

CSR-rapport 2024



Indholdsfortegnelse

04	Vækst gennem ansvar og fællesskab
06	Om ALPI
08	Nøgletal
09	Hvilken rolle skal arbejdspladsen spille fremadrettet?
12	Vedvarende energi
14	ALPI Go Green
18	Autister på arbejdsmarkedet
20	ALPI Care
24	Bæredygtig udvikling starter med data og partnerskaber
26	Biodiversitet
28	CSRD, EU-Taksonomien og Omnibus
30	Korte uddrag af ALPIs CSR-politik
31	Organisering og ledelse
34	Risici og muligheder
38	ESG-data
40	Om rapporten

Bilag 1: Regnskabspraksis for ESG-data



Vækst gennem ansvar og fællesskab

Hos ALPI er vores vision og ambition klar: Vi ønsker at forene profitable globale transport- og logistikløsninger med en arbejdsplads og et arbejdsfællesskab, hvor social bæredygtighed, medarbejdertrivsel og ansvar for miljø, samfund og mennesker er i fokus.

I en tid, hvor virksomheder spiller en afgørende rolle i den bæredygtige og sociale omstilling, ser vi det som vores pligt – og mulighed – at bidrage positivt til den verden, vi er en del af. Det handler ikke kun om at optimere forsyningskæder eller sikre effektive logistikløsninger, men også om at drive forandring gennem ansvarlige handlinger.

I denne rapport præsenterer vi vores fremskridt, initiativer og ambitioner inden for bæredygtighed og samfundsansvar. Vi deler, hvordan vi arbejder målrettet med ESG-indsatser, reducerer vores klimaaftryk og skaber en inkluderende arbejdsplads. Vores fokus er både strategisk og operationelt – fra implementering af mere bæredygtige løsninger til sikring af et stærkt og engageret arbejdsfællesskab blandt vores medarbejdere.

Bæredygtighed er en fælles rejse, og vi ved, at vi ikke kan gøre det alene. Derfor investerer vi i samarbejde med kunder, partnere og interessenter, som deler

vores ambitioner om en ansvarlig og fremtidssikret transport- og logistikbranche. Vi tror på, at langsigtede relationer, transparens og innovation er vejen frem.

EU's beslutning om at udskyde CSRD-rapporteringen ændrer ikke vores tilgang til f.eks. social bæredygtighed, der ikke kun er en compliance-øvelse for os. Det er en strategisk prioritet.

Tak til alle, der bidrager til vores bæredygtighedsrejse. Vi ser frem til at fortsætte dialogen og udviklingen.

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, Odense og Aarhus. Vores afdeling i Aarhus blev etableret i 2024 for at tiltrække og fastholde medarbejdere og for at skabe yderligere muligheder for at være tæt på kunder i det østjyske.

Vi tilbyder full-service transport og logistik worldwide. Foruden biltransport, luftfragt og søfragt tilbyder vi kurérløsninger, baneløsninger, lagerhotel, pick-pack, 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 ALPIster 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>	Biltransport Bane/intermodal løsning
Odense <i>Etableret i 2008</i>	Søfragt Luftfragt Kurér Lagerhotel og pick-pack
Karlslunde <i>Etableret i 2022</i>	Biltransport
Aarhus <i>Etableret i 2024</i>	Søfragt

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 og ESG Services (se artikel side 24-25).



Nøgletal 2024

6 lokationer
i Danmark

280 ansatte

6,0 års anciennitet

22 elever

42 år gennemsnitsalder

532.539 kWh
vedvarende energi

17.500 m³
naturgas

359.208 kg CO₂
i scope 1 & 2

56.115.801 kg CO₂
i scope 3

60%

Biltransport

28%

Søfragt

6%

Luftfragt

3%

Lagerhotel og
pick-pack

3%

Kurer

1.121.000.000 kr
2024 omsætning

Hvilken rolle skal arbejdspladsen spille fremadrettet?

Vi forsøger kontinuerligt at blive klogere på det, og meget andet – som vedrører ALPIs sociale bæredygtighed. I 2024 tilknyttede vi en idehistoriestuderende, som kigger på behov og forventninger i forskellige livsfaser og generationer – såvel hos nuværende medarbejdere som tendenser på arbejdsmarkedet generelt. Den idehistoriestuderende har blandt andet haft samtaler med 17% af ALPIs medarbejdere for netop at skabe klarhed om, hvad medarbejdere har af behov og forventninger i forskellige faser af arbejdslivet.

Det er afgørende for os, at vi har et stærkt arbejdsfællesskab hos ALPI. Et stærkt arbejdsfællesskab skaber mening. Når vi bliver en del af en arbejdsplads, bliver vi samtidig en del af en kultur, en gruppe og et fællesskab, hvor vi bidrager med noget vigtigt.

Arbejdsfællesskabet gennem livets faser og forskelligheder

Et stærkt arbejdsfællesskab er ikke kun defineret af de opgaver, vi løser, men i lige så høj grad af de mennesker, vi deler hverdagen med. Vi kommer med forskellige

baggrunde, erfaringer og behov – og disse forskelligheder gør os stærkere som organisation. Vi skal vedvarende have fokus på at lykkes på tværs af generationer og forskelligheder.

Vores behov, udfordringer og prioriteter ændrer sig gennem livet. Vi gør os umage med at favne og forstå de skiftende behov, vi alle har igennem et arbejdsliv. Når vi er unge og nye på arbejdsmarkedet, har vi behov for faglig sparring og et stærkt socialt netværk. For børnefamilier er det vigtigt med fleksible arbejdsvilkår, mens det i den sene del af arbejdslivet ofte er fællesskabet og en god balance mellem arbejde og frihed, der giver energi og mening.

Men alt skal naturligvis ske på præmisser, hvor individuelle hensyn kan kombineres med firmaets og arbejdsfællesskabets bedste.

Arbejdslivet som en vigtig social faktor

Denne tilgang er ikke kun vigtig for ALPI, den har også en samfundsrelevant

Fortsættes ►

betydning. Ifølge Folkebevægelsen mod Ensomhed føler 470.000 voksne i Danmark sig svært ensomme, og +60% har oplevet ensomhed eller følt sig alene på deres job. Samtidig består over 40% af danske husstande af en enkelt voksen.

