

Dokumentenname: Medicover-Verhaltenskodex („Medicover Code of Conduct“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 7.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



Medicover-Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Dokumentenname: Medicover-Verhaltenskodex (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Code of Conduct“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 7.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



INHALT

1	Einleitung	3
2	Zweck dieses Medicover-Verhaltenskodex	3
3	Für wen gilt dieser Code of Conduct?	4
4	Definitionen	4
5	Unternehmensbeauftragte	4
6	Geschäftsethik	4
6.1	Rechnungslegungspraktiken	4
6.2	Korruptionsbekämpfung	5
6.3	Geschäftliche Informationen und wichtige personenbezogene Daten	6
6.4	Politisches Engagement	6
6.5	Menschenrechte, Beschäftigung und Arbeitsumfeld	6
6.6	Umwelt	7
6.7	Kommunikation	7
6.8	Insidergeschäfte	8
6.9	Lieferanten	8
7	Pflichten	8
7.1	Alle Geschäftsführer und HR/Legal	8
7.2	Alle Führungskräfte	8
7.3	Alle Mitarbeiter	8
8	Fragen und Melden von Verstößen	9
8.1	Woher weiß ich, dass ich diesen Code of Conduct einhalte?	9
8.2	Meldung von Verstößen	9
	Anhang	10
	Verpflichtungserklärung	10

Dokumentenname: Medicover-Verhaltenskodex (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Code of Conduct“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 7.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



1 Einleitung

Die Medicover-Gruppe (Medicover AB (publ) und ihre Tochterunternehmen) („**Medicover**“) hat sich im Rahmen ihrer Tätigkeit den Grundsätzen von Menschenrechten, Arbeitnehmerrechten, der Umwelt und der Bekämpfung von Korruption verpflichtet. Medicover akzeptiert und unterstützt die UN-Menschenrechtscharta, die ILO-Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit, die Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption gemäß der UN-Global Compact, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Zusammen mit dem jeweiligen Landesrecht sowie den geltenden Verordnungen handelt es sich hierbei um die Richtlinien, zu deren Einhaltung sich das Unternehmen Medicover verpflichtet hat.

2 Zweck dieses Medicover-Verhaltenskodex

Dieser Medicover-Verhaltenskodex (dieser „**Code of Conduct**“) dient dazu, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter (siehe nachfolgende Definition) und Unternehmensbeauftragte (siehe nachfolgende Definition) über die Grundlagen der Geschäftsethik und der Arbeitsweisen von Medicover informiert wurden und sich dieser bewusst sind. Die Werte von Medicover sind von entscheidender Bedeutung für all unsere Tätigkeiten. Unser Ziel ist es, unsere Kunden bei bestmöglicher Gesundheit zu erhalten, die höchsten Standards im Gesundheitswesen zu bieten und unsere Arbeit ständig zu verbessern. Wir leben die fünf zentralen Werte unseres Unternehmens, wobei Leidenschaft für Qualität hierbei an erster Stelle steht.



Medicover hat sich hohen ethischen Standards und verantwortungsvollem wirtschaftlichem Erfolg verpflichtet, was bedeutet, dass wir unseren Erfolg nicht nur am Wachstum und der Leistung des wirtschaftlichen Wertes, sondern auch daran messen, wie wir unsere Geschäfte tätigen und unsere Verantwortlichkeiten erfüllen. Es ist von entscheidender Wichtigkeit, ein verantwortungsvoller Arbeitgeber und ein guter Unternehmensbürger zu sein. All unsere Tätigkeiten als Arbeitgeber/Arbeitnehmer müssen auf professionelle Weise und unter Berücksichtigung der Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, der Umwelt und der Korruptionsbekämpfung erfolgen.

Medicover ist in verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Gesetzen und Verordnungen tätig. Alle Medicover-Unternehmen sind im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Einhaltung der entsprechenden Gesetze und Verordnungen des jeweiligen Landes verpflichtet, in dem sie tätig sind. Wenn die Unternehmen ihre Geschäfte entsprechend dieses Code of Conduct tätigen, stellen wir sicher, dass wir die jeweiligen Gesetze und Verordnungen einhalten. Die Anforderungen, die in diesem Code of Conduct festgelegt werden, müssen auch dann eingehalten und befolgt werden, wenn sie über die vor Ort geltenden Gesetze und Verordnungen hinausgehen.

