



2025

Memoria Empresa Responsable

Índice

1. Introducción _____	3
Carta del Presidente Ejecutivo y Fundador	
Sobre este informe	
2. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible _____	7
Contribuciones Directas	
Contribuciones Indirectas	
3. Conociendo Grupo Alianza Logistic _____	9
Historia	
Algunas de nuestras cifras	
Estructura de la organización	
Gobierno corporativo	
Misión, Visión Valores	
Estrategia	
Modelo de negocio	
Mapa de riesgos	
Certificaciones	
Alianzas	
Materialidad	
Análisis de materialidad	
Temas relevantes	
4. Buen Gobierno _____	28
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	
5. Nuestras personas _____	35
Formación	
Organización del trabajo	
Seguridad y salud en el trabajo	
Relaciones sociales	
Diversidad e igualdad de oportunidades	
Contribución con nuestro entorno	
6. Medio Ambiente _____	43
Impacto	
Cambio climático	
Uso sostenible de los recursos	
Protección de la diversidad	
Anexos _____	47
Tablas y datos	
Índice de contenidos gri.	
Índice contenidos revsr	

1.

Introducción

Carta del Presidente Ejecutivo y Fundador



A continuación, les presento la **Memoria de Empresa Responsable correspondiente al ejercicio 2025**, con la que renovamos nuestro compromiso de informar de manera transparente a todos nuestros grupos de interés sobre nuestro desempeño en materia de gobierno corporativo, impacto social y ambiental, así como sobre la evolución de nuestra actividad empresarial a lo largo del año. Esta memoria refleja no solo lo que hemos hecho, sino también cómo entendemos el crecimiento: con responsabilidad, con visión de largo plazo y con la convicción de que una empresa solo progresa de forma sólida cuando lo hacen también sus personas, sus clientes, sus colaboradores y el entorno en el que opera.

El ejercicio 2025 ha supuesto para Alianza Logistics un año de consolidación, expansión y madurez organizativa. La compañía ha crecido por encima de lo previsto, impulsada por el dinamismo comercial de la organización y por una filosofía de crecimiento compartida entre toda la estructura comercial y operativa, también hemos mejorado el crecimiento del transporte terrestre, que continúa siendo la base principal de nuestra actividad y uno de los grandes motores de la compañía. En este ámbito, hemos seguido avanzando con un modelo operativo orientado a rutas de no circuito, especialmente complejas dentro del mercado nacional por la falta de equilibrio entre los flujos de ida y vuelta. Gracias a nuestra capacidad de organización y a la combinación de flotas nacionales e internacionales para atender los picos de campaña, hemos logrado dar respuesta a nuestros clientes en momentos de alta dificultad y, al mismo

tiempo, reducir kilómetros en vacío, mejorando así la eficiencia operativa y el aprovechamiento de los recursos logísticos.

Paralelamente, hemos ampliado nuestra presencia territorial con nuevas delegaciones en **Zaragoza y Córdoba**, cabe destacar que estamos preparando en nuestra internacionalización la apertura de una delegación en **Inglaterra a inicios del 2026**.

Alianza Logistics ha seguido avanzando en su camino hacia un crecimiento responsable, reforzando el desarrollo de la compañía tanto en términos económicos como humanos. En este ejercicio, nuestras áreas de transporte terrestre, marítimo y aéreo han registrado una evolución superior a la prevista, consolidando una trayectoria de crecimiento sostenido en todas las líneas principales de actividad.

Este crecimiento también ha supuesto una ampliación muy relevante de nuestro equipo. No obstante, seguimos conviviendo con un reto estructural propio del sector logístico: la desigualdad de género en determinadas posiciones clave. Mientras que las funciones de back office cuentan con una presencia femenina mayoritaria, las áreas comerciales, operativas y parte de los puestos directivos continúan mostrando un desequilibrio que no responde a la aspiración de igualdad que defendemos como empresa.

A pesar de los esfuerzos realizados mediante campañas, acciones de atracción y procesos de capacitación, seguimos encontrando una disponibilidad reducida de talento femenino en posiciones

comerciales y operativas vinculadas al transporte terrestre, marítimo y aéreo, tanto en el ámbito nacional como internacional. Esta realidad también afecta a determinados puestos de responsabilidad y liderazgo, así como al colectivo de conductores profesionales, un ámbito en el que la presencia femenina continúa siendo muy limitada.

Somos conscientes de que este desafío no se resolverá a corto plazo, pero también de que exige constancia, compromiso y una acción sostenida en el tiempo. Por ello, seguiremos promoviendo medidas que impulsen la igualdad de oportunidades, favorezcan la incorporación y el desarrollo del talento femenino y nos permitan avanzar hacia una organización más diversa, equilibrada y coherente con nuestros valores.

Este crecimiento exige también elevar el nivel de nuestra gobernanza. En este sentido, otro de los avances más relevantes ha sido la construcción del **departamento de IT**, cuya creación se impulsó desde la gobernanza. Este departamento nace con una misión estratégica: reforzar el servicio de infraestructura, datos y **ciberseguridad, la seguridad de la información** y la protección de la operativa de la empresa, de nuestros clientes, de nuestros proveedores y de todas las personas que forman parte de Alianza Logistics. En un entorno cada vez más digitalizado y expuesto a riesgos tecnológicos, la seguridad de la información ya no es solo una cuestión técnica, sino una prioridad de gestión y una responsabilidad esencial de buen gobierno.

En esa misma línea de fortalecimiento institucional, durante 2025 se aprobaron presupuestos relevantes para 2026 con el fin de abordar un análisis integral de la compañía. Asimismo, se tomó la decisión de contratar una empresa externa especializada en la cadena de suministro para realizar un análisis 360 de toda la organización, con el

objetivo de identificar oportunidades de mejora y reforzar los sistemas internos. De igual modo, y se aprobó la contratación de una consultora externa especializada para potenciar y consolidar todo el ámbito de compliance de la compañía.

A nivel ambiental, 2025 también ha supuesto un punto de inflexión. El crecimiento de nuestras operaciones terrestres, marítimas y aéreas incrementa de forma natural nuestra huella de impacto y nos exige elevar el nivel de exigencia en los sistemas de medición, seguimiento y mitigación de emisiones. Somos plenamente conscientes de que el sector logístico desempeña un papel decisivo frente al cambio climático y de que nuestra responsabilidad no consiste únicamente en reconocer ese impacto, sino en actuar con rigor, transparencia y determinación para reducirlo. Por ello, durante este ejercicio hemos seguido impulsando nuestras iniciativas de reforestación, reponiendo las mermas de nuestro bosque de Málaga, y nos hemos adherido a la iniciativa Lean & Green, asumiendo el reto de avanzar hacia una logística más eficiente y con menor impacto ambiental. Del mismo modo, hemos identificado limitaciones técnicas temporales en la captación completa de datos de emisiones en las modalidades marítima y aérea, por lo que hemos definido un plan de acción para reforzar durante 2026 las herramientas necesarias que nos permitan reportar con mayor trazabilidad, exhaustividad y calidad. Asimismo, nos hemos marcado el objetivo para 2026 ampliar de forma progresiva, durante los próximos cinco años, el volumen de nuestras plantaciones forestales para incrementar nuestra capacidad de compensación de emisiones de CO2.

Las personas siguen siendo el eje central de nuestro proyecto empresarial. Desde la fundación de Alianza Logistics siempre he tenido claro que esta empresa debía ser un lugar diferente dentro del

sector, un espacio donde las personas pudieran crecer profesional y personalmente. Durante 2025 hemos seguido avanzando en ese objetivo mediante la creación de nuevos puestos de trabajo y la implantación de herramientas orientadas al bienestar integral de nuestro equipo. La adhesión a la plataforma **Wellwo** para promover la salud física y emocional, junto con la Política de Bienestar Corporativo y la Política de Desconexión Digital, refuerza una idea que forma parte de nuestra identidad: el crecimiento de la empresa solo es valioso si va acompañado del bienestar de quienes la hacen posible cada día.

Nuestra forma de entender la responsabilidad empresarial también se expresa en la relación con nuestro entorno. Durante 2025 hemos incrementado de manera sustancial nuestras donaciones destinadas a organizaciones sin ánimo de lucro, conscientes del valor social que generan y del papel esencial que desempeñan en muchos ámbitos donde la empresa también puede contribuir. Creemos en una actividad económica conectada con la realidad social, capaz de generar valor más allá de sus resultados financieros y de participar activamente en la construcción de una sociedad más equilibrada, más humana y sostenible.

Miramos al futuro con ambición, pero también con responsabilidad. Queremos seguir creciendo, profesionalizando nuestra estructura y reforzando nuestras capacidades tecnológicas, organizativas y de cumplimiento, consolidando a Alianza Logistics como una empresa de referencia en el sector. Una empresa reconocida no solo por la calidad de su servicio, sino también por la solidez de su gobierno, por su compromiso con las personas, por su voluntad de reducir su impacto ambiental y por la coherencia entre lo que dice y lo que hace. Sabemos que aún tenemos retos importantes por delante, pero contamos con la visión y supervisión

de nuestro **Consejo de Socios**, con el compromiso y la capacidad de ejecución del **Comité de Dirección**, para ayudarnos a reforzar nuestra estructura, anticiparnos a los nuevos desafíos y seguir avanzando con rigor, solidez y visión de largo plazo.

Quiero agradecer sinceramente a todas las personas que forman parte de Alianza Logistics su esfuerzo, su compromiso y su capacidad para seguir construyendo este proyecto con exigencia y con ilusión. También a nuestros clientes, colaboradores, proveedores y demás grupos de interés, que nos acompañan y nos impulsan a seguir mejorando. Continuaremos trabajando para que el crecimiento de Alianza Logistics sea, cada vez más, sinónimo de confianza, de excelencia y de responsabilidad.

Atentamente,

Juan Miguel Dasca Simon

Presidente ejecutivo estratégico & fundador

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 la información correspondiente al periodo fiscal englobado entre el **1 de enero y el 31 de diciembre de 2025**. Se incluyen datos de ejercicios anteriores para poder observar la evolución de los indicadores.

El presente informe hace referencia a la actividad del grupo de empresas Alianza Logistics Servicios Europeos como empresa de servicios de transporte y logística durante el año 2025 en todas sus delegaciones en España: Almenara, Almería, Barcelona, Castellón, Córdoba, Jaén, Málaga, Sevilla, Valencia y Zaragoza.

La posesión de flota de camiones por parte de Alianza Logistics se materializa al ser propietarios del 5% de las acciones de la empresa Transleosur. Debido al escaso porcentaje que poseemos, este informe se basa principalmente en nuestra actividad como agencia de transporte.

Para cualquier duda o comentario sobre este informe, puede dirigirse al Comité de Empresa Responsable, a través del mail rsc@alianza-gt.com

En el momento de la presentación de este informe, las Cuentas Anuales de 2025 se encuentran en proceso de revisión previa a la auditoría financiera anual.

En 2025 la compañía realizó el inventario de emisiones de GEI conforme al GHG Protocol. Mientras que las emisiones de los alcances 1 y 2 se mantuvieron estables respecto a 2024, el alcance 3 registró un aumento notable. Este aumento se debe principalmente al mayor volumen de viajes de nuestras tres divisiones: terrestre, marítimo y aéreo, que generaron más emisiones indirectas en la cadena de valor.

Dado que las emisiones de GEI son un tema material para la organización, se reporta de forma transparente. La empresa continúa evaluando medidas para mejorar la eficiencia en desplazamientos y operaciones logísticas, reforzando su compromiso con la reducción de emisiones y la gestión responsable de su impacto climático.

La compensación de emisiones continúa siendo un tema material para la compañía. Durante 2025 no se dispone de datos de compensación válidos, ya que la actuación prevista —la plantación de árboles en la zona reforestada en 2022— no ha generado créditos de compensación este año. La intervención se ha realizado nuevamente en el mismo emplazamiento debido a que la plantación inicial no prosperó y los árboles se secaron, lo que ha requerido una reposición poder continuar contabilizando el beneficio climático asociado.

La empresa mantiene su compromiso con la restauración ambiental y continuará monitorizando la evolución de la nueva plantación para asegurar su supervivencia y poder reportar de forma rigurosa los avances en materia de compensación en los próximos ejercicios.

Mediante esta comunicación reiteramos nuestro compromiso con la mejora continua, la integridad de la información y el cumplimiento de los principios establecidos por los Estándares GRI.



2.

Contribución a los objetivos de desarrollo sostenible

Contribuciones directas

La estrategia del Grupo de Empresas Alianza Logistic 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 responsabilidad empresarial, 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 3. Salud y bienestar

Promovemos la importancia del bienestar y estilos de vida saludables entre nosotros. Nos hemos suscrito a la plataforma Wellwo para fomentar la salud física y emocional de nuestras personas.



ODS 5. Igualdad de género

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.



ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico

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.



ODS 13. Acción por el clima

El transporte tanto terrestre como marítimo y aéreo es uno de los sectores que más impacto genera 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.



