



CSR- rapport

2023

Indholdsfortegnelse

- 04** Bæredygtig ledelse
- 06** Om ALPI
- 08** Nøgletal
- 09** Fælles forandringer, fælles løft, fælles projekter
- 10** Bæredygtighed, data og digitalisering
- 14** ALPI Go Green
- 18** Heidi, solskikkesnoren og Den Ekstra Mil
- 20** Trivsel – når livet udfordrer
- 22** Sans for fremtiden – ALPI Academy
- 24** Overvejelser om ordentlighed
- 26** Korte uddrag af ALPIs CSR-politik
- 27** Organisering og ledelse
- 30** Risici og muligheder
- 34** ESG-data
- 36** Om rapporten

Bilag 1: Regnskabspraksis for ESG-data

Tiden kalder på bæredygtig ledelse

ALPI er en familieejet og værdibåret global speditonsvirksomhed. Vi er funderet på ordentlighed, omtanke – og evnen til omstilling. Det er der brug for i denne tid. Og der er brug for, at vi som ledere sætter os selv i centrum for bæredygtige forandringer og bæredygtig udvikling.

Fremadrettet vurderes virksomheder og dens ledere ikke kun på deres evne til at tjene penge, men også på deres bidrag til og påvirkning af samfund og mennesker. Så vi har en opgave i at indarbejde og implementere bæredygtighed og ansvarlighed i alle dele af ALPIs værdikæde.

Vi skal undgå konstant at smide bolden videre til naboen, myndighederne, politikkerne, kunderne, forbrugerne og andet godtfolk. Løsningen er snarere, at vi sætter os selv i centrum for forandringerne. At vi handler, fremfor at vente på at andre gør noget – og det er ikke en nogen let øvelse. Slet ikke når det kommer til omstilling af transportbranchen. Undersøgelser viser nemlig, at hver fjerde af de 100 største selskaber i verden har en indtjening, som er afhængig af fossile brændsler. Så udfasning af fossile brændstoffer kan have store konsekvenser – i store såvel som små virksomheder. Men vi skal alle tage ansvar og bidrage.

Bæredygtig ledelse handler i dag ligeledes om at lede vores medarbejdere igennem en forandringsproces. At rette lyskeglen mod en verden med nye agendaer, hvor der er brug for andre kompetencer og et andet mindset end

traditionelt i transport- og speditonsbranchen. Samtidig med - at vi har fuld fokus på kerneforretningen.

For os er det afgørende, at vi skaber indsigt, tillid og transparens i ALPIs værdikæde. Vi er på en rejse, hvor vi lærer at tænke værdi på flere måder - hvor ikke kun den finansielle bundlinje tæller, men også sociale og klimamæssige resultater medtages. Hvis vi ikke selv flytter os, trækker lovgivningen os derhen. CSRD venter lige om hjørnet. Og vi skal formå og evne at vende ESG-rapportering til ESG-udvikling.


Den nye verden kræver sin ledelse, en bæredygtig ledelse. Også vi har nyt at lære - det medgiver vi gerne.

Vi mødte 2023 - og vil fortsat møde - kunder, kollegaer og samarbejdspartnere med udgangspunktet: Hvor der er vilje, er der en vej. Og vi er på vej.


God læselyst!

Morten Høgsberg Nielsen
Adm. direktør ALPI Air & Sea

Kjeld Tygesen
Adm. direktør ALPI Danmark



Morten Høgsberg Nielsen
Adm. direktør ALPI Air & Sea



Kjeld Tygesen
Adm. direktør ALPI Danmark

Om ALPI

ALPI Group er et globalt speditionsfirma, der blev grundlagt i Italien i 1945 af familierne Albini og Pitigliani. Firmaet er fortsat i de to familiers ejerskab. ALPI Group har afdelinger i 77 lande.

Den danske del af ALPI-koncernen, ALPI Danmark, blev etableret i 1992 og ALPI Air & Sea i 2001. Den danske koncern omtales i rapporten under den samlede betegnelse ALPI. Vi har hovedkontor i Herning - og afdelinger i Kolding, Karlslunde, Padborg og Odense.

Vi tilbyder full-service transport og logistik worldwide. Foruden biltransport, luftfragt og søfragt tilbyder vi kurérløsninger, baneløsninger, lagerhotel, pickpack, messespedition og rådgivning. Vi opererer efter en forretningsmodel, hvor vi ikke selv ejer transportmidlerne. Al transport foregår i samarbejde med erfarne vognmænd, samt anerkendte rederier og luftfartsselskaber.

ALPI har fokus på nærvær i kundekontakten, og vi gør os umage med at gå forrest, når det gælder service, samarbejde, ansvarlighed og bæredygtighed.

Vores kundesegment er primært små og mellemstore virksomheder, der har brug for fleksibilitet og håndholdte løsninger i hele transportforløbet. Erfarne ALPI'ister sikrer global opfølgning, sparring og rådgivning.

Lokationer	Produkter
Herning (Koncernens hovedkontor) <i>Etableret i 1992</i>	Biltransport Luftfragt Søfragt Kurér Bane/intermodal løsning Lagerhotel og pick-pack
Kolding <i>Etableret i 2018</i>	Søfragt Lagerhotel og pick-pack
Padborg <i>Etableret i 2015</i> (Fra 01/07 2023 inklusive Spedition Christensen)	Biltransport Bane/intermodal løsning
Odense <i>Etableret i 2008</i>	Søfragt Luftfragt Kurér Lagerhotel og pick-pack
Karlslunde <i>Etableret i 2022</i>	Biltransport

ALPI har altid haft ansvarlighed som omdrejningspunkt. Sociale indsatser internt og eksternt har været en integreret del af virksomheden, siden den blev grundlagt. Vi påbegyndte miljøarbejdet i struktureret form i 2019 og lancerede projektet ALPI Go Green i 2020. Et af målene var - og er fortsat - at indhente viden om udvikling og teknologier, og at være aktive i arbejdet med grøn omstilling i transportbranchen for derigennem at kunne oplyse og vejlede vores kunder, samt levere transparente og valide CO₂-data. Det har ført til, at vi i dag fungerer som sparringspartner hos mange af vores kunder og samarbejdspartnere. Transport i dag handler om mere end blot at flytte varer og produkter fra A til B. Hos ALPI har vi stor fokus på den know how og viden, samt de services der er nødvendige for et godt og fremtidssikret samarbejde. Vi tilbyder derfor vores kunder sparring gennem hele forsyningskæden gennem vores Supply Chain Services.



Nøgletal

229 ansatte

5,6 års anciennitet

20 elever

42 år i gennemsnitsalder

518.338 kWh
vedvarende energi

7.492 m³
naturgas

238.183 kg CO₂
i scope 1 & 2

45.513.135 kg CO₂
i scope 3

5 lokationer
i Danmark

58%

Biltransport

30%

Søfragt

5%

Luftfragt

5%

Lagerhotel og
pick-pack

2%

Kurer

961.000.000 kr
i årlig omsætning

Fælles forandringer, fælles løft, fælles projekter

Bæredygtig Herning er en forening, en viden- og innovationspartner, der driver omstillingen i Herning Kommune mod et mere bæredygtigt samfund. Bæredygtig Herning blev etableret af Herning Kommune i 2020. Visionen og målet er at intensivere fokus på FN's verdensmål. ALPI har plads i advisory board for bestyrelsen og ledelsen.

Grundtonen er, at vi tror på, at transformationer kun kan ske, når et fællesskab sætter sig i bevægelse. Så alle medlemmer i Bæredygtig Herning bidrager aktivt med både viden og involvering. Fællesskabet er katalysatoren for den bæredygtige udvikling.

Et af de gennemførte projekter er Fremtidens Transport. Ni transportfirmaer - heriblandt ALPI - har kigget ind i transportbranchens fremtidige løsninger i en fælles indsats. Vi har været en af drivkræfterne bag initiativet om at samle transportvirksomheder. I det forum har vi delt viden og erfaringer i arbejdet med den grønne omstilling. Få har musklerne til selv at belyse hele området. Så selvom nogle er konkurrenter, har vi valgt at samarbejde om at fremme bæredygtighed. Gruppen af transportvirksomheder har blandt andet dykket

ned i emnerne: teknologier i transportbranchen, værdikæder, klimaafttryk, klimaregnskaber og ESG-rapportering.

Et andet projekt i Bæredygtig Herning er oprettelse af fælles praktikpladser i samarbejde med Aarhus Universitet, Herning Kommune og tre midtjyske virksomheder. Sideløbende med praktikken modtager de studerende et fælles kompetenceudviklingsforløb i Bæredygtig Herning. Her modtager de supplerende undervisning, coaching og kompetenceudvikling inden for bæredygtighed - samtidig med at de arbejder med forskellige projekter i virksomhederne.

De studerende hos ALPI skal i 2024 arbejde med projekterne:

- Social bæredygtighed. Hvordan håndterer vi forandringer, trivsel, det hybride arbejdsliv, diversitet, tiltrækning og fastholdelse? Hvordan håndterer vi generation Z?
- Digitalisering, AI og mennesker. Vi er interesserede i at udforske potentialet i digitalisering og kunstig intelligens i en humanistisk kontekst.
- Kommunikation og formidling af bæredygtige tiltag. Hvordan formidler vi bedst vores bæredygtige tiltag - internt og eksternt?