Dokumentenname: Medicover-Verhaltenskodex (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Code of Conduct“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 7.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



3 Für wen gilt dieser Code of Conduct?

Dieser Code of Conduct gilt für alle Medicover-Unternehmen und deren Mitarbeiter (siehe nachfolgende Definition) und Unternehmensbeauftragte (siehe nachfolgende Definition). Von allen Mitarbeitern und Unternehmensbeauftragten wird zusätzlich zur Einhaltung dieses Code of Conduct die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Verordnungen erwartet.

4 Definitionen

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnen die nachstehenden Begriffe das Folgende:

Als „**Unternehmensbeauftragte**“ gelten Agenten, Makler, Vermittler, Vertreter, Auftragnehmer, Berater, Lobbyisten, Dienstleister und sonstige Personen, die von Medicover beschäftigt werden oder angewiesen wurden, für oder im Namen von Medicover zu handeln.

„**Mitarbeiter**“ sind alle Personen, die für ein Medicover-Unternehmen auf Grundlage eines Arbeitsvertrags oder einer Honorarvereinbarung mit Medicover im Sinne einer selbstständigen oder ähnlichen Tätigkeit arbeiten oder Dienstleistungen erbringen. Der Begriff „**Mitarbeiter**“ schließt außerdem sämtliche Mitglieder des Vorstands, der Geschäftsführung, des Aufsichtsrats oder sonstiger juristischer Personen eines Medicover-Unternehmens ein.

„**HR/Legal**“ bezeichnet im Zusammenhang mit Berichten, Beschwerden, Fragen oder Bedenken, die Leitung der für Ihr jeweiliges Unternehmen zuständigen Personalabteilung oder Rechtsabteilung bzw. die Leitung der Personal- oder Rechtsabteilung Ihres Geschäftsbereichs oder der Rechtsabteilung bzw. Personalabteilung der Unternehmensgruppe, wobei, sofern bevorzugt, die jeweils in Ihrem Unternehmen vertretene Stelle anzusprechen ist.

5 Unternehmensbeauftragte

Medicover beschäftigt Unternehmensbeauftragte zur Erfüllung einer Reihe von Leistungen. Personen, die von Medicover beschäftigt werden oder dazu beauftragt wurden, für oder im Namen von Medicover tätig zu werden, müssen zusätzlich zu den geltenden Gesetzen und Verordnungen diesen Code of Conduct einhalten.

Die arbeitsvertraglichen Bedingungen müssen schriftlich, mit Verweis auf diesen Code of Conduct festgehalten werden. Der Unternehmensbeauftragte ist darauf hinzuweisen, dass Medicover eine Kultur der Einhaltung der höchsten ethischen Standards sowie aller geltenden Gesetze und Verordnungen verfolgt.

6 Geschäftsethik

6.1 Rechnungslegungspraktiken

Alle Finanztransaktionen müssen gemäß den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen, -richtlinien und den geltenden Gesetzen und Verordnungen vollständig und genau in den Rechnungsunterlagen des Unternehmens aufgezeichnet werden. Alle Geschäftsbücher, Aufzeichnungen, Konten und Jahresabschlüsse des Unternehmens müssen auf geeignete Weise detailliert und korrekt Aufschluss über die Transaktionen des Unternehmens geben. Medicover hält die Anforderungen der geltenden Landesgesetzgebung sowie internationale Grundsätze ein, u. a. die Zusicherung ihrer Verpflichtung zur Zahlung aller Steuern und Abgaben an die Landesregierung an das jeweilige Land, in dem Medicover tätig ist.

