

KICKS

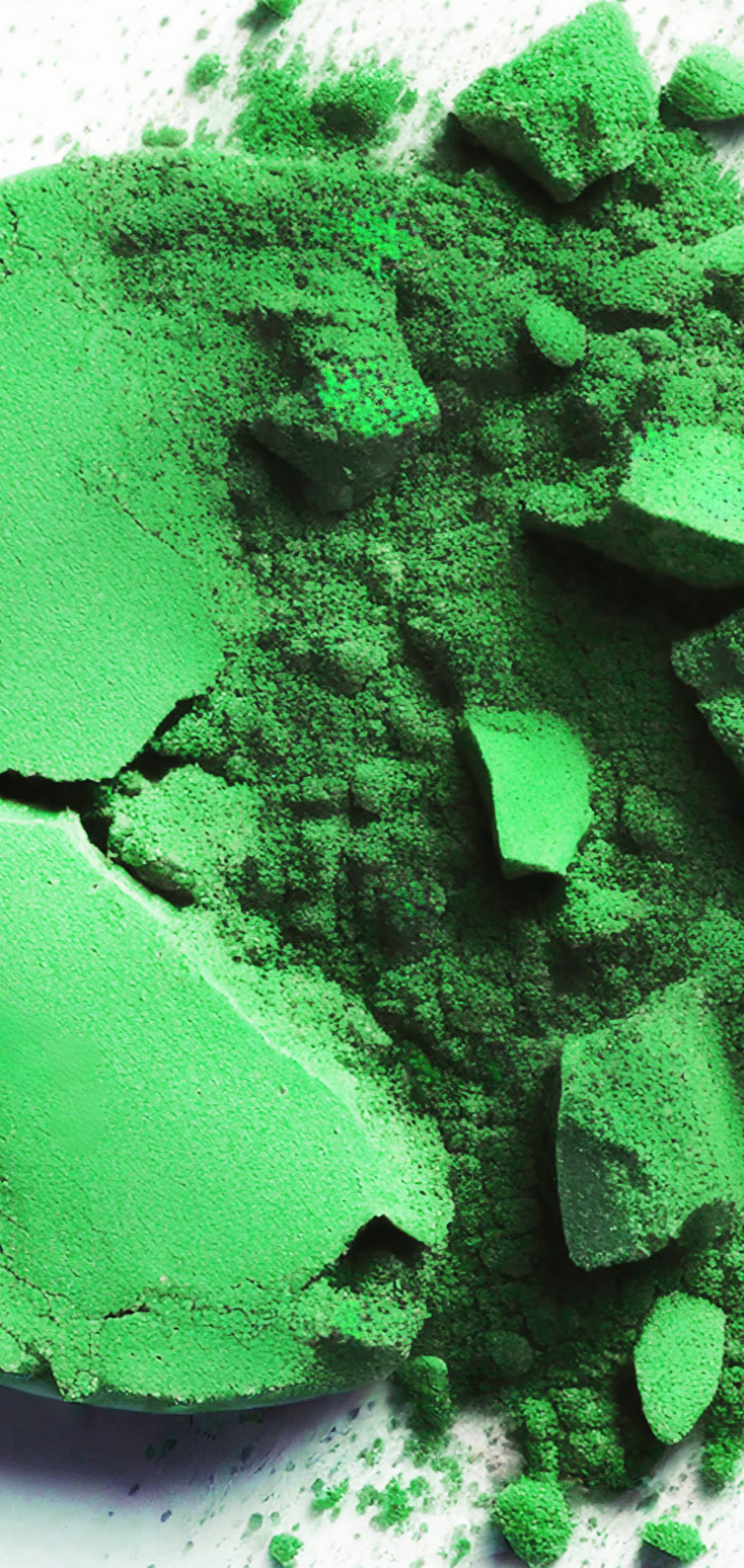


Åpenhetsloven

Norwegian Transparency Act
KICKS arbeid for menneskerettigheter
og rettferdige arbeidsforhold 2024/25
1 APRIL 2024 – 31 MARS 2025

Innehold

Vår virksomhet	3	Tvangsarbeid og barnearbeid	7
KICKS håndtering av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter	3	KICKS håndtering av risiko i leverandørkjeden	8
Polisyer og fremgangsmåter for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår	4	Informasjon om hvordan påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold håndteres	9
Mulige negative effekter og hvordan de kan minimeres	4		
Vår forretningsvirksomhet	4		
Arbeidsmiljø, inkludert psykososialt arbeidsmiljø	5		
Diskriminering	5		
Markedsføring og reklame	5		
Vår leverandørkjede	6		
Sosial dialog, organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger	7		
Anstendig lønn og arbeidstid	7		
Helse og sikkerhet	7		



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. 2700 ansatte og 232 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 7 egne merker som produseres av leverandører som er under kontrakt.

