

Bæredygtighedsstrategi



Environment - E

Vedvarende energi

CO₂ reduktion

Affald

Global miljøindsigt og faglig viden

Social - S

Medarbejdertilfredshed og trivsel

Livslang læring og karriereudvikling

Medarbejderbehov ift. livsfaser

Social ansvarlighed i lokalsamfundet

Governance - G

Etisk forretningsførelse

Diversitet

Risk Management/IRO

Datasikkerhed

E - Environment

Tiltag

2030 ambition

2026 tiltag

Vedvarende Energi	ALPIs elektricitetsforbrug dækkes 100% af vedvarende energi via PPA'er, certifikater samt øget egenproduktion.	Deltagelse i og gennemførelse af yderligere PPA-projekter, der bidrager til etablering af nye anlæg til vedvarende energi.
CO₂ reduktion	Scope 1 & 2: 60% absolut reduktion i 2030 (2021 baseline). Scope 3: 30% intensitet reduktion (CO ₂ /tonkm) i 2035 (2021 baseline).	Kortlægning af leverandører med reduceret klimaaftryk. Videreudvikling af CO ₂ -datagrundlag samt skalering af Fuel Swap-løsning. Herudover fokus på at identificere nye Scope 1 & 2 tiltag.
Affald	70% affald sorteret til genbrug.	Monitorering af affald og automatiske afvigelsesrapporter. Fortsat analyse og medarbejdertræning m. fokus på lager & terminal.
Global miljøindsigt og faglig viden	ALPI vil være en værdiskabende sparringspartner og videnscenter for vores kunder gennem proaktiv formidling af miljøkrav, markedstendenser og relevante klimatiltag.	Afdækning og kommunikation af globale miljøtiltag, herunder indfasning af CO ₂ -afgift og dens påvirkning for kunder og branchen.

S - Social

Tiltag	2030 ambition	2026 tiltag
Medarbejdertilfredshed & trivsel	Medarbejdertilfredshed på min. 85% i trivselsmålingen.	Forankring af ALPI Sund med daglig bevægelse og fysiske øvelser i hverdagen samt andre initiativer med fokus på mental sundhed. Medarbejderundersøgelse om ALPI Sund gennemføres.
Livslang læring & karriereudvikling	Karrierestøtteprogrammer og kompetenceudviklingsforløb på tværs af generationer.	Pilotprojekt om kompetencer på tværs af generationer fortsætter og der udarbejdes en karrierevejsmodel med leder- og specialistspor.
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.	Forankring af ALPI Life (livsfasepolitik) bl.a. som fast punkt på medarbejderes 1:1 samtaler. Undersøgelse af medarbejdernes oplevelse af ALPI Life gennemføres.
Social ansvarlighed i lokalsamfundet	Fortsat yde betydelig, aktiv og involverende støtte til lokale udviklingsprojekter og initiativer, der fremmer social bæredygtighed og fællesskaber.	Sammen med Ungeløftet skaber vi praktikforløb for unge med skolefravær eller andre sociale udfordringer. Indsatsen starter med pilotprojekt på to lokationer

G - Governance

Tiltag

2030 ambition

2026 tiltag

Etisk forretningsførelse	ALPIs relevante samarbejdspartnere forpligter sig til transparens og ansvarlighed i hele værdikæden, og er i compliance med FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv.	Udrulning af Code of Conduct i udenlandske datterselskabers værdikæde.
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.	Politik for medarbejdere med særlige behov afprøves i praksis. Støtteværktøjer til ledere i dialogen med neurodivergente medarbejdere udvikles og afprøves.
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.	Implementering af AI-politik og Awareness-træning i IT-sikkerhed hos relevante medarbejdere.