței relevante, în corelare cu cerințele stabilite prin Scrisoarea de așteptări;
- **independență** – desfășurarea procesului de selecție fără influențe externe, cu respectarea rolului Consiliului de Administrație și al expertului independent;
- **integritate** – respectarea normelor de etică, prevenirea și gestionarea conflictelor de interese și asigurarea unui comportament corect pe întreg parcursul procedurii;
- **confidențialitate** – protejarea datelor și informațiilor referitoare la candidați și la procesul de selecție, în conformitate cu legislația aplicabilă;
- **responsabilitate și fundamentarea deciziilor** – adoptarea deciziilor de selecție pe baza unor criterii obiective, documentate și verificabile.

Aplicarea acestor principii asigură selectarea unor candidați care îndeplinesc cerințele de competență, experiență și integritate necesare exercitării funcțiilor de conducere executivă, în concordanță cu obiectivele stabilite prin Scrisoarea de așteptări și cu interesele strategice ale societății.

IV. ETAPELE PROCEDURII DE SELECȚIE ȘI CALENDARUL DE DESFĂȘURARE

1. Etapele procedurii de selecție

Procedura de recrutare și selecție pentru ocuparea funcțiilor de Director General și Director Financiar/Economic în cadrul IAR S.A. Brașov se desfășoară etapizat, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 și ale HG nr. 639/2023, precum și cu obligațiile contractuale asumate de expertul independent.

Procesul de selecție include următoarele etape principale:

1.1 Definirea profilului candidatului și elaborarea documentației de selecție

Această etapă presupune:

- elaborarea profilului candidatului și a profilului funcțiilor;
- analiza și integrarea Scrisorii de așteptări;
- elaborarea matricei profilului;
- întocmirea Planului de selecție – componenta integrală.

1.2 Publicarea anunțului de recrutare și lansarea procedurii

În această etapă se realizează:

- publicarea anunțului de recrutare în presa economică și pe platforme specializate;
- publicarea pe site-ul societății;
- demararea activităților de recrutare activă (executive search).

1.3 Depunerea candidaturilor

Etapa constă în:

- colectarea dosarelor de candidatură;
- asigurarea unei perioade suficiente pentru înscriere;
- desfășurarea activităților de identificare și atragere a candidaților relevanți.

1.4 Evaluarea dosarelor și întocmirea listei lungi

Această etapă include:

- verificarea conformității administrative a dosarelor;
- evaluarea preliminară a candidaților;
- întocmirea listei lungi.

1.5 Selecția candidaților și întocmirea listei scurte

În această etapă se realizează:

- evaluarea aprofundată a candidaților;
- interviuri și evaluări profesionale (inclusiv assessment, dacă este cazul);
- întocmirea listei scurte.

1.6 Elaborarea raportului final și formularea propunerii de numire

Această etapă presupune:

- analiza comparativă a candidaților;
- elaborarea raportului final de selecție;
- formularea propunerii de numire către Consiliul de Administrație.

1.7 Decizia Consiliului de Administrație și numirea directorilor

Procedura se finalizează prin:

- analiza raportului final;
- aprobarea de către Consiliul de Administrație;
- numirea directorilor și încheierea contractelor de mandat.

2. Calendarul procedurii de selecție

Calendarul procedurii de selecție este stabilit în corelare cu:

- prevederile legale aplicabile;
- obligațiile contractuale asumate de expertul independent;
- necesitatea asigurării unui proces competitiv și transparent;
- durata minimă necesară pentru fiecare etapă procedurală.

În urma analizei cadrului legal și a documentației procedurii, s-a constatat necesitatea actualizării calendarului inițial, în vederea respectării integrale a cerințelor OUG nr. 109/2011 și HG nr. 639/2023.

Nr. crt.	Etapă procedurii	Activități principale	Perioada de desfășurare	Observații
1	Definire profil și plan selecție	Elaborare profil candidat, scrisoare de așteptări, matrice profil, plan de selecție și anunț.	16.04.2026 – 07.05.2026	Include aprobarea în CA
2	Publicare anunț și lansare procedură	Publicare anunț în presa economică, site companie și platforme specializate	08.05.2026	Data aprobării în CA 07.05.2026
3	Depunere candidaturi	Colectare dosare, recrutare activă (executive search)	08.05.2026 – 08.06.2026	~30 zile calendaristice
4	Evaluare dosare și listă lungă	Verificare conformitate, evaluare preliminară, întocmire listă lungă	09.06.2026 – 13.06.2026	—
5	Validare listă scurtă	Analiza și validarea listei scurte de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare	13.06.2026 – 16.06.2026	Conform art. 35 OUG 109/2011
6	Interviuri și evaluare finală	Interviuri, evaluare competențe, assessment, definitivare listă scurtă	17.06.2026 – 25.06.2026	—
7	Analiză raport final	Analiza raportului de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare	26.06.2026 – 29.06.2026	—
8	Raport final și propunere	Elaborare raport final și formulare propuneri de nominalizare	30.06.2026	—
9	Decizie CA și numire	Aprobare Consiliu de Administrație și numire director	până la 05.07.2026	—

3. Justificarea calendarului

Durata procedurii de selecție a fost stabilită astfel încât să asigure:

- respectarea etapelor obligatorii prevăzute de legislația în vigoare;
- asigurarea unui interval adecvat pentru depunerea candidaturilor;
- desfășurarea unei evaluări riguroase și obiective;
- evitarea riscurilor de neconformitate sau contestare a procedurii.

Actualizarea calendarului a fost determinată de necesitatea corelării duratei procedurii cu momentul semnării contractului de consultanță și cu obligațiile legale aplicabile, astfel încât procesul de selecție să se desfășoare în condiții de legalitate, transparență și eficiență.

În vederea implementării etapelor procedurii de selecție prezentate anterior, procesul este susținut la nivel instituțional de structurile de guvernare ale societății, respectiv Consiliul de Administrație, prin intermediul comitetului de nominalizare și remunerare, precum și de expertul independent contractat în acest scop. Aceste entități au roluri și responsabilități distincte în cadrul procedurii, contribuind la asigurarea unui proces de selecție riguros, transparent și conform cu prevederile legale aplicabile.

V. COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE ȘI EXPERTUL INDEPENDENT

1. Rolul comitetului de nominalizare și remunerare

În conformitate cu prevederile art. 34 alin. (1) din Ordonanța de urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în cadrul Consiliului de Administrație al societății IAR S.A. Brașov funcționează comitetul de nominalizare și remunerare, în calitate de comitet consultativ.

Comitetul de nominalizare și remunerare este constituit și funcționează potrivit dispozițiilor:

- art. 34 din OUG nr. 109/2011;
- art. 140² alin. (1) din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederilor Regulamentului intern al Consiliului de Administrație.

Acest comitet are rolul de a sprijini Consiliul de Administrație în procesul de selecție, nominalizare și evaluare a conducerii executive, precum și în stabilirea politicilor de remunerare.

2. Implicarea comitetului în procedura de selecție a directorilor

În conformitate cu prevederile art. 35 alin. (4) din OUG nr. 109/2011, directorii societății sunt numiți de Consiliul de Administrație, la recomandarea comitetului de nominalizare și remunerare, în urma unei proceduri de selecție desfășurate în condițiile legii.

În cadrul procedurii de selecție, comitetul de nominalizare și remunerare are următoarele atribuții principale:

- sprijină Consiliul de Administrație în definirea profilului candidatului și a criteriilor de selecție;
- participă, împreună cu Consiliul de Administrație și expertul independent, la stabilirea criteriilor de evaluare, în conformitate cu art. 35 alin. (5) din OUG nr. 109/2011;
- analizează rezultatele procesului de selecție;
- formulează recomandări privind candidații propuși pentru numire;
- contribuie la întocmirea listei scurte a candidaților, în conformitate cu prevederile art. 35 alin. (8) din OUG nr. 109/2011.

3. Rolul Consiliului de Administrație

Consiliul de Administrație are responsabilitatea finală în cadrul procesului de selecție, respectiv:

- aprobă documentația de selecție;
- analizează propunerile formulate de comitetul de nominalizare și remunerare;

- selectează candidații din lista scurtă;
- numește directorii și aprobă încheierea contractelor de mandat.

Numirea directorilor se realizează cu respectarea prevederilor art. 35 alin. (8) din OUG nr. 109/2011.

4. Expertul independent

În conformitate cu prevederile art. 35 alin. (4) din OUG nr. 109/2011, Consiliul de Administrație poate decide să fie asistat sau ca selecția să fie realizată cu sprijinul unui expert independent, persoană fizică sau juridică specializată în recrutarea resurselor umane.

În cadrul procedurii de selecție, IAR S.A. Brașov a contractat serviciile unui expert independent, respectiv S.C. Great People Inside S.R.L., în baza contractului de prestări servicii nr. IAR-D10-26-E421/16.04.2026.

Expertul independent are următoarele responsabilități:

- asigură suport metodologic și operațional în derularea procedurii;
- contribuie la elaborarea profilului candidatului și a criteriilor de selecție;
- desfășoară activități de identificare și atragere a candidaților (executive search);
- realizează evaluarea profesională a candidaților;
- întocmește documentele aferente procesului de selecție (listă lungă, listă scurtă, raport final);
- formulează propuneri în vederea fundamentării deciziei Consiliului de Administrație.

5. Principii de colaborare instituțională

Procesul de selecție se desfășoară prin colaborarea dintre:

- Consiliul de Administrație;
- comitetul de nominalizare și remunerare;
- expertul independent;

cu respectarea prevederilor legale aplicabile și a principiilor stabilite în prezentul Plan de selecție.

Fiecare dintre aceste entități își exercită atribuțiile în mod distinct, în limitele competențelor stabilite de lege, contribuind la asigurarea unui proces de selecție transparent, obiectiv și fundamentat profesional.

VI. PRINCIPALELE DECIZII ȘI LIVRABILE ALE PROCEDURII DE SELECȚIE

În vederea îndeplinirii obiectivelor Planului de selecție, părțile implicate în procedură stabilesc principalele decizii, documente și livrabile necesare derulării procesului de recrutare și selecție pentru funcțiile de Director General și Director Financiar/Economic ale IAR S.A. Brașov, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, ale HG nr. 639/2023, ale Actului constitutiv al societății, ale Regulamentului Intern al Consiliului de Administrație, precum și ale contractului de prestări servicii nr. IAR-D10-26-E421/16.04.2026.

6.1. Documentele și livrabilele procedurii de selecție

În cadrul procedurii de selecție vor fi elaborate și utilizate, fără a se limita la acestea, următoarele documente:

- Scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;
- Planul de selecție – componenta integrală;
- Profilul funcției de Director General;
- Profilul funcției de Director Financiar/Economic;
- Profilul candidatului pentru fiecare funcție;
- Matricea profilului candidatului;

- Criteriile de selecție și metodologia de evaluare;
- Anunțul de selecție;
- Documentația aferentă depunerii candidaturii;
- Formularele și declarațiile necesare;
- Lista lungă a candidaților;
- Lista scurtă a candidaților;
- Planul de interviu;
- Fișele de evaluare;
- Raportul final privind selecția directorilor;
- Recomandarea Comitetului de nominalizare și remunerare;
- Decizia Consiliului de Administrație privind numirea directorilor;
- Contractele de mandat.

Planul de selecție – componenta integrală include, în principal:

- calendarul procedurii de selecție;
- etapele procesului și documentele aferente;
- persoanele și structurile implicate;
- responsabilitățile Consiliului de Administrație, ale Comitetului de nominalizare și remunerare și ale expertului independent;
- modalitățile de comunicare;
- măsurile de gestionare a riscurilor;
- regulile privind confidențialitatea;
- criteriile de evaluare și modul de acordare a punctajului;
- elementele relevante privind declarația de intenție, dacă este cazul;
- elementele principale ale contractului de mandat.

6.2. Deciziile în cadrul procedurii de selecție

Procesul de selecție se desfășoară pe baza unei delimitări clare între rolul decizional al Consiliului de Administrație, rolul consultativ al Comitetului de nominalizare și remunerare și rolul tehnic, metodologic și operațional al expertului independent.

În acest sens:

- Consiliul de Administrație aprobă inițierea procedurii, documentele principale ale selecției, calendarul procedurii și numirea finală a directorilor;
- Comitetul de nominalizare și remunerare sprijină Consiliul de Administrație în procesul de selecție, analizează documentele elaborate în cadrul procedurii, formulează recomandări și contribuie la fundamentarea listei scurte, în conformitate cu prevederile art. 34 și art. 35 din OUG nr. 109/2011;
- expertul independent, S.C. Great People Inside S.R.L., asigură suport metodologic și operațional, analizează dosarele de candidatură, evaluează candidații și formulează propuneri fundamentate pentru fiecare etapă a procedurii;
- criteriile de selecție sunt stabilite de Consiliul de Administrație sau, după caz, de expertul independent, împreună cu membrii Comitetului de nominalizare și remunerare, cu respectarea prevederilor art. 35 alin. (5) din OUG nr. 109/2011;
- lista lungă și lista scurtă sunt întocmite pe baza criteriilor aprobate și a rezultatelor evaluării candidaților;
- raportul final este elaborat pe baza rezultatelor evaluării și este înaintat Comitetului de nominalizare și remunerare și Consiliului de Administrație;

- numirea Directorului General și a Directorului Financiar/Economic se realizează de către Consiliul de Administrație, prin selectarea candidaților din lista scurtă, în condițiile art. 35 alin. (4) și (8) din OUG nr. 109/2011.

Activitatea expertului independent se desfășoară în conformitate cu prevederile contractului de prestări servicii nr. IAR-D10-26-E421/16.04.2026, acesta având rol exclusiv de suport tehnic, metodologic și operațional, fără atribuții decizionale.

