

List of Signatures

Page 1/1


 **Hållbarhetsrapport 2025 Jetpak Top Holding AB.pdf**

Name	Method	Signed at
JOHN STRÖMLAND	BANKID	2026-04-29 20:28 GMT+02
Christian Ancher Høy	MitID	2026-04-29 20:29 GMT+02
John Staunbjerg Dueholm	MitID	2026-04-29 20:21 GMT+02
Lone Møller Olsen	MitID	2026-04-29 20:23 GMT+02
Werme, Morten Stokmo	BANKID	2026-04-29 20:29 GMT+02
Tawhid Ali	One-Time-Password	2026-04-30 08:30 GMT+02
Uffe Iversen	MitID	2026-04-30 07:46 GMT+02
ISABEL ERIKA ELIDA HUMMEL	BANKID	2026-04-29 22:58 GMT+02
Kenneth Evan Marx	MitID	2026-04-29 20:38 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A

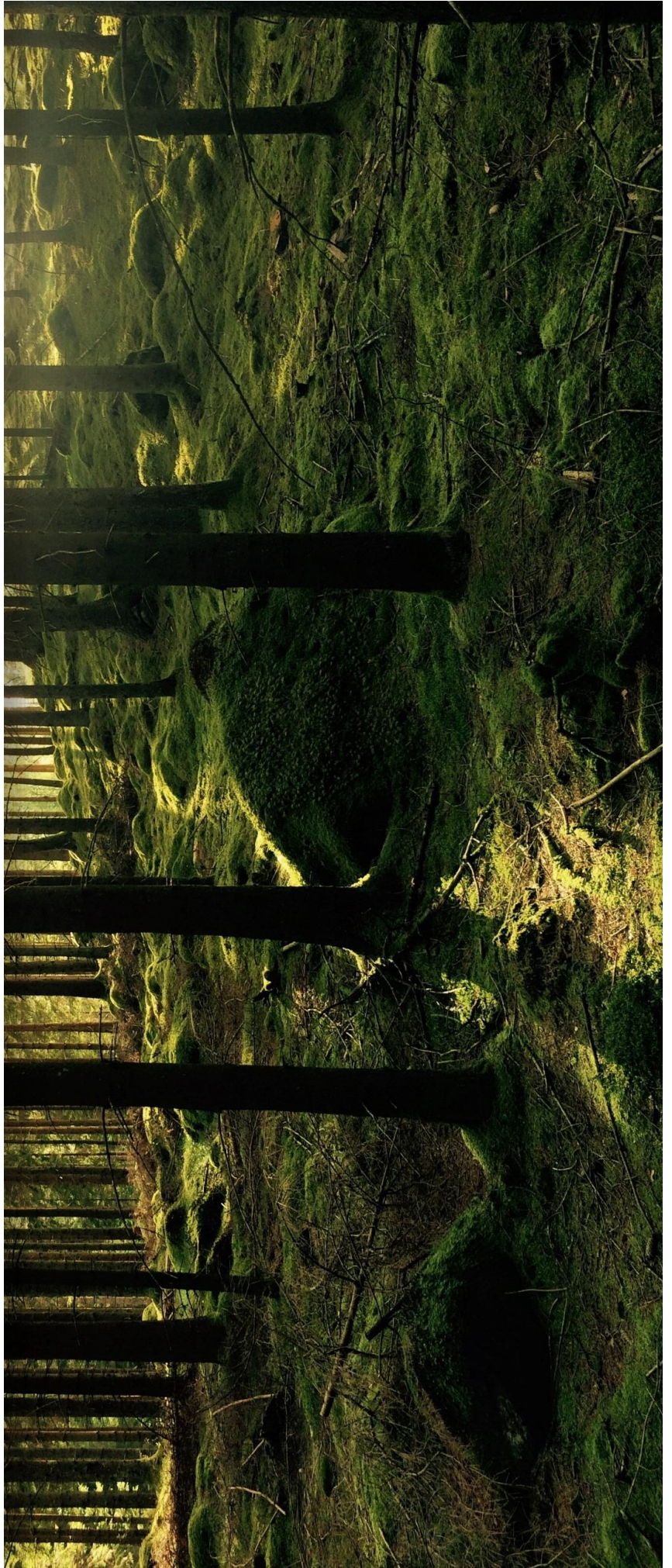


HÅLLBARHETSRAPPORT

2025

Jetpak Top Holding AB

Org. nr. 559081-5337



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A

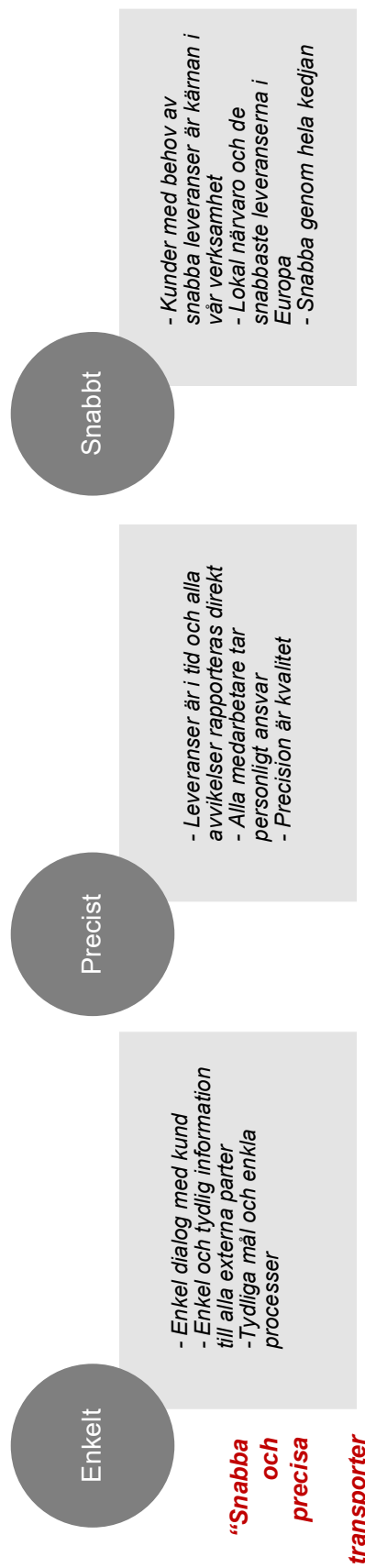
1. Om Jetpak

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 flygvängar och ett omfattande distributionsnätverk med cirka 950 budbilar. Detta är något som möjliggör att kunna leverera den snabbaste och mest omfattande sammadagsjätten inom 0–12 timmar. Detta kan kompletteras ytterligare med en unik skräddarsydd nästadsjätt 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.



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



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A

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 bedrivna 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 visseblåsar-tjänst.

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



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A

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 visseblåsarjänst med högsta anonymitet samt omedelbara åtgärder för att säkerställa erkännande av olämpligt beteende

Mål och indikatorer
Antal rapporterade visseblåsarärenden, mål 0

Integration med affärsmodell
Tydliga regler om vilken finansiell information som ska gå 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 indikatorer
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 2035

Mål och indikatorer
Koldioxidfri fordonsflotta 2035

Reducera koldioxidutsläppen med 20% var tredje år

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

Användning av 100 % förnybar el i våra kontor

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 indikatorer
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 bamråtsorganisationen PLAN



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A

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 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.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A

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. Risker 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 visseblåsartjänst och ett loggboksverktyg.	Upprätthålla ett högt förtroende bland myndigheter och intressenter.



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A

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 nyablända, 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 2025 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 barmarbete, diskriminering och omänsklig behandling på arbetsplatsen. Våra operativa leverantörer och franchisetagare måste underteckna hållbarhetspolicyn 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 fysisk 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 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.

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 i årets medarbetarundersökning är 88 %, vilket är en ökning med 3 procentenheter jämfört med föregående år. Ledarskapsindex uppgår i årets mätning till 75, vilket ligger under målsättningen på 80.

Undersökningen visar att vi överlag har kompetenta och förtroendeingivande ledare i organisationen. Medarbetarna upplever att deras chefer har relevant kompetens, ställer rimliga krav och lyssnar på sina medarbetare.

