

Nume document: Politica de prevenire a discriminării, hărțuirii și agresiunii	Tip document: Politica de grup	Versiune: 1.1
Aprobat de: Consiliul de administrație al Medicover AB (publ)	Proprietar document: CPO	Data aprobarii: 21.03.2025



Politica Medicover de prevenire a discriminării, hărțuirii și bullying-ului

Nume document: Politica de prevenire a discriminării, hărțuirii și agresiunii	Tip document: Politica de grup	Versiune: 1.1
Aprobat de: Consiliul de administrație al Medicover AB (publ)	Proprietar document: CPO	Data aprobarii: 21.03.2025



CONȚINUT

1	Introducere	3
2	Scopul	3
3	Domeniul de aplicare	3
4	Politica	3
5	Definiții	4
6	Responsabilități	5
7	Nemulțumiri și întrebări	5

Nume document: Politica de prevenire a discriminării, hărțuirii și agresiunii	Tip document: Politica de grup	Versiune: 1.1
Aprobat de: Consiliul de administrație al Medicover AB (publ)	Proprietar document: CPO	Data aprobării: 21.03.2025



1 Introducere

Cultura organizațională a Medicover se bazează pe valorile noastre și pe Codul nostru de conduită Medicover și reflectă cadre internaționale precum cele 10 principii ale Pactului global al ONU și Ghidul OCDE pentru întreprinderi multinaționale privind conduita responsabilă în afaceri. Aceste principii ne modelează conștientizarea etică și sensibilitatea organizațională și definesc regulile de relaționare cu și între oamenii noștri pe baza principiilor diversității, egalității și incluziunii („DEI”).

2 Scop

Scopul acestei politici de prevenire a discriminării, hărțuirii și agresiunii (această „**Politică**”) este de a defini angajamentele Medicover (Medicover AB (publ) și filialele sale, „**Medicover**” și fiecare o „**companie Medicover**”) de a asigura prevenirea discriminării, hărțuirii și bullying-ului în practicile legate de oameni în toate unitățile sale organizaționale din întreaga lume.

3 Domeniul de aplicare

Această Politică este o politică organizațională și se aplică forței de muncă proprii a Medicover, înțeleasă ca angajați sau colegi de muncă angajați în entitățile Medicover, în conformitate cu legile generale ale țării respective sau cu legile muncii.

Deoarece această Politică nu poate aborda toate chestiunile legale locale din toate țările în care operează Medicover, *în cazul în care o lege este în conflict cu această Politică, prevalează dispozițiile legale cele mai stricte.*

4 Politică

Credem că respectarea drepturilor fundamentale ale omului este cheia pentru a face din Medicover o organizație sănătoasă în care oamenii se simt bine și vor să-și construiască viitorul profesional. Aspirăm să promovăm șanse egale pentru toți oamenii din forța de muncă Medicover, indiferent de caracteristicile acestora. Acesta este motivul pentru care:

Vrem să ne asigurăm că oamenii noștri sunt acceptați și respectați. Considerăm că discriminarea, hărțuirea și bullying-ul sunt reprobabile și condamnabile și:

- nu tolerăm comportamentul care duce la discriminare, hărțuire sau bullying la locul de muncă și tratăm manifestările unui astfel de comportament ca pe o încălcare a Codului nostru de conduită Medicover și a Politicii noastre privind diversitatea, egalitatea de tratament și incluziunea;
- îi considerăm responsabili pe managerii noștri de la toate nivelurile pentru contracararea discriminării, hărțuirii și bullying-ului;
- din cauza nocivității lor - obligăm și toți oamenii noștri să reacționeze și să se opună acestor fenomene;
- în calitate de angajator, oferim sprijin celor care sunt expuși discriminării, hărțuirii sau agresiunii la locul de muncă.

Contracaram discriminarea, hărțuirea și bullying-ulla locul de muncă prin:

- monitorizarea organizației pe baza unor sondaje periodice de opinie a angajaților, permițându-ne să dezvăluim manifestări timpurii de discriminare, hărțuire, bullying sau alte comportamente condamnabile și luăm măsuri pentru a le elimina din organizația noastră;
- educarea managerilor și angajaților în domeniul contracarării și reacției la manifestările de discriminare, hărțuire sau bullying și alte comportamente nedorite;

Nume document: Politica de prevenire a discriminării, hărțuirii și agresiunii	Tip document: Politica de grup	Versiune: 1.1
Aprobat de: Consiliul de administrație al Medicover AB (publ)	Proprietar document: CPO	Data aprobării: 21.03.2025



- sprijinirea inițiativelor și promovarea comportamentelor care contracarează aceste fenomene nocive.

Oferim oamenilor noștri soluții care să le permită să raporteze cazuri de discriminare, hărțuire, bullying sau alte comportamente condamnabile. Răspundem la aceste rapoarte în mod sistematic, în conformitate cu Politica Medicover privind avertizorii de integritate, atunci când este cazul.

Nu tolerăm represalii împotriva persoanelor care raportează aceste încălcări cu bună-credință.

