

Rapport om mänskliga rättigheter våren 2023



Innehållsförteckning

Rapport om mänskliga rättigheter våren 2023	3
Inledning och sammanfattning	3
Om Coor	3
Juridiskt ramverk	4
Riktlinjer och processer avseende mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden	4
1. Införliva ansvarsfullt företagande	6
Policyer	6
Due diligence i leverantörskedjan	6
Ytterligare identifierade aktiviteter	7
2. Identifiera och utvärdera negativ påverkan	8
Negativ påverkan och framträdande risker	8
Due diligence i leverantörskedjan	8
Ytterligare identifierade aktiviteter	9
3. Eliminera, förhindra eller mildra	10
Due diligence i leverantörskedjan	10
Ytterligare identifierade aktiviteter	10
4. Följ upp	11
Due diligence i leverantörskedjan	11
Ytterligare identifierade aktiviteter	11
5. Kommunicera	12
Due diligence i leverantörskedjan	12
Informationsförfrågningar	12
Ytterligare identifierade aktiviteter	12
6. Gottgörelse	13
Due diligence i leverantörskedjan	13
Ytterligare identifierade aktiviteter	13
Bilaga: Betydande påverkan med avseende på mänskliga rättigheter	14
Lokalvård	14
Säkerhet	14
Fastighet	15
Riskhantering	15

Rapport om mänskliga rättigheter våren 2023

Coor påverkar många människors liv varje dag och vi har ett starkt engagemang i att skapa ett verkligt hållbart företag. Respekt för alla människors lika värde och rättigheter är ett grundläggande värde hos Coor. Coors due diligence-process hjälper oss att identifiera risker relaterade till mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljö. Syftet är att eliminera, förebygga eller mildra sådana risker.

Inledning och sammanfattning

Denna rapport och vårt stärkta engagemang är ett resultat av en granskning av vår verksamhet, utförd av tredje part, för att ge en bild av i vilken utsträckning Coors policyer och praxis uppfyller kraven i tillämpliga standarder för mänskliga rättigheter. Granskningen bedömde Coors prestation relativt riktlinjer som anges i internationella människorättsinstrument, med fokus på de affärsområden där det finns störst risk för brott mot gällande normer, utifrån från vad som är känt om branschen.

Expertgranskningen visade att Coor har en stabil plattform och ett konkret åtagande att respektera mänskliga rättigheter, i form av Uppförandekod och Uppförandekod för Leverantörer. Det finns verktyg för att fånga upp risker i allmänhet och ett ledningssystem som omfattar såväl den egna verksamheten som leverantörskedjan. När det gäller att mäta och spåra effektiviteten av implementeringen behöver processen dock ytterligare formalisering för att skapa större förståelse för vidtagna åtgärder. Coor kommunicerar internt men nu står transparensen gentemot andra intressenter i fokus (dvs. i denna rapport). När det gäller åtgärder för gottgörelse och involvering har vi en tydlig process etablerad.

Granskningen visade att våra processer fångar upp generella risker, men det krävdes mer arbete för att förstå och mildra specifika risker avseende mänskliga rättigheter genom hela vår värdekedja, inklusive leverantörskedjan.

Syftet med denna rapport är att öka insynen i hur vi arbetar för att främja respekt för mänskliga rättigheter i allt vi gör. Rapporten

omfattar hela koncernen inklusive dotterbolag. I den mån det finns väsentliga skillnader mellan verksamheterna anges detta.

Om Coor

Coor tar ansvar för den verksamhet som koncernen bedriver, gentemot kunder, medarbetare och aktieägare, och för dess inverkan på samhälle och miljö.

Som ledande leverantör av facility management-tjänster är Coors vision att skapa de bästa arbetsmiljöerna i Norden – smarta, hållbara och fulla av glädje. Coor erbjuder specialkunskap inom arbetsplatservice, fastighetsservice och strategisk rådgivning. Coor skapar mervärde genom att utföra, utveckla och effektivisera servicetjänster för våra kunder. Detta gör det möjligt för våra kunder att fokusera på vad de gör bäst. Vi är specialiserade på att förvalta, utveckla och effektivisera servicefunktioner för kontor, fastigheter, produktionsanläggningar och offentlig sektor i Norden. Vi har en marknadsandel på cirka 40 % inom IFM-segmentet (integrated facility management).

Coor är ett publikt aktiebolag med säte i Stockholm. Koncernens moderbolag noterades på Nasdaq Stockholmsbörsen den 16 juni 2015. Företaget är organiserat i fyra geografiska områden – Sverige, Norge, Danmark och Finland, men har också viss verksamhet i Belgien och Estland.

Styrelsen har delegerat det operativa ansvaret för koncernen och dess ledning till koncernens

verkställande direktör och koncernchef, som leder verksamheten inom de ramar och riktlinjer som fastställts av styrelsen. Utöver koncernchefen består koncernens ledningsgrupp av verkställande direktörerna i respektive land samt cheferna för koncernfunktionerna. Landsstrukturen är den primära grunden för segmentering i samband med övervakning och rapportering. För att läsa mer om koncernstruktur och organisation, läs bolagsstyrningsrapporten som ingår i årsredovisningen eller besök coor.com.

Juridiskt ramverk

Globalt finns det en ökad förväntan från lagstiftare, investerare, kunder och medarbetare att företag ska respektera mänskliga rättigheter och ta ansvar för negativ påverkan som uppstår genom deras affärsverksamhet. Coor har åtagit sig att utveckla en organisationskultur som implementerar en policy baserad på stöd för internationellt erkända mänskliga rättigheter och på att undvika delaktighet i brott mot mänskliga rättigheter.

