

Belge adı: Çeşitlilik, Eşit Muamele ve Kapsayıcılık Politikası	Belge türü: Grup Politikası	Sürüm: 1.1
Onaylayan: Medicover AB (publ) Yönetim Kurulu	Belge sahibi: CPO	Onay tarihi: 21.03.2025



Medicover Çeşitlilik, Eşit Muamele ve Kapsayıcılık Politikası

Belge adı: Çeşitlilik, Eşit Muamele ve Kapsayıcılık Politikası	Belge türü: Grup Politikası	Sürüm: 1.1
Onaylayan: Medicover AB (publ) Yönetim Kurulu	Belge sahibi: CPO	Onay tarihi: 21.03.2025



İÇERİK

1	Giriş	3
2	Bu Politikanın Amacı	3
3	Kapsam	3
4	Politika	3
5	Tanımlar	4
6	Sorumluluklar	4
7	Şikayetler ve Sorular	4

Belge adı: Çeşitlilik, Eşit Muamele ve Kapsayıcılık Politikası	Belge türü: Grup Politikası	Sürüm: 1.1
Onaylayan: Medicover AB (publ) Yönetim Kurulu	Belge sahibi: CPO	Onay tarihi: 21.03.2025



1 giriş

Medicover'ın kurumsal kültürü, değerlerimiz ve Medicover Davranış Kurallarımız üzerine kurulmuştur. Bu temeller etik farkındalığımızı ve örgütsel duyarlılığımızı şekillendirir ve çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (" DEI ") ilkelerine dayalı olarak çalışanlarımızla ve çalışanlarımız arasındaki ilişki kurallarını tanımlar .

2 Bu Politikanın Amacı

Bu Çeşitlilik, Eşit Muamele ve Kapsayıcılık Politikasının (bu " **Politika** ") amacı, Medicover'ın (Medicover AB (publ) ve bağlı kuruluşları, " **Medicover** " ve her biri bir " **Medicover şirketi** ") dünya çapındaki tüm organizasyonel birimlerinde insanlarla ilgili uygulamalarda çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı sağlama taahhütlerini tanımlamaktır.

Bu Politika, Medicover'ın faaliyet gösterdiği tüm ülkelerdeki tüm yerel yasal konuları ele alamayacağından, *bir kanunun bu Politika ile çelişmesi durumunda, daha katı olan geçerli olacaktır* .

3 Kapsam

Bu Politika bir kurumsal politikadır ve Medicover'daki kendi iş gücüne uygulanır; bu, ilgili ülkenin genel yasaları veya iş yasaları uyarınca Medicover'a bağlı kuruluşlarda işe alınan çalışanlar veya iş arkadaşları anlamına gelir.

4 Politika

Medicover olarak çalışanlarımızın saygı görmesini, kabul görmesini ve eşit muamele görmesini sağlamak istiyoruz. Çeşitlilik, kapsayıcılık ve eşit muamele gibi iyi uygulamaların, Medicover'ı insanların kendilerini iyi hissettikleri ve mesleki geleceklerini inşa etmek istedikleri sağlıklı bir organizasyon haline getirmenin anahtarı olduğuna inanıyoruz. DEI'yi uygulamanın inovasyonu artıracığına ve şirketimizin büyümesine katkıda bulunacağına, bunun da çalışanlarımız, hastalarımız ve müşterilerimiz için daha fazla katma değer yaratmamıza yardımcı olacağına inanıyoruz. Ve işte bu yüzden:

Bir çalışanın işe alımdan emekliliğe kadar olan yaşam döngüsünün her aşamasında politika ve uygulamamızda çeşitlilik, kapsayıcılık ve eşit muamele ilkelerini teşvik ediyor ve uyguluyoruz. Buna (a) işe alım, (b) işe alım ilişkisinin kurulması veya sonlandırılması, (c) istihdam şartlarının belirlenmesi (ücretlendirme ve ödüllendirme dahil), (d) mesleki gelişim ve terfi fırsatlarına erişim sağlanması dahildir.

Kurumumuzda çeşitlilik parametrelerini izlemek ve yeterli eylem planları uygulamak için Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Stratejisi'ni sürdürüyoruz .

engellilik , (c) cinsiyet kimliği, (d) medeni durum veya aile durumu, (e) ırksal ve etnik köken, (f) din veya inanç, (g) cinsel yönelim, (h) siyasi görüş, (i) renk, (j) ulusal köken veya sosyal köken veya temel insan haklarıyla korunan diğer özellikler gibi korunan özelliklerle ilgili her türlü ayrımcılığı, tacizi ve zorbalığı önler ve bunlarla mücadele ederiz.

İyi bir örnek teşkil etmek ve işyerinde çeşitlilik, kapsayıcılık ve eşit muamele ilkelerini uygulamak için her düzeydeki yöneticilere önemli roller atıyoruz .

Çalışanlarımıza çeşitlilik, kapsayıcılık ve eşit muamele ile ilgili uygunsuz davranışları bildirmelerine olanak tanıyan çözümler sunuyoruz . Bu uygunsuzluğu iyi niyetle bildiren kişilere karşı herhangi bir misilleme eylemini kabul etmiyoruz. Bu tür uygunsuz davranış bildirimlerine, ihbarcı bildirim yönetimi süreçlerimiz doğrultusunda sistematik bir şekilde yanıt veriyoruz.

