

Hållbarhet

Affärsmodell

Jetpak är det enkla och snabbaste alternativet för prioriterade dörr-till-dörr-leveranser. Vi erbjuder tjänster inom express- och servicelogistik samt lokal budverksamhet i Norden.

Jetpak-gruppen är marknadsledande i Norden i segmentet 0-12 timmar. Vi erbjuder också logistiklösningar för systemsatta varje-dag-försändelser med längre ledtider.

Med representation på mer än 140 orter, 700 budbilar och över 2 500 flygkombinationer per dygn erbjuder Jetpak heltäckande infrastruktur i Norden.

Jetpak's 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 olika delar av kommersiell- och produktionsprocess, samt ett par supportfunktioner. Supportfunktionerna består av finans, IT, HR och inköp.

Miljö

Påverkan och risker

Jetpak's miljö- och klimatpåverkan härrör i första hand från fordonsflottan som primärt drivs med diesel.

Dieselutsläpp har identifierats som en risk i Jetpak's 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 Jetpak's 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

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 Jetpak's affär och verksamhet. Den som skickar paket med oss får en koldioxiddeklaration för varje försändelse. Chaufförer utbildas i sparsam körning och vi 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.

Mål

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

För 2017 var målet dessutom att certifiera Jetpak's miljöledningssystem enligt ISO 14001:2015. Koldioxidmålet har specificerats från 2018, se nedan.

Insatser och resultat

Utsläpp

Under året uppgick koldioxidutsläppen till 4,42 gram/försändelse, vilket är en minskning med 5,6 procent jämfört med föregående år.

De främsta insatserna för att sänka utsläppen var att förbättra ruttoptimeringen och att öka samlastningsgraden.

I Sverige lyckades vi sänka utsläppen med 8,3 procent till 3,94 gram CO₂/försändelse under året, just tack vare ökad samlastningsgrad. I Finland tillkom ett nytt kundflöde med fler sändningar och långa körningar. Detta bidrog negativt till Jetpak's sammantagna klimatprestanda.

Fordon

Vid årets utgång var omkring 65 procent av Jetpak's 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 Jetpak's avtal med våra franchisetagare.

Certifiering

Under året certifierades Jetpak's miljöledningssystem enligt ISO-standard 14001:2015.

Vi genomförde en rad aktiviteter inför och efter certifieringen. Bland annat gick vi igenom gällande miljölagstiftning, uppdaterade Jetpak's betydande miljöaspekter och riskgradering samt genomförde interna miljörevisioner.

Vi upplevde marginell påverkan på omsättningen genom våra kunders miljökrav. Jetpak's handlingsplan för 2018 innefattar att ta hänsyn till kunders miljökrav, se nedan.

Nästa steg

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

Det finns en handlingsplan som bland annat inkluderar att utbilda fler chaufförer i sparsam körning och att följa upp fordonsflottan två gånger per år istället för en.

Vi ska också göra betydligt mer för att bättre möta kundernas miljökrav samt öka vår beredskap för förändringar i lagstiftningen. Bland annat har vi påbörjat en utvärdering av miljöanpassade transportalternativ och drivmedel, till exempel elbilar och förnybara bränslen.

Medarbetare och sociala förhållanden

Påverkan och risker

Jetpak-koncernen har omkring 200 medarbetare i Sverige, Norge, Danmark och Finland.

Medarbetarna verkar inom huvudfunktionerna Production och Commercial samt inom affärsutveckling, inköp, IT, finans och HR. Jetpak förlitar sig på franchisetagare och underleverantörer för större delen av bud- och logistikverksamheten. Det betyder att franchisetagare och chaufförer inte finns bland Jetpak's anställda. De utgör en viktig del av Jetpak's 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-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. 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. Avvikelser från Jetpak's 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 mål satt dessa områden:

- Ledarskapsindex: 80 (av 100)
- Motivationsindex: 70 (av 100)

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

Jetpak's 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. Under året förde vi interna diskussioner om dessa frågor som en konsekvens av Me too-kampanjen. Vi framhöll vikten av lika behandling och möjligheter, och påminde om Jetpak's inställning och policyer. Under året rapporterades inga fall av diskriminering.

Vi har arbetat aktivt med ledarskapet i bolaget. Effekterna märks i årets medarbetarundersökning:

- Ledarskapsindex: 81 (2016: 77)
- Motivationsindex: 69 (2016: 65)

Detta innebär att vi ligger strax över målsättningen för ledarskapsindex (80) och nära målet för motivationsindex (70).

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.

Under året kunde vi erbjuda två personer tillsvidareanställning. Fem personer praktiserade hos oss som ett led i en utbildning.

Nästa steg

Under 2018 kommer vi att uppdatera och kommunicera Jetpak's uppförandekod samt genomföra en riktad medarbetarundersökning om jämställdhet.

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 Jetpak's transportprocess) och hanteras inom ramen för vårt leverantörsarbete. (Jetpak's 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 2018 planerar vi att anpassa Jetpak's uppförandekod för leverantörer och partners samt utveckla vår uppföljning av leverantörer. Leverantörskoden kommer att biläggas avtal med leverantörer.

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

Motverkande av korruption

Påverkan och risker

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

Korruptionsbrott 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 Jetpak's finansiella riktlinjer och genom gällande attestordning.

Jetpak's 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 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 2017 framkom inga avvikelser från ovan nämnda regler. Insatserna och uppföljningen för att upprätthålla god affärsetik inom Jetpak fortsätter under 2018.

John S. Dueholm

John Dueholm
Styrelseordförande

Henrik Bonnerup

Henrik Bonnerup
Styrelseledamot

Hans-Åke Persson

Hans-Åke Persson
Styrelseledamot

Christian Høy

Christian Høy
Styrelseledamot

Kenneth Marx

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 2017 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

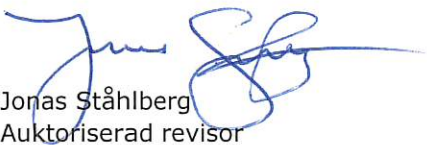
Granskningens inriktning och omfattning

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 30 april 2018



Jonas Ståhlberg
Auktoriserad revisor