

Име на документа: Политика за предотвратяване на дискриминация, тормоз и малтретиране	Тип документ: Групова политика	Версия: 1.1
Одобрено от: Борд на директорите на Medcover AB (публ.)	Собственик на документа: СРО	Дата на одобрение: 21.03.2025



Политика на Medcover за предотвратяване на дискриминация, тормоз и малтретиране

Наименование на документа: Политика за предотвратяване на дискриминация, тормоз и малтретиране	Вид документ: Групова политика	Версия: 1.1
Одобрено от: Борд на директорите на Medcover AB (публ.)	Собственик на документа: CPO	Дата на одобрение: 21.03.2025



СЪДЪРЖАНИЕ

1	Въведение	3
2	Цел	3
3	Обхват	3
4	Политика	3
5	Дефиниции	4
6	Отговорности	5
7	Оплаквания и въпроси	5

Наименование на документа: Политика за предотвратяване на дискриминация, тормоз и малтретиране	Вид документ: Групова политика	Версия: 1.1
Одобрено от: Борд на директорите на Medcover AB (публ.)	Собственик на документа: CPO	Дата на одобрение: 21.03.2025



1 Въведение

Организационната култура на Medcover се основава на нашите ценности и Кодекса за поведение на Medcover, и е отражение на международни рамки като 10-те принципа на Глобалния договор на ООН и Насоките на ОИСР за мултинационалните предприятия за отговорно бизнес поведение. Тези основи оформят нашето етично съзнание и организационна чувствителност, както и дефинират правилата за връзка с и между нашите служители, въз основа на принципите на многообразието, равенството и приобщаването („DEI“).

2 Цел

Целта на настоящата Политика за предотвратяване на дискриминация, тормоз и малтретиране („**Политиката**“) е да въведе за Medcover (Medcover AB -публично дружество по смисъла на ЗППЦК) и неговите дъщерни дружества, „**Medicover**“ и всяка една „**Medicover company**“ ангажименти за осигуряване предотвратяването на дискриминация, тормоз и малтретиране в практики, свързани с лица, заемащи длъжности във всички световни организационни звена на Medcover.

3 Обхват

Тази Политика е организационна политика и е приложима по отношение на работната сила в Medcover, в частност служители или колеги, наети в учреждения на Medcover, в съответствие с местното законодателство или трудовите закони на съответната държава.

Тъй като настоящата Политика не е от естество да уреди всички локални правни въпроси във всички държави, в които Medcover оперира, *то в случай че определен нормативен акт противоречи на тази Политика, приложение ще намери актът, предвиждащ по-строга санкция.*

4 Политика

Вярваме, че зачитането на основните човешки права е от ключово значение за превръщането на Medcover в здравословна организация, в която хората се чувстват добре и искат да градят професионалното си бъдеще. Стремим се да поддържаме равни възможности за всички служители в Medcover, независимо от техните персонални характеристики. Ето защо:

Целим да гарантираме, че нашите служители биват приемани и уважавани. Дефинираме действия, насочени към дискриминация, тормоз и малтретиране за укорими и осъдителни, и:

- не толерираме поведение, водещо до дискриминация, тормоз или малтретиране на работното място, като третираме прояви на такова поведение като нарушение на Кодекса за поведение на Medcover и нашата Политика за многообразие, равно третиране и приобщаване;
- държим нашите мениджъри на всички нива отговорни за противодействието на дискриминацията, тормоза и малтретирането;
- поради недопустимостта на подобни действия - задължаваме и всички наши служители да реагират, и да се противопоставят на подобни ситуации;
- като работодател, ние предоставяме подкрепа на тези, които са изложени на дискриминация, тормоз или малтретиране на работното място.

Наименование на документа: Политика за предотвратяване на дискриминация, тормоз и малтретиране	Вид документ: Групова политика	Версия: 1.1
Одобрено от: Борд на директорите на Medcover AB (публ.)	Собственик на документа: CPO	Дата на одобрение: 21.03.2025



Ние противодействаме на дискриминацията, тормоза и малтретирането на работното място чрез:

- наблюдение на организацията въз основа на периодични проучвания на мнението на служителите, което ни позволява да индикираме ранни прояви на дискриминация, тормоз, малтретиране или друго осъдително поведение, и предприемаме действия с цел елиминиране на последните от нашата организация;
- обучение на ръководители и служители в областта на противодействието и реакцията срещу прояви на дискриминация, тормоз или малтретиране, и други форми на недопустимо поведение;
- подкрепа на инициативи и насърчаване на поведение, противодействащо на подобни форми на недопустими ситуации.

Предоставяме на нашите служители решения, позволяващи им да съобщават за случаи на дискриминация, тормоз, малтретиране или друг вид осъдително поведение. Ние отговаряме на тези доклади систематично в съответствие с Политиката за сигнализиране на нередности на Medcover, когато е приложимо.

Не толерираме мъстителни действия срещу лица, които добросъвестно докладват подобни нарушения.

5 Дефиниции

В настоящата Политика използваме следните определения:

Работна сила, служители или лица: всяко лице (служител или колега), наето в учреждение на Medcover, което съобразно местното или трудовото законодателство на дадена държава е обект на защита срещу дискриминация, тормоз и/или малтретиране.