KICKS EVP har det øverste ansvaret for spørsmål som gjelder ESG (Environmental, Social & Governance), og våre ESG-mål er godkjent av ledelsen i KICKS og Matas. Gjennomføringen av KICKS 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 VP People & Culture.

I regnskapsåret 2024/25 ble det utviklet en ny ESG-strategi og styringsstruktur på tvers av hele Matas Group, basert på konsernets DMA-prosess (Double Materiality Assessment). Vi har nå et sentralisert ESG PMO-team (ESG Project Management Office Team) som samarbeider med et tverrfaglig ESG Centre of Excellence, med forretningsenhetskapasitet til å drive gjennomføring og spre ESG-kunnskap internt. På denne måten sikrer vi en balansert kontroll over ESG-innsatsen vår, samtidig som vi utnytter kunnskap og kapasitet i hele organisasjonen og forankrer arbeidet vårt i alle forretningsenheter. ESG PMO-teamet er ansvarlig for den årlige vurderingen av bærekraftsspørsmål og tilknyttede påvirkninger, risikoer og muligheter (Impact, Risks and Opportunities – IRO) i nært samarbeid med relevante interne fageksperter.

Vi har ambisjoner om å integrere både strategiimplementering og IRO-styring i den større organisasjonen. I konsernets DMA-prosess vurderte vi våre vesentlige IRO-er og startet arbeidet med å ta tak i disse med vår oppdaterte ESG-strategi for konsernet. Matas Groups vesentlige IRO-er, slik de er identifisert gjennom vår DMA-prosess, nært knyttet til kjernevirksomheten vår som en nordisk leder innen handel rettet mot skjønnhetsmarkedet. DMA gjennomgås årlig av Matas Groups' konsernledelse, kontrollkomiteen, og godkjennes av styret.

Siden 1. april 2024 har KICKS-rapporteringen blitt integrert i bærekraftserklæringen til Matas A/S' årsrapport, hvor det finnes mer detaljert informasjon finnes.

KICKS' håndtering av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

I 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 mulige konsekvenser for menneskerettigheter, herunder innsatser for å redusere disse, er en måte kontinuerlig å forbedre arbeidet vårt 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 mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.

Vi er klare over at det finnes mulige 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 mulige og faktiske negative påvirkningen forretningsvirksomheten vår har på menneskerettigheter og arbeidstakers rettigheter. Vi mener at due diligence står sentralt i virksomheten vår, og vi jobber hardt for å innlemme menneskerettigheter i planlegging og rapportering. Følgende retningslinjer og avtaler er innlemmet i KICKS:

- Retningslinjer for bærekraft
- Retningslinjer for menneskerettigheter
- Forretningsetiske retningslinjer – Amfori BSCIs etiske retningslinjer
- Etiske retningslinjer – Matas Groups etiske retningslinjer
- Retningslinjer for varslere
- Interne retningslinjer for gaver
- Retningslinjer for arbeidsmiljø
- Retningslinjer for mangfold og likestilling
- Retningslinjer for bilder
- Tariffavtale

Mulige negative effekter og hvordan de kan minimeres

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

Vi jobber kontinuerlig 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 bærekraftsspørsmålene, herunder menneskerettigheter og arbeidsforhold, som dekkes av våre etiske retningslinjer, via Amfori BSCI. Nedenfor informerer vi om risikoene som KICKS har identifisert i virksomheten og i leverandørkjeden, hvordan de håndteres i dag og hvordan arbeidet vårt 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 innlemme 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 mulige risikoene i vår egen virksomhet (ansatte på kontor, lager og butikker i salgslanene, 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, inkludert psykososialt arbeidsmiljø

Det psykiske og sosiale arbeidsmiljøet vårt er like viktig som det fysiske. Folk skal ikke bli syke på grunn av usunn arbeidsbelastning eller krenkende særbehandling på jobben.¹ 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, norske og finske verneombudene. Hvert år gjennomføres en undersøkelse blant de ansatte, Mangfold- og inkludering-sindeks, som måler hvor inkludert våre ansatte føler seg. Catalyst One Engage, medarbeiderundersøkelsen vår, gjennomføres fire ganger i året. Resultatene fra undersøkelsene bidrar til handlingsplaner og andre kontinuerlige forbedringsaktiviteter. Vi har også et varslersystem der ansatte, leverandører 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>