Bæredygtighed, data og digitalisering

Ingen bæredygtighed uden data. Punktum. Og i arbejdet med ESG og CSRD-rapportering kan man let miste pusten. Specielt når man kommer til dataindsamling, der vedrører Scope 3. Og netop i Scope 3 finder man i langt de fleste virksomheder de største CO₂ emissioner. Og de er oftest relateret til ekstern aktivitet. Det vil sige, at man skal have data fra leverandører og samarbejdspartnere. Disse nye krav stiller mange virksomheder overfor nye udfordringer – indsamling, validering og konsolidering af data, strukturer, metoder og governance. Nye tider, nye behov.

Hos ALPI tog vi tilbage i 2020 en strategisk beslutning om at investere i udviklingen af en CO₂-kalkulator, der leverer CO₂ data til vores kunder på deres transporter hos os. CO₂-kalkulatoren blev udarbejdet i samarbejde med Aarhus Universitets Center for Energy Technologies. Herigennem sikrer vi blandt andet, at den lever op til den nyeste forskning på området, og beregningerne bygger på kravene i internationalt anerkendte standarder indenfor CO₂-emissioner og transport. Ligesom vi leverer transparente data, da udgangspunktet for beregningerne er kendte.

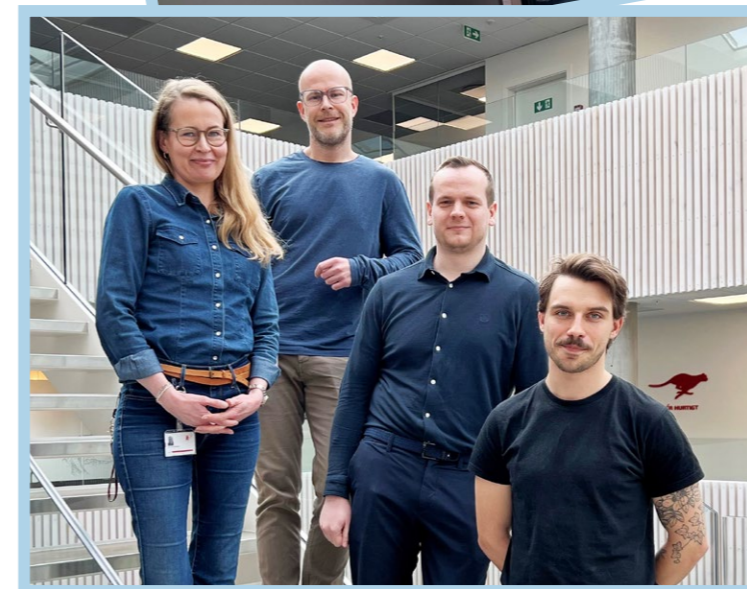
I 2023 har vi gearet yderligere op på teamet, tilført flere ressourcer og prioriteret udviklingen af platforme og beregninger for at sikre bedre og mere nøjagtige data. Vi har indgået et samarbejde med en international partner, GreenRouter,

for at sikre et certificeret og kompatibelt værktøj til kunders og egne CO₂ data. Den nye kalkulator, som bygger videre på en tidligere kalkulator, og som vi implementerer fuldt i 2024, er baseret på GLEC 3* og ISO14083* kompatibel. Vi har genberegnet alle ALPIs CO₂ data i Scope 3 for 2020, 2021, 2022 og 2023. En stor opgave. Men det sikrer et stærkt sammenligningsgrundlag og mulighed for at arbejde med data af høj kvalitet. Data der kommer så tæt på reelt klimaaftryk som muligt.

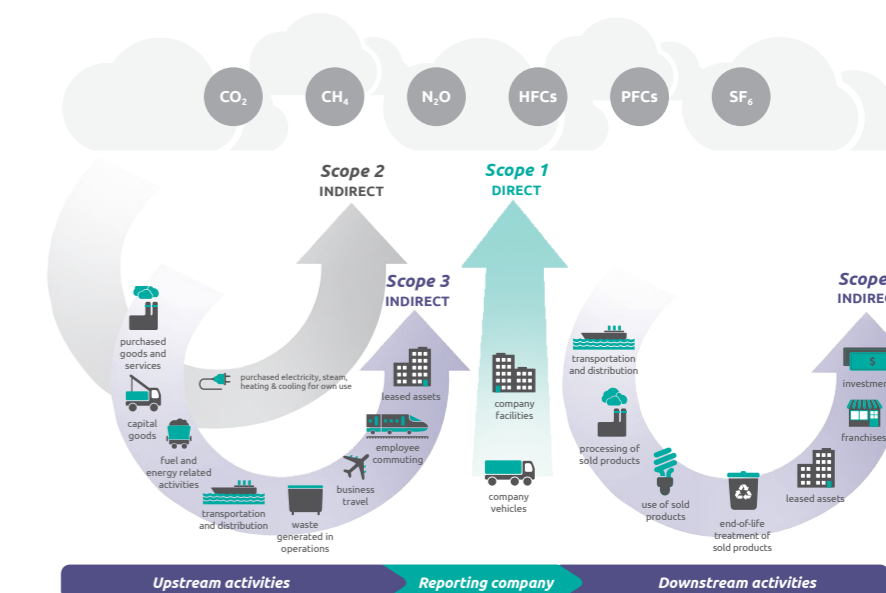
Genberegningen bliver præsenteret i CO₂e, Well-to-Wheel (WTW) for at inkludere udledningen fra hele vores forsyningskæde.

Vi er nu også en del af et internationalt projekt GILA, hvor eksperter fra blandt andet Europa og USA sparrer om optimering af processer blandt andet på terminaler og havne med henblik på at reducere CO₂ emissioner. Spændende og nødvendige fælles tiltag, hvor udgangspunktet og målet er at arbejde med og mod mere bæredygtige løsninger på globalt plan.

Data kan og skal vi bruge internt som grundlag for ALPI Go Green tiltag, men lige så vigtigt kan vi fremadrettet bruge data i samarbejdet med vores kunder med henblik på mere bæredygtige løsninger. Datadrevet udvikling er nødvendigt, så derfor er digitalisering et fortsat fokuspunkt hos ALPI i 2024.



Teknologisk innovation og data er afgørende i vores bæredygtighedsindsats. Vi har tilført flere ressourcer og kompetencer til vores dedikerede team, der arbejder på tværs med bæredygtighed, data og digitalisering.



Kilde - <https://www.epa.gov/climateleadership/scope-1-and-scope-2-inventory-guidance>



ALPIs CO₂ kalkulator, version 2, inkluderer blandt andet

- flere muligheder for registrering af blandinger i brændstoftyper
- opdaterede og mere nøjagtige CO₂e værdier på emissioner fra brændstoftyper
- flere waypoints, som giver øget gennemsigthed i CO₂ emissioner på transporter, hvor flere transportformer og stop er involveret
- den højere gennemsigthed giver bedre mulighed for at optimere ruter og gennem analyse at vælge mere bæredygtige og optimerede transport metoder
- energiforbrug (MJ) hos leverandører og underleverandører i forbindelse med brug af materiel og andet energiforbrug
- luft partikler (PMX), som udover alle IPCC-drivhusgasserne, inkluderer kulstof, som har en potent kortvarig effekt på klima og folkesundhed

Fakta

ISO14083:

ISO, International Organization for Standardization, er et uafhængigt organ, som er repræsenteret i 160 lande. ISO 14083, fra marts 2023, dækker over kvantificering og rapportering af drivhusgasser fra forsyningskæden i en transportvirksomhed. Ift. FN verdensmål for bæredygtig udvikling dækker denne standard over områderne: 13/klima indsats, 9/industri, innovation og infrastruktur og 11/ bæredygtige byer og lokalsamfund.

GLEC 3:

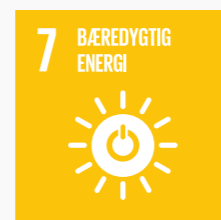
GLEC 3 blev publiceret september 2023 af Smart Freight Centre (SFC), som en opdatering af GLEC 2, på baggrund af udgivelsen af ISO 14083. GLEC, Global Logistic Emission Council, er en NGO stiftet af 150 internationale virksomheder for at sikre samarbejde, standardisering og vejledning indenfor udregning og rapportering af CO₂, emissioner fra transport aktiviteter. Det er nødvendigt kontinuerligt at udvikle og standardisere beregninger for at sikre transparens og validitet i rapportering.



ALPI Go Green-strategien er vores måde at koble forretningen til den tredobbelte bundlinje. Vi lever i transportbranchen. Transport tegner sig for næsten 30% af EU's samlede CO₂-emissioner, og som branche er vi en stor del af problemet. Med ALPI Go Green håber vi på, at vi kan blive en del af løsningen.

