

Naziv dokumenta: Politika različitosti, jednakog tretmana i uključivanja	Vrsta dokumenta: Pravila grupe	Verzija: 1.1
Odobrio: Upravni odbor Medicover AB (objavljeno)	Vlasnik dokumenta: CPO	Datum odobrenja: 21.03.2025



Medicover Politika raznolikosti, jednakog tretmana i uključivanja

Naziv dokumenta: Politika različitosti, jednakog tretmana i uključivanja	Vrsta dokumenta: Pravila grupe	Verzija: 1.1
Odobrio: Upravni odbor Medicover AB (objavljeno)	Vlasnik dokumenta: CPO	Datum odobrenja: 21.03.2025



SADRŽAJ

1	Uvod	3
2	Svrha ove Politike	3
3	Opseg	3
4	Politika	3
5	Definicije	4
6	Odgovornosti	4
7	pritužbi i pitanja	4

Naziv dokumenta: Politika različitosti, jednakog tretmana i uključivanja	Vrsta dokumenta: Pravila grupe	Verzija: 1.1
Odobrio: Upravni odbor Medicover AB (objavljeno)	Vlasnik dokumenta: CPO	Datum odobrenja: 21.03.2025



1 Uvod

Medicoverova organizacijska kultura temelji se na našim vrijednostima i našem Medicover Kodeksu ponašanja. Ti temelji oblikuju našu etičku svijest i organizacijsku osjetljivost te definiraju pravila za odnose s našim ljudima i između njih na temelju načela različitosti, jednakosti i uključenosti ("DEI").

2 Svrha ove Politike

Svrha ove Politike raznolikosti, jednakog tretmana i uključivanja (ova "Politika") je definirati obveze Medicovera (Medicover AB (publ) i njegovih podružnica, "Medicover", a svaka je "tvrtka Medicover") osiguravanju raznolikosti, jednakosti i uključivanja u prakse povezane s ljudima u svim njegovim organizacijskim jedinicama širom svijeta.

Budući da se ova Pravila ne mogu odnositi na sva lokalna pravna pitanja u svim zemljama u kojima Medicover posluje, *tamo gdje je zakon u sukobu s ovim Pravilima, prevladava stroži zakon*.

3 Opseg

Ova Politika je organizacijska politika i primjenjuje se na vlastitu radnu snagu u Medicoveru, shvaćenu kao zaposlenici ili suradnici zaposleni u subjektima Medicovera, u skladu s općim zakonima određene zemlje ili zakonima o radu.

4 Politika

U Medicoveru želimo osigurati da naši ljudi budu poštovani, prihvaćeni i tretirani jednako. Vjerujemo da su dobre prakse različitosti, inkluzije i jednakog tretmana ključne da Medicover postane zdrava organizacija u kojoj se ljudi osjećaju dobro i žele graditi svoju profesionalnu budućnost. Vjerujemo da će prakticiranje DEI povećati inovativnost i doprinijeti rastu naše tvrtke, što će nam pomoći da stvorimo veću dodanu vrijednost za naše ljude, naše pacijente i naše kupce. I evo zašto:

Promičemo i primjenjujemo načela raznolikosti, uključenosti i jednakog tretmana u našim politikama i praksama u svakoj fazi životnog ciklusa zaposlenika od zaposlenja do umirovljenja, uključujući (a) zapošljavanje, (b) uspostavljanje ili prekid radnog odnosa, (c) određivanje uvjeta zapošljavanja (uključujući nagrađivanje i nagrađivanje), (d) pružanje pristupa profesionalnom razvoju i mogućnosti napredovanja.

Održavamo strategiju raznolikosti, jednakosti i uključivanja kako bismo pratili parametre raznolikosti u našoj organizaciji i implementirali odgovarajuće akcijske planove.

Sprječavamo i borimo se protiv svakog oblika diskriminacije, uznemiravanja i zastrašivanja povezanog sa zaštićenim karakteristikama, kao što su (a) dob, (b) invaliditet, (c) rodni identitet, (d) bračni ili obiteljski status, (e) rasno i etničko podrijetlo, (f) vjera ili uvjerenje, (g) seksualna orijentacija, (h) političko mišljenje, (i) boja kože, (j) nacionalna pripadnost ili društveno podrijetlo ili druge karakteristike zaštićene temeljnim ljudskim pravima.

Dodjeljujemo ključne uloge menadžerima na svim razinama kako bismo dali dobar primjer i primijenili načela različitosti, uključenosti i jednakog tretmana na poslu.

Svojim zaposlenicima pružamo rješenja koja im omogućuju da prijave nedolično ponašanje povezano s različitostima, uključenošću i jednakim tretmanom. Ne prihvaćamo nikakve mjere odmazde protiv ljudi koji u dobroj vjeri prijave ovo nedolično ponašanje. Na te obavijesti o nedoličnom ponašanju odgovaramo sustavno u skladu s našim procesima upravljanja obavijestima zviždača.