ODS 14. Vida submarina

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

Contribuciones Indirectas



ODS 10. Reducción de las desigualdades

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 es la asistencia en el desarrollo de proyectos sociales y empresariales en otros países como Senegal.



ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres

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.



ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas

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.



ODS 17. Alianzas para lograr objetivos

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.



3.

Conociendo Grupo Alianza Logistic

¿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 necesarios para generar impactos positivos

2009. Nace Galadtrans 2009, primera de las empresas del holding creado por Juan Miguel Dasca con capital aportado en parte por su socio Gustavo Martínez. Juan Miguel Dasca asume los cargos de administrador, consejero delegado y gerente. Durante los primeros años, la empresa 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 asumió 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.

2015. Se constituye el grupo “Alianza Multiservicios Logísticos y Mediaciones Globales S.L.U”
2017. Galadtrans se estudia como caso de éxito en la escuela de negocios IESE.

2021. Se constituye el Consejo de Familia y el holding de empresas “Alianza Logistics Servicios Europeos”. Además:

- Fruto de nuestro compromiso con la responsabilidad empresarial, analizamos por primera vez los principales impactos que genera nuestra empresa y su importancia para nuestros grupos de interés.
- Medimos por primera vez nuestra huella de carbono.

- Redactamos el plan de igualdad y ponemos en marcha el canal de denuncias.

2022. Se constituye el comité de responsabilidad empresarial, que potencia y supervisa el compromiso sostenible de la empresa.

- Alianza Logistics inicia la plantación anual de árboles para compensar su huella de carbono
- Somos galardonados con el premio ASE-CAM a la empresa social
- Extendemos nuestra acción social a nivel internacional apoyando proyectos en África.

2023. Se produce un hito relevante: Se aprueba dar un giro estratégico en el modelo de negocio con la adquisición de flota propia de camiones a través de la participación de un 5 por ciento en la empresa Transleo Sur (Grupo Transportes Valiente).

2024. Iniciamos nuestra actividad en el transporte aéreo y marítimo

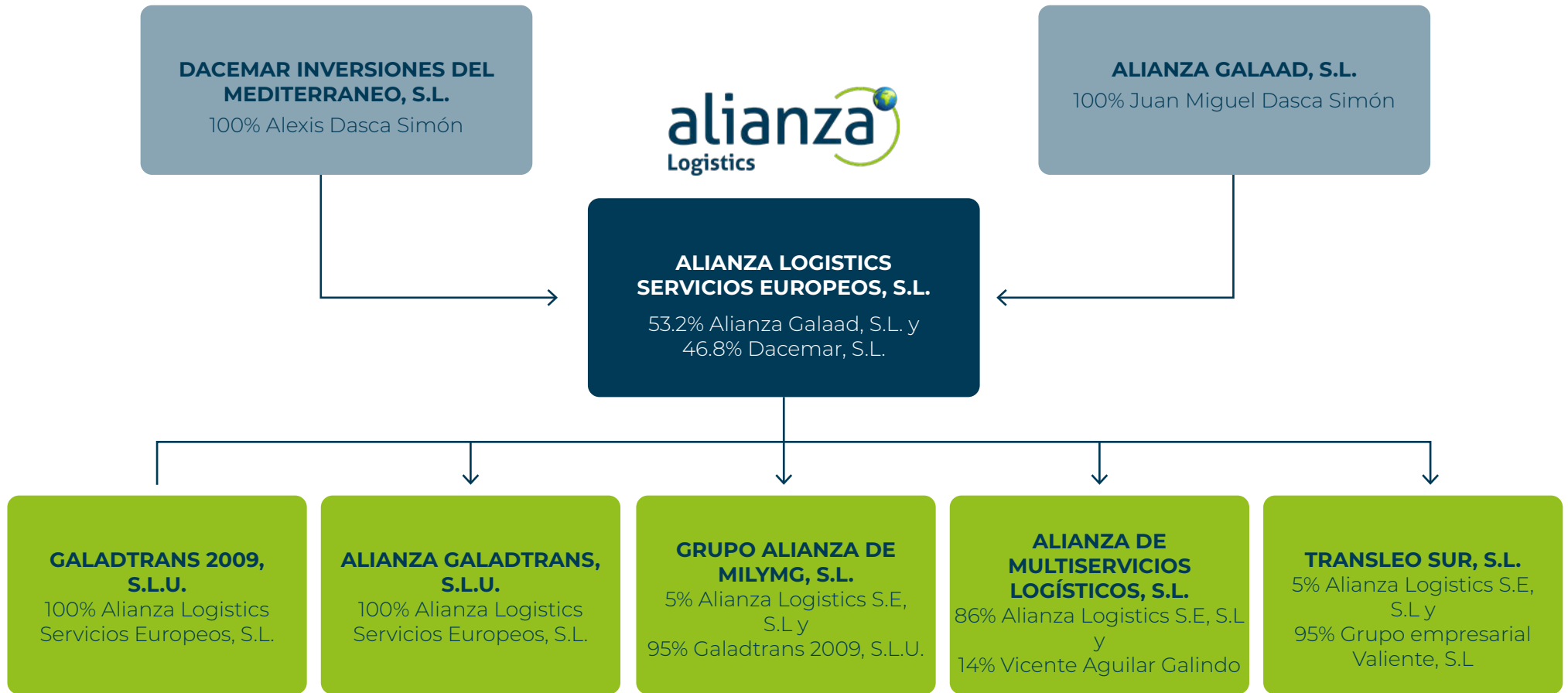
2025. Abrimos nuevas delegaciones en Zaragoza y Córdoba

3.1 Algunas de nuestras cifras

-  **169 profesionales** en plantilla
-  **52% de mujeres** en plantilla
-  **38 horas de formación** promedio por empleado
-  **137,92 M€** de facturación en 2025
-  **91.864** viajes realizados
-  **65.460.172 kilómetros** recorridos terrestre
-  **29.879.568 kilómetros** marítimo
-  **3.549.379 kilómetros** aéreo.
-  **16.600 €** aportados a proyectos sociales
-  **500 árboles** replantados



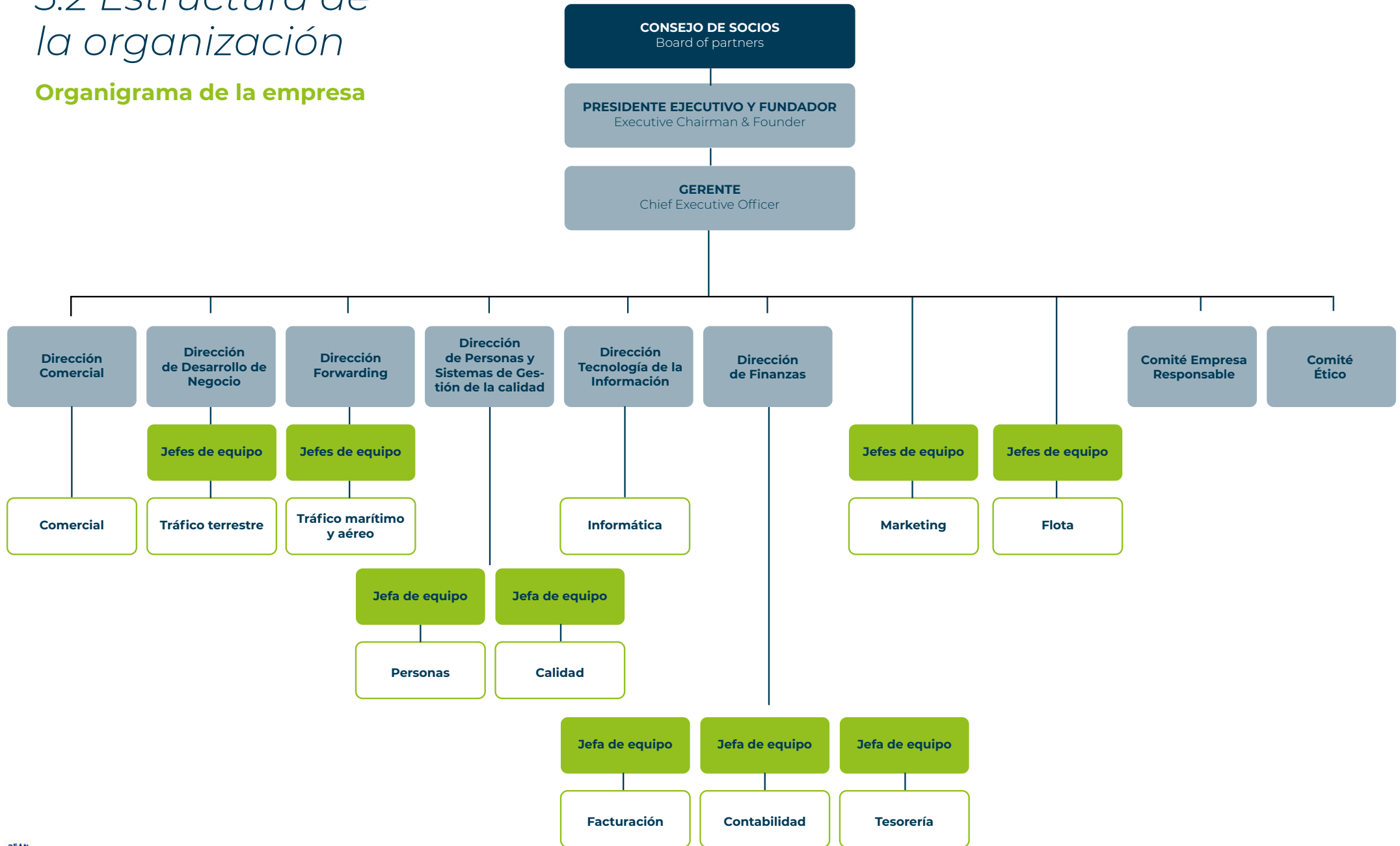
3.2 Estructura de la organización



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

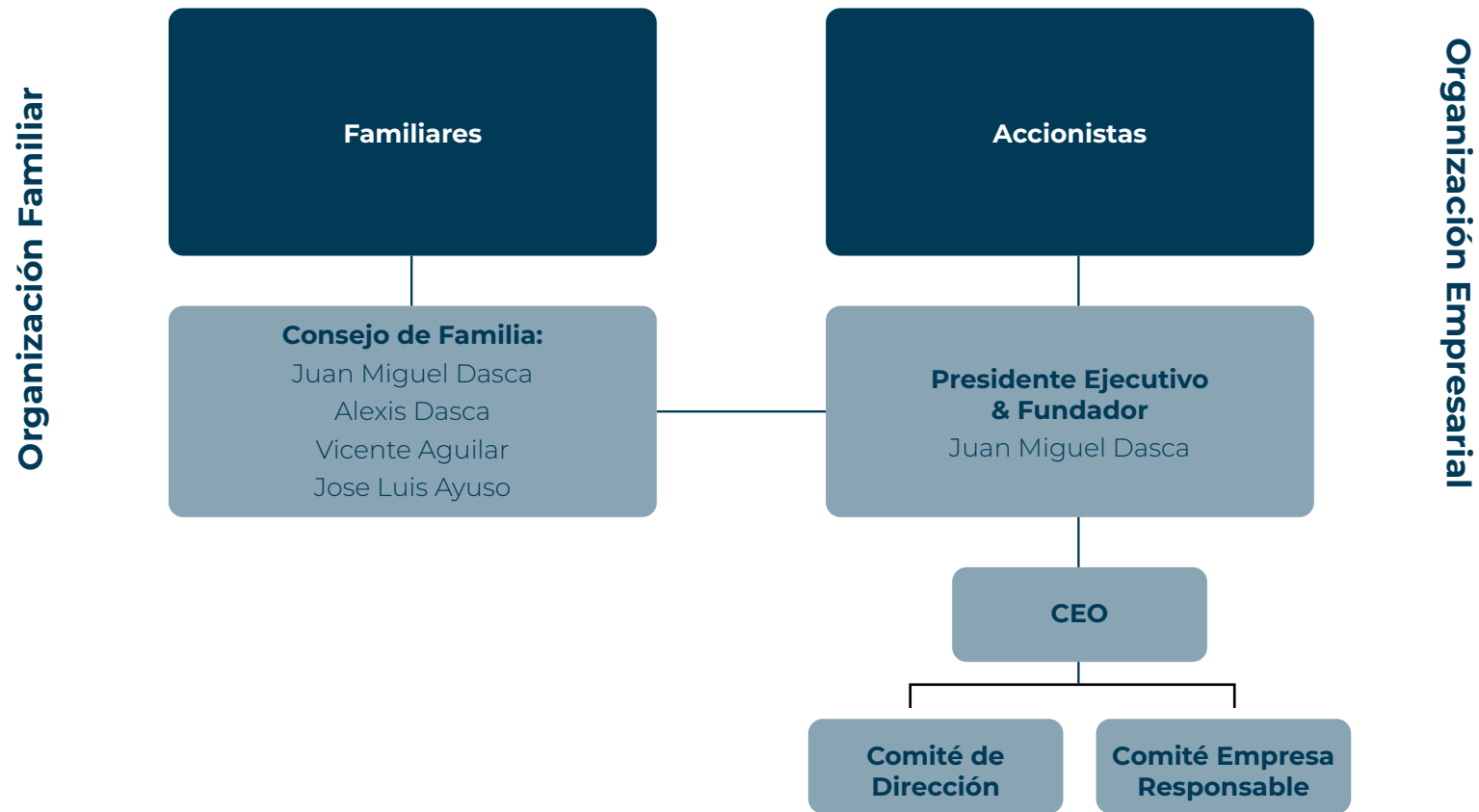
3.2 Estructura de la organización

Organigrama de la empresa



3.4 Gobierno corporativo

Desde el Consejo de Familia (ejerce de máximo órgano corporativo) se supervisa la actuación del Comité de Dirección. Se reúne trimestralmente para establecer las líneas de actuación de cada ejercicio, además, vela por el cumplimiento de la estrategia de la organización y el alineamiento con nuestros principios de actuación.