Dokumentenname: Medicover-Verhaltenskodex (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Code of Conduct“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 7.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



Geldwäsche

Medicover hält sich an alle international sowie in den Ländern, in denen Medicover tätig ist, geltenden Geldwäschereigesetze. Medicover hat sich der Einhaltung der höchsten Standards der Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung (AML/CTF) verschrieben und verlangt von allen Mitarbeitern die Einhaltung dieser Standards, um Geldwäschereipraktiken zu verhindern. Die Medicover-Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche legt die allgemeinen und einheitlichen Mindeststandards zur AML-/CTF-Kontrolle fest, die von allen Mitarbeitern und Unternehmen von Medicover eingehalten werden müssen.

Genehmigung

Alle Mitarbeiter müssen vor Abschluss eines Dokuments, einer Vereinbarung, einer Aussage oder eines Vertrags im Namen von Medicover sicherstellen, dass sie über die hierfür erforderliche Genehmigung, Bevollmächtigung oder Zeichnungsberechtigung verfügen.

6.2 Korruptionsbekämpfung

Medicover hat keinerlei Toleranz gegenüber allen Arten von Korruption, u. a. Erpressung, Gewähren und Entgegennehmen von Bestechungsgeldern, Provisionen, Interessenkonflikte, Unterschlagung oder Vetternwirtschaft/Nepotismus. Durch Korruption werden die Integrität und der Ruf des Unternehmens untergraben und Korruption hat deutliche negative Auswirkungen auf den Wert des Geschäfts und des Erfolgs von Medicover. In allen Ländern, in denen Medicover tätig ist oder Geschäfte tätigt, gibt es entsprechende Gesetze, aufgrund derer Unternehmen und Privatpersonen Korruption sowie die Beteiligung daran mit dem Zweck, Entscheidungen zu beeinflussen verboten ist. Medicover hält diese Gesetze ein und beteiligt sich nur an Geschäftstätigkeiten, bei denen Medicover auf ehrliche und faire Weise in Wettbewerb treten kann. Sämtliche Versuche, Entscheidungen missbräuchlich zu beeinflussen oder eine günstigere Behandlung für ein Medicover-Unternehmen zu erlangen sind verboten. Medicover tätigt ihre Geschäfte verantwortungsvoll, auf ethische Weise und - unabhängig von lokalen Praktiken oder Gebräuchen - frei von jedweder Form der Bestechung. Medicover trifft geschäftliche Entscheidungen nicht auf Grundlage erhaltener oder angebotener persönlicher Vorteile. Weitere detaillierte Informationen finden Sie in der Medicover-Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung.

Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die privaten Interessen einer Person sich mit den Interessen des Unternehmens überlagern oder überlagern könnten. Eine Konfliktsituation kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter Maßnahmen ergreift oder Interessen hat, die eine objektive und effiziente Erfüllung seiner Aufgaben im Unternehmen erschweren. Ein weiteres Beispiel für Konfliktsituationen sind Mitarbeiter, die sich in einer Vorgesetzten-Untergebenen-Konstellation befinden und die heiraten, eine Lebenspartnerschaft eingehen, oder eine Beziehung miteinander führen.

Es handelt sich außerdem um einen Interessenkonflikt, wenn ein Mitarbeiter für einen Wettbewerber, Kunden, Lieferanten, Darlehensgeber oder Berater arbeitet. Mitarbeitern ist es beispielsweise während ihres Vertrags- oder Arbeitsverhältnisses nicht erlaubt, in irgendeiner Funktion für einen Wettbewerber zu arbeiten oder mit einem Wettbewerber in Verbindung zu stehen.

Unter bestimmten Voraussetzungen dürfen medizinische Fachangestellte, die in Teilzeit arbeiten auch medizinische Leistungen im Namen von Wettbewerbern erbringen. Dies kann auf Einzelfallbasis erlaubt werden, sofern es dem direkten Vorgesetzten der medizinischen Fachangestellten, den technischen Mitarbeitern und Verwaltungsmitarbeitern oder dem Leiter der Personalabteilung des Landes oder dem Geschäftsführer des Landes (oder einem gleichwertigen Landesmanager) mitgeteilt wird.

Dokumentenname: Medicover-Verhaltenskodex (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Code of Conduct“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 7.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



6.3 Geschäftliche Informationen und wichtige personenbezogene Daten

Mitarbeiter müssen vertrauliche Informationen vor unzulässiger Weitergabe schützen. Vertrauliche Informationen, in denen Informationen enthalten sind, die Medicover von Geschäftspartnern erhält, müssen in gleichem Maße vertraulich behandelt werden. Alle Mitarbeiter sind für die Wahrung der Vertraulichkeit all dieser Daten verantwortlich.

