

KICKS

Åpenhetsloven

Norwegian Transparency Act
KICKS arbeid for menneskerettigheter
og rettferdige arbeidsforhold 2025/26
1 APRIL 2025 - 31 MARS 2026



Innhold

Vår virksomhet.....	3
KICKS' håndtering av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.....	3
Policyer og fremgangsmåter for å håndtere faktiske og mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.....	4
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
Tvangsarbeid og barnearbeid.....	7
KICKS' håndtering av risiko i leverandørkjeden.....	8



Vår virksomhet

KICKS er Nordens ledende skjønnhetskjede 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 237 butikker samt e-handel i Sverige, Norge og Finland. Vi tilbyr et helhetskonsept innen makeup, duft, hudpleie og hårpleie med over 30 000 produkter fra omtrent 300 merker, hvorav 9 er in-house brands (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 A/S. Etter oppkjøpet av KICKS av Matas A/S i 2023 er KICKS en del av Matas Group. Gjennomføringen av ESG-strategien i KICKS 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). Som en del av Matas Group er KICKS' arbeid med påvirkninger, risikoer og muligheter (Impact, Risks and Opportunities – IRO) basert på Matas Group DMA-prosess.

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 IRO-er 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 Group sine vesentlige IRO-er, slik de er identifisert gjennom vår DMA-prosess, er nært knyttet til kjernevirksomheten vår som en nordisk leder innen handel rettet mot skjønnhetsmarkedet. DMA vurderes og oppdateres ved behov, basert på endringer i Matas Group sine aktiviteter, risikoer eller eksterne forhold. Styret og konsernledelsen informeres årlig om eventuelle endringer.

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

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. Vårt arbeid er også basert på internasjonalt anerkjente rammeverk for ansvarlig næringsliv, herunder OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og relevante ILO-konvensjoner. 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.

KICKS anvender både policyer på konsernnivå i Matas Group og KICKS-spesifikke policyer og retningslinjer. Følgende policyer og avtaler danner grunnlaget for arbeidet i KICKS:

- ESG Strategy (inkludert i Matas Group sin årsrapport)
- Human Rights Policy (Menneskerettighetspolicy)
- amfori BSCI Code of Conduct (etiske retningslinjer for leverandørkjeden)
- Supplier Code of Conduct (etiske retningslinjer for leverandører)
- Employee Code of Conduct (etiske retningslinjer for ansatte)
- 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 arbeider løpende med å identifisere og vurdere faktiske og potensielle påvirkninger på menneskerettigheter og 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.

KICKS arbeider også med å videreutvikle sine prosesser for håndtering av risiko knyttet til menneskerettigheter. Dette omfatter kartlegging og oppfølging av risiko i leverandørkjeden, dialog med relevante interessenter, samt vurdering av hvordan leverandøroppfølging innen bærekraftstemaer, herunder menneskerettigheter og arbeidsforhold, kan styrkes gjennom eksisterende samarbeid, som amfori BSCI.

Nedenfor beskrives risikoene som KICKS har identifisert i egen virksomhet og i leverandørkjeden, hvordan disse håndteres i dag, samt hvordan arbeidet vil videreutvikles for å forebygge og redusere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.

KICKS' identifisering og vurdering av risiko er basert på analyser gjennomført som en del av Matas Group sin DMA-prosess.

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 mest vesentlige risikoene i vår egen virksomhet (ansatte på kontor, 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, 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.

Matas Group gjennomfører en årlig medarbeiderundersøkelse for å måle ansattes engasjement, trivsel og oppfatning av en inkluderende arbeidsplasskultur. Undersøkelsen inkluderer spørsmål knyttet til mangfold, likestilling, inkludering, psykologisk trygghet, tilhørighet og like muligheter, samt samsvar med Matas Group og KICKS' kjerneverdier.

I tillegg gjennomføres en årlig Diversity and Inclusion Index for å måle i hvilken grad ansatte opplever inkludering.

Resultatene fra undersøkelsene analyseres og følges opp gjennom handlingsplaner og andre løpende forbedringstiltak med sikte på å styrke arbeidsmiljøet og fremme mangfold, likestilling og inkludering.

Det er også etablert et varslingsystem hvor ansatte, leverandører og forretningspartnere anonymt kan rapportere mistanke om kritikkverdige forhold, herunder brudd på gjeldende lover og regler, korrupsjon, økonomiske misligheter eller annen ulovlig, uetisk eller skadelig atferd. <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 Sverige² samt i Norge og Finland.

Dette, i kombinasjon med årlige rapporter og statistikk fra den svenske Diskrimineringsombudsmannen³, 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 vi har også en grunnleggende opplæring i mangfold og inkludering for alle ansatte.

