

| | | |
|---|-----------------------------------|---|
| Dokumentname: Diversitäts-, Gleichbehandlungs- und Inklusionsrichtlinie | Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie | Version: 1.1 |
| Genehmigt von: Vorstand von Medcover AB (publ) | Eigentümer des Dokuments: CPO | Datum der Genehmigung: 21.03.2025 |



Medicover-Richtlinie zu Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion

| | | |
|---|-----------------------------------|---|
| Dokumentname: Diversitäts-, Gleichbehandlungs- und Inklusionsrichtlinie | Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie | Version: 1.1 |
| Genehmigt von: Vorstand von Medicover AB (publ) | Eigentümer des Dokuments: CPO | Datum der Genehmigung: 21.03.2025 |



INHALT

1 Einführung..... 3

2 Zweck dieser Richtlinie 3

3 Umfang..... 3

4 Richtlinie..... 3

5 Definitionen 4

6 Verantwortlichkeiten..... 4

7 Beschwerden und Fragen..... 5

| | | |
|--|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Dokumentname: Diversitäts-, Gleichbehandlungs- und Inklusionsrichtlinie | Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie | Version: 1.1 |
| Genehmigt von: Vorstand von Medicover AB (publ) | Eigentümer des Dokuments: CPO | Datum der Genehmigung: 21.03.2025 |



1 Einführung

Die Unternehmenskultur von Medicover basiert auf unseren Werten und unserem Medicover-Verhaltenskodex. Diese Grundlagen prägen unser ethisches Bewusstsein und unsere organisatorische Sensibilität und definieren die Regeln für den Umgang mit und zwischen unseren Mitarbeitern basierend auf den Grundsätzen der Vielfalt, Gleichheit und Inklusion („DEI“).

2 Zweck dieser Richtlinie

Der Zweck dieser Richtlinie zu Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion (diese „**Richtlinie**“) besteht darin, die Verpflichtungen von Medicover (Medicover AB (publ) und seiner Tochtergesellschaften, „**Medicover**“ und jeweils ein „**Medicover-Unternehmen**“) zur Gewährleistung von Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion in mitarbeiterbezogenen Praktiken in allen seinen weltweiten Organisationseinheiten zu definieren.

Da diese Richtlinie nicht alle lokalen Rechtsfragen in allen Ländern abdecken kann, in denen Medicover tätig ist, *gilt bei Gesetzen und Verordnungen, die im Widerspruch zu dieser Richtlinie stehen, das jeweils strengere.*

3 Umfang

Bei dieser Richtlinie handelt es sich um eine Organisationsrichtlinie, die für die eigene Belegschaft von Medicover gilt, d. h. für Angestellte oder Mitarbeitende die in Gesellschaften von Medicover angestellt sind, und zwar im Einklang mit den allgemeinen Gesetzen oder dem Arbeitsrecht des jeweiligen Landes.

4 Richtlinie

Bei Medicover möchten wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter respektiert, akzeptiert und gleich behandelt werden. Wir sind davon überzeugt, dass bewährte Praktiken in Bezug auf Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung der Schlüssel dazu sind, Medicover zu einer gesunden Organisation zu machen, in der sich die Menschen wohlfühlen und ihre berufliche Zukunft aufbauen möchten. Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung von DEI die Innovationskraft steigert und zum Wachstum unseres Unternehmens beiträgt, was uns dabei helfen wird, einen größeren Mehrwert für unsere Mitarbeiter, unsere Patienten und unsere Kunden zu schaffen. Und deshalb:

Wir fördern und wenden die Grundsätze der Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung in unseren Richtlinien und Praktiken in jeder Phase des Lebenszyklus eines Mitarbeiters von der Einstellung bis zur Pensionierung an, einschließlich (a) der Einstellung, (b) der Begründung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses, (c) der Festlegung der Beschäftigungsbedingungen (einschließlich Vergütung und Belohnung), (d) der Bereitstellung des Zugangs zu Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung und des Aufstiegs.

Wir verfolgen eine Strategie für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion, um die Diversitätsparameter in unserer Organisation zu überwachen und entsprechende Aktionspläne umzusetzen.

Wir verhindern und bekämpfen jede Form von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing im Zusammenhang mit geschützten Merkmalen wie (a) Alter, (b) Behinderung, (c) Geschlechtsidentität, (d) Familienstand, (e) Rasse oder ethnische Herkunft, (f) Religion oder Weltanschauung, (g) sexuelle Orientierung, (h) politische Meinung, (i) Hautfarbe, (j) nationale Abstammung oder soziale Herkunft oder andere durch die grundlegenden Menschenrechte geschützte Merkmale.

| | | |
|--|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Dokumentname: Diversitäts-, Gleichbehandlungs- und Inklusionsrichtlinie | Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie | Version: 1.1 |
| Genehmigt von: Vorstand von Medicover AB (publ) | Eigentümer des Dokuments: CPO | Datum der Genehmigung: 21.03.2025 |



Wir weisen Führungskräften auf allen Ebenen Schlüsselrollen zu, damit diese mit gutem Beispiel vorangehen und die Grundsätze von Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz anwenden.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden Lösungen, die es ihnen ermöglichen, Fehlverhalten im Zusammenhang mit Diversität, Inklusion und Gleichbehandlung zu melden. Wir akzeptieren keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die dieses Fehlverhalten in gutem Glauben melden. Wir reagieren auf diese Hinweise zu Fehlverhalten systematisch im Einklang mit unseren Whistleblower-Meldungsmanagementprozessen.