Det understreger, hvor stor en rolle arbejdsfællesskabet spiller i menneskers liv. Flere eksperter påpeger, at gode relationer på jobbet er afgørende for både trivsel og mindre ensomhed. En gennemsnitsmedarbejder tilbringer en tredjedel af sit liv på arbejdspladsen i den jobaktive alder – derfor er det afgørende, at vi ikke kun ser arbejdet som en funktion, men som et fællesskab med reel værdi.

Et fællesskab, der bygger på bidrag

Vi ønsker at vende perspektivet fra "what's in it for me" til fokus på, hvilket stærkt arbejdsfællesskab, som man får mulighed for at bidrage til. Inspireret af JFK's berømte ord: "Ask not what your country can do for you, ask what you can do for your country."

Ved at dyrke og anerkende arbejdsfællesskabets værdi, tror vi på, at vi kan skabe et stærkere, mere engagerende og meningsfuldt arbejdsliv – for nuværende og kommende ALPI-medarbejdere.

”

Når vi bliver en del af en arbejdsplads, bliver vi samtidig en del af en kultur, en gruppe og et fællesskab, hvor vi bidrager med noget vigtigt.



Vedvarende energi

– En central del af den grønne og sikkerhedspolitiske dagsorden

Danmarks selvforsyning på energiområdet er ikke kun en afgørende del af den grønne omstilling, men også en faktor med stigende sikkerhedspolitisk betydning. Kriser i Europa og globale energimarkeder har understreget nødvendigheden af at reducere afhængigheden af fossile brændsler fra usikre leverandører og i stedet investere i egen vedvarende energiproduktion.

I 2000'erne, hvor olieproduktionen i Nordsøen var på sit højeste, var Danmarks selvforsyningsgrad langt over 100%. I dag er situationen en anden, men produktionen af biomasse, sol- og vindenergi i Danmark er markant øget og bidrager til en mere robust energiforsyning.

Biomasseproduktion som en del af løsningen

Biomasse er en fællesbetegnelse for organiske materialer, der kan bruges som brændstof eller råstof til energiproduktion. F.eks. træbiomasse (flis, træpiller, brænde, savsmuld) - landbrugsrester (halm, husdyrgødning) og organisk affald (fødevareaffald, spildevandsslam, restprodukter fra fødevareproduktion).

Biomasse spiller en rolle i den grønne omstilling, og der er i de senere år sat øget fokus på bæredygtigheden af biomasseproduktion, især i forhold til importeret træbiomasse. Danmark arbejder derfor på at sikre, at biomassen er bæredygtigt certificeret og anvendes i samspil med andre vedvarende energikilder.

Sol- og vindenergi i hastig vækst

Danmark er kendt for sin vindkraft, som i dag udgør en væsentlig del af energiforsyningen. Men også solenergi vinder frem – især i erhvervslivet.

Antallet af solcelleinstallationer er blevet tredoblet mellem 2020 og 2023, og virksomhederne spiller en stadig større rolle i den grønne omstilling.

”

Vedvarende energi er ikke længere blot en miljømæssig nødvendighed – det er en sikkerhedspolitisk overvejelse og en strategisk investering i fremtiden.

Hos ALPI i Herning har vi investeret i solenergi som en del af vores bæredygtighedsstrategi. I maj 2024 færdiggjorde vi installeringen af 208 solcellepaneler på vores hovedkvarter, panelerne producerede 53.000 kWh i 2024. Vi arbejder kontinuerligt på at forbedre vores energiforbrug og overvejer løbende nye investeringer, der kan gøre os endnu mere selvforsynende.

Fremtiden for vedvarende energi i Danmark

Med stigende investeringer i havvindmølleparker, Power-to-X-teknologier og lokalt produceret solenergi er Danmark godt på vej mod en mere selvforsynende energisektor. For virksomheder som ALPI er det ikke kun et spørgsmål om bæredygtighed, men også om at sikre en stabil og fremtidssikret energiforsyning i en tid med geopolitiske usikkerheder.

Vedvarende energi er ikke længere blot en miljømæssig nødvendighed – det er en sikkerhedspolitisk overvejelse og en strategisk investering i fremtiden.





Bæredygtighedsstrategi 2025

Hos ALPI har vi i 2024 udarbejdet en ny bæredygtighedsstrategi, der både bygger på og understøtter vores overordnede ambition: at forene profitable globale transport- og logistikløsninger med et stærkt arbejdsfællesskab.

Vi prioriterer social bæredygtighed, medarbejdertrivsel og vores ansvar for miljø, samfund og mennesker – fordi vi ved, at langsigtet succes går hånd i hånd med ansvarlighed.

Vores bæredygtighedsstrategi sætter klare mål og ambitioner frem mod 2030, understøttet af konkrete initiativer inden for miljø (E), social ansvarlighed (S) og god selskabsledelse (G) i 2025. Disse tiltag er afgørende skridt på vejen mod vores mere langsigtede bæredygtighedsmål.

Environment - E	Social - S	Governance - G
Vedvarende energi	Medarbejdertilfredshed og trivsel	Etisk forretningsførelse
CO ₂ reduktion	Livslang læring og karriereudvikling	Diversitet
Affald	Medarbejderbehov ift. livsfaser	Risk Management/IRO
Biodiversitet	Social ansvarlighed i lokalsamfundet	Datasikkerhed

E - Environment

Tiltag	2030 ambition	2025 tiltag
Vedvarende energi	ALPIs elektricitetsforbrug dækkes 100% af vedvarende energi via PPA'er, certifikater samt øget egenproduktion.	Gennemføre grundig analyse af mulighederne for at øge andelen af egenproduceret elektricitet.
CO ₂ reduktion	30% CO ₂ reduktion på tværs af scope 1, 2 & 3 (2020 baseline).	Udarbejde plan for CO ₂ reduktioner med fokus på scope 3 samt indgå dialog med kunder og leverandører om CO ₂ -reducerende tiltag.
Affald	30% reduktion af affald til forbrænding (2020 baseline).	Kortlægning og analyser af affaldshåndtering samt uddannelse af medarbejdere til fremme af en affaldsbevidst kultur.
Biodiversitet	Gennemført omfattende biodiversitet projekt hos ALPI i Herning, hvor alle arealer er genoprettet. Beplantning, blomster, græsser, insekter og dyr, der naturligt hører til i området, er vendt tilbage.	Beplante 1.000 kvm sumpområde med rødæl hos ALPI i Herning samt etablere og placere trærødder, stendiger og insekthoteller på det 165.000 kvm store terræn. Området skal blandt andet bruges til et Walk & Talk projekt.

