

Όνομα εγγράφου: Πολιτική διαφορετικότητας, ίσης μεταχείρισης και συμπερίληψης	Τύπος εγγράφου: Πολιτική ομίλου	Εκδοχή: 1.1
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο της Medcover AB (δημόσια)	Κάτοχος εγγράφου: CPO	Ημερομηνία έγκρισης: 21.03.2025



Πολιτική Διαφορετικότητας, Ίσης Μεταχείρισης και Συμπερίληψης της Medcover

Όνομα εγγράφου: Πολιτική διαφορετικότητας, ίσης μεταχείρισης και συμπερίληψης	Τύπος εγγράφου: Πολιτική ομίλου	Εκδοχή: 1.1
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο της Medicovert AB (δημόσια)	Κάτοχος εγγράφου: CPO	Ημερομηνία έγκρισης: 21.03.2025



περιεχόμενα

1	Εισαγωγή	3
2	Σκοπός της παρούσας Πολιτικής	3
3	Πεδίο Εφαρμογής.....	3
4	Πολιτική	3
5	Ορισμοί	4
6	Ευθύνες.....	4
7	Παράπονα και Ερωτήσεις	5

Όνομα εγγράφου: Πολιτική διαφορετικότητας, ίσης μεταχείρισης και συμπερίληψης	Τύπος εγγράφου: Πολιτική ομίλου	Εκδοχή: 1.1
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο της Medicover AB (δημόσια)	Κάτοχος εγγράφου: CPO	Ημερομηνία έγκρισης: 21.03.2025



1 Εισαγωγή

Η κουλτούρα μας στη Medicover βασίζεται στις αξίες μας και στον Κώδικα Δεοντολογίας μας. Αυτά τα θεμέλια διαμορφώνουν την ηθική μας επίγνωση και την οργανωτική μας ευαισθησία, καθώς καθορίζουν τους κανόνες για τη σχέση μας αλλά και μεταξύ των ανθρώπων μας με βάση τις αρχές της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης (« ΔΙΣ »).

2 Σκοπός της παρούσας Πολιτικής

Ο σκοπός αυτής της Πολιτικής Διαφορετικότητας, Ίσης Μεταχείρισης και Συμπερίληψης (αυτή η « Πολιτική ») είναι να ορίσει τη δέσμευση της Medicover (Medicover AB (publ) και των θυγατρικών της, « **Medicover** » και κάθε μια « **εταιρεία Medicover** ») για τη διασφάλιση της διαφορετικότητας, ισότητας και συμπερίληψης σε πρακτικές που σχετίζονται με ανθρώπους σε όλες τις παγκόσμιες οργανωτικές της μονάδες.

Καθώς αυτή η Πολιτική δεν μπορεί να αντιμετωπίσει όλα τα τοπικά νομικά ζητήματα σε όλες τις χώρες στις οποίες δραστηριοποιείται η Medicover, *όπου μια νομοθεσία έρχεται σε αντίθεση με αυτήν την Πολιτική, επικρατεί η αυστηρότερη*.

3 Πεδίο Εφαρμογής

Αυτή η Πολιτική είναι μια οργανωτική πολιτική και εφαρμόζεται στο εργατικό δυναμικό της Medicover, που νοείται ότι προσλαμβάνονται ως εργαζόμενοι ή συνεργάτες σε νομικές οντότητες της Medicover, σύμφωνα με τη γενική νομοθεσία ή την εργατική νομοθεσία της συγκεκριμένης χώρας.

4 Πολιτική

Στη Medicover, θέλουμε να διασφαλίσουμε ότι οι άνθρωποι μας αντιμετωπίζονται με σεβασμό, αποδοχή και ίση μεταχείριση. Πιστεύουμε ότι οι καλές πρακτικές διαφορετικότητας, συμπερίληψης και ίσης μεταχείρισης είναι το κλειδί για να γίνει η Medicover ένας υγιής οργανισμός όπου οι άνθρωποι θα αισθάνονται καλά και θα θέλουν να χτίσουν το επαγγελματικό τους μέλλον. Πιστεύουμε ότι η εφαρμογή της ΔΙΣ θα αυξήσει την καινοτομία και θα συμβάλει στην ανάπτυξη της εταιρείας μας, η οποία θα μας βοηθήσει να δημιουργήσουμε μεγαλύτερη αξία για τους ανθρώπους μας, τους ασθενείς μας και τους πελάτες μας, λόγω του ότι:

Πρωθούμε και εφαρμόζουμε τις αρχές της διαφορετικότητας, της συμπερίληψης και της ίσης μεταχείρισης στις πολιτικές και τις πρακτικές μας σε κάθε στάδιο του εργασιακού κύκλου ζωής ενός εργαζομένου από την πρόσληψη έως τη συνταξιοδότηση, συμπεριλαμβανομένης (α) πρόσληψης, (β) δημιουργίας ή τερματισμού σχέσης πρόσληψης, (γ) καθορισμός όρων απασχόλησης (συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και της ανταμοιβής), (δ) παροχή πρόσβασης σε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και ευκαιρίες προαγωγής.