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

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

³ <https://www.do.se/>, <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/sv/diskriminering>
<https://www.diskrimineringsnemnda.no/hjem>

⁴ <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/taking-a-good-look-at-the-beauty-industry>, Rapport_Hyperidealen_2024_tjeizonen.pdf

Diskriminering

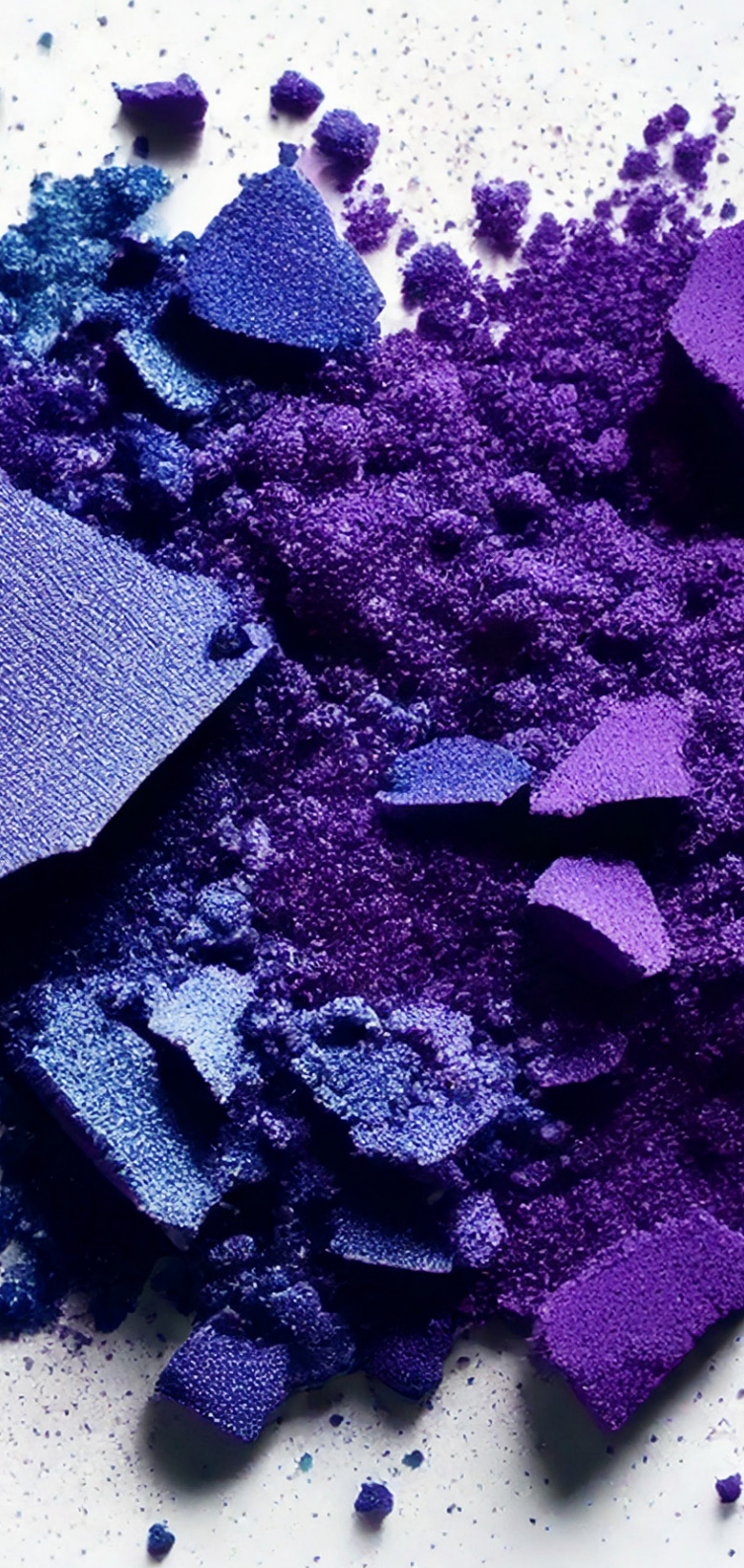
Rapporter og forskning på diskriminering viser strukturelle begrensninger for menneskers tilgang til rettigheter og muligheter i arbeidslivet i Sverige² samt i Norge og Finland. Dette, i kombinasjon med årlige rapporter og statistikk fra den svenske Diskrimineringsombudsmannen,³ taler sitt tydelige språk 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 krenkende særbehandling, samt at likestilling, mangfold og inkludering er kjernen i KICKS' bedriftskultur.