Vi stöder principerna i International Bill of Human Rights, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Andra exempel som har direkt inverkan på Coors verksamhet är antagandet av The Norwegian Transparency Act (Åpenhetsloven) och aktuella förslag till tvingande EU-lagstiftning om miljömässiga och mänskliga rättigheter. Denna rapport syftar till att motsvara förväntningarna på processbeskrivning för att uppfylla dessa föreskrifter.

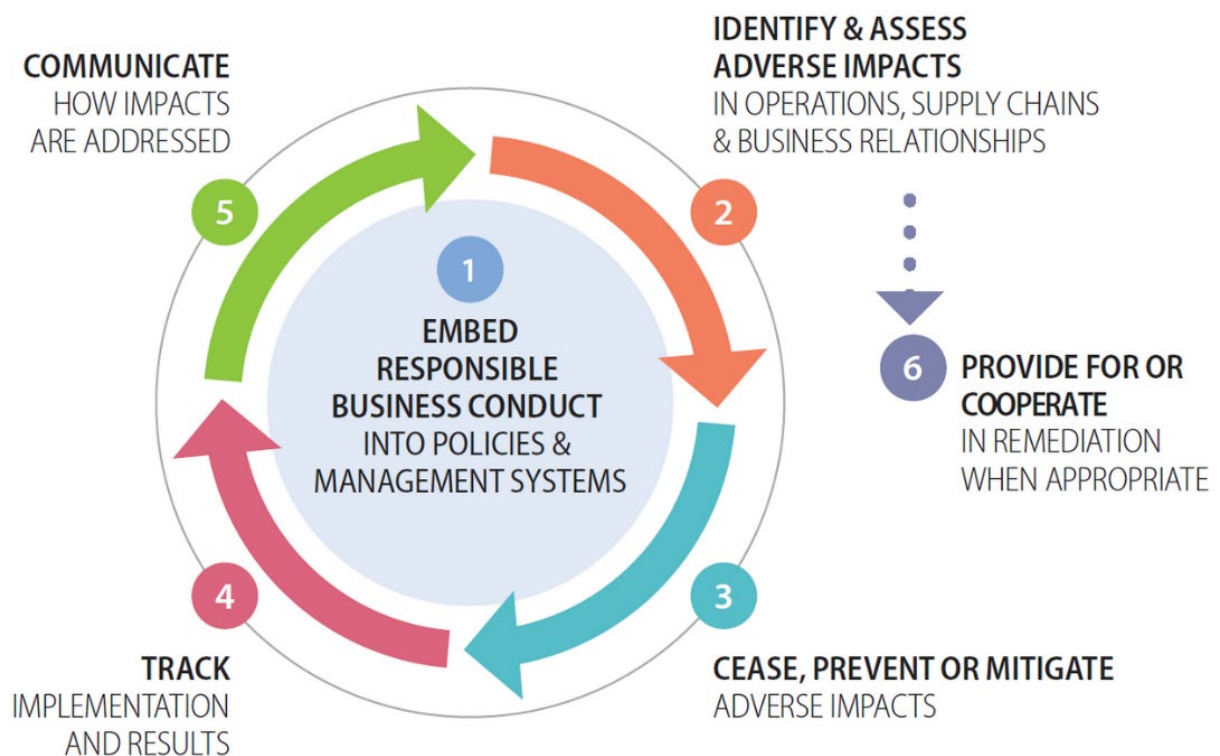
Riktlinjer och processer avseende mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden

Processen som implementerats inom Coor bygger på FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Processen hjälper oss att identifiera, förebygga, mildra och redogöra för hur vi hanterar dessa faktiska och potentiella negativa effekter i vår verksamhet, vår leverantörskedja och våra övriga affärsrelationer. Syftet med due diligence-processen är först och främst att undvika att orsaka eller bidra till negativa effekter på människor, miljö och samhälle, och att förebygga negativa effekter som är direkt kopplade till verksamhet, produkter eller tjänster via affärsrelationer. När inblandning i negativa effekter inte kan undvikas bör due diligence-processen göra det möjligt för oss att mildra effekterna, förhindra att de upprepas och, där så är möjligt, åtgärda dem.



Processen består av sex steg:

Nedan beskrivs vårt tillvägagångssätt för varje steg. Varje steg innehåller också en specifik beskrivning av hur Coor hanterar due diligence i leverantörskedjan. Inom Coor är due diligence för mänskliga rättigheter i linje med kraven i FN:s vägledande principer (UNGP). Det handlar om ett kontinuerligt arbete där vi i varje steg har identifierat ytterligare aktiviteter för att förbättra vårt tillvägagångssätt som omfattar både vår egen verksamhet och vårt leverantörsnätverk.



1. Införliva ansvarsfullt företagande

Införliva ansvarsfullt företagande handlar om att ha relevanta riktlinjer etablerade, tillsammans med effektiva ledningssystem för att implementera och följa upp riktlinjerna. För Coor innebär det att vi har en hållbarhetsstrategi på koncernnivå som understryker att vi är tydliga med våra partners, såväl kunder som leverantörer, om vårt gemensamma ansvar att säkerställa grundläggande mänskliga rättigheter och anständiga arbetsförhållanden.

