

Корпоративная Политика Равенства и Недискриминации

1. Введение

В Группе Компаний «Транс-Ойл» мы стремимся к созданию инклюзивной и уважительной рабочей среды, где каждый человек ценится и к нему относятся с достоинством. Наша политика основана на принципах равенства, многообразия и недискриминации, стремясь создать благоприятную среду для всех сотрудников, как на всех этапах нашей деятельности, так и в отношениях с подрядчиками и в цепочках поставок.

2. Приверженность равенству и недискриминации

Мы осознаём свою ответственность за обеспечение равных возможностей для достижения успеха и процветания всем сотрудникам, работающим в нашей Компании, включая сотрудников, подрядчиков и работников цепочки поставок, независимо от их происхождения. Это обязательство распространяется на все аспекты нашей деятельности: от подбора и найма персонала до профессионального развития и корпоративной культуры.

3. Ключевые принципы

Наша политика равенства и недискриминации основана на следующих ключевых принципах:

- a. Соблюдение законов и нормативных актов:** Мы соблюдаем все применимые законы, нормативные акты и отраслевые стандарты, касающиеся равенства и борьбы с дискриминацией. Мы стремимся превосходить требования, когда это возможно.
- b. Равные возможности трудоустройства:** Мы предоставляем равные возможности трудоустройства всем лицам независимо от расы, цвета кожи, религии, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, национального происхождения, возраста, инвалидности, статуса ветерана или любой другой защищенной законом характеристики.
- c. Недопущение дискриминации и предотвращение притеснений:** Мы стремимся предотвращать дискриминацию и притеснения на рабочем месте. Мы не терпим никаких форм дискриминации, притеснений или травли и немедленно принимаем меры для реагирования на любые сообщения об инцидентах.
- d. Инклюзивная рабочая среда:** Мы создаём разнообразную и инклюзивную рабочую среду, где все сотрудники чувствуют себя уважаемыми и значимыми. Мы поощряем разнообразие точек зрения и поддерживаем вовлечение недостаточно представленных групп.
- e. Набор и отбор персонала:** Мы гарантируем справедливость и беспристрастность наших процессов набора и отбора персонала. Мы используем объективные критерии и стремимся исключить любые предубеждения, которые могут повлиять на решения о найме.
- f. Обучение и повышение осведомленности:** Мы регулярно проводим обучение и повышаем осведомленность сотрудников и подрядчиков по вопросам равенства, многообразия и борьбы с дискриминацией. Это включает в себя обучение распознаванию и устранению неосознанной предвзятости, а также поощрению инклюзивного поведения.
- g. Профессиональное развитие и продвижение:** Мы предоставляем равный доступ к возможностям профессионального развития, включая обучение, наставничество и программы карьерного роста. Мы поддерживаем рост и развитие всех сотрудников, независимо от их происхождения, опыта и взглядов.

- h. **Справедливое вознаграждение:** Мы гарантируем всем нашим сотрудникам и сотрудникам наших подрядчиков справедливую и равноправную оплату труда, независимо от их происхождения или личности. Решения о компенсации принимаются на основе навыков, опыта и должностных обязанностей.
- i. **Адаптация и доступность:** Мы обеспечиваем разумные условия труда, чтобы сотрудники с ограниченными возможностями могли эффективно выполнять свою работу и полноценно участвовать в жизни предприятия. Мы стремимся создать доступную рабочую среду для всех.
- j. **Обеспечение конфиденциальности:** Мы стремимся обеспечить конфиденциальность и безопасность всей информации и всех сторон, включая тех, которые связаны с жалобами на гендерное насилие и домогательства (ГН).

4. Внедрение и мониторинг

Мы внедряем настоящую политику посредством следующих мер:

-)] **Распространение политики:** Мы доводим нашу политику равенства и недискриминации до сведения всех наших сотрудников, подрядчиков и поставщиков и обеспечиваем ее понимание и соблюдение.
-)] **Программы обучения:** Мы регулярно проводим обучение и повышаем осведомленность по вопросам равенства, разнообразия и борьбы с дискриминацией для всех сотрудников и руководства.
-)] **Механизмы сообщения о нарушениях:** Мы разработали и поддерживаем понятные, доступные и конфиденциальные механизмы сообщения о нарушениях, позволяющие нашим сотрудникам, подрядчикам, поставщикам и сообществу сообщать о дискриминации, преследованиях или любых других проблемах.
-)] **Расследования и действия:** Мы проводим оперативные и тщательные расследования любых сообщенных жалоб и инцидентов, и принимаем соответствующие корректирующие меры.
-)] **Мониторинг эффективности:** Мы регулярно контролируем наши рабочие практики и политики, чтобы гарантировать их соответствие и эффективность.