Juan Miguel Dasca
Socio.
Presidente Ejecutivo
y Fundador



Alexis Dasca
Socio.
Director Comercial de Cuentas
Terrestres



Vicente Aguilar
Socio.
CEO



José Luis Ayuso
Asesor Externo.
Secretario

3.4 Gobierno corporativo

Consejo de familia

Integrado por 4 personas (ET03), su función es definir las estrategias de la empresa, supervisar y guiar. Vela por que la estrategia de la organización se mantenga en consonancia con los valores y los compromisos adquiridos con los grupos de interés. Se reúne trimestralmente para establecer las líneas de actuación de cada ejercicio (ET01 - ET02)

Además, consensua la toma de decisiones con el Comité de Dirección.

El consejo incorpora un asesor externo (ET04)



Juan Miguel Dasca
Presidente Ejecutivo
y Fundador



Vicente Aguilar
CEO



Alexis Dasca
Director Comercial de
Cuentas Terrestres



Adolfo Alabadí
Director de Finanzas



Pablo Cervera
Director de Gestión
de Personas y
Sistemas de Gestión
de la Calidad



**José Manuel
Granados**
Director de Desarrollo
de Negocio

3.4 Gobierno corporativo

Comité de Dirección

Compuesto por 6 personas de diferentes departamentos de la organización.

El Comité de Dirección, como órgano directivo, se reúne mensualmente y tiene establecidas como funciones:

- La revisión y la aprobación de los planes y objetivos estratégicos y financieros.
- El análisis del progreso y la evolución en la ejecución de las acciones planificadas
- La evaluación y definición de la retribución y compensación de todos los miembros ejecutivos.
- La detección y el análisis de los riesgos externos y desarrollo de estrategias de contingencia para afrontarlos y gestionarlos.
- La revisión y la aprobación de los cambios necesarios para la buena dirección del negocio.
- La validación de la variedad e integridad de la formación publicada por la compañía
- La supervisión del cumplimiento de la legislación vigente y de las normas aplicables, así como los compromisos éticos del negocio



Juan Miguel Dasca
Presidente Ejecutivo
y Fundador



Pablo Cervera
Director de Gestión
de Personas y
Sistemas de Gestión
de Calidad



María González
Jefa de Equipo de
Calidad



Marta Golc
Controller de Servicio,
Equipo de Calidad



Rubén Vidueira
Jefe de Equipo de
Marketing



Taida Tajuelo
Jefa de Equipo de
Gestión de Personas

3.4 Gobierno corporativo

Comité de Empresa Responsable

Fruto de la transversalidad de las acciones que supervisa y propone, está integrado por 6 personas de diferentes áreas de la empresa.

Durante 2025 se ha hecho un ejercicio de aprobación de su protocolo de funcionamiento. Se reúne una vez al mes y su trabajo se concreta en:

- Garantizar una correcta integración de los principios éticos, sociales, medioambientales y de buen gobierno en la estrategia y operaciones de la empresa.
- Promover una cultura organizativa comprometida con el desarrollo responsable, la transparencia y la mejora continua.

Parte del trabajo realizado por este comité queda plasmado en esta memoria anual, sometida a revisión y aprobación de la dirección de Alianza Logistic y auditada por un organismo externo autorizado. La memoria es compartida con nuestros grupos de interés y accesible en inglés y español a través de nuestra página web (ET10)



3.4 Gobierno corporativo

Comité ético

Durante el 2025 se ha estado trabajando en el protocolo de actuación del Comité Ético, cuya misión es recibir, tramitar e investigar las comunicaciones recibidas a través el canal ético sobre conductas potencialmente ilícitas, contrarias a la normativa interna o que pudieran generar un daño reputacional. Está integrado por 5 personas de diferentes departamentos y sus funciones quedaron así definidas:

- Velar por la difusión, comprensión y cumplimiento del Código Ético.
- Recibir, analizar y resolver las comunicaciones y denuncias de posibles incumplimientos éticos.
- Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y protección del denunciante y del denunciado.
- Emitir recomendaciones y propuestas de mejora en materias éticas y de cumplimiento.
- Informar a la dirección general de los casos más relevantes y de las medidas adoptadas.
- Llevar a cabo labores de concienciación/formación sobre el objeto del Comité Ético, canal de denuncias, código de conducta y cualquier otro documento que se considere relevante según el objeto del Comité Ético.
- Actualizar y proponer modificaciones del Código Ético y de cualquier otro documento que concierne al comité ético.

3.5 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.

Nuestros valores guían nuestros principios de actuación.

Compromiso con las personas: humanidad, contribución, bienestar y respeto.

Servicio y excelencia: cooperación, cohesión, comunicación y evolución.

Resultado: compromiso y autenticidad



3.6 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.

Servicio y excelencia

- Buscamos la excelencia en todas nuestras actividades, esforzándonos por brindar servicios de calidad que satisfagan las necesidades y expectativas de nuestros clientes.
- Fomentamos la cooperación, la cohesión, la comunicación uniforme y global en toda la empresa.
- Reconocemos que el mundo está en constante evolución y nosotros también debemos adaptarnos.
- Buscamos la mejora continua de todos nuestros procesos y actividades, adaptándonos a las nuevas realidades y oportunidades que se presentan.
- Mejora continua de la calidad de nuestros servicios y del sistema de gestión.
- 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.
- Cumplir con los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9001, IFS Logistics, GDP y QS.
- Cumplimiento de la normativa legal y otros requisitos aplicables.
- Estamos comprometidos con la sostenibilidad, la protección del medioambiente y la prevención de la contaminación.

Resultados

- Nosotros 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.



3.7 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 la excelencia, respaldada por la motivación, formación e implicación de nuestro equipo humano. Ofrecemos Transporte por carretera nacional, importación, exportación, grupaje e intracomunitario de cargas secas y refrigeradas desde cualquier punto de Europa hacia cualquier destino dentro de Europa.

Por otro lado, nuestros servicios de transporte marítimo cubren todo el proceso de envío de mercancías a nivel internacional, brindando soluciones logísticas eficientes y seguras. Nuestro servicio aéreo garantiza un transporte rápido y seguro (24 a 72 horas), gracias a nuestro personal experimentado, acuerdos estratégicos y nuestra acreditación IATA.

En relación con nuestras actividades y cadena de valor, Alianza Logistics inicia el proceso operativo con la identificación y recepción de las necesidades específicas de cada cliente. A partir de esa información, realizamos un análisis de las alternativas de transporte y seleccionamos la más adecuada según el tipo de mercancía y destino. Para ello, contamos con una red de proveedores cualificados que son anualmente evaluados y homologados conforme a criterios internos.

Nuestra actividad se apoya en herramientas de gestión logística integral para asegurar el seguimiento y el control de la trazabilidad de las mer-

cancías, garantizando niveles adecuados de seguridad y calidad a lo largo de todo el proceso. Las rutas son planificadas con el objetivo de optimizar los desplazamientos.

Nuestro personal gestiona y supervisa el proceso, asegurando que se cumplan los plazos establecidos, las condiciones pactadas y los estándares de calidad que rigen nuestra actividad. De este modo, nuestra cadena de valor integra tanto recursos internos como proveedores externos estratégicos para garantizar un servicio logístico eficiente y responsable.

Durante 2025 hemos trabajado con un total de 1.678 clientes y 3.948 transportistas proveedores. Con la consolidación del transporte marítimo y aéreo, nuestra área geográfica de trabajo llega a todo el mundo. Con la reciente apertura de las delegaciones de Córdoba y Zaragoza hemos incrementado nuestra red de oficinas. En la actualidad, somos un colectivo de 169 personas trabajando en 11 delegaciones en España.

Delegación	Nº trabajadores
Almenara	76
Almería	10
Barcelona	26
Castellón	0
Córdoba	2
Jaén	1
Málaga	20
Sevilla	6
Valencia	20
Zaragoza	7

Resumen 3 modelos negocio

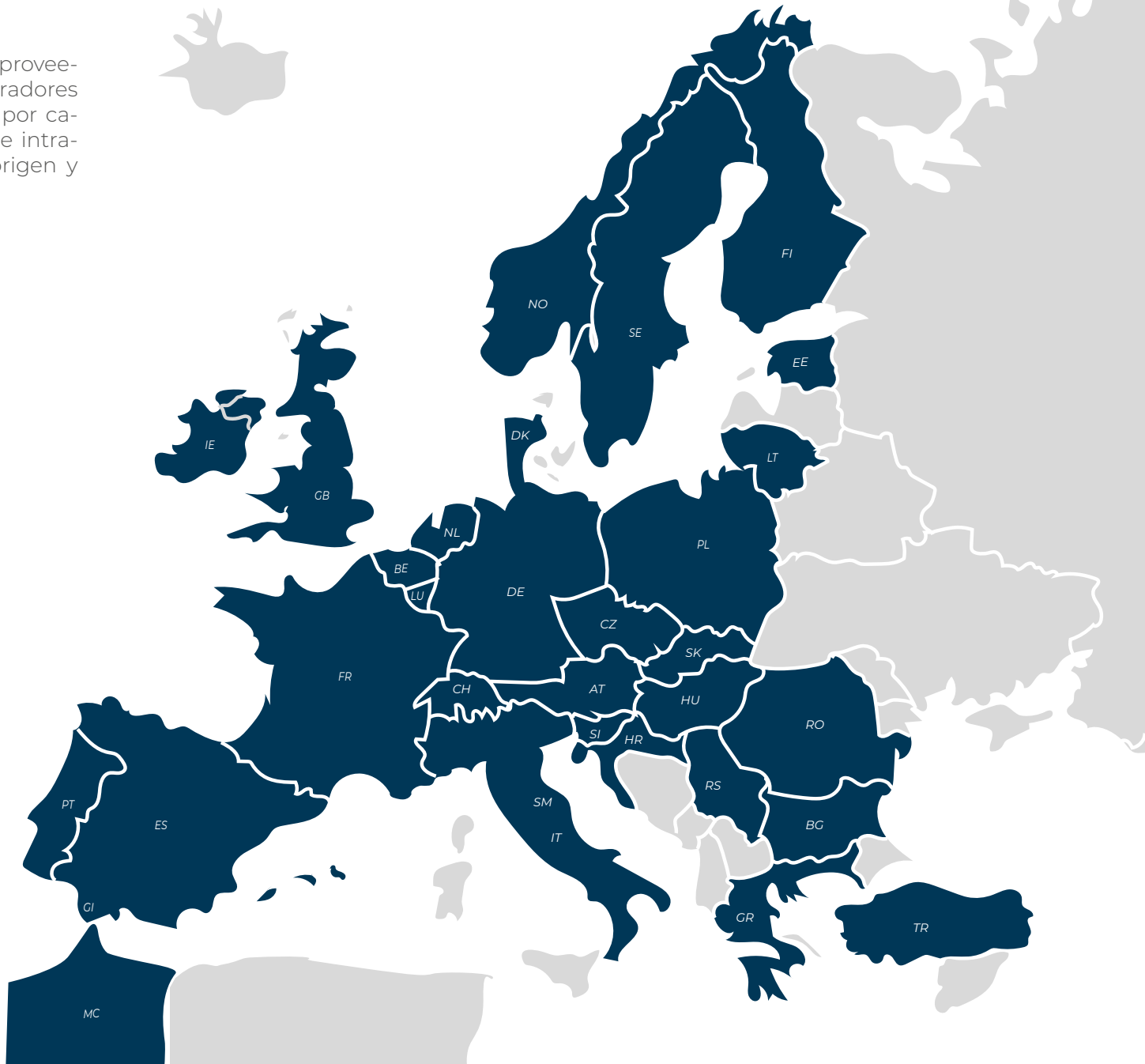
	Terrestre	Marítimo	Aéreo
Número de viajes	88.102	3.266	496
Facturación	104.810.302 €	12.209.841 €	1.037.284 €
Km recorridos	65.460.172	29.878.568	3.549.379



3.7 Modelo de negocio

Transporte terrestre

Somos un proveedor de soluciones logísticas. Como proveedor de soluciones logísticas, actuamos como integradores en la cadena de suministro. Ofrecemos transporte por carretera nacional, importación, exportación, grupaje e intra-comunitarios de cargas secas y refrigeradas con origen y destino en 32 países europeos.