ALPI Go Green bygger på FN's verdensmål og fokuserer på social bæredygtighed, reduktion af vores CO₂-udledninger, skabelse af innovative grønnere løsninger og projekter. 2020 er baseline og basisår for nedenstående mål og ambitioner.

Ambition 2030



50% af omsætningen udgøres af grønnere* løsninger



40% CO₂-reduktion på tværs af scope 1, 2 og 3





Foretrukken arbejdsplads og samarbejdspartner med fokus på bæredygtighed og trivsel

*Vi definerer begrebet "grønnere løsninger" som teknologier og brændstofformer, der er fossilfrie eller udleder mindre CO₂ end diesel.

Vi lancerer i løbet af 2024 ALPI Go Green, version 3. Strategien vil blive justeret i forhold til de teknologiske muligheder, der opstår. Den vil reflektere de tiltag, mål og projekter vi igangsætter i takt med, at vi udvikler os og nye muligheder og teknologier opstår. Ligeledes indarbejdes regulatoriske krav.

Ambition 2030	2025- mål	Initiativer	Status 2023
7 BÆREDYGTIG ENERGI Mindske klimaaftryk 50% af vores omsætning udgøres af grønnere løsninger	Hele vognparken er minimum Euronorm 6.	Initiativer under udarbejdelse.	95% af vognparken er Euronorm 6 mens 5% er Euronorm 5.
	Konvertere 20% af transporter til fleksible leveringer og reducere tomme kilometer via fleet management.	Initiativer under udarbejdelse.	Initiativer under overvejelse.
	Udbuddet af CO ₂ -neutrale transportløsninger øget ift. 2020.	Kortlægning af muligheder inden for al transport fortsætter.	CO ₂ -kompensation udfases, da det kategoriseres som offsetting, og derfor ikke kan benyttes i klimaregnskab. Forsøg med 2 internationale ruter på LNG-gas gennemført og evalueret. Kortlægning og dialog med leverandører med henblik på identifikation af CO ₂ reducerede transportløsninger fortsætter.

Ambition 2030	2025- mål	Initiativer	Status 2023
9 INDUSTRI, INNOVATION OG INFRASTRUKTUR  Innovative løsninger 40% CO ₂ -reduktion på tværs af scope 1, 2 og 3 ift. 2020	Alle ALPIs lokationer er CO ₂ -neutrale.	100% grønt elforbrug. CO ₂ -kompensation for øvrige udledninger i scope 1 og 2.	100% CO ₂ -neutral.
	75% af alle firmabiler skal være el- eller hybridbiler.	Udskiftning af firmabiler starter i 2023.	18 ladestandere til personbiler fordelt på fire ud af seks lokationer. Ved anskaffelse af firmabiler evalueres drivmiddel mod behov.
	Foretrukken sparringspartner for kunder ift. bæredygtighed og ESG inden for transport og logistik.	Opgradering til ALPIs CO ₂ -kalkulator, version 2. Infomøder for kunder og samarbejdspartnere om mere bæredygtige tiltag og ESG.	CO ₂ -rapporter udarbejdes på al transport, dog undtaget kurer. Udviklingsmøder med kunder afholdes løbende.
	Indgå fem grønne partnerskaber om året med kunder og samarbejdspartnere for at reducere CO ₂ -emissioner.	Kortlægning af muligheder indenfor grønne partnerskaber fortsætter.	To initiativer i samarbejde med leverandører.

Ambition 2030	2025- mål	Initiativer	Status 2023
3 SUNDHED OG TRIVSEL  Social bæredygtighed Foretrukken arbejdsplads og samarbejdspartner med fokus på bæredygtighed og trivsel	Nul arbejdsulykker hos ALPI.	Kortlægning af risici i forbindelse med det fysiske arbejdsmiljø i gang.	1 arbejdsulykke fulgt op på med arbejdspladsvurdering og gennemgang i AMU-udvalget.
	Alle ALPIster arbejder og agerer med High5 som kollegialt og kommercielt udgangspunkt.	Tværororganisatorisk High5 gruppe arbejder med fokus på High5 adfærd hos ALPI, kollegialt og kommercielt. To årlige arrangementer for medarbejdere fra alle lokationer. Kurser for nye og eksisterende medarbejdere med gennemgang af High5. High5 er et fast punkt ved alle 1:1 samtaler.	5 medarbejdere og et team på 6 medarbejdere er belønnet for en særlig High5-indsats.
	Sikre og bevare sunde ALPIster med høj trivsel.	Tilbud om forebyggende samtaler om trivsel med tredjepart. Tilbud om massage i arbejdstiden. Sundhedsforsikring til alle medarbejdere. Sund og økologisk mad til medarbejderne. Kortlægning af risici ifm. fysisk arbejdsmiljø.	Trivselsundersøgelse gennemført i marts 2023 efterfulgt af afdeling specifikke initiativer. Trivselsundersøgelser gennemføres hvert år.

Heidi, solsikkeknoren og Den Ekstra Mil

ALPI er – i samarbejde med andre midtjyske virksomheder samt Ikast-Brande og Herning Kommune - en del af projektet Den Ekstra Mil. Projektet har til formål at få mennesker på kanten af arbejdsmarkedet i gang med et vedvarende arbejdsliv i nye kommunale samarbejdsmodeller.

Heidi startede hos os i kantinen i Herning i august 2023. Heidi har usynlige handicaps - ADHD og ordblindhed. Hun er i dag 30 år og har været en del af psykiatrien siden 2. klasse. ADHD'en giver uro i hoved og krop. Den giver tankemylder, koncentrationsbesvær og medvirker til meget dårlig søvn. Og den samt ordblindhed har betydet en svær skolegang med faglige udfordringer. Heidi lærte først at læse, da hun kom på en special-efterskole i 9. klasse.

I dag er Heidi fastansat hos ALPI i flexjob. Tyngdedynen sørger for den gode søvn. Og gode kollegaer i kantinen og rengøring sørger for gode arbejdsdage.

Heidi fortæller: - der er plads til at være mig hos ALPI, og det betyder noget at være en del af et team, hvor vi er sammen om opgaverne. Mine kollegaer gør meget for, at jeg skal have det godt – det betyder alt.

Heidi har ikke haft en sygedag siden sin start hos ALPI og bærer med smil solsikkeknoren.

Med solsikkeknoren kan man gøre usynlige handicaps synlige og hjælpe omgivelserne til forståelse og hensyn.



Inklusionskapacitet

Der er i stigende grad behov for, at danske virksomheder kan rumme forskellige typer mennesker, som har begrænsninger i arbejdsevnen.

ALPI og Herning Kommune har gennem en møderække arbejdet med ALPIs inklusionskapacitet og kommunens rolle i at rydde bøvl af vejen, for at virksomheder og borgere fra kanten af arbejdsmarkedet kan matches, og medarbejderen lykkes med at blive inkluderet og fastholdt i job. Herning Kommune stiller en nøglemedarbejder til rådighed, der fungerer som virksomhedens systemguide ind mod kommunen for at lette samarbejdet. I fællesskab identificerer man opgaver, der kan udføres af ufaglært arbejdskraft med skånehensyn. Når alle parter sammen går en ekstra mil kan meget lykkes.

Inklusionskapacitet betegner den praktiske og sociale kapacitet hos en virksomhed til at inkludere personer med begrænset arbejdsevne i ansættelser, der er bæredygtige i den enkeltes livssammenhæng og bæredygtig for virksomhedens forretningsmæssige og sociale virkelighed.

Herning Kommune har tilkendegivet, at ALPI er udvalgt til Den Ekstra Mil metodeudviklings-arbejdet, da virksomheden før har demonstreret interesse, evne og vilje til at tænke og agere socialt.

Trivsel

- når livet udfordrer

Det er en kendt og dokumenteret sag, at trivsel og arbejdsglæde blandt medarbejdere er med til at forebygge sygefravær samt højne performance og effektivitet.

Så hvad gør vi som virksomhed, når flere og flere har flere og flere forskellige udfordringer i livet?

Hos ALPI har vi i 2023 indgået et samarbejde med en kompetent ekstern partner om fokus på den enkeltes mentale sundhed, arbejdsrelaterede udfordringer, privatlivet og familiens trivsel. Tiltaget er en forebyggende indsats, der støtter medarbejderen og familien i at håndtere livets udfordringer på jobbet, personligt og i familien. Trivselsforløbet tilbydes alle medarbejdere hos ALPI.

Den enkelte og familien får et overblik over familiens trivselssituation, fokuserede samtaleindsatser og værktøjer til handling. Trivselsindsatsen er naturligvis 100 % anonym ift. ALPI.

Det er vores erfaring, at hurtig handling ved tegn på mistrivsel kan gøre en stor forskel – og kan man med en forebyggende indsats tage noget i opløbet, vinder alle.

Vi har desuden indført trivselsmålinger hos ALPI, som gennemføres hvert år. Formålet er at få medarbejdernes trivsel belyst. Svarene er vigtige, da de bidrager til at identificere områder, hvor vi kan igangsætte indsatser for at sikre og forbedre medarbejdernes trivsel. Det giver os også en temperaturmåling på medarbejdernes engagement og motivation hos ALPI, hvilket er afgørende for vores præstationer.



