

Tytuł dokumentu: Kodeks Postępowania Etycznego Medcover	Rodzaj dokumentu: Polityka Grupy	Wersja: 7.0
Osoba/Organ zatwierdzający: Rada Dyrektorów Medcover AB (publ)	Dysponent dokumentu: Dyrektor ds. HR Grupy	Data zatwierdzenia: 28.11.2018 r.



Kodeks Postępowania Etycznego Medcover

Tytuł dokumentu: Kodeks Postępowania Etycznego Medicover	Rodzaj dokumentu: Polityka Grupy	Wersja: 7.0
Osoba/Organ zatwierdzający: Rada Dyrektorów Medicover AB (publ)	Dysponent dokumentu: Dyrektor ds. HR Grupy	Data zatwierdzenia: 28.11.2018 r.



Spis treści

1	Wprowadzenie	3
2	Cel niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego Medicover	3
3	Zakres podmiotowy niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego	4
4	Definicje	4
5	Przedstawiciele Biznesowi	4
6	Etyka w działalności gospodarczej	4
6.1	Praktyki księgowe	4
6.2	Zasady antykorupcyjne	5
6.3	Istotne informacje biznesowe i prywatne	6
6.4	Zaangażowanie w politykę	6
6.5	Prawa człowieka, zatrudnienie i środowisko pracy	6
6.6	Środowisko naturalne	7
6.7	Komunikacja	7
6.8	Wykorzystywanie poufnych informacji wewnętrznych w obrocie giełdowym	8
6.9	Dostawcy	8
7	Odpowiedzialność	8
7.1	Wszyscy dyrektorzy generalni i Szefowie Działu HR/Prawnego	8
7.2	Wszyscy menedżerowie	8
7.3	Wszystkie osoby zatrudnione	9
8	Pytania i zgłaszanie naruszeń	9
8.1	Jak rozstrzygnąć, czy określone działania są zgodne z Kodeksem Postępowania Etycznego?	9
8.2	Zgłaszanie naruszeń	9
	Załącznik	11
	Oświadczenie o przestrzeganiu zasad	11

Tytuł dokumentu: Kodeks Postępowania Etycznego Medcover	Rodzaj dokumentu: Polityka Grupy	Wersja: 7.0
Osoba/Organ zatwierdzający: Rada Dyrektorów Medcover AB (publ)	Dysponent dokumentu: Dyrektor ds. HR Grupy	Data zatwierdzenia: 28.11.2018 r.



1 Wprowadzenie

W całej prowadzonej przez siebie działalności grupa kapitałowa Medcover (Medcover AB (publ) i jej podmioty zależne) („**Medcover**”) oddana jest przestrzeganiu fundamentalnych praw człowieka, praw pracowniczych, ochronie środowiska naturalnego oraz zwalczaniu korupcji. Medcover uznaje i wspiera stosowanie Międzynarodowej Karty Praw Człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, Deklaracji z Rio w sprawie Środowiska i Rozwoju oraz Konwencji Narodów Zjednoczonych Przeciwko Korupcji określonej w *UN Global Compact*, Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych oraz Wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka. Wraz z przepisami i regulacjami lokalnymi są to zasady, których przestrzeganiu Medcover w swojej działalności jest oddana.

2 Cel niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego Medcover

Celem niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego Medcover (niniejszy „**Kodeks Postępowania Etycznego**”) jest zapewnienie, aby wszystkie osoby zatrudnione (zgodnie z definicją poniżej) oraz Przedstawiciele Biznesowi (zgodnie z definicją poniżej) zostali poinformowani o podstawowych zasadach etycznego postępowania w biznesie oraz metodach działania Medcover, i byli ich świadomi. Wartości Medcover są fundamentem wszystkiego, co robimy. Dążymy do tego, aby nasi klienci mogli cieszyć się jak najlepszym stanem zdrowia, staramy się zapewnić najwyższy możliwy standard opieki medycznej oraz stale doskonalimy nasze działania. Przyświeca nam pięć głównych wartości organizacyjnych, wśród których na pierwszy plan wybija się pasja dla jakości.



