

# KGK MOTOR

HÅLLBARHETSREDOVISNING 2017

FRISKÅRE PERSONAL S.16

**Mot toppen!**

TORQEEDO S.12

**Intervju med Lars Johansson**

LAGRET I ENKÖPING S.14

**Kartläggning av vår energiförbrukning**

# Innehåll

## Inledning

Om KGK Motor .....	2
Hur kan vi bidra till en hållbar framtid? ....	3
Vi kan vara en del av lösningen. ....	4
Intervju med logistikchef .....	5
Intervju med personalchef. ....	6
Intervju med chef hållbar verksamhetsutveckling. ....	7
Vad som driver KGK Motor. ....	8
Vi lyssnar och lär för att kunna leda. ....	10

## Hållbara affärer

Torqueedo elbåtmotorer. ....	12
------------------------------	----

## Hållbar resurshantering

Kvalitet är en hållbarhetsfråga .....	13
Kartläggning av vår energiförbrukning. . .	14
Kemikaliearbetet .....	15

## Hållbara KGK:are

Kebnekaise och karriärsutvecklingen ....	16
Hållbara KGK:are .....	18

## Index

Index .....	20
-------------	----

# Om KGK Motor

Handelshuset KGK Motor ingår i den familjeägda koncernen KGK Holding med huvudkontor i Sollentuna. Företaget har 27 anställda och omsätter 389 MSEK.

I handelshuset där hästkrafter erbjuds finns varumärken som Suzuki med motorcyklar, fyrhjulingar och utombordsmotorer. MV Agusta motorcyklar samt GasGas med Trial och Enduro. På marinsidan erbjuds glasfiberbåtar, aluminiumbåtar samt RIB med märkena AMT, Arronet, Capelli och Suzumar och även Torqeedo utombordsmotorer.

Vi erbjuder dessutom ett brett tillbehörs- och reservdelssortiment och vi utvecklar ständigt tjänster och erbjudanden för att möta framtida krav på ökad kvalitet, service och logistik.

KGK Motor är verksam på den svenska marknaden inom MC, ATV och marinbranschen.

# Hur kan vi bidra till en hållbar framtid?

Du håller nu vår första hållbarhetsredovisning i din hand. Den känns angelägen då vi är i en bransch som skapar mycket känslor.

Vi håller också transporter igång, och dessa transporter av människor och varor står för omkring en fjärdedel av världens utsläpp av växthusgasen koldioxid.

Cirka 85 procent av våra persontransporter görs med personbil, buss samt motorcykel och inget tyder på att människors önskan och behov av mobilitet kommer att minska. Men vår mobilitet måste bli mer hållbar! Vi på KGK Motor har, liksom resten av vår bransch, därför en viktig roll att fylla. Hur kan då vi på KGK Motor bidra till en mer hållbar framtid?

Vi har sedan 2016, då vi skapade vår avdelning "Hållbar verksamhetsutveckling", ökat vårt fokus på hållbarhet inom alla områden.

Jag ser inget motsatsförhållande mellan att göra affärer och att tänka hållbarhet, tvärtom. KGK Motors vision är att vi ska vara den självklara partnern och då måste dessa affärer vara hållbara!



Klas Östlund  
VD, KGK Motor AB





# Vi kan vara en del av lösningen

2017 är året då jag upplevde att alla är enade om att vi måste göra fordonen fossilfria. Det finns inte längre någon som debatterar emot, nu handlar det om i vilken takt förändringen sker. Vägen dit är krokig och det kommer krävas flera olika lösningar för att klara utmaningen. Jag tror vi kommer få se disruptiva förändringar för transporter och mobilitet. Fokus kommer att ligga på hur vi tillgodoser människors behov av att förflytta sig som en tjänst och där kommer digitalisering bidra till många lösningar.

2017 handlade mycket om elektrifiering och självkörande fordon, från elcykelpremie till tunga eldrivna fordon för gruvindustrin.

Hållbarhetsarbetet 2017 på KGK handlade mycket om effektivitet och kommer att fortsätta göra det under 2018. Ett effektivt företag är ett hållbart företag. Att arbeta med effektivitet är lönsamt och bra för miljön då det minskar förbrukningen av resurser. Och när man arbetar med värdeskapande uppgifter mår man bra som medarbetare.

Cirkulär ekonomi är hett inom alla branscher och är det som jag tycker diskuteras mest just nu inom hållbarhetsområdet. Cirkulär ekonomi är inte en vision eller ett mål. Vi måste sluta med slit-och-slängsamhället för att i stället ta tillvara på och återanvända eller återvinna de resurser vi har. Vi behöver implementera nya cirkulära affärsmodeller som är ekonomiskt lönsamma och har positiva effekter på människa och miljö. Under 2017 har vi på KGK tittat på hur vi kan bli mer cirkulära både i vår affärsmodell och med våra produkter.

För KGK Motor är det viktigt att ha örat mot rälsen och följa utvecklingen både för fordon och bränslen; se hur vi kan vara en del av lösningen och erbjuda hållbara lösningar kring produkter och tjänster för framtidens mobilitet.

A handwritten signature in black ink that reads "Malin Möller". The signature is fluid and cursive.

Malin Möller  
Chef Hållbar verksamhetsutveckling

# Intervju med logistikchef

## Hej Magnus Almgren, KGK Motors logistikchef. Vad gjorde ni inom logistik under 2017 för att arbeta mer hållbart?

Tillsammans med våra leverantörer och SQM, supplier quality management, har vi fokuserat på att korta vår upp-packningsledtid på vårt logistikcenter i Enköping. Där har vi lyckats väldigt bra under året, mycket tack vare samarbetet med våra största leverantörer. Det handlar i första hand om att de ska packa rätt och skicka komplett information. Vi har kunnat korta från fyra dagars upppackningsledtid till knappt tre för våra 30 främsta leverantörer.

