

Назва документа: Політика різноманітності, рівного ставлення та залучення	Тип документа: Групова політика	Версія: 1.1
Затверджено: Рада директорів Medicover AB (публ.)	Власник документа: СРО	Дата затвердження: 21.03.2025



Політика Medicover щодо різноманітності, рівного ставлення та залучення

Назва документа: Політика різноманітності, рівного ставлення та залучення	Тип документа: Групова політика	Версія: 1.1
Затверджено: Рада директорів Medcover AB (публ.)	Власник документа: СРО	Дата затвердження: 21.03.2025



ЗМІСТ

1	Вступ	3
2	Мета цієї Політики	3
3	Сфера застосування	3
4	Політика	3
5	Визначення	4
6	Обов'язки	4
7	Скарги і запитання.....	4

Назва документа: Політика різноманітності, рівного ставлення та залучення	Тип документа: Групова політика	Версія: 1.1
Затверджено: Рада директорів Medcover AB (публ.)	Власник документа: CPO	Дата затвердження: 21.03.2025



1 вступ

Medicover ґрунтується на наших цінностях і Кодексі поведінки Medicover. Ці основи формують нашу етичну обізнаність та організаційну чутливість, а також визначають правила стосунків із нашими людьми та між ними на основі принципів різноманітності, рівності та залучення (« DEI »).

2 Мета цієї Політики

Метою цієї Політики різноманітності, рівного ставлення та залучення (ця « **Політика** ») є визначення зобов'язань Medicover (Medicover AB (publ) та її дочірніх компаній, « **Medicover** » і кожна « **компанія Medicover** ») щодо забезпечення різноманітності, рівності та залучення до практики, пов'язаної з людьми, у всіх своїх організаційних підрозділах по всьому світу.

Оскільки ця Політика не може розглядати всі місцеві правові питання в усіх країнах, у яких працює Medicover, *де закон суперечить цій Політиці, відбувається дотримання суворішого принципу переваги.*

3 Область застосування

Ця Політика є організаційною політикою та поширюється на співробітників або колег, найнятих в організації Medicover, відповідно до загальних законів країни або трудового законодавства.

4 політика

У Medicover ми хочемо, щоб наших людей поважали, приймали та ставилися до них однаково. Ми віримо, що передові практики різноманітності, залучення та рівного ставлення є ключовими для того, щоб Medicover стала здоровою організацією, де люди почуватися добре та хочуть будувати своє професійне майбутнє. Ми віримо, що практика DEI збільшить інновації та сприятиме зростанню нашої компанії, що допоможе нам створити більшу додану вартість для наших людей, наших пацієнтів і клієнтів. І ось чому:

Ми пропагуємо та застосовуємо принципи різноманітності, інклюзивності та рівного ставлення в нашій політиці та практиці на кожному етапі життєвого циклу працівника від найму до пенсії, включаючи (a) наймання, (b) встановлення або припинення трудових відносин, (c) встановлення умов найму (включаючи винагороду), (d) надання доступу до професійного розвитку та можливостей просування по службі.

Ми підтримуємо стратегію різноманітності, рівності та інклюзії, щоб контролювати параметри різноманітності в нашій організації та розгортати відповідні плани дій.

Ми запобігаємо та боремося з усіма формами дискримінації, переслідувань і знущань, пов'язаних із захищеними характеристиками, такими як (a) вік, (b) інвалідність, (c) гендерна приналежність, (d) сімейний стан, (e) расова та етнічна приналежність походження, (f) релігія чи переконання, (g) сексуальна орієнтація, (h) політичні погляди, (i) колір шкіри, (j) національне чи соціальне походження або інші характеристики захищені основними правами людини.

Ми призначаємо ключові ролі керівникам усіх рівнів, щоб подавати хороший приклад і застосовувати принципи різноманітності, залученості та рівного ставлення на роботі.

Ми надаємо нашим співробітникам рішення, які дозволяють їм повідомляти про неналежну поведінку, пов'язану з різноманітністю, інтеграцією та рівним ставленням. Ми не приймаємо жодних заходів помсти проти людей, які добросовісно повідомляють про

Назва документа: Політика різноманітності, рівного ставлення та залучення	Тип документа: Групова політика	Версія: 1.1
Затверджено: Рада директорів Medicover AB (публ.)	Власник документа: CPO	Дата затвердження: 21.03.2025



цю неправомірну поведінку. Ми систематично відповідаємо на ці сповіщення про неправомірну поведінку відповідно до наших процесів керування сповіщеннями інформаторів.