- AT – Austria
- BE – Bélgica
- BG – Bulgaria
- CH – Suiza
- CZ – República Checa
- DE – Alemania
- DK – Dinamarca
- EE – Estonia
- ES – España
- FI – Finlandia
- FR – Francia
- GB – Reino Unido
- GI – Gibraltar
- GR – Grecia
- HR – Croacia
- HU – Hungría
- IE – Irlanda
- IT – Italia
- LT – Lituania
- LU – Luxemburgo
- MA – Marruecos
- NL – Países Bajos
- NO – Noruega
- PL – Polonia
- PT – Portugal
- RO – Rumanía
- RS – Serbia
- SE – Suecia
- SI – Eslovenia
- SK – Eslovaquia
- SM – San Marino
- TR – Turquía

3.7 Modelo de negocio



Transporte marítimo

Nuestros servicios cubren todo el proceso de envío de mercancías a nivel internacional: exportación, importación, almacenaje, manipulación y servicios aduaneros desde España a más de 90 países de todo el mundo. Contamos con un departamento especializado en operaciones triangulares.

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



Transporte aéreo

Nuestra certificación como agentes IATA nos permite dar cobertura en todo el mundo con total garantía.

Ofrecemos servicios de portes de mercancías generales y de productos perecederos con temperatura controlada tanto en importación, como en exportación y operaciones triangulares en más de 90 países de todo el mundo.

- Transporte urgente
- Transporte con temperatura controlada
- Manejo de carga peligrosa (IMO)
- Servicios especiales (charter, hand Courier)
- Acondicionamiento de carga.



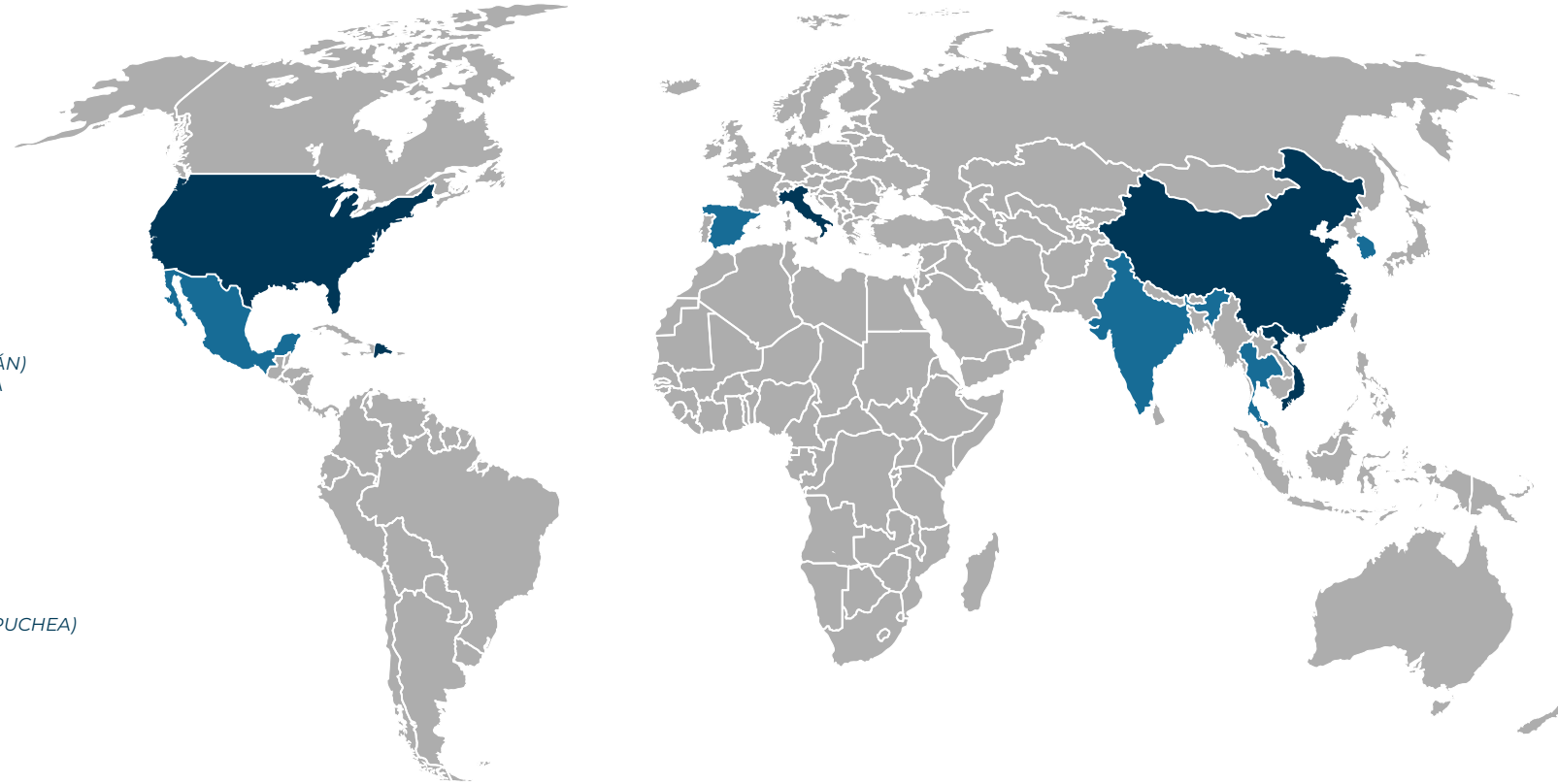
Modelo de negocio forwarding

● 5 Países mayor volumen de negocio

● 5 Países con el segundo mayor volumen de negocio

CHINA
VIETNAM
REPÚBLICA DOMINICANA
ESTADOS UNIDOS
ITALIA
MÉXICO
TAILANDIA
COREA DEL SUR
INDIA
ESPAÑA
PORTUGAL
ALEMANIA
REINO UNIDO
TURQUÍA
VENEZUELA
INDONESIA
PANAMÁ
JAPÓN
BÉLGICA
IRAN
TÚNEZ
EGIPTO
MARRUECOS
GEORGIA
EMIRATOS ARABES
AUSTRIA
CHIPRE
LIBIA
DINAMARCA
FRANCIA
ECUADOR
PERÚ
MALASIA
HONG KONG
BRASIL
COLOMBIA
PAÍSES BAJOS
CHILE
GRECIA
ARABIA SAUDITA
TAIWAN
POLONIA
MALI
COSTA MARFIL (D'IVORY)
SINGAPUR
OMÁN
MALTA
JORDANIA
ARGELIA
PAKISTÁN
HONDURAS
SUDAFRICA

BARBADOS
BANGLADESH
FINLANDIA
EL SALVADOR
LÍBANO
QATAR
SUECIA
SRI LANKA (CEILÁN)
NUEVA ZELANDA
COSTA RICA
CANADÁ
SUIZA
JAMAICA
NEPAL
NIGERIA
ISRAEL
BAHREIN
BAHAMAS
FILIPINAS
CAMBOYA (KAMPUCHEA)
GUATEMALA
IRLANDA
DJIBOUTI
PARAGUAY
MADAGASCAR
SIRIA
AUSTRALIA
SANTA LUCÍA
PUERTO RICO
ESTONIA
ANTARTICA
GUINEA ECUATORIAL
IRAK
AZERBAIYAN
MALDIVAS
URUGUAY
SERBIA
MYANMAR (BIRMANIA)
UCRANIA



3.8 Mapa de riesgos

Como empresa nos enfrentamos a impactos y riesgos que pueden alterar la gestión y los resultados de la organización. La alta dirección es la responsable de detectar los riesgos potenciales y analizarlos. Son los responsables de cada departamento de la organización quienes se encargan de gestionarlos mediante la creación de políticas internas y la puesta en marcha de medidas destinadas a paliar los posibles efectos.

Factores externos

Los factores que enumeramos a continuación son determinantes para asegurar la continuidad del negocio. La alta dirección monitorea anualmente su evolución y plantea estrategias para gestionarlos adecuadamente mediante un plan de contingencias y medidas de mitigación. Algunos de los factores externos más decisivos serían.

- Riesgo financiero
- Precio de los combustibles
- Conflictos geopolíticos
- Huelgas y bloqueos en el transporte
- Ciberataques y pérdida de datos
- Cambio climático y desastres naturales
- Nuevas crisis sanitarias
- Pérdida de clientes clave

Factores internos

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

- Diversificación de líneas de negocio
- Adaptación a los mercados
- Seguridad de la información
- Compromiso social, ético y ambiental

Instrumentos

Con el fin de gestionar positivamente los riesgos identificados a nivel interno y externo, hemos desarrollado una serie de políticas de empresa que marcan la dirección a seguir y el posicionamiento de nuestra empresa.

- Plan de contingencia
- Código ético
- Canal Ético
- Política de Empresa (Calidad y Seguridad Alimentaria)
- Código de Conducta
- Plan de igualdad (SL06)
- Política de no discriminación
- Plan contra el acoso (SL08)
- Política de Anticorrupción
- Política de Protección de datos
- Política de Conflicto de Interés
- Política de Diversidad (SL12)
- Política Medioambiental
- Política de Compras Sostenibles
- Política de PRL
- Manual de bienvenida (SL32)
- Protocolo de funcionamiento del Comité de Empresa Responsable.
- Política de bienestar corporativo
- Política de desconexión digital.



3.9 Certificaciones empresariales

Comprometidos con la responsabilidad



SELLO PLATA ECOVADIS

Trabajamos para alcanzar los más altos estándares en calidad y atención al cliente, pero sin descuidar nuestra relación con el entorno social, la ética en los negocios y el cuidado ambiental. Fruto de ese esfuerzo, en 2025 hemos renovado nuestra medalla de plata en la evaluación anual de la plataforma ECOVADIS, una de las más altas de nuestro sector. Es un reconocimiento que pone en valor las acciones que llevamos a cabo en las tres áreas de la responsabilidad empresarial: social, ambiental y gestión ética.



SELLO TRAC

Para acreditar nuestro compromiso con la transparencia y el cumplimiento de los parámetros antisoborno, disponemos del sello TRAC. Este proceso incluye la verificación de la información empresarial y de propiedad, evaluaciones de riesgo y formación en cumplimiento del estándar antisoborno.



REGISTRO DE ENTIDADES VALENCIANAS SOCIALMENTE RESPONSABLES

Estamos inscritos en el Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables, un reconocimiento a las organizaciones que emprenden medidas para demostrar su compromiso con la responsabilidad social, gobernanza y ambiental. La nuestra fue la primera empresa del sector logístico que se inscribió, una de las 10 primeras de la Comunidad Valenciana y la primera de la provincia de Castellón.



ISO 14064

Anualmente verificamos nuestra huella de carbono a través de la ISO 14064. En el momento de la realización de la presente memoria estamos inmersos en la verificación del periodo 2025.



INICIATIVA LEEN & GREEN

Como refuerzo a nuestra responsabilidad contra el cambio climático, en 2025 nos sumamos a la iniciativa Lean & Green, a través de ella adquirimos un compromiso para que nuestra actividad de transporte sea más eficiente y genere menos emisiones de CO₂. GRI 3-3. En octubre 2025 recibimos el premio Lean&Green.



PACTO MUNDIAL DE LA ONU

Como empresa adherida al Pacto Mundial de la ONU respondemos al cuestionario del Informe de Progreso (COP) en él informamos de nuestras actividades en las 5 áreas de reporte: gobernanza, derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

3.10 Alianzas

Formamos parte de diferentes foros, entidades y organizaciones:

AECOC

Asociación Española de Codificación Comercial (AECOC)



United Nations
Global Compact

Empresa Adherida (PACTO MUNDIAL)

ASECAM

Asociación Empresarial de El Camp de Morvedre (ASECAM)



Asociación Internacional del Transporte Aéreo (IATA)

actm

Asociación de Transportes de Castellón (ACTM)



Instituto Valenciano para el Estudio de la Empresa Familiar (IVEFA)

FETEIA-OLTRA
FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSITARIOS
ORGANIZACIÓN PARA LA LOGÍSTICA, EL TRANSPORTE Y LA REPRESENTACIÓN ADUANERA

Asociación de Transitarios Internacionales. Organización para la Logística, el transporte y la representación aduanera (ATEIA-OLTRA)



Miembro del Consejo de Empresas del Máster de RSC en la Universidad Politécnica de Valencia. UPV

3.11 Nuestro análisis de materialidad

El proceso para la determinación de los asuntos materiales en 2025 se ha desarrollado mediante una metodología estructurada y trazable, basada en entrevistas individuales con los responsables de las distintas áreas operativas y corporativas, el análisis del contexto sectorial del transporte y la logística, y la aplicación de herramientas de diagnóstico estratégico (PESTEL y DAFO). Asimismo, se han considerado como fuentes de información el informe interno de clima laboral, el mapa corporativo de riesgos y el análisis de contingencias operativas (incluyendo escenarios asociados a interrupciones en la cadena de suministro, variaciones regulatorias, riesgos climáticos y disponibilidad de combustible). El análisis sectorial ha incorporado referencias a marcos normativos vigentes y de próxima aplicación.

