

Che se

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2024

Alisped S.p.A.

Delmar Group



INDICE

Lettera agli Stakeholder	4
Nota Metodologica	5
Il profilo di Alisped S.p.A.	7
La storia di Alisped S.p.A.	9
Il percorso verso la sostenibilità	14
Stakeholder engagement	15
Analisi di materialità	17
L'approccio di governance	20
Corporate governance e gestione dei rischi.....	21
Cybersecurity e protezione dei dati	22
Responsabilità del servizio e soddisfazione dei clienti	23
Responsabilità sociale	25
Gestione e sviluppo del capitale umano	25
Benessere dei dipendenti	27
Formazione e sviluppo.....	27
Coinvolgimento dei dipendenti	29
Salute e sicurezza dei lavoratori	30
Sostenibilità nella supply chain	31
Supporto alle comunità	33
Responsabilità ambientale.....	35
Cambiamenti climatici e consumi energetici.....	35
Allegati	37
GRI Content Index.....	45

Lettera agli Stakeholder

[GRI 2-22]

Cari Stakeholder,

il 2024 è stato un anno di grandi sfide e di importanti risultati per Alisped S.p.A. In un contesto internazionale complesso e in continua evoluzione, abbiamo confermato la nostra vocazione a essere non solo un partner logistico affidabile, ma anche un'azienda consapevole delle proprie responsabilità nei confronti delle persone, dell'ambiente e delle comunità in cui operiamo.

Dal 1968 la nostra missione è garantire soluzioni di trasporto e spedizione efficienti, sicure e personalizzate. Oggi, a più di cinquant'anni dalla nostra fondazione, ci presentiamo come un gruppo con una forte presenza internazionale e una rete consolidata di collaboratori, clienti e partner. Questo percorso non sarebbe stato possibile senza il contributo delle nostre persone, vero motore della crescita e della capacità di innovare di Alisped S.p.A.

Siamo consapevoli che il nostro settore ha un impatto significativo sull'ambiente e che la transizione verso pratiche più sostenibili è un impegno imprescindibile. Per questo continuiamo a investire in soluzioni logistiche a minore impatto, nella digitalizzazione dei processi e nel miglioramento dei sistemi di monitoraggio delle emissioni.

Parallelamente, poniamo grande attenzione al benessere e allo sviluppo dei nostri collaboratori, promuovendo formazione, sicurezza e inclusione, e sostenendo un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sulla collaborazione e sulla crescita professionale.

Questo primo Bilancio di Sostenibilità testimonia la volontà di Alisped S.p.A. di rendere trasparenti i risultati già raggiunti e gli impegni che intendiamo assumerci per il futuro. Crediamo che la sostenibilità sia un percorso di miglioramento continuo, che richiede ascolto, responsabilità e una visione di lungo periodo.

Guardiamo al futuro con l'obiettivo di consolidare la nostra posizione di player internazionale nel settore della logistica, rafforzando al contempo il nostro contributo positivo alla società e all'ambiente.

Grazie a chi ogni giorno contribuisce a questo percorso: colleghi, clienti e partner con i quali condividiamo sfide e traguardi.

Con stima,

Lorenzo Cerretelli

CEO di Alisped S.p.A.

Nota Metodologica

[GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4]

Attraverso il presente **Bilancio di Sostenibilità** (di seguito anche “Bilancio”) riferito all’esercizio **2024** (dal 1° gennaio al 31 dicembre), **Alisped S.p.A.** (di seguito anche “Società” o “Azienda”) mira a fornire ai propri stakeholder un’informativa sulle attività, le iniziative ed il contributo fornito allo sviluppo sostenibile.

Con l’obiettivo di rendicontare e comunicare in modo trasparente e comparabile le proprie performance di sostenibilità, il Bilancio è stato redatto in conformità agli standard di rendicontazione “**Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards**” (di seguito “GRI Standards”) emanati nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI) e aggiornati nel 2021, secondo l’approccio «**with reference to**». I GRI Sustainability Reporting Standards, utilizzati per la redazione del presente Bilancio, rappresentano un framework riconosciuto a livello internazionale e permettono di fornire un report completo, chiaro e comparabile, all’interno di un’analisi sia settoriale che temporale. In particolare, i contenuti oggetto di rendicontazione sono stati selezionati sulla base dei risultati dell’analisi di materialità effettuata nel corso del 2025, analizzando le attività e i risultati raggiunti nel 2024. La valutazione ha permesso di individuare gli impatti sull’economia, sull’ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani, per Alisped S.p.A. e per i propri stakeholder, così come descritto di seguito nella sezione “Analisi di materialità”. Il dettaglio degli indicatori rendicontati è riportato nella tabella “[GRI Content Index](#)” del presente documento.

Il contenuto del documento, che riflette il principio di materialità o rilevanza caratterizzante i GRI Standards, fa riferimento ai temi materiali per la Società e per i suoi stakeholder.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni si riferisce ad Alisped S.p.A. Eventuali specifiche ed eccezioni al perimetro di rendicontazione sono puntualmente riportate nelle relative sezioni. Per quanto riguarda il perimetro dei dati ambientali e delle risorse umane, si rimanda alle tabelle di dettaglio della sezione “[Allegati](#)”.

I dati riferiti all’anno di rendicontazione precedente sono stati inseriti a fini comparativi. Per garantire l’attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

La periodicità della rendicontazione delle informazioni non finanziarie e della pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità è impostata su base annuale.

Il presente Bilancio di Sostenibilità non è sottoposto ad *assurance* esterna.

Il presente è il primo bilancio di sostenibilità di Alisped S.p.A. Di conseguenza, non è stata condotta una revisione esterna o interna delle informazioni riportate negli anni precedenti.

Per informazioni relativamente al Bilancio di Sostenibilità di Alisped S.p.A. è possibile contattare:
ESG@alisped.it

Il profilo di Alisped S.p.A.

[GRI 2-6]

Fondata a Prato nel 1968, Alisped S.p.A. è oggi una delle principali realtà italiane nel settore del trasporto internazionale e della logistica. La sua attività nasce come società di spedizioni con una prima espansione sul mercato statunitense, per poi svilupparsi progressivamente su nuove rotte in risposta alle esigenze di una clientela sempre più globale.



Oggi il Gruppo è specializzato nelle spedizioni via aerea e via mare, sia in import che in export, cui si affiancano servizi complementari di corriere espresso, trasporto terrestre e project cargo. L'azienda opera, inoltre, nel settore della logistica integrata, offrendo soluzioni avanzate di 3PL e fulfillment capaci di accompagnare i clienti lungo l'intera supply chain.

La qualità dei servizi si fonda su un patrimonio distintivo di competenze: un team altamente specializzato, costantemente aggiornato su normative, procedure doganali e dinamiche di mercato, in grado di garantire spedizioni rapide, sicure e personalizzate. La presenza di una rete internazionale capillare consente ad Alisped S.p.A. di essere presente ovunque nel mondo, con un approccio consulenziale orientato al cliente e costruito su misura per ogni esigenza.

In Italia, il Gruppo presidia i principali poli economici con uffici e magazzini a Prato (Corporate Head Office), Milano (sede legale) e Civitanova Marche, oltre a Torino, Venezia, Modena, Vicenza e Bari.

Alisped S.p.A. collabora con compagnie aeree, marittime e trasportatori, servendo un ampio spettro di settori industriali: dal tessile, comparto di specializzazione storica, all'arredo, dal food & beverage all'automotive, fino alla gestione di merci pericolose.

Da oltre cinquant'anni, tradizione, competenza e capacità di innovare rappresentano i tratti distintivi di Alisped S.p.A., che continua a supportare le imprese italiane e internazionali nei loro percorsi di crescita globale, con uno sguardo costante rivolto al futuro.

La storia di Alisped S.p.A.

1968

Fondazione dell'azienda, con Head Office
a Prato



1971

Apertura prima filiale di Firenze



1987

Apertura filiale di Milano



1988

Apertura prima Joint Venture estera con
ufficio a New York



1991

Apertura Alisped USA



1997

Apertura Alisped Hong Kong



1998

Apertura Alisped Japan



2000

Apertura uffici in Cina (Holding Alisped Hkg)