IT-Umgebung und Informationssicherheit

Alle personenbezogenen Daten und persönlichen Gesundheitsdaten werden von Medicover gemäß dem jeweiligen EU- und Landesdatenschutzrecht sowie den entsprechenden Verordnungen verarbeitet und gespeichert. Weitere Informationen über die IT-Umgebung und Informationssicherheit finden Sie in der Group Information Security Policy *[Anm. d. Ü.: bei Erstellung der Übersetzung dieses Code of Conduct lag diese Richtlinie noch nicht Version vor; Übersetzung folgt]*.

6.4 Politisches Engagement

Medicover ist im Hinblick auf politische Parteien und Kandidaten politisch neutral. Es ist strengstens verboten, Amtsträgern von lokalen und/oder ausländischen Regierungen oder lokalen und/oder ausländischen politischen Kandidaten direkt oder indirekt Wertsachen, u. a. Bargeld, Geschenke oder Versprechen einer Beschäftigung zu gewähren, um Aufträge zu erhalten oder fortzuführen sowie Zahlungen an Regierungsbeamte zu leisten. Geschäfte mit der Regierung und mit Amtsträgern unterliegen zusätzlichen Regeln und einer erhöhten Überwachung. Es gibt Standards für übliche Geschenke und Bewirtungen, die von Land zu Land und auch von Region zu Region innerhalb dieser Länder unterschiedlich sein können. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, Kenntnis über die lokalen Beschränkungen für Geldbeträge, die Gesetze, Verordnungen und die geltenden Unternehmensrichtlinien zu haben und diese einzuhalten.

6.5 Menschenrechte, Beschäftigung und Arbeitsumfeld

Menschenrechte

Medicover respektiert und arbeitet in Übereinstimmung mit den internationalen Menschenrechten. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, die Menschenrechte zu respektieren und das Gesetz einzuhalten.

- Medicover lehnt jede Form von Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Schularbeit ab.
- Medicover stellt sicher, dass die Arbeitszeiten dem vor Ort geltenden Recht, bzw. den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation oder den geltenden Tarifen entsprechen, je nachdem welche dieser Regelungen den größtmöglichen Schutz des Arbeitnehmers gewährleistet.
- Falls aufgrund des vor Ort geltenden Rechts vorgeschrieben, sicherstellen, dass Arbeitszeiten in normale Arbeitszeiten und Überstunden aufgeteilt sind und dass die Arbeitszeiten den durch das vor Ort geltende Recht festgelegten Maximalwert nicht überschreiten.
- Die von Medicover gezahlten Löhne und gewährten Leistungen sind am Markt wettbewerbsfähig und entsprechen den branchenüblichen Standards in den Ländern, in denen Medicover tätig ist.
- Medicover erkennt die Rechte ihrer Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen an und respektiert diese.
- Medicover stellt ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zur Verfügung.

Dokumentenname: Medicover-Verhaltenskodex (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Code of Conduct“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 7.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Medicover sorgt für ein gleichberechtigtes, faires und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und untersagt Diskriminierung, Belästigung und Mobbing jedweder Art durch ihre Angestellten. Diskriminierung, Belästigung, Beleidigung oder Scherze aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Glaubensrichtung, Religion, nationaler Herkunft, Staatsbürgerschaft, Alter, sexueller Orientierung, Familienstand oder geistiger, körperlicher sowie sonstiger individueller Eigenschaften oder Zustände einer Person, die nach dem vor Ort geltenden Recht geschützt sind, werden nicht toleriert.

Zu Mobbing zählt auch vorsätzliches oder nicht vorsätzliches verbales Verhalten einer Person oder mehrerer Personen gegen eine andere Person, das anhaltend und systematisch über einen gewissen Zeitraum erfolgt (d.h.: Ein einzelner offensiver Kommentar ist nicht hinnehmbar und kann disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen, stellt jedoch kein Mobbing dar. In ähnlicher Weise kann eine kritische Leistungsbeurteilung negative Auswirkungen auf die geistige Gesundheit eines Mitarbeiters haben, wird jedoch nicht als Mobbing betrachtet.).

