

KICKS



Åpenhetsloven

KICKS Groups arbeid for menneskerettigheter
og rettferdige arbeidsforhold 2022

Innehold

Generell beskrivelse av selskapets struktur	3	Vår leverandørkjede	6
Generell beskrivelse av hvordan KICKS håndterer menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter	3	Sosial dialog, organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger	6
En generell beskrivelse av selskapets retningslinjer og fremgangsmåter for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.	3	Anstendig lønn og arbeidstid	7
Negative effekter og hvordan de kan minimeres	4	Helse og sikkerhet	7
Vår forretningsvirksomhet	4	Barnearbeid og tvangsarbeid	7
Arbeidsmiljø, herunder psykososialt arbeidsmiljø (ansatte og innleid personale)	4	KICKS håndtering av risiko i leverandørkjeden	8
Diskriminering (ansatte og innleid personale)	5	Informasjon om hvordan påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold håndteres	8
Markedsføring og reklame (kunder, samfunnet for øvrig)	5		



Generell beskrivelse av selskapets struktur

KICKS Group ("KICKS") ble startet i 1991 av KF, Kooperativa förbundet, og siden 2002 har gruppen vært et heleid datterselskap til konsernet Axel Johnson AB. Med 230 butikker i Sverige, Norge og Finland, pluss netthandel, er KICKS i dag Nordens ledende skjønnhetskjede med ca. 2500 ansatte. En betydelig del av virksomheten skjer i Sverige (130 butikker og hovedkontor), og vi tilbyr over 35 000 produkter fra over 300 eksterne varemerker, som står for litt over 90 prosent av omsetningen, samt fra åtte egne varemerker produsert av kontraktete leverandører.

KICKS' adm.dir. har det øverste ansvaret for bærekraftsarbeidet, og våre bærekraftsmål er vedtatt av ledelsen og godkjent av styret. Gjennomføringen av bærekraftstrategien er delegert til PR- og bærekraftsjefen med støtte fra en bærekraftspesialist som driver og følger opp strategiske initiativer og mål samt støtter organisasjonen i å implementere strategien gjennom verdikjeden. Som kommersielt selskap har vi et ansvar for å sikre at økonomisk lønnsomhet skapes på en bærekraftig måte som verner om våre omgivelser. Dette ansvaret er delegert til KICKS' økonomi og finanssjef. Ansvar for sosial bærekraft når det gjelder personale er delegert til KICKS' HR-sjef. Se KICKS bærekraftsrapport for en mer detaljert beskrivelse av KICKS som selskap og verdikjede.¹

¹ [kicks_hallbarhetsrapport-2022_final.pdf](#)

Generell beskrivelse av hvordan KICKS håndterer menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

Hos KICKS ønsker vi Åpenhetsloven velkommen, den skal bidra til å fremme respekten for menneskerettigheter globalt samt til mer rettferdige konkurransevilkår. Vi mener at due diligence og rapportering om faktiske og potensielle konsekvenser for menneskerettigheter, inkludert innsatser for å redusere dem, er en måte å kontinuerlig forbedre vårt arbeid med å respektere menneskerettigheter på i tråd med FNs veiledende prinsipper for selskaper og menneskerettigheter. Vår ambisjon med denne rapporten er å gi leserne et lett tilgjengelig innblikk i vårt pågående arbeid på feltet på årlig basis, ved å synliggjøre både utfordringer og muligheter.

En generell beskrivelse av selskapets retningslinjer og fremgangsmåter for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.