## Har det här arbetet skett på grund av krav från våra leverantörer?

Ja absolut, men främst från våra kunder. Lång ledtid skapar frustration hos kunden och i förlängningen riskerar vi att förlora försäljning när artiklarna inte är redo för utleverans fastän vi har dem på lagret. Samtidigt är det förvånansvärt många leverantörer som brister i att de inte har komplett EDI (electronic data interchange), en grundpelare för att vi ska kunna vara så effektiva som möjligt.

## Vad har vi gjort för att sänka vår miljöpåverkan under 2017?

Vi jobbar konstant med att ha så hög fyllnadsgrad från oss som möjligt. Sedan är det svårt att påverka den så kallade last mile, från transportörens sista depå till slutmottagaren. De transportörer vi jobbar med vill ju dock inget annat än att åka med fulla bilar så vi behöver inte arbeta särskilt för det.

## KGK Motor bytte transportörer förra året. Vad ställde vi för krav i den upphandlingen?

Vi hade ett omfattande frågeformulär som inkluderade miljö-påverkan. Över lag såg transportörernas svar ganska lika ut. Men en bidragande faktor till att vi valde DSV och PostNord

är att de jobbar mer aktivt med nya drivmedel. Det är också viktigt att transportörerna är tillräckligt stora för att kunna säkerställa hög fyllnadsgrad hela vägen.

## Hur har arbetet med bättre arbetsmiljö och ergonomi på vårt logistikcenter i Enköping fortsatt?

Alla nyanställda, inklusive vikarier och inhyrd personal, får genomgå en utbildning i ergonomi. Där har vi sedan tidigare tagit fram en instruerande film i samarbete med en sjukgymnast. Vi har även fortsatt vår satsning på friskvård, med utökat gym och ett frivilligt gympass på onsdagar. Det senare är ett eget initiativ från en av våra anställda. En annan aktivitet består i att medarbetarna får tidskompensation för att ta en promenad under raster eller i anslutning till ordinarie arbetstid.

## Vad blir viktigt i framtiden för vårt arbete med logistik, arbetsmiljö och transport?

Kunderna kommer att fortsatt kräva större transparens i hela leveranskedjan. I princip vill man se leveransen från leverantören till just last mile. Vi måste kunna ge mer information.

När det gäller arbetsmiljön på logistikcentret kommer vi ha en arbetsmiljökonsult som framförallt fokuserar på ljudnivån. Vi kommer att starta med drogtester och försöka oss på att bygga ett utegym.

Vi har även beslutat att investera i en helt ny packlösning som ger bättre ergonomi för de som packar. Lösningen ger dessutom större andel konsoliderade leveranser vilket leder till mindre användning av emballagematerial och färre transporter. Och vi kommer börja packa i plastbackar till vår verkstadskedja Autoexperten. Det kommer minska användandet av emballagematerial ytterligare då plastbackarna helt enkelt går i retur till oss på logistikcentret och används på nytt.



## Intervju med personalchef

*Ett vanligt sätt att ta reda på hur medarbetarna mår i ett företag är att mäta eNPS – Employee Net Promotor Score. Eller, hur villiga medarbetarna är att rekommendera arbetsplatsen till vänner och bekanta. I den förra mätningen hade KGK Motor en total eNPS på 30.*

### **Vad fick vi för eNPS under 2017, Claes Carlberg, KGK Motors personalchef?**

Jo, men det har gått bra faktiskt. Vi har höjt oss till 30 enheter. Vår leverantör Netigate intygar att det är ett väldigt bra resultat. Särskilt roligt är det att några av de högsta betygen kommer på frågorna om ledarskap.

### **Vad gjorde vi mer under året som gav det här högre resultatet?**

Det är i grunden en enkel ekvation. Mår personalen bra och är engagerad så gör den ett bättre jobb. Under 2017 hade vi en rad aktiviteter som hjälpte till att bygga samhörighet och lojalitet. På vårt huvudkontor i Sollentuna har vi invigt ett nytt gym i anslutning till vår nya matsal. I matsalen har vi även gemensamma frukostar på fredagar för de som kan och vill medverka. Vi har haft ett par afterwork och i höstas en kick-off.

Både i Enköping, där vi har vårt logistikcenter, och Sollentuna har vi haft en rad friskvårdsaktiviteter där bestigningen av Kebnekaise särskilt sticker ut. Lagerpersonalen går promenader och kan gå på ett gemensamt gympass. En grupp sprang även Midnattsloppet.

Allt detta fungerar ju som rena friskvårdsåtgärder också. Det är vår förhoppning att det sänker sjukfrånvaron i förlängningen. Och att vi blir en attraktivare arbetsgivare för nya medarbetare.

### **Vad finns det för förväntningar på KGK Motor som arbetsgivare?**

Lite av det negativa som kommit fram i medarbetarundersökningen är att vi upplever att vi inte är effektiva i vårt interna arbete. Arbetsbelastningen är i vissa fall hög så det måste vi hålla under uppsikt

### **Vad blir viktigt för oss det kommande året?**

Vi måste börja marknadsföra oss mer som arbetsgivare. Vi har en del att lära om employer branding, rekrytering och utveckling av personal.

Inom kort kommer vi lansera vårt nya intranät som skapar nya möjligheter att samarbeta och kommunicera digitalt. Jag hoppas såklart att det också kommer att öka delaktigheten, effektiviteten och samarbetet.

Och på personalavdelningen kommer vi förstärka med en friskvårdsansvarig, en fortsättning på vår satsning på friskvård och att stärka individen.

# Intervju med chef för hållbar verksamhetsutveckling

*Malin Möller är KGK Motors chef för Hållbar verksamhetsutveckling. Ett av hennes ansvarsområden är att följa upp KGK Motors miljömål.*

## Hur gick det under 2017, Malin?

2017 hade vi inte ett mätbart mål, utan målet var att ta reda på vilken klimatpåverkan vi har och var den är störst. En del i analysen gjorde vi redan under våren 2017 genom en energikartläggning som vi även rapporterade in till Energimyndigheten. Men vi tittade också på hur stor klimatpåverkan några av de produkter vi säljer har, jämfört med vår energiförbrukning. Vi ser i analysen att våra produkter har stor påverkan jämfört med till exempel våra egna transporter.

