

Корпоративная политика в области рекрутинга, отбора и найма персонала

1. Введение

В группе компаний Transoil-Group of Companies („TOGC”) мы придерживаемся принципов справедливого, прозрачного и основанного на достоинствах процесса рекрутинга, отбора и найма персонала. Наша политика направлена на привлечение, найм и удержание лучших талантов, обеспечивая при этом равные возможности и поощряя многообразие в нашей рабочей силе.

2. Обязательства по справедливому рекрутингу, отбору и найму персонала

Мы признаем свою ответственность за внедрение этических методов найма, которые поддерживают равный доступ к возможностям трудоустройства. Это обязательство распространяется на все этапы процесса найма, начиная с размещения объявления о вакансии и отбора кандидатов, и заканчивая приемом на работу и развитием карьеры.

3. Ключевые принципы

Наша политика рекрутинга, отбора и найма персонала основывается на следующих ключевых принципах:

a. Соблюдение законов и нормативных актов: Мы соблюдаем все трудовые законы, нормативные акты и отраслевые стандарты, касающиеся справедливого трудоустройства и практики рекрутинга.

b. Равные возможности трудоустройства: Мы предоставляем равные возможности трудоустройства всем людям, независимо от расы, цвета кожи, религии, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, национального происхождения, возраста, инвалидности, статуса ветерана или любой другой защищенной характеристики.

c. Отбор на основе заслуг: Мы гарантируем, что решения о приеме на работу принимались на основе объективных критериев, включая навыки, опыт, квалификацию и потенциальный вклад в развитие компании.

d. Прозрачность и справедливость: Мы придерживаемся прозрачных процедур рекрутинга, обеспечивая справедливую и последовательную оценку всех кандидатов на протяжении всего процесса отбора.

e. Многообразие и инклюзивность: Мы активно содействуем многообразию и инклюзивности в процессе найма, поощряя заявки от недопредставленных групп и создавая инклюзивную рабочую среду.

f. Непредвзятый процесс отбора: Мы стремимся исключить предвзятость при принятии решений о найме с помощью структурированных собеседований, стандартизированных критериев оценки и обучения по вопросам неосознанной предвзятости.

g. Конфиденциальность и защита данных: Мы гарантируем, что вся информация о кандидатах будет обрабатываться конфиденциально и в соответствии с законами и нормами о защите данных.

h. Баланс внутреннего и внешнего найма: Мы поддерживаем как внутреннее продвижение, так и внешний найм, чтобы обеспечить возможности карьерного роста для существующих сотрудников, привнося при этом новые перспективы извне компании.

i. Постоянное совершенствование: Мы регулярно анализируем наши процессы рекрутинга и отбора персонала, чтобы обеспечить соответствие передовому опыту и меняющимся потребностям в рабочей силе.

4. Реализация и мониторинг

Мы реализуем эту политику с помощью следующих мер:

- Объявления о вакансиях: Мы следим за тем, чтобы во всех объявлениях о вакансиях использовались инклюзивные формулировки и четко указывались требования к должности.
- Отбор кандидатов и составление короткого списка: Мы используем объективные критерии для оценки заявок и отбора кандидатов.
- Собеседование и процесс отбора: Мы проводим структурированные собеседования с четкими правилами оценки, чтобы обеспечить справедливое и непредвзятое решение о найме.
- Обучение по подбору персонала: Мы проводим тренинги для менеджеров по подбору персонала и рекрутеров по вопросам этики найма, многообразия и снижения предвзятости.
- Программы интегрирования: Мы гарантируем, что новые сотрудники пройдут полный процесс адаптации, чтобы помочь им интегрироваться в компанию.
- Мониторинг эффективности: Мы регулярно анализируем показатели подбора персонала, чтобы выявить области для улучшения и оценить эффективность найма.

5. Отчетность и подотчетность

Мы стремимся к прозрачности нашей практики подбора персонала, отслеживая тенденции найма и отчитываясь об усилиях по обеспечению многообразия и инклюзивности. Мы несем ответственность перед заинтересованными сторонами, постоянно оценивая и совершенствуя наши политики найма.

