



Memoria de Sostenibilidad

2024



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción	5
• Carta del Fundador y Director estratégico	
• Sobre este informe	
Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	10
• Contribuciones Directas	
• Contribuciones Indirectas	
Conociendo Grupo Alianza Logistics	13
• Historia	
• Algunas de nuestras cifras	
• Estructura de la organización	
• Gobierno corporativo	
• Misión, Visión Valores	
• Estrategia	
• Modelo de negocio	
• Mapa de riesgos	
• Certificaciones	
• Alianzas	
Materialidad	33
• Análisis de materialidad	
• Impactos	
• Temas relevantes	
Buen Gobierno	45
• Liderazgo	
• Respeto a los derechos humanos	
• Lucha contra la corrupción y el soborno	
• Seguridad en la información	
• Calidad de servicio al cliente	
• Calidad en la atención al transportista	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Nuestras personas	54
• Formación	
• Organización del trabajo	
• Seguridad y salud en el trabajo	
• Relaciones Sociales	
• Diversidad e igualdad de oportunidades	
• Nuestras personas	
• Contribución a nuestro entorno	
Medio Ambiente	66
• Impacto	
• Cambio climático	
• Economía circular	
• Uso sostenible de los recursos	
• Protección de la diversidad	
Anexos	75
Índice de contenidos	84

INTRODUCCIÓN

Carta de Dirección
Sobre este informe





Carta del Fundador y Consejero Estratégico

A continuación, les presento la Memoria de Sostenibilidad correspondiente al año 2024, cumpliendo de esta manera con nuestro compromiso de informar de manera transparente a nuestros grupos de interés sobre cuestiones de Gobierno Corporativo, impacto social y ambiental y sobre el impacto que las actividades de Alianza Logistics han contribuido a la sociedad a lo largo del citado periodo.

Compromiso social en momentos de crisis

El final del año 2024 ha sido un momento difícil para las empresas de la Comunidad Valenciana. El 29 de Octubre se produjo el desastre natural de la DANA, impactando en los 3 pilares de la responsabilidad social corporativa de nuestro entorno.

En el ámbito de la gobernanza, la DANA devastó empresas, polígonos industriales e infraestructuras clave. En el pilar social, se generó una ola de solidaridad sin precedentes para apoyar a las personas afectadas. En el pilar ambiental, ha sido uno de los desastres naturales más significativos en la historia reciente de España.

Conocedores del impacto de esta crisis, desde Alianza Logistics decidimos contribuir en la medida de nuestras posibilidades, apoyando a empresas, pueblos y personas afectadas. Nuestra acción se enfocó en lo que mejor sabemos hacer: Facilitamos el traslado logístico de donaciones esenciales. Contribuimos económicamente a entidades sin ánimo de lucro de la Comunidad Valenciana. Un gran número de trabajadores de Alianza Logistics decidieron, de forma privada, voluntaria y espontánea, desplazarse hasta la zona cero para colaborar en las labores de limpieza con palas y retirar escombros en las áreas más afectadas. Este gesto refleja el fuerte compromiso social y la cultura solidaria que define nuestro equipo.

Crecimiento y expansión en 2024

A pesar de los desafíos, Alianza Logistics ha continuado avanzando con determinación hacia el desarrollo y crecimiento sostenibles.

Superamos los 100 millones de facturación. Fortalecimos nuestra área de marítimo e iniciamos la actividad aérea.





Carta del Fundador y Consejero Estratégico

Avanzamos hacia nuestros objetivos estratégicos, con un crecimiento superior a los proyectado inicialmente para 2024. Para 2025, nos estamos preparando para potenciar nuestra línea de negocio de servicios de despachos de aduanas, consolidando nuestra posición en la gestión de trámites aduaneros para nuestros clientes.

Además, daremos los primeros pasos en la preparación para la internacionalización de la compañía, explorando oportunidades de expansión en mercados estratégicos.

Ética, transparencia y buen gobierno

Se ha desarrollado una nueva versión de la política de empresa, reforzando nuestro compromiso con las personas, la excelencia del servicio y los resultados.

Se ha actualizado el código de conducta, estableciendo de manera clara y transparente los valores y comportamientos esperados en la organización.

Se ha mejorado el canal ético, introduciendo la posibilidad de realizar denuncias anónimas para fomentar un entorno de trabajo basado en la integridad y la confianza.

Así mismo, hemos reforzado el comité de dirección con la incorporación de un nuevo director con amplia trayectoria y compromiso con la empresa, quien asumirá la responsabilidad del departamento de desarrollo de negocio.

Compromiso con el medioambiente

Somos conscientes del impacto de nuestra actividad en la huella de carbono, especialmente en el transporte marítimo y aéreo. Por ello, hemos tomado medidas para minimizar nuestra afectación al medio ambiente y fortalecer nuestras políticas de compensación de emisiones.

Se ha expandido el proyecto “Bosque Alianza Logistics”, con nuevas plantaciones para absorber dióxido de carbono.





Carta del Fundador y Consejero Estratégico

Se han optimizado rutas y establecido colaboraciones con transportistas más sostenibles.

Compromiso con las personas

En 2024, más del 50% de nuestra plantilla está formada por mujeres, y seguimos apostando por el crecimiento profesional mediante inversión en formación.

Para 2025, trabajaremos en reducir la brecha salarial con iniciativas de equidad e impulso a la promoción interna, porque somos conscientes de que aún queda camino por recorrer.

Se ha obtenido una nota de 8.8 en la encuesta de clima laboral, reflejando el alto orgullo de pertenencia a la empresa.

Mirando hacia el futuro

Nuestro 2025 estará marcado por tres grandes objetivos.

- Consolidar nuevas líneas de negocio de marítimo y aéreo, y ampliar y potenciar el crecimiento de servicios de despachos de aduanas.
- Dar los primeros pasos en la internacionalización de Alianza Logistics.
- Seguir avanzando en la sostenibilidad, reforzando nuestras iniciativas ambientales y sociales

Tenemos grandes retos por delante, pero contamos con un equipo comprometido, perseverante y alineado con nuestra visión de futuro.

Atentamente,

Juan Miguel Dasca Simón

Fundador, Administrador y Consejero Estratégico

Alianza Logistics Servicios Europeos



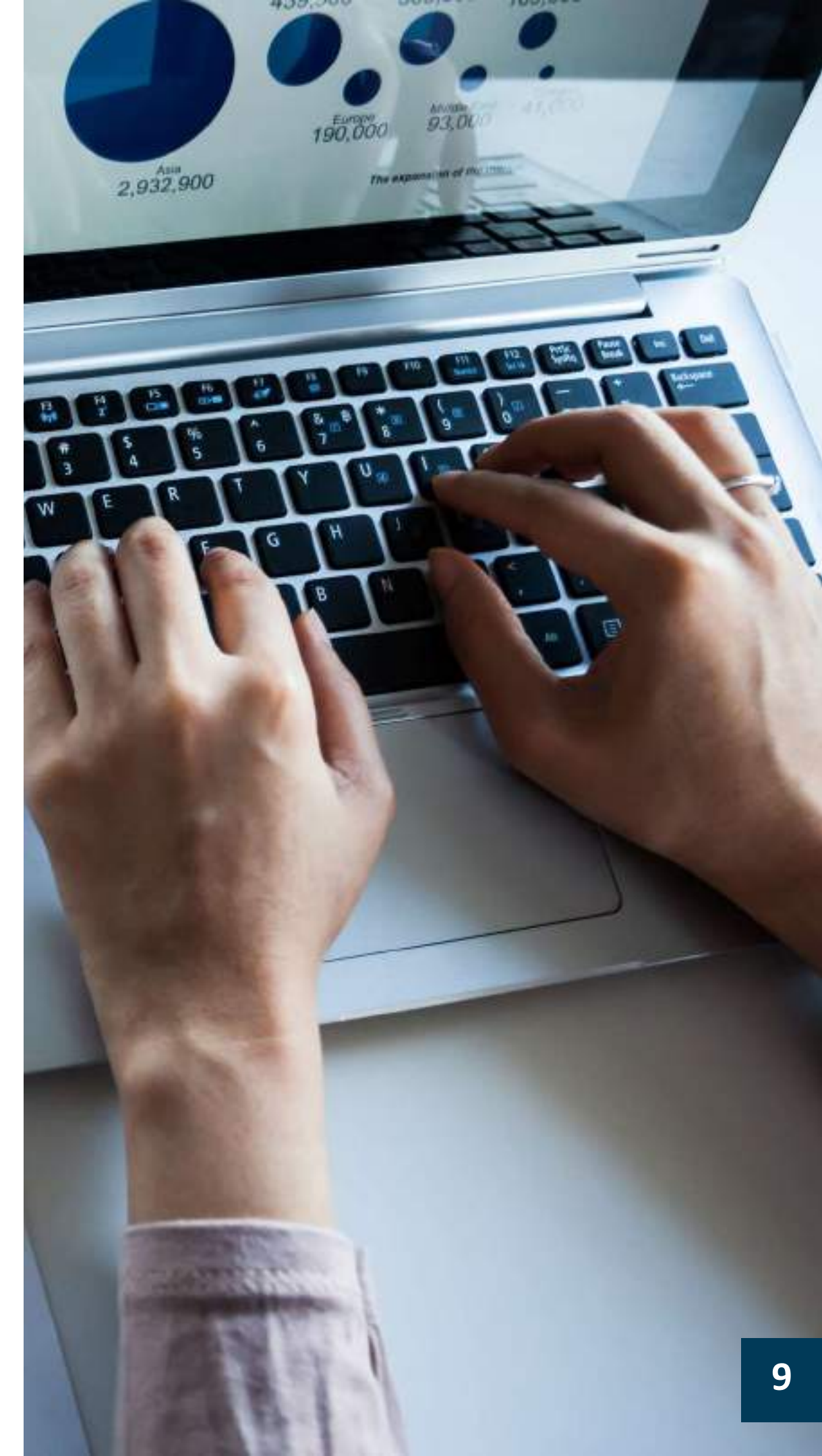
Sobre este informe

Este informe evidencia nuestro compromiso con la gestión responsable y transparente, de respeto por los derechos humanos, nuestra contribución al cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como la búsqueda permanente de aportar mejoras en los ámbitos social, medioambiental, económico y de buen gobierno en favor de nuestra organización y de 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 y el 31 de diciembre de 2024**.

El presente informe hace referencia a la actividad de Alianza Logistics como empresa de servicios de transporte y logística durante el año 2024 en todas sus sedes: Almenara, Almería, Barcelona, Castellón, Jaén, Málaga, Sevilla y Valencia.

La posesión de flota de camiones por parte de Alianza Logistics se materializa al ser propietarios del 5% de las acciones de Transleo Sur (Grupo Transportes Valiente). Debido al % que poseemos, este informe se basa principalmente en nuestra actividad como agencia de transporte.



CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ODS diana
Contribuciones indirectas



Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La estrategia del Grupo de Empresas **Alianza Logistics** está alineada con los diez Principios universales propuestos por el Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, promovidos por las Naciones Unidas en el marco de la Agenda 2030.

Como meta, nos hemos propuesto implementar medidas y acciones alineadas con nuestra estrategia de sostenibilidad, que contribuyan al desarrollo y bienestar de las personas, el medioambiente y de la sociedad en general. Hemos definido nuestros ODS Diana, partiendo del enfoque del sector al que pertenecemos, el impacto que generamos y la mirada puesta en la empresa que queremos ser.

ODS Diana



Promovemos la importancia del bienestar y estilos de vida saludables entre nuestras personas.



El sector al que pertenecemos está predominantemente constituido por hombres. Entendemos que la participación igualitaria de las mujeres y, en general, de todas las personas sin importar su género ni orientación sexual, es un derecho fundamental y permite construir un mundo más sostenible. Por ello, nuestro compromiso es fomentar la vinculación y el desarrollo profesional de todas las personas en entornos igualitarios.



Nuestra organización da soporte a las necesidades de crecimiento de distintos sectores de la economía. Nuestro objetivo es generar un entorno laboral que asegure el empleo decente y calidad de vida a todas las personas, logrando con ello mayores niveles de productividad y 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 del deterioro ambiental. Somos conscientes de que es necesario incorporar medidas relativas al cambio climático en nuestras políticas y estrategias empresariales para mitigar sus efectos.



Nuestra actividad, sobre todo por la nueva incorporación del transporte marítimo, provoca que la biodiversidad que constituye los fondos y costas se vean afectadas. Por ello, intentamos compensar las consecuencias de esta actividad mediante la realización de actividades que protejan y restauren este tipo de ecosistema.



Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Contribuciones Indirectas



A través de nuestras acciones buscamos incidir positivamente en la reducción de las desigualdades mediante el fomento de la inclusión social y económica de todas las personas. Una de nuestras vías de contribución a nivel social es la asistencia en el desarrollo de proyectos sociales y empresariales en otros países como Senegal.



Conscientes de la importancia de nuestros impactos, desarrollamos acciones para luchar contra la desertificación y detener la pérdida de biodiversidad. En nuestro compromiso de gestión responsable contribuimos mediante plantaciones forestales (tanto en España como en otros países) que, más allá de absorber parte de las emisiones que generamos, contribuyan a restaurar y recuperar áreas naturales.



El fortalecimiento del Estado de derecho, la lucha contra la corrupción, así como el fomento de una participación inclusiva forman parte de las metas de este objetivo. Como empresa, queremos mejorar la transparencia e implementar medidas para eliminar cualquier modalidad de mala praxis en nuestra gestión.



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 transportistas principales para disminuir la huella de carbono de nuestro servicio. Además, trabajamos y queremos seguir desarrollando las oportunidades que surgen del trabajo colaborativo en las asociaciones empresariales a las que pertenecemos.

CONOCIENDO ALIANZA LOGISTICS SERVICIOS EUROPEOS

Historia
Algunas de nuestras cifras
Estructura de la organización
Gobierno corporativo
Misión, Visión y Valores
Principios
Modelo de negocio



Nuestra Historia

¿Puede el sector logístico contribuir a crear un mundo mejor? 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.

- **2009:** se convierte en una realidad la fundación de Galadtrans 2009, primera de las empresas del holding creado por Juan Miguel Dasca con parte del capital aportado junto a su socio Gustavo Martínez. Juan Miguel Dasca asume los cargos de Administrador, Consejero Delegado y Gerente. Durante los primeros años Galadtrans experimenta un crecimiento exponencial.
- **2012:** Se constituye el Comité de Dirección, formado inicialmente por el Gerente Juan Miguel Dasca y por cada uno de los directores de departamento. El Comité de Dirección asumía como reto mejorar la organización interna de nuestra empresa de una manera decisiva y seguir avanzando en las ideas fundacionales de la empresa. En este mismo año se constituye la empresa “Alianza Galadtrans”.
- **2013:** Entra a formar parte del accionariado de la empresa Alexis Dasca, pasando a ser tres los accionistas que formaban parte de Galadtrans: Juan Miguel Dasca, Alexis Dasca y Gustavo Martínez. Alexis Dasca es nombrado Director Comercial.
- **2015:** Se constituye “Grupo Alianza de Multiservicios Logísticos y Mediaciones Globales S.L.U.
- **2017:** Galadtrans se estudia como caso de éxito en la escuela de negocios IESE.