Det er vores erfaring, at hurtig handling ved tegn på mistrivsel kan gøre en stor forskel

Birgitte Elbrønd Dalager, HR Manager

Resultat af trivselsmålinger hos ALPI for 2023:

- besvarelsesprocent på 92%
- gennemsnitlig score på 5,7 på en skala fra 1 – 7

Med baggrund i målingen er der gennemført nogle generelle indsatser hos ALPI som helhed, men mindst lige så vigtigt, er der valgt fokuspunkter for trivslen, som er relevante i den enkelte afdeling.

Alle medarbejdere er informeret om ALPIs overordnede resultat og indsatser på kvartalsmøder samt om afdelingens resultater og indsatser på afdelingsmøder.

Statens Institut for Folkesundhed ved Syddansk Universitet fortæller i en rapport fra 2023 om "Udvikling i forekomsten af mental sundhed blandt erhvervsaktive i Danmark", at forekomsten af selvrapporterede mentale helbredssymptomer er udbredt blandt erhvervsaktive danskere i alderen 18-75 år. I 2021 rapporterer en tredjedel henholdsvis depressive- og angstsymptomer, og knap 50% rapporterer om søvnbesvær.

Rapporten fortæller ligeledes, at i perioden fra 2013 til 2021 ses en stigning i andelen af erhvervsaktive danskere med selvrapporterede mentale helbredssymptomer. Forekomsten af mentale helbredssymptomer er højest blandt ansatte uden fast arbejdsplads. Og flere kvinder end mænd rapporterer mentale helbredssymptomer.

Så vi har en opgave i erhvervslivet. Vi har en opgave i at forstå social bæredygtighed og anerkende trivsel og mistrivsel som et afgørende parameter i bestræbelser på en mere bæredygtig fremtid og et fremtidssikret ALPI.

I **begyndelsen af 2023** gjorde livet rigtigt ondt hos en ægtefælle til en medarbejder hos ALPI. ALPIstens mand var sygemeldt med stress og depression fra pågældendes arbejdsplads. Det påvirker en hel familie meget. Via ALPIs tilbud om støtte og hjælp til private udfordringer, fik parret samtaler med en psykoterapeut. I fællesskab gennemgik man hele familiens situation omkring parforhold, familie, økonomi, arbejde o. lign. – for derigennem at vurdere på helhedsbilledet og situationen.

ALPIsten fortæller, at fra første henvendelse til den eksterne samarbejdspartner til den første samtale med psykoterapeuten gik der kun 6 dage. Første samtale tog fire timer og foregik i eget hjem. - Den hurtige action og roen omkring forløbet var med til at give følelsen af at blive taget alvorligt. Vi følte os set og anerkendt, det var helt afgørende, fortæller hun. Under samtalerne fik parret sammen drøftet og belyst, hvordan familien fungerer, når en er syg med stress og depression. Hvordan kan man bedst hjælpe hinanden? Hvordan kan vi hjælpe vores børn? De fik - sammen og hver for sig - værktøjer til at håndtere og forstå situationen.

ALPIsten er ikke i tvivl om, at forløbet har betydet, at hun ikke selv er knækket undervejs. At hun faktisk har kunnet passe sit arbejde. - Der har i hele forløbet været fokus på, at jeg også har skullet fungere. Og ikke mindst så har forløbet været med til at gribe min mand. Han er nu tilbage på fuld tid arbejdsmæssigt. ALPIs syn på os som medarbejdere – som hele mennesker – hvor man betaler for og faciliterer hjælp med private udfordringer, har gjort en stor forskel for mig og min familie, slutter ALPIsten.

Sans for fremtiden

– ALPI Academy

Fremtidssikring og udvikling af ALPI kræver erfaring og dygtighed i alle hjørner af virksomheden – og det kræver nye kompetencer og sans for fremtiden. Kompetenceudvikling har været et strategisk fokuspunkt i 2023. Vi skal sikre, at vi har de kompetencer og mennesker, der kan forstå en kollektiv udvikling af ALPI. Vi skal i højere grad samarbejde på tværs af faggrupper og trafikker om nye løsninger.

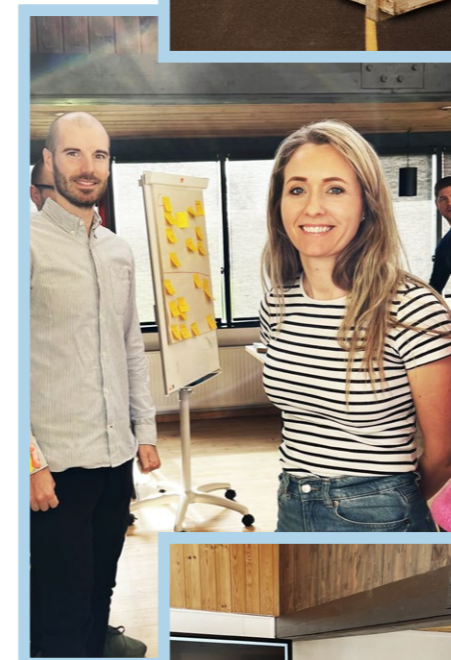
Blandt andet derfor har vi oprettet ALPI Academy. Et hold ALPIster har gennemført og afsluttet akademifaget "Ledelse i praksis". Uddannelsen tilfører nye kompetencer og udvikler fremtidens ledere og fagspecialister.

På uddannelsen har deltagerne arbejdet med ALPI relaterede problemstillinger, som blandt andet medvirker til en øget strategisk og kommerciel forståelse for ALPIs forretningsområder - ligesom den personlige udvikling og lederevner styrkes.

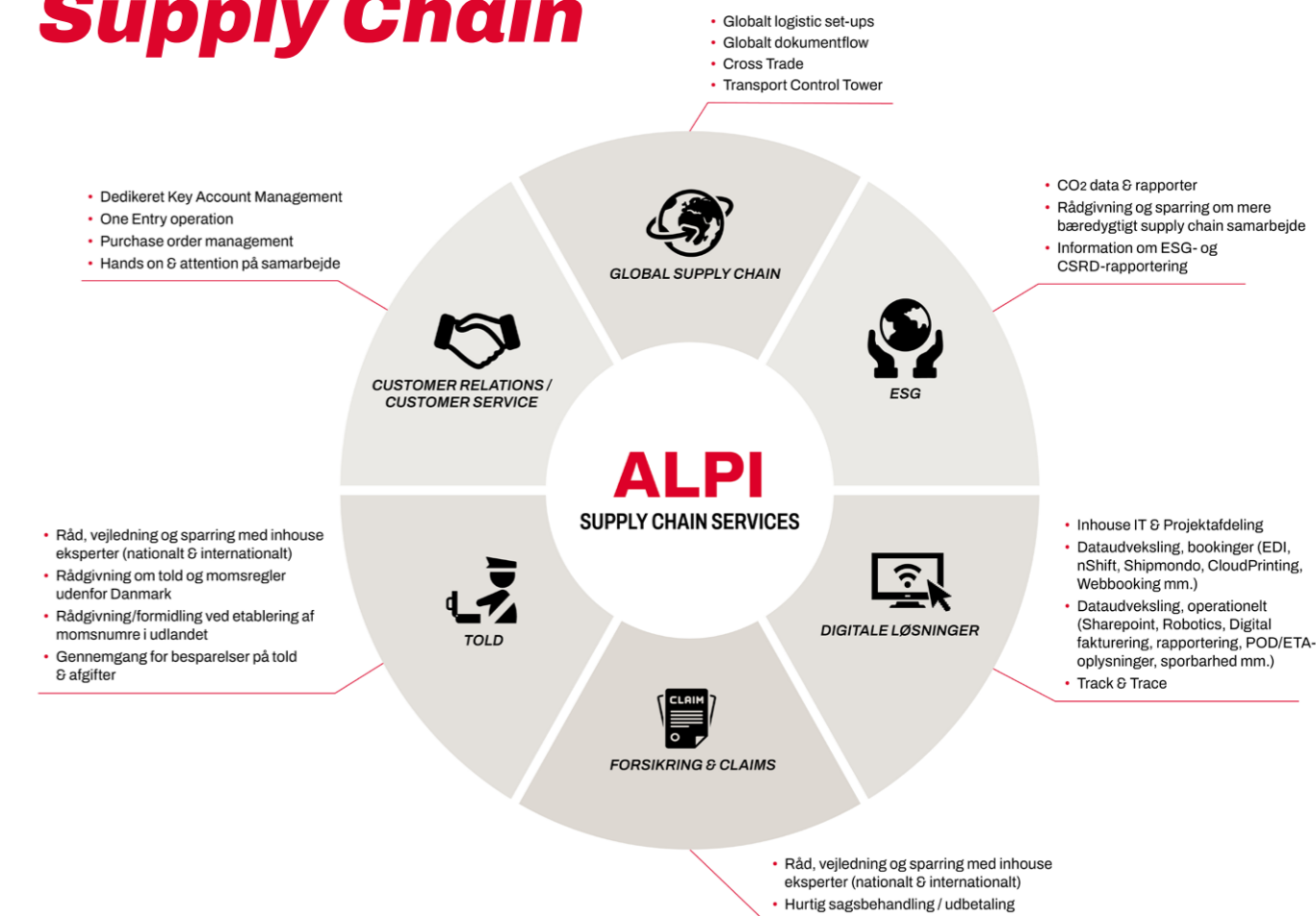
Vi kan ikke længere uddanne os til én ting og arbejde i den form hele vores arbejdsliv. Udviklingen går stærkt, og vi skal alle kontinuerligt lære en del nye ting. Undersøgelser i transportbranchen viser, at der er behov for, at 50% af alle medarbejdere tilegner sig nye kompetencer i deres job indenfor en kortere årrække. Så et nøgleelement i transportbranchen handler om at ændre konventionelle tankegange til forretnings- og logistikstrategier, der kan imødekomme det, forsyningskæder og kunder efterspørger globalt fremadrettet. Vi lever i en utrolig foranderlig verden, hvor vi skal reagere på de globale megatrends – og vi skal reagere hurtigt. I 2023 har 14,7% af medarbejderne hos ALPI deltaget i videreuddannelse, dertil kommer diverse kurser.

