

Kvik has 35 years of experience  
in kitchen, bath and wardrobe.

— the history of Kvik

|   |   |   |  |   |  |   |   |
|---|---|---|--|---|--|---|---|
|  |  |                            |                           |  |  |  |  |
| 1983  | 1992  | 1998  | 2002   | 2005  | 2007   | 2015  | 2017  |
| Kvik was founded.<br>Sale through existing<br>retailers.                          | The first Kvik store<br>opened.   | Split of store concept.<br>Introduction of<br>2 products lines.<br><br>Introduction of<br>SociableKitchen®. | 1 entrance.<br>1 product line.<br><br>Introduction of<br>"Everyone has<br>the right to a<br>cool kitchen." | Kvik was sold<br>to Ballingslöv<br>International<br>AB.                           | All stores with<br>new facades.  | Massive<br>investments in<br>production and<br>IT.                                  | Taking over<br>Kvik Asia.   |

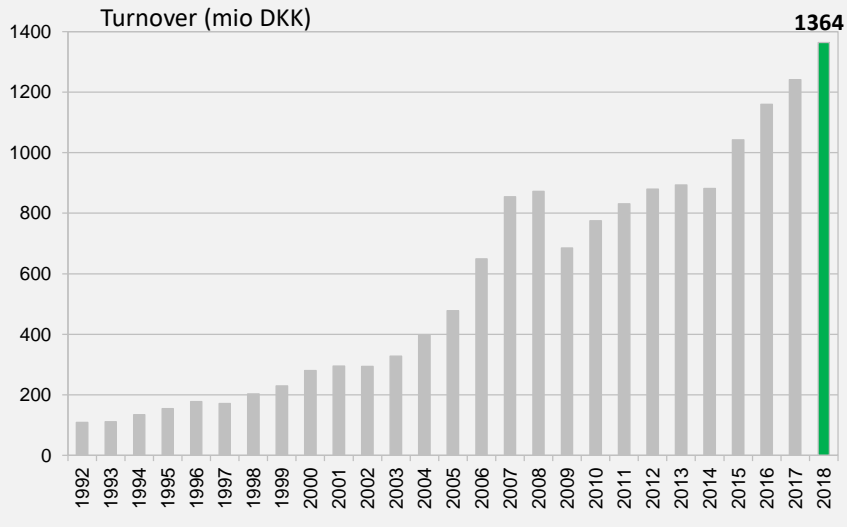


We were born to offer customers a SIMPLER, more TRANSPARENT and  
FASTER way to their DREAM

**Mission**  
We provide Danish design kitchens, baths and wardrobes  
at surprisingly low prices



## Kvik has delivered fantastic growth...



16

Our agenda

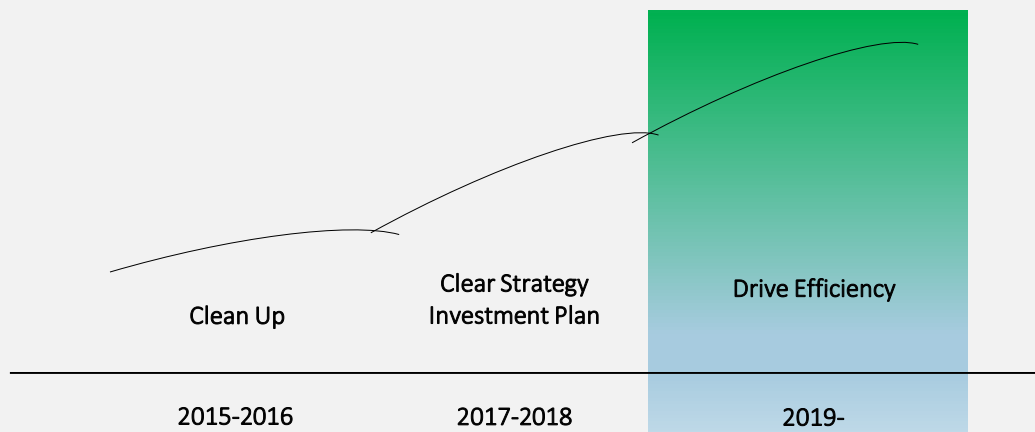


Must win battles towards 2022

| SAFETY / EMPLOYEE                                       | COST                   | DELIVERY  | QUALITY            |
|---|------------------------|---|--------------------|
| Great & Safe place to work<br>+<br>Opportunity to learn | Drive efficiency gains | OTIF  | DIY friendly       |
| 0 Accidents<br><br>GPW > 95%                            | Wage % < 2,75%         | Order Completion > 92%<br><br>Order Lines > 99% | Maze Loyalty > 80% |



