



HÅLLBARHETSRAPPORT

2024

Jetpak Top Holding AB (publ)

Org. nr. 559081-5337



1. Om Jetpak

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

Jetpak är ett internationellt företag 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 CO₂-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 antikorrupcion 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 där Jetpak kan bidra 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

Jämställdhetundersökning

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.

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 arbetsklimatet.

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 parter 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
Hållbarhet	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.
Miljö	Mängden CO ₂ -utsläpp från vår fordonsflotta har en påverkan på de totala utsläppsnivåerna från den dagliga verksamheten.	CO ₂ -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 ₂ -utsläpp.	Särskiljning mot konkurrenter och ökad attraktionskraft mot kunder.
Miljö	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 ₂ -utsläpp kommer att ske enligt EN 16258.	Genom att nå målet att vara TTW CO ₂ -utsläpps-fria kan kunder välja Jetpak med gott samvete.
Miljö	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.
Medarbetare	Identifierade risker är diskriminering, bristande ledarskap och motivation samt arbetsmiljörisker.	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.
Medarbetare	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.
Mänskliga rättigheter	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.
Anti-korruption	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 mentorskapsprogram och handleder examensarbeten.

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

Under 2024 hade vi en praktikant som genomförde en arbetsperiod på Jetpak som en del av sin universitetsutbildning. En student genomför sin lärlingsperiod på Jetpak under 3 år som en del av sin utbildning till speditör.

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

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%.

En separat rapport avseende den norska Åpenhetsloven har publicerats på Jetpaks hemsida.



7. Arbetsrätt

Jetpak Group har cirka 285 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 utgör dock en viktig del av Jetpaks värdekedja och är 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. Vi erbjuder friskvårdsbidrag och arbetsrelaterad hälsovård till alla vår anställda. För oss är det viktigt att man som anställd på Jetpak ska känna sig uppskattad för sitt arbete. Varje år genomför vi en medarbetar-undersökning 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.

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 är i nivå med förra året 85 %.

Ledarskapsindex i årets mätning uppgick till Index 77, vilket ligger strax under målsättningen på Index 80. Undersökningen visar att vi över

lag har kompetenta och förtroendeingivande ledare i organisationen. Medarbetarna upplever att deras ledare besitter relevant kompetens, ställer rimliga krav och lyssnar på sina medarbetare.

Engagemangsindex uppnådde Index 80, vilket motsvarar vårt uppsatta mål. Resultaten indikerar att våra medarbetare tar fullt ansvar för sina arbetsuppgifter, har en god samarbetskultur och har en tydlig förståelse för vad som förväntas av dem. De upplever även att de har de nödvändiga förutsättningarna för att utföra sitt arbete på ett ansvarsfullt sätt.

Undersökningen visar dock en nedgång i antalet genomförda utvecklingssamtal under 2024. En bidragande faktor är att vi har ett antal nya ledare inom Jetpak Group, både genom

interna tillsättningar och i samband med vårt förvärv i Norge

I vår PULS-åtgärdsplan kommer ledningen fortsätta med de åtgärder som genomfördes föregående år. Dessutom kommer vi att genomföra uppföljningar på avdelningsnivå för att säkerställa att våra medarbetare ser att deras svar i PULS-enkäten bidrar till möjligheten att påverka både företagets och avdelningens utveckling. Detta syftar också till att öka svarsfrekvensen i kommande undersökningar.

Resultat 2024:

Ledarskapsindex:	77	(2023:82)
Engagemangsindex:	80	(2023:83)
Svarsfrekvens:	85%	(2023:87%)
Utvecklingssamtal:	63%	(2023:77%)

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 möjligheter på Jetpak att förena arbetsliv med föräldraskap. Bedömningen av den fysiska arbetsmiljön (temperatur och ventilation) samt hanteringen av stressrelaterade frågor på Jetpak är något lägre än genomsnittet bland kvinnorna i organisationen. Inom ledningens åtgärdsplan för PULS kommer ledarna i organisationen att fokusera på stress under kommande utvecklingssamtal och också se till att arbetsbelastningen inom berörda funktioner är balanserad.