Hos KICKS er vi bevisste på at det finnes potensielle og faktiske risikoer for krenkelser av menneskerettigheter i skjønnhetsindustriens verdikjede. Vi er forpliktet til å respektere menneskerettigheter i vår virksomhet og leverandørkjeden og forventer at våre forretningspartnere gjør det samme. Samtidig innser vi at det er en kontinuerlig forbedringsreise med læring og forbedring. Dette betyr at vi utvikler et proaktivt arbeid for å identifisere, forebygge og minimere den potensielle og faktiske negative innvirkningen vår forretningsvirksomhet har på menneskerettigheter og arbeidstakers rettigheter. Vi mener at due diligence er



sentralt i vår virksomhet og jobber hardt for å integrere menneskerettigheter i planlegging og rapportering. Følgende policyer og avtaler er integrert i KICKS:

- Bærekraftspolicy
- Policy for menneskerettigheter
- Forretningsetiske retningslinjer
- Amfori BSCI etiske retningslinjer
- Arbeidsmiljøpolicy
- Mangfolds- og likestillingspolicy
- Bildepolicy
- Tariffavtale

Fremover vil KICKS utvikle en policy og prosess for oppreisning, i tråd med FNs veiledende prinsipper for selskaper og menneskerettigheter.

Negative effekter og hvordan de kan minimeres

I Q3 2022 startet vi et nytt arbeid for å identifisere og vurdere faktisk og potensiell påvirkning på menneskerettigheter, inkludert anstendige arbeidsvilkår, i leverandørkjeden. Vi har også oppdatert våre avtaler med forretningspartnere og leverandører med tydeligere krav til respekt for menneskerettigheter og rettferdige arbeidsforhold, samt mulighet til å etterspørre ytterligere informasjon for å styrke oppfølgingen.

Vi har også innledet et arbeid med å styrke KICKS' prosesser for håndtering av menneskerettigheter, blant annet

² <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet>

gjennom forbedret oppfølging av risiko i leverandørkjeden, utvide dialogen med berørte interessenter og fremover tilby opplæring til leverandører i bærekraftsspørsmål, inkludert menneskerettigheter og arbeidsforhold, som dekkes av våre etiske retningslinjer. Nedenfor informerer vi om risikoene som KICKS har identifisert i virksomheten og i leverandørkjeden, hvordan de håndteres i dag og hvordan vårt arbeid kommer til å utvikles i fremtiden for på en effektiv måte håndtere og redusere risikoen for brudd på menneskerettigheter og rettferdige arbeidsforhold.

Vår forretningsvirksomhet

For å håndtere påvirkning og forebygge og minimere risiko, jobber vi kontinuerlig med å integrere menneskerettighetsaspekter i den daglige virksomheten. Vi mener at respekt for menneskerettigheter i vår virksomhet er en forutsetning for en effektiv og bærekraftig virksomhet. De viktigste potensielle risikoene i vår egen virksomhet (ansatte på kontorer, lager og butikker i salgslandene, samt kunder i butikker og e-handel) er:

- Arbeidsmiljø, herunder psykososialt arbeidsmiljø (ansatte og innleid personale)
- Diskriminering (ansatte og innleid personale)
- Markedsføring og reklame (kunder, samfunnet for øvrig)

Arbeidsmiljø, herunder psykososialt arbeidsmiljø (ansatte og innleid personale)

Vårt psykiske og sosiale arbeidsmiljø er like viktig som det fysiske og at folk ikke skal bli syke på grunn av usunn arbeidsbelastning eller krenkende særbehandling på jobben.² Som arbeidsgiver har vi et ansvar for å sikre et



forebyggende arbeid for å redusere risikoen for å bli utsatt for trusler og vold i våre butikker, tilby et godt arbeidsmiljø når det gjelder ledelse og styring samt krav, ressurser og ansvar samt de delene som inkluderer sosialt samspill, samarbeid og sosial støtte fra ledere og kolleger i butikk som i kontormiljøene.

KICKS jobber forebyggende i samarbeid med de svenske arbeidsmiljøombuden. Hvert år gjennomføres en undersøkelse blant ansatte, Mangfold- og inkluderingsindeks, som måler hvor inkludert våre ansatte føler seg. Populum, vårt teambarometer – en kontinuerlig medarbeiderundersøkelse, gjennomføres fem ganger i året. Resultatene av disse tre delene bidrar til handlingsplaner og andre tiltak som vurderes som nødvendige. Et varslersystem er også på plass for ansatte, leverandører og forretningspartnere, i samarbeid med WhistleB: <https://report.whistleb.com/no/Kicks>