Internt har Coor formellt införlivat ansvaret för att hantera frågor om mänskliga rättigheter i Sustainability Management Team (SuMT). SuMT har uppgiften att leda vår strävan att fatta ansvarsfulla beslut. SuMT har skapat ett virtuellt, tvärfunktionellt team för att dra nytta av Coor-medarbetarnas expertis över hela företaget. SuMT bedriver ett centraliserat ledarskap kring strategi, initiativ och affärsbeslut, samt internt och externt engagemang av intressenter. Det virtuella teamet består av medarbetare på senior nivå inom affärsutveckling, inklusive företagsförvärv, juridik, inköp, investerarrelationer, hållbarhet och HR.



Policyer

Vi har ett tydligt åtagande att respektera mänskliga rättigheter i vår Uppförandekod och Uppförandekod för Leverantörer, inklusive ett åtagande om gottgörelse. Det finns också en hållbarhetspolicy och en inköspolicy som ligger till grund för dessa förväntningar. Vidare kan nämnas informationssäkerhets- och hållbarhetskrav för leverantörer. Under vår senaste granskning identifierade vi dock ett behov av en specifik människorättspolicy som nu är etablerad och som vi har åtagit oss att följa i koncernledningen.

Due diligence i leverantörskedjan

Inköp ska bidra till Coors långsiktiga lönsamhet genom att upphandla hållbara produkter och tjänster på både kort och lång sikt. Coor förväntar sig en hög standard i alla delar av värdekedjan och strävar efter att den ska fungera med sund affärsetik i sina relationer med leverantörer. Coor har undertecknat FN:s Global Compact och bidrar till att uppnå dess mål genom att ta tydlig ställning i sin inköspolicy och tillämpa en ansvarsfull inköpsprocess, inspirerad av FN:s Global Compact Management Model och dess sex steg: åtagande, bedömning, krav, implementering, uppföljning och kommunikation, som illustreras nedan:



Modellen lägger en god grund för att kontinuerligt förbättra vår leveranskedja i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Ytterligare identifierade aktiviteter

- Förbättra mandat, resurser och ansvar för dagligt arbete med bäring på mänskliga rättigheter.
- Förbättra utbildningen i mänskliga rättigheter för chefer som har ansvar i den dagliga hanteringen av relevanta frågor.
- Kontinuerligt uppdatera instruktioner med koppling till mänskliga rättigheter i policyer och rutiner.

2. Identifiera och utvärdera negativ påverkan

Detta skede handlar om att identifiera risker för negativa effekter internt i vår verksamhet och i vår leveranskedja. Inom Coor arbetar vi kontinuerligt med riskbedömningar och vi använder väletablerade riskbedömningsverktyg.

Vi arbetar i en bransch där det förekommer risk för negativ påverkan på enskilda personer. Detta innebär att vi måste prioritera uppföljning av våra rutiner internt. Vidare krävs bra utbildning och uppföljning av våra chefer med personalansvar, bra samarbete med förtroendevalda och bra samarbete i våra affärsrelationer med kunder och leverantörer.

Våra riskbedömningar hjälper oss att identifiera och prioritera risker. Tack vare våra riskhanteringsprocesser kan vi agera på och mildra de mest överhängande och framträdande riskerna först.

Några av verktygen i detta arbete är vår årliga undersökning av medarbetarnöjdhet, våra årliga utvecklingssamtal med alla medarbetare och vår strategiska riskhanteringsprocess som hanteras av SuMT. Vi beaktar arbetsrätt i samband med företagsförvärv (men idag inte i första hand ur ett människorättsperspektiv) och vi gör alltid riskbedömningar när vi sluter nya kontrakt.

Negativ påverkan och framträdande risker

I slutet av 2022 genomförde Coor sin första formella omfattande konsekvensbedömning avseende mänskliga rättigheter (HRIA – Human Rights Impact Assessment). Målet var att etablera en process som skapar en tydlig överblick över våra risker relaterade till mänskliga rättigheter. Genom att ta detta första steg har Coor fått en bättre förståelse för hur vår verksamhet kan orsaka, bidra till eller kopplas till negativa effekter på mänskliga

rättigheter. Detta gäller särskilt i leverantörskedjan och i jurisdiktioner med svag reglering, men också i samband med outsourcing. I företagets egen verksamhet lyftes aspekter kopplade till arbetsmiljö och språkbarriärer fram som särskilt viktiga. För HRIA identifierade vi tre affärskategorier att fokusera på, eftersom vår bedömning var att dessa kategorier är de viktigaste sett till mänskliga rättigheter. Dessutom bedömdes vår leverantörskedja. Våra tre högrisk kategorier var "Lokalvård", "Säkerhet" och "Fastighet".

Baserat på Coors konsekvensbedömning avseende mänskliga rättigheter (HRIA) har vi sammanfattat de mänskliga rättigheter (inklusive arbetsrätt) som koncernen anser vara viktigast för verksamheten. Vi har här tagit hjälp av våra prioriterade områden:

- Arbetsmiljö (HS)
- Rätt till hälsa
- Rätt till rättvisa och rimliga anställningsvillkor
- Rätt till icke-diskriminering och likabehandling

När vi identifierar risker utvärderar vi dem i termer av potentiella eller faktiska risker, sannolikhet, koppling och inflytande för att definiera allvarlighetsgrad och prioritera åtgärder. De risker som har bedömts som mycket höga och höga listas i bilagan nedan.