En 2025 se han realizado ajustes metodológicos para avanzar hacia el enfoque de doble materialidad requerido por la CSRD, incorporando de manera diferenciada la evaluación del impacto de la actividad de la compañía en el entorno (materialidad de impacto) y la valoración de riesgos y oportunidades financieras derivados de cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (materialidad financiera). Está previsto continuar con el proceso durante 2026 e incluye la definición y aplicación de criterios homogéneos de priorización, la sistematización del proceso de valoración, la validación interna de resultados y la conservación de evidencias documentales que respaldan las conclusiones alcanzadas, con el fin de garantizar la coherencia, trazabilidad y verificabilidad. A continuación, se presentan los asuntos identificados como materiales, cuyo detalle y desarrollo se describen a lo largo del presente informe.

Grupos de Interés

GRUPOS DE INTERÉS	EXPECTATIVAS	CANAL DE COMUNICACIÓN
Propiedad	Rentabilidad, gestión de riesgos	Reportes financieros, análisis de contingencias. Plan estratégico. Reuniones periódicas. Informes departamentales
Equipo profesional	Seguridad laboral. Conciliación. orgullo de pertenencia	Encuesta de satisfacción anual, newsletter, comunicados internos, redes sociales
Clientes	Seguridad en el transporte y manipulación de las mercancías, facilidades en la contratación y servicios, trazabilidad, puntualidad	Encuestas de satisfacción, seguimiento telefónico, visitas a las instalaciones, reuniones, contratos, redes sociales
Transportistas	Seguridad en pagos y mercancías. Facilidad en trámites y rutas. Relaciones a largo plazo	Encuestas de satisfacción, seguimiento telefónico, visitas a las instalaciones, reuniones, órdenes de carga, redes sociales, formulario WEB
Administraciones Públicas	Cumplimiento normativo	Auditorías. Declaraciones oficiales
Organizaciones	Impacto ambiental, formativo, económico. Arraigo	Foros profesionales. Redes sociales. Acciones sociales.

Aspectos materiales sectoriales



Emisiones y cambio climático



Consumo de energía



Conflictos geopolíticos

Temas materiales identificados Alianza Logistics Servicios Europeos.

Pilar ambiental

Emisiones y cambio climático

Biodiversidad

Pilar gobernanza

Seguridad de la información y protección de datos

Ética, integridad y anticorrupción

Calidad del servicio y mejora continua

Pilar personas

Seguridad y salud laboral

Clima laboral, bienestar

Condiciones laborales e igualdad de oportunidades

4. Buen gobierno

4.1 Liderazgo

Para Alianza Logistic, la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia de negocio es esencial en el camino hacia la responsabilidad empresarial y nuestro crecimiento como organización. Para lograrlo tenemos definido un Órgano de Gobierno Directivo: el Comité de empresa responsable, encargado de gestionar, de manera transparente, 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 responsable 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. A través del Código de Conducta se definen las pautas a seguir para la prevención de los conflictos de interés. La Política

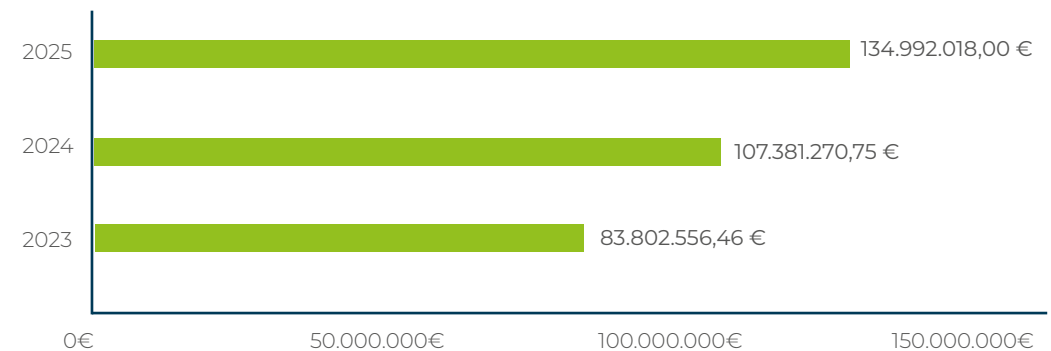
Anticorrupción es la herramienta que guía nuestro posicionamiento contra las malas prácticas en la gestión y, además, hemos integrado criterios de Responsabilidad Empresarial en nuestra Política Medioambiental.

Es el Comité Ético, a través de su protocolo de actuación, quien tiene definida la misión de gestionar el canal ético e informar a la dirección general de los casos habidos y las medidas adoptadas. Durante 2025 no se ha producido ninguna denuncia por este canal.

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.

Nuestras cuentas son sometidas anualmente a una auditoría financiera externa (ET11)

Valor económico generado (SL38)



4.2 Respeto a los derechos humanos

Nuestro compromiso con el respeto por los derechos humanos guarda concordancia con lo recogido en la Carta Internacional de los Derechos Humanos, respetando 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, 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.

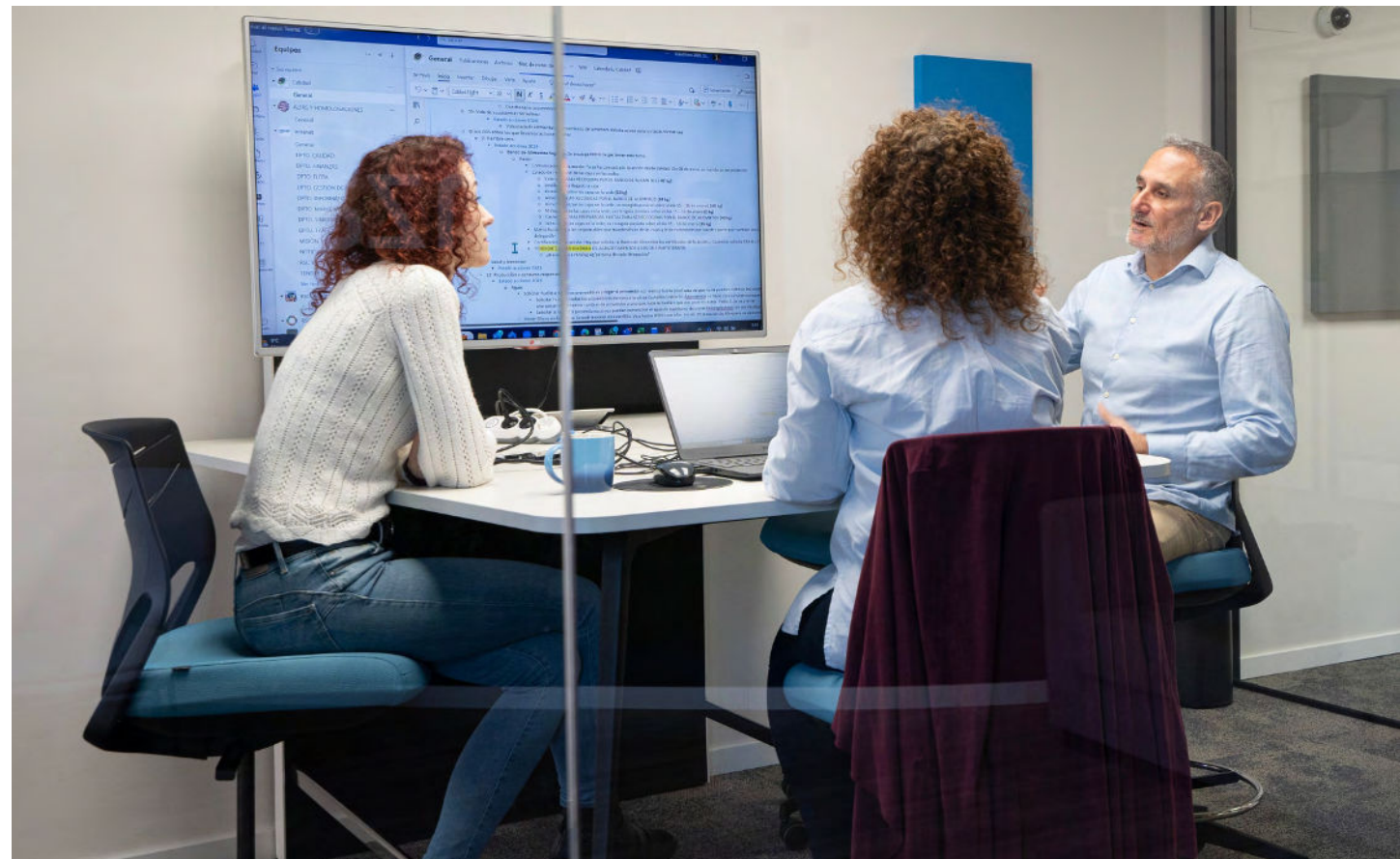
Actuamos bajo el principio de transparencia de la información, reportando todas las actuaciones, operaciones y transacciones de la compañía de manera veraz, clara y contrastable. En este sentido, es importante resaltar que no hemos recibido denuncias por vulneración de derechos humanos durante 2025.

Finalmente, entendemos el nivel de incidencia que podemos ejercer sobre nuestros grupos de interés, por eso, a través de la orden de carga del transportista, resaltamos el compromiso que tienen de garantizar el respeto a los derechos humanos para todo aquel que nos preste el servicio. El manual del conductor proporciona a los proveedores nuestro código ético, así como medidas

para prevenir la siniestralidad en carretera. A través de una check list se les facilita la tarea de comprobar que cumplen con las medidas expuestas.

Evaluamos a nuestros proveedores por sus buenas prácticas en materia de derechos humanos a través de un Programa de Proveedores Preferentes.

Respecto a denuncias sobre vulneraciones de derechos humanos, durante 2025 no nos han comunicado ningún caso de vulneración entre las personas involucradas en nuestra actividad y cadena de valor.



4.3 Lucha contra la corrupción y el soborno

Nuestro Código de Conducta establece cómo prevenir comportamientos y conductas poco apropiadas. Nuestra Política de Anticorrupción enumera los compromisos que deben cumplir todas las personas vinculadas a la empresa. Estos compromisos quedan recogidos, a su vez, como pautas en el Código Ético y Plan Anticorrupción en el que se contemplan aspectos como la prevención de conflictos de interés y de prácticas fraudulentas, entre otras.

Adicionalmente, tenemos al alcance de nuestras personas 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. Su gestión está al cargo del Comité Ético.

No se han presentado denuncias sobre corrupción durante el año 2025 (ET16)

Seguimos evaluado a nuestros proveedores por sus buenas prácticas en materia de Anticorrupción y Compliance, a través del Programa de Proveedores Preferentes (ET17)

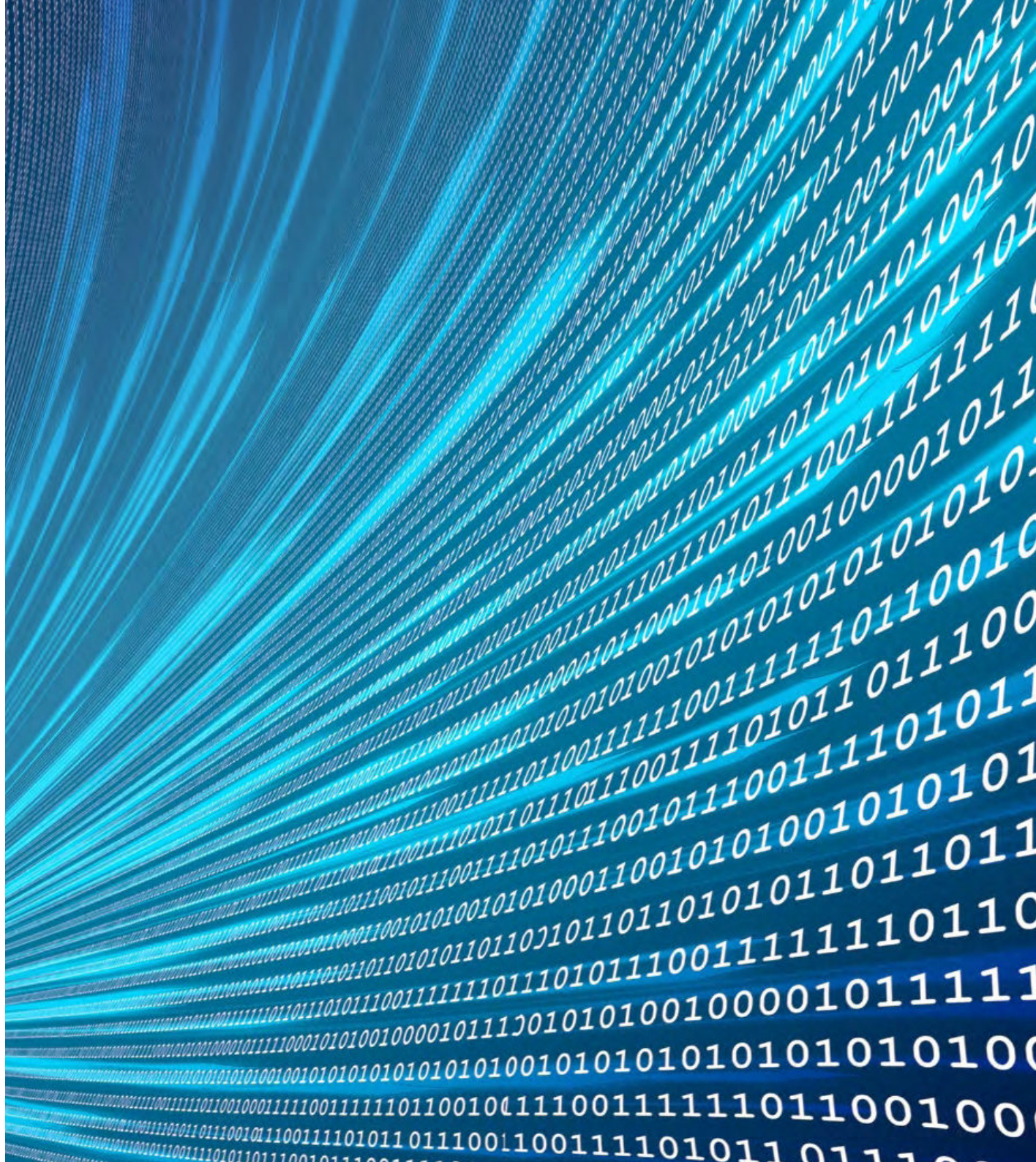
PROVEEDORES SELECCIONADOS CON CRITERIOS SOCIALES (ET17)			
	2023	2024	2025
Nº proveedores informados compromiso ESG	3853	584	370
Nº proveedores totales	3854	3116	3949
Ratio	1	0,19	0,09