Samtidigt framkommer det att vissa avdelningar upplever en hög stressnivå, där tiden inte anses räcka till för att genomföra arbetsuppgifterna på ett hållbart sätt.

På några enheter upplever medarbetarna dessutom brister i den fysiska arbetsmiljön, framför allt kopplat till temperatur och ventilation.

Engagemangsindex uppnådde Index 81 vilket ligger i nivå med vårt uppsatta mål. Resultatet indikerar att våra medarbetare tar stort 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 ansvarfullt sätt.

Undersökningen visar att antalet genomförda utvecklingssamtal fortsatt ligger på en låg nivå under 2025. En bidragande orsak är att nya ledare tillkommit i organisationen, samt att vissa ledare inom Jetpak Group inte haft möjlighet att prioritera dessa samtal under året.

I vår PULS-åtgärdsplan kommer ledningen, tillsammans med HR och organisationens ledare, att fokusera på att minska orsakerna till stress samt ge stöd till ledare i att prioritera utvecklingssamtalen. Syftet är att säkerställa att medarbetare som har behov av extra stöd också får det.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A

Möjligheter att förbättra den fysiska arbetsmiljön kommer att hanteras lokalt inom respektive fysisk enhet.

Resultat 2025:

Ledarskapsindex:	75	(2024:77)
Engagemangsindex:	81	(2024:80)
Svarsfrekvens:	88%	(2024:85%)
Utvecklingssamtal:	63%	(2024:63%)

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.

Ledarskaps- och engagemangsindex är likvärdigt mellan könen i PULS även i år. Båda

könen anser att det generellt finns möjligheter på Jetpak att förena arbetsliv med föräldraskap. Bedömningen av den fysiska arbetsmiljön (temperatur och ventilation) 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 2025, som inkluderade alla löner för personer anställda inom Norden, konstaterades det att Jetpak inte har några orättvisa löneskillnader mellan kvinnor och män.

Under 2025 var könsfördelningen sådan att 76% av de anställda var män och 24% var kvinnor. Av dessa kvinnor hade 10,3% 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 2025 var 3,8%, korttidssjukfrånvaro 1,7% och långtidssjukfrånvaro 2,1% (Män 3,5%, Kvinnor 5,8%)

Under året har den både den kortvariga sjukfrånvaron och den långvariga sjukfrånvaron generellt varit på en stabil nivå.

Norge avviker med en sjukfrånvaro på genomsnitt på 6,7% under 2025. Detta är kopplat till högre långtids sjukfrånvaro bland chaufförer och lagerpersonal relaterat till fysisk skada på arbetet och behandling av allvarlig sjukdom. Vi genomför rehabilitering och aktiviteter där det är möjligt.

Under 2025 var personalomsättningen i Jetpak 13%. Den högsta rörligheten har vi sett inom Road i Danmark och vi ser även en fortsatt hög personalomsättning bland våra timanställda.



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A

8. Miljö

Vårt miljöansvar

Jetpak bedriver verksamhet i en bransch med betydande klimatpåverkan, men vi arbetar målmedvetet för att minska våra utsläpp och använda våra resurser så effektivt som möjligt. En grundläggande del av vår affärsmodell bygger på att vi använder outnyttjat lastutrymme i reguljärflyg – flyg som lyfter oavsett om våra paket är ombord eller inte. Detta möjliggör ett smartare och mer resurseffektivt sätt att transportera gods.

Vi strävar efter att alla beslut med miljöpåverkan ska tas ansvarsfullt och med respekt för både nuvarande och framtida generationer. Livscykelperspektiv, miljörisker och klimatpåverkan vägs in i vår produktutveckling, operativa styrning och inköpsprocesser.