6. Пересмотр и постоянное совершенствование

Данная политика будет периодически пересматриваться для обеспечения ее эффективности и актуальности. Мы по-прежнему стремимся совершенствовать наши стратегии найма, чтобы привлекать лучшие таланты и поддерживать самые высокие стандарты справедливости и честности.

7. Заключение

В TOGC мы считаем, что справедливая и инклюзивная практика найма персонала необходима для создания сильной и разнообразной рабочей силы. Мы стремимся нанимать лучших специалистов, создавая при этом справедливую и благоприятную рабочую среду.

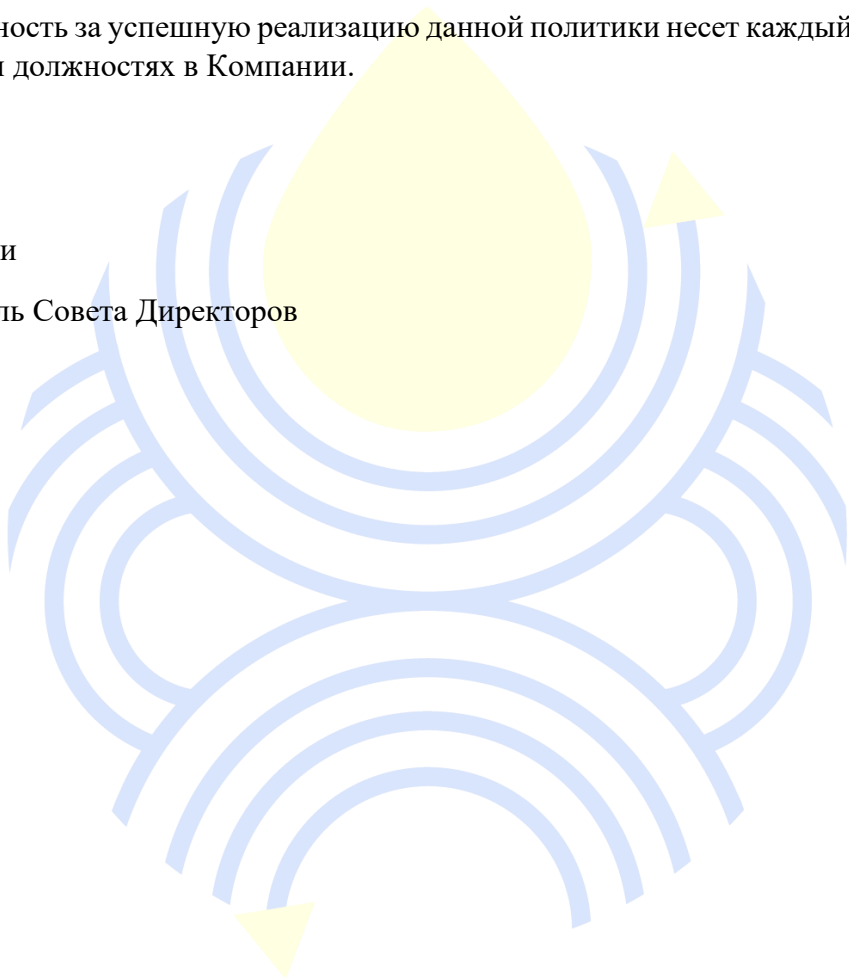
Как Председатель Совета Директоров и как уполномоченный на это корпоративным решением Совета Директоров от 19 мая 2025, я утверждаю настоящую Политику рекрутинга, отбора и найма персонала и гарантирую, что наша практика найма соответствует нашим ценностям и бизнес-целям.

Ответственность за успешную реализацию данной политики несет каждый сотрудник TOGC, на всех уровнях и должностях в Компании.

Одобрено:

Важа Джаши

Председатель Совета Директоров



TRANS-OIL
Group of Companies