

|                                                                          |                                    |                           |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| పత్రం పేరు:<br>వైవిధ్యం, సమాన చికిత్స మరియు చేరిక విధానం                 | పత్రం రకం:<br>సమూహ విధానం          | వెర్షన్:<br>1.1           |
| వీరిచే ఆమోదించబడింది:<br>బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్స్ ఆఫ్ మెడికోవర్ AB (పబ్లి) | పత్ర యజమాని:<br>చీఫ్ పీపుల్ ఆఫీసర్ | ఆమోదం తేదీ:<br>21.03.2025 |



మెడికోవర్ డైరెక్టరీ, ఈక్వల్ ట్రీట్మెంట్ మరియు ఇన్ క్లూజన్ పాలసీ

|                                                                          |                                    |                           |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| పత్రం పేరు:<br>వైవిధ్యం, సమాన చికిత్స మరియు చేరిక విధానం                 | పత్రం రకం:<br>సమూహ విధానం          | వెర్షన్:<br>1.1           |
| వీరిచే ఆమోదించబడింది:<br>బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్స్ ఆఫ్ మెడికోవర్ AB (పబ్లి) | పత్ర యజమాని:<br>చీఫ్ పీపుల్ ఆఫీసర్ | ఆమోదం తేదీ:<br>21.03.2025 |



## సి ఉద్దేశం

|   |                           |   |
|---|---------------------------|---|
| 1 | పరిచయం                    | 3 |
| 2 | ఈ విధానం యొక్క ఉద్దేశ్యం  | 3 |
| 3 | స్కోప్                    | 3 |
| 4 | విధానం                    | 3 |
| 5 | నిర్వచనాలు                | 3 |
| 6 | బాధ్యతలు                  | 4 |
| 7 | ఫిర్యాదులు మరియు ప్రశ్నలు | 4 |

|                                                 |                    |             |
|-------------------------------------------------|--------------------|-------------|
| పత్రం పేరు:                                     | పత్రం రకం:         | వెర్షన్:    |
| వైవిధ్యం, సమాన చికిత్స మరియు చేరిక విధానం       | సమూహ విధానం        | 1.1         |
| వీరిచే ఆమోదించబడింది:                           | పత్ర యజమాని:       | ఆమోదం తేదీ: |
| బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్స్ ఆఫ్ మెడికోవర్ AB (పబ్లి) | చీఫ్ పీపుల్ ఆఫీసర్ | 21.03.2025  |



## 1 పరిచయం

మెడికోవర్ యొక్క సంస్థాగత సంస్కృతి మా విలువలు మరియు మా మెడికోవర్ ప్రవర్తనా నియమావళిపై స్థాపించబడింది. ఈ పునాదులు మన నైతిక అవగాహన మరియు సంస్థాగత సున్నితత్వాన్ని ఆకృతి చేస్తాయి మరియు వైవిధ్యం, సమానత్వం మరియు చేరిక (" DEI ") సూత్రాల ఆధారంగా మన వ్యక్తులతో మరియు వారి మధ్య సంబంధాల కోసం నియమాలను నిర్వచించాయి .

## 2 ఈ విధానం యొక్క ఉద్దేశ్యం

ఈ వైవిధ్యం, సమాన చికిత్స మరియు చేరిక విధానం (ఈ " విధానం ") యొక్క ఉద్దేశ్యం మెడికోవర్ (మెడికోవర్ AB (పబ్లి) మరియు దాని అనుబంధ సంస్థలు, " మెడికోవర్ " మరియు ప్రతి ఒక్క " మెడికోవర్ కంపెనీ ") వైవిధ్యం, సమానత్వం మరియు భరోసా కోసం కట్టుబాట్లను నిర్వచించడం. దాని ప్రపంచవ్యాప్త సంస్థాగత యూనిట్లన్నింటిలో వ్యక్తుల సంబంధిత పద్ధతులలో చేర్చడం.

ఈ విధానం Medicover నిర్వహించే అన్ని దేశాల్లోని అన్ని స్థానిక చట్టపరమైన విషయాలను పరిష్కరించదు కాబట్టి, ఈ విధానంతో చట్టం విరుద్ధంగా ఉన్న చోట, కఠినమైనది అమలులో ఉంటుంది .