## Och vad har vi gjort för att sänka vår miljöpåverkan?

När vi såg rapporten så tänkte vi om lite när det gällde att sätta mål. Eftersom produkterna har en så stor del av vår påverkan har vi valt att fokusera på deras påverkan i ett livscykelperspektiv och därför inriktat oss på hur vi kan arbeta mer med cirkulär ekonomi. Det vi gjorde var att göra en förstudie kring cirkulär ekonomi för att få underlag till mål och vidare arbete. Det arbetet fortsätter under 2018.

## Hur kommunicerades hållbarhetsarbetet under 2017?

Vi har arbetat för att höja kompetensen internt inom hållbarhetsfrågor. Vi gjorde också tre spotlights mot våra kunder som handlade om vårt miljöarbete och vad som händer i vår omvärld.

## Hur säkerställs kundernas krav?

Kraven från våra kunder är bredare än bara inom miljö, de vill att vi jobbar med hållbarhet. Så vi skapade ett projekt där vi uppdaterade vår uppförandekod. Vi hade en projektgrupp med bred representation, personer kunniga inom produkt, sälj, marknad såväl som hållbarhet. Gruppen arbetade fram en ny uppförandekod för våra leverantörer som visar våra krav på leverantören både gällande miljö och arbetsmiljö och socialt ansvar.

Uppförandekoden är idag en bilaga till vårt övergripande avtal. Men vi har även skickat ut koden till de leverantörer vi redan har avtal med.

## Vad är det som blir viktigt i framtiden?

Jag tror att det kommer bli ännu viktigare att koppla ihop hållbarhetsfrågor med vår affär. Viktiga frågor är till exempel hur kommer framtidens fordon se ut, vad kan vi sälja till dem?

I framtiden kan man inte sälja på miljöargument, utan du måste ha en produkt som är bättre samtidigt som den ska vara mer miljösmart och hållbar. Helt enkelt en bättre affär ur alla synvinklar.

## Hur ser du på agenda 2030, med fokus på det tolfte målet, "att säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster"?

Ja, det är ett viktigt mål som vi måste förhålla oss till. Det blir väldigt viktigt för oss, eftersom vi är ett handelshus. Vi tjänar pengar på att sälja produkter och tjänster, eller lösningar som vi väljer att kalla det. Hur kan vi erbjuda våra kunder hållbarare och smartare lösningar? Då kommer vi tillbaka till hur viktigt det är för oss att arbeta mot en mer cirkulär ekonomi och att vi erbjuder lösningar och produkter som bidrar till ett hållbart samhälle, som till exempel alkoholås.

# Vad som driver KGK Motor

*När Knut-Göran Knutsson startade sin verksamhet 1946 räckte det med ett handslag. I dag när bolaget och nätverket vuxit kan det vara lite mer komplicerat att bedriva verksamheten. Men grundinställningen, att affärer ska gynna alla parter och att det räcker med ett handslag, gäller fortfarande.*

KGK Motor är nu liksom då beroende av människor. Naturligtvis måste också lösningar och produkter vara väl genomtänkta och hålla måttet. Men utan rätt person på rätt plats fungerar inte verksamheten.

Vi fungerar som ett smörjmedel i fordonsbranschen. Och vi själva beskriver oss gärna som kunniga, pålitliga och öppna. Dessa ledord verkar stämma, för många av våra kunder och leverantörer har följt med sedan starten och ser oss som en del av familjen.

Så vilken resa i livet man än är på, vilken väg det än är, så är KGK Motor en bra vän att ha med sig.

## **Vår affärsidé**

Vi ska i samarbete med våra återförsäljare erbjuda konsumenter och yrkesanvändare produkter med motorer för nyttobruk som för positiv och spännande rekreation.

## **Vår vision**

Vi ska vara den givna partnern inom våra branscher.

## **Våra kärnvärden**

KGK Motor vill upplevas som kunniga, pålitliga och öppna.



### Vårt uppdrag

- ▶ Hålla en hög servicegrad och ha ledande logistik
- ▶ Hålla ett attraktivt produktutbud
- ▶ Vara ledande på support
- ▶ Kundens fokus i första rummet
- ▶ Bra partner till våra leverantörer
- ▶ Tydliga i rollen som ett sälj- och marknadsbolag
- ▶ Vara "enkla" att samarbeta med
- ▶ Lönsamma – finnas kvar i framtiden som en stabil partner

### Vårt sätt att vara, vår uppförandekod

Under 2017 har ledare och medarbetare gemensamt arbetat fram riktlinjer för ledarskap och medarbetarskap. Dessa utgör grunden för hur vi som ledare och medarbetare ska agera. Under året har vi också uppdaterat flera av våra policydokument samt tagit fram nya riktlinjer för kommunikation, säkerhet samt för representation och gåvor.

Innehållet i samtliga våra policydokument sammanfattas i vår interna uppförandekod, kallad "Vårt sätt att vara". Under 2017 uppdaterade vi även vår uppförandekod för leverantörer. Båda dessa uppförandekoder finns på vår hemsida [KGK.se](http://KGK.se).

# Vi lyssnar och lär för att kunna leda

*Vi har målet att skapa en långsiktig och bra affär för alla de som vi arbetar med och som har ett intresse av hur vi lyckas med våra mål. Det gäller våra kunder, medarbetare, ledningen, leverantörer och vår ägare. Vi betraktar dem som KGK Motors primära intressenter.*

Vi försöker att förstå deras behov både på kort och lång sikt. Vi vill vara snabba till att anpassa oss när vi får signaler om att behoven ändrats men vi är också måna om att leva oss in i vad både kunder och andra kan komma att förvänta sig från oss i framtiden. Vi ser det som en förutsättning för att vi ska lyckas uppnå vår vision att vara bäst på lösningar för fordonsbranschen på de marknader som vi bedriver affärer.