Bei Mobbing kann es sich um Tätigkeiten handeln:

- durch die ein Mitarbeiter eingeschüchtert wird, gegen diesen Mitarbeiter direkte oder passive Aggression gezeigt wird, durch die ein Mitarbeiter beleidigt, in seiner Würde herabgesetzt oder ausgegrenzt wird;
- durch die die Produktivität oder die gesamte Leistung eines Mitarbeiters behindert wird oder die sich negativ auf die geistige oder körperliche Gesundheit auswirkt.

Drogen und Alkohol

Bei Medicover herrscht am Arbeitsplatz ein Drogen- und Alkoholverbot, um für die Mitarbeiter ein sicheres, gesundes und produktives Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Der unerlaubte Konsum von Alkohol während der Arbeitszeiten oder bei Unternehmensveranstaltungen ist verboten.

Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld

Medicover setzt sich dafür ein, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen, um Arbeitsunfälle zu verhindern. Von allen Mitarbeitern wird verlangt, dass sie die vorstehenden Gesundheits- und Sicherheitsregeln und -praktiken des Unternehmens einhalten, Vorfälle, Unfälle, Verletzungen und unsichere Ausrüstung, Praktiken oder Bedingungen melden und sämtliche Arbeiten umsichtig ausführen.

6.6 Umwelt

Medicover strebt bei sämtlichen Tätigkeiten und in allen Anlagen eine ständige Verbesserung der eigenen Umwelleistung an. Die Umweltschutzarbeit sollte (u. a.) Tätigkeiten und Prozesse zur Beschränkung und Senkung von Treibhausgasemissionen, zur Minimierung der Verwendung von Schadstoffen und gefährlichem Abfall, zur Beschränkung und Senkung des Verbrauchs von endlichen Ressourcen, zur Förderung einer gesteigerten Recyclingquote, zur Überwachung sonstiger relevanter Umweltprobleme und zur Schaffung von Werten durch Aufnahme von Umweltaspekten in die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens beinhalten. Weitere Informationen finden Sie in der Medicover-Umweltrichtlinie.

6.7 Kommunikation

Die gesamte Kommunikation von Medicover muss zeitgerecht, verlässlich, genau und aktuell erfolgen. Medicover ist zur Unterstützung des Rufs des Unternehmens und der Marke Medicover dazu angehalten, gute Beziehungen zur Presse zu pflegen. Die gesamte Kommunikation mit Medien, Analysten oder Investoren, öffentliche Diskussionen oder Beiträge in den sozialen Medien

Dokumentenname: Medicover-Verhaltenskodex (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Code of Conduct“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 7.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



im Namen von Medicover erfolgt durch bevollmächtigte Sprecher des Unternehmens. In der Medicover Information Policy wird erläutert, welche Personen als bevollmächtigte Sprecher des Unternehmens gelten.

6.8 Insidergeschäfte

Bei Insiderinformationen handelt es sich um konkrete, nicht öffentlich zugängliche Informationen, die sich direkt oder indirekt auf Medicover oder die Finanzinstrumente von Medicover beziehen und bei Veröffentlichung möglicherweise deutliche Auswirkungen auf die Preise der Finanzinstrumente von Medicover (u. a. auf Geschäftsanteile und Schuldverschreibungen) oder auf den Preis von verbundenen abgeleiteten Finanzinstrumenten hätten. Allen Mitarbeitern von Medicover ist es strengstens untersagt, sich an Insidergeschäften zu beteiligen oder Insiderinformationen an Dritte weiterzugeben, deren Weitergabe von Gesetzes wegen verboten ist. Bei Verstößen gegen das Insiderrecht handelt es sich um schwere Straftaten, die strafrechtliche Folgen haben und den Ruf von Medicover schädigen können. Weitere Informationen finden Sie in der Medicover Insider Policy [TBA].