5. Отчетность и ответственность

Мы стремимся к прозрачности в нашей практике обеспечения равенства и борьбы с дискриминацией, регулярно отчитываясь о результатах нашей работы и достигнутом прогрессе. Мы несём ответственность перед заинтересованными сторонами посредством постоянного мониторинга, оценки и совершенствования наших политик и практик.

6. Обзор и постоянное совершенствование

Настоящая политика будет периодически пересматриваться для обеспечения её актуальности и эффективности. Мы стремимся к непрерывному улучшению наших практик обеспечения равенства и борьбы с дискриминацией, а также к адаптации к новым вызовам и возможностям.

7. Заключение

В Группе Компаний «Транс-Ойл» содействие равенству и предотвращение дискриминации является основополагающим обязательством, которым мы руководствуемся в своих действиях и решениях. Мы стремимся создать рабочую среду, где каждый чувствует себя в безопасности, уважаем и имеет возможность полностью раскрыть свой потенциал.

Ответственность за успешное внедрение настоящей политики лежит на каждом соответствующем сотруднике Группы Компаний «Транс-Ойл» на каждом уровне и каждой должности в Компании.



Улица Льва Толстого, 27 – MD 2001, Кишинёв – Республика Молдова
Тел. +373 (22) 889 300 – Факс +373 (22) 889 301

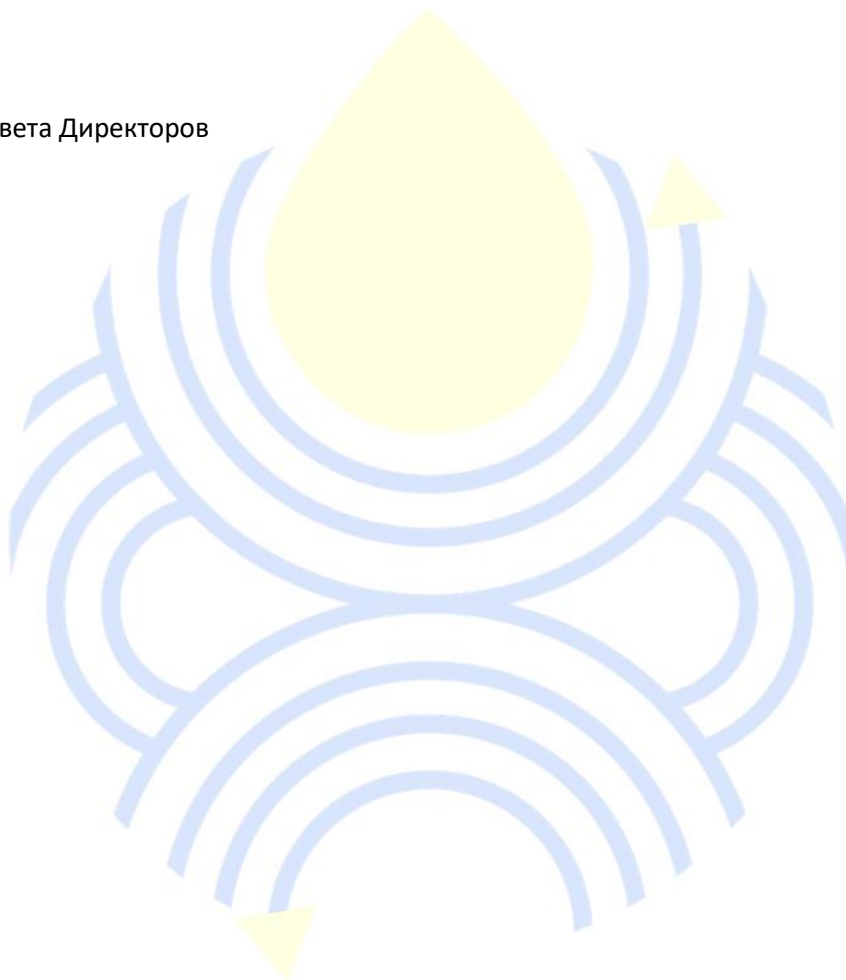
В качестве Председателя Совета Директоров и уполномоченный на это решением Совета Директоров от 1 Июля 2025 года, я утверждаю настоящую Политику равенства и недискриминации, и обязуюсь ее соблюдать, а также улучшать показатели соблюдения прав человека и отчетности.

Утверждено:

Важа Джаши

Председатель Совета Директоров

1 Июля 2025 г.



TRANS-OIL

Group of Companies