




HÅLLBARHETSRAPPORT

2022

Jetpak Top Holding AB (publ)

Org. nr. 559081-5337



## VD har ordet

Jag kan med glädje bekräfta vårt fortsatta arbete med FN:s Global Compact, de tio principerna och arbetet inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion.

Vårt hållbarhetsfokus har under 2022 legat inom optimering av försörjningskedjan baserat på ökat kapacitetsutnyttjande samt CO<sub>2</sub>-reducerande aktiviteter såsom användande av HVO-bränsle och projekt för att öka användningen av elfordon inom tätbefolkade områden. Vidare har utbildning genomfört inom området miljövänlig körning.

Ny teknik är starkt kopplat till logistikverksamhetens CO<sub>2</sub> avtryck och en sådan sektor är drönartekniken. Drönarutvecklingen övervakas noga av Jetpak, och vi deltar i tidiga tester, eftersom drönare med sannolikhet kommer att bli en framtida integrerad del av vår sista mils transport.

Vi avser att under kommande år fortsätta att ytterligare stärka och utveckla Jetpaks hållbarhetsfokus, i tät samverkan med våra kunder och leverantörer.

Vår "asset-light" affärsmodell och kundorienterade lösningar kommer att säkerställa att vi snabbt kan anpassa oss till nya, hållbara och kostnadseffektiva produktionslösningar till gagn för både klimatet och för våra kunder.

I denna rapport beskriver vi våra åtgärder och där vi som mest kan påverka och förbättra vår verksamhet inom området hållbarhet. Vi hoppas kunna ge en tydlig förståelse för vårt hållbarhetsarbete och vi åtar oss att dela denna information med våra intressenter via våra primära kommunikationskanaler.

Med vänliga hälsningar,

Kenneth Marx,

Verkställande direktör

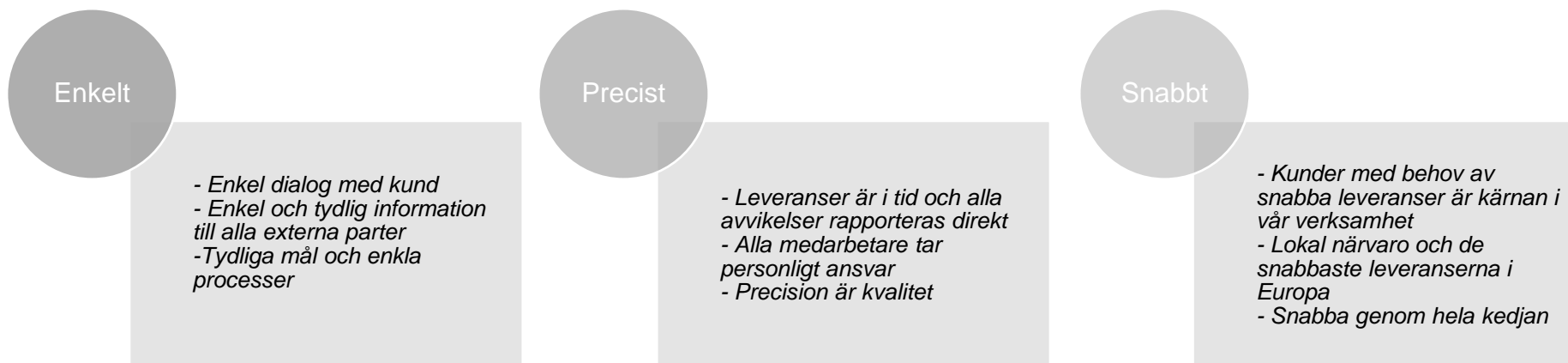
# 1. Om Jetpak

## Jetpak – det smidigaste alternativet när du vill få ditt paket levererat

Jetpak är ett internationellt företag som grundades 1991, vars historia började redan 1979, och som är det enklaste och snabbaste alternativet för prioriterade leveranser dörr-till-dörr. Jetpak erbjuder lösningar för både spontana transportbehov och systematisk logistik. Företaget verkar primärt inom "Courier, Express, and Parcel"-marknaden (s.k. CEP-marknaden), och bolagets verksamhet delas huvudsakligen upp i segmenten Express Air och Express Road.

Jetpak finns representerat på fler än 170 orter runt om i Norden och Europa. Jetpak har ett unikt och flexibelt kunderbjudande baserat på tillgången av upp till normalt 4 000 dagliga flygavgångar och ett omfattande distributionsnätverk med cirka 950 budbilar. Detta är något som möjliggör att kunna leverera den snabbaste och mest omfattande sammadagstjänsten inom 0–12 timmar. Detta kan kompletteras ytterligare med en unik skräddarsydd nästadagstjänst 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.