2011

Apertura Alisped India



2013

Apertura Alisped South Africa



2016

Apertura Alisped UK



2017

Apertura Alisped Thailand

2018

Apertura Alisped Logistics



2021

Apertura Alisped Vietnam



2023

Alisped entra a far parte del Gruppo
Delmar



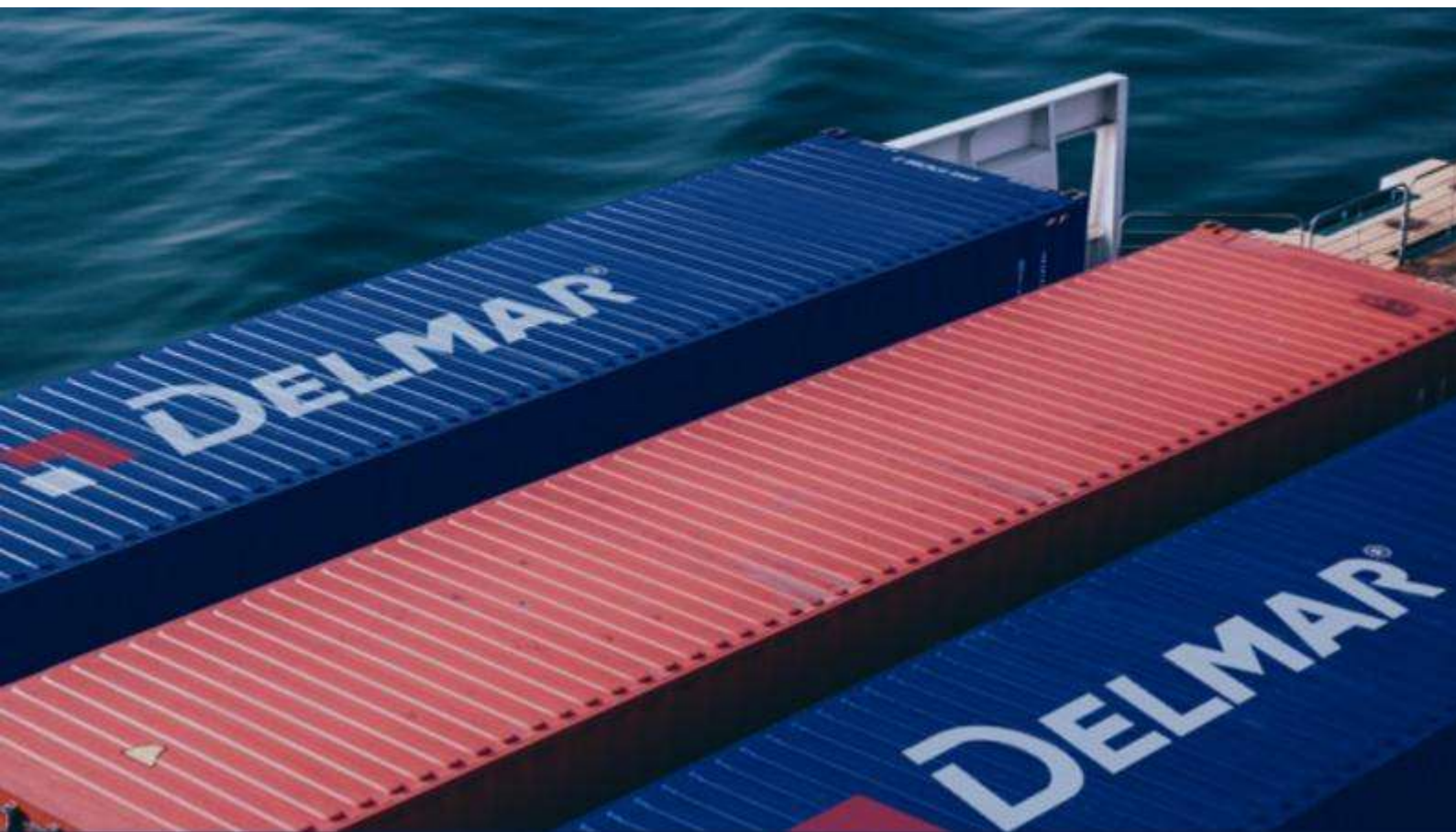
La storia di Delmar

Fondata nel 1965 in Canada, Delmar International Inc. è oggi un gruppo logistico globale che negli anni ha ampliato progressivamente il proprio perimetro operativo attraverso espansione geografica e partnership strategiche.

La capogruppo offre una gamma integrata di soluzioni logistiche end-to-end, che comprende spedizioni internazionali, servizi doganali e soluzioni a supporto della gestione della supply chain, facendo leva su una rete internazionale di professionisti e partner e su strumenti tecnologici orientati alla visibilità dei dati e all'efficienza operativa.

Il modello di Delmar si fonda su una collaborazione stretta con i clienti, finalizzata a comprendere i processi logistici e sviluppare soluzioni su misura, anche per settori caratterizzati da elevata complessità, quali farmaceutico, moda, beni di lusso e merci deperibili.

Negli anni più recenti, il Gruppo ha rafforzato la propria presenza in Europa attraverso operazioni di crescita esterna, tra cui l'ingresso di Alisped S.p.A., con l'obiettivo di consolidare competenze locali all'interno di una piattaforma logistica globale.



Il percorso verso la sostenibilità

La sostenibilità rappresenta oggi un elemento strategico per la creazione di valore duraturo, in grado di integrare performance economica, responsabilità sociale e tutela ambientale. In uno scenario globale caratterizzato da crescenti complessità ambientali, normative, tecnologiche e sociali, le imprese sono chiamate ad assumere un ruolo attivo nel promuovere modelli di sviluppo più resilienti, inclusivi e attenti agli impatti generati.

Nel settore della logistica e dei trasporti queste sfide assumono una rilevanza maggiore, data la natura delle attività svolte e la loro connessione diretta con temi come la transizione energetica, la gestione delle risorse, le condizioni di lavoro e l'efficienza lungo la catena del valore. In questo contesto, Alisped S.p.A. ha avviato un percorso di evoluzione del proprio modello di business volto a integrare i principi di sostenibilità nelle scelte strategiche e operative, riconoscendone il valore non solo in termini reputazionali, ma anche di competitività e consolidamento delle relazioni con gli stakeholder.

La redazione del presente Bilancio di Sostenibilità rappresenta un passo significativo nell'ambito di tale impegno. Attraverso questo documento, Alisped S.p.A. intende fornire una prima rappresentazione strutturata delle proprie iniziative e dei propri impatti ambientali, sociali e di governance, ponendo le basi per un processo di miglioramento continuo e allineato alle best practice internazionali e di settore.



Alisped S.p.A. ha inoltre adottato e integrato i pilastri della sostenibilità di Delmar, che rappresentano la guida fondamentale per la capogruppo nel consolidare il proprio impegno a costruire un futuro sostenibile e prospero, a beneficio non solo dei clienti e dei dipendenti, ma anche delle comunità in cui

Impegno Sociale

I nostri Programmi Educativi, il Volontariato dei Dipendenti e la Filantropia Aziendale garantiscono che i nostri collaboratori dispongano degli strumenti e delle conoscenze necessari per promuovere un cambiamento progressivo.

Operazioni Sostenibili

Lavoriamo per ridurre la nostra impronta ambientale, offrendo al contempo supporto e formazione ai nostri fornitori, dipendenti e clienti affinché adottino pratiche più sostenibili nelle loro attività.



Soluzioni per i Clienti

Delmar utilizza soluzioni di rendicontazione e consulenza sulle emissioni di CO₂ per aiutarti a comprendere meglio il tuo impatto ambientale e le capacità di riduzione delle emissioni.

opera.

Stakeholder engagement

[GRI 2-29]

Il coinvolgimento degli stakeholder è un elemento essenziale nella costruzione di un percorso di sostenibilità credibile e condiviso. Ascoltare in modo sistematico le esigenze, le aspettative e le percezioni degli interlocutori rilevanti consente, infatti, di orientare le decisioni aziendali verso una maggiore coerenza con il contesto esterno, di prevenire potenziali criticità e di rafforzare la fiducia nei



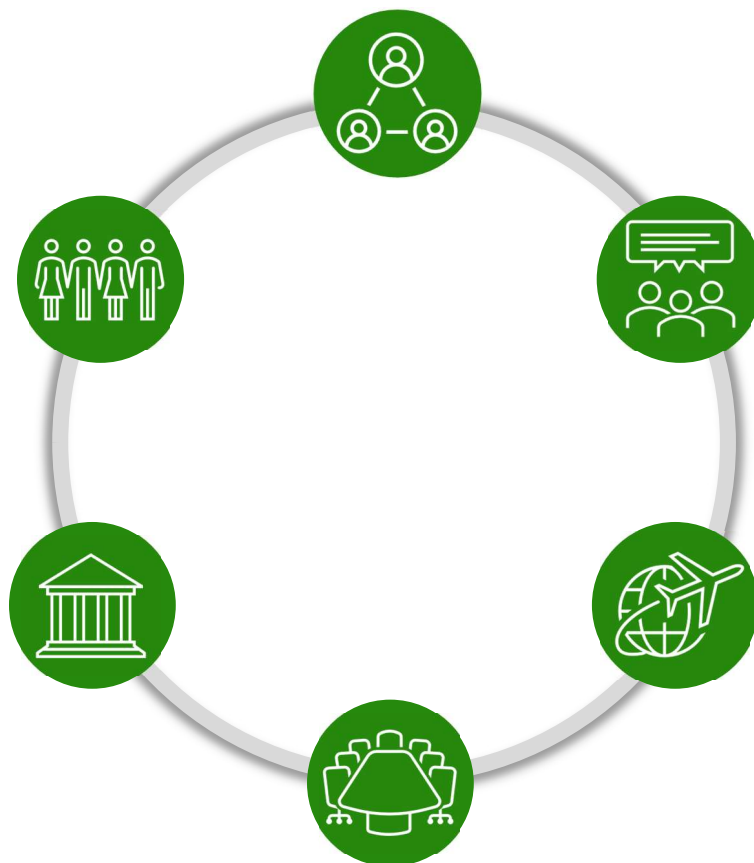
confronti dell'organizzazione. Un dialogo aperto e continuativo contribuisce non solo a migliorare la

qualità delle strategie e delle performance, ma anche a consolidare relazioni durature e basate su trasparenza e responsabilità.

Per Alisped S.p.A., gli stakeholder ritenuti prioritari sono stati individuati considerando la natura delle attività aziendali, il modello di business e la rete di relazioni costruita nel tempo. Le categorie principali identificate comprendono i dipendenti, i clienti, i fornitori, gli azionisti (shareholders), le istituzioni e le comunità locali. Ciascuno di questi soggetti riveste un ruolo significativo, sia rispetto alla creazione di valore economico e operativo, sia in termini di impatti sociali e ambientali generati dall'azienda sul territorio e lungo la catena del valore.

