

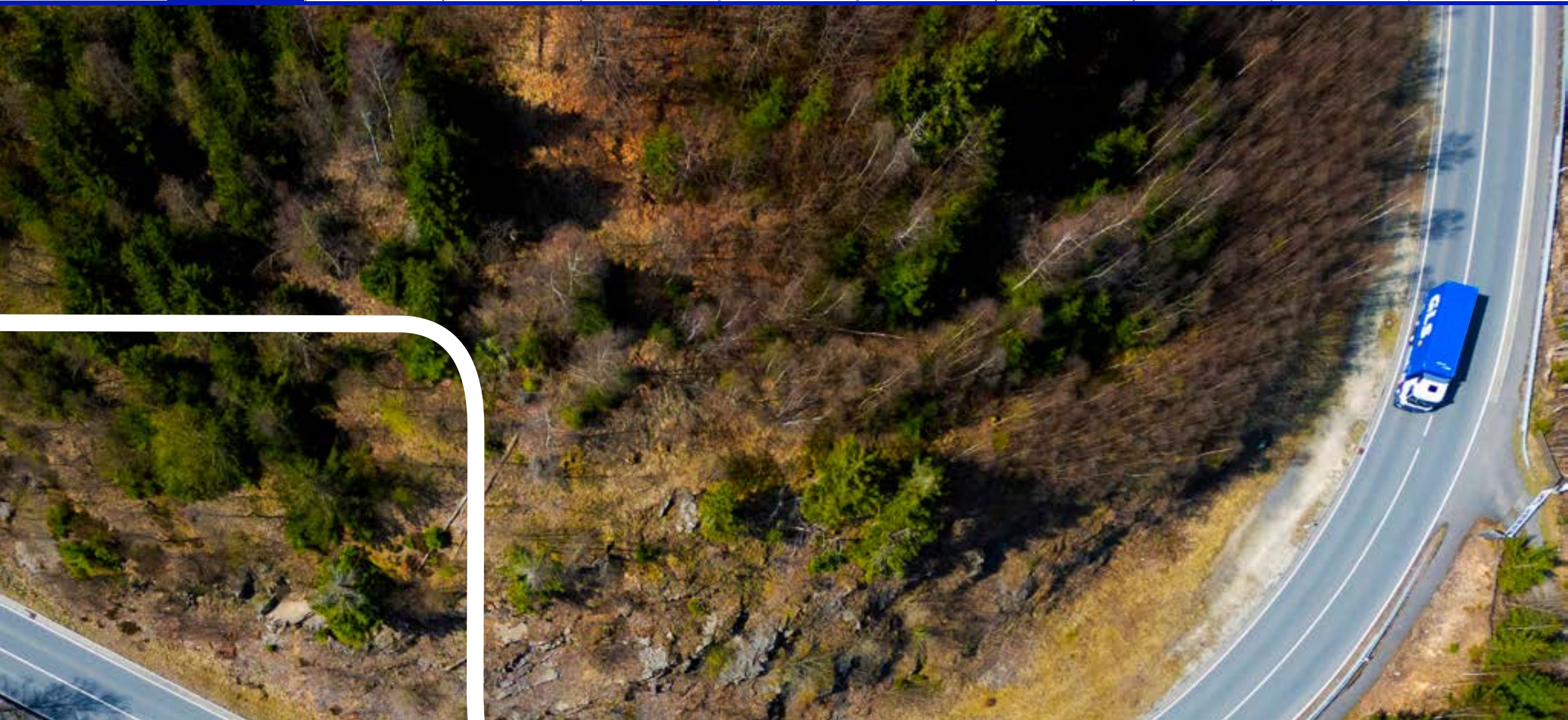
GLS.

Memoria de sostenibilidad 2025/2026



Índice

1.Introducción	3	5. Compromiso ambiental	36
1.1 Presentación	4	5.1 Enfoque ambiental	38
1.2 Acerca de este informe	6	5.2 Estrategia climática	40
		5.3 Descarbonización del transporte	41
		5.4 Instalaciones, energía y eficiencia	49
		5.5. Gestión de residuos y uso de los recursos	50
2. La sostenibilidad en GLS	8	6. Compromiso con las personas	54
2.1 Marco ESG en GLS Spain	9	6.1 Nuestro equipo	55
2.2 Análisis de doble materialidad	11	6.2 Cliente y servicio	80
2.3 Aliados: Pacto Mundial y ODS	16	6.3 Comunidad y responsabilidad social	81
3. Quiénes somos	18	7. Gobernanza, ética y cumplimiento	87
3.1 GLS Spain: 20 años de GLS en nuestro país	19	7.1 Enfoque de buen gobierno	88
3.2 Hitos 2025/2026	20	7.2 Estructura de gobernanza y supervisión	89
3.3 Misión, Visión y Valores	22	7.3 Ética empresarial y cumplimiento normativo	92
3.4 Principales magnitudes	23	7.4 Seguridad de la información	102
3.5 Estrategia CORE	24		
3.6 Tendencias del mercado	25	8. Cierre	104
3.7 Asociaciones comerciales	26		
4. Modelo de negocio y operaciones	27	9. Anexos	106
4.1 Cadena de valor	28	9.1 Notas	107
4.2 Modelo operativo e infraestructuras	29	9.2 Indicadores adicionales requeridos	
4.3 Productos y servicios	33	por la ley 11/ 2018	108
4.4 Calidad del servicio	34	9.3 Índice de contenidos de GRI y de la ley 11/ 2018	113
4.5 Digitalización e innovación	35		



1. Introducción

**Seguimos mirando
hacia adelante
con la misma
idea: adaptarnos,
mejorar y seguir
generando valor**

Roberto Martínez
Managing Director de GLS Spain



1.1 Presentación

Presentamos la Memoria de Sostenibilidad de GLS Spain 2025/2026, un ejercicio que coincide con un momento significativo de nuestra historia, los 20 años de actividad en España.

A lo largo de estas dos décadas hemos crecido junto a nuestra red de agencias y clientes, adaptándonos a un sector en constante evolución. Hoy el sector del transporte y la logística atraviesa una transformación profunda, impulsada por el crecimiento del e-commerce y la evolución de las ciudades hacia soluciones cada vez más sostenibles, en un contexto en el que los consumidores esperan soluciones cada vez más rápidas, flexibles y sencillas. En este escenario, nuestra responsabilidad desde el sector y desde GLS Spain es la de responder con la misma exigencia y seguir estando a la altura.

Durante este año hemos seguido reforzando nuestra red de infraestructuras con una idea muy concreta, ser más eficientes manteniendo la cercanía con nuestros clientes y destinatarios. Proyectos como el nuevo *hub* multinivel de Barcelona Sur o el desarrollo del nuevo *hub* de Zaragoza nos permitirán ganar capacidad y mejorar la conectividad, tanto a nivel nacional como internacional. Al mismo tiempo, el crecimiento en infraestructuras en regiones como Galicia o Andalucía responde a algo esencial, seguir mejorando nuestra red para reforzar nuestros niveles de servicio.

La transformación más visible se está produciendo en la última milla. Ya no se trata solo de entregar paquetes a nuestros destinatarios, sino de formar parte del día a día de las personas. Por eso seguimos impulsando soluciones de proximidad o conveniencia (Out of Home), ampliando nuestra red de GLS Points (*Parcel Shops* y *lockers*) construyendo alianzas que tienen sentido en la vida cotidiana de nuestros clientes y destinatarios. La colaboración con Metro de Madrid es un ejemplo de ello, con la instalación de nuestros *lockers* en la línea 3 del metro, junto al despliegue de lockers con *partners* estratégicos como Eroski, Galp, Moeve o Carrefour, que refleja bien esta evolución hacia una logística más accesible y flexible.

No podemos olvidar dentro de estos avances el papel que desempeña la tecnología. La digitalización, el uso de los datos y la automatización forman parte de nuestra operativa diaria y nos permiten ser más eficientes, anticiparnos con la planificación de la demanda y ofrecer una experiencia a nuestros clientes y destinatarios más ágil y fiable.

Todo ello con un enfoque cada vez más sostenible. Seguimos trabajando en la optimización de rutas, en el impulso de modelos de entrega alternativos y en el desarrollo de infraestructuras más eficientes, alineados con la estrategia del Grupo GLS y con nuestro compromiso de reducir el impacto medioambiental de nuestra actividad.

Pero nada de esto sería posible sin las personas. La red de agencias y todos los profesionales de GLS Spain son el motor de nuestra evolución constante.

Durante este ejercicio hemos seguido avanzando en la construcción de un entorno más diverso e inclusivo, con avances relevantes en la integración de personas con discapacidad y en la colaboración con Centros Especiales de Empleo, impulsados desde el Departamento de Diversidad.

Asimismo, mantenemos un compromiso firme con la sociedad a través de iniciativas como el programa de Transporte Solidario y la colaboración con entidades como Cruz Roja, Fundación Alain Afflelou o DEBRA, contribuyendo de forma activa en las comunidades en las que operamos.

Después de 20 años, seguimos mirando hacia el futuro con la misma ilusión de siempre. Adaptándonos a los constantes cambios de nuestro entorno, mejorando de forma continua

en el camino y siempre intentando generar el mayor valor posible para todos los que forman parte de la familia GLS y todos aquellos que nos rodean. Esta memoria es el reflejo de ese compromiso continuo.

Muchas gracias.
Un saludo.

Roberto Martínez
Managing Director de GLS Spain



1.2 Acerca de este informe

(GRI 2-2; 2-3; 2-5)



El presente informe ha sido elaborado conforme a los requisitos de la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad y conforme a los Estándares GRI. Contiene tanto los indicadores materiales para nuestra compañía, según lo identificado en nuestro análisis de materialidad, como los requeridos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre en materia social, medioambiental, relativa al personal de la empresa, al respeto a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

El informe también ha tenido en cuenta la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, que modifica la anterior normativa europea (Directiva 2013/34/UE). Así, y en consonancia con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad, presentamos el Estado de Información No Financiera 2025/2026 (EINF) como parte del Informe Consolidado.

Si bien algunas de las informaciones recogidas en este documento hacen referencia al año natural 2025 y a **General Logistics Systems Spain, S. A.**, la mayor parte da cuenta del año fiscal comprendido entre el 1 de abril de 2025 y el 31 de marzo de 2026, siguiendo las líneas de reporte del periodo anterior publicado (2024/2025). Su elaboración tiene una periodicidad anual.

El alcance del informe incluye las actividades de GLS Spain, así como las de **GLS Fulfilment Spain, S.L.** (anteriormente E-Log Logística Insular, S.L., CIF B87331195, con domicilio fiscal en C/ Leonardo da Vinci, 5, Nave D, Módulo D4, 28850 Torrejón de Ardoz, Madrid), sociedad adquirida en 2024 e integrada en el perímetro operativo de la compañía.

Durante el ejercicio 2025/2026, GLS Fulfilment se encuentra plenamente integrada en el modelo de negocio de GLS Spain, reforzando la cartera de productos y servicios de la compañía mediante soluciones logísticas integrales. En este sentido, la información reportada en la presente memoria incorpora de forma consolidada las actividades de ambas sociedades en los ámbitos económico, ambiental y social, garantizando una visión completa del desempeño de la compañía. Cabe señalar que, como consecuencia de esta integración y ampliación del perímetro de reporte, determinados indicadores correspondientes al ejercicio 2025/2026 pueden no ser plenamente comparables con los reportados en ejercicios anteriores.

Por su parte, la identificación y priorización de los asuntos relevantes se ha realizado a través de un análisis de doble materialidad, en línea con las mejores prácticas internacionales y los marcos de referencia aplicables. Este proceso ha permitido identificar tanto los impactos más significativos de la actividad de GLS Spain

sobre el entorno (materialidad de impacto), como los riesgos y oportunidades que las cuestiones ESG pueden tener sobre el desempeño financiero de la compañía (materialidad financiera).

El análisis se ha desarrollado tomando como referencia el ejercicio de doble materialidad realizado a nivel de Grupo GLS, adaptándolo a la realidad operativa y al contexto específico de GLS Spain. Para ello, se han considerado distintas fuentes de información, incluyendo estándares internacionales (GRI y ESRS), análisis sectoriales, así como la participación de áreas internas clave y la consideración de los principales grupos de interés.

Los resultados de este proceso permiten orientar la estrategia de sostenibilidad de la compañía, así como estructurar el contenido de esta memoria, asegurando la transparencia y relevancia de la información reportada.

AENOR, como prestador independiente de servicios de verificación, ha constatado este informe bajo los principios de “enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad y responsabilidad” exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 “Evaluación de la conformidad – Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación”.

Este documento recoge, además, las acciones llevadas a cabo en relación con el progreso realizado en la implantación de los Diez Principios Universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Informes de verificación de AENOR 2025/2026



Declaración de Verificación de Información No Financiera



Verificación del Informe de Sostenibilidad



2. La sostenibilidad en GLS



2.1 Marco ESG en GLS Spain

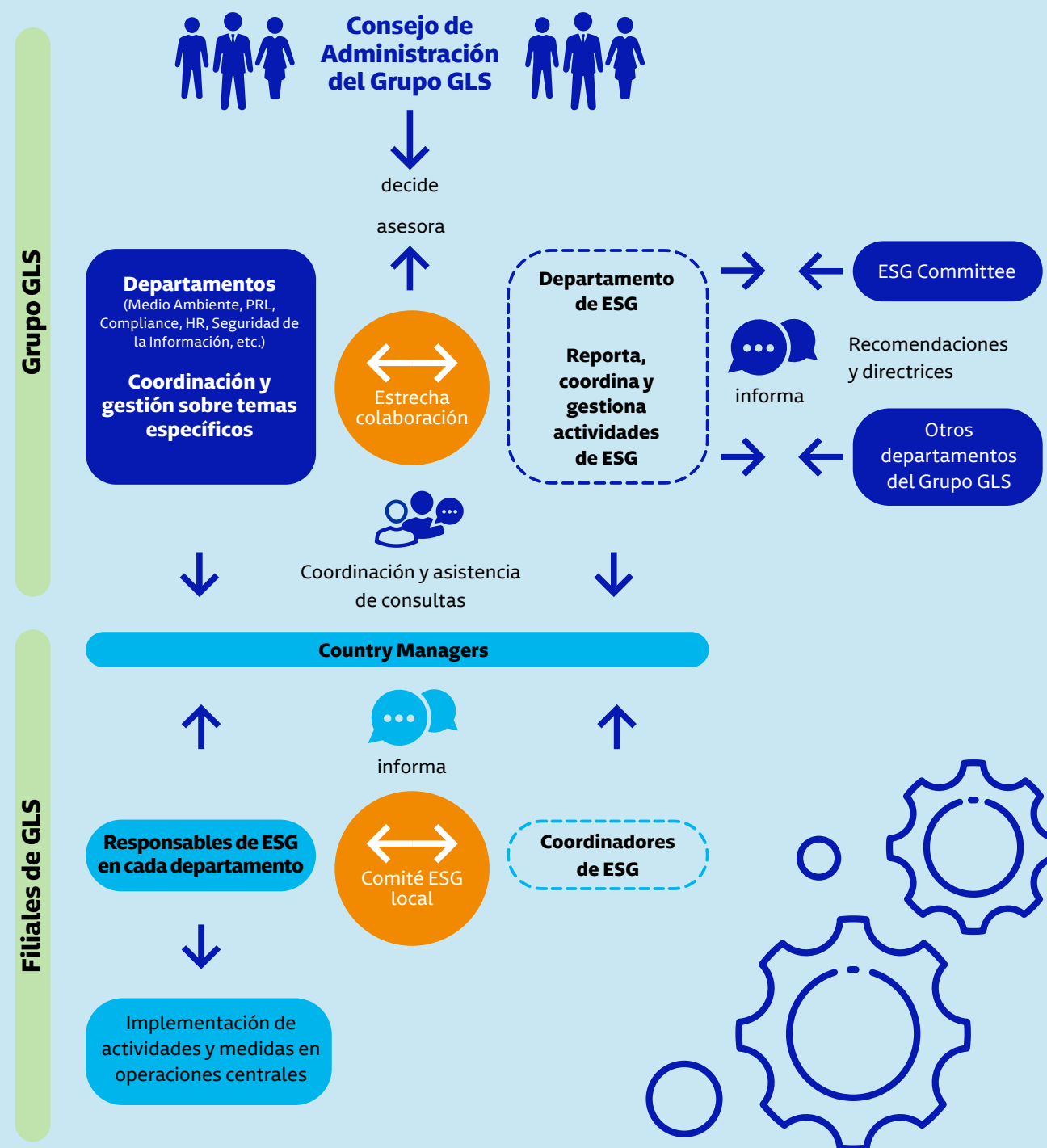
Como uno de los principales operadores de paquetería en Europa, el Grupo GLS integra la sostenibilidad en su modelo de negocio, abordando de forma progresiva los retos sociales y ambientales asociados a su actividad.

En GLS Spain compartimos y aplicamos este enfoque, impulsando de esta forma iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia operativa, optimizar el uso de recursos y reforzar nuestra contribución social.

Gestión ESG

La gestión ESG del Grupo GLS se articula a través de un enfoque transversal e integrado en la organización, coordinado por el equipo corporativo de ESG y *reporting* de sostenibilidad, que actúa como función de referencia en materia de cumplimiento normativo y tendencias regulatorias. Este equipo trabaja en estrecha colaboración con distintas áreas corporativas, como Recursos Humanos, Medio Ambiente, Salud y Seguridad y Compliance, y canaliza recomendaciones y directrices a través de los órganos de gobierno correspondientes, incluyendo el Comité ESG.

Bajo este marco, desde GLS Spain participamos activamente en el modelo de gobernanza ESG del Grupo, adaptando las directrices corporativas a la operativa local y contribuyendo al seguimiento, reporte y desarrollo de las iniciativas en materia de sostenibilidad. A nivel local, apoyamos esta gestión en la coordinación entre los responsables ESG de las distintas áreas y los equipos operativos, facilitando la implementación de las iniciativas y el flujo de información hacia el Grupo.



Integramos los criterios ESG (*Environmental, Social y Governance*) en la gestión de nuestras actividades, incorporándolos de forma transversal a lo largo de la cadena de valor y basando nuestra actuación en marcos de referencia internacionales y buenas prácticas corporativas.

El modelo ESG que desplegamos se basa en la mejora continua, la medición del desempeño y la transparencia en la información reportada, con el objetivo de avanzar de forma equilibrada en el ámbito económico, ambiental y social.

La supervisión de dichos aspectos se realiza de forma coordinada entre las áreas responsables a nivel local y las directrices establecidas por el Grupo, asegurando así su integración en la toma de decisiones y en la gestión operativa.

Integración de los criterios ESG en la cadena de valor

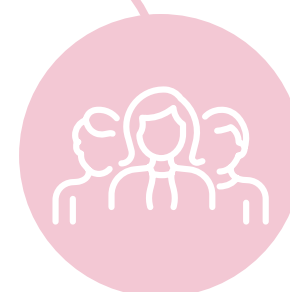
ENVIRONMENTAL (Medioambiental)

Somos conscientes del impacto ambiental asociado a nuestras operaciones logísticas y por ello trabajamos de forma progresiva en su reducción mediante la mejora de la eficiencia operativa, la optimización de rutas y la incorporación de soluciones más sostenibles.



SOCIAL (Social)

Promovemos relaciones responsables con los grupos de interés respetando sus derechos y fomentando un entorno basado en la igualdad de oportunidades, la inclusión y el bienestar.



GOVERNANCE (Gobernanza)

Disponemos de un sistema de gobernanza corporativa asentado en principios éticos, integridad y transparencia. Este sistema se articula a través de políticas y procedimientos internos, incluyendo el Sistema de Gestión de Cumplimiento y el Modelo de Prevención de Delitos, que garantizan el cumplimiento normativo y la correcta gestión de riesgos.



2.2 Análisis de doble materialidad

(GRI 2-29; 3-1; 3-2)

2.2.1 Proceso para determinar los temas materiales

(GRI 3-1)

En GLS Spain hemos llevado a cabo un análisis de doble materialidad con el objetivo de identificar los impactos más significativos de nuestra actividad sobre el entorno, así como los riesgos y oportunidades que pueden afectar al desempeño económico.

