

Корпоративная Политика Многообразия и Инклюзивности

1. Введение

В Группе Компаний «Транс-Ойл» мы понимаем, что многообразие и инклюзивность имеют важное значение для построения устойчивой, инновационной и ответственной организации. Мы стремимся к созданию рабочих мест, где каждый человек уважаем, ценится и имеет возможность в полной мере вносить свой вклад, независимо от его происхождения, идентичности или личных характеристик. Данная Политика отражает наше стремление к продвижению многообразия, обеспечению инклюзивных практик во всех наших операциях и созданию равных возможностей для всех сотрудников, подрядчиков и партнеров по цепочке поставок. Настоящая Политика распространяется на всех сотрудников, включая временных работников, подрядчиков, поставщиков и деловых партнеров во всех подразделениях и операциях Группы Компаний «Транс-Ойл».

2. Приверженность Принципам Многообразия и Инклюзивности

Группа Компаний «Транс-Ойл» стремится к созданию корпоративной культуры, которая ценит многообразие и способствует инклюзивности на всех уровнях организации. Группа Компаний «Транс-Ойл» придерживается политики абсолютной нетерпимости к дискриминации, домогательствам, преследованию или любым формам исключения на рабочем месте. Мы считаем, что разнообразный состав сотрудников способствует развитию креативности, укрепляет процесс принятия решений и повышает эффективность работы организации. Наша приверженность этому принципу распространяется на все аспекты нашей деятельности, включая подбор персонала, трудовую практику, профессиональное развитие, возможности для карьерного роста и взаимодействие с подрядчиками и поставщиками.

3. Ключевые Принципы

Наша Политика в области Многообразия и Инклюзивности руководствуется следующими ключевыми принципами:

- a. Ответственность Руководства за Инклюзивность:** Менеджеры и руководители высшего звена играют важную роль в обеспечении инклюзивного поведения, поддержке сотрудничества и создании уважительной и благоприятной рабочей среды для всех сотрудников.
- b. Уважение и Достоинство для Всех:** Мы содействуем формированию корпоративной культуры, основанной на уважении, достоинстве и справедливости. Ко всем сотрудникам и заинтересованным сторонам необходимо относиться с уважением, без дискриминации, домогательств или отчуждения.
- c. Равные Возможности:** Мы обеспечиваем равные возможности при наборе персонала, трудоустройстве, продвижении по службе, оплате труда и профессиональном развитии для всех лиц независимо от расы, этнической принадлежности, пола, возраста, инвалидности, религии, национальности, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или любой другой характеристики, защищенной законом.
- d. Равная Оплата за Равный Труд:** Мы придерживаемся принципа равной оплаты за равный труд и гарантируем, что размер вознаграждения определяется на основе объективных критериев, применяется прозрачно и беспристрастно.
- e. Разнообразный Состав Сотрудников:** Мы активно поощряем разнообразие в нашем коллективе, продвигая инклюзивные методы найма и поддерживая участие людей с различным опытом, происхождением и взглядами.

- f. Инклюзивная Культура на Рабочем Месте:** Мы стремимся создать инклюзивную рабочую среду, в которой сотрудники чувствуют себя в безопасности, ценятся и получают поддержку в выражении своих идей, взглядов и опыта.
- g. Участие и Вовлеченность Сотрудников:** Мы поощряем открытый диалог, конструктивное сотрудничество и активное участие сотрудников на всех уровнях организации.
- h. Инклюзивное Общение и Сотрудничество:** Мы содействуем уважительному общению и сотрудничеству между командами, подразделениями и культурами для укрепления взаимопонимания и сотрудничества во всей организации.
- i. Справедливое и Объективное Принятие Решений:** Решения, касающиеся трудоустройства, принимаются исключительно на основе заслуг, квалификации, результатов работы и потребностей организации, что обеспечивает справедливость и прозрачность.
- j. Повышение Осведомленности и Нарращивание Потенциала:** Мы повышаем осведомленность о многообразии и инклюзивности посредством программ обучения, внутренней коммуникации и вовлечения руководства, направленных на укрепление инклюзивного поведения и устранение неосознанных предубеждений.
- k. Поддержка Семьи:** Мы поддерживаем сотрудников, имеющих семейные обязанности, и поощряем инициативы, способствующие плавному возвращению к работе после отпуска по уходу за ребенком, помогая сотрудникам успешно реинтегрироваться в коллектив.
- l. Поддержка Уязвимых и Мало Представленных Групп:** Мы поддерживаем инициативы, направленные на содействие участию, развитию и удержанию в нашем коллективе лиц из мало представленных или уязвимых групп.