6.9 Lieferanten

Medicover hat bezüglich des Tätigens von Geschäften sehr hohe Standards festgelegt und erwartet von ihren Lieferanten, deren Einhaltung in ihren eigenen Unternehmen und in ihren Geschäftsbeziehungen.

Der Medicover-Verhaltenskodex für Lieferanten gilt für alle Lieferanten von Medicover. Von allen wichtigen Lieferanten muss eine Bestätigung des Medicover-Verhaltenskodex für Lieferanten gefordert werden. Weitere Informationen finden Sie im Medicover-Verhaltenskodex für Lieferanten.

7 Pflichten

Führungskräfte sind auf allen Ebenen für die Umsetzung dieses Code of Conduct sowie dafür verantwortlich, die Mitarbeiter über *ihre Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten in Zusammenhang mit diesem Code of Conduct* zu informieren.

Besondere Pflichten werden im Nachfolgenden erläutert.

7.1 Alle Geschäftsführer und HR/Legal

Alle Landesgeschäftsführer (oder gleichwertige Landesmanager) sind für die Umsetzung dieses Code of Conduct verantwortlich.

Die lokale Personal- bzw. Rechtsabteilung jedes Bereichs und jeder operativen Geschäftseinheit von Medicover ist für die Umsetzung der Verfahren verantwortlich, die jeweils entworfen wurde, um die Mitarbeiter auf diesen Code of Conduct und die geltenden Gesetze hinzuweisen. Die lokale Personal- bzw. Rechtsabteilung jedes Bereichs von Medicover berichtet in dieser Funktion an den leitenden Rechtsberater (General Legal Counsel) und den Personalleiter der Unternehmensgruppe (Group HR Director) von Medicover AB (publ).

7.2 Alle Führungskräfte

Jede Führungskraft bei Medicover ist dafür verantwortlich, dass ihre Mitarbeiter über diesen Code of Conduct informiert sind sowie diesen verstehen und einhalten.

7.3 Alle Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter sind selbst dafür verantwortlich, diesen Code of Conduct durchzulesen und zusammen mit den geltenden Gesetzen und Verordnungen einzuhalten. Die Mitarbeiter sind dazu

Dokumentenname: Medicover-Verhaltenskodex (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Code of Conduct“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 7.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



verpflichtet, alle vermuteten tatsächlichen oder potentiellen Verstöße gegen diesen Code of Conduct oder gegen geltende Gesetze oder Verordnungen zu melden.

Verstöße gegen diesen Code of Conduct können zu Disziplinarmaßnahmen führen, zu denen u. a. Abmahnungen oder im äußersten Fall, abhängig von den Umständen und den Anforderungen des jeweils geltenden Landesrechts, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zählen können.

8 Fragen und Melden von Verstößen

8.1 Woher weiß ich, dass ich diesen Code of Conduct einhalte?

Damit Sie sich sicher sein können, dass Ihre Handlungen oder Entscheidungen im Rahmen dieses Code of Conduct liegen, können Sie sich stets die folgenden Fragen stellen:

- Ist es legal?
- Entspricht es den Werten von Medicover, diesem Code of Conduct und sonstigen Medicover-Richtlinien?
- Fühle ich mich damit wohl?
- Tue ich das Richtige für mein Team, die Kunden und das Geschäft von Medicover?
- Würde ich wollen, dass meine Handlungen öffentlich gemacht werden?

Wenn die Antwort „Nein“ lautet oder Sie sich nicht sicher sind, beenden Sie Ihre Tätigkeit und holen Sie den Rat Ihrer Führungskraft ein. Fragen bezüglich dieses Code of Conduct können über die Code-of-Conduct-Informationssseite über das Medicover-Intranet gestellt werden.

8.2 Meldung von Verstößen

Alle Mitarbeiter werden dazu angehalten, jedes Verhalten an ihre Führungskraft zu melden, von dem sie in gutem Glauben der Meinung sind, dass es eine Rechtsverletzung, einen Verstoß gegen diesen Code of Conduct oder eine andere Medicover-Richtlinie darstellt.