Markedsføring og reklame

Markedsføring og reklame for skjønnhets- og kroppsspleieprodukter 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.⁴

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 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.

¹ [Arbetsmiljöverket](#)

² [IEAU](#)

³ [DO Sverige, Finland & Norge](#)

⁴ [McKinsey – Beauty Industry, Hyperidealen 2026](#)

Vår leverandørkjede

Leverandørkjeden består av over 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 Sæther AB og Scandinavian Cosmetics Group. Samtidig står KICKS' in-house brands (egne merker) for ca. 6% 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, budsjettbevilgning, risikostyring og ESG-rapportering. En nøkkelfaktor for å drive Matas Group 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-prioriteringer, hvilke mål og nøkkelindikatorer (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 Group 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, geo-grafiske 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 rapporter.

Hvis vi ser på forsyningskjeden vår, finnes de største identifiserte risikoene for brudd på menneskerettigheter og dårlige arbeidsforhold hos produsenter i områder med høyere risiko, samt hos råvareleverandører.

Disse risikoområdene er identifisert basert på internasjonalt anerkjente rammeverk og eksterne kilder, herunder ILO, OECD, UN Global Compact og relevante bransjerapporter.

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

De mest vesentlige identifiserte risikoene knyttet til disse risikoområdene i leverandørkjeden 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 avslutte forretningsforholdet med en leverandør ved alvorlige brudd på gjeldende krav, herunder:

- Bruk av Barnearbeid og Tvangsarbeid
- Forekomst av diskriminering eller trakassering
- Brudd på krav til Helse og sikkerhet
- Brudd på miljøkrav
- Brudd på regler for 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 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 vurdering⁹. 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 2022¹⁰ viser risikoer i Kina for forfølgelse av uigurene, kasakhere 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 Amnestys årsrapport for 2025.¹¹ Når det gjelder ILOs kjernekonvensjoner, har Kina ratifisert ILO-konvensjon 29 og konvensjon 105 mot tvangsarbeid, som trådte i kraft i august 2023.

⁵ UN Global Compact – Living Wage

⁶ ILO – Global Wage Report 2024–25, Amnesty – Living Wage (2025)