Nuestra Historia

- **2018:** Algunos hechos relevantes dentro de nuestra organización marcan un punto de inflexión en nuestra historia:
 - Gustavo Martínez vende sus acciones a Juan Miguel Dasca, quedando como accionista mayoritario.
 - Se siguen dando pasos en organización interna y se produce un cambio en la gerencia que pasa a manos de Vicente Aguilar.
 - Alexis Dasca asume el cargo de Director Comercial de Desarrollo de Negocio. Ese mismo año, se incorpora al Comité de Dirección.
- **2021:** Se constituye el Consejo de Familia y el holding de empresas “Alianza Logistics Servicios Europeos”, reforzando nuestras alianzas.
 - Fruto de nuestro compromiso con la sostenibilidad, realizamos por primera vez un análisis de materialidad y de los principales impactos que nuestra actividad empresarial produce.
 - Primera medición de nuestra Huella de Carbono .
 - Redacción del Plan de Igualdad y puesta en marcha del Canal de Denuncias.
- **2022:** Se constituye el Comité RSC.
 - Alianza Logistics inicia la plantación anual de árboles para compensar su Huella de Carbono.
 - Nuestra empresa obtiene el Premio ASECAM a la empresa social.
 - Internacionalización de nuestras acciones sociales: Puesta en marcha y apoyo a Proyectos de Acción Social en África.
- **2023:** Se producen 2 hitos relevantes:
 - El gerente Vicente Aguilar pasa a ser accionista de la empresa Alianza de Multiservicios Logísticos.
 - Se decide hacer un giro estratégico en nuestro modelo de negocio y adquirir flota propia de camiones a través de la compra de acciones de la empresa “Transleo Sur” (Grupo Transportes Valiente).

PERSONAS
EVOLUCIÓN
SERVICIO
COOPERACIÓN
BIENESTAR
CONFIANZA
RESULTADOS

2024: Algunos de nuestros resultados en cifras



120
profesionales en plantilla

53 %
de mujeres en plantilla

36,77 horas
de formación promedio

107,38M€
de facturación 2024
(ver página 80)

70.690.657
km realizados

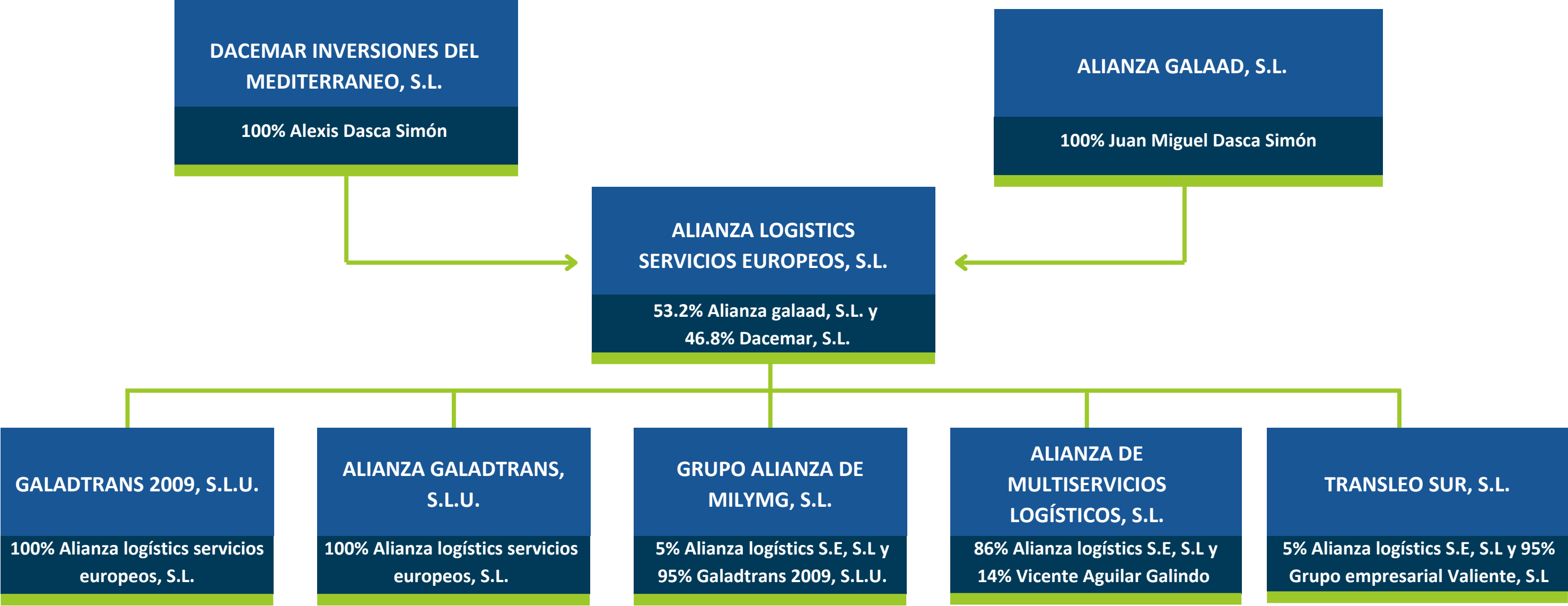
9.930,68€
aportados a entidades
sociales

81.946
viajes

778
árboles plantados

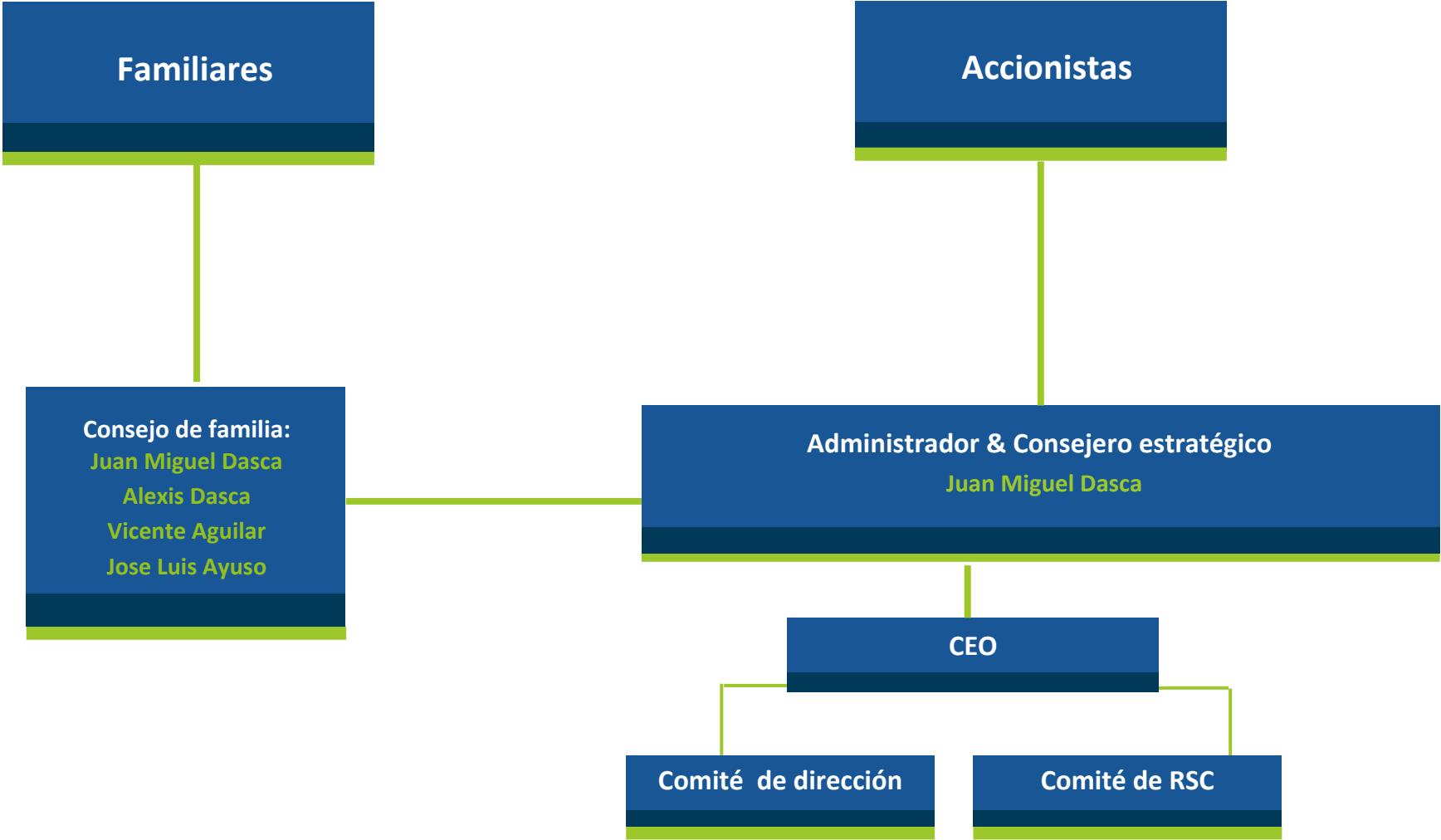


Estructura de la organización



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

Organización Familiar



Organización Empresarial

Consejo de Familia

El **Consejo de Familia y Accionistas** está integrado por las cuatro personas, que se presentan a continuación:



Juan Miguel Dasca
Socio
Administrador & Consejero
estratégico



Alexis Dasca
Socio
Director Comercial



Vicente Aguilar
Socio
CEO



Jose Luis Ayuso
Asesor externo
Secretario

El **Consejo de Familia** es quien define las estrategias de la empresa, supervisa, hace de guía y consensua la toma de decisiones y administración de la empresa con el **Comité de Dirección**. Se reúnen trimestralmente para establecer las líneas de acción anuales. (ET02)

El Consejo de Familia vela por que la estrategia organizacional se encuentre en consonancia con nuestros valores fundamentales y con los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés.

Comité de Dirección

Durante el 2024, el **Comité de Dirección** se ha incrementado con la incorporación de un nuevo director y ahora está integrado por siete personas de diferentes departamentos de la empresa:



Juan Miguel Dasca
Administrador & Consejero
estratégico



Vicente Aguilar
CEO



Alexis Dasca
Director Comercial



Alicia Roig
Directora de
Operaciones



Adolfo Alabadí
Director de
Finanzas



Pablo Cervera
Director Gestión de personas y
Sistemas de Gestión de calidad



José Manuel Granados
Director Desarrollo de
Negocio

Funciones del órgano directivo: Comité de Dirección

- Revisión y aprobación de los planes y objetivos estratégicos y financieros.
- 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.
- Validación de la veracidad e integridad de la información publicada por la compañía.
- Supervisión del cumplimiento de la legislación vigente y de las normas aplicables, así como los compromisos éticos del negocio.

Comité de Responsabilidad Social Corporativa

En 2024, el **Comité de Sostenibilidad** ha aumentado con la incorporación de una representante del área de Recursos Humanos. En la actualidad lo integran 6 personas:



Juan Miguel Dasca
Administrador & Consejero
estratégico



Pablo Cervera
Director Gestión de Personas y
sistemas de gestión de calidad



María González
Jefa de equipo de sistemas
de gestión de calidad



Marta Golc
Controler de servicio. Dpto. de
sistemas de gestión de calidad



Rubén Vidueira
Jefe de equipo de
Marketing



Taida
Jefa de equipo de
Gestión de Personas

Alianza Logistics Servicios Europeos cuenta con un Comité de Sostenibilidad desde 2022, formado por un equipo multidisciplinar de especialistas en distintas áreas relevantes para la responsabilidad social corporativa de la empresa. Es el 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. El Comité se reúne, en función de sus necesidades, una vez al mes y, como mínimo, una vez cada trimestre. Su misión es impulsar iniciativas que evalúen el progreso de la empresa en todos los aspectos, con el fin de mejorar constantemente nuestro impacto social , ambiental y de gobernanza.

En esta labor, hemos recibido el respaldo de una empresa consultora externa, que nos ha brindado apoyo en la creación de un sistema de indicadores para evaluar la efectividad de nuestras acciones. Este sistema nos sirve de guía para la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad corporativa de forma voluntaria. Se trata de una acción que nos ayuda a revisar el alcance y efectividad de nuestras acciones en los tres pilares de Gestión Ambiental, Social y Gobernanza. La memoria es sometida a revisión y aprobación por parte de la Dirección de Alianza Logistics y auditada por un organismo externo acreditado. 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.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad es llevar a cabo acciones que generen un impacto positivo a largo plazo en nuestro entorno, el medio ambiente y en la sociedad en general.



Misión, Visión y Valores

Misión

Concentrar en un solo punto la necesidad 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 alineación entre las personas que integran la organización, la calidad del servicio y los resultados.

Compromisos

Personas: humanidad, contribución, bienestar y respeto.
Servicio y excelencia: cooperación, cohesión, comunicación y evolución.
Resultados: compromiso y autenticidad.



Nuestros principios de actuación

Hacia las personas:

Comprendemos las circunstancias de la vida, valoramos a las personas y cultivamos un entorno de apoyo y generosidad que promueve el bienestar.

Respetamos y contribuimos de manera constante, impulsando proyectos con el propósito de generar cambios en nuestro sector hacia prácticas más responsables y creando un valor compartido para la sociedad.



Nuestros principios de actuación

Servicio y Excelencia: cooperación, cohesión, comunicación y evolución

1. Buscamos la excelencia en todas nuestras actividades, esforzándonos por brindar servicios de calidad que satisfagan las necesidades y expectativas de nuestros clientes.

2. Fomentamos la cooperación, la cohesión, la comunicación uniforme y global en toda la empresa.

3. Reconocemos que el mundo está en constante evolución y nosotros también debemos adaptarnos.

4. Buscamos la mejora continua de todos nuestros procesos y actividades, adaptándonos a las nuevas realidades y oportunidades que se presentan.

5. Mejora continua de la calidad de nuestros servicios y del sistema de gestión.

6. Actitud proactiva y acciones dinámicas para preservar la seguridad, integridad e inocuidad de las mercancías bajo nuestra responsabilidad, a través de la cultura de seguridad del producto y un firme propósito de difundirla a todos los niveles de la empresa.

7. Cumplir con los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9001, IFS Logistics, GDP Medicamentos, QS Scheme for Food y TAPA.