Hemos desarrollado este proceso a nivel local, tomando como base la metodología definida a nivel de Grupo y adaptándola a nuestra realidad operativa, en línea con los requerimientos regulatorios vigentes. Así, estructuramos dicho análisis según las siguientes fases:

Identificación de actividades de negocio y cadena de valor

Evaluación de nuestras principales actividades, diferenciándolas según su posición dentro de la cadena de valor:

- **Operaciones propias (actividad directa):** Incluye las actividades que realizamos de forma directa, es decir, aquellas llevadas a cabo en la operativa logística, *hubs* y delegaciones.
- **Aguas arriba (*upstream*):** Corresponde a todos los actores que intervienen antes de que prestemos nuestro servicio, como proveedores, logística subcontratada y empresas colaboradoras.
- **Aguas abajo (*downstream*):** Incluye la red de agencias colaboradoras, los clientes y los destinatarios finales del envío.

Esta clasificación sigue el enfoque del estándar internacional [GHG Protocol](#) (Greenhouse Gas Protocol).

Identificación grupos de interés

Definición de los principales grupos de interés, considerando tanto a los afectados por nuestra actividad como a aquellos que utilizan la información de sostenibilidad para la toma de decisiones.

Identificación de temas ESG

Elaboración de una lista inicial de temas ESG potencialmente relevantes basada en:

- Estándares internacionales de reporte (GRI).
- Normativa europea aplicable.
- Análisis del sector logístico.
- Documentación interna y análisis previos.

Evaluación de impactos, riesgos y oportunidades (IROs)

Para cada tema identificado hemos analizado:

- **Impactos (positivos y negativos, actuales y potenciales):** Considerando criterios de gravedad (escala, alcance e irreparabilidad en los impactos negativos) y probabilidad.
- **Riesgos y oportunidades desde una perspectiva financiera:** Análisis llevado a cabo realizado en términos brutos, sin considerar medidas de mitigación existentes, valorando

su probabilidad y magnitud de impacto económico.

Priorización de temas materiales

Representación de los resultados de la evaluación en una matriz de doble materialidad, permitiendo así identificar los temas que superan el umbral de relevancia definido por la compañía. A efectos del presente análisis, se consideran materiales aquellos impactos, riesgos y oportunidades cuya severidad o relevancia financiera alcanza las categorías de "Severo" o "Crítico" dentro de la escala de valoración definida en la metodología de doble materialidad.

Validación interna:

Validación de los resultados mediante la participación de áreas clave de la organización, como son:

- Medio Ambiente.
- Recursos Humanos y Diversidad.
- Salud y Seguridad.
- Finanzas.
- Estrategia.
- Legal y Compliance.

Asimismo, hemos desarrollado sesiones de contraste con áreas clave como Gestión de Personas y el área de Red, incorporando la perspectiva de las personas trabajadoras y de la red de agencias colaboradoras.

2.2.2 Implicación de grupos de interés

(GRI 2-29)

Mantenemos una relación continua con nuestros principales grupos de interés, integrando sus expectativas en la gestión del negocio y en el proceso de análisis de materialidad.

Los principales *stakeholders* identificados son:



**Personas
trabajadoras**



**Clientes y
destinatarios**



**Proveedores y
subcontratistas**



**Administraciones
públicas**



Accionistas



**Comunidad y
sociedad**



**Agencias y empresas
colaboradoras**

Cabe señalar que la implicación de los grupos de interés en el análisis de doble materialidad se ha llevado a cabo mediante:

- La participación de áreas internas que representan sus intereses.
- Sesiones específicas de validación con áreas clave.

- La revisión de información procedente de interacciones habituales con dichos grupos.

En particular, las sesiones realizadas con el área de Gestión de Personas y con el área de Red nos han permitido incorporar de forma estructurada la perspectiva social y operativa a dicho análisis.



2.2.3 Lista de temas materiales

(GRI 3-2)

Como resultado del proceso de análisis, hemos identificado los siguientes temas materiales, agrupados por categorías, que reflejan los aspectos más relevantes desde la perspectiva de impacto y de materialidad financiera:

Medioambientales

- Cambio climático (mitigación y adaptación).
- Energía y eficiencia energética.
- Contaminación del aire.

Sociales

- Salud y seguridad laboral.
- Condiciones laborales (incluyendo conciliación y empleo estable).
- Diversidad e inclusión.
- Derechos laborales en la cadena de valor.
- Acceso a productos y servicios (tema añadido específicamente por parte de la corporación).

Gobernanza y Negocio

- Ética, cumplimiento y lucha contra la corrupción.
- Protección de datos y privacidad.
- Gestión de relaciones con proveedores.
- Sostenibilidad del modelo de subcontratación.

Estos temas constituyen la base para la definición de los contenidos del presente informe y para el seguimiento de nuestro desempeño en materia ESG.



Materialidad financiera

- (Plantilla propia) Conciliación y empleo estable (personal operativo y administrativo).
- (Plantilla propia) Igualdad de género e igualdad retributiva por trabajo de igual valor (riesgo de adaptación a las nuevas exigencias regulatorias en igualdad retributiva).
- (Plantilla propia) Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (riesgo reputacional y legal derivado de posibles incidentes puntuales).
- Sostenibilidad del modelo de Subcontratistas.

Doble materialidad

- Adaptación y mitigación del Cambio Climático.
- Energía.
- (Trabajadores Cadena Valor) Salud y Seguridad.
- Corrupción y Soborno.

No material

- Contaminación del agua.
- Microplásticos.
- Sellado del suelo (biodiversidad).
- Tamaño de las poblaciones de especies (biodiversidad).
- Residuos (Economía Circular).
- Salida de recursos (Economía Circular).
- Contaminación acústica.
- (Plantilla propia) Formación.
- (Plantilla propia) Empleo seguro.
- (Plantilla propia) Diálogo social / Libertad de asociación / Negociación colectiva.
- (Plantilla propia) Conciliación de la vida personal y laboral.
- (Trabajadores Cadena Valor) Conciliación de la vida laboral y personal.
- (Plantilla propia) Trabajo infantil & Trabajo forzoso.
- (Plantilla propia) Privacidad.
- (Personas Trabajadoras Cadena de Valor) Otros derechos laborales - Trabajo infantil, trabajo forzoso, vivienda adecuada, privacidad, libertad de asociación.
- (Comunidades afectadas) Impactos relacionados con el uso del suelo.
- Cultura corporativa.
- Protección de los denunciantes.
- Gestión de las relaciones con proveedores, incluidas las prácticas de pago.
- Participación política.

Impacto material

- Contaminación del aire.
- (Plantilla propia) Salud y Seguridad y Tiempo de trabajo.
- (Personas Trabajadoras Cadena de Valor) Empleo seguro.
- (Consumidores/as y Usuarios/as finales) Privacidad.
- (Consumidores/as y Usuarios/as finales) Acceso a productos y servicios.
- (Plantilla propia) Diversidad.

- Negocio.
- Medio Ambiente.
- Social.
- Gobierno Corporativo.

2.2.4 Impactos, riesgos y oportunidades

Hemos identificado y evaluado los impactos, riesgos y oportunidades asociados a los temas materiales, integrando esta información en nuestro modelo de gestión.

Principales impactos



Ambientales

Aquellos derivados de las emisiones y del consumo de recursos.



Sociales

Los relacionados con las condiciones laborales y la seguridad.



En la cadena de valor

Especialmente, aquellos que tienen que ver con proveedores y subcontratistas.

Principales riesgos

- Regulatorios asociados a nuevas exigencias normativas.
- Operativos derivados del modelo de negocio.
- Reputacionales vinculados expectativas ESG.
- Relacionados con la gestión de personas.

Oportunidades identificadas

- Mejora de la eficiencia operativa.
- Desarrollo de soluciones sostenibles.
- Fortalecimiento de la cultura corporativa.
- Impulso de la diversidad e inclusión.
- Mejora del posicionamiento ESG.

Los resultados del análisis nos permiten priorizar nuestras actuaciones y orientar la estrategia de sostenibilidad, en línea con los estándares GRI y los requerimientos regulatorios aplicables.



2.3 Aliados: Pacto Mundial y ODS

Mantenemos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, alineando nuestra actividad con sus diez principios en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Asimismo, desde GLS Spain integramos en el enfoque de sostenibilidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos en el marco de la Agenda 2030, incorporándolos como referencia en la definición de nuestras líneas de actuación.

En línea con nuestra actividad en el sector del transporte y la logística, contribuimos al avance de los ODS mediante la implementación de iniciativas y políticas vinculadas a nuestros principales ámbitos de impacto.

A partir de un análisis interno y del proceso de doble materialidad realizado, hemos identificado los ODS prioritarios sobre los que focalizar nuestros esfuerzos, al considerarlos especialmente relevantes. Este enfoque nos permite orientar de forma más eficiente las acciones desarrolladas y reforzar el seguimiento de nuestra contribución al desarrollo sostenible.

Somos aliados del Pacto Mundial de Naciones Unidas



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



Contribución a los ODS desde GLS Spain



- Campaña 360° de Salud y Seguridad en el Trabajo y conducción segura.
- Plan de desconexión digital fuera del ámbito laboral y bienestar digital en el trabajo.
- Acuerdo con la Asociación Española contra el Cáncer (AECC) e implantación del Protocolo de actuación en el entorno laboral ante una persona con diagnóstico de cáncer.



- Generación de empleo de calidad, productivo y trabajo decente.
- Fomento de la formación y gestión del talento.
- Apuesta por la promoción interna, retención del talento y desarrollo profesional.
- Política de tolerancia cero hacia todas las formas de violencia en el lugar de trabajo y medidas de prevención contra el acoso laboral y sexual.



- Edificaciones realizadas conforme a estándares internacionales de construcción sostenible, como [BREEAM](#)² y LEED.
- Innovación digital para la mejora continua de infraestructuras, productos y servicios (App de Reparto).
- Incorporación de un nuevo *chatbot* en la web corporativa para mejorar la experiencia de cliente y facilitar el acceso a la información.
- Nuevo Hub Inteligencia Artificial: impulsando la innovación y optimización en *customer experience & sales* para mejorar la experiencia e interacción del cliente.



- Actualización del nuevo Plan de Igualdad.
- Inclusión, diversidad de género, funcional y generacional en el empleo.
- Miembros del Chárter de la Diversidad.
- GLS Diversity Statement.
- Colaboración con centros especiales de empleo.
- Convenio con Fundación ONCE y Fundación "la Caixa" para fomentar el empleo de personas con discapacidad.
- Creación del Decálogo de Protección y Respeto a la Diversidad, al Colectivo LGTBI+ y a las Personas con Discapacidad, que refuerza los principios de igualdad y no discriminación.



- Entrega con vehículos eléctricos y de bajas emisiones².
- Instalación de estaciones de carga de vehículos eléctricos.
- Desarrollo de nuevas infraestructuras, productos y servicios que contribuyen a contar con nuevas oficinas más cómodas para las personas empleadas: ubicaciones estratégicas para el reparto (última milla), Out Of Home y FlexDeliveryService.



- Medición de las emisiones derivadas de nuestra actividad y transporte a través de nuestra estrategia de medio ambiente.
- Reducción de emisiones mediante la utilización de vehículos eléctricos y de bajas emisiones³, infraestructura de carga, optimización de los recursos, etc., con la meta de alcanzar las emisiones netas cero para 2045.
- Gestión óptima de residuos: madera, plástico, banal, papel y cartón.
- Concienciación y sensibilización sobre el cambio climático.



- Sistema de Gestión de Integridad Corporativa: Compliance & Ética empresarial.
- Desarrollo del Código de Conducta y Código de Conducta de Proveedores y Socios Comerciales.
- Prevención de la violación de la privacidad de clientes y destinatarios: protección de datos y seguridad de la información.
- Evaluación ESG de proveedores y socios comerciales.



- Alianzas con diferentes asociaciones, fundaciones y ONG a las que apoyamos a través de nuestra actividad logística (proyecto Transporte Solidario).
- Patrocinios sociales y donaciones alineados a nuestra estrategia.



3. Quiénes somos



3.1 GLS Spain: 20 años de GLS en nuestro país

Desde nuestra creación en 2005, en GLS Spain hemos recorrido un proceso de crecimiento sostenido y transformación continua, en paralelo a la evolución del sector de la paquetería.

En estos 20 años, hemos pasado de ser una red en desarrollo a consolidar una estructura logística plenamente implantada en todo el territorio nacional, con más de 30 delegaciones y *hubs*, una red de más de 540 agencias colaboradoras y conexión internacional con más de 40 países. Este crecimiento ha sido posible gracias a un modelo que combina la capilaridad local con la capacidad de una red global.

La evolución del sector, impulsada por el auge del *e-commerce*, nos ha llevado a adaptar constantemente nuestra operativa, incorporando nuevas soluciones orientadas a mejorar la experiencia del destinatario, como el desarrollo de redes Out of Home y servicios de Fulfilment que amplían nuestro papel dentro de la cadena logística.

De forma paralela, hemos reforzado nuestra apuesta por la inversión en infraestructuras, tecnología y digitalización, con proyectos estratégicos como el *Hub KMO*, así como la incorporación de herramientas avanzadas de seguimiento, optimización e inteligencia artificial, que nos permiten mejorar la eficiencia y la calidad del servicio.

Todo este recorrido ha sido posible gracias al compromiso de las personas que forman parte de GLS. Su experiencia, capacidad de adaptación y cercanía han sido clave para construir una organización preparada para afrontar los retos actuales y futuros del sector logístico.



3.2 Hitos 2025/2026

Continuamos avanzando en el desarrollo de nuestro modelo de negocio, impulsando iniciativas orientadas a reforzar nuestra capacidad operativa, mejorar la eficiencia y adaptarnos a un entorno logístico en constante evolución.

Durante el ejercicio fiscal 2025/2026, hemos alcanzado diversos hitos relevantes que reflejan este progreso y su apuesta por la innovación, el crecimiento y la generación de valor para los grupos de interés.



- **Logística urbana innovadora con Metro de Madrid:** Impulsamos un nuevo modelo de distribución eficiente con la instalación de taquillas inteligentes en la Línea 3, integrando la logística en la movilidad diaria de los ciudadanos y reforzando la eficiencia en la última milla.
- **Expansión del servicio OOH de GLS Spain:** Superamos los 10.500 GLS *points* a lo largo del territorio nacional.
- **Alianza estratégica con Galp para el despliegue de lockers:** Ampliamos nuestra red con más de 150 nuevos *lockers* en estaciones de servicio, mejorando la accesibilidad y la experiencia del cliente en todo el territorio.
- **Nuevo hub multinivel Barcelona Sur:** Iniciamos la construcción del primer *hub* multinivel de GLS en Europa, reforzando la distribución de última milla y la conectividad nacional e internacional desde un enclave estratégico.
- **Hub regional en Zaragoza:** Impulsamos nuestra capacidad operativa en el noreste peninsular con una infraestructura automatizada de última generación, capaz de gestionar hasta 16.000 paquetes por hora.
- **Plataforma logística en A Coruña:** Reforzamos nuestra presencia en Galicia con una instalación estratégica que mejora la capacidad operativa y optimiza los tiempos de distribución en la región.



- **Refuerzo de la red en Andalucía:** Inauguramos una nueva nave en El Puerto de Santa María (Cádiz), consolidando nuestra capacidad logística en el sur peninsular.

- **Impulso a la diversidad e inclusión:**

Consolidamos la integración directa de personas con discapacidad en nuestra plantilla, alcanzando el cumplimiento de la reserva legal del 2% establecida por la Ley General de Discapacidad y reforzando nuestro compromiso con la inclusión, la igualdad de oportunidades y el impacto social positivo.



- **Acuerdo estratégico con Carrefour:** Sellamos una colaboración pionera que combina fidelización de clientes y expansión de la red de taquillas, acercando soluciones logísticas a más de 10 millones de usuarios.

- **Compromiso con el deporte - Premier Padel:** Renovamos nuestro patrocinio en los principales torneos de pádel en España, reforzando la visibilidad de la marca y su conexión con la sociedad.

- **Consolidación del Proyecto Transporte Solidario:** Reforzamos nuestras alianzas con entidades como Cruz Roja, Fundación Alain Afflelou y DEBRA, ampliando nuestro impacto social a través de soluciones logísticas solidarias.

- **Consolidación y expansión de la Escuela de la Excelencia:** Extendemos nuestro modelo formativo a nivel internacional, impulsando la capacitación en áreas operativas, calidad y servicio en países como Francia, Alemania e Italia.

- **Generación de conocimiento OOH:** Lanzamos un estudio propio sobre hábitos de consumo y uso del modelo OOH, posicionándonos como actor de referencia en el análisis del sector.

- **Innovación tecnológica en atención al cliente:** Desarrollamos la plataforma Smart Contact, mejorando la gestión, supervisión y calidad de la atención al cliente.



3.3 Misión, Visión y Valores

La actualización de la misión, visión y valores llevada a cabo desde el Grupo GLS ha supuesto la consolidación de los principios que guían su actividad a nivel global.

En GLS Spain, estos elementos actúan como referencia en la toma de decisiones, la gestión operativa y la relación con los distintos grupos de interés, asegurando la coherencia entre la estrategia del Grupo y la aplicación que realizamos a nivel local.



Nuestros valores



Las personas son prioritarias. Escuchamos activamente a clientes, socios y personal, y orientamos las decisiones hacia aquello que genera mayor valor para ellos.



Apostamos por la ejecución, impulsando la puesta en marcha de iniciativas, su evaluación continua y su adaptación en función de los resultados.



Desarrollamos nuestra actividad de forma responsable y consciente, teniendo en cuenta el impacto en las personas, los envíos y el entorno.



La colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales para el desarrollo del negocio. Fomentamos un entorno en el que la diversidad de perspectivas contribuya a alcanzar mejores resultados.



Promovemos una mentalidad abierta y orientada al cambio, abordando los retos con actitud proactiva y enfoque constructivo.



Actuamos con integridad, asumiendo la responsabilidad de nuestras decisiones y compromisos, y orientando nuestra actuación al cumplimiento de los objetivos establecidos.

3.4 Principales magnitudes

(GRI 201-1; 203-2)

Volumen de paquetería



107 M
2022-2023

159,5 M
2025/2026

125 M
2023/2024

330 k pedidos
(en miles) -
GLS Fulfiment
2025/2026

138,6 M
2024/2025

Ingresos



420 M€
2022/2023

620 M€
(619.604.830)
2025/2026

498 M€
2023/2024

551,9 M€
2024/2025

Resultado económico



8.120.330 €
2022/2023

16.663.142 €
2025/2026

10.002.528 €
2023-/024

14.947.519 €
2024/2025

Impuesto sobre beneficios



-5.187.195 €
2022/2023

-8.489.714€
2025/2026

-5.937.146 €
2023/2024

-8.428.395 €
2024/2025

Personal



1.477
2022/2023

1.933
2025/2026

1.783
2023/2024

1.824
2024/2025

Clientes



2.960
2022/2023

2.737
2024/2025

3.020
2023/2024

2.946
2024/2025

Nota 1. Durante el ejercicio 2025/2026, la compañía no ha recibido subvenciones, ayudas públicas ni otros incentivos económicos de carácter público.

Nota 2. La presente memoria no recoge los índices VEDG y VEDD debido a que no son indicadores económicos con los que GLS Spain trabaje. Los datos financieros aportados son conforme a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad.

3.5 Estrategia CORE

El Grupo GLS desarrolla su actividad sobre la base de una red de transporte por carretera flexible y resiliente, lo que le ha permitido consolidar su posición en el mercado europeo de paquetería a lo largo de más de tres décadas.

En respuesta a un entorno logístico en constante evolución, el Grupo ha definido su estrategia CORE 2030, orientada a reforzar su posicionamiento como plataforma paneuropea líder en paquetería, con un enfoque en la calidad del servicio, el crecimiento internacional y la mejora sostenida de la eficiencia operativa.



Esta estrategia se estructura en torno a cuatro pilares principales:

- **Impulso del negocio principal**

Desarrollo de las principales líneas de negocio (B2C, B2B e internacional) con especial foco en la calidad del servicio, la experiencia del cliente y el crecimiento del comercio electrónico y las soluciones transfronterizas.

- **Optimización del rendimiento**

Se trabaja en la mejora continua de las operaciones, reforzando las capacidades logísticas, incrementando la eficiencia y manteniendo altos estándares de calidad. En este ámbito, la sostenibilidad constituye un elemento transversal, incorporándose progresivamente en las operaciones mediante iniciativas orientadas a la eficiencia energética y la reducción de emisiones.

