

Корпоративная политика в области мотивации, вознаграждения и вовлечения сотрудников

1. Введение

В группе компаний Transoil-Group of Companies („TOGC”) мы стремимся к созданию позитивной, стимулирующей и справедливой рабочей среды, в которой сотрудники мотивированы, получают соответствующее вознаграждение и активно участвуют в успехе компании. Наша политика в области мотивации, вознаграждения и вовлечения сотрудников направлена на повышение удовлетворенности работой, признание достижений сотрудников, признание профессионального развития сотрудников и поощрение повышения уровня вовлеченности на рабочем месте, что обеспечивает сохранение мотивации сотрудников и их соответствие целям компании.

2. Обязательства по мотивации, вознаграждению и вовлечению сотрудников

Мы признаем свою ответственность за реализацию стратегий, способствующих мотивации, повышению морального духа на рабочем месте, вовлечению и созданию культуры постоянного совершенствования и успеха. Это обязательство распространяется на всех сотрудников и должностей в компании.

3. Ключевые принципы

Наша политика в области мотивации, вознаграждения и вовлечения сотрудников основывается на следующих ключевых принципах:

a. Признание и вознаграждение: Мы признаем и вознаграждаем сотрудников за их усердную работу, преданность делу и вклад в успех компании, способствуя повышению мотивации и результативности сотрудников. Мы обеспечиваем конкурентоспособную систему вознаграждения, основанную на результатах работы, обязательствах и внутренней справедливости.

b. Карьерный рост и развитие: Мы предоставляем сотрудникам возможность повышать свою квалификацию с помощью программ обучения, наставничества и продвижения по службе внутри компании, поддерживая сотрудников в достижении их карьерных целей.

c. Благополучие сотрудников: Мы поддерживаем инициативы, направленные на обеспечение баланса между работой и личной жизнью, психического здоровья, общего благополучия, безопасной и приятной рабочей среды.

d. Прозрачная коммуникация: Мы поощряем открытое общение и обратную связь, чтобы сотрудники чувствовали, что их слышат и ценят.

e. Инклюзивная и уважительная рабочая среда: Мы поддерживаем инклюзивную культуру, в которой уважают и ценят всех сотрудников, независимо от их происхождения. Мы поощряем разнообразие, равные возможности и взаимное уважение во всех аспектах работы компании.

f. Стимулы, основанные на результатах работы: Мы соединяем вознаграждение и признание с индивидуальными и командными показателями, чтобы стимулировать совершенствование и инновации.

g. Программы вовлечения сотрудников: Мы реализуем инициативы, способствующие сотрудничеству, творчеству и чувству сопричастности.

h. Постоянное совершенствование: Мы регулярно оцениваем стратегии мотивации, чтобы привести их в соответствие с меняющимися потребностями сотрудников и передовым опытом в отрасли.

4. Реализация и мониторинг

Мы реализуем эту политику с помощью следующих мер:

- Программы признания заслуг: Регулярное признание достижений с помощью премий, поощрений и публичного признания. Финансовые и нефинансовые поощрения за исключительные результаты работы и выдающийся вклад.

- Инициативы по обучению и развитию: Мы предоставляем доступ к программам обучения, тренингам, наставничеству и возможностям карьерного роста.

- Инициативы по оздоровлению сотрудников: Мы поддерживаем программы по улучшению здоровья и самочувствия, такие как гибкий график работы и ресурсы по борьбе со стрессом.

- Опросы и механизмы обратной связи: Мы регулярно проводим опросы по мотивации и вовлеченности сотрудников, а также организуем обратную связь для определения уровня удовлетворенности и соответствующей корректировки стратегий.

- Мероприятия по сплочению коллектива: Мы будем организовывать мероприятия, направленные на укрепление командной работы и повышение морального духа на рабочем месте.

- Прозрачная постановка целей: Мы устанавливаем четкие цели и ожидания, чтобы помочь сотрудникам осознать свой вклад в успех компании.