Vi har i øget omfang behov for andre kompetencer end den traditionelle spedititionsuddannelse. Det er der ikke stor tradition for i vores branche, men akademiske og humanistiske kompetencer bibringer nye og nødvendige udviklingsmuligheder.

Supply Chain, transport og logistik bliver i øget grad komplekst. Det handler om andet end selve transporten. Det handler om mere end blot at flytte varer og produkter fra A til B. Vi har stor fokus på den know how og viden, samt de services der er nødvendige for et godt fremtidssikret samarbejde.



Supply Chain



Overvejelser om ordentlighed

Vi driver virksomhed baseret på strategier, mål, kompetencer, lovkrav og meget mere – men fundamentet og basis er ordentlighed, omtanke og evnen til omstilling. Værdier som har dannet ramme om ALPI Group siden etableringen i 1945.

2023 har været endnu et år præget af usikkerhed. 2024 er startet i samme spor.

Men betyder det, at vi som virksomhed kan holde pause fra ordentligheden? Skal vi gå på kompromis med redelig forretningsførelse og forretningsetik, når der er geopolitisk uro og indtjeningen er presset?

Vi vælger at sige nej. Vi skal hvert år skabe overskud – men altid med omtanke og det lange lys. Derfor hilser vi fokus på ansvarlig ledelse i bredt format velkomment. God selskabsledelse handler også om ikke-finansielle mål.

Det er vores valg at fravælge rail-transport fra Kina til Europa igennem Rusland. Det er vores valg at undlade transport til og fra Rusland. Det er vores valg ikke at transportere krigsmateriel eller komponenter til samme. Ligesom vi er særlige opmærksomme på produkter med dobbelt anvendelse/dual use i henhold til internationale regler udstedt af toldmyndighederne og i overensstemmelse med sikkerhedscertificeringer.

Det er vores opgave og ansvar at skabe transparens og kendskab i hele værdikæden til ALPIs forventninger og krav til samarbejdet. Kun den vej kan vi sikre at love, menneskerettigheder o.lign overholdes.

Et globalt forgrenet samarbejde udfordrer os i sikringen af ALPIs Code of Conduct. Men vi arbejder stenhårdt på at skabe den nødvendige indsigt og udvikling sammen med vores kollegaer i hele verden – på en klangbund af ordentlighed.

”

Skal vi holde pause fra ordentligheden, når der er geopolitisk uro og indtjeningen er presset?

Mette E Thygesen, Brand Manager



Korte uddrag af ALPIs CSR-politik

ALPI har udarbejdet en omfattende CSR-politik for at sikre, at alle medarbejdere arbejder efter samme retningslinjer. Her ses en række uddrag fra politikken.

Lige muligheder

Vi ønsker en mangfoldig arbejdsplads og vil arbejde for at fremme antallet af kvinder i ledende stillinger. Alle medarbejdere skal have samme muligheder baseret på kompetencer, erfaring og præstation.

Ansættelsesforhold

ALPI overholder alle love, aftaler og branchestandarder omkring arbejdstimer og kompensation. Vi respekterer de anerkendte fagforeninger og medarbejdernes ret til at melde sig ind i en fagforening efter eget ønske.

Antikorruption

ALPI vil hverken deltage i eller støtte nogen former for korrupt praksis. Vi har en intern whistleblower-ordning, der beskytter medarbejdere, der står frem med oplysninger om uretmæssigheder i relation til vores forretning.

Mangfoldighed

Vi anerkender hinandens forskelligheder og kvalifikationer og tror på, at mangfoldighed giver dynamik og rum til udvikling af ALPIster og ALPI. Mobning tolereres ikke.

Børnearbejde

Børnearbejde tolereres ikke.

Menneskerettigheder

ALPI støtter og respekterer internationalt anerkendte menneskerettigheder; de civile, politiske, økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder.

Lokalsamfundet

ALPI bidrager til fællesskabet. Vi støtter elite- og breddeidræt, samt sociale og velgørende organisationer og foreninger.

Arbejds miljø

Vi har fokus på at skabe et godt og sundt arbejdsmiljø. Vi tilbyder en række goder på arbejdspladsen bl.a. sund mad i kantinen og mulighed for massage i arbejdstiden. Gennem pensionsordningen er medarbejderne dækket af privat sundhedsforsikring.

Miljøpåvirkninger

Vi har fastsat en ambitiøs bæredygtighedsstrategi frem mod 2030. På vores egne lokationer arbejder vi på at minimere spild og affald, reducere energi og vandforbrug, samt at kompensere for de CO₂-udledninger, vi ikke kan undgå.

Diskrimination, tvang og chikane

Alle medarbejdere skal behandles med respekt. Diskrimination, fysisk eller verbal chikane og ulovlige trusler tolereres ikke. Enhver form for korporlige afstraffelse, samt mental og fysisk tvang er forbudt i ALPI.

CO₂-udledning

Vi har indgået et samarbejde med en international partner, GreenRouter, for at sikre et certificeret og kompatibelt værktøj til kunders og egne CO₂ data.

Den nye kalkulator, som bygger videre på tidligere kalkulator, og som vi implementerer fuldt i 2024, er baseret på GLEC 3 og ISO14083 kompatibel. Vi har derfor genberegnet vores tal for udledning for 2020 - 2023. Derudover søger vi aktivt at indgå partnerskaber for at mindske klimaaftrykket for de transportere, vi disponerer.

Organisering og ledelse

ALPI arbejder med en dynamisk forretningsstrategi, der sikrer et klart langsigtet mål for virksomheden og er tilpas fleksibel i forhold til ændrede markeds- og samfundsvilkår. Hvert år vedtager vi de strategiske fokuspunkter for det næste år, bl.a. gennem involvering af hele ledergruppen.

Vi har defineret ESG/CSR som et gennemgående strategisk indsatsområde, der udgør fundamentet for den måde, vi ønsker at drive forretning på. ALPI har en separat ESG/CSR-afdeling, som videreudvikler og driver strategi, initiativer og projekter.

Den strategiske tilgang kan illustreres således:

Strategiske fokuspunkter

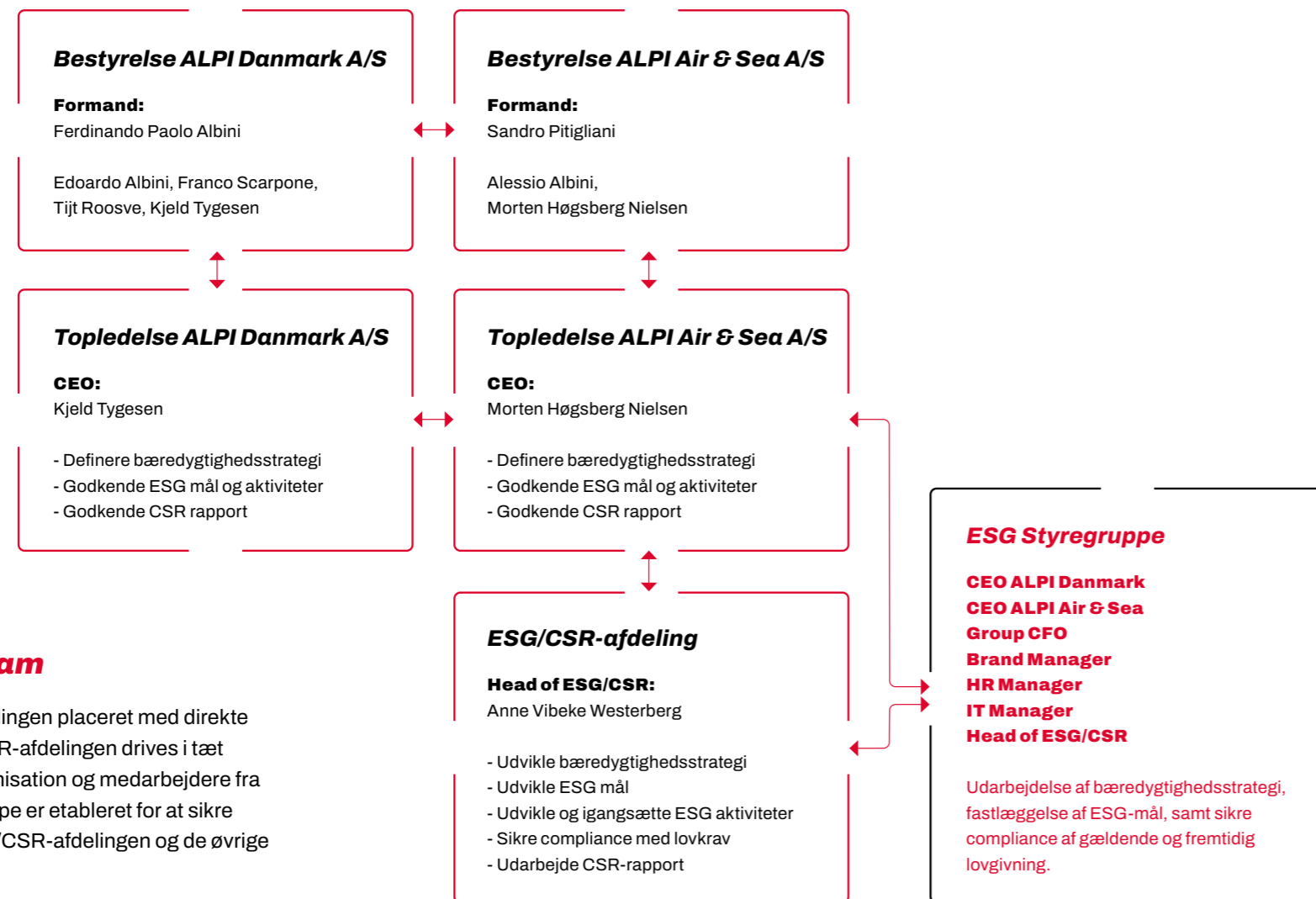
Interne fokuspunkter

ALPI
Danmark
fokus

Kommercielt
fokus

ALPI
Air & Sea
fokus

ESG og ALPI Go Green strategien



Organisationsdiagram

Organisatorisk er ESG/CSR-afdelingen placeret med direkte reference til direktionen. ESG/CSR-afdelingen drives i tæt samarbejde med den øvrige organisation og medarbejdere fra alle afdelinger. En ESG Styregruppe er etableret for at sikre forankring mellem arbejdet i ESG/CSR-afdelingen og de øvrige aktiviteter i virksomheden.

Fælles spilleregler synliggøres gennem fælles politikker

Vi har i ALPI en række politikker, der beskriver ALPIs grundlæggende værdier, regler og retningslinjer for ansvarlig virksomhedsdrift. Det drejer sig bl.a. om:

- Leverandør Code of Conduct
- CSR-politik
- Politik for whistleblowerordning
- Politik for dataetik og GDPR
- Politik for kvinder i ledelse

CSR-politikken, som gælder for alle medarbejdere i ALPI, skal sikre, at vores forretningsmodel, produkter og services bidrager til at skabe en mere bæredygtig fremtid. Vi overholder al international og national lovgivning, samt de internationale konventioner, herunder Menneskerettighedskonventionen. I CSR-politikken ridser vi reglerne op omkring bl.a. menneskerettigheder, arbejdsforhold, miljø og antikorrupition. Alle medarbejdere er introduceret til CSR-politikken. Se uddrag fra politikken på [side 26](#).

Politikken for kvinder i ledelse omtaler retningslinjer for at fremme antallet af kvindelige ledere. Vi ansætter altid den bedste kandidat – uanset køn, race, religion, handicap osv. Politikken skal imidlertid sikre, at vi prioriterer at tage de kvindelige kandidater til samtale, og at vi ansætter kvinden, hvis valget står mellem en mand og en kvinde, der er lige kvalificerede. Politikken skal over tid hjælpe os til en mere ligelig fordeling af kvindelige og mandlige ledere.

Politikken for dataetik og GDPR sikrer, at vores behandling af data altid sker med respekt for samarbejdspartneres interesse og under beskyttelse af personlige oplysninger og privatliv.

ALPI har en intern whistleblowerordning, der trådte i kraft i starten af 2023. Alle medarbejdere er introduceret for whistleblowerordningen.

De nedskrevne politikker beskriver den adfærd ALPI hele tiden har fremmet og praktiseret. Med politikkerne bliver de fælles spilleregler mere synlige og lette at forholde sig til for medarbejderne.

Strammere leverandørstyring i fremtiden

ALPI har altid vægtet at skabe gode og langvarige relationer til vores leverandører. De er vigtige samarbejdspartnere og afgørende for, at vi kan levere service i høj kvalitet til vores kunder. Vi opdaterer løbende vores Code of Conduct, som ridser de vigtigste krav op omkring lovgivning, menneskerettigheder, arbejdsforhold, miljø og antikorrupition.

Vi gennemfører derudover en større kortlægning og risikoanalyse af værdikæden, herunder de strategisk vigtigste leverandører. Vi vil i fremtiden skærpe kravene overfor leverandørerne og skabe yderligere transparens i værdikæden.

Samtidig vil vi forberede os på at kunne efterleve kravene i EU's Corporate Social Due Diligence Directive, CSDDD, som træder i kraft for ALPI i 2027. Formålet med CSDDD er at sikre, at virksomheder råder bod på eventuelle negative påvirkninger fra deres forretningsaktiviteter i værdikæden.

Risici og muligheder

Enhver virksomhed påvirker sine omgivelser på forskellig vis. Selvom virksomheden med sin forretning bidrager positivt til samfundet ved at skabe arbejdspladser, økonomisk fremgang og besvare efterspørgslen efter en service eller et produkt, følger der også negative påvirkninger med, for eksempel miljøpåvirkninger fra virksomhedens drift.

For at sikre, at vi kan forebygge og reducere risici fra ALPIs aktiviteter, har vi gennemført en omfattende risikoanalyse for at identificere mulige risici. Da vi lægger stor vægt på forretningsudvikling, er formålet med analysen også at undersøge, om vi kan ændre identificerede risici til muligheder i fremtiden. Arbejdet med risici og muligheder er også et vigtigt element af CSR-rapporteringen, som ALPI omfattes af fra 2025.

Miljø

🔍 CO₂-udledninger

Transportsektoren står for ca. 30% af de samlede CO₂-udledninger i EU. Som transportvirksomhed har vi en stor del af ansvaret. Vores samlede CO₂-udledninger fra transport udgør ca. 45.513 ton CO₂ årligt.

Da vi ikke selv ejer transportmidlerne, kræver det en tæt dialog og samarbejde med vognmænd, rederier og luftfartsselskaber at nedbringe udledningerne. Samtidig er vi afhængige af udbygning af infrastruktur og udvikling af mere bæredygtige drivmidler, før en reel omstilling af transportsektoren bliver mulig.

⚙️ Handlinger

2023

- Opgradering til ALPIs CO₂-kalkulator, version 2, sikrer at vores data på emissioner er mere præcist og mere omfattende.
- Forsøg med 2 internationale ruter på LNG-gas gennemført og evalueret.
- Vi har udfaset CO₂-kompensation, da det kategoriseres som offsetting.

2024

- Kortlægning af grønnere løsninger indenfor transportsektoren fortsætter.
- Grønne partnerskaber fortsættes.

🔍 Energiforbrug

Med 5 lokationer bruger vi en del energi til belysning og opvarmning af bygningerne. Det forbrug vil vi gerne reducere.

⚙️ Handlinger

2023

- Vi køber grøn strøm svarende til vores elforbrug på alle lokationer.
- Vi har opsat sensorer strategiske steder, som sikrer, at lyset slukker automatisk.

2024

- Solceller opsættes på hovedkontoret i Herning, så vi får mulighed for at blive selvforsynende med vedvarende energi.
- Vi fortsætter arbejdet med at skifte til LED-belysning, hvor det er muligt.

Medarbejdere og arbejdsforhold

Tunge løft

Tunge løft er et generelt problem i transportbranchen. ALPI er ingen undtagelse. Der er mange daglige løft på vores terminaler og lagre.

Samtidig er de lastbiler, vi skal tømme, ikke altid pakket på en hensigtsmæssig måde. Når det sker, må medarbejderne løfte tunge eller u håndterlige kasser manuelt ud af lastbilen ved tømning.

Det er hårdt fysisk arbejde. Det vil vi gerne finde løsninger på.

Handlinger

2023

- Ergonomisk rådgivning til den enkelte medarbejder om løfteteknikker.
- Tilbud om ugentlig massage i arbejdstiden.
- Teleskopbånd til afhjælpning af tunge løft indkøbt og taget i brug.

2024

- Fortsat dialog med samarbejdspartnere for at sikre, at lastbiler pakkes hensigtsmæssigt.
- Ergonomisk rådgivning til den enkelte medarbejder om løfteteknikker fortsættes.
- Tilbud om ugentlig massage i arbejdstiden fortsættes.