Vi jobber forebyggende i samarbeid med tillitsvalgte og har tydelige retningslinjer 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. Vi har også startet en grunnleggende opplæring i mangfold og inkludering for alle ansatte.

Markedsføring og reklame

Markedsføring og reklame for skjønnhets- og kroppspleieprodukter 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 skjønnhetsnormer og ha skadelig effekt på mental og fysisk helse.⁴

I denne sammenhengen er det viktig for oss å jobbe aktivt for å fjerne stereotypier 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 retningslinjer for bilder for å motvirke objektivisering og sikre representasjon i markedsføringsmaterialet vårt. Målet er at kommunikasjonen vår skal gjenspeile demografien i alle land der KICKS driver virksomhet og representere mennesker i alle former og størrelser. Vi retusjerer ikke vårt eget innhold, med unntak av lys- og fargejustering, men aldri deler av modellen, og vi oppfordrer alle eksterne partnere til å gjøre det samme med mål om å være helt frie 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. Samtidig står KICKS' egne merker for ca. 8% av omsetningen.

Å forstå verdikjeden vår og de relevante interessentene har vært en viktig del av å gjennomføre vår DMA-vurdering (Double Materiality Assessment), som hjelper oss med å identifisere virkninger, risikoer og muligheter (IRO-er), samt å vurdere vesentligheten av bærekraftsspørsmål. Vurderingen utføres både sett fra innsiden og ut og utsiden og inn, og representerer henholdsvis effekt og økonomisk vesentlighet. Vår DMA danner grunnlaget for strategisk ESG-planlegging, budsjett-bevilgning, risikostyring og ESG-rapportering. En nøkkelfaktor for å drive Matas Groups ESG-strategi og yteevne er å vite hvilke bærekraftssaker som er mer vesentlige enn andre. Derfor danner de identifiserte IRO-ene fra DMA-grunnlaget for bærekraftsrapporteringen vår, våre langsiktige ESG-prioriteter, hvilke mål og nøkkellindikatorer (KPI-er) som skal spores, samt hvilke viktige due diligence-områder som skal prioriteres for å redusere risikoer.

DMA-vurderingen bygger på et solid grunnlag av forskning og konsultasjoner med en bred gruppe interessenter fra Matas Groups forretningsenheter og relevante eksterne interessenter. Når vi har identifisert påvirkninger, har vi vurdert hele verdikjeden vår, og det er viet spesiell oppmerksomhet til delene av verdikjeden der det anses som sannsynlig at påvirkninger vil oppstå, basert på aktivitetenes art, forretningsforhold, geografiske områder og andre risikofaktorer som er involvert. For alle identifiserte påvirkninger har vi nøye vurdert mulige forbindelser til økonomiske risikoer og muligheter som kan oppstå som følge av disse påvirkningene. Vi har lagt til grunn noen forutsetninger for DMA-tilnærmingen vår. Disse og identifiseringen av IRO-er er imidlertid godt forankret i kvalitative intervjuer med fageksperter og ytterligere validert av troverdige rapporte.

Hvis vi ser på forsyningskjeden vår, finnes de største identifiserte risikoene for brudd på menneskerettigheter og dårlige arbeidsforhold hos produsenter i såkalte risikoland, samt hos råvareleverandører. Omtrent 26% av produsentene finnes i risikoland, hvis man ser på antall produsenter, som står for 16% av sortimentet.

Vi stiller krav i avtaler i tråd med de etiske retningslinjene våre og etterspør at leverandørene våre kontrollerer og følger opp underleverandører.

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 avtalene våre forbeholder vi oss retten til umiddelbart og permanent å avslutte samarbeidet med en produsent som har brutt mot kravene som gjelderr:

- 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, og 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.

Anstendig lønn og arbeidstid

Minstelønnen i globale leverandørkjeder rekker ofte ikke til å opprettholde en anstendig levestandard.⁵ Det er en menneskerett å ha en lønn som man kan leve av. Dårlig lønn bidrar til fattigdom og problemer med helse og velvære.

