

**CSR-rapport**  
**2025**



# Indholdsfortegnelse

- 04** Fremtiden tilhører den robuste og den forberedte
- 06** Om ALPI
- 08** Nøgletal
- 09** Fremtidens arbejdsmarked - diversitet og neurodiversitet
- 12** ALPI *Life* og ALPI *Sund*
- 16** Sygefravær – milliarder af grunde til at tage det alvorligt
- 18** ALPI Go Green
- 22** Speditørerne. Forandring og usikkerhed er vilkår. Robusthed er et krav
- 24** ALPI Care
- 28** Erhvervslivets rolle i sociale samfundsopgaver
- 30** Initiativer og involvering – social bæredygtighed i praksis
- 32** Fuel Swap
- 34** CSRD – fra rapporteringskrav til reel handling
- 36** Hold dig i gang – så lever du bedre og længere
- 38** Korte uddrag af ALPIs CSR-politik
- 40** Organisering og ledelse
- 42** Risici og muligheder
- 46** ESG-data
- 48** Om rapporten

*Bilag 1: Regnskabspraksis for ESG-data*



## **Fremtiden tilhører den robuste og den forberedte**

Forandringer og det uforudsete påvirker virksomheder enormt – og det sker ofte på flere fronter samtidig. Derfor er robusthed ikke længere noget, vi kun forbinder med økonomi og compliance. Robusthed handler i stigende grad om, hvor godt vi som virksomhed kan forstå verden og helheden, prioritere rigtigt og handle hurtigt – uden at miste retningen.

Vi arbejder i dag anderledes med risikostyring: Fra en klassisk tilgang, der primært beskytter virksomheden mod tab, til et mere holistisk perspektiv, hvor også bæredygtighed, teknologi, kundernes krav og forventninger samt vores position som arbejdsplads spiller en central rolle.

Det er forhold, der påvirker vores evne til at levere stabilt til kunderne, tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere og navigere ansvarligt i et marked, der konstant ændrer sig.

Hos ALPI arbejder vi derfor med robusthed som en disciplin, der går på tværs af forretningen. Vi styrker vores beslutningsgrundlag og træner vores evne til at

omstille os, når betingelserne ændrer sig. Indsatserne skal bidrage til en fortsat robust virksomhed – med fokus på de områder, vi kan påvirke, og hvor vi kan skabe reel værdi for kunder, medarbejdere, samfund og ALPI.

Vi står på tæer og forbereder os efter bedste evne i bestræbelse på at være både robust og relevant - og altid 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, Odense og Aarhus. Vi har taget ny terminal og kontor i brug i Padborg i 2025.

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 ALPI'ere sikrer global opfølgning, sparring og rådgivning.

Lokationer	Produkter
<b>Herning</b> (Koncernens hovedkontor) <i>Etableret i 1992</i>	Biltransport Luftfragt Søfragt Kurér Bane/intermodal løsning Lagerhotel og pick-pack
<b>Odense</b> <i>Etableret i 2008</i>	Søfragt Luftfragt Kurér Lagerhotel og pick-pack
<b>Padborg</b> <i>Etableret i 2015</i>	Biltransport Bane/intermodal løsning
<b>Kolding</b> <i>Etableret i 2018</i>	Søfragt Lagerhotel og pick-pack
<b>Karlslunde</b> <i>Etableret i 2022</i>	Biltransport Bane/intermodal løsning
<b>Aarhus</b> <i>Etableret i 2024</i>	Søfragt 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 omstilling i transportbranchen for derigennem at kunne oplyse og vejlede vores kunder, samt levere transparente og valide CO<sub>2</sub>-data. Det har ført til, at vi i dag fungerer som sparringspartner hos mange af vores kunder og samarbejdspartnere. Transport i dag handler om meget 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 vores kunder strategisk sparring om globale forsyningskæder og geopolitiske tendenser.



# Nøgletal 2025



**281 ansatte**

**25 elever**

**605.736 kWh**  
vedvarende energi

**204.920 kg CO<sub>2</sub>**  
i scope 1 & 2

**60%**

Biltransport

**30%**

Søfragt

**5,6 års anciennitet**

**43 år gennemsnitsalder**

**19.797 m<sup>3</sup>**  
naturgas

**64.226.530 kg CO<sub>2</sub>**  
i scope 3

**5%**

Luftfragt

**2%**

Lagerhotel og  
pick-pack

**3%**

Kurer

**1.362.000.000 kr**  
2025 omsætning



## Fremtidens arbejdsmarked - diversitet og neurodiversitet

*Arbejdsmarkedet kræver nytænkning*

ALPI er en virksomhed og et arbejdsfællesskab med plads til forskellighed og mangfoldighed. Derfor gør vi en indsats for, at medarbejdere med særlige behov er en del af fællesskabet, trives og bidrager værdifuldt. Gennem flere år har vi haft særligt fokus på neurodivergente medarbejdere, som befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet – ofte i fleksjob eller lignende ordninger.

I 2025 har vi udarbejdet en politik, som skal sikre, at ledere, der påtager sig ansvaret for en medarbejder med særlige behov, får den rette støtte og vejledning. Vi skaber rammer for rummelighed, og for at mennesker kan udvikle sig – professionelt og personligt.

Fremadrettet ønsker vi at udvide dette fokus, så vi i endnu højere grad understøtter medarbejdere med forskellige hjerner – det vil komme hele organisationen til gavn.

### Et arbejdsmarked i bevægelse

Fremtidens arbejdsmarked er ikke én ting – det er flere samtidige udviklinger, som rammer virksomheder på én gang. Mange brancher oplever fortsat mangel på

arbejdskraft, samtidig med at en stor gruppe står på kanten af arbejdsmarkedet og har brug for støtte og en langsigtet og bæredygtig vej ind i job og uddannelse.

Danske virksomheder er i dag kendetegnet ved, at op til fem generationer kan være ansat samtidig – fra unge i deres første job til seniorer, der fortsætter arbejdslivet. Det betyder, at forventninger til arbejdsliv, ledelse og fleksibilitet varierer i forskellige livsfaser - det skal vi både favne og forstå.

Så danske virksomheder står altså midt i et arbejdsmarked i forandring og bevægelse. Der er mangel på arbejdskraft, og der er et voksende behov for at nytænke og blandt andet tænke inklusion anderledes. Hos ALPI ser vi diversitet og neurodiversitet som en styrke – og som en del af vores sociale bæredygtighed. Vi skaber job med udgangspunkt i mennesker og arbejdsfællesskabet, og træner ledere og kollegaer i at forstå og håndtere forskellighed i praksis.

Fortsættes ►

### Neurodiversitet, flere hjerner i spil

Neurodiversitet beskriver den variation i, hvordan menneskers hjerner fungerer – og *neurodivergent* bruges ofte som betegnelse for mennesker, hvis måde at tænke, sanse, lære eller fokusere på adskiller sig fra majoriteten. Det kan fx være mennesker med ADHD, autisme, ordblindhed, følsomhed overfor lys, lyd og uro.

Det vurderes, at 15-20% af den danske befolkning og 10-15% af arbejdsstyrken har en form for neurodivergent profil. Det er markant. Så opgaven og præmissen er, at vi aktivt skal arbejde med at være inkluderende. Vi har brug for at sikre, at denne gruppe medarbejdere også fremadrettet inkluderes og understøttes. Udfordringen er ofte ikke evnerne, men omgivelser samt manglende indsigt og forståelse.

Vores hidtidige arbejde har primært været fokuseret på mennesker, der har haft vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet – men vi anerkender, at neurodiversitet findes på tværs af alle stillings- og kompetenceniveauer.

Neurodivergente mennesker kan være meget logisk tænkende og har brug for mønstre og systemer, en anden gruppe er kreative og innovative. Så de unikke kompetencer og hjerner skal vi i højere grad have i spil, forstå og udnytte værdien af.

Hos ALPI har vi i årevis haft medarbejdere med skæve hjerner, men vi oplever markant flere medarbejdere, der på forskellig vis har brug for støtte, fleksibilitet og

forståelse. Derfor har vi øget vores fokus på viden og værktøjer til at understøtte forskellige behov. Vi ønsker at skabe et miljø, hvor både neurodivergente og neurotypiske medarbejdere trives – og hvor alle drager fordel af mere fleksible og forstående rammer.

### Inklusion

Vi har og vil fortsætte med at gøre diversitet og neurodiversitet konkret i hverdagen. Det handler ikke kun om at ansætte, men om at inkludere. Vores erfaringer med at inkludere medarbejdere i fleksjob og med neurodiversitet har givet os vigtig læring, som vi nu bygger videre på. Derfor har vi både en pre-boarding og on-boarding proces for medarbejdere med særlige behov.

I pre-boarding og de første samtaler, er det vigtigt med en åben og ærlig dialog. Hvad er der af udfordringer? Hvad kræver jobbet? Kan de præmisser mødes? I on-boarding processen handler det om at skabe tryghed blandt andet igennem struktur og tålmodighed. Tilpasse opgaver og forventninger. Og vigtigt – at forberede det team, som medarbejderen skal indgå i, samt dedikere en buddy, som følger den nye tæt.