Medcover kieruje się wysokimi standardami etycznymi i dąży do sukcesu komercyjnego w sposób odpowiedzialny, co oznacza, że nasz sukces mierzymy nie tylko wzrostem i wynikami w kategoriach wartości ekonomicznej, ale także sposobem prowadzenia działalności gospodarczej i podejściem do wypełniania ciężących na nas obowiązków. Bycie odpowiedzialnym pracodawcą oraz organizacją wykazującą obywatelską postawę w biznesie jest dla nas ogromnie istotne. Wszystkie nasze działania jako pracodawcy/osoby zatrudnionej muszą być prowadzone w sposób profesjonalny, z poszanowaniem i uwzględnieniem praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska naturalnego oraz przeciwdziałania korupcji.

Medcover działa w wielu krajach, w których obowiązują zróżnicowane lokalne przepisy i regulacje prawne. Wszystkie spółki należące do Medcover są zobowiązane prowadzić swoją działalność w zgodzie z przepisami i regulacjami prawnymi, które obowiązują w krajach ich funkcjonowania. Prowadzenie działalności zgodnie z zasadami niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego daje nam gwarancję przestrzegania obowiązujących przepisów i regulacji prawnych. Wymogi określone

Tytuł dokumentu: Kodeks Postępowania Etycznego Medicover	Rodzaj dokumentu: Polityka Grupy	Wersja: 7.0
Osoba/Organ zatwierdzający: Rada Dyrektorów Medicover AB (publ)	Dysponent dokumentu: Dyrektor ds. HR Grupy	Data zatwierdzenia: 28.11.2018 r.



w niniejszym Kodeksie Postępowania Etycznego muszą być respektowane i przestrzegane nawet wtedy, gdy są bardziej restrykcyjne niż lokalne przepisy i regulacje prawne .

3 Zakres podmiotowy niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego

Niniejszy Kodeks Postępowania Etycznego dotyczy każdej spółki Medicover i jej osób zatrudnionych (zgodnie z definicją poniżej) oraz Przedstawicieli Biznesowych (zgodnie z definicją poniżej). Poza postanowieniami niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego, wszystkie osoby zatrudnione i Przedstawiciele Biznesowi są zobowiązani do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji prawnych.

4 Definicje

Użyty w niniejszym Kodeksie Postępowania Etycznego terminy:

„**Przedstawiciele Biznesowi**” obejmują agentów, brokerów, pośredników, przedstawicieli, kontrahentów, konsultantów, lobbystów, usługodawców oraz wszelkie inne osoby zaangażowane lub upoważnione do działania w imieniu lub na rzecz Medicover.

Termin „**osoba zatrudniona**” obejmuje każdą osobę, która pracuje lub świadczy usługi na rzecz którejkolwiek spółki Medicover, na podstawie umowy o pracę lub jako osoba prowadząca własną działalność gospodarczą zaangażowana przez Medicover na podstawie umowy, lub na innych podobnych zasadach. Termin „**osoba zatrudniona**” obejmuje także członków rady dyrektorów, zarządu, rady nadzorczej lub innych organów korporacyjnych spółki Medicover.

„**Szef Działu HR/Prawnego**” oznacza w przypadku użycia w odniesieniu do sprawozdawczości, skarg, pytań lub obaw, szefa działu HR/prawnego Państwa jednostki organizacyjnej lub szefa działu HR/prawnego Państwa dywizji, lub Dział Prawny Grupy lub Dział HR Grupy, szczególnie – jeżeli takie są Państwa preferencje – osobę najbliższą Państwu w hierarchii organizacyjnej.

5 Przedstawiciele Biznesowi

Przedstawiciele Biznesowi są angażowani przez Medicover do realizacji zróżnicowanych usług. Przedstawiciele Biznesowi angażowani do działania w imieniu lub na rzecz Medicover są zobowiązani do przestrzegania niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego, jak również wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji prawnych.

Warunki współpracy należy określić w formie pisemnej, przy jednoczesnym uwzględnieniu odwołania do niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego. Przedstawiciele Biznesowi powinni zostać wyraźnie poinformowani o tym, że w Medicover panuje kultura postępowania zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi oraz przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji prawnych.

