



# Politik for Sociale forhold & Personaleforhold

Coop Danmark A/S

<b>Dokumentkontrol</b>	
Godkendt af Coop Danmark A/S' direktion dato: 26.03 2021	Dokument ejer: HR
Version: 1.0	

## Baggrund for Coop Danmark A/S' politik for Sociale forhold og Personaleforhold

Formålet med denne politik er at beskrive Coop Danmark A/S' overordnede strategiske indsatser indenfor Sociale forhold og Personaleforhold.

### Arbejds miljø

En stærk arbejdsmiljøindsats styrker ”indersiden” af Coop. I Coop mener vi, at alle ansatte har krav på en fysisk og mentalt sund og sikker arbejdsdag både i vores butikker, i logistikcentre og på Servicekontoret. For at lykkes med dette skal virksomheden, ledere og medarbejdere bidrage aktivt med passende ressourcer, viden, adfærd og ansvarlighed.

Coop besluttede i 2018 at tilslutte sig den internationale Vision Zero strategi.

Vision Zero handler om at skabe et mindset og kultur i virksomheden, der fokuserer på at forebygge ulykker og fremme sundhed og trivsel. Strategien skal ikke forstås som et absolut mål, men snarere som en proces der skaber et nyt mindset i organisationen med fire understøttende elementer til at fremme Vision Zero:

- Engagement
- Kommunikation
- Kultur
- Læring

Vi lykkes bedst, når vi spiller sammen om kerneopgaven at skabe et godt kundemøde med kunden i centrum. Det kræver, at arbejdsmiljøindsatsen i Coop har en høj prioritet. Arbejdsmiljøindsatsen skal understøtte Coops mål om resultatskabelse samt en effektiv organisering med fokus på omkostninger, hvor ansvaret og kompetencerne ligger i de enkelte kæder og i butikkerne.

- **Organisering**
  - I Coop har vi arbejdsmiljøorganisationer i de enkelte butikker og på logistikcentre samt på Servicekontoret. Desuden er der et overordnet HovedArbejdsMiljøUdvalg (HAMU) for hhv. Butik og Logistik.

### Indsatser 2021 - 2025:

- **Engagement**
  - Både ledere og medarbejdere er engagerede og forpligtede ift. at efterleve den fælles vision om at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø.
  - Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationerne og ledere har en særlig rolle i at være gode rollemodeller for den gode og sikre adfærd.
- **Kommunikation**
  - I Coop ønsker vi at arbejde med vores ansattes holdning til, hvordan vi i fællesskab fastholder og udvikler en god og sikker arbejdsplads, hvor vi møder

hinanden lyttende og med åbenhed. Dette gøres gennem dialog om arbejdsmiljøet. Denne dialog understøtter samtidig ”indersiden” af Coop.

- **Kultur**

- Medarbejderne mærker, at lederne tager ansvar og prioriterer sikkerhed, sundhed og trivsel i hverdagen – også når det går stærkt. Alle er involveret og engageret i beslutninger vedrørende arbejdsmiljøforhold.
- Der dækkes ikke over fejl, men alle kan være åbne og derved lære af det skete. Fokus lægges på det, der går godt - med andre ord er den Psykologiske Tryghed høj.

- **Læring**

- Alle nye ansatte skal have tilstrækkelig introduktion og oplæring i deres arbejdsopgaver, så de kan udføre deres arbejde sikkert – både for dem selv og for andre.
- Alle medarbejdere skal løbende uddannes ved jobskifte internt og i øvrigt efter behov.
- Alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationerne skal gennemføre uddannelser, så det hele tiden sikres, at Coop har de nødvendige kompetencer på arbejdsmiljøområdet.

- **Vurdering og prioritering af konkrete indsatser**

- I prioritering af konkrete handlinger i arbejdsmiljøindsatsen lægges vægt på lovgivning, tidligere hændelsesregistreringer, og som et nyt værktøj vil vi arbejde med at lave økonomiske beregninger på Coops nuværende arbejdsmiljø og ud fra disse beregninger vurdere og prioritere mulige indsatser ud fra et holistisk synspunkt, hvor de ansattes trivsel og sundhed er i centrum.

## **Ansættelsesforhold**

Coop arbejder både med at sikre gode arbejdsvilkår og muligheder for eksisterende medarbejdere samt for borgere, der kommer i kontakt med Coop som et led i afsøgning af deres muligheder på arbejdsmarkedet.

Der må ikke i Coop være barrierer, der hindrer arbejdsstederne eller enkeltpersoner i at tage et socialt ansvar og udøve dette inden for rammerne af Coops forretningsmæssige vilkår på det danske dagligvaremarked.

På det interne aftaleområde er aftalen med medarbejdernes organisationer om Social Kapital den grundlæggende aftale. Denne suppleres med de overenskomstaftaler, som er og bliver indgået med en høj grad af ansvarlighed i ansættelsesforholdet.