## 3 పరిధి

ఈ పాలసీ అనేది సంస్థాగత విధానం మరియు ఇది మెడికోవర్లోని స్వంత వర్క్ ఫోర్స్ కు వర్తిస్తుంది, ఇచ్చిన దేశ సాధారణ చట్టాలు లేదా కార్మిక చట్టాలకు అనుగుణంగా మెడికోవర్ ఎంటిటీలలో నియమించబడిన ఉద్యోగులు లేదా సహోద్యోగులుగా అర్హం చేసుకోవచ్చు.

## 4 విధానం

మెడికోవర్లో, మా ప్రజలు గౌరవించబడతారని, అంగీకరించబడతారని మరియు సమానంగా పరిగణించబడాలని మేము కోరుకుంటున్నాము. మెడికోవర్ను ఒక ఆరోగ్యకరమైన సంస్థగా మార్చడానికి వైవిధ్యం, చేర్చడం మరియు సమానమైన చికిత్స యొక్క మంచి అభ్యాసాలు కీలకమని మేము విశ్వసిస్తున్నాము, ఇక్కడ ప్రజలు మంచి అనుభూతి చెందుతారు మరియు వారి వృత్తిపరమైన భవిష్యత్తును నిర్మించుకోవాలనుకుంటున్నారు. DEI ని ప్రాక్టీస్ చేయడం వల్ల ఆవిష్కరణలు మరియు సమానత్వం మేము కంపెనీ వృద్ధికి దోహదపడుతుందని మేము నమ్ముతున్నాము, ఇది మా వ్యక్తులు, మా రోగులు మరియు మా కస్టమర్లకు మరింత అదనపు విలువను సృష్టించడంలో మాకు సహాయపడుతుంది. మరియు దీనికి కారణం:

మేము (ఎ) రిక్తాబ్జమంట్, (బి) నియామక సంబంధాన్ని స్థాపించడం లేదా ముగించడం, (సి) ఉద్యోగ నిబంధనలను (వేతనం మరియు రివార్డింగ్తో సహా) సెట్ చేయడం, (d) వృత్తిపరమైన అభివృద్ధి మరియు ప్రమోషన్ అవకాశాలకు ప్రాప్యతను అందించడం.

మా సంస్థలో వైవిధ్య పారామితులను పర్యవేక్షించడానికి మరియు తగిన కార్యాచరణ ప్రణాళికలను అమలు చేయడానికి మేము వైవిధ్యం, సమానత్వం మరియు చేరిక వ్యూహాన్ని నిర్వహిస్తాము .

(ఎ) వయస్సు, (బి) వైకల్యం, (సి) లింగ గుర్తింపు, (డి) వైవాహిక లేదా కుటుంబ స్థితి, (ఇ) జాతి మరియు జాతి వంటి రక్షిత లక్షణాలకు సంబంధించిన ప్రతి విధమైన వివక్ష, వేధింపు మరియు బెదిరింపులను మేము నివారిస్తాము మరియు పోరాడుతాము మూలం, (f) మతం లేదా నమ్మకం, (g) లైంగిక దోహద, (h) రాజకీయ అభిప్రాయం, (i) రంగు, (j) జాతీయ వెలికితీత లేదా సామాజిక మూలం, లేదా రక్షించబడిన ఇతర లక్షణాలు ప్రాథమిక మానవ హక్కులు.

మేము ఒక మంచి ఉదాహరణను సెట్ చేయడానికి మరియు పనిలో వైవిధ్యం, చేరిక మరియు సమాన చికిత్స సూత్రాలను వర్తింపజేయడానికి అన్ని స్థాయిలలోని మేనేజర్లకు కీలక పాత్రలను కేటాయిస్తాము .

మేము మా ఉద్యోగులకు వైవిధ్యం, చేర్చడం మరియు సమాన చికిత్సకు సంబంధించిన దుష్ప్రవర్తనను నివేదించడానికి వీలు కల్పించే పరిష్కారాలను అందిస్తాము . చిత్తశుద్ధితో ఈ దుష్ప్రవర్తనను నివేదించే వ్యక్తులపై ఎలాంటి ప్రతీకార చర్యలను మేము అంగీకరించము. మేము మా విజిల్ యర్ నోటిఫికేషన్ల నిర్వహణ ప్రక్రియలకు అనుగుణంగా క్రమపద్ధతిలో దుష్ప్రవర్తనపై ఈ నోటిఫికేషన్లకు ప్రతిస్పందిస్తాము.