S - Social

Tiltag	2030 ambition	2025 tiltag
Medarbejdertilfredshed & trivsel	Medarbejdertilfredshed på min. 85% i trivselsmålingen.	Initiativer der øger mental og fysisk sundhed på alle lokationer – så som bevægelse i arbejdsdagen.
Livslang læring & karriereudvikling	Karrierestøtteprogrammer og kompetence-udviklingsforløb på tværs af generationer.	Pilotprojekt om kompetencer på tværs af generationer – såsom nedsættelse af tvær-generationel arbejdsgruppe.
Medarbejderbehov ift. livsfaser	Mindst 70% af medarbejderne oplever, at ALPI tager hensyn til tilpasning af arbejdsforhold og udviklingsmuligheder for at imødekomme medarbejdernes skiftende behov gennem livet.	Behov i forskellige livsfaser klarlægges samt handlingsplan for implementering af muligheder.
Social ansvarlighed i lokalsamfundet	Forsat yde betydelig, aktiv og involverende støtte til lokale projekter og initiativer, der fremmer social bæredygtighed og fællesskaber.	Etablere praktikforløb eller andre initiativer, der støtter mennesker med særlige udfordringer – såsom folkeskoleelever med skoleværing.

G - Governance

Tiltag	2030 ambition	2025 tiltag
Etisk forretningsførelse	Alle vores samarbejdspartnere forpligter sig til transparens og ansvarlighed i hele værdikæden og er i compliance med FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv.	Udarbejdelse og implementering af ny Code of Conduct for ALPI og leverandører.
Diversitet	ALPI har en inkluderende kultur og en mangfoldig arbejdsstyrke, der afspejler alder, køn, etnicitet og evner samt medarbejdere med særlige behov og kvinder i bestyrelsen.	Udarbejdelse af politik for ansættelse og inklusion af medarbejdere med særlige behov.
Risk Management/IRO	ALPI har en solid og transparent ramme for risikostyring, der effektivt identificerer, evaluerer og minimerer risici på tværs af vores globale værdikæde.	Udvikling og implementering af risikostyringssystem samt risikovurdering af alle Tier 1-leverandører.
Datasikkerhed	Data- og cybersikkerhed er integreret i alle processer og beslutninger for at fremtidssikre ALPIs digitale forretningsaktiviteter.	Gennemgang af IT-revision og plan for revideret versionering af Beredskabsplan og IT-politik samt dataetik.

Autister

på arbejdsmarkedet

Rummelighed og mangfoldighed er vigtige og nødvendige elementer i et moderne og ansvarligt arbejdsmarked. Hos ALPI tror vi på, at respekt for forskelligheder styrker vores arbejdsfællesskab. På vores lager i Kolding har vi tre autistiske medarbejdere, der bidrager både økonomisk og menneskeligt.

Struktur og forudsigelighed

For mange autister er en struktureret hverdag med faste rutiner, gentagelser og veldefinerede arbejdsopgaver en nødvendighed. På lageret i Kolding trives vores autistiske kollegaer med faste rutiner, monotone og gentagne opgaver – noget, som andre ofte finder kedeligt. De trives netop med en del af de pakke- og plukkeopgaver, som lagerarbejdet indeholder – og udfører disse med præcision og nøjagtighed.

Vores erfaringer viser, at når vi skaber de rette rammer og tager højde for, at autister ikke er ens, får vi loyale medarbejdere, der yder deres bedste. Samtidig ser vi en positiv effekt på både trivsel hos medarbejderen, kommunens beskæftigelsesindsats og vores virksomhed. Det skal skabe værdi for alle – ellers er det ofte ikke holdbart. Vi arbejder sammen med Special Minds, som er en dansk socialøkonomisk virksomhed, der arbejder for at integrere mennesker med autisme i samfundet – og så har vi en dedikeret og engageret

Lennert Alslöv Jensen, Warehouse Manager hos ALPI i Kolding, har mere end 15 års erfaring med medarbejdere med autisme.

Warehouse Manager, som bruger ca. 20% af sin arbejdstid på koordinering, opfølgning og daglig kontakt til medarbejderne med særlige behov.

Forskelligheder styrker fællesskabet

Lennert Alslöv Jensen, Warehouse Manager hos ALPI i Kolding, har mere end 15 års erfaring med medarbejdere med autisme. Lennert startede hos ALPI i 2020 - og tog både medarbejdere med autisme og gode erfaringer med sig ind i arbejdet. Forskelligheder skaber mangfoldighed og dynamik i en virksomhed fortæller Lennert, der selv har ordblindhed med i sin bagage. Vi skal turde italesætte de særlig behov og forudsætninger, vi hver især har. Det skaber en sund forståelse af menneskers forskellige liv og præmisser.

På lageret, som Lennert har ansvar for, er tre af 17 medarbejdere autister. Den yngst er 20 år, og den ældste er 52 år. Og alle har været ansat i flere år hos ALPI.

Hos ALPI er vi stolte af at kunne tilbyde et arbejdsfællesskab, hvor der er plads til forskelligheder. Vores autistiske kollegaer er ikke kun en vigtig del af vores lagerteam i Kolding – de er også et bevis på, at mangfoldighed skaber værdi for både mennesker, virksomheder og samfundet som helhed.

FAKTA om autisme

- 65.000 danskere har en registreret autismediagnose (2024, Autismeforeningen).
- 75-80% af disse er drenge/mænd.
- Ca. 3% af de 12-30-årige har en autismediagnose.
- Hver dag bliver 15 personer i gennemsnit udredt for autisme.
- Kun 37% af personer med kognitive handicap, herunder autisme, er i beskæftigelse, mens beskæftigelsesandelen for personer uden handicap er 86%.