5 Definiții

În această politică, folosim următoarele definiții:

Forță de muncă proprie, angajați sau oamenii noștri: fiecare persoană (angajat sau coleg de muncă) angajată în entități juridice ale Medicover, care, în conformitate cu legile generale sau legile muncii din țara dată, este supusă protecției împotriva discriminării, hărțuirii și/sau bullying-ului.

Caracteristici protejate: set de attribute protejate de drepturile fundamentale ale omului în contextul locului de muncă, inclusiv, dar fără a se limita la:

- | | |
|--------------------------------|--|
| a. vârstă | f. origine rasială și etnică |
| b. handicap | g. religie sau credință |
| c. gen și identitate de gen | h. orientare sexuală |
| d. starea civilă sau familială | i. opinie politică |
| e. culoare | j. origine națională sau origine socială |

Politici și practici la locul de muncă: un set de oameni și procese organizaționale în întregul ciclu de viață al angajaților până la pensionare, inclusiv, printre altele:

- recrutare
- inițierea sau încetarea relației de angajare
- stabilirea condițiilor de angajare (inclusiv remunerare și recompensă)
- oferirea accesului la oportunități de dezvoltare profesională și promovare

Discriminarea directă: apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă, pe oricare dintre motivele caracteristicilor protejate din politica și practica la locul de muncă.

Discriminare indirectă: apare atunci când o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutră ar pune o persoană care prezintă o caracteristică protejată într-o situație sau un context nefavorabil în comparație cu alte persoane, cu excepția cazului în care este justificată în mod obiectiv de un scop legitim care trebuie atins și mijloacele pentru atingerea acestui scop sunt adecvate și necesare (de ex. tratament diferit care vizează egalizarea șanselor).

Hărțuirea: este un comportament nedorit cu scopul sau efectul de a încălca demnitatea unui angajat și de a crea o atmosferă de lucru intimidantă, ostilă, degradantă, umilitoare sau ofensatoare.

Hărțuirea sexuală: reprezintă orice comportament nedorit de natură sexuală sau legat de sexul unui angajat, al cărui scop sau efect este acela de a încălca demnitatea angajatului, în special de a crea o atmosferă intimidantă, ostilă, degradantă, umilitoare sau derogatorie; acest comportament poate fi fizic, verbal sau non-verbal.

Bullying: se referă la acțiuni sau comportamente legate de un angajat sau îndreptate împotriva unui angajat, constând în hărțuire sau intimidare persistentă și de lungă durată, care îl determină să-și scadă aptitudinea profesională, provocând sau intenționând să umilească sau să ridiculizeze, izolând sau eliminând angajatul din echipă.

Nume document: Politica de prevenire a discriminării, hărțuirii și agresiunii	Tip document: Politica de grup	Versiune: 1.1
Aprobat de: Consiliul de administrație al Medicover AB (publ)	Proprietar document: CPO	Data aprobării: 21.03.2025



6 Responsabilitati

Această Politică este revizuită și modificată dacă este solicitată de către Chief People Officer (CPO) și intră în vigoare după autorizarea de către CEO și aprobarea de către Consiliu de administrație și publicarea acesteia prin canalele online disponibile pentru angajați.

CPO are responsabilitatea la nivel de conducere pentru egalitatea de tratament și șanse în angajare pentru emiterea de politici și proceduri clare la nivelul întregii companii pentru a ghida practicile egale de angajare și pentru a lega progresul de performanța dorită în acest domeniu.

Șefii de resurse umane din țară sunt responsabili pentru implementarea acestei politici în domeniile lor de activitate respective.

Această politică poate fi completată de șefii de resurse umane din țară în măsura cerută de reglementările naționale adecvate, după acordul prealabil cu CPO (sub rezerva principiului *prevalenței mai stricte* menționat mai sus).

7 Nemulțumiri și întrebări

Orice nemulțumire și orice caz de abatere sau încălcare a acestei Politici trebuie raportate în mod deschis sau anonim prin unul dintre canalele de raportare de mai jos:

- Manager de linie
- Reprezentant HR sau șef departament juridic
- Canalele Medicover privind avertizorii de integritate, conform cerintelor locale
Orice îndoieli sau întrebări legate de această Politică pot fi adresate la:
 - Manager de linie
 - Reprezentant HR (șef HR, manager HR, partener de afaceri HR sau altă persoană HR)
 - Șef departament juridic

Nume document: Politica de prevenire a discriminării, hărțuirii și agresiunii	Tip document: Politica de grup	Versiune: 1.1
Aprobat de: Consiliul de administrație al Medicover AB (publ)	Proprietar document: CPO	Data aprobării: 21.03.2025



Istoricul versiunilor

<i>Versiune</i>	<i>Data aprobării</i>	<i>Autor(i)</i>
1.0	29.10.2024	Chief People Officer
1.1	21.03.2025	Chief People Officer

Detalii document

	<i>Rol</i>	<i>Data</i>	<i>Semnătura</i>
Autor(i)	Chief People Officer (Kamila Skorupińska)	14.03.2025	

Autorizare

	<i>Rol</i>	<i>Data</i>	<i>Semnătura</i>
Autorizat de	CEO (Fredrik Rågmark)	14.03.2025	
Semnat de	N / A		