



HÅLLBARHETSRAPPORT

2020

Jetpak Top Holding AB (publ)

Org. nr 559081-5337

Hållbarhetsrapport

Affärsmodell

Jetpak Top Holding AB är det enkla och snabbaste alternativet för prioriterade leveranser dörr till dörr. Vi erbjuder lösningar för både spontana transportbehov och skräddarsydd logistik. Jetpak verkar primärt inom "Courier, Express, and Parcel" marknaden (s.k. CEP marknaden), och bolagets verksamhet delas huvudsakligen upp i ett Express Ad-hoc - och Express Systemized segment.

Jetpak finns representerat på fler än 170 orter runt om i Norden och Europa. Jetpak har ett unikt och flexibelt kunderbudande baserat på tillgången till normalt uppemot 4 000 flygavgångar dagligen och ett omfattande distributionsnätverk med drygt 800 budbilar. Detta är något som möjliggör att för marknaden kunna leverera den snabbaste och mest omfattande sammadagstjänsten i segmentet 0–12 timmar. Detta kan kompletteras ytterligare med en unik skräddarsydd näst dagstjänst för systemsatta transporter.

Jetpaks affärsidé är uppbyggd med en affärsprocess och ett nätverk med franchisetagare, underleverantörer och samarbetspartners. Input till affärsprocessen kommer från kunder, ägare samt andra externa intressenter.

Affärsprocessen består av en managementprocess, huvudprocess, som inkluderar både en kommersiell- och produktionsprocess, samt ett antal supportfunktioner. Supportfunktionerna består av finans, IT, HR och inköp.

Miljö

Påverkan och risker

Jetpaks miljö- och klimatpåverkan härrör i första hand från fordonsflottan som hittills primärt drivits med diesel.

Dieselutsläpp har identifierats som en risk i Jetpaks transportprocess. Konsekvensen för en hållbar utveckling är bidrag till en ökad växthuseffekt och global uppvärmning.

Ytterligare risker är förändrade lag- och kundkrav. Kunders miljökrav är en risk som identifierats i Jetpaks behovsanalys i vår kommersiella process. Möjliga konsekvenser för Jetpak är behovet av nya fordon och förlust av kunder och affärer.

Jetpak hanterar samtliga hållbarhetsrelaterade risker primärt inom ramen för bolagets riskhanteringsprocess och intressentanalys.

Ansats och mål

Jetpak har en policy för kvalitet och miljö som slår fast att "Vi ska vara miljömedvetna, förbättra våra processer samt lyssna till kunders, partners, samhällets och våra medarbetares önskemål".

Miljöanpassning är en given del i Jetpaks affär och verksamhet.

Den som skickar paket med oss får en koldioxiddeklaration för varje försändelse.

Vi ställer miljökrav på att våra Franchisetagares och leverantörers fordon får ha en maxålder baserat på fordonstyp.

Målsättningen är att transportfordon byts ut då de är 3 - 8 år gamla, beroende på fordonstyp.

Chaufförerna utbildas även regelbundet i ekologisk körning.

Jetpak har som mål att under den kommande 3-årsperioden signifikant öka användningen av både elektrifierade transportfordon samt fossilfritt bränsle inom Jetpaks samlade fordonsnätverk.

Internt minskar vi miljöpåverkan till exempel genom att använda grön el, minska antalet tjänsteresor genom att istället mötas digitalt samt erbjuda elektrifierade och miljöklassade tjänstebilar.

Våra anställda kommer också att utbildas i ekologisk körning de närmaste åren.

Jetpak har uppdaterat miljömålen för att återspegla utvecklingen i omvärlden:

- Jetpak skall genomföra en koldioxidutsläppsneutralt daglig affärsverksamhet år 2025.
- Minska netto koldioxidutsläppen med 20 procent varje tredje år.
- Använda miljövänliga däck på våra fordon
- Minimera personalens miljöpåverkan

Uppföljning av koldioxidmålet har specificerats från 2020, se nedan.

