

Dokumentname: Richtlinie zu Rechten am Arbeitsplatz und zur Prävention moderner Sklaverei	Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt von: Vorstand von Medicover AB (publ)	Dokumenteninhaber: CPO	Genehmigungsdatum: 21.03.2025



Medicover-Richtlinie zu Rechten am Arbeitsplatz und zur Prävention moderner Sklaverei

Dokumentname: Richtlinie zu Rechten am Arbeitsplatz und zur Prävention moderner Sklaverei	Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt von: Vorstand von Medicover AB (publ)	Dokumenteninhaber: CPO	Genehmigungsdatum: 21.03.2025



INHALT

1	Einführung	3
2	Zweck	3
3	Definitionen	3
4	Geltungsbereich.....	3
5	Richtlinie.....	3
6	Verantwortlichkeiten	6
7	Beschwerden und Fragen	6

Dokumentname: Richtlinie zu Rechten am Arbeitsplatz und zur Prävention moderner Sklaverei	Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt von: Vorstand von Medicover AB (publ)	Dokumenteninhaber: CPO	Genehmigungsdatum: 21.03.2025



1 Einführung

Medicover (Medicover AB (publ) und ihre Tochtergesellschaften, „**Medicover**“ und jeweils ein „**Medicover-Unternehmen**“) verpflichtet sich, ihre Geschäfte ethisch und nachhaltig im Einklang mit den international anerkannten grundlegenden Standards für Rechte am Arbeitsplatz der Vereinten Nationen und der Europäischen Union zu führen.

Diese Standards bilden die Grundlage unserer Medicover-Richtlinie zu Rechten am Arbeitsplatz und zur Prävention moderner Sklaverei (diese „**Richtlinie**“) sowie unserer Vorgehensweise im Umgang mit unseren Mitarbeitern (wie nachstehend definiert) **und anderen Personen, deren Rechte durch unsere Geschäftstätigkeit, Produkte oder Dienstleistungen beeinträchtigt werden**.

2 Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Definition der Verpflichtungen von Medicover zum Schutz der Rechte am Arbeitsplatz und zur Verhinderung von deren Verletzung in allen weltweiten Organisationseinheiten von Medicover und entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Diese Richtlinie bezieht sich insbesondere auf folgende Rechte am Arbeitsplatz:

1. Sichere Arbeitsbedingungen.
2. Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung.
3. Vereinigungsfreiheit und Arbeitnehmervertretung.
4. Kollektivrechtliche Regelungen und transparente Beschäftigungsbedingungen, einschließlich Arbeitszeiten, Vergütung und Sozialversicherung.
5. Verhinderung jeglicher Form von moderner Sklaverei, Leibeigenschaft, Zwangs- und Pflichtarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel, die alle die Entziehung der persönlichen Freiheit zum Zwecke kommerzieller Gewinne gemeinsam haben.

3 Definitionen

In dieser Richtlinie verwenden wir die folgenden Definitionen:

Eigene Belegschaft, Mitarbeiterende oder unser Personal: jede Person (Mitarbeiter oder Kollege), die in einem Medicover-Unternehmen eingestellt wird, wie es die jeweiligen allgemeinen Gesetze oder Arbeitsgesetze des jeweiligen Landes vorsehen.

Manager:in: Eine Person, die für die Führung und Überwachung der Mitarbeitenden in ihrem Bereich verantwortlich ist.

4 Geltungsbereich

Diese Richtlinie ist eine Organisationsrichtlinie und gilt für unsere Mitarbeitenden bei Medicover.

Da diese Richtlinie nicht alle lokalen Rechtsfragen in allen Ländern, in denen Medicover tätig ist, abdecken kann, *gilt im Falle eines Widerspruchs zwischen einem Gesetz und dieser Richtlinie das jeweils Strengere*.

Diese Richtlinie legt auch die Grundsätze und Standards für das erwartete Verhalten unserer Lieferanten fest, um sicherzustellen, dass die Rechte am Arbeitsplatz geachtet werden und moderne Sklaverei in Bezug auf Personen, die in unseren Wertschöpfungsketten arbeiten, verhindert wird.