Belge adı: Çeşitlilik, Eşit Muamele ve Kapsayıcılık Politikası	Belge türü: Grup Politikası	Sürüm: 1.1
Onaylayan: Medicover AB (publ) Yönetim Kurulu	Belge sahibi: CPO	Onay tarihi: 21.03.2025



5 Tanımlar

Bu Politikada aşağıdaki tanımları kullanıyoruz:

Kendi İş Gücümüz, Çalışanlarımız veya Çalışanlarımız : Medicover tüzel kişiliklerinde işe alınan ve ilgili ülkenin genel yasaları veya iş yasaları uyarınca ayrımcılık, taciz ve/veya zorbalığa karşı korumaya tabi olan her kişi (çalışan veya iş arkadaşı).

İşyerinde çeşitlilik: kuruluşun (a) yaş, (b) engellilik, (c) cinsiyet kimliği, (d) medeni durum veya aile durumu, (e) ırksal ve etnik köken, (f) din veya inanç, (g) cinsel yönelim, (h) siyasi görüş, (i) renk, (j) ulusal köken veya sosyal köken veya temel insan haklarıyla korunan diğer özellikler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere çeşitli insan farklılıklarına saygı göstermesi durumunda ortaya çıkar.

İşyerinde eşit muamele : İnsanların fırsatlara eşit erişime sahip olması ve (a) işe alımda, (c) işe alım ilişkilerinin kurulmasında **veya** sonlandırılmasında, (d) istihdam şartlarının belirlenmesinde (ücretlendirme ve ödüllendirme dahil), (e) korunan özelliklere bakılmaksızın mesleki gelişim ve terfi fırsatlarına erişim sağlanmasında benzer durumlarda eşit muamele görmesi durumunda ortaya çıkar.

Fırsat eşitliği - Meşru bir amaca ulaşmak için gerekli ve uygun araçların bulunması koşuluyla, nesnel olarak haklı gösterilen muamelede farklılaştırma (örneğin engelli veya işgücü piyasasından dışlanmış kişilere yönelik iş fırsatları).

İşyerinde kapsayıcılık : Bir kuruluşun , herkesin kim olduğu veya nereden geldiğine bakılmaksızın değerli, saygı duyulan ve desteklenen hissettiği bir çalışma kültürü, politikaları ve uygulamaları oluşturmasıyla gerçekleşir.

6 Sorumluluklar

Bu Politika, İnsan Kaynakları Yöneticisi (CPO) tarafından gerekli görülmesi halinde gözden geçirilir ve değiştirilir ve CEO'nun yetkilendirmesi ve Yönetim Kurulu'nun onayı ile yürürlüğe girer ve çalışanların erişimine açık çevrimiçi kanallar aracılığıyla yayımlanır.

CPO, üst yönetim düzeyinde istihdamda eşit muamele ve fırsatlardan; istihdam uygulamalarına rehberlik edecek net şirket çapında politikalar ve prosedürler yayınlamaktan ve terfiyi bu alandaki istenen performansla ilişkilendirmekten sorumludur.

Bu Politika'nın kendi iş alanlarında uygulanmasından ülke İK yöneticileri sorumludur.

Bu Politika, CPO ile önceden anlaşma sağlanması koşuluyla, ülke İK başkanları tarafından, yeterli ülke düzenlemelerinin gerektirdiği ölçüde tamamlanabilir (yukarıda belirtilen *daha katı ilkeye tabidir*).

7 Şikayetler ve Sorular

Herhangi bir şikayet veya herhangi bir uygunsuz davranış veya bu Politika'nın ihlali vakası, aşağıdaki bildirim kanallarından biri aracılığıyla açık veya anonim olarak bildirilmelidir:

- Hat yöneticisi
- İK temsilcisi veya Hukuk departmanı başkanı
- Şirketimizin yasal gerekliliklere tabi olan ihbar kanalları:
<https://medicover.whistleblownetwork.net>.

Belge adı: Çeşitlilik, Eşit Muamele ve Kapsayıcılık Politikası	Belge türü: Grup Politikası	Sürüm: 1.1
Onaylayan: Medicover AB (publ) Yönetim Kurulu	Belge sahibi: CPO	Onay tarihi: 21.03.2025



Bu Politika ile ilgili herhangi bir şüphe veya soru şu adrese yönlendirilebilir:

- Hat yöneticisi
- İK temsilcisi (İK başkanı, İK yöneticisi, İK İş Ortağı veya diğer İK personeli)
- Hukuk departmanı başkanı

Belge adı: Çeşitlilik, Eşit Muamele ve Kapsayıcılık Politikası	Belge türü: Grup Politikası	Sürüm: 1.1
Onaylayan: Medicover AB (publ) Yönetim Kurulu	Belge sahibi: CPO	Onay tarihi: 21.03.2025



Sürüm geçmişi

Sürüm	Onay tarihi	Yazar(lar)
1.0	29.10.2024	İnsan Kaynakları Sorumlusu
1.1	21.03.2025	İnsan Kaynakları Sorumlusu

Belge detayları

	Rol	Tarih	İmza
Yazar(lar)	İnsan Kaynakları Sorumlusu (Kamila Skorupinska)	14.03.2025	

Yetkilendirme

	Rol	Tarih	İmza
Yetkili kişi	CEO (Fredrik Rägmark)	14.03.2025	
Tarafından imzalandı	Yok		