



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2022

CONTENIDOS

Introducción	4
Carta del Director General	5
Sobre este informe	7
Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	8
Contribuciones Directas	9
Contribuciones Indirectas	10
Conociendo Grupo Alianza Logistics	11
Historia	12
Nuestra ESG en 2022	14
Gobierno corporativo	16
Propósito	19
Estrategia	20
Modelo de negocio	22
Materialidad	28
Reforzando el análisis	29
Metodología	30
Impactos	31
Liderazgo ético	38
Respeto a los derechos humanos	41
Lucha contra la corrupción y el soborno	42

Personas	43
Organización del Trabajo	46
Salud y Seguridad en el Trabajo	47
Relaciones sociales	47
Formación	48
Diversidad e Igualdad de Oportunidades	49 55
Clientes	58
Transportistas	61
Sociedad	63
Acciones sociales	66
Medioambiente	68
Cambio climático	71
Economía circular	72
Uso sostenible de los recursos	74
Anexos	82
Índice de contenidos GRI	

INTRODUCCIÓN

Carta del Director General
Sobre este informe





Carta del Director General

El **Grupo Alianza Logistics** nace de la necesidad de continuar la tarea emprendida por nuestros fundadores, con la visión de convertirse en una gran empresa referente del sector y teniendo en cuenta siempre las necesidades de sus socios y socias (trabajadores y trabajadoras, transportistas, clientes, inversores, inversoras y su comunidad).

En 2022 hemos vivido un año marcado por las consecuencias económicas de la post-pandemia y la guerra en Ucrania que ha supuesto la desestabilización en muchos sectores económicos, nos ha puesto en máxima alerta ante los efectos que todavía se pueden dar y que ha vuelto a poner al sector transporte en el punto de mira. Aun así, los resultados de la compañía han sido positivos y nos ofrecen información valiosa para seguir mejorando nuestra operativa en el próximo ejercicio. Nuestra actividad no se ha detenido y hemos podido mantener e incluso crear nuevos puestos de trabajo durante el 2022. Ha sido un año donde en el sector del transporte hemos visto como teníamos que volver a dar lo mejor de nosotros mismos para que las mercancías de nuestros clientes llegaran a su destino en tiempo y forma.

En **Grupo Alianza Logistics**, lo tenemos muy claro: mejorar las condiciones de nuestros transportistas significa ayudar a nuestros clientes de una manera clara y directa. Todas las personas que formamos parte de **Grupo Alianza Logistics**, independientemente del departamento en el que trabajamos, hemos trabajado muy duro para que la cadena logística siga funcionando de una manera excelente.



Carta del Director General

Los próximos años van a seguir siendo un reto para todas y todos nosotros, la crisis económica, la falta de suministro y las nuevas demandas de los clientes nos van a obligar a seguir siendo cada vez más eficientes con nuestros recursos. Por este motivo, vamos a seguir apostando por aquellas decisiones que han demostrado ser una ayuda eficiente para conseguir los objetivos nuestra empresa como son la digitalización, el teletrabajo, la conciliación familiar, el contacto directo con todo nuestro equipo y que nuestra compañía sea uno de los mejores lugares para trabajar del país.

En las siguientes páginas encontraréis una recopilación de nuestra forma de operar, buscando contribuir al Desarrollo Sostenible. Nuestra intención es devolver a la sociedad lo que nos ha dado desde nuestra fundación en 2009 para poder desarrollar nuestra actividad. Por este motivo, tratamos de garantizar que todas las acciones que llevamos a cabo en nuestra organización, **Grupo Alianza Logistics**, se encuentren alineadas con los compromisos internacionales establecidos en el Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible con el fin de contribuir de manera activa a la mejora de la protección de los Derechos Humanos, el cumplimiento de las normas laborales, la conservación del medio ambiente y el gobierno ético de las empresas.

Atentamente,

Vicente Aguilar Galindo

Director General

Grupo Alianza Logistics



Sobre este Informe

Este informe es evidencia de nuestro compromiso con la gestión responsable y transparente, y de respeto por los derechos humanos, así como de nuestra contribución al cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible derivados de esta, en la búsqueda permanente de aportar al triple balance en los ámbitos social, medioambiental, y económico y de buen gobierno en favor de la organización y todos nuestros grupos de interés.

La construcción de este informe ha sido elaborada con referencia a Global Reporting Initiative (GRI), recogiendo así la información correspondiente al periodo fiscal englobado entre el **1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022**.



CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ODS diana
Contribuciones indirectas

alianza
Logistics



Contribución A Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En **Grupo Alianza Logistics** buscamos que la sostenibilidad esté integrada en cada uno de los proyectos que realizamos con el objetivo de promover cambios en nuestro sector hacia prácticas más responsables, generando valor compartido a la sociedad.

Nuestra estrategia como grupo de empresas está alineada con los diez Principios universales propuestos por el Pacto Mundial y a su vez contribuye de manera directa e indirecta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por las Naciones Unidas en el marco de la Agenda 2030, los cuales buscan promover el desarrollo sostenible de nuestro planeta, entendido desde cinco dimensiones: personas, planeta, prosperidad, paz y alianzas para el cambio.

Nuestro objetivo es poner en marcha acciones que, alineadas con nuestra estrategia de sostenibilidad, contribuyan al desarrollo y bienestar de las personas, el medioambiente y de la sociedad en general. En base a ello, hemos definido nuestros ODS Diana, establecidos desde el enfoque del sector al que pertenecemos, el impacto que generamos y la mirada puesta en la empresa que queremos ser.

ODS Diana



El sector al que pertenecemos está predominantemente constituido por hombres. La participación igualitaria de las mujeres y, en general, de todas las personas sin importar su género ni orientación sexual, no sólo es un derecho fundamental, sino que permite construir un mundo más sostenible. Por ello, nuestro compromiso es fomentar la vinculación y el desarrollo profesional de todas las personas.



Nuestra organización da soporte a las necesidades de crecimiento de los distintos sectores de la economía. Nuestro compromiso es generar un entorno laboral que asegure el empleo decente y calidad de vida a todas las personas, logrando con ello alcanzar mayores niveles de productividad que impacten positivamente el crecimiento económico.



El transporte es uno de los sectores que más impacto tiene en la emisión de gases de efecto invernadero causantes del cambio climático y, en gran medida, del deterioro medioambiental. Nuestro compromiso es incorporar medidas relativas al cambio climático en nuestras políticas y estrategias empresariales que aporten a la reducción y mitigación de estos efectos.



Contribución A Los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Contribuciones Indirectas



A través de nuestras acciones empresariales buscamos incidir positivamente en la reducción de las desigualdades mediante el fomento de la inclusión social y económica de todas las personas, independientemente de su edad, género, orientación sexual, origen, religión, o cualquier otra condición. Además, una de nuestras vías de contribución a nivel social es el de asistir y desarrollar proyectos sociales y empresariales en países terceros como Senegal.



Conscientes de la importancia de nuestros bosques desarrollamos acciones que buscan contribuir a la lucha contra la desertificación y a detener la pérdida de biodiversidad. En nuestro compromiso de gestión responsable continuamos trabajando para reducir las amenazas que enfrentan los ecosistemas mediante plantaciones forestales (tanto en España como en otros países) que, más allá de ayudarnos a absorber parte de las emisiones, contribuyan a restaurar y recuperar áreas naturales.



Lograr el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible requiere de un máximo nivel de compromiso y de la cooperación entre todos los actores. Como empresa, asumimos como propio el objetivo de promover buenas prácticas y de desarrollar acciones conjuntas a través de alianzas estratégicas que impacten positivamente a todos nuestros grupos de interés. Hemos dado pasos hacia delante con algunos de nuestros proveedores transportistas más críticos para trabajar en gestionar las emisiones de nuestras flotas. Además, trabajamos y queremos seguir desarrollando las oportunidades que surgen del trabajo colaborativo en las asociaciones empresariales a las que pertenecemos.

CONOCIENDO GRUPO ALIANZA LOGISTICS

[Historia](#)

[Nuestra ESG en 2022](#)

[Gobierno corporativo](#)

[Propósitos](#)

[Estrategia](#)

[Modelo de negocios](#)

alianza
Logistics

Conociendo Grupo Alianza Logistics

*¿Puede el sector logístico contribuir a crear un mundo mejor? Nuestra visión como empresa que trabaja con compañías líderes a nivel mundial es que **Sí**. Las empresas tenemos una gran responsabilidad, a la vez que oportunidad, de liderar los cambios que hacen falta para generar un impacto positivo en el mundo*

Historia

Galadtrans fue un proyecto nacido en Almenara, un pueblo costero de Castellón, España. Iniciamos la actividad con un capital de 3000 €, alquilados en un local de 30 m² de una vieja frutería como agentes de transporte, intermediando entre clientes directos y operadores logísticos y flotas de camiones.

La empresa la fundaron dos vecinos de Almenara: Gustavo Martínez y Juan Miguel Dasca. Juan Miguel tenía más de 15 años de experiencia en el sector del transporte, había trabajado para 5 empresas siempre en el área comercial y era reconocido en el sector por su gran habilidad en captar clientes de exportación y la fidelización de muchas empresas de transporte de prestigio que le aportaban cientos de camiones trabajando en exclusividad. Gustavo, trabajó durante 4 años en una empresa de transporte llevando la administración. Alexis Dasca se incorpora meses después. A los 20 años le contratan en la misma agencia de transportes donde Juan Miguel llevaba 3 años trabajando como comercial.

En la actualidad los socios de la empresa son Juan Miguel Dasca y Alexis Dasca; tras muchos años de trabajar en el sector, querían **crear una nueva empresa diferente** a las que ya existían en logística: ser **libres, un espacio donde todo fuera posible y solo la mente fuera el límite**, donde **las personas estuvieran en el centro** y se sintieran como en casa, es decir, construir **una pequeña gran familia**. Era tiempo de pensar en el futuro.



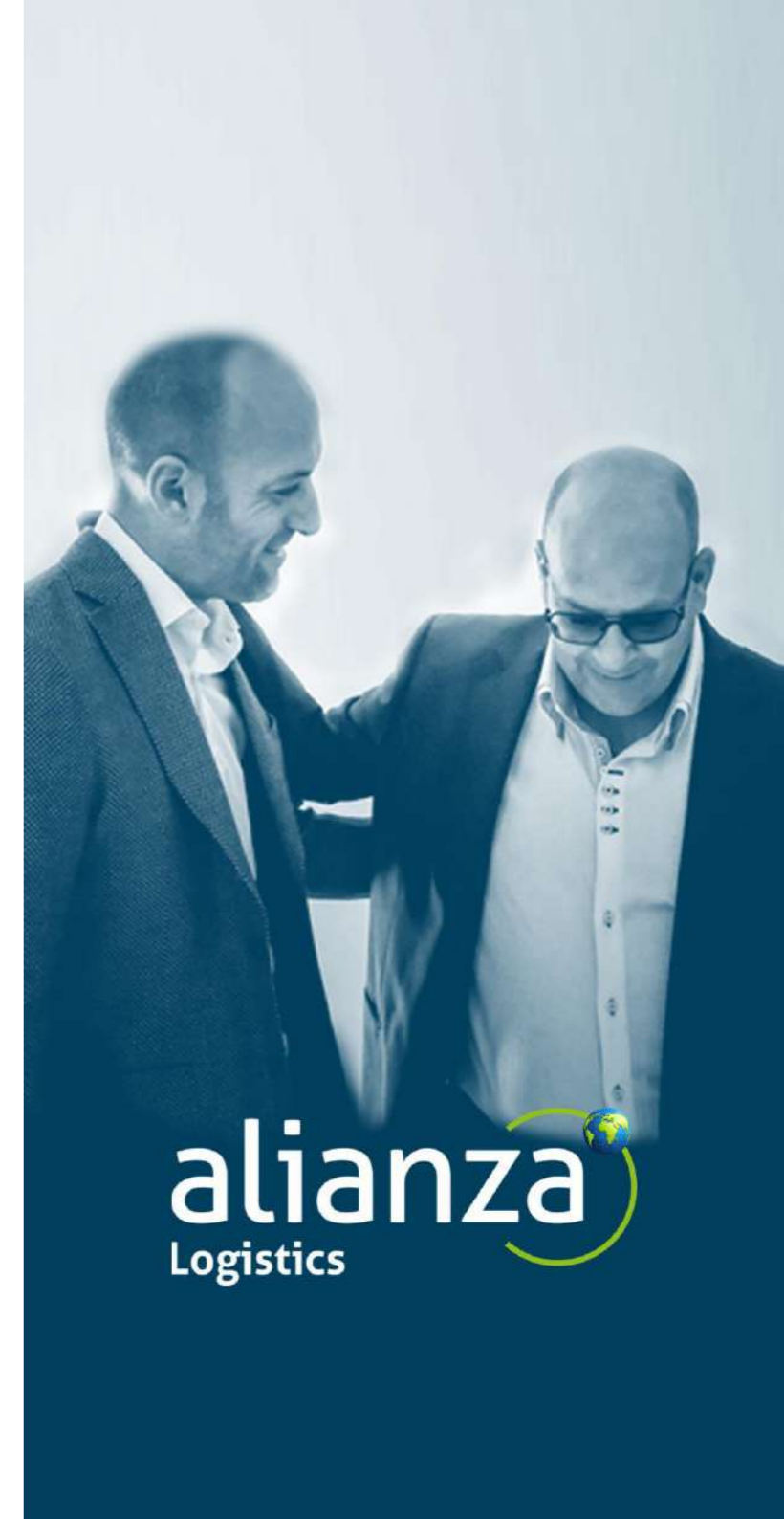
Conociendo Grupo Alianza Logistics

Este proyecto se inició con la exportación de naranjas a Inglaterra y Alemania, poco a poco, las necesidades, la inercia, la ilusión y el trabajo con pasión, hicieron que la empresa fuera creciendo y haciéndose un espacio cada vez más relevante en el ámbito de la logística europea. De esta época tenemos grabado que **“un cliente no tiene un problema logístico, tiene una necesidad y nosotros un reto”**. A partir de atender esa necesidad de ir cubriendo las distintas campañas de frutas y verduras de exportación, surgen las alianzas que llevaron a la creación, en 2012, de la nueva marca: Alianza Galadtrans.

En un entorno de plena crisis económica, surgió este proyecto basado en una filosofía diferente a la de cualquier otra empresa: basada en la **pasión por las personas**, en creer en ellas y en que **todo es posible**, lo que permitió a la empresa crecer rápidamente y en muy poco tiempo. Hoy, podemos decir con orgullo, que **el esfuerzo del equipo** y la **dilatada experiencia** nos han **situado entre las empresas líderes del sector**, con una **oferta amplia de servicios y tipo de mercancías** que nos permiten ofrecer una **mayor cobertura a nuestros clientes**.

En la actualidad, somos un grupo de empresas con sede central en Almenara (Castellón, Comunidad Valenciana, España), con delegaciones en Valencia, Castellón, Barcelona, Sevilla, Málaga, Jaén y Almería. Además, tenemos presencia en Francia, aunque realizamos rutas prácticamente en toda Europa con trayectos nacionales e internacionales de tipo importación, exportación, intracomunitarios; con cargas completas, parciales y de grupaje.

En 2022 hemos trabajamos con 1.282 clientes, mayoritariamente de la región europea, que han depositado su confianza en nuestra organización, entre los que se encuentran algunas de las mejores firmas nacionales e internacionales, productores, supermercados, transitorios, industrias entre otras, a quienes aportamos siempre nuestro mejor servicio con el fin de seguir creciendo juntos.