⁶ 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 aktuelle 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 UN Global Compact dør anslagsvis 2,8 millioner arbeidere hvert år som følge av arbeidsulykker og arbeidsrelaterte sykdommer, mens ytterligere 374 millioner arbeidere blir rammet av arbeidsulykker uten dødelig utfall.⁷ 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 Watch⁸ 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 for å ta tak i denne utfordringen.

Tvangsarbeid og barnearbeid

Innkjøp av råvarer som ofte brukes i skjønnhets- og kroppspfleieprodukter granskes stadig mer på grunn av den høye risikoen for barnearbeid i gruve- og jordbruksprosesser,

⁵ <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/livingwages>

⁶ https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/GWR-2024_Layou%20E_RGB_Web.pdf, <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2025/01/what-is-a-living-wage-and-why-is-it-a-human-rights-issue/>

⁷ <https://unglobalcompact.org/take-action/safety-andhealth>

⁸ <https://chinalaborwatch.org/>



spesielt i de lavere leddene av leverandørkjeden i henhold til BSRs vurdering⁹. Omtrent 30 prosent av ingrediensene som finnes i skjønnhets- og kroppspfleieprodukter 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 barnarbeid, 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 blir utsatt for tvangsarbeid. Det har dessuten blitt stadig vanskeligere å få informasjon om situasjonen også fra sivilsamfunnsorganisasjoner basert i Hongkong, ifølge Amnesty årsrapport for 2022¹⁰. Når det gjelder ILOs kjernekonvensjoner, har Kina nylig ratifisert ILO-konvensjon 29 og konvensjon 105 mot tvangsarbeid, som trådte i kraft i august 2023.

KICKS' håndtering av risiko i leverandørkjeden

I tillegg til retningslinjer, avtalekrav og de etiske retningslinjene¹¹ som gjelder for alle våre forretningspartnere og leverandører, gjennomføres tredjepartsrevisjoner via Amfori BSCI årlig hos alle produsenter i Asia. Disse resulterer ved behov i handlingsplaner for identifiserte mangler på etterlevelse. Vi oppfordrer også våre forretningspartnere og leverandører til å ha en SA8000-sertifisering.

⁹ <https://www.bsr.org/en/primers/human-rights-priorities-for-beauty-and-personal-care-sector>

¹⁰ <https://www.amnesty.org/en/documents/pol10/5670/2023/en/>

¹¹ <https://www.amfori.org/en/solutions/social/amfori-bsci/resources/amfori-bsci-code-of-conduct>, <https://matasgroup.com/governance/policies/>

En viktig komponent i strategien vår for å forebygge og håndtere negativ påvirkning i leverandørkjeden er å etablere langsiktige relasjoner med leverandørene våre. En måte å gjøre det på er å skape tillit mellom oss og partnerne våre, og det er derfor vi undersøker hvordan vi kan øke tilgjengeligheten av varslersystemet vårt blant ansatte hos produsenter, for å beskytte arbeidstakere mot helse- og sikkerhetsrisikoer på arbeidsplassen. Derfor har vi allerede sørget for at en ekstra engelsk versjon av systemet er tilgjengelig, og vi vil fortsette å overvåke i tilfelle det blir behov for ytterligere oversettelser, slik at varslersystemet er tilgjengelig og forståelig for alle arbeidstakere og partnere.

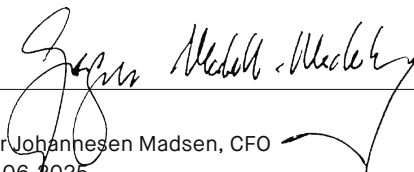
KICKS trenger også sikre at råvarer som brukes i produksjonen kommer fra ansvarlige kilder ved å forbedre innsynet og sporbarhet lenger ned i leverandørkjedene. I dag bruker 96% av våre egne merker RSPO-sertifisert (Roundtable of Sustainable Palm Oil) palmeolje. Vi anbefaler også leverandørene våre å 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 DMA-vurderingen.

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

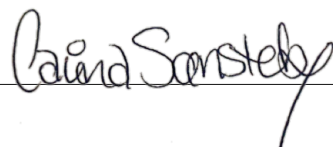
Gregers Wedell-Wedellsborg, Group CEO
18.06.2025



Per Johannesen Madsen, CFO
18.06.2025



Carina Sønsteby, Country Manager Norway
18.06.2025



KICKS



2024/25
1 APRIL 2024 – 31 MARS 2025