Διατηρούμε μια Στρατηγική Ποικιλομορφίας, Ισότητας και Συμπερίληψης για να παρακολουθούμε τις παραμέτρους της διαφορετικότητας στον οργανισμό μας και να αναπτύσσουμε επαρκή σχέδια δράσης.

Αποτρέπουμε και καταπολεμούμε κάθε μορφή διάκρισης, παρενόχλησης και εκφοβισμού που σχετίζεται με προστατευμένα χαρακτηριστικά, όπως (α) ηλικία, (β) αναπηρία, (γ) ταυτότητα φύλου, (δ) οικογενειακή κατάσταση, (ε) φυλετική και εθνική καταγωγή, (στ) θρησκεία ή πεποιθήσεις, (ζ) σεξουαλικός προσανατολισμός, (η) πολιτική άποψη, (θ) χρώμα, (ι) εθνική εξαγωγή ή κοινωνική καταγωγή ή άλλα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα.

Όνομα εγγράφου: Πολιτική διαφορετικότητας, ίσης μεταχείρισης και συμπερίληψης	Τύπος εγγράφου: Πολιτική ομίλου	Εκδοχή: 1.1
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο της Medcover AB (δημόσια)	Κάτοχος εγγράφου: CPO	Ημερομηνία έγκρισης: 21.03.2025



Αναθέτουμε βασικούς ρόλους σε διευθυντικά στελέχη σε όλα τα επίπεδα για να δώσουν το καλό παράδειγμα και να εφαρμόσουν τις αρχές της διαφορετικότητας, της συμπερίληψης και της ίσης μεταχείρισης στην εργασία .

Παρέχουμε στους υπαλλήλους μας λύσεις που τους επιτρέπουν να αναφέρουν ανάρμοστη συμπεριφορά που σχετίζεται με τη διαφορετικότητα, την συμπερίληψη και την ίση μεταχείριση. Δεν δεχόμαστε ενέργειες αντίποινας εναντίον ατόμων που αναφέρουν καλή τη πίστη αυτή την ανάρμοστη συμπεριφορά. Απαντάμε σε αυτές τις ειδοποιήσεις για ανάρμοστη συμπεριφορά συστηματικά σύμφωνα με τις διαδικασίες διαχείρισης των ειδοποιήσεων πληροφοριοδοτών.

5 Ορισμοί

Σε αυτήν την Πολιτική, χρησιμοποιούμε τους ακόλουθους ορισμούς:

Εργατικό Δυναμικό, Εργαζόμενοι ή Άνθρωποι Μας: κάθε άτομο (υπάλληλος ή συνεργάτης) που προσλαμβάνεται σε νομικές οντότητες της Medcover, το οποίο σύμφωνα με τους γενικούς νόμους ή την εργατική νομοθεσία της συγκεκριμένης χώρας υπόκειται σε προστασία έναντι των διακρίσεων, της παρενόχλησης ή/και του εκφοβισμού.

Διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας: εμφανίζεται όταν ο οργανισμός σέβεται διάφορες ανθρώπινες διαφορές, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, (α) ηλικίας, (β) αναπηρίας, (γ) ταυτότητας φύλου, (δ) οικογενειακής κατάστασης, (ε) φυλετικής και εθνικής καταγωγής, (στ) θρησκείας ή πεποιθήσεων, (ζ) σεξουαλικού προσανατολισμού, (η) πολιτικής άποψης, (θ) χρώματος, (ι) εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής καταγωγής ή άλλων χαρακτηριστικών που προστατεύονται από θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα.

Ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας: συμβαίνει όταν οι άνθρωποι έχουν την ίδια πρόσβαση σε ευκαιρίες και αντιμετωπίζονται ως ίσοι σε συγκρίσιμες καταστάσεις στην (α) πρόσληψη, (β) δημιουργία ή τερματισμό σχέσης πρόσληψης, (γ) καθορισμός όρων απασχόλησης (συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και της ανταμοιβής), (δ) παροχή πρόσβασης σε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και προαγωγής, ανεξάρτητα από τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά.

Εξίσωση ευκαιριών: διαφοροποίηση στη μεταχείριση που δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό στόχο που πρέπει να επιτευχθεί, υπό τον όρο ότι τα μέσα για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι κατάλληλα και απαραίτητα (π.χ. ευκαιρίες εργασίας για άτομα με αναπηρίες ή αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας).