I enlighet med UNGP, OECD och den norska Åpenhetsloven kommer vi att prioritera att minska de identifierade riskerna utgående från den allvarlighetsgrad som tilldelats varje risk.

Due diligence i leverantörskedjan

Coor utför riskbaserad due diligence genom att regelbundet och systematiskt identifiera och bedöma risker och konsekvenser kopplade till

mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och affärsetik i sin värdekedja och använda denna information för att undvika, mildra eller åtgärda effekterna och säkerställa att koncernen bedriver sin verksamhet på ett ansvarsfullt sätt.

I HRIA prioriterades två inköpskategorier. Följande framträdande aspekter med bäring på mänskliga rättigheter i leverantörskedjan för mat och dryck samt kläder och skor bedömdes:

- Rätt att inte tvingas till barnarbete
- Rätt att inte tvingas utföra tvångsarbete, inklusive rätten till fri rörlighet
- Rätt till icke-diskriminering
- Rätt till frihet från trakasserier och sexuella trakasserier

- Rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, inklusive icke-diskriminering av fackmedlemmar
- Ursprungsfolks rättighet till sina landområden, territorier och resurser, som erkänns i FN:s deklaration om ursprungsfolkens rättigheter

Ytterligare identifierade aktiviteter

- Införliva ytterligare hänsyn till mänskliga rättigheter i nuvarande rutiner.
- Vidareutveckla rutinen för att konsolidera konsekvensbedömningar avseende mänskliga rättigheter (HRIA) som en del av HRDD-processen.



3. Eliminera, förhindra eller mildra

Vi arbetar på ett strukturerat sätt för att säkerställa ansvar och social hållbarhet i vår verksamhet och i förhållande till leverantörskedjan. Som stöd i detta arbete har alla chefer fått tillgång till Coors ledningssystem Our Way of Working, där våra processer och rutiner finns tillgängliga.

Hälsa, miljö och säkerhet är centrala aspekter i Coors verksamhet. Detta understryks av ledorden "om vi inte kan arbeta säkert ska vi inte göra det alls". För att skydda våra medarbetares arbetsmiljö utbildar vi dem kontinuerligt. Ett exempel är spelbaserad utbildning via Coor My Learning där ämnen och innehåll baseras på våra egna riskmiljöer och ger professionell inblick i de tjänster vi levererar. Under hela året förankras uppföljning och kontroll i en handlingsplan som bland annat innehåller skyddsronder, kvartalsvisa möten om arbetsmiljö, medarbetarundersökningar, utvecklingssamtal etc. Arbetsmiljöansvaret ligger hos våra chefer med lokal anpassning och implementering och hos lokala HS-representanter, för att säkerställa att hälsa och säkerhet hanteras på ett bra sätt i vardagen.

Coors medarbetare skyddas givetvis av nordiska lagar och kollektivavtal. Alla Coor-medarbetare har skriftliga anställningsavtal, föreningsfrihet, tillgång till företagshälsovård, tillgång till utbildning och andra förmåner, t.ex. språkutbildning och möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling. Dessa är också mycket viktiga värden i vår samverkan med leverantörer.

Respekt för alla människors lika värde och rättigheter är ett grundläggande värde för Coor. Våra medarbetare är vår värdefullaste tillgång. Vi vet att våra olikheter gör oss starkare som helhet och ger bättre resultat. Rätt till icke-diskriminering och likabehandling är därför grundläggande för vårt företag och vi strävar ständigt efter att bli ännu mer engagerade. Dessa uttalanden ingår både i policyer och i ledarutbildning.

Due diligence i leverantörskedjan

- De mest framträdande faktorerna som identifierats i riskbedömningen prioriteras för att aktivt styra och genomföra aktiviteter och andra initiativ för att mildra den identifierade risken. Coor har etablerat due diligence-processer för leverantörer som täcker hela livscykeln för inköpta varor och tjänster.

Ytterligare identifierade aktiviteter

- Vidareutveckla styrning av leverantörskedjan.
- Granska medarbetarutbildningar och journalföring.
- Ta fram handlingsplaner avseende grundorsaker bakom mänskliga risker och riskförstärkare.
- Samordnad hantering av mänskliga rättigheter på koncernnivå.

4. Följ upp

Övervakning av genomförande och effekt av åtgärder innebär att bedöma om Coor gör tillräckligt bra due diligence och om vi vidtar effektiva åtgärder för att förhindra att risker återkommer. Coor ska därför regelbundet utvärdera och revidera sina bedömningar, åtgärder och planer för att säkerställa att dessa har önskad effekt.

Coor använder flera verktyg för att mäta effektiviteten i implementeringen. En av de viktigaste är den årliga undersökningen av medarbetarnas motivation. När det gäller arbetsmiljö hanteras alla frågor i ett gemensamt rapporteringssystem som gör det möjligt att arbeta proaktivt med att analysera riskobservationer men samtidigt följa upp faktiska händelser och föra statistik över tid.