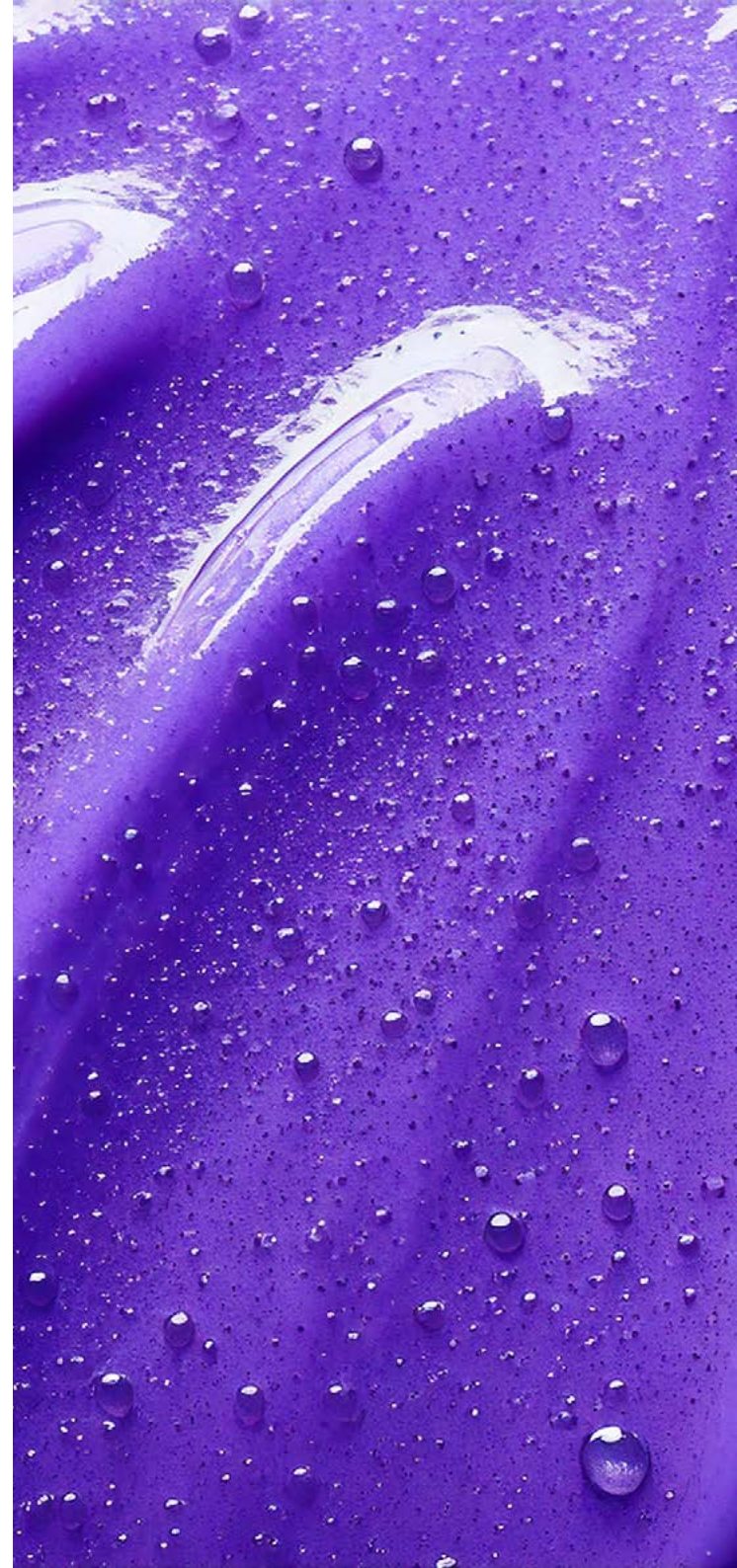
⁷ UN Global Compact – Safety and Health

⁸ China Labor Watch

⁹ BSR – Human Rights Priorities for the Beauty and Personal Care Sector

¹⁰ ITUC – Global Rights Index 2022

¹¹ Amnesty International – The State of the World's Human Rights





KICKS' håndtering av risiko i leverandørkjeden

I tillegg til policyer, kontraktskrav og etiske krav i vår Supplier Code of Conduct som gjelder for alle våre forretningspartnere og leverandører, er vi medlemmer av amfori BSCI og arbeider i tråd med prinsippene for ansvarlig næringsliv og sosial etterlevelse i globale leverandørkjeder.

Som del av vårt aktsomhetsarbeid gjennomføres det tredjepartsrevisjoner hos leverandører av KICKS' in-house brands (egne merker), basert på en risikobasert vurdering, særlig blant leverandører som opererer i områder med høyere risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Identifiserte avvik følges opp gjennom handlingsplaner og dialog med leverandører.

Et sentralt element i arbeidet med å forebygge og håndtere negative konsekvenser i leverandørkjeden er å etablere langsiktige og ansvarlige leverandørrelasjoner, basert på tillit, dialog og felles forventninger til ansvarlig næringsliv. Som del av denne tilnærmingen legger vi til rette for åpen dialog og tilgjengelige rapporteringskanaler.

Vårt varslersystem er tilgjengelig for leverandører, ansatte og andre relevante interessenter, og informasjon om systemet er inkludert i våre avtaler gjennom vår Supplier Code of Conduct. Våre leverandører forventes å sikre at relevante interessenter er kjent med og kan benytte systemet.

KICKS arbeider for å fremme ansvarlig innkjøp av råvarer som benyttes i produksjonen av våre produkter, herunder å styrke åpenhet og sporbarhet lenger ned i leverandørkjeden, særlig for råvarer forbundet med forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter eller miljø.

I tråd med Supplier Code of Conduct forventer vi at våre leverandører støtter ansvarlig råvareinnkjøp og etterlever internasjonalt anerkjente prinsipper for menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Der det er relevant, oppfordrer vi til bruk av sertifiseringsordninger som RSPO-sertifisert (Roundtable of Sustainable Palm Oil) palmeolje og andre praksiser som bidrar til å beskytte økosystemer og biologisk mangfold.

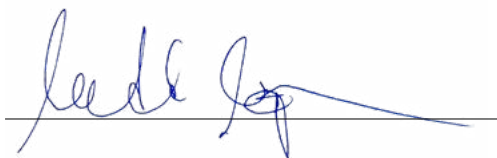
Vårt arbeid med ansvarlig innkjøp inngår som del av Matas Group sitt overordnede aktsomhetsrammeverk. Vi vurderer, der det er relevant, om det bør etableres ytterligere krav utover gjeldende regelverk, særlig knyttet til råvarer, ingredienser og kjemikalier forbundet med forhøyet risiko.

Etter integrasjonen i Matas Group har KICKS og Matas Group gjennomført en samlet vurdering på konsernnivå av relevante råvarer og leverandørkjeder. Nye, felles mål vil bli etablert på bakgrunn av dette arbeidet og vil inngå som del av Matas Group sitt løpende aktsomhetsarbeid.

