

KICKS



Åpenhetsloven

Norwegian Transparency Act
KICKS arbeid for menneskerettigheter
og rettferdige arbeidsforhold 2023/24
1 JAN 2023 – 31 MARS 2024

Innehold

Vår virksomhet	3	Anstendig lønn og arbeidstid	6
KICKS håndtering av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter	3	Helse og sikkerhet	6
		Tvangsarbeid og barnearbeid	7
Policyer og fremgangsmåter for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.	3	KICKS håndtering av risiko i leverandørkjeden	7
Potensielle negative effekter og hvordan de kan minimeres	4	Informasjon om hvordan påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold håndteres	8
Vår forretningsvirksomhet	4		
Arbeidsmiljø, inkludert psykososialt arbeidsmiljø	4		
Diskriminering	5		
Markedsføring og reklame	5		
Vår leverandørkjede	5		
Sosial dialog, organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger	6		



Vår virksomhet

KICKS er Nordens ledende skjønnhetsskjede og ble startet av KF, Kooperativa förbundet, i 1991. Fra 2002 til 1. september 2023 var gruppen heleid av konsernet Axel Johnson AB. I dag eies KICKS av det danske selskapet Matas A/S.

KICKS har ca. 1700 ansatte og 228 butikker samt e-handel i Sverige, Norge og Finland. Vi tilbyr et helhetsskonsept innen makeup, duft, hudpleie og hårpleie med over 25 000 produkter fra 300 merker, hvorav 9 egne merker som produseres av kontrakterte leverandører.

KICKS EVP har det øverste ansvaret for spørsmål vedrørende ESG (Environmental, Social & Governance), og våre ESG-mål er godkjent av ledelsen i KICKS. Gjennomføringen av ESG-strategien er delegert til Head of PR and Sustainability med støtte av en Sustainability Specialist som driver, og følger opp, strategiske initiativer og mål samt støtter organisasjonen i å gjennomføre strategien gjennom verdikjeden. Ansvaret for sosial bærekraft når det gjelder de ansatte er delegert til KICKS Chief People & Culture Officer. Fra 1. september 2023 er KICKS rapportering integrert i ESG-rapporten til Matas A/S.

KICKS håndtering av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

På 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 disse, er en måte å kontinuerlig forbedre vårt

arbeid for 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.

Policyer og fremgangsmåter for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.

Vi er klare over at det finnes potensielle og faktiske risikoer for brudd på menneskerettigheter i skjønnhetsindustriens verdikjede. Vi er forpliktet til å respektere menneskerettigheter innen vår virksomhet og i leverandørkjeden og forventer at våre forretningspartnere gjør det samme. Samtidig innser vi at det er en kontinuerlig forbedringsreise med læring og forbedring. Det innebærer at vi utvikler et proaktivt arbeid for å identifisere, forebygge og minimere den potensielle og faktiske negative påvirkningen forretningsvirksomheten vår har på menneskerettigheter og arbeidstakers rettigheter. Vi mener at due diligence er sentralt i virksomheten vår og jobber hardt for å integrere menneskerettigheter i planlegging og rapportering. Følgende policyer og avtaler er integrert i KICKS:

- Bærekraftspolicy
- Policy for menneskerettigheter
- Forretningssetiske retningslinjer
- Amfori BSCI etiske retningslinjer
- Arbeidsmiljøpolicy
- Mangfolds- og likestillingspolicy

- Bildepolicy
- Tariffavtale

Sammen med Matas A/S planlegger KICKS å utvikle en policy og prosess for godtgjørelse, i linje med FNs veiledende prinsipper for selskaper og menneskerettigheter.

Potensielle negative effekter og hvordan de kan minimeres

KICKS gjennomfører årlig et arbeid for å identifisere og vurdere faktisk og potensiell påvirkning på menneskerettigheter, inkludert anstendige arbeidsvilkår, i leverandørkjeden. Som et eksempel på utfall av denne gjennomgangen har vi oppdatert våre avtaler med forretningspartnere med tydeligere krav om respekt for menneskerettigheter og rettferdige arbeidsforhold, samt mulighet til å etterspørre ytterligere informasjon for å styrke oppfølgingen.

Vi har også innledet et arbeid for å styrke KICKS prosesser for håndtering av menneskerettigheter, blant annet ved å forbedre oppfølging av risiko i leverandørkjeden, utvide dialogen med berørte interessenter og fremover tilby opplæring til leverandører i de bærekraftsspørsmålene, inkludert menneskerettigheter og arbeidsforhold, som dekkes av våre etiske retningslinjer. Nedenfor informerer vi om de 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 å håndtere og redusere risikoen for brudd på menneskerettigheter og rettferdige arbeidsforhold på en effektiv måte.