Diskriminering (ansatte og innleid personale)

Rapporter og forskning på diskriminering viser strukturelle begrensninger for menneskers tilgang til rettigheter og muligheter i arbeidslivet i Sverige³ samt i Norge og Finland. Dette, i kombinasjon med de årlige rapportene og statistikk fra den svenske Diskrimineringsombudsmannen,⁴ taler sitt tydelige språk om at dette er et utbredt problem på arbeidsmarkedet. I denne sammenhengen er det viktig for oss som arbeidsgiver å være tydelige på at vi har nulltoleranse for

³ <https://www.ifau.se/Press/Forskningsammanfattningar/diskriminering/>

⁴ <https://www.do.se/>; <https://syrijinta.fi/syrjinta>; [Hjem \(diskrimineringsnemnda.no\)](https://www.hjem.no/)

⁵ [Taking a good look at the beauty industry | McKinsey](https://www.mckinsey.com/industries/beauty/articles-taking-a-good-look-at-the-beauty-industry)

diskriminering og krekende særbehandling, samt at likestilling, mangfold og inkludering er kjernen i KICKS' bedriftskultur.

Vi jobber forebyggende i samarbeid med tillitsvalgte og har tydelige policyer og metoder i HR-prosessene når det gjelder rekruttering, fastsettelse av lønn, fremmelse og tilgang til kompetanseutvikling. Vi reagerer umiddelbart når vi får kjennskap til hendelser via sjefsleddet, fagforeningsrepresentanter eller via varslersystemer. Vi måler årlig alders- og kjønnsfordelingen, og for Sverige, andelen ansatte med utenlandsk bakgrunn. I 2022 implementerte vi et system for å anonymisere CV-er i rekrutteringsprosessen, og en opplæring i mangfold og rekruttering er rullet ut til alle ansatte. I 2023 skal ledelsen delta i opplæring for å styrke en inkluderende kultur.

Markedsføring og reklame (kunder, samfunnet for øvrig)

Markedsføring og reklame for skjønnhets- og kroppssleieprodukter kan bidra til negative konsekvenser for menneskerettigheter ved å fremme diskriminerende stereotypier og manglende mangfold når det gjelder kjønn, kjønnsidentitet, seksuell legning, alder, etnisk tilhørighet og kroppstyper. Bildevalg i reklame kan også fremme urealistiske skjønnhetsstandarder og ha skadelige effekter på mental og fysisk helse.⁵

I denne sammenhengen er det viktig for oss å jobbe aktivt for å fjerne stereotypier og utfordre samfunnsnormer ved å være inkluderende i våre fremstillinger av mennesker i media, og vi bruker aldri modeller som er yngre enn 18 år. I 2022 har KICKS innført en bildepolicy for å motvirke objektivisering og sikre representasjon i vårt markedsføringsmateriale. Målet er at kommunikasjonen vår skal gjenspeile demografien i Sverige og representere menne-



sker i alle former og størrelser. Vi retusjerer ikke vårt eget innhold, med unntak av lys- og fargejustering, men aldri av noen del av modellen, og vi oppfordrer alle eksterne partnere til å gjøre det samme med mål om å være helt fri for retusjert innhold.

Vår leverandørkjede

Forsyningskjeden består av drøyt 90 % av omsetningen av eksterne varemerker som vi kjøper inn produkter fra. Innkjøpene gjelder i stor grad store selskaper som L'Oréal og Estée Lauder samt større nordiske distributører som Saeter AB og Scandinavian Cosmetics Group. Vi gjennomførte en Väsentlighetsanalyse i 2018, som er supplert med rapporter og undersøkelser fra sivilsamfunnsorganisasjoner og eksperter på risikoidentifisering. Vi stiller krav i avtaler i tråd med våre etiske retningslinjer og etterspør at leverandørene kontrollerer og følger opp egne leverandører lenger ned i kjeden. KICKS' egne produkter utgjør ca. 8 % av salget, og det er i denne delen av leverandørkjeden at vi identifiserer de største risikoene for brudd på menneskerettigheter og dårlige arbeidsforhold. Dette gjelder spesielt i høyrisikoland der 45 % av de primære fabrikkene vi bruker finnes, samt lenger ned i leverandørkjeden der råvareutvinningen skjer. Listen over primære leverandører til våre egne merkevarer finnes i Sustainable Goods Report, på side 44 til 47.

