

COOPS POLITIK FOR MANGFOLDIGHED OG INKLUSION

Politikejer: HR Direktør – Lotte Hjortlund Andersen	Godkendt af: CLT & Bestyrelse
	Godkendt dato: September 2026

Målgruppe

Coops politik for Mangfoldighed og Inklusion omfatter ansatte i Coop Danmark A/S med tilhørende datterselskaber ejet helt eller delvist direkte eller indirekte af Coop Danmark A/S. I det følgende er Coop Danmark A/S samt dets datterselskaber refereret til som "Coop".

Coops påvirkning

Coops aktiviteter og beslutninger har væsentlig indflydelse på egne medarbejdere. Virksomheden kan både bidrage positivt gennem lige adgang til beskæftigelse, udvikling og karrieremuligheder samt potentielt påvirke medarbejdere negativt, hvis diskrimination, ulige behandling eller barrierer for inklusion opstår.

Derfor arbejder Coop systematisk for at fremme ligestilling, mangfoldighed og et arbejdsmiljø præget af respekt, lige muligheder og nul tolerance over for diskrimination.

Formål

Hos Coop ser vi mangfoldighed og inklusion som både en styrke og en nødvendighed. Forskellighed blandt vores medarbejdere bidrager til bedre beslutninger, stærkere teams og er en del af Coops kultur og værdier.

Denne politik fastlægger Coops forpligtelser og principper for at sikre, at alle nuværende og potentielle medarbejdere mødes med respekt, lige muligheder og reel inklusion. Politikken tager blandt andet sit afsæt i Coops forpligtelser, som medlem af Dansk Erhvervs Diversitetspagten og Dansk Industris Diversitetsløfte

Coop stræber efter at være blandt Danmarks mest inkluderende arbejdspladser – med plads til alle, uanset køn, alder, etnicitet, seksuel orientering, religion, neurodiversitet, uddannelsesbaggrund og andre identitetsmarkører.

Principper

Coop tilgang til mangfoldighed og inklusion bygger på fire principper:

1. Nul tolerance for diskrimination

Coop accepterer ingen form for diskrimination – hverken i rekruttering, udviklingsmuligheder, løn eller dagligdagens samarbejde.

2. Lige muligheder for alle

Coop arbejder aktivt for at skabe lige adgang til udvikling.

3. Et inkluderende arbejdsmiljø

Alle skal føle sig set, hørt og anerkendt. Inklusion er en fælles opgave og et ledelsesansvar.

4. Social ansvarlighed

Coop engagerer sig i konkrete initiativer, der har til formål at fastholde kollegaer med nedsat arbejdsevne og give personer uden for arbejdsmarkedet adgang til et job.

Implementering

Coop forankrer principperne fastlagt i denne politik igennem konkrete handlinger i dagligdagen. Handlingerne evalueres og justeres løbende, Nedenfor en række væsentlige handlinger, der understøtter og forankrer Coops fire mangfoldighed og inklusionsprincipper:

Princip 1 - Nul tolerance for diskrimination

Coop har iværksat konkrete tiltag og processer, der har til formål at forebygge og håndterer diskriminationssager, herunder:

- Koncept: ”*Husk at sige til, hvis du har brug for at sige fra*”
Konceptet opfordrer medarbejdere til at henvende sig til deres leder eller tillids-/arbejds miljørepræsentant, hvis de oplever diskrimination eller grænseoverskridende adfærd.
- Tryghedslinje - Coop tilbyder en tryghedslinje, som kan kontaktes telefonisk eller via mail. Henvendelser håndteres fortroligt af en uafhængig ekstern part gennem Coops Tryghedslinje.

Princip 2 - Lige muligheder for alle

Coop har en klar ambition om minimum 60/40 kønsbalance i alle ledelseslag og har derfor iværksat en række handlinger og følger systematisk op på flere processer for at nå målet:

- Coop gennemfører løbende ligelønsanalyser og har indført faste processer i forbindelse med lønregulering for at sikre reel ligeløn. Coop sikrer fair lønfastsættelse ved at fjerne bias gennem dataanalyser, gennemsigtige processer og markedstal, så alle medarbejdere får lige muligheder. Herunder sikring af overholdelse af løngennemsigtigheds direktivet
- Coop har fastlagte måltal for andelen af det underrepræsenterede køn for bestyrelsen og ledelseslag 1+2. Definition og aktuelle måltal findes i Coops Årsrapport
- Analyser af Coops People Review score fordelt på køn samt måling af kønsbalance på talentforløb og igangsættelse af eventuelle indsatser baseret på dette
- Coop arbejder løbende på at have fokus på biasfri rekruttering, blandt andet ved at analysere sprogbrug og billeder brugt i jobopslag.