Vår forretningsvirksomhet

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

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

Arbeidsmiljø, inkludert psykososialt arbeidsmiljø

Det psykiske og sosiale arbeidsmiljøet vårt er like viktig som det fysiske, folk ikke skal bli syke på grunn av usunn arbeidsbelastning eller krenkende særbehandling på jobben. Som arbeidsgiver har vi ansvar for å sikre et forebyggende arbeid for å redusere risikoen for å bli utsatt for trusler og vold i butikkene våre, samt å tilby et godt arbeidsmiljø når det gjelder ledelse og styring, ressurser og ansvar samt de delene som inkluderer sosialt samspill, samarbeid og sosial støtte fra ledere og kolleger.

KICKS jobber forebyggende i samarbeid med de svenske arbeidsmiljöombuden. Hvert år gjennomføres en undersøkelse blant de ansatte, Mangfold- og inkludering-sindeks, som måler hvor inkludert våre ansatte føler seg. Populum, medarbeiderundersøkelsen vår, gjennomføres fem ganger i året. Resultatene fra undersøkelsene bidrar til handlingsplaner og andre kontinuerlige forbedringsaktiviteter. Vi har også et varslersystem der ansatte, leverandører

¹ <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet>



og forretningspartnere anonymt kan rapportere en bekymring om noe som kan påvirke selskapet eller en persons liv eller helse på en alvorlig måte og som ikke er i tråd med selskapets verdier og prinsipper for forretningsetikk:

<https://report.whistleb.com/no/Kicks>

Diskriminering

Rapporter og forskning på diskriminering viser strukturelle begrensninger for menneskers tilgang til rettigheter og muligheter i arbeidslivet i Sverige samt i Norge og Finland. Dette, i kombinasjon med årlige rapporter og statistikk fra den svenske Diskrimineringsombudsmannen, 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 tydelig på at vi har nulltoleranse for 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 prosessene når det gjelder rekruttering, fastsettelse av lønn, forfremmelse 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 2023 ble en grunnleggende opplæring i mangfold og inkludering for alle ansatte lansert.

² <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/diskriminering/>

³ <https://www.do.se/> ; <https://syrijnta.fi/syrijnta> : Hjem (diskrimineringsnemnda.no)

⁴ [Taking a good look at the beauty industry | McKinsey](#)

Markedsføring og reklame

Markedsføring og reklame for skjønnhets- og kroppspleieprodukter kan bidra til negative konsekvenser for menneskerettigheter ved å fremme diskriminerende stereotyper og manglende mangfold når det gjelder kjønn, kjønnsidentitet, seksuell legning, alder, etnisk tilhørighet og kroppstyper. Bildevalg i reklame kan også fremme urealistiske skjønnhetsnormer og ha skadelig effekt på mental og fysisk helse.

I denne sammenhengen er det viktig for oss å jobbe aktivt for å fjerne stereotyper og utfordre samfunnsnormer ved å være inkluderende i våre skildringer av mennesker i media, og vi bruker aldri modeller som er yngre enn 18 år. KICKS har en bildepolicy for å motvirke objektivisering og sikre representasjon i markedsføringsmaterialet vårt. Målet er at kommunikasjonen vår skal gjenspeile demografien av kundene og representere mennesker i alle former og størrelser. Vi retusjerer ikke vårt eget innhold, med unntak av lys- og fargejustering, men aldri av deler 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

Leverandørkjeden består av drøyt 90% av omsetningen av eksterne merker som vi kjøper inn produkter fra. For det meste gjelder innkjøpene store, globale selskaper som L'Oréal og Estée Lauder samt større nordiske distributører som Saeter AB og Scandinavian Cosmetics Group. Väsentlighetsanalysen vår er supplert med rapporter og undersøkelser fra sivilsamfunnsorganisasjoner og eksperter på risikoidentifisering. Vi stiller krav i avtaler i tråd med de etiske retningslinjene våre og etterspør at leverandørene våre kontrollerer og følger opp underleverandører.



KICKS egne merker står for ca. 7% av omsetningen. De største identifiserte risikoene for brudd på menneskerettigheter og dårlige arbeidsforhold finnes hos produsenter i såkalte risikoland, samt hos råvareleverandører. Omtrent 26% av produsentene finnes i risikoland, hvis man se på antall produsenter, som står for 16% av sortimentet. De største identifiserte risikoene i leverandørkjeden vår er:

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

I henhold til våre avtaler forbeholder vi oss retten til å umiddelbart og permanent avslutte samarbeidet med en produsent som har brutt mot de 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 klare 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

⁵ 23. Working Conditions (Decent work for sustainable development (DW4SD) Resource Platform) (ilo.org)

ikke ratifisert ILO C87 og C98 som gjelder retten til å organisere seg og forhandle kollektivt.