6 Etyka w działalności gospodarczej

6.1 Praktyki księgowo

Wszystkie transakcje finansowe wymagają pełnego i dokładnego ujęcia w ewidencji rachunkowej spółki zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości, politykami oraz obowiązującymi przepisami i regulacjami prawnymi. Wszystkie księgi rachunkowe, ewidencje, rachunki oraz sprawozdania finansowe spółki muszą być prowadzone w sposób odpowiednio szczegółowy i stanowić wierne odzwierciedlenie transakcji spółki. Medicover będzie przestrzegać wymogów określonych w obowiązujących przepisach krajowych oraz zasadach międzynarodowych, w tym zobowiązuje się do zapłaty wszystkich podatków i obciążeń na rzecz organów państwowych w krajach swojego funkcjonowania.

Tytuł dokumentu: Kodeks Postępowania Etycznego Medicober	Rodzaj dokumentu: Polityka Grupy	Wersja: 7.0
Osoba/Organ zatwierdzający: Rada Dyrektorów Medicober AB (publ)	Dysponent dokumentu: Dyrektor ds. HR Grupy	Data zatwierdzenia: 28.11.2018 r.



Pranie brudnych pieniędzy

Medicober będzie przestrzegać obowiązujących na całym świecie oraz w krajach swojego funkcjonowania przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy. Medicober stosuje najwyższe standardy przestrzegania przepisów w zakresie Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu (*Anti-Money Laundering and Combating Terrorism Financing (AML/CTF)*) i wymaga od wszystkich swoich osób zatrudnionych postępowania zgodnie z tymi standardami w celu zapobieżenia stosowaniu praktyk prania brudnych pieniędzy. Obowiązująca w Medicober polityka w zakresie przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy określa minimalne ujednolicone standardy ogólne wewnętrznej kontroli w zakresie AML/CTF, które obowiązują wszystkie osoby zatrudnione i wszystkie spółki działające w ramach Medicober.

Zatwierdzenia i upoważnienia

Przed zawarciem jakiegokolwiek dokumentu, umowy, oświadczenia lub kontraktu w imieniu Medicober każda osoba zatrudniona upewni się, że posiada w tym celu właściwe zatwierdzenia, umocowanie oraz prawo reprezentacji.

6.2 Zasady antykorupcyjne

Medicober stosuje politykę zerowej tolerancji dla wszystkich form korupcji, w tym wymuszeń, oferowania i przyjmowania nienależnych korzyści majątkowych (łapówek), nielegalnych prowizji, podejmowania działań pomimo konfliktu interesów, defraudacji lub nepotyzmu bądź kumoterstwa. Praktyki korupcyjne godzą w uczciwość i reputację, a także wywierają znaczący negatywny wpływ na wartość działalności Medicober oraz jej powodzenie. We wszystkich krajach, w których Medicober prowadzi swoją działalność lub jest obecna, obowiązują przepisy zakazujące spółkom i osobom prywatnym stosowania praktyk korupcyjnych jako sposobu wpływania na decyzje. Medicober przestrzega tych przepisów i podejmuje działalność gospodarczą jedynie wówczas, gdy może konkurować w sposób uczciwy i sprawiedliwy. Wszystkie próby niezgodnego z prawem wpływania na podejmowane decyzje lub zapewnienia szczególnego traktowania spółce należącej do Medicober są zabronione. Medicober prowadzi swoją działalność w sposób odpowiedzialny, etyczny i wolny od wszelkich form korupcji, niezależnie od lokalnych praktyk lub zwyczajów. Medicober nie podejmuje decyzji biznesowych w oparciu o przekazane nam lub zaoferowane korzyści osobiste. Więcej szczegółowych informacji w tej kwestii zawiera Polityka Antykorupcyjna Medicober.

Konflikt interesów

Konflikt interesów występuje wówczas, gdy prywatny interes danej osoby koliduje lub może kolidować w jakikolwiek sposób z interesem spółki. Sytuacja konfliktu interesów może wystąpić, kiedy osoba zatrudniona podejmuje działania lub posiada interesy, które mogą utrudniać wykonywanie jej pracy w spółce w sposób obiektywny i skuteczny. Innym przykładem potencjalnego konfliktu interesów są osoby zatrudnione pozostające w stosunku podległości służbowej, które zawierają małżeństwo, decydują się wspólnie zamieszkać lub nawiązują ze sobą poważny związek.