ALPI Care – støtte og projekter, der gør en forskel

ALPI Care blev etableret i 2020 med et klart formål: at støtte eksterne sociale projekter og aktiviteter samt hjælpe medarbejdere, der har brug for et ekstraordinært økonomisk tilskud på grund af personlige udfordringer.

Hos ALPI tror vi på fællesskab og ansvarlighed. Derfor kan alle medarbejdere indstille projekter og initiativer til fonden, hvorefter en medarbejdergruppe

vurderer indstillingerne og beslutter, hvilke der skal modtage støtte.

I 2024 har vi haft fornøjelsen af at bidrage til 17 eksterne projekter – initiativer drevet af dedikerede mennesker, der hver dag gør en mærkbar forskel.

Nedenfor præsenterer vi fem af de projekter, som ALPI Care har støttet i år:

JunkFood – meningsfulde måltider til de mest udsatte

Hver dag leverer JunkFood CPH 300 varme, næringsrige måltider gratis til gadens folk. I forbindelse med julen havde ALPI Care den store glæde at støtte JunkFood med en donation.

Maden leveres til herberger og væresteder, primært i København, og en stor del af måltiderne laves af donerede overskudsvarer – en indsats, der både hjælper mennesker og reducerer madspild.

I Danmark lever ca. 6.000 mennesker som hjemløse, og et varmt måltid kan gøre en stor forskel i deres hverdag.



Julegaver til indlagte børn på hospitaler

Julen er en tid for glæde og samvær, men for indlagte børn kan højtiden føles ekstra svær. Derfor har ALPI-medarbejdere i år uddelt julegaver til børn på hospitaler i de byer, hvor vi har afdelinger:

Skejby /Aarhus – Hillerød – Aabenraa – Odense – Kolding - Gødstrup/Herning

Det har været en stor fornøjelse at sprede juleglæde på børneafdelingerne og samtidig møde det fantastiske sundhedspersonale, der hver dag yder en uvurderlig indsats for de små patienter.



Mødrehjælpen – feriehjælp til børn i udsatte familier

Mere end 47.000 danske børn vokser op i familier, hvor økonomien er så stram, at sommerferien ikke byder på meget andet end blanke uger i kalenderen.

Derfor uddeler Mødrehjælpen hvert år feriehjælp til børnefamilier i en svær økonomisk og social situation. Støtten består af et økonomisk tilskud, der sikrer, at børnene får gode sommerferieoplevelser.

ALPI Care er stolt over at have bidraget til denne indsats og dermed skabt lidt ekstra sommerglæde for børnene.



headspace – fordi alle har brug for nogen at tale med

headspace Danmark tilbyder gratis og anonym rådgivning til unge, der har brug for en fortrolig samtale. Initiativet er drevet af frivillige og fungerer som et sundhedsfremmende og forebyggende tilbud.

For at sikre de bedst mulige rammer for de unge, har ALPI Care doneret midler til en tiltrængt makeover af headspace-centeret i Herning, så de frivillige kan fortsætte deres vigtige arbejde i et indbydende og trygt miljø.



Ukrainske børn – fra flugt til fællesskab

For nogle børn er livet en daglig kamp. Det gælder også for en ukrainsk storfamilie, der i 2022 måtte flygte fra krigen.

Familien består af to forældre og 11 børn – fire biologiske børn og syv plejebørn. Plejebørnene kommer fra ubærlige vilkår, og kort efter deres anbringelse tvang krigen dem til at forlade Ukraine.

I dag bor familien i Vildbjerg ved Herning, hvor børnene langsomt er begyndt at finde ro og tryghed. Selvom de stadig har forskellige udfordringer, får de nu den kærlighed og omsorg, de har brug for.

For at hjælpe børnene med at blive en del af lokalsamfundet har ALPI Care doneret midler til fodboldstøvler og sportsudstyr, så de kan deltage i idrætsklubber og opleve værdien af fællesskab gennem sport.



Vi er stolte af de projekter, vi har støttet i 2024, og vi glæder os til at fortsætte vores arbejde med at skabe positiv forandring.

#ALPIcare&commitment

Bæredygtig udvikling starter med data og partnerskaber

Transport tegner sig for næsten 30% af EU’s samlede CO₂-emissioner, og som branche er vi en stor del af problemet. For os er det afgørende, at vi skaber indsigt, tillid og transparens om ALPIs engagement inden for bæredygtighed. Vi tænker bredt inden for miljø, sociale forhold og governance (ESG). Vi orienterer os mod nye tendenser og lovgivning for at finde de bedste løsninger for vores kunder, samarbejdspartnere, samfundet og ALPI.

Vores engagement og know-how inden for bæredygtighed har vi illustreret i ESG-hjulet. Vi ser disse services som et værdifuldt og nødvendigt supplement til vores traditionelle transportydelser. Den stigende efterspørgsel på disse ydelser samt den positive feedback fra vores kunder bekræfter, at disse services er essentielle for gode, fremtidssikrede relationer.

