

Име на документа: Политика за многообразието, равното третиране и приобщаването	Тип документ: Групова политика	Версия: 1.1
Одобрено от: Борд на директорите на Medcover AB (публ.)	Собственик на документа: СРО	Дата на одобрение: 21.03.2025



Политика на Medcover за разнообразието, равното третиране и приобщаването

Име на документа: Политика за многообразието, равнототретиране и приобщаването	Тип документ: Групова политика	Версия: 1.1
Одобрено от: Борд на директорите на Medcover AB (публ.)	Собственик на документа: CPO	Дата на одобрение: 21.03.2025



СЪДЪРЖАНИЕ

1	Въведение	3
2	Цел	3
3	Обхват	3
4	Политика	3
5	Дефиниции	4
6	Отговорности	4
7	Оплаквания и въпроси	5

Име на документа: Политика за многообразието, равнотретиране и приобщаването	Тип документ: Групова политика	Версия: 1.1
Одобрено от: Борд на директорите на Medcover AB (публ.)	Собственик на документа: CPO	Дата на одобрение: 21.03.2025



1 Въведение

Организационната култура на Medcover почива на нашите ценности и Кодекса за поведение на Medcover. Последните фундаменти оформят нашето етично съзнание и организационна чувствителност, както и дефинират правилата за връзка с и между нашите служители, въз основа на принципите на многообразието, равенството и приобщаването („DEI“).

2 Цел

Целта на Политиката за многообразието, равното третиране и приобщаването („Политика/та“) е да дефинира ангажиментите на Medcover (Medcover AB (publ) и нейните дъщерни дружества, „Medicover“ и всяка компания на Medcover“), насочени към осигуряване на многообразие, равенство и приобщаване в практики, свързани с хора, заети във всички световни организационни единици на Medcover.

Тъй като настоящата Политика не е от естество да уреди всички местни правни въпроси във всички държави, в които Medcover оперира, *то в случай че определен нормативен акт противоречи на тази Политика, приложение ще намери актът, предвиждащ по-строга санкция.*

3 Обхват

Настоящата Политика е организационна политика и се прилага по отношение на работната сила в Medcover, включваща служители или колеги, наети в учреждения на Medcover, в съответствие с местното или трудовото законодателство на дадена страна.

4 Политика

В Medcover се стремим да гарантираме, че нашите служители са уважавани, приемани и третирани равностойно. Вярваме, че добрите практики, свързани с разнообразие, приобщаване и равно третиране са ключови за превръщането на Medcover в здравословна организация, в която хората се чувстват добре и искат да градят професионалното си бъдеще. Ние вярваме, че практикуването на DEI би довело до увеличение на иновациите и би допринесло за растежа на нашата компания, което ще спомогне за допринасянето на по-висока добавена стойност към нашите служители, пациенти и клиенти. И ето защо:

Ние насърчаваме и прилагаме принципите на многообразие, приобщаване и равно третиране в нашите политики и практики във всеки етап от работния цикъл на служител от наемане до пенсиониране, включително (а) наемане, (b) възникване или прекратяване на трудово правоотношение, (c) определяне на условията за работа (включително възнаграждение и бонусиране), (г) предоставяне на достъп до възможности за професионално развитие и повишение.

Ние сме поддръжници на стратегията за многообразие, равенство и приобщаване, с цел съблюдаване параметрите на многообразието в нашата организация и респективно развиване на адекватни планове за действие.

Стремим се да предотвратим и да противоустоим на всяка форма на дискриминация, тормоз и малтретиране, свързани със защитени признаци, като (а) възраст, (b) увреждания, (c) полава идентичност, (d) семейно или съпругеско положение, (e) расова и етническа принадлежност, произход, (f) религия или убеждения, (g) сексуална ориентация, (h) политически възгледи, (i) цвят на кожата, (j) национален произход или социална принадлежност, или други характеристики, ползващи се със защита, в качеството им на основни човешки права.

Име на документа: Политика за многообразието, равнотетриране и приобщаването	Тип документ: Групова политика	Версия: 1.1
Одобрено от: Борд на директорите на Medcover AB (публ.)	Собственик на документа: CPO	Дата на одобрение: 21.03.2025



Възлагаме ключови роли на мениджърите на всички нива, за да дадат добър пример и да прилагат принципите на разнообразие, приобщаване и равно третиране на работното място.

Предоставяме на нашите служители решения, позволяващи им да докладват случаи на неправомерно поведение, свързани с многообразието, приобщаването и равното третиране. Не приемаме никакви ответни действия срещу хора, които добросъвестно съобщават за подобно неправомерно поведение. Администрираме тези уведомления за неправомерно поведение систематично в съответствие с процесите ни за управление на уведомленията за нередности.