Conociendo Grupo Alianza Logistics

Nuestra ESG en 2022

110

profesionales en
plantilla

44 %

de mujeres
en plantilla

45 horas

de formación por
cada empleado

80,6 M€

de facturación

44.803

viajes

43.294.042

km realizados

42 %

de consumo
eléctrico **renovable**

7 %

de **reducción**
en emisiones
de CO₂

1.700

árboles plantados



Además, durante el año:

Reformamos nuestras oficinas en Almenara para ofrecer un espacio más amplio, funcional y que fomente el trabajo en equipo y la inclusividad

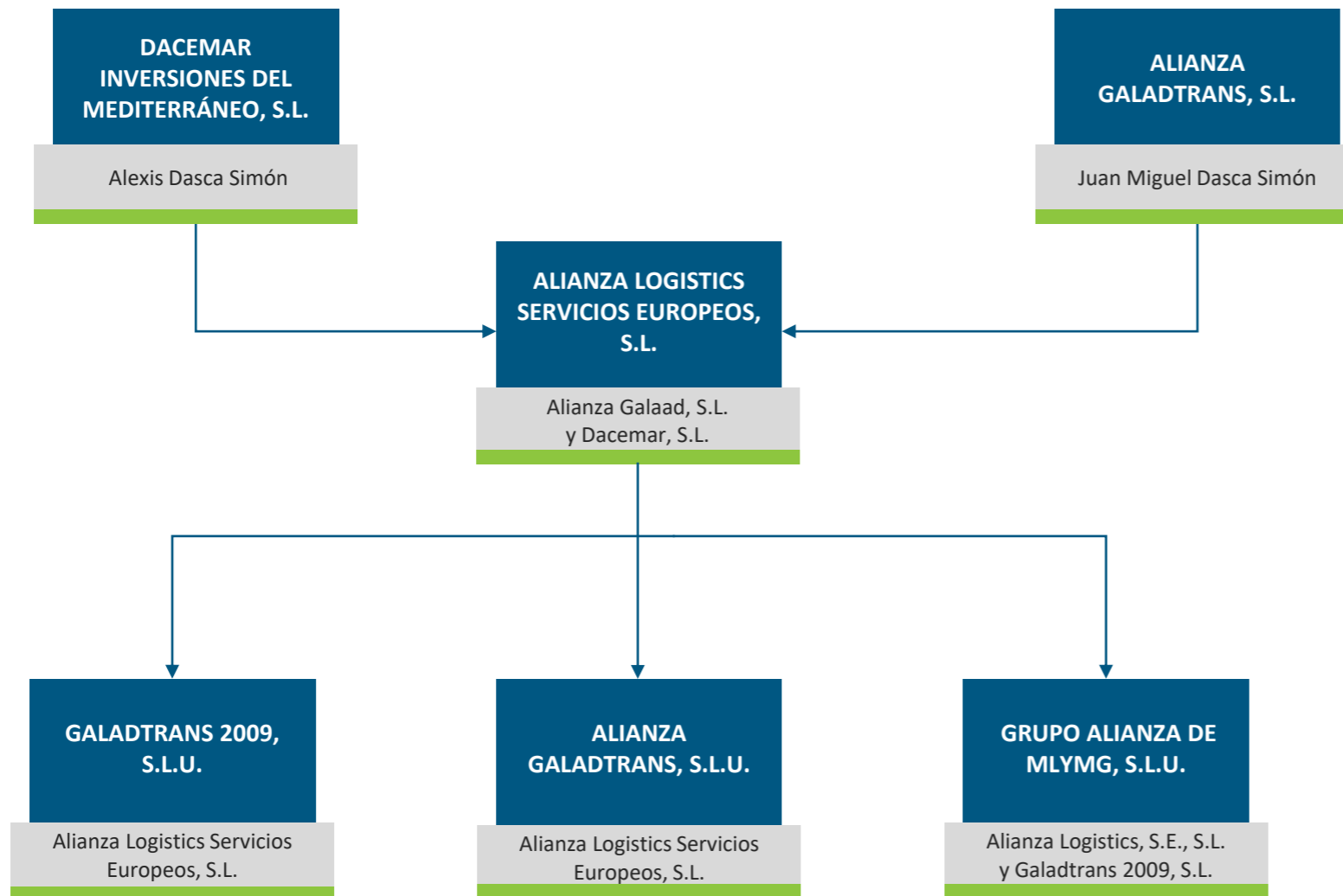
Abrimos una **nueva sede** en Castellón de la Plana con el fin de reforzar nuestro servicio en la región

*Logramos implantar nuestro **Plan de Igualdad**, con el fin de garantizar la equidad en todas nuestras actividades*

Premios ASECAM 2022
Empresa Social
Alianza Logistics

Conociendo Grupo Alianza Logistics

Estructura Organizativa Grupo



Sede central: Calle Victoria Kent, 30, 12590 Almenara, Castellón

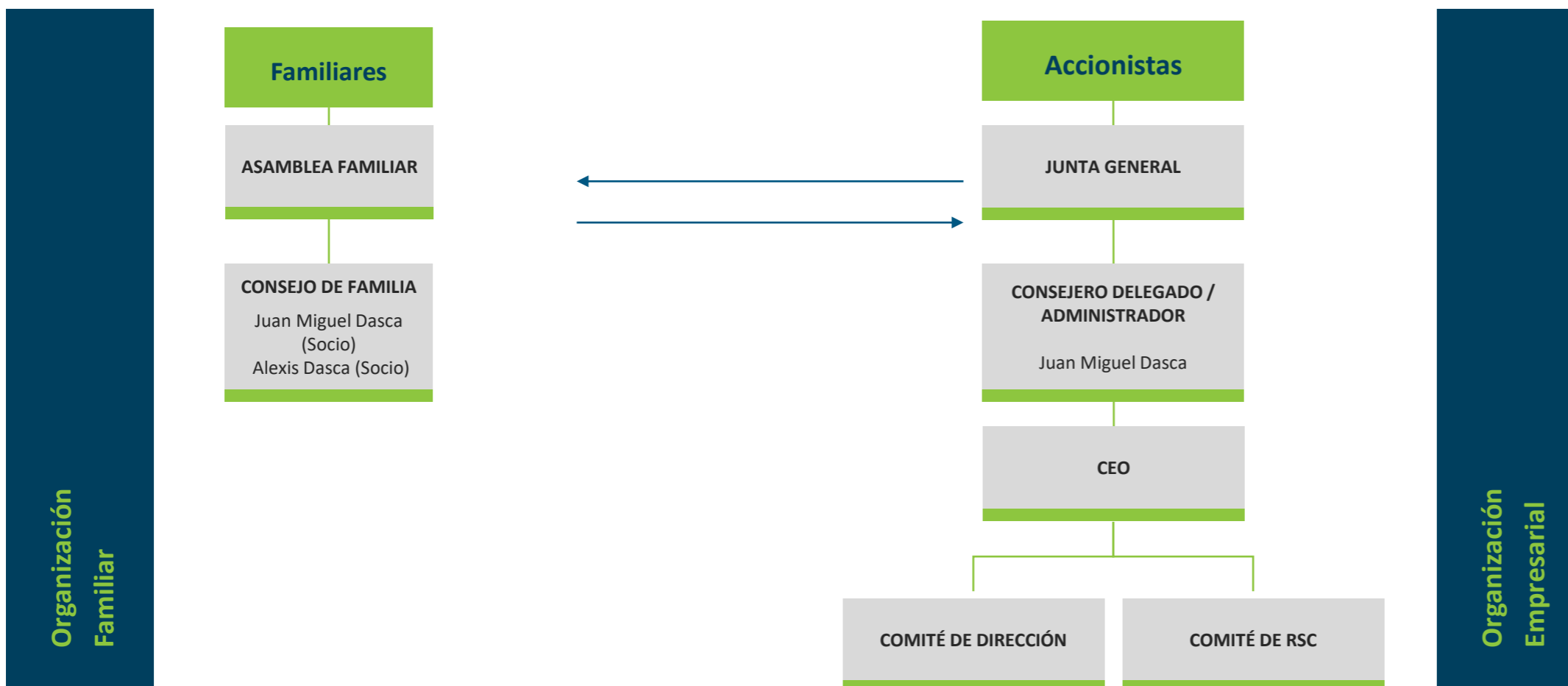


Conociendo GRUPO ALIANZA LOGISTICS

Gobierno Corporativo

El Consejo de Administración supervisa y guía la actuación del Comité de Dirección. Dado que se trata de una empresa familiar, los mismos integrantes que lo componen pertenecen al Consejo de Familia y está compuesto por Juan Miguel y Alexis Dasca Simón, que se reunieron en una ocasión durante 2022 para orientar las líneas de acción del año.

Nuestro Consejo de Administración vela por el cumplimiento a la estrategia organizacional, en línea con nuestro Código Ético y Principios de Sostenibilidad.

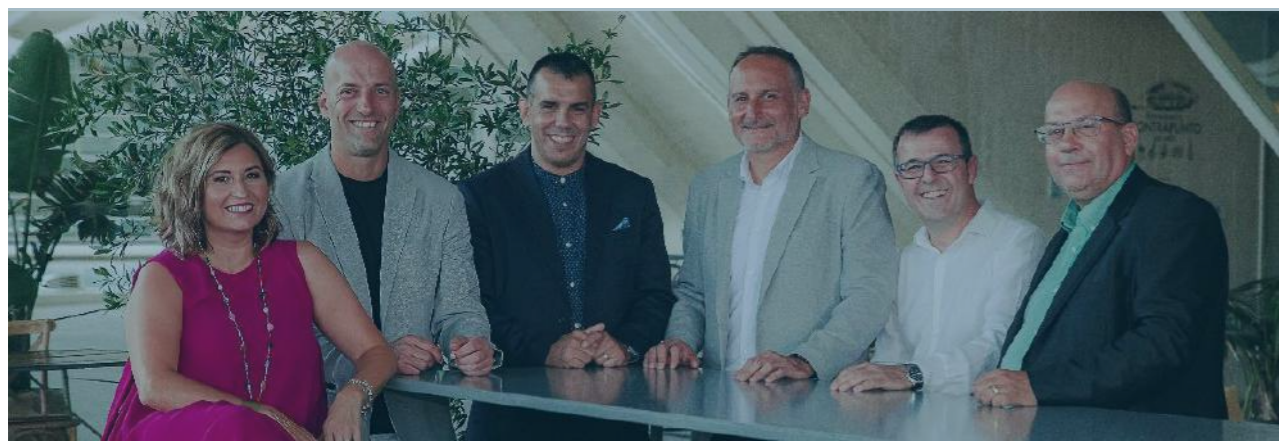
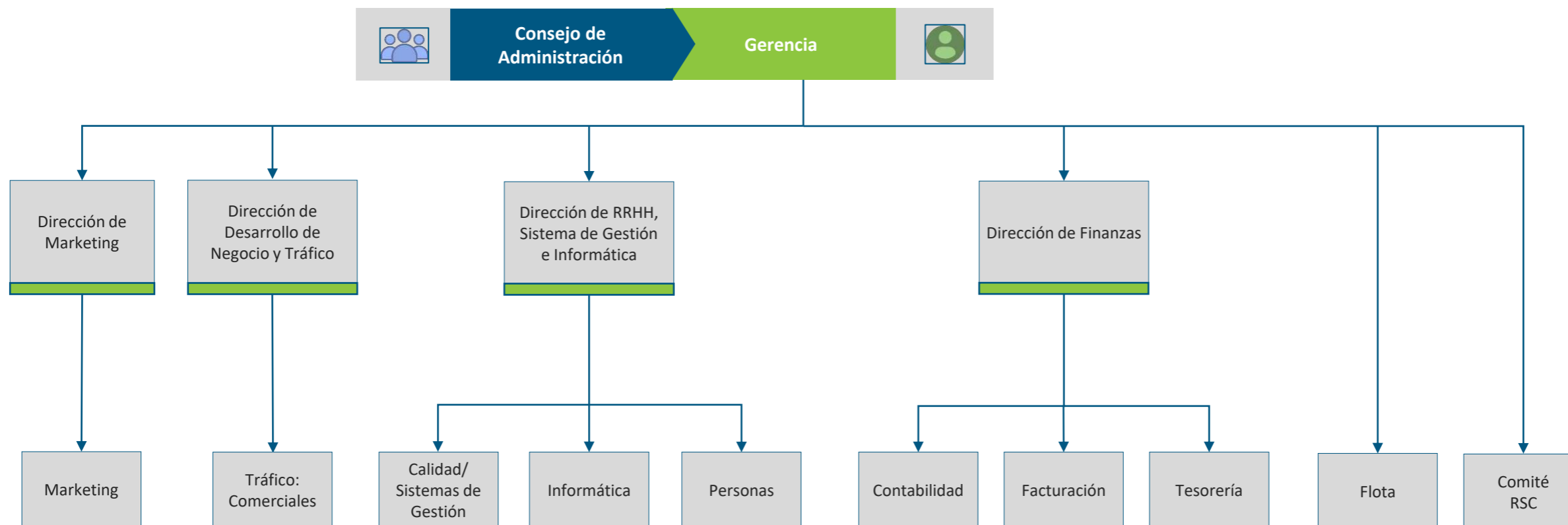


Organización Familiar

Organización Empresarial

Conociendo Grupo Alianza Logistics

Gobierno Corporativo



El **Consejo de familia** delega la toma de decisiones y administración de la empresa en el **Comité de Dirección**, que está compuesto por el Director General y los directores de las principales áreas o departamentos de la empresa.

Conociendo Grupo Alianza Logistics

Actualmente, el **Comité de Dirección** está integrado por cinco personas, tal como se presenta a continuación:



Vicente Aguilar

Director General



Alexis Dasca

Director Desarrollo de Negocio



Alicia Roig

Directora de Ventas, Imagen y Talento



Adolfo Alabadí

Director Contabilidad y Finanzas



Pablo Cervera

Director de RRHH y Sistemas de Gestión

Además, contamos con el **Comité de RSC**, imprescindible equipo de trabajo dedicado a promover la sensibilización de la empresa en proyectos sostenibles y velar por la consecución de requisitos legales. Todo ello para mejorar la competitividad y reputación.

El Comité RSC está formado por una representación de diversas áreas de la empresa y todos los niveles de decisión. Además, también contamos con la experiencia de la Consultora ATM Natura para que nos ayude y nos guíe en nuestro camino de RSC:

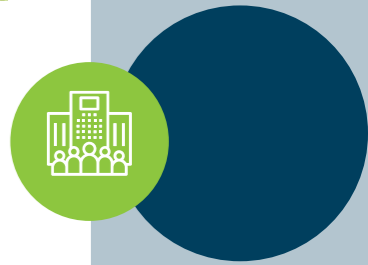
Grupo Alianza Logistics

- Juan Miguel Dasca – Consejo de Administración.
- Pablo Cervera – Comité de Dirección.
- María González – Calidad.
- Marta Golc-Klee – Calidad.
- Rubén Vidueira – Marketing.

ATM Natura

- Fernando Mataix – CEO Socio Consultor.
- Juan Merín – Socio Consultor.
- Ayman Oulad – Consultor ambiental





Conociendo Grupo Alianza Logistics

Propósito

Ofrecemos soluciones flexibles en transporte y logística, adaptadas a cada uno de nuestros clientes.

Principios

- Máxima satisfacción de nuestros clientes cumpliendo sus expectativas.
- Mejora continua del sistema de gestión empresarial y de nuestros servicios.
- Aplicación de principios éticos en la contratación de clientes y proveedores.
- Cumplimiento de la legislación vigente y las normas implantadas.
- Precio justo con nuestros proveedores y claridad en la comunicación.
- Actitud proactiva para la seguridad, integridad e inocuidad de las mercancías.
- Apoyo constante a los trabajadores y trabajadoras, a través de la mejora personal y profesional.
- Aplicamos la responsabilidad social corporativa apoyándonos en el entorno.
- Actitud anticorrupción: transparencia, confidencialidad y vigilancia.

Misión

Concentrar en un solo punto la necesidad en logística con un **servicio flexible, generando confianza.**

Visión

Nuestro compromiso para mejorar el sector logístico, convirtiéndonos en una marca de referencia, dedicando nuestro esfuerzo a la **creatividad e innovación**, al valor y respeto por nuestra gente.

Valores

A través de tiempos cambiantes, nuestros valores nos han inspirado para ser pioneros en los negocios desde una perspectiva responsable. **Respeto, Honestidad, Trabajo en equipo, Compromiso.**

Conociendo Grupo Alianza Logistics

Estrategia

Para desarrollar las líneas estratégicas, desde Grupo Alianza Logistics establecemos, todos los años, unos objetivos de obligado cumplimiento y que orientan nuestras acciones hacia el futuro.

Ofrecemos servicios de alta calidad a nuestros clientes, buscando superar sus expectativas, asegurando la inocuidad de las mercancías cuyo transporte nos confían, y gestionando la actividad diaria de la empresa de forma compatible con el desarrollo sostenible; siendo conscientes de nuestra responsabilidad con la sociedad.

1. Conseguir la **máxima satisfacción** de nuestros **clientes/transportistas** cumpliendo sus expectativas en los momentos más altos de demanda de transporte.