Expertul independent are obligația de a respecta prevederile legale aplicabile, deciziile Consiliului de Administrație, precum și eventualele instrucțiuni și recomandări formulate de autoritățile competente în domeniul guvernăței corporative.

Rezultatele evaluării realizate de expertul independent au caracter de recomandare și stau la baza procesului decizional desfășurat la nivelul Consiliului de Administrație, cu sprijinul Comitetului de nominalizare și remunerare.

6.3. Principii privind luarea deciziilor

Toate deciziile adoptate în cadrul procedurii de selecție vor respecta următoarele principii:

- transparență și trasabilitate;
- tratament egal și nediscriminare;
- fundamentare pe criterii obiective, verificabile și documentate;
- respectarea prevederilor legale aplicabile;
- corelarea cu Scrisoarea de așteptări;
- respectarea specificului domeniului de activitate al IAR S.A. Brașov;
- separarea rolului tehnic de evaluare al expertului independent de rolul consultativ al Comitetului de nominalizare și remunerare și de rolul decizional al Consiliului de Administrație;
- confidențialitatea informațiilor privind candidații și rezultatele individuale ale evaluării.

6.4. Trasabilitatea documentelor și aprobărilor

Documentele elaborate în cadrul procedurii de selecție se înregistrează, se păstrează și se arhivează potrivit regulilor interne ale societății și prevederilor legale aplicabile.

Fiecare etapă a procedurii va fi documentată prin înscrisuri relevante, inclusiv, după caz:

- procese-verbale ale întâlnirilor de lucru;
- liste de verificare a dosarelor;
- fișe de evaluare;
- punctaje individuale și centralizatoare;
- rapoarte intermediare;
- raportul final;
- recomandări formulate de Comitetul de nominalizare și remunerare;
- decizii ale Consiliului de Administrație.

Această documentare are rolul de a asigura trasabilitatea deciziilor, verificabilitatea rezultatelor și conformitatea procesului de selecție cu principiile guvernăței corporative.

VII. REGULI PRIVIND ALCĂTUIREA CONDUCERII EXECUTIVE – DIRECTOR GENERAL ȘI DIRECTOR FINANCIAR/ECONOMIC

Prezentul capitol stabilește cadrul privind selecția și numirea conducerii executive a societății IAR S.A. Brașov, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență nr. 109/2011 privind guvernăța corporativă a

întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare, coroborate cu dispozițiile Legii nr. 31/1990.

Selecția Directorului General și a Directorului Financiar/Economic se realizează potrivit art. 35 alin. (4)–(9) din OUG nr. 109/2011, printr-o procedură transparentă, competitivă și nediscriminatorie, organizată de Consiliul de Administrație, la recomandarea Comitetului de nominalizare și remunerare și cu sprijinul expertului independent.

Structura și cerințele aferente conducerii executive sunt stabilite în corelare cu:

- Actul constitutiv al societății;
- Regulamentul de organizare și funcționare (ROF);
- fișele de post aferente funcțiilor executive;
- contractele de mandat;
- Scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare (2024–2028);
- obiectivele strategice stabilite prin Strategia Națională pentru Industria de Apărare (SNIA) 2024–2030.

Având în vedere încadrarea societății IAR S.A. în sectorul industriei naționale de apărare și rolul său strategic, în stabilirea criteriilor de selecție sunt avute în vedere, în mod complementar, și reperele stabilite prin Ordinul Ministrului Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului nr. 1065/17.04.2025, aplicabil proceselor de selecție a conducerii executive din cadrul întreprinderilor publice din domeniul industrial strategic.

7.1. Structura conducerii executive

Conducerea executivă a societății este asigurată de:

- Directorul General;
- Directorul Financiar/Economic (Director executiv economic/comercial),

numiți de Consiliul de Administrație, în baza contractelor de mandat.

Directorii exercită atribuții delegate de Consiliul de Administrație și răspund pentru conducerea operativă a societății, în limitele competențelor stabilite prin lege, actul constitutiv și contractele de mandat.

7.2. Rolul și responsabilitățile Directorului General

Directorul General asigură conducerea operativă a societății și implementarea strategiei aprobate de Consiliul de Administrație.

În conformitate cu prevederile ROF și ale contractului de mandat, acesta:

- conduce, organizează și coordonează întreaga activitate a societății;
- reprezintă societatea în raport cu terții și în justiție;
- angajează societatea prin semnătură în relațiile juridice și comerciale;
- implementează strategiile și politicile aprobate de Consiliul de Administrație;
- administrează resursele umane, materiale și financiare;
- asigură realizarea obiectivelor și indicatorilor de performanță;
- propune direcțiile de dezvoltare și investiții;
- raportează periodic Consiliului de Administrație;
- asigură respectarea cadrului legal, inclusiv în domeniul industriei de apărare.

(în concordanță cu ROF și contractul de mandat)

7.3. Rolul și responsabilitățile Directorului Financiar/Economic

Directorul Financiar/Economic asigură conducerea activității economico-financiare și comerciale a societății.

În conformitate cu fișa postului și atribuțiile stabilite prin ROF:

- organizează și coordonează activitatea financiar-contabilă;
- gestionează resursele financiare și fluxurile de numerar;
- coordonează activitatea comercială și contractuală;
- participă la elaborarea bugetului și a planurilor de dezvoltare;
- asigură controlul financiar intern și disciplina financiară;
- răspunde de raportarea financiară și conformitatea fiscală;
- contribuie la fundamentarea deciziilor strategice ale societății.

(în concordanță cu fișa postului și ROF)

7.4. Condiții de calificare și experiență

7.4.1. Condiții generale minime obligatorii

Candidații pentru funcțiile de Director General și Director Financiar/Economic trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- studii superioare finalizate cu diplomă de licență;
- experiență profesională de minimum 10 ani;
- pentru Director General: minimum 5 ani experiență relevantă în conducere/management/consultanță în management; pentru Director Financiar/Economic: minimum 3 ani în funcții de conducere, coordonare sau audit financiar;
- minimum 5 ani experiență profesională desfășurată în cadrul unor entități juridice cu un număr de cel puțin 20 de angajați (în concordanță cu Ordinul MEDAT nr. 1065/2025);
- capacitate deplină de exercițiu;
- stare de sănătate corespunzătoare funcției;
- lipsa înscrierilor în cazierul judiciar și fiscal;
- să nu se afle în situațiile de incompatibilitate prevăzute de art. 4 și art. 30 din OUG nr. 109/2011;
- reputație profesională și integritate;
- cunoașterea limbii române.

7.4.2. Cerințe specifice – Director General

- experiență în conducerea organizațiilor complexe;
- experiență relevantă în domeniul aeronautic, industrial sau conex;
- competențe de strategie, guvernare corporativă și management operațional;
- capacitate de reprezentare instituțională și relaționare internațională;
- experiență în implementarea programelor de investiții și modernizare;
- capacitatea de aliniere la obiectivele strategice stabilite prin Scrisoarea de așteptări și SNIA.

7.4.3. Cerințe specifice – Director Financiar/Economic

- studii superioare economice;
- experiență relevantă în domeniul financiar-contabil și comercial;
- competențe în management financiar, control intern și analiză economică;
- experiență în elaborarea bugetelor și raportărilor financiare;
- cunoștințe privind legislația fiscală și contabilă;
- capacitate de fundamentare a deciziilor economice strategice.

7.5. Criterii de evaluare și selecție

Evaluarea candidaților se realizează în baza:

- dosarului de candidatură;
- profilului candidatului și matricei de evaluare;
- declarației de intenție;
- interviului de selecție.

Criteriile de evaluare includ, fără a se limita la:

- competențe profesionale și tehnice;
- experiență managerială și rezultate obținute;
- competențe strategice și de guvernare;
- capacitatea de luare a deciziilor;
- abilități de leadership și comunicare;
- alinierea cu Scrisoarea de așteptări.

7.6. Principii privind selecția și numirea

Selecția și numirea directorilor se realizează cu respectarea următoarelor principii:

- transparență și publicitate;
- competiție deschisă;
- tratament egal și nediscriminare;
- profesionalism și obiectivitate;
- fundamentare pe criterii relevante și verificabile;
- corelare cu obiectivele strategice ale societății.

În conformitate cu art. 35 din OUG nr. 109/2011:

- selecția se desfășoară în mod competitiv;
- anunțul de selecție se publică cu cel puțin 30 de zile înainte de termenul-limită;
- lista scurtă este elaborată de Comitetul de nominalizare și remunerare;
- numirea finală este realizată de Consiliul de Administrație.

7.7. Corelarea cu performanța și contractul de mandat

Directorii își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat, care include:

- indicatori cheie de performanță (KPI);
- obiective strategice și operaționale;
- criterii de evaluare a performanței.

Performanța acestora este evaluată periodic de Consiliul de Administrație, în conformitate cu legislația aplicabilă, prevederile contractuale și obiectivele stabilite prin Scrisoarea de așteptări.

(în concordanță cu contractul de mandat)

VIII. METODOLOGIA DE EVALUARE A CANDIDAȚILOR

Evaluarea candidaților în cadrul procedurii de selecție se realizează în mod etapizat, în baza criteriilor stabilite prin profilul candidatului, matricea de evaluare și cerințele prevăzute în Scrisoarea de așteptări, cu respectarea prevederilor OUG nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice și ale HG nr. 639/2023.

Procesul de evaluare este conceput astfel încât să asigure obiectivitatea, transparența, trasabilitatea și comparabilitatea rezultatelor, precum și selectarea candidaților care corespund cel mai bine cerințelor postului și obiectivelor strategice ale societății.

Evaluarea candidaților se realizează de către expertul independent, în colaborare cu Comitetul de nominalizare și remunerare, care are rolul de analiză și validare a rezultatelor, în conformitate cu prevederile art. 35 din OUG nr. 109/2011.

8.1. Etapele evaluării

Procedura de evaluare a candidaților include, fără a se limita la, următoarele etape:

- verificarea conformității administrative a dosarelor de candidatură;
- evaluarea eligibilității candidaților în raport cu criteriile minime stabilite;
- întocmirea listei lungi a candidaților eligibili;
- analiza competențelor profesionale și a experienței relevante;
- evaluarea declarațiilor de intenție depuse de candidați;
- verificarea referințelor și a informațiilor furnizate;
- evaluarea comparativă a candidaților și întocmirea listei scurte;
- evaluarea finală a candidaților incluși în lista scurtă;
- verificarea limitelor de mandat și a eventualelor situații de incompatibilitate, prin consultarea registrelor publice și a declarațiilor depuse;
- formularea propunerilor finale de nominalizare.

Lista lungă și lista scurtă se întocmesc cu respectarea prevederilor HG nr. 639/2023 și au caracter confidențial.

8.2. Instrumente de evaluare

Evaluarea candidaților se realizează prin utilizarea unor metode și instrumente specifice de evaluare profesională, care pot include:

- analiza documentelor din dosarul de candidatură;
- interviuri structurate;
- chestionare și/sau teste de evaluare a competențelor;
- instrumente de evaluare a profilului managerial;
- metode de tip assessment center;
- evaluări online și instrumente digitale;
- alte metode relevante utilizate de expertul independent.

Evaluarea competențelor manageriale și a potențialului candidaților poate include utilizarea unor instrumente validate la nivel internațional, adaptate specificului funcțiilor de conducere din cadrul întreprinderilor publice.

Acestea pot viza, fără a se limita la:

- aptitudini cognitive și capacitate de analiză;
- competențe strategice și de luare a deciziilor;
- abilități de leadership și coordonare;
- capacitatea de adaptare și stabilitate emoțională;
- orientarea către performanță și rezultate;
- abilități de colaborare și comunicare;
- inițiativă și gândire inovativă.

Punctajele acordate se corelează cu criteriile și ponderile stabilite în matricea de evaluare, asigurând coerența și comparabilitatea rezultatelor.

8.3. Interviu de selecție

Interviul reprezintă o etapă esențială în procesul de evaluare a candidaților și are ca scop verificarea competențelor profesionale, a abilităților manageriale și a compatibilității candidatului cu cerințele postului și obiectivele stabilite de autoritatea publică tutelară.

Structura, conținutul și modul de desfășurare a interviului sunt stabilite de expertul independent, în consultare cu Comitetul de nominalizare și remunerare.

Interviul poate include, fără a se limita la:

- prezentarea viziunii candidatului asupra rolului și responsabilităților funcției;
- evaluarea capacității de analiză și decizie;
- evaluarea competențelor de leadership și guvernanta corporativă;
- întrebări situaționale și studii de caz;
- evaluarea capacității de aliniere la obiectivele din Scrisoarea de așteptări.

Declarația de intenție este analizată în mod distinct, fiind evaluată din perspectiva viziunii strategice și a capacității de implementare a obiectivelor asumate.

8.4. Principii de evaluare

Procesul de evaluare a candidaților se desfășoară cu respectarea următoarelor principii:

- obiectivitate și imparțialitate;
- transparență și trasabilitate;
- tratament egal și nediscriminare;
- fundamentare pe criterii relevante și verificabile;
- confidențialitate a datelor și informațiilor privind candidații;
- separarea rolului de evaluare (expert independent) de cel de decizie (Comitetul de nominalizare și remunerare / Consiliul de Administrație).

8.5. Rezultatele evaluării

Rezultatele evaluării candidaților sunt consemnate în documentele aferente fiecărei etape a procedurii, respectiv:

- lista lungă a candidaților;
- lista scurtă a candidaților;
- punctajele aferente criteriilor de evaluare;
- raportul final privind procesul de selecție și propunerile de nominalizare.