⁶ [Global Rights Index 2022 shows workers' rights violations | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org)

De viktigste risikoene i leverandørkjeden vår er:

- Sosial dialog, organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger
- Anstendig lønn og arbeidstid
- Hygiene og sikkerhet
- Tvangsarbeid og barnearbeid

I henhold til våre avtaler forbeholder vi oss retten til å umiddelbart og permanent avslutte samarbeidet med et produksjonsanlegg hos en leverandør som har brutt kravene som gjelder:

- Barnearbeid (under 15 år)
- Tvangsarbeid
- Trakassering og diskriminering
- Alvorlig helse- og sikkerhetsrisiko
- Alvorlig miljørisiko
- Korrupsjon og bestikkelser

Sosial dialog, organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger

Vi er klar over at organisasjonsfriheten er begrenset i visse av landene der vi har produksjon, i noen tilfeller til og med forbudt. I Kina er frie fagforeninger forbudt, retten til kollektive forhandlinger er ikke-eksisterende og landet har ikke ratifisert ILO C87 og C98 som gjelder retten til å organisere seg og forhandle kollektivt. Når det gjelder Tyrkia, rapporterer ITUC Rights Index 2022⁶ om systematisk undertrykkelse av retten til å organisere seg, inkludert fengsling av fagorganiserte og undertrykkelse av streikeretten. Dette til tross for at landet har ratifisert ILOs kjernekonvensjoner.



Anstendig lønn og arbeidstid

Vi vet at minstelønn i globale leverandørkjeder ofte ikke er nok til å opprettholde en anstendig levestandard. Det er en menneskerett å ha en lønn som man kan leve av. Dårlig lønn bidrar til fattigdom og problemer med helse og velvære.⁷ Lønnen fastsettes av nasjonale eller lokale lover, og individuelle handlinger fra merkevarer kan ikke skape bærekraftig endring. Derfor er det et viktig spørsmål som må drives i bedrifts- og industriinitiativer, samt håndteres i trepartsdialoger i land. Både ulovlige mengder overtid og ubetalt overtid er vanlig i den globale leverandørkjeden. Det er etablert at det finnes en sterk sammenheng mellom fast ansettelse, lønn, overtid og innkjøpspraksis.

Helse og sikkerhet

Ifølge en UNGP-rapport⁸ fra 2021 dør hvert år nesten 3 millioner arbeidstakere av arbeidsrelaterte ulykker og sykdommer, og ytterligere nesten 400 millioner arbeidere rammes av ulykker. Det finnes risiko for helse- og sikkerhet på alle arbeidsplasser, men globale leverandørkjeder gir viktige muligheter til å fremme god praksis for helse og sikkerhet på arbeidsplassen, spesielt i land som mangler adekvate nasjonale systemer for helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Usikre og usunne arbeidsforhold skyldes ofte en kombinasjon av underliggende årsaker, som mangler når det gjelder styring, utilstrekkelige juridiske rammer, utilstrekkelig kunnskap og ressurser, ikkebærekraftig forretningspraksis og mangel på kultur for forebygging på nasjonalt nivå og på arbeidsplassen. China

⁷ [23. Working Conditions \(Decent work for sustainable development \(DW4SD\) Resource Platform\) \(ilo.org\)](#)

⁸ <https://unglobalcompact.org/take-action/safety-andhealth>

⁹ <https://chinalaborwatch.org>

¹⁰ [Human Rights Priorities for the Beauty and Personal Care Sector | Primers | Sustainable Business Network and Consultancy | BSR](#)

¹¹ <https://www.amnesty.org/en/documents/pol10/5670/2023/en>

Labor Watch⁹ rapporterer om påtvingen feilaktig håndtering av giftige materialer og arbeid på maskiner uten riktig opplæring, samt mangel på verneutstyr. Regjeringer og bedrifter har sine respektive roller å spille i å møte denne utfordringen.