Nell'ambito di questo primo esercizio di rendicontazione, Alisped S.p.A. non ha ancora attivato strumenti di coinvolgimento diretto degli stakeholder, come consultazioni, interviste o survey. Tuttavia, è già stata riconosciuta l'importanza strategica di integrare progressivamente forme strutturate di stakeholder engagement nei processi aziendali.

In tal senso, nei prossimi anni l'azienda prevede di sviluppare modalità di ascolto più formalizzate, anche in coerenza con i principi degli standard internazionali (quali i GRI), al fine di garantire una crescente inclusività nella definizione delle priorità di sostenibilità e una maggiore trasparenza nella rendicontazione delle proprie performance.



Analisi di materialità

[GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3, GRI 2-25]

Nel 2025 Alisped S.p.A. ha avviato per la prima volta un processo strutturato di analisi di materialità con l'obiettivo di identificare i temi di sostenibilità più rilevanti in relazione al proprio modello di business, alla strategia aziendale, ai risultati raggiunti nel corso del 2024 e agli impatti, positivi e negativi, generati sull'ambiente e sulla società.

Questo primo esercizio è stato condotto adottando l'approccio della materialità di impatto, in coerenza con i principi degli standard GRI, che prevedono la valutazione degli impatti significativi (attuali o potenziali, positivi o negativi) che le attività di un'organizzazione generano sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, lungo la catena del valore.

L'identificazione degli impatti è stata sviluppata a partire da un'analisi approfondita del contesto interno ed esterno in cui opera l'azienda, tenendo conto delle attività svolte, delle dinamiche di mercato, delle relazioni con clienti e fornitori, oltre che delle caratteristiche del settore di riferimento.

Gli impatti rilevati sono stati poi raggruppati nelle dimensioni ESG, ambientale, sociale e di governance, e valutati in termini di rilevanza attraverso il coinvolgimento diretto del Management aziendale. Questa fase di valutazione ha consentito di comprendere quali temi meritassero particolare attenzione per la loro rilevanza strategica e per il potenziale impatto generale all'esterno.

L'analisi ha quindi portato all'individuazione delle tematiche di sostenibilità prioritarie per Alisped S.p.A., oggetto di rendicontazione del presente Bilancio e che costituiranno il riferimento per la definizione delle future strategie in ambito sostenibile.

	TEMI MATERIALI	IMPATTI	TIPOLOGIA DI IMPATTO
AMBIENTALE	Inquinamento	Inquinamento dell'aria connesso alle attività di business (Scope 3)	—
	Cambiamento climatico e consumi energetici	Risparmio energetico derivante dall'utilizzo di stabilimenti eco-sostenibili	+
		Emissioni dirette e indirette derivanti dalle attività di business (Scope 1 e Scope 2)	—

SOCIALE	Salute e sicurezza sul lavoro	Creazione di una cultura della prevenzione diffusa attraverso formazione e sensibilizzazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	+
		Possibili infortuni sul lavoro e malattie professionali	-
	Gestione e sviluppo del capitale umano	Politiche di gestione dei dipendenti che valorizzino le competenze dei lavoratori e il loro benessere generando un impatto positivo sulla motivazione del personale, la retention e l'attrattività dei talenti	+
		Promozione di iniziative e momenti di comunicazione interna finalizzati a rafforzare il coinvolgimento dei dipendenti dell'organizzazione, incentivando la cooperazione e il senso di appartenenza all'azienda	+
		Mancato allineamento alle aspettative dei dipendenti in termini di crescita professionale, con conseguente impatto negativo sul livello di soddisfazione	-
	Comunità locali e rapporto con il territorio	Sostegno attivo allo sviluppo sociale delle comunità locali attraverso partnership e collaborazioni con realtà non profit operanti nei territori in cui l'azienda è presente, tra le quali, l'Ospedale pediatrico Meyer	+
	Gestione della supply chain	Promozione di pratiche sostenibili lungo la catena di fornitura attraverso attività di monitoraggio e valutazione ESG dei partner logistici e commerciali, con effetti positivi sulle performance ambientali e sociali dei fornitori e sulle comunità locali in cui operano	+
GOVERNANCE	Gestione dei rischi e delle crisi	Corretta gestione dei rischi da parte di Alisped S.p.A. con ricadute positive per il business e gli stakeholder coinvolti nei processi aziendali (clienti, investitori, fornitori, ecc.), contribuendo alla stabilità operativa e alla continuità del servizio	+
	Cybersecurity e protezione dei dati	Implementazione di misure preventive contro le frodi informatiche (es. phishing), con effetti positivi sulle capacità interne di prevenzione e sulla tutela della sicurezza dei dati e della fiducia degli stakeholder	+

		Possibili episodi di databreach e perdita dei dati dei clienti	—
	Governance e etica aziendale	Possibili sanzioni derivanti dalla mancata conformità a normative vigenti e standard interni ed esterni, con conseguenti ripercussioni economiche e potenziali danni reputazionali	—
	Innovazione e digitalizzazione	Digitalizzazione dei servizi con effetti positivi sull'efficienza, la sostenibilità e la qualità dei servizi offerti da Alisped S.p.A.	+
	Responsabilità del servizio e soddisfazione dei clienti	Disallineamento tra le aspettative del cliente e la reale operatività o disponibilità dei servizi	—
		Soddisfazione dei clienti dovuta agli elevati standard qualitativi dei servizi offerti da Alisped S.p.A.	—

Tra le tematiche che hanno ottenuto votazioni più elevate si distinguono “Salute e sicurezza sul lavoro”, “Gestione e sviluppo del capitale umano” e “Inquinamento”, tutte caratterizzate da un livello di significatività massimo. Questi risultati evidenziano l’impegno prioritario dell’azienda nella tutela delle persone e nella gestione degli impatti ambientali connessi alle proprie attività.

Seguono tematiche relative alla gestione dei rischi, alla sicurezza informatica e alla governance, che riflettono l’attenzione dell’organizzazione verso aspetti strutturali essenziali per assicurare affidabilità e continuità operativa. Sono inoltre emersi altri ambiti rilevanti, come l’innovazione tecnologica, le relazioni con il territorio e il cambiamento climatico, che pur non essendo attualmente centrali nella gestione aziendale, rappresentano aree da monitorare con attenzione e rispetto alle quali potranno essere avviate azioni o approfondimenti specifici nei prossimi anni.

La lista prioritizzata delle tematiche materiali costituisce un primo riferimento per l’integrazione progressiva dei temi ESG nelle attività aziendali e per il costante aggiornamento della rendicontazione delle performance di sostenibilità di Alisped S.p.A.

L'approccio di governance

[GRI 2-1, GRI 2-11, GRI 2-28]

La governance societaria costituisce l'ossatura attraverso cui l'azienda indirizza le proprie strategie, garantisce la trasparenza delle decisioni e assicura una gestione responsabile nei confronti di tutti gli stakeholder. Il modello di governance solido adottato da Alisped S.p.A. rappresenta, infatti, la base per la crescita sostenibile e per la creazione di valore condiviso nel lungo periodo.

In questo contesto, Alisped S.p.A. opera in forma di Società per Azioni (S.p.A.) e gestisce le proprie attività attraverso un network globale presente in 20 Paesi, che si estende ulteriormente grazie all'appartenenza al Gruppo Delmar, di cui ad oggi fa parte. Tale integrazione consente di ampliare significativamente la rete internazionale e le sinergie operative. Inoltre, grazie a una vasta rete di agenti qualificati, l'azienda è in grado di raggiungere ulteriori mercati, assicurando una copertura capillare e una presenza globale al servizio dei propri clienti.

La governance societaria è affidata al Consiglio di Amministrazione, organo centrale di indirizzo e controllo, che definisce le strategie aziendali e ne presidia l'attuazione. Il Consiglio è composto da cinque membri e vede come Presidente una figura che ricopre anche il ruolo di Chief Executive Officer (CEO) di Delmar International Inc., la Capogruppo di Alisped S.p.A.

Attualmente, Alisped S.p.A. non dispone ancora di procedure formalizzate per la raccolta, la gestione e la trasmissione strutturata delle criticità al Consiglio di Amministrazione. La condivisione delle informazioni rilevanti è comunque garantita attraverso canali consolidati che permettono al management e agli organi direttivi di essere informati su eventuali problematiche di natura strategica, operativa o reputazionale. Le eventuali criticità vengono solitamente discusse nel corso delle riunioni periodiche del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, Alisped S.p.A. è membro attivo di diverse organizzazioni e associazioni di settore, partecipando a tavoli di confronto, iniziative di aggiornamento normativo e diffusione di best practice. Queste collaborazioni permettono all'azienda di allinearsi agli standard più elevati del settore, rafforzando la trasparenza, l'efficacia della governance e l'impegno verso pratiche responsabili e sostenibili.

Le principali associazioni a cui Alisped S.p.A. è associata includono:

- Confindustria Toscana Nord: associazione rappresentativa delle imprese industriali delle province di Lucca, Pistoia e Prato, che promuove crescita, innovazione e competitività, favorendo la collaborazione tra imprese e stakeholder locali.