Our 3rd strategic phase calls for flexibility, collaboration & commitment – supported by LEAN tools



## Fælles udfordring!

- Vores tidligere lønsystem i Kvik Production A/S og Kvik A/S støttede ikke op om vores Strategi!
  - Sikkerhed/Medarbejder
  - Omkostninger
  - Leveringsevne
  - Kvalitet



**kvik** 

## Hvorfor?

- Daværende tillæg var ineffektive:
  - Belønnede ikke kvalitet
  - Belønnede ikke adfærd
- Silotænkning
  - Ingen fokus på tværoorganisatorisk fleksibilitet
  - Ingen fokus på den gode aflevering
  - Ingen fokus på effektivitet/lønsomhed
  - Manglende motivation for at forbedre flow i produktion
- Unfair løn
  - Medarbejdere betales forskelligt for det samme arbejde



**kvik** 

## Hvad ønskede vi?

- Fair løn
- Fleksibel arbejdsstyrke
- Tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere
- Bonus model som understøtter vores Must Win Battles



**kvik** 









## Nyt lønsystem

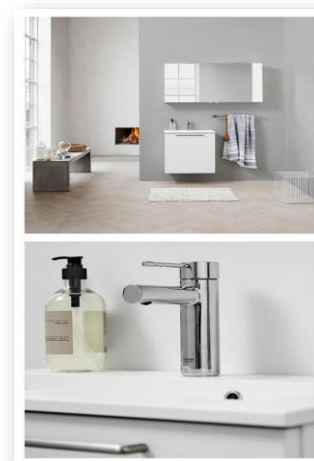
- Forudsætninger
  - Fælles lønstruktur
  - Organisering i Kvik A/S
  - Omlægning af lønmidler
- Belønne kvalifikationer
  - Uddannelse
  - Kompetence/udvikling
- Belønne adfærd
  - Engagement
  - Samarbejde
  - Fleksibilitet



**kvik** 

## Ny lønmodel

|   |                        |
|---|------------------------|
|  | Bonus                  |
|  | Kompetence             |
|  | Engagement             |
|  | Samarbejde             |
|  | Fleksibilitet          |
|  | Job profil             |
|  | Fagtillæg / Uddannelse |
|  | Basisløn               |



**kvik** 

## Ny løn model – Eksempel jobprofil

| Kompetenceprofil  | Trin 1   | Trin 2   | Trin 3   | Trin 4   |
|---|--|--|--|--|
| Inddelingen af de enkelte job sker i forhold til den kompleksitet, oplæringstid og indsigt i virksomhedens produkter, som det enkelte job kræver. Placeringen sker ud fra den primære jobfunktion, hvilket svarer til den jobfunktion, som udgør mere end 50 % af medarbejderens jobfunktion. | Job kendetegnet ved en kort oplæringstid og en lav kompleksitet                              | Job kendetegnet ved en mellemlang oplæringstid og en middelsvær kompleksitet                   | Job kendetegnet ved en længere oplæringstid og en høj kompleksitet         | Job kendetegnet ved en lang oplæringstid og en meget høj kompleksitet samt indgående produktkendskab |
|   | <1 uge   | >1 uge <4 uger   | >4 uger <6 mdr   | >6 mdr   |
| KVP   | Paulsav afstabling<br>Håndmontage<br>Lille kantlimers afstabling<br>Vitap forsokler operatør | Rundsav<br>Vitap Borecelle operatør<br>Lille Kantlimers opstilling<br>Vitap forsokler operatør | CNC Operatør<br>Vitap Borecelle programmering<br>Varemodtagelse Spånplader | Korpusgade<br>CNC Programmering<br>Rileasa<br>Småmaskiner  |
| Packaging   | Pakkemedarbejder Robot<br>Ilægger ved folie<br>Småpak  |  | Forsyner Robot<br>Forsyner Folie   |  |
| Warehouse   |  | Vareudlevering<br>Varepluk Låger/småting<br>Pladsmænd  | Intern transport<br>Varemodtagelse<br>Varepluk Korpus/højlåger             |  |
| Wardrobe  | Sav aluminium<br>Lokning<br>Montage gitterskuffer  | Sav spånplader<br>Tilpasning flexstykker<br>Montage glasskuffer                                | Forsendelse<br>Montage skydedøre<br>Cyklop                                 |  |