PROVEEDORES LOCALES			
	2023	2024	2025
Proveedores Comunidad Valenciana	475	518	536
Proveedores totales	3854	3116	3949
Ratio (SL43)	0,12	0,16	0,14

4.4 Seguridad de la información

Es un tema de especial trascendencia para Alianza Logistic, tanto la protección de la información personal como los datos contenidos en la documentación de las mercancías que transportamos. Su pérdida, alteración o violación alteraría nuestra operatividad. Conscientes de este riesgo, hemos puesto en marcha la implantación de sistemas de gestión, que ha permitido mantener en mínimos los incidentes en materia de seguridad.

Durante 2025 hemos iniciado el procedimiento para la implantación de la Directiva NIS2.



4.5 Calidad en el servicio al cliente

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. Tenemos el compromiso de cumplir con todos los requisitos definidos en este sistema y 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.

Atención a las necesidades de cliente

Anualmente evaluamos el nivel de satisfacción de nuestros clientes mediante una encuesta cuyos resultados contribuyen también a entender sus necesidades.

A partir de los resultados detectamos áreas de mejora y 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.

Se realizó un envío masivo de la encuesta de satisfacción a un total de 4.746 clientes. De este conjunto, 799 personas abrieron la comunicación, lo que refleja un primer nivel de interés y visibilidad de la acción. Finalmente, 54 destinatarios completaron el cuestionario en su totalidad, aportando información de valor para analizar el grado de satisfacción, detectar áreas de mejora y seguir optimizando la experiencia de nuestros clientes.

La encuesta confirma que Alianza Logistics cuenta con una base de clientes satisfecha, que valora especialmente la calidad del servicio, la implicación del equipo y la capacidad de respuesta ante situaciones operativas. Al mismo tiempo, pone de manifiesto la necesidad de mejorar la experiencia global del cliente e incrementar la participación en futuras encuestas para obtener una visión más representativa.

Además de la encuesta, nuestros clientes disponen de un sistema para reportar alguna inconformidad o consulta. Durante 2025 hemos resuelto satisfactoriamente 90 de las 141 quejas o reclama-



ciones recibidas por parte de los clientes. (ET18)

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.

4.6 Calidad en la atención al transportista

Los transportistas son parte esencial de nuestros procesos y de la prestación de un servicio de calidad. Son las personas de referencia 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. Buscamos asegurar unas buenas condiciones de trabajo que les permitan prestar un excelente servicio, impactando positivamente en la cadena valor y generando experiencias satisfactorias a todos nuestros clientes.

Anualmente evaluamos su nivel de satisfacción mediante una encuesta directa, de cuyos resultados obtenemos información relevante para detectar áreas de mejora y optimizar la experiencia. La encuesta se envió a un total de 9.556 proveedores, de ellas 2.016 personas abrieron la comunicación. Finalmente, 99 proveedores completaron el cuestionario en su totalidad, aportando información de valor para analizar el grado de satisfacción.

Los resultados de la encuesta reflejan que la relación entre Alianza Logistics y sus proveedores es sólida, basada en la confianza, el trato profesional y una operativa bien coordinada.

Al mismo tiempo, se identifican oportunidades claras de mejora en los procesos administrativos y en la estandarización de la comunicación, aspectos clave para seguir avanzando hacia un modelo de colaboración más eficiente y alineado.

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

Somos exhaustivos con el control de la documentación aportada por nuestros transportistas. A través de nuestro ERP damos soporte a todas las operaciones, permitiéndonos cumplir con la legislación vigente y evitar el aumento de incidencias reportadas.

Durante 2025 hemos iniciado la implementación de medidas para evitar el riesgo de pérdida, alteración o robo de datos, facilitando la labor de los profesionales.

Anualmente evaluamos a nuestros transportistas a través de cuestionarios que miden su desempeño en materia ambiental, social y de gobierno. Mantenemos así nuestro Programa de Proveedores Preferentes.

Con el fin de reducir progresivamente los impactos presentes en nuestra cadena de suministro, comunicamos los principios y compromisos en responsabilidad empresarial que nuestros colaboradores han de cumplir a través del Código de Conducta RSE, que este año ha sido firmado por 37 proveedores (ET17). Les invitamos a que los asuman como propios. Continuamos 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.

PROVEDORES SELECCIONADOS CON CRITERIOS SOCIALES (ET17)

	2023	2024	2025
Nº proveedores informados compromiso ESG	3853	584	370
Nº proveedores totales	3854	3116	3949
Ratio	1	0,19	0,09



5.

Nuestras personas

Las personas son el pilar fundamental de Alianza Logistics. Buscamos implementar acciones que contribuyan a su bienestar y su crecimiento, tanto laboral como personal. Están contempladas en la **Política de Empresa** y en el **Código Ético** y garantizan el cumplimiento de nuestra estrategia organizacional.

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. Elaboramos mayoritariamente contratos de trabajo indefinidos; ofrecemos formaciones continuas según las necesidades e intereses de cada empleado y la oportunidad de crecimiento laboral.

Como refuerzo a nuestras políticas, 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 responsabilidad empresarial, así como lo específicamente relativo al puesto nuevo que vaya a desempeñar.

NUMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN MODALIDAD DE TRABAJO			
	NUMERO PERSONAS		
	2023	2024	2025
Personas empleadas con contrato indefinido	95	112	158
Personas empleadas totales	102	120	169

TIPO DE CONTRATO DISGREGADO POR SEXO						
	HOMBRES			MUJERES		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Indefinido	51	55	74	44	57	84
Temporal	5	7	7	2	6	4
A media jornada	0	0	1	1	1	1

5.1 Formación

Formación inicial y continuada.

Todos los empleados cuentan con una formación inicial, supervisada 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.

De manera paralela, se programa un Plan de Formación basado en las necesidades detectadas o solicitadas, y siempre condicionado a un presupuesto. Las necesidades formativas se solicitan a principio de año y son detectadas a través de la evaluación de desempeño anual a cada empleado o trimestralmente durante el primer año a las personas recién incorporadas.

HORAS DESTINADAS A FORMACIÓN			
	2023	2024	2025
Horas formacion mujeres	1861	1731	3178,35
Horas formacion hombres	3536	2681	2684,49
Horas formacion totales	5397	4412	5862,84

Promedio de 38,5 horas de formación por persona en 2025.

Se han contabilizado las jornadas de formación inicial en corrupción y Derechos Humanos.

EMPLEADOS EVALUADOS PERIÓDICAMENTE			
	2023	2024	2025
Nº empleados evaluados periódicamente	74	104	131
Empleados totales	102	120	169
Porcentaje personas evaluadas	72,50%	87%	78%

5.2 Organización del trabajo

Fomentamos el ejercicio corresponsable de la vida laboral, personal y familiar mediante la instauración de medidas como 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 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 un espacio colaborativo 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 bienestar de las personas en los momentos necesarios, como zonas de descanso.



5.3 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.

Hemos formalizado la **Política de Bienestar Corporativo** y la **Política de Desconexión Digital**, cumpliendo así los objetivos que teníamos previstos, fundamentales en un entorno de trabajo cada vez más híbrido.

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 lesiones o accidente laboral durante 2025.



5.4 Relaciones sociales

Somos conscientes de que la modalidad híbrida de trabajo exige una buena comunicación interna para que las personas estén alineadas con la estrategia organizacional y se preserve el sentimiento de pertenencia.

El Boletín Interno es nuestro principal canal de comunicación interna. Se envía mensualmente por correo electrónico a todas las personas que forman parte de Alianza Logistic. En ellos se informa sobre hitos, temas relevantes, nuevas incorporaciones y acciones destacadas. Se envían el último miércoles de cada mes.

El correo electrónico, el buzón de sugerencias, las evaluaciones de desempeño y la consulta anual de clima laboral son el resto de nuestras herramientas de comunicación interna. Nos ayudan a informar, sensibilizar y consultar al personal sobre diferentes cuestiones que les afectan, además son una vía de entrada de sugerencias e ideas de mejora o acciones sociales a realizar en línea con nuestra responsabilidad empresarial.

Las herramientas de comunicación interna facilitan la interrelación y refuerzan el sentimiento de pertenencia algo que hemos querido reforzar con la activación en 2025 de la plataforma Wellwo, una herramienta puesta a disposición de todas las personas que trabajan en Alianza Logistics para incentivar hábitos de vida saludables respecto a vida activa, alimentación y relaciones sociales, entre otros.



5.5 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, los cargos directivos y la alta dirección, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido, la empresa es consciente de la necesidad de implementar medidas que reduzcan la desigualdad en determinadas áreas de la organización.

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 2025 hemos trabajado en la actualización de nuestro plan de igualdad e implementado medidas para prevenir, detectar y actuar frente a cualquier acción discriminatoria por razón de orien-

tación sexual, identidad o expresión de género. 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.

Respecto a la retribución del personal empleado, se basa en (SL33)

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

IGUALDAD SALARIAL			
	2023	2024	2025
MUJERES	358.811	46.459	58.481
HOMBRES	291.541	65.225	82.756
RATIO SALARIO (SL03)			
	2023	2024	2025
	1,23	0,71	0,7

BRECHA SALARIAL (puestos de igual valor)		
2023	2024	2025
25,94	28,77	29,33

En el total general de la plantilla existe una **brecha salarial ajustada del 29,33 %**, siendo superior a la del año anterior.

Causas:

Los puestos con mayor remuneración pertenecen a la dirección y están ocupados por hombres. La empresa es consciente ya en 2026 ha empezado a tomar medidas para que una mujer ascienda a la dirección.

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

En la actualidad, 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.

Hemos incrementado nuestra contribución económica anual a causas sociales en un 67% con respecto al anterior ejercicio. Se ha priorizado colaborar con causas que trabajan en favor del medio ambiente y los derechos humanos, poniendo el foco principalmente en la lucha contra el cambio climático, por los impactos directos que nuestra actividad genera, y la protección de la infancia por ser un colectivo especialmente sensible.

DONACIONES ECONÓMICAS A ENTIDADES		
2023	2024	2025
4.084,72 €	9.930,68 €	16.660 €



6.

Medio ambiente

El nuestro es un sector con un claro influjo en los niveles de contaminación atmosférica. Conscientes de esta realidad, hemos analizado nuestros impactos en el área ambiental para ser más conscientes de los efectos que causamos y de nuestra capacidad de mitigación. Consideramos los impactos indirectos provocados por las emisiones atmosféricas resultantes del transporte de mercancías y el uso de combustible derivado del petróleo, entre otras. Con la consolidación del transporte por mar hemos puesto el foco también en la contaminación del agua y los recursos marinos.

Como organización comprometida, entendemos la importancia de integrar la responsabilidad ambiental en nuestra estrategia. Integramos en nuestras actividades cotidianas una serie de buenas prácticas que fomentan la protección del medio ambiente.

En este sentido, nuestra Política Ambiental establece el compromiso que tenemos como empresa para reducir la contaminación y el agotamiento de los recursos naturales, y también recoge orien-

taciones necesarias en temas ambientales para nuestros diferentes grupos de interés. Integramos los principios para la preservación de la naturaleza y la mitigación del cambio climático en el código ético, la política de empresa y el código de conducta.

Anualmente llevamos a cabo la medición de la Huella de Carbono como parte de nuestro compromiso ambiental y transparencia. 2024 supuso un cambio significativo por la integración de los servicios de marítimo y aéreo y el consiguiente aumento considerable de nuestras emisiones de alcance 3.