Ledere skal trænes, og processer/omgivelser skal i en vis grad tilpasses for at få succes med forskellige neurologiske behov – både dem med diagnoser og dem uden. Når vi skaber bedre rammer for én gruppe, gavner det ofte hele arbejdsfællesskabet, og dette vil få ekstra fokus i 2026.

### Anerkendelse

I 2025 har ALPI stolt modtaget anerkendelse fra Nordea og Mediehuset Herning Folkeblad for vores arbejde med social ansvarlighed, at vi giver plads til mennesker med særlige behov - og samtidig driver en sund forretning. Vi tager det som et tegn på, at vores tilgang er bæredygtig. At mennesker med særlige behov kan trives og bidrage, når der er et godt match, når opstarten er planlagt, og når ledere og teams forstår, favner og tilpasser rammerne i praksis.

Anerkendelsen forpligter. For behovet for neuroinklusion bliver ikke mindre i fremtiden – og derfor fortsætter vi med at gøre diversitet og neurodiversitet konkret i praksis – og flytte os fra holdning til handling.

Det er sådan, vi bygger et arbejdsfællesskab, hvor flere typer hjerner kan lykkes – og hvor forskellighed bliver en styrke.





## ALPI *Life* og ALPI *Sund*

Hos ALPI arbejder vi målrettet med social bæredygtighed med udgangspunkt i én grundlæggende erkendelse: vores resultater skabes af mennesker – og i relationerne mellem os. I 2025 har vi introduceret ALPI *Life* og ALPI *Sund* - begge tiltag udgør i dag centrale elementer i rammerne for et sundt, fleksibelt og meningsfuldt arbejdsliv.

### Fastholdelse og trivsel er en strategisk nødvendighed

Høj medarbejderomsætning og fravær er ikke alene et trivselsspørgsmål – det er en reel forretningsmæssig risiko. Interne beregninger og eksterne analyser viser, at fratrædelser har betydelige økonomiske og organisatoriske konsekvenser i form af tab af kompetencer, relationer og kontinuitet. Derfor arbejder vi strategisk med fastholdelse, trivsel og udvikling som en integreret del af forretningen. Et stærkt arbejdsfællesskab er ikke et supplement til driftsmæssige resultater – det er en forudsætning for vores samlede værdiskabelse.

### ALPI *Life* – et meningsfuldt arbejdsliv på tværs af livsfaser

ALPI *Life* er vores livsfasepolitik og et struktureret dialogværktøj, der skal sikre, at medarbejdere – uanset livssituation – kan bidrage meningsfuldt og bæredygtigt over tid.

I dag siger alder langt mindre om, hvor vi er i livet. Behov for fleksibilitet opstår ikke i faste aldre – men i konkrete livssituationer. Derfor bygger ALPI *Life* ikke på generationer, men på livsfaser.

Det er vores ambition, at ALPI skal være en arbejdsplads, hvor der er plads til forskellige livssituationer og behov. Og formålet med ALPI *Life* er, at

1. tydeliggøre og udbygge eksisterende fleksibilitetsmuligheder for medarbejdere gennem en struktureret tilgang.
2. understøtte medarbejdertrivsel og forretningens drift ved at sikre, at fleksibilitet kan planlægges og dermed minimere forstyrrelser i operationen og afdelingens arbejde.

ALPI *Life* bygger på tidsbegrænsede aftaler, gensidig forventningsafstemning og en konkret vurdering af både individuelle behov og forretningens muligheder.

### ALPI *Sund* – sundhed og trivsel

Ligeledes har vi i 2025 introduceret ALPI *Sund*, som supplerer ALPI *Life*. ALPI *Sund* er en samlet sundhedsindsats for alle ALPI'ister, som indeholder både fysisk, mental og kollegial/social sundhed.

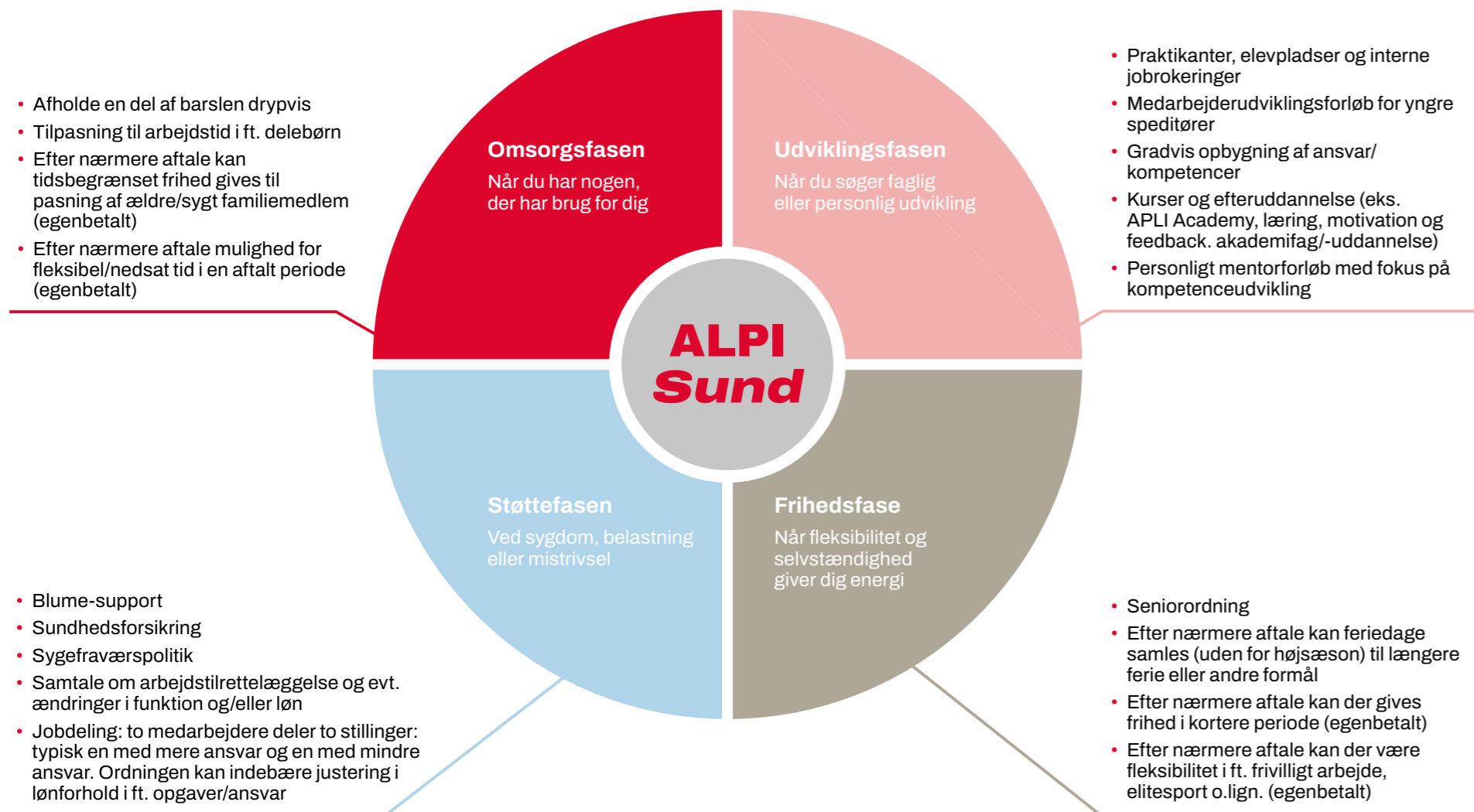
Formålet er at forebygge fysiske gener, øge trivsel og skabe mere energi i arbejdsdagen.

Fleere medarbejdere agerer sundhedsambassadører og faciliterer dagligt 10 minutters korte, effektive fysiske øvelser i afdelingerne. Målet er, at øvelserne bliver en fast del af arbejdsdagen. Vi har afholdt kickoffs for at skabe kendskab til og motivation for projektet, som også har indeholdt oplæg fra søvncoach og interne møder i form af walk and talk.

Jf. Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: kan småøvelser have stor effekt på både smerter og sygefravær, og der skal ikke mere end ti minutters træning tre gange om ugen til at gøre en mærkbar forskel.

Ligeledes styrkes den kollegiale dimension ved, at øvelserne udføres i fællesskab, hvilket giver bedre relationer og et stærkere arbejdsfællesskab.





## **Sygefravær** – milliarder af grunde til at tage det alvorligt

Sygefravær er ofte et overset tema i virksomheders bæredygtighedsarbejde. Alligevel peger ny viden på, at netop her ligger et af de største potentialer – både menneskeligt og økonomisk.

En analyse fra Kraka Economics viser, at danske virksomheder samlet set kan frigøre op mod 5 milliarder kroner årligt alene ved at arbejde mere effektivt med at reducere sygefravær. Det skyldes, at fravær rammer bredt, herunder lavere produktivitet og øget arbejdspress på kolleger og eventuelt tab af viden og kontinuitet.