Συμπερίληψη στον χώρο εργασίας: συμβαίνει όταν ένας οργανισμός δημιουργεί μια εργασιακή κουλτούρα, πολιτικές και πρακτικές που διασφαλίζουν ότι όλοι νιώθουν ότι εκτιμούνται, είναι σεβαστοί και υποστηρίζονται, ανεξάρτητα από το ποιοι είναι ή από πού προέρχονται.

6 Ευθύνες

Αυτή η Πολιτική επανεξετάζεται και τροποποιείται, εάν απαιτείται, από τον/την Επικεφαλή Ανθρώπινου Δυναμικού του ομίλου της Medcover (Chief People Officer - CPO) και τίθεται σε ισχύ μετά από εξουσιοδότηση από τον/τη Διευθύνοντα Σύμβουλο και έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο και τη δημοσίευσή της μέσω των διαδικτυακών καναλιών που είναι διαθέσιμα στους εργαζόμενους.

Ο/Η Εκπρόσωπος Ανθρώπινου Δυναμικού του ομίλου της Medcover (CPO) είναι υπεύθυνος/η σε επίπεδο ανώτατης διοίκησης για την ίση μεταχείριση και τις ευκαιρίες στην απασχόληση, για την έκδοση σαφών πολιτικών και διαδικασιών σε όλη την εταιρεία, για την καθοδήγηση των πρακτικών απασχόλησης και για τη σύνδεση της προόδου με την επιθυμητή απόδοση σε αυτόν τον τομέα.

Οι επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού της κάθε χώρας είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή αυτής της Πολιτικής στους αντίστοιχους επιχειρηματικούς τους τομείς.

Όνομα εγγράφου: Πολιτική διαφορετικότητας, ίσης μεταχείρισης και συμπερίληψης	Τύπος εγγράφου: Πολιτική ομίλου	Εκδοχή: 1.1
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο της Medicover AB (δημόσια)	Κάτοχος εγγράφου: CPO	Ημερομηνία έγκρισης: 21.03.2025



Αυτή η Πολιτική μπορεί να συμπληρωθεί από τους επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού της κάθε χώρας στον βαθμό που απαιτείται από τους κατάλληλους κανονισμούς της χώρας, μετά από προηγούμενη συμφωνία με τον/την Εκπρόσωπο Ανθρώπινου Δυναμικού του ομίλου της Medicover (CPO) (με την επιφύλαξη της *αυστηρότερης* αρχής που αναφέρεται παραπάνω).

7 Παράπονα και Ερωτήσεις

Οποιοδήποτε παράπονο ή οποιαδήποτε άλλη περίπτωση ανάρμοστης συμπεριφοράς ή παραβίασης αυτής της Πολιτικής θα πρέπει να αναφέρεται ανοιχτά ή ανώνυμα μέσω ενός από τα παρακάτω κανάλια αναφοράς:

- Διευθυντές
- Εκπρόσωπος Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) ή επικεφαλής νομικού τμήματος
- Κανάλια πληροφόρησης της Medicover με βάση τις απαιτήσεις της κάθε χώρας.

Οποιοσδήποτε αμφιβολίες ή ερωτήσεις που σχετίζονται με την παρούσα Πολιτική μπορούν να απευθύνονται στη διεύθυνση:

- Διευθυντές
- Εκπρόσωπος Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) (επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού, Επιχειρηματικός Συνεργάτης Ανθρώπινου Δυναμικού ή άλλο άτομο του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού)
- Προϊστάμενος Νομικού Τμήματος

Όνομα εγγράφου: Πολιτική διαφορετικότητας, ίσης μεταχείρισης και συμπερίληψης	Τύπος εγγράφου: Πολιτική ομίλου	Εκδοχή: 1.1
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο της Medcover AB (δημόσια)	Κάτοχος εγγράφου: CPO	Ημερομηνία έγκρισης: 21.03.2025



Ιστορικό έκδοσης

Έκδοση	Ημερομηνία έγκρισης	Συγγραφέας(οι)
1.0	29.10.2024	Chief People Officer
1.1	21.03.2025	Chief People Officer

Στοιχεία εγγράφου

	Ρόλος	Ημερομηνία	Υπογραφή
Συγγραφέας(οι)	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού του ομίλου της Medicover (Chief People Officer - CPO) (Kamila Skorupińska)	14.03.2025	

Εξουσιοδότηση

	Ρόλος	Ημερομηνία	Υπογραφή
Εξουσιοδοτημένο από	Διευθύνων Σύμβουλος (Fredrik Rågmark)	14.03.2025	
Υπογραφή από	N/A		