Insatser och resultat

Utsläpp

Under året uppgick koldioxidutsläppen till 4,24 gram/försändelse, vilket är en minskning med 4,1 procent jämfört med 4,42 gram/försändelse föregående år.

Utsläppssänkningen är ett resultat av att bilar bytts ut under året, högre effektivitet i flygplansflottan hos leverantörerna samt ett ökat användande av fossilfritt bränsle.

Fordon och bränsle

Vid årets utgång var omkring 61 % av Jetpaks fordonsflotta i enlighet med bolagets målsättning d.v.s. att transportfordon byts vid tre till åtta års ålder beroende på fordonstyp. Längre avskrivningstider på framför allt tyngre fordonstyper och fordon som årligen körs korta sträckor och därmed håller längre, påverkar mätetalet negativt gentemot målet på 100 %.

Under 2020 har Jetpak ökat användningen av elfordon i fordonsflottan i Sverige, Danmark och Norge. Den nuvarande tekniska nivån av elfordonen bedöms kunna erbjuda möjligheter för effektiv transport under vissa betingelser. Planen är att fortsätta att öka användningen av elfordon i Jetpaks fordonsflotta och därmed fortsätta ersätta fordon som drivs med fossilt bränsle med elfordon.

Vidare har ett antal kundflöden implementerat fossilfritt bränsle under 2020. Konverteringen av fossilfria fordon bland Jetpaks transportfordon kommer att fortsätta under 2021 då nya avtal för fossilfritt bränsle förhandlas med bränsleleverantörerna under året.

Nästa steg

Jetpak planerar att fortsätta implementeringen av åtgärder med syftet att uppfylla den uppdaterade miljömålen. Både elfordon och användandet av fossilfria bränslen skall öka under 2021 då dessa två åtgärder har en signifikant påverkan på utsläppet av koldioxid.

Jetpaks miljöledningssystem ska enligt plan re-certifieras enligt ISO standarden 14001:2015 under 2021.

Jetpak har också som mål att utöka antalet leverantörsuppföljningar under 2021 för att säkerställa att Jetpaks miljökrav efterlevs i hela leveranskedjan.

Jetpak skall också göra betydligt mer för att bättre möta kundernas miljökrav samt öka beredskapen för framtida förändringar i lagstiftningen. Företaget fortsätter utvärderingen av miljöanpassade transportalternativ och drivmedel.

Medarbetare och sociala förhållanden

Påverkan och risker

Jetpak-koncernen har omkring 220 medarbetare i Sverige, Norge, Danmark, Finland och Belgien. Medarbetarna verkar inom huvudfunktionerna Production och Commercial samt inom affärsutveckling, inköp, IT, finans och HR. Jetpaks nätverk består av franchisetagare och underleverantörer för större delen av bud- och logistikverksamheten ("första och sista milen"). Det betyder att franchisetagare och chaufförer inte finns bland Jetpaks anställda. De utgör dock en viktig del av Jetpaks värdekedja och Jetpak har därför ett nära samarbete med franchisetagare.

Jetpak har identifierat diskriminering som en risk samt risken för att i övrigt inte leva upp till de krav som medarbetare, partners och samhället ställer på oss. Ytterligare identifierade risker är bristande ledarskap och motivation samt arbetsmiljörisker i flygverksamheten. Konsekvenser av dessa risker kan bli att Jetpak förlorar medarbetare, samarbetspartners och kunder.

Ansats och mål

Medarbetare

Vi menar att varje Jetpak-medarbetares insatser är avgörande för att bolaget ska nå målen om långsiktig lönsamhet och konkurrenskraft. Vi ska engagera rätt medarbetare och utveckla dem och deras kompetens. Vår företagskultur präglas av enkelhet och engagemang.