Men bag tallene står mennesker. For den enkelte medarbejder kan et længerevarende sygefravær føre til stress, isolation og en oplevelse af at miste fodfæstet i arbejdslivet. Jo længere fraværet varer, desto sværere bliver vejen tilbage.

### **Tidlig indsats og tydelig ledelse**

Det billede genkender Birgitte Elbrønd, HR Manager hos ALPI. For hende handler arbejdet med sygefravær grundlæggende om at tage et fælles ansvar for trivsel.



“Jo længere tid en medarbejder er væk, desto større bliver både de menneskelige og de økonomiske konsekvenser. Usikkerhed, bekymringer og oplevelsen af at miste tilknytning kan hurtigt opstå. Derfor er tidlig dialog og indsats samt målrettet opfølgning afgørende – både for den enkelte og for arbejdsfællesskabet,” siger hun.

Hun peger samtidig på, at politikker i sig selv ikke gør forskellen. Effekten opstår først, når de bliver omsat til handling i hverdagen. Det kræver tydelig ledelse, klare rammer og et fælles ansvar, hvor både ledere og medarbejdere bidrager aktivt til at forebygge mistrivsel og langvarigt fravær.

### **Omsorg, dialog og tidlig opfølgning**

Hos ALPI har vi i 2025 indført en sygefraværspolitik, der sikrer systematisk opmærksomhed og opfølgning på sygefravær og derved mulighed for tidlig støtte og indsats. Politikken indebærer, at lederen indkalder medarbejderen til en omsorgssamtale, når der har været seks sygefraværsdage inden for seks måneder. Også gentagne kortere sygefravær kan være et vigtigt signal om mistrivsel og behov for støtte.

”

**Bag tallene står mennesker: Jo længere fraværet varer, desto sværere bliver vejen tilbage.**

Formålet er ikke kontrol, men dialog. Samtalen skal skabe rum for at tale om trivsel, eventuelle udfordringer og behov for støtte – før problemer vokser sig store. Erfaringer og forskning peger på, at netop tidlig indsats kan være afgørende for at forebygge langtidssygemeldinger og fastholde tilknytningen til arbejdspladsen.

Sygefraværspolitikken er en del af ALPI *Life* og indgår i støttefasen som et konkret redskab til at styrke medarbejdernes trivsel og arbejdsliv. For os er lavere sygefravær ikke et mål i sig selv. Et lavt sygefravær er et resultat af et godt arbejdsfællesskab med nærværende ledelse, mulighed for personlig og faglig udvikling – og ikke mindst fokus på mennesker.



På vej mod en mere bæredygtig fremtid

## Bæredygtighedsstrategi 2026

Det er ALPI's vision og ambition at være en virksomhed, som forener profitable globale transport- og logistikløsninger med en arbejdsplads og et arbejdsfællesskab, som prioriterer social bæredygtighed, medarbejdertrivsel samt vores ansvar for miljø, samfund og mennesker.

Hos ALPI er bæredygtighed en integreret del af vores forretning.

Med ALPI Go Green har vi igangsat tiltag og sat ambitiøse mål for at minimere vores miljøpåvirkning, fremme sociale initiativer og sikre ansvarlig forretningspraksis.

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

## E - Environment

Tiltag	2030 ambition	2026 tiltag
<b>Vedvarende energi</b>	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.
<b>CO<sub>2</sub> reduktion</b>	Scope 1 & 2: 60% absolut reduktion* i 2030 (2021 baseline). Scope 3: 30% intensitet reduktion** (CO <sub>2</sub> /tonkm) i 2035 (2021 baseline).	Kortlægning af leverandører med reduceret klimaaftryk. Videreudvikling af CO <sub>2</sub> -datagrundlag samt skalering af Fuel Swap-løsning. Herudover fokus på at identificere nye Scope 1 & 2 tiltag.
<b>Affald</b>	70% affald sorteret til genbrug.	Monitorering af affald og automatiske afvigelsesrapporter. Fortsat analyse og medarbejdertræning m. fokus på lager & terminal.
<b>Global miljøindsigt og faglig viden</b>	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 <sub>2</sub> -afgift og dens påvirkning for kunder og branchen.

\*Absolut reduktion viser den samlede mængde CO<sub>2</sub>. Det er den faktiske udledning målt i forhold til nul. En absolut reduktion på 60 % betyder, at den samlede CO<sub>2</sub>-udledning er 60 % lavere end udgangspunktet i 2021 – uanset aktivitetsniveau.

\*\*Intensitet reduktion er et relativt mål, hvor CO<sub>2</sub>-udledningen sættes i forhold til aktiviteten, fx pr. tonkilometer. Det viser, hvor meget CO<sub>2</sub> der udledes pr. enhed – ikke den samlede udledning. En intensitetsreduktion på 30 % betyder, at CO<sub>2</sub>-udledningen pr. tonkilometer er 30 % lavere end i 2021. Denne metode giver et mere retvisende billede, når der er udsving i aktivitet og volumen.

## S - Social

Tiltag	2030 ambition	2026 tiltag
<b>Medarbejdertilfredshed &amp; trivsel</b>	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.
<b>Livslang læring &amp; karriereudvikling</b>	Karrierestøtteprogrammer og kompetenceudviklingsforløb på tværs af generationer.	Pilotprojekt om kompetencer på tværs af generationer fortsætter og der udarbejdes en karrierevejsmodel med leder- og specialistspor.
<b>Medarbejderbehov ift. livsfaser</b>	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.
<b>Social ansvarlighed i lokalsamfundet</b>	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
<b>Etisk forretningsførelse</b>	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.
<b>Diversitet</b>	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.
<b>Risk Management/IRO</b>	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 risikostyringsystem samt risikovurdering af alle Tier 1- leverandører.
<b>Datasikkerhed</b>	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.

# Speditørerne

har *forandringer* og *usikkerhed* som vilkår – og **robusthed** som krav

*2025 har været et turbulent år for internationale forsyningskæder. Krig, geopolitisk uro, nye handelsbarrierer og øget regulering har gjort usikkerhed og forandringer til et grundvilkår. Der er ingen tegn på, at 2026 bliver mere forudsigeligt. Tværtimod må virksomheder og samfund indrette sig på, at ustabilitet er en permanent ramme.*

*I den virkelighed får speditørernes rolle en ny og større betydning. Logistik er ikke længere alene et spørgsmål om effektiv transport – det er blevet et samfundsansvar. Vi har talt med Martin Aabak, administrerende direktør i Danske Speditører, om branchens rolle frem mod 2026.*

## En stabiliserende aktør i en urolig verden

Ifølge Martin Aabak har speditører altid arbejdet i et felt præget af forandringer og uforudsete hændelser.

”Ofte har det været speditørerne, der har sikret, at forstyrrelser i forsyningskæderne blev håndteret, før de blev mærkbare for virksomheder og forbrugere.”

I dag er denne funktion mere synlig og mere afgørende. Når forsyningskæder bryder sammen, påvirker det produktion, sundhedsvæsen og kritisk infrastruktur. Derfor vejer forsyningsikkerhed nu mindst lige så tungt som pris og effektivitet, og virksomheder arbejder i stigende grad med robusthed og risikospredning i deres forsyningskæder.

## Ansvar i komplekse valg

Geopolitiske spændinger betyder, at transport- og logistikvalg i stigende grad indebærer dilemmaer.

”Ansvar handler ikke om perfekte løsninger, men om gennemtænkte og transparente beslutninger,” siger Martin Aabak.

CSR i supply chain og forsyningskæderne handler derfor om at forstå risici, håndtere dem professionelt og rådgive kunder åbent om konsekvenser og alternativer. Samtidig udvikler speditørens rolle sig fra operatør til strategisk rådgiver om risiko, regulering og robuste forsyningsløsninger.

”

*Samtidig udvikler speditørens rolle sig fra operatør til strategisk rådgiver om risiko, regulering og robuste forsyningsløsninger*

*- Martin Aabak, Danske Speditør.*

## Regulering og grøn omstilling i praksis

EU-regulering øger kompleksiteten i transport og logistik - og stiller højere krav til både systemer og kompetencer. Ifølge Martin Aabak er det afgørende, at regulering er implementerbar og tager højde for den operationelle virkelighed. Det samme gælder den grønne omstilling, hvor fokus nu har flyttet sig fra ambitioner til konkret drift.

”Bæredygtige løsninger skal også være robuste løsninger – ellers mister vi forsyningsikkerhed,” understreger han.

## Mennesker som den vigtigste resiliens

Selvom teknologi er afgørende, er det ifølge Martin Aabak mennesker, erfaring og relationer, der skaber reel robusthed.

”Når kriser opstår, er det mennesker og samarbejder, der gør forskellen.” Robuste forsyningskæder bygges gennem kompetente medarbejdere og langvarige relationer – og robusthed skabes i fællesskab mellem virksomheder, myndigheder og samfund.



## **ALPI Care**

### – støtte og projekter, der gør en forskel

Igen i 2025 har vi haft fornøjelsen af at bidrage til eksterne projekter og initiativer drevet af dedikerede mennesker, der hver dag gør en mærkbar forskel for mennesker, der har brug for støtte. Her præsenterer vi nogle af de projekter, som ALPI Care har ydet donationer til i 2025.