Ponadto, z konfliktem interesów mamy do czynienia w sytuacji, kiedy osoba zatrudniona pracuje dla podmiotu konkurencyjnego, klienta, kontrahenta, kredytodawcy lub doradcy. Przykładowo, osobie zatrudnionej nie wolno pracować lub współpracować z podmiotem konkurencyjnym w jakimkolwiek charakterze w okresie swojego zatrudnienia lub współpracy z Medicober.

W pewnych sytuacjach osoby zatrudnione będące członkami fachowego personelu medycznego, pracujące na część etatu, mogą także świadczyć usługi medyczne u podmiotów konkurencyjnych. Może być to dozwolone w oparciu o decyzję podjętą w każdym indywidualnym przypadku, o ile okoliczność ta zostanie ujawniona bezpośrednio przełożonemu osoby zatrudnionej będącej członkiem fachowego personelu medycznego, personelowi technicznemu i administracyjnemu lub

Tytuł dokumentu: Kodeks Postępowania Etycznego Medicover	Rodzaj dokumentu: Polityka Grupy	Wersja: 7.0
Osoba/Organ zatwierdzający: Rada Dyrektorów Medicover AB (publ)	Dysponent dokumentu: Dyrektor ds. HR Grupy	Data zatwierdzenia: 28.11.2018 r.



szeffowi HR bądź dyrektorowi generalnemu na kraj (lub osobie zajmującej analogiczne stanowisko dyrektora krajowego).

6.3 Istotne informacje biznesowe i prywatne

Osoby zatrudnione są zobowiązane chronić informacje poufne przed nieuprawnionym ujawnieniem. Informacje poufne uzyskane od kontrahentów Medicover wymagają analogicznego traktowania. Wszystkie osoby zatrudnione odpowiadają za ochronę poufności wszystkich tych informacji.

Otoczenie IT i bezpieczeństwo informacji

Wszystkie dane osobowe oraz dane osobowe dotyczące zdrowia są przetwarzane i przechowywane w Medicover zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami unijnymi oraz lokalnymi w sprawie ochrony danych osobowych. Dalsze informacje na temat otoczenia IT i bezpieczeństwa informacji zawiera Polityka Bezpieczeństwa Informacyjnego Grupy Medicover.

6.4 Zaangażowanie w politykę

Medicover zachowuje neutralność w stosunku do partii politycznych i kandydatów na urzędy polityczne. Bezwzględnie zabronione jest przekazywanie jakichkolwiek korzyści majątkowych lub osobistych, bezpośrednio lub pośrednio, w tym pieniędzy, prezentów lub obietnic zatrudnienia, lokalnym lub zagranicznym urzędnikom państwowym bądź kandydatom na lokalne lub zagraniczne urzędy państwowe w celu pozyskania lub utrzymania możliwości biznesowych, jak również dokonywanie płatności na rzecz urzędników państwowych. Zawieranie transakcji z urzędnikami państwowymi i publicznymi podlega dodatkowym zasadom i wzmożonemu badaniu. Obowiązują pewne standardy w zakresie symbolicznych prezentów i świadczeń o charakterze reprezentacyjnym, które różnią się pomiędzy krajami, a nawet pomiędzy poszczególnymi regionami w tych krajach. Wszystkie osoby zatrudnione są zobowiązane znać i przestrzegać lokalnych limitów wartości, przepisów, regulacji prawnych oraz obowiązujących polityk korporacyjnych.

6.5 Prawa człowieka, zatrudnienie i środowisko pracy

Prawa człowieka

Medicover szanuje i pracuje w zgodzie z proklamowanymi przez organizacje międzynarodowe prawami człowieka. Na każdym z nas spoczywa obowiązek poszanowania praw człowieka oraz ochrony przestrzegania prawa.