Vi för därför löpande dialoger om detta med alla vi arbetar med och vi genomför även undersökningar för att mer systematiskt följa hur vi och vårt arbete uppfattas. Genom vår löpande omvärldsbevakning och myndighetskontakter fångar vi även upp andra krav och förväntningar som ligger till grund för vår verksamhetsstyrning och -utveckling.

För att stödja utvecklingen av vårt hållbarhetsarbete har vi analyserat våra primära intressenters förväntningar kopplade till hållbarhetsfrågor. Denna analys ligger till grund för några av våra viktigaste nyckeltal vi använder för att styra vår verksamhet.

När det gäller sociala aspekter finns det en generell förväntan att de arbetsplatser som vi erbjuder ska vara trygga. Många intressenter ser respekt för mänskliga rättigheter som en självklarhet och understryker att det är krav från deras sida för att arbeta med KGK. Vissa intressenter uttrycker tydligt att de förväntar sig att vi har en uttalad antikorrupsionspolicy och den ska kommuniceras internt och externt för att undvika alla former av oklarheter.

För att möta förväntningarna när det gäller ekonomisk hållbarhet har vi identifierat behovet att öka vår effektivitet och att minska kvalitetsbristkostnaderna kopplade till de produkter vi köper in från våra leverantörer.

Självklart nämner våra intressenter även flera miljörelaterade frågor. För att möta våra intressenters tydliga förväntningar på att vi minskar vår miljöpåverkan kommer vi att under 2018 fortsätta utveckla och kvantifiera vårt arbete inom cirkulär ekonomi. Det gör att vi sedan kan följa hur våra löpande insatser bär frukt.

## Hur KGK bidrar till att uppfylla målen i Agenda 2030

Som en del av vår omvärldsbevakning har vi studerat FN:s Agenda 2030 för en mer hållbar global utveckling. Den omfattar 17 hållbarhetsmål med ett stort antal delmål.

Baserat på vår roll som leverantör av tillbehör, produkter för reparationer och underhåll samt tjänster för hantering av fordonsflottor till fordonsägare och -industrin är det främst tre mål som vi ser att vi bidrar till.

För mål 3, God hälsa och välbefinnande, finns ett delmål, 3,6, som fokuserar på att minska antalet dödsfall och olyckor i trafikolyckor. KGK Motors bidrag är två; för det första att vi tillhandahåller tillbehör som alkolås och extra strålkastare som gör användningen av fordon säkrare. Det andra är att genom att fordon underhålls och servas kommer de vara säkrare när de används.

Mål 7, Hållbar energi för alla, handlar till en del om energieffektivitet. Vi ombesörjer att befintliga fordon kan drivas så effektivt som möjligt under hela sin livslängd genom våra tjänster som underlättar underhållet av fordonsflottor, men inte minst genom att våra partners i Autoexperten ser till att de fordon de servar fungerar optimalt.

## KGK Motors prioriterade mål i Agenda 2030



Mål 3. Säkerställa hälsosamma liv och främja välbefinnande för alla i alla åldrar



Mål 5. Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt



Mål 7. Säkerställa tillgång till ekonomiskt överkomlig, tillförlitlig, hållbar och modern energi för alla



Mål 8. Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla



Mål 12. Säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster



Mål 13. Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser



Mål 16. Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, tillhandahålla tillgång till rättvisa för alla samt bygga upp effektiva och inkluderande institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer



Mål 17. Stärka genomförandemedlen och återvitalisera det globala partnerskapet för hållbar utveckling

1) Företagen ska tjäna pengar, men samtidigt skapa värde för samhället.

Mål 12, Hållbar konsumtion och produktion, omfattar målsättningen att verka för miljövänlig hantering av kemikalier och alla typer av avfall under hela deras livscykel. Vi hanterar köldmedier som har en hög klimatpåverkande effekt om de inte fångas in och destrueras korrekt i samband med reparationer eller utbyten av luftkonditioneringssystem. Därför är en korrekt hantering en central del av vårt miljöarbete. Vi har också avtal med professionella avfallshanterare som hjälper oss att se till att de delar och komponenter som inte kan återanvändas eller renoveras tas om hand så att materialen kan återvinnas.

Som företag ser vi även att vi kan bidra till hållbarhetsmålen nummer 5, 8, 13, 16 och 17 även om det inte handlar om områden där vi kan göra en särskild skillnad utifrån vår affär. Men eftersom det handlar om hur vi beter oss i våra relationer till anställda, kunder och leverantörer ser vi det som en naturlig del av vårt löpande arbete i enlighet med våra riktlinjer och vår bolagsstyrning.

De policyer vi använder och en beskrivning av hur vår bolagsstyrning går till finns i sin helhet på vår webbplats.

# Torqueedo elbåtmotorer

*Lars Johansson är affärsenhetschef för KGK Motors marina affärsenhet. Ett av KGK Motors samarbeten är med Torqeedo, en tysk tillverkare av elbåtmotorer.*

## Hände något specifikt inom hållbarhet under 2017 kopplat till er affär?

Det största för oss var att Torqeedo lanserade en liten inom-bordsmotor för segelbåtar. I dag sitter många med uttjänta fossildrivna motorer. När man byter båt behåller kunden ofta den gamla motorn. Torqeedo har tagit fram en motor som går att koppla direkt på Volvos drev, vilket öppnat en helt ny marknad för oss. Elmotorer är inte särskilt etablerat, och Torqeedos varumärke lite okänt på den svenska marknaden. Där kommer vårt starka varumärke med KGK Motor in, vi borgar för kunskap, stabilitet och trygghet.

## Varför tog KGK Motor sig an Torqeedo?

För att säkra framtida affärer. Vi såg hur det rörde sig inom personbilsmarknaden. Och vår största leverantör Suzuki hade i alla fall då inga planer på elmotorik. Då vände vi oss till den övriga marknaden och där stod Torqeedo ut som ensamt premiummärke. De har flera medarbetare som kommer från Siemens och BMW, det finns en hel del teknologi som delas mellan dessa varumärken och de har också egen forskning. Torqeedo kommer finnas kvar om tio år. Precis som vi tänker de långsiktigt, vi har samma tänk.