Защитени характеристики: набор от признаци, ползващи се със защита съобразно основните човешки права в контекста на работното място, включително, но не само:

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a. възраст | f. расов и етнически произход |
| b. увреждане | g. религия или вяра |
| c. пол и полова идентичност | h. сексуална ориентация |
| d. съпругеско или семейно положение | i. политически убеждения |
| e. цвят на кожата | j. национален или социален произход |

Политики и практики на работното място: набор от хора и организационни процеси през целия времеви период от наемане до пенсиониране на служителите, включително:

- наемане на служители
- възникване или прекратяване на наемно правоотношение
- определяне на условията за работа (включително възнаграждение и признателност)
- предоставяне на достъп до възможности за професионално развитие и такива за повишение

Пряка дискриминация: ситуация, при която дадено лице е третирано по-неблагоприятно, отколкото друго, било е или би било третирано в сравнима ситуация на някое от основанията за защитени признаци в политиката или практиката на работното място.

Непряка дискриминация: ситуация, при която привидно неутрална политическа разпоредба, критерий или практика би поставила лице, в неравностойно положение и ползващо се със защита в неблагоприятна ситуация или контекст в сравнение с други лица, освен ако е обективно оправдано на база нормативно основание, което следва да бъде съобразено, и

Наименование на документа: Политика за предотвратяване на дискриминация, тормоз и малтретиране	Вид документ: Групова политика	Версия: 1.1
Одобрено от: Борд на директорите на Medcover AB (публ.)	Собственик на документа: CPO	Дата на одобрение: 21.03.2025



средствата за постигане на подобна цел се явяват подходящи и необходими (напр. различно третиране с цел изравняване на възможностите).

Тормоз: е нежелано поведение, целящо или резултиращо в накърняване достойнството на служител и насочено към създаването на тревожна, враждебна, унижителна или обидна работна атмосфера.

Сексуален тормоз: е всяко нежелано поведение от сексуален характер или свързано с пола на служител, чиято цел или ефект е да накърни достойнството на последния, и по-специално да създаде тревожна, враждебна, унижителна или обидна атмосфера; подобно поведение може да бъде изразено физическо, вербално или невербално.

Малтретиране: отнася се до действия или поведение, свързани със служител или насочени срещу служител, състоящи се от постоянен и дългосрочен тормоз или заплахи, които са от естество да да понижат професионалната му пригодност, причиняващи или възнамеряващи да унижат или осмиват, изолират или елиминират служител от екипа.

6 Отговорности

Настоящата Политика се ревизира и изменя по почин на Главния директор по персонала (CPO) и влиза в сила след разрешение от Главния изпълнителен директор и одобрение от Борда и публикуването ѝ чрез онлайн каналите, достъпни за служителите.

CPO носи отговорност на висше управленско ниво за равно третиране и възможности при наемане на работа; за създаване на ясни политики и процедури за цялата компания, установяващи равни практики на заетост и връзка между напредъка с желаното представяне в тази област.

Ръководителите на отдел „Човешки ресурси“ на съответните държави са отговорни за прилагането на тази Политика в относимите бизнес области.

Настоящата Политика може да бъде допълнена от ръководителите на отдел „Човешки ресурси“ в съответната държава до степента, изисквана от относимите разпоредби на страната, след предварително съгласие с CPO (при спазване на принципа за прилагане на *ло-строга санкция*, посочен по-горе).

7 Жалби и въпроси

Всяко оплакване и всеки случай на неправомерно поведение или нарушение на тази Политика следва да бъде докладвано открито или анонимно чрез един от каналите за докладване по-долу:

- Прекия ръководител
- Представител от отдел „Човешки ресурси“ или Ръководител на „Правен отдел“
- Каналите за сигнализиране на нередности на нашата компания, в съответствие с местните изисквания

Всички съмнения или въпроси, свързани с тази Политика, могат да бъдат насочени към:

- Прекия ръководител
- Представител от отдел „Човешки ресурси“ (Ръководител „Човешки ресурси“, Мениджър „Човешки ресурси“, бизнес партньор по човешки ресурси или друго лице по човешки ресурси)
- Ръководител „Правен отдел“

Наименование на документа: Политика за предотвратяване на дискриминация, тормоз и малтретиране	Вид документ: Групова политика	Версия: 1.1
Одобрено от: Борд на директорите на Medcover AB (публ.)	Собственик на документа: СРО	Дата на одобрение: 21.03.2025



История на версиите

<i>Версия</i>	<i>Дата на одобрение</i>	<i>автор(и)</i>
1.0	29.10.2024	Главен директор по персонала
1.1	21.03.2025	Главен директор по персонала

Подробности за документа

	<i>Роля</i>	<i>Дата</i>	<i>Подпис</i>
автор(и)	Служители към Главния директор на персонала (Камила Скорупинска)	14.03.2025	

Упълномощаване

	<i>Роля</i>	<i>Дата</i>	<i>Подпис</i>
Упълномощен от	Главен изпълнителен директор (Фредрик Рогмарк)	14.03.2025	
Подписано от	N/A		