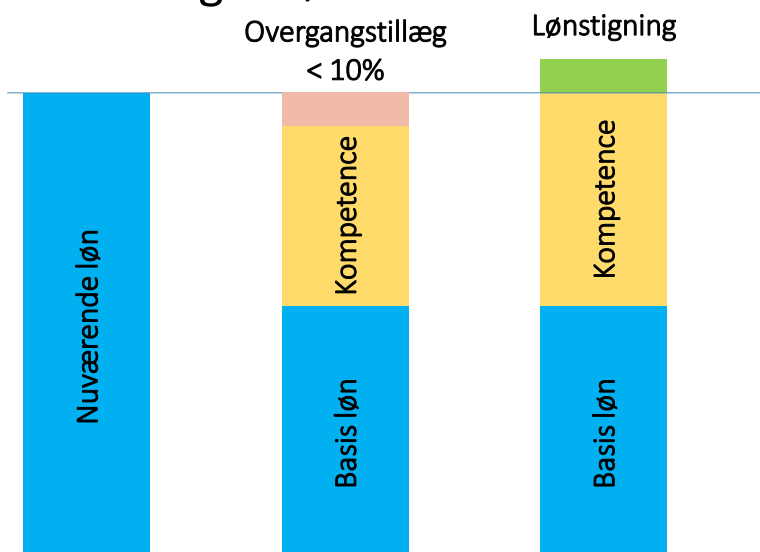
**kvik** 

## Ny løn model – Kompetencer

| Kompetencer  | Trin 1   | Trin 2  | Trin 3   | Trin 4  |
|--|--|---|--|---|
| Ved kompetencer forstås en medarbejders evne til at udføre et velbeskrevet job. Indplaceringen sker ud fra den primære funktion. | Medarbejderen arbejder lidt selvstændigt og skal ofte vejledes i jobfunktionen         | Medarbejderen arbejder på tilfredsstillende vis selvstændigt og skal kun vejledes ved nye rutiner i jobfunktionen | Medarbejderen arbejder meget selvstændigt og kan løbende vejlede andre medarbejdere i jobfunktionen således, at de selvstændigt kan udføre jobfunktionen og nye rutiner  | Medarbejderen arbejder selvstændigt og kan planlægge, løse og gennemføre opgaver i ikke rutine situationer. Medarbejderen kan løbende vejlede andre medarbejdere i jobfunktionen således, at de kan udføre jobfunktionen og nye rutiner.  |
|  | Den usikre/nye medarbejder, der kræver jævnlig støtte for at kunne udføre sit arbejde. | Under normale omstændigheder kan medarbejderen selvstændigt udføre sin funktion.                                  | Medarbejderen kan identificere eventuelle årsager til driftsstop, kvalitetsudfordringer etc. og selvstændigt løse daglige problemer relateret til pågældende funktion/proces. Det er medarbejderen som har nået et kompetenceniveau, hvor man kan oplære andre i funktionen. | Medarbejderen der kan lave de nye programmer, varers indplacering i forhold til øvrigt flow. Medarbejderen som selvstændigt kan finde en midlertidig løsning på et eventuelt driftsstop, som enten er lidt vanskeligere eller som er en forudsætning for processen eks. spånsug, nedbrud på netværk, kvalitetsudfordringer, systemfejl, fejlfinding i systemer etc. Det er medarbejderen som selvstændigt kan vurdere kvaliteten i forhold til reference/normer/standarder. |

**kvik** 

## Sammensætning af lønnen



**kvik** 



## Processen

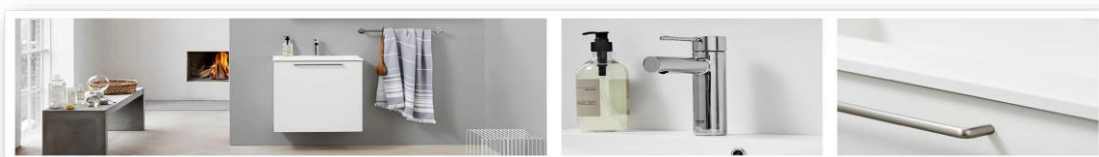
- Åben og ærlig dialog mellem ledelse & medarbejdere
- Tillidsrepræsentanterne "arkitekter" indenfor afstemte rammer
- Involvering af medarbejderne
- "Steal with pride" – men tilpas lokale forhold
- Kommunikation omkring status og fremdrift



**kvik** 

## Resultatet

- Stigning i gennemsnitslønninger
  - Kvik Production A/S ansatte +3,87%
  - Kvik A/S ansatte +6,19%
- Struktur som understøtte vækst og effektivitet
  - 53% vækst på omsætning fra 2014 til 2018, med en faldende løn% fra 3,2% til 2,72%
  - Forventer 29% vækst frem til 2022 med samme antal ansatte



**kvik** 

— questions?

**kvik** 

**kvik** 

everyone has the right to a cool kitchen