## 5 నిర్వచనాలు

ఈ విధానంలో, మేము ఈ క్రింది నిర్వచనాలను ఉపయోగిస్తాము:

|                                                 |                    |             |
|-------------------------------------------------|--------------------|-------------|
| పత్రం పేరు:                                     | పత్రం రకం:         | వెర్షన్:    |
| వైవిధ్యం, సమాన చికిత్స మరియు చేరిక విధానం       | సమూహ విధానం        | 1.1         |
| వీరిచే ఆమోదించబడింది:                           | పత్ర యజమాని:       | ఆమోదం తేదీ: |
| బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్స్ ఆఫ్ మెడికోవర్ AB (పబ్లి) | చీఫ్ పీపుల్ ఆఫీసర్ | 21.03.2025  |



స్వంత వర్క్ ఫోర్స్, ఉద్యోగులు లేదా మా వ్యక్తులు : ప్రతి వ్యక్తి (ఉద్యోగి లేదా సహోద్యోగి) మెడికోవర్ యొక్క చట్టపరమైన సంస్థలలో నియమించబడతారు, వారు ఇచ్చిన దేశం సాధారణ చట్టాలు లేదా కార్మిక చట్టాల ద్వారా వివక్ష, వేధింపులు మరియు/లేదా టెదిరింపులకు వ్యతిరేకంగా రక్షణకు లోబడి ఉంటారు.

కార్యాలయంలో వైవిధ్యం: సంస్థ (ఎ) వయస్సు, (బి) వైకల్యం, (సి) లింగ గుర్తింపు, (డి) వైవాహిక లేదా కుటుంబ స్థితి, (ఇ) జాతి మరియు జాతి మూలంతో సహా వివిధ మానవ వ్యత్యాసాలను గౌరవించినప్పుడు సంభవిస్తుంది. , (f) మతం లేదా నమ్మకం, (g) లైంగిక ధోరణి, (h) రాజకీయ అభిప్రాయం, (i) రంగు, (j) జాతీయ వెలికితీత లేదా సామాజిక మూలం లేదా ప్రాథమిక మానవ హక్కుల ద్వారా రక్షించబడిన ఇతర లక్షణాలు.

కార్యాలయంలో సమానమైన చికిత్స : (ఎ) రిక్రూట్మెంట్, (సి) నియామక సంబంధాలను స్థాపించడం లేదా ముగించడం, (డి) ఉద్యోగ నిబంధనలను (వేతనం మరియు రివార్డింగ్ తో సహా) సెట్ చేయడంలో వ్యక్తులకు ఒకే విధమైన అవకాశాలు ఉన్నప్పుడు మరియు సమానంగా పరిగణించబడినప్పుడు సంభవిస్తుంది. , (ఇ) రక్షిత లక్షణాలతో సంబంధం లేకుండా వ్యత్యాసం లేని అభివృద్ధి మరియు ప్రమోషన్ అవకాశాలకు ప్రాప్యతను అందించడం.

సమానావకాశాలను సమం చేయడం - నిష్పక్షపాతంగా సాధించవలసిన చట్టబద్ధమైన లక్ష్యం ద్వారా చికిత్సలో భేదం, ఆ లక్ష్యాన్ని సాధించే సాధనాలు సముచితమైనవి మరియు అవసరమైనవి (ఉదా., వికలాంగులకు లేదా లేబర్ మార్కెట్ నుండి మినహాయించబడిన వారికి ఉద్యోగవకాశాలు).

కార్యాలయంలో చేర్పడం : ఒక సంస్థ పని సంస్కృతి, విధానాలు మరియు అభ్యాసాలను రూపొందించినప్పుడు ప్రతి ఒక్కరూ విలువైనదిగా, గౌరవించబడారని మరియు మద్దతునిచ్చేలా భావించినప్పుడు, వారు ఎవరు లేదా వారు ఎక్కడి నుండి వచ్చినప్పటికీ సంభవిస్తుంది.

## 6 బాధ్యతలు

ఈ విధానం చీఫ్ పీపుల్ ఆఫీసర్ (CPO) ద్వారా సమీక్షించబడుతుంది మరియు అవసరమైతే సవరించబడుతుంది మరియు CEO ద్వారా అధికారం మరియు బోర్డు ఆమోదం మరియు ఉద్యోగులకు అందుబాటులో ఉన్న ఆన్ లైన్ ఛానెల్ ద్వారా దాని ప్రచురణ తర్వాత అమలులోకి వస్తుంది.