Barnearbeid og tvangsarbeid

Innkjøp av råvarer som vanligvis brukes i skjønnhets- og kroppsspleieprodukter granskes stadig mer på grunn av den høye risikoen for barnearbeid i gruve- og jordbruksprosesser, spesielt i de lavere leddene av leverandørkjeden i henhold til BSRs evaluering¹⁰. Omtrent 30 prosent av ingrediensene som finnes i skjønnhets- og kroppsspleieprodukter kommer fra enten gruve- eller jordbruksråvarer, for eksempel glimmer (Mica) og palmeolje. Mange av disse råvarene klassifiseres som "høyrisikoprodukter" med tanke på dokumenterte brudd på arbeidstakerrettigheter, tvangs- og barnearbeid, lave lønninger, lange arbeidsdager, seksuell trakassering, helse- og sikkerhetsrisiko og diskriminerende metoder.

ITUC rettighetsindeks 2022 viser risikoer i Kina for forfølgelse av uigurene, kasakhere og andre muslimske folk som tvinges til tvangsarbeid. Det har også blitt stadig vanskeligere å få informasjon om situasjonen også fra sivilsamfunnsorganisasjoner basert i Hongkong, ifølge Amnestys årsrapport for 2022¹¹. Når det gjelder ILOs kjernekonvensjoner, har Kina nylig ratifisert ILO-konvensjon 29 og konvensjon 105 mot tvangsarbeid og skal tre i kraft i august 2023.

KICKS håndtering av risiko i leverandørkjeden

I tillegg til Policys, Avtalekrav og De etiske retningslinjene¹² som gjelder for alle våre forretningspartnere og leverandører, gjennomføres tredjepartsrevisjoner via BSCI amfori årlig på alle nivå 1-fabrikker i Kina. Disse resulterer ved behov i handlingsplaner for identifiserte mangler på etterlevelse. Vi oppfordrer også våre forretningspartnere og leverandører til å ha en SEDEX SMETA- eller SA8000-sertifisering. En viktig komponent i vår strategi for å forebygge og håndtere negativ påvirkning i leverandørkjeden er å etablere lang-siktige relasjoner med leverandørene våre. I 2023 skal vi oppdatere Väsentlighetsanalysen og starte utviklingen av prosesser for å følge opp og sikre at korrigerende tiltak gjennomføres samt undersøke hvordan vi kan øke tilgjengeligheten av varslersystemet vårt blant ansatte hos leverandører for å beskytte arbeidstakerne mot helse- og sikkerhetsrisiko på arbeidsplassen. Vi kommer også til å utvikle interessentdialoger og leverandørsamarbeid for å støtte forbedringsarbeidet på arbeidsplassene med blant annet opplæringstiltak.

KICKS bør også sikre at råvarene som brukes i produksjonen kommer fra ansvarlige kilder ved å forbedre innsynet og sporbarhet lenger ned i leverandørkjedene. I dag bruker 96 % av våre egne varemerker RSPO-sertifisert palmeolje (Roundtable of Sustainable Palm Oil), og vi anbefaler våre leverandører å kjøpe mica fra medlemmer av Responsible Mica Initiative (RMI) eller bruke alternativer til mica. Vi kommer til å fortsette å styrke kravene til ansvarlige råvarer og utvikle arbeidet i tråd med den oppdaterte Väsentlighetsanalysen.

Vi ønsker å ta vårt ansvar og samarbeide med forretningspartnere som tar ansvar, og på sikt har vi som mål å ha et helhetlig syn på leverandørkjeden, fra råvare til ferdig produkt.

Informasjon om hvordan påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold håndteres

Ta gjerne kontakt med oss skriftlig med eventuelle spørsmål legal@kicks.se

¹² BSCI Code of Conduct (amfori.org)



KICKS

Åpenhetsloven 2022