## **Ansættelsesvilkår**

- **Aftale om Social Kapital**

Der kan finde ansættelse på overenskomstafvigende vilkår sted, så længe den ansatte samlet set ikke stilles ringere end ved en normal ansættelse.

- **Kollektive aftaler**

Overordnet set indeholder disse aftaler om samarbejde, medarbejdernes repræsentanter, lønforhold, arbejdstid samt rettigheder til frihed ved specielle lejligheder.

- **Overenskomsterne:**

Disse er i sig selv udtryk for social ansvarlighed og indeholder særligt forhold under graviditet og barsel, orlov til pasning af alvorligt syge og seniorfridage.

Selvom Coop ansættelsesretligt er helt dækket af kollektive overenskomster og aftaler, stiller Coop ikke krav om medlemskab af en bestemt fagforening eller organisation.

- **Politikker:**

En særlig Seniorpolitik giver muligheder og rettigheder til medarbejderne med henblik på fastholdelse af seniorer.

## **Styrket åbenhed og dialog om chikane og krænkelse**

Coops Direktion har i efteråret 2020, støttet af bestyrelsen i Coop a.m.b.a., understreget, at enhver form for mobning og chikane, herunder sexchikane, er uforeneligt med Coops ønske om at være en ansvarlig arbejdsplads. Samtlige medarbejdere i Coop Danmark og i Brugsforeningerne har modtaget et brev i e-boks omkring dette vigtige budskab. I samme ombæring er Coops politik på området medsendt, så absolut ingen er i tvivl om hverken rettigheder eller pligter ift. det gode arbejdsmiljø.

- **Politik:**

Politik om mobning/chikane/sexchikane

## **Inklusion**

I Coop vil vi være en arbejdsplads, der giver mening både for os selv og for samfundet. Vi fokuserer på inklusion både som elementær ansvarlighed i samfundet og som en værdiskabende investering i en sund og stærk virksomhed. Vi tager med stolthed et stort ansvar for at hjælpe udsatte med at finde en god og tryk ansættelse på arbejdsmarkedet.

Vores navn, Coop kommer af, at vi er et medlemsejet kooperativ. Fællesskab og samarbejde udgør vores fundament. Et fundament vi i mere end 150 år har brugt som afsæt for at bygge og vedvarende udvikle en forretningsambition præget af omtanke og ansvarlighed for den verden, vi er en del af, for de medlemmer vi repræsenterer, for de leverandører og

samarbejdspartnere vi arbejder sammen med, for de kunder vi dagligt servicerer, og for de medarbejdere som får det hele til at spille sammen hver eneste dag.

Mangfoldigheden, som Coop i sin natur sammen udgør, ønsker vi skal afspejles i en mangfoldig og inkluderende ledelseskultur og medarbejdersammensætning. Ligesom det er vores klare holdning, at alle kan være kunde i Coop, og at alle kan blive medlem i Coop, så er det også vores holdning, at alle kan arbejde i Coop.

Siden begyndelsen i 1866 er Coop vokset. Vi er i dag omkring 40.000 medarbejdere og er en af Danmarks største og mest geografisk velrepræsenterede arbejdspladser med mange jobfunktioner og faggrupper. Omtanke og social ansvarlighed for vores medarbejdere handler om at skabe de bedst mulige rammer for det enkelte menneskes arbejdsliv som en integreret del af fællesskabet. Det gælder såvel kontraktforhold, arbejdsmiljø, mulighed for udvikling, mangfoldighed og inklusion af medarbejdere med særlige udfordringer.

Indsatser for at styrke inklusion:

- **Særlige projekter**

I Coop har vi indgået samarbejde omkring projekterne "Klar til Start", som er et særligt tilrettelagt uddannelsesforløb til unge og voksne med autismspektrumforstyrrelser, og "Coop Crew" hvor udsatte unge tilbydes et træningsforløb og fritidsjob i butik for at hjælpe dem ind på arbejdsmarkedet.

- **Samarbejde med jobcentre og kommuner**

I Coop samarbejder vi med jobcentre landet over for at tilbyde muligheder for ledige f.eks. via praktikker og løntilskudsordninger med det formål, at de efterfølgende kan tiltræde i faste stillinger hos os.

- **Rapportering og ambitioner**

Det er vigtigt for os, at vi fortsat er ambitiøse på dette område. Derfor sætter vi årlige målsætninger for antal løntilskud, praktikker og gennemførsler af uddannelsesprogrammerne "Coop Crew" og "Klar til Start" (Coops Årsrapport), så vi sikrer en fortsat positiv fremgang.

- **Nye partnerskaber**

Det er en målsætning for os, at vi fortsat er opsøgende på nye partnerskaber på jobområdet, så vi også fremadrettet kan tilbyde særlige forløb til udsatte og andre, som har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

---

	<b>Referencer</b>
	<b>Dokumentet relaterer sig til:</b> Coop Danmark A/S' politik for god forretningsførelse; Regler for disponering i Coop Danmark A/S, The Coop Group's Code of Conduct.