8. Cumplimiento de la normativa legal y otros requisitos aplicables.

9. Estamos comprometidos con la sostenibilidad, la protección del medioambiente y la prevención de la contaminación.



Nuestros compromisos

Resultados: compromiso y autenticidad

- Nos responsabilizamos plenamente de nuestros objetivos y compromisos.
- Trabajamos con pasión y dedicación para lograr resultados significativos.
- Actuamos de manera auténtica y coherente con nuestros compromisos, construyendo relaciones basadas en la confianza.



Modelo de negocio

Somos un proveedor de soluciones logísticas comprometido con ofrecer la **máxima flexibilidad** en el **transporte de mercancías terrestre, marítimo y aéreo** a nuestros clientes. Nuestra razón de ser se basa en una clara orientación hacia el éxito, respaldada por la motivación, formación e implicación de nuestro equipo humano.

Transporte terrestre

Como proveedor de soluciones logísticas, actuamos como integradores específicos en la cadena de suministro. Ofrecemos transporte por **carretera nacional, importación, exportación, grupaje e intracomunitarios de cargas secas y refrigeradas desde cualquier punto de Europa hacia cualquier destino dentro de Europa.**

2024	MODALIDAD TRANSPORTE		
	TERRESTRE	MARÍTIMO	AÉREO
Número de viajes	81.737	1.118	67
Facturación	91.575.250€	4.480.279€	262.345€
Kilómetros recorridos	62.465.160	8.011.545	25.836



Modelo de negocio

Transporte Marítimo

Nuestros servicios de **transporte marítimo y aéreo** cubren todo el proceso de envío de mercancías a **nivel internacional**. Ofrecemos diferentes opciones de servicios entre los que destacamos la exportación, importación, almacenaje y manipulación y servicios aduaneros.

En cuanto al **transporte marítimo**, realizamos tanto la **exportación** como la **importación** desde España hasta más de **190 países** de los 5 continentes.

También tenemos un departamento especializado en **operaciones triangulares**. Entre nuestros servicios destacamos:

- Contenedor Completo (FCL/LCL)
- Grupaje
- Almacenaje y manipulación
- Servicios aduaneros
- Seguimiento en tiempo real



Modelo de negocio

Transporte aéreo

Por otra parte, ofrecemos servicios de **transporte aéreo** que incluyen desde el transporte de mercancía general hasta el traslado de productos perecederos y con temperatura controlada, abarcando tanto la **importación** y **exportación** como las **operaciones triangulares**.

Además, gracias a nuestra certificación como **agentes IATA**, nuestro transporte aéreo tiene una cobertura de más de **190 países** repartidos en los 5 continentes. Estos son otros de nuestros servicios adicionales:

- Transporte urgente
- Transporte de temperatura controlada
- Manejo de carga peligrosa (IMO)
- Servicios especiales (charter, hand courier, etc)
- Acondicionamiento de carga



Mapa de Riesgos

Factores Externos

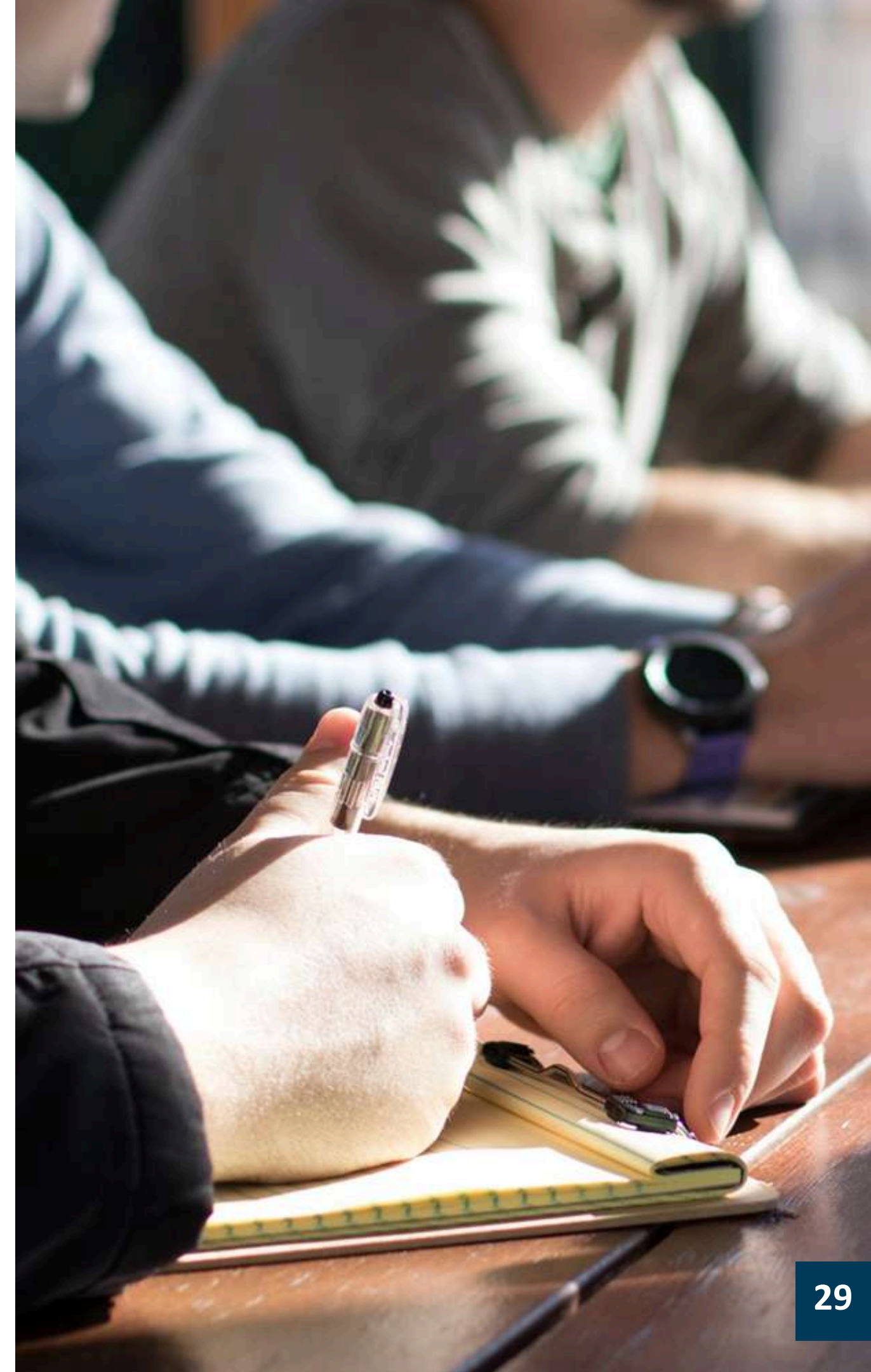
Como empresa nos enfrentamos a diferentes riesgos, tanto internos como externos, que pueden impactar en nuestra gestión y en los resultados organizacionales. Es la alta dirección quien se encarga anualmente de analizar los riesgos potenciales e identificarlos y el resto de departamentos de gestionarlos, a través de la creación de políticas internas y de la puesta en marcha de acciones que fortalezcan nuestro camino hacia la sostenibilidad.

Factores de riesgo externo

Los factores que se enumeran a continuación son determinantes para asegurar la continuidad del negocio, es por esto por lo que nuestra alta dirección monitorea anualmente su evolución y plantea estrategias para gestionarlos adecuadamente, a través del plan de contingencia.

Entre los factores externos más relevantes se encuentran:

- **Riesgo financiero:** subida de tipos de interés, pérdida de liquidez y posibles impagos de clientes.
- **Precio del combustible:** volatilidad con repercusión en los márgenes de rentabilidad.
- **Conflictos geopolíticos:** guerra en Ucrania, tensiones en Oriente Medio y posibles sanciones comerciales.
- **Huelgas y bloqueos en transporte:** interrupción de la cadena de suministro.
- **Escasez de transportistas**
- **Ciberataques y pérdida de datos:** ataques, filtraciones y fallos.
- **Cambio climático y desastres naturales:** eventos extremos con repercusión en rutas y almacenes.
- **Nuevas pandemias o crisis sanitarias:** con impacto en la actividad económica.
- **Pérdida de clientes clave:** reducción de ingresos e impacto en la reputación, liquidez y operatividad.



Mapa de Riesgos

Factores 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:

- Necesidad de mejoras informáticas y automatización de proceso.
- No ahondar en el conocimiento de las necesidades del cliente.
- Teletrabajo, flexibilidad y conciliación.
- Resultados óptimos de las medidas contra incidentes en materia de seguridad de la información.
- Implantación de medidas para reducir las emisiones GEI en desplazamientos por carretera.

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:

- Plan de contingencia
- Política de Empresa (Calidad y Seguridad Alimentaria)
- Política de Anticorrupción
- Política de Conflicto de Interés
- Política Medioambiental
- Política de PRL
- Código Ético
- Canal Ético
- Código de Conducta
- Política de Protección de datos
- Política de Diversidad
- Política de Compras Sostenibles
- Manual de bienvenida



Certificaciones en sostenibilidad

Este 2024 , Alianza Logistics Servicios Europeos ha obtenido la medalla de plata dentro de la plataforma EcoVadis. La puntuación obtenida nos sitúa en uno de los puestos más altos dentro de nuestro sector. Este reconocimiento pone en valor las acciones que llevamos a cabo en todas las áreas de la sostenibilidad: el respeto por las personas, por el medioambiente y por la ética en la gestión.

Como empresa adherida al **Pacto Mundial de la ONU**, hemos presentado el nuevo Informe de Progreso (COP) del Pacto Mundial de la ONU, a través del cual informamos de nuestras actividades con respecto a las 5 áreas relacionadas con los Diez Principios y los ODS: gobernanza, derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

Estamos en posesión del sello **TRAC**, que acredita nuestro compromiso con la transparencia y el cumplimiento de parámetros anticorrupción. Este proceso incluye la verificación de información empresarial y de propiedad, evaluaciones de riesgos y formación en cumplimiento con el estándar antisoborno.

Permanecemos en el **Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables**. Este reconocimiento se otorga a organizaciones que demuestran su compromiso con la responsabilidad social y ambiental, y cabe destacar que somos la **1ª empresa logística en inscribirse**, la 1ª empresa de la provincia de Castellón inscrita, y dentro de las 10 primeras de la Comunidad Valenciana.

Tenemos verificado nuestra medición de las emisiones de gases de efecto invernadero, a través de la ISO 14064.



Verificación ISO 14064:2018
Alianza Logistics Servicios Europeos, SL

Alianzas (Pertenencia)

Alianza Logistics Servicios Europeos forma parte de distintas asociaciones.
En 2024 se ha mantenido la participación en distintos foros y actividades de formación.

AECOC	Asociación Española de Codificación Comercial
ASECAM	Asociación Empresarial de el Camp de Morverdre
ACTM	Asociación de Transportes de Castellón
UNO	Asociación de Transitarios Internacionales de Barcelona, Organización para la Logística, el transporte y la Representación Aduanera
ATEIA-OLTRA	Organización Empresarial de Logística y Transporte
UPV	Miembro del consejo de empresas del Máster en RSC de la Universidad Politécnica de Valencia
PACTO MUNDIAL	Empresa adherida
IATA	Asociación Internacional de Transporte Aéreo

MATERIALIDAD

Nuestro análisis de materialidad
Impactos identificados





Análisis de Materialidad

El objetivo del análisis de materialidad es identificar qué aspectos son relevantes para la empresa en materia de sostenibilidad. Cuando en 2020 ALIANZA LOGISTICS comenzaba su camino hacia la sostenibilidad, puso en marcha un proceso de consulta con sus grupos de interés para conocer aquellos aspectos sobre los que tenía que dar respuesta y atender así las necesidades de su área de influencia.

A través de entrevistas y cuestionarios, con un enfoque prioritario en personas empleadas, se diagnosticaron las áreas de más impacto y se fijaron los objetivos organizacionales para emprender el camino hacia una gestión socialmente más responsable.

Grupos de Interés

- Propiedad
- Equipo profesional (directivos, mandos intermedios, resto de personas)
- Clientes
- Transportistas
- Trabajadores externos puntuales
- Autoridades locales
- Organizaciones (sin ánimo de lucro) vinculadas a la empresa



Análisis de Materialidad

Encuesta de clima laboral

Encuesta de satisfacción de clientes

Encuesta de satisfacción de transportistas

Estas herramientas, junto con la identificación de riesgos del **plan de contingencias**, han servido para elaborar el actual análisis de temas materiales.

Temas Relevantes para la empresa.

- Conflictos geopolíticos
- Precios combustibles
- Riesgos financieros
- Seguridad de la información
- Cambio climático y desastres naturales
- Talento humano
- Calidad servicio
- Clientes y Transportistas

1 Medioambiente: Consumo de energía

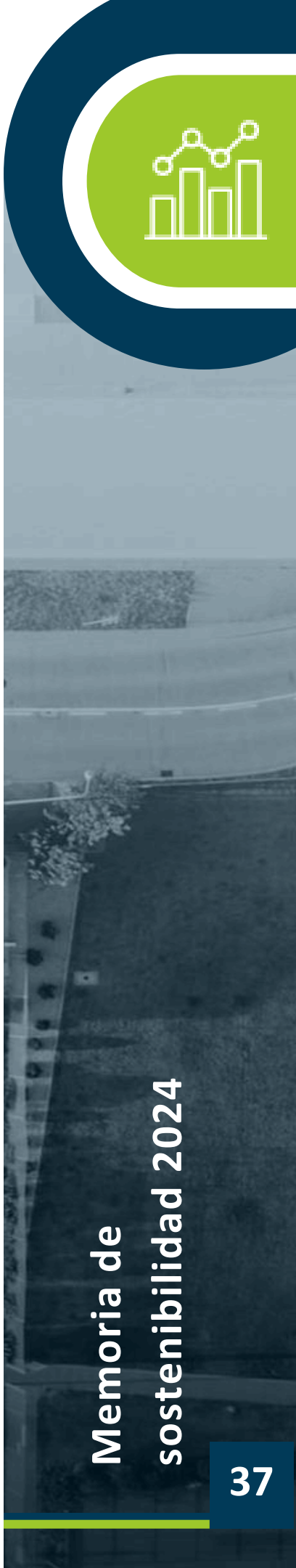
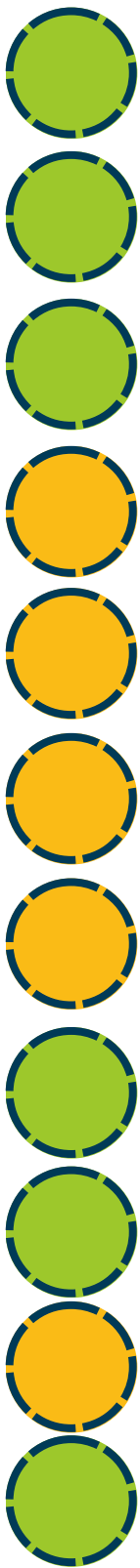
La transición progresiva hacia un consumo eléctrico 100% renovable en nuestras oficinas.	
Aumento de comercializadoras eléctricas que genera competencia positiva a la hora de obtener energías renovables.	
Aumento de costes de los combustibles fósiles que impulsan nuestros vehículos.	
Dificultad para controlar el consumo de energía y obtener los datos de nuestras empresas colaboradoras, tanto de transporte terrestre como marítimo.	
El consumo de energía en nuestras oficinas aún no es 100% renovable y genera emisiones directas (GEI).	
Aumento del coste económico de la factura eléctrica, debido al incremento de las tarifas de la red eléctrica (comercializadora, sector público).	