Durante 2025, a través del proyecto Lean & Green, nos hemos comprometido con un crecimiento responsable de nuestras operaciones. El objetivo es mejorar la eficiencia y reducir un 20% las emisiones. El plan marcado establece medidas que se irán aplicando progresivamente hasta 2030 y sistemas de control para alcanzar el objetivo en el tiempo previsto.



6.1 Cambio Climático

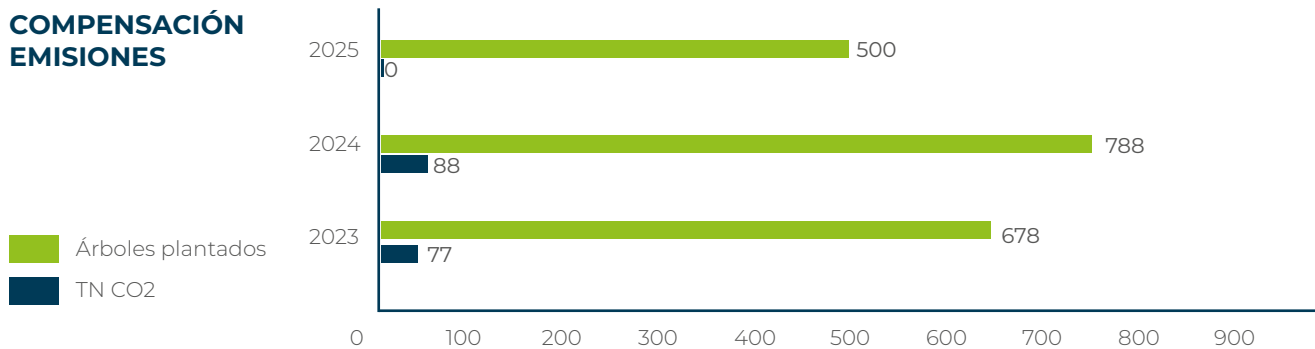
En el análisis de nuestras afectaciones directas al cambio climático de 2025 se ha contabilizado el consumo eléctrico de todos los centros de operaciones de la organización: Almenara, Almería, Barcelona, Castellón, Córdoba, Jaén, Málaga, Sevilla, Valencia y Zaragoza, así como el kilometraje realizado por el 5% de los camiones de la compañía Transleosur S.L, - porcentaje de acciones de las que somos titulares.

En cuanto a la Categoría 2 se reporta el consumo eléctrico registrado en las diferentes instalaciones de la organización. El total de emisiones, reportado según el valor market-based es de 30,31 TnCO₂-eq.

No obstante, la mayor parte de las emisiones de CO₂ que producimos se contemplan en la categoría de indirectas (Alcance 3) derivadas de los servicios de transporte subcontratado a través de tierra (camiones), mar (barcos) y aire (aviones).



COMPENSACIÓN EMISIONES





El último cálculo de la Huella de Carbono corresponde a la información relativa al periodo enero – diciembre 2025

Durante el año 2025 realizamos un trabajo de verificación externa de los cálculos para asegurar nuestros métodos de cálculo empleado. 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 y el reporte a los clientes, que nos lo solicitan, de la huella de carbono generado en sus viajes.

HUELLA DE CARBONO

		2023	2024	2025
Categoría 1	Emisiones directas	0	487,23	989,42
Categoría 2	Consumo eléctrico	19,78	16,89	30,31
Categoría 3	Consumo indirecto	30.676	49.285	79.901,36
TOTAL	Total (TnCO2-eq)	30.695,78	49.789	80.921,09

6.2 Uso responsable 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 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 2025, la ratio de consumo según nuestro índice de actividad fue de 0,82 M3/persona.

AM 7 CONSUMO TOTAL DE AGUA EN LITROS			
	2023	2024	2025
Consumo total agua	193.000	102.000	140.00
Ventas totales expresadas en volúmen (km)	52.275.074	70.690.657	98.889.119
RATIO (KM)			
	0,0037	0,001442906	0,001415727

AM 8 RATIO DE INTENSIDAD DE CONSUMO DE AGUA		
	2024	2025
AM8 (KM)	0,39	0,98

Consumo de energía eléctrica

El consumo energético de nuestra actividad principal genera impacto en el medio ambiente. En concreto, en 2025 se ha registrado una ratio de 2,286MJ/persona (635 kWh/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. Como medida de mejora, vamos a incrementar los kWh de energía eléctrica procedente de fuentes renovables en 2026.

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.

AM 9 CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL			
	2023	2024	2025
Consumo energético total	1122061507200,00	269569800000,00	386509140000,00
Ventas totales (km)	52.275.074	70.690.657	98.889.119
RATIO INTENSIDAD ENERGÉTICA (KM)			
	21464,56086	3813,372395	3908,510298

AM 10 RATIO DE INTENSIDAD ENERGÉTICA	
AM10 (Km)	0,177658999
AM10 (Km)	1,024948495

6.3 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 conservar-la contribuiremos con un futuro más sostenible para todos. Desde nuestras oficinas no generamos afectaciones a zonas protegidas, al estar ubicadas en centros urbanos.

Conscientes del impacto que genera nuestra división de marítimo, hemos iniciado una colaboración con Gravity Wave, una entidad alicantina que recupera el plástico de las redes de pesca y lo utiliza como insumo para la fabricación de mobiliario y equipamientos para exposiciones a través de su conversión en paneles o pellets, dándole una segunda vida útil y contribuyendo a la lucha contra la contaminación por plástico del mar. Estamos contribuyendo a la preservación de especies autóctonas mediante la instalación de “hoteles polinizadores” para facilitar refugios a pequeños

insectos. Se trata de estructuras artificiales, realizadas con materiales procedentes de la propia naturaleza que simulan el hábitat natural de especies como mariposas, abejas, mariquitas entre otros. Fomentan la biodiversidad, la polinización y el control biológico de plagas.

Por otro lado, a través del cálculo de la huella de carbono, compensamos nuestras emisiones parcialmente mediante proyectos de reforestación, para poder favorecer la recuperación de la biodiversidad en estas zonas. En 2025, las circunstancias climáticas obligaron a restituir parte del bosque plantado durante 2023 en Alameda (Málaga), para no perder una zona que había sido recuperada, por lo que se ha visto afectada nuestra capacidad de compensación de emisiones. **En total, se replantaron 500 árboles.**



ANEXOS

1. Tablas y datos

A. Personas

A.1 Creación de empleo

NUMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN MODALIDAD DE TRABAJO			
	NUMERO PERSONAS		
	2023	2024	2025
Personas empleadas con contrato indefinido	95	112	158
Personas empleadas totales	102	120	169

RATIO ESTABILIDAD LABORAL			
	2023	2024	2025
	0,93	0,93	0,93

NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS POR PAÍS			
	NUMERO PERSONAS		
	2023	2024	2025
España	101	119	151
Francia	1	1	1
Total	102	120	152

RATIO ESTABILIDAD LABORAL SL17			
	2023	2024	2025
	0	0	1

TIPO DE CONTRATO DISGREGADO POR SEXO

	Hombres			Mujeres		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Indefinido	51	55	74	44	57
Temporal	5	7	7	2	6	4
A media jornada	0	0	1	1	1	1

NUMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN MODALIDAD DE TRABAJO

	2022	2023	2024	2025
Personas empleadas con contrato indefinido	84	95	112	158

CREACIÓN EMPLEO

	Nºempleados 2023	Nºempleados 2024	Nºempleados 2025
Mujeres	46	63	88
Hombres	56	57	81
Total	102	120	169

RATIO CREACIÓN EMPLEO (SL45)

2023	2024	2025
-0,07	0,18	1,4

A.2 Igualdad en nuevas contrataciones

RATIO IGUALDAD EN NUEVAS CONTRATACIONES (SL09)			
	2023	2024	2025
	0,48	0,51	0,54

DIGNIDAD SALARIAL			
	2023	2024	2025
Salario bruto anual más bajo	21.504	21.565	23.781
Salario mínimo interprofesional	15.120	15.876	16.576
RATIO			
	2023	2024	2025
	1,42	1,36	1,43

RATIO DIFERENCIA SALARIAL			
	2023	2024	2025
	8,66	12,52	8,63

A.3 Personas contratadas por sexo

RATIO DE MUJERES (SL04)		
2023	2024	2025
0,82	1,11	0,52

NÚMERO PERSONAS EMPLEADAS TOTALES (SL44)		
2023	2024	2025
102	120	169

Nº DE PERSONAS CON CONTRATO INDEFINIDO		
2023	2024	2025
95	112	158

	NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS POR SEXO Y TIPO JORNADA					
	Contrato Indefinido			Contrato Temporal		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Hombres	51	55	74	5	2	7
Mujeres	44	47	84	2	6	11

A.4 Personas contratadas por edad

NUMERO PERSONAS CONTRATADAS POR EDAD			
	Número personas		
	2023	2024	2025
Personas empleadas menores de 30 <30	24	31	55
Personas empleadas mayores de 50 >50	7	7	21
Personas empleadas totales	102	120	169

RATIO EMPLEO JUVENIL (SL14)

	2023	2024	2025
	0,24	0,26	0,33

RATIO EMPLEO JUVENIL (SL15)

	2023	2024	2025
	0,07	0,06	0,12

NUMERO PERSONAS CONTRATADAS POR EDAD			
	Número personas		
	2023	2024	2025
Personas empleadas menores de 30 <30	24	31	55
Personas empleadas mayores de 50 >50	7	7	21

A.5 Remuneraciones medias por sexo

	IGUALDAD SALARIAL			
	2022	2023	2024	2025
MUJERES	45.520	358.811	46.459	58.481
HOMBRES	50.274	291.541	65.225	82.756

RATIO SALARIO (SL03)

	2022	2023	2024	2025
	0,85	1,23	0,71	0,7

BRECHA SALARIAL (puestos de igual valor)			
	2023	2024	2025
	25,94	28,77	29,33

A.6 Tasa retorno permiso parental

DERECHOS POR PERMISO PATERNAL			
	2023	2024	2025
Nº empleados H acogidos permiso parental	6	5	5
Nº empleados H con derecho a permiso parental	6	5	5
	RATIO (SL36)		
	2023	2024	2025
	1	1	1

DERECHOS POR PERMISO MATERNAL			
	2023	2024	2025
Nº empleadas acogidas permiso parental	1	1	6
Nº empleadas con derecho a permiso parental	1	1	6
	RATIO (SL35)		
	2023	2024	2025
	1	1	1

TASA RETORNO AL TRABAJO TRAS PERMISO PARENTAL GENERAL			
	2023	2024	2025
Nº personas que regresan al trabajo	7	6	8
Nº personas que deberían haber regresado	7	6	8
	RATIO (SL20)		
	2023	2024	2025
	1	1	1

A.7 Tasa de retención

TASA DE RETENCIÓN			
	2023	2024	2025
Nº personas que regresan tras permiso parental 12mm después	6	6	8
Nº personas que regresaron del permiso el año anterior	5	6	6

RATIO (SL21)

2023	2024	2025
1,2	1	1,33

A.8 Igualdad directiva

IGUALDAD DIRECTIVA			
	2023	2024	2025
Total mujeres directivas	1	1	0
Total equipo directivo	5	7	6
	80	85,7142857	0

RATIO IGUALDAD DIRECTIVA (SL05)

2023	2024	2025
0,2	0,12	0

IGUALDAD CONSEJO ADMINISTRACIÓN			
	2023	2024	2025
Nº mujeres en consejo administración	0	0	0
Nº consejeros totales (ET3)	2	4	3

RATIO MUJERES (SL7)

2023	2024	2025
0	0	0

DIRECTIVOS PROCEDENTES DE COMUNIDADES LOCALES			
	2023	2024	2025
Directivos de la C. Valenciana	5	6	5
Directivos totales	5	7	6

RATIO DIRECTIVOS COMUNIDADES LOCALES (SL42)

2023	2024	2025
0,8	0,75	0,83

RATIO CONSEJEROS INDEPENDIENTES (ET4)

2023	2024	2025
0	0,25	0,25

NIVEL JERÁRQUICO DESAGREGADOS POR SEXOS		
	Hombre	Mujer
Consejo familia	4	0
Gerencia	1	0
Comité de dirección	6	0
Comité de RSC	3	3
Directores Operativos	7	0
Jefes de equipo	9	7

A.9 Igualdad estabilidad laboral

IGUALDAD ESTABILIDAD LABORAL.			
	2023	2024	2025
Tasa rotación mujeres	9%	14%	0,18
Tasa rotación total	7%	21%	0,15

RATIO DIFERENCIA ROTACION DE MUJERES (SL10)			
	2023	2024	2025
	1,24	0,69	1,18

TASA DE ROTACIÓN			
	2023	2024	2025
Nº empleados que han dejado la organización	7	25	24
Empleados totales	102	120	169
RATIO TASA DE ROTACIÓN (SL22)			
	2023	2024	2025
	0,07	0,21	0,14

A.10 Formación

FORMACIÓN			
	2023	2024	2025
Nº emleados formadas en PRL (SL24)	0	0	0
Nº empleados formadas en DD.HH (SL02)	14	42	55
Nº empleados formadas en ANTICORRUPCION (ET12)	18	33	55
Nº directivos formados en ANTICORRUPCIÓN (ET13)	0	0	2
Nº consejeros formados en ANTICORRUPCIÓN (ET14)	0	0	0

RATIO FORMACIÓN

	2023	2024	2025
Nº personas formadas en PRL (SL24)	0	0	0
Nº personas formadas en DD.HH (SL02)	0,14	0,35	0,33
Nº empleados formados anticorrución (ET12)	0,18	0,28	0,33
Nº directivos formados en anticorrupción (ET13)	0	0	0,29
Nº consejeros formados en anticorrupción (ET14)	0	0	0

HORAS DESTINADAS A FORMACIÓN

	2023	2024	2025
Horas formacion mujeres	1861	1731	3178,35
Horas formacion hombres	3536	2681	2684,49
Horas formacion totales	5397	4412	5862,84

EMPLEADOS EVALUADOS PERIÓDICAMENTE

	2023	2024	2025
Nº empleados evaluados periódicamente	74	104	131
Empleados totales	102	120	169
Porcentaje personas evaluadas	72,50%	87%	78%

RATIO FORMACIÓN MUJERES (SL11)

	2023	2024	2025
	0,34	0,39	0,54

RATIO HORAS DE FORMACIÓN (SL23)

	2023	2024	2025
	52,92	36,77	38,57

RATIO EMPLEADOS EVALUADOS (SL29)

	2023	2024	2025
	0,73	0,87	0,78

A.11 Seguridad laboral

ABSENTISMO LABORAL *			
	2023	2024	2025
Días totales de absentismo laboral	1153	79	621
Días totales contratados	25.296	43.897	52860
RATIO ABSENTISMO (SL25) *			
	2023	2024	2025
	0,045	0,0018	0,01174801

*Los datos reportados sobre absentismo hacen referencia al número de ausencias causadas por bajas laborales.