Naziv dokumenta: Politika različitosti, jednakog tretmana i uključivanja	Vrsta dokumenta: Pravila grupe	Verzija: 1.1
Odobrio: Upravni odbor Medcover AB (objavljeno)	Vlasnik dokumenta: CPO	Datum odobrenja: 21.03.2025



5 Definicije

U ovoj Politici koristimo sljedeće definicije:

Vlastita radna snaga, zaposlenici ili naši ljudi : svaka osoba (zaposlenik ili suradnik) zaposlena u pravnim subjektima Medcovera, koja prema općim zakonima određene zemlje ili zakonima o radu podliježe zaštiti od diskriminacije, uznemiravanja i/ili maltretiranja.

Raznolikost na radnom mjestu: događa se kada organizacija poštuje različite ljudske razlike, uključujući, ali ne ograničavajući se na (a) dob, (b) invaliditet, (c) rodni identitet, (d) bračni ili obiteljski status, (e) raso i etničko podrijetlo, (f) religiju ili uvjerenje, (g) seksualnu orijentaciju, (h) političko mišljenje, (i) boju kože, (j) nacionalnu pripadnost ili društveno podrijetlo ili druge karakteristike zaštićene temeljnim ljudskim obilježjima prava.

Jednako postupanje na radnom mjestu : događa se kada ljudi imaju isti pristup mogućnostima i tretiraju se jednako u usporedivim situacijama pri (a) zapošljavanju, (c) uspostavljanju ili prekidu radnog odnosa, (d) postavljanju uvjeta zapošljavanja (uključujući nagrađivanje i nagrađivanje), (e) pružanju pristupa profesionalnom razvoju i prilikama za napredovanje, bez obzira na zaštićene karakteristike.

Izjednačavanje mogućnosti - razlika u postupanju objektivno opravdana legitimnim ciljem koji treba postići, pod uvjetom da su sredstva za postizanje tog cilja prikladna i neophodna (npr. mogućnosti zapošljavanja za osobe s invaliditetom ili osobe isključene s tržišta rada).

Inkluzija na radnom mjestu : događa se kada organizacija stvori radnu kulturu, politiku i praksu koja osigurava da se svi osjećaju cijenjenima, poštovanima i podržanima, bez obzira tko su ili odakle dolaze.

6 Odgovornosti

Ovu Politiku pregledava i dopunjuje ako to zahtijeva glavni direktor za ljudske resurse (CPO) i stupa na snagu nakon odobrenja od strane glavnog izvršnog direktora i odobrenja od strane Uprave te objave putem online kanala dostupnih zaposlenicima.

CPO je odgovoran na razini najvišeg menadžmenta za jednak tretman i mogućnosti pri zapošljavanju; za izdavanje jasnih politika i postupaka za cijelu tvrtku za usmjeravanje prakse zapošljavanja i za povezivanje napredovanja sa željenim učinkom u ovom području.

Voditelji odjela za ljudske resurse zemalja odgovorni su za provedbu ove Politike u svojim poslovnim područjima.

Ovu Politiku mogu dopuniti voditelji ljudskih resursa u zemlji u mjeri u kojoj to zahtijevaju odgovarajući propisi zemlje, nakon prethodnog dogovora s CPO-om (podložno gore navedenom *strožem načelu prevladavanja*).

7 Pritužbe i pitanja

Svaku pritužbu ili bilo koji drugi slučaj nedoličnog ponašanja ili kršenja ovih Pravila treba prijaviti otvoreno ili anonimno putem jednog od dolje navedenih kanala za prijavu:

- Linijski rukovoditelj
- Predstavnik kadrovske službe ili voditelj pravne službe
- Kanali za zviždače Medcovera, podložni lokalnim zahtjevima.

Sve nedoumice ili pitanja vezana uz ovu Politiku mogu se uputiti na:

Naziv dokumenta: Politika različitosti, jednakog tretmana i uključivanja	Vrsta dokumenta: Pravila grupe	Verzija: 1.1
Odobrio: Upravni odbor Medcover AB (objavljeno)	Vlasnik dokumenta: CPO	Datum odobrenja: 21.03.2025



- Linijski rukovoditelj
- HR predstavnik (HR voditelj, HR manager, HR poslovni partner ili druga osoba iz HR)
- Šef pravne službe

Naziv dokumenta: Politika različitosti, jednakog tretmana i uključivanja	Vrsta dokumenta: Pravila grupe	Verzija: 1.1
Odobrio: Upravni odbor Medcover AB (objavljeno)	Vlasnik dokumenta: CPO	Datum odobrenja: 21.03.2025



Povijest verzija

<i>Verzija</i>	<i>Datum odobrenja</i>	<i>Autor(i)</i>
1.0	29.10.2024	Glavni direktor za ljudske resurse
1.1	21.03.2025	Glavni direktor za ljudske resurse

Pojedinosti o dokumentu

	<i>Uloga</i>	<i>Datum</i>	<i>Potpis</i>
Autor(i)	Glavni direktor za ljudske resurse (Kamila Skorupińska)	14.03.2025	

Autorizacija

	<i>Uloga</i>	<i>Datum</i>	<i>Potpis</i>
Ovlašten od strane	CEO (Fredrik Rågmark)	14.03.2025	
Potpisao/la	N/A		