

Nazwa dokumentu: Polityka Zapobiegania Dyskryminacji, Molestowaniu i Mobbingowi	Typ dokumentu: Zasady grupy	Wersja: 1.1
Zatwierdzone przez: Rada Dyrektorów Medicover AB (publ)	Właściciel dokumentu: CPO	Data zatwierdzenia: 21.03.2025



Polityka Medicover Dotycząca Zapobiegania Dyskryminacji, Molestowaniu i Mobbingowi

Nazwa dokumentu: Polityka Zapobiegania Dyskryminacji, Molestowaniu i Mobbingowi	Typ dokumentu: Zasady grupy	Wersja: 1.1
Zatwierdzone przez: Rada Dyrektorów Medicover AB (publ)	Właściciel dokumentu: CPO	Data zatwierdzenia: 21.03.2025



TREŚĆ

1	Wstęp	3
2	Cel	3
3	Zakres	3
4	Polityka	3
5	Definicje	4
6	Obowiązki	5
7	Skargi i pytania	5

Nazwa dokumentu: Polityka Zapobiegania Dyskryminacji, Molestowaniu i Mobbingowi	Typ dokumentu: Zasady grupy	Wersja: 1.1
Zatwierdzone przez: Rada Dyrektorów Medicovert AB (publ)	Właściciel dokumentu: CPO	Data zatwierdzenia: 21.03.2025



1 Wstęp

Kultura organizacyjna Medicovert opiera się na naszych wartościach i Kodeksie Postępowania Etycznego Medicovert oraz odzwierciedla międzynarodowe regulacje, takie jak 10 zasad Global Compact ONZ i Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych dotyczące Odpowiedzialnego Postępowania w Biznesie. Są to fundamenty, które kształtują naszą świadomość etyczną i wrażliwość organizacyjną oraz określają normy relacji z naszymi pracownikami i między nimi w oparciu o zasady różnorodności, równości i inkluzyjności („DEI”).

2 Cel

Celem niniejszej Polityki Zapobiegania Dyskryminacji, Molestowaniu i Mobbingowi (dalej „**Polityka**”) jest określenie obowiązków Medicovert (Medicovert AB (publ) i jej spółki zależne, „**Medicovert**”, każda z nich zwana dalej „**spółką Medicovert**”) w zakresie zapobiegania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi w praktykach związanych z personelem we wszystkich swoich jednostkach organizacyjnych na całym świecie.

3 Zakres

Niniejsza Polityka ma charakter polityki organizacyjnej i ma zastosowanie do personelu własnego Medicovert, rozumianych jako pracownicy lub współpracownicy zatrudnieni w podmiotach Medicovert, zgodnie z obowiązującymi w danym kraju przepisami prawa lub prawem pracy.

Ponieważ niniejsza Polityka nie może odnosić się do wszystkich kwestii prawnych obowiązujących we wszystkich krajach, w których działa Medicovert, *w przypadku konfliktu prawa z niniejszą Polityką, stosuje się przepisy bardziej rygorystyczne.*

4 Polityka

Wierzmy, że poszanowanie podstawowych praw człowieka jest kluczem do uczynienia Medicovert zdrową organizacją, w której ludzie czują się dobrze i chcą budować swoją zawodową przyszłość. Dążymy do zapewnienia równych szans wszystkim pracownikom Medicovert, bez względu na ich cechy charakterystyczne. Oto dlaczego:

Chcemy mieć pewność, że Nasi Pracownicy są akceptowani i szanowani. Uważamy, że dyskryminacja, molestowanie i mobbing są naganne i godne potępienia.