## Hur ser marknaden ut?

För en gångs skull är Sverige inte ett föregångsland när det gäller hållbar teknologi. I Nederländerna får till exempel brandkårens båtar inte ha fossilt bränsle. Förutom miljöaspekten är det direkt vådligt att ha brandfarligt bränsle nära bränder. Så vi ser en stor potential inom den svenska offentliga sektorn. Annars är Torqeedos utbud till cirka 85% riktat mot mindre båtar.

## Vilka miljöförbättringar innebär det att köra med elbåtmotor?

Det rör sig om ganska stora skillnader, framförallt när det rör mindre motorer. Tittar man på motorer upp till kanske sex hästkrafter, då pratar vi om bensindrivna tvåtaktsmotorer.

Miljövinsten är stor – noll utsläpp från elmotorn, noll olja i maskineriet så det finns ingen risk för oljespill och du behöver inte byta olja, inte ens i växelhuset. Kylvattnet kan inte skapa korrosion. Beroende på hur du kör räcker batteriet en till tio timmar, du kan ladda från solcell, eller från 12V-uttag eller 220 V.

## Vad kommer bli viktigt i framtiden?

Priserna måste ner. Ska vi upp i över fyra hästkrafter sticker priserna iväg. Men eftersom priserna för fossilt bränsle stiger säljer vi ändå bra. Sedan måste batteristorleken ner för fritidsåkarnas skull.

Sedan finns det ett lagförslag ute nu som jag upplever som ett slag i luften – att man får ekonomiskt bidrag när man köper en elbåtmotor motsvarande över fem hästkrafter.

Politikerna och myndigheterna säger att de i första hand vill få bort tvåtaktsmotorerna, men det motsvarar ju mindre än fem hästkrafter – varför ska man då tvingas köpa en större

och dyrare elmotor? Jag har varit i kontakt med dem och försökt hjälpa dem över-sätta mellan de två olika teknikerna, så vi får se var förslaget landar.

Sedan jobbar Suzuki intensivt med att få ner förbrukningen på sina fossildrivna motorer. De ligger i frontlinjen teknikmässigt, och arbetet med bränsleförbrukning och miljöpåverkan går snabbare inom marint än bilindustrin.



# Kvalitet är en hållbarhetsfråga

*KGK Motor tror på långsiktiga relationer. Därför jobbar vi med starka varumärken och vill skapa affärer som gynnar alla parter. Och vi ser inget motsatsförhållande i att göra affärer och samtidigt tänka hållbarhet.*

Produkter som håller länge är hållbara. De är bättre för miljön, bättre för plånboken och bättre för samhället. Därför är det viktigt för KGK Motor att samarbeta med leverantörer som är kända för god kvalitet. Tillsammans med våra leverantörer jobbar vi ständigt med att förbättra vårt erbjudande till kund.

Vi har utvecklats från att sälja produkter till att sälja lösningar. Vi ser på våra produkter och tjänsters hela påverkan från råvara, produktion och transport till användandet och återvinningen. Vi ser till den totala påverkan under produkternas hela livscykel för att kunna erbjuda hållbara lösningar. För vissa av våra produkter är användarfasen extra viktig, till exempel för däck där rätt däcktryck påverkar bränsleförbrukningen.

Även produktionen står för en stor del av påverkan på människa och miljö i en produkts livscykel. Därför är det viktigt att våra produkter håller hög kvalitet. Ju längre en produkt håller desto lägre blir dess påverkan över tid. På samma sätt är det viktigt för oss att arbeta med att förbättra, effektivisera och minska våra reklamationer. Och som du kan läsa på annan plats här i vår hållbarhetsredovisning arbetar vi med att tänka mer cirkulärt.

Vår resa inom detta område har bara börjat. Med närmare 180 000 artiklar i vårt sortiment är vi ödmjuka inför utmaningen, men vi arbetar systematiskt med fokus på kvalitet och långsiktighet istället för kvantitet och snabbvunna marknadsandelar. Vi utvecklar lösningar där kvalitet byggs in från början och bidrar på så vis till hållbar utveckling. Att göra rätt från början och att erbjuda lösningar som håller över tid innebär att vi lever upp till våra kärnvärden öppna, kunniga och pålitliga.

# Kartläggning av vår energiförbrukning

*Under sommaren 2014 trädde en ny lag i kraft – Lagen om energikartläggning i stora företag (2014:266). Tanken med lagen är att öka energieffektiviteten bland stora företag och är ett av stegen Sverige tagit för att uppfylla EU:s energieffektiviseringsdirektiv, EED (Direktiv 2012/27/EU).*

Enligt lagen är definitionen av ett stort företag ett som "sysselsätter minst 250 personer och har en årsomsättning som överstiger 50 miljoner euro eller en balansomsättning som överstiger 43 miljoner euro per år". KG Knutsson AB uppfyller alla dessa kriterier och arbetet med att kartlägga och rapportera KGK:s energiförbrukning och effektiviseringsåtgärder drog igång under sensommaren 2016.

En särskilt viktig del i detta arbete har varit en kartläggning av våra transporter, vilket innefattade tjänstebilar, budbilar och våra poolbilar. Här känner vi att det finns mycket att utveckla.

Arbetet har inneburit en omfattande jakt på förbrukningsuppgifter och väsentliga energitjuvar, en detaljerad kartlägg-

ning av vår lagerverksamhet i Enköping samt en sammanställning av förbättringsförslag. För vad vore en kartläggning utan påföljande åtgärder?

Bland de åtgärder som föreslagits är en driftoptimering av ventilationssystemet och en solcellsinstallation på företagets logistikcenter i Enköping.

Till vår hjälp i denna kartläggning har vi haft en konsult från ÅF. ÅF har stöttat oss i det här viktiga arbetet med expertis och sakkunnighet. Tillsammans förväntas vårt gemensamma arbete ge miljömässiga såväl som ekonomiska besparingar.