5. Отчетность и подотчетность

Мы обязуемся поддерживать прозрачную и ответственную стратегию мотивации, компенсации и вовлечения, отслеживая уровень удовлетворенности сотрудников, анализируя отзывы и постоянно совершенствуя инициативы по мотивации и вовлечению.

6. Пересмотр и постоянное совершенствование

Данная политика будет периодически пересматриваться для обеспечения ее эффективности и соответствия целям организации. Мы стремимся совершенствовать стратегии мотивации, чтобы поддерживать удовлетворенность сотрудников и успех бизнеса.

7. Заключение

В TOGC мы считаем, что мотивированная рабочая сила необходима для развития инноваций, производительности и общего успеха компании. Мы стремимся создать среду, в

которой сотрудники чувствуют себя ценными, вовлеченными и наделенными возможностями для полного раскрытия своего потенциала.

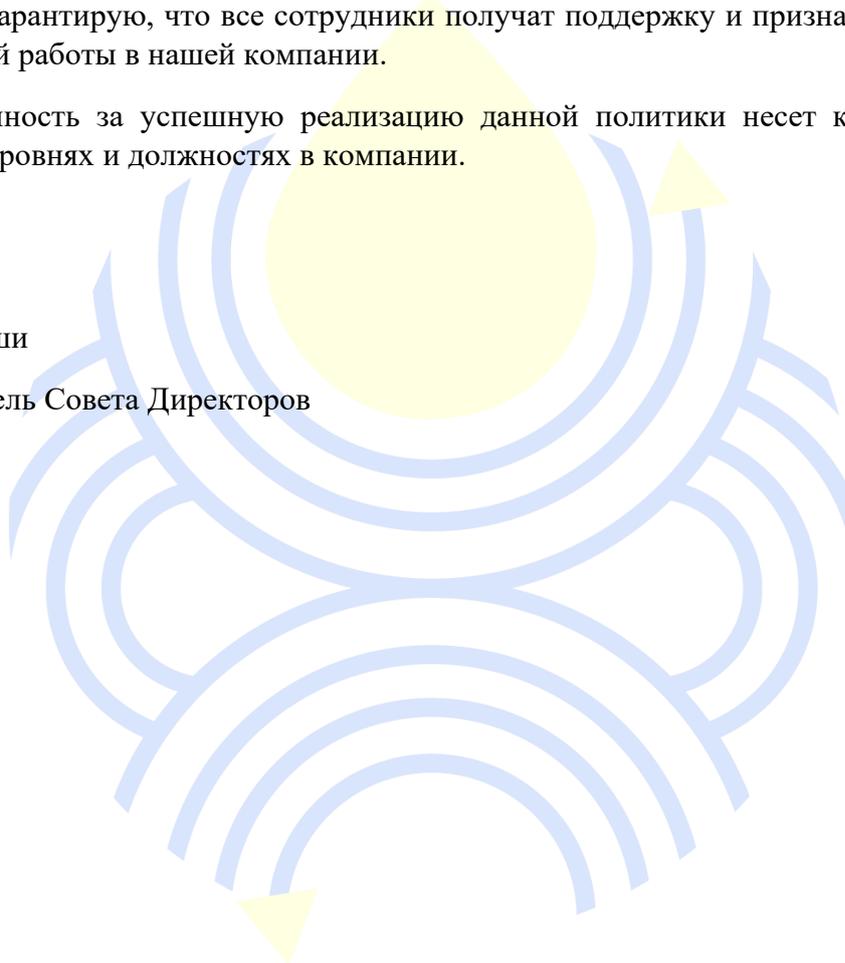
Как Председатель Совета Директоров и как уполномоченный на это корпоративным решением Совета Директоров от 19 мая 2025, я утверждаю данную Политику мотивации сотрудников и гарантирую, что все сотрудники получают поддержку и признание, необходимые им для успешной работы в нашей компании.

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