- **Desarrollo de capacidades clave**

Impulso a la digitalización y la innovación como palancas de transformación, incorporando soluciones tecnológicas avanzadas que permiten

optimizar los procesos, mejorar la trazabilidad de los envíos y reforzar la eficiencia de la última milla. Asimismo, se continúa desarrollando su red de puntos de recogida para entregas no domiciliarias y *lockers* (Out of Home - OOH), mejorando la accesibilidad y conveniencia para clientes y destinatarios.

- **Evolución del modelo de negocio**

Exploración de nuevas oportunidades de crecimiento mediante el desarrollo de servicios complementarios y soluciones logísticas integradas, adaptándose a las necesidades del mercado y ampliando su propuesta de valor.

Bajo este marco, desde GLS Spain aplicamos estas directrices estratégicas a la operativa local, adaptándolas a las particularidades del mercado nacional y contribuyendo al desarrollo y ejecución de la estrategia del Grupo.

3.6 Tendencias del mercado*

(GRI 203-2)

En GLS Spain desarrollamos nuestra actividad en un entorno marcado por la consolidación del comercio electrónico, la evolución de los hábitos de consumo y una creciente exigencia en términos de eficiencia logística, sostenibilidad y experiencia de cliente. El análisis de estas tendencias nos permite anticipar riesgos y oportunidades y adaptar de forma continua la propuesta de valor de la compañía.

El comercio electrónico continúa siendo uno de los principales motores del sector logístico y de paquetería. La digitalización del consumo y los nuevos hábitos de compra han impulsado

un crecimiento sostenido de los envíos, especialmente en el segmento B2C, donde la rapidez, la flexibilidad y la experiencia de cliente adquieren una relevancia creciente.

La última milla se consolida como uno de los principales ámbitos de transformación del sector, con una creciente complejidad operativa y una mayor exigencia en eficiencia, trazabilidad y sostenibilidad. En paralelo, distintos estudios sectoriales reflejan una consolidación del comercio electrónico y una evolución hacia consumidores más informados, exigentes y sensibles a la experiencia de compra.

El sector postal y de paquetería en España continúa experimentando una transformación estructural

Según datos de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), en 2024



2.477 M

Envíos gestionados +5,2%



7.784 M €

Ingresos +8,9%

Este crecimiento estuvo impulsado principalmente por el segmento de mensajería y paquetería (CEP)

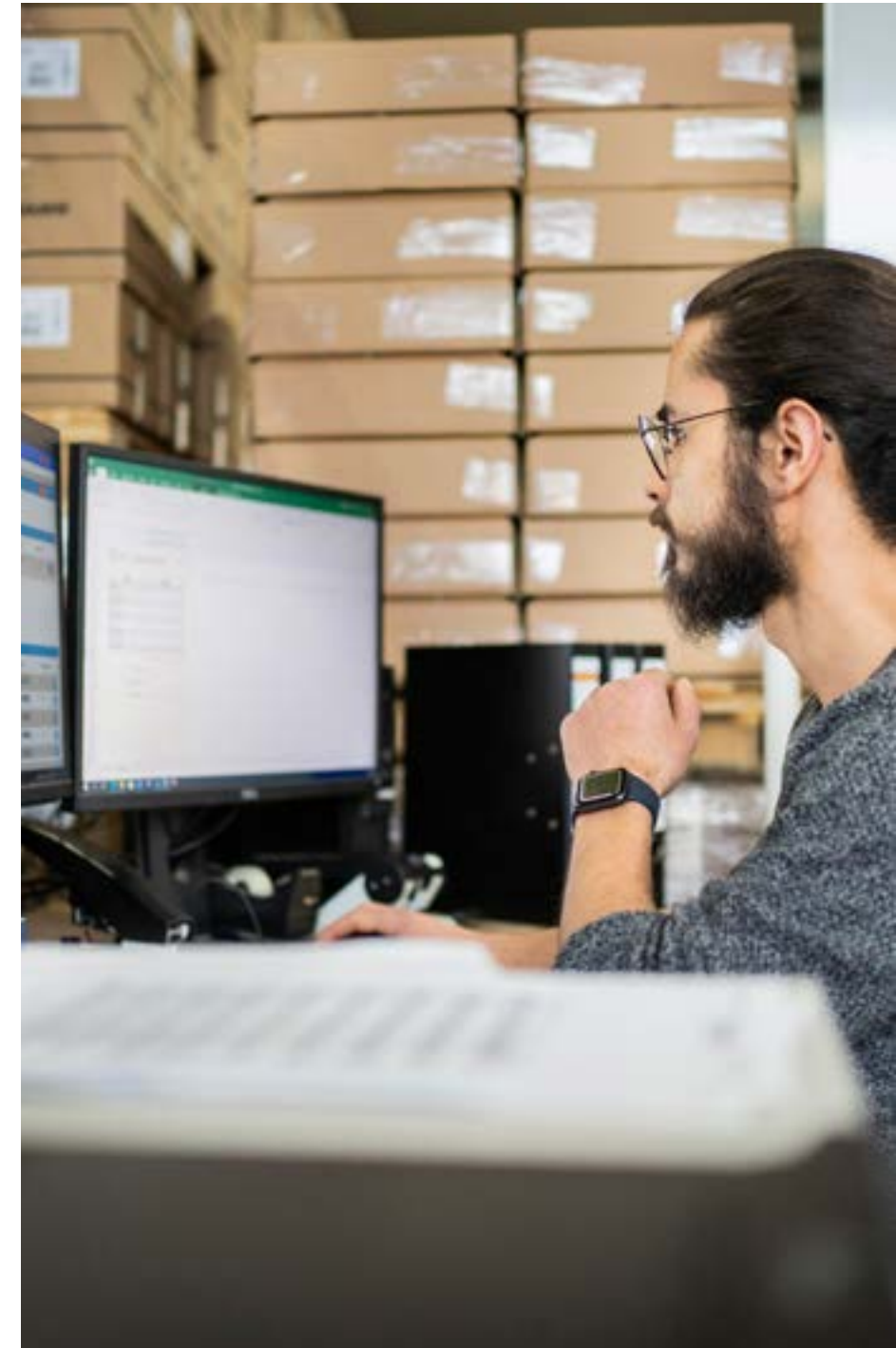


Volumen +19,9%



Ingresos +10,2%

mientras que el segmento postal tradicional mantiene una tendencia descendente.



Más del 70% de los consumidores realiza compras *online* al menos una vez al mes y cerca del 80% compara precios, gastos de envío y tiempos de entrega antes de realizar una compra. Asimismo, el 74% estaría dispuesto a ampliar los plazos de entrega si ello supone reducir los costes de envío, lo que evidencia una evolución hacia modelos que equilibran rapidez, flexibilidad y coste.

En este escenario, la logística adquiere un papel central en la competitividad del comercio electrónico. Los principales retos del sector se concentran en el coste de la última milla (31%), la sostenibilidad (24%) y la eficiencia operativa (21%), en un contexto marcado por la presión sobre márgenes y el incremento de costes operativos.

Como respuesta a estas tendencias, el modelo de entrega fuera del domicilio (Out of Home – OOH) continúa ganando protagonismo. Según el estudio realizado por GLS Spain sobre hábitos de consumo, el 64,3% de los consumidores ha utilizado puntos de conveniencia o taquillas inteligentes y uno de cada tres usuarios recurre a estas soluciones al menos una vez al mes. Además, el 86,2% considera que estos modelos favorecen el comercio local y el 54,4% afirma haber realizado compras adicionales al recoger un pedido.

La sostenibilidad continúa consolidándose como un eje estratégico del sector, aunque todavía condicionada por factores económicos y operativos. Más del 55% de las empresas considera los envíos sostenibles una prioridad estratégica, impulsando medidas como la optimización de rutas, la reducción de embalajes y el crecimiento de las redes Out of Home.

La transformación tecnológica sigue siendo otro de los principales motores de cambio. Tecnologías como la inteligencia artificial, el análisis de datos y la automatización están siendo adoptadas de forma creciente para optimizar rutas, mejorar la predicción de la demanda y reforzar la experiencia del cliente. El uso de inteligencia artificial en las empresas logísticas ha pasado del 50% en 2024 al 86,8% en 2025, aunque su implantación todavía presenta retos relacionados con la inversión, la disponibilidad de talento y la integración en sistemas existentes.

En este contexto, en GLS Spain continuamos adaptando nuestro modelo de negocio para responder a la evolución del mercado, reforzando soluciones logísticas que combinan eficiencia operativa, innovación tecnológica y una mejora continua de la experiencia de cliente, con el objetivo de consolidar una propuesta de valor sostenible, flexible y resiliente.

*Fuentes:

CNMC Informe anual del Sector Postal 2024.

El fenómeno Out of Home en España. Estudio de percepción sobre hábitos de consumo, preferencias y perspectivas. Noviembre de 2025. GLS Spain.

Doofinder, Radiografía del consumidor online en España 2025.

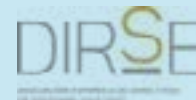
Logística de *Ecommerce* de España 2025 Retailers; UNO.

IV Estudio Logística en *Ecommerce* en España. Octubre 2025, elaborado por eLogia.

V Estudio de la logística del *Ecommerce* 2025. Desafíos y soluciones en la logística del *Ecommerce*, por el centro español de Logística.

3.7 Asociaciones comerciales

Desde GLS Spain nos asociamos a las siguientes entidades:



asociación española del express y de la carga aérea internacional



4. Modelo de negocio y operaciones

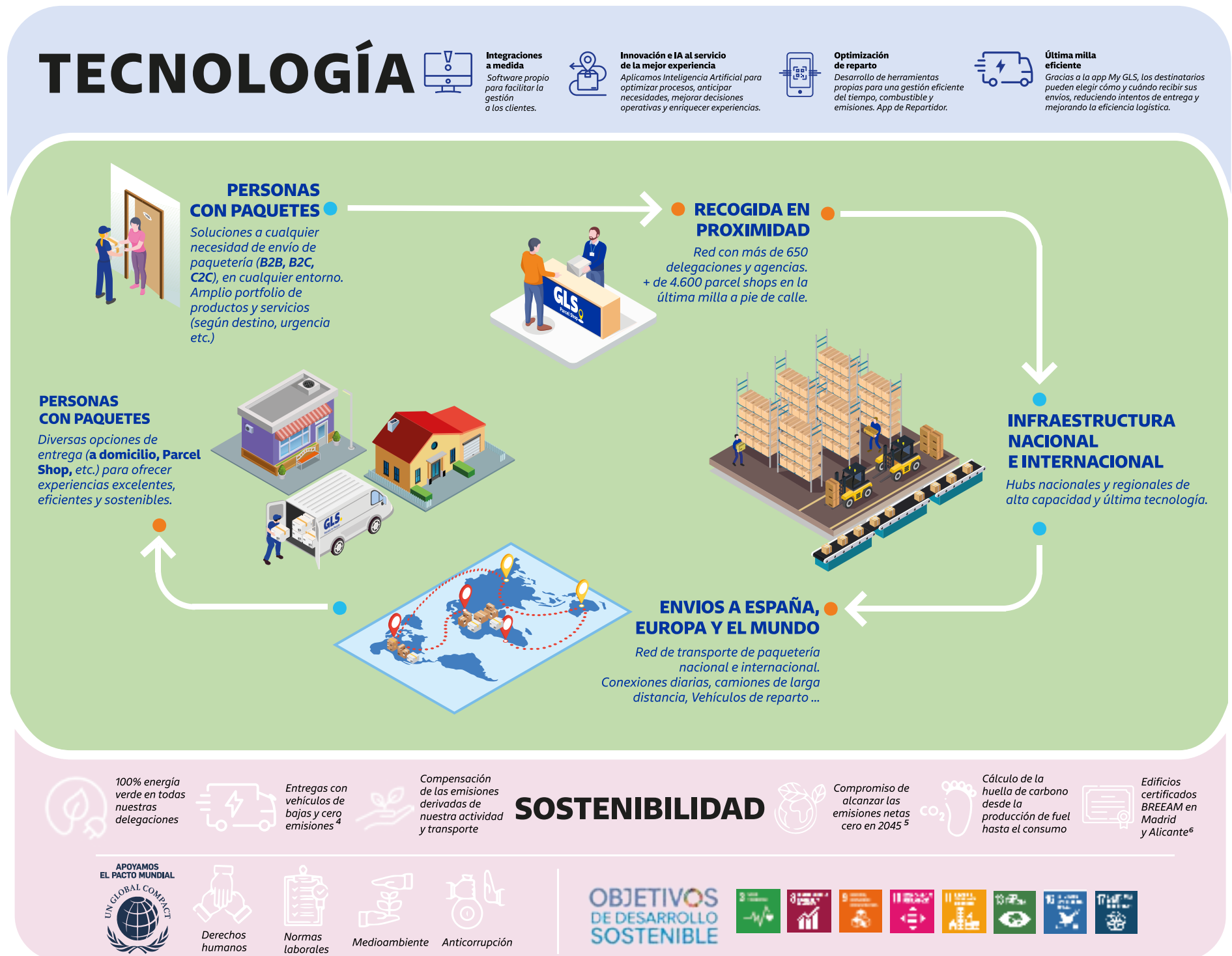


4.1 Cadena de valor

Nuestra cadena de valor refleja el conjunto de actividades necesarias para la prestación del servicio de paquetería: desde la gestión de proveedores y la recogida de envíos, hasta su clasificación, transporte y entrega al destinatario final.

Este modelo integra tanto nuestras propias operaciones como la colaboración que mantenemos con agencias colaboradoras y socios externos, configurando una red operativa que nos permite dar respuesta a las necesidades del mercado de forma eficiente y flexible.

A lo largo de esta cadena de valor, incorporamos criterios ESG, gestionando de forma progresiva los impactos asociados a nuestras actividades y promoviendo prácticas responsables en relación con los grupos de interés.



4.2 Modelo operativo e infraestructuras

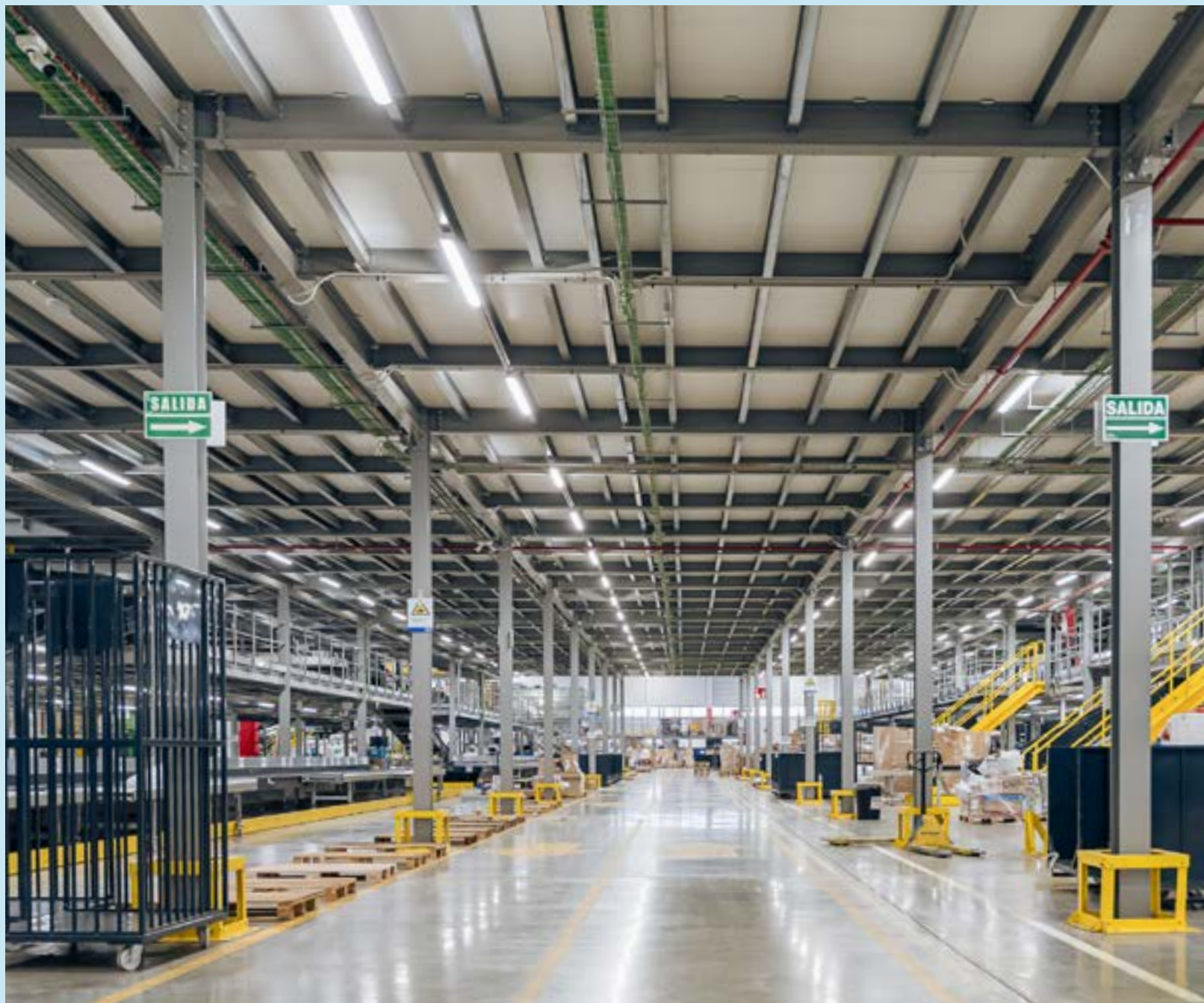
4.2.1 Infraestructuras: refuerzo y modernización de la red logística

(GRI 203-1)

Continuamos desarrollando y adaptando nuestra red de infraestructuras logísticas con el fin de reforzar nuestra capacidad operativa, mejorar la eficiencia y dar respuesta a las crecientes exigencias del mercado.

De esta forma, impulsamos proyectos orientados a la modernización, automatización y expansión de las instalaciones, incorporando soluciones destinadas a optimizar los procesos logísticos y mejorar la calidad del servicio.

Así, durante el ejercicio 2025/2026, hemos llevado a cabo avances significativos en la red de infraestructuras, consolidando nuestra presencia en ubicaciones estratégicas y reforzando el compromiso con una operativa más eficiente y sostenible.





Plataforma operativa en A Coruña

Reforzamos nuestra presencia en Galicia con la apertura de una nueva nave en Sada (A Coruña), ubicada en un enclave estratégico con acceso directo a las principales vías de comunicación del noroeste peninsular.

Con una superficie de 2.500 m², el centro cuenta con sistemas de clasificación y capacidad para procesar hasta 12.000 paquetes diarios, mejorando la eficiencia de las operaciones y los tiempos de distribución en la región.

La instalación incorpora soluciones técnicas orientadas a optimizar la operativa y contempla la futura integración de puntos de recarga eléctrica, en línea con el compromiso de la compañía con una logística más sostenible.



Hub regional en Zaragoza

Iniciamos la construcción de un nuevo *hub* regional en Zaragoza en la plataforma logística PLAZA, uno de los principales nodos logísticos del sur de Europa.

La instalación, desarrollada en colaboración con Montepino, abarcará una superficie de más de 7.000 m² y sistemas automatizados con capacidad de hasta 16.000 paquetes por hora, lo que nos permitirá incrementar la capacidad operativa y dar respuesta al crecimiento de la demanda en la región.

El proyecto incorpora criterios avanzados de sostenibilidad, incluyendo certificación LEED Gold, sistemas de generación fotovoltaica, puntos de recarga eléctrica y medidas de eficiencia energética y de gestión del agua.



Hub Multinivel Barcelona Sur

Avanzamos en la construcción del nuevo *Hub* Multinivel Barcelona Sur, desarrollado en colaboración con Goodman en la Zona Franca de Barcelona.

Se trata del primer activo logístico multinivel de la compañía en Europa, diseñado para optimizar la distribución de última milla en el área metropolitana y reforzar la conectividad nacional e internacional de la red.

El centro dispondrá de más de 20.000 m² construidos, soluciones tecnológicas avanzadas y capacidad fotovoltaica en cubierta, contribuyendo a reducir el impacto ambiental de las actividades logísticas.

4.2.2 Red operativa y agentes de la infraestructura

Nuestra red operativa se estructura sobre un modelo flexible que combina infraestructuras propias con la colaboración de agencias independientes.