## **Plads Til Forskel** – en boligsocial helhedsplan

Et samarbejde mellem flere boligorganisationer i Herning Kommune. Projektet Plads Til Forskel har til formål at styrke uddannelse, beskæftigelse, kriminalitetsforebyggelse og medborgerskab i udsatte boligområder gennem samarbejde med beboere, skoler, myndigheder og foreninger.

Projektet har fokus på at gøre det lettere at være i noget, der er svært.

PLADS TIL  
FORSKEL



## **VELKOMMEN HJEM**

### – støtte til veteraner og deres familier

Vi har 40-60.000 veteraner i Danmark. Den private forening VELKOMMEN HJEM støtter denne gruppe, som har været udsendt i mindst én international militær mission. 94 % af veteranerne er mænd og 6 % kvinder. Den gennemsnitlige mandlige veteran er 49 år, mens den kvindelige er 46 år.

VELKOMMEN HJEM støtter veteranerne og deres familier i overgangen fra Forsvaret til det civile erhvervsliv.



## **Fodbold for alle**

### – en fodboldfestival for børn og unge

Hårslev Boldklub afholdte i maj en festival for børn og unge med handicap og særlige behov. Der blev spillet fodbold samt andre aktiviteter som fodboldart og fodboldfart. Fodboldholdet fra Hårslev Boldklub mødes ugentligt og er en del af Parasport Danmark.

Donationen fra ALPI Care var med til at give mulighed for en festival, hvor deltagerne havde en festlig dag med fodbold, aktiviteter og fællesskaber.



## Mødrehjælpen – vinterhjælp til udsatte børn

Ifølge Danmarks Statistik vokser mere end 49.500 børn op i fattigdom. Naturligt nok kan en opvækst i fattigdom sætte spor langt ind i voksenlivet – både socialt, økonomisk, helbredsmæssigt og psykologisk.

Mødrehjælpen deler flyverdragter ud til børn i udsatte familier. En flyverdragt er ikke luksus – det er en nødvendighed for, at børn kan deltage i leg og fællesskab uden at fryse.

ALPI Care støtter meget gerne.



## Julegaver til indlagte børn på hospitaler

Igen i år har ALPI Care doneret, og ALPIster har uddelt julegaver til børn, der er indlagt juleaften på hospitalerne: Kolding Sygehus, Nordsjællands Hospital – Børne- og Ungeafdelingen i Hillerød, H.C. Andersens Børnehospital i Odense, Aabenraa Sygehus, Aalborg Universitetshospital – Børne- og Ungeafdelingen samt Regionshospitalet Gødstrup.

For os er modtagelsen på hospitalerne meget rørende. Det glæder os enormt at kunne sprede en smule glæde hos børnene – og samtidig anerkende det fantastiske sundhedspersonale, som passer godt på dem i julen.



## Scleroseindsamlingen

Scleroseforeningen kæmper for de mere end 120.000 danskere, der som patient eller pårørende mærker konsekvenserne af sclerose.

ALPI Care har støttet Scleroseindsamlingen, som i 2025 involverede flere initiativer. De indsamlede midler bidrager til udvikling af nye behandlingsmetoder og forbedring af livsvilkårene for danskere berørt af sclerose.

## Hjælpesporet

I 2025 har Personaleforeningen hos ALPI i Herning taget et særligt initiativ: Gennem organisationen Hjælpesporet fik vi mulighed for at hjælpe børn i udsatte familier med at få et ønske opfyldt.

I receptionen stod juletræet pyntet med røde julehjerter. På hvert hjerte stod et ønske - og bag hvert hjerte gemte sig et barn, der enten står i en svær livssituation eller kommer fra en familie, hvor økonomien er presset.

ALPIster indkøbte gaver, ligesom ALPI Care støttede med en donation. Pakkerne lå under juletræet i december, klar til at skabe glæde hos nogle helt særlige børn i juledagene. Små handlinger kan betyde meget.



Vi er stolte af de projekter, vi har støttet i 2025 – og vi glæder os til at fortsætte vores arbejde med at skabe positiv forandring.

#ALPIcare&commitment

# Erhvervslivets rolle i sociale samfundsopgaver – på beskæftigelsesområdet



*ALPI har gennem årene deltaget i flere projekter på beskæftigelsesområdet i nogle af de kommuner, hvor vi har afdelinger. Blandt andet i Herning Kommune, hvor ALPI indgår i og bidrager til forskellige indsatser, der medskaber beskæftigelse og hjælper udsatte borgere videre mod arbejdsmarkedet.*

*I den forbindelse har vi talt med Søren Aalund, direktør for Social, Sundhed og Beskæftigelse i Herning Kommune, om hvorfor og hvordan virksomheder kan være aktive medspillere i at få flere i job – også borgere, der står længst fra arbejdsmarkedet.*

## En ny spilleplade

Ifølge Søren Aalund er der flere udviklingstræk, som gør partnerskaber og fælles indsatser på tværs af kommune, erhvervsliv, organisationer og civilsamfund nødvendige.

En ny beskæftigelsesreform stiller krav om nye måder at tænke beskæftigelse på. På den ene side er lovgivningen forenklet med større frihedsgrader for kommunerne til at fokusere på det der virker for den enkelte, på den anden side er der krav om betydelige besparelser på de kommunale indsatser. Samtidig er kompleksiteten og omfanget af de sociale elementer i beskæftigelsesindsatserne i kommunerne vokset. En mangeårig højkonjunktur har medført langvarig mangel på arbejdskraft, og verdenssituationen er præget af usikkerhed.

– Alt dette betyder, at vi på beskæftigelsesområdet befinder os på en ny spilleplade, fortæller Søren Aalund. Vi bliver i stigende grad gensidigt afhængige af hinanden. Det er vigtigt at forstå, at mange i ledighedskøen ikke kun er ledige – der er ofte andre udfordringer i spil. Den gamle italesættelse af “Dovne Robert” er hverken særlig relevant eller konstruktiv. Jeg er overbevist om, at langt de fleste borgere gerne vil bidrage og være en del af det positive fællesskab som en arbejdsplads er. Opgaven er – sammen med blandt andre virksomhederne – at skabe rammerne for, at flere kan bidrage og være en del af arbejdsmarkedet.

## Forskellighed og fællesskab

Søren Aalund peger samtidig på, at vi ofte bosætter os og bevæger os blandt mennesker, der ligner os selv. Derfor bliver vi sjældent eksponeret for forskellighed i hverdagen.

– Det er nødvendigt, at vi lykkes med at være sammen i forskellighed. Mange virksomheder gør allerede meget i deres arbejde med social ansvarlighed, og vi skal fortsat være nysgerrige og modige i samarbejdet på tværs. Tålmodighed, ærlighed og tillid er afgørende grundtoner i de langsigtede partnerskaber mellem erhvervsliv og kommuner.

Han understreger samtidig, at relationerne skal kunne bære, også når indsatser ikke lykkes – hverken bredt eller i forhold til den enkelte borger. – Det er et vilkår, når vi arbejder med sårbare og udsatte mennesker, pointerer han.

## Faglig frisættelse og nye rammer

Den nye beskæftigelsesreform giver kommunerne et større politisk og fagligt handlerum og indebærer en frisættelse fra mange proceskrav. Faste procedurer erstattes i højere grad af mere meningsfulde og effektfulde indsatser, der kan tilpasses den enkelte borgers behov.

De tidligere mere standardiserede programmer afvikles, og indsatsen skal i højere grad tage udgangspunkt i, hvad der konkret hjælper den enkelte i job. Samtidig forenkles målgruppesystemet, så færre og bredere grupper skal bidrage til mere sammenhængende forløb for borgerne og lettere administration.

– Forenkling af processer, mere mobile og fleksible indsatser, øget kompleksitet i de sociale opgaver og færre ressourcer – det er rammen om den nye beskæftigelsesreform, opsummerer Søren Aalund og afslutter, de stærke fællesskaber og samarbejder er afgørende for at skabe bæredygtige løsninger og resultater.

# Initiativer og involvering

## – social bæredygtighed i praksis

ALPI arbejder målrettet med social bæredygtighed, blandt andet i de lokalsamfund, hvor vi har afdelinger. Vores engagement på beskæftigelsesområdet udspringer både af et værdimæssigt ansvar og af en strategisk erkendelse. Fremtidens arbejdsmarked kræver, at vi tænker bredere i rekruttering, kompetencer og fællesskaber.

Vi deltager i indsatser, der understøtter unge og udsatte borgere i at opnå tilknytning til uddannelse, arbejdsmarked og værdifulde fællesskaber. Der er flere årsager til, at ALPI indgår i og bidrager til disse indsatser.

- Vi ønsker aktivt at bidrage til udvikling og inklusion på området.
- Arbejdsmarkedet rummer i stigende grad forskellige kognitive profiler og arbejdsmåder. Vi ser mangfoldighed som en styrke, der kan skabe dynamik og innovation.
- Fremtidens logistik- og transportbranche får behov for nye og supplerende kompetencer.
- Den generelle mangel på arbejdskraft stiller krav til, at vi kan rekruttere bredere og mere inkluderende.