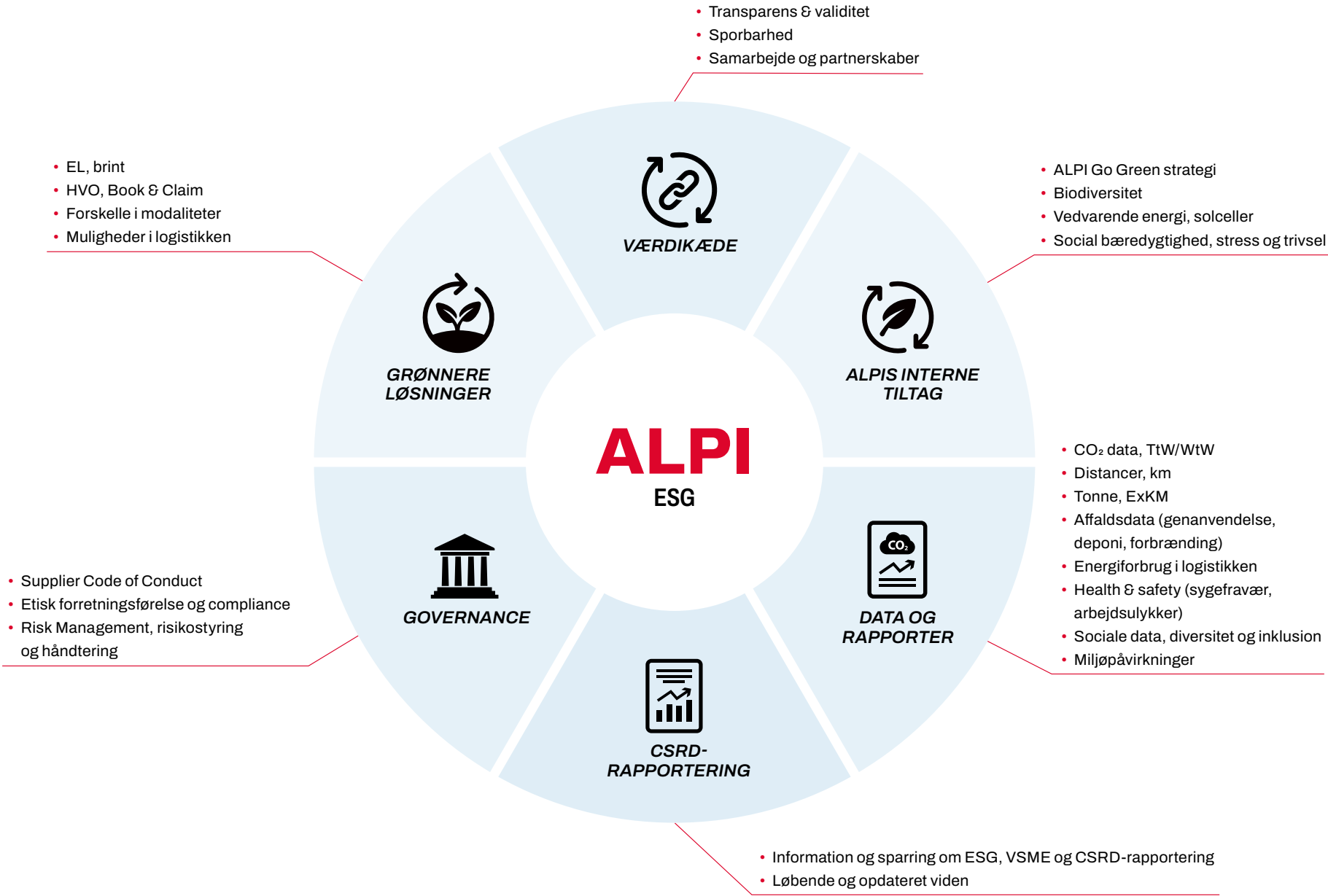
Det er en topprioritet hos ALPI at kunne beregne og levere transparente og valide CO₂-data, som dækker både vores kunders og vores egne behov. Vi har investeret og udviklet beregningsmetoder, der bygger på den nyeste forskning og internationale standarder for CO₂-emissioner i transport, herunder GLEC 3

og ISO 14083. Vores metoder sikrer et præcist billede af emissionerne i hele forsyningskæden.

Vi opruster også på andre ESG-relaterede områder og arbejder aktivt for at kunne levere relevante data og effektive værktøjer, der imødekommer de stigende rapporteringskrav. Data er grundlaget for vores arbejde med tiltag, der medfører CO₂ reduktioner, men de er også vigtige i samarbejdet med vores kunder for at finde mere bæredygtige løsninger. Derfor er digitalisering et centralt fokusområde hos ALPI.

Vi vejleder gerne vores kunder om muligheder inden for CO₂-reducerende transport og logistik og tilbyder forskellige Book&Claim-løsninger - som HVO, SAF og andre ikke-fossile brændstoftyper.

Vi overvåger konstant udviklingen i branchen og deler gerne vores viden og erfaringer. Kun gennem stærke partnerskaber kan vi skabe fremtidssikrede løsninger.





Biodiversitet handler om liv Alle former for liv – biologisk mangfoldighed og økosystemer

På ALPIs 165.000 m² store grund i Herning, er vi i gang med at genskabe den oprindelige natur for at fremme biodiversiteten og økosystemerne i lokalområdet. Et stort projekt, som løbende udvides med flere tiltag og kræver kontinuerlig vedligeholdelse.

Vi anvender ikke gødning på arealet og arbejder på at sikre, at blomster, græsser, insekter og dyr, der naturligt hører til i området, vender tilbage. Det kræver en målrettet og langsigtet plan at bringe naturen tilbage.

I 2024 har vi tilknyttet en miljøteknologistuderende, samt ansat en flexjobber, som del af det team, der arbejder med biodiversitet hos ALPI. Vi har gennemført omfattende research, foretaget jordtypeanalyser og prøver med henblik på at identificere, hvad vi kan plante for at styrke økosystemet på arealet.

Vi har i 2024 tilplantet 30-40.000 m² med 27 forskellige blomsterarter, som tiltrækker sommerfugle, bier og insekter og således også fugle.

Naturen vil fremadrettet i stigende grad have mere værdi i sig selv – og ikke kun en værdi i forhold til udbytte. Et natursyn, som tager udgangspunkt i multifunktionelle løsninger, Rewilding og naturen som frirum.

Vi håber, at vores arbejde med biodiversitet kan være med til at animere til bevægelse og fælles gåture blandt medarbejderne hos ALPI i Herning. Det er et initiativ, som vi har fokus på i 2025.

CSRD, EU-Taksonomien og Omnibus

– nye krav til virksomheders bæredygtighedsrapportering

EU skærper kravene til virksomheders bæredygtighedsrapportering med CSRD, EU-Taksonomien og Omnibus-direktivet.

- CSRD er EU's direktiv til understøttelse af en mere gennemsigtig og ensartet ESG-rapportering og blev vedtaget i Danmark i 2024.
- EU-Taksonomien er et klassifikationssystem, der definerer, hvilke økonomiske aktiviteter der kan defineres som værende bæredygtige, og blev vedtaget i Danmark i 2020.

Omnibusforslaget blev præsenteret af EU Kommissionen i februar 2025 og indeholder en udskydelse og simplificering af CSRD samt simplificering af EU-Taksonomien.

I skrivende stund er udskydelsen af CSRD-rapportering, såkaldt ”stop the clock” vedtaget, mens forslaget om forenkling af ESRS-standarderne/EU-Taksonomien endnu ikke er færdigbehandlet.