2. Asegurar la **mejora continua** de la organización y de los procesos internos.

3. Actitud proactiva y acciones dinámicas para preservar la seguridad, integridad e **inocuidad de las mercancías**.

4. Cumplir con la **legislación** vigente, así como con los requisitos de las normas implantadas en Alianza Logistics:
UNE-EN ISO 9001, IFS Logistics, QS Scheme for Food y GDP Medicamentos, ISO 14064: 2018.

5. Apoyo a nuestros **trabajadores** y trabajadoras a través de condiciones laborales dignas, impulso a la comunicación y participación, formación continua y promoción del talento y la carrera profesional, así como el trabajo en equipo en un entorno de seguridad y de prevención de riesgos laborales.

6. Aplicamos principios de la **responsabilidad social corporativa** apoyando activamente a colectivos de nuestro entorno.



Conociendo Grupo Alianza Logistics

Estrategia



7. Estamos comprometidos con la protección del **medio ambiente** y la prevención de la contaminación.

8. Comprometidos con nuestros **clientes/proveedores** a través de un precio justo con los servicios que nos prestan y claridad en la comunicación.

9. Aplicación de **principios éticos** en la contratación con **clientes/proveedores** respetando en todo momento los **derechos humanos**.

10. **Actitud anticorrupción:** transparencia y confidencialidad en la información, vigilancia sobre transacciones económicas evitando el blanqueo de capitales provenientes de actividades ilícitas y tolerancia cero con los sobornos, tanto con los clientes, como con los proveedores y funcionarios públicos.

Logistics

Conectando al mundo de una manera sostenible

4EY4

Conociendo Grupo Alianza Logistics

Modelo de negocio

Somos una compañía de servicios de transporte por carretera nacional, importación, exportación e intracomunitario de cargas secas y refrigeradas, y exportación de grupaje de fruta y verdura desde el arco mediterráneo a Europa, especialmente en con una incursión cada vez más importante en los países del este. En un recorrido siempre ascendente, siendo uno de los principales operadores logísticos del sector. Disponemos de una flota de remolques que, junto a nuestro equipo de transportistas de confianza, nos permiten aportar una alta flexibilidad en el servicio de transporte, basada en una clara orientación al cliente que se suma a la motivación, formación e implicación de nuestro equipo humano. Parte de nuestra flota de remolques está a disposición de nuestros transportistas mediante un servicio de alquiler.

Nuestros equipos técnicos y profesionales están ubicados en diferentes puntos: Castellón de la Plana, Almenara, Valencia, Almería, Málaga y Sevilla, garantizando cobertura en toda Europa, ofreciendo servicios con una logística resolutive, flexible y profesional. Nuestras operaciones se basan en un modelo de trabajo híbrido, donde el equipo dispone de opción para acudir a las oficinas o trabajar desde casa, según sus necesidades. Es por ello que, en fecha actual no cabe posibilidad de establecer el número de trabajadores en que se distribuyen los 110 empleados de 2022 para cada una de nuestras sedes.



Conociendo Grupo Alianza Logistics

Mapa de riesgos

Como empresa nos enfrentamos a diferentes riesgos, tanto internos como externos que pueden impactar nuestra gestión y los resultados organizacionales. Nuestro equipo directivo de manera proactiva busca identificarlos y gestionarlos a través de la creación de políticas internas y de la puesta en marcha de acciones que fortalezcan nuestro camino hacia la sostenibilidad.

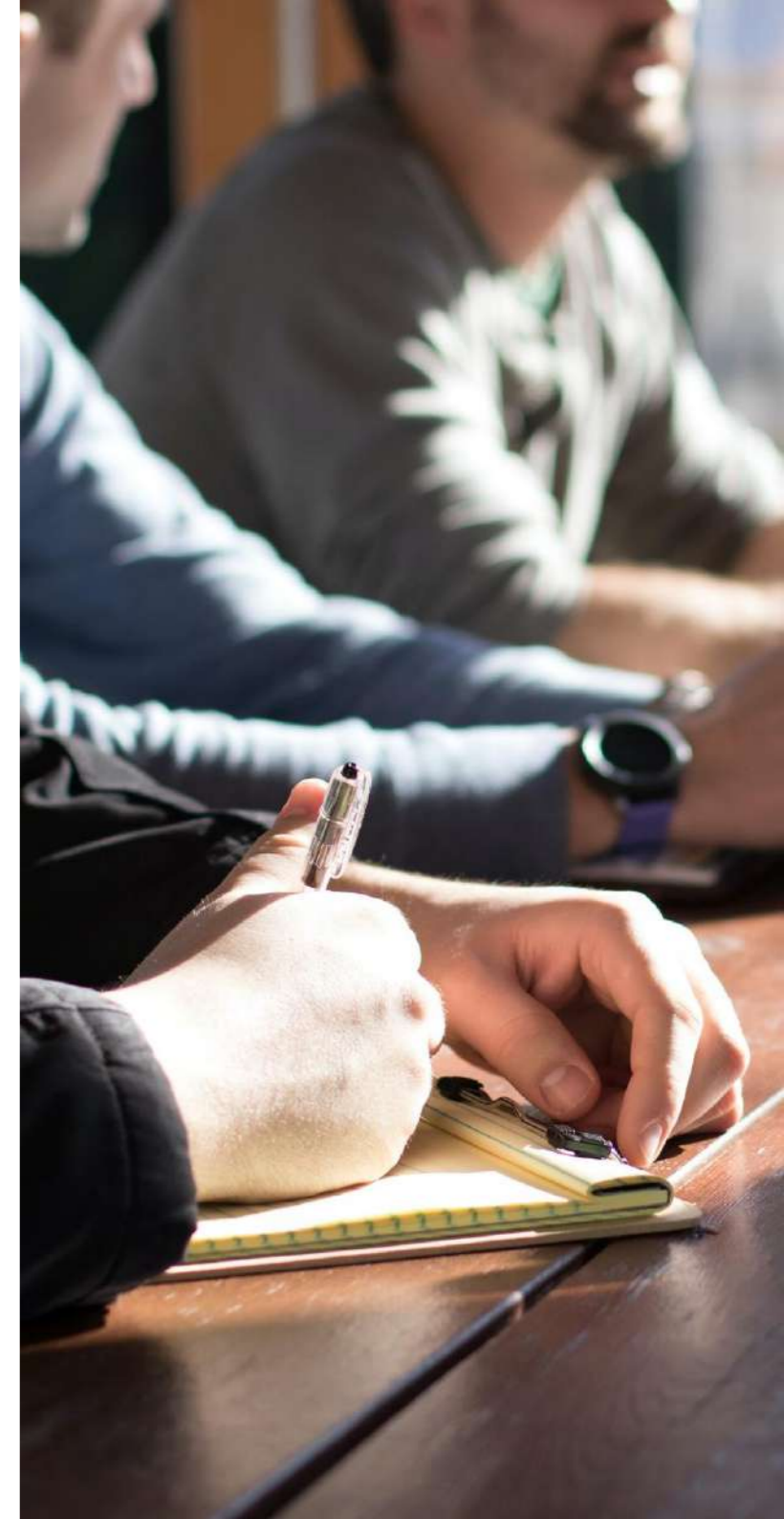
A continuación, presentamos aquellos que tenemos identificados:

▪ Factores de riesgo externos

Los factores que se enumeran a continuación son determinantes para asegurar la continuidad del negocio, es por esto por lo que nuestro Comité de Dirección monitorea constantemente su evolución y plantea estrategias para gestionarlos adecuadamente.

Entre los factores externos más relevantes se encuentran:

- Inestabilidad de contratistas
- Incremento del coste energético.
- Paralización del transporte marítimo.
- Nueva legislación de pagos en España.
- Inestabilidad del mercado.
- Crisis económica a raíz de la Covid-19.
- Apagón eléctrico.
- Guerra Ucrania
- Baja demanda de mercancías a transportar.
- Aceleración de la digitalización de los procesos.
- Exigencia social de RSC en las empresas.
- Envejecimiento flotas.
- Falta de formación y reciclaje profesional.
- Consumidores omnicanal más informados y exigentes con los tiempos de entrega
- Cambio climático (lluvias más fuertes, inundaciones, sequías, entre otros).



Conociendo Grupo Alianza Logistics

▪ Factores de riesgo internos

Los siguientes factores identificados son gestionados por las personas responsables de cada departamento y permiten mejorar la manera en que se desarrollan las acciones propias del negocio.

Entre los factores internos más relevantes se encuentran:

- Falta de consolidación del nuevo equipo de tesorería.
- Necesidad de mejoras informáticas.
- Necesidad de optimización y automatización de procesos.
- Falta de definición de la estrategia
- Responsabilidad Social Corporativa.
- Posibilidad de pérdida del talento humano.
- No ahondar en el conocimiento de las necesidades del cliente.

Instrumentos

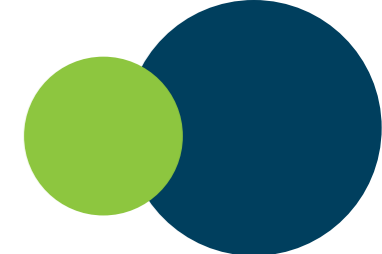
Con el fin de gestionar positivamente los riesgos identificados a nivel interno y externo, hemos desarrollado una serie de instrumentos que dan sustento a la estrategia organizacional y a todas las acciones que se desprenden de ella, siendo estos:

- Política de Empresa (Calidad y Seguridad Alimentaria).
- Política de Anticorrupción
- Política Medioambiental.
- Política de PRL
- Código Ético.
- Canal Ético.
- Política de Protección de datos
- Política de diversidad





Conociendo Grupo Alianza Logistics



Una gestión de la RSC cada vez más sólida

ALIANZA LOGISTICS cuenta con un Comité de RSC desde 2020, como órgano responsable de liderar las acciones en esta materia y servir de apoyo a la Dirección en la toma de decisiones para definir la ruta de sostenibilidad más óptima. El Comité se reúne, en función de sus necesidades, una vez al mes y, como mínimo una vez cada trimestre.

Comité de RSC

Funciones

Analizar los asuntos materiales y los impactos reales y potenciales derivados de nuestra actividad

Orientar las políticas y compromisos y establecer estrategias y objetivos de sostenibilidad

Medir los KPIs, revisar periódicamente la evolución de los objetivos y la eficacia de las medidas implementadas

Desde 2020, en Alianza Logistics elaboramos una Memoria de Sostenibilidad corporativa de forma voluntaria, como una acción que nos ayuda a revisar el alcance y efectividad de nuestras acciones en ESG. Esta memoria es sometida a revisión y aprobación por parte de la Dirección de Alianza Logistics. Además, la implementación de un estándar de reporte internacional como GRI, supone una excelente ayuda para incrementar el conocimiento de los impactos de la compañía sobre las distintas áreas de la sostenibilidad, permitiéndonos orientar y optimizar las acciones con impacto positivo de nuestra estrategia de Responsabilidad Social.

Conociendo Grupo Alianza Logistics

Certificaciones

En nuestro compromiso con asegurar la calidad y las prácticas responsables en nuestras actividades, durante 2022 hemos renovado y ampliado nuestra cartera de certificaciones, entre las que destacamos las siguientes son las certificaciones que hemos obtenido y que se constituyen en otra muestra de nuestra orientación hacia la calidad en la gestión:



Certificado ISO 9001:2021
Galadtrans 2009, SLU
Alianza Galadtrans, SLU
Grupo Alianza de MLYMG, SL



Certificado IFS Logistics
Galadtrans 2009, SLU
Alianza Galadtrans, SLU
Grupo Alianza de MLYMG, SL



Certificado QS Scheme for Food
Galadtrans 2009, SLU
Alianza Galadtrans, SLU
Grupo Alianza de MLYMG, SL



Certificado GDP Medicamentos
Galadtrans 2009, SLU
Alianza Galadtrans, SLU
Grupo Alianza de MLYMG, SL



Verificación ISO 14064:2018
Alianza Logistics Servicios Europeos, SL



TRAC
Galadtrans 2009, SLU

Alianza Logistic también ha obtenido la **medalla de plata en la plataforma EcoVadis** y la inscripción en el Registro de Empresas Valencianas Socialmente Responsables (REVSr)



Conociendo Grupo Alianza Logistics

Asociaciones

Alianza Logistics forma parte de distintas asociaciones sectoriales en España. En 2022 se ha mantenido la participación en foros y actividades de formación en las siguientes asociaciones principales:

AECOC	Asociación Española de Codificación Comercial
ASECAM	Asociación Empresarial de el Camp de Morvedre
ACTM	Asociación de Transportes de Castellón
Save The Children	Organización no gubernamental internacional

En la entrega de premios de 2022 de ASECAM, en **Alianza Logistics** obtuvimos el galardón a **la Empresa Social**



Alianza Logistics forma además parte de la **Comisión de Trabajo de Responsabilidad Social** de ASECAM, donde se plantean nuevas ideas y proyectos que potencian la sostenibilidad en la región. Durante el año, varias iniciativas han avanzado desde esta comisión, entre ellas el Bosque Asecam que se pretende desarrollar en Camp de Morvedre, dando opción a los asociados de unirse en la plantación de especies arbóreas.

MATERIALIDAD



Reforzamos nuestro análisis de materialidad
Metodología
Impactos identificados





Materialidad

Reforzamos nuestro análisis de materialidad

Cuando en 2020 ALIANZA LOGISTICS comenzaba su camino en establecer su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), se decidió realizar un análisis de materialidad mediante la consulta de sus grupos de interés con el fin de determinar cuáles son los temas de importancia crítica en los cuales basar los objetivos y líneas de acción. Se realizaron entrevistas y un cuestionario el cual fue respondido por 43 personas con un enfoque especial a empleados.

Gracias a dicho estudio diagnóstico, se pudo enfocar, con mayor precisión, los objetivos organizacionales hacia las áreas de mayor impacto, responder más asertivamente a las demandas de nuestros clientes y del mercado, generar una comunicación más transparente, y una gestión socialmente más responsable.

Todo ello ha permitido diseñar y realizar acciones optimizadas hacia el área de influencia de nuestra organización, entre las que destacamos el empleo de calidad, el cambio climático y las comunidades locales.

Durante el año 2022 y recientemente en 2023 se terminó de completar la revisión y refuerzo del análisis de materialidad realizado mediante el trabajo conjunto del Comité de RSC. Con el fin de realizar una primera aproximación a cuáles son los impactos reales y potenciales de Alianza Logistics en los temas materiales para nuestra actividad.

Estándar GRI	Temas relevantes GRI	
GRI 302	Energía	Ambiental
GRI 305	Emisiones	Ambiental
GRI 306	Economía circular y gestión de residuos	Ambiental
GRI 401	Seguridad laboral y bienestar de los trabajadores	Social
GRI 404	Desarrollo de talento	Social
GRI 205	Buen gobierno corporativo	Económico

Materialidad

Metodología

Este análisis partió de la definición de nuestros grupos de interés más relevantes y la consulta hacia cada uno de ellos mediante entrevistas y cuestionarios estructurados. Además, se identificaron preliminarmente los temas materiales de nuestro sector: **Emisiones de Gases de Efecto Invernadero, Calidad del aire, Condiciones laborales del personal conductor.**

Estos fueron contrastados con la visión de los distintos grupos de interés para determinar cuales son los temas materiales en nuestro caso. El refuerzo realizado de este análisis de materialidad partió de identificar los impactos reales y potenciales de mayor importancia de cada una de las áreas, basándonos en las indicaciones del Estándar GRI 3-1

Durante el año pasado, ayudándonos de toda esta información se realizó un **análisis experto** mediante el apoyo y asesoramiento de la consultora de sostenibilidad de nuestro Comité de RSC.

A continuación, se reflejan los resultados obtenidos, donde se incluyen los impactos relativos a cada tema considerado relevante para la organización. Con el fin de agruparlos, distinguimos cuatro áreas de impacto: Medio ambiente, Personas y Buen gobierno. El proceso de selección de los temas se basó en determinar los impactos reales y potenciales de los Estándares temáticos GRI considerados potencialmente relevantes. Mediante la calificación cualitativa de su gravedad, escala y probabilidad (esta última solo para los potenciales), se identificaron los de alta importancia. Cuando un tema ha presentado dos o más impactos de alta importancia, se ha considerado material

Grupos de Interés

- Nuestras personas
- Clientes
- Transportistas
- Autoridades locales
- Organizaciones sociales vinculadas a la empresa
- Comunidades locales

Aspectos materiales del sector

- Emisión de Gases Efecto Invernadero
- Calidad del aire
- Consumo de energía
- Condiciones laborales de los conductores
- Riesgo de incidentes viales



Materialidad

1 Medio ambiente

Impactos identificados – Energía

La transición progresiva hacia un consumo eléctrico renovable en las instalaciones contribuye al desarrollo y expansión de las energías libres de emisiones y el ahorro de emisiones de GEI a la atmósfera.