- nie tolerujemy zachowań prowadzących do dyskryminacji, molestowania lub mobbingu w miejscu pracy i traktujemy przejawy takiego zachowania jako naruszenie naszego Kodeksu Postępowania Etycznego Medicovert oraz naszej Polityki Różnorodności, Równego Traktowania i Inkluzyjności.
- wymagamy od naszej kadry kierowniczej na wszystkich szczeblach przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi;
- ze względu na ich szkodliwość - zobowiązujemy również wszystkich pracowników do reagowania i przeciwstawiania się tym zjawiskom;
- jako pracodawca zapewniamy wsparcie tym, którzy są narażeni na dyskryminację, molestowanie i mobbing w miejscu pracy.

Przeciwdziałamy dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi w miejscu pracy poprzez:

- monitorowanie organizacji w oparciu o okresowe badania opinii pracowników, pozwalające na wczesne wykrywanie przejawów dyskryminacji, molestowania, mobbingu i innych nagannych zachowań oraz podejmowanie działań mających na celu ich wyeliminowanie z naszej organizacji;

Nazwa dokumentu: Polityka Zapobiegania Dyskryminacji, Molestowaniu i Mobbingowi	Typ dokumentu: Zasady grupy	Wersja: 1.1
Zatwierdzone przez: Rada Dyrektorów Medcover AB (publ)	Właściciel dokumentu: CPO	Data zatwierdzenia: 21.03.2025



- edukowanie kadry kierowniczej i pracowników w zakresie przeciwdziałania i reagowania na przejawy dyskryminacji, molestowania lub mobbingu oraz innych niepożądanych zachowań;
- wspieranie inicjatyw i propagowanie zachowań przeciwdziałających tym szkodliwym zjawiskom.

Oferujemy naszym pracownikom rozwiązania umożliwiające zgłaszanie przypadków dyskryminacji, molestowania, mobbingu i innych nagannych zachowań. W stosownych przypadkach systematycznie odpowiadamy na zgłoszenia, zgodnie z Polityką Sygnalistów Medcover.

Nie tolerujemy działań odwetowych wobec osób zgłaszających w dobrej wierze tego typu naruszenia.

5 Definicje

W niniejszej Polityce stosujemy następujące definicje:

Personel własny, Pracownicy lub Nasi Ludzie: każda osoba (pracownik lub współpracownik) zatrudniona w spółkach Medcover, która na mocy powszechnie obowiązujących przepisów danego kraju lub prawa pracy podlega ochronie przed dyskryminacją, molestowaniem lub mobbingiem.

Cechy chronione: zbiór cech chronionych przez podstawowe prawa człowieka w kontekście miejsca pracy, obejmujący między innymi:

- | | |
|------------------------------|---------------------------------------|
| a. wiek | f. pochodzenie rasowe i etniczne |
| b. niepełnosprawność | g. religia lub przekonania |
| c. płeć i tożsamość płciowa | h. orientacja seksualna |
| d. stan cywilny lub rodzinny | i. poglądy polityczne |
| e. kolor skóry | j. pochodzenie narodowe lub społeczne |

Polityki i praktyki w miejscu pracy: zbiór procesów ludzkich i organizacyjnych obejmujących cały cykl życia pracownika, od zatrudnienia do przejścia na emeryturę, obejmujący między innymi:

- rekrutację
- nawiązanie lub rozwiązanie stosunku pracy lub współpracy
- ustalanie warunków zatrudnienia (w tym wynagradzania i nagradzania)
- zapewnianie dostępu do rozwoju zawodowego i możliwości awansu

Dyskryminacja bezpośrednia: ma miejsce, gdy dana osoba jest traktowana mniej korzystnie niż inna osoba jest, była lub byłaby traktowana w porównywalnej sytuacji ze względu na którąkolwiek z cech chronionych w ramach obowiązującej w miejscu pracy polityki lub praktyki.

Dyskryminacja pośrednia: ma miejsce, gdy pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub praktyka może spowodować, że osoba o cechach chronionych znajdzie się w niekorzystnej sytuacji lub kontekście w porównaniu z innymi osobami, chyba że jest to obiektywnie usprawiedliwione uzasadnionym celem, który ma zostać osiągnięty, a środki mające na celu osiągnięcie tego celu są odpowiednie i konieczne (np. odmienne traktowanie mające na celu wyrównanie szans).