***“Snabba och precisa transporter kan vara avgörande för dina kundrelationer och ditt resultat. Med Jetpak behöver du aldrig oroa dig.”***

## 2. Hållbarhet för Jetpak

Jetpaks kunder och anställda förväntar sig att Jetpak är aktivt engagerade i sociala och miljömässiga frågor inom de områden där Jetpak verkar och kan göra skillnad. För Jetpak är det en självklarhet.

Kunder vill göra affärer med företag som delar deras ståndpunkter och värderingar. Kraven från våra kunder driver oss att arbeta för att bli mer kostnadseffektiva genom att använda resurser mer effektivt och aktivt arbeta för att minska våra CO<sub>2</sub>-utsläpp.

Jetpak introducerade en hållbarhetspolicy 2021 för att säkerställa en hållbar utveckling. Denna policy består av övergripande riktlinjer för all bedriven verksamhet inom miljö, supply chain, sociala och finansiella förhållanden. I samband med detta skapades en separat hållbarhetspolicy för våra leverantörer. Syftet var att säkerställa att liknande villkor uppfylls även på leverantörs- och franchisetagnivå. Denna policy har undertecknats av nära samtliga leverantörer.

För oss är det viktigt att säkerställa att de företeelser som kan orsaka skada på företaget eller våra anställda utreds så snabbt som möjligt. För att kunna rapportera händelser som strider mot Jetpaks regler, lagar och moraliska principer har vi implementerat en visselblåsar-tjänst.

Vår ambition är att ge en förståelse för vad vi gör och våra planer när det gäller miljö, sociala förhållanden, mänskliga rättigheter och antikorrupktion i denna rapport.

### *Jetpaks ambitioner*

*Att minska klimatavtrycket genom att följa åtgärderna i Jetpaks miljöstrategi.*

*Att ge alla anställda en trygg anställning med god utvecklingspotential.*

*Att leverera affärsvärde genom att utveckla våra processer och tjänster tillsammans med våra kunder, vilket leder till ökat kundvärde och effektivitet.*

*Att öka värdet på företaget över tid för att därmed säkerställa en långsiktig utveckling av koncernen.*

*Att ge Jetpaks aktieägare en konkurrenskraftig avkastning på deras investering.*

### 3. Global Compact



Förenta nationernas (FN) Agenda 2030 är en global plan för att främja en hållbar planet. Sedan 2016 har länder och organisationer arbetat för att implementera agendan med sina 17 hållbara utvecklingsmål (SDG, Sustainable Development Goals) i sina verksamheter.

Jetpak anslöt till FN:s Global Compact i maj 2021 vilket gör Global Compact och dess principer till en integrerad del av affärsstrategin, den dagliga verksamheten och organisationens struktur.

Målet med SDG är att utrota fattigdom och undernäring och att säkerställa en verkligt hållbar utveckling över de sociala, miljömässiga och ekonomiska dimensionerna. Vi analyserade de olika målen och utvärderade vår affärsverksamhet mot dem. Detta ledde till att vi valde fyra SDG som vi känner att vi kan bidra till och arbeta vidare med.

**Ansvar & möjligheter**  
Tillhandahålla riktlinjer och information till anställda och relevanta intressenter

**Prioriteringar**  
Tillhandahållande av visseblåstjänst med högsta anonymitet samt omedelbara åtgärder för att säkerställa erkännande av olämpligt beteende

**Mål och indikationer**  
Antal rapporterade visseblåsarärenden, mål 0

**Integration med affärsmodell**  
Tydliga regler om vilken finansiell information som ska gå ut till anställda inom företaget för att minimera risken för olämplig handel med aktier

Förebyggande av obehöriga transaktioner regleras i Jetpaks finansiella riktlinjer och genom det nuvarande certifieringsschemat

Antikorruptionspolicy

**Ansvar & möjligheter**  
Skapa en jämställd arbetsplats med stöd av bl.a. våra policyer och riktlinjer för anställda och avtal med våra leverantörer och samarbetspartners

**Prioriteringar**  
Säkra god fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

Lika lön för lika arbete samt säkra anställdas utvecklingsmöjligheter.