- Medicover stosuje politykę zerowej tolerancji dla wszelkich form pracy dzieci, pracy przymusowej lub obowiązkowej.
- Medicover zapewnia stosowanie norm czasu pracy, które są zgodne z przepisami lokalnego prawa, Konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy lub postanowieniami układu zbiorowego pracy – w zależności od tego, które z nich zapewnia pracownikom lepszą ochronę.
- O ile wymagają tego lokalne przepisy, Medicover zapewnia podział czasu pracy na normalny czas pracy oraz godziny nadliczbowe i nie przekracza maksymalnych limitów czasu pracy określonych przepisami lokalnego prawa.
- Medicover wypłaca wynagrodzenia i inne świadczenia na konkurencyjnym poziomie rynkowym oraz zgodnie ze standardami branżowymi obowiązującymi w krajach swojej działalności.
- Medicover uznaje i szanuje prawo swoich pracowników do wolności zrzeszania się oraz zawierania układów zbiorowych pracy.
- Medicover zapewnia bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.

Tytuł dokumentu: Kodeks Postępowania Etycznego Medicover	Rodzaj dokumentu: Polityka Grupy	Wersja: 7.0
Osoba/Organ zatwierdzający: Rada Dyrektorów Medicover AB (publ)	Dysponent dokumentu: Dyrektor ds. HR Grupy	Data zatwierdzenia: 28.11.2018 r.



Dyskryminacja, szykanowanie i zastraszanie

Medicover zapewnia środowisko pracy, w którym panują zasady równości, sprawiedliwości, niedyskryminacji oraz zabrania swoim osobom zatrudnionym stosowania zachowań jakiegokolwiek rodzaju, które miałyby znamiona dyskryminacji, szykanowania i zastraszania. Nie będą tolerowane dyskryminacja, szykanowanie, stosowanie wyzwisk lub żartów związanych z rasą, kolorem skóry, wyznaniem, religią, przynależnością narodową, obywatelstwem, wiekiem, płcią, orientacją seksualną, stanem cywilnym lub cechami psychicznymi lub fizycznymi, jak również innymi indywidualnymi atrybutami lub statusem, które podlegają ochronie na mocy przepisów lokalnego prawa.

Zastraszanie obejmuje celowe lub niecelowe zachowania werbalne lub niewerbalne stosowane przez jedną lub kilka osób wobec innej osoby, w sposób stały i systematyczny na przestrzeni czasu (oznacza to, że jedna obraźliwa uwaga jest wprawdzie nieakceptowalna i może prowadzić do podjęcia kroków dyscyplinarnych, ale nie stanowi zastraszania. Na podobnej zasadzie, krytyczna ocena okresowa może mieć negatywny wpływ na stan psychiczny osoby zatrudnionej, lecz nie jest uważana za zastraszanie).

Zastraszaniem może być zachowanie, które:

- Wywołuje strach, polega na stosowaniu bezpośredniej lub biernej agresji, obraża, znieśławia lub wyklucza osobę zatrudnioną z grupy;
- Powoduje obniżenie wydajności osoby zatrudnionej lub jej ogólnej efektywności, bądź ma negatywny wpływ na jej zdrowie psychiczne lub fizyczne.

Narkotyki i alkohol

Medicover zapewnia miejsce pracy, które jest wolne od narkotyków i alkoholu, aby zagwarantować osobom zatrudnionym bezpieczne, zdrowe i wydajne środowisko pracy. Spożywanie alkoholu w czasie pracy lub podczas wydarzeń sponsorowanych przez spółkę, bez uzyskania zezwolenia, jest zabronione.

Środowisko pracy zgodne z przepisami BHP

Medicover dąży do zapewnienia bezpiecznych i zdrowych warunków pracy oraz do zapobiegania wypadkom przy pracy. Wszystkie osoby zatrudnione są zobowiązane do przestrzegania obowiązujących w spółce zasad i praktyk BHP, zgłaszania incydentów, wypadków, obrażeń ciała lub niebezpiecznego sprzętu, praktyk lub warunków, a także do uważnego wykonywania wszystkich czynności w ramach swojej pracy.