Sikkerhed

På vores terminaler og i lagerhaller er der meget aktivitet med trucks og elektriske palleløftere. Det kræver årvågenhed blandt medarbejderne og stor bevidsthed om at overholde sikkerhedsregler.

Handlinger

2023

- Reminder om sikkerhedsregler på intranet.
- Større spejle opsat som øger sikkerheden i forbindelse med kørende trafik.
- Arbejdet med at kortlægge årsagen til glatte gulve gennemført og handlingsplan implementeret.

2024

- Krav om gule veste til alle, der bevæger sig ud i terminaler og lagerhaller fastholdes.

Stress og trivsel

Transportbranchen oplever i disse år store globale og lokale forandringer. At navigere i disse forandringer og træffe hurtige beslutninger stiller store krav til ALPIs medarbejdere, hvorfor vi er ekstra opmærksomme på stress og trivsel

Stor travlhed og mindsket fællesskabsfølelse kan øge risikoen for stress og dårlig trivsel. Derfor gør vi os umage med at imødekomme dette.

Handlinger

2023

- Stort fokus på elevoptag for at sikre øgede ressourcer.
- Øget mulighed for at arbejde hjemmefra for at skabe bedre work/life balance.
- To årlige sociale arrangementer.
- Etablering af interne tværfaglige projektgrupper for at sikre vidensdeling og ét ALPI.
- Trivselsundersøgelse gennemført i marts 2023 efterfulgt af afdeling specifikke initiativer.
- Kompetenceudvikling af medarbejdere på tværs af afdelinger og funktioner for at sikre en kollektiv udvikling af ALPI.

2024

- Arbejde med kortlægning af kompetencer, identifikation af gaps og eliminering af disse.
- Kompetenceudvikling af medarbejdere på tværs af afdelinger og funktioner for at sikre en kollektiv udvikling af ALPI fortsættes.
- Stort fokus på elevoptag for at sikre øgede ressourcer fortsættes.
- Øget mulighed for at arbejde hjemmefra for at skabe bedre work/life balance fortsættes.
- To årlige sociale arrangementer fortsættes
- Årlig trivselsundersøgelse gennemføres.

Menneskerettigheder

Kvinder i ledelse

Der er mangel på kvindelige speditører, og det smitter af på antallet af kvindelige ledere i branchen. Hos ALPI ses samme tendens. 14% af lederne er kvinder. Der er ingen kvinder i ALPIs bestyrelse.

Manglende diversitet i ledelsen kan føre til manglende ligestilling mellem kønnene. Derfor arbejder vi på at ændre situationen gennem en række konkrete tiltag.

Handlinger

2023

- Politik for kvinder i ledelse vedtaget.
- Mål vedtaget for at sikre kvinder i bestyrelsen.
- Mål vedtaget for sikre flere kvindelige ledere.
- Fokus på at spotte og støtte interne kvindelige talenter fortsættes. I 2023 er to kvindelige teamledere udnævnt.
- Fokus på optag af flere kvindelige speditørelever.

2024

- Fokus på optag af flere kvindelige speditørelever fortsættes.
- Fokus på kvindelige ansøgere til lederstillinger fortsættes.

Arbejdsforhold i værdikæden

ALPI har ikke direkte indflydelse på disse forhold, da medarbejderne i værdikæden er ansat af vores leverandører.

Vi vil gerne sikre os, at medarbejderne i værdikæden bliver behandlet ordentligt og respektfuldt.

Handlinger

2023

- På ALPIs terminaler er der adgang til chaufførstuer med bl.a. toilet og badefaciliteter.
- Code of Conduct sendt til en række leverandører og indarbejdet i dialog med leverandører.

2024

- Gennemførelse af en større kortlægning og risikoanalyse af værdikæden, herunder de strategisk vigtigste samarbejdspartnere og leverandører.

Antikorruption

Bestikkelse og brug af smørelse

Vi har ikke kendskab til, at bestikkelse forekommer i vores værdikæde, hvor al transport udføres af eksterne leverandører.

Der kan måske være risiko for, at nogle vil anvende smørelse for at få gods gennem tolden/over grænsen i lande, hvor smørelse er udbredt.

Vi har ingen kendte sager haft om smørelse i værdikæden, men vi er bevidst om risikoen og ønsker at forebygge den.

Handlinger

2023

- Code of Conduct indeholder klart forbud mod korruption og bestikkelse, herunder også smørelse.
- Intern whistleblowerordning lanceret, hvilket giver medarbejdere mulighed for at anmelde mistanke om korruption.
- Beslutning om at udbygge leverandørstyringen fremadrettet med en strengere Code of Conduct og mulig selvevaluering.

2024

- Gennemførelse af en større kortlægning og risikoanalyse af værdikæden, herunder de strategisk vigtigste samarbejdspartnere og leverandører.

ESG-Data

Miljødata

Energi	Enhed	2023 ^a	2022	2021	2020
Elektricitet	kWh	518.338	628.288	606.139	497.030
Vedvarende energi	kWh	518.338	626.786	592.071	0
Naturgas	m ³	7.492	8.228	13.017	28.169
Olie	Liter	15.478	38.548	56.339	53.674
Fjernvarme	kWh	459.600	391.602	494.098	397.043

Vand

Vandforbrug	m ³	2.861	3.613	3.333 ^c	2.317
Spildevand	m ³	2.861	3.613	3.333 ^d	2.317 ^d

Affald

Genanvendelse	Kg	79.653	82.436	93.600	172.650
Madaffald genanvendt	Kg	2.366	6.063	3.680	0
Forbrænding	Kg	53.614	74.889	57.050	44.180
Deponi	Kg	0	0	0	0
Farligt affald	Kg	0	0	0	242
Procent affald genanvendt	%	60	54	63	76

CO₂-udledninger

Scope 1	Kg CO ₂	212.177	300.564	325.618	355.282
Scope 2	Kg CO ₂	27.265	20.630	29.097	80.131
Scope 3 ^b	Kg CO ₂	45.513.135	46.914.671	50.397.961	45.100.946

a) Roskilde lokationen indgår i 2023 med 5 måneder, da aktiviteten blev afhændet pr. 1. juni 2023

b) Ved opgradering til ALPIs CO₂-kalkulator version 2 er CO₂-udledningerne for scope 3 for årene 2022 – 2022 beregnet baseret på GLEC 3-rammen og ISO14083-standarden. [Se bilag 1](#) Regnskabspraksis for ESG-Data for en oversigt over forskel mellem tidligere rapporterede data og de nye genberegnete data.

Sociale data

Medarbejdere	Enhed	2023	2022	2021	2020
Mænd	FTE	144	158	143	140
Kvinder	FTE	85	87	87	84
Funktionærer	FTE	192	198	200	184
Timelønnede	FTE	37	47	30	40
Medarbejderomsætning funktionærer	%	16	15	19	11
Medarbejderomsætning timelønnede ^c	%	46	24	67	78

Kvindelige ledere

Kvinder i bestyrelsen	%	0	0	0	0
Kvindelige ledere	%	14	18	23	10
Kvinder i ALPI	%	37	36	38	38

Sygefravær og arbejdsulykker

Sygefravær ^d	Dage/FTE	7,7	6,8	5,9	4,2
Arbejdsulykker med mindst 1 dags fravær	Antal ulykker	1	1	1	0

Governance data

Anmeldte sager	Enhed	2023	2022	2021	2020
Diskrimination	Antal	0	0	0	0
Børnearbejde	Antal	0	0	0	0
Tvangsarbejde	Antal	0	0	0	0
Menneskehandel	Antal	0	0	0	0
Korruption	Antal	0	0	0	0
Lovovertrædelser	Antal	0	0	0	0

c) Udviklingen i medarbejderomsætning skyldes afståelse af medarbejderne i logistikafdelingen i Roskilde. Medarbejderomsætningen korrigeret for afståelsen er 16% for timelønnede.

d) Sygefravær pr. fuldtidsansatte er højere end vores måltal, hvorfor det bliver et fokusområde i 2024 med implementering af sygefraværspolitik og mere detaljeret opfølgning på sygefravær.

Om Rapporten

Denne CSR-rapport er første skridt på vejen til at leve op til lokravene i CSRD, som vi bliver omfattet af fra regnskabsåret 2025. Rapporten dækker regnskabsåret 1. januar til 31. december 2023 og omfatter den danske del af den internationale Albini & Pitigliani-koncern. Den danske koncern består af to selvstændige selskaber; ALPI Danmark A/S og ALPI Air & Sea A/S.

ALPI Danmark ejer 57% af det norske datterselskab ALPI Norge og 100% af det tidligere Spedition Christensen nu ALPI Padborg. ALPI Air & Sea ejer 51% af det kinesiske datterselskab ALPI China og 37,5% af ALPI Sverige. ALPI Norge, ALPI Padborg og ALPI Sverige indgår ikke i rapporten, da vi endnu ikke har dataopsamlingsystemer på plads for disse selskaber.