A.12 Personas contratadas por categoría

NUMERO DE PERSONAS CONTRATADAS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	2023	2024		2025	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Gerencia	1	1	0	1	0
Dirección	3	3	1	4	0
Socio dirección.		1	0	0	0
Finanzas	18	4	13	5	20
Ventas	70	44	41	63	58
Marketing	2	1	1	1	1
Sistemas gestión calidad	3	0	3	0	4
Informática	1	1	0	2	0
Gestión de personas	3	0	4	0	4
Flota	1	2	0	2	0
Comercial				3	1
		57	63	81	88
Total	102	120		169	

A.13 Despidos por sexo

DESPIDOS POR SEXOS			
	2023	2024	2025
Nº despidos mujeres	7	7	10
Nº despidos hombres	12	12	6
Total	19	19	16

A.14 Discriminación Derechos Humanos

DISCRIMINACIÓN			
	2023	2024	2025
Número de casos	0	0	0
Número de medidas adoptadas	0	0	0
Reclamación derechos humanos			
	2023	2024	2025
Número de casos	0	0	0
Número de medidas adoptadas	0	0	0

B. Gobernanza

RENTABILIDAD I (después de impuestos) (ID3)		
2023	2024	2025
37,50%	39,16%	45,47%

RENTABILIDAD II (antes de impuestos) (ID4)		
2023	2024	2025
5,47%	4,89%	6,67%

RATIO DE ENDEUDAMIENTO (ID5)		
2023	2024	2025
8,36	5,56	4,56

RATIO DE ASISTENCIA FINANCIERA (SL41)		
2023	2024	2025
0,0000064	0	0,000005001

RATIO DE IMPUESTOS DESEMBOLSADOS (SL46)		
2023	2024	2025
0,1765	0,2196	0,3914

	PRODUCTIVIDAD (ID6)	F-SCORE (ID7)
2023	27.966,77 €	7 puntos
2024	35.537,57 €	8 puntos
2025	30.933,65 €	8 puntos

*datos provisionales pendientes cierre auditoría

IMPORTES SANCIONES			RATIO SANCIONES		
2023	2024	2025	2023	2024	2025
31.066,88 €	20.715,81 €	12.638,57 €	3,70	1,92	0,0043

INVERSIÓN I+D+I		
2023	2024	2025
141.646,02 €	23.390,87 €	70.480,98 €
RATIO INVERSIÓN I+D+I (ID2)		
2023	2024	2025
0,00175	0,000217	0,000511
NÚMERO DE PATENTES OBTENIDAS (ID1)		
2023	2024	2025
0	0	0

PLAZO MEDIO PAGO PROVEEDORES (ET19)		
2023	2024	2025
104,7	98,7	66,7

	VALOR ECONÓMICO GENERADO (SL38)	VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (SL39)	VALOR ECONÓMICO RETENIDO (SL40)
2023	83.802.556,46 €	76.987.058 €	6.827.389,31 €
2024	107.381.270,75 €	99.956.895 €	5.466.560,95 €
2025	134.992.018,00€	125.366.324,00 €	9.625.694,00 €

*datos provisionales pendientes cierre auditoría

C. Medio Ambiente

EVOLUCIÓN RESIDUOS			
	2023	2024	2025
Papel Y Cartón (Kg.)	140	525,54	830,14
Envases limpieza (Kg.)	12,92	7,56	9,43
Toner (Kg.)	4,5	5,15	7,02
Residuos Urbanos (Kg.)	115,18	28,89	31,76
RAEE (Kg.)		40	0
Vidrio (Kg.)		2,68	1,82
Total (Tn)	0,2726	0,60714	0,88017

RESIDUOS. Tn. Anuales			
	2023	2024	2025
	0,2726	0,60714	0,8801

COMPENSACIÓN CO2			
	2023	2024	2025
Árboles plantados	678	788	500
TN CO2	77	88	0

HUELLA DE CARBONO				
		2023	2024	2025
Categoría 1	Emisiones directas	0	487,23	989,42
Categoría 2	Consumo eléctrico	19,78	16,89	30,31
Categoría 3	Consumo indirecto	30.676	49.285	79.901,36
TOTAL	Total (TnCO2-eq)	30.695,78	49.789	80.921,09

2. Índice de contenidos GRI.

Alianza Logistics ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.

ESTÁNDARES GRI	PÁG/APARTADOS	RESPUESTAS DIRECTAS/OMISIÓN	VERIFICACIÓN EXTERNA
GRI Fundamentos 2021	61		
GRI 2. CONTENIDOS GENERALES 2021			
Perfil de la organización y prácticas de reporte			
2-1 Detalles de la organización	6,9,11-23		
2-2 Entidades incluidas en la prestación del informe de sostenibilidad	6		
2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6		
2-4 Actualización del informe	6		
2-5 Verificación externa	16		
Actividades y trabajadores			
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	10, 20-24,32		
2-7 Empleados	37,48,49		
Gobernanza			
2-9 Estructura de gobernanza y composición	11-12,28		
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	13		
2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	24,28,41		

2-13 Delegación de la gestión de los impactos	14-16
2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	16
2-16 Comunicación de las inquietudes críticas	17
2-20 Proceso para determinar la remuneración	40
Estrategias, políticas y prácticas	
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1-5, 7-8
2-23 Compromisos y políticas	18-19,25,29,35
2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	18,19,35
2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	17
2-28 Afiliación a asociaciones	26,41
GRI 3. TEMAS MATERIALES	
3-1 Proceso de determinación de temas materiales	27
3-2 Lista de temas materiales	27
3-3 Gestión de los temas materiales	24,32,35,39
GRI 200 TEMAS ECONÓMICOS	
GRI 201 DESEMPEÑO ECONÓMICO	
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	58
201-4 Asistencia financiera recibida	57

GRI 205 ANTICORRUPCIÓN	
3-3 Gestión de los temas materiales	24
205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	30
GRI 300 TEMAS AMBIENTALES	
GRI 302 ENERGÍA	
302-1 Consumo de energía dentro de la organización	42-45
GRI 304 BIODIVERSIDAD	
3-3 Gestión de temas materiales	46
304-3 Hábitats protegidos o restaurados	46
GRI 305 EMISIONES	
3-3 Gestión de los temas materiales	42
305-1 Emisiones directas (alcance 1)	44
305-1 Emisiones indirectas (alcance 2)	44
305-3 Otras emisiones indirectas (alcance 3)	44
GRI TEMAS SOCIALES	
GRI 401 EMPLEADOS	
3-3 Gestión de los temas materiales	35-41
403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	38
403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	38

GRI 403 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	
403 - 9 Lesiones por accidente laboral	38
403- 10 Enfermedades laborales	38
GRI 404 FORMACIÓN	
3-3 Gestión de los temas materiales	35-41
404-1 Promedio de horas de formación por empleado/ año	39,54
GRI 405 DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	32,40
GRI 406 NO DISCRIMINACIÓN	40
GRI 410 PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD	29,33,34
GRI 413 COMUNIDADES LOCALES	
413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local	41
GRI 418 PRIVACIDAD DEL CLIENTE	31

3. Índice de contenidos REVSR

ESTÁNDARES GRI		PÁG/APARTADOS
ASPECTOS SOCIALES Y LABORALES		
SL 1	Respeto de los Derechos Humanos	29
SL 3	Igualdad salarial	50
SL 4	Igualdad en el empleo	49
SL 5	Igualdad directiva	52
SL 6	Plan de igualdad	24, 40
SL 7	Igualdad en el consejo de administración	52
SL 8	Plan contra el acoso sexual	24
SL 9	Igualdad en las nuevas contrataciones	49
SL 10	Igualdad en la estabilidad laboral	53
SL 11	Igualdad en la formación	54
SL 12	Política de diversidad	24, 40
SL 14	Empleo juvenil	50
SL 15	Empleo mayores	50
SL 17	Estabilidad del empleo	47
SL 20	Tasa de retorno al trabajo	51
SL 21	Tasa de retención	52

SL 22	Tasa de rotación	53
SL 23	Horas destinadas a formación	54
SL 24	Personas empleadas cubiertas en formación en prevención de riesgos laborales	32
SL 25	Absentismo laboral	55
SL 26	Accidentalidad en el trabajo	38
SL 27	Siniestralidad en el trabajo	38
SL 28	Presencia de canales de comunicación ascendentes	17
SL 29	Porcentaje de personas empleadas que recibe evaluación periódica	54
SL 32	Existencia de un plan de acogida	24
SL 33	Existencia de modelos de remuneración variable que combinan el rendimiento individual y el colectivo (equipo, departamento, entidad)	40
SL 34	Sistema de mentores	24,35
SL 35	Derechos por permiso maternal	51
SL 36	Derechos por permiso paternal	51
SL 37	Implementación del teletrabajo voluntario	37
SL 38	Valor económico generado (VEG)	58
SL 39	Valor económico distribuido (VED)	58
SL 40	Valor económico retenido (VER = VEG – VED)	58
SL 41	Ratio de asistencia financiera	57
SL 42	Número de personas directivas provenientes de las comunidades locales	52
SL 44	Número de personas empleadas totales	47
SL 45	Creación de empleo	48

SL 46	Porcentaje de impuestos desembolsados	57
SL 47	Normalización lingüística I	32
ASPECTOS ÉTICOS		
ET 1	Existencia de un consejo de administración	14
ET 2	Frecuencia de reunión del consejo de administración	14
ET 3	Número total de personas consejeras	14
ET 4	Porcentaje de consejeros independientes	14,52
ET 5	Existencia y uso de un código de conducta	24
ET 6	Identificación de riesgos materiales	24,27
ET 7	Evaluación de riesgos materiales	27
ET 8	Mitigación de riesgos materiales ESG.	1-70
ET 9	Plan de contingencia.	24
ET 10	La entidad es transparente y se somete al escrutinio de los grupos de interés	16,27
ET 11	La entidad se somete a auditoría interna de sus cuentas anuales	28
ET 16	Número de casos de corrupción identificados	30
ET 17	Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales	30,34
ET 18	Nº de reclamaciones con una resolución satisfactoria	32
ET 19	Plazo medio de pago a proveedores	58
ET 20	La entidad dispone de web.	16
ET 21	Las cuentas anuales de la entidad son públicas	
ET 22	La entidad elabora una memoria anual de actividades	16

ASPECTOS AMBIENTALES		
AM 1	Emissiones totales	60
AM 2	Ratio de intensidad de emisiones	60
AM 3	Existencia de un plan definido para la reducción, mitigación y adaptación al cambio climático	42
AM 4	Residuos generados	59
AM 6	La entidad elabora una memoria medioambiental	16
AM 7	Consumo total de agua	45
AM 8	Ratio de intensidad en el consumo de agua.	45
AM 9	Consumo energético total.	45
AM 10	Ratio de intensidad energética.	45
AM 11	Uso de energías renovables	45

ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD ECONÓMICA		
ID 1	Capacidad innovadora: número de patentes obtenidas en el último año	58
ID 2	Inversión en I+D+i	58
ID 3	Rentabilidad I	57
ID 4	Rentabilidad II	57
ID 5	Endeudamiento	57
ID 6	Productividad	57
ID 7	F Score	57

