

Politika motivacije, kompenzacije i angažovanja zaposlenih

1. Uvod

U Trans-Oil Grupi Kompanija („TOGC“), posvećeni smo stvaranju pozitivnog, podsticajnog i fer radnog okruženja u kojem su zaposleni motivisani, odgovarajuće nagrađeni i aktivno uključeni u uspeh kompanije. Naša politika motivacije, kompenzacije i angažovanja zaposlenih dizajnirana je da promoviše zadovoljstvo na poslu, prepozna postignuća zaposlenih, podrži njihov profesionalni razvoj i podstiče povećanje nivoa angažovanosti na radnom mestu, čime se osigurava da zaposleni ostanu motivisani i usklađeni sa ciljevima kompanije..

2. Posvećenost motivaciji, kompenzaciji i angažovanju zaposlenih

Prepoznamo našu odgovornost da implementiramo strategije koje podstiču motivaciju, poboljšavaju moral na radnom mestu, povećavaju angažovanost i stvaraju kulturu kontinuiranog unapređenja i uspeha. Ova posvećenost odnosi se na sve zaposlene i funkcije unutar kompanije.

3. Ključni principi

Naša Politika motivacije, kompenzacije i angažovanja zaposlenih zasniva se na sledećim ključnim principima:

- a. Prepoznavanje i nagrade:** Prepoznamo i nagrađujemo zaposlene za njihov naporan rad, posvećenost i doprinos uspehu kompanije, čime pomažemo povećanju motivacije i performansi zaposlenih. Osiguravamo konkurentan sistem kompenzacije zasnovan na performansama, odgovornosti i unutrašnjoj ravnoteži.
- b. Raast karijere i razvoj:** Pružamo prilike zaposlenima da unaprede svoje veštine kroz obuku, mentorstvo i programe unapređenja unutar kompanije, podržavajući ih u ostvarivanju ciljeva karijere.
- c. Dobrobit zaposlenih:** Podržavamo inicijative koje promovišu ravnotežu između poslovnog i privatnog života, mentalno zdravlje, opštu dobrobit, sigurno i prijatno radno okruženje.
- d. Transparentna komunikacija:** Podstičemo otvorenu komunikaciju i povratne informacije kako bismo osigurali da zaposleni osećaju da su saslušani i cenjeni.
- e. Inkluzivno i poštovano radno okruženje:** Negujemo inkluzivnu kulturu u kojoj su svi zaposleni poštovani i cenjeni, bez obzira na njihov poreklo. Promovišemo različitost, jednake šanse i međusobno poštovanje u svim aspektima organizacionog rada.
- f. Podsticaji zasnovani na učinku:** Povezujemo nagrade i prepoznavanje sa individualnim i timskim performansama kako bismo podstakli izvrsnost i inovacije.
- g. Programi angažovanja zaposlenih:** Implementiramo inicijative koje podstiču saradnju, kreativnost i osećaj pripadnosti.
- h. Kontinuirano unapređenje:** Redovno procenjujemo potrebe radne snage i najbolje prakse u industriji kako bismo prilagodili i poboljšali naše strategije.

4. Implementacija i praćenje

Ovu politiku sprovodimo kroz sledeće mere:

-) **Programi za prepoznavanje dostignuća:** Redovno prepoznavanje postignuća kroz nagrade, podsticaje i javna priznanja. Finansijske i nefinansijske nagrade za izuzetne performanse i izvanredan doprinos.
-) **Inicijative za obuku i razvoj:** Pružamo pristup programima učenja, obuci, mentorstvu i prilikama za razvoj karijere.
-) **Inicijative za dobrobit zaposlenih:** Podržavamo programe koji se odnose na zdravlje i dobrobit zaposlenih, kao što su fleksibilni radni aranžmani i resursi za upravljanje stresom.
-) **Ankete i mehanizmi povratnih informacija:** Redovno sprovodimo ankete o motivaciji zaposlenih i sesije za prikupljanje povratnih informacija kako bismo merili nivo zadovoljstva i prilagodili strategije u skladu sa tim.
-) **Aktivnosti za izgradnju tima:** Organizujemo događaje i aktivnosti za jačanje timskog duha i poboljšanje morala na radnom mestu.
-) **Jasno postavljeni ciljevi:** Postavljamo jasne ciljeve i očekivanja kako bismo zaposlenima pomogli da shvate njihov doprinos uspehu kompanije.

5. Izveštavanje i odgovornost

Obavezujemo se da ćemo održavati transparentnu i odgovornu strategiju motivacije, kompenzacije i angažovanja kroz praćenje nivoa zadovoljstva zaposlenih, analiziranje povratnih informacija i kontinuirano poboljšanje inicijativa za motivaciju i angažovanje.

6. Revizija i kontinuirano unapređenje

Ova politika će biti periodično revidirana kako bi se osigurala njena efikasnost i usklađenost sa organizacionim ciljevima. Ostanemo posvećeni unapređenju strategija motivacije koje podržavaju zadovoljstvo zaposlenih i poslovni uspeh.

7. Zaključak

U TOGC-u verujemo da je motivisana radna snaga ključna za podsticanje inovacija, produktivnosti i opšti organizacioni uspeh. Posvećeni smo stvaranju okruženja u kojem zaposleni osećaju da su cenjeni, angažovani i osnaženi da postignu svoj puni potencijal.

Kao Predsednik Upravnog odbora i sa ovlašćenjem za donošenje ove Politike odlukom Upravnog odbora od 19. maja 2025. godine, odobravam ovu Politiku motivacije zaposlenih i i obavezujem se da će svi zaposleni imati podršku i priznanje koje im je potrebno da bi napredovali u našoj kompaniji.

Odgovornost za uspešnu primenu ove politike pripada svakom zaposlenom u TOGC-u, na svim nivoima i funkcijama unutar Kompanije.

Odobreno:

Vaja Jhashi

Predsednik Upravnog odbora

19. maj 2025