Jetpak har en uppförandekod och diskrimineringspolicy. Här slås bland annat fast att Jetpak har nolltolerans mot diskriminering. Varje medarbetare har rätt att bli behandlad och bedömd utifrån kompetens, prestationer och ambitioner. Ingen ska särbehandlas på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller andra ovidkommande faktorer. Alla inom Jetpak, och särskilt chefer, har ett ansvar för lika behandling i bolaget. Avvikelse från Jetpaks policyer ska anmälas till närmaste chef eller till bolagets HR-avdelning.

En viktig prioritering är att medarbetarna ska känna att de deltar i utvecklingen av verksamheten och att det finns ett personligt incitament. Vår medarbetarundersökning följer upp ledarskap, humankapital och organisation.

Jetpak har målsatt dessa områden:

- Ledarskapsindex: 80
- Motivationsindex: 70

Genom att utvecklas inom dessa områden ökar vi medarbetarnas tillfredsställelse och värdet vi tillsammans skapar för kunderna.

För att reducera arbetsmiljöriskerna och värna säkerheten i flygverksamheten genomgår medarbetarna regelbundet träning och tester. Detta område är reglerat och Jetpak revideras av Luftfartsmyndigheten.

Jetpak utför även egna säkerhetsrevisioner hos franchisepartners och kontrakterade underleverantörer på flygplatser.

Samhällsengagemang

Jetpaks samhällsengagemang går framförallt ut på att erbjuda arbetslivserfarenhet och jobb. Vi vänder oss till unga, nyanlända och andra som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

Jetpak är också fadderföretag till barnrättsorganisationen PLAN International Sverige.

Insatser och resultat

Medarbetare

Jetpak arbetar fortlöpande med jämställdhet och mångfald. Jämställdhet är en del i vår årliga medarbetarundersökning och är en viktig del i att skapa värde för våra medarbetare.

I vår senaste lönekartläggning, där samtliga löner för personer anställda i Norden ingick, konstaterades att Jetpak inte har några osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Medarbetarundersökningen för 2020 har inte kunnat prioriterats då vi under det gångna året haft begränsade resurser pga. covid-19 pandemin och korttidspermittering i organisationen.

Jetpaks ledning har beslutat att i stället genomföra medarbetarundersökningen under 2021.

Våra sjuktal visar på en god hälsa i organisationen, trots rådande smittorisk och det tillfälliga regelverket vid sjukfrånvaro under pandemin.

Ackumulerat under 2020 var sjuktalet 4,0 % (fördelat på korttidssjukfrånvaro 1,1 %, samt långtidssjukfrånvaro 2,9 %) och personalomsättningen under 2020 uppgick till 11 %. Vi har ingen frånvaro rapporterad pga. av arbetsskada.

Könsfördelning under året var 32 % kvinnor, varav 11 % av dem innehade en ledartjänst.

Samhällsengagemang

Jetpak bidrar till integrationen. Det gör vi genom att erbjuda arbetsträning, praktik och anställning. Vi vänder oss till personer med mindre gynnsamma förutsättningar; unga, nyanlända och personer som stått utanför arbetsmarknaden under lång tid. Insatserna sker i samarbete med bland annat Arbetsförmedlingen samt högskolor och universitet.

En person har under året praktiserat hos oss som del i en utbildning inom inköp och logistik och har nu erbjudits anställning i Jetpak.

Nästa steg

Under 2021 kommer vi fortsätta vårt arbete med Code of Conduct och våra budord för ledare, som vi startade 2018.

Jetpak kommer också att fortsätta bidra till integrering, i den omfattning vår verksamhet och kapacitet tillåter.

Mänskliga rättigheter

Det finns risk för att Jetpak ska medverka till och/eller associeras med människorättskränkningar, framförallt genom att våra partners avviker från gällande lagar och normer på medarbetar- och/eller människorättsområdena. Risken finns alltså i leverantörsledet (men fortfarande inom Jetpaks transportprocess) och hanteras inom ramen för vårt leverantörsarbete (Jetpaks anställdas rättigheter hanteras inom ramen för bolagets HR-arbete). Brott mot mänskliga rättigheter kan få som konsekvens för Jetpak att vi förlorar samarbetspartners och kunder.

