

Име на документот: Различност, еднаков третман и политика за вклучување	Тип на документ: Групна политика	Верзија: 1.1
Одобрено од: Одбор на директори на МедикOVER АБ (публика)	Сопственик на документ: CPO	Датум на одобрување: 21.03.2025



МедикOVER за разновидност, еднаков третман и политика за вклучување

Име на документот: Различност, еднаков третман и политика за вклучување	Тип на документ: Групна политика	Верзија: 1.1
Одобрено од: Одбор на директори на МедикOVER АБ (публика)	Сопственик на документ: CPO	Датум на одобрување: 21.03.2025



С содржина

1	Вовед	3
2	Цел на оваа политика	3
3	Опсег	3
4	Политика	3
5	Дефиниции	4
6	Одговорности	4
7	Поплаки и прашања	5

Име на документот: Различност, еднаков третман и политика за вклучување	Тип на документ: Групна политика	Верзија: 1.1
Одобрено од: Одбор на директори на МедикOVER АБ (публика)	Сопственик на документ: CPO	Датум на одобрување: 21.03.2025



1 Вовед

Организациската култура на МедикOVER се заснова на нашите вредности и нашиот Кодекс на однесување на МедикOVER. Овие основи ја обликуваат нашата етичка свест и организациска чувствителност и ги дефинираат правилата за односи со и меѓу нашите луѓе врз основа на принципите на различност, еднаквост и инклузија („DEI“).

2 Целта на оваа политика

Целта на оваа Политика за разновидност, еднаков третман и вклучување (оваа „Политика“) е да ги дефинира обврските на МедикOVER (Medicover AB (publ) и неговите подружници, „Medicover“ и секоја „Medicover компанија“) за обезбедување различност, еднаквост и вклучување во практиките поврзани со луѓето во сите нејзини светски организациски единици.

Бидејќи оваа политика не може да се однесува на сите локални правни прашања во сите земји во кои работи МедикOVER, *каде што законот е во спротивност со оваа Политика, преовладува построгото*.

3 Опсег

Оваа политика е организациска политика и се однесува на сопствената работна сила во МедикOVER, сфатена како вработени или соработници ангажирани во ентитети на МедикOVER, во согласност со општите закони на дадената земја или законите за работни односи.

4 Политика

Во МедикOVER сакаме да обезбедиме нашите луѓе да бидат почитувани, прифатени и подеднакво третирани. Сметаме дека добрите практики на различност, вклученост и еднаков третман се клучни за МедикOVER да стане здрава организација каде луѓето се чувствуваат добро и сакаат да ја градат својата професионална иднина. Ние веруваме дека практикувањето на DEI ќе ја зголеми иновативноста и ќе придонесе за растот на нашата компанија, што ќе ни помогне да создадеме поголема додадена вредност за нашите луѓе, нашите пациенти и нашите клиенти. И еве зошто:

Ги промовираме и применуваме принципите на различност, вклучување и еднаков третман во нашите политики и практики во секоја фаза од животниот циклус на вработениот од вработување до пензионирање, вклучувајќи (а) регрутирање, (б) воспоставување или прекинување на врската за вработување, (в) поставување услови за вработување (вклучувајќи наградување и наградување), (г) обезбедување на можности за професионален развој.

Ние одржуваме стратегија за различност, еднаквост и вклучување за да ги следиме параметрите на различноста во нашата организација и да распоредиме соодветни акциони планови.

Ние спречуваме и се бориме со секој облик на дискриминација, вознемирување и малтретирање поврзани со заштитени карактеристики, како што се (а) возраст, (б) инвалидитет, (в) родов идентитет, (г) брачен или семеен статус, (д) расно и етничко потекло, (е) религија или убедување, (ж) сексуална ориентација, (з) политичко мислење или социјално потекло, (и) заштитено со фундаментално човечко потекло, (и) права.

Ние им доделуваме клучни улоги на менаџерите на сите нивоа за да дадат добар пример и да ги применат принципите на различност, вклученост и еднаков третман на работа.

Име на документот: Различност, еднаков третман и политика за вклучување	Тип на документ: Групна политика	Верзија: 1.1
Одобрено од: Одбор на директори на МедикOVER АБ (публика)	Сопственик на документ: CPO	Датум на одобрување: 21.03.2025



На нашите вработени им нудиме решенија кои им овозможуваат да пријават недолично однесување поврзано со различноста, вклученоста и еднаков третман . Не прифаќаме никакви одмазднички дејствија против луѓето кои со добра волја го пријавиле ова недолично однесување. На овие известувања за несоодветно однесување реагираме систематски во согласност со нашите процеси за управување со известувањата на укажувачите.