**Mål och indikationer**  
Noll tolerans mot diskriminering genom Lönekartläggning

Jämställdhetsundersökning

Leverantörsbedömning

**Integration med affärsmodell**  
Jämställdhet är en del av vår årliga medarbetarundersökning

Årliga lönekartläggningar motverkar orimliga löneskillnader

Uppföljning av krav på våra leverantörer och franchisetagare

**Ansvar & möjligheter**  
Påverka de utsläppsnivåer som bedrivs från den dagliga affärsverksamheten

**Prioriteringar**  
Koldioxidfri fordonsflotta år 2030

**Mål och indikationer**  
Fossilfri (TTW) fordonsflotta 2028

Koldioxidfri fordonsflotta 2030

Reducera koldioxidutsläppen med 20 % var tredje år

100 % av våra chaufförer och anställda ska genomgå träning inom eco-driving

Miljövänliga däck på hela fordonsflottan till 2025

**Integration med affärsmodell**  
Miljöstrategi med en tydlig genomförandeplan gällande användning av HVO och elfordon

Livscykelperspektiv beaktas i hela inköpsprocessen

**Ansvar & möjligheter**  
Internationellt medlemskap i Global Compact

Samhällsengagemang

Sponsra etablerade organisationer

**Prioriteringar**  
UN Global SDGs 8, 10, 13, 17

Erbjuda arbetslivserfarenhet till utsatta personer för att komma in i samhället

**Mål och indikationer**  
Etablera samarbete institutioner i samhället

**Integration med affärsmodell**  
Samarbete med Arbetsförmedlingen och Universitet för att erbjuda arbetslivserfarenhet och jobb till studenter och personer med mindre gynnsamma förutsättningar att komma in i samhället

Jetpak är ett sponsorföretag för barnrättsorganisationen PLAN

## 4. Uppförandekod

Jetpaks uppförandekod ger en övergripande sammanfattning av Jetpaks etiska riktlinjer och allmänna policyer. Policyn är utformad för att stödja våra medarbetare i deras arbete och för att beskriva hur vi driver en sund och lönsam affär med god etik samt hur vi kan bidra till en hållbar utveckling i samhället.

Vår uppförandekod beskriver våra värderingar, hur vi vill att vår verksamhet ska fungera och vad vi anser är ett lämpligt beteende. Den fungerar som en guide och ett stöd i det vi gör och koden ska tillämpas av alla i organisationen. Vi ska alltid sträva efter enkelhet med en rak och tydlig dialog med alla våra kunder. Våra tjänster ska vara lättillgängliga för alla kunder och vår service ska vara snabb och precis – från bokning till leverans och betalning. Du kan läsa hela vår uppförandekod på vår hemsida [jetpakgroup.com/om-jetpak/hallbarhet](http://jetpakgroup.com/om-jetpak/hallbarhet).

### Vårt ansvar

**Nöjda kunder.** Vi vill att våra kunder ska känna sig prioriterade och att de kan lita på oss. Nöjda kunder genererar nöjda kunder – och vice versa.

**Ansvariga leverantörer.** Våra leverantörer är en väsentlig och viktig del av vår verksamhet. Vi vill att de ska leverera rätt produkter, av rätt standard och till rätt pris. De uppmuntras arbeta tillsammans med Jetpak för att kontinuerligt öka kvaliteten och produktionseffektiviteten.

**Engagerade medarbetare.** Våra medarbetare är fundamentet av vår verksamhet. Vi tillhandahåller villkor som gör det möjligt för varje enskild individ att kunna ta initiativ och engagera sig i verksamhetens utveckling framåt. Precis lika mycket som vi vill att våra medarbetare ska ta ansvar vill vi att de kommer bra överens med varandra. Vi strävar efter att vår personal ska ha positiv attityd, vara stolt över vad vi gör och visa hänsyn till kunder, kollegor och dem själva.

**En hälsosam arbetsmiljö.** Som arbetsgivare har Jetpak ett stort ansvar för att se till att arbetsplatsen är trygg och säker, att sjukdomar och olyckor undviks och att alla medarbetare känner sig uppskattade. Detta gäller både för den fysiska arbetsplatsen och det psykosociala arbetsmiljöet.

**Hållbart samhälle.** Vi strävar mot ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt hållbart samhälle. Vi vill vara goda medborgare, ta ansvar och bidra till samhället efter vår bästa förmåga.

**Lokalt förtroende.** Våra lokala partners och våra chaufförer är avgörande för vår verksamhet och för kundupplevelsen. De representerar Jetpak och är därför en del av vår image. För att Jetpak ska kunna uppfylla löftet till kunderna måste samtliga medarbetare arbeta enligt Jetpaks värderingar och känna sig säkra på att de kommer att få det stöd de behöver. Stolta partners med lokal närvaro och expertis är nyckeln till vår framgång.

**Ett lönsamt företag.** En sund ekonomisk prestation är grunden för vår framgång eftersom den gör det möjligt för oss att förbättra, förnya och ligga i framkant. Vi vill att hela verksamheten ska präglas av effektivitet och flexibilitet.