CSRD – et skridt mod mere transparent bæredygtighedsrapportering

CSRD skal sikre, at virksomheder rapporterer sammenligneligt og troværdigt om deres bæredygtighedsindsats. Formålet er at give investorer, samarbejdspartnere og samfundet indsigt i, hvordan virksomheder arbejder med ESG, og hvordan bæredygtighed påvirker deres forretning. Direktivet betyder, at ESG-data fremover får samme strategiske betydning som finansielle data. CSRD-direktivet bygger på princippet om dobbelt væsentlighedsanalyse, det

vil sige, at virksomheder skal vurdere, hvordan de påvirker deres omverden – og hvordan den påvirker dem. Derudover bygger CSRD på ESRS-standarderne til rapportering af bæredygtighed. Med Omnibus forslaget udskydes og simplificeres CSRD direktivet, så det fremover kun er følgende virksomheder, der er omfattet:

- Virksomheder med mere end 1.000 medarbejdere og
- en omsætning på mere end 50 millioner euro eller en balancesum på mere end 25 millioner euro.

Samtidig introduceres en udskydelse, så de omfattede virksomheder først skal rapportere fra regnskabsåret, der starter 1. januar 2027.

Virksomheder, der i fremtiden er undtaget af CSRD rapportering, opfordres til at overveje VSME rapporteringsformatet, som EU Kommissionen forventes at anbefale til frivillig rapportering indenfor overskuelig tid. Det er en mere simpel standard og er udarbejdet til at hjælpe SMV'er med deres bæredygtighedsrapportering.

EU-Taksonomien – et fælles sprog for bæredygtighed

EU-Taksonomien skaber en fælles ramme for, hvornår økonomiske aktiviteter kan betegnes som værende bæredygtige. Den er baseret på seks klima- og miljømål blandt andet modvirkning af klimaændringer og omstilling til en cirkulær økonomi.

EU-Taksonomien bliver et vigtigt redskab for virksomheder og investorer til at navigere i den grønne omstilling. Med Omnibus forslaget simplificeres rammerne for rapportering under EU-Taksonomien, og grænserne ændres, så det fremover kun er følgende virksomheder, der er omfattet:

- Virksomheder med en omsætning over 450 millioner euro skal fuldt CSRD-rapportere.
- Virksomheder med en omsætning under 450 millioner euro; kravene lempes og rammerne for rapportering simplificeres.

ALPIs tilgang – på forkant med udviklingen

CSRD, EU-Taksonomien og Omnibus er ikke blot nye rapporteringskrav – de er en del af en større transformation, hvor bæredygtighed i bred forstand bliver et strategisk omdrejningspunkt.

Hos ALPI har vi allerede opbygget erfaring gennem frivillig CSR-rapportering, investeret i at beregne og nedbringe vores CO₂-udledninger og arbejder løbende på at styrke vores grønnere løsninger.

Vi tror på, at virksomheder, der arbejder med bæredygtighed, står stærkest i fremtiden.



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 compensation. 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 whistleblowerordning, 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 samt et eksternt faciliteret og forebyggende trivselsforløb til håndtering af livets udfordringer på jobbet, personligt og i familien. Trivselsforløbet tilbydes alle ALPI medarbejdere og er 100% anonymt ift. ALPI.

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.

Diskrimination, tvang og chikane

Alle medarbejdere skal behandles med respekt. Diskrimination, fysisk eller verbal chikane og ulovlige trusler tolereres ikke. Enhver form for korporlig 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. Vores CO₂-beregninger er baseret på GLEC 3 og er ISO14083 kompatibel. Derudover søger vi aktivt at indgå partnerskaber for at mindske klimaaftrykket for de transportere, vi disponerer.

Organisering og ledelse

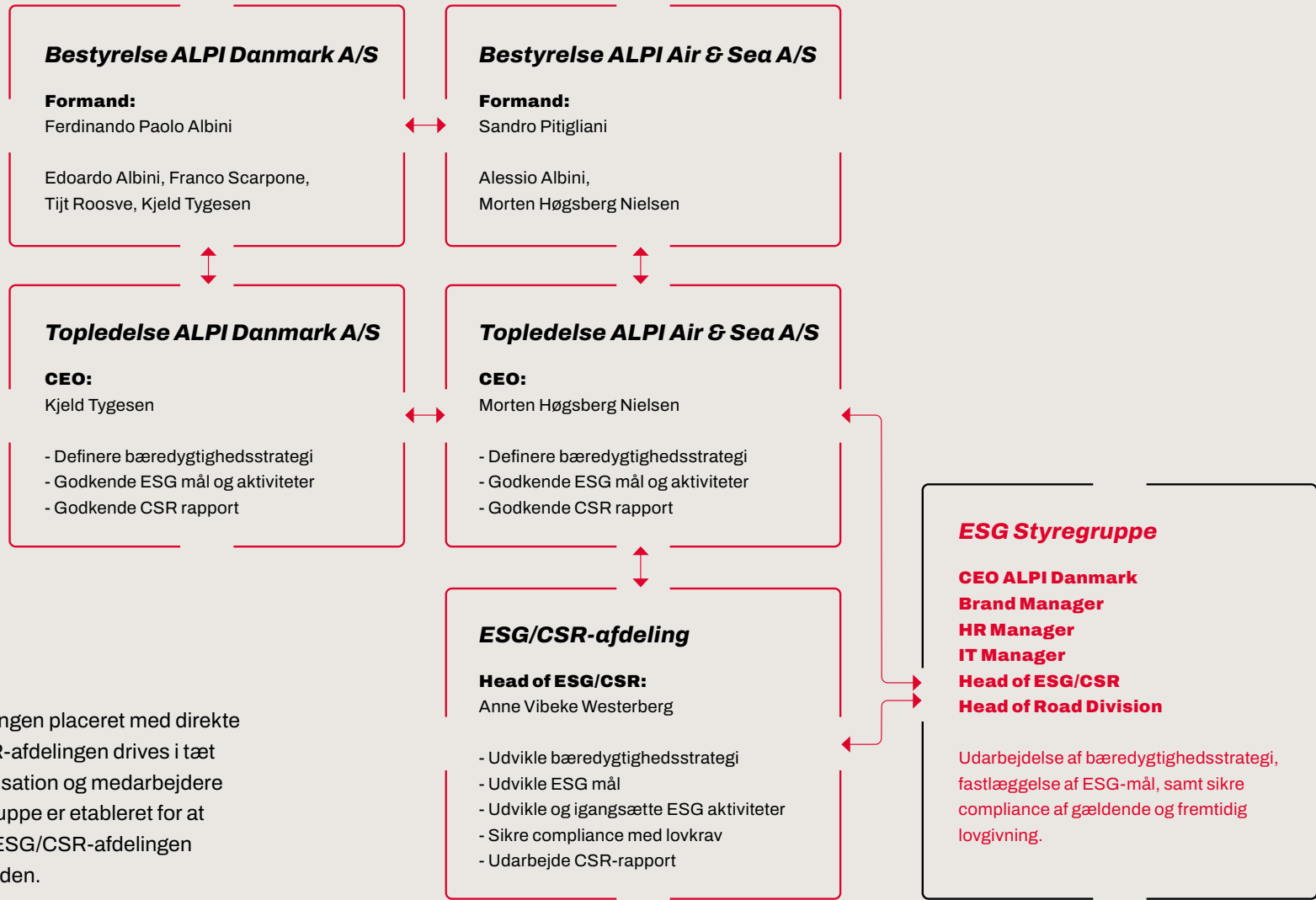
ALPI arbejder med en dynamisk forretningsstrategi, der sikrer et klart langsigtet mål for virksomheden og er tilpas fleksibel i forhold til ændrede markeds- og samfundsvilkår. Hvert år vedtager vi de strategiske fokuspunkter for det næste år, bl.a. gennem involvering af hele ledergruppen.