- Fedespedi: organizzazione imprenditoriale che rappresenta e tutela gli interessi delle imprese di spedizioni internazionali in Italia. La sua missione consiste nel promuovere lo sviluppo e la competitività delle aziende associate, favorendone la crescita e valorizzandone il ruolo strategico quale elemento fondamentale della supply chain globale e del sistema produttivo italiano, con particolare riferimento al Made in Italy.
- Confindustria Emilia Area Centro: associazione che garantisce la rappresentanza delle imprese emiliane, sostenendo lo sviluppo del primo polo manifatturiero italiano. Offre servizi di eccellenza e promuove una cultura d'impresa orientata alle sfide del mercato globale e ai futuri scenari competitivi.

Corporate governance e gestione dei rischi

[GRI 2-23, GRI 2-26]

La governance aziendale si fonda su principi di integrità, rispetto e professionalità, considerati elementi essenziali per la costruzione di un ambiente di lavoro sano, trasparente e conforme ai più elevati standard etici. L'approccio adottato mira a garantire non solo l'osservanza delle normative vigenti, ma anche la promozione di pratiche responsabili che vadano oltre gli obblighi di legge, consolidando così la fiducia di dipendenti, partner e stakeholder.

Un pilastro fondamentale è rappresentato dal Code of Business Ethics & Conduct definito a livello di Capogruppo. Sebbene non sia ancora stato formalmente condiviso con i dipendenti, è previsto un percorso di informazione e formazione che ne favorisca la conoscenza diffusa e la piena applicazione. Accanto a questo documento, trova spazio la "Non-Discrimination, Anti-Harassment, and Workplace Violence Policy" elaborata da Delmar, che sancisce il principio di pari opportunità e il divieto assoluto di discriminazioni o molestie in base a caratteristiche personali. La policy definisce con chiarezza i comportamenti vietati, le procedure di segnalazione e i meccanismi di tutela, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, libero da atteggiamenti ostili o ritorsivi.

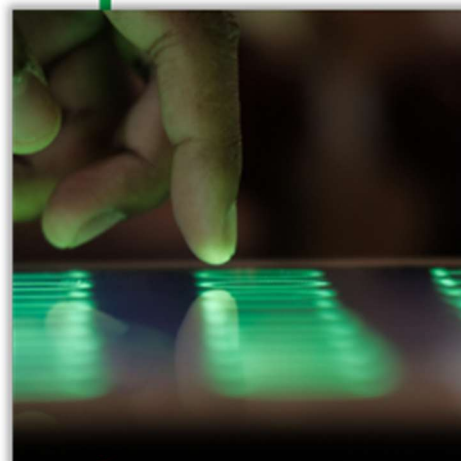
A rafforzare il sistema di integrità, l'azienda ha adottato una procedura di whistleblowing conforme al D.lgs. 24/2023, che consente segnalazioni riservate e anonime di illeciti o violazioni. Nel periodo di rendicontazione non sono pervenute segnalazioni, a conferma di un contesto aziendale improntato alla correttezza, alla collaborazione e al rispetto reciproco.

La conformità normativa è un ulteriore elemento centrale. Operando in un settore strettamente regolamentato e sottoposto a frequenti controlli da parte di enti come ENAC e Agenzia delle Dogane,

l'azienda assicura un costante allineamento alle prescrizioni di legge e ai requisiti operativi. Lo status di Operatore Economico Autorizzato (AEO) e di Agente Regolamentato ENAC implica l'adozione di rigorose procedure di sicurezza e la partecipazione regolare a percorsi di formazione obbligatoria. Al di là delle prescrizioni esterne, la scelta di perseguire certificazioni volontarie, come la ISO 14001 per la gestione ambientale e la valutazione in corso della ISO 45001 sulla salute e sicurezza, testimonia un orientamento verso il miglioramento continuo e la volontà di adottare standard elevati anche in assenza di vincoli normativi.

Cybersecurity e protezione dei dati

La cybersecurity rappresenta per Alisped S.p.A. un pilastro strategico in un contesto sempre più digitale e interconnesso, in cui dati, infrastrutture IT e sistemi informativi risultano esposti a minacce complesse e in costante evoluzione, quali malware, phishing, attacchi DDoS e altre forme di intrusione. La protezione dei dati, delle comunicazioni e delle infrastrutture digitali si configura come condizione imprescindibile non solo per garantire la continuità operativa, ma anche per tutelare i clienti, i partner e la reputazione aziendale.



In quanto parte del gruppo Delmar, Alisped S.p.A. ha accesso e beneficia del supporto di infrastrutture all'avanguardia per salvaguardare le credenziali e la riservatezza dei dati.

Nel biennio 2023-2024, la società ha completato la migrazione dei propri sistemi di posta elettronica e comunicazione interna al fine di migliorare la sicurezza delle comunicazioni tra le sedi nazionali e internazionali del gruppo Delmar. Parallelamente, sono stati standardizzati gli strumenti di comunicazione esterna per l'archiviazione, la condivisione e la comunicazione con clienti, fornitori e partner. Sono in corso ulteriori interventi volti a ridurre la stampa, le inefficienze e la ridondanza informativa. Tutte le implementazioni sono sviluppate in conformità con le normative vigenti in materia di sicurezza digitale.

Ai nuovi dipendenti vengono forniti i Regolamenti IT che disciplinano l'uso degli strumenti aziendali, dai PC ai telefoni, dai software alle applicazioni cloud, definendo le misure di sicurezza previste dalle politiche interne.

A partire dal 2025, Delmar ha avviato corsi obbligatori per tutti i dipendenti riguardanti spam e phishing, con l'obbligo di ripetizione in caso di mancato superamento.

L'intera rete è sottoposta regolarmente a valutazioni software per identificare e correggere tempestivamente eventuali vulnerabilità. Inoltre, Alisped S.p.A. ha stipulato una polizza assicurativa cyber che consente al partner assicurativo di effettuare controlli esterni sui sistemi, rafforzando così un approccio integrato di prevenzione, monitoraggio e protezione delle infrastrutture digitali.

Le strutture fisiche sono ad accesso limitato e sono coperte da videosorveglianza interna ed esterna. In questo contesto, la società opera come agente IATA e agente regolamentato ENAC, adottando un sistema strutturato di procedure e controlli di sicurezza governato da un piano nazionale di sicurezza e soggetto a verifiche periodiche da parte delle autorità competenti. Tale approccio consente una supervisione integrata degli aspetti di sicurezza operativa, fisica e IT, riducendo i rischi e garantendo elevati standard di affidabilità e continuità operativa.

Nel 2024 si è verificato un significativo attacco informatico presso una delle società del gruppo Delmar; i sistemi locali di Alisped S.p.A. hanno reagito prontamente disconnettendo le connessioni, ripristinando i backup e riprendendo le attività regolari già il giorno successivo. L'evento ha portato a una revisione complessiva dei processi di sicurezza, con l'implementazione di ulteriori miglioramenti.

Attraverso queste iniziative, Alisped S.p.A. consolida elevati standard di sicurezza IT, garantendo la protezione dei dati, la resilienza operativa e la continuità aziendale in uno scenario digitale sempre più complesso e interconnesso.

Responsabilità del servizio e soddisfazione dei clienti

Per garantire un confronto costante e trasparente, l'azienda organizza periodicamente incontri di aggiornamento che includono la condivisione di dati relativi alla produzione e alle attività commerciali, oltre a momenti di confronto sulle criticità e sugli spunti di miglioramento. A questi appuntamenti si affiancano uno o due riunioni nazionali annuali in presenza e ulteriori incontri commerciali, convocati in base alla rilevanza dei temi da affrontare.

In materia di sicurezza, Alisped S.p.A. dispone di tre siti certificati ENAC, come già accennato precedentemente, che garantiscono la corretta gestione delle spedizioni aeree nel rispetto degli standard richiesti dall'autorità. Tali strutture assicurano il controllo e la tracciabilità delle merci in ogni fase del processo, fino al trasferimento nei terminal aeroportuali. Le certificazioni vengono

periodicamente aggiornate per magazzini e personale, a conferma dell'impegno costante per la sicurezza operativa.

Accanto a tali riconoscimenti, Alisped S.p.A. può contare su ulteriori certificazioni internazionali – ISO 14001, ISO 9001 e AEO (Operatore Economico Autorizzato) – che attestano l'impegno in materia di sostenibilità ambientale, qualità dei processi e affidabilità doganale, offrendo ai clienti garanzie aggiuntive di serietà e conformità. Nel 2024, Alisped S.p.A. ha avviato un percorso di aggiornamento sia dei sistemi informatici/gestionali sia dei processi legati al Sistema di Gestione Ambientale (SGA), in conformità alla norma ISO 14001.

Da sempre orientata al cliente, l'azienda dedica grande attenzione a ogni segnale di insoddisfazione, adottando un approccio proattivo di ascolto e follow-up costante. Pur non disponendo di un sistema formalizzato per la raccolta di feedback, il dialogo diretto rimane il principale strumento di monitoraggio della customer satisfaction, affiancato da verifiche frequenti sulla qualità delle consegne e sulla necessità di eventuali azioni correttive.

La conversazione diretta, tuttavia, rimane alla base della relazione con i clienti, considerata il vero elemento distintivo del modello di servizio Alisped S.p.A.