Raportul final este elaborat de expertul independent și analizat de Comitetul de nominalizare și remunerare, care formulează propunerea de numire către Consiliul de Administrație.

Propunerile finale sunt fundamentate pe baza evaluării comparative a candidaților și în corelare cu cerințele stabilite prin Scrisoarea de așteptări.

IX. CONDIȚII DE PARTICIPARE ȘI CRITERII DE SELECȚIE

Condițiile de participare și criteriile de selecție pentru ocuparea funcțiilor de Director General și Director Financiar/Economic sunt stabilite în conformitate cu:

- OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 187/2023;
- HG nr. 639/2023;
- Scrisoarea de așteptări a autorității publice tutelare;

- Actul constitutiv, Regulamentul de organizare și funcționare și fișele de post;
- particularitățile sectorului de activitate – industria aeronautică și de apărare;
- principiile și criteriile relevante rezultate din **Ordinul MEDAT nr. 1065/17.04.2025**, aplicabil companiilor din industria națională de apărare aflate în coordonarea Ministerului Economiei.

Criteriile sunt stabilite astfel încât să asigure selecția unor candidați cu experiență, competențe și integritate adecvate complexității activității societății IAR S.A. și obiectivelor strategice asumate la nivel național (inclusiv SNIA 2024–2030).

9.1. Condiții generale de participare și criterii eliminatorii

Candidații pentru funcțiile de Director General și Director Financiar/Economic trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- cetățenie română sau cetățenie a unui stat membru al Uniunii Europene;
- capacitate deplină de exercițiu;
- stare de sănătate corespunzătoare funcției, dovedită prin documente medicale;
- studii superioare absolvite cu diplomă de licență;
- experiență profesională de minimum **10 ani**;
- experiență relevantă în funcții de conducere/management, potrivit cerințelor specifice funcției pentru care se candidează;
- minimum 5 ani experiență profesională desfășurată în cadrul unor entități juridice cu cel puțin 20 de angajați, în concordanță cu Ordinul MEDAT nr. 1065/17.04.2025;
- să nu se afle în situațiile de incompatibilitate sau interdicție prevăzute la art. 4 și art. 30 din OUG nr. 109/2011;
- să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar și fiscal;
- să nu fi fost condamnați pentru infracțiuni relevante (corupție, patrimoniu, fals, evaziune etc.);
- să nu fi fost revocați din funcții de conducere pentru neîndeplinirea obligațiilor sau indicatorilor de performanță;
- să nu fi fost destituiți sau sancționați disciplinar în ultimii 5 ani;
- să nu se afle în litigiu cu societatea sau autoritatea publică tutelară;
- să respecte limitele privind cumulul de mandate, conform legislației aplicabile;
- să nu se afle în situațiile prevăzute de legislația privind insolvența.

Îndeplinirea criteriilor eliminatorii se verifică pe baza documentelor din dosarul de candidatură, a declarațiilor pe proprie răspundere și prin verificări în registre publice.

9.2. Condiții specifice pentru funcțiile de Director General și Director Financiar/Economic

a) Director General

- experiență în conducerea organizațiilor complexe, preferabil în domenii industriale/tehnice;
- experiență în coordonarea unor structuri organizaționale de dimensiuni medii sau mari;
- competențe de management strategic, operațional și organizațional;
- capacitate de reprezentare instituțională și relaționare cu autorități publice, parteneri naționali și internaționali;
- cunoștințe privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice;
- experiență în implementarea strategiilor și politicilor organizaționale;
- capacitate de gestionare a resurselor și de asumare a responsabilității pentru performanță;
- experiență în medii reglementate sau strategice (avantaj – industrie de apărare/aeronautică).

b) Director Financiar/Economic

- studii superioare economice;
- experiență de minimum 5 ani în domeniul financiar-contabil;
- experiență în funcții de conducere financiară;
- competențe în management financiar, bugetare și control intern;
- experiență în elaborarea și monitorizarea bugetelor de venituri și cheltuieli;
- cunoștințe solide de contabilitate, fiscalitate și raportare financiară;
- experiență în relația cu instituții financiare și autorități;
- cunoștințe privind guvernanta corporativă;
- avantaj: calificări profesionale (ex. expert contabil), experiență în audit sau în proiecte de investiții.

9.3. Criterii de evaluare a candidaților

Evaluarea candidaților se realizează pe baza următoarelor categorii de criterii:

A. Competențe profesionale

- cunoștințe specifice domeniului de activitate;
- experiență managerială relevantă;
- competențe financiare și economice (în special pentru Director Economic);
- cunoștințe legislative și de reglementare;
- cunoștințe de guvernanta corporativă;
- competențe strategice și de planificare;
- capacitate de luare a deciziilor;
- competențe digitale și tehnologice.

B. Competențe manageriale și strategice

- leadership și coordonare;
- gândire strategică și orientare către rezultate;
- capacitate de analiză și sinteză;
- adaptabilitate și reziliență;
- capacitate de gestionare a schimbării;
- abilități de comunicare și negociere.

C. Integritate și guvernanta

- etică profesională;
- reputație profesională;
- independență;
- responsabilitate și transparență;
- respectarea principiilor guvernantei corporative.

9.4. Alte criterii relevante

În evaluarea candidaților se vor avea în vedere și:

- experiența în domenii similare (industrie aeronautică/industrială/apărare);
- experiența în relația cu autorități publice sau instituții europene/internaționale;
- experiența în proiecte de investiții și dezvoltare;
- experiența internațională;
- nivelul de cunoaștere a limbilor străine;
- alinierea la Scrisoarea de așteptări;
- capacitatea de contribuție la obiectivele strategice ale societății (inclusiv SNIA);
- eventuale certificări profesionale relevante.

9.5. Principii privind evaluarea criteriilor

Criteriile sunt aplicate cu respectarea următoarelor principii:

- obiectivitate și comparabilitate;
- transparență și trasabilitate;
- tratament egal și nediscriminare;
- corelare cu profilul candidatului și cerințele postului;
- fundamentare pe criterii măsurabile și relevante.

9.6. Matricea de evaluare

Evaluarea candidaților se realizează prin utilizarea unei matrice de evaluare, elaborată în corelare cu:

- profilul candidatului;
- Scrisoarea de așteptări;
- cerințele legale aplicabile;
- specificul funcției (Director General / Director Economic).

Matricea include:

- competențe profesionale;
- competențe manageriale;
- trăsături și valori;
- criterii eliminatorii.

Criteriile eliminatorii sunt evaluate în sistem PASS/FAIL.

9.7. Scorarea și interpretarea rezultatelor

Evaluarea se realizează pe o scală de la 1 la 5:

- 1 – nivel redus
- 2 – nivel de bază
- 3 – competent
- 4 – avansat
- 5 – expert

Punctajul final se calculează prin aplicarea ponderilor stabilite în matrice.

Un candidat poate fi inclus în etapa următoare numai dacă:

- îndeplinește toate criteriile eliminatorii;
- îndeplinește condițiile minime de eligibilitate;
- obține punctajul minim stabilit.

Rezultatele evaluării sunt utilizate pentru:

- întocmirea listei lungi;
- întocmirea listei scurte;
- elaborarea clasamentului final;
- formularea propunerilor de nominalizare.

X. RISCURI IDENTIFICATE ȘI MĂSURI DE GESTIONARE

În vederea asigurării unei desfășurări eficiente, transparente și conforme a procedurii de selecție pentru funcțiile de Director General și Director Financiar/Economic din cadrul IAR S.A., au fost identificate principalele riscuri asociate procesului, precum și măsurile de diminuare a impactului acestora.

Gestionarea riscurilor se realizează pe parcursul întregii proceduri, prin monitorizarea continuă a etapelor, corelarea cu calendarul aprobat și adaptarea operativă a măsurilor necesare, în conformitate cu prevederile OUG

nr. 109/2011 și HG nr. 639/2023, precum și cu obligațiile asumate prin contractul de prestări servicii cu expertul independent.

Planul de management al riscurilor

Nr. crt.	Risc identificat	Impact	Probabilitate	Măsuri de diminuare
1	Întârzieri în derularea etapelor procedurii, inclusiv ca urmare a calendarului inițial nerealist	Mare	Medie	Corelarea calendarului cu durata legală a etapelor, monitorizarea permanentă a progresului și actualizarea calendarului conform deciziilor Consiliului de Administrație
2	Număr redus de candidaturi eligibile, având în vedere specificul tehnic și strategic al domeniului aeronautic și de apărare	Mare	Medie	Extinderea canalelor de recrutare, utilizarea metodelor de executive search și promovarea activă a pozițiilor la nivel național și internațional
3	Retragerea candidaților în etapele finale	Mare	Medie	Asigurarea unui număr suficient de candidați în lista scurtă și menținerea unei comunicări active cu aceștia pe parcursul procedurii
4	Contestații privind procedura de selecție	Mare	Scăzută	Respectarea strictă a cadrului legal, documentarea completă a etapelor și fundamentarea deciziilor pe criterii obiective și verificabile
5	Neconformități față de cerințele AMEPIP sau ale autorității publice tutelare	Mare	Scăzută	Alinierea documentației și procedurii la prevederile legale și la observațiile instituțiilor competente
6	Indisponibilitatea temporară a unor membri implicați în proces (CA, Comitet, expert)	Mediu	Scăzută	Planificarea riguroasă a activităților și redistribuirea responsabilităților, după caz
7	Riscuri reputaționale sau de conformitate specifice industriei de apărare (sensibilitate strategică, control informațional)	Mare	Scăzută	Respectarea regulilor de confidențialitate și a cadrului legal aplicabil domeniului, inclusiv în relația cu candidații

XI. REGULI DE CONFIDENȚIALITATE

Procedura de selecție se desfășoară cu respectarea principiilor de transparență și confidențialitate, în conformitate cu legislația aplicabilă, inclusiv:

- Regulamentul (UE) 2016/679 (GDPR);
- OUG nr. 109/2011 privind governanța corporativă a întreprinderilor publice;
- HG nr. 639/2023;
- prevederile interne ale societății IAR S.A. privind protecția informațiilor și securitatea datelor.

11.1. Principii generale

- procedura de selecție se desfășoară în condiții de transparență, cu respectarea dreptului la informare al publicului;
- datele și informațiile referitoare la candidați sunt tratate cu confidențialitate;
- accesul la informații este limitat la persoanele implicate în proces (Consiliul de Administrație, Comitetul de nominalizare și remunerare, expertul independent);

- sunt respectate cerințele specifice privind protecția informațiilor, având în vedere caracterul strategic al activității societății.

11.2. Reguli privind confidențialitatea

- dosarele de candidatură și datele personale ale candidaților nu sunt publice;
- rezultatele individuale sunt comunicate exclusiv candidaților;
- informațiile publice se limitează la anunțuri și rezultatele finale, în condițiile legii;
- toate persoanele implicate în procedură au obligația de a respecta confidențialitatea datelor;
- lista lungă și lista scurtă au caracter confidențial, conform HG nr. 639/2023;
- documentele și informațiile rezultate în urma evaluării nu pot fi utilizate în alte scopuri decât cele aferente procedurii de selecție.

11.3. Comunicarea publică

Comunicările oficiale privind procedura de selecție sunt realizate:

- de către Consiliul de Administrație al IAR S.A. sau persoanele desemnate;
- cu sprijinul expertului independent, după caz;
- cu respectarea prevederilor legale și a regulilor interne privind comunicarea și transparența.

XII. PERSOANE DE CONTACT

Pentru informații suplimentare privind procedura de selecție, persoanele interesate se pot adresa următoarelor entități:

- **Societatea IAR S.A. Brașov** – prin structurile desemnate la nivelul Consiliului de Administrație;
- **Consiliul de Administrație al IAR S.A.**, prin Comitetul de nominalizare și remunerare;
- **Expertul independent – S.C. Great People Inside S.R.L.**

Datele de contact (adresă, telefon, e-mail) vor fi menționate în anunțul de selecție și publicate pe pagina oficială a societății și/sau a autorității publice tutelare.

XIII. MODELE ȘI ANEXE

În cadrul prezentului Plan de selecție sunt incluse, în anexă, documente suport necesare desfășurării procedurii de recrutare și selecție pentru funcțiile de Director General și Director Financiar/Economic din cadrul IAR S.A., după cum urmează:

- **Anexa 1 – Profilul funcției de Director General;**
- **Anexa 2 – Profilul funcției de Director Financiar/Economic;**
- **Anexa 3 – Profilul candidatului (Director General și Director Financiar/Economic);**
- **Anexa 4 – Matricea de evaluare a candidaților și grila de punctaj;**
- **Anexa 5 – Documente necesare pentru depunerea candidaturii;**
- **Anexa 6 – Modele de declarații pe proprie răspundere;**
- **Anexa 7 – Model orientativ privind obiectivele de performanță și indicatorii-cheie de performanță (KPI);**
- **Anexa 8 – Reguli generale pentru redactarea declarației de intenție;**
- **Anexa 9 – Plan de interviu și fișă de evaluare a interviului;**
- **Anexa 10 – Elemente obligatorii ale contractului de mandat.**

Aceste documente constituie baza pentru definirea criteriilor de selecție și evaluare, fiind utilizate în procesul de analiză, comparare și ierarhizare a candidaților, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011, HG nr. 639/2023, precum și cu cerințele stabilite prin Scrisoarea de așteptări și documentele interne ale societății (act constitutiv, Regulament de organizare și funcționare, fișe de post).

Anexa 1 – Profilul funcției de Director General

1. Contextul organizațional

IAR S.A. Brașov este o întreprindere publică strategică, organizată ca societate pe acțiuni, care activează în domeniul aeronautic și al industriei de apărare, având rol esențial în menținerea și dezvoltarea capacităților naționale de mentenanță, modernizare, producție și suport tehnic pentru produse aeronautice.