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:



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

- ALPI Code of Conduct
- 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 antikorruption. Alle medarbejdere er introduceret til CSR-politikken. Se uddrag fra politikken på [side 30](#).

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 samarbejdspartnernes 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 antikorruption.

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 imødekomme 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 CSRD-rapporteringen, som ALPI omfattes af fra 2027.

Miljø

CO₂-udledninger



Transportsektoren står for cirka 30% af EU's samlede CO₂ -udledninger. Som aktør i branchen har vi et medansvar for at reducere klimaaftrykket. Vores samlede CO₂-udledning udgør årligt omkring 56.475 ton CO₂. Da vi ikke selv ejer transportmidlerne, er det afgørende med en tæt dialog og et stærkt samarbejde med vognmænd, rederier og luftfartsselskaber for at identificere og udnytte mulighederne for at reducere udledningerne.

Udviklingen inden for både bæredygtig infrastruktur og grønnere drivmidler går hastigt fremad, og vi ser en reel omstilling af transportsektoren rykke tættere på. Der er dog fortsat behov for betydelig innovation, før potentialet kan realiseres fuldt ud.



Handlinger

2024

- Opgradering af CO₂ kalkulator baseret på GLEC 3 og ISO 14083 standarderne og mere præcise beregningsmetoder.
- Kortlægning af grønnere løsninger indenfor biltransport, søfragt og luftfragt med etablering af grønne partnerskaber.
- Kortlægning af hvordan skatter, afgifter og kvoter ifm. den grønne omstilling påvirker ALPI og vores kunder .

2025

- Kommercialisering og skalering af identificerede grønnere transportløsninger med fortsat undersøgelse af mulighederne indenfor grønne partnerskaber.
- Genbesøge vores planer for CO₂ reduktioner med fokus på scope 3 - gennem kundedialog og leverandørsamarbejder.
- Kontinuerligt fokus på udbygning og forbedring af vores CO₂ beregninger.

Energiforbrug



Med 6 lokationer bruger vi en del energi til belysning og opvarmning af bygningerne. Det forbrug vil vi gerne reducere.



Handlinger

2024

- Vores strømforbrug på alle lokationer dækkes af grøn strøm.
- Solceller opsat på hovedkontoret i Herning, så vi nu selv producerer op til 30% af vores årlige strømforbrug.
- Beslutning om, at alle nye firmabiler hos ALPI fremover skal være elbiler.

2025

- Udvidelse og renovering af vores kontor i Padborg med stort fokus på bæredygtighed, blandt andet indenfor energioptimering, vandforbrug, mm.
- Undersøgelse af power purchase agreements (PPA), som er langsigtede kommercielle el købsaftaler, der spiller en central rolle i at fremme vedvarende energiproduktion.
- Kortlægge mulighederne for skalering og lagring af egenproduceret energi og smart-ladning.

Medarbejdere og arbejdsforhold



Menneskerettigheder



ESG-data

Miljødata

Energi	Enhed	2024 ^a	2023	2022	2021	2020
Elektricitet	kWh	532.539	518.338	628.288	606.139	497.030
Vedvarende energi	kWh	532.539	518.338	626.786	592.071	0
Naturgas	m³	17.500	7.492	8.228	13.017	28.169
Olie	Liter	27.055	15.478	38.548	56.339	53.674
Fjernvarme	kWh	457.075	459.600	391.602	494.098	397.043
Vand						
Vandforbrug	m³	3.021	2.861	3.613	3.333	2.317
Spildevand	m³	3.021	2.861	3.613	3.333	2.317
Affald						
Genanvendelse	Kg	62.021	79.653	82.436	93.600	172.650
Madaffald genanvendt	Kg	10.649	2.366	6.063	3.680	0
Forbrænding	Kg	40.317	53.614	74.889	57.050	44.180
Deponi	Kg	0	0	0	0	0
Farligt affald	Kg	0	0	0	0	242
Procent affald genanvendt	%	64	60	54	63	76
CO ₂ -udledninger						
Scope 1	Kg CO ₂	346.612	212.177	300.564	325.618	355.282
Scope 2	Kg CO ₂	12.596	27.265	20.630	29.097	80.131
Scope 3	Kg CO ₂	56.115.801	45.513.135	46.914.671	50.397.961	45.100.946

a) Efter fusionen af Spedition Christensen A/S med ALPI Danmark A/S pr. 1. januar 2024 er de samlede aktiviteter omfattet af CSR-rapporteringen steget markant. Denne udvidelse har medført en væsentlig påvirkning af både omsætningen og virksomhedens samlede CO₂-udledning.