## 5. Risker och möjligheter kopplat till hållbarhet

Alla chefer på Jetpak med operativt ansvar förväntas se till att riskerna identifieras, utvärderas och hanteras på lämpligt sätt.

Kategori	Beskrivning	Konsekvenser	Riskreducerande åtgärder	Möjligheter
<b>Hållbarhet</b>	Det finns en risk att vi inte lever upp till de krav våra kunder, anställda, partners och samhället ställer på oss som företag.	Konsekvenserna av att inte leva upp till kraven kan leda till att vi tappar kunder, medarbetare och partners.	Följa definierade åtgärder i hållbarhets- och miljöstrategin.	Ökad attraktion bland intressenter.
<b>Miljö</b>	Mängden CO <sub>2</sub> -utsläpp från vår fordonsflotta har en påverkan på de totala utsläppsnivåerna från den dagliga verksamheten.	CO <sub>2</sub> -utsläppen påverkar den globala uppvärmningen.	Jetpak har en plan för att använda HVO samt elektriska fordon vilket kommer ge en tydlig reduktion på våra CO <sub>2</sub> -utsläpp.	Särskiljning mot konkurrenter och ökad attraktionskraft mot kunder.
<b>Miljö</b>	Kunder ställer nya krav relaterade till miljöeffekter. Både vad gäller mängden utsläpp och hur vi kan rapportera detta mot kunden.	Om mängden utsläpp inte kan begränsas eller korrekta miljörapporter lämnas kan konsekvensen bli förlust av kunder och affärer.	Planen Jetpak har är att ha en fossilfri (TTW) fordonsflotta 2028 och vidare ha en koldioxidfri fordonsflotta 2030. Rapportering av CO <sub>2</sub> -utsläpp kommer att ske enligt EN 16258.	Genom att nå målet att vara TTW CO <sub>2</sub> -utsläppsfria kan kunder välja Jetpak med gott samvete.
<b>Miljö</b>	Förändringar i lagkrav.	Om lagar följs felaktigt kan det leda till förlust av intäkter, marknadsrykte, partners eller annan allvarlig skada.	Lagar följs upp regelbundet med ett externt program (Notisum i Sverige, Norge, Danmark och Belgien. I Finland används Lawly).	Att följa lagar säkerställer attraktivitet bland intressenter.
<b>Medarbetare</b>	Identifierade risker är diskriminering, bristande ledarskap och motivation samt arbetsmiljörisiker.	Konsekvenser av dessa risker kan bli att Jetpak tappar anställda eller att arbetsskador sker.	Arbetsförhållanden, ledarskap och motivation följs upp genom vår årliga personalundersökning. Sjukfrånvaron följs upp månadsvis och arbetsmiljön bevakas enligt lag.	God och säker arbetsmiljö uppmuntrar anställda att stanna kvar som anställda på Jetpak.
<b>Medarbetare</b>	Risk för ojämlikheter vad gäller lön mellan könen.	Konsekvenser av dessa risker kan bli att Jetpak tappar anställda.	Vi genomför årligen en lönekartläggning för att undvika felaktiga löneskillnader mellan män och kvinnor.	Ökad attraktivitet som arbetsgivare.
<b>Mänskliga rättigheter</b>	Det finns en risk att Jetpak bidrar till eller förknippas med kränkningar av mänskliga rättigheter, främst genom att våra partners och leverantörer avviker från gällande lagar och standarder.	Kränkningar av mänskliga rättigheter kan då leda till att Jetpak tappar partners och kunder.	Alla betydande leverantörer och franchisetagare måste underteckna vår hållbarhetspolicy för leverantörer. Risken hanteras inom ramen för vår leverantörsuppföljning.	Behålla Jetpaks goda marknadsrykte.
<b>Anti-korruption</b>	Jetpak har identifierat ett antal risker relaterade till korruption och oegentligheter. Dessa är bland annat otillåtna transaktioner eller tjänster, korruptionsbrott och otillbörliga gåvor och andra förmåner till de anställda.	Alla korruptionsbrott eller oegentligheter kan leda till förlust av intäkter, marknadsrykte, partners och annan allvarlig skada på Jetpaks verksamheten eller på våra anställda.	Vår antikorrupsionspolicy, informationspolicy och insiderpolicy anger tydligt riktlinjerna för anti-korruption och delning av information. Implementering av visselblåsartjänst och ett loggboksverktyg.	Upprätthålla ett högt förtroende bland myndigheter och intressenter.

## 6. Mänskliga rättigheter

Vi undviker att vara orsak till eller bidra negativt till mänskliga rättigheter genom olika nivåer av ledningskontroll. Vi strävar också efter att identifiera, förhindra eller mildra indirekt negativa effekter på mänskliga rättigheter som kan vara kopplade till våra produkter, tjänster eller verksamhet genom våra affärsrelationer.