Responsabilità sociale

Gestione e sviluppo del capitale umano

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-30, GRI 401-1, GRI 405-1]

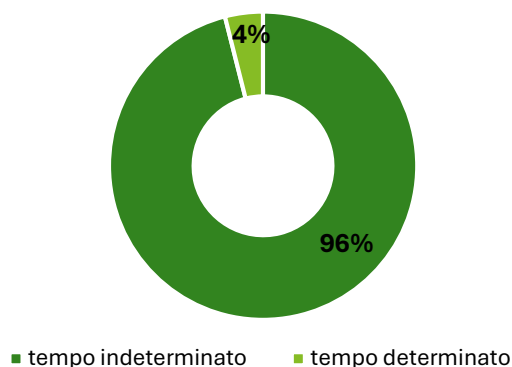
La gestione delle risorse umane costituisce un pilastro fondamentale per lo sviluppo sostenibile dell'azienda, poiché le persone rappresentano il principale motore di crescita, innovazione e continuità organizzativa. La valorizzazione del capitale umano non si limita alla dimensione operativa, ma comprende la creazione di un contesto di lavoro inclusivo, sicuro e attento al benessere individuale e collettivo. Investire nelle persone significa, infatti, promuovere motivazione, senso di appartenenza e collaborazione, elementi che incidono positivamente sia sulla qualità delle performance sia sulla stabilità a lungo termine.



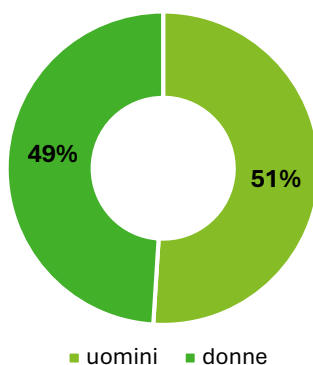
In questa prospettiva, la società adotta pratiche orientate al dialogo e all'ascolto, alla formazione continua e alla flessibilità organizzativa, con l'obiettivo di rispondere in maniera mirata alle esigenze delle persone e di favorirne lo sviluppo professionale. Particolare attenzione viene riservata anche al bilanciamento tra vita lavorativa e personale, al riconoscimento del merito e alla creazione di opportunità di crescita, in un quadro che mira a conciliare competitività aziendale e responsabilità sociale.

In questo quadro, risulta fondamentale analizzare la composizione dell'organico aziendale, che rappresenta la base concreta su cui si sviluppano le politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane.

Al 31 dicembre 2024 l'organico aziendale era composto da 134 dipendenti, a cui si aggiungevano 7 risorse esterne, principalmente tirocinanti, a supporto delle attività operative. La popolazione aziendale risulta eterogenea per età, con una prevalenza di lavoratori tra i 30 e i 50 anni (52%), seguiti dagli over 50 (26%) e dagli under 30 (19%). Dal punto di vista delle qualifiche professionali, l'organico è costituito in larga parte da impiegati (87%). La stabilità occupazionale è garantita da un'elevata incidenza di contratti a tempo indeterminato (96%), così come dalla predominanza di rapporti di lavoro full-time (96%), con una quota limitata di personale part-time (4%).

Dipendenti per tipologia contrattuale

La forza lavoro aziendale evidenzia una distribuzione di genere sostanzialmente equilibrata, con una presenza femminile pari al 49% del totale dei dipendenti. L'equilibrio si riflette in particolare tra il personale impiegatizio, dove la rappresentanza di uomini e donne risulta bilanciata, mentre nelle posizioni dirigenziali e di quadro la presenza è prevalentemente maschile. Questo dato, pur evidenziando margini di miglioramento, conferma il percorso positivo intrapreso dall'azienda verso una maggiore equità di genere e rappresenta una base solida su cui costruire ulteriori progressi anche nei ruoli di responsabilità.

Dipendenti per genere

Il monitoraggio del turnover rappresenta un parametro fondamentale per valutare la capacità della società di attrarre nuove professionalità e di consolidare i rapporti con il personale in organico. Nel 2024 il turnover in ingresso si è attestato al 10,4%, mentre quello in uscita ha raggiunto l'9,7%. Nonostante i lievi incrementi, i valori rimangono contenuti, confermando un ambiente di lavoro stabile e un buon livello di soddisfazione tra le persone che compongono l'organico.

Inoltre, tutti i dipendenti sono coperti dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, a conferma dell'impegno dell'azienda nel garantire condizioni di lavoro eque e trasparenti.

Per ulteriori approfondimenti relativi alla composizione del personale si rimanda alle tabelle quantitative in allegato.

Benessere dei dipendenti

Il benessere delle persone rappresenta un elemento fondamentale, poiché la qualità dell'esperienza lavorativa non solo incide sul livello di soddisfazione individuale, ma contribuisce in modo diretto alla motivazione, alla produttività e alla fidelizzazione dei collaboratori. L'azienda considera, quindi, il benessere non come un aspetto accessorio, ma come parte integrante della propria strategia di sviluppo sostenibile e di cura del capitale umano.

In questa prospettiva, un primo ambito di attenzione riguarda la gestione dei benefit aziendali, che avviene attraverso procedure snelle e trasparenti.

A ciò si affianca un piano Welfare strutturato, che integra il Fondo di settore per l'assistenza sanitaria (SANILOG). La piattaforma Welfare consente inoltre di utilizzare tali risorse in modo flessibile, attraverso un ampio ventaglio di servizi e iniziative a supporto della vita personale e familiare.

Un ulteriore aspetto che incide positivamente sul benessere riguarda la qualità degli ambienti di lavoro. L'azienda è consapevole che spazi confortevoli e curati influiscono sul clima interno e sul senso di appartenenza, e per questo investe nella creazione di uffici accoglienti, funzionali e moderni. In tutta l'azienda, sia nelle sedi principali che negli uffici periferici, si cerca di garantire la massima attenzione alla disposizione degli spazi, alla scelta degli arredi e alla cura dei dettagli, affinché tutti i collaboratori possano beneficiare di un contesto di lavoro che favorisca benessere, concentrazione e collaborazione.

In linea con questo approccio, l'azienda sta inoltre valutando ulteriori misure a favore del benessere dei dipendenti, che potranno tradursi in opportunità di miglioramento da formalizzare nei prossimi anni.

Questo insieme di iniziative e progetti testimonia l'impegno costante dell'azienda nel creare un ambiente di lavoro che non si limiti a garantire condizioni adeguate, ma che sappia valorizzare le persone, sostenerne il benessere complessivo e promuovere un equilibrio tra vita privata e professionale.

Formazione e sviluppo

[GRI 404-3]

La formazione e lo sviluppo delle competenze rappresentano elementi strategici per garantire la crescita professionale dei dipendenti e il continuo miglioramento delle performance aziendali. L'azienda promuove percorsi formativi volti sia a soddisfare gli obblighi di legge sia a valorizzare le conoscenze tecniche e operative del personale, in un'ottica di sicurezza, qualità e sostenibilità.

In particolare, il percorso formativo dei neoassunti prevede un attento controllo della formazione sulla sicurezza, che viene erogata ex-novo ogniqualvolta emergano dubbi sulla completezza o sulla conformità della formazione pregressa, ad esempio in caso di mancanza di attestati o di mancato rispetto delle tempistiche di legge. In parallelo, viene sempre prevista formazione tecnica specifica, finalizzata all'apprendimento dei programmi e delle procedure aziendali, anche se tale formazione non è ancora formalizzata – un aspetto individuato come opportunità di miglioramento futura.

Questa attenzione alla sicurezza sul lavoro si integra con i piani formativi più ampi, progettati anche sfruttando i fondi accantonati con Fondimpresa. Nel corso del 2024, oltre alla formazione obbligatoria sulla sicurezza, sono stati pianificati interventi in materia di qualità (norma ISO 9001, in concomitanza

agli audit interni) e gestione ambientale (norma ISO 14001, sia nell'ambito degli audit sia nella fase propedeutica alla certificazione). In aggiunta, sono stati programmati corsi relativi alla certificazione ENAC e corsi di lingua inglese, pianificati nel 2024 e avviati nel 2025. Sono stati inoltre svolti corsi ad hoc in materia doganale, prevalentemente con l'ausilio di formatori esterni.

Sempre nel 2024 è stata avviata una formazione specifica in materia di sostenibilità per il top management. I moduli affrontati hanno riguardato

tematiche chiave quali la rendicontazione dei valori non finanziari e lo sviluppo dei sistemi green, la comunicazione della sostenibilità e la redazione del bilancio ambientale, l'analisi della sostenibilità ambientale, la gestione degli aspetti ambientali di impatto in Alisped S.p.A. (individuazione, valutazione e miglioramento), la pianificazione degli aspetti ambientali, l'introduzione al sustainability impact rating e la conoscenza delle certificazioni e degli enti di certificazione.

Per supportare la corretta applicazione della formazione, l'azienda utilizza una piattaforma digitale affiliata a Confindustria, dedicata alla formazione di base e specifica sulla sicurezza sui luoghi di lavoro. La parte obbligatoria viene monitorata in stretta collaborazione con il Responsabile del Servizio di



Prevenzione e Protezione (RSPP), così da garantire il rispetto dei requisiti di legge e prevenire eventuali sviste o violazioni.

La raccolta delle esigenze formative e del relativo feedback avviene in maniera informale tramite manager o organizzatori dei corsi. In futuro, l'azienda intende formalizzare un Piano di Formazione strutturato, integrando la programmazione delle attività e la raccolta dei feedback per rendere più sistematico il processo di sviluppo delle competenze.