Anstendig lønn og arbeidstid

Minstelønnen i globale leverandørkjeder rekker ofte ikke 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. Lønnen fastsettes i henhold til nasjonale eller lokale lover, og individuelle tiltak fra varemerker 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 de globale leverandørleddene. Det er etablert at det finnes en sterk sammenheng mellom fast ansettelse, lønn, overtid og innkjøpspraksis.

Helse og sikkerhet

Ifølge FNs Global Compact dør anslagsvis 2,8 millioner arbeidere hvert år av arbeidsulykker og arbeidsrelaterte sykdommer, mens ytterligere 374 millioner arbeidere lider av arbeidsulykker uten dødelig utfall. Det finnes helse- og sikkerhetsrisiko 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 utilstrekkelige ressurser, ikke-bærekraftige forretningsmetoder og mangel på kultur for forebygging på nasjonalt nivå og på arbeidsplassen. China Labor Watch rapporterer om påtvungen 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 for å ta tak i denne utfordringen.

Tvangsarbeid og barnearbeid

Innkjøp av råvarer som ofte 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 vurdering. 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, kasakhene 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 Amnesty årsrapport for 2022. Når det gjelder ILOs kjernekonvensjoner, har Kina nylig ratifisert ILO-konvensjon 29 og konvensjon 105 mot tvangsarbeid, som trådte i kraft i august 2023.

⁶ <https://unglobalcompact.org/take-action/safety-andhealth>

⁷ <https://chinalaborwatch.org>

⁸ Human Rights Priorities for the Beauty and Personal Care Sector | Primers | Sustainable Business Network and Consultancy | BSR

⁹ <https://www.amnesty.org/en/documents/pol10/5670/2023/en>

¹⁰ BSCI Code of Conduct (amfori.org)

KICKS håndtering av risiko i leverandørkjeden

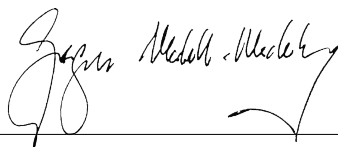
I tillegg til policyer, avtalekrav og de etiske retningslinjene som gjelder for alle våre forretningspartnere og leverandører, gjennomføres tredjepartsrevisjoner via amfori BSCI årlig hos alle produsenter i Kina. Disse resulterer ved behov i handlingsplaner for identifiserte mangler på etterlevelse. Vi oppfordrer også våre forretningspartnere og leverandører til å ha en SA8000-sertifisering.

En viktig komponent i vår strategi for å forebygge og håndtere negativ påvirkning i leverandørkjeden er å etablere langsiktige relasjoner med leverandørene våre. I 2024 kommer vi til å oppdatere Väsentlighetsanalysen sammen med Matas A/S, og starte utviklingen av prosesser for å følge opp og sikre at korrigerende tiltak implementeres. Videre skal vi undersøke hvordan vi kan øke tilgjengeligheten av varslersystemet vårt blant ansatte hos produsenter, for å beskytte arbeidstakere mot helse- og sikkerhetsrisikoer på arbeidsplassen. Vi kommer også til å utvikle interessentdialoger og leverandørsamarbeid for å støtte forbedringsarbeidet på arbeidsplassene. KICKS trenger også sikre at råvarer 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 merker RSPO-sertifisert (Roundtable of Sustainable Palm Oil) palmeolje. Vi anbefaler også leverandørene våre å anskaffe mica fra medlemmer av RMI (Responsible Mica Initiative), eller alternativt bruke syntetiske varianter. 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 med eventuelle spørsmål eller
hvis du lurer på noe ved å sende en e-post til legal@kicks.se



Gregers Wedell-Wedellsborg, Group CEO
30.06.2024



Per Johannesen Madsen, CFO
30.06.2024



Carina Sønsteby, Country Manager Norway
30.06.2024

The background of the entire image is a solid, light blue color. Overlaid on this background are several thick, expressive strokes of a vibrant green paint. The strokes are applied in a way that creates a sense of movement and texture, with some areas appearing more saturated than others. The strokes are primarily located in the upper right and middle right portions of the frame, with some extending towards the bottom right. The overall effect is a modern, artistic composition.

KICKS

2023/24

1 JAN 2023 – 31 MARS 2024