Activitatea societății se desfășoară într-un cadru reglementat, în corelare cu Scrisoarea de așteptări, Strategia Națională pentru Industria de Apărare 2024–2030, actul constitutiv, ROF, fișele de post și obiectivele stabilite de Consiliul de Administrație.

2. Misiunea funcției

Directorul General asigură conducerea operativă a societății și implementarea strategiei aprobate de Consiliul de Administrație, urmărind realizarea obiectivelor economice, operaționale și strategice ale IAR S.A., cu respectarea cadrului legal aplicabil întreprinderilor publice și industriei de apărare.

3. Rol și responsabilități principale

Directorul General:

- conduce, organizează și coordonează întreaga activitate a societății;
- implementează strategiile și politicile aprobate de Consiliul de Administrație;
- reprezintă societatea în raport cu terții și în justiție;
- administrează resursele umane, materiale și financiare;
- propune direcții de dezvoltare, investiții și modernizare;
- asigură realizarea indicatorilor de performanță;
- coordonează activitatea operațională și procesele interne;
- asigură respectarea legislației aplicabile, inclusiv în domeniul industriei de apărare, securității, protecției muncii și controlului exporturilor;
- raportează periodic Consiliului de Administrație.

4. Competențe necesare

a) Competențe profesionale

- cunoștințe privind domeniul aeronautic, industrial sau tehnic;
- cunoștințe privind governanța corporativă a întreprinderilor publice;
- cunoștințe de management general și operațional;
- capacitate de interpretare a indicatorilor economico-financiari;
- cunoașterea cadrului legislativ aplicabil.

b) Competențe manageriale

- leadership;
- gândire strategică;
- capacitate decizională;
- planificare și organizare;
- managementul schimbării;
- managementul riscurilor.

c) Competențe interpersonale

- comunicare instituțională;
- negociere;
- dialog social;
- colaborare;
- reprezentare instituțională.

5. Cerințe privind experiența

- studii superioare absolvite cu diplomă de licență, preferabil în domenii ingineresti, economice, juridice sau relevante pentru activitatea societății;

- minimum 10 ani experiență profesională generală;
- minimum 5 ani experiență relevantă în conducere, management, consultanță în management sau coordonarea unor autorități publice, întreprinderi publice ori societăți private;
- minimum 5 ani experiență în entități cu cel puțin 20 de angajați, în concordanță cu Ordinul MEDAT nr. 1065/17.04.2025;
- experiență relevantă în domeniul de activitate al societății sau în domenii conexe constituie avantaj.

6. Cerințe specifice industriei aeronautice și de apărare

Pentru specificul IAR S.A., constituie criteriile relevante:

- experiență în industria aeronautică, de apărare sau tehnologii cu dublă utilizare;
- cunoașterea Legii nr. 232/2016 privind industria națională de apărare;
- experiență în relația cu MAPN, structuri NATO sau beneficiari strategici;
- cunoștințe privind standarde specifice: SR EN 9100, AQAP, Part 145, Part 21;
- capacitatea de a obține sau deținerea unui certificat ORNISS, dacă natura atribuțiilor impune acces la informații clasificate.

7. Integritate și guvernare

Directorul General trebuie să demonstreze:

- integritate;
- reputație profesională;
- independență;
- responsabilitate;
- etică profesională;
- respectarea principiilor de guvernare corporativă.

8. Alinierea cu obiectivele strategice

Candidatul trebuie să demonstreze capacitatea de a înțelege și implementa obiectivele din Scrisoarea de așteptări, precum și de a contribui la consolidarea rolului IAR S.A. în industria aeronautică și de apărare.

Anexa 2 – Profilul funcției de Director Financiar/Economic

1. Contextul organizațional

Directorul Financiar/Economic își desfășoară activitatea într-un cadru strategic și reglementat, având responsabilitatea de a asigura sustenabilitatea financiară, disciplina economică, raportarea corectă și conformitatea fiscală și financiar-contabilă a IAR S.A.

Funcția este esențială pentru fundamentarea deciziilor strategice, gestionarea resurselor financiare, controlul bugetar și susținerea proiectelor de investiții, modernizare și dezvoltare.

2. Misiunea funcției

Directorul Financiar/Economic asigură conducerea, organizarea și controlul activităților financiar-contabile, economice și comerciale ale societății, în vederea utilizării eficiente a resurselor, respectării cadrului legal și realizării obiectivelor stabilite prin Scrisoarea de așteptări și contractul de mandat.

3. Rol și responsabilități principale

Directorul Financiar/Economic:

- organizează și coordonează activitatea financiar-contabilă;
- gestionează resursele financiare și fluxurile de numerar;
- participă la elaborarea și monitorizarea bugetului de venituri și cheltuieli;
- asigură întocmirea situațiilor financiare și raportărilor contabile;
- asigură controlul financiar intern și disciplina financiară;
- coordonează analiza contractelor și negocierile economico-financiare;
- gestionează relațiile cu instituții financiare, autorități fiscale și alte entități relevante;
- elaborează analize economico-financiare pentru Consiliul de Administrație;
- contribuie la fundamentarea deciziilor privind investițiile, finanțarea și dezvoltarea societății;
- asigură conformitatea financiară în proiecte și contracte strategice.

4. Competențe necesare

a) Competențe profesionale

- contabilitate, fiscalitate și raportare financiară;
- bugetare și execuție bugetară;
- control financiar intern;
- analiză economico-financiară;
- reglementări financiar-contabile aplicabile întreprinderilor publice;
- cunoștințe privind raportarea ESG/sustenabilitate, dacă este aplicabil;
- sisteme informatice și instrumente digitale financiar-contabile.

b) Competențe manageriale

- coordonarea echipelor financiar-contabile;
- planificare și organizare;
- luarea deciziilor;
- managementul riscurilor financiare;
- orientare către rezultate.

c) Competențe interpersonale

- comunicare;
- negociere;
- colaborare interdepartamentală;
- relaționare cu autorități, instituții financiare și parteneri.

5. Cerințe privind experiența

- studii superioare economice absolvite cu diplomă de licență;
- experiență profesională de minimum 10 ani;
- cel puțin 3 ani în funcții de conducere, coordonare sau audit financiar;

- minimum 5 ani experiență în entități cu cel puțin 20 de angajați, în concordanță cu Ordinul MEDAT nr. 1065/17.04.2025;
- experiență în elaborarea și monitorizarea bugetelor;
- experiență în raportare financiară, control intern și conformitate;
- calificările profesionale relevante, precum CECCAR, CAFR, ACCA sau similare, constituie avantaj.

6. Cerințe specifice industriei aeronautice și de apărare

Constituie criteriile relevante:

- experiență în gestionarea financiară a contractelor publice sau contractelor din domeniul apărării;
- experiență în auditul proiectelor cu finanțare publică sau internațională;
- cunoștințe privind controlul exporturilor și regimul produselor militare/sensibile;
- experiență în operațiuni comerciale internaționale, import/export sau contracte cu parteneri externi;
- capacitatea de a obține certificat ORNISS, dacă natura atribuțiilor impune acces la informații clasificate.

7. Integritate și guvernare

Directorul Financiar/Economic trebuie să demonstreze:

- integritate;
- reputație profesională;
- independență profesională;
- prudență;
- responsabilitate;
- etică financiară;
- respectarea principiilor de transparență și legalitate.

8. Alinierea cu obiectivele strategice

Candidatul trebuie să demonstreze capacitatea de a susține performanța economică, disciplina financiară, controlul bugetar, conformitatea și dezvoltarea sustenabilă a IAR S.A.

Anexa 3 – Profilul candidatului pentru funcțiile de Director General și Director Financiar/Economic

1. Scopul profilului

Profilul candidatului stabilește cerințele de experiență, competență, integritate și adecvare strategică necesare pentru ocuparea funcțiilor de Director General și Director Financiar/Economic ale IAR S.A.

Profilul este utilizat în procesul de evaluare și selecție, în corelare cu OUG nr. 109/2011, HG nr. 639/2023, Scrisoarea de așteptări, documentele interne ale societății, Ordinul MEDAT nr. 1065/17.04.2025 și specificul industriei aeronautice și de apărare.

2. Condiții generale minime obligatorii

Candidații trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- studii superioare absolvite cu diplomă de licență;
- experiență profesională generală de minimum 10 ani;
- experiență relevantă în funcții de conducere, coordonare, management sau audit, potrivit specificului funcției;
- minimum 5 ani experiență în entități cu cel puțin 20 de angajați, în concordanță cu Ordinul MEDAT nr. 1065/17.04.2025;
- cunoașterea limbii române;
- stare de sănătate corespunzătoare;
- lipsa înscrierilor în cazierul judiciar și fiscal;
- neîncadrarea în situațiile de incompatibilitate sau interdicție prevăzute de lege;
- lipsa revocării/destituirii pentru neîndeplinirea indicatorilor sau motive disciplinare în ultimii 5 ani.

3. Competențe generale evaluate

3.1. Competențe profesionale

- cunoștințe privind domeniul de activitate al societății;
- cunoștințe de guvernare corporativă;
- cunoștințe legislative și de reglementare;
- competențe economico-financiare;
- competențe digitale și utilizarea instrumentelor moderne de management.

3.2. Competențe manageriale

- leadership;
- coordonarea echipelor;
- planificare și organizare;
- capacitate decizională;
- managementul riscurilor;
- capacitate de analiză și sinteză.

3.3. Competențe strategice

- gândire strategică;
- previziune;
- capacitate de implementare a obiectivelor;
- orientare către performanță;
- capacitate de gestionare a schimbării.

3.4. Guvernare și integritate

- integritate;
- reputație profesională;
- independență;
- responsabilitate;
- transparență;
- etică profesională.

3.5. Competențe sociale și personale

- comunicare;
- negociere;
- dialog social;
- colaborare;
- gestionarea conflictelor;
- stabilitate emoțională.

4. Cerințe specifice pentru Director General

Candidatul pentru funcția de Director General trebuie să demonstreze:

- experiență în conducerea organizațiilor complexe;
- experiență relevantă în management general sau consultanță în management de minimum 5 ani;
- experiență în domeniul de activitate al societății sau în domenii conexe;
- capacitate de reprezentare instituțională;
- capacitate de coordonare operațională;
- experiență în relația cu autorități publice, instituții strategice și parteneri naționali/internaționali;
- capacitate de implementare a obiectivelor din Scrisoarea de așteptări.

5. Cerințe specifice pentru Director Financiar/Economic

Candidatul pentru funcția de Director Financiar/Economic trebuie să demonstreze:

- studii superioare economice;
- experiență profesională de minimum 10 ani;
- cel puțin 3 ani în funcții de conducere, coordonare sau audit financiar;
- experiență în finanțe, contabilitate, fiscalitate și raportare financiară;
- experiență în elaborarea și monitorizarea bugetelor de venituri și cheltuieli;
- experiență în control financiar intern;
- capacitate de analiză economico-financiară;
- experiență în relația cu instituții financiare, autorități fiscale și autorități publice;
- calificări profesionale relevante, după caz.

6. Cerințe specifice sectorului aeronautic și industriei de apărare

Având în vedere specificul strategic al IAR S.A., sunt avute în vedere următoarele criterii suplimentare:

a) Director General

- capacitatea de a obține sau deținerea certificatului ORNISS, dacă este necesar;
- experiență în industria aeronautică, de apărare sau tehnologii cu dublă utilizare;
- cunoașterea Legii nr. 232/2016;
- experiență în relația cu MAPN, NATO sau beneficiari strategici;
- cunoștințe privind SR EN 9100, AQAP, Part 145, Part 21;
- experiență în programe de modernizare, mentenanță, producție sau proiecte strategice.

b) Director Financiar/Economic

- experiență în auditul proiectelor cu finanțare publică sau internațională;
- experiență în contracte publice sau contracte din domeniul apărării;
- cunoștințe privind controlul exporturilor;
- conformitate financiară în proiecte strategice;
- experiență în import/export sau operațiuni internaționale.

7. Alinierea cu Scrisoarea de așteptări

Evaluarea candidaților include analiza gradului de aliniere cu Scrisoarea de așteptări, prin raportare la:

- coerența viziunii;
- măsurile propuse;
- realismul obiectivelor;
- capacitatea de implementare;

- corelarea cu obiectivele strategice ale IAR S.A.

Anexa 4 – Matricea de evaluare a candidaților și grila de punctaj

1. Scopul matricei

Matricea de evaluare este instrumentul utilizat pentru analiza comparativă, punctarea și ierarhizarea candidaților pentru funcțiile de Director General și Director Financiar/Economic ale IAR S.A.

Matricea este elaborată în corelare cu:

- OUG nr. 109/2011;
- HG nr. 639/2023;
- Scrisoarea de așteptări;
- Ordinul MEDAT nr. 1065/17.04.2025;
- Actul constitutiv, ROF, fișele de post și contractele de mandat;
- specificul industriei aeronautice și de apărare.

2. Scala de evaluare

Rating	Nivel	Descriere
1	Novice	Cunoștințe/experiență limitată
2	Intermediar	Cunoștințe de bază, aplicabilitate redusă
3	Competent	Îndeplinește cerința la nivel adecvat funcției
4	Avansat	Experiență solidă și aplicabilitate demonstrată
5	Expert	Experiență complexă, rezultate relevante, capacitate strategică

Punctajul minim acceptat pentru fiecare criteriu obligatoriu este 3 – Competent.