1

Medioambiente: Emisiones atmosféricas

- Establecer alianzas con otras empresas de transporte que tienen vehículos propulsados con energías limpias.
- Implantación de medidas para reducir las emisiones GEI en desplazamientos por carretera.
- Mejora de la imagen de marca por la realización de actividades asociadas a la absorción de gases de efecto invernadero.
- Ahorro fiscal por reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Optimización de rutas y cargas tanto marítimas como terrestres.
- Aumento de las alternativas a combustibles fósiles, por otros más eficientes y sostenibles.
- El descenso de las emisiones mejora la imagen corporativa.
- El consumo de combustibles fósiles genera el avance del cambio climático.
- Emisiones estimadas (datos sesgados) ante la falta de acceso a los datos de nuestros proveedores y transportistas.
- Nueva legislación restrictiva ante el uso de combustibles fósiles, generando penalizaciones económicas.
- Dificultad de adaptación técnica y económica de los vehículos a las energías limpias.



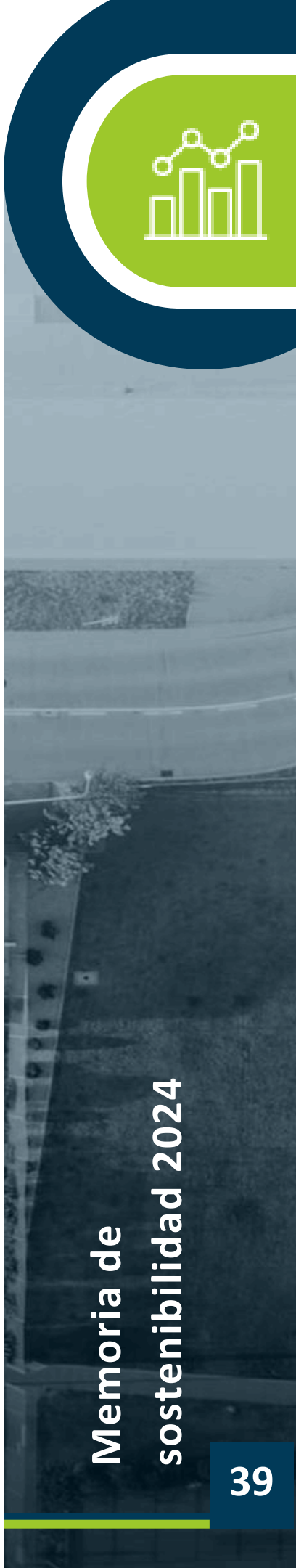
1 Medioambiente: Residuos

Nuestra implicación con el reciclaje nos encamina hacia la minimización de residuos.	
Aumento de la concienciación ante el reciclaje y la protección del medioambiente.	
Exención de sanciones por la buena gestión de los residuos.	
Ineficiente segregación de los residuos en la oficina, implica residuos reciclables acaben en los vertederos.	
Aumento del coste de adquisición de envases plásticos debido a las nuevas regulaciones sobre dicho material.	
Disponemos de margen de mejora para la correcta gestión y control de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.	



2 Personas: Empleo

- Implantación del teletrabajo, que facilita la flexibilidad laboral, y por tanto el bienestar de las personas empleadas.
- Fomento de la conciliación a través de planes de conciliación de la vida personal.
- La retribución salarial de todos los empleados está por encima de la media a nivel nacional dentro de cada categoría .
- La actual tasa de rotación (2024) está en un 21,62%.



2 Personas: Empleo

Orgullo de pertenencia a la empresa: El 8,8 % de las personas consultadas en la encuesta de clima laboral se muestran su satisfacción.



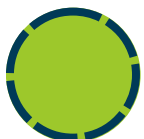
Casi se encuentra la paridad en mandos intermedios 7 mujeres - 9 hombres.



Dificultad en el seguimiento respecto al cumplimiento de las normas de PRL por parte de los transportistas subcontratados.



Poca paridad en el Comité de Dirección 6 hombres - 1 mujer.



Los datos muestran un incremento con respecto a años anteriores de la brecha salarial y nos situa en un 28,7 %.



2 Personas: Formación

Existe un compromiso de futuro con los empleados mediante la oferta de formación constante, tanto al inicio como en el transcurso de su carrera dentro de la empresa.



Existe un plan de carrera que promueve el crecimiento de todos los empleados para avanzar en su escala profesional dentro de la empresa.



Descenso de horas de formación para nuestras personas, aunque sigue en niveles óptimos.



Ausencia de formación a las personas en el área de gobernanza.



Positivos



Negativos



Impacto real



Impacto potencial

3 Buen Gobierno: Cumplimiento normativo

Herramientas internas acordes con el Compliance: políticas de anticorrupción, Código de conducta, el Código Ético y el Canal Ético anónimo.



Sanciones por incumplimientos legales, incumplimiento normativo.



Posibles riesgos de incumplimiento de especificaciones de las normas y requisitos de los clientes.



Falta de formación de los directivos en prácticas anticorrupción y sobornos.



Positivos



Negativos



Impacto real



Impacto potencial

3 Buen Gobierno: Seguridad de la información

Resultados óptimos de las medidas contra incidentes en materia de seguridad de la información.



Posibles riesgos de ciberataques.



Falta de formación personas en seguridad de la información y prevención de ciberataques.



Positivos



Negativos



Impacto real



Impacto potencial

Conclusión: Temas relevantes

Anualmente, el Comité de RSC revisa y reevalúa los cambios producidos en los impactos fruto de la evolución del entorno y de nuestra empresa en función de las siguientes variables:

- Impacto Real y Negativo
- Impacto Potencial y Negativo
- Impacto Potencial y Positivo
- Impacto Real y Positivo

En función del diálogo establecido con parte de los grupos de interés y la dirección, y de los impactos estos son los temas materiales detectados:

● Ambientales



Consumo energético
Emisiones atmosféricas
Residuos

● Personas



Calidad del empleo
Formación

● Buen Gobierno



Cumplimiento normativo.
Seguridad en la información.

BUEN GOBIERNO

Liderazgo
Respeto a los derechos humanos
Lucha contra la corrupción y el soborno
Calidad en el servicio al cliente
Calidad en la atención al transportista





Liderazgo

Para Alianza Logistics la **integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia de negocio es esencial** en el camino hacia la sostenibilidad y nuestro crecimiento como empresa. Para lograrlo tenemos definido un **Órgano de Gobierno Directivo: el Comité RSC**, encargado de gestionar, de manera transparente y responsable, cada actuación y sus repercusiones ante los diferentes grupos de interés.

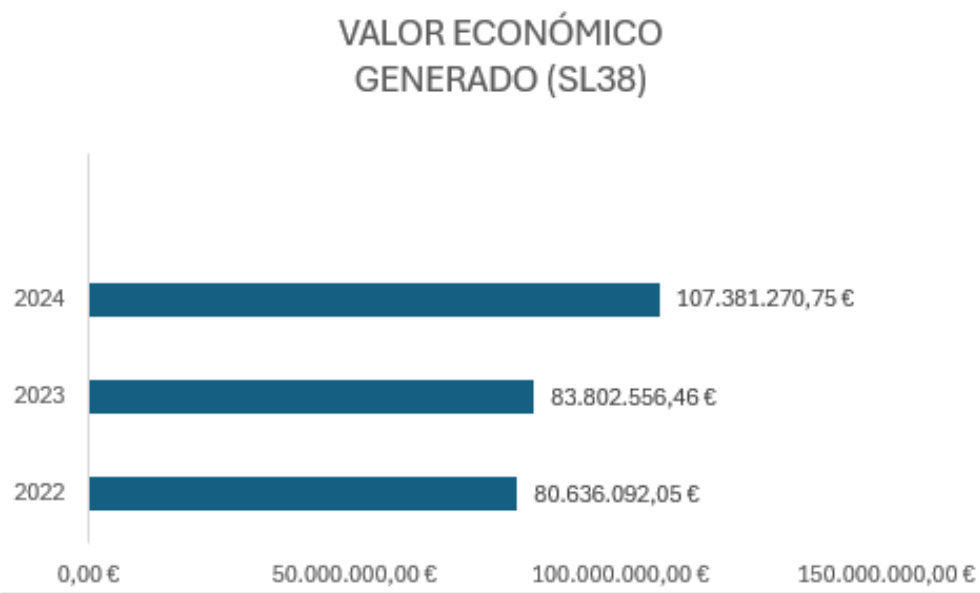
Promover actuaciones que garanticen el respeto a los Derechos Humanos, el trabajo decente, el medioambiente y la transparencia a lo largo de la cadena de suministro, así como un crecimiento económico sostenible es fundamental en el cumplimiento de nuestro propósito.

Disponemos de un **Código Ético**, un **Código de Conducta** y una **Política de Empresa**, cuyas directrices son compartidas con todas las personas que entran a formar parte de nuestra empresa, y permanecen disponibles en la intranet corporativa en todo momento; además de una **Política Anticorrupción** y una **Política Medioambiental** en las que se integran criterios de Responsabilidad Social.

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.

Durante 2024 se han producido dos denuncias a través del canal ético, tramitadas y resueltas de manera satisfactoria.

Nuestras cuentas son sometidas anualmente a auditorías interna y externa (ET11).



Respeto a los derechos humanos

En 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.

Colaboramos 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 adecuadas. 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 durante 2024.

Finalmente, entendemos el nivel de incidencia que podemos ejercer sobre nuestros grupos de interés, por eso, a través de la orden de carga al transportista que generamos para cada viaje, resaltamos el compromiso que tienen de garantizar el respeto a los derechos humanos para todo aquel que nos preste el servicio.

Evaluamos a nuestros proveedores por sus buenas prácticas en materia de derechos humanos a través de un **Programa de Proveedores Preferentes**. Durante 2024 no nos han comunicado ningún caso de vulneración entre las personas involucradas en nuestra actividad y cadena de valor.



Lucha contra la corrupción y el soborno

Durante el 2024 en Alianza Logistics hemos avanzado un paso más contra la corrupción a nivel interno y se ha **creado el Código de Conducta** donde se especifica cómo prevenir comportamientos y conductas poco apropiadas.

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 de prácticas fraudulentas, entre otras. No se han presentado denuncias al respecto durante 2024.

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.

Seguimos evaluado a nuestros proveedores por sus buenas prácticas en materia de Anticorrupción y Compliance, a través del Programa de Proveedores Preferentes.

Seguridad de la información

Los incidentes en materia de seguridad de la información, uno de los temas relevantes para Alianza Logistics, se han reducido de manera drástica durante 2024. El motivo, el alojamiento de nuestros servidores en la nube hace que dejen de estar accesibles a los ciberdelincuentes, medida adoptada por la organización para minimizar el impacto.

	2023	2024
Nº de incidentes	5.120	6





Calidad de servicio al cliente

La calidad del servicio es una prioridad para Alianza Logistics. Trabajamos según el **Sistema de Gestión de Calidad certificado por 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 Alianza Logistics tenemos el compromiso de cumplir con todos los requisitos definidos en este sistema y de hacer una revisión permanente con el fin de adecuar nuestros procesos.

La calidad de nuestro servicio está avalada por:

- 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**.
- 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.
- Con la certificación **QS Quality** garantizamos el sistema de **control de calidad de los alimentos** a través del monitoreo de la trazabilidad a lo largo de toda la cadena de producción y comercialización.

Certificaciones de Calidad

Somos exigentes con la calidad y la sostenibilidad de la gestión y de los servicios que prestamos, prueba de ello es nuestra cartera de certificaciones. Durante 2024 hemos mantenido en vigor las siguientes:



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



TAPA TSR
Galadtrans 2009, SLU



Atención a las necesidades del cliente

En 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 nos aporta información valiosa para poder hacer una segmentación mucho más detallada y ofrecer soluciones que satisfagan sus necesidades.

En 2024 contactamos a 4.999 clientes mediante nuestra encuesta de satisfacción. Se registraron un 29% de aperturas del correo electrónico y un 0,84% de respuestas. La mayoría de los clientes que realizaron la encuesta pertenecen al sector transporte y entre los resultados resalta que el 75% 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, **con la intención de promover el uso de las lenguas co-oficiales con nuestros clientes** de la Comunidad Valenciana, contamos con presentaciones que nos permiten comunicar nuestros servicios tanto en castellano como en valenciano (SL47), también contamos con una presentación en inglés para los clientes internacionales.





Calidad en la atención al transportista

En Alianza Logistics somos conscientes de que nuestros transportistas son parte esencial de nuestros procesos y de la garantía de un servicio de calidad. Son las personas de referencia e imagen de la empresa ante nuestros clientes, y quienes mantienen con ellos 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 de trabajo 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 3.738 transportistas. Son nuestros socios naturales en la ejecución de las operaciones derivadas de nuestra oferta de servicio. Con el fin de conocer su percepción, durante 2.024 analizamos su interrelación con nosotros a través de encuestas de satisfacción. Un 80% de los encuestados recomendarían nuestra empresa a otros compañeros del sector.

Somos conscientes de la necesidad de realizar un seguimiento permanente a la prestación del servicio por parte de nuestros transportistas, con el fin de asegurar la calidad del servicio en cada una de las etapas de nuestros viajes. 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, 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.



Cuidamos al transportista

Nuestro programa informático nos permite llevar un control exhaustivo de la documentación aportada por nuestros transportistas. 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.

El esfuerzo por el desarrollo y la adaptación constante de nuestros procesos, junto al talento de nuestros equipos, nos permite ofrecer una garantía de servicio de la más alta calidad a todos nuestros clientes.

Evaluamos a nuestros transportistas a través de cuestionarios RSC y también hemos implementado el Programa de Proveedores Preferentes.

Además, 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 Código de Conducta RSE. Durante el 2024 se ha informado a 584 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 sus aspectos de responsabilidad social corporativa, y por ello seguimos mandando nuestro Manual del Conductor al 100% de nuestros proveedores habituales y nuevos transportistas que se dan de alta en nuestra organización.



NUESTRAS PERSONAS

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





Nuestras Personas

Nuestras personas son el pilar fundamental de Alianza Logistics. Buscamos implementar acciones que contribuyan a su bienestar y su crecimiento, tanto laboral como personal.