Contribuir a las comunidades energéticas y al autoconsumo mediante la adquisición de energía renovable de cooperativas locales.







El consumo de energía en las oficinas puede generar emisiones y aumentar los costes de operación cuando se consume de forma ineficiente.



Aumento de los pagos por parte de la empresa, al aumentar los costes por parte de las entidades publicas del consumo eléctrico, lo que implica que a la misma cantidad consumida, mas gasto económico.



-  Impacto real
-  Impacto potencial
-  Positivos
-  Negativos



Materialidad

1 Medio ambiente Impactos identificados – Emisión GEI

Se están implantando medidas para lograr la reducción de gases de efecto invernadero por parte de los desplazamientos a través de los camiones.



Mejor valorización de la empresa por la reducción de este tipo de emisiones, de cara a las leyes en base a generación de estos, por lo tanto, contribuye a la mitigación del cambio climático.



Ahorro fiscal por el cese o reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, por parte de empresas tanto públicas como privadas.



Cese de gases de efecto invernadero por parte de los camiones por el cambio de energía que consumen, desde el suministro por parte de energías no renovables, al consumo de energías renovables.



Valorización de la empresa por parte de otras instituciones a la hora de realizar contratos que requieran de sus servicios.



El consumo de combustibles fósiles por parte de los camiones, generan gran cantidad de GEI, lo que implica la contribución al avance del cambio climático.



Aumento de tasas por parte del estado al hacer uso de este tipo de combustibles, por las emisiones que genera, lo que implica pérdidas a la empresa.



Aumento de la importancia del desuso de este tipo de combustibles y aparición de nuevas leyes, lo que implicaría el cese de la actividad y pérdidas por parte de la empresa.



1 Medio ambiente

Impactos identificados – Residuos

El reciclaje por parte de la empresa colabora con el desuso de las materias primas para la generación de nuevos productos, y también lograr un reducción del uso de la energía.

Se promueve el interés social y la formación por parte de los empleados a colaborar, tanto en el ámbito laboral como en su día a día, en reciclar y con ello contribuir en esta causa.

Evitar posibles sanciones por parte de las instituciones al no tener un buen sistema de gestión de sus residuos.

Utilización de envases desechables por parte de la empresa que pueden acabar destinados a vertederos.

Aumento del coste de adquisición de envases plásticos debido a las nuevas regulaciones sobre dicho material.



Impactos identificados – Empleo

Contamos con un Plan de igualdad, lo que fomenta la equidad y no discriminación en todas sus formas.

Implantación del teletrabajo, que facilita la flexibilidad laboral, y por tanto el bienestar de los empleados en toda la plantilla.

Elaboración y fomento de planes de conciliación de la vida personal, lo que demuestra empatía y unión por parte de la empresa con su plantilla. Entendimiento y desarrollo para la buena relación tanto dentro como fuera de la empresa.

La retribución salarial de todos los empleados está por encima de la media a nivel nacional dentro de cada categoría.

Seguimiento y control de las condiciones y el estado de los transportistas por parte de la empresa, para verificar y con ello tener en cuenta el estado de estos por ser parte integral de esta.

Debido a las condiciones de la empresa en relación con el estado de los empleados, la tasa de rotación se considera baja, con un valor de **7,3%**.



2 Social



Impactos identificados – Empleo

Enfoque en la disminución de la brecha salarial entre hombre y mujeres, para buscar la equidad total entre toda la plantilla de empleados.

Mayor exposición a accidentes laborales derivado de una falta de un seguimiento exhaustivo por parte de un Comité de salud y seguridad.

Riesgos de accidentabilidad en los transportistas por factores laborales fuera del control de la organización

2 Social

Impactos identificados – **Formación**

Existe una constante y accesible oferta de formación para todos los empleados, tanto al inicio de su incorporación a la empresa, como durante su desarrollo en la empresa, para así tener actualizada y formada a su plantilla. Por lo que existe un compromiso de futuro con los empleados.

Contamos con un programa de Desarrollo profesional, que promueve su crecimiento y permite que todos los empleados puedan aspirar y avanzar en su escala profesional dentro de la empresa.

Ha habido un incremento muy notable en cuanto a las horas de formación de los empleados, lo que implica que la empresa busca la buena instrucción de estos en su papel dentro de ella.

Mayor exposición a riesgos derivados de casos de corrupción debido a la ausencia de formaciones dentro de este ámbito.



3 Buen gobierno



Impactos identificados – Anticorrupción

Confianza ante clientes y Administraciones gracias a la imagen corporativa responsable en materia de Compliance.



Cultura empresarial concienciada con las buenas prácticas en Compliance, al contar con políticas de anticorrupción y el Código Ético



Ha habido un incremento muy notable en cuanto a las acciones de sensibilización de los empleados en materia de Compliance, lo que implica que la empresa busca la concienciación de estos con respecto a esta materia.



Posibles sanciones por incumplimientos legales en materia de Compliance



LIDERAZGO ÉTICO



Funciones del Órgano de Gobierno Directivo
Respeto a los derechos humanos
Lucha contra la corrupción y el soborno





Liderazgo Ético

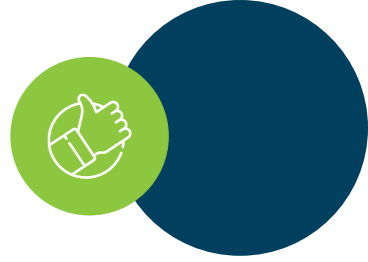
Para Grupo Alianza Logistics la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia de negocio es esencial en el camino hacia la sostenibilidad. Para lograrlo tenemos definido **un Órgano de Gobierno Directivo: el Comité de Dirección**, encargado de gestionar, de manera transparente y responsable, cada actuación y sus repercusiones ante los diferentes grupos de interés, lo que ha sido clave para lograr el éxito durante estos años.

Promover actuaciones que garanticen el respeto a los Derechos Humanos, el trabajo decente, el medioambiente y la transparencia a lo largo de la cadena de suministro es fundamental en el cumplimiento de nuestro propósito. Por ello, disponemos de un Código Ético donde se establecen las guías y procedimientos que dan soporte al equipo de Alianza Logistics en sus actuaciones. Estas directrices son compartidas con todas las personas que entran a formar parte del Grupo Alianza Logistics y permanecen disponibles en la web corporativa en todo momento.

Así mismo, contamos con una Política Anticorrupción y una Política Medioambiental en las que se integran criterios de Responsabilidad Social y que nos permiten asegurar una adecuada gestión de los recursos y protección del entorno. De esta forma hemos logrado, entre otras cosas, que durante el 2022 no se registrara ninguna situación de actitud deshonestas que haya sido puesta de manifiesto a la dirección.

En este sentido, para garantizar la continuidad de la empresa a largo plazo, nos comprometemos a realizar una correcta gestión diaria y establecer una visión estratégica que sea extensible a toda nuestra cadena de suministro, así como a continuar identificando, en nuestro día a día, los riesgos estratégicos, financieros y operacionales que puedan afectar a la organización.

- Políticas de empresa:
- Código Ético
 - Política de Empresa
 - Política de Medioambiente



Liderazgo Ético

Funciones del Órgano de Gobierno Directivo: Comité de Dirección

- **Revisión y aprobación de los planes y objetivos estratégicos y financieros** orientados a lograr el éxito a medio y largo plazo de la compañía.
- **Análisis del progreso** y evolución en la ejecución de las acciones planificadas.
- **Evaluación y definición de la retribución** y compensación de todos los miembros ejecutivos.
- **Detección y análisis de los riesgos externos** y desarrollo de estrategias de contingencia para afrontarlos y gestionarlos.
- **Revisión y aprobación de los cambios necesarios** para la buena dirección del negocio.
- **Certificación de que la información publicada** por la compañía es fidedigna e íntegra y de que cumple tanto las normas y la legislación vigentes como los compromisos éticos del negocio.

Algunas de las medidas destacadas del año 2022 por parte del Comité de Dirección fue la elaboración de un **Plan de Contingencia** en el cual se identificaron los riesgos externos a la organización existentes y se marcaron unas pautas y medidas para mitigarlos. También se reforzó el control del correcto uso de los fondos de la organización mediante el desarrollo de un Plan de lucha contra la corrupción y una Política de Anticorrupción.

Liderazgo Ético

Respeto a los derechos humanos

En Grupo Alianza Logistics estamos comprometidos con el respeto por los derechos humanos en concordancia con lo recogido en la Carta Internacional de los Derechos Humanos, reconociendo a todas las personas sin distinción alguna, ya sea por su nacionalidad, género, orientación sexual, origen, religión, o cualquier otra condición.

En este sentido, evitamos cualquier actitud que pueda llevar a alguna violación de los derechos humanos en cualquiera de nuestros grupos de interés. Por esta razón, contratamos con clientes y proveedores que comparten nuestros principios éticos, luchando, así, contra toda forma de complicidad que pueda resultar en cualquier situación de violación a los derechos humanos.

Potenciamos el talento y la carrera profesional de nuestros trabajadores y trabajadoras, el trato digno y condiciones laborales apropiadas. Asimismo, nos comprometemos a vigilar que la actividad desarrollada en nuestros centros de trabajo se realice siguiendo los criterios de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, a fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Actuamos bajo el principio de transparencia de la información, reportando todas las actuaciones, operaciones y transacciones de la compañía de manera veraz, clara y contrastable. En este sentido, es importante resaltar que no hemos recibido denuncias por vulneración de derechos humanos.

Finalmente, entendemos el nivel de incidencia que podemos ejercer sobre nuestros diferentes grupos de interés, por eso a través de la orden de carga al transportista que generamos para cada viaje que hacemos, resaltamos el compromiso que tienen de garantizar el respeto a los derechos humanos para todo aquel que nos preste el servicio. Gracias al establecimiento de estos estándares de respeto hacia los DDHH, durante 2022 no se ha reportado ningún caso de vulneración hacia los Derechos Humanos entre las personas involucradas en nuestra actividad y cadena de valor.



Liderazgo Ético

Lucha contra la corrupción y el soborno

El éxito de Grupo Alianza Logistics se ha logrado gracias a la honestidad con la que llevamos a cabo nuestras actuaciones día a día. Con el fin de asegurar esta transparencia y a su vez prevenir la corrupción en cualquiera de sus formas, llevamos a cabo nuestras actividades de acuerdo con la legislación que rige todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que operamos.

Asimismo, disponemos de una **Política de Anticorrupción** donde se establecen los compromisos a cumplir por todas las personas vinculadas a la empresa, y que quedan recogidos, a su vez, como pautas de nuestro Código Ético y Plan anticorrupción en el que se contemplan aspectos como la prevención de conflictos de interés y la prevención de prácticas fraudulentas, entre otras.

Adicionalmente, tenemos al alcance de nuestros trabajadores y trabajadoras, y demás grupos de interés, un **Canal Ético** como vía para denunciar cualquier comportamiento que no esté alineado con nuestras políticas, así como para remitir cualquier cuestión relacionada con el Código Ético y sus posibles vulneraciones o incumplimientos.



PERSONAS



alianza
Logistics

Organización del trabajo
Salud y seguridad en el trabajo
Relaciones sociales
Formación
Diversidad e igualdad de oportunidades
Plan de igualdad

Memoria de
sostenibilidad 2022



Personas

Nuestros trabajadores y trabajadoras son el pilar fundamental de Grupo Alianza Logistics, y sin ellas no sería posible ser y alcanzar lo que somos hoy en día. Es por esto por lo que buscamos implementar acciones que contribuyan con su bienestar y su crecimiento, tanto laboral como personal. Estas acciones están contempladas en la Política de Empresa y en nuestro Código Ético, y garantizan el cumplimiento de nuestra estrategia organizacional.

Como empresa, apostamos por un empleo de calidad y nos esforzamos en ofrecer a nuestro equipo un entorno de trabajo que incentive su bienestar, su conciliación, su estabilidad y su desarrollo. Para la incorporación de nuevos empleados, tenemos un **plan de acogida**, donde se muestra información general de la empresa, sus objetivos y valores, incluyendo nuestro compromiso con la sostenibilidad y nuestras áreas de impacto; así como lo específicamente relativo al puesto nuevo que vaya a desempeñar. Para garantizar la calidad de empleo, ofrecemos condiciones retributivas muy competitivas en todas las posiciones y sin distinción de brecha de género, elaboramos mayoritariamente contratos de trabajo indefinidos, apostamos en adecuar la jornada laboral a las necesidades de cada persona, ofrecemos formaciones continuas según las necesidades e intereses de cada empleado, y la oportunidad de crecimiento laboral, entre otros beneficios que, se engloban en la siguiente tabla y se detallarán en los siguientes apartados de este informe:

- **Estabilidad laboral:** El 90 % de nuestra plantilla cuenta con un contrato de trabajo indefinido.
- **Flexibilidad laboral:** Apostamos decididamente en adecuar la jornada laboral a las necesidades de cada persona, para que se pueda conciliar vida familiar y laboral.
- **Teletrabajo:** Implantamos esta modalidad, atendiendo a la situación actual y apostando por un modelo híbrido de trabajo basado en la responsabilidad y confianza. El 100% de los empleados cuentan con la opción de trabajar en remoto, siendo voluntaria su presencialidad en alguna de nuestras oficinas.

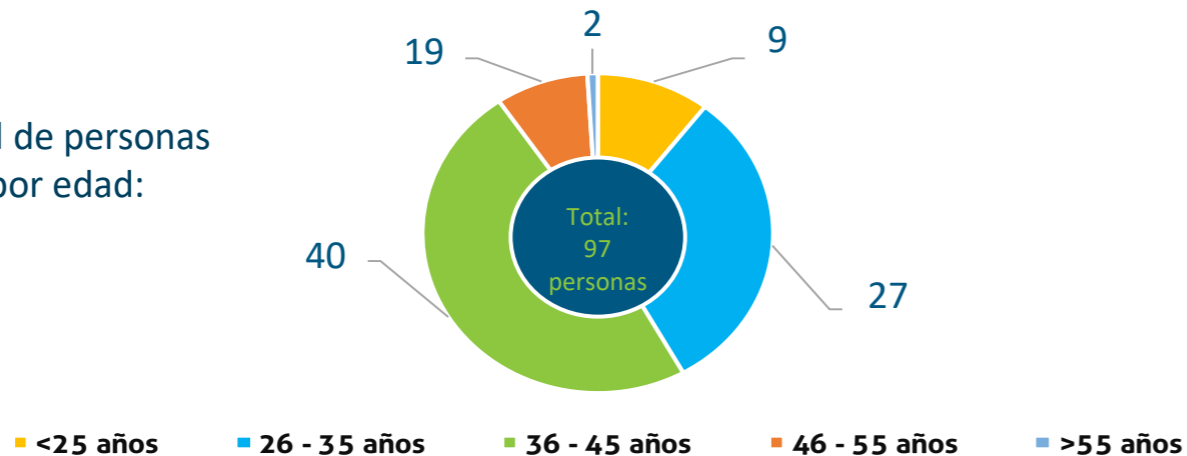
Políticas de empresa:

- Código Ético
- Política de Empresa

Personas

- **Plan de Igualdad:** Contamos con un Plan de Igualdad que asegura la equidad en el trato así como la no discriminación en cualquiera de sus formas. Estos compromisos rigen todas nuestras actividades y se garantizan a todos los niveles.
- **Brecha salarial:** En Alianza Logistics se ha registrado una brecha salarial del 8,5%, ligeramente menor al año anterior. Hemos trabajado durante el año para reforzar nuestro Plan de Igualdad y perfilar las medidas más óptimas para promover el acceso a puestos de responsabilidad igualitario.
- **Formación inicial y continuada:** Todos los empleados que se incorporan a Alianza Logistics cuentan con una formación inicial que más adelante se complementa con un Plan de Mentoreo, supervisado por el departamento de Gestión de Personas. Además, ofrecemos formaciones continuas contando con las necesidades e intereses de cada empleado en su puesto de trabajo. En 2022 hemos empleado un promedio de 33,9 horas invertidas por empleado en formación.
- **Desarrollo profesional:** Ofrecemos la oportunidad de crecimiento laboral, tenemos un Programa de Desarrollo Profesional implementado, que cuenta a su vez con una serie de incentivos que motivan al empleado y buscan retener el t

Número total de personas contratadas por edad:



Personas

Organización del Trabajo

En Grupo Alianza Logistics tenemos diferentes mecanismos que contribuyen al ejercicio corresponsable de la vida laboral, personal y familiar. Estos consisten en jornadas reducidas, flexibilidad de horarios y teletrabajo.