3. Criterii eliminatorii – aplicabile ambelor funcții

Nr. crt.	Criteriu eliminatoriu	DG	Director Financiar/Economic	Evaluare
1	Studii superioare absolvite cu diplomă de licență	Da	Da	Admis/Respins
2	Studii superioare economice	Nu	Da	Admis/Respins
3	Experiență profesională generală de minimum 10 ani	Da	Da	Admis/Respins
4	Minimum 5 ani experiență relevantă în conducere/management/consultanță în management	Da	Nu	Admis/Respins
5	Minimum 3 ani în funcții de conducere, coordonare sau audit financiar	Nu	Da	Admis/Respins
6	Minimum 5 ani experiență în entități cu cel puțin 20 de angajați, conform Ordin MEDAT nr. 1065/2025	Da	Da	Admis/Respins
7	Cunoașterea limbii române	Da	Da	Admis/Respins
8	Lipsa înscrierilor în cazierul judiciar și fiscal	Da	Da	Admis/Respins
9	Stare de sănătate corespunzătoare	Da	Da	Admis/Respins
10	Neîncadrarea în situațiile prevăzute de art. 4, art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din OUG nr. 109/2011	Da	Da	Admis/Respins
11	Capacitatea de a obține certificat ORNISS, dacă natura atribuțiilor și documentele interne ale societății impun acces la informații clasificate – evaluare: După caz	Da, după caz	Da, după caz	Admis/Respins / După caz

4. Matrice – Director General

Nr. crt.	Criteriu	Obligatoriu/Opțional	Pondere	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4
1.1	Cunoștințe despre domeniul de activitate al IAR S.A. și piața aeronautică/de apărare	Obligatoriu	1				
1.2	Experiență relevantă în domeniul de activitate sau domenii conexe	Obligatoriu	1				
1.3	Gândire strategică și previziuni	Obligatoriu	1				
1.4	Experiență în conducerea organizațiilor complexe	Obligatoriu	1				
1.5	Management operațional și coordonarea resurselor	Obligatoriu	1				
1.6	Cunoștințe economico-financiare și interpretarea indicatorilor	Obligatoriu	0,8				
1.7	Cunoașterea reglementărilor și procedurilor conexe funcției	Obligatoriu	1				
1.8	Managementul riscurilor	Obligatoriu	0,8				
1.9	Managementul investițiilor și proiectelor strategice	Obligatoriu	1				
2.1	Guvernanța întreprinderii publice / OUG nr. 109/2011	Obligatoriu	0,8				
2.2	Rolul directorilor în raport cu CA	Obligatoriu	0,7				
2.3	Monitorizarea performanței și KPI	Obligatoriu	0,8				
3.1	Luarea deciziilor	Obligatoriu	1				
3.2	Leadership și coordonare	Obligatoriu	1				
3.3	Relații interpersonale	Obligatoriu	0,7				
3.4	Negociere, dialog social și comunicare instituțională	Obligatoriu	1				
3.5	Capacitate de analiză și sinteză	Obligatoriu	1				
3.6	Gestionarea conflictelor	Obligatoriu	0,7				
4.1	Cunoașterea Legii nr. 232/2016	Obligatoriu	0,8				

Nr. crt.	Criteriu	Obligatoriu/Opțional	Pondere	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4
4.2	Experiență în relația cu MAPN/NATO/beneficiari strategici	Opțional	0,8				
4.3	Cunoașterea standardelor SR EN 9100, AQAP, Part 145, Part 21	Opțional	0,8				
4.4	Experiență în programe de modernizare, mentenanță, producție sau tehnologii duale	Opțional	1				
5.1	Experiență în relaționare cu autorități publice și parteneri instituționali	Obligatoriu	1				
5.2	Experiență internațională / colaborări internaționale	Opțional	0,8				
5.3	Cunoașterea limbilor străine relevante	Opțional	0,5				
6.1	Reputație personală și profesională	Obligatoriu	1				
6.2	Integritate	Obligatoriu	1				
6.3	Independență	Obligatoriu	1				
6.4	Etică și responsabilitate profesională	Obligatoriu	1				
7.1	Alinierea cu Scrisoarea de așteptări	Obligatoriu	1				
7.2	Viziune privind dezvoltarea IAR S.A.	Obligatoriu	1				
7.3	Măsuri realiste privind eficiența, competitivitatea și dezvoltarea sustenabilă	Obligatoriu	1				
8.1	Rezultate economico-financiare ale entităților unde a exercitat mandat/conducere	Obligatoriu	1				
8.2	Studii superioare și experiență relevantă în domeniu	Obligatoriu	1				
Subtotal							

5. Matrice – Director Financiar/Economic

Nr. crt.	Criteriu	Obligativu/Optional	Pondere	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4
1.1	Cunoștințe despre domeniul de activitate al IAR S.A. și specificul economic al industriei aeronautice	Obligativu	1				
1.2	Gândire strategică și previziuni economico-financiare	Obligativu	1				
1.3	Finanțe și contabilitate	Obligativu	1				
1.4	Fiscalitate și raportare financiară	Obligativu	1				
1.5	Cunoașterea reglementărilor și procedurilor conexe funcției	Obligativu	1				
1.6	Bugetare, elaborarea și monitorizarea BVC	Obligativu	1				
1.7	Control financiar intern și disciplină financiară	Obligativu	1				
1.8	Analiză economico-financiară și prognoză	Obligativu	1				
1.9	Sisteme informatice / ERP / instrumente digitale financiar-contabile	Optional	0,7				
2.1	Guvernanța întreprinderii publice / OUG nr. 109/2011	Obligativu	0,8				
2.2	Rolul Directorului Financiar/Economic în raport cu CA și Directorul General	Obligativu	0,7				
2.3	Monitorizarea performanței și raportarea indicatorilor financiari	Obligativu	1				
3.1	Luarea deciziilor	Obligativu	1				
3.2	Coordonarea echipelor financiar-contabile/comerciale	Obligativu	1				
3.3	Relații interpersonale și colaborare interdepartamentală	Obligativu	0,7				

Nr. crt.	Criteriu	Obligatoriu/Opțional	Pondere	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4
3.4	Negociere și comunicare instituțională	Obligatoriu	1				
3.5	Capacitate de analiză și sinteză	Obligatoriu	1				
3.6	Gestionarea riscurilor financiare	Obligatoriu	1				
4.1	Cunoașterea Legii nr. 232/2016 și a specificului industriei de apărare	Obligatoriu	0,7				
4.2	Gestionarea financiară a contractelor publice / contractelor din domeniul apărării	Opțional	1				
4.3	Audit și conformitate în proiecte cu finanțare publică/internațională	Opțional	0,8				
4.4	Cunoștințe privind controlul exporturilor și regimul produselor militare/sensibile	Opțional	0,7				
4.5	Experiență în operațiuni internaționale, import/export sau contracte externe	Opțional	0,7				
5.1	Relaționare cu instituții financiare, autorități fiscale și autorități publice	Obligatoriu	1				
5.2	Experiență în elaborarea BVC	Obligatoriu	1				
5.3	Managementul investițiilor și/sau proiectelor cu finanțare publică/europeană	Obligatoriu	1				
5.4	Calificări profesionale relevante: CECCAR, CAFR, ACCA sau similare	Opțional	0,8				
6.1	Reputație personală și profesională	Obligatoriu	1				
6.2	Integritate	Obligatoriu	1				
6.3	Independență profesională	Obligatoriu	1				
6.4	Responsabilitate, prudență și etică profesională	Obligatoriu	1				

Nr. crt.	Criteriu	Obligatoriu/Opțional	Pondere	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4
7.1	Alinierea cu Scrisoarea de așteptări	Obligatoriu	1				
7.2	Viziune privind sustenabilitatea financiară și eficiența economică	Obligatoriu	1				
7.3	Măsuri realiste privind optimizarea costurilor, controlul bugetar și conformitatea financiară	Obligatoriu	1				
8.1	Rezultate economico-financiare ale entităților unde a exercitat mandat/conducere	Obligatoriu	1				
8.2	Cazier judiciar și fiscal	Obligatoriu	PASS/FAIL				
8.3	Experiență relevantă în consultanță, management sau coordonare financiară	Obligatoriu	1				
8.4	Studii superioare economice și experiență relevantă în domeniu	Obligatoriu	1				
Subtotal							

6. Calculul punctajului

Pentru fiecare criteriu se acordă un rating de la 1 la 5.

Punctaj criteriu = rating acordat × pondere.

Punctajul total se calculează prin însumarea punctajelor ponderate.

Criteriile obligatorii trebuie punctate cu minimum 3 – Competent. Criteriile opționale contribuie la departajarea candidaților și la aprecierea gradului de adecvare la specificul IAR S.A.

7. Utilizarea matricei

Matricea este utilizată pentru:

- evaluarea dosarelor;
- întocmirea listei lungi;
- întocmirea listei scurte;
- evaluarea în cadrul interviului;
- fundamentarea raportului final;
- formularea propunerilor de nominalizare către Consiliul de Administrație.

8. Departajarea candidaților

În cazul egalității de punctaj, departajarea candidaților se realizează prin raportare la:

- experiența relevantă în industria aeronautică/de apărare;
- experiența în conducerea unor entități complexe;
- gradul de aliniere a Declarației de intenție cu Scrisoarea de așteptări;
- experiența în proiecte strategice și/sau internaționale

Notă privind aplicarea matricei de evaluare

Criteriile eliminatorii prevăzute în matrice se evaluează în sistem Admis/Respins, anterior acordării punctajului, pe baza documentelor depuse de candidați, a declarațiilor pe proprie răspundere și, după caz, a verificărilor realizate în registre publice.

Elementele care apar atât în zona criteriilor eliminatorii, cât și în zona criteriilor punctabile nu se dublează ca efect procedural. În etapa eliminatorie se verifică îndeplinirea condiției minime de participare, iar în etapa de punctare se evaluează nivelul calitativ, complexitatea, relevanța și aplicabilitatea experienței, studiilor sau rezultatelor declarate, în raport cu profilul funcției și specificul IAR S.A.

Cazierul judiciar și cazierul fiscal, precum și celelalte condiții de integritate formală, se verifică în sistem Admis/Respins și nu constituie criterii de departajare prin punctaj, cu excepția situațiilor în care matricea le menționează exclusiv ca elemente de conformitate.

Rezultatele economico-financiare ale entităților în care candidatul a exercitat mandat sau atribuții de conducere se analizează prin raportare la documentele și informațiile disponibile, având în vedere, după caz, evoluția indicatorilor relevanți, gradul de realizare a obiectivelor, stabilitatea financiară, eficiența operațională, contextul economic și complexitatea organizației conduse.

Criteriile obligatorii punctabile se evaluează pe scala 1–5, iar punctajul final se calculează prin aplicarea ponderilor stabilite în matrice. Criteriile opționale contribuie la departajarea candidaților și la aprecierea gradului de adecvare la specificul strategic, industrial și operațional al IAR S.A.

În cazul unor punctaje apropiate sau egale, departajarea candidaților se poate realiza prin raportare la relevanța experienței în industria aeronautică/de apărare, experiența în conducerea unor organizații complexe, gradul de aliniere a Declarației de intenție cu Scrisoarea de așteptări, experiența în proiecte strategice și capacitatea demonstrată de implementare.

ANEXA 5 – DOCUMENTE NECESARE PENTRU DEPUNEREA CANDIDATURII

Prezenta anexă stabilește documentele obligatorii care trebuie depuse de candidații înscriși în procedura de recrutare și selecție pentru ocuparea funcțiilor de Director General și Director Financiar/Economic în cadrul IAR S.A. Brașov.

Documentele sunt necesare pentru verificarea îndeplinirii condițiilor de participare, a criteriilor eliminatorii și a criteriilor de evaluare stabilite prin Planul de selecție, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011, HG nr. 639/2023 și Ordinul MEDAT nr. 1065/17.04.2025.

1. Documente obligatorii la depunerea candidaturii

Dosarul de candidatură va cuprinde, în mod obligatoriu, următoarele documente:

1. Curriculum Vitae (CV)
 - redactat în format european sau echivalent, semnat și datat;
 - va evidenția experiența profesională, funcțiile de conducere, responsabilitățile, dimensiunea organizațiilor (inclusiv număr de angajați) și rezultatele relevante;
2. Copie act de identitate, în termen de valabilitate;
3. Copii ale documentelor care atestă educația și pregătirea profesională, respectiv:
 - diplome de studii;
 - certificate de absolvire;
 - atestate profesionale;
 - alte documente relevante;
4. Copii ale documentelor care atestă experiența profesională și vechimea în muncă, după caz:
 - extras Revisal;
 - copie carnet de muncă;
 - contracte de mandat/management;
 - adeverințe eliberate de angajatori;
 - fișe de post;
 - extras ONRC;
 - alte documente justificative;
5. Documente din care să rezulte experiența în funcții de conducere și dimensiunea entităților în care candidatul a activat, inclusiv pentru verificarea cerinței privind minimum 20 de angajați;
6. Cazier judiciar
sau, în lipsa acestuia la momentul depunerii:
 - Declarație pe proprie răspundere privind lipsa înscrierilor în cazierul judiciar – Formular 1;
7. Cazier fiscal
sau, în lipsa acestuia:
 - Declarație pe proprie răspundere privind lipsa înscrierilor în cazierul fiscal – Formular 2;
8. Adeverință medicală („apt”)
sau:
 - Declarație pe proprie răspundere privind starea de sănătate – Formular 3;
9. Declarație privind veridicitatea informațiilor din dosar – Formular 4;
10. Declarație privind neîncadrarea în situațiile prevăzute de OUG nr. 109/2011 (art. 4, art. 30 alin. (9), art. 36 alin. (7) și alte prevederi incidente) – Formular 5;
11. Declarație de consimțământ privind prelucrarea datelor cu caracter personal (GDPR) – Formular 6;
12. Declarație privind conflictul de interese și incompatibilitățile, inclusiv raportarea la persoanele cu funcții de decizie din cadrul societății – Formular 7;
13. Declarație privind experiența în entități cu minimum 20 de angajați, dacă aceasta nu rezultă clar din documentele depuse – Formular 8;
14. Declarație privind capacitatea de a obține certificat de securitate ORNISS (acolo unde este cazul) – Formular 9;

15. Alte documente relevante, după caz:
- recomandări profesionale;
 - dovezi ale rezultatelor economico-financiare;
 - certificări profesionale (CECCAR, CAFR, ACCA etc.);
 - documente privind experiența internațională;
 - portofoliu de proiecte.