L'insieme delle attività formative riflette l'impegno costante dell'azienda a garantire un ambiente di lavoro sicuro e orientato allo sviluppo professionale, valorizzando le persone come fattore chiave per la sostenibilità e la crescita dell'organizzazione.

Coinvolgimento dei dipendenti

[GRI 404-3]

Il coinvolgimento dei dipendenti è considerato un elemento essenziale per la crescita e la stabilità aziendale. Ascoltare le persone, comprenderne le esigenze e renderle partecipi delle scelte strategiche significa rafforzare il senso di appartenenza, alimentare la motivazione e consolidare un clima di fiducia reciproca.

In questo quadro, un primo strumento di ascolto è rappresentato dalle review annuali, incontri individuali tra ciascun dipendente e il proprio manager, che consentono di raccogliere le aspettative professionali e formative e di orientare al meglio i percorsi di sviluppo. Tali momenti di confronto favoriscono un dialogo aperto e costruttivo, utile non solo a definire obiettivi chiari, ma anche a cogliere eventuali bisogni di crescita e formazione.

Dal 2024 Alisped S.p.A. ha introdotto anche un processo strutturato di valutazione interna del personale, in linea con la policy di Employee Annual Review del Gruppo Delmar: un approccio bilaterale tra dipendenti e manager. In questo contesto, il 75,4% dei dipendenti di Alisped S.p.A. ha ricevuto una valutazione delle performance e dello sviluppo professionale, con l'obiettivo di raggiungere il 100% negli anni successivi.

A ciò si aggiungono momenti di confronto collettivo, come le riunioni aziendali, organizzate principalmente per la forza commerciale ma estese anche ai responsabili di prodotto e di settore. Questi incontri hanno lo scopo di condividere risultati, prospettive e obiettivi comuni, rafforzando la coesione interna e lo scambio di idee. L'azienda intende in futuro ampliare tali occasioni di dialogo anche ad altre figure nella convinzione che la partecipazione diffusa sia un fattore chiave per la crescita condivisa.

Salute e sicurezza dei lavoratori

[GRI 403-7, 403-9, 403-10]

La tutela della salute e della sicurezza delle persone rappresenta per l'azienda una priorità assoluta e un elemento imprescindibile della propria responsabilità sociale. In quest'ottica, è stato adottato un sistema di gestione della salute e sicurezza che non si limita a soddisfare gli obblighi normativi, ma che viene integrato nei processi aziendali attraverso un approccio proattivo teso al continuo miglioramento.

Il sistema si fonda sulla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), predisposto secondo la normativa vigente e declinato per ciascuna sede aziendale attraverso documenti specifici. Dal 2018 l'azienda si avvale di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno che coordina le attività a livello di Gruppo, affiancato da un ulteriore RSPP per la sede di Pioltello. Entrambi operano in stretta collaborazione con i Preposti di ciascun ufficio e con il responsabile Qualità, assicurando una gestione puntuale ed efficace dei rischi.

In ogni unità locale è stato, infatti, nominato un preposto, incaricato di presidiare i luoghi di lavoro, raccogliere eventuali segnalazioni dei lavoratori e proporre azioni di miglioramento al Datore di Lavoro. Gli RSPP effettuano da uno a cinque sopralluoghi all'anno per ciascuna sede, a seconda delle complessità presenti, e coinvolgono direttamente i Preposti nelle valutazioni. Gli audit periodici costituiscono momenti fondamentali per individuare criticità, aggiornare le procedure e definire le azioni necessarie.

Un altro momento di confronto strutturato è rappresentato dalla Riunione Periodica annuale, durante la quale vengono presentate le principali criticità riscontrate e pianificati i programmi da sviluppare. Tutti i lavoratori sono incoraggiati a segnalare eventuali problematiche, generalmente attraverso il proprio Preposto, contribuendo così a un sistema partecipato e diffuso di prevenzione.

Particolare attenzione è dedicata alla gestione degli infortuni, degli incidenti e dei "near miss", i cui casi vengono sempre analizzati a fondo per comprendere le cause ed evitare il ripetersi degli eventi. È inoltre attivo un sistema di sorveglianza sanitaria che copre l'intera popolazione aziendale.

La formazione in materia di salute e sicurezza è garantita a tutti i lavoratori in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente, con aggiornamenti periodici e percorsi "on the job" durante gli audit effettuati dagli RSPP. Ogni nuovo assunto partecipa ai corsi di formazione di base e specifici previsti per la mansione, salvo che non abbia già completato un percorso formativo equivalente per il medesimo settore.

Sostenibilità nella supply chain

La trasparenza nella supply chain non è solo un requisito normativo, ma un valore strategico per costruire relazioni durature e promuovere un approvvigionamento responsabile. Alisped S.p.A. privilegia un dialogo diretto con i partner, basato su fiducia e chiarezza, collaborando con fornitori già orientati a elevati standard di qualità, sicurezza e sostenibilità.

La selezione dei fornitori avviene sulla base di criteri chiari - prezzo, qualità e tempistiche - in coerenza con la natura di intermediario che contraddistingue il business aziendale, tenendo conto della complessità di una rete globale che include compagnie aeree, marittime e operatori del trasporto terrestre.

Nel trasporto aereo, Alisped S.p.A. predilige i partner certificati ENAC, a garanzia di standard elevati in termini di qualità e sicurezza. Le collaborazioni vengono solitamente regolate da contratti cadenza periodici, in linea con le esigenze di flessibilità e continuità del servizio.

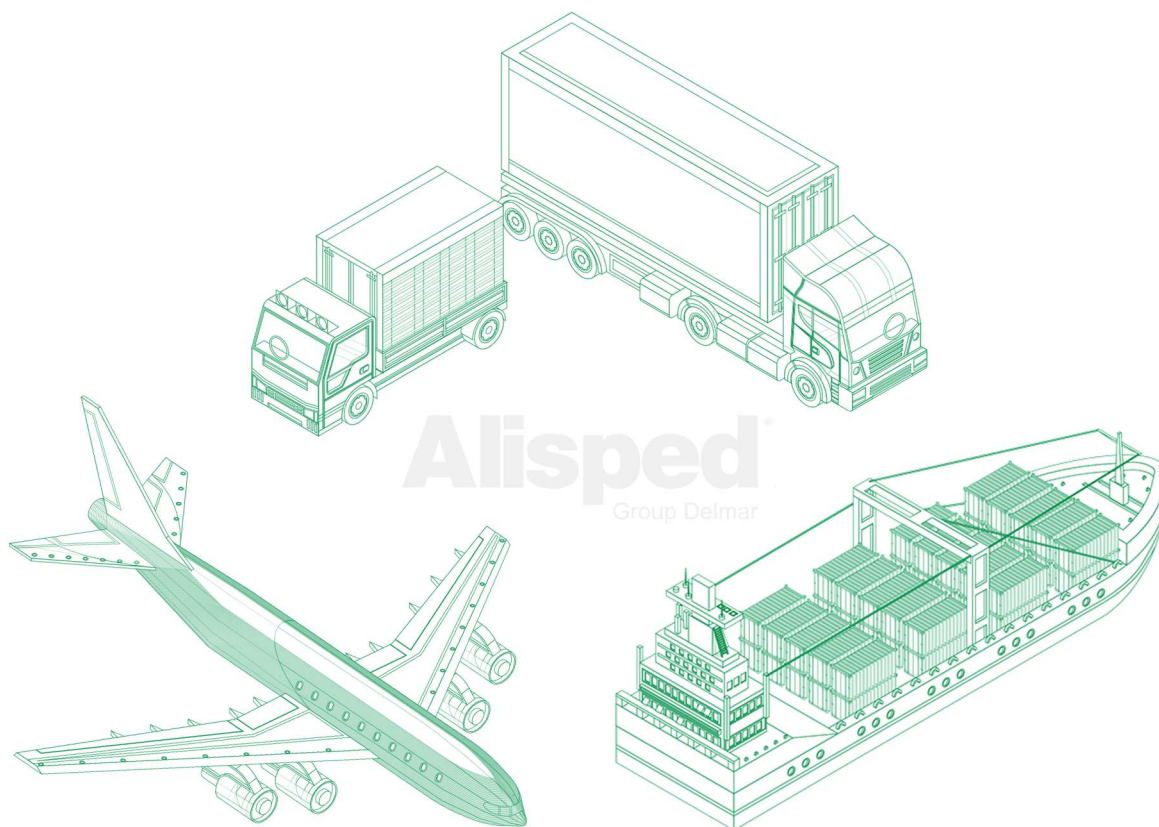
Nel trasporto marittimo, Alisped S.p.A. gestisce sia spedizioni full container, dedicate a un unico cliente, sia soluzioni di groupage, che consentono a più mittenti di condividere lo stesso contenitore. A queste modalità si affiancano i collegamenti terrestri tra porto e magazzino, per i quali vengono proposte anche alternative intermodali (nave + treno), particolarmente diffuse nei porti di Venezia, Trieste, Ravenna, Livorno, Genova, La Spezia e disponibili anche a Gioia Tauro. Tali soluzioni favoriscono una riduzione dei costi e delle emissioni, lasciando al cliente la possibilità di scegliere l'opzione più adatta in base a urgenza, rotte disponibili e sostenibilità del budget.