Actualmente, la jornada laboral es de 9.00 a 14.00 h y de 15.00 a 18.00 h, sin embargo, los trabajadores y trabajadoras tienen la posibilidad de organizar su horario de acuerdo con su preferencia, previa coordinación con la dirección del departamento correspondiente. Asimismo, la modalidad de teletrabajo está a disposición de todas las personas, ofreciendo la oportunidad de ajustar los formatos presencial y online según sea necesario.

Como medidas de conciliación seguimos aquellas establecidas dentro del Convenio que nos aplica, especialmente lo relacionado con los días estipulados para vacaciones, maternidad y paternidad. No obstante, se ofrece flexibilidad a todas las personas para establecer la fecha de disfrute según su conveniencia.

Actualmente estamos remodelando todas las oficinas de Alianza Logistics. Nacen con un nuevo planteamiento de espacio colaborativo, tendente desde el primer día a crear una comunidad de trabajo en un nuevo entorno, enfocado a desarrollar proyectos y acciones para potenciar la creatividad, la innovación y la colaboración de equipos multidisciplinares entre las personas que trabajan en la empresa, nuestros clientes y transportistas. Además, en línea con la disposición a contar con personal discapacitado, las sedes cuentan con accesos acondicionados a las oficinas; un factor que tenemos en cuenta a la hora de adquirir nuevas oficinas.

La intención es que sea más un espacio de relación, de networking y conocimiento, que una oficina convencional. Por eso, se ha jugado con el interiorismo y el diseño. Los espacios son multifuncionales y tiene hasta elementos propios de una casa, como una cocina, zona de sofás para descansar y charlar, y un espacio para la celebración de comidas o catering.



Personas

Salud y Seguridad en el Trabajo

En el Código Ético queda recogido nuestro compromiso por instaurar medidas relacionadas con la seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo adecuadas. Estas medidas se basan en el cumplimiento de la legislación vigente relativa a la prevención de riesgos laborales, como vía para asegurar que el lugar de trabajo sea seguro y no genere afectaciones en la salud del personal.

Actualmente, no disponemos de Comité de Salud y Seguridad en el trabajo, sin embargo, desde el equipo directivo se fomentan espacios de prevención con el fin de ayudar a reducir el riesgo laboral que implica el desempeño de sus funciones. De esta forma, solo se ha registrado un caso de contingencia profesional durante 2022.

Relaciones sociales

Somos conscientes de que una buena comunicación interna permite que las personas estén alineadas con la estrategia organizacional y fortalece el sentimiento de pertenencia y compromiso de los trabajadores y trabajadoras. Es por esto por lo que buscamos mantener una comunicación fluida con el personal como base en la construcción de relaciones sólidas y duraderas. Para lograrlo, durante el 2022 contamos con un **Boletín Interno** en el cual establecemos comunicaciones quincenales (un total de 24 anuales), además de otros canales de comunicación (reuniones, correo electrónico, boletín interno, buzón de sugerencias, evaluaciones de desempeño y de clima laboral o la intranet).

Estas vías nos ayudan a informar, sensibilizar y consultar al personal sobre diferentes cuestiones que les afectan, además de una vía de entrada de sugerencias e ideas de mejora o acciones sociales a realizar en línea con nuestra RSC. Alianza Logistics es una empresa con un robusto enfoque hacia las personas, por lo que nos aseguramos de fomentar el trato cercano y directo entre nuestros miembros, con el fin de facilitar vías de comunicación claras y efectivas que permitan el desarrollo personal y laboral, así como el correcto ejercicio de nuestras actividades.



Personas

Formación

En Grupo Alianza Logistics sabemos que el desarrollo profesional es necesario para la motivación de nuestros trabajadores y para la retención del talento. Por eso contamos con un Plan de Formación que diseña el departamento de Gestión de Personas con base a las necesidades detectadas o solicitadas y siempre condicionado al presupuesto. Estas necesidades son solicitadas a principio de año y también a través de la evaluación de desempeño que se hace a todo el personal una vez al año o en caso del personal nuevo cada tres meses durante el primer año. Se suelen impartir cursos de distintas tipologías:

- Especialización técnica.
- Desarrollo de carrera.
- Formación genérica (idiomas, informática, etc.).
- Transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.).

Durante el año 2022 se realizaron un total de 29 acciones formativas, y se alcanzó una media de 45 horas de formación por empleados. Se asegura en todo el programa formativo del año una asistencia por igual en proporción a la plantilla de la empresa en hombres y mujeres a las acciones formativas.

Tipos	Nº formaciones	Nº personas
Especialización técnica	13	286
Desarrollo de carrera	3	11
Formación genérica	2	20
Transversal	1	1

Por otra parte, contamos con un sistema de mentoreo que permite que el conocimiento y la sabiduría de los veteranos se transmita, creando un entorno de aprendizaje y crecimiento.



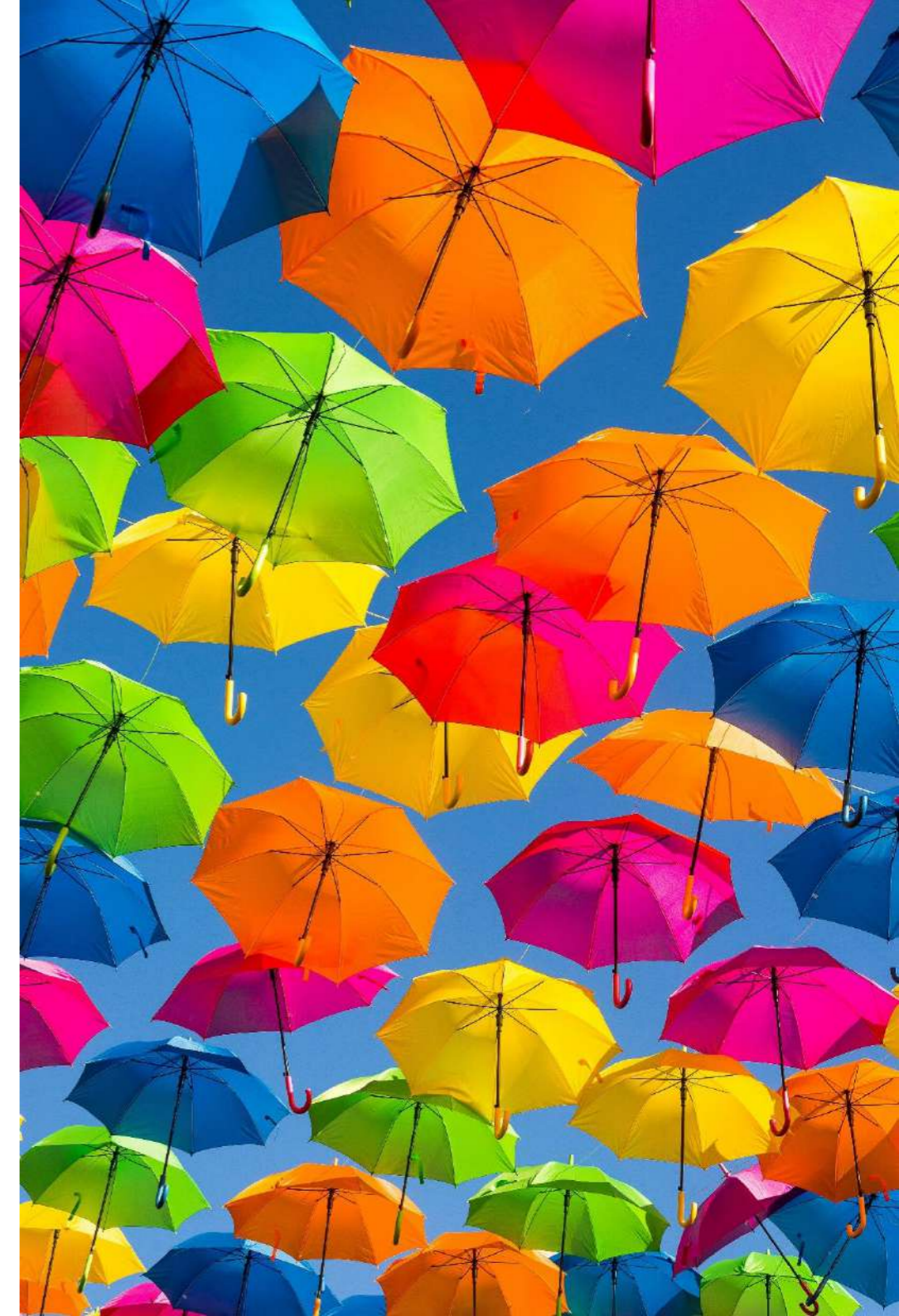
Personas

Diversidad e Igualdad de Oportunidades

La dirección de Grupo Alianza Logistics declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos. Durante este año se recogió estos compromisos en la **Política de Diversidad e Igualdad**, estableciendo una **declaración clara de intolerancia hacia cualquier comportamiento discriminatorio** por razón de sexo, étnia, nivel económico o cualquier otro factor social.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.





Personas

Número total de personas contratadas por sexo:

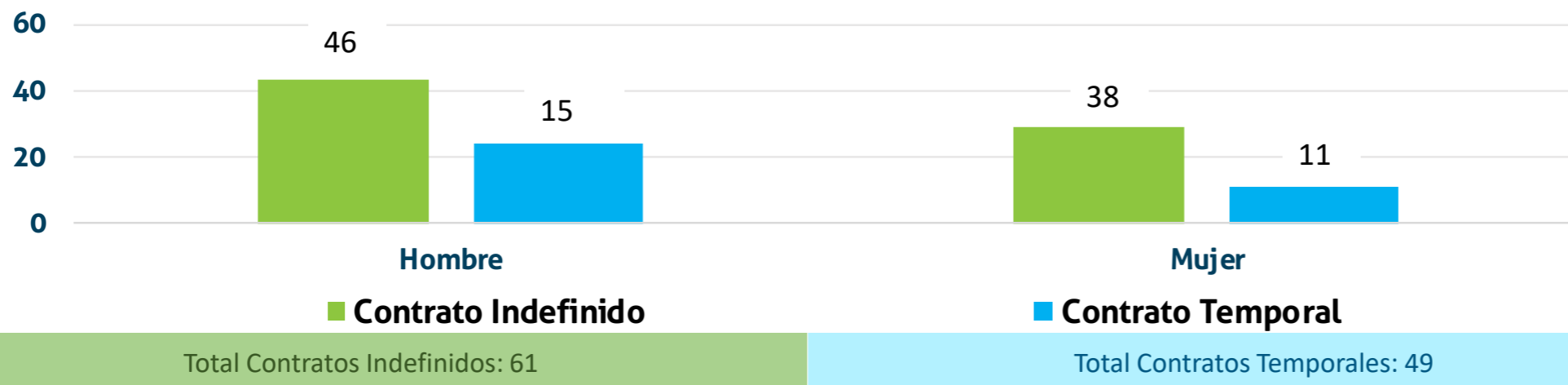


Las remuneraciones medias por sexo y brecha salarial:



En todos los Departamentos existe un sistema de remuneración variable según objetivos con independencia del género. (SL33)

Contratos indefinidos y contratos temporales por sexo:





Personas

Como muestra del compromiso que tenemos como empresa, hemos elaborado el **Plan de Igualdad (SL6)**, el cual tiene una vigencia de cuatro años.

Los objetivos del Plan son los siguientes:

- 1.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- 2.** Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- 3.** Eliminar situaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- 4.** Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

Este Plan cumple con las siguientes materias obligatorias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.
- Retribuciones.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Protocolo del acoso sexual y por razón de género.
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.



Personas

De su elaboración extraemos los siguientes datos relevantes referentes a la plantilla:

- Es conformada en un 45% por mujeres y un 55% de hombres.

En este sentido, no existe paridad en la plantilla, aun así, habiendo un 24% más de hombres que de mujeres encontramos una buena distribución porcentual en los departamentos más numerosos. A la hora de analizar la situación, resulta imprescindible poner en contexto, tanto los datos del sector como del entorno educativo y de formación del que provienen las personas que se incorporan a Alianza Logistics.

Este desequilibrio no es como consecuencia de una política de discriminación en los procesos de selección y contratación, sino que históricamente ambos sexos se han dedicado y especializado a determinados puestos de trabajo de la industria del transporte.

Otros hallazgos son:

- La empresa apuesta por la calidad en el empleo dado que encontramos una estabilidad en plantilla del 67% de la plantilla.
- El 37% de la plantilla tiene hasta 35 años, el 41% tiene entre 36 a 45 años, lo que hace que tengamos una plantilla joven.
- La proporción de mujeres con contrato indefinido es superior a la de los hombres.
- La antigüedad de las mujeres prácticamente igual que la de los hombres. Salvo que, el 63% de las mujeres tiene una antigüedad de 5 a 10 años frente al 51% de los hombres. Sin embargo, encontramos un porcentaje superior de hombres (18%) frente a mujeres (10%) con más de 10 años de antigüedad en la empresa.
- La plantilla presenta una distribución bastante paritaria en cuanto a porcentajes de antigüedad, salvando las distancias con la diferencia de base que existe en cuanto al número de hombres y mujeres.



Personas

Por departamentos y nivel jerárquico:

- El puesto de Gerente está ocupado por un hombre.
- El departamento de Finanzas está compuesto en un 63% mujeres y un 37% por hombres, lo cual representa un 30% del total de mujeres y un 11% del total de hombres de la empresa. Proporcionalmente hay más mujeres trabajando en ese departamento. A nivel jerárquico: el puesto de Director de Finanzas lo ostenta un hombre, sin embargo en el escalón inferior de responsabilidades encontramos 2 mujeres como Jefas de equipo frente a 1 hombre Jefe de equipo
- El departamento de Ventas está compuesto por el 63% de las mujeres de la plantilla y el 78% de los hombres de la plantilla. Encontramos el doble de hombres que de mujeres. El puesto de trabajo más poblado de la empresa es el de operador de tráfico en el que encontramos que la mitad del total de la plantilla de la empresa se encuentra encuadrado en ese puesto de trabajo. A nivel jerárquico: El puesto de directora de tráfico está ocupado por una mujer, mientras que el puesto de Director de Desarrollo de negocio y mánager están ocupados por 2 hombres, respectivamente; en el escalón inferior de responsabilidades encontramos a 7 hombres Jefes de equipo de tráfico frente a 2 mujeres.
- El departamento de Marketing, el departamento de Informática y el departamento de Flota está formado al 100% por hombres. El puesto de Directora de Márketing está ocupado por una mujer, mientras que la dirección de los departamentos de Informática y Flota están ocupados respectivamente por hombres.
- El departamento de Sistemas de Gestión/ Calidad y el departamento de Gestión de Personas están formados al 100% por mujeres. Salvo el director de Gestión de Personas y Sistemas de Gestión/Calidad que es un hombre.



Personas

Relativo a la brecha salarial encontramos que:

- En el total general de la plantilla existe una brecha salarial ajustada del 8,5%. Por tanto, no podemos considerar que existe una brecha salarial acusada y menos una discriminación salarial motivada por el género. Una vez realizada la media y la mediana encontramos unos valores muy por debajo de lo que estipula el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- La retribución del personal empleado se basa en:
 - La valoración de puesto de trabajo.
 - La comparativa con ofertas del sector.
 - El desempeño personal.

En cuanto a estrategias para la prevención del acoso y protocolos para su prevención y actuación en caso de acoso por razón de género, durante el 2022 se ha documentado el Plan contra el acoso laboral. Además, cabe destacar que hasta la fecha de cierre de esta memoria la empresa no ha tenido conocimiento de ningún tipo de acoso sexual y por razón de sexo entre personal empleado.



CLIENTES





Cientes

La calidad es una de nuestras máximas preocupaciones en Grupo Alianza Logistics. Disponemos de un Sistema de Gestión de Calidad certificado según la norma **ISO 9001** que alcanza a toda la estructura de la empresa, y cuyo propósito es asegurar la calidad en los procesos, operaciones y servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

Desde el Grupo tenemos el compromiso de cumplir con todos los requisitos definidos en este sistema de calidad y de hacer una revisión permanente con el fin de adecuar nuestros procesos bajo estos lineamientos, así como a las recomendaciones que se obtienen de la evaluación sobre el grado de satisfacción de nuestros clientes.