I vår lönekartläggning för 2024, som inkluderade alla löner för personer anställda inom Norden, konstaterades det att Jetpak inte har några orättvisa löneskillnader mellan kvinnor och män.

Under 2024 var könsfördelningen sådan att 76% av de anställda var män och 24% var kvinnor. Av dessa kvinnor hade 10,5% en ledande position.



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 under 2024 var 4%, korttidssjukfrånvaron 1,6% och långtidssjukfrånvaron 2,4% (Män 4%, Kvinnor 5%).

Under året har den kortvariga sjukfrånvaron legat på en normal nivå, medan den långvariga sjukfrånvaron har varit högre än önskat i början på året. Vi genomför rehabilitering och aktiviteter där det är möjligt. Jetpak har inte haft någon sjukfrånvaro på grund av arbetsskada.

Under 2024 var personalomsättningen i Jetpak 12%. Den högsta rörligheten har vi sett inom Road i Norge, och vi ser även en fortsatt hög personalomsättning bland våra timanställda inom Road i Danmark jämfört med resten av organisationen.

8. Miljö

En prioriterad del av vår verksamhet är att ta ansvar för miljön och klimatet. Det handlar om allt från vad vi som individer 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 samutnyttjande.

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 och ISO 9001.

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 föroreningsområden inom ramen för vår affärsverksamhet; bränsleförbrukning, däck i fordonsflottan och utsläpp relaterade 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 CO₂-utsläpp, att använda miljövänliga däck och minimera medarbetarnas utsläppstryck.

Jetpaks identifierade föroreningsområden



Leverantör bränsleförbrukning– CO₂ utsläpp



Leverantörers däck i fordonsflottan



Utsläpp relaterade till medarbetare



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 genomgår Jetpaks personal den ECO-driving-kurs precis som Jetpaks chaufförer. Under 2024 konverterades ca 80% av Jetpaks tjänstebilsflotta till eldrift.

Vi uppmuntrar anställda att använda den moderna digitala mötesteknik som finns tillgänglig och därmed kunna minimera det fysiska 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 2024 var de genomsnittliga utsläppen av koldioxid-ekvivalenter (TTW) 5,86 kg per sändning, vilket är en sänkning med 4,5% jämfört med 6,13 kg per sändning föregående år 2023. Under 2024 var de genomsnittliga utsläppen av koldioxid-ekvivalenter (WTW) 7,69 kg per sändning, vilket är

en sänkning med 3,6% jämfört med 7,98 kg per sändning föregående år 2023. Den totala mängden utsläpp av koldioxid-ekvivalenter (TTW) från våra transporter 2024 var 8 174 371 kilo, vilket är 4,8% lägre jämfört med 2023 då utsläppen totalt var 8 589 177 kilo. Den totala mängden utsläpp av koldioxid-ekvivalenter (WTW) från våra transporter 2024 var 10 733 873 kilo, vilket är 4,0% lägre jämfört med 2023 då utsläppen totalt var 11 177 378 kilo.

De drivande orsakerna till de lägre totala utsläppen är effekten av CO₂-reducerande åtgärder 2024, samt ett minskat antal försändelser. Den primära orsaken till minskade utsläpp per försändelse är det ökade antalet elfordon och användning av HVO.

Under 2024 använde 22,1% av de fordon som ingår i Jetpaks budflotta i Sverige HVO som bränsle vilket kan jämföras med 18,3% 2023. Antalet elektriska fordon i Sverige var under 2024 26 st vilket är en ökning jämfört med de 20 st som fanns under 2023, i Norge var antalet elfordon 40 st under 2024 vilket är kraftig ökning från 5 st under 2023. I Danmark fanns under 2024 3 st elfordon vilket är en ökning från 2 st 2023. I Finland hade verksamheten 2 st elfordon under 2024 jämfört med inga fordon 2023.

