

Politika raznolikosti i inkluzije

1. Uvod

U okviru kompanije Trans-Oil Group, prepoznavamo da su raznolikost i inkluzija od suštinskog značaja za izgradnju otpornog, inovativnog i odgovornog sistema. Posvećeni smo stvaranju radnog okruženja u kojem se svi pojedinci poštuju, cene i imaju mogućnost da u potpunosti doprinesu, bez obzira na svoje poreklo, identitet ili lične karakteristike.

Ova politika odražava našu posvećenost unapređenju raznolikosti, obezbeđivanju inkluzivnih praksi u svim našim operacijama i stvaranju jednakih mogućnosti za sve zaposlene, angažovana lica i partnere u lancu snabdevanja.

Ova politika se primenjuje na sve zaposlene, uključujući privremeno angažovane radnike, izvođače, dobavljače i poslovne partnere u svim pravnim licima i operacijama Trans-Oil Group.

2. Posvećenost raznolikosti i inkluziji

Trans-Oil Group je posvećen izgradnji organizacione kulture koja prihvata raznolikost i promoviše inkluziju na svim nivoima organizacije. Trans-Oil Group ima nultu toleranciju prema diskriminaciji, uznemiravanju, odmazdi ili bilo kom obliku isključivanja na radnom mestu. Verujemo da raznolika radna snaga podstiče kreativnost, unapređuje donošenje odluka i poboljšava organizacione performanse. Naša posvećenost obuhvata sve aspekte poslovanja, uključujući zapošljavanje, radne prakse, profesionalni razvoj, liderske prilike, kao i saradnju sa izvođačima i dobavljačima.

3. Ključni principi

Naša Politika raznolikosti i inkluzije zasniva se na sledećim ključnim principima:

- a. **Odgovornost rukovodstva za inkluziju:** Menadžeri i viši rukovodioci imaju ključnu ulogu u obezbeđivanju inkluzivnog ponašanja, podsticanju saradnje i stvaranju poštovanja i podrške u radnom okruženju za sve zaposlene.
- b. **Poštovanje i dostojanstvo za sve:** Negujemo radnu kulturu zasnovanu na poštovanju, dostojanstvu i pravičnosti. Svi zaposleni i zainteresovane strane moraju biti tretirani sa poštovanjem, bez diskriminacije, uznemiravanja ili isključivanja.
- c. **Jednake mogućnosti:** Obezbeđujemo jednake mogućnosti u zapošljavanju, radu, napredovanju, naknadama i profesionalnom razvoju za sve pojedince, bez obzira na rasu, etničku pripadnost, pol, starost, invaliditet, veru, nacionalnost, seksualnu orijentaciju, rodni identitet ili bilo koje drugo zakonom zaštićeno svojstvo.
- d. **Jednaka zarada za jednak rad:** Pridržavamo se principa jednake zarade za jednak rad i obezbeđujemo da se naknade određuju na osnovu objektivnih kriterijuma, primenjuju transparentno i bez predrasuda.
- e. **Raznolika radna snaga:** Aktivno podstičemo raznolikost u okviru naše radne snage kroz inkluzivne prakse zapošljavanja i podršku učešću pojedinaca iz različitih sredina, sa različitim iskustvima i perspektivama.
- f. **Inkluzivna radna kultura:** Nastojimo da stvorimo inkluzivno radno okruženje u kojem se zaposleni osećaju sigurno, cenjeno i podstaknuto da izraze svoje ideje, stavove i iskustva.
- g. **Učešće i angažovanje zaposlenih:** Podstičemo otvoren dijalog, konstruktivnu saradnju i aktivno učešće zaposlenih na svim nivoima organizacije.
- h. **Inkluzivna komunikacija i saradnja:** Negujemo komunikaciju zasnovanu na poštovanju i saradnju između timova, funkcija i kultura kako bismo unapredili razumevanje i saradnju u okviru organizacije.

- i. **Pravedno i objektivno donošenje odluka:** Odluke u vezi sa zaposlenjem zasnivaju se isključivo na zaslugama, kvalifikacijama, učinku i potrebama organizacije, uz obezbeđivanje pravičnosti i transparentnosti.
- j. **Podizanje svesti i jačanje kapaciteta:** Jačamo svest o raznolikosti i inkluziji kroz programe obuke, internu komunikaciju i angažovanje rukovodstva, sa ciljem unapređenja inkluzivnog ponašanja i eliminisanja nesvesnih predrasuda.
- k. **Podrška porodici:** Podržavamo zaposlene sa porodičnim obavezama i podstičemo inicijative koje olakšavaju povratak na posao nakon roditeljskog odsustva, pomažući zaposlenima da se uspešno reintegrišu u radno okruženje.
- l. **Podrška ranjivim i nedovoljno zastupljenim grupama:** Podržavamo inicijative koje unapređuju učešće, razvoj i zadržavanje pojedinaca iz nedovoljno zastupljenih ili ranjivih grupa u okviru naše radne snage.