Agencias colaboradoras

Contamos con una red de más de 540 empresas colaboradoras en todo el país. Estas agencias, gestionadas por profesionales con un profundo conocimiento del entorno local, desempeñan un papel clave en la prestación del servicio, tanto en la recogida como en la entrega de envíos.

Gracias a su especialización y proximidad son perfectas a la hora de adaptar las soluciones logísticas a las necesidades específicas de cada cliente, garantizando un servicio eficaz a nivel nacional e internacional.



Agencia GLS 1258, Cañaveral.



Agencia GLS 1257, Cádiz.



Delegaciones (depots)

Disponemos de centros de distribución propios desde los que gestionamos la operativa en determinadas zonas, ya sea en áreas sin presencia de agencias o en ubicaciones estratégicas donde operamos directamente.

Estas instalaciones permiten optimizar la cobertura territorial y garantizar una gestión eficiente de la recogida y distribución de los envíos.

Plataformas (*hubs*)



Las plataformas logísticas constituyen nodos clave dentro de la red, donde se gestiona el flujo de mercancía entre diferentes puntos del territorio. En estos centros se lleva a cabo la clasificación y redistribución de los envíos hacia su siguiente destino, ya sea otra plataforma o una agencia local.

Este modelo contribuye a optimizar los procesos logísticos y asegurar una distribución ágil a lo largo de todo el territorio.

Alianzas para llegar más lejos

Hemos reforzado nuestra colaboración con **Galp** mediante un plan de expansión que prevé la instalación de más de 150 nuevos *lockers* en estaciones de servicio, dentro de un programa global que contempla más de 1.000 nuevas aperturas en la Península. Esta alianza acerca los puntos de recogida a ubicaciones estratégicas, ampliando la capilaridad de la red y facilitando el acceso a los servicios logísticos.

Asimismo, hemos alcanzado un acuerdo con **Carrefour** que combina el despliegue progresivo de *lockers* en sus instalaciones con iniciativas orientadas a reforzar la visibilidad y el uso de nuestros canales digitales. De esta forma, ampliamos la red de soluciones OOH en entornos de alta afluencia.

Out of Home (OOH)⁷

La red de soluciones de entrega fuera del domicilio (Out of Home, OOH)⁸ da a clientes y destinatarios la posibilidad de gestionar sus envíos de forma más flexible. Con este modelo se optimiza la distribución de última milla, reduciendo el número de desplazamientos.

Actualmente, disponemos de más de 10.500 puntos en España, incluyendo:

- *Parcel shops*/puntos de conveniencia ubicados en comercios locales.
- *Parcel lockers* (consignas automatizadas) en puntos estratégicos.

El crecimiento de esta red responde a la evolución de los hábitos de consumo y refuerza nuestra capacidad para ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades del mercado.

En el último ejercicio, el modelo OOH ha experimentado un crecimiento significativo, superando los 20 millones de paquetes entregados a través de la red de puntos de conveniencia, lo que supone un incremento superior al 14% respecto al ejercicio anterior. Este crecimiento refleja una creciente preferencia por soluciones más flexibles y accesibles por parte de clientes y destinatarios.

A nivel europeo, el Grupo GLS ha duplicado su red OOH en los últimos 24 meses, alcanzando los 130.000 puntos, lo que refuerza su posicionamiento como uno de los principales operadores en este ámbito. En este contexto, aproximadamente el 29% de los envíos B2C ya se realizan a través de este modelo.

El desarrollo de la red OOH en España se apoya, además, en acuerdos estratégicos con compañías de referencia que permiten ampliar la cobertura en ubicaciones de alto tránsito y mejorar la accesibilidad del servicio.

La expansión de la red de *lockers* y otras soluciones OOH contribuye a reducir la necesidad de múltiples intentos de entrega, ofreciendo una mayor flexibilidad en el servicio. De forma complementaria, seguimos optimizando la eficiencia de la red de transporte mediante la aplicación de soluciones digitales e innovadoras que ayudan en la planificación de rutas y a reducir las distancias recorridas, lo que a su vez repercute en una disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)⁹.

4.3 Productos y servicios

(GRI 2-6)

Ofrecemos a empresas y particulares un portafolio integral de productos y servicios de paquetería, tanto a nivel nacional como internacional, orientado a garantizar envíos rápidos, seguros y eficientes.

Igualmente, adaptamos nuestra oferta a la evolución del mercado y a las necesidades de los usuarios, incorporando soluciones que mejoran la flexibilidad, la trazabilidad y la eficiencia operativa. Asimismo, integramos servicios de logística inversa que facilitan la gestión de devoluciones en múltiples mercados europeos, contribuyendo al desarrollo del comercio electrónico.

Principales productos y servicios

Nuestra amplia gama de soluciones cubre diferentes necesidades de envío:

- **Servicios urgentes (Express):** Entregas en franjas horarias específicas (8:30 h, 10:30 h, 14:00 h y 19:00 h), así como en sábado en determinadas áreas.
- **Servicios estándar nacionales: BusinessParcel** (24–48 h) y **EconomyParcel** (48–72 h), adaptados a distintos niveles de urgencia.
- **Servicios internacionales: EuroBusinessParcel**, con tiempos ajustados en función del destino dentro de Europa.
- **Soluciones Out of Home (OOH): ShopDeliveryParcel** para la entrega directa en puntos de conveniencia.



Soluciones complementarias

Ofrecemos, además, servicios adicionales que aportan valor a clientes y destinatarios:

- **Gestión de devoluciones: ShopReturnService y Pick&ReturnService**, que facilitan procesos de logística inversa en varios países europeos.
- **Flexibilidad en la entrega: FlexDeliveryService**, que permite modificar la fecha o dirección de entrega.
- **Servicios específicos: CashService** (contra reembolso), **BurofaxService** y **PharmaService** para envíos especializados.
- **Soluciones de Fulfilment:** Servicios integrales de almacenamiento, preparación de pedidos y distribución, permitiendo a los clientes externalizar su operativa logística con una solución end-to-end especialmente orientada al comercio electrónico.

Novedades y evolución del portafolio

Durante el ejercicio 2025/2026, hemos seguido reforzando la oferta de servicios, con especial foco en la expansión internacional y el desarrollo de soluciones adaptadas al comercio electrónico.

En esta línea, hemos lanzado **GlobalBusinessParcel**, un servicio que amplía nuestra red internacional conectando Europa con Estados Unidos y Asia Pacífico. Esta solución contempla una operativa integrada, con gestión aduanera digitalizada, trazabilidad completa y tiempos de entrega optimizados.

Asimismo, hemos reforzado la oferta hacia Reino Unido mediante la incorporación de **Royal Mail Tracked 24®**, disponible en los principales módulos de comercio electrónico. Este servicio permite una gestión más ágil de los envíos en un mercado clave para el comercio internacional.

Todas estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la innovación, la digitalización y la mejora continua en la propuesta de valor, adaptándonos a un entorno logístico cada vez más dinámico y global.



4.4 Calidad del servicio

(GRI 2-6)

Nos esforzamos en ofrecer un servicio fiable, eficiente y alineado con estándares internacionales, apoyándonos en un modelo basado en la mejora continua, la eficiencia operativa y la orientación al cliente.

Este enfoque adapta los procesos a las necesidades del mercado, reforzando la consistencia del servicio y asegurando un elevado nivel de desempeño en toda la red.

Sistema de Gestión de la Calidad

Contamos con un Sistema de Gestión de la Calidad que integra el control de los procesos operativos, la monitorización del desempeño y la identificación de oportunidades de mejora. La operativa está diseñada para garantizar la trazabilidad, la seguridad y la eficiencia en cada envío mediante la aplicación de metodologías de análisis de riesgos, el seguimiento continuo de indicadores y la evaluación periódica de los procesos.

Las auditorías internas y externas constituyen un elemento clave de este Sistema, permitiendo verificar el cumplimiento de los estándares establecidos.

Certificaciones

Desde 1997, son numerosas las certificaciones que respaldan nuestro compromiso con la calidad y la gestión responsable:

- [ISO 9001](#), sistema de gestión de la calidad.
- [ISO 14001](#), gestión ambiental.
- [GDP](#), buenas prácticas de distribución.
- [EN 16258:2012](#), cálculo y comunicación de emisiones en transporte.

Estas certificaciones, otorgadas por DEKRA, reflejan la aplicación de estándares reconocidos y el compromiso con la mejora continua de los procesos.

Nuestro modelo de gestión es vital a la hora de mantener nuestros elevados estándares de calidad del servicio, contribuyendo a la satisfacción del cliente.



4.5 Digitalización e innovación

Integramos soluciones tecnológicas a lo largo de toda la cadena de valor con el objetivo de optimizar los procesos, mejorar la trazabilidad de los envíos y ofrecer una experiencia más ágil y personalizada a clientes y destinatarios.

Este enfoque contribuye, además, a la eficiencia operativa y a la reducción de impactos asociados a la actividad logística, alineándose con el principio de sostenibilidad.

Tecnología personalizada

Ponemos en marcha soluciones digitales que facilitan la integración con los sistemas de los clientes y mejoran la gestión de los envíos en todo su ciclo de vida. Así, herramientas como la aplicación My GLS permite a los usuarios gestionar sus envíos de forma autónoma, modificar entregas y acceder a información en tiempo real.

Asimismo, la incorporación de nuevos canales digitales, como la atención a través de WhatsApp Business, facilita la gestión de entregas y reduce incidencias operativas.

Innovación para una logística más eficiente

Aplicamos soluciones tecnológicas que mejoran la planificación de rutas, reducen desplazamientos innecesarios y aumentan la eficiencia de la distribución de última milla.

Entre estas soluciones destacan herramientas internas como Delivery App, que optimiza la operativa de reparto, y las tecnologías orientadas

a la digitalización de procesos como, por ejemplo, los sistemas de pago electrónico (*softPOS*) o las soluciones de etiquetado en origen.

Inteligencia artificial y automatización

Avanzamos en la aplicación de la inteligencia artificial en nuestros procesos. Así, tenemos un *hub* especializado en experiencia de cliente y ventas, desde el que se desarrollan soluciones basadas en datos que permiten optimizar la interacción con los usuarios, automatizar procesos y mejorar la toma de decisiones.

Asimismo, herramientas como el *chatbot* web ofrecen atención automatizada 24/7, proporcionando respuestas inmediatas.

Avances en la digitalización

Durante el ejercicio 2025/2026, hemos reforzado nuestro ecosistema digital con nuevas funcionalidades y mejoras operativas orientadas a incrementar la eficiencia y reducir incidencias. Entre dichas iniciativas destacan la evolución de las aplicaciones internas de reparto, la mejora de los sistemas de gestión de envíos y la implementación de soluciones piloto de automatización en centros operativos.

Asimismo, hemos seguido apostando por proyectos de innovación en logística urbana y soluciones digitales vinculadas a la red Out of Home (OOH)¹⁰, integrando tecnología y movilidad para mejorar la eficiencia de la distribución.





→ ● 5. Compromiso ambiental



Nuestra actividad, como compañía del sector de transporte y logística, conlleva impactos ambientales asociados principalmente al transporte, el consumo energético y el uso de recursos en las instalaciones y en la cadena de valor. Por ello, la protección del clima y del medio ambiente constituye un eje prioritario dentro de nuestro enfoque de sostenibilidad.

En GLS Spain adaptamos nuestra actuación ambiental tanto a las particularidades del mercado español como a un modelo operativo basado en la combinación de infraestructuras propias y una red de empresas colaboradoras independientes, especialmente en el ámbito del transporte y la distribución de última milla.

En este contexto, y en nuestro empeño por luchar contra el cambio climático, impulsamos medidas orientadas a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la mejora de la eficiencia energética, el uso de electricidad de origen renovable y la progresiva incorporación de soluciones logísticas más eficientes desde el punto de vista ambiental.

5.1 Enfoque ambiental

Contamos con un **Sistema de Gestión Ambiental** certificado conforme a la norma [ISO 14001](#), que establece el marco de actuación para la identificación, gestión y seguimiento de los impactos ambientales derivados de nuestra actividad.

Este Sistema, que se integra dentro de la estrategia ambiental de la compañía, se aplica tanto a las operaciones propias como a la relación con empresas colaboradoras, con el fin de asegurar un enfoque homogéneo en la gestión ambiental en toda la red.

En el caso particular de GLS Fulfilment, cabe señalar que se encuentra en fase de preparación para la obtención de la certificación ISO 14001 para poder incorporarse a futuras auditorías del sistema.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental se articula a través de los siguientes principios:

- Mejora continua del sistema.
- Cumplimiento normativo.
- Seguimiento de indicadores (KPI).
- Auditorías internas.
- Formación y sensibilización.

Asimismo, nuestra [Política Medioambiental](#) la cual establece los principales principios y compromisos relacionados con la gestión ambiental, el cumplimiento normativo, la prevención de la contaminación y la mejora continua, se comunica a todas las partes interesadas y está disponible a través de los canales habituales de comunicación y en nuestra página web.



Evaluación de riesgos ambientales

(LEY_RIESGOS AMBIENTALES) (LEY_EFECTOS ACTUALES Y PREVISIBLES) (PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN) (GRI 2-23; 2-24; 2-2)

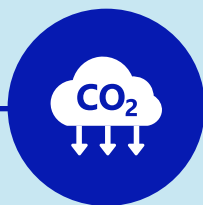
Identificamos y evaluamos de forma periódica los riesgos ambientales asociados a nuestra actividad, con el objetivo de determinar aquellos aspectos que pueden generar un mayor impacto sobre el entorno y los recursos naturales. Durante este ejercicio, hemos revisado los impactos, riesgos y oportunidades ambientales identificados en el marco del análisis de doble materialidad y hemos actualizado la evaluación de riesgos ambientales integrada en nuestro Sistema de Gestión Ambiental.

Adicionalmente, consideramos riesgos asociados al cambio climático, incluyendo la evolución del marco regulatorio en materia de emisiones¹¹, la transición hacia nuevas tecnologías y los posibles impactos derivados de fenómenos climáticos extremos sobre las operaciones e infraestructuras.

Clasificamos los aspectos ambientales como riesgo alto, medio o bajo, en función de criterios como la magnitud del impacto, su vinculación con la actividad y la probabilidad de ocurrencia.

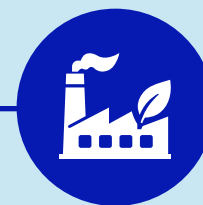


Aspectos ambientales por nivel de riesgo



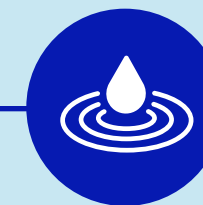
- Emisiones GEI asociadas al transporte (alcance 1, 2 y 3).
- Consumo de combustible en operaciones de transporte.
- Consumo de energía eléctrica.
- Riesgos y oportunidades asociados al cambio climático (transición y riesgos físicos).

Riesgo alto



- Modelo de distribución de última milla.
- Infraestructura energética (carga de vehículos eléctricos, instalaciones).
- Generación de residuos.
- Uso de materiales y embalajes (antes consumo de papel).
- Impacto ambiental de proveedores y servicios externalizados.

Riesgo medio



- Consumo de agua.
- Uso de tecnologías digitales y sistemas IT.
- Incidentes ambientales de baja probabilidad asociados a materiales.

Riesgo bajo

Con el fin de minimizar los impactos ambientales derivados de nuestra actividad, aplicamos medidas basadas en el principio de precaución e integradas en el Sistema de Gestión Ambiental. Entre dichas disposiciones destacan: la mejora de la eficiencia energética, la evolución de la flota, el uso de energías renovables, auditorías internas, cumplimiento normativo y la formación ambiental.

Disponemos, además, de coberturas específicas dentro de la póliza de Responsabilidad Civil, con una cobertura de hasta 8 millones de euros para daños ambientales.

5.2 Estrategia climática

(LEY_EMISIONES DE CARBONO) (LEY_CAMBIO CLIMÁTICO)

Teniendo en cuenta que la transición hacia una economía baja en carbono constituye un reto global, alineamos nuestra estrategia con los compromisos del Grupo GLS en materia de descarbonización.

De esta forma, contribuimos a alcanzar el reto de [cero emisiones netas en 2045](#)¹², ajustando nuestra ambición de reducción de emisiones –en los alcances 1, 2 y 3– con los criterios de la iniciativa [Science Based Targets \(SBTi\)](#), que garantiza su coherencia con la evidencia científica y el Acuerdo de París. En este marco, el Grupo ha definido metas a corto y largo plazo con referencia a 2021 como año base.

En GLS Spain también formamos parte del compromiso [SBTi](#) asumido por el Grupo GLS. Así, los objetivos climáticos validados por [SBTi](#) se establecen, supervisan y evalúan a nivel consolidado del Grupo, pero no constituyen objetivos individuales específicos para cada filial. En consecuencia, nuestro desempeño contribuye al cumplimiento de los objetivos globales del Grupo, si bien el seguimiento y la verificación de dichos compromisos se realizan de forma agregada a nivel corporativo.

Nuestra estrategia se orienta a la reducción progresiva de emisiones, teniendo en cuenta que el transporte constituye uno de los principales focos de impacto en el sector logístico. Asimismo, se basa en los siguientes principios:

- Implicación de la cadena de valor.
- Integración transversal.
- Su implementación se coordina a nivel de grupo y se adapta al contexto local.



5.3 Descarbonización del transporte

(GRI 2-23; 2-24; 2-25; 305-5)

En GLS Spain impulsamos la reducción de las emisiones asociadas al transporte mediante medidas orientadas a mejorar la eficiencia de la red logística y a incorporar progresivamente vehículos y soluciones de transporte de bajas emisiones, en línea con un enfoque que integra también las operaciones e infraestructuras asociadas.

Durante el ejercicio 2025/2026, hemos continuado avanzando en la implantación de vehículos eléctricos y de bajas emisiones¹³ en la red de transporte, promoviendo, asimismo, la renovación de los vehículos de empresa y la adaptación de las

infraestructuras necesarias para apoyar esta transición.

En el ámbito de la distribución de última milla, también fomentamos modelos alternativos de entrega como el Out of Home (OOH)¹⁴, que pueden contribuir a mejorar la eficiencia de la distribución en entornos urbanos.

Estas actuaciones se realizan en colaboración con los distintos agentes de la cadena de valor y contribuyen a avanzar hacia operaciones de transporte con menores emisiones.

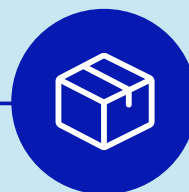
Desarrollamos iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia operativa, incluyendo:



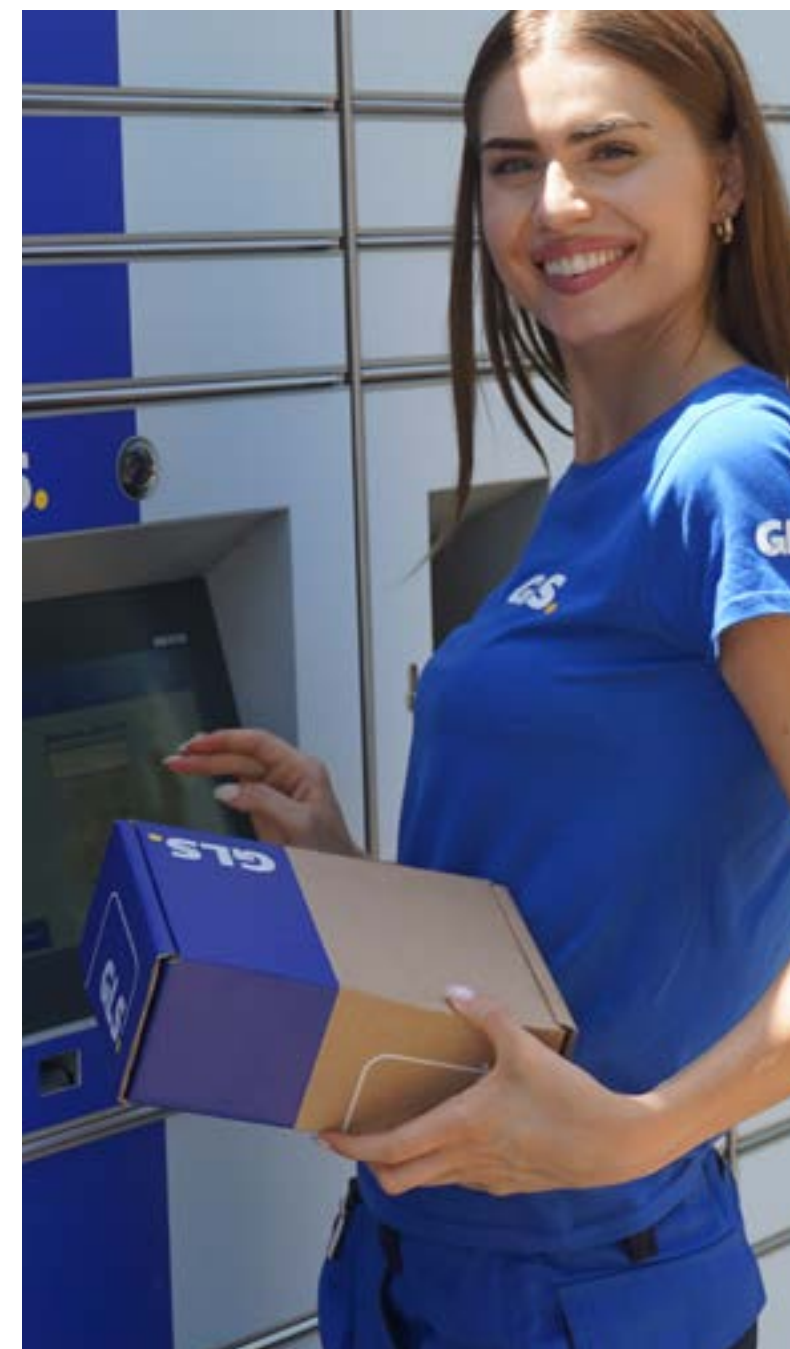
Optimización
de rutas



Mayor ocupación
de los vehículos



Reducción de
trayectos en vacío



5.3.1 Huella de carbono corporativa y emisiones GEI

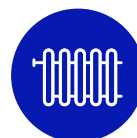
(GRI 305-1; 305-2; 305-3)

Participamos en el enfoque de cálculo y seguimiento de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)¹⁵ desarrollado a nivel de Grupo, cuya metodología y principales criterios se describen a continuación. Este enfoque nos permite evaluar de forma homogénea el impacto climático de nuestra actividad y orientar las medidas de reducción en los ámbitos más relevantes.