Vi är ansvariga för Jetpaks handlingar som påverkar samhället. Vår uppförandekod betonar vikten för att arbeta mot ett hållbart samhälle. En del av detta handlar om att integrera nyanlända, unga människor och de som hamnat i utkanten av samhället under en längre tid. Detta gör vi genom att erbjuda arbetslivserfarenhet och anställning.

Vi samarbetar med Arbetsförmedlingen, högskolor och universitet för att erbjuda praktik inom logistik, transport och inköp och ge erfarenhet inom dessa områden. Vi samarbetar även med det svenska utbildningssystemet för att erbjuda sponsrings- och mentorskaps-

program och handleder examensarbeten. Dessutom arbetar vi tillsammans med Linköpings universitet och deltar i fallstudier och forskningsprojekt.

Vidare strävar vi efter en positiv påverkan genom medlemskap i UN Global Compact och är även ett sponsorföretag för barnrättsorganisationen PLAN International.

Under 2022 har vi i samarbete med Arbetsförmedlingen erbjudit två personer anställning.

Mänskliga rättigheter är en del av vår hållbarhetspolicy för våra leverantörer, bland annat förbud mot barnarbete, diskriminering och omänsklig behandling på arbetsplatsen. Våra operativa leverantörer och franchisetagare måste underteckna hållbarhetspolicyen i inledningen av vårt samarbete.

För de undertecknade hållbarhetspolicyerna per land ser status ut på följande sätt: Norge 100%,

Sverige 100%, Finland 100%, Danmark 100%, Belgien 100%.





## 7. Arbetsrätt

Jetpak Group har cirka 230 anställda i Sverige, Norge, Danmark, Finland och Belgien. Våra anställda arbetar inom huvudfunktionerna production och commercial samt affärs-utveckling, inköp, IT, ekonomi och HR.

Jetpaks nätverk består av franchisetagare och underleverantörer som ansvarar för stora delar av bud- och logistikverksamheten (sista och första milen). Detta betyder att franchisetagare och chaufförer inte är anställda hos Jetpak. De

### Medarbetarundersökning

Våra medarbetare ska känna att de är en del av utvecklingen i företaget. Därför finns vår medarbetarundersökning PULS där vi följer upp ledarskap, humankapital och organisationen.

Jetpak har mål för följande områden:

Ledarskapsindex:	80
Engagemangsindex:	80
Svarsfrekvens:	95%
Utvecklingssamtal:	95%

Svarsfrekvensen på vår medarbetarundersökning försämrades jämfört med förra året.

Ledarskapsindex har förbättrats och våra Åtgärder sedan förra mätningen med att återuppta våra mötesfora för ledare i organisationen har bidragit till att vi lyckats nå

utgör dock en viktig del av Jetpaks värdekedja och ett nära samarbete är därmed viktigt.

Vi ansvarar för att hantera den påverkan vår verksamhet kan ha på våra anställdas hälsa, utveckling och säkerhet eftersom god fysik och psykisk hälsa är en förutsättning för att nå goda resultat.

För oss är det viktigt att man som anställd på Jetpak ska känna sig uppskattad för sitt arbete.

Vårt mål för engagemangsindex var index 80 i årets mätning.

Mätningen visar också en tydlig förbättring av antalet utvecklingssamtal under 2022.

I vår åtgärdsplan för PULS kommer ledningen hålla i åtgärderna från förra året. Vi kommer även följa upp åtgärdsplanerna på avdelningsnivå så att våra medarbetare kan se att svaren i PULS bidra till en möjlighet att påverka företagets och avdelningens utveckling och därmed också få upp svarsfrekvensen på vår undersökning.

Varje år genomför vi en medarbetarundersökning för att följa upp hur nöjda våra medarbetare är samt för att ta reda på hur vi kan förbättra arbetsmiljön.

Vi följer kollektivavtal och de lagar som omfattar löner, arbetstid, övertid och allmänna arbetsvillkor för varje anställning. Vi har även en nolltolerans mot tvångsarbete, barnarbete och utnyttjande av barn i både vår egen och i våra underleverantörers verksamheter.

### Resultat 2022:

Ledarskapsindex:	78	(2021: 77)
Engagemangsindex:	80	(2021: 79)
Svarsfrekvens:	89%	(2021 95%)
Utvecklingssamtal:	71%	(2021: 61%)

## Diskriminering

Vår företagskultur präglas av enkelhet och engagemang. Vår uppförandekod och diskrimineringspolicy gör det tydligt att vi har en nolltolerans mot all form av diskriminering. Alla våra medarbetare har rätt att bli behandlade utifrån sin kompetens, prestation och ambitioner. Ingen ska behandlas olika på grund av sitt kön, könsidentitet eller uttryck, etniskt ursprung, religion, tro, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra irrelevanta faktorer.