6.6 Środowisko naturalne

Medicover dąży do stałego podnoszenia swojej efektywności środowiskowej w ramach wszystkich podejmowanych działań i we wszystkich prowadzonych placówkach. Wysiłki związane z ochroną środowiska powinny obejmować w szczególności, lecz nie wyłącznie, działania i procesy mające na celu ograniczenie i zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych, minimalizację wykorzystania substancji szkodliwych oraz ograniczenie wytwarzania odpadów niebezpiecznych, ograniczenie i zmniejszenie zużycia nieodnawialnych źródeł energii, promowanie zwiększonego stopnia recyklingu, monitorowanie innych istotnych czynników środowiskowych oraz tworzenie wartości poprzez włączenie aspektów środowiskowych do działań biznesowych spółki. Dalsze informacje na ten temat zawiera Polityka Środowiskowa Medicover.

6.7 Komunikacja

Wszelkie informacje i komunikaty pochodzące od Medicover będą terminowe, rzetelne, precyzyjne i aktualne. Medicover będzie utrzymywać dobre stosunki z mediami w celu umacniania swojej reputacji i marki. Wszelka komunikacja z mediami, analitykami lub inwestorami, dyskusje publiczne

Tytuł dokumentu: Kodeks Postępowania Etycznego Medicover	Rodzaj dokumentu: Polityka Grupy	Wersja: 7.0
Osoba/Organ zatwierdzający: Rada Dyrektorów Medicover AB (publ)	Dysponent dokumentu: Dyrektor ds. HR Grupy	Data zatwierdzenia: 28.11.2018 r.



lub udział w mediach społecznościowych prowadzone są w imieniu Medicover przez upoważnionych do tego rzeczników. Polityka Informacyjna Medicover zawiera informację o tym, kto w danym momencie pełni funkcję uprawnionego rzecznika.

6.8 Wykorzystywanie poufnych informacji wewnętrznych w obrocie giełdowym

Poufne informacje wewnętrzne (*insider information*) oznaczają konkretne informacje, które nie zostały podane do informacji publicznej, dotyczące, bezpośrednio lub pośrednio, Medicover lub instrumentów finansowych Medicover, a które – jeżeli zostałyby upublicznione – z dużym prawdopodobieństwem miałyby istotny wpływ na ceny instrumentów finansowych Medicover (zarówno akcji, jak i instrumentów dłużnych) lub na cenę powiązanych z nimi finansowych instrumentów pochodnych. Wszystkie osoby zatrudnione Medicover obowiązują ścisły zakaz wykorzystywania lub uczestniczenia w wykorzystywaniu poufnych informacji wewnętrznych w obrocie giełdowym oraz ujawniania poufnych informacji wewnętrznych osobom trzecim w sposób niezgodnym z prawem. Wszelkie naruszenia przepisów dotyczących wykorzystywania poufnych informacji wewnętrznych w obrocie giełdowym stanowią poważne przestępstwa i mogą pociągać za sobą odpowiedzialność karną, jak również narazić na szwank reputację Medicover. Dalsze informacje na ten temat zawiera Polityka Wykorzystywania Poufnych Informacji Wewnętrznych w Obrocie Giełdowym Medicover.

6.9 Dostawcy

Medicover wyznacza wysokie standardy dla swojej działalności gospodarczej i oczekuje tego samego od swoich dostawców w związku z prowadzeniem ich działalności i obrotu handlowego.

Kodeks Postępowania Dostawców Medicover dotyczy dostawców Medicover. Każdy z kluczowych dostawców powinien potwierdzić zapoznanie się z Kodeksem Postępowania Dostawców Medicover. Dalsze informacje na ten temat zawiera Kodeks Postępowania Dostawców Medicover.

7 Odpowiedzialność

Odpowiedzialność za wdrożenie niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego oraz za poinformowanie osób zatrudnionych o *ich wynikających z niego prawach, obowiązkach i odpowiedzialności* spoczywa na menedżerach wszystkich szczebli.

Obowiązki szczególne określono poniżej.

7.1 Wszyscy dyrektorzy generalni i Szefowie Działu HR/Prawnego

Za wdrożenie niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego odpowiada każdy dyrektor generalny na kraj (lub zajmujący analogiczne stanowisko dyrektor krajowy).

Lokalny Szef Działu HR/Prawnego każdej dywizji Medicover i operacyjnej jednostki organizacyjnej odpowiada za wdrożenie odpowiednio zaprojektowanych procedur mających na celu poinformowanie osób zatrudnionych o niniejszym Kodeksie Postępowania Etycznego oraz obowiązujących przepisach prawa. Lokalny Szef Działu HR/Prawnego każdej dywizji Medicover podlega w tym zakresie Dyrektorowi Prawemu Grupy (*General Legal Counsel*) oraz Dyrektorowi ds. HR Grupy spółki Medicover AB (publ).