La huella de carbono corporativa se calcula de forma anual e incluye las emisiones de alcance 1, 2 y 3, de acuerdo con los principios del Greenhouse Gas Protocol ([GHG Protocol](#)). Las emisiones se expresan en equivalentes de CO₂ (CO₂e) para poder integrar distintos gases de efecto invernadero bajo un mismo indicador¹⁶.



Combustible consumido por vehículos propios



Calefacción (gas, petróleo, carbón)



Entregas y recogidas de compañías colaboradoras



Electricidad



Calefacción urbana



Vuelos por viajes de negocio

Alcance 1

Emisiones directas causadas por el consumo de combustibles en las instalaciones de la compañía, vehículos de empresa y flota propia.

Alcance 2

Emisiones indirectas, derivadas del consumo de energía adquirida.

Alcance 3

Otras emisiones indirectas, atribuibles a terceros.



Dada la naturaleza de nuestro modelo de negocio, una parte significativa de las emisiones se concentra en las actividades de transporte, especialmente en el alcance 3, asociadas a proveedores y empresas colaboradoras.

Metodología de cálculo

La metodología utilizada responde al modelo corporativo de cálculo y reporte ambiental definido por el Grupo GLS, con el objetivo de garantizar la homogeneidad y comparabilidad de la información ambiental reportada a nivel internacional. Por ello, la información incluida en la presente memoria no ha sido elaborada específicamente conforme a los criterios de cálculo y presentación establecidos en el Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, relativo al registro de huella de carbono y planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en España. No obstante, desde GLS Spain trabajamos en la progresiva adaptación de procesos y metodologías de reporte a los requisitos establecidos en dicho marco normativo, con el fin de avanzar en el alineamiento en futuros ejercicios.

Cabe señalar que tenemos en cuenta a toda la cadena de valor en el cálculo de nuestras emisiones. Esto implica la aplicación de un enfoque *well-to-wheel*, teniendo en cuenta las emisiones desde la generación del combustible hasta su uso final.



En el ámbito del transporte, el cálculo de emisiones se realiza siguiendo la metodología corporativa del Grupo GLS, que está alineada con los principios del [GHG Protocol](#) y con los criterios establecidos en la norma [ISO 14083](#) para la cuantificación y reporte de emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de actividades de transporte y logística.

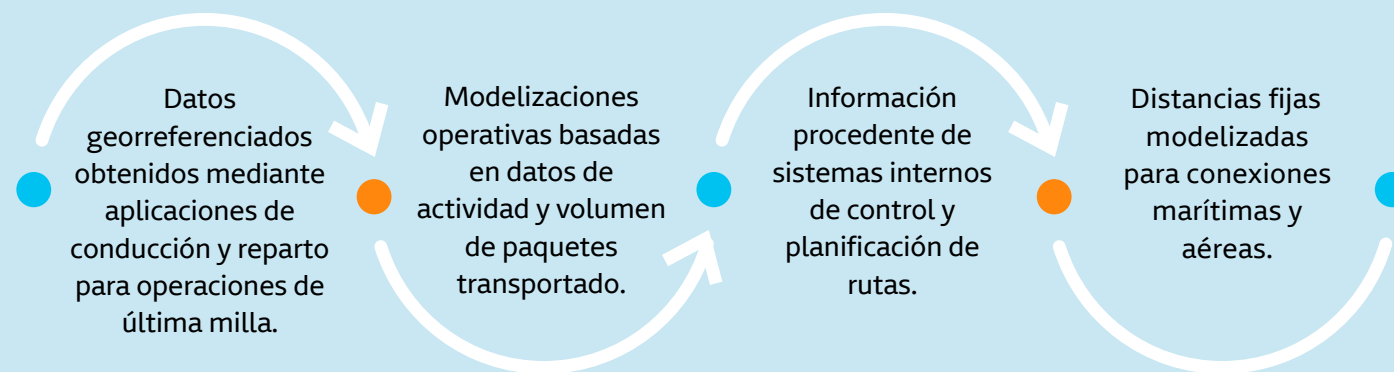
La declaración de verificación correspondiente al ejercicio 2024 está disponible en la página web del Grupo GLS, mientras que la correspondiente al ejercicio 2025 será publicada una vez esté disponible.

En este contexto, el cálculo se basa en datos medidos y modelizados sobre las distancias recorridas, junto con la aplicación de factores de emisión específicos según el tipo de vehículo, tecnología y fuente de energía utilizada. Este enfoque resulta especialmente relevante en aquellas actividades externalizadas a proveedores de transporte.

Igualmente, se contempla la desagregación de las operaciones logísticas en distintas cadenas y elementos de transporte, incluyendo operaciones de recogida y entrega, conexiones *linehaul*, operaciones *hub* y conexiones marítimas y aéreas entre territorios insulares.



Para el cálculo de las distancias recorridas se utilizan diferentes aproximaciones en función del tipo de operación:



En determinadas operaciones de distribución local, las distancias se calculan a partir de coordenadas geográficas entre puntos de entrega y recogida mediante distancias en línea recta (*great circle distance*), aplicando posteriormente factores de conversión reconocidos científicamente para estimar la distancia real recorrida por carretera.

El cálculo de la actividad de transporte se expresa en toneladas-kilómetro (tkm), considerando las distancias recorridas, el peso transportado y la tipología de vehículo utilizada, y aplicando factores medios de carga y las distancias operativamente más viables.

Los factores de emisión aplicados proceden principalmente del marco metodológico GLEC Framework 3.2, de la Agencia Internacional de la Energía (IEA) y de la base de datos HBEFA (Handbook Emission Factors for Road Transport), utilizada para estimar consumos y factores de emisión según tipología de vehículo, combustible y clase Euro.

Las emisiones reportadas incluyen criterios *Tank-to-Wheel* (TTW) y *Well-to-Wheel* (WTW), incorporando tanto las emisiones directas derivadas del consumo de combustible como las asociadas al ciclo completo de la energía utilizada.

Seguimiento y evolución

El análisis de la huella de carbono nos permite monitorizar la evolución de las emisiones y evaluar el impacto de las medidas de descarbonización y eficiencia energética descritas en este capítulo.

Este enfoque contribuye a mejorar progresivamente la calidad de los datos, reforzar la trazabilidad de la información y avanzar en la identificación de oportunidades de reducción en toda la cadena de valor.



Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO₂e)

(GRI 305-1; 305-2; 305-3)

Teniendo en cuenta estos factores, la huella de carbono total de GLS Spain en 2025 (método basado en mercado)¹⁷ ha sido de 120.835 tCO₂e, lo que representa un incremento de las emisiones absolutas de aproximadamente un 15,4% con respecto a 2024.

Desde GLS Spain ofrecemos a nuestros clientes la posibilidad de financiar voluntariamente proyectos de protección climática en un volumen asociado a los servicios de transporte de paquetería y mercancía, previa solicitud individual del cliente. Este servicio financia [proyectos de protección climática](#)¹⁸ en un volumen calculado a partir del número de envíos de paquetería y mercancía realizados por el cliente, multiplicado por el valor medio de emisiones de CO₂ por paquete aplicable en el país correspondiente.

Entre los proyectos apoyados actualmente destacan:

- Energía solar en Guttigoli, India.
- Energía eólica en Gadhsisa, India.
- Cocinas mejoradas en Gyapa, Ghana.
- Energía eólica en Gia Lai, Vietnam.

Emisiones

	2023	2024	2025
Alcance 1	473	201	412
Alcance 2	0,003	0,497	35
Alcance 3	115.155	104.533	120.387
TOTAL	115.629	104.734	120.835

Nota 1. Desde 2022, las emisiones de alcance 3 incluyen una estimación del consumo eléctrico atribuible a las agencias. Para el ejercicio 2025, dicha estimación se ha realizado a partir del consumo eléctrico medio de los *depots* de GLS, utilizando información sobre la superficie de 60 agencias y extrapolando posteriormente los resultados al conjunto de la red.

Nota 2. Si bien las emisiones absolutas han aumentado respecto al ejercicio anterior debido al crecimiento del volumen de actividad y de paquetes transportados, los indicadores de intensidad muestran una evolución favorable, habiéndose reducido las emisiones por paquete gestionado.



Proyecto energía solar en Guttigoli, India.

5.3.2 Contaminación del aire

Las actividades de transporte asociadas a nuestras operaciones pueden contribuir a la generación de emisiones contaminantes a la atmósfera, especialmente aquellas derivadas de la combustión de combustibles fósiles en las operaciones de distribución y transporte.

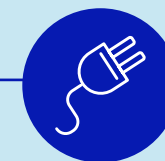
También forma parte de nuestro enfoque ambiental la gestión de los impactos relacionados con la contaminación atmosférica. Por ello, trabajamos en la reducción progresiva de las emisiones asociadas a las operaciones mediante la mejora de la eficiencia operativa, la optimización del transporte y el impulso de soluciones de movilidad de bajas emisiones.

Desarrollamos este enfoque en línea con el Sistema de Gestión Ambiental, basado en la norma [ISO 14001](#) implantada en la compañía, así como con los compromisos climáticos y ambientales definidos a nivel de Grupo.

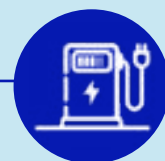
Principales medidas impulsadas para minimizar los impactos asociados a la contaminación del aire:



Incorporación progresiva de vehículos eléctricos y de bajas emisiones¹⁹ en las operaciones de transporte.



Impulso de la electrificación de la flota de vehículos de empresa.



Instalación progresiva de puntos de recarga eléctrica en distintos centros de trabajo.



Optimización de rutas y mejora de la eficiencia operativa para reducir desplazamientos y consumos asociados.



Promoción de soluciones Out of Home (OOH)²⁰, que contribuyen a reducir entregas fallidas y desplazamientos adicionales.



Mejora progresiva de la disponibilidad, trazabilidad y calidad de la información ambiental reportada.

Asimismo, realizamos un seguimiento periódico de indicadores ambientales vinculados a las emisiones de gases de efecto invernadero y al avance de soluciones de movilidad de bajas emisiones.

A cierre del año natural 2025, el 15,90% de los vehículos utilizados en las operaciones de transporte correspondían a soluciones eléctricas y de bajas emisiones²¹. En este ámbito, seguimos trabajando en el incremento progresivo de este porcentaje como parte de nuestro enfoque de descarbonización del transporte.

Además, monitorizamos de forma periódica la evolución de las emisiones atmosféricas y de la intensidad de emisiones asociada a nuestra actividad.

La eficacia de las medidas implementadas se evalúa mediante el seguimiento periódico de indicadores ambientales, la revisión de la evolución de las emisiones y el análisis del grado de implantación de soluciones de bajas emisiones en las operaciones. Estos procesos nos permiten identificar oportunidades de mejora y reforzar las medidas de reducción de impactos ambientales.



Viajes de negocio y vehículos de empresa

Fomentamos el uso de herramientas de colaboración digital con el objetivo de reducir desplazamientos profesionales cuando sea posible. No obstante, determinadas actividades de coordinación y gestión requieren interacciones presenciales.

Igualmente, promovemos la progresiva electrificación de los vehículos de empresa y priorizamos, cuando resulta viable, alternativas de desplazamiento con menor impacto asociado.



5.4 Instalaciones, energía y eficiencia

(GRI 305-5)

Nuestras instalaciones operativas, *hubs* y oficinas desempeñan un papel relevante en la reducción del impacto ambiental de la compañía. En este ámbito, impulsamos medidas orientadas a mejorar la eficiencia energética y adaptar progresivamente las infraestructuras a nuevas necesidades operativas.

Entre las principales actuaciones destacan el uso de electricidad de origen renovable, la implantación de sistemas fotovoltaicos, la mejora de los sistemas de climatización e iluminación, la monitorización del consumo energético y el desarrollo de infraestructura de recarga para vehículos eléctricos.

Por otro lado, seguimos desarrollando nuevas infraestructuras bajo estándares reconocidos, como la certificación [BREEAM](#)²², que evalúa aspectos como la eficiencia energética, el uso de recursos o la calidad del entorno construido. En este contexto, destacan el *hub* de [Madrid](#), con calificación “Very Good”, y la delegación de [Alicante](#), con calificación “Good”.



La gestión del consumo energético constituye un elemento clave en la reducción de emisiones y en la eficiencia operativa de la compañía



Certificación EcoVadis²³

El Grupo GLS ha recibido la Medalla de Plata de [EcoVadis](#) en 2025, con una puntuación de 71 sobre 100, situándonos entre el 15% de las empresas mejor valoradas a nivel global. [EcoVadis](#) evalúa el desempeño en sostenibilidad corporativa en cuatro áreas clave: Medio Ambiente, Trabajo y Derechos Humanos, ética y Contratación Sostenible. La evaluación se actualiza anualmente.



5.5. Gestión de residuos y uso de los recursos

(LEY_CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS) (LEY_CONSUMO DE ENERGÍA) (LEY_CONSUMO DE AGUA) (GRI 301; 302; 306-1; 306-2; 306-3)

Aunque la gestión de residuos no ha sido identificada como un asunto material en el análisis de doble materialidad, en GLS Spain gestionamos los residuos generados en nuestras operaciones de acuerdo con los requisitos legales aplicables y los procedimientos internos establecidos.

En esta línea, promovemos la correcta segregación y gestión de los residuos generados en las instalaciones, así como el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable. En función de la naturaleza de la actividad, gestionamos residuos no peligrosos, principalmente papel y cartón, plástico, madera y residuos asimilables a urbanos y, de forma puntual, residuos peligrosos derivados de operaciones de mantenimiento, a través de gestores autorizados.

Residuos no peligrosos

	2023		2024		2025	
	Kg	Nº Depots	Kg	Nº Depots	Kg	Nº Depots
Papel y cartón	1.138.383	26	1.339.938	31	1.604.425	32
Plástico	388.127	28	472.017	31	568.367	32
Banal	1.130.552	23	1.070.871,27	35	729.859	20
Madera	613.876	26	475.711	28	756.013	30

Nota 1. Gestión de residuos:

- Depot Mallorca: Se mantuvo incidencia en plataforma del gestor desde el mes de junio, por lo cual se ha estimado los meses de julio a diciembre con la media de los Kg gestionados de enero a junio.
- Depot Almería 2: Se gestionan los residuos desde el depot de Almería.

Nota 2. Gestión de residuo banal:

- Los registros de residuo banal se realizaron de la gestión real de cada depot. De los cuales 18 depots son de GLS Spain y dos centros de GLS Fulfilment.

Se realizó la gestión de los residuos banales a través de polígonos o municipalidades ubicadas según el depot: Almería, Granada, Málaga, Benavente, Bilbao, Mallorca, Oviedo, Campo de Gibraltar, Castellón, Tarragona, Parcel Shop Villanueva, Cártama Tenerife y Bollullos.

- Se ha estimado desde Corporate los residuos de banal para los centros de: Parcel Shop Villanueva, Parcel Shop Alicante, Parcel Shop Sevilla, GLS Mallorca, GLS Zaragoza Nave auxiliar.

En el ámbito operativo, cada centro realiza la segregación y retirada de residuos mediante empresas especializadas, que garantizan su adecuado tratamiento conforme a la normativa vigente. Asimismo, en GLS Spain trabajamos en la mejora progresiva del seguimiento y trazabilidad de la información relativa a la generación y tratamiento de residuos, mediante la recopilación y revisión de la información facilitada por gestores autorizados.

De forma complementaria, impulsamos iniciativas orientadas a la optimización del uso de recursos, entre las que destacan la reducción del consumo de papel mediante la digitalización de procesos, la mejora en la eficiencia del uso de materiales de embalaje y la sensibilización ambiental del personal.



5.5.1 Consumo responsable

Nuestro consumo de agua está asociado principalmente al uso en instalaciones operativas, oficinas y servicios auxiliares, no constituyendo un recurso crítico en el desarrollo de la actividad que desempeñamos.

Nuestro compromiso con el uso sostenible de los recursos pasa por la reducción del consumo de agua, para lo que hemos definido objetivos y medidas como:

- Campañas de sensibilización ambiental.
- Instalación de tanques con botón ecológico para media descarga.
- Implementación de un plan de mantenimiento.

En todos los centros de trabajo empleamos agua de red, y en ningún caso tenemos limitaciones de uso del agua municipal.

Consumo de agua

2023		2024		2025	
m³	Nº Depots	m³	Nº Depots	m³	Nº Depots
15.509,77	31	19.025,51	32	18.105,68	35

Nota 1. Se tiene consumo con facturas de 32 depots en GLS Spain y 3 centros de GLS Fulfilment.

• Depot GLS Vigo: Tiene pozo propio por lo cual no se registra consumo del mismo durante el año.

• Parcel Shop Alicante: No se tiene factura de consumo disponible por lo que no se reporta consumo.

• Se estima consumo de agua del mes de diciembre, por no disponer de factura de los depots: GLS Fuentemar, GLS Alcarria, GLS Madrid, GLS Granada, GLS Almería, GLS Almería 2, GLS Málaga, GLS Benavente, GLS Bilbao, GLS Vigo, GLS Oviedo, GLS La Mancha, GLS Viladecans, GLS Las Palmas ,GLS Palma de Mallorca, GLS Murcia, GLS Vallès, GLS Sevilla, GLS Campo de Gibraltar, GLS Zaragoza, GLS Valencia, GLS Castellón, GLS Alicante (Monforte), GLS Parcel Shop Alicante, GLS Hospitalet, GLS Girona, GLS Tarragona, GLS Parcel Shop Villanueva, GLS Puerto Santa María, GLS Cártama, GLS Tenerife, GLS A Coruña. La estimación se realiza de la media del consumo de los meses donde se dispone de factura.

• Depot GLS Vitoria y GLS Guipúzcoa: Se estima consumo de los meses de julio a diciembre, por no disponer de factura. La estimación se realiza de media del consumo de los meses donde se dispone factura.

• Depot GLS Bollullos: Se estima consumo de los meses de abril a junio, de la media del consumo de los meses donde se tiene factura. Este centro apertura en marzo.

Nota 2. El consumo de GLS Almería 2 está incluido dentro del consumo de GLS Almería.

Consumo anual eléctrico

Asociamos nuestro consumo eléctrico principalmente a la operativa de las instalaciones, incluyendo hubs, centros logísticos y oficinas, así como a la infraestructura necesaria para el desarrollo de nuestra actividad.

Promovemos un uso eficiente de este vector mediante la mejora continua de las instalaciones y la optimización de los procesos operativos, incorporando soluciones orientadas a reducir su consumo y optimizar su desempeño.