Estas medidas están contempladas en la **Política de Empresa** y en nuestro **Código Ético**, y garantizan el cumplimiento de nuestra estrategia organizacional. La creación del **Código de Conducta** en 2.024 refuerza nuestro esfuerzo por el cuidado de nuestras personas.

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 contamos con un **plan de acogida**, con información general de la empresa, sus objetivos y valores, incluyendo nuestro compromiso con la sostenibilidad, así como lo específicamente relativo al puesto nuevo que vaya a desempeñar.

Para garantizar la calidad de empleo, elaboramos mayoritariamente contratos de trabajo indefinidos; ofrecemos formaciones continuas según las necesidades e intereses de cada empleado y la oportunidad de crecimiento laboral.

Políticas de empresa:

- Código Ético
- Política de Empresa
- Código de conducta
- Plan de acogida
- Política de diversidad
- Política de no discriminación
- Plan de igualdad

Formación

Formación inicial y continuada.

Todos los empleados 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.

Desarrollo profesional.

Contamos con un Plan de Formación basado en las necesidades detectadas o solicitadas y siempre condicionado al presupuesto. Las necesidades formativas son solicitadas a principio de año, o detectadas a través de la evaluación de desempeño que se realiza anualmente a todo el personal o trimestralmente durante el primer año a las personas recién incorporadas.



- Promedio de **36,8** horas invertidas en formación por persona en 2024
- **75** personas formadas en 2024



Organización del Trabajo

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

La jornada laboral es de 9:00 a 14:00 h y de 15:00 a 18:00 h. Los trabajadores y trabajadoras tienen la posibilidad de organizar su horario de acuerdo con su preferencia, previa coordinación con la dirección del departamento correspondiente.

La **modalidad de teletrabajo** está a disposición de todas las personas, cuya responsabilidad laboral lo permita, ajustando los formatos presencial y online según sea necesario en la organización del departamento.

Como medida de conciliación, se ofrece flexibilidad a todas las personas para establecer la fecha de disfrute de vacaciones y permisos de paternidad / maternidad, según su conveniencia.

Las oficinas de Alianza Logistics son una muestra del cuidado de nuestras personas, siendo un espacio colaborativo, tendente desde el primer día a crear una comunidad de trabajo en un 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. Los espacios son multifuncionales y tienen todos los elementos necesarios para promover el descanso de las personas en los momentos necesarios, como una zona de sofás para descansar y charlar, y un espacio para la celebración de comidas o catering.

Además, están pensados para facilitar el acceso de personas con movilidad reducida. En caso de optar por el teletrabajo, Alianza Logistics proporciona los medios necesarios para ello.



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 afecte a la salud del personal.

Actualmente, no disponemos de Comité de Salud y Seguridad en el trabajo, sin embargo, desde el Departamento de Gestión de Personas se fomentan espacios de prevención con el fin de ayudar a reducir el riesgo laboral que implica el desempeño de sus funciones.

Cabe destacar que no se ha registrado ningún caso de contingencia profesional durante 2024.

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.

El Boletín Interno mensual es nuestro principal canal de comunicación interna, además de otros canales de comunicación (correo electrónico, 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 un grupo de empresas con un 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.



Diversidad e igualdad de oportunidades

La dirección de Alianza Logistics declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Impulsamos y fomentamos 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.

Tenemos recogidos nuestros compromisos con la igualdad en una **Política de Diversidad (SL12)** y un **Plan de Igualdad (SL6)**, que refleja una declaración clara de intolerancia hacia cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo, etnia, nivel económico o cualquier otro factor social.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones, sino también conseguir la **igualdad de mujeres y hombres** en el acceso a la empresa, a los cargos intermedios y los cargos directivos, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cuanto a estrategias para la **prevención del acoso y protocolos para su prevención** y actuación en caso de acoso por razón de género, en 2024 se ha realizado un seguimiento exhaustivo sobre esta materia, siguiendo nuestro 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.

En 2024 se han incorporado dos personas como mandos intermedios, una de ellas mujer.

Respecto al Comité de Dirección, ha aumentado en un Director más, quedando compuesto por 6 hombres y 1 mujer



Nuestras personas

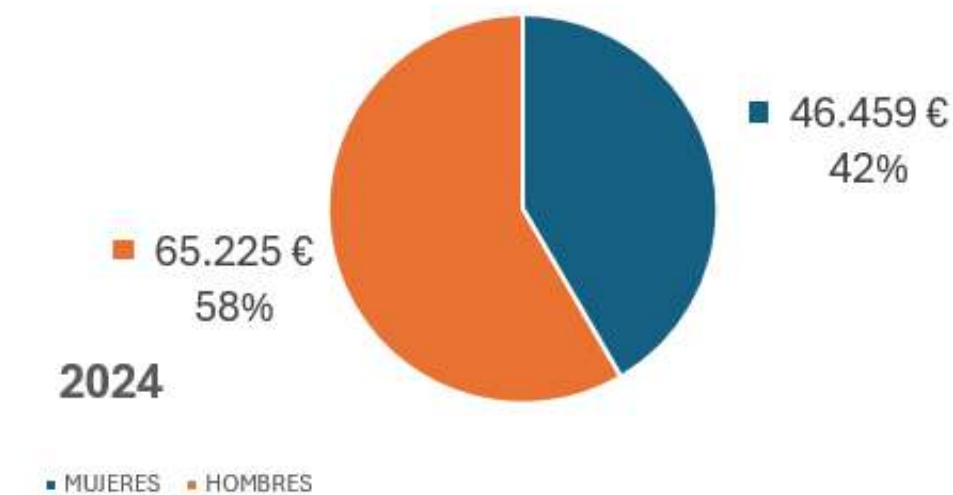
En el total general de la plantilla existe una brecha salarial ajustada del 28,77 %, siendo superior a la del año anterior. Causas:

- Un reajuste de la plantilla
- Los puestos con mayor remuneración están ocupados por hombres

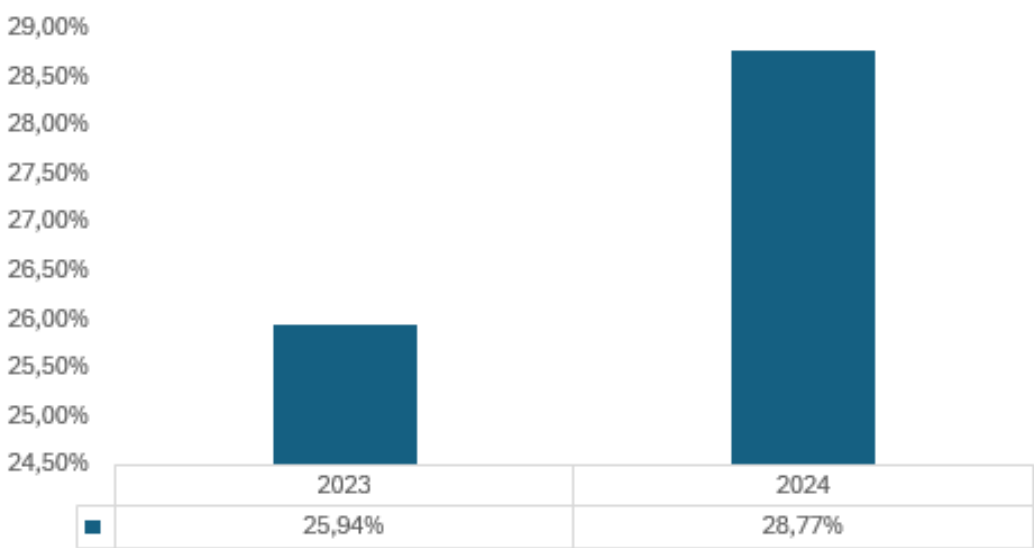
La retribución del personal empleado se basa en (SL33):

- La valoración de puesto de trabajo
- La comparativa con ofertas del sector
- El desempeño personal

REMUNERACIONES MEDIAS
BRUTAS POR SEXO



Brecha salarial



Nuestras personas en cifras

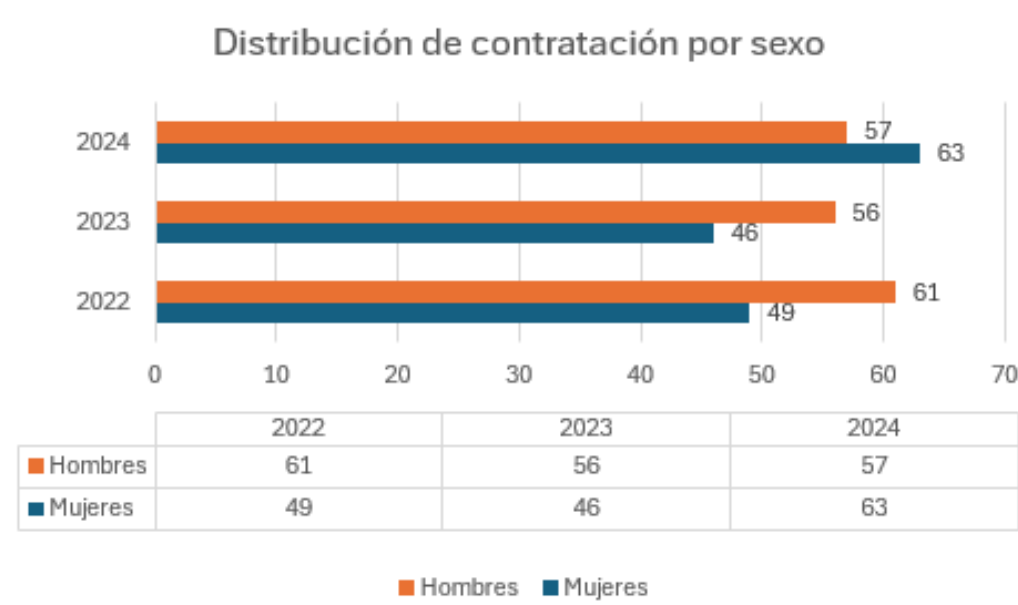
La empresa apuesta por la calidad en el empleo
El 93% de la plantilla tiene contrato indefinido



La tasa de rotación es del 21% en 2024



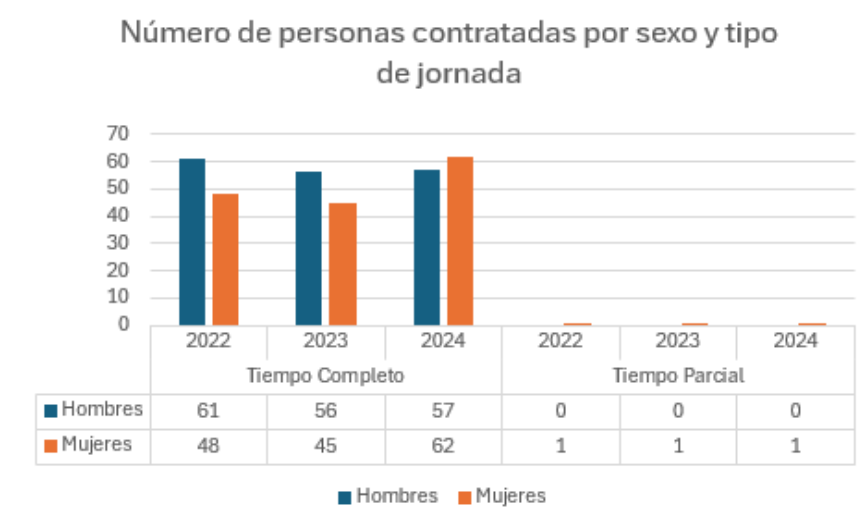
El 52 % de la plantilla está compuesto por mujeres



El 26% de la plantilla es menor de 30 años
El 6 % son mayores de 50 años



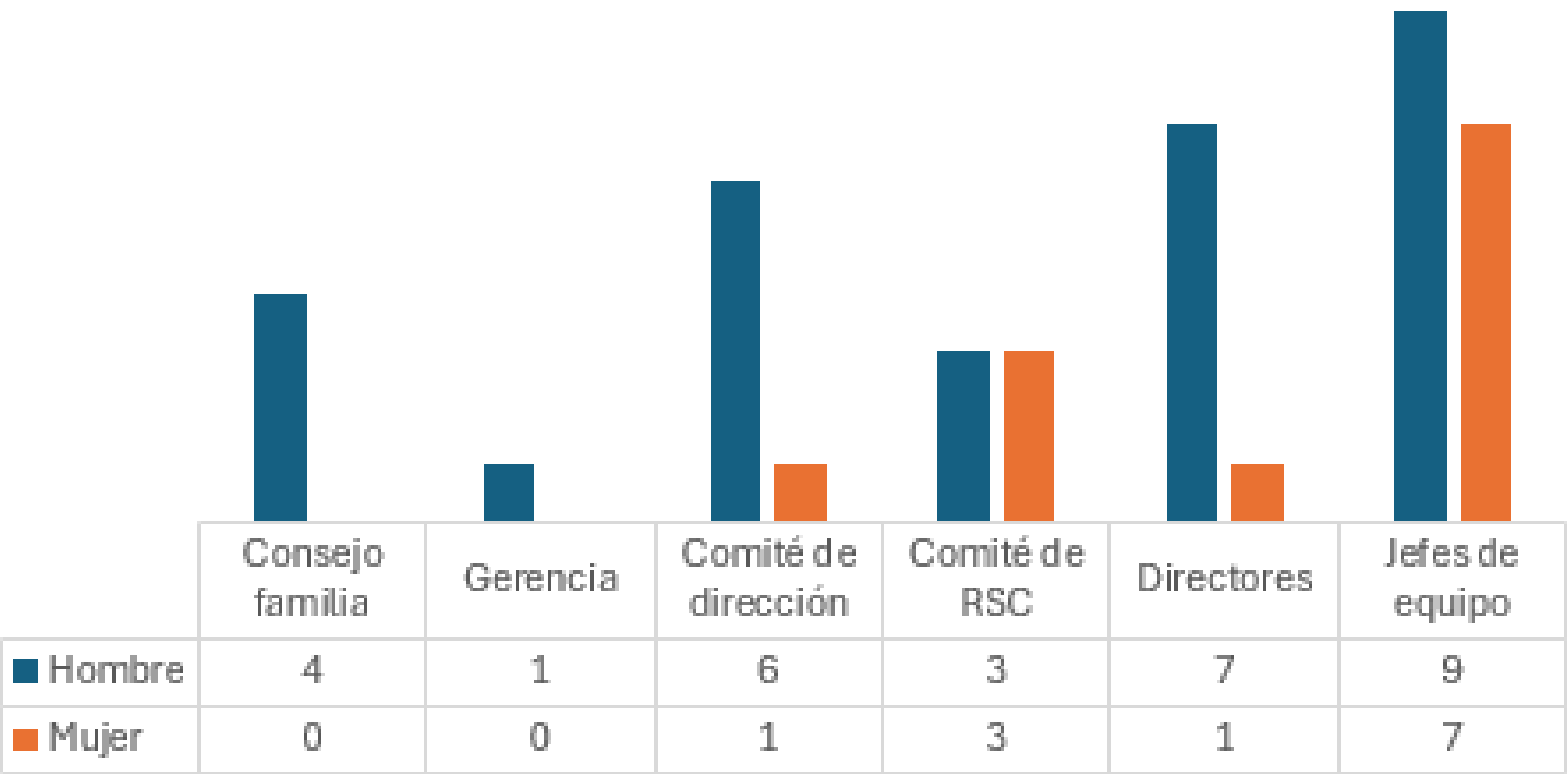
La proporción de mujeres con contrato indefinido y tiempo completo es paritaria