4. Implementacija i praćenje

Ovu politiku sprovodimo kroz sledeće mere:

- **Komunikacija politike:** Politika se saopštava svim zaposlenima, izvođačima, dobavljačima i relevantnim zainteresovanim stranama radi obezbeđivanja upoznatosti i poštovanja.
- **Programi obuke i podizanja svesti:** Sprovodimo redovne obuke i programe za podizanje svesti u cilju promovisanja inkluzivnog ponašanja i boljeg razumevanja principa raznolikosti i inkluzije.
- **Mentorstvo i razmena znanja:** Podstičemo programe mentorstva i razmene znanja koji podržavaju profesionalni razvoj i promovišu inkluziju u okviru raznolike radne snage.
- **Razvoj inkluzivnog liderstva:** Unapređujemo liderske prakse koje podstiču poštovanje, saradnju i inkluziju, i ohrabrujemo menadžere da stvaraju podržavajuće okruženje u kojem se različite perspektive vrednuju i uzimaju u obzir pri donošenju odluka.
- **Inkluzivno zapošljavanje i razvoj karijere:** Kompanija nastoji da podrži raznolikost kroz pravedne i inkluzivne prakse zapošljavanja, razvoja i napredovanja, koje privlače i podržavaju talente iz različitih sredina.
- **Odgovornost:** Funkcija ljudskih resursa je nosilac ove politike i odgovorna je za njenu primenu, praćenje i periodično preispitivanje. U saradnji sa višim rukovodstvom, ljudski resursi nadgledaju primenu politike, prate usklađenost i izveštavaju o njenoj realizaciji.
- **Praćenje i evaluacija:** Periodično preispitujemo prakse upravljanja zaposlenima i organizacionu kulturu radi procene efikasnosti inicijativa za raznolikost i inkluziju, uz kontinuirano unapređenje radnog okruženja i pravovremeno otklanjanje eventualnih nepravilnosti.

5. Izveštavanje i odgovornost

Podstičemo zaposlene, izvođače, dobavljače i druge zainteresovane strane da prijave svaku zabrinutost u vezi sa diskriminacijom, isključivanjem ili nepoštenim tretmanom putem uspostavljenih mehanizama prijave na [TO | Complaints and Speak Up](#). Sve prijave će biti tretirane poverljivo i adekvatno istražene. Kompanija strogo zabranjuje bilo kakvu odmazdu prema licima koja u dobroj veri prijave nepravilnosti ili potencijalna kršenja ove politike.

Posvećeni smo transparentnosti i odgovornosti u sprovođenju ove politike, kao i njenom stalnom unapređivanju.

6. Revizija i kontinuirano unapređenje

Ova politika će se periodično preispitati kako bi se obezbedila njena relevantnost, efikasnost i usklađenost sa međunarodnim standardima, promenama propisa i ciljevima organizacije.

7. Zaključak

U Trans-Oil verujemo da prihvatanje raznolikosti i podsticanje inkluzije jača našu organizaciju i doprinosi održivom poslovnom uspehu. Posvećeni smo izgradnji radnog okruženja u kojem svi imaju priliku da doprinesu, razvijaju se i uspeju.

Odgovornost za uspešnu primenu ove politike snosi svaki zaposleni u Trans-Oil Group, na svim nivoima i u svim funkcijama unutar kompanije.

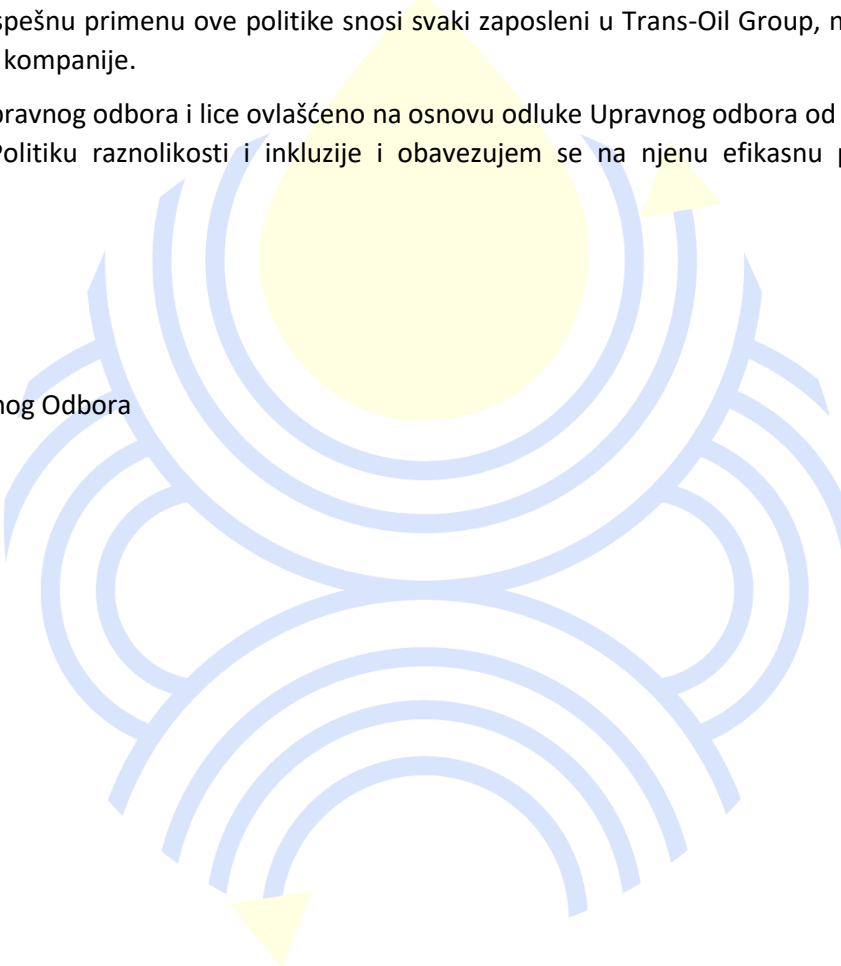
Kao predsednik Upravnog odbora i lice ovlašćeno na osnovu odluke Upravnog odbora od 18. marta 2026. godine, odobravam ovu Politiku raznolikosti i inkluzije i obavezujem se na njenu efikasnu primenu i kontinuirano unapređenje.

Odobreno:

Vaja Jhashi

Predsednik Upravnog Odbora

18. mart, 2026.g.



TRANS-OIL

Group of Companies