Entre las principales actuaciones destacan la implantación de sistemas de iluminación eficiente, la mejora de los sistemas de climatización y la monitorización del consumo energético en los centros operativos.

Asimismo, la gestión del consumo energético constituye un elemento clave en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y en la mejora de la eficiencia operativa de la compañía.

Cabe señalar que en GLS Spain mantenemos el uso de electricidad procedente al 100% de fuentes renovables certificadas en las instalaciones operativas en España. No obstante, este alcance no incluye determinadas actividades desarrolladas por GLS Fulfilment, cuyas instalaciones no disponen actualmente de dicho suministro 100% renovable certificado.

En línea con la estrategia energética del Grupo GLS, mantenemos el objetivo de que el 100% de la electricidad consumida por el Grupo proceda de fuentes renovables en 2030



Igualmente, seguimos avanzando en la incorporación de electricidad de origen renovable en la mayor parte de nuestras instalaciones en España, garantizando el origen certificado de la energía consumida.

Consumo eléctrico

2023		2024		2025	
kw/h	Nº Depots	kw/h	Nº Depots	kw/h	Nº Depots
8.087.634,62	33	15.204.761,76	35	19.383.085,55	38

Nota 1. El consumo de electricidad para GLS Spain se realiza en base a 35 depots y 3 centros de GLS Fulfilment.

- Depot GLS Vigo y GLS Puerto de Santa María: Se estima consumo de electricidad del mes de diciembre por no disponer de factura. La estimación se realiza de la media del consumo de los meses donde se dispone de factura (de enero a noviembre).
- Depot GLS Sevilla: Se estima consumo de electricidad del mes de noviembre y diciembre por no disponer de factura. La estimación se realiza de la media del consumo de los meses donde se dispone de factura (de enero y octubre).
- Depot GLS Valencia: Se estima consumo eléctrico de los meses de enero a abril por no disponer de factura. La estimación se realiza de la media del consumo de los meses donde se dispone de factura (de abril a diciembre).
- Depot GLS Valencia Plataforma: Se estima consumo eléctrico de los meses de mayo a diciembre por no disponer de factura. La estimación se realiza de la media del consumo de los meses donde se dispone de factura (de enero a abril).

Nota 2. Se incluye el consumo de los cargadores instalados en los depots.

Nota 3. Se tiene en cuenta la suma del consumo eléctrico de GLS Spain y el consumo eléctrico estimado para las 540 agencias realizado por Corporate. El consumo estimado de las agencias 10.556.006,68 Kw/h correspondiente a la estimación de las agencias, se ha estimado en base a m³ de las agencias.

Consumo de combustible asociado al transporte

	2022	2023	2024	2025
Consumo de diésel socios de transporte (litros)	-	-	-	-
Consumo de diésel vehículos de empresa (litros)	172.335	186.842,20	176.048,77	125.567,97
Consumo de gasolina vehículos de empresa (litros)	18.953	9.330,34	-	785,77

Nota 1. Durante la revisión de los consumos de combustible de vehículos de empresa, se identificó una incidencia en la metodología de cálculo utilizada en 2024 tras un cambio en el sistema de reporte derivado de la eliminación parcial de las tarjetas de combustible. La estimación aplicada a partir de mayo de 2024 generó una infravaloración significativa de los litros consumidos. Tras la corrección de los datos, el consumo de 2024 pasa de 77.287,18 litros a 176.048,77 litros, mostrando una tendencia coherente respecto a 2023 (186.842,20 litros) y 2025 (119.647,24 litros), evidenciándose una reducción progresiva del consumo.

Asimismo, desarrollamos actuaciones orientadas a mejorar el conocimiento y control de los consumos energéticos, como la realización de auditorías energéticas y el seguimiento del desempeño de las instalaciones.

De forma complementaria, continuamos adaptando nuestras infraestructuras para dar soporte a la electrificación de la flota, mediante la instalación de puntos de recarga en los centros operativos.

Respecto a las materias primas, en GLS Spain impulsamos medidas orientadas a reducir el consumo de papel mediante la digitalización progresiva de los procesos como, por ejemplo, la implantación de soluciones de firma digital y de prácticas de impresión optimizadas.

Consumo de folios

	2023		2024		2025	
	Nº	Nº Depots	Nº	Nº Depots	Nº	Nº Depots
Folios consumidos	3.218.500	27	3.150.000	28	3.716.157	33
Peso por folio	0,005 kg	27	0,005 kg	28	0,005 Kg	28
TOTAL (kg)	116.093	27	15.750	28	18.580,7	28

Nota 1. Se tiene consumo de 30 depots de GLS Spain y 3 centros de GLS Fulfilment.

Nota 2. Consumo de folios 2025:

- En los depots de GLS Fuentemar y GLS Alcarria, el consumo de folios se contabiliza desde el Hub de GLS Madrid KM0.
- El Depot de GLS Almeria 2, se contabilizan en GLS Almeria.
- El Parcel Shop Alicante, se contabilizan en GLS Alicante Monforte.
- El Parcel Shop Sevilla, se contabilizan en GLS Sevilla.



Casos de éxito



Premio Regional de Medio Ambiente 2025: La Agencia GLS 517 (Paquetería Express Global SL), ubicada en Alcázar de San Juan (Ciudad Real), ha sido galardonada con el [Premio Regional de Medio Ambiente 2025](#), otorgado por el Gobierno de Castilla-La Mancha, en la categoría de Energías Renovables, Movilidad Sostenible y Eficiencia Energética.

Este reconocimiento pone en valor su compromiso con la sostenibilidad, destacando que actualmente el 100% de su flota es eléctrica, lo que permite realizar las operaciones de última milla sin emisiones directas.

Innovación logística urbana en Metro de Madrid: Durante el ejercicio 2025/2026, hemos puesto en marcha, en colaboración con Metro de Madrid, un proyecto para la instalación de taquillas inteligentes (*lockers*) en las estaciones de la Línea 3 del suburbano madrileño.

La iniciativa ha contemplado el despliegue de estos dispositivos en las 19 estaciones que conectan Moncloa con El Casar, integrando los servicios de envío y recogida de paquetería en los desplazamientos cotidianos de las personas usuarias.

A través de este proyecto, hemos dado continuidad a la colaboración iniciada entre ambas entidades en la Línea 12 (MetroSur), donde se ha trabajado en el uso de la red de metro para el transporte de paquetería, permitiendo avanzar en el desarrollo de modelos logísticos multimodales en entornos urbanos complejos.



Soluciones operativas: La Agencia GLS 1019 Leganés Norte (Madrid) ha desarrollado soluciones operativas adaptadas a entornos de alta complejidad logística, como en el centro comercial Parquesur, combinando eficiencia, innovación y respeto por el entorno. A través de la planificación del reparto y el uso de carritos, la agencia optimiza la distribución en espacios comerciales, reduciendo desplazamientos innecesarios y mejorando la eficiencia operativa.

Esta iniciativa demuestra cómo la adaptación a las características de cada entorno y la innovación en los procesos permiten avanzar hacia un modelo logístico más eficiente y responsable.



6. Compromiso con las personas



6.1 Nuestro equipo

En GLS Spain situamos a las personas en el centro de nuestro modelo de negocio, entendiendo que la calidad del servicio y la sostenibilidad a largo plazo dependen directamente del compromiso, bienestar y desarrollo de todas aquellas personas vinculadas a nuestra actividad.

Este enfoque abarca no solo a la plantilla propia, sino también a otros grupos de interés clave, como las agencias que forman parte de nuestra red, los profesionales de empresas colaboradoras y el personal externo que participa en la operativa, especialmente en periodos de mayor actividad.

Así, con una plantilla de más de 1.900 profesionales y una red de aproximadamente 600 agencias, *depots* y *hubs* en todo el territorio nacional, operamos en un entorno descentralizado en el que conviven distintos modelos de relación laboral y operativa.

En este contexto, integramos progresivamente criterios sociales en la gestión de la actividad, promoviendo el desarrollo del talento, la igualdad de oportunidades, la seguridad y salud en el trabajo, el diálogo social y la extensión de buenas prácticas a la cadena de valor.

Asimismo, en determinados periodos de mayor actividad, como *Black Friday* o Navidad, reforzamos la operativa mediante la incorporación de personal a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), con el objetivo de garantizar la continuidad y calidad del servicio.

Igualmente, promovemos que estas incorporaciones se realicen bajo condiciones adecuadas en materia de seguridad, salud y entorno laboral, en línea con nuestros estándares internos y la normativa aplicable.



6.1.1 Modelo laboral y gestión del talento

Asumimos nuestra responsabilidad como empresa empleadora promoviendo un entorno de trabajo respetuoso, inclusivo y orientado al desarrollo profesional de nuestro equipo humano.

Basamos la gestión de personas en políticas y prácticas que buscan atraer y fidelizar talento, favorecer el desarrollo interno y garantizar condiciones laborales adecuadas, contribuyendo al compromiso y la motivación de la plantilla.

Igualmente, impulsamos un modelo organizativo que se apoya en la mejora continua, el trabajo en equipo y la igualdad de oportunidades, elementos clave para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y la calidad del servicio.

Este enfoque se integra en nuestra cultura corporativa, donde el capital humano constituye un elemento esencial para afrontar los retos del sector logístico y garantizar un servicio eficiente y sostenible.

Perfil y distribución de la plantilla

(Ley_Empleo] (GRI 2-7; 405-1)

Distribución de la plantilla por sexo

	2024/25		2025/26	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.195	65,52	1.267	65,4%
Mujeres	629	34,48	666	34,45%
TOTAL	1.824	100%	1.933	100%



Ubicación geográfica de la plantilla (promedio anual)

Ubicación	2024/25			2025/26		
	Contrato indefinido	Contrato temporal	TOTAL	Contrato indefinido	Contrato temporal	TOTAL
Algeciras	21	2	23	17	1	18
Alicante	72	0	72	77	0	77
Almería	13	0	13	14	0	14
Asturias	14	0	14	15	1	16
Barcelona	177	5	182	175	5	180
Benavente	52	1	53	51	0	51
Bilbao	44	0	44	43	0	43
Castellón	5	0	5	10	0	10
Girona	22	0	22	18	0	18
Granada	32	0	32	33	0	33
Huelva	1	0	1	0	0	0
A Coruña	2	0	2	12	0	12
Las Palmas de Gran Canaria	10	0	10	14	0	14
Madrid	928	5	933	972	7	979
Málaga	39	0	39	37	0	37
Murcia	89	1	90	94	0	94
Palma de Mallorca	19	0	19	16	0	16
San Sebastián	16	0	16	14	0	14

Ubicación	2024/25			2025/26		
	Contrato indefinido	Contrato temporal	TOTAL	Contrato indefinido	Contrato temporal	TOTAL
Sevilla	26	0	26	26	0	26
Tarragona	17	0	17	18	0	18
Tenerife	8	0	8	12	0	12
Valencia	92	2	94	101	0	101
Vigo	17	1	18	21	0	21
Vitoria	16	0	16	15	0	15
Zaragoza	69	0	69	62	1	63
TOTAL	1.800	18	1.818	1.867	15	1.882



Distribución de la plantilla por sexo y edad

(GRI 405-1)

		< 30 años		Entre 30 y 50 años		> 50 años		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2024/25	Hombres	252	21,09%	689	57,66%	254	21,26%	1.195	100%
	Mujeres	96	15,26%	402	63,91%	131	20,83%	629	100%
	TOTAL	348	19,08%	1.091	59,81%	385	21,11%	1.824	100%
2025/26	Hombres	299	23,88%	715	56,43%	253	19,97%	1.267	100%
	Mujeres	116	17,42%	423	63,51%	127	19,07%	666	100%
	TOTAL	415	21,47%	1.138	58,87%	380	19,99%	1.933	100%



Distribución de la plantilla según el sexo y categoría profesional

		Dirección		Mandos intermedios		Técnicos		Administrativos		Producción		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2024/25	Hombres	21	1,76%	111	9,29%	47	3,93%	156	13,05%	860	71,97%	1.195	100%
	Mujeres	6	0,95%	53	8,43%	14	2,23%	304	48,33%	252	40,06%	629	100%
	TOTAL	27	1,48%	164	8,99%	61	3,34%	460	25,22%	1112	60,96%	1.824	100%
2025/26	Hombres	21	1,66%	145	11,44%	61	4,81%	126	9,94%	914	72,14%	1.267	100%
	Mujeres	6	0,90%	78	11,71%	16	2,40%	292	43,84%	274	41,14%	666	100%
	TOTAL	27	1,40%	223	11,54%	77	3,98%	418	21,62%	1.188	61,46%	1.933	100%

Distribución de la plantilla por categoría laboral y grupo de edad

		< 30 años		Entre 30 y 50 años		> 50 años		TOTAL
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº
2024/25	Dirección	0	0,00%	11	1,01%	16	4,16%	27
	Mandos intermedios	3	0,86%	107	9,81%	54	14,03%	164
	Técnicos	8	2,30%	41	3,76%	12	3,12%	61
	Administrativos	67	19,25%	290	26,58%	103	26,75%	460
	Producción	270	77,59%	642	58,85%	200	51,95%	1.112
TOTAL		348	100%	1.091	100%	385	100%	1.824
2025/26	Dirección	0	0,00%	11	0,97%	16	4,21%	27
	Mandos intermedios	10	2,41%	150	13,18%	63	16,58%	223
	Técnicos	15	3,61%	46	4,04%	16	4,21%	77
	Administrativos	73	17,59%	254	22,32%	91	23,95%	418
	Producción	317	76,39%	677	59,49%	194	51,05%	1.188
TOTAL		415	100%	1.138	100%	380	100%	1.933



Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato

		Hombres		Mujeres		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
2024/25	Contratos indefinidos	1.187	99,33%	624	99,21%	1.811	99,29%
	Contratos temporales	8	0,67%	5	0,79%	13	0,71%
TOTAL		1.195	100%	629	100%	1.824	100%
2025/26	Contratos indefinidos	1.255	99,05%	659	98,95%	1.914	99,02%
	Contratos temporales	12	0,95%	7	1,05%	19	0,98%
TOTAL		1.267	100%	666	100%	1.933	100%

Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato (promedio anual)

		Hombres		Mujeres		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
2024/25	Contratos indefinidos	1.186	99%	614	99,03%	1.811	99,29%
	Contratos temporales	12	1%	6	0,97%	13	0,71%
TOTAL		1.198	100%	620	100%	1.818	100%
2025/26	Contratos indefinidos	1.223	99,11%	644	99,38%	1.867	99,20%
	Contratos temporales	11	0,89%	4	0,62%	15	0,80%
TOTAL		1.234	100%	648	100%	1.882	100%



Distribución de la plantilla por sexo y tipo de jornada (promedio anual)

		Hombres		Mujeres		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
2024/25	Jornada completa	919	76,71%	496	80%	1.415	77,83%
	Jornada parcial	279	23,29%	124	20%	403	22,17%
	TOTAL	1.198	100%	620	100%	1.818	100%
2025/26	Jornada completa	974	78,93%	516	79,63%	1.490	79,17%
	Jornada parcial	260	21,07%	132	20,37%	392	20,83%
	TOTAL	1.234	100%	648	100%	1.882	100%

Distribución de la plantilla por edad y tipo de jornada (promedio anual)

		Jornada completa		Jornada parcial		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
2024/25	< 30 años	257	18,16%	127	31,51%	384	21,12%
	Entre 30 y 50 años	842	59,51%	217	53,85%	1.059	58,25%
	> 50 años	316	22,33%	59	14,64%	375	20,63%
	TOTAL	1.415	100%	403	100%	1.818	100%
2025/26	< 30 años	273	18,41%	109	27,81%	382	20,67%
	Entre 30 y 50 años	894	60,08%	223	56,89%	1.117	59,41%
	> 50 años	323	21,68%	60	15,31%	383	20,35%
	TOTAL	1.490	100%	392	100%	1.882	100%

Distribución de la plantilla por edad y tipo de contrato (promedio anual)

		Contratos indefinidos		Contratos temporales		TOTAL	
		%	Nº	%	Nº	%	%
2024/25	< 30 años	373	20,72%	11	61,11%	384	21,12%
	Entre 30 y 50 años	1.055	58,61%	4	22,22%	1.059	58,25%
	> 50 años	372	20,67%	3	16,67%	375	20,63%
	TOTAL	1.800	100%	18	100%	1.818	100%
2025/26	< 30 años	375	20,11%	7	46,67%	382	20,37%
	Entre 30 y 50 años	1.112	59,62%	5	33,33%	1.117	59,41%
	> 50 años	380	20,35%	3	20,00%	381	20,24%
	TOTAL	1.867	100%	15	100%	1.882	100%



Distribución de la plantilla por clasificación profesional y tipo de contrato (promedio anual)

		Contratos indefinidos		Contratos temporales		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
2024/25	Dirección	27	1,50%	0	0,00%	27	1,49%
	Mandos intermedios	164	9,11%	1	5,56%	165	9,08%
	Técnicos	58	3,22%	1	5,56%	59	3,25%
	Administrativos	455	25,28%	10	55,56%	465	25,58%
	Producción	1.096	60,89%	6	33,33%	1.102	60,62%
TOTAL		1.800	100%	18	100%	1.818	100%
2025/26	Dirección	27	1,45%	0	0,00%	27	1,43%
	Mandos intermedios	201	10,77%	2	13,33%	203	10,79%
	Técnicos	72	3,86%	2	13,33%	74	3,93%
	Administrativos	417	22,34%	10	66,67%	427	22,69%
	Producción	1.150	61,60%	1	6,67%	1.151	61,16%
TOTAL		1.867	100%	15	100%	1.882	100%

Distribución de la plantilla por clasificación profesional y tipo de jornada (promedio anual)

		Jornada completa		Jornada parcial		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
2024/25	Dirección	27	1,91%	0	0,00%	27	1,49%
	Mandos intermedios	161	11,38%	4	0,99%	165	9,08%
	Técnicos	57	4,03%	2	0,50%	59	3,25%
	Administrativos	409	28,90%	56	13,90%	465	25,58%
	Producción	761	53,78%	341	84,62%	1.102	60,62%
TOTAL		1.415	100%	403	100%	1.818	100%
2025/26	Dirección	27	1,81%	0	0,00%	27	1,43%
	Mandos intermedios	200	13,42%	3	0,77%	203	10,79%
	Técnicos	70	4,70%	4	1,02%	74	3,93%
	Administrativos	363	24,36%	64	16,33%	427	22,69%
	Producción	830	55,70%	321	81,89%	1.151	61,16%
TOTAL		1.490	100%	392	100%	1.861	100%



Contrataciones por sexo y edad (promedio anual)

(GRI 405-1)

		Hombres		Mujeres		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
2024/25	< 30 años	85	42,93%	35	35%	120	40,27%
	Entre 30 y 50 años	103	52,02%	56	56%	159	53,36%
	> 50 años	10	5,05%	9	9%	19	6,38%
TOTAL		198	100%	100	100%	298	100%
2025/26	< 30 años	111	41,73%	36	37,11%	147	40,50%
	Entre 30 y 50 años	130	48,78%	55	56,70%	185	50,96%
	> 50 años	25	9,40%	6	6,19%	31	8,54%
TOTAL		266	100%	97	100%	363	100%



Contrataciones por sexo y clasificación profesional (promedio anual)

		Hombres		Mujeres		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
2024/25	Dirección	0	0,00%	0	0,00%	0	0%
	Mandos intermedios	12	6,06%	3	3%	15	5,03%
	Técnicos	8	4,04%	3	3%	11	3,69%
	Administrativos	22	11,11%	41	41%	63	21,14%
	Producción	156	78,79%	53	53%	209	70,13%
TOTAL		198	100%	100	100%	298	100%
2025/26	Dirección	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Mandos intermedios	13	4,89%	5	5,15%	18	4,96%
	Técnicos	11	4,14%	3	3,09%	14	3,86%
	Administrativos	31	11,65%	40	41,24%	71	19,56%
	Producción	211	79,32%	49	50,52%	260	71,63%
TOTAL		266	100%	97	100%	363	100%

6.1.2 Diversidad, equidad e inclusión

La diversidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión constituyen pilares fundamentales de nuestra cultura corporativa. Así, desde GLS Spain promovemos un entorno de trabajo en el que todas las personas puedan desarrollarse plenamente, con independencia de su etnia, género, edad, orientación sexual o cualquier otra característica personal protegida por la ley, fomentando una cultura basada en el respeto, la equidad y la dignidad.