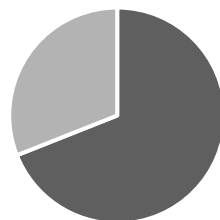
Vi arbetar kontinuerligt med jämställdhet och mångfald. Jämställdhet är en del av vår årliga medarbetarundersökning och spelar en viktig roll för att skapa värde för våra medarbetare.

Ledarskap- och engagemangsindex är likvärdigt mellan könen i PULS. Båda könen anser att det generellt finns förutsättningar i Jetpak att kombinera arbetsliv med föräldraskap. Skattningen av den fysiska arbetsmiljön (temperatur och ventilation) och Jetpaks hantering av stressrelaterade frågor är något lägre än genomsnitt bland kvinnorna i organisationen. I ledningens åtgärdsplan för PULS kommer ledare i organisationen fokusera på stress i kommande utvecklingssamtal och även säkra en balanserad arbetsbelastning inom berörda funktioner.

I vår senaste lönekartläggning, som omfattade alla löner för personer anställda inom Norden, konstaterades att Jetpak inte har några oskäligena löneskillnader mellan kvinnor och män.

Under 2022 var könsfördelningen 71 % män och 29 % kvinnor, varav 13 % av kvinnorna hade en ledande position.

### Könsfördelning



■ Män ■ Kvinnor

## Arbetsmiljö

Vi följer upp arbetsmiljön i enlighet med gällande lagstiftning i respektive land. I syfte att minimera arbetsmiljörisker och värna om säkerheten i flygverksamheten genomgår våra medarbetare regelbundet utbildningar och tester. Området är reglerat och Jetpak revideras av Luftfartsmyndigheten i respektive land. Vi genomför även egna säkerhetsrevisioner hos underleverantörer på flygplatser och hos våra franchisetagare.

## Sjukfrånvaro

Våra sjuktal visar på god hälsa i organisationen. Jetpaks mål är att ha en sjukfrånvaro som är lägre än 3,5 %. Faktisk sjukfrånvaro 2022 var 4,9%, korttidssjukfrånvaron 1,7% och långtidssjukfrånvaron 3,3 % (Män 6,1%, Kvinnor 3,9 %). Under året har korttidssjukfrånvaron stabiliserats. Långtidssjukfrånvaron är högre än önskat. Rehabilitering och aktiviteter genomförs där så är möjligt. Jetpak har inte haft någon sjukfrånvaro pga. arbetskada. Personalomsättningen i Jetpak var under 2022 19 %. I den danska organisationen ser vi en högre rörlighet bland våra timanställda än vad vi ser i resten av organisationen.

## 8. Miljö

En naturlig del av vår verksamhet är att ta ansvar för miljön och klimatet. Det handlar om allt från vad jag som individ kan göra i vardagen till vad vi på Jetpak kan göra för att förbättra miljöarbetet – både på kort och lång sikt.

Vi är fullt medvetna om att vi är i transportbranschen som släpper ut koldioxid och andra miljöpåverkande ämnen. En stor del av vår affärsidé bygger på att transportera saker i ett

outnyttjat utrymme i reguljära flygplan som ändå går enligt tidtabell, med eller utan våra paket. Vi har alltså inga egna flygplan som trafikerar luften, utan delar resurser med annan verksamhet – en sorts klokt samnyttjande.

Alla beslut som påverkar miljön, direkt eller indirekt, tas medvetet och med ett hänsynsfullt tillvägagångssätt. Miljöpåverkan som kommer med nya tjänster eller produkter beaktas i vår

produktutvecklings- och inköpsprocess där vi även tar hänsyn till livscykelperspektivet. Vi är miljöcertifierade enligt ISO 14001.

Vår kvalitets- och miljöpolicy säkerställer att vi förblir miljömedvetna, att vi kontinuerligt förbättrar våra interna processer och att vi lyssnar på våra kunders, partners och medarbetares önskemål.

Vi har identifierat tre stora föreningsområden inom vår affärsverksamhet; bränsleförbrukning, däck i fordonsflottan och utsläpp relaterad till medarbetare. Vårt främsta område där stora delar av utsläppen kommer från är leverantörens bränsleutsläpp, vi täcker alla områden i vår miljöstrategi.

Vårt mål är att vara koldioxidneutrala (TTW) senast 2030, att kontinuerligt minska våra totala CO<sub>2</sub>-utsläpp, att använda miljövänliga däck och minimera medarbetarnas utsläppsavtryck.