7.2 Wszyscy menedżerowie

Każdy z menedżerów Medicover odpowiada za to, aby jego osoby zatrudnione zostały poinformowane o niniejszym Kodeksie Postępowania Etycznego, zapoznały się z jego treścią i przestrzegały jego postanowień.

Tytuł dokumentu: Kodeks Postępowania Etycznego Medcover	Rodzaj dokumentu: Polityka Grupy	Wersja: 7.0
Osoba/Organ zatwierdzający: Rada Dyrektorów Medcover AB (publ)	Dysponent dokumentu: Dyrektor ds. HR Grupy	Data zatwierdzenia: 28.11.2018 r.



7.3 Wszystkie osoby zatrudnione

Każda osoba zatrudniona ponosi indywidualną odpowiedzialność za zapoznanie się z treścią niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego i za jego przestrzeganie, a także za przestrzeganie obowiązujących przepisów i regulacji prawnych. Należy zgłaszać wszystkie znane lub podejrzewane faktyczne lub potencjalne naruszenia niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego oraz obowiązujących przepisów i regulacji prawnych.

Nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego może spowodować podjęcie kroków dyscyplinarnych, obejmujących pisemne upomnienie lub nawet – zależnie od okoliczności sprawy oraz wymogów lokalnego prawa – wypowiedzenie zatrudnienia.

8 Pytania i zgłaszanie naruszeń

8.1 Jak rozstrzygnąć, czy określone działania są zgodne z Kodeksem Postępowania Etycznego?

Aby się upewnić, że określone działania lub decyzja są zgodne z niniejszym Kodeksem Postępowania Etycznego, w każdej sytuacji należy postawić sobie następujące pytania:

- Czy jest to zgodne z prawem?
- Czy jest to zgodne z systemem wartości Medcover, niniejszym Kodeksem Postępowania Etycznego oraz innymi politykami obowiązującymi w Medcover?
- Czy dobrze się z tym czuję?
- Czy to, co robię jest właściwe dla mojego zespołu, klientów oraz działalności Medcover?
- Czy nie miałbym/miałabym nic przeciwko, gdyby moje działania zostały upublicznione?

Jeżeli odpowiedź jest negatywna lub nie są Państwo pewni, jak postąpić, należy zwrócić się o poradę do swojego menedżera. Pytania dotyczące niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego należy przesyłać za pośrednictwem witryny informacyjnej Kodeksu Postępowania Etycznego dostępnej w intranecie Medcover.

8.2 Zgłaszanie naruszeń

Zachęcamy wszystkie osoby zatrudnione do zgłaszania swojemu menedżerowi wszelkich zachowań, które zdaniem Państwa – w dobrej wierze – mogą stanowić naruszenie prawa, niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego lub zasad innych polityk obowiązujących w Medcover.

Wszelkie przypadki dyskryminacji lub szykanowania, wraz z uzasadnieniem i dowodami na poparcie tych zarzutów, wymagają bezzwłocznego zgłoszenia Państwa menedżerowi lub lokalnemu pracownikowi odpowiedzialnemu za sprawy HR lub prawne. W przypadku podjęcia podejrzenia poważnego naruszenia niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego, którego nie można omówić z lokalnym menedżerem lub w ramach struktur lokalnej organizacji, należy postępować zgodnie z zasadami Polityki Zgłaszania Poważnych Nieprawidłowości Medcover.

Tytuł dokumentu: Kodeks Postępowania Etycznego Medcover	Rodzaj dokumentu: Polityka Grupy	Wersja: 7.0
Osoba/Organ zatwierdzający: Rada Dyrektorów Medcover AB (publ)	Dysponent dokumentu: Dyrektor ds. HR Grupy	Data zatwierdzenia: 28.11.2018 r.