Elfordonens tekniska batteriräckviddsprestanda förbättrades ytterligare under året 2024 och förväntas förbättras ytterligare under kommande år. Förbättringen av prestanda gör att fordonen nu ligger på en nivå som börjar bli tillräckligt god för omfattande flexibel användning för en full dags kurirtransportverksamhet.



9. Antikorrupption

Jetpak motverkar korruption 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.

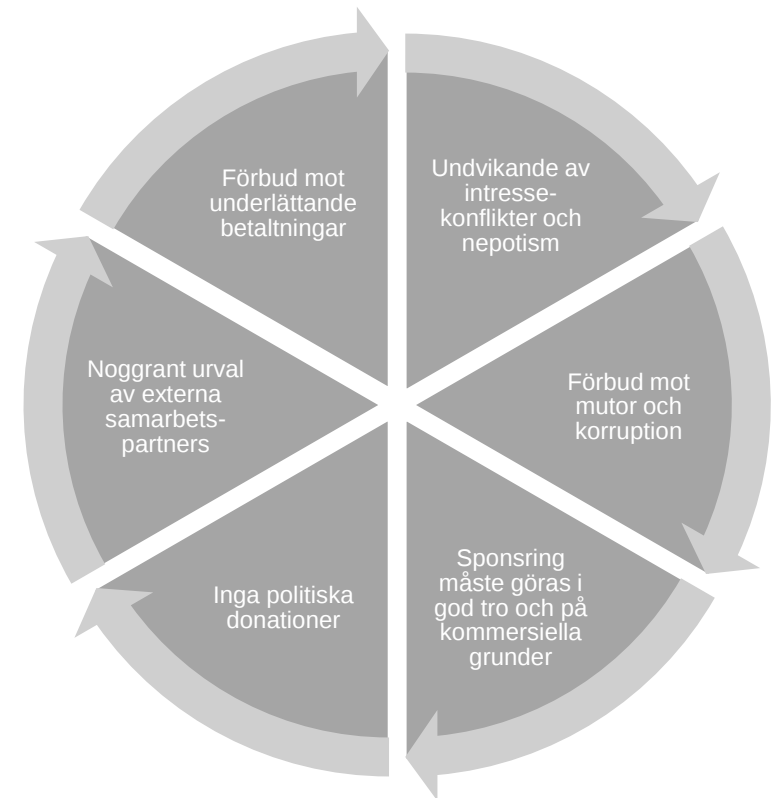
Jetpak har, som ett noterat bolag under nästan hela 2024, tydliga regler om vilken information som kan delges anställda och övriga intressenter, vilket regleras genom bolagets informationspolicy. Inom ramen för informationspolicyn ingår även att använda ett insiderloggverktyg. Jetpak har därutöver finansiella riktlinjer för att förhindra obehöriga transaktioner, som bland annat upprätthålls genom separation av skyldigheter avseende betalningar och kontrakt. En del av Jetpaks åtgärder mot korruption återfinns också i anti-korrupcionspolicyn, 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 korruption.

Det noterades inga avvikelser från ovan nämnda policyer under 2024.

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 2024 inkom fyra ärenden till visselblåsartjänsten inga av dessa ärenden har bedömts uppfylla kriterierna för att klassificeras som kvalificerade visselblåsärenden.

Principer i Jetpaks antikorrupcionspolicy



List of Signatures

Page 1/1



Hållbarhetsrapport 2024 Jetpak Top Holding AB (publ).pdf

Name	Method	Signed at
TIINA CAMILLA GRÖNROOS	BANKID	2025-06-26 15:14 GMT+02
Lone Møller Olsen	MitID	2025-06-26 14:29 GMT+02
Werme, Morten Stokmo	BANKID	2025-06-26 14:20 GMT+02
Christian Ancher Høy	MitID	2025-06-26 14:17 GMT+02
ERIKA HUMMEL	BANKID	2025-06-26 14:16 GMT+02
John Staunbjerg Dueholm	MitID	2025-06-26 19:29 GMT+02
Kenneth Evan Marx	MitID	2025-06-26 16:14 GMT+02