### Partnerskaber

ALPI har gennem flere år deltaget i beskæftigelsesrettede projekter i blandt andet Herning Kommune. Her bidrager vi til indsatser, der hjælper borgere tættere på arbejdsmarkedet gennem samarbejde mellem kommune og erhvervsliv.

I 2025 har vi desuden tilsluttet os Ungeløftet - et landsdækkende initiativ, der støtter unge i risiko for at stå uden for uddannelse og job. Gennem samarbejde mellem kommune, erhvervsliv og foreninger arbejdes der for at styrke trivsel og skabe konkrete veje til uddannelse og beskæftigelse for unge i alderen 15–24 år.

Vi har samtidig igangsat et pilotprojekt målrettet børn og unge med skolevægring. Flere kommuner har de senere år oplevet stigende bekymrende fravær blandt elever. Jf Folkeskolen er andelen af elever med mere end 50 og 75 procents fravær fordoblet de seneste ti år, med markant stigning efter covid-19.



### Fællesskaber

ALPI er forsat partner og en aktiv del af FCM Samfund, som gennem fodbold og forpligtende fællesskaber arbejder for at skabe sundhed og trivsel for børn og unge.

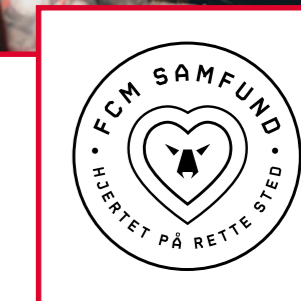
Hvert år deltager 50–100 unge i projektet Sammen går vi på banen – en beskæftigelses- og udviklingsrettet indsats for unge over 18 år, som står med betydelige personlige og sociale udfordringer.

Gennem FCM Samfunds julegaveindsats får omkring 250 børn fra økonomisk trængte familier årligt mulighed for at blive en del af en fodboldklub. Indsatsen omfatter både kontingent og udstyr og giver adgang til stærke sociale relationer og positive fællesskaber.

### Perspektiv

For ALPI handler social bæredygtighed ikke om enkeltstående aktiviteter, men om langsigtede partnerskaber og fælles ansvar.

Ved at engagere os i beskæftigelses- og trivselsindsatser håber vi at bidrage til robuste lokalsamfund – samtidig med at vi styrker vores egen forståelse for fremtidens arbejdsstyrke og de kompetencer, der skal drive virksomheden videre.



# Fuel Swap

## - pragmatisk tilgang til reduktion af transportrelaterede CO<sub>2</sub>-udledninger

Transport- og logistikbranchen står over for en omfattende grøn omstilling. Branchen bidrager væsentligt til indirekte CO<sub>2</sub>-udledninger i virksomheders værdikæder (Scope 3), samtidig med at de teknologiske alternativer til fossile brændstoffer fortsat er under udvikling og endnu ikke fuldt skalerbare på tværs af alle transportformer. Omstillingen kræver derfor løsninger, der både reducerer udledninger her og nu og understøtter overgangen til fremtidens teknologier. I den kontekst lancerede ALPI i juni 2025 Fuel Swap-programmet – en fleksibel og dokumenterbar løsning, der gør det muligt for kunder at reducere CO<sub>2</sub>-udledninger fra transport uden at ændre deres eksisterende transport set-ups.

### Fuel Swap – fleksibel CO<sub>2</sub>-reduktion i praksis

Fuel Swap er baseret på brugen af certificerede grønne brændstoffer, herunder HVO100 til vejtransport samt Sustainable Marine Fuel (SMF) og Sustainable Aviation Fuel (SAF) til sø- og lufttransport. Programmet fungerer efter mass balance-princippet, hvor alt grønt brændstof, der indkøbes og tankes, indgår i ALPIs samlede forsyningskæde.

Kunderne vælger selv, hvor stor en mængde CO<sub>2</sub> de ønsker at reducere, dog over en fastsat minimumsmængde. Reduktionen dokumenteres gennem tredjepartsverificerede certifikater, som kan anvendes i kundernes egen ESG- og CO<sub>2</sub> rapportering. Dermed understøtter Fuel Swap både konkrete reduktioner og kravene til CSRD-dokumentation og transparens samt øvrig regulering.

### Grønne brændstoffer som overgangsløsning

Udviklingen i transportbranchen peger på, at grønne brændstoffer spiller en central rolle i omstillingen – særligt i de segmenter, hvor elektrificering endnu ikke er praktisk mulig. HVO er i dag blevet mere tilgængeligt og anvendes bredt som en effektiv overgangsløsning i vejtransporten. SAF og SMF findes fortsat i begrænsede mængder og til højere priser, men efterspørgslen er stigende, og kommende CO<sub>2</sub>-afgifter i EU og Danmark forventes at styrke deres konkurrenceevne over tid.

For tung vejtransport, luftfart og dele af søfarten vurderes grønne brændstoffer som afgørende for at opnå reduktioner på kort og mellemlangt sigt, mens nye teknologier modnes.

### Fremtidens transportteknologier

Der sker betydelige teknologiske fremskridt. Elektriske lastbiler vinder gradvist indpas, og den nyeste generation kan i dag opnå en rækkevidde på 500–600 km, hvilket ændrer forudsætningerne sammenlignet med tidligere generationer. Udbygningen af ladeinfrastruktur – herunder MCS-lynladere med kapacitet op til 1 MW – bidrager til at reducere opladningstid som en væsentlig barriere.

Parallelt investeres der globalt i syntetiske brændstoffer som eSAF, e-methanol og e-ammoniak, produceret på baggrund af grøn brint og indfanget CO<sub>2</sub>. Disse brændstoffer forventes på længere sigt at kunne skaleres mere effektivt end

traditionelle biobrændstoffer og spille en væsentlig rolle i fremtidens klimaneurale transport.

### En ansvarlig og realistisk tilgang

ALPIs tilgang til den grønne omstilling er baseret på ansvarlighed, gennemsigtighed og realisme. Transportbranchens samlede klimaudfordringer kan ikke afhjælpes med én løsning alene. Fuel Swap er derfor ikke en endelig løsning, men et konkret skridt, der giver mulighed for dokumenterede reduktioner i dag, samtidig med at vi forbereder os på fremtidens teknologier.

Gennem dialog og samarbejde med kunder, leverandører og samarbejdspartnere arbejder vi for at skabe løsninger, der balancerer ambitioner med markedets faktiske muligheder – og som bidrager til en gradvis, men målbar, reduktion af transportens CO<sub>2</sub> emission.

Hos ALPI følger vi udviklingen tæt og vurderer løbende, hvordan nye løsninger kan integreres, efterhånden som de bliver mere modne og kommercielt bæredygtige.

# CSRD – fra rapporteringskrav til reel handling

*De seneste år har CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) været et centralt omdrejningspunkt for mange virksomheders arbejde med ESG. Hos ALPI har fokus været på at forstå kravene, opbygge interne kompetencer og sikre et solidt fundament for både rapportering og handling. Udviklingen i EU-reguleringen i 2025 har imidlertid ændret rammerne markant – og skabt nye muligheder for at prioritere konkrete indsatser frem for administrative byrder.*

## ALPIs forberedelser på CSRD

ALPI har gennem flere år arbejdet målrettet med at forberede sig på CSRD og de tilhørende ESRS-standarde. Arbejdet har blandt andet bestået i gennemgange af direktivets krav, hvor målet har været at skabe en fælles forståelse for, hvad CSRD indebærer – både i forhold til governance, processer og data – i Danmark og på globalt plan.

Vi har gennemført dobbelt væsentlighedsanalyser samt en gennemgang af eksisterende data-setup og identificering af gaps i forhold til CSRD-kravene, gennemført i samarbejde med vores moderselskab Albini & Pitigliani og EY. Disse indsatser har givet os et solidt overblik over både risici, påvirkninger og potentialer på ESG-området – uanset den efterfølgende udvikling i lovgivningen.

## Omnibus Package I – ændrede rammevilkår

I foråret 2025 vedtog EU det såkaldte Stop-the-clock-direktiv, som udskød CSRD-kravene med to år for de virksomheder, der ellers skulle have rapporteret fra 2026 og 2027. ALPI var blandt de virksomheder, der var omfattet af denne udskydelse.

Ultimo 2025 blev et nyt forslag vedtaget som led i Omnibus Package I. Formålet var at reducere både scope og rapporteringskrav under CSRD. Ændringerne betyder blandt andet:

- 61 % færre obligatoriske datapunkter
- Færre krav til datakvalitet fra forsyningskæden
- En markant reduktion i den samlede administrative byrde

Samtidig fastslog EU, virksomheder med færre end 1.000 ansatte eller en omsætning under 450 mio. euro falder uden for rapporteringspligten. Dette er en væsentlig ændring i forhold til den tidligere grænse på 50 mio. euro i omsætning.

Da CSRD er et direktiv, får ændringerne først direkte virkning i Danmark, når de er implementeret i national lovgivning. Det betyder, at Folketinget skal vedtage de nødvendige ændringer i årsregnskabsloven, før de nye grænseværdier formelt gælder for danske virksomheder.