*Mätningar av ÅF-konsult, Alexander Larméus, för energikartläggningen i Enköping.*

# Kemikaliearbetet

*Kundernas krav på kunskap om vilka kemiska ämnen som ingår i de varor och kemiska produkter som de köper från KGK Motor har ökat under de senaste åren. Det är en naturlig följd av att både europeisk och nationell kemikalielagstiftning ställer högre krav.*

För att både uppfylla lagstiftningen och ha en säker hantering av kemikalier, för våra anställda och för våra kunder, har vi länge arbetat med säkerhet och information kring kemikalier. Vi har till exempel ett speciellt kemikalieum vid vårt logistikcenter i Enköping för att vid en eventuell olycka säkra att inga farliga produkter skadar miljön. Vi har en egen säkerhetsrådgivare på plats som har utbildning kring säker hantering och transport av farliga kemikalier. Fokus för arbetet med kemikalier har under 2016 legat på att se till att alla våra leverantörer följer lagstiftningen kring CLP<sup>1)</sup>.

Under 2016 har KGK även lagt ett större fokus på innehållet i våra produkter. Vi har bland annat skrivit om avtalen med leverantörerna så att vi i våra avtal ställer krav på att de informerar oss om det ingår farliga ämnen i de produkter vi köper<sup>2)</sup>. Dessutom har vi följt upp kunders krav på att det inte ska ingå konfliktmineraler i produkterna vi säljer till dem. Och i samarbete med leverantörerna har vi effektiviserat vår rapportering i IMDS<sup>3)</sup>.



1) Classification, Labelling and Packaging, CLP. Är en europeisk förordning som gäller klassificering, märkning och förpackning av kemiska ämnen och blandningar som släpps ut på marknaden inom EU.

2) Enligt kandidatförteckningen i EU:s kemikalielagstiftning REACH.

3) The International Material Data System, IMDS, är en nätbaserad databas där de flesta fordonstillverkare önskar att materialen till deras komponenter registreras.



*Kemikalieummet vid logistikcentret i Enköping.*

# Kebnekaise och karriärsutvecklingen

*Under 2017 tränade ett team på 20 personer från KGK i flera månader för att bestiga Kebnekaise. Carin Frånberg var en av initiativtagarna och deltagarna. Nu blir hon ansvarig för KGK:s friskvård.*



Hållbara KGK:are är en fras som formulerats internt inom KGK. Att förebygga sjukskrivningar och få medarbetarna att må bättre är egentligen ganska självklart. Carin Frånberg är i skrivande stund marknadskoordinator på KGK:s marknadsavdelning, men när du läser det här har hon hunnit byta till sin nya drömtjänst – som friskvårdsansvarig.

Låt oss ta det från början.

## Äventyret börjar

Vid ett par tillfällen har eventbolaget Zeventy arrangerat resor på KGK:s uppdrag. När Zeventy hörde av sig till Carin och hennes kollega Pernilla Schnöpf om en paketresa som inkluderade en bestigning av Kebnekaises sydtopp blev de eld och lågor. Utöver vandringen upp till toppen ingick även bland annat försäkring och en helikoptertur.

– Vi nappade direkt och lade ut information på vårt intranät, säger Carin. Först gick det lite trögt men ganska snart hade vi en grupp med deltagare mestadels från vårt huvudkontor i Sollentuna. Men Linus från vårt logistikcenter i Enköping anmälde sig också, och vi fick med ett par familjemedlemmar.

Att bestiga Kebnekaises sydtopp kan ske i princip på två sätt. Den lite mer allmänt tillgängliga vägen, eller den brantare som kräver att man har med sig guider. Zeventys representanter och KGK valde det senare alternativet. För att alla skulle klara av strapatsen satte Zeventy tillsammans med föreläsaren och personlige tränaren Gunnar Söderström ihop ett tränings- och kostprogram.

– Vi slängde på oss ryggsäckar och knatade upp och ner för Väsjöbacken här i Sollentuna. Under första rundan upptade vi glatt och höll ihop i en grupp. Men när vi tagit oss ner och skulle upp ett andra varv började alla bli lite mer sam-

manbitna och vi spreds ut. Och då är Väsjöbacken kanske hundra meter hög, och flera av oss tränar regelbundet!

Flera i gruppen såg till att ta sig upp och ner för Sollentunas anspråkslösa slalombacke vid fler tillfällen. Tvåtimmarsrundor som förutom kondition även byggde gemenskapen. Och det betalade sig.

– När vi väl var på plats på Kebnekaise berömda guiderna oss för att det märktes att vi just tränat att gå uppför med packning. Vi gjorde upp- och nedstigningen förhållandevis snabbt för att vara en så pass stor grupp – 9,5 timmar. Samtidigt var det vägen dit som var det verkliga målet. Jag har jobbat här i nio år och fick kontakt med personer jag egentligen aldrig pratat med förut.

## Kondition och pannben

Resan var inte gratis och kostade en slant ur deltagarnas egna fickor.

– Men när vi satt där i bastun på fjällstationen mötte vi människor från andra företag som fått hela resan betald. De var inte lika engagerade som vi, och flera av dem lyckades inte ta sig upp till toppen. De saknade både konditionen och "pannbenet" som vi hunnit skaffa oss.

## Känslomässigt höga berg och djupa dalar

Som du kan se på bilderna så hade KGK:s team tur med vädret nästan hela vägen. Väl på toppen var det dock så dimmigt att de inte kunde se hur brant det stupade nedför. Men det gjorde inte Carin något. Hon hade nämligen besegrat inte bara berget, utan även en högst oväntad höjdrädsla.

– Jag har aldrig varit rädd för höjder förut. Men nu bröt värsta dödsskräcken ut. Tårarna bara sprutade.





Carin var inte ensam i teamet om att plötsligt konfronteras med panikkänslor. Guiderna pratade vant och lugnt med de som drabbats. Carin och en kollega fick gå direkt efter den första guiden och steg för steg tog de sig vidare. På toppen kunde Carin jubla och nedför hade rädslan släppt. Champagnen hon smugglat med i ryggsäcken lät hon dock bli.

