



HÅLLBARHETSRAPPORT

2019

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 kunderbjudande 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 hittills primärt drivits 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. Den snabba tekniska utvecklingen av miljövänlig transportfordon innebär en möjlighet för Jetpak att öka användningen av elektrifierade transportfordon. Den ökade tillgängligheten av fossilfritt bränsle ökar Jetpaks möjlighet att bredda användningen av dessa.

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 2019, se nedan.

Insatser och resultat

Utsläpp

Under året uppgick koldioxidutsläppen till 4,42 gram/försändelse, vilket är en minskning med 4,9 procent jämfört med 4,65 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 fossil fritt bränsle.

Fordon

Vid årets utgång var omkring 86 procent 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 kör korta avstånd och därmed håller längre påverkar mätetalet negativt mot målet 100%.

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

Under 2019 har Jetpak genomfört flertalet elbilstester i olika regioner i Sverige. Testerna har genomfört tillsammans med kunder i specifika affärssituationer samt för egen referens. Elbilarna har testats för leveranser inom primärt storstadsregioner samt dess närområden. Det har under året skett ett stort lyft inom fordonsutvecklingen där tillverkarna numera kan erbjuda större transportbilmodeller med längre räckvidd. Den nuvarande tekniska nivån bedöms kunna erbjuda möjligheter för effektiv transport under vissa betingelser.

Nyttjandet av fossilfria bränslealternativ i Jetpak transportbilar har ökat signifikant under året då specifika kundflöden helt körs med fossilfritt bränsle. En ytterligare bredning av nyttjandet är under utredning för att kunna öka takten mot de satta miljömålen.

Nästa steg

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

De pågående kunddialogerna kring elektrifierade fordon skall slutföras och förhoppningsvis leda till en ökad andel elektrifierade fordon i fordonsflottan.

Jetpak har också som mål att utöka antalet leverantörsuppföljningar under 2020 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.

Jetpak skall också göra betydligt mer för att bättre möta kundernas miljökrav samt öka beredskapen för 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. 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-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 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 fortlöpande med jämställdhet och mångfald. Vi kommer lägga in jämställdhet som en del i vår årliga medarbetarundersökning och lyfta jämställdhet som 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.

Ledarskapsindex och motivationsindex i vår medarbetarundersökning har förbättrats jämfört med föregående års resultat. Initiativen för att höja nivån bl.a. genom att bli bättre på att i tid informera om förändringar som påverkar organisationen och att involvera medarbetarna i företagets och den enskilda avdelningens planer och mål för att nå vår strategi har givit resultat. Vi överträffar målet för ledarskapsindex.

Svarsfrekvens: 80% (2018: 81%)

Ledarskapsindex: 82 (2018: 79)

Motivationsindex: 69 (2018: 68)

Vårt sjuktal visar på en sund nivå och på god hälsa i organisationen.

Accumulerat 2019 var sjuktalet 3,4 % (korttidssjukfrånvaro 1,5%, långtidssjukfrånvaro 1,9%) Personalomsättningen under 2019 uppgick till 25%, varav 6% berodde på flytten av Jetpaks huvudkontor från Solna till Arlanda, som beslutades under 2019 och genomfördes i samband med årsskiftet.

Vi har ingen frånvaro rapporterad pga. av arbetsskada

Kön fördelning under året var 32% kvinnor, varav 14% 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.

Två personer har under året praktiserade hos oss som del i en utbildning inom inköp och logistik och en av dem har erbjudits anställning.

Nästa steg

Under 2020 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 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. Riskerna 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 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 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 Jetpakaktien under slutet av 2018 blev listade på Nasdaq First North Premier Growth Market 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 2020 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.

Jetpak genomför bakgrundkontroller på nödvändiga roller inom företaget.

Ett system för visselblåsning planeras att implementeras under 2020.

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 har att 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 2019 framkom inga avvikelser från ovan nämnda regler.

Insatserna och uppföljningen för att upprätthålla god affärsetik inom Jetpak fortsätter under 2020.

2019

Stockholm, den 14 maj 2020

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), org.nr 559081-5337

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2019 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 14 maj 2020

Alexandros Kouvatso
Auktoriserad revisor