## Handling fremfor administration

EU-Kommissionen har med Omnibus Package I tydeligt signaleret et ønske om at reducere den administrative byrde – særligt for små og mellemstore virksomheder. EU's egne vurderinger peger på, at omkring 90 procent af virksomhederne fjernes fra CSRD-rapporteringspligten. Samtidig har debatten på EU-niveau vist, at mange virksomheder har oplevet CSRD som komplekst og ressourcekrævende, og at en betydelig andel ikke har følt sig tilstrækkeligt forberedt på rapporteringskravene.

For ALPI har denne udvikling åbnet for et tydeligere fokus på handling fremfor rapportering. Den tid og de ressourcer, der tidligere var afsat til omfattende administrative processer, kan i højere grad anvendes på konkrete ESG-tiltag. Det gælder blandt andet videreudviklingen af initiativer under vores bæredygtighedsstrategi ALPI Go Green 2026, hvor fokus er på reelle forbedringer inden for miljø, sociale forhold og ansvarlig forretningspraksis.





”

*Jeg bestemmer selv min arbejdstid, men jeg kan godt lide at komme i gang tidligt. Så får jeg noget ud af dagen*

## **Hold dig i gang** – så lever du bedre og længere

Sådan tænker og lever 80-årige Leif Schjøtt Madsen, som fortsat er en del af hverdagen hos ALPI.

To gange om ugen møder Leif ind kl. 3.45 og står for rengøring af dele af terminalen og chaufførfaciliteterne hos ALPI i Herning. Når vejret tillader det, cykler han naturligvis på arbejde.

”Jeg bestemmer selv min arbejdstid, men jeg kan godt lide at komme i gang tidligt. Så får jeg noget ud af dagen”, forklarer Leif.

”Det er vigtigt for mig, at chaufførfaciliteterne er rene og pæne, så chaufførerne har gode forhold, når de er her. Mange er jo langt væk hjemmefra”.

Leif begyndte hos ALPI i Herning for 25 år siden og stod dengang for al rengøring, da der var omkring 25 skriveborde.

I dag er medarbejderantallet i Herning vokset til cirka 180, og rengøringsopgaverne er derfor fordelt på flere.

Ud over arbejdet er Leif en del af en gruppe ældre mænd, der mødes til fitness to gange om ugen kl. 6 om morgenen.

”Der er god plads i motionscentret på det tidspunkt”, fortæller han og fortsætter ”for nylig gennemgik jeg en kræftoperation, hvor hospitalet forventede en længere indlæggelse og genoptræning. Men efter tre dage var jeg klar til at komme hjem og starte på arbejde igen. Der er ingen grund til bare at ligge og kigge”.

Leif har ingen planer om at gå på pension.

”Jeg møder rare mennesker i alle aldre hos ALPI og nyder fællesskabet, blandt andet ved morgenbuffeten. Derfor har jeg aldrig overvejet at stoppe med at arbejde”, slutter Leif.

# 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 hhv. 2030 og 2035. 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.

## CO<sub>2</sub>-udledning

Vi har i samarbejde med GreenRouter, videreudviklet vores eget værktøj, en CO<sub>2</sub>-kalkulator, der synliggør CO<sub>2</sub>-emissioner og data fra hver transport. Vores CO<sub>2</sub>-beregninger er baseret på GLEC 3.1 og er ISO14083 kompatibel. Derudover søger vi aktivt at indgå partnerskaber for at mindske klimaafttrykket fra de transportere, vi disponerer.

# Organisering og ledelse

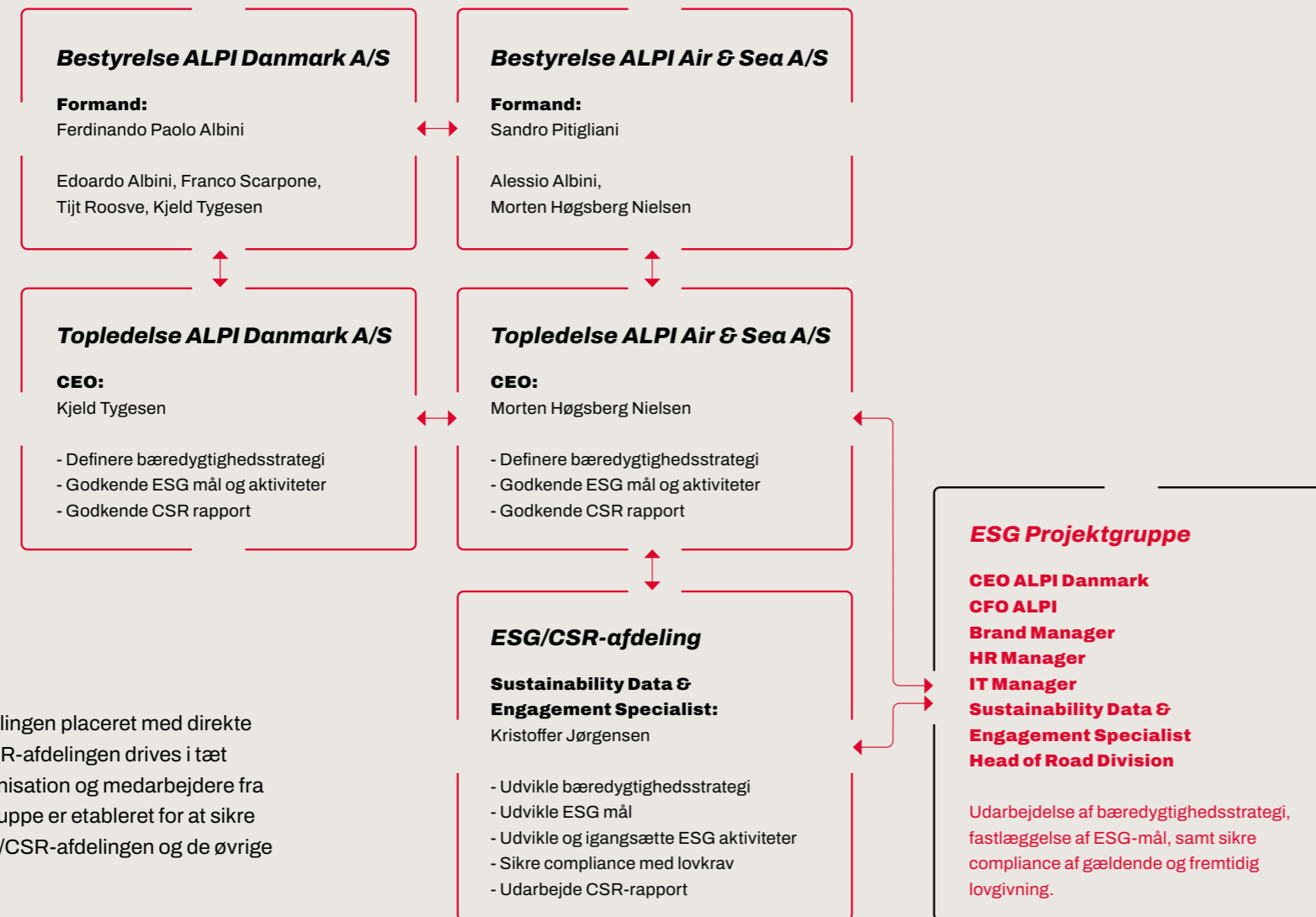
*ALPI arbejder med en dynamisk forretningsstrategi, der sikrer et klart mål for virksomheden og er tilpas fleksibel i forhold til ændrede markeds- og samfundsvilkår. Hvert år udarbejder vi de strategiske fokuspunkter for det næste år, bl.a. gennem involvering af direktion, ledergruppe og ESG-projektgruppe.*

Vi har defineret ESG/CSR som et gennemgående strategisk indsatsområde, der udgør fundamentet for den måde, vi driver forretning på. ALPI har en separat ESG-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-projektgruppe 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
- Politik for medarbejdere med særlige behov

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 antikorrupsion. Alle medarbejdere er introduceret til CSR-politikken. Se uddrag fra politikken på [side 38](#).

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 samarbejdspartners 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 antikorrupsion.

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.

# Risici og muligheder

ALPIs aktiviteter påvirker omgivelserne på flere niveauer – økonomisk, miljømæssigt og socialt. Som transport- og logistikvirksomhed bidrager vi positivt til samfundet gennem værdiskabelse, beskæftigelse og effektiv understøttelse af vores kunders forsyningskæder. Samtidig medfører vores forretningsmodel også risici, herunder særligt relateret til klima- og miljøpåvirkning, arbejdsmiljø, compliance samt afhængighed af globale forsynings- og transportstrømme.

For at sikre en ansvarlig og robust forretning arbejder ALPI systematisk med at identificere, vurdere og håndtere både risici og muligheder på tværs af organisationen. I 2025 har vi videreudviklet vores risikovurderinger, herunder klimaændringer, regulering, menneskerettigheder, medarbejderforhold og forretningsetik. Arbejdet tager udgangspunkt i en helhedsorienteret risikoanalyse, hvor vi både vurderer påvirkningen af omgivelserne og de forretningsmæssige konsekvenser for ALPI.