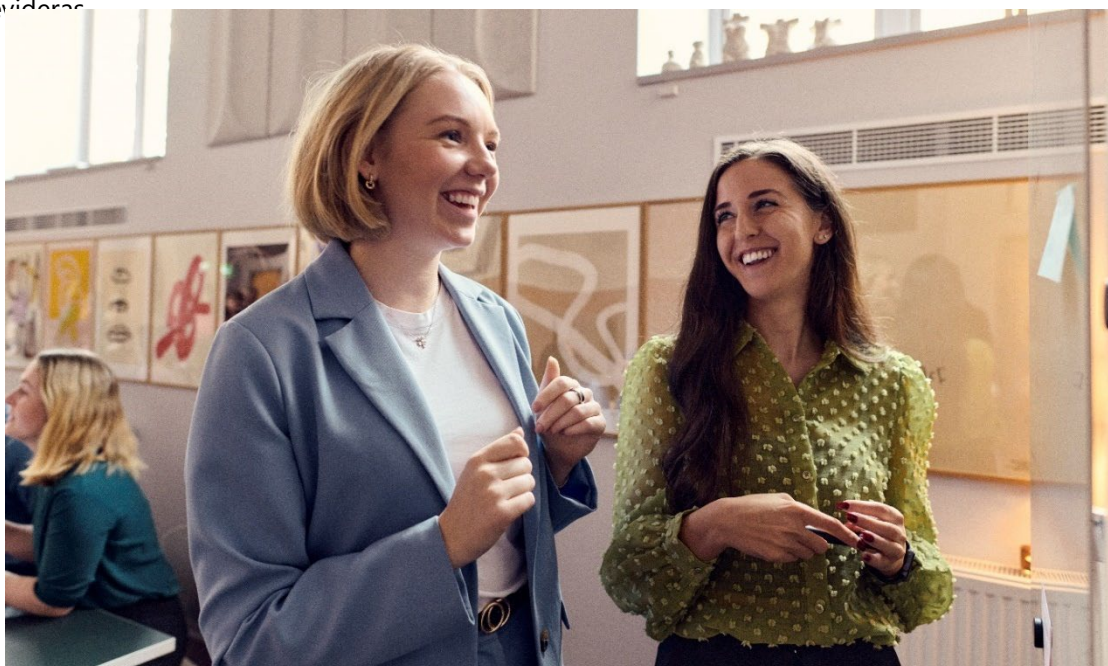
Due diligence i leverantörskedjan

Coor arbetar aktivt med att följa upp efterlevnaden av bolagets Uppförandekod för Leverantörer. Varje år formuleras en plan för leverantörsuppföljning, som baseras på den riskutvärdering som görs gällande vår leverantörskedja. Planen anger vilka leverantörer som behöver utvärderas och revideras.

Leverantörsutvärderingen sker genom att leverantören svarar på frågor gällande efterlevnad av Coors Uppförandekod för Leverantörer, kvalitet, miljö, arbetsmiljö, samt hälsa och säkerhet. Leverantörsrevisionerna genomförs antingen på plats i leverantörens lokaler eller online. Revisorerna följer upp efterlevnad genom intervju med personal, granskning av dokument samt om möjligt inspektion av arbetsmiljön.

Ytterligare identifierade aktiviteter

- Öka förmågan att följa upp åtgärder som vidtagits för att förebygga risker utöver arbetsmiljö och ytterligare formalisera processerna i Coors HRDD-cykel.
- Granska nuvarande medarbetarundersökning för att ytterligare öka noggrannheten vid identifiering och uppföljning av specifika risker relaterade till mänskliga rättigheter.



5. Kommunlicera

Coor som företag mÅste vara 6ppet med de bed6mningar som g6rs i vÅr vÅrdekedja och sÅkerstÅlla en konstruktiv dialog med alla intressenter, oberoende av om de År kunder, serviceanvÅndare, leverant6rer, intresseorganisationer etc.

Coor publicerar varje År en Års- och hÅllbarhetsredovisning som ger en bra bild av vÅrt arbete. Denna specifika rapport År ett tillÅgg till redovisningen 2023, f6r att motsvara h6gre f6rvÅntningar pÅ 6ppenhet om vÅrt due diligence-arbete, vÅra identifierade negativa effekter och riskomrÅden. I fortsÅtningen kommer Coor att publicera en Årlig rapport om vÅrt due diligence-arbete med avseende pÅ mÅnskliga rÅttigheter.

Due diligence i leverant6rskedjan

Coor kommunicerar 6ppet sina aktiviteter i leverant6rskedjan med intressenter genom att publicera relevanta nyckeltal pÅ webbplatsen, i dialogen med leverant6rer och i den Årliga hÅllbarhetsrapporten.

Informationsf6rfrÅgningar

I enlighet med den norska 6penhetsloven har en rutin faststÅllts f6r hantering av informationsf6rfrÅgningar kring Coors HRIA. Skicka ett e-postmeddelande till no.apenhetsloven@coor.com med din f6rfrÅgan om information.

Ytterligare identifierade aktiviteter

- Fortsatt detaljanpassning av Coors HRDD-process och integrering i Årsredovisningen 2023.



Making Nordic workplaces more sustainable

Coor's overall goal is to develop the business in the best way and maximise financial returns while at the same time helping to build a better future for humans and the environment.

We spend a large part of our lives in the workplace, where we want to experience a healthy, well-functioning and welcoming environment. At the same time, society is facing major environmental and climate challenges that require us to use the planet's resources more sparingly. Faced with these challenges, Coor is doing everything it can to create the best work environments in the Nordics.

Coor delivers value in three dimensions: business, social and environmental. The balance between these three dimensions is central to our efforts to promote sustainability, which are integrated into all aspects of our business and all important decisions. Satisfied customers, strong employee commitment, inclusion and a reduced carbon footprint are important driving forces for us.