Jedwede Belästigung oder Diskriminierung ist unter Beifügung einer Begründung und von Beweisen unverzüglich an die Führungskraft oder die vor Ort zuständige Person für Personalwesen oder Recht zu melden. Falls ein schwerwiegender Verstoß gegen diesen Code of Conduct vermutet wird, aber die Angelegenheit nicht mit der Führungskraft vor Ort oder im jeweiligen Unternehmen besprochen werden kann, muss die Meldung dieses Verstoßes entsprechend der Medicover-Whistleblowing-Richtlinie erfolgen.

In Zusammenhang mit diesem Medicover-Verhaltenskodex zu berücksichtigende Richtlinien:

Medicover-Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung
Medicover Anti-Money Laundering Policy [TBA]
Medicover Communication Policy [TBA]
Medicover-Umweltrichtlinie
Medicover Group Information Security Policy [TBA]
Medicover Insider Policy [TBA]
Medicover-Verhaltenskodex für Lieferanten
Medicover-Whistleblowing-Richtlinie

Dokumentenname: Medicover-Verhaltenskodex (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Code of Conduct“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 7.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



Anhang

Verpflichtungserklärung

Ich habe den Medicover-Verhaltenskodex erhalten und gelesen. Ich verstehe die darin enthaltenen Grundsätze. Ich bin mir darüber im Klaren, dass in Bezug auf meine jeweilige Position oder meinen Arbeitsplatz weitere Richtlinien oder Gesetze gelten können.

Ich verpflichte mich ausdrücklich, mich an die Grundsätze des Medicover-Verhaltenskodex und die entsprechenden Medicover-Richtlinien zu halten, die Anlehnung an das lokale Recht erstellt wurden.

Ich bin mir darüber im Klaren, dass ich mich bei Fragen bezüglich der Bedeutung oder Anwendung des Medicover-Verhaltenskodex, einer Medicover-Richtlinie oder bezüglich der für meine Arbeit relevanten regulatorischen Anforderungen an meine Führungskraft, meinen Landesgeschäftsführer (oder einen gleichwertigen Landesmanager) oder den Personalleiter der Unternehmensgruppe wenden kann.

Mir ist klar, dass der Medicover-Verhaltenskodex jederzeit aktualisiert, geändert, ausgesetzt oder aufgehoben werden kann und dass es in meiner alleinigen Verantwortung liegt, mich mit den aktualisierten Fassungen vertraut zu machen und diese zu beachten.

Sofern ich eine leitende Position inne habe, verpflichte ich mich im Sinne dieser Position dazu, die Mitglieder meines Teams hinsichtlich des Inhalts und Verständnisses des Medicover-Verhaltenskodex und dessen ordnungsgemäßer Anwendung zu unterrichten und zu schulen.

Ich, der Unterzeichnete, erkläre hiermit mein Einverständnis mit den vorstehenden Erklärungen.

Unterschrift _____

Name des Mitarbeiters _____

Abteilung/Position _____

Datum und Ort _____

Bitte unterzeichnen Sie dieses Formular und leiten Sie es an den Leiter Ihrer Personalabteilung vor Ort weiter.

Dokumentenname: Medicover-Verhaltenskodex (aus dem Englischen ins Deutsche übertragen; Originaltitel: „Medicover Code of Conduct“)	Dokumentenart: Unternehmensrichtlinie	Version: 7.0
Genehmigt durch: Vorstand der Medicover AB (publ)	Dokumentenbesitzer: Group HR Director	Genehmigt am: 28.11.2018



Versionshistorie

<i>Version</i>	<i>Genehmigt am</i>	<i>Verfasser</i>
6.0	27.06.2017	Group HR Director
7.0	28.11.2018	Director of Corporate Communications & IR

Dokumentendetails

	<i>Position</i>	<i>Datum</i>	<i>Unterschrift</i>
Verfasser	Director of Corporate Communications & IR (Paula Treutiger)	19.11.2018	

Bevollmächtigung

	<i>Position</i>	<i>Datum</i>	<i>Unterschrift</i>
Bevollmächtigt von	Vorstandsvorsitzender (Fredrik Rågmark)	19.11.2018	
Unterzeichnet von	Group HR Director (Liselotte Bergmark)	19.11.2018	