సమాన చికిత్స మరియు ఉపాధి అవకాశాల కోసం CPO ఉన్నత నిర్వహణ స్థాయిలో బాధ్యత వహిస్తుంది; ఉద్యోగ పద్ధతులకు మార్గనిర్దేశం చేసేందుకు సృష్టించిన కంపెనీ విస్తృత విధానాలు మరియు విధానాలను జారీ చేయడం కోసం మరియు ఈ ప్రాంతంలో కావలసిన పనితీరుకు పురోగతిని లింక్ చేయడం కోసం.

దేశ హెచ్ఆర్ హెడ్లు వారి సంబంధిత వ్యాపార ప్రాంతాలలో ఈ విధానాన్ని అమలు చేయడానికి బాధ్యత వహిస్తారు.

పైన పేర్కొన్న కఠినమైన ప్రబలమైన సూత్రానికి లోబడి తగిన దేశ నిబంధనలకు అవసరమైన మేరకు ఈ పాలసీని దేశ హెచ్ఆర్ హెడ్లు భర్తీ చేయవచ్చు .

## 7 ఫిర్యాదులు మరియు ప్రశ్నలు

ఏదైనా ఫిర్యాదు లేదా ఏదైనా ఇతర దుష్ప్రవర్తన లేదా ఈ విధానాన్ని ఉల్లంఘించిన సందర్భంలో దిగువన ఉన్న రిపోర్టింగ్ ఛానెల్ లలో ఒకదాని ద్వారా బహిరంగంగా లేదా అనామకంగా నివేదించాలి:

- లైన్ మేనేజర్
- HR ప్రతినిధి లేదా న్యాయ విభాగం అధిపతి
- మా కంపెనీ యొక్క విజిల్ బ్లోవర్ ఛానెల్స్, స్థానిక నియమాలకు లోబడి

ఈ విధానానికి సంబంధించిన ఏదైనా సందేహాలు లేదా ప్రశ్నలను వీరికి పంపవచ్చు:

- లైన్ మేనేజర్
- HR ప్రతినిధి (HR హెడ్, HR మేనేజర్, HR బిజినెస్ పార్ట్నర్ లేదా ఇతర HR వ్యక్తి)
- న్యాయ విభాగం అధిపతి

|                                                                          |                                    |                           |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| పత్రం పేరు:<br>వైవిధ్యం, సమాన చికిత్స మరియు చేరిక విధానం                 | పత్రం రకం:<br>సమూహ విధానం          | వెర్షన్:<br>1.1           |
| వీరిచే ఆమోదించబడింది:<br>బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్స్ ఆఫ్ మెడికోవర్ AB (పబ్లి) | పత్ర యజమాని:<br>చీఫ్ పీపుల్ ఆఫీసర్ | ఆమోదం తేదీ:<br>21.03.2025 |



|                                                                          |                                    |                           |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| పత్రం పేరు:<br>వైవిధ్యం, సమాన చికిత్స మరియు చేరిక విధానం                 | పత్రం రకం:<br>సమూహ విధానం          | వెర్షన్:<br>1.1           |
| వీరిచే ఆమోదించబడింది:<br>బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్స్ ఆఫ్ మెడికోవర్ AB (పబ్లి) | పత్ర యజమాని:<br>చీఫ్ పీపుల్ ఆఫీసర్ | ఆమోదం తేదీ:<br>21.03.2025 |



#### సంస్కరణ చరిత్ర

| వెర్షన్ | ఆమోదం తేదీ | రచయిత(లు)          |
|---------|------------|--------------------|
| 1.0     | 29.10.2024 | చీఫ్ పీపుల్ ఆఫీసర్ |
| 1.1     | 21.03.2025 | చీఫ్ పీపుల్ ఆఫీసర్ |

#### పత్రం వివరాలు

|           | పాత్ర                                        | తేదీ       | సంతకం |
|-----------|----------------------------------------------|------------|-------|
| రచయిత(లు) | చీఫ్ పీపుల్ ఆఫీసర్<br>( కమిలా స్కోరుపెన్నా ) | 14.03.2025 |       |

#### ఆధైక్షికం

|                        | పాత్ర                        | తేదీ       | సంతకం |
|------------------------|------------------------------|------------|-------|
| ద్వారా అధికారం         | CEO<br>(ప్రెడిక్ రాగ్మార్క్) | 14.03.2025 |       |
| ద్వారా సంతకం చేయబడింది | N/A                          |            |       |