We create added value for our customers by delivering experiences and services that contribute to the three sustainability dimensions and help them achieve their goals – in sustainability and for the business as a whole. Through appropriate property maintenance and needs-based cleaning, we reduce noise and heat and resource waste while at the same time creating a better work environment. We offer good food with health and the environment in mind. Together with start-ups and other players, we offer innovative solutions that save energy and reduce CO₂ emissions among other benefits. Coor seeks to attract, hire and retain the best employees in the industry. With the right training and the right equipment, we create safe, secure and thriving workplaces. We are also an engine of integration that welcomes those who are far removed from the labour market into our context. The goal of all our efforts is to make Nordic workplaces more sustainable – businesswise, socially and environmentally.

and entails that the 2023 emissions levels from heating and cooling may not be exceeded, despite the company's growth. Coor's target for Scope 1 is for 75 per cent of emissions from purchased goods and services as well as distribution and upstream transport to come from suppliers who have had their climate targets approved by the SBTi by 2025 at the latest.

Stricter requirements for suppliers
Coor's commitment to sustainability requires that we take responsibility for the entire value chain – from supplier to end customer – which means that we need to demand the same high standards from our partners as from ourselves.

"We have got so far in our efforts to promote sustainability that we will be turning down suppliers whose climate goals are not as ambitious as our own. To realise the transition that is necessary to create an environmentally sustainable service industry, all parties need to take responsibility for their part of the delivery. Only then will we be able to achieve the change required to fulfil the Paris Agreement," says Magnus Honek, Chief Procurement Officer at Coor in Sweden.



UN Global Compact 2022 and has signed the Principles for human rights, labour, environment and anti-corruption.

Strategy and goals | Responsible business 21

"More companies need to take their responsibility"

Coor promotes sustainability by balancing long-term financial, environmental and social interests. Here Helena Soderberg, HR Director, and Maria Ekman, Head of Sustainability, talk about Coor's sustainability management activities in 2022.

What was Coor's greatest sustainability achievement in 2022?

"Despite the challenges and uncertainty created by the situation in the world, we continued to develop our sustainability management and delivered strong results in all areas. Environmentally, we reached a milestone when the SBTi approved our climate targets, and we reached another good rating from EcoVadis," says Maria Ekman, Head of Sustainability at Coor.

Helena Soderberg, HR Director, agrees and adds: "I am very proud that we are succeeding in turning our vision of becoming a truly sustainable company into reality. The basis for our CSR activities is that we are a stable and long-term employer that offers a safe and secure workplace. In addition, Coor offers a wide range of development opportunities for our employees, such as language tuition in the local language for new arrivals or optional training courses. We also run the Coor Society Program where the focus is on local initiatives aimed at helping people who are far removed from the labour market or who need support in the form of mentorship or help with homework, for example."

What were the standout developments in 2022?

"We faced regulatory pressure, locally in our countries of operation and from the EU. Requirements for corporate transparency and action are being tightened. We are also seeing a growing focus on the social dimension of sustainability, which we welcome. Coor is a company of people for people. Social responsibility is therefore an integral part of our sustainability management," says Maria Ekman.

"More companies have started to address social sustainability as a broader field, which is essential to the ability to attract and retain the best talents while at the same time contributing to positive social development," says Helena Soderberg. She adds that in 2022 Coor produced a new diversity and inclusion policy that will help employees and managers to navigate these issues in their work.



Helena Soderberg, HR Director, and Maria Ekman, Head of Sustainability

What challenges do you see when you look ahead?
"Although we have already made a lot of progress, there is more to do and we need to continue to work actively on these issues every day," says Helena Soderberg.
"There are many examples of companies and organisations that are making a real difference, but to have a long-term effect more organisations need to take responsibility. For us, encouraging more companies to take action on sustainability issues is important. One example is that we now demand higher sustainability standards from our suppliers," says Maria Ekman.



SBTi | SCIENCE BASED TARGETS | CLIMATE ACTION

COOR | ANNUAL REPORT AND SUSTAINABILITY REPORT 2022

6. Gottgörelse

Om vi konstaterar att vi har orsakat eller bidragit till negativ påverkan med avseende på mänskliga rättigheter, kommer vi att gottgöra bristen eller samarbeta i gottgörelse med juridiska medel. Om vi konstaterar att vi inte har orsakat eller bidragit till negativ påverkan med avseende på mänskliga rättigheter utan att bristen är direkt kopplad till påverkan från våra affärsrelationer, kommer vi att försöka använda vårt inflytande för att bidra till gottgörelse. Vid avvikelser har vi kanaler och resurser för att följa upp och vidta åtgärder för att korrigera affärsrelationen.

I enlighet med den norska Åpenhetsloven ska antalet faktiska och rapporterade fall av avvikelser som berör mänskliga rättigheter loggas och rapporteras i enlighet med en separat rutin för ändamålet. I skrivande stund har vi inte haft några sådana fall.

Vi åtar oss att upprätthålla effektiva kanaler för klagomål (grievance mechanisms och whistle blowing), som är tillgängliga för alla medarbetare, och att utveckla dem i linje med de kriterier som anges i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, och vi uppmanar våra leverantörer och affärspartners att göra detsamma. Därför har Coor inrättat en kanal för anmälan som vi uppmuntrar alla att använda om de får kännedom om tveksamma omständigheter.

Det kan gälla våra egna medarbetare, kunder, leverantörer eller tredje part. Kanalen för anmälan är öppen för alla.