## Miljø

### CO<sub>2</sub>-udledninger

Transportsektoren står for cirka 30% af EUs samlede CO<sub>2</sub>-udledninger. Som aktør i branchen har vi et medansvar for at reducere klimaaftrykket. Vores samlede CO<sub>2</sub>-udledning udgør i år over 60.000 ton CO<sub>2</sub>. 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 miljøvenlig infrastruktur og emissions-reducerende drivmidler går hurtigt 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.

### Energiforbrug

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

### Handlinger

#### 2025

- Kommercialisering og identificering af transportløsninger med lavere klimaaftryk, samt fortsat undersøgelse af mulighederne for partnerskaber inden for miljø.
- Genbesøge vores planer for CO<sub>2</sub> reduktioner med fokus på scope 3 – gennem kundedialog og leverandørsamarbejder.
- Kontinuerligt fokus på udbygning og forbedring af vores CO<sub>2</sub> beregninger.

#### 2026

- Kortlægning af leverandører med lavere klimaaftryk med henblik på prioritering i indkøb og samarbejder.
- Skalering og udbredelse af ALPIs Fuel Swap løsning og analyse af investeringer i miljøfremmende transport.
- Identificering og igangsættelse af nye tiltag indenfor scope 1 og 2.
- Videreudvikling af CO<sub>2</sub>-datagrundlag og kalkulator, samt kortlægning af VSME-rapporteringsformat.

### Handlinger

#### 2025

- Udvidelse og renovering af vores kontor i Padborg med stort fokus på miljø, 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.

#### 2026

- Lancering af PPA-vindmølleprojekt i Vindpark Ulkær Mose syd for Ikast med forventet elproduktion medio 2026.
- Deltagelse i og gennemførelse af yderligere PPA-projekter, der bidrager til etablering af nye anlæg til vedvarende energi.
- Indflytning i nye lokaler i vores Kolding afdeling, med fokus på energioptimering og miljøvenlig energiforsyning.
- Yderligere kortlægning af muligheder for lagring af egenproduceret energi og smart-ladning.

## 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 uhåndterlige kasser manuelt ud af lastbilen ved tømning.

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

### Handlinger

2025

- Flere muligheder for at afhjælpe tunge løft er undersøgt og afprøvet (bl.a. exoskelet), men har ikke fungeret optimalt i praksis.
- Antallet af containertømninger er reduceret væsentligt og dermed også omfanget af tunge løft.
- Gennem dialog med samarbejdspartnere er pakning af lastbiler i overvejende grad tilpasset med henblik på at reducere tunge løft
- Tilbud om ugøntlig massage i arbejdstiden er fortsat.

2026

- Fortsat fokus på tunge løft, herunder opfølgning på omfanget af tunge løft og anvendelse af hjælpemidler samt afklaring af det videre forløb.
- Tilbud om ugøntlig 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

2025

- Vi har håndhævet brugen af gule veste for alle, der bevæger sig ud i terminaler og haller.
- Der er afholdt interne kurser med henblik på at forbedre sikkerheden.
- Etablering af brandslukningsudstyr, førstehjælpskasser, øjenskyll, hjertestarter samt placering af flugtveje på ny tilbygning på Padborg-lokation.

2026

- Gennemførelse af evakueringsøvelse i ny tilbygning på Padborg-lokationen.
- Etablering af brandslukningsudstyr, førstehjælpskasser, øjenskyll, hjertestarter og placering af flugtveje på ny Kolding-lokation.

### 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

2025

- Medarbejdernes behov i forskellige livsfaser er kortlagt, og livsfasepolitikken: ALPI *Life* inkl. en seniorpolitik er udarbejdet og implementeret.
- Opstart af ALPI *Sund* med fysiske øvelser i hverdagen og fokus på mental trivsel.
- Gennemført pilotprojekt om kompetencer på tværs af generationer med fokus på "rollebyt".

2026

- ALPI *Life* forankres som fast punkt i medarbejdernes 1:1 samtaler.
- ALPI *Sund* forankres, og der afholdes eksterne oplæg om neurodivergens for ledere og medarbejdere.
- Nyt pilotprojekt om kompetencer på tværs af generationer med fokus på faglig kompetenceudvikling planlægges og 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

2025

- Øget fokus på at rekruttere kvindelige speditørelver via dataanalyse af ansøgerfelt og kvalifikationer ift. mænd.
- Formål: øge diversitet i talentpipeline og på sigt også lederpipeline.
- Etablering af tværorganisatorisk arbejdsgruppe, som har identificeret kort- og langsigtede tiltag for at øge andelen af kvalificerede kvindelige ansøgere.

2026

- Arbejdsgruppen fortsætter planlægning, implementering og opfølgning på initiativer for flere kvindelige speditørelver.
- Employer branding-strategien målrettes kvinder med lederambitioner – både i og uden for ALPI.

### Arbejdsforhold i værdikæden

ALPI har ikke direkte ansættelsesansvar for medarbejdere hos vores samarbejdspartnere og leverandører. Ikke desto mindre anser vi ordentlige og ansvarlige arbejdsforhold i værdikæden som et væsentligt socialt ansvar. Vi arbejder for at sikre, at medarbejdere i værdikæden behandles respektfuldt og i overensstemmelse med grundlæggende arbejds- og menneskerettigheder.

### Handlinger

2025

- Videreudvikling af ALPIs Code of Conduct, så den blev mere dækkende og stiller tydeligere krav til leverandører og samarbejdspartnere. Det styrker governance i værdikæden og sikrer klare forventninger til arbejdsvilkår, adfærd og ansvarlig forretningspraksis.

2026

- Implementering af risikostyringssystem.
- Udrulning af Code of Conduct i udenlandske datterselskabers værdikæde.

## Antikorruption

### Antikorruption

ALPI har nultolerance over for korruption og bestikkelse. Vi har på nuværende tidspunkt ikke kendskab til konkrete tilfælde af bestikkelse i vores værdikæde, hvor transport håndteres af eksterne leverandører. Samtidig anerkender vi, at transport- og logistikbranchen generelt kan være eksponeret for forhøjet risiko for korruption, herunder i forbindelse med toldbehandling og grænsepassager i visse lande.

### Handlinger

2025

- Implementering af udvidet Code of Conduct som en integreret del af leverandørstyringen. Herunder blev der etableret en mere systematiske proces til identifikation og vurdering af risici i forsyningskæden samt opfølgning på efterlevelse. Arbejdet skal bidrage til at forebygge korruption og styrke transparens og ansvarlighed i hele værdikæden.

2026

- Implementering af risikostyringssystem.
- Udrulning af Code of Conduct i udenlandske datterselskabers værdikæde.

# ESG-data

## Miljødata

Energi	Enhed	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Elektricitet	kWh	605.736	532.539	518.338	628.288	606.139	497.030
Vedvarende energi	kWh	605.736	532.539	518.338	626.786	592.071	0
Naturgas	m³	19.797	17.500	7.492	8.228	13.017	28.169
Olie	Liter	22.882	27.055	15.478	38.548	56.339	53.674
Fjernvarme	kWh	441.806	457.075	459.600	391.602	494.098	397.043

## Vand

Vandforbrug	m³	3.458	3.021	2.861	3.613	3.333	2.317
Spildevand	m³	3.458	3.021	2.861	3.613	3.333	2.317

## Affald

Genanvendelse	Kg	88.394	62.021	79.653	82.436	93.600	172.650
Madaffald genanvendt	Kg	14.224	10.649	2.366	6.063	3.680	0
Forbrænding	Kg	58.020	40.317	53.614	74.889	57.050	44.180
Deponi	Kg	0	0	0	0	0	0
Farligt affald	Kg	0	0	0	0	0	242
Procent affald genanvendt	%	64	64	60	54	63	76

## CO<sub>2</sub>-udledninger

Scope 1 <sup>a</sup>	Kg CO <sub>2</sub>	192.755	346.612	212.177	300.564	325.618	355.282
Scope 2	Kg CO <sub>2</sub>	12.165	12.596	27.265	20.630	29.097	80.131
Scope 3 <sup>b</sup>	Kg CO <sub>2</sub>	64.226.530	57.597.660	45.862.745	47.403.259	50.999.408	45.509.664
CO <sub>2</sub> pr. Tonkm <sup>c</sup>	Co <sub>2</sub> e/tkm	23,3	22,4	20,9	20,6	21,3	21,2

a) Faldet i Scope 1 CO<sub>2</sub>-udledningen skyldes primært et reduceret forbrug af diesel og benzin i firmabiler. Udviklingen afspejler en gradvis elektrificering af bilflåden.

b) ALPI har oplevet en stigning i CO<sub>2</sub>-udledninger i Scope 3 på grund af generelt stigende aktiviteter, herunder luftfragt og kurertransport. Dette afspejles både i den samlede emission, samt emissions-intensiteten (CO<sub>2</sub>e pr. tkm).

c) Tonkilometer for 2022 og 2023 er opgjort på baggrund af kvalificerede estimater som følge af utilstrækkelige dataopgørelser.