Fossilfri verksamhet 2035

Vår miljöstrategi sätter en tydlig och ambitiös riktning: Jetpak ska ha en fossilfri verksamhet senast år 2035. För att nå dit genomför vi ett antal strategiska åtgärder:

- Elektrifiering av fordonsflottan – andelen elfordon ökar kontinuerligt och majoriteten av våra tjänstebilar har redan konverterats till eldrift.
- Ökad användning av fossilfria drivmedel – särskilt HVO, som minskar utsläppen jämfört med traditionella bränslen.
- ECO-driving-utbildning – både Jetpaks personal och våra chaufförer utbildas för att minska bränsleförbrukning och utsläpp.
- Optimering av körsträckor och logistik – ruttoptimering och effektiv planering förbättrar resursutnyttjandet och reducerar TTW utsläppen.

Vi följer och analyserar våra CO₂e-utsläpp löpande – totalt, per kilometer och per försändelse – för att säkerställa en kontinuerlig minskning över tid.

Grön energi och resurseffektiva kontor

Alla våra kontor arbetar enligt våra interna riktlinjer för att minimera miljöpåverkan. Det innebär bland annat:

- Användning av 100 % förnybar el
- Aktiv källsortering och avfallshantering
- Krav på elektricitet drivna tjänstebilar
- Ökad användning av modern teknik för digitala möten och minskat resande.

Ansvarsfulla inköp och livscykelperspektiv

Hållbarhet är en integrerad del av vår inköpsprocess. Miljökriterier vägs in i all leverantörsutvärdering, och vi ställer krav på livscykelperspektiv för att säkerställa hållbara val genom hela värdekedjan. Detta gäller såväl produkter som tjänster och transporter.

Vi erbjuder även våra kunder full CO₂e-deklaration per försändelse, vilket skapar transparens och stärker deras möjligheter att följa och minska sitt klimatavtryck.

Certifieringar och internationella åtaganden

Jetpak är certifierat enligt ISO 14001 och ISO 9001, vilket säkerställer robusta processer för miljö- och kvalitetsarbete. Sedan 2021 är vi också anslutna till UN Global Compact, vilket innebär att vi följer globala principer för hållbarhet, antikorrupktion, mänskliga rättigheter och arbetsvillkor.

En hållbar kultur och engagerade medarbetare

Vi tror att en hållbar verksamhet börjar med en hållbar kultur. Därför utbildar vi våra medarbetare i miljöansvar, ECO-driving och hållbara arbetsmetoder. Målet är att hållbarhet ska vara en naturlig del av varje beslut – i allt från transportlösningar till dagliga arbetsrutiner.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A

Genomförda klimatåtgärder 2025

Under 2025 var de genomsnittliga utsläppen av koldioxid-ekvivalenter (TTW) 5,5 kilo per sändning, vilket motsvarar en minskning med 5,1 % jämfört med 5,9 kilo per sändning under 2024. Den fortsatta minskningen visar att Jetpaks klimatarbete ger tydlig effekt och att omställningen av fordonsflottan fortsätter bidra till lägre utsläpp per försändelse.

Samtidigt ökade den totala mängden utsläpp (TTW) under året till 8 405 120 kilo, vilket är 2,8 % högre än 2024. Ökningen beror främst på förändringar i leveransmix och transportmönster, trots att utsläppen per sändning fortsätter minska.



Utvecklingen i fordonsflottan var den viktigaste orsaken till minskningen av utsläpp per försändelse. Elektrifieringen fortsatte framåt i flera länder och andelen elfordon uppgick till 18,1 % i Norge, 12,5 % i Finland, 7,3 % i Sverige och 0 % i Danmark. I Danmark har elektrifiering ännu inte införts i leveransflottan, till följd av nuvarande operativa krav och marknadsförutsättningar. Skillnaderna mellan länderna beror främst på varierande förutsättningar för ladd infrastruktur, marknadsstillgång och operativa behov.

HVO fortsatte också vara ett viktigt inslag i omställningen, framför allt i Sverige där tillgängligheten är god. Under 2025 använde 22,3 % av den svenska budflottan HVO som bränsle. Kombinationen av ökad elektrifiering och en stabil andel fossilfria flytande bränslen gör att utsläppsminskningar kan ske i både urbana körprofiler och på längre rutter där eldrift ännu inte är praktiskt genomförbar.

