

Politika regrutacije, selekcije i zapošljavanja

1. Uvod

U Trans-Oil Grupi Kompanija („TOGC“), posvećeni smo poštenom, transparentnom i zasnovanom na zaslugama procesu zapošljavanja, selekcije i regrutacije. Naša politika je osmišljena da privuče, zaposli i zadrži najbolje talente, uz obezbeđivanje jednakih mogućnosti i promociju različitosti u našem radnom okruženju.

2. Posvećenost poštenoj regrutaciji, selekciji i zapošljavanju

Prepoznamo svoju odgovornost da implementiramo etičke prakse zapošljavanja koje podržavaju jednak pristup mogućnostima za zapošljavanje. Ova posvećenost se odnosi na sve faze procesa regrutacije, od objavljivanja oglasa za posao i selekcije kandidata, do procesa uvođenja u posao i razvoja karijere.

3. Ključni principi

Naša politika regrutacije i selekcije zasniva se na sledećim ključnim principima:

- a. Poštovanje zakona i propisa:** Poštujemo sve primenljive zakone o radu, propise i industrijske standarde koji se odnose na poštene prakse zapošljavanja i selekcije.
- b. Jednake mogućnosti zapošljavanja:** Pružamo jednake mogućnosti za zapošljavanje svim pojedincima, bez obzira na rasu, boju kože, religiju, pol, seksualnu orijentaciju, rodni identitet, nacionalno poreklo, starosnu dob, invaliditet, status veterana ili bilo koju drugu zaštićenu karakteristiku.
- c. Selekcija zasnovana na zaslugama:** Osiguravamo da odluke o zapošljavanju budu zasnovane na objektivnim kriterijumima, uključujući veštine, iskustvo, kvalifikacije i potencijalne doprinose kompaniji.
- d. Transparentnost i pravičnost:** Održavamo transparentne procedure regrutacije, osiguravajući da se svi kandidati ocenjuju pošteno i dosledno tokom celokupnog procesa selekcije.
- e. Raznolikost i inkluzija:** Aktivno promoviramo raznolikost i inkluziju u našim praksama zapošljavanja, podstičući prijave od nedovoljno zastupljenih grupa i stvarajući inkluzivno radno okruženje.
- f. Nepristrasan proces selekcije:** Trudimo se da eliminišemo pristrasnost u odlukama o zapošljavanju kroz strukturirane intervjue, standardizovane kriterijume ocenjivanja i obuku o nesvesnoj pristrasnosti.
- g. Poverljivost i zaštita podataka:** Osiguravamo da se svi podaci o kandidatima tretiraju poverljivo i u skladu sa zakonima i propisima o zaštiti podataka.
- h. Balans između internog i eksternog zapošljavanja:** Podržavamo i unutrašnja unapređenja i spoljne angažmane kako bismo obezbedili mogućnosti za profesionalni razvoj postojećih zaposlenih, dok istovremeno donosimo sveže perspektive izvan organizacije.
- i. Kontinuirano unapređenje:** Redovno procenjujemo naše procese regrutacije i selekcije kako bismo osigurali usklađenost sa najboljim praksama i evoluirajućim potrebama radne snage.

4. Implementacija i praćenje

Ovu politiku sprovodimo kroz sledeće mere:

- 1) Oglasi za posao:** Osiguravamo da svi oglasi za posao koriste inkluzivni jezik i jasno definišu zahteve za poziciju.

-) **Selekcija kandidata i pravljenje liste:** Koristimo objektivne kriterijume za procenu prijava i pravljenje liste kandidata.
-) **Intervjui i proces selekcije:** Sprovodimo strukturirane intervjuje sa jasnim smernicama za ocenu kako bismo osigurali fer i nepristrasne odluke o zapošljavanju.
-) **Obuka za zapošljavanje:** Pružamo obuke menadžerima za zapošljavanje i regruterima o etičkim praksama zapošljavanja, diverzitetu i smanjenju pristrasnosti.
-) **Programi uvođenja u posao:** Osiguravamo da novi zaposleni dobiju sveobuhvatan onboarding kako bi podržali njihovu integraciju u kompaniju.
-) **Praćenje učinka:** Redovno pregledamo metrike zapošljavanja kako bismo identifikovali oblasti za poboljšanje i merili efikasnost zapošljavanja.

5. Izveštavanje i odgovornost

Obavezujemo se na transparentnost u našim praksama zapošljavanja praćenjem trendova zapošljavanja i izveštavanjem o naporima u vezi sa diverzitetom i inkluzijom. Držimo se odgovornim pred našim zainteresovanim stranama kroz kontinuiranu evaluaciju i unapređenje naših politika zapošljavanja.

6. Revizija i kontinuirano unapređenje

Ova politika će biti periodično pregledana kako bi se osigurala njena efikasnost i relevantnost. Ostaćemo posvećeni unapređenju naših strategija zapošljavanja kako bismo privukli najbolje talente i održali najviše standarde ferodnosti i integriteta.

7. Zaključak

U TOGC-u verujemo da su fer i inkluzivne prakse zapošljavanja ključne za izgradnju snažnog i raznovrsnog radnog okruženja. Posvećeni smo zapošljavanju najboljih talenata, dok istovremeno promoviramo pravično i podržavajuće radno okruženje.

Kao Predsednik Upravnog odbora i ovlašćen za ovu svrhu odlukom Upravnog odbora od 19. maja 2025. godine, odobravam ovu Politiku regrutacije, selekcije i zapošljavanja i obavezujem se da će naše prakse zapošljavanja biti usklađene sa našim vrednostima i poslovnim ciljevima.

Odgovornost za uspešnu primenu ove politike snosi svaki relevantni zaposleni u TOGC-u, na svim nivoima i funkcijama unutar kompanije.

Odobreno:

Vaja Jhashi

Predsednik Upravnog odbora

19. maj 2025