Leverantör bränsleförbrukning– CO2 utsläpp

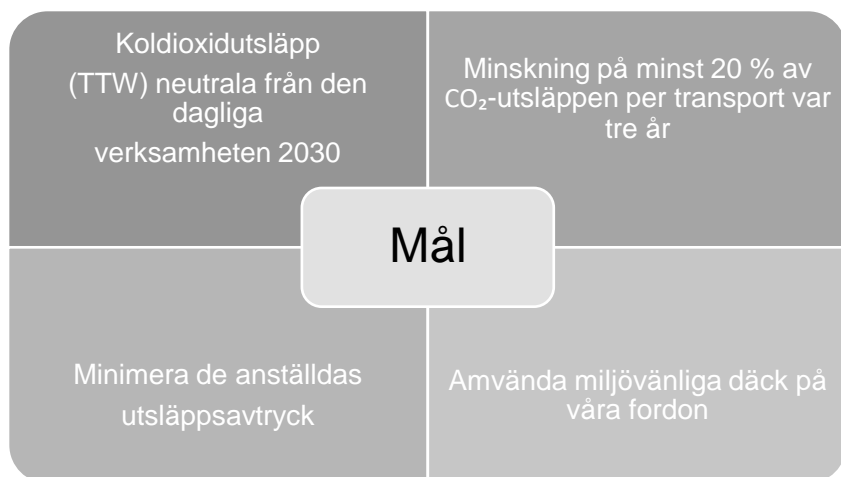


Leverantörers däck i fordonsflottan



Utsläpp relaterade till medarbetare

Jetpaks föreningsområden



Åtgärderna vi vidtar för att förverkliga våra mål är bland annat att optimera fordonsflottan genom att se över fordonens ålder och utsläpp, öka användningen av fossilfritt bränsle (HVO) samt se till att fordonsflottan så småningom blir eldriven. I tillägg planerar vi och förbereder för att Jetpaks personal skall genomföra ECO-driving-kurs precis som Jetpak´s chaufförer. Ytterligare åtgärder blir att kontrollera vilka däcktyper våra förare och anställda använder.

Vi uppmuntrar anställda att använda den moderna digitala mötesteknik som finns i stället för att minimera resandet. Alla kontor följer våra riktlinjer och använder exempelvis grön el, källsorterar och har krav på miljöklassade tjänstebilar. Vid inköp väljer vi miljömärkta produkter och vår inköpsavdelning tar hänsyn till livscykelperspektivet under inköpsprocessen.

Under 2022 var de genomsnittliga koldioxidutsläppen (TTW) 4,56 kg per sändning, vilket är en ökning 7,9% jämfört med 4,23kg per sändning

föregående år. Den totala mängden CO<sub>2</sub> utsläpp från våra transporter 2022 var 8 017 895 kilo vilket är 13,4% lägre jämfört med 2021 då utsläppen totalt var 9 262 931 kilo. De drivande orsakerna till de lägre totala utsläppen är effekten CO<sub>2</sub> reducerande åtgärder samt minskat antal försändelser. Drivande orsaken till den ökande utsläppen per sändning är en förändrad affärsmix med en större andel Express Road försändelser vilket drar upp de genomsnittliga CO<sub>2</sub> utsläppen per sändning.

Per 31 december 2022, använde 18,2 % av alla fordon i Sverige HVO som bränsle. Antalet elektriska fordon under 2021 har ökat till sex i Sverige, fem i Norge och två i Danmark. Elfordons prestanda har förbättrats avsevärt men är fortfarande på en nivå som förhindrar omfattande användning i den dagliga verksamheten. Förarna i respektive land har gått vår ECO-driving kurs med följande procentsatser; Sverige 83%, Norge 40%, Finland 60% och Danmark 44%.



Jetpaks mål är att ha fordon som byts ut vid 3–8 års ålder beroende på fordonstyp. Nuvarande snittålder på fordonen är 3,9 år i Sverige, 4,2 år i Norge, 3,2 år i Finland och 6,5 år i Danmark. Längre avskrivningstider, framför allt för lastbilar och andra tyngre fordonstyper samt fordon som kör kortare sträckor årligen och därmed håller längre, påverkar måtsiffran negativt mot målet. Dessutom har vi tillåtit längre användnings-perioder i vissa fall för fordon som kan använda HVO som bränsle, baserat på övergångsfasen mot en eldriven fordonsflotta.