De la misma forma, desde Alianza Logistics disponemos de la certificación **GDP** (Good Distribution Practices), que garantiza que nuestro sistema de calidad se ajusta a las directrices de la Comisión Europea en materia de distribución de medicamentos, así como la certificación **IFS Logistics**, un sistema de seguridad alimentaria desarrollado por distribuidores de Alemania, Francia e Italia, con el propósito de ayudar a los proveedores a que suministren productos seguros conforme a las especificaciones y a la legislación vigente.

Asimismo, contamos con el certificado **QS Quality** relativo al sistema de control de calidad de alimentos donde se monitorea la trazabilidad a lo largo de toda la cadena de producción y comercialización, estableciendo pautas de calidad, estrictas y controlables, para todas las fases de la cadena de creación de valor.

En Grupo Alianza Logistics realizamos una encuesta anual a nuestros clientes para poder evaluar el nivel de satisfacción con el servicio y a su vez entender sus necesidades. A partir de los resultados podemos también detectar áreas de mejora y comprender los puntos que fortalecen nuestra relación. Este ejercicio también aporta información valiosa para poder hacer una segmentación mucho más detallada que nos permita ofrecer soluciones que satisfagan todas las necesidades.

Cientes

En 2022 contactamos a 10.400 clientes mediante nuestra encuesta de satisfacción, de los cuales se registraron un 15,71% de aperturas y un 1,05% de respuestas, resultado que se ubica dentro de los estándares, consensuados internacionalmente, en el ámbito del email-marketing. La mayoría de los clientes que realizaron la encuesta pertenecen al sector transporte y entre los resultados resalta que el 60% se encuentra satisfecho con el servicio ofrecido por la compañía, y ese mismo número valora como buena o muy buena nuestra imagen como empresa.

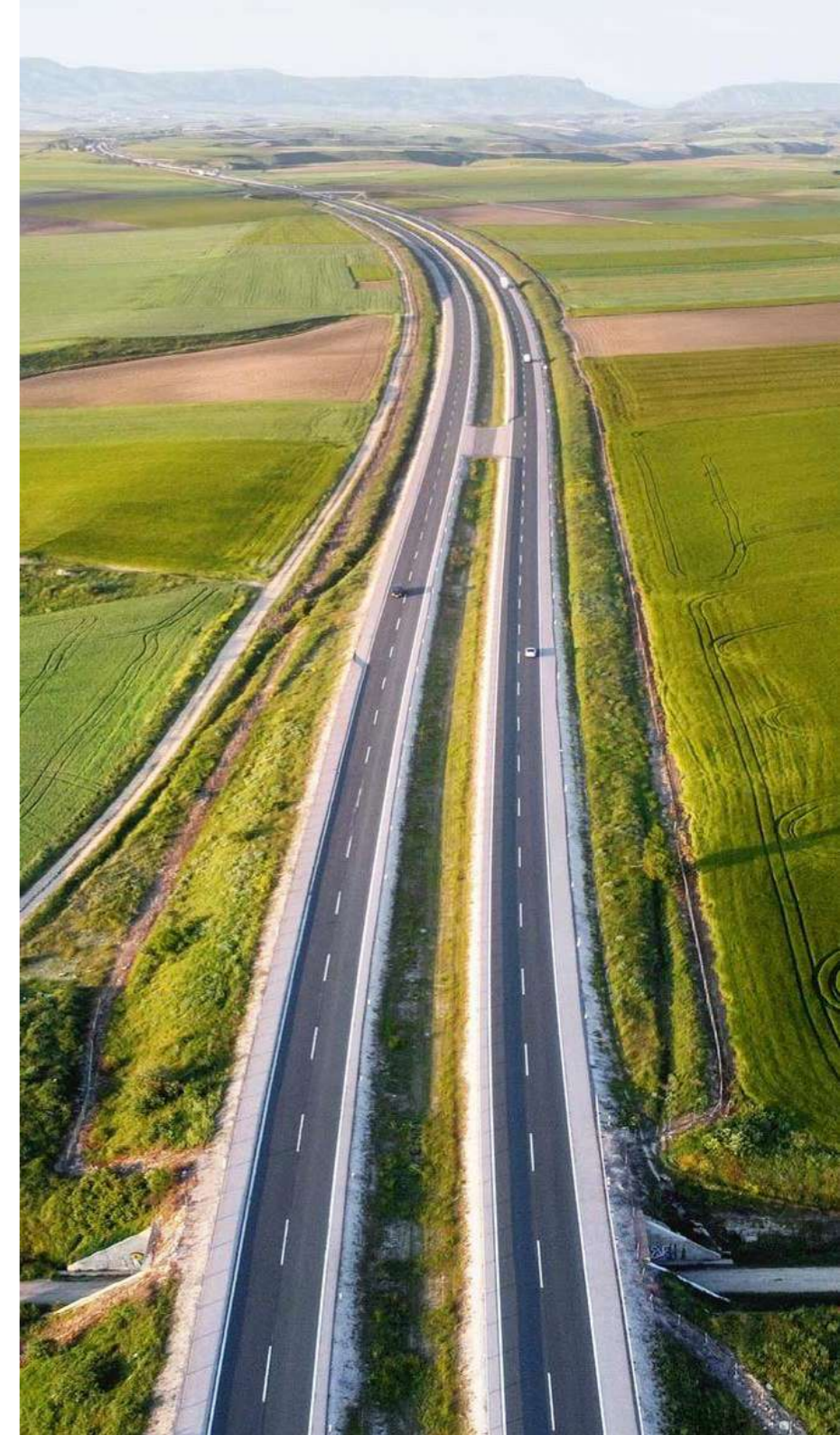
Además de la encuesta, contamos con un apartado, en nuestra página web, desde donde cualquier persona o empresa puede contactarnos, reportar alguna inconformidad o realizar alguna consulta. Esta información es recibida y gestionada, internamente, desde la Dirección de Tráfico, en articulación con el Departamento de Marketing. Cabe destacar que hasta la fecha no se han recibido quejas o reclamaciones a través de este medio.

<https://alianza-logistics.com/contacto/>

Por otra parte, en aproximación a nuestros clientes de la Comunidad Valenciana, contamos con presentaciones bilingües que nos permiten comunicar nuestros servicios tanto en castellano o inglés como en valenciano (SL47).

Políticas de empresa:

- Código Ético
- Política de Empresa
- Política de Medioambiente



TRANSPORTISTAS





Transportistas



En Grupo Alianza Logistics somos conscientes de que nuestros transportistas son parte integral de nuestros procesos y de la garantía de un servicio de calidad puesto que son la persona de referencia e imagen de la empresa ante nuestros clientes, con quienes sostienen una relación directa, por lo que es especialmente importante generar un entorno favorable para el ejercicio de su labor. Por ello, buscamos asegurar unas buenas condiciones que les permitan prestar un excelente servicio, impactando positivamente en la cadena logística y generando experiencias satisfactorias a todos nuestros clientes.

Durante este año trabajamos con un total de 3.495 transportistas. Para nosotros son nuestros socios naturales en la ejecución de las operaciones derivadas de nuestra oferta de servicio. Con el fin de conocer su percepción, realizamos encuestas de satisfacción que, durante 2022, nos permiten confirmar la sensación positiva respecto al trato recibido, la relación de confianza, rapidez y posibilidades ofrecidas en relación con las formas de pago. Asimismo, los transportistas que han respondido a la encuesta de satisfacción, valoran positivamente nuestra imagen, con más de un 70% de los transportistas expresando que recomendaría nuestra empresa a otros compañeros del sector.

No obstante, somos conscientes de la necesidad de realizar un seguimiento permanente a la prestación del servicio externo que realizan nuestros transportistas a los clientes, con el fin de asegurar la calidad en cada una de las etapas del servicio. Por esta razón, realizamos controles y análisis de datos relevantes que nos permiten tomar decisiones e implementar medidas correctivas oportunas desde el Comité de Dirección.

Si bien es cierto que, en proporción al número de servicios prestados, las incidencias reportadas son mínimas, seguimos trabajando para mejorar nuestro nivel de servicio y la experiencia del cliente con nuestros transportistas y con nuestra empresa en general, sorteando las diferentes situaciones que, en el día a día, pueden generar alguna dificultad, ya sea por condiciones propias del sector o de los transportistas.

Transportistas

Nuestro programa informático nos permite llevar un control exhaustivo de la documentación aportada por nuestros transportistas, gracias a lo cual hemos mejorado, significativamente, los resultados en este aspecto. Esta herramienta da soporte a nuestras operaciones, permitiéndonos cumplir con la legislación vigente y evitar el aumento de incidencias reportadas, representando un salto cualitativo relevante para nuestra empresa.

La suma de estos esfuerzos nos lleva al desarrollo y adaptación constante de nuestros procesos, configurándose en una herramienta de gestión empresarial que, junto al talento de nuestros equipos, nos permite ofrecer una garantía de servicio de la más alta calidad a todos nuestros clientes.

Cabe tener en cuenta que, a día de hoy no disponemos de un sistema formal de selección de transportistas en base al cumplimiento de criterios sociales y ambientales. Sin embargo, con el fin de reducir progresivamente los impactos presentes en nuestra cadena de suministro, en Alianza Logistics comunicamos nuestros principios y compromisos en sostenibilidad que nuestros colaboradores han de cumplir a través del manual del conductor, durante el 2022 se ha informado a 973 transportistas (ET17) de nuestros compromisos invitándoles a que los asuman como propios. Además, estamos desarrollando alianzas con proveedores de confianza para mejorar la monitorización de aspectos ESG como las emisiones o el cumplimiento de los Derechos Humanos; así como un sistema de cláusulas y criterios de RSC que se irán implementando gradualmente en nuestros acuerdos comerciales.

- Políticas de empresa:
- Código Ético
 - Política de Empresa
 - Política de Medioambiente



CONTRIBUIR A LA SOCIEDAD



Acciones sociales



Memoria de
sostenibilidad 2022



Sociedad

Para Alianza Logistics, el éxito empresarial supone impactar positivamente en nuestro entorno, y por este motivo elaboramos estrategias de impacto social y colaboramos activamente con diferentes organizaciones y entidades sin ánimo de lucro que buscan apoyar a los colectivos más desfavorecidos. El Departamento de Marketing es el principal encargado de llevar a cabo esta gestión dentro de la compañía, en coordinación permanente con los fundadores de la empresa.

Actualmente, pertenecemos a la Asociación de Empresarios del Camp de Morvedre (ASECAM), a través de la cual contribuimos a mejorar la calidad de vida de nuestra comunidad más cercana, ya que genera espacios dedicados a promover el desarrollo económico, el empleo, la formación profesional para empresas y gobiernos regionales y municipales, así como para otras entidades que cuentan con una clara voluntad de diálogo y de aportación de ideas e iniciativas.

Además, colaboramos con el Ayuntamiento de Almenara, en la Comunidad Valenciana, en la realización de actividades deportivas, y en la entrega de regalos y alimentos en la temporada de navidad, así como con el Banco de Alimentos de Valencia en la recogida y traslado de palets de alimentos.

Políticas de empresa:

- Código Ético
- Política de Empresa
- Política de Medioambiente





Acciones sociales

Entre las intervenciones desarrolladas durante este año en el ámbito social se encuentran:



Se desarrolló el proyecto de **Ilumine le monde** para ayudar a jóvenes de Senegal a conseguir su autosuficiencia en el mercado laboral. Está dirigido especialmente a personas vulnerables, en concreto, a mujeres jóvenes víctimas de maltrato. El objetivo es integrar a senegalesas en el mercado laboral a través de un taller de elaboración de velas artesanales, con el fin de vender y contribuir a la economía de la ciudad. Además, se llevó a cabo la plantación de 1000 árboles frutales, entre cuyos beneficios se espera una mejora en la producción alimentaria de la zona.



Otro de los proyectos iniciados en Senegal ha sido **Mandalas**, nacido con el fin de desarrollar la inteligencia emocional de los niños y, paralelamente facilitar su acceso al estudio. Con un enfoque hacia el bienestar de nuestras personas, durante 2022 se comenzó a desarrollar un plan de acción para prevenir el sedentarismo y el estrés, a partir del cual se iniciarán acciones a lo largo de 2023, entre las cuales se plantean concursos deportivos o sesiones de relajación para la plantilla.



Con el objetivo de favorecer el bienestar de la sociedad más cercana, cada Navidad Alianza Logistics colabora con el Ayuntamiento de Almenara, donde se localiza nuestra sede central. Proporcionamos recursos económicos para colaborar con la compra de alimentos y juguetes para las personas que lo necesitan de la localidad. Por otra parte, uno de los beneficios que se espera de Ilumine le monde y las plantaciones arbóreas es mejorar la vida de las comunidades locales y potenciar su independencia, bajo el lema de no dar pescado, sino enseñar a pescar.

Acciones sociales



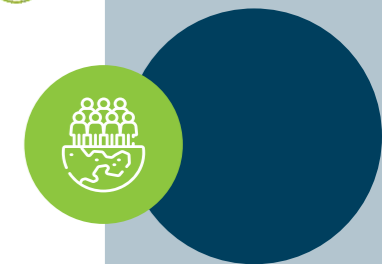
Realización de una reforestación de 1 hectárea de bosque autóctono en un área degradada de Alameda (Málaga) y plantación de 1000 árboles de especies frutales en Senegal, entre cuyos fines se encuentra la compensación de emisiones de CO₂. Con este proyecto, logramos compensar las emisiones derivadas de nuestras sedes del 2021. Planeamos seguir colaborando en nuevos proyectos, con un enfoque de impacto local



Durante el 2022 se dio pie al inicio de colaboraciones con agentes apicultores en Senegal y Almenara, con el fin de desarrollar proyectos de apicultura que contribuyan a la salud de las poblaciones de polinizadores y de las especies vegetales autóctonas. Esta acción, en conjunto con la entrega de tarjetas plantables de semillas a empleados y niños y el proyecto de compensación de emisiones, tratamos de generar un impacto social y ambiental positivo que beneficie a la comunidad y al aumento de áreas forestales.



Con el inicio de la guerra de Ucrania, Alianza Logistics realizó una colaboración con Save the Children, creando un reto público para la recogida de fondos para los niños, niñas y familias afectadas. Gracias a ello y junto a acciones posteriores, pudimos enviar con destino a Ucrania objetos de primera necesidad como medicamentos, alimentos y ropa térmica siendo esto lo más demandado por los servicios sanitarios.