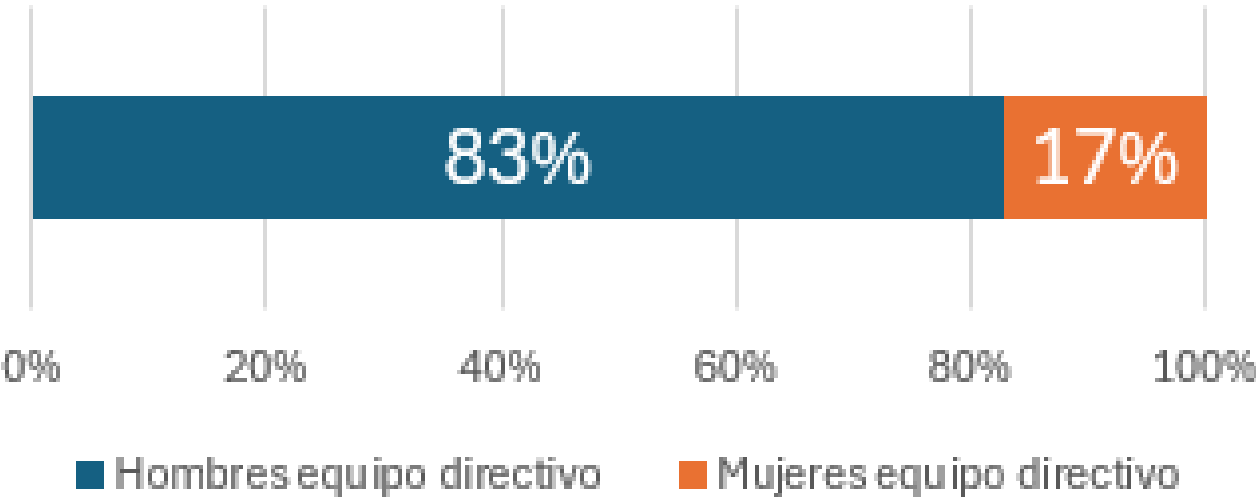
Distribución de personas por departamentos y nivel jerárquico



Personas nivel jerárquico desagregadas por sexos



IGUALDAD EQUIPO DIRECTIVO 2024





Contribución a nuestro entorno

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. El Comité RSC es el principal encargado de llevar a cabo esta gestión dentro de la compañía, en coordinación permanente con el fundador de la empresa.

Actualmente, formamos parte del Comité RSC de 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.

Además, colaboramos con el Ayuntamiento de Almenara, localidad de nuestra sede principal, 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.

Además de las acciones y aportaciones ya consolidadas, durante 2024 Alianza Logistics se ha implicado en otras nuevas:

- Protección de aves autóctonas
- Protección a la infancia
- Limpieza de playas
- Transporte para el traslado de donaciones en la DANA



Acciones sociales



Comprometidos con la sociedad y el bienestar de las personas, este año hemos colaborado con las siguientes organizaciones para mandar ayuda humanitaria a los afectados por la **DANA del 29 de octubre** en Valencia: el proyecto **Hambre 0** de la organización **Square Green Capital**, **Cruz Roja**, **Cáritas** y el **Banco de Alimentos**. Con esto queremos reforzar nuestra preocupación por el bienestar de las personas en la medida de nuestras posibilidades. El importe total donado a las organizaciones ha sido de 9.190 €.

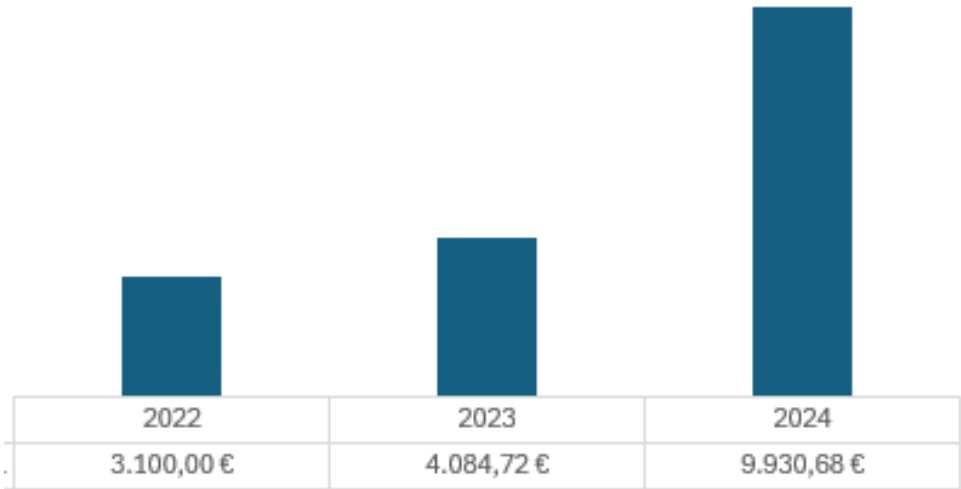
Con el fin de contribuir a paliar los efectos de la malnutrición en la infancia, hemos mantenido nuestras aportaciones económicas a **ACNUR** y **Save the Children**.

A nivel más local, desde nuestras oficinas de Almería, Barcelona, Castellón, Jaén y Valencia hemos aportado alimentos y facilitado su traslado hasta los puntos de almacenaje de **Banco de Alimentos** de las respectivas poblaciones.



Con la llegada de la navidad, Alianza Logistics Servicios Europeos visita el **Centro de Educación Especial Castell Vell** de Castellón, donde se reparten regalos y nuestro director comercial, realiza la función de Papá Noel. En 2024 además hemos colaborado junto con **Cáritas Valencia** y la **Fundación Caixabank** para repartir regalos a 10 niñ@s seleccionados por dichas entidades.

Donaciones a entidades sin ánimo de lucro



Acciones sociales



El pasado 26 de octubre se realizó nuestra tercera **plantación de bosque** en colaboración con la empresa ATM Natura y Folia Proyect. La acción ecológica tuvo lugar en Villagordo del Cabriel, para compensar nuestras emisiones de carbono y con ello promover la biodiversidad en áreas degradadas. Además, aprovechando la jornada de plantación, recogimos protectores de plantaciones pasadas, para así contribuir a la eliminación de desechos plásticos y que la nueva plantación y fauna que se encuentre en la zona no interactúe con este tipo de materiales.

Conscientes de la importancia de preservar la biodiversidad en nuestro entorno más cercano, hemos donado al Ayuntamiento de Almenara nidos de aves autóctonas como las golondrinas y los murciélagos.



En colaboración con el Ayuntamiento de Almenara, participamos con voluntariado en la limpieza de la arena de las playas de la población.



Desde Alianza Logistics Servicios Europeos, se han implantado alianzas que nos ayudan a mejorar nuestro impacto en sostenibilidad, destacan las llevadas a cabo con transportistas para proveer a nuestros clientes de vehículos ecológicos para el desplazamiento de sus mercancías.

MEDIO AMBIENTE





Medioambiente: Impacto

Los impactos ambientales directos más significativos que generamos como organización se deben fundamentalmente al consumo de energía eléctrica. Adicionalmente, consideramos los impactos indirectos provocados por las emisiones atmosféricas resultantes del transporte de mercancías de nuestros transportistas y el uso de combustible derivado del petróleo, entre otras.

Somos conscientes de que el sector al que pertenecemos tiene un alto impacto en los niveles de contaminación atmosférica, por ello, entendemos la importancia de integrar la responsabilidad ambiental en nuestra estrategia.

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.

Desde Alianza Logistics Servicios Europeos 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 medio ambiente.

Anualmente llevamos a cabo la medición de la Huella de Carbono como parte de nuestro compromiso ambiental y transparencia, durante el 2024 se ha establecido una **nueva línea de base** debido al **cambio significativo** que ha supuesto la integración de los **servicios de marítimo y aéreo en nuestra organización**, por lo que nuestro Alcance 3 ha aumentado significativamente.

Políticas de empresa:

- Código Ético
- Política de Empresa
- Política de Medioambiente
- Código de Conducta

Medioambiente

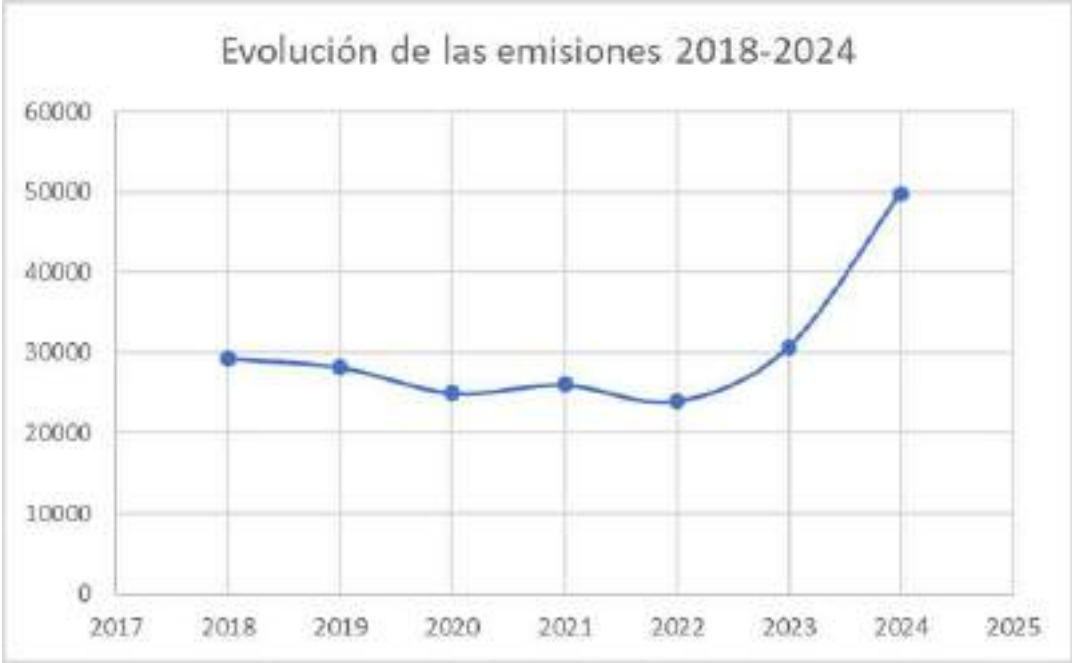
Cambio climático

Nuestra empresa tiene oficinas en diferentes ciudades del territorio español, concretamente en Almería, Almenara, Barcelona, Castellón, Jaén, 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.

Disponemos del 5% del accionariado de la empresa Transleo Sur, S.L . por lo que parte de nuestras emisiones directas (Alcance 1) son producidas por los vehículos de la compañía Transleo Sur, S.L.; no obstante, la mayoría de nuestras emisiones se producen dentro de la categoría de indirectas (Alcance 3) debidas a los servicios que gestionamos a través de nuestros proveedores para ejecutar el traslado de las mercancías de nuestros clientes por tierra (camiones), mar (barcos) y aire (aviones).

Año	(Tn CO2-eq)
2018	29.272
2019	28.169
2020	24.980
2021	26.001
2022	23.951
2023	28.978
2024	49.789

Como se puede observar, las toneladas de gases de efecto invernadero ha aumentado; esto se debe al incremento de kilómetros realizados en marítimo y aéreo. La previsión es que durante el 2025 se siga incrementando.



Ratio de emisiones (2024)	
0,0007043	tn CO2-eq/km recorridos en 2024



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 Alianza Logistics Servicios Europeos 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. En la medición de la Huella de Carbono correspondiente al año 2024 hemos incorporado los kilómetros recorridos durante el año, del 5% de las cabezas tractoras del Grupo Transportes Valiente S.L., incorporándolas como emisiones directas, dentro de la categoría 1 de nuestra huella de carbono.

El último cálculo de la Huella de Carbono corresponde a la información relativa al periodo enero – diciembre 2024; con la incorporación de la actividad de marítimo a pleno rendimiento y el inicio de la actividad de aéreo hace necesario volver a establecer el año base, está previsto que se lleve a cabo con la medición de la huella correspondiente al año 2025.

HUELLA DE CARBONO		2022	2023	2024
Categoría 1	Emisiones directas	0	0	487,23
Categoría 2	Consumo eléctrico	10,03	19,78	16,89
Categoría 3	Consumo de camiones, aviones y barcos	23.983	30.676	49.285
TOTAL	Total (TnCO2-eq)	23.993	30.695,78	49.789

Cambio climático

Durante el año 2024 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 14.064:2018, 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.



Disponemos de la medición de la Huella de Carbono de 2024. Este año ha aumentado considerablemente, debido a:

- El aumento de viajes del transporte terrestre
- La medición de un año completo de transporte marítimo
- La incorporación del transporte aéreo



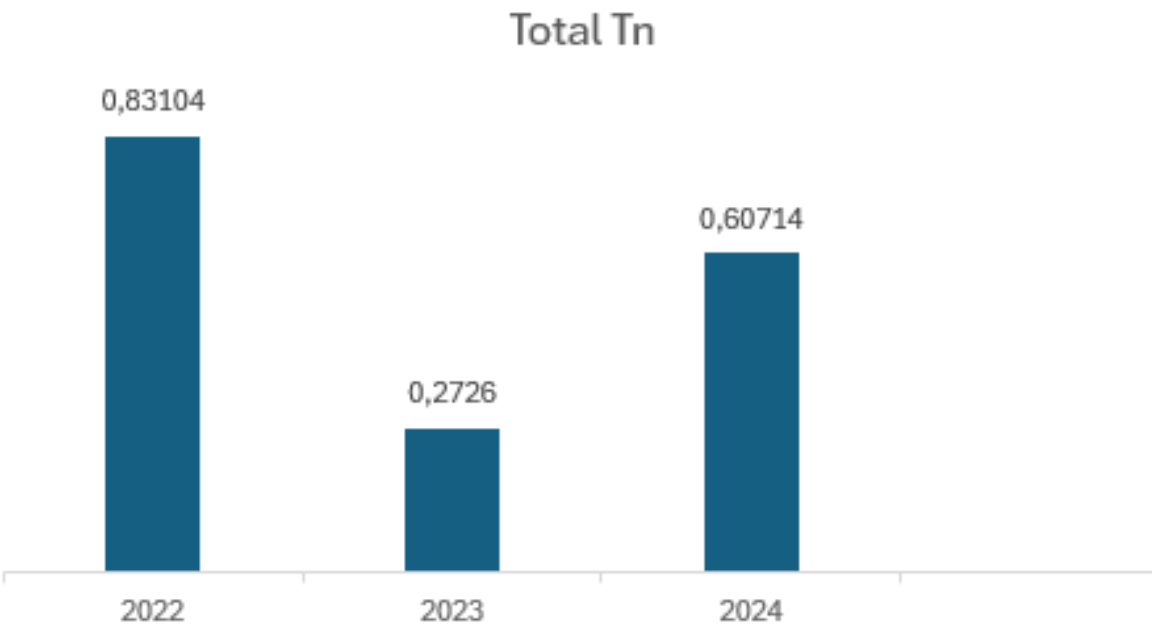
*2023: Se ha solicitado la inscripción de la huella de carbono en el Ministerio para la Transición Ecológica, estamos a la espera de recibirlo.