Molestowanie: niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery w pracy.

Molestowanie seksualne: oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; zachowanie to może mieć charakter fizyczny, werbalny lub niewerbalny.

Mobbing: odnosi się do działań lub zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu,

Nazwa dokumentu: Polityka Zapobiegania Dyskryminacji, Molestowaniu i Mobbingowi	Typ dokumentu: Zasady grupy	Wersja: 1.1
Zatwierdzone przez: Rada Dyrektorów Medicovert AB (publ)	Właściciel dokumentu: CPO	Data zatwierdzenia: 21.03.2025



powodujących obniżenie kwalifikacji zawodowych pracownika, powodujących lub mających na celu upokorzenie lub ośmieszenie, izolowanie pracownika lub wyeliminowanie go z zespołu.

6 Obowiązki

Niniejsza Polityka jest weryfikowana i aktualizowana (jeżeli zajdzie taka potrzeba) przez Chief People Officer (CPO). Polityka wchodzi w życie po uzyskaniu autoryzacji Dyrektora Generalnego i zatwierdzeniu przez Zarząd oraz jej opublikowaniu za pośrednictwem kanałów online dostępnych dla pracowników.

CPO odpowiada przed kadrą kierowniczą najwyższego szczebla (top management) za równe traktowanie i równe szanse w zatrudnieniu, za wydawanie jasnych zasad i procedur obowiązujących w całej firmie w celu zapewnienia równych szans w zatrudnieniu, a także za osiągnięcie celów w tej dziedzinie.

Szefowie działów HR w poszczególnych krajach odpowiadają za wdrażanie niniejszej Polityki w swoich obszarach działalności.

Niniejsza Polityka może zostać uzupełniona przez szefów działów HR w poszczególnych krajach w zakresie wymaganym przez odpowiednie przepisy prawa danego kraju, po uprzednim uzgodnieniu z CPO (z zastrzeżeniem *zasady stosowania przepisów bardziej rygorystycznych*, określonej powyżej).

7 Skargi i pytania

Wszelkie skargi i przypadki niewłaściwego postępowania lub naruszenia niniejszej Polityki należy zgłaszać imiennie lub anonimowo za pośrednictwem jednego z poniższych kanałów zgłoszeń:

- Bezpośredni przełożony
- Przedstawiciel HR lub dyrektor działu prawnego
- Kanał dedykowany sygnalistom, spełniający lokalne wymagania

Wszelkie wątpliwości lub pytania związane z niniejszą Polityką można kierować na adres:

- Bezpośredni przełożony
- Przedstawiciel HR (Dyrektor ds. HR, Kierownik HR, Partner biznesowy HR lub inna osoba z działu HR)
- Dyrektor działu prawnego

Nazwa dokumentu: Polityka Zapobiegania Dyskryminacji, Molestowaniu i Mobbingowi	Typ dokumentu: Zasady grupy	Wersja: 1.1
Zatwierdzone przez: Rada Dyrektorów Medicover AB (publ)	Właściciel dokumentu: CPO	Data zatwierdzenia: 21.03.2025



Historia wersji

<i>Wersja</i>	<i>Data zatwierdzenia</i>	<i>Autor</i>
1.0	29.10.2024	Chief People Officer
1.1	21.03.2025	Chief People Officer

Szczegóły dokumentu

	<i>Rola</i>	<i>Data</i>	<i>Podpis</i>
Autor	Chief People Officer (Kamila Skorupińska)	14.03.2025	

Upoważnienie

	<i>Rola</i>	<i>Data</i>	<i>Podpis</i>
Autoryzowane przez	Dyrektor generalny (Fredrik Rågmark)	14.03.2025	
Podpisano przez	Brak		