Sammantaget visar 2025 att Jetpak fortsätter att minska utsläppen per försändelse genom en strategisk mix av tekniska förbättringar, utvecklad fordonsflotta och lokalt anpassade klimatlösningar. I takt med att elektrifieringen breddas och infrastrukturen fortsätter utvecklas förväntas utsläppen minska ytterligare under de kommande åren.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A



9. Antikorruption

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.

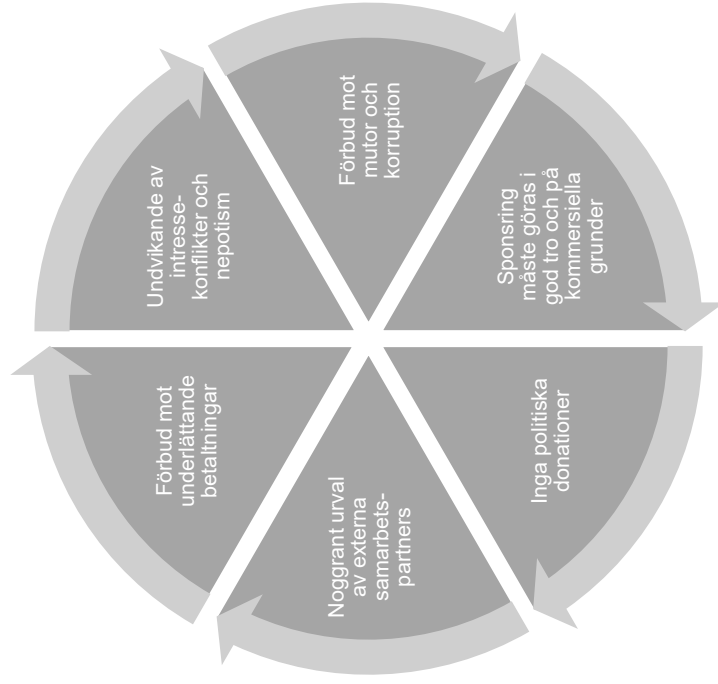
Jetpak har tydliga regler om vilken information som kan delges anställda och övriga intressenter, vilket regleras genom bolagets informationspolicy. Jetpak har därutöver finansiella riktlinjer för att förhindra obehöriga transaktioner, som bland annat upprätthålls genom separation av skyldigheter avseende betalningar och kontrakt. En del av Jetpaks åtgärder mot korruption återfinns också i anti-korruptionspolicy, som har tydligt definierade regler för ledningen, anställda och kontraktansställda i alla enheter inom koncernen. Syftet med policyn är att sätta gemensam standard för efterlevnad av Jetpaks nolntoleranspolicy mot alla former av mutor och korruption.

Det noterades inga avvikelser från ovan nämnda policyer under 2025.

Det är viktigt att alla möjliga avvikelser identifieras, utreds och förebyggs så tidigt som möjligt. Som en del av detta arbete tillhandahåller Jetpak en visseblåsarjänt, genom vilken anställda och andra intressenter kan rapportera allvarliga händelser inklusive ekonomiska brott såsom mutor, stöld, bedrägeri, förtalskning, bokföringsbedrägeri och andra brott mot bokföring eller skattelagstiftning. Andra oegentligheter som kan anmälas via meddelarjänten 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 visseblåsarkommitté består av styrelsens ordförande, CFO samt HR-chefen, som också är kommitténs sekreterare. Under 2025 inkom fem ärenden till visseblåsarjänten inga av dessa ärenden har bedömts uppfylla kriterierna för att klassificeras som kvalificerade visseblåsarärenden.

Principer i Jetpaks antikorrupsionspolicy



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A

Påskrifter

Stockholm, den 25 april 2026

John Dueholm, Styrelseordförande

Isabel Hummel, Styrelseledamot

Lone Møller Olsen, Styrelseledamot

Christian Høy, Styrelseledamot

John Strömmland, Styrelseledamot,
(ej stämmoveald arbetstagarledamot)

Morten Werme, Styrelseledamot
(ej stämmoveald arbetstagarledamot)

Kenneth Marx, Verkställande direktör



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
EDF32A7F5E314DC58070AB4DAB12465A