## Sociale data

Medarbejdere	Enhed	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Mænd	FTE	189	187	144	158	143	140
Kvinder	FTE	92	93	85	87	87	84
Funktionærer	FTE	231	236	192	198	200	184
Timelønnede	FTE	50	44	37	47	30	40
Medarbejderomsætning funktionærer <sup>a</sup>	%	19	14	16	15	19	11
Medarbejderomsætning timelønnede	%	10	18	46	24	67	78

## Kvindelige ledere

Kvinder i bestyrelsen	%	0	0	0	0	0	0
Kvindelige ledere	%	14	9	14	18	23	10
Kvinder i ALPI	%	33	33	37	36	38	38

## Sygefravær og arbejdsulykker

Sygefravær <sup>b</sup>	Dage/FTE	4,3	9,3	7,7	6,8	5,9	4,2
Arbejdsulykker med mindst 1 dags fravær	Antal ulykker	1	1	1	1	1	0

## Governance data

Anmeldte sager	Enhed	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Diskrimination	Antal	0	0	0	0	0	0
Børnearbejde	Antal	0	0	0	0	0	0
Tvangsarbejde	Antal	0	0	0	0	0	0
Menneskehandel	Antal	0	0	0	0	0	0
Korruption	Antal	0	0	0	0	0	0
Lovovertrædelser	Antal	0	0	0	0	0	0

a) Medarbejderomsætningen ligger fortsat under branchegennemsnittet. Omsætningen blandt funktionærerne er steget fra 14% til 19%, hvilket primært skyldes, at vi har afstået en del af forretningen, hvorved 8 medarbejdere er overflyttet fra ALPI. Uden denne effekt ville medarbejderomsætningen have udgjort 16% mod et mål på 10%. Medarbejderomsætning blandt timelønnede er reduceret fra 18% til 10%, hvilket er markant under målet på 20%.

b) Sygefraværet er reduceret markant fra 9,3 dage i 2024 til 4,3 dage i 2025. Det skyldes både et fald i langtidssygemeldinger og et generelt lavere sygefravær blandt både funktionærer og timelønnede medarbejdere. Niveaue er det laveste siden opstarten af ESG-rapporteringen, og ligger væsentligt under vores mål på 6 fraværsdage pr. FTE

## Om Rapporten

Denne CSR-rapport dækker regnskabsåret 1. januar til 31. december 2025 og udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten 2025 for ALPI Danmark A/S.

CSR-rapporten omfatter de danske 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 Lte. Ltd., samt 44,9% af svenske ALPI Air & Sea AB.

De udenlandske datterselskaber indgår ikke i rapporten.

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.

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 CO<sub>2</sub>-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:**  
Sustainability Data & Engagement Specialist,  
Kristoffer Gøtje Jørgensen, [kgj@alpi.dk](mailto:kgj@alpi.dk).

## Bilag 1: Regnskabspraksis for ESG-data

På de følgende sider angives det, hvilken regnskabspraksis, der ligger til grund for de data og CO<sub>2</sub>-emissioner, der er opgivet på side [side 46-47](#) 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 46-47](#), hvis der er særlige forhold, der knytter sig til et tal.

## 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.

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, madaffald, forbrænding, deponi og farligt affald.

## CO<sub>2</sub>-udledninger på transport

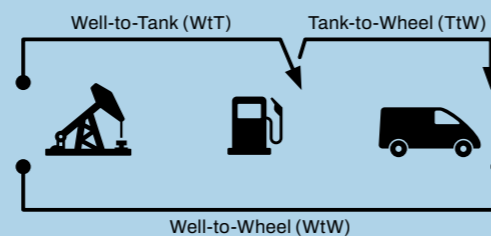
Rapporteringen af CO<sub>2</sub>-udledninger er baseret på Greenhouse Gas Protokollen, beregningen følger de internationale standarder GLEC 3.1 og ISO 14083. Resultaterne bliver udarbejdet via interne og eksterne datakilder. Primært rapporteres via WtW (Well-to-Wheel) og CO<sub>2</sub>- ækvivalenter ”CO<sub>2</sub>e”, hvilket anses som industristandarden, da det er mest fyldestgørende ift. samlet klimapåvirkning.

Hos ALPI videreudvikler vi kontinuerligt vores CO<sub>2</sub>-kalkulator for at styrke beregningerne. Udregningerne bliver udført i samarbejde med vores partner GreenRouter. ALPI beriger data-punkterne bl.a. ved at tilføje forretningslogikker, validering, filtre og rute-valg.

Beregningerne baseres på konkrete forsendelser i ALPIs interne systemer. Hvis tilgængeligt anvendes emissionsfaktorer på baggrund af den enkelte forsendelse og dets specifikationer. CO<sub>2</sub>-beregneren bruger bruttovægten som den primære indikator for mængden af gods. Dette stemmer overens med gældende standarder og har til formål at skabe sammenlignelighed i transportbranchen. Nuværende CO<sub>2</sub>-beregner blev officielt lanceret i april 2024, og bliver kontinuerligt opdateret. I den forbindelse blev alle historiske scope 3 data for 2020-2023 genberegnet efter den nye metode for at sikre sammenlignelighed. ALPI arbejder løbende med datakvaliteten, via bl.a. automatiske kontroller og periodiske stikprøver på interne data.

Yderlige detaljer om den nuværende beregningsmetode for transport kan findes på [ALPIs CO<sub>2</sub>-kalkulator-disclaimer](#).

Den nedenstående figur illustrerer opgørelsesmetoder for CO<sub>2</sub>-tal i transportbranchen.



### Scope 1: Direkte CO<sub>2</sub>-udledninger:

Scope 1 inkluderer CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-udledninger:

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

### Scope 3: Andre indirekte CO<sub>2</sub>-udledninger:

Scope 3 inkluderer andre indirekte CO<sub>2</sub>-udledninger som kan knyttes til forretningen. I alt findes der 15 kategorier af indirekte CO<sub>2</sub>-udledninger under scope 3, hvoraf 3 kategorier er vurderet signifikante via dobbeltvæsentlighedsanalysen.

Hos ALPI dækker dette i nuværende format følgende kategorier: kategori 4 ”opstrømstransport og -distribution”, kategori 9 ”nedstrømstransport og -distribution” samt kategori 5 ”affald fra drift”. Disse kategorier dækker ca. 98% af ALPIs samlede emissioner i scope 3. De samlede scope 3 emissioner beregnes ved at anvende data fra ALPIs interne

systemer samt forbrugsdata fra leverandører. Fremadrettet har vi en målsætning om at få afdækket yderligere kategorier af indirekte CO<sub>2</sub>-udledninger.

### Biltransport:

Biltransport beregnes på baggrund af data fra ALPIs interne systemer og bearbejdes via ALPIs CO<sub>2</sub>-løsning i samarbejde med GreenRouter. Togdrift, intermodaltransport og færgeoverfarter indgår som separate transportled, når de er en del af biltransporten eller lignende. På nuværende tidspunkt, antages følgende specifikationer: 8% tomkørsel, 80% udlastegrad, B7 diesel, lastekapacitet på 26 tons og 95% Euronorm 6 lastbiler. Der arbejdes på at benytte ALPI-specifikke primære data på udlastegrad.

### Luffragt:

Luffragt beregnes via ALPIs interne systemer og ved tilstrækkelige data baseres beregningen på den konkrete flytype benyttet. Herved benyttes IATA-identifikation, der giver detaljer om brændstofforbruget i de forskellige faser af flyvningen. Hvis dataene ikke er til rådighed, benyttes emissionsfaktorer baseret på flyafstand og flytype via GLEC 3.1. I alle tilfælde vil afstanden beregnes for lufftransport via ”Great Circle Distance” fra lufthavn til lufthavn, samt tilføjes 95 km for at tage højde for afvigelser.

### Søfragt:

Søfragt er beregnet på baggrund af data fra ALPIs interne systemer og er bearbejdet af ALPIs CO<sub>2</sub>-løsning. Ved adgang til data, beriges beregningen med data fra det specifikke fartøj gennem Maritime Identification identifikationssystemet (IMO). Alternativt anvendes standardværdier fra GLEC 3.1-handelsruter. Der tages højde for afvigelser fra den korteste rute ved at tilføje 15% længde på ruten. Der er på sigt et ønske om at differentiere FCL og LCL i beregneren, dette er ikke implementeret i øjeblikket og alt gods beregnes som LCL.

### Kurer:

Fra ultimo 2025, inkluderes kurer-aktiviteter til vores CO<sub>2</sub>-kalkulator. ALPI benytter emissionsfaktorer fordelt på services, tilført samlet forsendelseshistorik fra samarbejdende kurer-selskaber. Herved sikres separering, til betydelige

forskellige i emissionsintensitet ved f.eks. luft og vejtransporter via kurer. Kurer data er nu inkluderet i den samlede rapportering under scope 3 fra 2020-2025. Hvilket har medført en mindre stigning, i samtlige rapporterings år ift. tidligere.

### 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.