Polityki związane z niniejszym Kodeksem Postępowania Etycznego Medcover, które należy uwzględnić:

Polityka Antykorupcyjna Medcover

Polityka Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy Medcover

Polityka Komunikacyjna Medcover

Polityka Środowiskowa Medcover

Polityka Bezpieczeństwa Informacyjnego Grupy Medcover

Polityka Wykorzystywania Poufnych Informacji Wewnętrznych w Obrocie Giełdowym Medcover

Kodeks Postępowania Dostawców Medcover

Polityka Zgłaszania Poważnych Nieprawidłowości Medcover

Tytuł dokumentu: Kodeks Postępowania Etycznego Medicover	Rodzaj dokumentu: Polityka Grupy	Wersja: 7.0
Osoba/Organ zatwierdzający: Rada Dyrektorów Medicover AB (publ)	Dysponent dokumentu: Dyrektor ds. HR Grupy	Data zatwierdzenia: 28.11.2018 r.



Załącznik

Oświadczenie o przestrzeganiu zasad

Otrzymałem/(am) i zapoznałem/(am) się z Kodeksem Postępowania Etycznego Medicover. Rozumiem zawarte w nim zasady. Jestem świadomy/(a), że w związku z zajmowanym przeze mnie stanowiskiem oraz krajem zatrudnienia mogę podlegać dodatkowym politykom lub przepisom prawa.

Zobowiązuję się osobiście przestrzegać zasad zawartych w Kodeksie Postępowania Etycznego Medicover oraz w odnośnych politykach przyjętych przez Medicover na gruncie lokalnych przepisów prawa.

Wiadomo mi, że w razie pytań odnośnie znaczenia lub zastosowania Kodeksu Postępowania Etycznego Medicover, którejkolwiek z polityk Medicover, lub wymogów prawnych bądź regulacyjnych dotyczących mojej pracy, mogę się skonsultować ze swoim menedżerem, dyrektorem generalnym na kraj, w którym jestem zatrudniony/(a) (lub zajmującym analogiczne stanowisko dyrektorem krajowym) bądź Dyrektorem ds. HR Grupy.

Przyjmuję do wiadomości, że Kodeks Postępowania Etycznego Medicover może być aktualizowany, zmieniany, może zostać zawieszony lub unieważniony w każdym czasie i że moim wyłącznym obowiązkiem jest zapoznać się z jego każdorazowo aktualną wersją i przestrzegać jej zapisów.

W przypadku pracy na stanowisku kierowniczym, zobowiązuję się – jako członek kierownictwa – do edukowania i przeszkolenia członków mojego zespołu w zakresie treści i znaczenia Kodeksu Postępowania Etycznego Medicover oraz jego prawidłowego zastosowania.

Ja, niżej podpisany/(a), zgadzam się z powyższymi stwierdzeniami.

Podpisał(a)

Imię i nazwisko osoby zatrudnionej

Dział/stanowisko

Miejscowość i data

Prosimy o złożenie podpisu i odesłanie niniejszego formularza do lokalnego dyrektora ds. kadr.

Tytuł dokumentu: Kodeks Postępowania Etycznego Medcover	Rodzaj dokumentu: Polityka Grupy	Wersja: 7.0
Osoba/Organ zatwierdzający: Rada Dyrektorów Medcover AB (publ)	Dysponent dokumentu: Dyrektor ds. HR Grupy	Data zatwierdzenia: 28.11.2018 r.



Historia wersji

<i>Wersja</i>	<i>Data zatwierdzenia</i>	<i>Autor(zy)</i>
6.0	27.06.2017 r.	Dyrektor ds. HR Grupy
7.0	28.11.2018 r.	Dyrektor ds. Komunikacji Korporacyjnej i RI

Dane dokumentu

	<i>Stanowisko</i>	<i>Data</i>	<i>Podpis</i>
Autor(zy)	Dyrektor ds. Komunikacji Korporacyjnej i RI (Paula Treutiger)	19.11.2018 r.	

Zatwierdzenie

	<i>Stanowisko</i>	<i>Data</i>	<i>Podpis</i>
Zatwierdził(a)	Dyrektor Generalny (CEO) (Fredrik Rågmark)	19.11.2018 r.	
Potwierdził(a)	Dyrektor ds. HR Grupy (Liselotte Bergmark)	19.11.2018 r.	