

Назва документа: Політика запобігання дискримінації, переслідуванням і залякуванням	Тип документа: Групова політика	Версія: 1.1
Затверджено: Рада директорів Medicover AB (публ.)	Власник документа: СРО	Дата затвердження: 21.03.2025



Політика Medicover щодо запобігання дискримінації, переслідуванням і залякуванням

Назва документа: Політика запобігання дискримінації, переслідуванням і залякуванням	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	3
3	Сфера застосування	3
4	Політика	3
5	Визначення	4
6	Обов'язки	5
7	Скарги і запитання.....	5

Назва документа: Політика запобігання дискримінації, переслідуванням і залякуванням	Тип документа: Групова політика	Версія: 1.1
Затверджено: Рада директорів Medcover AB (публ.)	Власник документа: СРО	Дата затвердження: 21.03.2025



1 вступ

Medicover базується на наших цінностях і нашому Кодексі поведінки Medicover і відображає міжнародні рамки, такі як 10 принципів Глобального договору ООН і Рекомендації ОЕСР для багатонаціональних компаній щодо відповідальної ділової поведінки. 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 призначення

Метою цієї Політики щодо запобігання дискримінації, переслідуванням і залякуванням (ця « **Політика** ») є визначення Medicover (Medicover AB (publ) та її дочірні компанії, « **Medicover** » і кожна « **компанія Medicover** ») зобов'язання щодо запобігання дискримінації, переслідуванням і залякуванням у сфері діяльності, пов'язаної з людьми, у всіх своїх організаційних підрозділах по всьому світу.

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.

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.*

4 політика

Ми віримо, що повага до основних прав людини є ключем до того, щоб Medicover стала здоровою організацією, де люди почуваються добре та хочуть будувати своє професійне майбутнє. Ми прагнемо сприяти рівним можливостям для всіх працівників Medicover, незалежно від їхніх характеристик. Ось чому:

Ми хочемо переконатися, що наших людей приймають і поважають. Ми вважаємо дискримінацію, переслідування та знущання осудними та осудливими, а також :

- ми не допускаємо поведінки, яка призводить до дискримінації, переслідувань або знущань на робочому місці, і ми розглядаємо прояви такої поведінки як порушення нашого Кодексу поведінки Medicover і нашої політики різноманітності, рівного ставлення та залучення;
- ми вважаємо наших керівників усіх рівнів відповідальними за протидію дискримінації, переслідуванням і залякуванням;
- через їхню шкідливість – ми також зобов'язуємо весь наш персонал реагувати та протистояти цим явищам;
- як роботодавець, ми надаємо підтримку тим, хто зазнає дискримінації, переслідувань або знущань на робочому місці.

Ми протидіємо дискримінації, переслідуванням і знущанням на робочому місці шляхом :

- моніторинг організації на основі періодичних опитувань співробітників, що дозволяє нам виявляти ранні прояви дискримінації, переслідувань, залякування чи іншої осудливої поведінки, і ми вживаємо заходів для їх усунення в нашій організації;

Назва документа: Політика запобігання дискримінації, переслідуванням і залякуванням	Тип документа: Групова політика	Версія: 1.1
Затверджено: Рада директорів Medcover AB (публ.)	Власник документа: CPO	Дата затвердження: 21.03.2025



- навчання керівників і працівників у сфері протидії та реагування на прояви дискримінації, переслідування чи булінгу та іншу небажану поведінку;
- підтримка ініціатив і сприяння поведінці, яка протидіє цим шкідливим явищам.

Ми надаємо нашим людям рішення, які дозволяють їм повідомляти про випадки дискримінації, переслідування, залякування чи іншої осудливої поведінки. Ми систематично реагуємо відповідно до Політики Medcover щодо інформаторів, якщо це застосовно.

Ми не допускаємо заходів помсти проти людей, які добросовісно повідомляють про ці порушення .

5 визначення

У цій Політиці ми використовуємо такі визначення:

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

Захищені характеристики: набір атрибутів, захищених основними правами людини в контексті робочого місця, включаючи, але не обмежуючись:

- | | |
|----------------------------------|--|
| a. вік | f. расове та етнічне походження |
| b. інвалідність | g. релігія чи переконання |
| c. стать і гендерна ідентичність | h. сексуальна орієнтація |
| d. сімейний стан | i. політична думка |
| e. колір | j. національне чи соціальне походження |

Політика та практика на робочому місці: набір людей та організаційних процесів у всьому життєвому циклі працівника від найму до пенсії, включаючи, серед іншого:

- рекрутинг
- встановлення або припинення трудових відносин
- встановлення умов найму (включаючи оплату праці та винагороди)
- надання доступу до можливостей професійного розвитку та просування по службі

Пряма дискримінація: має місце, коли до особи ставляться менш прихильно, ніж до іншої особи у подібній ситуації, за будь-якою ознакою захищених характеристик у політиці чи практиці на робочому місці.

Непряма дискримінація: має місце, коли начебто нейтральне політичне положення, критерій або практика ставлять особу, яка представляє захищену характеристику, у несприятливу ситуацію чи контекст порівняно з іншими особами, якщо це не об'єктивно виправдано законною метою, яку потрібно досягти, і засобами для досягнення цієї мети є належним і необхідним (наприклад, різне ставлення з метою вирівняти можливості).

Переслідування: це небажана поведінка, метою чи наслідком якої є порушення гідності працівника та створення залякуючої, ворожої, принизливої або образливої робочої атмосфери.

Сексуальні домагання: це будь-яка небажана поведінка сексуального характеру або пов'язана зі статтю працівника, метою чи наслідком якої є порушення гідності працівника, зокрема створення залякуючої, ворожої, принизливої, чи образливої атмосфери; така поведінка може бути фізичною, вербальною чи невербальною.

Залякування: стосується дій або поведінки, пов'язаних із працівником або спрямованих проти працівника, які складаються з постійних і тривалих переслідувань чи залякування, що

Назва документа: Політика запобігання дискримінації, переслідуванням і залякуванням	Тип документа: Групова політика	Версія: 1.1
Затверджено: Рада директорів Medcover AB (публ.)	Власник документа: CPO	Дата затвердження: 21.03.2025



змушують його/її знизити його/її професійну придатність, спричиняють або мають намір принизити чи висміяти, ізолюють чи виключення працівника з колективу.

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 несе відповідальність на рівні вищого керівництва за рівне ставлення та можливості в працевлаштуванні; для видання чітких політик і процедур для всієї компанії, щоб керувати рівними практиками працевлаштування, і для пов'язування просування по службі з бажаною продуктивністю в цій сфері.

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

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

7 Скарги та запитання

Про будь-яку скаргу та будь-який випадок неналежної поведінки чи порушення цієї Політики слід повідомляти відкрито чи анонімно за допомогою одного з наведених нижче каналів повідомлення:

- Лінійний керівник
- Представник відділу персоналу або начальник 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 запобігання дискримінації, переслідуванням і залякуванням	Тип документа: Групова політика	Версія: 1.1
Затверджено: Рада директорів Medcover AB (публ.)	Власник документа: СРО	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		