Jetpak har under 2020, genom att ansöka om medlemskap i UN Global Compact, förbundet oss till de tio principerna som omfattar Mänskliga rättigheter, Arbetsrätt, Miljö och Korruption. FN:s Globala mål är att skapa en översikt över hur Jetpak, tillsammans med övriga inom näringslivet, fram till år 2030 ska arbeta för att eliminera extrem fattigdom, bekämpa orättvisa och skydda vår planet. Jetpak ser det som positivt att vara en del av att uppfylla dessa principer på en global nivå.

Motverkande av korruption

Påverkan och risker

Jetpak har identifierat följande huvudsakliga risker för korruption och oegentligheter; otillåtna transaktioner eller tjänster samt otillbörliga gåvor och andra förmåner.

Då Jetpaks aktie under slutet av 2018 noterades på Nasdaq First North Premier Growth Market så har vi även identifierat en risk gällande insiderbrott.

Korruptionsbrott, otillåtna transaktioner och insiderbrott kan få till konsekvens att Jetpak förlorar intäkter, anseende och partners.

Ansats och insatser

Vi vill driva Jetpak på ett långsiktigt och hållbart sätt. Vi är därför måna om att oegentligheter som berör företaget, och som allvarligt kan skada verksamheten eller våra anställda, identifieras, utreds och förhindras så tidigt som möjligt. Som ett led i detta arbete tillhandahåller vi en visselblåsartjänst med högsta sekretess, genom vilket personal och utomstående kan rapportera angelägna händelser eller förhållanden som strider mot våra policys och vår Code of Conduct.

Jetpak förebygger otillåtna transaktioner genom att varje transaktion behandlas och godkänns av två personer. Detta regleras i Jetpaks finansiella riktlinjer och via koncernens attestordning.

Ett förtydligande av anti-korruptionspolicy har utformats under 2020 och i takt med Jetpaks tillväxt och expansion kommer även en mer detaljerad sanktionspolicy tas fram för att säkerhetsställa att motparten inte är sanktionerad eller finns i ett sanktionerat land.

Jetpak har tydliga regler om vilken finansiell information som går ut till anställda inom bolaget för att minimera risken för otillbörlig handel av Jetpak-aktier. Jetpak upprättar också logglistor vid särskilda projekt, med rapportering till Finansinspektionen.

Jetpak genomför bakgrundskontroller på nyckelpositioner inom företaget.

Jetpaks inköspolicy reglerar representation; den ska vara motiverad och modest. Gåvor över 500 SEK är inte tillåtna. Den som är osäker på gällande regler och deras tillämpning har att konsultera sin närmaste chef.

Varje chef ansvarar för att kommunicera gällande antikorrupsionsregler till sina medarbetare. Inköspolicyn ses över och kommuniceras till medarbetare minst en gång per år. Under 2020 framkom inga avvikelser från ovan nämnda regler.

Insatserna och uppföljningen för att upprätthålla god affärsetik inom Jetpak fortsätter under 2021.

Påskrifter

Stockholm, den 12 maj 2021

John Dueholm, Styrelseordförande

Shaun Heelan, Styrelseledamot

Lone Møller-Olsen, Styrelseledamot

Christian Høy, Styrelseledamot

Bjarne Warmboe, Styrelseledamot
(arbetstagarrepresentant)

Morten Werme, Styrelseledamot
(arbetstagarrepresentant)

Kenneth Marx, Verkställande direktör

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Jetpak Top Holding AB (publ), organisationsnummer 559081–5337

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2020 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs uttalande RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 12 maj 2021

Deloitte AB

Alexandros Kouvatsos
Auktoriserad revisor