5 Richtlinie

Die Achtung der Rechte am Arbeitsplatz ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Prinzips, integer zu handeln und ethisch zu wirtschaften. Daher:

Dokumentname: Richtlinie zu Rechten am Arbeitsplatz und zur Prävention moderner Sklaverei	Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt von: Vorstand von Medicover AB (publ)	Dokumenteninhaber: CPO	Genehmigungsdatum: 21.03.2025



Setzen wir uns für die Wahrung der Rechte unserer Mitarbeitenden und anderer Personen ein, deren Rechte durch unsere Geschäftstätigkeit, Produkte oder Dienstleistungen beeinträchtigt werden , insbesondere:

- **Arbeitssicherheit.** Wir halten uns an die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und identifizieren, verhindern und mindern durch unser Arbeitssicherheitsmanagementsystem, das auf unserer Medicover-Richtlinie für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden sowie auf angemessenen Prozessen und Systemen basiert, Arbeitssicherheitsrisiken. Wir schulen unsere Mitarbeitenden in Bezug auf Sicherheitsstandards und behandeln im Rahmen unserer aktiven Gesundheitsagenda wichtige Gesundheitsthemen, die spezifisch für unser Unternehmen sind, und fördern das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für einen gesunden Lebensstil.
- **Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierung.** Wir halten uns an die geltenden Vorschriften, um Chancengleichheit und Inklusion zu gewährleisten und Diskriminierung vorzubeugen. Mithilfe unseres Managementrahmens für Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion sowie der dazugehörigen Richtlinien und Prozesse identifizieren, verhindern und mindern wir damit verbundene Risiken und ermöglichen die Behebung jeglicher nachteiliger Auswirkungen, zu denen sie beitragen.
- **Vereinigungsfreiheit und Arbeitnehmervertretung.** Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden auf Vereinigs- und Vertretungsfreiheit. Wir mischen uns nicht in die Entscheidungen unserer Mitarbeitenden ein, Arbeitnehmervertretungsorganisationen zu gründen oder ihnen beizutreten, und wir dulden keine Maßnahmen, die unsere Mitarbeitenden von einer Mitgliedschaft in diesen Organisationen abhalten oder zu einer Diskriminierung aufgrund der Mitgliedschaft in diesen Organisationen führen könnten.

Dialog mit Arbeitnehmervertretungen. Wir schaffen Kommunikationswege zwischen Management und Arbeitnehmervertretungen und ein Arbeitsumfeld, in dem diese ihre Aufgaben ungehindert wahrnehmen können.

Stimme der Mitarbeitenden. Mit unserer Mitarbeitendenumfrage holen wir die Rückmeldung unserer Mitarbeitenden zu ihrem Engagement und ihren Arbeitserfahrungen ein. Wir nutzen das Feedback unserer Mitarbeitenden, um Medicover als Arbeitsplatz zu verbessern.

- **Kollektivrechtliche Regelungen und sichere Arbeitsplätze.** Wir legen schriftliche Regeln für die Arbeitsorganisation und die Vergütungsgrundsätze fest, die für unsere Mitarbeitenden im Einklang mit den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes gelten.

Arbeitszeit: Wir halten uns an die Bestimmungen des Arbeitsrechts und kollektivrechtlicher Regelungen bezüglich der Arbeitszeit.

Vergütung: Wir halten uns an die Bestimmungen des Arbeitsrechts, unsere kollektivrechtlichen Regelungen und die entsprechenden Vergütungsrichtlinien. Wir halten uns an die gesetzlichen Mindestlöhne, stellen den Mitarbeitenden klare schriftliche Informationen über ihre Vergütung zur Verfügung und setzen uns für gleiche Bezahlung und gleiche Sozialleistungen für gleichwertige Arbeit ein, unabhängig vom Geschlecht.

Sichere Beschäftigungsbedingungen: Wir stellen schriftliche Verträge zur Verfügung, in denen die Beschäftigungsbedingungen detailliert aufgeführt sind. Wir halten uns an die Gesetze zur Sozialversicherung und die Sozialleistungen für Arbeitnehmer:innen und stellen sicher, dass die von den Mitarbeitenden geleistete Arbeit auf den jeweiligen Gesetzen und anerkannten Praktiken basiert.