4. Внедрение и Мониторинг

Мы реализуем настоящую Политику посредством следующих мер:

- **Информирование о Политике:** Настоящая Политика доводится до сведения всех сотрудников, подрядчиков, поставщиков и заинтересованных сторон для обеспечения осведомленности и соблюдения.
- **Программы Обучения и Повышения Осведомленности:** Мы регулярно проводим программы обучения и повышения осведомленности для содействия инклюзивному поведению и укрепления понимания принципов многообразия и инклюзивности.
- **Наставничество и Обмен Знаниями:** Мы поощряем программы наставничества и обмена знаниями, которые способствуют профессиональному развитию и обеспечивают инклюзивность в нашем разнообразном коллективе.
- **Развитие Инклюзивного Лидерства:** Мы совершенствуем лидерские практики, способствующие уважению, сотрудничеству и инклюзивности, и призываем менеджеров создавать благоприятную среду, где ценятся и учитываются различные точки зрения при принятии решений.
- **Инклюзивный Подход к Подбору Персонала и Развитию Карьеры:** Компания стремится поддерживать разнообразие в коллективе, поощряя справедливые и инклюзивные методы подбора персонала, развития и продвижения по службе, которые привлекают и поддерживают таланты из разных слоев общества.

- **Ответственность:** Отдел кадров является владельцем настоящей Политики и отвечает за ее внедрение, мониторинг и периодический пересмотр. В сотрудничестве с высшим руководством Отдел кадров контролирует применение настоящей Политики, отслеживает ее соблюдение во всей организации и отчитывается о ее реализации.
- **Мониторинг и Оценка:** Мы периодически пересматриваем наши кадровые практики и организационную культуру, чтобы оценить эффективность инициатив по обеспечению многообразия и инклюзивности. Эти мероприятия по мониторингу призваны не только измерять прогресс, но и постоянно улучшать рабочую среду, обеспечивая своевременное выявление и устранение любых практик, которые могут подорвать наши ценности или инклюзивную культуру на рабочем месте.

5. Отчетность и Ответственность

Мы призываем сотрудников, подрядчиков, поставщиков и заинтересованные стороны сообщать о любых проблемах, связанных с дискриминацией, исключением или несправедливым обращением, используя установленные механизмы подачи жалоб на сайте [TO | Complaints and Speak Up](#). Все сообщения будут рассматриваться конфиденциально и надлежащим образом расследоваться. Компания категорически запрещает ответные действия против любого лица, которое добросовестно сообщает о проблемах или потенциальных нарушениях настоящей Политики.

Мы стремимся к обеспечению прозрачности и подотчетности при реализации настоящей Политики и постоянному совершенствованию наших методов обеспечения инклюзивности и многообразия.

6. Пересмотр и Постоянное Совершенствование

Настоящая Политика будет периодически пересматриваться для обеспечения ее актуальности, эффективности и соответствия международным стандартам, меняющимся нормативным требованиям и целям организации.

7. Заключение

В Группе Компаний «Транс-Ойл» мы считаем, что принятие многообразия и содействие инклюзивности укрепляют нашу организацию и способствуют устойчивому успеху бизнеса. Мы стремимся создать рабочее место, где у каждого есть возможность внести свой вклад, расти и добиваться успеха.

Ответственность за успешное выполнение настоящей Политики возлагается на каждого сотрудника Группы Компаний «Транс-Ойл» на всех уровнях и во всех подразделениях компании.

В качестве Председателя Совета Директоров и уполномоченный на это решением Совета Директоров от 18 Марта 2026 года, я утверждаю настоящую Политику многообразия и инклюзивности и обязуюсь эффективно ее реализовывать и постоянно совершенствовать.

Утверждено:

Важа Джаши

Председатель Совета Директоров

18 Марта 2026 г.