Due diligence i leverantörskedjan

Vi förväntar oss att våra leverantörer och affärspartners respekterar mänskliga rättigheter samt gällande arbetsrätt och upprättar policyer med avseende på mänskliga rättigheter som beaktar det företagsansvar som beskrivs i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Om vi upptäcker att leverantörer eller affärspartners är involverade i aktiviteter som utgör brott mot mänskliga rättigheter kommer vi kräva att lämpliga åtgärder vidtas, t.ex. i form av en gottgörelseprocess. Om korrigerande åtgärder inte vidtas och överträdelserna fortsätter ska en bedömning göras om huruvida affärsrelationen ska avslutas.

Ytterligare identifierade aktiviteter

- Stärka kunskapen om våra klagomålsmekanismer, "WhistleB", hos alla intressenter.
- Förtydliga kommunikationen av förväntningar på leverantörer för att etablera klagomålsmekanismer.

Bilaga: Betydande påverkan med avseende på mänskliga rättigheter

Under HRIA identifierade Coor 56 risker, fördelade på olika affärsområden. Riskerna klassificerades baserat på allvarlighetsgrad – låg, medelhög, hög och mycket hög. Riskerna med högst allvarlighetsgrad beskrivs i tabellerna nedan. Det finns också ett avsnitt som beskriver hur dessa risker hanteras idag.

Lokalvård

Påverkansscenario	Potentiell eller faktisk risk	Sannolikhet	Koppling	Inflytandegrad	Allvarlighetsgrad
Fysisk skada som uppkommit genom en allvarlig incident/olycka i högriskindustri eller i samband med lokalvård i närheten av farliga maskiner/verksamheter.	Potentiell	Osannolik	Direkt kopplad	Medelhög	Mycket hög
Fysisk skada som uppstått genom repetitiv belastning (t.ex. tunga lyft, upprepade rörelser och överdriven böjning/sträckning).	Faktisk	Mycket sannolik	Orsak	Hög	Hög
Fysiskt tillstånd som uppstått på grund av infektioner eller sjukdomar från arbete bland allmänheten (på sjukhus och under pandemiförhållanden).	Potentiell	Möjlig	Direkt kopplad	Medelhög	Hög
Risk för negativ inverkan på personalens psykiska hälsa.	Faktisk	Sannolik	Orsak	Hög	Hög
Risk för negativ inverkan på andra intressenters hälsa	Potentiell	Osannolik	Orsak	Hög	Hög
Ökad risk för exploatering av arbetare inom branschen.	Potentiell	Möjlig	Direkt kopplad	Medelhög	Hög

Säkerhet

Påverkansscenario	Potentiell eller faktisk risk	Sannolikhet	Koppling	Inflytandegrad	Allvarlighetsgrad
Fysisk skada som uppstått vid hantering eller gripande av individer som är våldsamma eller står under påverkan, inklusive i egenskap av första respondenter vid larm.	Faktisk	Mycket sannolik	Orsak	Hög	Hög
Fysisk skada som uppstått genom en incident i en högriskindustri eller vid ett högriskobjekt (t.ex. terroristattack).	Potentiell	Mycket osannolik	Ej akt.	Låg	Hög
Risk för negativ inverkan på säkerhetspersonalens psykiska hälsa.	Faktisk	Sannolik	Orsak	Hög	Hög
Risk för negativ inverkan på andra intressenters fysiska eller psykiska hälsa.	Potentiell	Möjlig	Orsak	Hög	Hög

Fastighet

Påverkansscenario	Potentiell eller faktisk risk	Sannolikhet	Koppling	Inflytandegrad	Allvarlighetsgrad
Fysisk skada som uppstått vid olyckor med högriskverktyg eller maskiner, t.ex. bormaskiner, motorsågar, snöröjningsmaskiner etc.	Potentiell	Möjlig	Orsak	Hög	Mycket hög
Fysisk skada som uppstått vid elarbete.	Faktisk	Möjlig	Orsak	Hög	Mycket hög
Allvarlig fysisk skada som uppkommit genom en extern påverkan eller incident i en högriskindustri.	Potentiell	Osannolik	Ej akt.	Låg	Mycket hög
Fysisk skada som uppstått vid fall från höjd och arbete med stegar.	Faktisk	Möjlig	Orsak	Hög	Hög
Fysisk skada på grund av en bilolycka (vid körning).	Potentiell	Möjlig	Orsak	Hög	Hög
Fysisk skada på grund av arbete i områden där det förekommer fordon i rörelse.	Faktisk	Möjlig	Direkt kopplad	Medelhög	Hög
Fysiska tillstånd, t.ex. astma, som uppstått vid arbete i utrymmen med dålig luftkvalitet (t.ex. industriellt damm).	Faktisk	Möjlig	Direkt kopplad	Medelhög	Hög
Fysiska tillstånd som uppstått i samband med hantering av farliga ämnen, t.ex. kemikalier, bekämpningsmedel mot skadedjur, färg och andra material.	Faktisk	Möjlig	Orsak	Hög	Hög
Risk för negativ inverkan på medarbetares psykiska hälsa.	Faktisk	Sannolik	Orsak	Hög	Hög
Ökad risk för exploatering av arbetare inom snöröjning.	Potentiell	Möjlig	Direkt kopplad	Medelhög	Hög
Fysisk skada som uppstått vid tunga lyft/hantering av tunga föremål.	Faktisk	Möjlig	Orsak	Hög	Hög
Fysisk skada som uppstått på grund av att lämplig personlig skyddsutrustning inte använts.	Potentiell	Möjlig	Orsak	Hög	Hög
Negativ fysisk påverkan som uppstått på grund av repetitiva arbetsuppgifter, statiska arbetsställningar eller andra former av belastningsskador.	Faktisk	Möjlig	Orsak	Hög	Hög