Sociale data

Medarbejdere	Enhed	2024	2023	2022	2021	2020
Mænd	FTE	187	144	158	143	140
Kvinder	FTE	93	85	87	87	84
Funktionærer	FTE	236	192	198	200	184
Timelønnede	FTE	44	37	47	30	40
Medarbejderomsætning funktionærer ^b	%	14	16	15	19	11
Medarbejderomsætning timelønnede	%	18	46	24	67	78
Kvindelige ledere						
Kvinder i bestyrelsen	%	0	0	0	0	0
Kvindelige ledere	%	9	14	18	23	10
Kvinder i ALPI	%	33	37	36	38	38
Sygefravær og arbejdsulykker						
Sygefravær ^c	Dage/FTE	9,3	7,7	6,8	5,9	4,2
Arbejdsulykker med mindst 1 dags fravær	Antal ulykker	1	1	1	1	0

Governance data

Anmeldte sager	Enhed	2024	2023	2022	2021	2020
Diskrimination	Antal	0	0	0	0	0
Børnearbejde	Antal	0	0	0	0	0
Tvangsarbejde	Antal	0	0	0	0	0
Menneskehandel	Antal	0	0	0	0	0
Korruption	Antal	0	0	0	0	0
Lovovertrædelser	Antal	0	0	0	0	0

b) Medarbejderomsætning for funktionærer er forbedret fra 16% i 2023 til 14% i 2024. Det er lavere end det typiske branchegennemsnit, men der arbejdes fortsat med tiltag for at opnå vores mål på 10%.

c) Der har været flere lange sygdommeldinger, som ikke er arbejdsrelateret, og hvor medarbejderen fortsat et ansat. Udelades disse af opgørelsen vil sygefraværet ligge på 5 dage/FTE.

Om Rapporten

Denne CSR-rapport dækker regnskabsåret 1. januar til 31. december 2024 og udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten 2024 for ALPI Danmark A/S. CSR-rapporten 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 70% af det norske datterselskab ALPI Norway AS, mens ALPI Air & Sea A/S ejer 51% af det kinesiske datterselskab ALPI International Logistics (Shanghai) Ltd. og ligeledes 51% af ALPI Singapore Ltd. Ltd., samt 44,9% af svenske ALPI Air & Sea AB.

De udenlandske datterselskaber indgår ikke i rapporten, da vi endnu ikke har dataopsamlingssystemer 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, Aarhus og Karlslunde. CSR-rapporten indeholder data fra alle lokationer med undtagelse af Aarhus.

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 38-39](#) 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 38-39](#), hvis der er særlige forhold, der knytter sig til et tal.

ALPI etablerede i løbet af 2024 et mindre kontor i Aarhus. I løbet af 2025 flyttes dette kontor for at udvide kapaciteten, hvorfor data vedrørende vores kontor i Aarhus først medtages i rapporten for 2025, da data for 2024 vurderes uvæsentlige.

Forbrugsdata

Energi:

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

Vand:

Totalt forbrug af vand samt spildevand i bygninger ejet eller lejet af ALPI. Vand-forbrug 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

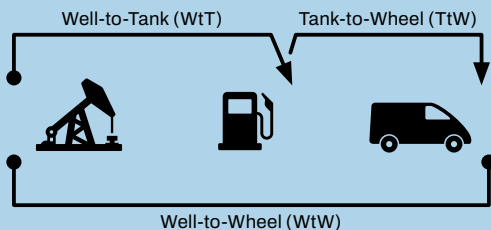
Beregningen af CO₂-udledninger er baseret på Greenhouse Gas Protokollen. Derudover inddrages en række datakilder, der gør det muligt at omsætte vores energiforbrug og brugen af fossile brændstoffer til CO₂-emissioner. Hvor CO₂e data er tilgængelige prioriteres disse data over CO₂-data da det giver mere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

Hos ALPI har vi videreudviklet vores CO₂-kalkulator og opgørelsesmetode til beregning af CO₂-udledninger fra transportopgaver (Scope 3). Selve beregningen udføres af vores partner GreenRouter, mens ALPI beriger beregningen ved bl.a. at tilføje filtre, validering, navigation og relevante forretningslogikker.

Denne opsætning er udviklet for at sikre så præcise og virkelighedsnære beregninger som muligt og blev officielt lanceret i april 2024. Historiske data fra forhenværende år er blevet genberegnet med den nye metode for at sikre sammenlignelighed. Samtidig gennemgår vi løbende dataene igennem for fejl og forbedrer dem kontinuerligt for at sikre den højeste datakvalitet. Beregningen er både ISO 14083-certificeret og GLEC 3-akkrediteret. Mere detaljeret information om den nuværende løsning, kan findes i vores disclaimer.

Efter opdateringen til beregningerne, opleves en lille stigning i den rapporterede CO₂e-udledning fra transport. Dette skyldes blandt andet den opdaterede metodik, da de benyttede CO₂-værdier i standarderne er steget for diverse fossile brændstoffer.

Den nedenstående figur illustrerer opgørelsesmetoder for CO₂-tal i transportbranchen.



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 kategorier med relevant betydning medregnes. Hos ALPI har vi i første omgang valgt at koncentrere os om kategori 4: "Transport og distribution" (upstream) og kategori 9: "Transport og distribution" (downstream).

Disse to kategorier indeholder alle CO₂-udledningerne fra den transport, vi sælger til kunderne. Disse kategorier dækker 99% af vores udledninger i scope 3. Udledninger beregnes ved at anvende data fra ALPIs interne systemer, som bearbejdes og udregnes af ALPI's CO₂-løsning, beskrevet i dette afsnit. 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-løsning. Beregningerne følger GLEC 3-rammen og ISO14083-standarden. Udvidelsen af ALPI's CO₂-løsning har gjort det muligt at inkludere togdrift og færgeoverfarter, separat som en del af biltransporten. 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-løsning. Beregningerne følger GLEC 3-rammen og ISO14083-standarden. Tallene inkluderer parametre som fragtens afstand, vægt og terminal aktiviteter. Derudover vil flytype og dets emissionsspecifikationer indgå i beregningen indenfor en overskuelig fremtid. 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-løsning. Beregningerne følger GLEC 3-rammen og ISO14083-standarden. Tallene beriges bl.a. 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.