Articulamos este compromiso a través de distintas herramientas y políticas internas, entre las que destaca el **Plan de Igualdad**.

Este Plan establece un conjunto estructurado de medidas orientadas a:

- Garantizar procesos de selección transparentes, objetivos y homogéneos.
- Fomentar la representación equilibrada en los distintos niveles organizativos.
- Asegurar la igualdad de trato y oportunidades.
- Promover la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Impulsar la conciliación laboral y personal.
- Prevenir situaciones de acoso o discriminación.
- Proteger los derechos de colectivos especialmente vulnerables.

Si bien GLS Fulfilment no se encuentra obligada, por razón de su tamaño, a disponer de un Plan



de Igualdad propio, compartimos los principios y compromisos promovidos por GLS Spain en esta materia. En este sentido, las personas trabajadoras de GLS Fulfilment participan y se benefician de distintas iniciativas, acciones formativas y medidas impulsadas por GLS Spain en ámbitos como la igualdad de oportunidades, la diversidad, la conciliación, la prevención del acoso y la inclusión del colectivo LGTBI+.

Actualización del Plan de Igualdad

Durante el ejercicio 2025/2026 hemos finalizado la vigencia del Plan de Igualdad 2022-2025, cuyo grado de ejecución ha permitido consolidar avances significativos en materia de igualdad de oportunidades, conciliación, formación, prevención del acoso y cultura organizacional.

De las 71 medidas previstas en dicho Plan, 39 han sido implementadas, mientras que el resto han quedado en distintas fases de ejecución. Entre los principales logros alcanzados destacan:

- **Acceso al empleo:** 8 medidas completadas.
- **Promoción profesional:** 5 medidas completadas.
- **Formación del personal:** 6 medidas completadas.
- **Retribución:** 6 medidas completadas.
- **Salud laboral:** 3 medidas completadas.
- **Prevención del acoso:** 3 medidas completadas.
- **Violencia de género:** 0 medidas completadas.
- **Cultura organizacional:** 8 medidas completadas.

Asimismo, durante dicho periodo hemos reforzado la formación en igualdad, prevención del acoso y protección del colectivo LGTBI+, alcanzando a 296 personas. Igualmente, hemos realizado encuestas dirigidas a la plantilla y al Comité de Dirección para evaluar el grado de conocimiento y efectividad del Plan, y mantenido la revisión continua de las comunicaciones internas y externas para promover un lenguaje e imágenes inclusivas.

Como resultado de este proceso de mejora continua, hemos aprobado un nuevo Plan de Igualdad para el periodo 2026-2029, cuya vigencia se extiende desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

Dado que el Plan 2026-2029 es de reciente aprobación, durante el ejercicio 2025/2026 todavía no disponemos de una evaluación completa de su grado de implantación ni de resultados asociados, los cuales serán objeto de seguimiento y reporte en próximos ejercicios.

Esta herramienta es clave para avanzar hacia una igualdad efectiva en la organización, más allá del cumplimiento normativo.

Nuevo decálogo

Adicionalmente, durante el ejercicio 2025/2026 hemos aprobado el **Decálogo Corporativo de Diversidad, Inclusión, Respeto y Protección del colectivo LGTBI+**, que refuerza nuestro compromiso con la creación de entornos laborales seguros e inclusivos.



Este Decálogo establece principios como:

- La tolerancia cero ante cualquier forma de discriminación.
- La promoción de la igualdad real de oportunidades.
- El uso de un lenguaje inclusivo.
- La confidencialidad y respeto a la identidad personal.
- La prevención del acoso y la disponibilidad de canales de denuncia.
- La accesibilidad y adaptación de los entornos de trabajo.
- La formación y sensibilización continua.
- El impulso de un liderazgo inclusivo.

Otras medidas

En línea con el análisis de doble materialidad, en GLS Spain hemos identificado como riesgo relevante la **posible ocurrencia de situaciones de acoso, discriminación o violencia en el entorno laboral**, con potencial impacto legal, reputacional y operativo. Para su prevención y mitigación, disponemos de:

- Un Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso.
- Canales confidenciales de comunicación accesibles para toda la plantilla.
- Acciones de formación y sensibilización, incluyendo la campaña interna "Tolerancia Cero".

Estas herramientas nos permiten detectar, prevenir y actuar ante posibles situaciones de riesgo, garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas.

Cabe señalar que realizamos seguimiento periódico de las comunicaciones relacionadas con posibles situaciones de acoso, discriminación o violencia recibidas a través de los canales habilitados, así como de las medidas de sensibilización y formación desarrolladas.

A través de este conjunto de políticas y actuaciones, consolidamos un modelo de gestión basado en la diversidad como motor de innovación, cohesión y sostenibilidad.

6.1.3 Inclusión y discapacidad

En GLS Spain mantenemos un compromiso activo con la inclusión de personas con discapacidad, integrando este enfoque tanto en la propia plantilla como en la cadena de valor. Así, en 2024, creamos el **Diversity Department**, que se ha consolidado como un elemento clave en la implementación de políticas inclusivas.

Este ejercicio, además, ha representado un avance clave en nuestra política de RSC al transformar el cumplimiento de la reserva legal del 2% (Ley General de Discapacidad). Tras años cubriendo esta cuota a través de medidas alternativas, hemos consolidado el acceso al empleo directo integrando este porcentaje de profesionales con discapacidad en nuestros equipos. Este hito marca un punto de inflexión en nuestra cultura organizativa, consolidando un modelo laboral más inclusivo, socialmente responsable y comprometido con la diversidad, y con un impacto social positivo.

Este enfoque se apoya, además, en distintas líneas de actuación:

- Colaboración con **Centros Especiales de Empleo (CEE)**, que forman parte de la red de agencias colaboradoras de GLS Spain.
- Alianzas estratégicas con entidades como **Fundación ONCE** y **Fundación "la Caixa"**, orientadas a fomentar la empleabilidad de colectivos vulnerables.

- Desarrollo de programas de sensibilización y formación interna para todas las personas trabajadoras.
- Adaptación de puestos de trabajo y entornos operativos.

Asimismo, hemos renovado nuestra adhesión a la **Carta de la Diversidad**, reforzando el alineamiento con los principios de igualdad, inclusión y respeto en el ámbito empresarial.

Cabe destacar que, durante el ejercicio 2025/2026, nos han concedido el **Premio a las Buenas Prácticas Empresariales en los Premios MF Talent**, destacando la labor desempeñada en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

A lo largo de este periodo también hemos llevado a cabo iniciativas como el taller **"La Diferencia que Suma"**, impartido por la deportista paralímpica Marta Arce, orientado a fomentar una visión positiva de la discapacidad y a promover entornos laborales más inclusivos.

Estas actuaciones reflejan nuestra apuesta por integrar la discapacidad como un elemento estructural de la cultura corporativa, contribuyendo a la generación de valor social y al desarrollo de un entorno laboral más equitativo.

Indicadores en materia de inclusión y discapacidad

[Ley_Igualdad] [Ley_No discriminación] (GRI 405-1)

Discapacidad por sexo

	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25	2025/26
Hombres	23	17	23	24	33
Mujeres	4	4	7	17	22
MEDIA	27	21	30	41	55



Red de Centros Especiales de Empleo de GLS Spain

- Apunts
- Astorga
- Cabra
- Crisálida
- La Calaixera
- León Global
- León Multicentro
- León Trabajo
- Montalvo
- Mos
- O Barco de Valdeorras
- Tormes
- Totana
- Valladolid Norte
- Zaragoza Cogullada

6.1.4 Formación y desarrollo

Para el desarrollo profesional de nuestra plantilla contamos con un modelo estructurado de formación continua, alineado con las necesidades del negocio y la evolución del sector.

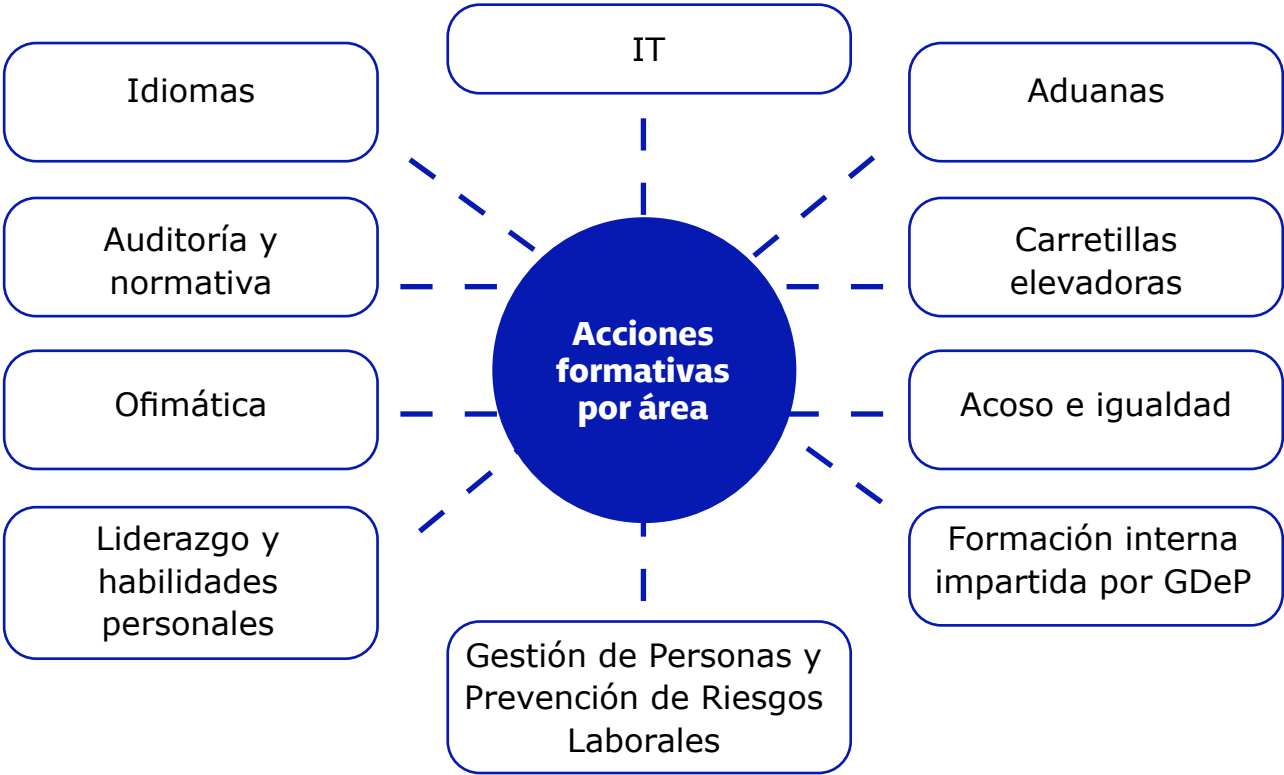
De esta forma, el Departamento de Gestión de Personas diseña anualmente un Plan de Formación basado en las necesidades detectadas en la organización, con el objetivo de facilitar la adaptación a los distintos puestos de trabajo y promover el desarrollo de competencias clave. Este Plan contribuye no solo al desempeño profesional, sino también a la integración de los valores corporativos y a la consolidación de una cultura organizativa común.

El Plan de Formación anual incluye contenidos técnicos, operativos y transversales, abarcando ámbitos como:

- Liderazgo.
- Transformación digital.
- Salud y Seguridad en el trabajo.
- Cumplimiento normativo.
- Sostenibilidad.

Adicionalmente, mantenemos acuerdos de colaboración con universidades y centros de formación, facilitando la incorporación de estudiantes a través de programas de prácticas que les permiten desarrollar sus competencias en un entorno profesional real y contribuir a la identificación de talento futuro.





Indicadores de formación

[Ley_Formación] (GRI 404-1, 404-2a)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Inversión	78.063€	156.641,02€	136.297,79€	213.736,57€	362.360,51€	335.862,07€
Horas	8.593	18.998	25.947,5	17.281	25.182	28.257,95
Personas formadas	420	994	1.627	611	1.523	660
Horas por empleado/a	8,18	11,92	17,56	9,97	16,53	42,81
Inversión por empleado/a	74,28€	105,07€	92,28 €	123,26€	198,66€	184,13€
Plantilla media	1.050	1.490,75	1.477	1.734	1.824	1.824

Nota: Datos enero – diciembre 2025.



Horas de formación por categoría profesional

Clasificación profesional	2024	2025	Promedio 2025
Auxiliar administrativo/a	3.425	3.387,50	13,13
Becario/a	39	16	2,29
Conductor / Conductor máquinas elevadoras	53	307	90,67
Director/a área	556,5	856,95	40,81
Director/a general	0	0	0,00
Encargado/a de almacén	459	769	22,62
Encargado/a general	627	518	37
Jefe/a de tráfico de 1ª	24	11	1,83
Jefe/a de tráfico de 2ª	55	600	30
Jefe/a de equipo	1.087	948	5,64
Jefe/a de sección	4.204	3.808	47,01
Jefe/a de negociado	1.331	1.810	48,92
Mozo / Mozo especializado/ Ayudante mozo	2.558	3.720	4,35
Oficial de 1ª	5.832	7.363	41,13
Oficial de 2ª	4.904	4.415,50	26,92
Mantenimiento y limpieza	24	0	0,00
Mensajero	4	0	0,00
TOTAL	25.182	28.529,95	412,32

Nota: Datos enero – diciembre 2025.



Horas de formación por sexo

	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Horas anuales	14.619,5	10.562,5	25.182	13.937,25	14.320,25	28.257,5
Nº participantes	988	535	1.523	428	232	660
Promedio horas/persona	14,80	19,74	16,53	32,41	61,73	42,69

Nota 1: Datos enero – diciembre 2025.
Nota 2: Durante el ejercicio 2025 no se impartieron acciones formativas a la plantilla de GLS Fulfilment, por lo que no se reportan horas de formación correspondientes a esta sociedad.

6.1.5 Escuela de la Excelencia: desarrollo del talento y estandarización operativa

Consolidamos la Escuela de la Excelencia como una iniciativa estratégica orientada a reforzar la capacitación del personal y garantizar los más altos estándares de calidad en nuestras operaciones.

Creada en 2023, esta iniciativa tiene como objetivo:

- Desarrollar competencias técnicas y operativas.
- Fortalecer el liderazgo de mandos intermedios.
- Estandarizar procesos clave en *hubs* y *depots*.
- Mejorar la eficiencia y seguridad en las operaciones.

La Escuela de la Excelencia se dirige principalmente al personal operativo y a los equipos de supervisión, abordando aspectos como la manipulación de mercancías, la prevención de riesgos laborales y la gestión de equipos en entornos logísticos.

Uno de los elementos diferenciales del programa es la figura del Embajador, profesionales con experiencia que desempeñan un papel clave en la formación, integración y acompañamiento de nuevas incorporaciones, contribuyendo a la transmisión de conocimiento y a la consolidación de una cultura operativa común.

Durante el ejercicio 2025/2026, esta iniciativa ha continuado su desarrollo y consolidación en España, con resultados relevantes en términos de formación y capacitación del equipo.

Expansión internacional del modelo

Como parte de su evolución, la Escuela de la Excelencia avanza en su despliegue internacional, consolidándose como un modelo de referencia dentro del Grupo GLS. Tras su implantación inicial en el centro operativo de Madrid KMO, que ha actuado como *hub* piloto, el programa ha continuado su expansión a otros países europeos, contribuyendo a:

- La transferencia de conocimiento entre organizaciones.
- La homogeneización de estándares operativos.
- El fortalecimiento de una cultura común a nivel internacional.

En este ejercicio, la iniciativa ha sido desplegada en Italia y Alemania, siendo previamente compartida con otros países como Francia, donde se llevaron a cabo acciones de formación e intercambio de buenas prácticas.

Este avance refuerza nuestro papel como referente interno en el desarrollo de talento y excelencia operativa, contribuyendo activamente a la evolución del modelo de negocio a nivel europeo.



Driver Day

El Driver Day es una iniciativa consolidada en GLS Spain desde 2014 que permite a nuestro personal de oficina acompañar a repartidores durante su actividad diaria con el objetivo de conocer de primera mano la operativa de última milla.

Durante el ejercicio 2025/2026, hemos celebrado nuevas ediciones en colaboración con agencias de la red, favoreciendo el aprendizaje compartido, el entendimiento entre equipos y la identificación de mejoras en el servicio.

6.1.6 Bienestar y conciliación



El bienestar, la conciliación y el cuidado de las personas forman parte de nuestro enfoque de gestión del capital humano, entendiendo que el equilibrio entre la vida profesional y personal constituye un elemento relevante para favorecer un entorno laboral saludable, sostenible y comprometido.

Enfoque de gestión y compromisos

En GLS Spain promovemos medidas orientadas a favorecer la conciliación, el bienestar emocional y la mejora de la experiencia de las personas trabajadoras, integrando estos principios dentro de nuestro modelo de gestión de personas y de la cultura corporativa.

Impulsamos de esta forma un entorno de trabajo basado en la flexibilidad, la desconexión digital, el respeto a las personas y el acompañamiento ante situaciones de especial vulnerabilidad, promoviendo iniciativas orientadas a favorecer el bienestar integral de la plantilla.

Medidas e iniciativas implementadas

Entre las principales medidas e iniciativas desarrolladas en materia de bienestar y conciliación destacan:

- La implantación de acuerdos de teletrabajo para aquellos puestos compatibles con esta modalidad de prestación de servicios.

- La aplicación de medidas de flexibilidad horaria de entrada y salida en determinadas posiciones, así como la adaptación de jornada en función de necesidades organizativas y personales.
- La disponibilidad de medidas de conciliación previstas en la normativa laboral, incluyendo la reducción de jornada por guarda legal y la adaptación de jornada por motivos de conciliación familiar y personal.
- La promoción de la desconexión digital, fomentando un uso responsable de las herramientas de comunicación y el respeto a los tiempos de descanso de las personas trabajadoras.
- Programas de salud y bienestar dirigidos a la plantilla.
- Beneficios sociales y sistemas de retribución flexible.
- Iniciativas destinadas a reforzar el sentimiento de pertenencia y el vínculo con la organización a través del Club GLS.

Estas medidas son aplicables a la plantilla de GLS Spain y, cuando la naturaleza del puesto y la organización de la actividad lo permiten, también pueden extenderse al personal de GLS Fulfilment, favoreciendo un enfoque homogéneo en materia de bienestar, conciliación y flexibilidad laboral.

Durante el ejercicio 2025/2026, hemos reforzado distintas iniciativas destinadas al cuidado y acompañamiento como, por ejemplo, el Programa de Apoyo al Empleado, que ofrece servicios confidenciales de asistencia psicológica y asesoramiento en diferentes ámbitos personales y profesionales.

Adicionalmente, hemos formalizado un acuerdo de colaboración con la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC). Así, en el marco de esta colaboración, hemos implantado un Protocolo de Actuación en el entorno laboral ante un diagnóstico de cáncer, que establece pautas de acompañamiento profesional, confidencial y cercano durante todo el proceso. Asimismo, hemos adoptado medidas específicas de apoyo, como el

complemento al 100% del salario durante las bajas médicas derivadas de esta enfermedad.

Objetivos y seguimiento

A través de estas iniciativas, buscamos favorecer un entorno laboral más saludable, inclusivo y comprometido, reforzando el bienestar de las personas trabajadoras y contribuyendo a mejorar su experiencia dentro de la organización.

En esta línea, realizamos un seguimiento periódico de las iniciativas implantadas en materia de bienestar, conciliación y apoyo a las personas trabajadoras, evaluando su evolución y grado de implantación dentro de la organización.

Evaluación de la eficacia

En GLS Spain consideramos que estas actuaciones contribuyen positivamente a reforzar el cuidado de las personas, favorecer la conciliación y consolidar un entorno laboral más humano, empático y preparado para acompañar a la plantilla en diferentes etapas y situaciones personales.

wellhub

Beneficio exclusivo para empleados de GLS y hasta 3 familiares.

¿En qué consiste?

Acuerdo entre GLS y Wellhub, que te da acceso a una plataforma de bienestar que incluye:

- Amplia red de gimnasios y centros deportivos.
- Actividades de fitness, salud y bienestar.
- Clases online: entrenamiento, mindfulness, nutrición...
- Planes flexibles a elegir según tus necesidades

¿Cómo empezar a usar Wellhub?