Riskhantering

Fysiska skador/tillstånd och psykisk hälsa

Många av de identifierade riskerna är kopplade till fysiska skador och/eller tillstånd samt psykiska problem, främst relaterade till våra egna medarbetare. Coors medarbetarprocesser ligger till grund för företagets sociala ansvar. Coors medarbetare arbetar kontinuerligt med

att förbättra företagets tillhandahållande av tjänster till sina kunder, men för att göra detta på ett bra sätt behöver de ha rätt förutsättningar och känna att de blir sedda, hörda och uppmärksammade. Vi benämner Coors strävan att bygga upp medarbetarnas engagemang "Passion for People". Koncernens HR-direktör ansvarar för Coors strategiska utvecklingsverksamhet inom området social hållbarhet. Sedan 2021 har koncernens HR-

direktör, tillsammans med alla nationella HR-chefer, fungerat som en ledningsgrupp med uppgift att främja gemensam utveckling, inte minst inom socialt ansvarstagande.

Ledningsgruppen har skapat en enhetlig utvecklingsplan för de områden där koncernen har gemensamma intressen. Ledningsgruppen övervakar också kontinuerligt koncernens gemensamma mål och andra strategiska nyckeltal inom social hållbarhet, och utvärderar de initiativ som genomförs för att uppnå målen. Coor är ett serviceföretag och vår viktigaste tillgång är våra medarbetare. Som en del av Passion for People övervakar Coor personalomsättningen för att säkerställa att företaget har de talanger som behövs. Denna övervakning ger också indikationer på medarbetarnas välbefinnande och är en viktig parameter när företaget växer.

Alla medarbetare ska kunna arbeta i en bra och säker miljö, såväl fysiskt som psykosocialt. Coors arbete för att främja arbetsmiljö baseras på identifierade risker och generella lagkrav. Coors ledningssystem gällande arbetsmiljö är väl implementerat och styrt av ledningsgruppen. Systemet utvecklas kontinuerligt via Health and safety-kommittén, som består av koncernens HR-direktör och de arbetsmiljöansvariga på lands- och koncernnivå. Vi har en uttalad vision att komma ner till noll arbetsplatsrelaterade skador. En viktig framgångsfaktor för att förverkliga denna vision är att hantera arbetsmiljöfrågor i samarbete med kunder och leverantörer. De flesta av Coors medarbetare arbetar i kundernas lokaler och ofta i samarbete med underleverantörer. Därför är kontinuerlig dialog samt gemensam strävan och analys viktiga och prioriterade aktiviteter. Risker identifieras genom riskundersökningar, riskbedömningar, återkommande säkerhetsinspektioner och daglig rapportering av riskobservationer.

Vi fokuserar särskilt på:

- Nationella initiativ i form av förebyggande aktiviteter för att främja riskmedvetenhet och proaktivitet i verksamheten.
- Införande av Life Saving Rules och First Line Manager-utbildningar.
- Operativ övervakning av säkerhetsinspektioner, riskundersökningar och bedömning av skador för att utveckla riktade riskförebyggande aktiviteter. Införande av eskaleringsprocesser för att hantera skador i alla länder.
- Samarbete med kunder om säkerhetsinspektioner, utbildning och leverantörsmöten.
- Interna och externa revisioner i enlighet med standarden ISO 45001:2018 om ledningssystem för arbetsmiljö.

Alla medarbetare uppmuntras att och förväntas rapportera observerade risker som en del av sina arbetsuppgifter. Processer och rutiner innehåller instruktioner för hur händelser ska rapporteras och utredas. Riskobservationer, incidenter och skador rapporteras direkt till berörd chef via mobiltelefon eller dator. Rapporterna följs upp och de genomförda riskförebyggande aktiviteterna bedöms. Resultaten följs upp och analyseras månadsvis på nations- och koncernnivå. Utgående från resultaten genomförs riktade åtgärder och utbildningsaktiviteter.

Om vi inte kan arbeta säkert ska vi inte göra det alls. Detta är ett viktigt ledord att ha i åtanke när vi arbetar för att uppfylla vår vision om noll arbetsrelaterade skador.

Exploatering av arbetare

Även om den högsta potentiella allvarlighetsgraden har identifierats inom arbetsmiljöområdet, visade HRIA också en ökad risk för exploatering av arbetare, både inom lokalvård och fastighetsförvaltning. Coor tar naturligtvis detta på största allvar och inleder nu arbetet med att identifiera aktiviteter och behovet av nya eller uppdaterade rutiner för att minska denna risk.

Det innebär bland annat ett ökat behov av utbildning både inom rekrytering och på chefsnivå. Detta gäller även i de fall Coor använder underleverantörer för att utföra vissa tjänster. Ur ett arbetsgivarperspektiv har Coor länge haft en medvetenhet om frågan, bland annat vikten av frihet att sluta kollektivavtal,

men med det individuella perspektivet på frågor som due diligence för mänskliga rättigheter har den insikten fördjupats och vi inser att ytterligare åtgärder är nödvändiga.



Adressen till huvudkontoret är:

Coor

Knarrarnäsgatan 7, 164 99 Kista, Sverige

Tfn: +46 10 559 50 00

www.coor.com

