

Корпоративная политика продвижения сотрудников

1. Введение

В группе компаний Transoil-Group of Companies („TOGC”), мы стремимся к развитию культуры карьерного роста и профессионального продвижения. Наша политика продвижения сотрудников по службе разработана для обеспечения справедливого, прозрачного и основанного на заслугах процесса внутреннего карьерного роста, признания и поощрения сотрудников за их вклад в успех нашей компании.

2. Стремление к росту сотрудников

Мы признаем свою ответственность за предоставление возможностей карьерного роста сотрудникам, которые демонстрируют выдающиеся результаты работы, лидерский потенциал и соответствие ценностям компании. Это обязательство гарантирует, что у сотрудников есть четкие пути для продвижения в компании на основе их навыков, опыта и вклада.

3. Ключевые принципы

Наша политика продвижения сотрудников основывается на следующих ключевых принципах:

а. Соблюдение законов и правил: Мы соблюдаем все применимые трудовые законы, нормативные акты и отраслевые стандарты, касающиеся справедливой практики трудоустройства и продвижения по службе.

б. Равные возможности для продвижения по службе: Мы предоставляем равные возможности продвижения по службе всем сотрудникам независимо от расы, цвета кожи, религии, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, национального происхождения, возраста, инвалидности, статуса ветерана или любой другой защищенной характеристики.

с. Карьерный рост на основе заслуг: Мы следим за тем, чтобы решения о продвижении по службе принимались на основе объективных критериев, включая результаты работы, навыки, опыт, лидерский потенциал и вклад в развитие компании.

д. Прозрачность и справедливость: Мы поддерживаем прозрачные процедуры продвижения по службе, обеспечивая справедливую и последовательную оценку всех кандидатов на протяжении всего процесса отбора.

е. Лидерство и развитие талантов: Мы активно поддерживаем развитие лидерских качеств и планирование преемственности, чтобы подготовить сотрудников к выполнению более высоких обязанностей.

ф. Непредвзятый процесс продвижения по службе: Мы стремимся исключить предвзятость при принятии решений о продвижении по службе с помощью структурированных оценок, стандартизированных критериев оценки и обучения по вопросам неосознанной предвзятости.

g. Карьерный рост и удержание: Мы поддерживаем внутренний карьерный рост, чтобы удержать лучшие кадры и предоставить сотрудникам возможности для долгосрочного успеха в компании.

h. Постоянное совершенствование: Мы регулярно оцениваем наши процессы продвижения по службе, чтобы обеспечить соответствие передовому опыту и меняющимся потребностям персонала.

4. Реализация и мониторинг

Мы реализуем данную политику с помощью следующих мер:

- Критерии и правомочность продвижения по службе: Сотрудники должны соответствовать заранее установленным требованиям к производительности, опыту и компетенции, чтобы рассматриваться на повышение.

- Оценка и аттестация: Продвижение по службе осуществляется на основе структурированной оценки результатов работы, оценки профессиональных качеств и оценки лидерских качеств.

- Структурированный процесс продвижения по службе: Проводится справедливый и объективный процесс продвижения по службе, включающий выдвижение кандидатур, собеседования (при необходимости) и окончательное утверждение соответствующими органами.

- Программы обучения и развития: Мы предоставляем сотрудникам возможность совершенствовать свои навыки и лидерские качества, чтобы подготовиться к карьерному росту.

- Механизмы оценки эффективности и обратной связи: Мы поощряем сотрудников получать отзывы о своем карьерном росте и участвовать в обсуждениях, посвященных профессиональному развитию.

- Планирование преемственности: Мы реализуем стратегии планирования преемственности, чтобы обеспечить преемственность руководства и стабильность кадров.

5. Отчетность и подотчетность

Мы обязуемся обеспечить прозрачность нашей практики продвижения по службе, отслеживая тенденции продвижения по службе, обеспечивая справедливую оценку и устраняя любые проблемы, связанные с продвижением по службе.

6. Обзор и постоянное совершенствование

Данная политика будет периодически пересматриваться для обеспечения ее эффективности и актуальности. Мы по-прежнему стремимся совершенствовать наши стратегии продвижения по службе, чтобы поддерживать рост персонала и успех бизнеса.

7. Заключение

В TOGC мы считаем, что карьерный рост необходим для вовлечения сотрудников и повышения эффективности организации. Мы стремимся создать такую рабочую среду, в

которой упорный труд, преданность делу и высокие результаты вознаграждаются возможностями карьерного роста.

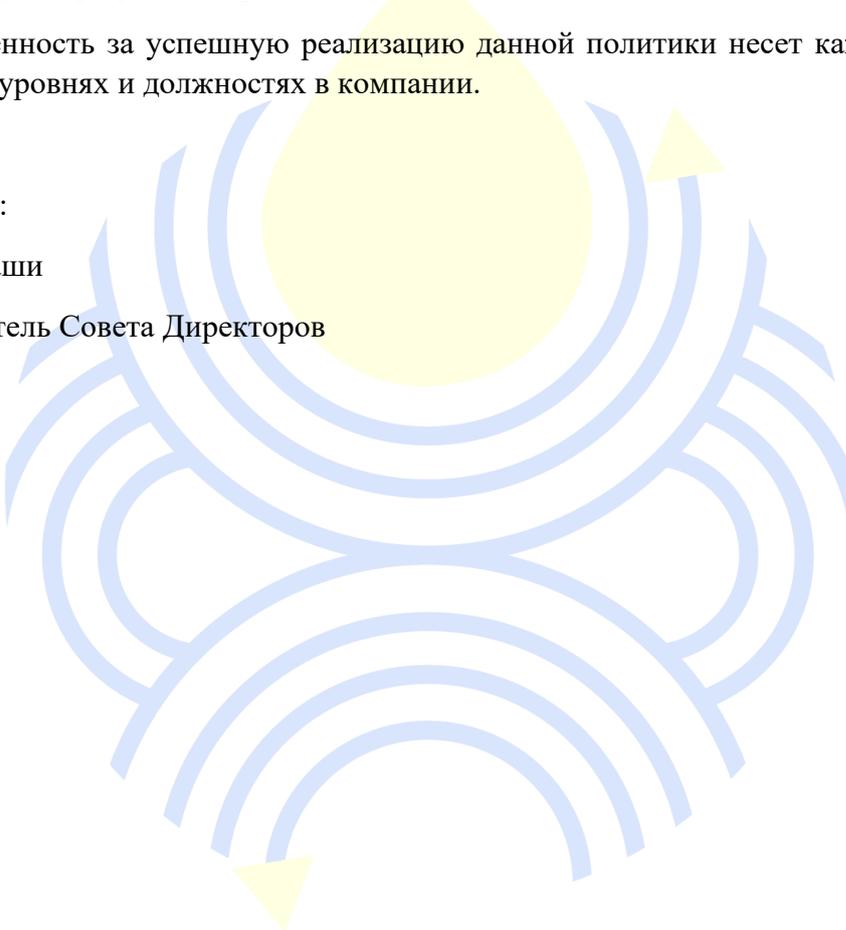
Как Председатель Совета Директоров и уполномоченный на это решением Совета Директоров от 19 мая 2025, я утверждаю настоящую Политику продвижения сотрудников и поддерживаю культуру роста и признания в нашей компании.

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