2. Documente specifice pentru funcția de Director General

Candidații pot include documente suplimentare relevante pentru evaluare, cum ar fi:

- experiență în conducerea organizațiilor complexe;
- experiență în industria aeronautică, de apărare sau domenii conexe;
- experiență în relația cu autorități publice (ex. MAPN);
- experiență în proiecte strategice sau programe de modernizare;
- participarea la programe NATO sau parteneriate internaționale;
- experiență în managementul calității (AS9100, AQAP).

3. Documente specifice pentru funcția de Director Financiar/Economic

Candidații pot include documente relevante precum:

- calificări profesionale (CECCAR, CAFR, ACCA etc.);
- experiență în audit, control financiar sau conformitate;
- experiență în gestionarea contractelor publice sau din domeniul apărării;
- experiență în raportare financiară și bugetare;
- experiență în proiecte cu finanțare publică sau internațională;
- experiență în controlul exporturilor sau comerț internațional.

4. Declarația de intenție

Declarația de intenție:

- se elaborează în conformitate cu prevederile HG nr. 639/2023;
- se bazează pe Scrisoarea de așteptări și pe informațiile publice despre societate;
- se solicită doar candidaților incluși în lista scurtă, după notificarea acestora;
- constituie element esențial în evaluarea finală.

5. Reguli privind depunerea și completarea dosarului

- Dosarul se depune în termenul și condițiile stabilite prin anunțul de selecție;
- Documentele pot fi depuse în copie, cu obligația prezentării originalelor la interviu;
- Dosarele incomplete pot fi completate într-un termen stabilit;
- Necompletarea dosarului poate conduce la respingerea candidaturii;
- Candidații din lista scurtă pot fi solicitați să depună documente suplimentare.

6. Obligația depunerii documentelor justificative

Candidații care au depus declarații pe proprie răspundere în locul documentelor oficiale au obligația de a depune:

- cazierul judiciar;
- cazierul fiscal;
- adeverința medicală;

cel târziu până la etapa interviului / evaluării finale.

Nedepunerea acestor documente în termenul solicitat conduce la excluderea din procedură.

7. Reguli privind autenticitatea documentelor

Prin depunerea dosarului, candidatul declară că:

- informațiile sunt reale, complete și corecte;
- documentele sunt autentice;
- îndeplinește condițiile legale și criteriile stabilite.

Furnizarea de informații false sau incomplete poate conduce la:

- respingerea candidaturii;
- eliminarea din procedură;
- alte măsuri legale, după caz.

8. Lista persoanelor care dețin funcții de decizie în cadrul IAR S.A. Brașov

În vederea prevenirii conflictului de interese, candidații vor declara eventualele relații cu următoarele persoane:

1. Marian Iulian Răsaliu – Director General
2. Ioan Chiriță – Director executiv Dezvoltare-producție
3. Ion Dumitrescu – Director executiv Economic și Comercial
4. Rodica Dumitrescu – Șef compartiment C20
5. Mihai Daniel – Șef secție S900
6. Iulian Urucu – S900
7. Dan Bădărău – Șef secție 200
8. Florin Mărășescu – Șef secție 400
9. Corina Boșcoianu – Responsabil investiții
10. Cecilia Burda – Consultant tehnic

ANEXA 6A - FORMULARE DIRECTOR GENERAL (IAR S.A. BRAȘOV)

FORMULAR 1

**DECLARAȚIE
PRIVIND CAZIERUL JUDICIAR**

Subsemnatul/a _____, având
CNP _____, domiciliat/ă în
_____, Strada _____, Nr. _____,
Bloc _____, Scara _____, Apartament _____, posesor al/a C.I.,
seria _____, Nr. _____, eliberat/ă de _____,
la data de _____, Telefon fix: _____, Telefon mobil:
_____, E-mail: _____,

ca și aplicant/ă pentru poziția de **Director General al IAR S.A. Brașov**, cunoscând dispozițiile articolului 326 din
Codul Penal cu privire la falsul în declarații, **declar pe proprie răspundere că nu am înscriseri în cazierul judiciar.**

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de înscriere la procesul de recrutare/selecție pentru poziția
de **Director General al IAR S.A. Brașov**.

Data completării,

(Nume, prenume):

Semnătura,

FORMULAR 2

**DECLARAȚIE
PRIVIND CAZIERUL FISCAL**

Subsemnatul/a _____, având
CNP _____ domiciliat/ă în

ca și aplicant/ă pentru poziția de **Director General al IAR S.A. Brașov**, cunoscând dispozițiile articolului 326 din Codul Penal, **declar pe proprie răspundere că nu am înscrieri în cazierul fiscal.**

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de candidatură.

Data completării,

(Nume, prenume):

Semnătura,

FORMULAR 3

**DECLARAȚIE
PRIVIND ADEVERINȚA MEDICALĂ**

Subsemnatul/a _____,
ca și aplicant/ă pentru poziția de **Director General al IAR S.A. Brașov**, cunoscând dispozițiile legale privind falsul în declarații, **declar pe proprie răspundere că sunt apt/ă pentru muncă din punct de vedere medical.**

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de candidatură.

Data completării,

(Nume, prenume):

Semnătura,

FORMULAR 4

**DECLARAȚIE
PRIVIND CONȚINUTUL DOSARULUI DE CANDIDATURĂ**

Subsemnatul/a _____,
ca și aplicant/ă pentru poziția de **Director General al IAR S.A. Brașov**, cunoscând dispozițiile articolului 326 Cod Penal, **declar pe proprie răspundere că informațiile cuprinse în dosarul de candidatură și în Curriculum Vitae sunt reale, complete și corespund situației mele profesionale.**

Data completării,

(Nume, prenume):

Semnătura,

FORMULAR 5

DECLARAȚIE
PRIVIND SITUAȚIILE PREVĂZUTE DE O.U.G. NR. 109/2011

Subsemnatul/a _____,

ca și aplicant/ă pentru poziția de **Director General al IAR S.A. Brașov**, declar pe proprie răspundere că:

- ✓ nu mă aflu în situațiile prevăzute la art. 4 din O.U.G. nr. 109/2011;
- ✓ nu mă aflu în situațiile prevăzute la art. 30 alin. (9);
- ✓ nu mă aflu în situațiile prevăzute la art. 36 alin. (7);
- ✓ nu am fost condamnat/ă pentru infracțiuni relevante;
- ✓ nu am fost destituit/ă sau sancționat/ă disciplinar în ultimii 5 ani;
- ✓ nu am desfășurat activitate de poliție politică.

Data completării,

Semnătura,

FORMULAR 6

DECLARAȚIE DE CONȘIMȚĂMÂNT

Subsemnatul/a _____,

în calitate de candidat pentru poziția de **Director General al IAR S.A. Brașov**, îmi exprim acordul privind **prelucrarea datelor personale**, în conformitate cu Regulamentul (UE) 679/2016 (GDPR).

Data completării,

Semnătura,

FORMULAR 7

**DECLARAȚIE
PRIVIND CONFLICTUL DE INTERESE**

Subsemnatul/a _____,

candidat pentru poziția de **Director General al IAR S.A. Brașov**, declar pe propria răspundere că:

NU mă aflu în situație de conflict de interese

Mă aflu în situație de conflict de interese (detalii): _____

De asemenea, declar că nu am relații de natură patrimonială, profesională sau de rudenie până la gradul IV inclusiv cu persoane care dețin funcții de decizie în cadrul IAR S.A. Brașov.

Data completării,

Semnătura,

FORMULAR 8

**DECLARAȚIE
PRIVIND EXPERIENȚA ÎN ENTITĂȚI CU MINIMUM 20 DE ANGAJAȚI**

Subsemnatul/a _____,
candidat pentru poziția de **Director General al IAR S.A. Brașov**, declar pe proprie răspundere că îndeplinesc
cerința privind experiența profesională în cadrul unor entități cu minimum 20 de angajați.

Data completării,

Semnătura,

FORMULAR 9

**DECLARAȚIE
PRIVIND CERTIFICATUL ORNISS**

Subsemnatul/a _____, candidat pentru poziția de **Director**

General al IAR S.A. Brașov, declar pe proprie răspundere că:

- Dețin certificat ORNISS
- Pot obține certificat ORNISS
- Nu pot obține certificat ORNISS

Data completării,

Semnătura,

ANEXA 6B - DIRECTOR FINANCIAR/ECONOMIC (IAR S.A. BRAȘOV)

FORMULAR 1

**DECLARAȚIE
PRIVIND CAZIERUL JUDICIAR**

Subsemnatul/a _____, având
CNP _____, domiciliat/ă în
_____, Strada _____, Nr. _____,
Bloc _____, Scara _____, Apartament _____, posesor al/a C.I.,
seria _____, Nr. _____, eliberat/ă de _____,
la data de _____, Telefon fix: _____, Telefon mobil:
_____, E-mail: _____,

ca și applicant/ă pentru poziția de **Director Financiar/Economic al IAR S.A. Brașov**, cunoscând dispozițiile articolului 326 din Codul Penal cu privire la falsul în declarații, **declar pe proprie răspundere că nu am înscriseri în cazierul judiciar.**

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de înscriere la procesul de recrutare/selecție pentru poziția de **Director Financiar/Economic al IAR S.A. Brașov.**

Data completării,

(Nume, prenume):

Semnătura,

FORMULAR 2

**DECLARAȚIE
PRIVIND CAZIERUL FISCAL**

Subsemnatul/a _____,
ca și aplicant/ă pentru poziția de **Director Financiar/Economic al IAR S.A. Brașov**, cunoscând dispozițiile
articolului 326 din Codul Penal, **declar pe proprie răspundere că nu am înscrieri în cazierul fiscal.**

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de candidatură.

Data completării,

(Nume, prenume):

Semnătura,

FORMULAR 3

**DECLARAȚIE
PRIVIND ADEVERINȚA MEDICALĂ**

Subsemnatul/a _____,

ca și aplicant/ă pentru poziția de **Director Financiar/ Economic al IAR S.A. Brașov**, cunoscând dispozițiile legale privind falsul în declarații, **declar pe proprie răspundere că sunt apt/ă pentru muncă din punct de vedere medical.**

Dau prezenta declarație fiindu-mi necesară la dosarul de candidatură.

Data completării,

(Nume, prenume):

Semnătura,

FORMULAR 4

**DECLARAȚIE
PRIVIND CONȚINUTUL DOSARULUI DE CANDIDATURĂ**

Subsemnatul/a _____,
ca și aplicant/ă pentru poziția de **Director Financiar/Economic al IAR S.A. Brașov**, cunoscând dispozițiile
articolului 326 Cod Penal, **declar pe proprie răspundere că informațiile cuprinse în dosarul de candidatură și
în Curriculum Vitae sunt reale, complete și corespund situației mele profesionale.**

Data completării,

(Nume, prenume):

Semnătura,

FORMULAR 5

**DECLARAȚIE
PRIVIND SITUAȚIILE PREVĂZUTE DE O.U.G. NR. 109/2011**

Subsemnatul/a _____,
ca și aplicant/ă pentru poziția de **Director Financiar/Economic al IAR S.A. Brașov**,
declar pe proprie răspundere că:

- ✓ nu mă aflu în situațiile prevăzute la art. 4 din O.U.G. nr. 109/2011;
- ✓ nu mă aflu în situațiile prevăzute la art. 30 alin. (9);
- ✓ nu mă aflu în situațiile prevăzute la art. 36 alin. (7);
- ✓ nu am fost condamnat/ă pentru infracțiuni relevante;
- ✓ nu am fost destituit/ă sau sancționat/ă disciplinar în ultimii 5 ani;
- ✓ nu am desfășurat activitate de poliție politică.

Data completării,

Semnătura,

FORMULAR 6

DECLARAȚIE DE CONȘIMȚĂMÂNT

Subsemnatul/a _____,

în calitate de candidat pentru poziția de **Director Financiar/Economic al IAR S.A. Brașov**, îmi exprim acordul **privind prelucrarea datelor personale**, în conformitate cu Regulamentul (UE) 679/2016 (GDPR).

Data completării,

Semnătura,

FORMULAR 7

**DECLARAȚIE
PRIVIND CONFLICTUL DE INTERESE**

Subsemnatul/a _____,

candidat pentru poziția de **Director Financiar/Economic al IAR S.A. Brașov**, declar pe propria răspundere că:

NU mă aflu în situație de conflict de interese

Mă aflu în situație de conflict de interese (detalii): _____

De asemenea, declar că nu am relații de natură patrimonială, profesională sau de rudenie până la gradul IV inclusiv cu persoane care dețin funcții de decizie în cadrul IAR S.A. Brașov.

Data completării,

Semnătura,

FORMULAR 8

**DECLARAȚIE
PRIVIND EXPERIENȚA ÎN ENTITĂȚI CU MINIMUM 20 DE ANGAJAȚI**

Subsemnatul/a _____,

candidat pentru poziția de **Director Financiar/Economic al IAR S.A. Brașov**, declar pe proprie răspundere că îndeplinesc cerința privind experiența profesională în cadrul unor entități cu minimum 20 de angajați.