## 9. Antikorrupktion

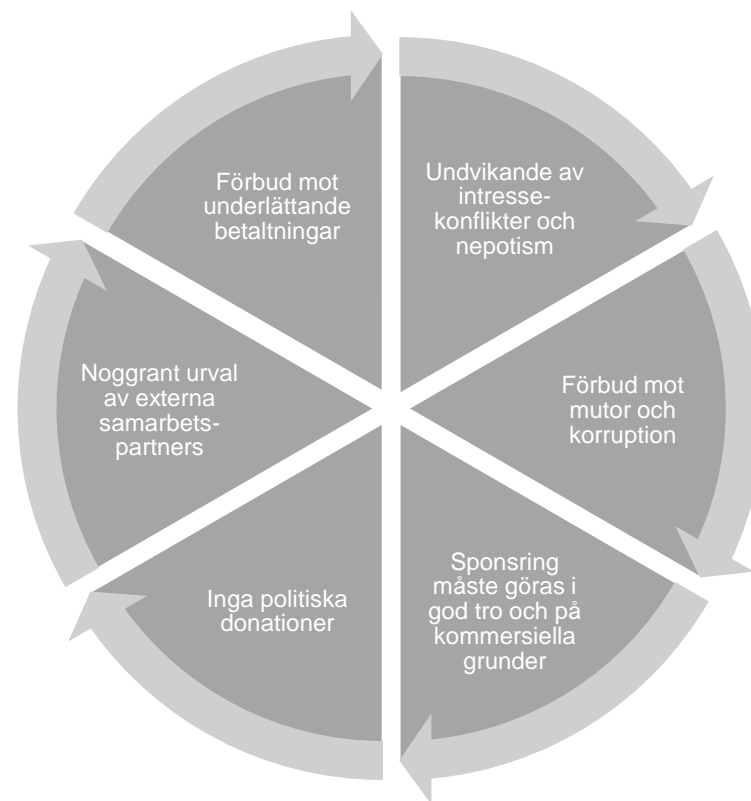
Jetpak motverkar korrupktion och främjar transparens, tar ansvar i affärsrelationer och strävar efter att kommunicera på ett sätt som gör det möjligt för intressenter att förstå Jetpaks arbete, utmaningar och ambitioner.

Jetpak har som noterat bolag tydliga regler om vilken information som går ut till anställda och övriga intressenter, vilket regleras genom bolagets informationspolicy. Inom ramen för informationspolicyn ingår även att använda ett insiderloggverktyg. Jetpak har därutöver finansiella riktlinjer för att förhindra obehöriga transaktioner, som bland annat upprätthålls genom separation av skyldigheter avseende betalningar och kontrakt. En del av Jetpaks åtgärder mot korrupktion återfinns också i anti-korrupktionspolicyn, som har tydligt definierade regler för ledningen, anställda och kontraktsanställda i alla enheter inom koncernen. Syftet med policyn är att sätta gemensam standard för efterlevnad av Jetpaks nolltoleranspolicy mot alla former av mutor och korrupktion.

Det noterades inga avvikelser från ovan nämnda policyer under 2022.

Det är viktigt att alla möjliga avvikelser identifieras, utreds och förebyggs så tidigt som möjligt. Som en del av detta arbete tillhandahåller Jetpak en visselblåsartjänst, genom vilken anställda och andra intressenter kan rapportera allvarliga händelser inklusive ekonomiska brott såsom mutor, stöld, bedrägeri, förfalskning, bokföringsbedrägeri och andra brott mot bokföring eller skattelagstiftning. Andra oegentligheter som kan anmälas via meddelartjänsten är misstanke om miljöbrott, säkerhetsbrister på arbetsplatsen samt alla former av diskriminering eller trakasserier. Anställda och partners kan genom systemet lämna information samtidigt som de garanteras total anonymitet genom hela processen. Alla rapporter tas emot och utreds av ett externt företag. Jetpaks interna visselblåsarkommitté består av styrelsens ordförande, CFO samt HR-chefen, som också är kommitténs sekreterare.

Under 2022 inkom fyra ärenden via det anonyma visselblåsarverktyget, varav inget av dem var ett kvalificerat ärende. Jetpak har vidtagit nödvändiga åtgärder i alla de rapporterade fallen.



Principer i Jetpaks antikorrupktionspolicy

# Påskrifter

Stockholm, den 11 maj 2023

John Dueholm, Styrelseordförande

Shaun Heelan, Styrelseledamot

Lone Møller Olsen, Styrelseledamot

Christian Høy, Styrelseledamot

Tiina Grönroos, Styrelseledamot  
(ej stämموald arbetstagarledamot)

Morten Werme, Styrelseledamot  
(ej stämموald arbetstagarledamot)

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 2022 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 revisions sed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

## Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm, den 11 maj 2023  
Deloitte AB

Alexandros Kouvatsos  
Auktoriserad revisor