Sociedad

Acciones sociales

En resumen, entre las intervenciones más destacadas desarrolladas durante este año en el ámbito social destacamos:

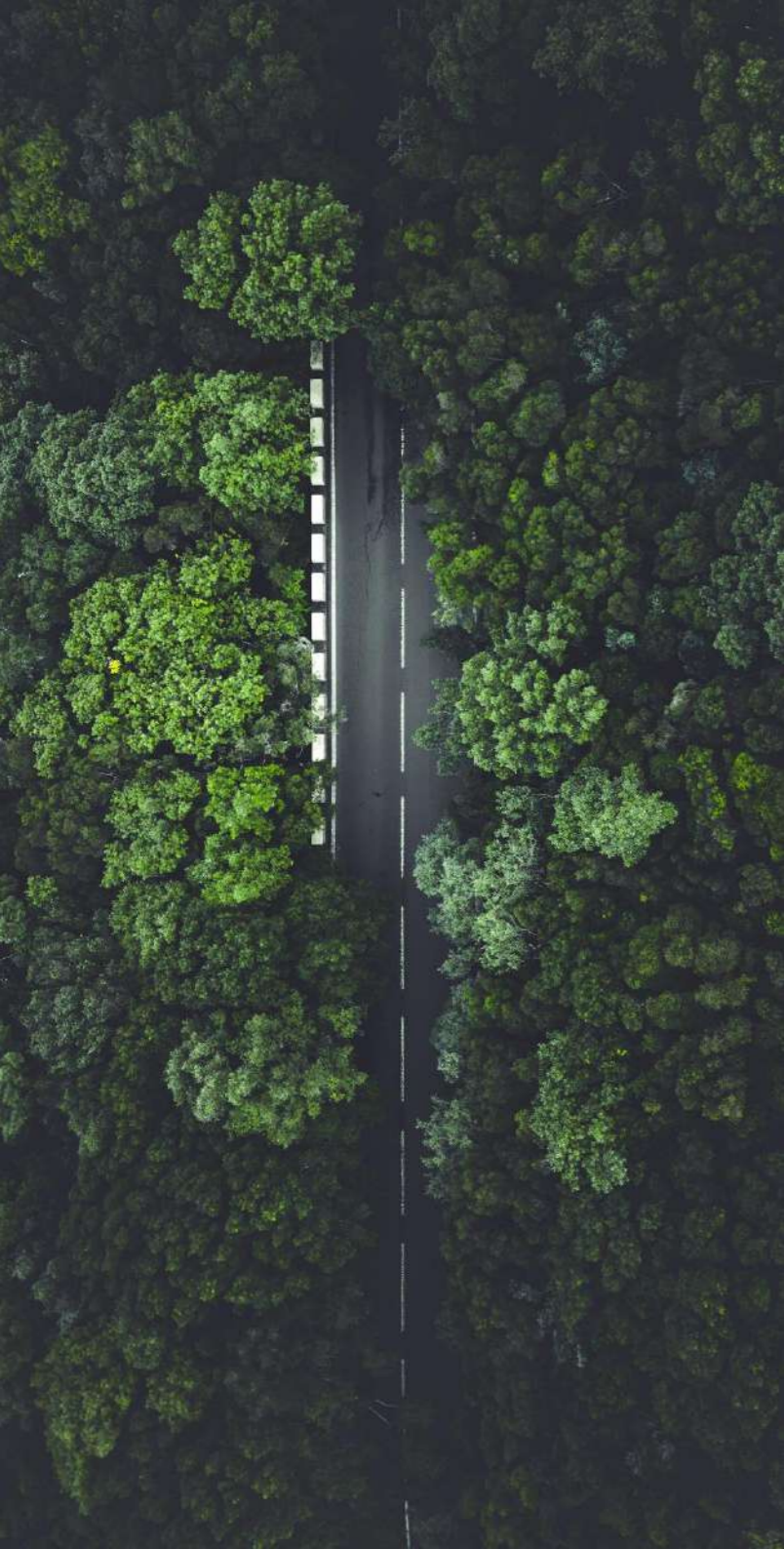
- Proyecto *Ilumine le monde*, donde se ayuda a jóvenes senegaleses a conseguir su autosuficiencia laboral y la plantación de 1000 árboles frutales para contribuir a la mejora de la producción alimentaria.
- Alianza con Save The Children para retar a las personas a contribuir aportando suministros de primera necesidad para su envío con destino a Ucrania
- Proyecto Mandalas para desarrollar la inteligencia emocional de los niños y favorecer el acceso al estudio. También se inició el desarrollo de un plan de acción para prevenir y evitar el sedentarismo y estrés.
- Inicio de colaboraciones con agentes apicultores de Senegal y Almenara para desarrollar proyecto donde se contribuya a la salud de poblaciones polinizadoras y especies vegetales autóctonas. También la entrega de tarjetas plantables de semillas para generar un impacto social y ambiental contribuyendo a la regeneración forestal.
- Entrega de 100 regalos, durante la temporada de navidad, a los niños y niñas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, en coordinación con el hospital de Sagunto y el colegio Castell Vell.
- Realización de una campaña de concienciación de la cual se derivan materiales gráficos con información sobre las acciones que pueden aplicarse en la vida diaria para reducir el impacto de nuestras acciones sobre el planeta. Se lanzó durante el mes de noviembre de manera interna y luego externa.



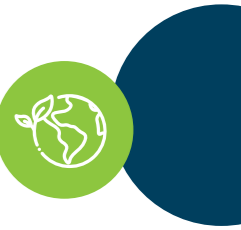
MEDIO AMBIENTE

Cambio climático
Economía circular
Uso sostenible de los recursos
Protección de la diversidad





Medioambiente



Somos conscientes de que el sector al que pertenecemos tiene un alto impacto en los niveles de contaminación de nuestro medioambiente, por ello, entendemos la importancia de establecer compromisos que, desde nuestra estrategia, revierta en cada una de nuestras actuaciones para que todas ellas estén alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En este sentido, nuestra Política Ambiental establece el compromiso que tenemos como empresa para evitar o reducir la contaminación y el agotamiento de los recursos naturales, y también recoge orientaciones necesarias en temas ambientales para nuestros diferentes grupos de interés, siendo especialmente relevante, en este caso, nuestros proveedores.

Desde el Grupo Alianza Logistics actualmente no contamos con un sistema de gestión ambiental certificado, sin embargo, integramos en nuestras actividades cotidianas una serie de buenas prácticas que fomentan la protección del medioambiente.

Asimismo, durante el 2021 iniciamos la medición de la Huella de Carbono como parte de nuestro compromiso con el cuidado del medioambiente, cálculo que ha sido finalizado durante 2022 y que es la línea base que nos permite establecer metas continuas para reducir nuestro impacto cada año.

Los impactos ambientales que generamos como organización están más directamente relacionados con el consumo de energía eléctrica que proviene, en su mayoría, de fuentes renovables. Adicionalmente, consideramos los impactos indirectos provocados por las emisiones atmosféricas resultantes del transporte de mercancías de nuestros transportistas, el uso de combustible, entre otras.

-
- Políticas de empresa:
- Código Ético
 - Política de Empresa
 - Política Ambiental

Medioambiente

Cambio climático

Nuestra empresa desarrolla sus actividades en diferentes ciudades del territorio español, concretamente en Almería, Almenara, Málaga, Sevilla y Valencia, por tanto, en el análisis de nuestras afectaciones al cambio climático procedente del consumo energético, se tiene en cuenta el consumo eléctrico de todos los centros de operaciones de la organización.

En nuestro modelo no contamos con cabezas tractoras, de esta forma, las emisiones generadas, producto de este servicio, son consideradas como emisiones indirectas, ya que desde la empresa no se asume el control operacional de los vehículos.

Por esta razón, en la medición de la Huella de Carbono las emisiones derivadas de la Categoría 1, correspondiente a emisiones directas, se dejan fuera del cálculo, ya que, como se menciona anteriormente, la organización no hace uso de cabezas tractoras propias ni de equipos que empleen combustibles fósiles (calderas, sistemas de refrigeración, etc.). Por otra parte cabe mencionar que sí que disponemos de remolques propios que no son contemplados en los cálculos de la huella de carbono puesto que no tienen emisiones atmosféricas.





Medioambiente

Cambio climático

En cuanto a la Categoría 2 se reporta el consumo eléctrico registrado en las diferentes instalaciones de la organización. Asimismo, se incluyen en la medición las emisiones indirectas que, derivadas del servicio de transporte subcontratado con transportistas, se engloba en la Categoría 3.

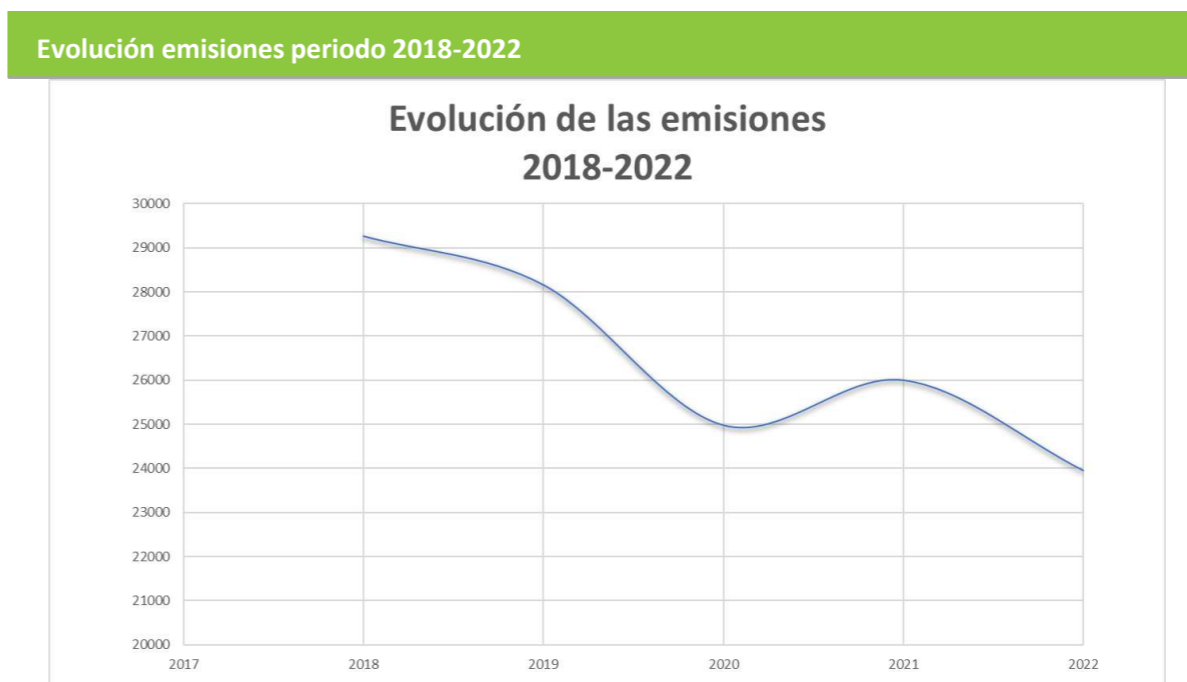
Por tanto, desde Grupo Alianza Logistics realizamos el cálculo de la Huella de Carbono producto de nuestra actividad, a partir del análisis de las emisiones, directas e indirectas, recogidas en las Categorías 2 y 3.

El cálculo de la Huella de Carbono corresponde a la información relativa al periodo enero – diciembre de los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, lo que nos permitirá, además, definir una línea de base con el fin de establecer análisis comparativos respecto a la evolución de las emisiones de cada año.

Huella de Carbono 2022		
Categoría 1	Emisiones directas	0,00
Categoría 2	Consumo eléctrico	7,29
Categoría 3	Consumo de camiones	23.944
Total (tn CO₂-eq)		23.951

Año	TnCO ₂ -eq
2018	29.272
2019	28.169
2020	24.980
2021	26.001
2022	23.951

Huella de Carbono periodo 2018-2022



Ratio de emisiones (2022)	
0,1682	tn CO₂-eq/km recorridos en 2022

Durante el año 2022 realizamos un trabajo de verificación externa de los cálculos para asegurar nuestros métodos de cálculo empleado y permitir el registro de todos los alcances en el Ministerio de Transición Ecológica. Para ello, se realizó una verificación en base a la **norma ISO 14064:2018**, de la cual el resultado fue satisfactorio. La implantación de esta norma nos ha impulsado a implementar un sistema de gestión de nuestra huella de carbono, haciendo un seguimiento continuado de su evolución y de la efectividad de las medidas implementadas.



Nuestro objetivo de **reducción: un 25% en 2027** con respecto a 2021

Al comparar los ratios de intensidad de emisiones de varios años, pudimos constatar la **reducción de nuestras emisiones** a lo largo de los periodos. A fecha de la elaboración de la presente memoria, estamos recabando los datos oficiales para establecer el ratio intensidad de 2022

Bureau Veritas Certification

Verificación de la Huella de Carbono
Carbon Footprint Verification

Concedida a / Awarded to
ALIANZA LOGISTICS SERVICIOS EUROPEOS, S.L.

SEDE CENTRAL: C/ VICTORIA KENT 30, BAJO 2, 12590 ALMENARA (CASTELLÓN)
NAVE: C/ DE LA FRANCUJA (PG. AGRICOLA, 1) BAJO, 28590 ALMENARA (CASTELLÓN)
C/ ZARAGOZA 20, 1ºB 04001, ALMERÍA
PS FAROLA 8, EDIF. PUERTO, ENT. 5/N, 29001 MÁLAGA
AV. AMÉRICO VESPUCCI, S-3, 41092 SEVILLA
C/ PROFESOR BELTRÁN BAGUENA 4, 1º11, 46009 VALENCIA

Bureau Veritas certifica que el cálculo de la Huella de Carbono de la Organización ha sido verificado y encontrado conforme con los requisitos del estándar:
Bureau Veritas Certification certifies that Carbon Footprint of Organization calculation has been verified and found in accordance with the standard requirements:

ESTÁNDAR/ STANDARD
ISO 14064-1:2018
(UNE-EN ISO 14064-1:2019)

La Huella de Carbono se aplica a:
Carbon Footprint applies to:

- CATEGORÍA 1 - EMISIONES DIRECTAS DE GEI
- CATEGORÍA 2 - EMISIONES INDIRECTAS DE GEI CAUSADAS POR ENERGÍA IMPORTADA
- CATEGORÍA 3 - EMISIONES INDIRECTAS DE GEI CAUSADAS POR EL TRANSPORTE
- CATEGORY 1 - DIRECT GHG EMISSIONS
- CATEGORY 2 - INDIRECT GHG EMISSIONS FROM IMPORTED ENERGY
- CATEGORY 3 - INDIRECT GHG EMISSIONS BY TRANSPORTATION

ACTIVIDAD DE: AGENCIA DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA.
ACTIVITY: ROAD FREIGHT TRANSPORT AGENCY

Periodo verificado: 01 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020
Verified period: January 01, 2020 to December 31, 2020

Número del certificado: ES132492-3
Certificate Number

Aprobación original: 05-08-2022
Original approval date

Certificado en vigor: 05-08-2022
Effective date

Este certificado está sujeto a las condiciones generales y particulares de los servicios de certificación.
This certificate is valid, subject to the general and specific terms and conditions of certification services.

Bureau Veritas Iberia S.L.
C/ Valporitillo Primera 22-24, Edificio Casos, 28020 Alcobendas - Madrid, España
VI



Medioambiente

Economía circular

La economía circular propone un modelo de consumo que incorpora medidas como la reducción, la reutilización y el reciclaje de los residuos. En Alianza Logistics, promovemos una cultura que favorezca la aplicación de estas acciones. Por ello, desarrollamos estrategias de comunicación interna relacionadas con la promoción de buenas prácticas para la gestión de residuos. Adicionalmente, tenemos contratado el servicio de impresión a través de la empresa TECA Ofimática SL quien provee los insumos necesarios para ello y se encarga, asimismo, de la disposición adecuada de los residuos de tóner.

De forma interna además, estamos reduciendo progresivamente el consumo de envases desechables facilitando a los empleados botellas reutilizables. La segregación de residuos se encuentra correctamente acondicionada en todas nuestras sedes.

Residuo	Total 2022	Total reciclado	Unidades
Papel y Cartón	555	555	kg
Envases limpieza (RP)	42,56		kg
Toner	5	5	kg
Materiales varios	134,24		kg
Residuos Urbanos	94,24		kg
RAEES (RP)	0		kg
Total	0,83104	0,560	Tn

Ratio de reciclado (2022)
0,71



Medioambiente

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua

197,9 m³

Si bien no se considera que nuestro consumo de agua cause un impacto significativo en el medio ambiente, desde Alianza Logistics consideramos el agua como un recurso valioso teniendo en cuenta que el arco Mediterráneo se considera una zona con escasez hídrica y por eso procuramos hacer un uso eficiente de este recurso en las actividades del día a día con la implementación de medidas como la instalación del doble pulsador en los baños y acciones de sensibilización en buenas prácticas medioambientales. El agua que se utiliza en nuestras instalaciones proviene de la red pública de abastecimiento y los vertidos generados son tratadas por la red de saneamiento local. En 2022, el ratio de consumo en base a nuestro índice de actividad (número de viajes) fue de 0,0046 litros/km recorrido.

Energía

La gestión de la energía es un aspecto clave del impacto que genera nuestra actividad principal en el medioambiente, y en 2022 se ha registrado un ratio de 0,005 MJ/viaje. Es por esto por lo que, en 2022 cuatro de nuestras oficinas cuentan con energía proveniente de fuentes renovables. Además, hemos implementado acciones que lleven a reducir el consumo energético a través de los años, como el uso de bombillas LED para la iluminación de nuestras oficinas.

Asimismo, anualmente nos unimos a la campaña de concienciación 'La Hora del Planeta', una iniciativa impulsada por la ONG WWF y gracias a lo cual, personas, empresas e instituciones alrededor del mundo, apagamos las luces durante una hora con el fin de generar una mayor conciencia sobre el impacto de la actividad humana en el medioambiente, así como sobre la necesidad de hacer un uso responsable de los recursos y de minimizar el consecuente daño sobre el entorno.