5 визначення

У цій Політиці ми використовуємо такі визначення:

Працівники або наші люди : кожна особа (працівник або колега), найнята в юридичних особах Medicover, яка відповідно до загальних законів країни або законодавства про працю підпадає під захист від дискримінації, переслідувань та/або залякування.

Різнманітність на робочому місці: виникає, коли організація поважає різноманітні людські відмінності, включаючи, але не обмежуючись цим, (a) вік, (b) інвалідність, (c) гендерну приналежність, (d) сімейний стан, (e) расове та етнічне походження, (f) релігія чи переконання, (g) сексуальна орієнтація, (h) політичні погляди, (i) колір шкіри, (j) національне або соціальне походження, або інші ознаки, захищені основними людськими правами.

Рівне ставлення на робочому місці : виникає, коли люди мають однаковий доступ до можливостей і ставляться однаково в порівнянних ситуаціях під час (a) найму, (b) встановлення або припинення відносин найму, (г) встановлення умов найму (включаючи винагороду)., (e) надання доступу до можливостей професійного розвитку та просування по службі, незалежно від захищених характеристик.

Вирівнювання можливостей - диференціація у поводженні, об'єктивно виправдана законною метою, яку необхідно досягти, за умови, що засоби для досягнення цієї мети є відповідними та необхідними (наприклад, можливості працевлаштування для осіб з обмеженими можливостями або виключених з ринку праці).

Інклюзія на робочому місці : відбувається, коли організація створює робочу культуру, політику та практику, які гарантують, що кожен відчуває цінність, повагу та підтримку, незалежно від того, хто він і звідки.

6 Обов'язки

Ця Політика переглядається та доповнюється за потреби Директором з персоналу (CPO) і набуває чинності після дозволу генерального директора та затвердження Радою та її публікації через онлайн-канали, доступні для працівників.

CPO відповідає на рівні вищого керівництва за рівне ставлення та можливості в працевлаштуванні; для видання чіткої політики та процедур для всієї компанії, які б керували практикою працевлаштування, а також для пов'язування просування з бажаною продуктивністю в цій сфері.

Керівники відділу персоналу країни несуть відповідальність за впровадження цієї Політики у відповідних сферах діяльності.

Ця Політика може бути доповнена керівниками відділу персоналу країни, якщо це вимагається відповідними нормативними актами країни, після попереднього узгодження з CPO (за умов дотримання *суворішого принципу переваги*, викладеного вище).

7 Скарги та запитання

Про будь-яку скаргу чи будь-який інший випадок неналежної поведінки чи порушення цієї Політики слід повідомляти відкрито чи анонімно через один із наведених нижче каналів повідомлень:

- Лінійний керівник

Назва документа: Політика різноманітності, рівного ставлення та залучення	Тип документа: Групова політика	Версія: 1.1
Затверджено: Рада директорів Medcover AB (публ.)	Власник документа: СРО	Дата затвердження: 21.03.2025



- Представник відділу персоналу або керівник юридичного відділу
- Платформа інформаторів у нашій компанії (з урахуванням місцевих вимог)..

Будь-які сумніви або запитання щодо цієї Політики можна направляти:

- Лінійному керівнику
- Представнику відділу персоналу (керівнику відділу персоналу, менеджеру з персоналу, бізнес-партнеру відділу відділу персоналу або іншій особі відділу персоналу)
- Керівнику юридичного відділу

Назва документа: Політика різноманітності, рівного ставлення та залучення	Тип документа: Групова політика	Версія: 1.1
Затверджено: Рада директорів Medicovert AB (публ.)	Власник документа: CPO	Дата затвердження: 21.03.2025



Історія версій

<i>Версія</i>	<i>Дата затвердження</i>	<i>Автор(и)</i>
1.0	29.10.2024	Директор з персоналу
1.1	21.03.2025	Директор з персоналу

Реквізити документа

	<i>роль</i>	<i>Дата</i>	<i>Підпис</i>
Автор(и)	Директор з персоналу (Каміла Скорупінська)	14.03.2025	

Авторизація

	<i>роль</i>	<i>Дата</i>	<i>Підпис</i>
Уповноважений	генеральний директор (Фредрік Регмарк)	14.03.2025	
Підписано	N/A		