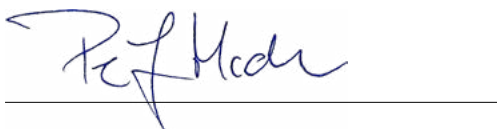
**Informasjon om hvordan påvirkning
på menneskerettigheter og
arbeidsvilkår håndteres**

Ta gjerne kontakt med oss hvis du har spørsmål eller lurer
på noe, ved å sende en e-post til grouplegal@matas.dk.

Mette Uglebjerg, Group CEO
15.06.2026

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mette Uglebjerg', written over a horizontal line.

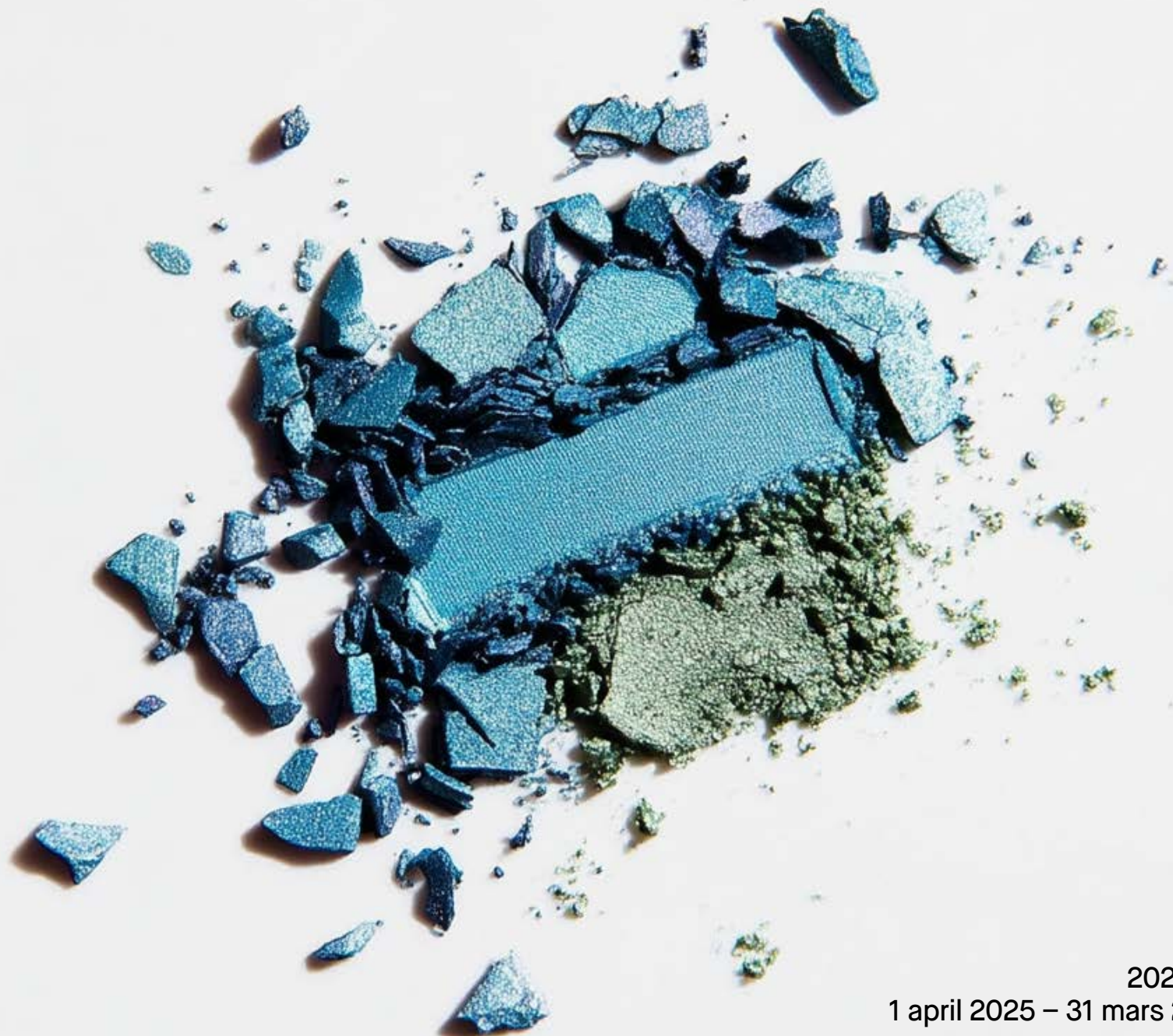
Per Johannesen Madsen, CFO
15.06.2026

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Per Johannesen Madsen', written over a horizontal line.

Erik Ringen Skjærstad, Country Manager Norway
15.06.2026

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Erik R. Skjærstad', written over a horizontal line.

KICKS



2025/26
1 april 2025 – 31 mars 2026