5 Дефиниции

В настоящата Политика използваме следните определения:

Работна сила, служители или лица: всяко лице (служител или колега), наето в учреждение на Medcover, което съгласно местното или трудовото законодателство на съответната държава е обект на защита срещу дискриминация, тормоз и/или малтретиране.

Разнообразие на работното място: възниква, когато организацията зачита различни човешки различия, включително, но не само (а) възраст, (б) увреждане, (в) пола идентичност, (г) семейно или съпругеско положение, (д) расов и етнически произход, (е) религия или убеждения, (ж) сексуална ориентация, (з) политически възгледи, (и) цвят на кожата, (й) национален или социален произход, или други характеристики, защитени от основните човешки права.

Равно третиране на работното място: възниква, когато хората имат равен достъп до възможности и биват третирани равностойно в ситуации при (а) набиране на персонал, (б) възникване или прекратяване на трудови правоотношения, (г) определяне на условия на работа (включително възнаграждение и бонусиране), (д) предоставяне на достъп до възможности за професионално развитие и повишение, независимо от наличието или липсата на защитени признаци.

Равни възможности - диференциране на третирането, което е обективно оправдано от легитимна цел, която следва да бъде постигната, при условие, че средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими (напр. възможности за работа за хора с увреждания или такива, отхвърлени от пазара на труда).

Приобщаване на работното място: възниква, когато дадена организация установи работна култура, политики и практики, гарантиращи, че всеки се чувства ценен, уважаван и подкрепян, без значение на неговия произход и корени.

6 Отговорности

Настоящата Политика се ревизира и изменя по почин на Главния директор по персонала (CPO) и влиза в сила след разрешение от Главния изпълнителен директор и одобрение от Борда и публикуването ѝ чрез онлайн каналите, достъпни за служителите.

CPO отговаря на висше управленско ниво за равното третиране и възможностите при наемане на работа, за установяването на ясни политики и процедури за цялата компания, за ръководенето на практики при наемане на работа и за насърчаване на напредъка с желаното представяне в тази област.

Ръководителите на отдел „Човешки ресурси“ на съответните държави са отговорни за прилагането на тази Политика в съответните бизнес области.

Име на документа: Политика за многообразието, равнототретиране и приобщаването	Тип документ: Групова политика	Версия: 1.1
Одобрено от: Борд на директорите на Medcover AB (публ.)	Собственик на документа: CPO	Дата на одобрение: 21.03.2025



Настоящата Политика може да бъде допълнена от ръководителите на отдел „Човешки ресурси“ на съответните държави до степента, изисквана от съответните разпоредби на последната, след предварително съгласие с CPO (при спазване на принципа за прилагане на *по-строга санкция*, посочен по-горе).

7 Оплаквания и въпроси

Всяко оплакване или всеки случай на неправомерно поведение или нарушение на тази Политика следва да бъде докладван явно или анонимно чрез един от каналите за докладване по-долу:

- Пряк ръководител
- Представител от отдел „Човешки ресурси“ или Ръководител на правен отдел
- Каналите за сигнализиране на нередности на нашата компания, в съответствие с местните изисквания

Всички съмнения или въпроси, свързани с тази Политика, могат да бъдат насочени към:

- Прекия ръководител
- Представител от отдел „Човешки ресурси“ (Ръководител отдел „Човешки ресурси“, Мениджър „Човешки ресурси“, бизнес партньор по човешки ресурси или друго лице по човешки ресурси)
- Ръководител на правен отдел

Име на документа: Политика за многообразието, равнототретиране и приобщаването	Тип документ: Групова политика	Версия: 1.1
Одобрено от: Борд на директорите на Medcover AB (публ.)	Собственик на документа: CPO	Дата на одобрение: 21.03.2025



История на версиите

<i>Версия</i>	<i>Дата на одобрение</i>	<i>автор(и)</i>
1.0	29.10.2024	Главен директор по хората
1.1	21.03.2025	Главен директор по хората

Подробности за документа

	<i>Роля</i>	<i>Дата</i>	<i>Подпис</i>
автор(и)	Служители към Главен директор по персонала (Камила Скорупинска)	14.03.2025	

Упълномощаване

	<i>Роля</i>	<i>Дата</i>	<i>Подпис</i>
Упълномощен от	Главен изпълнителен директор (Фредрик Рогмарк)	14.03.2025	
Подписано от	N/A		