Dulden wir keinerlei Form von moderner Sklaverei bei Medicover und entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette; insbesondere dulden wir Folgendes nicht:

- **Knechtschaft, Zwangsarbeit und Pflichtarbeit.** Wir lehnen jegliche Form von Knechtschaft, Zwangsarbeit, Pflichtarbeit oder unfreiwilliger Arbeit ab. Wir behalten

Dokumentname: Richtlinie zu Rechten am Arbeitsplatz und zur Prävention moderner Sklaverei	Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt von: Vorstand von Medicover AB (publ)	Dokumenteninhaber: CPO	Genehmigungsdatum: 21.03.2025



keine Identitätsdokumente unserer Mitarbeitenden zurück und respektieren deren Wunsch, das Arbeitsverhältnis zu beenden und ihre Verträge gemäß den in diesen Verträgen festgelegten Bedingungen zu kündigen, wobei die entsprechende Vergütung zu zahlen ist.

- **Kinderarbeit.** Wir setzen keine Kinderarbeit ein und halten uns an alle relevanten Gesetze auf allen Märkten, in denen wir tätig sind. Wir unterstützen anerkannte betriebliche Ausbildungsprogramme, Praktika und ähnliche Programme, die den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes entsprechen.
- **Gewalt.** Wir dulden keinerlei Form von körperlichem oder psychischem Missbrauch, sexueller oder sonstiger Belästigung oder die Androhung solcher verwerflichen Verhaltensweisen. Wir tolerieren weder verbale Übergriffe noch andere Formen der Einschüchterung oder des Mobbings. Wir unterhalten klare Beschwerdeverfahren, die unseren Mitarbeitern zur Verfügung stehen, über die sie Verstöße melden, Unterstützung suchen und im Falle nachteiliger Auswirkungen Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen sowie Rechtsbehelfe erhalten können.
- **Menschenhandel.** Wir betrachten Menschenhandel als ein Verbrechen, und wann immer wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit Zeuge von Menschenhandel in irgendeiner Form werden, melden wir dies den Behörden und arbeiten mit ihnen zusammen, um dieses Verbrechen in all seinen Formen zu bekämpfen.

Setzen wir uns für die Implementierung effektiver Präventionsprozesse, Kontrollen und Systeme ein, um Risiken zu bewerten, das Geschäftsgebaren zu überwachen und jegliche Form von Verstößen gegen Rechte am Arbeitsplatz und gegen moderne Sklaverei in unserer Organisation zu melden und darauf zu reagieren, insbesondere:

- **Compliance und Überwachung .** Wir verpflichten uns, die geltenden Gesetze in allen Ländern, in denen wir tätig sind, einzuhalten. Wir überwachen die Gesetzgebung zu Rechten am Arbeitsplatz und überprüfen und aktualisieren diese Richtlinie sowie unsere Vorgehensweisen regelmäßig, um die Einhaltung sicherzustellen.
- **Ausbildung .** Wir klären unsere Mitarbeiter über Rechte am Arbeitsplatz und moderne Sklaverei auf und fördern das Bewusstsein für diese Richtlinie und verwandte Themen über unsere globalen Mitarbeiterkommunikationskanäle.
- **Sorgfältige Prüfung und Risikobewertung .** Wir werden Risikobewertungen hinsichtlich der Rechte am Arbeitsplatz und der modernen Sklaverei durchführen, um potenzielle Auswirkungen zu ermitteln und Kontrollmaßnahmen zur Minderung der identifizierten Risiken umzusetzen. Wir werden die Risikobewertungen regelmäßig überprüfen und aktualisieren, insbesondere dann, wenn sich wesentliche Änderungen am Arbeitsplatz oder im rechtlichen Umfeld ergeben.
- **Meldung, Untersuchung und Prävention.** Wir werden die unverzügliche Meldung von Verstößen gegen Rechte am Arbeitsplatz oder Fälle von moderner Sklaverei verlangen, gründliche Untersuchungen durchführen, um Verstöße festzustellen, und Disziplinarmaßnahmen gemäß den jeweiligen allgemeinen Gesetzen oder des Arbeitsrechts des jeweiligen Landes ergreifen. Wer am Arbeitsplatz gegen Rechte am Arbeitsplatz verstößt, muss mit Disziplinarmaßnahmen rechnen. Wir definieren aus Vorfällen Erkenntnisse, die wir nutzen, um das Bewusstsein unserer Mitarbeiter zu schärfen und ein erneutes Auftreten solcher Vorfälle zu verhindern. Wir werden die Anzahl der arbeitsbezogenen Vorfälle und schwerwiegenden Auswirkungen auf Rechte am Arbeitsplatz sowie alle damit verbundenen Bußgelder, Sanktionen oder Entschädigungen für den Berichtszeitraum gemäß den gesetzlichen Bestimmungen offenlegen.
- **Aktivitäten zur Abhilfe.** Wir werden Verfahren einrichten, um Abhilfe zu schaffen, falls die Verstöße negative Auswirkungen auf die Rechte am Arbeitsplatz haben. Dies kann über außergerichtliche Beschwerdemechanismen erfolgen, die den Beteiligten bekannt und zugänglich sind.