Princip 3 - Et inkluderende arbejdsmiljø:

I COOP tager vi i fællesskab ansvar for Coops resultater og hinandens arbejdsliv; herunder når det handler om identitet og tilhørsforhold, som for eksempel køn, etnicitet, religion, handicap eller neurodiversitet, eller livsfaser og livssituationer, herunder for eksempel alder, familietyper, omsorgsansvar, sygdom, skilsmisse eller overgangsfaser.

Det gør vi med disse tre adfærdsprincipper:

1. Fortæl os, hvad du har brug for

Vi er nysgerrige på, hvordan dit arbejdsliv fungerer bedst – så sig det højt. Vi kan ikke love alt, men vi kan love at lytte og tage det seriøst

2. Vi skal sikre balancen mellem dig og forretningen

Vi vil gerne sige ja, så ofte vi kan, men altid på en måde, hvor både du, teamet og Coop lykkes

3. Vi deler behovet med teamet

Alt hvad vi aftaler, skal kunne forklares til teamet. Transparens skaber tillid.

Inklusion af særlige målgrupper

Yderligere har Coop valgt at arbejde strategisk med udvalgte nøglemålgrupper, som er centrale for at sikre, at Coop fortsat er en attraktiv arbejdsplads for alle. Det drejer sig om de unge og seniorerne på arbejdsmarkedet.

Coop understøtter arbejdet med de udvalgte målgrupper igennem:

- **Ungeminister & råd** - Coop har valgt at ansætte en ungeminister med fokus på unges trivsel i Coop. Samtidig er der etableret et Ungeråd, der skal sikre de unges stemme og give dem indflydelse på fremtidens arbejdsplads.
- **Ungeløftet** - Coop er partner i regeringens Ungeløfte, som er et bredt tværgående nationalt partnerskab, der skal hjælpe 43.000 unge ind på arbejdsmarkedet. Grundlaget for partnerskabet er troen på, at alle fortjener en plads i fællesskabet.
- **Seniorløftet** - Coop er gået med i Initiativet Seniorløftet drevet af PFA. Seniorløftet sætter fokus på det store – og ofte oversete – potentiale i seniorarbejdskraften. Coop forpligter til at udvikle strategier, der frigør potentialet i seniorarbejdskraften.

Princip 4 - Social ansvarlighed:

Inklusion er en integreret del af Coops hverdag og daglige processer. Arbejdet understøttes derudover med indsatser målrettet inklusion af særligt sårbare grupper på arbejdsmarkedet:

- **Coop Crew** - Et træningsforløb udviklet i samarbejde med ungdomsskoler, der giver unge uden jobberfaring en chance for at komme ind på arbejdsmarkedet.
- **Klar til Start** - Et målrettet program, som skaber jobmuligheder for personer med autisme og understøtter en mangfoldig og rummelig arbejdsplads.

Åbenhed og transparens

Som en ansvarlig virksomhed ønsker Coop at få viden om både risici for og aktuelle brud på principperne i denne politik. Alle medarbejdere opfordres derfor til først og fremmest at gå til nærmeste leder med dette. Det er også muligt anonymt at benytte Coops whistleblowerordning.

Whistleblowerordningen skal blandt andet forbedre mulighederne for, at alle medarbejdere kan indberette og udtale sig om angribelige forhold, uden at frygte, at det får negative konsekvenser. Alle henvendelser behandles i fortrolighed og adskilt fra øvrige sager. Whistleblowerordningen kan tilgås her: [Coops whistleblower-ordning](#)

Ansvar og Monitorering

Det overordnede ansvar ligger hos HR-direktøren, hvor implementeringen af initiativer ligger i forretningen. Coop inddrager medarbejdere, ledere og netværk løbende og bruger både kvantitative og kvalitative data (fx medarbejder engagementsundersøgelse) til at justere kursen.

Resultaterne af forankringen og arbejdet med principperne i denne Code of Conduct monitoreres blandt andet igennem den årlige medarbejderengagements- og trivselsundersøgelse. Undersøgelsen giver et helhedsbillede af arbejdsmiljøet og gør det muligt hurtigt at identificere og løse udfordringer med engagement og trivsel. Ligesom den belyser medarbejdernes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø, hvilket er en god indikator for om medarbejderne oplever et mangfoldigt og inkluderende arbejdsfællesskab i deres dagligdag.

Der følges op og rapporteres på efterlevelse af Coops politik for mangfoldighed og inklusion, herunder indsatser og målsætninger i Coop årsrapport.

Revision og Opdatering

Ændringer i politikken kommer i høring i Coops Hoved Samarbejdsudvalg (HSU) og evalueres og opdateres mindst hvert andet år og godkendes af Coop øverste ledelse (CLT) og Coops Bestyrelse