Data completării,

Semnătura,

FORMULAR 9

DECLARAȚIE

PRIVIND CERTIFICATUL ORNISS

Subsemnatul/a _____,

candidat pentru poziția de **Director Financiar/Economic al IAR S.A. Brașov**, declar pe proprie răspundere că:

- Dețin certificat ORNISS
- Pot obține certificat ORNISS
- Nu pot obține certificat ORNISS

Data completării,

Semnătura,

ANEXA 6C – DECLARAȚIA DE INTENȚIE

Prezenta anexă stabilește cerințele și modelul orientativ pentru elaborarea Declarației de intenție de către candidații incluși în Lista scurtă pentru funcțiile de Director General și Director Financiar/Economic în cadrul IAR S.A. Brașov.

Declarația de intenție:

- se elaborează în conformitate cu prevederile HG nr. 639/2023;
- are la bază Scrisoarea de așteptări a acționarului majoritar;
- reflectă viziunea candidatului asupra dezvoltării societății;
- constituie element esențial în evaluarea finală.

Declarația de intenție va fi solicitată exclusiv candidaților din Lista scurtă.

MODEL DECLARAȚIE DE INTENȚIE (DIRECTOR GENERAL)

DECLARAȚIE DE INTENȚIE

pentru poziția de Director General
al IAR S.A. Brașov

Subsemnatul/a _____, candidat pentru poziția de Director General al IAR S.A. Brașov, formulez prezenta Declarație de intenție în conformitate cu prevederile legale aplicabile și cu Scrisoarea de așteptări a acționarului majoritar.

1. Viziune strategică

Viziunea mea pentru IAR S.A. este consolidarea poziției societății ca operator strategic în industria națională de apărare, cu rol esențial în:

- mentenanța și modernizarea echipamentelor aeronautice (MRO);
- dezvoltarea de capacități industriale avansate;
- integrarea în lanțurile de aprovizionare NATO și UE.

Societatea trebuie să devină un pol de excelență în domeniul aeronautic, orientat spre performanță, inovare și securitate operațională.

2. Direcții strategice prioritare

2.1 Dezvoltarea capacităților industriale

- modernizarea infrastructurii de producție;
- digitalizarea proceselor industriale;
- creșterea gradului de automatizare.

2.2 Consolidarea rolului în industria de apărare

- participarea la programe strategice naționale și internaționale;
- dezvoltarea de parteneriate industriale;
- integrarea în proiecte NATO și UE.

2.3 Creșterea performanței economice

- optimizarea costurilor;
- creșterea productivității;

- dezvoltarea portofoliului de clienți.

2.4 Managementul investițiilor

- prioritizarea investițiilor cu impact strategic;
- utilizarea fondurilor publice și europene;
- asigurarea sustenabilității financiare.

3. Guvernanță corporativă și management

Voi asigura:

- respectarea principiilor de guvernanță corporativă;
- transparență decizională;
- monitorizarea performanței pe baza indicatorilor cheie;
- implementarea unui sistem eficient de control intern.

4. Managementul riscurilor

Voi implementa un sistem integrat de management al riscurilor care să acopere:

- riscuri operaționale;
- riscuri financiare;
- riscuri de securitate;
- riscuri reputaționale.

5. Resurse umane și cultură organizațională

- dezvoltarea competențelor profesionale;
- atragerea de specialiști;
- crearea unei culturi organizaționale bazate pe performanță și integritate.

6. Alinierea cu Scrisoarea de așteptări

Prezenta declarație reflectă:

- obiectivele strategice ale acționarului;
- necesitatea modernizării și eficientizării;
- rolul societății în industria de apărare;
- cerințele privind performanța și responsabilitatea managerială.

7. Concluzie

Îmi asum implementarea unei strategii orientate spre performanță, sustenabilitate și consolidarea rolului strategic al IAR S.A. în economia națională și în industria de apărare.

Data: _____

Semnătura: _____

MODEL DECLARAȚIE DE INTENȚIE (DIRECTOR FINANCIAR / ECONOMIC)

DECLARAȚIE DE INTENȚIE

pentru poziția de Director Financiar/Economic

al IAR S.A. Brașov

Subsemnatul/a _____, candidat pentru poziția de Director

Financiar/Economic al IAR S.A. Brașov, formulez prezenta Declarație de intenție în conformitate cu prevederile legale și cu Scrisoarea de așteptări a acționarului.

1. Viziune financiară

Viziunea mea este dezvoltarea unui sistem financiar robust, transparent și performant, care să susțină:

- stabilitatea financiară;
- investițiile strategice;
- creșterea eficienței economice.

2. Direcții strategice

2.1 Management financiar și bugetar

- fundamentarea bugetelor de venituri și cheltuieli;
- controlul execuției bugetare;
- optimizarea fluxurilor financiare.

2.2 Raportare și conformitate

- implementarea standardelor IFRS/OMFP;
- dezvoltarea raportării ESG;
- asigurarea conformității fiscale.

2.3 Managementul investițiilor

- analiza rentabilității proiectelor (VAN, IRR);
- prioritizarea investițiilor strategice;
- monitorizarea implementării.

2.4 Control intern și audit

- consolidarea controlului financiar intern;
- colaborarea cu auditul intern și extern;
- prevenirea riscurilor financiare.

3. Managementul riscurilor financiare

- identificarea și evaluarea riscurilor;
- implementarea mecanismelor de control;
- gestionarea riscurilor de lichiditate și credit.

4. Guvernanță corporativă

- susținerea transparenței financiare;
- raportare către Consiliul de Administrație;
- respectarea cadrului legal și a politicilor publice.

5. Alinierea cu strategia societății

Prezenta declarație susține:

- modernizarea capacităților industriale;

- eficientizarea utilizării resurselor;
- susținerea programelor strategice din domeniul apărării.

6. Concluzie

Îmi asum responsabilitatea implementării unui management financiar performant, orientat spre sustenabilitate, control și sprijinirea dezvoltării strategice a societății.

Data: _____

Semnătura: _____

ANEXA 7 – MODEL ORIENTATIV PRIVIND OBIECTIVELE DE PERFORMANȚĂ ȘI INDICATORII-CHEIE DE PERFORMANȚĂ (KPI)

Prezenta anexă stabilește cadrul orientativ privind definirea obiectivelor de performanță și a indicatorilor-cheie de performanță (KPI) aplicabili funcțiilor de Director General și Director Financiar/Economic în cadrul IAR S.A. Brașov.

Indicatorii de performanță constituie un instrument esențial pentru evaluarea activității conducerii executive și vor fi incluși în contractul de mandat, fiind corelați cu strategia societății, cu Scrisoarea de așteptări a acționarului majoritar, precum și cu obiectivele sectorului național de apărare și cerințele de eficiență economică și guvernare corporativă.

În stabilirea indicatorilor se va avea în vedere ca aceștia să fie relevanți pentru activitatea societății, măsurabili și verificabili, realiști în raport cu resursele disponibile și orientați către performanță sustenabilă. De asemenea, indicatorii trebuie să reflecte responsabilitățile specifice fiecărei funcții și să permită o evaluare obiectivă a rezultatelor obținute.

În mod orientativ, evaluarea performanței va avea la bază un ansamblu de indicatori financiari, operaționali, strategici și de guvernare. Componenta financiară va urmări evoluția principalilor indicatori economici, precum cifra de afaceri, profitabilitatea, gradul de realizare a bugetului și gestionarea fluxurilor de numerar. Componenta operațională va reflecta nivelul de realizare a producției, respectarea termenelor contractuale, eficiența utilizării resurselor și productivitatea muncii.

Indicatorii de natură strategică vor viza implementarea programelor de investiții, dezvoltarea capacităților industriale, consolidarea poziției societății în industria de apărare și participarea la programe și parteneriate strategice la nivel național și internațional. Totodată, vor fi avute în vedere și aspecte legate de integrarea societății în lanțurile de aprovizionare specifice domeniului aeronautic și de apărare.

Componenta de guvernare corporativă va urmări respectarea principiilor de transparență, responsabilitate și eficiență decizională, precum și implementarea unor mecanisme adecvate de control intern și monitorizare a performanței. În completare, vor fi avute în vedere și elemente specifice responsabilității de mediu, sociale și de guvernare (ESG), în acord cu tendințele actuale și cerințele de reglementare.

Pentru funcția de **Director General**, indicatorii de performanță vor reflecta, în principal, capacitatea de a asigura dezvoltarea strategică a societății, creșterea performanței economice și consolidarea rolului acesteia în industria de apărare. Evaluarea va avea în vedere realizarea obiectivelor stabilite prin buget, implementarea investițiilor, dezvoltarea de parteneriate strategice și gradul de îndeplinire a direcțiilor asumate prin Scrisoarea de așteptări.

Pentru funcția de **Director Financiar/Economic**, indicatorii vor viza în mod prioritar stabilitatea financiară, eficiența utilizării resurselor, acuratețea și transparența raportării financiare, precum și implementarea unui sistem riguros de control financiar. De asemenea, vor fi avute în vedere capacitatea de fundamentare a deciziilor economice, gestionarea riscurilor financiare și contribuția la susținerea investițiilor strategice ale societății.

Evaluarea performanței se va realiza periodic, de regulă anual, pe baza indicatorilor stabiliți în contractul de mandat, utilizând o scală de evaluare care să permită diferențierea nivelului de performanță. Rezultatele evaluării vor sta la baza acordării componente variabile a remunerației, precum și a eventualelor măsuri de ajustare managerială, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Indicatorii de performanță vor fi detaliați și cuantificați în contractul de mandat, inclusiv prin stabilirea ponderilor aferente fiecărui obiectiv, în funcție de importanța acestuia pentru activitatea societății. Prezenta anexă are caracter orientativ, indicatorii finali urmând a fi stabiliți de către Consiliul de Administrație și aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor, în concordanță cu strategia societății și cu contextul economic și sectorial în care aceasta își desfășoară activitatea.

ANEXA 8 – REGULI GENERALE PENTRU REDACTAREA DECLARAȚIEI DE INTENȚIE

Prezenta anexă stabilește cadrul general și cerințele privind elaborarea Declarației de intenție de către candidații incluși în Lista scurtă pentru funcțiile de Director General și Director Financiar/Economic în cadrul IAR S.A. Brașov.

Declarația de intenție reprezintă un document esențial în etapa finală a procesului de selecție, având rolul de a evidenția viziunea candidatului asupra dezvoltării societății, capacitatea acestuia de analiză strategică și modul în care propunerile formulate se aliniază cu obiectivele stabilite de acționarul majoritar.

Elaborarea declarației se realizează în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, precum și ale Hotărârii Guvernului nr. 639/2023, având la bază Scrisoarea de așteptări și informațiile publice referitoare la activitatea și contextul operațional al societății.

Documentul trebuie să reflecte în mod coerent direcțiile strategice relevante pentru IAR S.A. Brașov, inclusiv rolul acestuia în industria națională de apărare, necesitatea modernizării capacităților industriale și cerințele de eficiență economică și sustenabilitate.

În conținutul declarației, candidatul va prezenta o viziune clară și argumentată asupra evoluției societății, pornind de la o analiză realistă a situației actuale, a oportunităților și riscurilor existente, precum și a contextului economic și sectorial. Pe această bază, vor fi formulate direcții strategice de dezvoltare, însoțite de măsuri concrete, aplicabile și corelate cu obiectivele asumate.

Declarația trebuie să evidențieze capacitatea candidatului de a integra dimensiunea strategică cu cea operațională, de a fundamenta decizii și de a propune soluții sustenabile. În mod particular, pentru funcția de Director General, accentul va fi pus pe dezvoltarea societății, consolidarea poziției în industria de apărare, atragerea de parteneriate și implementarea investițiilor strategice. Pentru funcția de Director Financiar/Economic, declarația va reflecta abordarea privind stabilitatea financiară, eficiența utilizării resurselor, controlul financiar și susținerea deciziilor strategice prin instrumente economice adecvate.

Totodată, declarația de intenție va aborda aspecte relevante privind guvernarea corporativă, transparența decizională, controlul intern și managementul riscurilor, evidențiind modul în care candidatul înțelege responsabilitățile funcției și contribuția acesteia la buna funcționare a societății.

Din punct de vedere formal, documentul va fi redactat în limba română, într-un stil clar, coerent și argumentat, evitând formulările generale sau teoretice lipsite de aplicabilitate. Se recomandă structurarea logică pe capitole, utilizarea unui limbaj profesional și includerea unor măsuri concrete, cu caracter realist și verificabil.

Dimensiunea declarației va fi una rezonabilă, de regulă între 5 și 10 pagini, astfel încât să permită dezvoltarea ideilor fără a pierde claritatea și concizia.

Evaluarea declarației de intenție se va realiza în funcție de gradul de aliniere cu Scrisoarea de așteptări, coerența viziunii strategice, relevanța și realismul măsurilor propuse, capacitatea de analiză și integrarea principiilor de

governanță corporativă. De asemenea, va fi avută în vedere capacitatea candidatului de a identifica riscuri și de a propune soluții adecvate pentru gestionarea acestora.

Declarația de intenție este obligatorie pentru candidații incluși în Lista scurtă și se depune în termenul comunicat de comisia de selecție. Nedepunerea acesteia conduce la eliminarea candidatului din procedura de selecție.

Documentul are caracter evaluativ și nu reprezintă un angajament contractual, însă poate constitui bază pentru stabilirea obiectivelor din contractul de mandat și pentru evaluarea ulterioară a performanței.