Dokumentname: Richtlinie zu Rechten am Arbeitsplatz und zur Prävention moderner Sklaverei	Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt von: Vorstand von Medicover AB (publ)	Dokumenteninhaber: CPO	Genehmigungsdatum: 21.03.2025



- **Effektive Kommunikation** . Wir werden diese Richtlinie über unsere globalen Mitarbeiterkommunikationskanäle und die Kommunikationskanäle unserer Lieferanten wirksam kommunizieren, um das Bewusstsein für Medicovers Position zum Schutz von Rechten am Arbeitsplatz und zur Verhinderung moderner Sklaverei zu stärken und allen zu helfen, ihre Verantwortlichkeiten zu verstehen und diese Richtlinie einzuhalten.
- **Ressourcen** . Wir werden die notwendigen Ressourcen zur Umsetzung der oben genannten Verpflichtungen bereitstellen.
- **Einbindung der Interessengruppen** . Wir werden mit wichtigen Interessengruppen direkt und/oder indirekt zur Information in Kontakt treten und um Medicovers Fähigkeit zu verbessern, die Rechte am Arbeitsplatz in all seinen Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen zu achten.

6 Verantwortlichkeiten

Diese Richtlinie wird vom Chief People Officer („**CPO**“) überprüft und bei Bedarf geändert und tritt nach Genehmigung durch den Vorstand in Kraft.

Der CPO ist auf oberster Managementebene dafür verantwortlich, die Grundsätze der Rechte am Arbeitsplatz in unternehmensweite Richtlinien und Verfahren aufzunehmen, um die Umsetzung der Rechte am Arbeitsplatz zu steuern und den beruflichen Aufstieg an die gewünschte Leistung in diesem Bereich zu knüpfen.

Die jeweiligen Landespersonalchefs sind für die Umsetzung dieser Richtlinie in ihren Geschäftsbereichen verantwortlich.

Diese Richtlinie kann von den Personalverantwortlichen der einzelnen Länder in dem Umfang ergänzt werden, wie es die jeweiligen nationalen Vorschriften erfordern, nach vorheriger Zustimmung des CPO (vorbehaltlich des oben dargelegten Grundsatzes des *strengeren Vorrangs*).

Alle Manager sind dafür verantwortlich, dass die Rechte am Arbeitsplatz geachtet und moderne Sklaverei in ihrem Bereich verhindert wird, wie es diese Richtlinie und die jeweiligen allgemeinen Gesetze oder Arbeitsgesetze des jeweiligen Landes vorsehen.

7 Beschwerden und Fragen

Jegliche Beschwerden und jeder Fall von Fehlverhalten oder Verstoß gegen diese Richtlinie sollten offen oder anonym über einen der unten aufgeführten Meldekanäle gemeldet werden:

- Vorgesetzte
- Personalabteilung oder Leiter:in der Rechtsabteilung
- Hinweisgeberkanäle von Medicover, vorbehaltlich lokaler Bestimmungen.

Bei Fragen oder Unklarheiten bezüglich dieser Richtlinie wenden Sie sich bitte an:

- Vorgesetzte
- Personalabteilung (Personalleiter:in, Personalmanager:in, HR Business Partner:in oder andere Mitarbeitende der Personalabteilung)
- Leiter:in der Rechtsabteilung.

Dokumentname: Richtlinie zu Rechten am Arbeitsplatz und zur Prävention moderner Sklaverei	Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie	Version: 1.0
Genehmigt von: Vorstand von Medicover AB (publ)	Dokumenteninhaber: CPO	Genehmigungsdatum: 21.03.2025



Versionsverlauf

Version	Genehmigungsdatum	Autor(en)
1.0	27.02.2025	Chief People Officer

Dokumentdetails

	Rolle	Datum	Unterschrift
Autor(en)	Chief People Officer (Kamila Skorupińska)	27.02.2025	

Genehmigung

	Rolle	Datum	Unterschrift
Genehmigt von	CEO (Fredrik Rågmark)	27.02.2025	
Unterzeichnet von	N / A		