5 Definitionen

In dieser Richtlinie verwenden wir die folgenden Definitionen:

Eigene Belegschaft, Mitarbeiter oder unsere Leute: jede Person (Arbeitnehmer oder Mitarbeitende, die in juristischen Einheiten von Medicover angestellt ist und die nach den allgemeinen Gesetzen oder Arbeitsgesetzen des jeweiligen Landes dem Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und/oder Mobbing unterliegt.

Vielfalt am Arbeitsplatz: liegt vor, wenn die Organisation verschiedene menschliche Unterschiede respektiert, einschließlich, aber nicht beschränkt auf (a) Alter, (b) Behinderung, (c) Geschlechtsidentität, (d) Familienstand, (e) Rasse und ethnische Herkunft, (f) Religion oder Weltanschauung, (g) sexuelle Orientierung, (h) politische Meinung, (i) Hautfarbe, (j) nationale Abstammung oder soziale Herkunft oder andere durch grundlegende Menschenrechte geschützte Merkmale.

Gleichbehandlung am Arbeitsplatz : liegt vor, wenn Menschen den gleichen Zugang zu Chancen haben und in vergleichbaren Situationen bei (a) der Einstellung, (c) der Begründung oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen, (d) der Festlegung der Beschäftigungsbedingungen (einschließlich Vergütung und Prämien), (e) der Gewährung des Zugangs zu beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten gleich behandelt werden, unabhängig von den geschützten Merkmalen.

Chancengleichheit – beinhaltet Ungleichbehandlung, die sachlich gerechtfertigt ist, indem ein legitimes Ziel verfolgt wird, vorausgesetzt, dass die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (z. B. Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen oder vom Arbeitsmarkt Ausgeschlossene).

Inklusion am Arbeitsplatz: Dies geschieht, wenn eine Organisation eine Arbeitskultur, Richtlinien und Praktiken schafft, die sicherstellen, dass sich jeder wertgeschätzt, respektiert und unterstützt fühlt, unabhängig davon, wer er ist oder woher er kommt.

6 Verantwortlichkeiten

Diese Richtlinie wird vom Chief People Officer (CPO) überprüft und bei Bedarf geändert. Sie tritt nach der Genehmigung durch den CEO und der Genehmigung durch den Vorstand sowie ihrer Veröffentlichung über die den Mitarbeitern zur Verfügung stehenden Online-Kanäle in Kraft.

Der CPO ist auf der obersten Managementebene für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit bei der Beschäftigung verantwortlich. Er muss klare, unternehmensweite Richtlinien und Verfahren zur Lenkung der Beschäftigungspraktiken herausgeben und Beförderungen an die gewünschte Leistung in diesem Bereich knüpfen.

Die Personalleiter der Länder sind für die Umsetzung dieser Richtlinie in ihren jeweiligen Geschäftsbereichen verantwortlich.

| | | |
|---|-----------------------------------|---|
| Dokumentname: Diversitäts-, Gleichbehandlungs- und Inklusionsrichtlinie | Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie | Version: 1.1 |
| Genehmigt von: Vorstand von Medicover AB (publ) | Eigentümer des Dokuments: CPO | Datum der Genehmigung: 21.03.2025 |



Diese Richtlinie kann von den Personalleitern der Länder nach vorheriger Absprache mit dem CPO im erforderlichen Umfang ergänzt werden (vorbehaltlich des oben dargelegten Grundsatzes „ der *strengere Wert gilt*“).

7 Beschwerden und Fragen

Jegliche Beschwerden oder sonstige Fälle von Fehlverhalten oder Verstößen gegen diese Richtlinie sollten offen oder anonym über einen der folgenden Meldekanäle gemeldet werden:

- Linienvorgesetzte
- Personalabteilung oder Leiter der Rechtsabteilung
- Hinweisgebermeldesysteme von Medicover, entsprechend der lokalen Anforderungen

Jegliche Zweifel oder Fragen im Zusammenhang mit dieser Richtlinie können an folgende Adresse gerichtet werden:

- Linienvorgesetzte
- HR-Vertreter (HR-Leiter, HR-Manager, HR Business Partner oder andere HR-Personen)
- Leiter der Rechtsabteilung

| | | |
|---|-----------------------------------|---|
| Dokumentname: Diversitäts-, Gleichbehandlungs- und Inklusionsrichtlinie | Dokumenttyp: Gruppenrichtlinie | Version: 1.1 |
| Genehmigt von: Vorstand von Medicover AB (publ) | Eigentümer des Dokuments: CPO | Datum der Genehmigung: 21.03.2025 |



Versionsverlauf

| <i>Version</i> | <i>Datum der Genehmigung</i> | <i>Autor(en)</i> |
|----------------|------------------------------|----------------------|
| 1.0 | 29.10.2024 | Chief People Officer |
| 1.1 | 21.03.2025 | Chief People Officer |

Dokumentdetails

| | <i>Rolle</i> | <i>Datum</i> | <i>Unterschrift</i> |
|-----------|--|--------------|---------------------|
| Autor(en) | Chief People Officer (Kamila Skorupinska) | 14.03.2025 | |

Genehmigung

| | <i>Rolle</i> | <i>Datum</i> | <i>Unterschrift</i> |
|-------------------|--------------------------|--------------|---------------------|
| Autorisiert durch | CEO (Fredrik Ragmark) | 14.03.2025 | |
| Abgezeichnet von | N / A | | |