52.737 kWh totales

42 % renovable



Medioambiente

Protección de la biodiversidad

La biodiversidad juega un papel importante en la adaptación al cambio climático, en la medida que establezcamos medidas que ayuden a conservarla contribuiremos con un futuro más sostenible para todos. Desde nuestras oficinas no generamos afectaciones a zonas protegidas, al estar ubicadas en centros urbanos.

Por otra parte, y como resultado del ejercicio de cálculo de Huella de Carbono de 2021, llevamos a cabo varios proyectos que nos permitirán compensar parcialmente las emisiones a través de la plantación de bosques en espacios afectados por la desertificación, favoreciendo, además, la recuperación de la biodiversidad en estas zonas.



Durante 2022 se realizó la plantación de **1 hectárea de especies autóctonas** en Alameda (Málaga) y de **1000 árboles frutales** en Senegal



ANEXOS



Anexos

Empleo

Número total de personas contratadas por país:

País	Nº de personas
España	110
Total	110

Número total de personas contratadas por edad:

Ítem	Nº de personas	Ratio empleo juvenil (SL14)
<25 años	9	0,33
26 - 35 años	27	
36 - 45 años	40	Ratio empleo mayores (SL15)
46 - 55 años	19	0,08
>55 años	2	
Total	97	

*Las personas que faltan no dieron su consentimiento para divulgar este dato

Empleo juvenil

Ítem	Nº de personas
<30 años	20

Empleo mayores

Ítem	Nº de personas
>50 años	9

Número total de personas contratadas por sexo:

Item	Tiempo completo	Tiempo parcial	Nº de personas	Ratio de mujeres (SL04)
Mujeres	48	1	49	0.79
Hombres	61	0	61	
Total			110	

Número total de personas contratadas por clasificación profesional:

Ítem	Nº de personas
Gerencia	1
Dirección	4
Finanzas	17
Ventas	78
Marketing	2
Sistemas gestión de calidad	3
Informática	1
Gestión de personas	2
Total	110

Igualdad en la estabilidad laboral: Tasa de rotación

Ítem	2022	Ratio diferencia rotación mujeres SL10	Ratio rotación total SL22
Tasa rotación mujeres	10 %	1,10	0,09
Tasa rotación total	9 %		





Anexos

Empleo

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo:

Ítem	Nº de personas	Ratio de estabilidad (SL17)
Indefinido tiempo completo	84	0,76
Temporal tiempo completo	25	
Temporal tiempo parcial	1	
Total	110	

Número de despidos por sexo:

Ítem	Nº de personas
Mujeres	0
Hombres	1
Total	1

Las remuneraciones medias por sexo y brecha salarial:

Ítem	Valor	Brecha	Ratio salario (SL03)
Mujeres	42.520 €	8,5%	0,85
Hombres	50.274 €		

Número de personas contratadas con discapacidad:

Ítem	Nº de personas
Nº total personas	0

Contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo:

Ítem	Hombre	Mujer	Total
Indefinido tiempo completo	46	38	84
Temporal tiempo completo y parcial	15	11	26
Total	61	49	110

Creación de empleo 2021/2022

Ítem	Nº empleados 2021	Nº empleados 2022	Ratio (SL45)
Mujeres	40	49	0,05
Hombres	65	61	
Total	105	110	

Igualdad en las nuevas contrataciones

Ítem	Valor	Ratio contrataciones (SL9)
Nº mujeres contratadas últ. 3 años	27	0,50
Nº total contrataciones	54	

Anexos

Empleo

Derechos por permiso paternal:

Ítem	2022	Ratio (SL36)
Nº empleadas H acogidos permiso paternal	2	1
Nº empleadas H con derecho permiso	2	

Tasa de retorno al trabajo tras terminar el permiso parental:

Ítem	2022	Ratio de retorno (SL20)
Nº empleados que regresan al trabajo	2	1
Nº empleados que deberían haber regresado	2	

Tasa de retención:

Ítem	2022	Ratio de retención (SL21)
Nº empleados regresan tras permiso parental 12 meses después	5	1,67
Nº empleados que regresaron del permiso año anterior	3	

Derechos por permiso maternal:

Ítem	2022	Ratio (SL35)
Nº empleadas acogidas permiso maternal	2	1
Nº empleadas con derecho maternal	2	

Diferencia salarial:

Ítem	2022	Ratio de diferencia salarial (SL19)
Salario bruto anual más alto	191.180 €	13,66
Salario mínimo interprofesional	14.000 €	

Dignidad salarial:

Ítem	2022	Ratio de dignidad salarial (SL18)
Salario bruto anual más bajo	19.215 €	1,37
Salario mínimo interprofesional	14.000 €	

Número de directivos provenientes de las comunidades locales:

Ítem	2022	Ratio (SL42)
Nº directivos Comunidad Valenciana	5	1
Nº directivos total	5	

Igualdad directiva:

Ítem	2022	Ratio (SL5)
Total directivas mujeres	1	0,2
Total equipo directivo	5	

Consejo de Administración:

Ítem	2022	Ratio de mujeres (SL7)	Ratio de independencia (ET4)
Nº consejeras mujeres	0	0	0
Nº total consejeros (ET3)	2		



Anexos

Empleo

Salud y Seguridad en el Trabajo

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo:

País	Accidente con baja	Accidente sin baja	Enfermedad con baja	Fallecimientos por accidente o enfermedad laboral	Ratio de accidentabilidad (SL26)	Ratio de siniestrabilidad (SL27)
España	1	0	5	0	10,64	0
Total	1	0	0	0		

Ítem	Días	Ratio de absentismo (SL25)
Días totales de absentismo laboral soportados	1484	0,05
Días totales contratados	28600	

Sociedad

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:

Acción	Inversión
Donación al banco de alimentos	900 €
Donación comida y regalos Ayuntamiento Almenara	1.000 €
Regalos a los niños del colegio Castell Vell de Castellón	500 €
Colaboración con el Ayuntamiento de Almenara en actos deportivos	500 €
Donación de ropa a Cáritas	200 €
Total	3.100 €

Derechos Humanos

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país:

España	100%
--------	------

*Todavía no se cuenta con un sistema de negociación colectiva dentro de la organización (SL31)

Formación

Horas de formación:

Ítem	Horas 2021	Horas 2022	Ratio formación mujeres (SL11)
Mujeres	1.138	2.061	0,51
Hombres	2.334	2.007	
Total	3.472	4.069	Ratio horas formación (SL23)
			45,17

Ítem	Personas formadas	Ratio de formación
Nº empleados formados en PRL (SL24)	0	0
Nº empleados formados en DDHH (SL2)	26	0,24
Nº empleados formados en Anticorrupción (ET12)	26	0,24
Nº directivos formados en anticorrupción (ET13)	0	0
Nº consejeros formados en anticorrupción (ET14)	0	0

Ítem	%de personas
Nº empleados evaluados periódicamente (SL29)	100%

*Todavía no se ha implementado una metodología de evaluación 360º, se evalúa por áreas específicas (SL30)



Anexos

Información Fiscal

Información Fiscal 2021	Valor económico generado (SL38)	Beneficios/Perdidas	Impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	Subvenciones Públicas Recibidas	Valor económico distribuido (SL39) (2021)	Valor económico retenido (SL40) (2021)
Total	65.344.152,30 €	739.747,07 €	-119.825,98 €	17.708,43 €	61.916.251 €	3.427.901 €

Proveedores

Plazo medio de pago a proveedores (días) (ET19)
110.5

Proveedores locales	Total
Proveedores Comunidad Valenciana	411 (12%)
Proveedores totales en 2022	3495
Ratio (SL43)	0,12

Proveedores seleccionados en base a criterios sociales	Total
Nº Proveedores informados sobre los compromisos ESG	973
Nº Proveedores totales de la organización	3494
Ratio (ET16)	0,28

* Datos de 2021, a fecha de hoy las cuentas de 2022 todavía no han sido cerradas (SL38)
 ** Los datos pasan por una auditoría interna antes de ser publicados
 *** Las cuentas anuales son públicas y pueden ser consultadas en <https://alianza-logistics.com/en/get-to-know-us/>

Inversión

Inversión en I+D+i (euros)	Ratio: Inversión/Ventas netas (ID2)
125.694,76 €	0,0019

Innovación

Nº patentes obtenidas (ID1) (2022)	0
------------------------------------	---

Anexos

Rentabilidad

Rentabilidad I Beneficios después de impuestos (ID3)	Rentabilidad II Beneficios antes de intereses e impuestos (ID4)
20,52%	1,94 %

Endeudamiento

Endeudamiento (ID5)
12,43

Productividad

Productividad (ID6)	F-SCORE (Puntos por fortaleza financiera) (ID7)
8.331,02 €	5 puntos

Clientes

Nº Reclamaciones	Total	Ratio (ET18)
Nº de reclamaciones	95	0,44
Resolución satisfactoria para el cliente	42	

Asistencia financiera del Gobierno

Ratio de Asistencia financiera (SL41)
0,0021

Porcentaje impuestos desembolsados

Ratio de impuestos desembolsados (SL46)
0,092



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Índice de contenidos GRI

Índice de contenidos REVSR



Índice de contenidos GRI



Estándares GRI	Páginas/Apartados	Respuestas directas / Omisión	Verificación externa
GRI 1 Fundamentos 2021			
GRI 2 Contenidos generales 2021			
Perfil de la organización y prácticas de reporte			
		ALIANZA LOGISTICS	
2-1 Detalles organizacionales	15	Grupo empresarial Calle Victoria Kent, 30, 12590 Almenara, Castellón	
2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	15		
2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	7	2022 (año natural, con cierre a 31 de diciembre). Ciclo anual. Punto de contacto: calidad@alianza-gt.com	
2-4 Actualización del informe	14		
2-5 Verificación externa		Toda la información referente a los Estándares GRI de este índice de contenidos ha sido verificada externamente	
Actividades y trabajadores			
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	19		
2-7 Empleados	64		

Índice de contenidos GRI



Estándares GRI	Páginas/Apartados	Respuestas directas / Omisión	Verificación externa
Gobernanza			
2-9 Estructura de gobernanza y composición	18		
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	18		
2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	25, 40		
2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	25		
2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	25		
2-16 Comunicación de inquietudes críticas	42		
2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	25		

Índice de contenidos GRI



Estándares GRI	Páginas/Apartados	Respuestas directas / Omisión	Verificación externa
Estrategias, políticas y prácticas			
2-22 Declaración sobre la estrategia de Desarrollo sostenible	5-6		
2-23 Compromisos y políticas	23		
2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	25		
2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	25		
2-28 Afiliación a asociaciones	27		
Participación de los grupos de interés			
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	29-30		
2-30 Convenios de negociación colectiva	78		

Índice de contenidos GRI



Estándares GRI	Páginas/Apartados	Respuestas directas / Omisión	Verificación externa
GRI 3 Temas materiales			
3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	30		
3-2 Lista de temas materiales	29		
3-3 Gestión de los temas materiales			
GRI 200 Temas económicos			
GRI 205 Anticorrupción			
3-3 Gestión de los temas materiales	39, 42		
205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	39		
GRI 300 Temas ambientales			
GRI 302 Energía			
3-3 Gestión de los temas materiales	72		
302-1 Consumo de energía dentro de la organización	72		

Índice de contenidos GRI



Estándares GRI	Páginas/Apartados	Respuestas directas / Omisión	Verificación externa
GRI 300 Temas ambientales			
GRI 305 Emisiones			
3-3 Gestión de los temas materiales	69		
305-1 Emisiones directas de GRI (alcance 1)	69		
305-1 Emisiones indirectas de GRI (alcance 2)	69		
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	69		
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	69		
305-5 Reducción de las emisiones de GEI	69		
GRI 400 Temas sociales			
GRI 401 Empleados			
3-3 Gestión de los temas materiales	45-49		
401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación del personal	76		
401-3 Permiso parental	77		
GRI 404 Formación			
3-3 Gestión de los temas materiales	48		
404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	48		
404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	48		

Índice de contenidos REVSR



Indicador REVSR		Páginas
SL01	Vulneración de Derechos Humanos	41
SL02	Formación en Derechos Humanos	78
SL03	Igualdad salarial	76
SL04	Igualdad en la creación de empleo	75
SL05	Igualdad directiva	77
SL06	Plan de igualdad	45
SL07	Igualdad en el consejo de administración	77
SL08	Plan contra el acoso sexual	51
SL09	Igualdad en las nuevas contrataciones	76
SL10	Igualdad en la estabilidad laboral	75
SL11	Igualdad en la formación	78
SL12	Política de diversidad	49
SL13	Declaración de no discriminación	49
SL14	Empleo juvenil	45-75
SL15	Empleo mayores	75
SL16	Accesibilidad	46
SL17	Estabilidad del empleo	76
SL18	Dignidad salarial	77
SL19	Ratio de diferencia salarial	77
SL20	Tasa de retorno al trabajo	77
SL21	Tasa de retención	77
SL22	Tasa de rotación	75
SL23	Horas destinadas a formación	78
SL24	Empleados cubiertos en formación en prevención de riesgos laborales	78
SL25	Absentismo laboral	78
SL26	Accidentalidad en el trabajo (índice de incidencia con baja)	78
SL27	Siniestralidad en el trabajo	78
SL28	Presencia de canales de comunicación bottom-up (ascendentes)	24, 42, 47
SL29	Porcentaje de empleados que reciben evaluación periódica	78



Indicador REVSR		Páginas
SL30	Existencia de una metodología de evaluación 360º	78
SL31	Existencia de acuerdos de negociación colectiva	78
SL32	Existencia de un plan de acogida	44
SL33	Existencia de modelos de remuneración variable combinados de rendimiento individual y organizativo	50
SL34	Sistema de mentores	48
SL35	Derechos por permiso maternal	77
SL36	Derechos por permiso paternal	77
SL37	Implementación del teletrabajo voluntario	44
SL38	Valor económico generado (VEG)	79
SL39	Valor económico distribuido (VED)	79
SL40	Valor económico retenido (VER) = VEG – VED	79
SL41	Asistencia financiera del Gobierno	80
SL42	Número de directivos provenientes de las comunidades locales	77
SL43	Número de proveedores locales	79
SL44	Número de empleados totales	76
SL45	Creación de empleo	76
SL46	Porcentaje de impuestos desembolsados	80
SL47	Normalización lingüística (I)	57
SL48	Normalización lingüística (II) (Pag web valenciano)	-



Indicador REVSR		Páginas
ET01	Existencia de un consejo de administración	17
ET02	Frecuencia de reunión del consejo de administración	16
ET03	Número total de consejeros	77
ET04	Porcentaje de consejeros independientes	77
ET05	Existencia y uso de un código de conducta	24
ET06	Identificación de riesgos materiales	29-37
ET07	Evaluación de riesgos materiales	29-37, 404
ET08	Mitigación de riesgos materiales	40
ET09	Plan de contingencia	40
ET10	La organización se somete a auditoría externa (publicar la memoria y el resultado de la auditoría social)	
ET11	La organización se somete a auditoría interna de sus cuentas anuales	79
ET12	Formación en anticorrupción de los empleados	78
ET13	Formación en anticorrupción de los directivos	78
ET14	Formación en anticorrupción de los consejeros	78
ET15	Existencia de un plan de lucha contra la corrupción	40
ET16	Número de casos de corrupción identificados	39
ET17	Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales	79
ET18	Número de reclamaciones con una resolución satisfactoria	80
ET19	Plazo medio de pago a proveedores	79
ET20	La entidad dispone de web corporativa	57
ET21	Las cuentas anuales de la entidad son públicas	79
ET22	La entidad elabora una memoria anual de actividades	



Indicador REVSR		Páginas
AM01	Emisiones totales	69
AM02	Ratio de intensidad de emisiones	69
AM03	Existencia de un plan definido para la reducción de emisiones contaminantes	70
AM04	Residuos generados	71
AM05	Residuos reciclados y reutilizado	71
AM06	La entidad elabora una memoria medioambiental	66-73
AM07	Consumo total de agua	72
AM08	Ratio de intensidad en el consumo de agua	72
AM09	Consumo energético total	72
AM10	Ratio de intensidad energética	72
AM11	Uso de energías renovables	72
ID01	Capacidad innovadora	79
ID02	Inversión en I+D+i	79
ID03	Rentabilidad I	80
ID04	Rentabilidad II	80
ID05	Endeudamiento	80
ID06	Productividad	80
ID07	F-score	80