– Det hade väl suttit fint, men med tanke på hur rädd jag var kändes det dumt att dricka alkohol och försvåra nedstigningen.

När Carin ska sammanfatta äventyret är allt slit och all skräck bortglömd.

Jag skulle göra det igen alla dagar i veckan! Jag är så himla glad att jag åkte på den här resan. Att få se alla lyckliga kollegor, gemenskapen var obetalbar. Och det har kommit så fina tackmejl efteråt.

## Äventyret fortsätter

Lyckoruset över bestigningen av Kebnekaise fick en förlängning när det blev klart att Carin ska få byta tjänst inom KGK.

– Att få jobba som friskvårdssansvarig har varit en personlig utvecklingsdröm i flera år. Med risk för att låta klyschig så är personalen företagets viktigaste resurs. Vi tillbringar så oerhört mycket av vår tid på jobbet. Friska och motiverade medarbetare betalar sig, inte bara ekonomiskt. Glada medarbetare ger en roligare arbetsplats vilket jag tror våra kunder känner av.

Att tillfället uppstod just nu tror Carin beror på den allmänna satsningen på hållbarhet inom KGK, där hållbara KGK:are är en vision med uppsatta och mätbara mål. Nu ser Carin fram emot hösten och att i sin nya roll få fler att ta sig ut på nya äventyr och bestiga sina egna höga berg.





HR Manager Britt-Marie Lithander

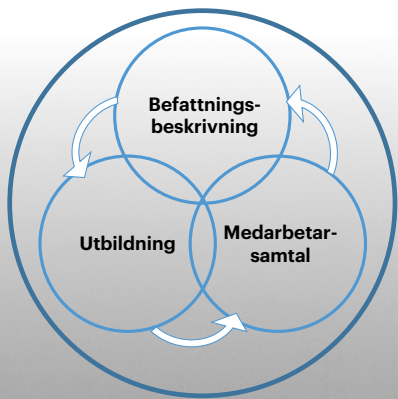
## Hållbara KGK:are

*Britt-Marie Lithander är HR Manager på KGK. Här berättar hon om företagets vision om hållbara KGK:are.*

”En lärdom vi tar med oss från medarbetarundersökningen både 2016 och 2017, är att möjligheten till intern utbildning upplevs som låg. HR arbetar därför för att ta fram en struktur för individuell utveckling som ska väva ihop befattningsbeskrivning, kraven i befattningen, medarbetarsamtalet och utbildning. Vi har redan ett IT-verktyg för detta – Kompetensbanken – som vi kontinuerligt arbetar med att anpassa och utveckla. Vår vision är att alla ska ha en individuell utvecklingsplan som tagits fram i dialog med närmaste chef, en plan som kan innehålla olika kompetenshöjande aktiviteter och som dokumenteras i Kompetensbanken.

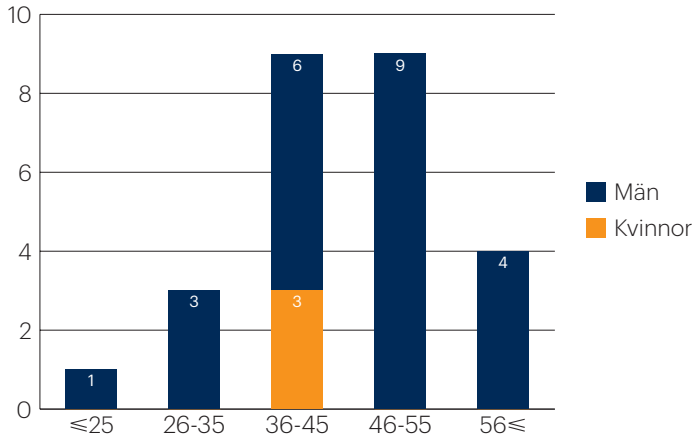
Från centralt håll upphandlades och genomfördes tre grundkurser och tre fortsättningskurser i Excel. Vi genomförde även fyra tvådagarsutbildningar i presentationsteknik. Utöver centralt planerade kurser och utbildningar genomförs även utbildningar på avdelningsnivå. Att gå på kurs kan ju vara trevligt, men det är viktigt att skapa en helhetssyn där all utbildning utgår från arbetet och kraven i befattningen, snarare än att kortsiktigt arbeta med punktinsatser och enstaka kurser.

Under 2017 fortsatte vi att utbilda chefer, men ledarskapet förändras inte över en natt eller ens med en åttadagarskurs, så under 2018 repeterar vi med gamla chefer och startar ytterligare en utbildningsgrupp med nya chefer.”

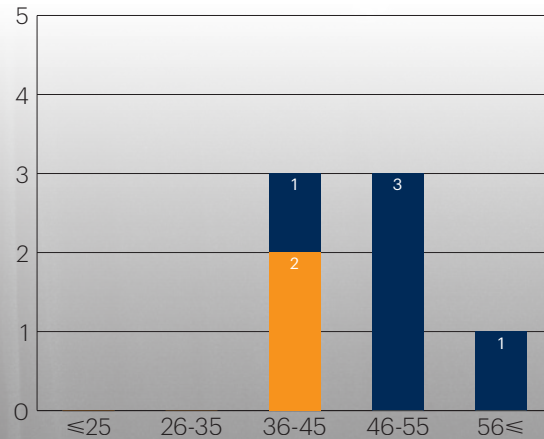


Kompetensbanken stödjer personalens utveckling

st Tjänstemän, KGK Motor AB, december 2017



st Chefer, KGK Motor AB, december 2017



# Index

*I arbetet med vår hållbarhetsredovisning har vi tagit stöd av GRI:s redovisningsprinciper och vissa av GRI:s ämnesspecifika standarder men redovisningen är inte upprättad i enlighet med GRI standards.*