Den danske koncern omtales i rapporten under den samlede betegnelse ALPI. ALPI har kontorer, terminaler og lager i Herning, Kolding, Padborg, Odense og Karlslunde. CSR-rapporten indeholder data fra alle fem lokationer.

Rapporten indeholder den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar jf. Årsregnskabsloven § 99a, og revisionsfirmaet PWC har påset, at der er overensstemmelse med denne. Rapporten indeholder ikke den lovpligtige redegørelse for det underrepræsenterede køn jf. Årsregnskabslovens § 99b. Denne kan i stedet findes på ALPIs website.

Tallene i CSR-rapporten er ikke verificeret af tredjepart. Vi gør os umage med at finde de rigtige data og verificere dem internt. Bilag 1 beskriver regnskabspraksis for forbrugstallene og CO₂-regnskabet i afsnittet om ESG-data. For de øvrige tal i rapporten angives beregningsgrundlag eller kilder i fodnoter.

Spørgsmål til CSR-rapporten kan rettes til:

Head of ESG/CSR Anne Vibeke Westerberg: avi@alpi.dk

Bilag 1: Regnskabspraksis for ESG-data

På de følgende sider angives det, hvilken regnskabspraksis, der ligger til grund for de data og CO₂-emissioner, der er opgivet på [side 34-35](#) i rapporten. Alle tallene kvalitetstjekkes og valideres af udpegede nøglepersoner i økonomiafdelingen. Enkelte tal er baseret på estimater, da vi ikke har fuldt tilgængelige data på disse. Det fremgår direkte under hver tabel på [side 34-35](#), hvis der er særlige forhold, der knytter sig til et tal.

ALPI Danmark erhvervede medio 2023 alle aktierne i Spedition Christensen, Internationale Transporter A/S. Af hensyn til sammenlignelighed med tidligere år samt er det besluttet, at indregning af ESG data fra denne tilkøbte aktivitet først vil indgå i 2024.

ALPI Danmark afstod i maj 2023 sine lager- og logistikaktiviteter i Roskilde. ESG data fra denne lokation indgår frem til dette tidspunkt.

Forbrugsdata

Energi:

Total forbrug af elektricitet, fjernvarme, naturgas og olie i bygninger ejet eller lejet af ALPI.

Vand:

Total forbrug af vand samt spildevand i bygninger ejet eller lejet af ALPI.

Vandforbrug og spildevand opgøres pt. som samme tal, da vi ikke har data på forskellen.

Affald:

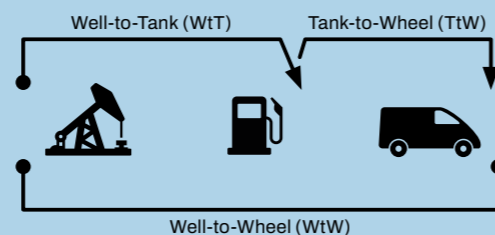
Total mængde affald sendt til affaldshåndtering fra bygninger ejet eller lejet af ALPI, fordelt på genanvendelse, madrester, forbrænding, deponi og farligt affald.

CO₂-udledninger

Beregningen af CO₂-udledninger er baseret på Greenhouse Gas Protokollen. Derudover inddrages en række datakilder, der gør det muligt at omsætte vores energiforbrug og brugen af fossile brændstoffer til CO₂-emissioner. Hvor CO₂e data er tilgængelige prioriteres disse data over CO₂ data da det giver mere fyldestgørende indsigt.

ALPI har opgraderet sin CO₂-kalkulator og dermed opgørelsesmetode for beregning af CO₂-udledninger i forbindelse med udførelse af transportopgaver (Scope 3). For 2023 er anvendt algoritmer og beregningsmodeller leveret af ALPIs CO₂-kalkulator version 2. Der er foretaget en genberegning af transporter i 2020, 2021 og 2022 baseret på GLEC 3-rammen og ISO14083-standarden, hvilket har medført ændrede Scope 3 CO₂-udledningstal for disse år. GLEC3-rammen anvender generelt højere emissionsfaktorer hvorfor vores CO₂-udledninger stiger. Vores CO₂-udledningerne stiger også da vi samtidigt har valgt at ændre måden vi opgør CO₂-udledninger fra Tank-to-Wheel (TtW) til Well-to-wheel (WtW) for at give et mere retvisende billede af CO₂-udledningerne på tværs af værdikæden i transportsektoren. Nedenfor fremgår effekten af genberegning af vores CO₂-udledninger samt en figur, der illustrerer opgørelser af CO₂-tal i transportbranchen.

	2022	2021	2020
Scope	Scope 3	Scope 3	Scope 3
Enhed	Kg CO ₂	Kg CO ₂	Kg CO ₂
Tidligere rapporterede CO ₂ emissioner (TtW)	35.286.694	34.187.675	33.010.424
Genberegnete CO ₂ emissioner (WtW)	46.914.671	50.397.961	45.101.946
Ændring	11.627.977	16.210.286	12.091.522



Scope 1: Direkte CO₂-udledninger:

Scope 1 inkluderer CO₂-udledninger, der stammer direkte fra kilder som ejes eller kontrolleres af ALPI. Her medregnes brændstofforbrug til firmabiler og trucks, samt forbrug af olie og naturgas til opvarmning af bygninger.

Scope 2: Indirekte CO₂-udledninger:

Scope 2 inkluderer indirekte CO₂-udledninger, der stammer fra indkøbt elektricitet og fjernvarme i bygninger ejet eller lejet af ALPI. Vi investerer i grøn strøm svarende til vores årlige elforbrug. Dette trækker vi fra i klimaregnskabet i overensstemmelse med bestemmelserne i Greenhouse Gas Protokollen.

Scope 3: Andre indirekte CO₂-udledninger:

Scope 3 inkluderer andre indirekte CO₂-udledninger som kan knyttes til forretningen. I alt findes der 15 kategorier af indirekte CO₂-udledninger under scope 3, hvoraf kun relevante kategorier medregnes. Hos ALPI har vi i første

omgang valgt at koncentrere os om kategori 1: "Indkøbte varer og services", som indeholder alle CO₂-udledningerne fra den transport, vi sælger til kunderne. Denne kategori dækker 99% af vores udledninger i scope 3. Udledninger fra scope 3, kategori 1 beregnes ved at anvende data fra ALPIs interne systemer, som bearbejdes af ALPIs CO₂-kalkulator version 2. Fremadrettet forventer vi at inkludere flere kategorier i opgørelsen.

Biltransport:

Biltransport er beregnet på baggrund af data fra ALPIs interne systemer og er bearbejdet af ALPIs CO₂-kalkulator version 2. Beregningerne følger GLEC 3-rammen og ISO14083-standarden. Opgraderingen af CO₂ kalkulator har åbnet op for at togdrift udskilles fra biltransport. Emissioner fra kureraktiviteter er pt. begrænset pga. manglende data. Emissioner fra biltransport opgøres i CO₂e Well-to-Wheel (WTW).

Luftfragt:

Luftfragt er beregnet på baggrund af data fra ALPIs interne systemer og er bearbejdet af ALPIs CO₂-kalkulator version 2. Beregningerne følger CLEC 3-rammen og ISO14083-standarden. Tallene inkluderer parametre som flytype, fragtens afstand og terminal aktiviteter. Emissioner fra luftfragt opgøres i CO₂e Well-to-Wheel (WTW).

Søfragt:

Søfragt er beregnet på baggrund af data fra ALPIs interne systemer og er bearbejdet af ALPIs CO₂-kalkulator version 2. Beregningerne følger CLEC 3-rammen og ISO14083-standarden. Tallene beriges med data fra det specifikke fartøj gennem Maritime Identification identifikationssystemet (IMO). Emissioner fra søfragt opgøres i CO₂e Well-to-Wheel (WTW).

Medarbejderdata

Medarbejdere: Antal fuldtidsansatte medarbejdere ved årsskiftet. Vikarer fra eksterne bureauer indgår ikke i opgørelsen.

Funktionærer: Medarbejdere der primært arbejder på et kontor med spedition, salg, forretningsudvikling og administrative opgaver.

Timelønnede: Medarbejdere der primært arbejder på lager og i terminaler med tømning og lastning af lastbiler, samt plukning af varer til forsendelse.

Medarbejderomsætning: Antallet af medarbejdere, der har forladt ALPI i løbet af året, opdelt på hhv. funktionærer og timelønnede. Tallet inkluderer både naturlig afgang og afgang af andre årsager.

Kvindelige ledere: Antallet af kvindelige ledere set i forhold til antallet af mandlige ledere på hhv. bestyrelsesniveau og i den øvrige ledelse. Herunder også antallet af kvinder i ALPI generelt i forhold til antallet af mænd. Antallet af kvindelige ledere udregnes som ledere med personalansvar og direkte reference til øverste ledelse.

Sygefravær: Gennemsnitligt sygefravær pr. fuldtidsansatte medarbejder.

Arbejdsulykker med fravær: Antal anmeldte arbejdsulykker med mindst 1 dags fravær.

Governance data

Anmeldte sager: Antal officielt anmeldte sager om børnearbejde, tvangsarbejde, menneskehandel, korruption og andre lovovertrædelser.