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 Servicios Europeos, 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 recursos 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 y tazas reutilizables. La segregación de residuos se encuentra correctamente acondicionada en todas nuestras oficinas.

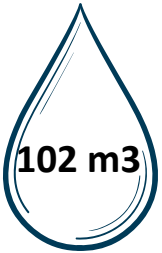


Medioambiente

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua

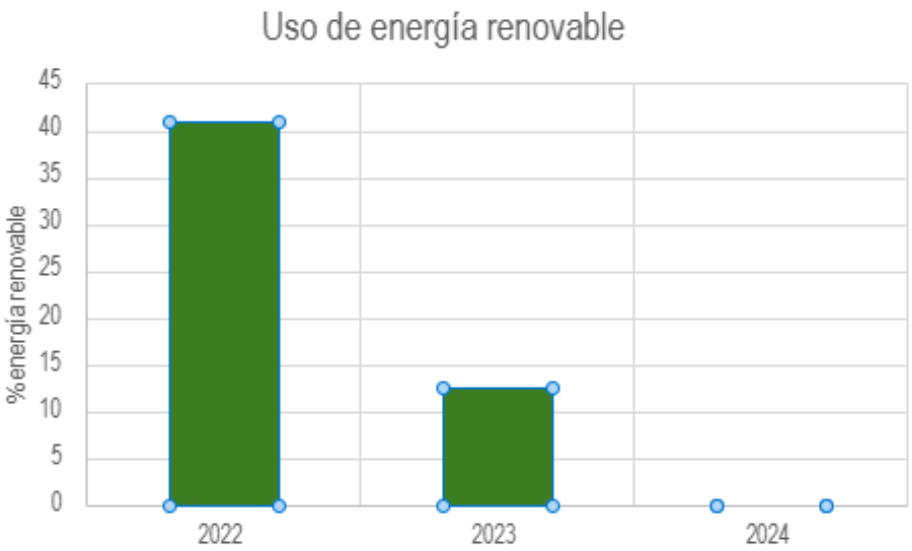
Si bien no se considera que nuestro consumo de agua cause un impacto significativo en el medio ambiente, desde Alianza Logistics Servicios Europeos consideramos el agua como un recurso valioso teniendo en cuenta que el arco Mediterráneo se considera una zona con escasez hídrica y por eso procuramos hacer 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 de dispensadores de agua; los vertidos generados son tratadas por la red de saneamiento local. En 2024 , el ratio de consumo en base a nuestro índice de actividad fue de **0,85 litros/persona**.



Consumo de energía eléctrica

La gestión de la energía es un aspecto clave del impacto que genera nuestra actividad principal en el medioambiente, y en 2024 se ha registrado un ratio de **2.290,28 MJ/persona**. Además, hemos implementado acciones que nos van a ayudar 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.



Medioambiente

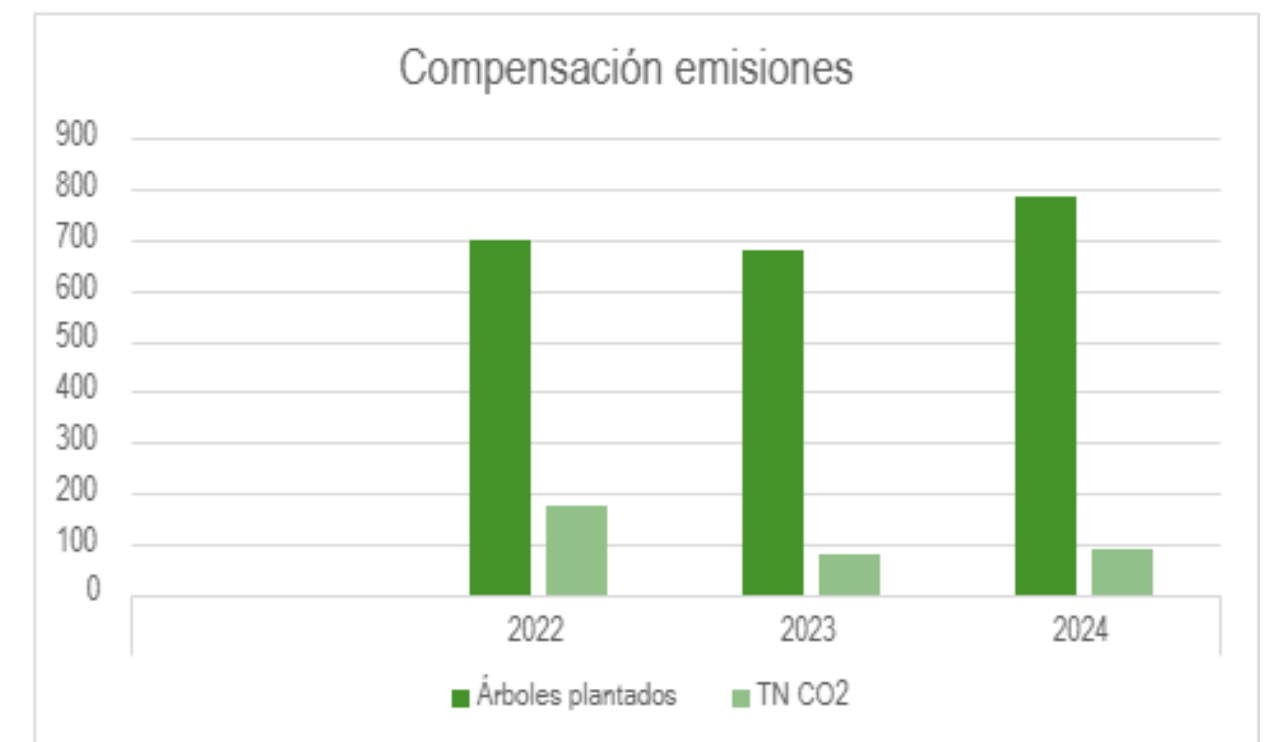
Protección de la diversidad

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 otro lado, a través del cálculo de la huella de carbono, y como llevamos haciendo desde el 2022, compensamos nuestras emisiones parcialmente a través de la plantación de bosques en espacios que han sido afectados por la desertificación, para poder favorecer la recuperación de la biodiversidad en estas zonas.



Durante el 2024, se realizó una plantación de 788 árboles en Villargordo del Cabriel (Valencia), con una absorción en el periodo total de permanencia de 88 t de CO₂.



Medioambiente

Protección de la diversidad

Como novedad, este año 2024 hemos querido ir más lejos en nuestro proyecto de compensación de emisiones generadas por nuestra actividad. Colaborando con la empresa promotora, organizamos una jornada de plantación abierta donde han colaborado tanto nuestras personas como sus personas allegadas.

Esto nos ha permitido formar parte integra de este proyecto, crear una jornada de concienciación para las personas asistentes. Para el día de plantación se preparó una explicación del proceso de plantación de los árboles de manera correcta, para la viabilidad de su supervivencia, además de cuales iban a ser las especies se iban a utilizar en la reforestación, la sabina y el pino carrasco, autóctonas de la zona.

La plantación se quiso realizar en la zona contigua a la plantación del año anterior queriendo de esta manera dar continuidad al proyecto iniciado anteriormente. Nuestra intención es, que no solo se trata de invertir capital en una acción, sino de, formar parte del proceso para crear un sentimiento de continuidad y concienciación de los que la realizan.



ANEXOS



Nuestras Personas: Empleo

CREACIÓN EMPLEO			
	Nº Empleados 2022	Nºempleados 2023	Nºempleados 2024
Mujeres	49	46	63
Hombres	61	56	57
Total	110	102	120
RATIO CREACIÓN EMPLEO (SL45)			
	2022	2023	2024
	0,05	-0,07	0,18

NUMERO PERSONAS CONTRATADAS POR EDAD			
	Número personas		
	2022	2023	2024
PERSONAS EMPLEADAS MENORES DE 30 <30	36	24	31
PERSONAS EMPLEADAS MAYORES DE 50 >50	9	7	7
PERSONAS EMPLEADAS TOTALES	110	102	120
RATIO EMPLEO JUVENIL (SL14)			
	2022	2023	2024
	0,33	0,24	0,26
RATIO EMPLEO MAYORES (SL15)			
	2022	2023	2024
	0,08	0,07	0,06

NUMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN MODALIDAD DE TRABAJO			
	NUMERO PERSONAS		
	2022	2023	2024
Personas empleadas con contrato indefinido	84	95	112
Personas empleadas totales	110	102	120
RATIO ESTABILIDAD LABORAL SL17			
	2022	2023	2024
	0,76	0,93	0,93

IGUALDAD ESTABILIDAD LABORAL.			
	2022	2023	2024
Tasa rotación mujeres	10%	9%	14%
Tasa rotación total	9%	7%	21%

RATIO DIFERENCIA ROTACION DE MUJERES (SL10)			
	2022	2023	2024
	1,10	1,24	0,69

TASA DE ROTACIÓN			
	2022	2023	2024
Nº empleados que han dejado la organización	10	7	25
Empleados totales	110	102	120
RATIO TASA DE ROTACIÓN (SL22)			
	2022	2023	2024
	0,09	0,07	0,21

NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS POR PAÍS			
	NUMERO PERSONAS		
	2022	2023	2024
España	110	101	119
Francia	0	1	1
Total	110	102	120

NÚMERO PERSONAS EMPLEADAS TOTALES (SL44)		
2022	2023	2024
110	102	120

Nº DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS		
2022	2023	2024
0	0	0

NUMERO DE PERSONAS CONTRATADAS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
	2022	2023	2024	
			Hombres	Mujeres
Gerencia	1	1	1	0
Dirección	4	3	3	1
Socio dirección.			1	0
Finanzas	17	18	4	13
Ventas	78	70	44	41
Marketing	2	2	1	1
Sistemas gestión calidad	3	3	0	3
Informática	1	1	1	0
Gestión de personas	2	3	0	4
Flota	0	1	2	0
			57	63
Total	110	102	120	



Nuestras Personas: Empleo



NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS POR SEXO Y TIPO JORNADA									
	Tiempo Completo			Tiempo Parcial			Nº personas total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Mujeres	48	45	62	1	1	1	49	46	63
Hombres	61	56	57	0	0	0	61	56	57
Total	109	101	119	1	1	1	110	102	120

DERECHOS POR PERMISO PATERNAL			
	2022	2023	2024
Nº empleados H acogidos permiso parental	2	6	5
Nº empleados H con derecho a permiso parental	2	6	5

RATIO (SL36)		
2022	2023	2024
1	1	1

DESPIDOS POR SEXOS			
	2022	2023	2024
Nº despidos mujeres	0	7	7
Nº despidos hombres	1	12	12
Total	1	19	19

DERECHOS POR PERMISO MATERNAL			
	2022	2023	2024
Nº empleadas acogidas permiso parental	2	1	1
Nº empleadas con derecho a permiso parental	2	1	1

RATIO (SL35)		
2022	2023	2024
1	1	1

RATIO DE MUJERES (SL04)		
2022	2023	2024
0,8	0,82	1,11

TASA RETORNO AL TRABAJO TRAS PERMISO PARENTAL GENERAL			
	2022	2023	2024
Nº personas que regresan al trabajo	2	7	6
Nº personas que deberían haber regresado	2	7	6

RATIO (SL20)		
2022	2023	2024
1	1	1

TASA DE RETENCIÓN			
	2022	2023	2024
Nº personas que regresan tras permiso parental 12mm después	5	6	6
Nº personas que regresaron del permiso el año anterior	3	5	6

RATIO (SL21)		
2022	2023	2024
1,67	1,2	1

Nuestras Personas: Igualdad

IGUALDAD DIRECTIVA			
	2022	2023	2024
Total mujeres directivas	1	1	1
Total equipo directivo	5	5	8
RATIO IGUALDAD DIRECTIVA (SL05)			
	2022	2023	2024
	0,2	0,2	0,12

IGUALDAD SALARIAL			
	2022	2023	2024
MUJERES	45.520	358.811	46.459
HOMBRES	50.274	291.541	65.225
RATIO SALARIO (SL03)			
	2022	2023	2024
	0,85	1,23	0,71

DIGNIDAD SALARIAL			
	2022	2023	2024
Salario bruto anual más bajo	19.215	21.504	21.565
Salario mínimo interprofesional	14.000	15.120	15.876
RATIO DIGNIDAD SALARIAL (SL18)			
	2022	2023	2024
	1,37	1,42	1,36

IGUALDAD EN NUEVAS CONTRATACIONES			
	2022	2023	2024
Número mujeres contratadas últimos tres años	27	33	50
Número total de contrataciones	54	69	99
CONTRATACIONES (SL09)			
	2022	2023	2024
	0,5	0,48	0,51

DIRECTIVOS PROCEDENTES DE COMUNIDADES LOCALES				
	2022	2023	2024	
Directivos de la C. Valenciana	5	5	6	
Directivos totales	5	5	8	
RATIO DIRECTIVOS COMUNIDADES LOCALES (SL42)				
	2022	2023	2024	
	0,8	0,8	0,75	

IGUALDAD CONSEJO ADMINISTRACIÓN				
	2022	2023	2024	
Nº mujeres en consejo administración	0	0	0	
Nº consejeros totales (ET3)	2	2	4	
RATIO MUJERES (SL7)				
	2022	2023	2024	
	0	0	0	
RATIO CONSEJEROS INDEPENDIENTES (ET4)				
	2022	2023	2024	
	0	0	0,25	

DIFERENCIA SALARIAL			
	2022	2023	2024
Salario bruto anual más alto	191.180	186.225	269.893
Salario mínimo interprofesional	14.000	15.120	15.876
Salario bruto anual de la organización.	19.214,65	21.504	21.565
RATIO DIFERENCIA SALARIAL (SL19)			
	2022	2023	2024
	9,95	8,66	12,52
BRECHA SALARIAL			
	2022	2023	2024
	0,85	25,94	28,77

