

Politika unapređenja zaposlenih u kompaniji

1. Uvod

U okviru Trans-Oil Grupe kompanija (TOGC), posvećeni smo razvoju kulture rasta karijere i profesionalnog napredovanja. Naša Politika unapređenja zaposlenih je dizajnirana da osigura fer, transparentan i zasnovan na zaslugama proces za unutrašnji napredak karijere, prepoznajući i nagrađujući zaposlene za njihov doprinos uspehu naše organizacije.

2. Posvećenost razvoju zaposlenih

Prepoznavamo svoju odgovornost da pružimo mogućnosti za napredovanje karijere zaposlenima koji pokazuju izuzetne rezultate, potencijal za liderstvo i usklađenost sa vrednostima kompanije. Ova posvećenost osigurava da zaposleni imaju jasne puteve za napredovanje unutar organizacije, zasnovane na njihovim veštinama, iskustvu i doprinosima.

3. Ključni principi

Politika unapređenja zaposlenih zasnovana je na sledećim ključnim principima:

- a. Poštovanje zakona i propisa:** Poštujemo sve važeće zakone, propise i industrijske standarde koji se odnose na fer zapošljavanje i praksu unapređenja zaposlenih.
- b. Jednake mogućnosti za napredovanje:** Pružamo jednake mogućnosti za unapređenje svim zaposlenima, bez obzira na rasu, boju kože, religiju, pol, seksualnu orijentaciju, rodni identitet, nacionalno poreklo, starost, invaliditet, bračni status ili bilo koju drugu zaštićenu karakteristiku.
- c. Napredovanje zasnovano na zaslugama:** Osiguravamo da odluke o unapređenju budu zasnovane na objektivnim kriterijumima, uključujući učinak, veštine, iskustvo, potencijal za liderstvo i doprinos kompaniji.
- d. Transparentnost i pravičnost:** Održavamo transparentne procedure za unapređenje, osiguravajući da svi kandidati budu ocenjeni pošteno i dosledno tokom celokupnog procesa selekcije.
- e. Razvoj lidera i talenata:** Aktivno podržavamo razvoj lidera i planiranje sukcesije kako bismo pripremili zaposlene za veće odgovornosti.
- f. Nepriistrasan proces unapređenja:** Nastojimo da eliminišemo predrasude u odlukama o unapređenju kroz strukturirane evaluacije, standardizovane kriterijume procene i obuke o nesvesnim predrasudama.
- g. Razvoj karijere i zadržavanje kadrova:** Podržavamo unutrašnji rast karijere kako bismo zadržali najbolje talente i pružili zaposlenima prilike za dugoročan uspeh unutar kompanije.
- h. Kontinuirano unapređenje:** Redovno procenjujemo naše procese unapređenja kako bismo osigurali usklađenost sa najboljim praksama i promenjivim potrebama radne snage.

4. Implementacija i praćenje

Ova politika se provodi kroz sledeće mere:

- Kriterijumi za unapređenje i kvalifikacije:** Zaposleni moraju ispuniti unapred definisane zahteve u pogledu učinka, iskustva i kompetencija kako bi bili razmatrani za unapređenje.
- Evaluacija i procena:** Unapređenja se temelje na strukturiranim pregledima učinka, procenama kompetencija i evaluacijama liderstva.

-) **Strukturirani proces unapređenja:** Sprovodi se fer i objektivan proces unapređenja, uključujući nominacije, intervjuje (gde je primenljivo) i konačnu odluku relevantnih nadležnih lica.
-) **Obuke i programi razvoja:** Pružamo zaposlenima prilike da unaprede svoje veštine i sposobnosti za liderstvo kako bi se pripremili za napredovanje u karijeri.
-) **Mehanizmi za ocenjivanje učinka i povratne informacije:** Podstičemo zaposlene da traže povratne informacije o svom razvoju karijere i učestvuju u diskusijama o profesionalnom razvoju.
-) **Planiranje sukcesije:** Implementiraćemo strategije za planiranje sukcesije kako bismo obezbedili kontinuitet liderstva i stabilnost radne snage.

5. Izveštavanje i odgovornost

Posvećeni smo transparentnosti u našim praksama unapređenja kroz praćenje trendova unapređenja, osiguranje fer procena i rešavanje svih problema vezanih za napredovanje u karijeri..

6. Revizija i kontinuirano unapređenje

Ova politika će biti periodično pregledana kako bi se osigurala njena efikasnost i relevantnost. Ostajemo posvećeni usavršavanju naših strategija unapređenja kako bismo podržali rast radne snage i poslovni uspeh.

7. Zaključak

U TOGC-u verujemo da je napredovanje u karijeri ključno za angažovanje zaposlenih i organizacionu izvrsnost. Posvećeni smo stvaranju radnog okruženja u kojem se rad, posvećenost i učinak nagrađuju prilikama za rast karijere.

Kao Predsednik Upravnog odbora, i kao lice ovlašćeno za donošenje ove Politike odlukom Upravnog odbora od 19. maja 2025. godine, odobravam ovu Politiku unapređenja zaposlenih i zalažem se za stvaranje kulture rasta i priznanja unutar naše kompanije.

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

Odobreno:

Vaja Jhashi

Predsednik Upravnog odbora

19. maj 2025