Beskrivning	Kommentarer	Sida
<b>ORGANISATIONEN INKL AVGRÄNSNINGAR</b>		
Organisationens namn		2
Ägarstruktur och bolagsform		2
Bolagsstyrning	Bolaget är privatägt och har en ledningsgrupp som tar beslut	20
Bolag som omfattas av redovisningen		2
Huvudsakliga varumärken, produkter och/eller tjänster		2
Huvudkontorets lokalisering		2
Länder i vilka organisationen är verksam	Sverige	20
Marknader som organisationen är verksam på		2
Antal produkter	178 931 st artiklar i dagsläget	20
Organisationens leverantörskedja	64 stycken över hela världen	20
Medlemskap i branschorganisationer	Sweboat – marinbranschen. ALF – ATV leverantörernas förening. McRF – Motorcykelbranschens riksförbund. SNÖFO – Snöskoterbranschens riksförbund.	20
Kommentar från VD		3
<b>EKONOMISKT RESULTAT</b>		
Omsättning	389 msek	2

Beskrivning	Kommentarer	Sida
<b>INFORMATION OM ANSTÄLLDA</b>		
Antal anställda	27	20
Antal nyanställda under 2017, uppdelat per anställningsformerna Fast/Prov och vik	7 fast/prov	20
Antal fast- och provanställda som slutat på egen begäran under 2017	8	20
Föräldraledighet	Ingen	20
Omfattning av skador samt sjukfrånvaro	0 st incidenter. Sjukfrånvaro under 2017 totalt 0,9%.	20
Incidenter kopplade till diskriminering och vidtagna åtgärder	Inga incidenter rapporterade under året	20
Sammansättning av styrelse och ledningsgrupp samt uppdelning av antal kvinnor och män	1 kvinna och 5 män	20
<b>Utbildning</b>		
Andel av de totala anställda per kön och per anställdskategori som fick en regelbunden prestations- och karriärutvecklingsbedömning under rapportperioden.	35% av medarbetarna har haft medarbetarsamtal under 2017	20
<b>AFFÄRSETIK</b>		
Finansiellt stöd mottaget från offentliga aktörer	Nej	20
Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	Inga incidenter under året	20
Utbildning avseende anti-korruption	Ingen utbildning har genomförts	20
Totalt antal och procentandel av affärspartners (leverantörer) som organisationens anti-korruptionspolicy och -procedurer har kommunicerats med.	Ingen uppföljning har gjorts under året.	20
Organisationens värderingar, värderingar, principer och uppförandekod	Vår uppförandekod finns att läsa på <a href="http://www.kgk.se">www.kgk.se</a>	20

Beskrivning	Kommentarer	Sida
<b>SOCIAL PÅVERKAN</b>		
Arbetsgagarrepresentation i hälso- och skyddskommittéer	Skyddskommittén är en partsammansatt kommitté som träffas 4 ggr per år med fokus på arbetsplatserna på Hammarbacken i Sollentuna. Mötena har en fast agenda men är samtidigt ett öppet forum att lyfta olika frågor och aspekter av vår arbetsmiljö. Kommitténs primära syfte är att säkerställa ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Vi följer upp och försöker förbättra våra interna rutiner inom arbetsmiljö, tex egenkontroll av arbetsmiljön, rapportering av olyckor och tillbud, årlig sjukfrånvaro, mm. Medlemmarna består av representanter för arbetsgivaren med ansvar för specifika områden inom arbetsmiljö, tex fastighetsfrågor, personalfrågor och säkerhetsfrågor. Vi har även representanter för arbetstagarna, i förekommande fall skyddsombud från Unionen och IF Metall.	21
Betydande risker i leverantörskedjan	Riskmodell tas fram under 2018	21
Händelser med regelbrott när det gäller produkters och tjänsters hälso- eller säkerhetseffekter	Inga incidenter under året	21
Brister i efterlevnad av regler och/eller frivilliga koder för produkt- och tjänsteinformation och märkning	Inga brister har uppmärksammats	21
Fall av bristande efterlevnad av regler och/eller frivilliga koder gällande marknads-kommunikation, inklusive annonsering, marknadsföring och sponsring	KGK Motor har inte fått någon anmärkning eller blivit fällda gällande marknads-kommunikation, inklusive annonsering, marknadsföring och sponsring under 2017.	21
Underbyggda klagomål gällande brott mot kundernas integritet och förluster av kunddata	Inga inkomna klagomål under året	21

Beskrivning	Kommentarer	Sida
<b>MILJÖPÅVERKAN</b>		
Energianvändning inom organisationen <sup>1</sup>		21
Utsläpp av ozonnedbrytande substanser	Ingen köldmedia har behövs fyllas på i våra kylanläggningar och värmepumpar.	21
Avfall <sup>1</sup>		21
Brott mot miljöregler och -lagar	Vi har inte i vår verksamhet drabbats av viten, sanktioner eller dispyter med avseende på miljölagstiftning.	21
Leverantörer som granskades utifrån miljökriterier	Riskmodell tas fram under 2018	21
Direkta utsläpp av växthusgaser	22,5 ton CO2 från våra tjänstefordon	21
Indirekta utsläpp (energi) av växthusgaser <sup>2</sup>		21
Om hållbarhetsredovisningen		
Redovisningsperiod	2017	21
Datum för publicering av den senaste redovisningen	Första redovisningen, 2018-06-18	21
Redovisningscykel	Årligen 1 januari - 31 december	21
Kontaktperson	Malin Möller, malin.moller@kgk.se	21
Policy och tillämpning beträffande externt bestyrkande av hållbarhetsredovisningen	Redovisningen har ej bestyrkts av extern granskare	21
Upplysningar om hållbarhetsstyrningar		3-4

1) Siffror har inte kunnat gå att få fram för i år men ett arbete pågår med att definiera rätt märvärden.

2) Se KGK Hållbarhetsredovisning.

A scenic landscape featuring a lush green field in the foreground, a dense forest in the middle ground, and a bright sunset sky with soft clouds. The sun is low on the horizon, casting a warm glow over the scene.

# KGK MOTOR