Il processo di valutazione dei fornitori è condotto annualmente secondo parametri quali puntualità, qualità del servizio, assistenza, modalità di pagamento e caratteristiche della flotta. Il rispetto degli accordi e la qualità del servizio rappresentano, altresì, criteri fondamentali per la certificazione ISO 9001, nell'ambito della quale i disservizi vengono registrati come difformità. In caso di disservizi o inadempienze, infatti, si procede con una segnalazione formale; qualora le criticità si ripetano, è prevista la sospensione temporanea o la sostituzione del fornitore.

La sede centrale garantisce il presidio sul controllo nazionale della catena di fornitura, coordinando la raccolta documentale necessaria per la registrazione e valutazione dei fornitori e verificando regolarità d'impresa, iscrizione ad albi professionali (come l'Albo Autotrasportatori per i trasporti terrestri), certificazioni, coperture assicurative e validità delle attestazioni fiscali e previdenziali. Eventuali irregolarità comportano il blocco immediato dei codici anagrafici vettoriali e contabili.

Sebbene non siano ancora previsti sistemi di valutazione basati su criteri ESG, una parte significativa dei partner di Alisped S.p.A. ha già adottato standard avanzati di sostenibilità.

Nel 2024 le schede di valutazione dei fornitori terrestri sono state arricchite con indicatori legati alle certificazioni ambientali, avviando un percorso di monitoraggio evolutivo



Tutte le compagnie marittime con cui l'azienda collabora dispongono, infatti, di certificazioni ambientali o di qualità, offrendo, altresì, la possibilità di acquistare certificati green per la compensazione delle emissioni prodotte durante il trasporto e strumenti digitali per il monitoraggio delle performance ambientali.

La partnership con operatori di riferimento consente ad Alisped S.p.A. di accedere a pratiche innovative e trasparenti, con un orientamento sempre più deciso verso soluzioni a minore impatto. Parallelamente, sul territorio nazionale l'azienda promuove il trasporto ferroviario come alternativa sostenibile e incoraggia i partner del trasporto terrestre a rinnovare progressivamente le flotte con veicoli di ultima generazione.

Attraverso questo approccio, Alisped S.p.A. consolida la propria capacità di anticipare i cambiamenti del settore, rafforzando una supply chain resiliente, affidabile e sempre più orientata alla sostenibilità.



Supporto alle comunità

La Società riconosce il proprio ruolo all'interno dei territori in cui opera e si impegna a sostenere le comunità locali attraverso iniziative orientate allo sviluppo sociale, culturale ed economico. Le attività promosse rispondono ai bisogni specifici del contesto locale e mirano a generare un impatto positivo duraturo.

Lo sport rappresenta il filo conduttore delle principali attività di sponsorizzazione promosse dalla Società. Pur non trattandosi di iniziative di carattere strettamente benefico, si ritiene che lo sport costituisca un potente strumento di promozione del benessere fisico, mentale e sociale. In quest'ottica, la Società sostiene da anni realtà e manifestazioni sportive radicate nei territori in cui opera, tra cui:

- Sponsorizzazione, da circa trent'anni, della Prato Half Marathon;
- Sponsorizzazione del Tennis Club Prato;
- Sponsorizzazione, da alcuni anni, della squadra Herons Basket Montecatini, club nato nel 2021 e vincitore della Coppa Italia di Serie B nel 2024;



- Adesione, a partire dal 2025 e su iniziativa della filiale di Bari, in qualità di “sponsor d’acciaio” a “La Matta – ciclostorica pugliese”, evento ciclistico non competitivo con biciclette d’epoca, che valorizza il territorio della Valle d’Itria attraverso un percorso tra tradizione, paesaggio e sostenibilità.

Nel più ampio impegno della Società nel promuovere la vicinanza ai territori e sostenere il tessuto sportivo locale, si inseriscono anche alcune iniziative che prevedono la partecipazione a eventi sportivi, attraverso la sottoscrizione di formule di ospitalità.

La Società ha instaurato collaborazioni con realtà sportive di rilievo, quali Juventus, Torino FC e AC Milan, mediante accordi finalizzati a rafforzare la propria presenza e partecipazione nel settore sportivo, adottando modelli di partnership consolidati e riconosciuti.



Nel corso del 2025, Alisped S.p.A. rafforzerà il proprio impegno nel supporto ad iniziative a carattere sociale e solidale, con particolare attenzione al mondo della sanità e della cultura. In tale ambito si inserisce la collaborazione con la Fondazione Ospedale Pediatrico Meyer, realtà con cui erano già state attivate in passato alcune iniziative di entità più contenuta.

L'intenzione della Società è quella di proseguire e rafforzare questa collaborazione nel tempo, anche valutando formule di sostegno più strutturate, come l'adesione al programma

“Impresa Amica del Meyer”.

Ad inizio 2025, la Società ha inoltre aderito in qualità di sponsor al progetto culturale “Scavi Monte Sant’Elia”, finalizzato alla valorizzazione e promozione del patrimonio archeologico.

Responsabilità ambientale

Cambiamenti climatici e consumi energetici

[GRI 302-1, GRI 305-1, GRI 305-2]

I consumi energetici di Alisped S.p.A. sono principalmente connessi all'utilizzo di energia elettrica per il funzionamento degli uffici e degli stabilimenti, al riscaldamento alimentato da gas naturale e ai combustibili fossili, quali benzina e gasolio, impiegati per la gestione della flotta aziendale composta da circa quaranta vetture e furgoni destinati a piccoli ritiri e consegne locali.



Con l'obiettivo di ridurre il più possibile i consumi energetici e le relative emissioni di CO₂, l'azienda ha avviato un percorso di progressivo efficientamento che, pur attraverso interventi di portata limitata, testimonia la volontà di intraprendere una direzione chiara e strutturata verso la tutela ambientale. In tale ambito, Alisped S.p.A. ha avviato la sostituzione dei sistemi di illuminazione tradizionali con lampade a LED, nonché l'aggiornamento dei sistemi di riscaldamento mediante la sostituzione di una caldaia a gas naturale con una pompa di calore. Parallelamente, in numerosi ambienti sono stati introdotti sistemi di illuminazione con sensori di accensione e spegnimento automatico a rilevazione di presenza, mentre negli stabilimenti di dimensioni maggiori gli impianti di climatizzazione sono stati dotati di sistemi di temporizzazione che ne regolano automaticamente lo spegnimento nelle fasce orarie notturne, prevenendo consumi minimi.

Sul fronte della mobilità aziendale, Alisped S.p.A. è impegnata a incrementare la quota di veicoli a basse emissioni di CO₂, privilegiando l'introduzione di mezzi elettrici, Plug-in Hybrid o, ove applicabile, Full-Hybrid. L'azienda monitora costantemente i consumi di carburante su base mensile e, attraverso il provider delle carte carburanti, dispone di stime sulle emissioni associate al parco auto, così da integrare la gestione operativa con un'analisi puntuale dell'impatto ambientale.

In ottica di ulteriore efficientamento, Alisped S.p.A. sta valutando l'installazione di un car park con copertura fotovoltaica presso lo stabilimento di Prato, con una potenza stimata di circa 50 kWh. Tale progetto, subordinato al cambio di proprietà in corso dello stabile, consentirebbe di offrire riparo a 10-12 vetture, riducendo il fabbisogno energetico per il loro raffrescamento, e di autoprodurre circa il 40% del fabbisogno annuo dello stabilimento.

Le emissioni dirette (Scope 1) di Alisped S.p.A. nel 2024 ammontano a circa 184,38 tonnellate di CO₂eq, mentre le emissioni indirette “Location Based” si attestano a 90,64 tonnellate di CO₂eq e quelle “Market Based” a 156,02 tonnellate di CO₂eq. A queste si aggiungono le emissioni di Scope 3 derivanti dal trasporto merci gestito dai fornitori tramite modalità aeree, marittime e terrestri di interconnessione. Sebbene l’azienda possa monitorare tali emissioni attraverso software dedicati, le possibilità di intervento risultano limitate.

Per ulteriori approfondimenti relativi ai consumi energetici e le emissioni generate dalle attività aziendali di Alisped S.p.A., si rimanda alle tabelle in allegato.

Nell’ambito del sistema di gestione certificato ISO 14001, Alisped S.p.A. estende il proprio impegno anche alla catena di fornitura, integrando nelle valutazioni di performance dei fornitori di trasporto criteri ambientali e premiando, a parità di condizioni, le realtà che dimostrano migliori risultati in termini di sostenibilità.

L’impegno di Alisped S.p.A. si traduce, quindi, nella proposta ai clienti di soluzioni logistiche alternative a minor impatto, quali il trasporto intermodale in sostituzione di quello esclusivamente terrestre o opzioni combinate “sea-air” in alternativa a spedizioni esclusivamente aeree.

Allegati

GRI 302-1 Consumi di energia¹

Fonte energetica	U.d.m.	2024
Consumo di energia elettrica	GJ	1.273,09
di cui da fonte non rinnovabile	GJ	1.273,09
Consumo di combustibili fossili	GJ	2497,64
di cui per autotrazione (benzina, diesel/gasolio)	GJ	2497,64
Consumo totale di energia interno all'organizzazione	GJ	3.770,73

GRI 305-1, GRI 305-2 Emissioni di GHG dirette e indirette

Emissioni	U.d.m.	2024
Emissioni dirette (Scope 1)²	tCO ₂	184,38
Emissioni indirette – Location Based (Scope 2)³	tCO ₂	90,64
Emissioni indirette – Market Based (Scope 2)	tCO ₂	156,02
Totale (Scope 1 + Scope 2 – LB)	tCO ₂	275,02
Totale (Scope 1 + Scope 2 – MB)	tCO ₂	340,40

¹ Per il calcolo dei consumi energetici sono stati utilizzati i seguenti fattori di conversione: NIR: ITALIAN GREENHOUSE GAS INVENTORY 1990-2017 - NATIONAL INVENTORY REPORT 2022. FIRE: Linee guida Energy Manager 2018; benzina 1 L = 0,0319 GJ; diesel/gasolio 1 L = 0,0360 GJ; Energia elettrica 1 kWh = 0,0036 GJ.