Nuestras Personas: Salud y Seguridad en el trabajo

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

ACCIDENTALIDAD Y SINIESTRALIDAD								
Accidentes con baja			Accidentes sin baja			Fallecimientos por accidente o enfermedad laboral		
2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
1	0	0	0	0		0	0	0
RATIO DE ACCIDENTALIDAD(SL26)			RATIO DE SINIESTRALIDAD (SL27)					
2022	2023	2024	2022	2023	2024			
10,64	0	0	0	0	0			

ABSENTISMO LABORAL			
	2022	2023	2024
Días totales de absentismo laboral	1484	1153	79
Días totales contratados	28.600	25.296	43.897
RATIO ABSENTISMO (SL25)			
	2022	2023	2024
	0,05	0,045	0,0018

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS	
España	Francia
99%	0,90%

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

Sociedad

Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro:

DONACIONES ECONÓMICAS A ENTIDADES		
2022	2023	2024
3.100,00 €	4.084,72 €	9.930,68 €

Nuestras Personas: Formación



FORMACIÓN			
	2022	2023	2024
Nº emleados formadas en PRL (SL24)	0	0	0
Nº empleados formadas en DD.HH (SL02)	26	14	42
Nº empleados formadas en ANTICORRUPCION (ET12)	26	18	33
Nº directivos formados en ANTICORRUPCIÓN (ET13)	0	0	0
Nº consejeros formados en ANTICORRUPCIÓN (ET14)	0	0	0
RATIO FORMACIÓN			
	2022	2023	2024
Nº personas formadas en PRL (SL24)	0	0	0
Nº personas formadas en DD.HH (SL02)	0,24	0,14	0,35
Nº empleados formados anticorrupción (ET12)	0,24	0,18	0,28
Nº directivos formados en anticorrupción (ET13)	0	0	0
Nº consejeros formados en anticorrupción (ET14)	0	0	0
HORAS FORMACIÓN			
	2022	2023	2024
HORAS FORMACION MUJERES	2061	1861	1731
HORAS FORMACION HOMBRES	2007	3536	2681
HORAS FORMACION TOTALES	4069	5397	4412
EMPLEADOS EVALUADOS PERIÓDICAMENTE			
	2022	2023	2024
Nº empleados evaluados periódicamente		74	104
Empleados totales		102	120
Porcentaje personas evaluadas		72,50%	87%

RATIO FORMACIÓN MUJERES (SL11)		
2022	2023	2024
0,51	0,34	0,39
RATIO HORAS DE FORMACIÓN (SL23)		
2022	2023	2024
45,17	52,92	36,77
RATIO EMPLEADOS EVALUADOS (SL29)		
2022	2023	2024
1	0,73	0,87

Realizamos un estudio 360º entre todos los responsables y elaboramos los informes pertinentes, junto con los de las evaluaciones del desempeño, que son comunicados a los evaluados.

Buen Gobierno

Fiscalidad

	VALOR ECONÓMICO GENERADO (SL38)	VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (SL39)	VALOR ECONÓMICO RETENIDO (SL40)
2022	80.636.092,05 €	72.677.938 €	7.958.153,60 €
2023	83.802.556,46 €	76.987.058 €	6.827.389,31 €
2024	107.381.270,75 €	99.956.895 €	5.466.560,95 €

Inversión e innovación

INVERSIÓN I+D+I		
2022	2023	2024
125.694,76 €	141.646,02 €	23.390,87 €
RATIO INVERSIÓN I+D+I (ID2)		
2022	2023	2024
0,0019	0,00175	0,000217
NÚMERO DE PATENTES OBTENIDAS (ID1)		
2022	2023	2024
0	0	0

Proveedores

PROVEEDORES SELECCIONADOS CON CRITERIOS SOCIALES (ET17)			
	2022	2023	2024
Nº proveedores informados compromiso ESG	973	3853	584
Nº proveedores totales	3494	3854	3116
Ratio	0,28	1	0,19

PROVEEDORES LOCALES			
	2022	2023	2024
Proveedores Comunidad Valenciana	411	475	518
Proveedores totales	3495	3854	3116
Ratio (SL43)	0,12	0,12	0,16

PLAZO MEDIO PAGO PROVEEDORES (ET19)		
2022	2023	2024
110,5	104,7	98,7

Clientes

RECLAMACIONES CON SOLUCIÓN SATISFACTORIA			
	2022	2023	2024
Nº de reclamaciones	95	120	104
Resolución satisfactoria para el cliente	42	43	43
RATIO DE RECLAMACIONES CON SOLUCIÓN SATISFACTORIA (ET18)			
	2022	2023	2024
	0,442	0,3583	0,4038

*Los datos del 2024 relativos a los indicadores SL38, SL39, SL40, ID1, ID2, ET19, están pendientes de cierre de la auditoría financiera externa y presentación en los organismos públicos correspondientes para su publicación en junio 2025

Buen Gobierno

Rentabilidad

RENTABILIDAD I (después de impuestos) (ID3)		
2022	2023	2024
20,52%	37,50%	39,16%
RENTABILIDAD II (antes de impuestos) (ID4)		
2022	2023	2024
1,94%	5,47%	4,89%

Endeudamiento

RATIO DE ENDEUDAMIENTO (ID5)		
2022	2023	2024
12,43	8,36	5,56

Productividad

	PRODUCTIVIDAD (ID6)	F-SCORE (ID7)
2022	8.331,02 €	5 puntos
2023	27.966,77 €	7 puntos
2024	35.537,57 €	8 puntos

Asistencia financiera del gobierno

RATIO DE ASISTENCIA FINANCIERA (SL41)		
2022	2023	2024
0,0021	0,0000064	0

Porcentaje de impuestos desembolsados

RATIO DE IMPUESTOS DESEMBOLSADOS (SL46)		
2022	2023	2024
0,092	0,1765	0,2196

IMPORTES SANCIONES		
	2023	2024
	31.066,88 €	20.715,81 €
RATIO SANCIONES		
	2023	2024
	3,70	1,92

*Los datos del 2024 relativos a los indicadores ID3, ID4, ID5, ID7, SL41, SL46 están pendientes de cierre de la auditoría financiera externa y presentación en los organismos públicos correspondientes para su publicación en junio 2025

EVOLUCIÓN RESIDUOS				
	2021	2022	2023	2024
Papel Y Cartón (Kg.)	75	555	140	525,54
Envases limpieza (Kg.)	0	42,56	12,92	7,56
Toner (Kg.)	4	5	4,5	5,15
Materiales varios (Kg.)	0	134,24		
Residuos Urbanos (Kg.)	0	94,24	115,18	28,89
RAEE (Kg.)	38	0		40
Vidrio (Kg.)				2,68
Total (Tn)	0,117	0,83104	0,2726	0,60714

HUELLA DE CARBONO				
		2022	2023	2024
Categoría 1	Emisiones directas	0	0	487,23
Categoría 2	Consumo eléctrico	10,03	19,78	16,89
Categoría 3	Consumo de camiones, aviones y barcos	23.983	30.676	49.285
TOTAL	Total (TnCO2-eq)	23.993	30.695,78	49.789

COMPENSACIÓN CO2				
		2022	2023	2024
Árboles plantados		700	678	788
TN CO2		177	77	88

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Índice de contenidos GRI
Índice de contenidos REVSR



Índice contenidos GRI

Estándares GRI	Pág/apartados	Respuestas directas/omisión	Verificación externa
GRI Fundamentos 2021			
GRI 2 Contenidos generales 2021			
Perfil de la organización y prácticas de reporte			
2-1 Detalles de la organización	17	Alianza Logistics Servicios Europeos, S.L. CIF - B02983336 Grupo empresarial Calle Victoria Kent, 30, 12590 Almenara, Castellón	
2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	17	GRI Fundamentos 2021	
2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	9	2024 (año natural, con cierre a 31 de diciembre) Ciclo anual. Punto de contacto: calidad@alianza-gt.com	
2-4 Actualización del informe		GRI Fundamentos 2021	
2-5 Verificación externa		GRI Fundamentos 2021	
Actividades y trabajadores			
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	13-33	GRI Fundamentos 2021	
2-7 Empleados	55-63, 76-80	GRI Fundamentos 2021	



Índice contenidos GRI

Estándares GRI	Pág/apartados	Respuestas directas/omisión	Verificación externa
Gobernanza			
2-9 Estructura de gobernanza y composición	19,20		
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	6		
2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	19		
2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	21		
2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	21		
2-16 Comunicación de inquietudes críticas	35		
2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	80		



Índice contenidos GRI

Estándares GRI	Pág/apartados	Respuestas directas/omisión	Verificación externa
Estrategias, políticas y prácticas			
2-22 Declaración sobre la estrategia de Desarrollo sostenible	11-12		
2-23 Compromisos y políticas	30,55,67		
2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	30,55,67		
2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	46		
2-28 Afiliación a asociaciones	32		
Participación de los grupos de interés			
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	34-44		
2-30 Convenios de negociación colectiva	79		

Índice contenidos GRI

Estándares GRI	Pág/apartados	Respuestas directas/omisión	Verificación externa
GRI 3 Temas materiales			
3-1 Proceso de determinación de temas materiales	34, 35		
3-2 Lista de temas materiales	36-44		
3-3 Gestión de los temas materiales	36- 44, 46-48		
GRI 200 Temas económicos	81		
GRI 205 Anticorrupción			
3-3 Gestión de los temas materiales	42-43		
205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	48		
GRI 300 Temas ambientales			
GRI 302 Energía			
3-3 Gestión de los temas materiales	36		
302-1 Consumo de energía dentro de la organización	67, 72		

Índice contenidos GRI

Estándares GRI	Pág/apartados	Respuestas directas/omisión	Verificación externa
GRI 300 Temas ambientales			
		GRI 305 Emisiones	
3-3 Gestión de los temas materiales	37		
305-1 Emisiones directas de GRI (alcance 1)	68-70		
305-1 Emisiones indirectas de GRI (alcance 2)	68-70		
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	68-70		
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	68		
305-5 Reducción de las emisiones de GEI	69		
GRI 400 Temas sociales	54		
		GRI 401 Empleados	
3-3 Gestión de los temas materiales	39-41		
401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación del personal	61, 76		
401-3 Permiso parental	77		
		GRI 404 Formación	
3-3 Gestión de los temas materiales	41		
404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	56, 80		
404-2 Programa para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	56, 80		



Índice contenidos REVSR

Estándares GRI		Pág/apartados
SL01	Vulneración de Derechos Humanos	47
SL02	Formación en Derechos Humanos	80
SL03	Igualdad salarial	78
SL04	Igualdad en la creación de empleo	61, 77
SL05	Igualdad directiva	62, 78
SL06	Plan de igualdad	59
SL07	Igualdad en el consejo de administración	78
SL08	Plan contra el acoso sexual	59
SL09	Igualdad en las nuevas contrataciones	78
SL10	Igualdad en la estabilidad laboral	76
SL11	Igualdad en la formación	80
SL12	Política de diversidad	59
SL13	Declaración de no discriminación	47, 55
SL14	Empleo juvenil	61, 76
SL15	Empleo mayores	76
SL16	Accesibilidad	57
SL17	Estabilidad del empleo	61,76
SL18	Dignidad salarial	78
SL19	Ratio de diferencia salarial	79
SL20	Tasa de retorno al trabajo	77
SL21	Tasa de retención	76
SL22	Tasa de rotación	75
SL23	Horas destinadas a formación	55, 79
SL24	Empleados cubiertos en la formación en prevención de riesgos laborales	80
SL25	Absentismo laboral	79
SL26	Accidentalidad en el trabajo (índice de incidencia con baja)	79
SL27	Siniestralidad en el trabajo	79
SL28	Presencia de canales de comunicación bottom-up (ascendentes)	58



Índice contenidos GRI

Estándares GRI		Pág/apartados
SL29	Porcentaje de empleados que reciben evaluación periódica	80
SL30	Existencia de una metodología de evaluación 360º	80
SL31	Existencia de acuerdos de negociación colectiva	79
SL32	Existencia de un plan de acogida	55
SL33	Existencia de modelos de remuneración variable combinados de rendimiento individual y organizativo	60
SL34	Sistemas de mentores	56
SL35	Derechos por permiso maternal	77
SL36	Derechos por permiso paternal	77
SL37	Implementación del teletrabajo voluntario	57
SL38	Valor económico generado (VEG)	81
SL39	Valor económico distribuido (VED)	81
SL40	Valor económico retenido (VER) = VEG - VED	81
SL41	Asistencia financiera del Gobierno	82
SL42	Número de directivos provenientes de las comunidades locales	78
SL43	Número de proveedores locales	81
SL44	Número de empleados totales	76
SL45	Creación de empleo	76
SL46	Porcentaje de impuestos desembolsados	82
SL47	Normalización lingüística (I)	51
SL48	Normalización lingüística (II) (Pag web valenciano)	-



Índice contenidos GRI

Estándares GRI		Pág/apartados
ET01	Existencia de un consejo de administración	18, 19
ET02	Frecuencia de reunión del consejo de administración	19
ET03	Número total de consejeros	78
ET04	Porcentaje de consejeros independientes	78
ET05	Existencia y uso de un código de conducta	55
ET06	Identificación de riesgos materiales	34-44
ET07	Evaluación de riesgos materiales	34-44
ET08	Mitigación de riesgos materiales	30-44
ET09	Plan de contingencia	29-30
ET10	La organización se somete a auditoria externa (publicar la memoria y el resultado de la auditoría social)	
ET11	La organización se somete a auditoría interna de sus cuentas anuales	46
ET12	Formación en anticorrupción de los empleados	80
ET13	Formación en anticorrupción de los directivos	80
ET14	Formación en anticorrupción de los consejeros	80
ET15	Existencia de un plan de lucha contra la corrupción	46
ET16	Número de casos de corrupción identificados	46
ET17	Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales	81
ET18	Número reclamaciones con una resolución satisfactoria	81
ET19	Plazo medio de pago a proveedores	81
ET20	La entidad dispone de web corporativa	51
ET21	Las cuentas anuales de la entidad son públicas	10
ET22	La entidad elabora una memoria anual de actividad	

Índice contenidos GRI

Estándares GRI		Pág/apartados
AM01	Emisiones totales	68-69, 83
AM02	Ratio de intensidad de emisiones	68, 83
AM03	Existencia de un plan definido para la reducción de emisiones contaminantes	67,73-74, 84
AM04	Residuos generados	71, 83
AM05	Residuos reciclados y reutilizados	71
AM06	La entidad elabora una memoria medioambiental	5-74, 83
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	81
ID02	Inversión en I+D+i	81
ID03	Rentabilidad I	82
ID04	Rentabilidad II	82
ID05	Endeudamiento	82
ID06	Productividad	82
ID07	F-score	82