ANEXA 9 – PLAN DE INTERVIU

privind selecția candidaților pentru funcția de
DIRECTOR GENERAL

1. Data desfășurării interviului

_____, ora _____

2. Locul desfășurării

Sediul **S.C. GREAT PEOPLE INSIDE S.R.L., din Municipiul Brașov, Str. Turnului nr. 25, Spațiul 2, Etaj 4**

3. Organizarea interviului

Interviul pentru funcția de Director General se desfășoară individual, în prezența Comisiei de selecție, fiind conceput ca o discuție structurată, dar flexibilă, care permite evaluarea aprofundată a candidatului din perspectiva rolului strategic pe care urmează să îl îndeplinească.

Durata maximă alocată fiecărui candidat este de 60 de minute.

4. Scopul interviului

Interviul urmărește să contureze o imagine completă asupra capacității candidatului de a conduce societatea la nivel strategic, punând accent pe:

- modul în care acesta înțelege contextul economic și sectorial;
- capacitatea de a formula și implementa o viziune coerentă;
- abilitatea de a lua decizii în condiții de incertitudine;
- alinierea la așteptările acționarilor.

Discuția va permite candidatului să își susțină experiența profesională prin exemple concrete și să demonstreze relevanța acesteia pentru poziția vizată.

5. Documente analizate

În cadrul interviului, Comisia va avea în vedere:

- dosarul de candidatură;
- matricea profilului candidatului;
- declarația de intenție;
- rezultatele verificărilor anterioare.

6. Delimitări procedurale

Criteriile eliminatorii (studii, experiență minimă, cazier, rezultate financiare) au fost verificate anterior și nu sunt punctate în cadrul interviului.

7. Elemente evaluate în cadrul interviului

◆ 7.1 Competențe

Candidatul va fi invitat să demonstreze, prin răspunsuri argumentate și exemple relevante:

- **înțelegerea sectorului** – modul în care percepe piața, actorii relevanți și tendințele;
- **gândirea strategică** – capacitatea de a construi direcții de dezvoltare pe termen mediu și lung;

- **cunoștințe economico-financiare** – interpretarea indicatorilor și utilizarea lor în decizie;
- **cunoașterea cadrului legislativ** – aplicabil sectorului și guvernantei corporative;
- **capacitatea managerială** – organizarea, coordonarea și motivarea echipelor;
- **analiza și sinteza** – modul în care structurează probleme complexe;
- **negocierea și relaționarea instituțională.**

Discuția va urmări nu doar nivelul teoretic, ci și aplicabilitatea practică a experienței candidatului.

◆ 7.2 Trăsături

Evaluarea va urmări modul în care candidatul se poziționează profesional și etic:

- integritatea în decizie;
- consistența parcursului profesional;
- reputația în mediul profesional;
- capacitatea de comunicare și influență;
- echilibrul în relații instituționale.

Se va urmări coerența între discurs, comportament și informațiile din dosar.

◆ 7.3 Aliniere strategică

Un accent deosebit se va pune pe:

- modul în care candidatul înțelege Scrisoarea de așteptări;
- viziunea asupra dezvoltării societății;
- identificarea provocărilor majore și a soluțiilor posibile;
- realismul propunerilor.

Interviul devine aici o validare a capacității reale de leadership strategic.

8. Evaluarea declarației de intenție

Declarația de intenție este analizată distinct, iar în interviu:

- se clarifică elementele prezentate;
- se testează coerența și fezabilitatea acestora;
- se validează capacitatea de implementare.

9. Metodologia de punctare

Scorul se acordă astfel:

- 1 – Novice
- 2 – Intermediar
- 3 – Competent
- 4 – Avansat
- 5 – Expert

Punctajul final rezultă din aplicarea ponderilor din matrice.

FIȘĂ DE PUNCTARE – DIRECTOR GENERAL

Nume candidat: _____

Criteriu	Pondere	Scor (1-5)	Punctaj
Competențe sector	1		
Gândire strategică	1		
Finanțe și contabilitate	1		
Legislație	1		
Guvernanță corporativă	0.5		

Criteria	Pondere	Scor (1-5)	Punctaj
Decizie	1		
Relații interpersonale	0.7		
Negociere	1		
Analiză și sinteză	1		
Management	1		
Experiență instituțională	1		
Fonduri europene	1		
Reputație	1		
Integritate	1		
Independență	1		
Comunicare	1		
Aliniere strategică	1		
TOTAL			

ANEXA 9 – PLAN DE INTERVIU

privind selecția candidaților pentru funcția de
DIRECTOR FINANCIAR/ECONOMIC

1. Data desfășurării interviului

_____, ora _____

2. Locul desfășurării

Sediul **S.C. GREAT PEOPLE INSIDE S.R.L., din Municipiul Brașov, Str. Turnului nr. 25, Spațiul 2, Etaj 4**

3. Organizarea interviului

Interviul pentru funcția de Director Financiar/Economic se desfășoară individual, în prezența Comisiei de selecție, fiind conceput ca o discuție structurată, dar flexibilă, care permite evaluarea aprofundată a candidatului din perspectiva rolului strategic pe care urmează să îl îndeplinească.

Durata maximă alocată fiecărui candidat este de 60 de minute.

4. Scopul interviului

Interviul urmărește să contureze o imagine completă asupra capacității candidatului de a conduce societatea la nivel strategic, punând accent pe:

- modul în care acesta înțelege contextul economic și sectorial;
- capacitatea de a formula și implementa o viziune coerentă;
- abilitatea de a lua decizii în condiții de incertitudine;
- alinierea la așteptările acționarilor.

Discuția va permite candidatului să își susțină experiența profesională prin exemple concrete și să demonstreze relevanța acesteia pentru poziția vizată.

5. Documente analizate

În cadrul interviului, Comisia va avea în vedere:

- dosarul de candidatură;
- matricea profilului candidatului;

- declarația de intenție;
- rezultatele verificărilor anterioare.

6. Delimitări procedurale

Criteriile eliminatorii (studii, experiență minimă, cazier, rezultate financiare) au fost verificate anterior și nu sunt punctate în cadrul interviului.

7. Elemente evaluate

◆ 7.1 Competențe

Interviul va urmări în mod prioritar dimensiunea financiară și de control:

- **expertiza financiar-contabilă** – corectitudine, profunzime, actualitate;
- **control financiar și raportare** – capacitatea de a asigura transparență;
- **planificare financiară** – bugete, cash-flow, sustenabilitate;
- **cunoașterea legislației fiscale și contabile;**
- **managementul riscurilor financiare;**
- **interacțiunea cu auditul și instituțiile financiare.**

Se va urmări capacitatea de a transforma datele financiare în decizie managerială.

◆ 7.2 Trăsături

- rigoare profesională;
- integritate;
- responsabilitate în gestionarea resurselor;
- capacitate de comunicare cu managementul.

◆ 7.3 Aliniere strategică

- susținerea strategiei companiei prin instrumente financiare;
- viziune asupra stabilității financiare;
- contribuția la performanță.

8. Evaluarea declarației de intenție

Declarația de intenție este analizată distinct, iar în interviu:

- se clarifică elementele prezentate;
- se testează coerența și fezabilitatea acestora;
- se validează capacitatea de implementare.

9. Metodologia de punctare

Scorul se acordă astfel:

- 1 – Novice
- 2 – Intermediar
- 3 – Competent
- 4 – Avansat
- 5 – Expert

Punctajul final rezultă din aplicarea ponderilor din matrice.

FIȘĂ DE PUNCTARE – DIRECTOR FINANCIAR/ECONOMIC

Nume candidat: _____

Criteria	Pondere	Scor	Punctaj
Competențe financiare	1		

Criteriu	Pondere	Scor	Punctaj
Planificare financiară	1		
Control și raportare	1		
Legislație fiscală	1		
Guvernanță	0.5		
Decizie	1		
Analiză	1		
Management financiar	1		
Relații instituționale	1		
Reputație	1		
Integritate	1		
Comunicare	1		
Aliniere strategică	1		
TOTAL			

Anexa 10 – Elemente obligatorii ale contractului de mandat

Prezentul proiect de contract de mandat are caracter orientativ și este elaborat în scopul definirii cadrului general al raporturilor juridice dintre societate și persoanele selectate pentru ocuparea funcțiilor de Director General și Director Financiar/Economic.

Forma finală a contractului de mandat va fi stabilită ulterior finalizării procedurii de selecție, în cadrul departamentului de specialitate al societății și/sau cu sprijinul consultanților juridici, cu respectarea prevederilor legale aplicabile, a actului constitutiv al societății și a deciziilor organelor statutare competente.

Prezentul proiect nu creează obligații contractuale ferme pentru părți și poate suferi modificări și completări în funcție de rezultatele procesului de selecție, de negocierile cu persoanele nominalizate și de cerințele specifice ale societății.

PROIECT CONTRACT DE MANDAT – DIRECTOR GENERAL

IAR S.A.

Art. 1 – Părțile contractului

(1) Societatea IAR S.A., cu sediul în _____, înregistrată la ORC sub nr. _____, CUI _____, reprezentată prin Consiliul de Administrație, în calitate de mandatar,

și

(2) Dl./Dna _____, în calitate de Director General (mandatar),

au convenit încheierea prezentului contract de mandat, în conformitate cu prevederile:

- OUG nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice
- HG nr. 639/2023
- Actul constitutiv al societății

Art. 2 – Obiectul contractului

Obiectul contractului îl constituie exercitarea mandatului de Director General, respectiv conducerea executivă a societății și reprezentarea acesteia în relațiile cu terții.

Art. 3 – Durata mandatului

Mandatul se acordă pentru o perioadă de 4 ani, începând cu data de _____.

Art. 4 – Subordonare și raportare

(1) Directorul General este subordonat Consiliului de Administrație.

(2) Directorul General raportează periodic Consiliului de Administrație asupra activității societății.

(3) Directorul General pune în aplicare deciziile Consiliului de Administrație.

Art. 5 – Drepturi și obligații

Directorul General are, în principal, următoarele atribuții:

- a) asigură conducerea executivă a societății;
- b) elaborează și implementează strategia societății;
- c) organizează, coordonează și controlează activitatea societății;
- d) angajează societatea în relațiile cu terții;
- e) coordonează directorii executivi, inclusiv Directorul Economic;
- f) asigură respectarea legislației aplicabile;
- g) răspunde de realizarea indicatorilor de performanță;
- h) asigură implementarea principiilor de guvernanta corporativă;

Art. 6 – Indicatori de performanță

(1) Activitatea Directorului General este evaluată pe baza indicatorilor de performanță (KPI).

(2) Indicatorii sunt stabiliți conform:

- Scrisorii de așteptări
- Planului de administrare
- Matricei profilului de candidat

(3) Indicatorii includ:

- indicatori financiari
- indicatori operaționali
- indicatori de guvernanță

Art. 7 – Remunerația

(1) Remunerația este formată din:

- componentă fixă lunară
- componentă variabilă, în funcție de performanță

(2) Componenta variabilă este condiționată de gradul de realizare a KPI.

Art. 8 – Răspunderea

Directorul General răspunde pentru:

- îndeplinirea obligațiilor contractuale
- prejudiciile cauzate societății
- nerespectarea legislației

Art. 9 – Confidențialitate

Directorul General are obligația de a păstra confidențialitatea informațiilor obținute pe durata mandatului și după încetarea acestuia.

Art. 10 – Incompatibilități și conflict de interese

Mandatarul are obligația de a respecta regimul incompatibilităților și conflictelor de interese prevăzut de legislația aplicabilă.

Art. 11 – Încetarea mandatului

Mandatul încetează în următoarele situații:

- expirarea duratei
- revocare
- demisie
- imposibilitate de exercitare a mandatului
- alte cazuri prevăzute de lege

Art. 12 – Dispoziții finale

Prezentul contract este guvernat de legislația română și de prevederile OUG 109/2011

PROIECT CONTRACT DE MANDAT – DIRECTOR FINANCIAR/ECONOMIC IAR S.A.

Art. 1 – Părțile contractului

(1) Societatea IAR S.A., reprezentată prin Consiliul de Administrație și/sau prin persoana mandatată de acesta, și

(2) Dl./Dna _____, în calitate de Director Financiar/Economic (mandatar),

Art. 2 – Obiectul contractului

Exercitarea funcției de Director Financiar/Economic și coordonarea activității economico-financiare a societății.

Art. 3 – Durata mandatului

Mandatul se acordă pentru o perioadă de 4 ani.

Art. 4 – Subordonare

Directorul Economic este subordonat Directorului General.

Art. 5 – Atribuții principale

- a) coordonează activitatea financiar-contabilă;
- b) elaborează bugetul de venituri și cheltuieli;
- c) asigură raportările financiare;
- d) gestionează fluxurile financiare;
- e) asigură conformitatea fiscală;
- f) contribuie la fundamentarea deciziilor strategice;
- g) răspunde de integritatea informațiilor financiare;

Art. 6 – Indicatori de performanță

Evaluarea se realizează pe baza KPI precum:

- performanță financiară
- execuția bugetară
- control financiar
- conformitate legală

Art. 7 – Remunerația

Formată din:

- componentă fixă
- componentă variabilă, în funcție de performanță

Art. 8 – Răspunderea

Directorul Economic răspunde pentru:

- corectitudinea situațiilor financiare
- respectarea legislației
- utilizarea eficientă a resurselor

Art. 9 – Confidențialitate

Obligație pe durata și după încetarea mandatului.

Art. 10 – Conflict de interese

Respectarea legislației aplicabile.

Art. 11 – Încetarea mandatului

Conform legislației și deciziei Directorului General / CA.

Art. 12 – Dispoziții finale

Aplicabilitate OUG 109/2011 și HG 639/2023.

„Indicatorii de performanță sunt corelați cu criteriile din Matricea profilului candidatului și cu Scrisoarea de așteptări”