5 Дефиниции

Во оваа политика, ги користиме следните дефиниции:

Сопствена работна сила, вработени или наши луѓе : секое лице (вработен или колега) ангажирано во правните лица на МедикOVER, кое според општите закони или законите за работни односи во дадената земја е предмет на заштита од дискриминација, вознемирување и/или малтретирање.

Различност на работното место: се јавува кога организацијата почитува различни човечки разлики, вклучувајќи, но не ограничувајќи се на (а) возраст, (б) инвалидитет, (в) родовиот идентитет, (г) брачен или семеен статус, (д) расно и етничко потекло, (е) религија или верување, (ж) сексуална ориентација, (з) политичко мислење, (и) боја или социјално потекло, (с) други основни карактеристики на човекот, (с).

Еднаков третман на работното место : се јавува кога луѓето имаат ист пристап до можности и се третираат подеднакво во споредливи ситуации во (а) регрутирање, (в) воспоставување или прекинување на односите за вработување, (г) поставување услови за вработување (вклучувајќи наградување и наградување), (д) обезбедување пристап до професионален развој и можности за унапредување, без оглед на заштитените карактеристики.

Издначување на можностите - диференцијација во третманот објективно оправдана со легитимна цел што треба да се постигне, под услов средствата за постигнување на таа цел да се соодветни и неопходни (на пр. можности за работа за лицата со попреченост или исклучени од пазарот на трудот).

Вклучување на работното место : се случува кога една организација создава работна култура, политики и практики со кои се осигурува секој да се чувствува ценет, почитуван и поддржан, без разлика кој е или од каде доаѓа.

6 Одговорности

Оваа Политика се разгледува и дополнува доколку тоа го бара Главниот директор за луѓе (CPO) и стапува на сила по овластување од извршниот директор и одобрение од Одборот и нејзиното објавување преку онлајн каналите достапни за вработените.

CPO е одговорен на највисоко ниво на раководство за еднаков третман и можности за вработување; за издавање јасни политики и процедури на ниво на компанијата за водење на практиките за вработување и за поврзување на напредокот со посакуваните перформанси во оваа област.

Раководителите за човечки ресурси во земјите се одговорни за спроведување на оваа Политика во нивните соодветни деловни области.

Оваа Политика може да биде дополнета од раководителите за човечки ресурси на земјите до степен што го бараат соодветните регулативи на земјата, по претходен договор со CPO (предмет на *построгиот* принцип наведен погоре).

Име на документот: Различност, еднаков третман и политика за вклучување	Тип на документ: Групна политика	Верзија: 1.1
Одобрено од: Одбор на директори на МедикOVER АБ (публика)	Сопственик на документ: CPO	Датум на одобрување: 21.03.2025



7 Поплаки и прашања

Секоја поплака или кој било друг случај на недолично однесување или прекршување на оваа Политика треба да се пријави отворено или анонимно преку еден од каналите за известување подолу:

- Линиски менаџер
- Претставник за човечки ресурси или раководител на правен оддел
- Канали за укажувачи на МедикOVER, предмет на локални барања.

Сите сомнежи или прашања поврзани со оваа Политика може да се упатат на:

- Линиски менаџер
- Претставник за човечки ресурси (раководител за човечки ресурси, менаџер за човечки ресурси, деловен партнер за човечки ресурси или друго лице за човечки ресурси)
- Шефот на правен оддел

Име на документот: Различност, еднаков третман и политика за вклучување	Тип на документ: Групна политика	Верзија: 1.1
Одобрено од: Одбор на директори на МедикOVER АБ (публика)	Сопственик на документ: СРО	Датум на одобрување: 21.03.2025



Историја на верзијата

Верзија	Датум на одобрување	Автор(и)
1.0	29.10.2024	Главен директор за луѓе
1.1	21.03.2025	Главен директор за луѓе

Детали за документот

	Улога	Датум	Потпис
Автор(и)	Главен директор за луѓе (Камила Скорупинска)	14.03.2025	

Овластување

	Улога	Датум	Потпис
Овластен од	извршен директор (Фредрик Рагмарк)	14.03.2025	
Потпишан од	N/A		