² Le emissioni dirette di CO₂, o Scope 1, corrispondono alle emissioni provenienti da fonti di proprietà o controllate da un'organizzazione; le emissioni dirette provengono dall'utilizzo di gas naturale. Il calcolo delle emissioni è stato effettuato sulla base dei coefficienti emissivi forniti dal Ministero dell'Ambiente, utilizzati per l'inventario nazionale delle emissioni di CO₂ ai sensi della Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui Cambiamenti Climatici (UNFCCC), facendo riferimento alla media dei valori relativi al triennio 2021-2023.

³ Le emissioni di indirette di CO₂, o Scope 2, ovvero le emissioni indirette di CO₂, sono associate alla generazione di energia elettrica. L'approccio Location based considera l'intensità media delle emissioni di CO₂ della rete nazionale. La fonte utilizzata nel calcolo è ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei Based. In particolare: energia elettrica (2024) = 256,3 gCO₂/kWh

GRI 2-7 Dipendenti

Numero totale dei dipendenti per tipo di contratto e genere al 31.12.2024

Tipo di contratto	Genere					
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	69	61	130	67	62	129
Determinato	2	1	3	2	3	5
Totale	71	62	133	69	65	134

Numero totale dei dipendenti per contratto full-time/part-time e genere al 31.12.2024

Tipo di contratto	Genere					
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	71	56	127	69	59	128
Part-time	-	6	6	-	6	6
Totale	71	62	133	69	65	134

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

Categoria professionale	Genere					
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale

Lavoratori autonomi	2	1	3	1	1	2
Tirocinanti	-	-	-	3	2	5
Totale	2	1	3	4	3	7

GRI 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

Numero di assunzioni	Fascia d'età							
	2023				2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	5			5	3	4	-	7
Donne	4	1		5	2	5	-	7
Totale	9	1	-	10	5	9	-	14

Tasso di assunzione	Fascia d'età							
	2023				2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	42%	-	-	7%	25%	13%	-	10%
Donne	29%	3%	-	8%	14%	13%	-	11%
Totale	35%	1%	-	8%	19%	13%	-	10%

Numero di cessazioni	Fascia d'età							
	2023				2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	1	4	2	7	3	3	3	9
Donne	-	6	-	6	2	1	1	4
Totale	1	10	2	13	5	4	4	13

Tasso di cessazione	Fascia d'età							
	2023				2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	8%	11%	8%	10%	25%	9%	12%	13%
Donne	-	16%	-	10%	14%	3%	9%	6%
Totale	4%	14%	6%	10%	19%	6%	11%	10%

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Numero totale di casi di infortunio sul lavoro al 31.12.2024

N. di casi di infortuni sul lavoro	2023	2024
Non con gravi conseguenze (< 6 mesi)	0	1
Con gravi conseguenze (> 6 mesi)	0	0

Decessi	0	0
Totale	0	1

GRI 403-10: Malattie professionali

Tassi di infortuni sul lavoro	2023	2024
Numero di casi registrati di malattie professionali	0	0
Numero di decessi conseguenti a malattie professionali	0	0

GRI 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

Categoria professionale	2023		2024	
	Numero di dipendenti	% del totale dipendenti	Numero di dipendenti	% del totale dipendenti
Dirigenti	-	-	1	25,0%
Quadri	-	-	6	54,5%
Impiegati	-	-	91	78,4%
Operai	-	-	3	100,0%
Totale	-	-	101	75,4%

GRI 405-1: Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti

Numero totale dei dipendenti per genere e fascia di età al 31.12.2024

Genere	Fascia d'età							
	2023				2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
	anni	anni	anni		anni	anni	anni	
Uomini	12	32	22	71	12	30	24	69
Donne	14	38	10	62	14	40	11	65
Totale	26	70	32	133	26	70	35	134

Numero totale dei dipendenti per categoria professionale e fascia di età al 31.12.2024

Categoria professionale	Fascia d'età							
	2023				2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
	anni	anni	anni		anni	anni	anni	
Dirigenti	-	1	-	1	-	3	1	4
Quadri	-	4	7	11	-	4	7	11
Impiegati	26	65	25	116	26	63	27	116
Operai	-	3	2	5	-	2	1	3
Totale	26	70	32	133	26	70	35	134

Percentuale dei dipendenti per categoria professionale, genere e fascia di età al 31.12.2024

Categoria professionale	Fascia d'età							
	2023				2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	% del totale dipende nti	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	% del totale dipende nti
Uomini								
Dirigenti	0%	1%	0%	1%	0%	2%	1%	3%
Quadri	0%	2%	5%	7%	0%	1%	5%	7%
Impiegati	9%	22%	11%	42%	9%	19%	12%	40%
Operai	0%	2%	2%	4%	0%	1%	1%	2%
Totale	9%	24%	17%	53%	9%	22%	18%	51%
Donne								
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	0%	2%	0%	2%	0%	1%	0%	1%
Impiegati	11%	27%	8%	45%	10%	28%	8%	47%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	11%	29%	8%	47%	10%	30%	8%	49%

Dipendenti appartenenti a categorie protette	2023	2024
	% del totale dipendenti	% del totale dipendenti
Dirigenti	0%	0%
Quadri	0%	0%
Impiegati	4,5%	4,5%
Operai	0%	0%
Totale	4,5%	4,5%

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Alisped S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2024 - 31/12/2024 secondo l'opzione « with reference to » agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

GRI Standard	Informativa	Riferimento di capitolo	Riferimento di pagina	Note
GRI 2 – Informativa Generale				
Organizzazione e pratiche di rendicontazione				
2-1	Dettagli organizzativi	L'approccio di governance	20	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	5	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	5	
2-4	Revisione delle informazioni	Nota metodologica	5	
2-5	Assurance esterna	Nota metodologica	5	Il presente documento non è sottoposto ad Assurance.
Attività e lavoratori				
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Il profilo di Alisped S.p.A.	7	

2-7	Dipendenti	Gestione e sviluppo del capitale umano	25	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Gestione e sviluppo del capitale umano	25	
Governance				
2-11	Presidente del massimo organo di governo	L'approccio di governance	20	
Strategia, politiche e prassi				
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	4	
2-23	Impegno in termini di policy	Corporate governance e gestione dei rischi	21	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Corporate governance e gestione dei rischi	21	
2-28	Appartenenza ad associazioni	L'approccio di governance	20	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Stakeholder engagement	15	
2-30	Contratti collettivi	Gestione e sviluppo del capitale umano	25	

Temi materiali				
GRI 3 – Gestione dei Temi materiali				
3-1	Processo per la determinazione delle tematiche materiali	Analisi di materialità	17	
3-2	Lista delle tematiche materiali	Analisi di materialità	17	
Gestione dei rischi e delle crisi				
3-3	Gestione dei temi materiali	Corporate governance e gestione dei rischi	21	
Governance ed etica aziendale				
3-3	Gestione dei temi materiali	Corporate governance e gestione dei rischi	21	
Innovazione e digitalizzazione				
3-3	Gestione dei temi materiali	Responsabilità del servizio e soddisfazione dei clienti	23	
Responsabilità del servizio e soddisfazione dei clienti				
3-3	Gestione dei temi materiali	Responsabilità del servizio e soddisfazione dei clienti	23	
Cambiamento climatico e consumi energetici				

3-3	Gestione dei temi materiali	Cambiamenti climatici e consumi energetici	35	
GRI 302 Energia (2016)				
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Cambiamenti climatici e consumi energetici	35	
Inquinamento				
3-3	Gestione dei temi materiali	Cambiamenti climatici e consumi energetici	35	
GRI 305 Emissioni (2016)				
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Cambiamenti climatici e consumi energetici	35	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Cambiamenti climatici e consumi energetici	35	
Gestione e sviluppo del capitale umano				
3-3	Gestione dei temi materiali	Gestione e sviluppo del capitale umano	25	
GRI 401 Occupazione 2016				

401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Gestione e sviluppo del capitale umano	25	
GRI 405 Diversità e pari opportunità (2016)				
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Gestione e sviluppo del capitale umano	25	
GRI 404 Formazione e istruzione				
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Coinvolgimento dei dipendenti	29	
Salute e sicurezza sul lavoro				
3-3	Gestione dei temi materiali	Salute e sicurezza dei lavoratori	30	
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2016)				
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Salute e sicurezza dei lavoratori	30	
403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	30	
403-10	Malattia professionale	Salute e sicurezza dei lavoratori	30	
Comunità locali e rapporto con il territorio				

3-3	Gestione dei temi materiali	Supporto alle comunità	33	
Gestione della supply chain				
3-3	Gestione dei temi materiali	Sostenibilità nella supply chain	31	
Cybersecurity e protezione dei dati				
3-3	Gestione dei temi materiali	Cybersecurity e protezione dei dati	22	
GRI 418 Privacy dei clienti (2016)				
3-3	Gestione dei temi materiali	Cybersecurity e protezione dei dati	22	