



HÅLLBARHETSRAPPORT

2018

Jetpak Top Holding AB (publ)

Org. nr 559081-5337

Hållbarhet

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 uppemot 4000 flygavgångar dagligen och ett omfattande distributionsnätverk med cirka 700 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 primärt drivs med diesel.

Dieselutsläpp har identifierats som en risk i Jetpaks transportprocess. Konsekvensen för hållbar utveckling är bidrag till 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 och 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 har miljökrav på att våra Franchisetagares bilar får ha en maxålder baserat på fordonstyp och mäter bränsleförbrukning i alla fordon.

Internt minskar vi miljöpåverkan till exempel genom att använda grön el, minska antalet tjänsteresor genom att mötas via video samt erbjuda miljöklassade tjänstebilar. Givet den snabba tekniska utvecklingen av miljövänlig transportfordon testar och utvärderar Jetpak löpande nya typer av fordon och tekniker.

Jetpak har som mål att minska koldioxidutsläppen samt att byta ut transportfordon då de är 3–8 år gamla (beroende på bilmodell).

Koldioxidmålet har specificerats från 2018, se nedan.

Insatser och resultat

Utsläpp

Under året uppgick koldioxidutsläppen till 4,65 gram/försändelse, vilket är en ökning med 5,29 procent jämfört med föregående år.

Trots intentioner för att sänka utsläppen har nya typer av kundflöden samt förändring i produktflödet påverkat klimatpåverkan trots att miljöeffektiviteten i produktionsmedlen ökat.

Fordon

Vid årets utgång var omkring 65 procent av Jetpaks fordonsflotta i enlighet med bolagets målsättning (att transportfordon byts vid tre till åtta års ålder).

Fordonsflottans ålder följdes upp vid ett tillfälle, varpå vi bytte ut cirka 5 procent av fordonen. Att vi inte nådde längre än 65 procent beror delvis på befintliga leasingavtal som i vissa fall löper på längre tid.

Tidpunkten för byte av transportfordon regleras i Jetpaks avtal med våra franchisetagare.

Under 2018 har Jetpak genomfört flertalet elbilstester i olika regioner i Sverige. Elbilarna har testats för leveranser inom primärt storstadsregioner samt dess närområden. Det har skett ett stort steg inom fordonsutvecklingen där tillverkarna numera kan erbjuda större transportbilmodeller med länge räckvidd. Dock är nuvarande tekniska nivå fortsatt ofördelaktig från ett allmänt kostnads- och optimeringsperspektiv. Jetpak genomförde dialog med flertalet kunder under 2018 kring elbilsleveranser.

Nästa steg

Utsläppsmålet har preciserats: Jetpak ska minska koldioxidutsläppen med 20 procent mellan 2018 och 2022. Målet avseende fordonsflottans ålder kvarstår.

Då Co2 utsläppen faktiskt ökade i Jetpak under 2018, jämfört med 2017, ska ett större arbete med uppdatering av korrekta flygplanstyper som används i nätverket ses över och uppdateras under 2019.

Jetpak har också som mål att utöka antalet leverantörsuppföljningar under 2019 för att säkerhetsställa att Jetpaks miljökrav efterlevs i större utsträckning.

Det finns en handlingsplan att re-certifiera Jetpaks miljöledningssystem enligt ISO standarden 14001:2015 för samtliga Jetpak bolag och att inkludera de nya bolag som tillkommit i koncernen.

Vi ska också göra betydligt mer för att bättre möta kundernas miljökrav samt öka vår beredskap för förändringar i lagstiftningen. Vi fortsätter utvärderingen av miljöanpassade transportalternativ och drivmedel. Ytterligare elbilstester är planerade 2019 och arbetet med

att använda förnybara bränslen fortsätter. Existerande kunddialoger kring elbilsdistribution skall slutföras..

Medarbetare och sociala förhållanden

Påverkan och risker

Jetpak-koncernen har omkring 200 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. Det betyder att franchisetagare och chaufförer inte finns bland Jetpaks anställda. De utgör en viktig del av Jetpaks värdekedja och Jetpak har nära samarbeten 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-medarbeters 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. Företagskulturen 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-chef.

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 gör egna säkerhetsrevisioner hos franchisepartners och 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 fortlopande med jämställdhet och mångfald. Vi kommer lägga in jämställdhet som en del i vår årliga medarbetarundersökning och lyfta jämställdhet med som en viktig del i att skapa värde för våra medarbetare.

Vi har arbetat med ledarskapet i bolaget. Ledarskapsindex: 79 (2017: 81)

- Motivationsindex: 68 (2017: 69)

vi ligger på i stort sätt samma nivå på både ledarskapsindex och motivationsindex som föregående år. För att höja nivån till nästa undersökning ska vi fokusera på att bli bättre på att i tid informera om förändringar som påverkar organisationen samt att ytterligare involvera medarbetarna på företagets och den enskilda avdelningens planer och mål för att nå vår strategi.

Samhällsengagemang

Jetpak bidrar till integrering. 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.

Två personer har under året praktiserade hos oss som del i en utbildning inom strategiskt inköp och upphandling.

Nästa steg

Under 2019 kommer vi fortsätta vårt arbete med Code of conduct och våra budord för ledare, som vi startat under 2018.

Jetpak kommer också att fortsätta bidra till integrering genom jobb, 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 (i 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.

Under 2019-2020 planerar vi ett arbete inför signering av FN:s Global Compact. Trots att vi redan efterlever principerna däri kommer vi göra ett grundligare arbete inom de tio principerna.

Konsekvenser att dessa risker kan göra att Jetpak förlorar samarbetspartners och kunder.

Motverkande av korrruption

Påverkan och risker

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

Då Jetpak under slutet av 2018 blev listade på börsen 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

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

Ett förtydligande av anti-korruptionspolicy kommer att utformas under 2019 och i takt med expanderingen av Jetpak kommer även en mer detaljerad sanktionspolicy 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 om otillbörlig handel av aktier.

Jetpaks inköbspolicy 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 ska konsultera 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 2018 framkom inga avvikelser från ovan nämnda regler.

Insatserna och uppföljningen för att upprätthålla god affärsetik inom Jetpak fortsätter under 2019.

2018

Solna den 8 april 2019

John Dueholm, Styrelseordförande

Henrik Bonnerup, Styrelseledamot

Hans-Åke Persson, Styrelseledamot

Christian Høy, Styrelseledamot

Bjarne Warmboe, Styrelseledamot /
arbetstagarrepresentant

Jarle Kåsen, Styrelseledamot /
arbetstagarrepresentant

Kenneth Marx, Verkställande direktör



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Jetpak Top Holding AB (publ), org.nr 559081-5337

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2018 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation 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 vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 8 april 2019

Jonas Ståhlberg
Auktoriserad revisor