- 1 Descarga la app de Wellhub o accede a www.wellhub.com/es-es, rellena con el nombre de la empresa en el desplegable y rellena con tus datos de registro.*
- 2 Descubre todos los gimnasios, apps, clases en directo y bajo demanda y entrenadores personales disponibles.
- 3 Escoge el plan que más se adapte a tus necesidades.
- 4 ¡Listo! Accede a todos los servicios desde la app.

*Regístrate con tu correo corporativo o con el email que tengas registrado en GLS.

GLS

Indicadores en materia de conciliación

	2024/25						2025/26					
	Hombres		Mujeres		TOTAL		Hombres		Mujeres		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Reducción jornada por cuidado de familiares	3	33,33%	6	66,67%	9	1,94%	2	18,18%	9	81,82%	11	2,27%
Excedencia por cuidado de familiares	2	100%	0	0%	2	0,43%	1	50%	1	50%	2	0,41%
Maternidad / Paternidad	52	65%	28	35%	80	17,20%	48	64%	27	36%	75	15,50%
Permiso de lactancia	23	51,11%	22	48,89%	45	9,68%	34	57,63%	26	43,33%	60	12,40%
Permiso por enfermedad de familiares	184	56,44%	142	43,56%	326	70,11%	182	55,15%	148	44,85%	330	68,18%
Licencias no retribuidas	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Permiso por exámenes	2	66,67%	1	33,33%	3	0,65%	3	50%	3	50%	6	1,24%
TOTAL	266	57,20%	199	42,80%	465	100%	270	55,79%	214	44,21%	484	100%

Permiso parental

(GRI 401-3)

	2024/25			2025/26		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Empleados/as con derecho a permiso parental	52	28	80	48	27	75
Empleados/as que ejercieron su derecho a permiso parental	52	28	80	48	27	75
Empleados/as que se reincorporaron a trabajo después de su permiso parental	52	28	80	48	27	75
Empleados/as que conservaron su empleo pasados 12 meses del permiso parental	38	19	57	49	24	73
Índice de reincorporación	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Índice de retención	73%	68%	70%	94%	86%	90%

Datos maternidad /paternidad

		Maternidad	Paternidad	TOTAL
2024/25	Horas	16.056,02	18.599,36	34.655,38
	Días	3.326	3.641	6.967
2025/26	Horas	20.493,12	23.088,13	43.581,25
	Días	3.905	4.464	8.369

6.1.7 Salud y seguridad laboral

[Ley Salud y seguridad] (GRI 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5)

Consideramos la seguridad y la salud en el trabajo como un pilar fundamental de un modelo de gestión que busca garantizar entornos laborales seguros, saludables y sostenibles para todas las personas que forman parte de nuestra actividad.

Con el objetivo de prevenir los riesgos laborales y promover una cultura preventiva sólida, contamos con un Sistema General de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en los principios de mejora continua y alineado con estándares reconocidos internacionalmente, como la norma ISO 45001.

El alcance de este sistema abarca a la totalidad de las personas trabajadoras incluidas en el perímetro de reporte y se extiende, cuando resulta aplicable, al personal externo, empresas colaboradoras y personal contratado a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) que desarrolla su actividad en nuestras instalaciones, mediante los correspondientes procedimientos de coordinación de actividades empresariales.

Modelo preventivo

La gestión preventiva se adapta a la estructura y características de las distintas sociedades incluidas en el perímetro de esta memoria.

En GLS Spain, desde el ejercicio 2018/2019, disponemos de un Servicio de Prevención Propio para las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicada. Las especialidades de Higiene Industrial y Medicina del



Trabajo son gestionadas a través de un Servicio de Prevención Ajeno debidamente acreditado. Por su parte, GLS Fulfilment desarrolla la gestión preventiva mediante un Servicio de Prevención Ajeno que cubre las distintas especialidades preventivas exigidas por la normativa vigente.

Ambos modelos permiten garantizar la identificación y evaluación de riesgos, la planificación de actividades preventivas, la vigilancia de la salud, la formación de las personas trabajadoras, la investigación de accidentes e incidentes y el seguimiento continuo de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Política y objetivos

Nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo establece los principios de actuación que orientan

la gestión preventiva de la compañía y refleja el compromiso de la Dirección con la protección de las personas. Bajo este marco, definimos anualmente objetivos orientados a la mejora continua de las condiciones de trabajo, entre los que destacan:

- Reducir la siniestralidad laboral mediante la implantación de medidas preventivas y correctivas, con el objetivo de alcanzar un índice de incidencia $\leq 8\%$.
- Optimizar el funcionamiento del sistema preventivo y reforzar su integración en la operativa diaria.
- Fortalecer la cultura preventiva y la percepción de la seguridad y salud en el trabajo.
- Continuar avanzando en el desarrollo de sistemas de gestión alineados con estándares internacionales de referencia.



Participación y consulta

La participación activa de las personas trabajadoras constituye un elemento esencial de nuestro modelo preventivo.

La gestión de la seguridad y salud se apoya en órganos específicos de participación y consulta, como los Comités de Seguridad y Salud constituidos en aquellos centros de trabajo donde resulta preceptivo conforme a la normativa vigente. Estos órganos canalizan la colaboración entre la empresa y la Representación de las Personas Trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, contribuyendo a la identificación de riesgos, el diseño e implementación de medidas preventivas y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Los Comités de Seguridad y Salud están integrados por delegados de prevención y representantes de la empresa en número paritario, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Durante el ejercicio, en GLS Spain contamos con Comités de Seguridad y Salud en distintos centros operativos de la compañía, incluyendo Madrid *HUB* KM0 (formado por 3 delegados de prevención y 3 representantes de la empresa), Alcarria (formado por 2 delegados de prevención y 2 representantes de la empresa), Santa Perpètua de Mogoda (formado por 2 delegados de prevención y 2 representantes de la empresa), Zaragoza (formado por 2 delegados de prevención y 2 representantes de la empresa) y Bilbao (formado por 1 delegado de prevención y 1 representante de la empresa).



Estos órganos se reúnen con carácter general de forma trimestral, sin perjuicio de la celebración de reuniones extraordinarias cuando las circunstancias operativas o preventivas así lo requieren. Entre sus principales responsabilidades se encuentran el análisis de la siniestralidad y el absentismo, la revisión de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, el seguimiento de los programas de formación en prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y medidas preventivas, la revisión de los planes de emergencia y evacuación, así como la propuesta y seguimiento de acciones de mejora orientadas a eliminar peligros y reducir riesgos laborales.

Las conclusiones y recomendaciones derivadas de estas reuniones son trasladadas a las áreas responsables para su evaluación e implementación, contribuyendo de forma activa a la toma de decisiones y a la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud.

Asimismo, mantenemos canales permanentes de consulta y comunicación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, favoreciendo su participación en todas aquellas cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

En aquellas sociedades o centros de trabajo donde, por su dimensión o características organizativas, no resulta preceptiva la constitución de Comités de Seguridad y Salud, como es el caso de GLS Fulfilment, la participación se articula a través de los mecanismos de comunicación y consulta previstos en la normativa aplicable y en los procedimientos internos de la compañía.

Formación y sensibilización

La formación constituye una herramienta clave para la prevención de riesgos laborales. Todas las personas trabajadoras reciben formación en materia de seguridad y salud adaptada a los riesgos asociados a su puesto de trabajo, tanto en el momento de su incorporación como cuando se producen cambios en las funciones desempeñadas, los procesos operativos o los riesgos identificados.

Durante el ejercicio 2025/2026 hemos impartido un total de 1.690 horas de formación en esta materia, reforzando la cultura preventiva y la concienciación sobre los riesgos laborales en toda la organización.

Adicionalmente, desarrollamos acciones periódicas de sensibilización dirigidas a reforzar la cultura preventiva y promover comportamientos seguros en el entorno laboral. En este contexto, durante el ejercicio analizado hemos continuado desplegando la campaña interna **“La seguridad comienza contigo”**, una iniciativa orientada a fomentar la corresponsabilidad de todas las personas en la prevención de riesgos laborales y en la construcción de entornos de trabajo más seguros.



Indicadores de salud y seguridad en la empresa

Datos de accidentalidad

(GRI 403-9; 403-10)

	2024/25			2025/26		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes leves	73	30	103	63	27	90
Accidentes graves	1	0	1	1	1	2
Accidentes muy graves	0	0	0	0	0	0
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0
Tasa de frecuencia 1	34,21	26,72	31,63	28,98	24,03	27,27
Tasa de gravedad 2	1,21	0,16	1,06	1,45	1,74	1,54
Enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0
Índice de siniestralidad	6,1	4,84	5,67	5,25	4,37	4,95

Nota 1: Tasa 1: se calcula el nº accidentes entre el nº total de horas trabajas por 1 millón.
Nota 2: Tasa 2: Se calcula el nº accidentes entre el nº total de horas trabajas por mil.
Nota 3: No se han reportado accidentes en la sociedad GLS Fulfilment.
Nota 4: Se calcula el nº de accidentes con baja entre el nº de plantilla media por 100.

Forma de contacto 2025/2026

	2024/25	2024/ 25	2025/ 26	2025/26
Forma de contacto	Nº	%	Nº	%
16- Contacto con sustancias peligrosas a través de la piel y los ojos	1	0,97%	1	1,09%
31- Golpe sobre o contra resultado de una caída del trabajador 32- Golpe resultado de un tropiezo sobre o contra trabajador inmóvil	18	17,48%	27	29,35%
42- Choque o golpe contra un objeto - que cae o se desprende 43- Choque o golpe contra un objeto en balanceo o giro 44- Choque o golpe contra un objeto, incluidos los vehículos - trabajador inmóvil	29	28,16%	34	36,95%
51- Contacto con un agente material cortante - cuchillo, hoja, etc.	6	5,83%	2	2,17%
61- Quedar atrapado, ser aplastado - en algo en movimiento 62- Quedar atrapado, ser aplastado - bajo algo en movimiento 63- Quedar atrapado, quedar aplastado - entre algo en movimiento y otro objeto	12	11,65%	6	6,52%
71- Sobreesfuerzo físico - sobre el sistema musculoesquelético	37	35,92%	22	23,91%

Tipo de lesión (descripción)

	2024/25	2024/ 25	2025/ 26	2025/26
Tipo de lesión (descripción)	Nº	%	Nº	%
011- Lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos	5	4,85%	7	7,61%
012- Heridas abiertas	8	7,77%	6	6,52%
019- Otros tipos de heridas y lesiones superficiales	5	4,85%	3	3,26%
021- Fracturas cerradas	4	3,88	2	2,17%
029- Otras fracturas	1	0,97	0	0
031- Dislocaciones y subluxaciones	2	1,94	3	3,26%
032- Esguinces y torceduras	12	11,65	14	15,22%
039- Otros tipos de dislocaciones, esguinces y torceduras	5	4,85	9	9,78%
051 - Conmoción y lesiones intracraneales	0	0,97	0	0
052- Lesiones internas	58	56,31	43	46,74%
059- Otros tipos de conmoción y lesiones internas	2	1,94	3	3,26%
120- Lesiones múltiples	0	0	2	2,17%
TOTAL	103	100%	92	100%

Salud y seguridad en el trabajo-lesiones

	2024/25			2025/26		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Lesiones totales por accidente laboral	137	52	189	118	48	166
Días de baja por lesiones totales	2.591	863	3.342	3.192	2.033	5.225
Lesiones con grandes consecuencias por accidente laboral	0	0	0	0	0	0
Días de baja por lesiones con grandes consecuencias	0	0	0	0	0	0
Tasa de lesiones con grandes consecuencias	0	0	0	0	0	0
Fallecimientos por accidente laboral	0	0	0	0	0	0
Fallecimientos por enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0
TOTAL DÍAS TRABAJADOS	639.797,82			669.415		
TOTAL HORAS TRABAJADAS	3.256.630,69			3.373.850,90		

Indicadores de absentismo

	2024/25			2025/26		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Horas de absentismo	142.821,41	88.098,63	230.920,03	139.213	109.219,53	248.432,54
Tasa de absentismo	6,99%	8,06%	7,36%	6,49%	9,66%	7,58%

6.1.8 Relación laboral y diálogo social

[Ley_Organización del trabajo] [Ley_Relaciones sociales] (GRI 2-30)

Mantenemos un modelo de relaciones laborales basado en el respeto a la normativa aplicable, la negociación colectiva y el diálogo continuo con la representación de las personas trabajadoras. Así, contamos con representación sindical en distintos centros de trabajo –un total de 58 representantes– con los que mantenemos canales de comunicación y negociación activos.

Las relaciones laborales se estructuran a través de distintos marcos normativos, en función de las características de cada centro de trabajo. Así, la plantilla se encuentra cubierta por:

- Convenios propios de GLS, de ámbito nacional o específicos de centro.
- Convenios sectoriales provinciales, que regulan tanto condiciones salariales como laborales.
- Una combinación de ambos marcos normativos.
- Convenios sectoriales de logística y paquetería aplicables a las actividades desarrolladas por GLS Fulfilment.

En todos los casos, se garantiza la aplicación de condiciones retributivas alineadas, como mínimo, con las tablas salariales establecidas en los convenios colectivos que resulten de aplicación.

Asimismo, disponemos de órganos de participación y consulta que permiten canalizar las inquietudes de la plantilla, contribuir a la mejora de las condiciones laborales y reforzar la cultura organizativa.

La comunicación interna se apoya en herramientas digitales y canales presenciales, garantizando el acceso a la información relevante para toda la organización.

Centros de trabajo GLS	Convenio colectivo aplicable
Alicante	TRANSPORTE ALICANTE
Almería	EMPRESA GLS
Barcelona: Hospitalet, Valles, Viladecans	CENTRO GLS
Benavente	CENTRO GLS+DESCUELGUE+TRANSPORTE
Bilbao	TRANSPORTE BIZKAIA
Puerto de Santa María. Cádiz	CENTRO GLS
Castellón	EMPRESA GLS
Donosti	CENTRO GLS
Girona	TRANSPORTE Y LOGÍSTICA
Granada	TRANSPORTE GRANADA
Las Palmas	CENTRO GLS
Madrid	CENTRO GLS
Málaga	CENTRO GLS
Mallorca	CENTRO GLS
Murcia	CENTRO GLS
Oviedo	TRANSPORTE ASTURIAS
Sevilla	LOGISTICA SEVILLA
Tarragona	TRANSPORTE TARRAGONA
Tenerife	EMPRESA GLS
Valencia	CENTRO GLS
Vigo	TRANSPORTE PONTEVEDRA
Vitoria	TRANSPORTE ÁLAVA
Zaragoza	TRANSPORTE ZARAGOZA
Coruña	EMPRESA GLS
GLS Fulfilment (Madrid)	LOGÍSTICA Y PAQUETERÍA
GLS Fulfilment (Mallorca)	LOGÍSTICA Y PAQUETERÍA
GLS Fulfilment (Gran Canaria)	LOGÍSTICA Y PAQUETERÍA

6.2 Cliente y servicio

Situamos al cliente en el centro de nuestra estrategia, apostando por un modelo de atención basado en la calidad, la eficiencia y la mejora continua. Para ello, contamos con un sistema de atención multicanal que incluye teléfono, correo electrónico y plataformas digitales, permitiendo una comunicación ágil y adaptada a las necesidades de cada cliente.

El servicio de **Atención al Cliente** se sustenta en principios como la rapidez en la respuesta, la escucha activa, la empatía y el trato personalizado, elementos clave para garantizar una experiencia de calidad.

La incorporación de herramientas tecnológicas, como Salesforce, nos ha permitido optimizar los tiempos de respuesta, mejorar el seguimiento de incidencias y ofrecer una atención más eficiente y personalizada.

El Departamento de Atención al Cliente (ATC) se organiza en ámbito nacional e internacional, contando con equipos especializados que gestionan de forma centralizada las interacciones con clientes corporativos y particulares.

Gestión de consultas y reclamaciones

Disponemos de un sistema estructurado para la gestión de consultas, incidencias, reclamaciones y sugerencias, que nos permite asegurar su correcta trazabilidad, seguimiento y resolución.

Las solicitudes recibidas son registradas y gestionadas a través de herramientas digitales, que aseguran su clasificación, priorización y asignación a los equipos responsables. Estas pueden incluir, entre otras:

- Consultas sobre el estado de envíos.
- Incidencias en la entrega (ausencias, cambios de dirección, retrasos).
- Reclamaciones por daños o pérdidas.
- Gestiones de siniestros.

El modelo de gestión establece plazos de respuesta definidos, con el objetivo de resolver las consultas en un máximo de 10 días laborables, bien mediante su cierre o, en su caso, mediante su derivación a los procesos correspondientes.

Durante el ejercicio 2025/2026, la totalidad de las consultas registradas han sido gestionadas y respondidas conforme a los estándares internos establecidos.

El análisis de estas interacciones constituye una fuente clave de información para la mejora continua del servicio, permitiendo identificar áreas de mejora, optimizar procesos y adaptar la operativa a las necesidades del mercado.

Durante los periodos de mayor actividad, como campañas de alta demanda (*Black Friday* o Navidad), el volumen de interacciones se incrementa significativamente, lo que requiere la adaptación de los recursos y la capacidad operativa del servicio.

Asimismo, la evolución de los sistemas de medición nos ha permitido mejorar la calidad de la información disponible, incorporando indicadores más precisos sobre el volumen y tipología de las interacciones, lo que facilita una evaluación más completa del desempeño del servicio.



ATC Nacional	2024/25	2025/26
Media de consultas diarias	5.587	5.690

Nota 1: En el año fiscal 2024/2025 se ha cambiado la metodología de cálculo de las consultas, por lo que no disponemos de comparativa con el ejercicio 2023/2024.

Volumen de escuchas en redes	2024/25	2025/26
Nº escuchas ATC	426.390	332.580

ATC Internacional	2024/25	2025/26
Promedio gestiones diarias	4.120	4.483
Gestiones diarias Salesforce	3.183	3.287
Llamadas	28	-

Nota 1: Durante el ejercicio 2025/2026 se han producido diversos cambios en la centralita telefónica de la compañía. Como consecuencia de estas modificaciones, los datos registrados dejaron de ser comparables con los de ejercicios anteriores, por lo que el indicador ha dejado de reportarse.

6.3 Comunidad y responsabilidad social

En GLS Spain desarrollamos nuestro compromiso social a través de un modelo descentralizado basado en la proximidad a las comunidades en las que operamos y en nuestra capacidad logística como principal herramienta de impacto.

Nuestras principales líneas de actuación en este ámbito pasan por:

- **Apoyo a colectivos vulnerables.** Colaboramos con entidades sociales mediante transporte solidario, apoyo logístico y participación en iniciativas dirigidas a colectivos en situación de vulnerabilidad.
- **Salud e investigación.** Participamos en proyectos orientados a la investigación médica y el apoyo a personas afectadas por enfermedades, facilitando la logística de campañas solidarias.
- **Discapacidad e inclusión social.** Cooperamos con organizaciones que promueven la inclusión de personas con discapacidad, reforzando su integración social y laboral.
- **Respuesta ante emergencias.** Apoyamos situaciones de crisis mediante aportaciones económicas y soporte logístico para la distribución de ayuda humanitaria.

Gracias a esta labor, desde GLS Spain contribuimos al desarrollo social y reforzamos nuestro papel como agente activo en las regiones en las que nos encontramos presentes.



6.3.1 Iniciativas

Cruz Roja: apoyo en situaciones de emergencia y acción social

Mantenemos una colaboración activa con Cruz Roja a través de distintas iniciativas de apoyo social y logístico orientadas a atender situaciones de emergencia y apoyar a colectivos vulnerables.

Así, durante el ejercicio 2025/2026, hemos continuado colaborando en el "Proyecto del Juguete Educativo", impulsado por Cruz Roja Juventud, mediante apoyo logístico para facilitar la distribución de juguetes educativos a niños y niñas en situación de vulnerabilidad social. Esta iniciativa busca promover el acceso al juego como herramienta educativa, integradora y de desarrollo personal.

Asimismo, durante el presente ejercicio, Cruz Roja ha reconocido la colaboración prestada por GLS Spain en el contexto de la DANA que afectó a la Comunidad Valenciana durante el ejercicio anterior (2024/2025), periodo en el que facilitamos la distribución de ayuda humanitaria y una aportación económica extraordinaria de 50.000 euros destinada a asistencia inmediata y apoyo a las personas afectadas.

Este reconocimiento pone en valor la capacidad de movilización logística de la compañía y el compromiso con el apoyo a las comunidades en situaciones de emergencia y necesidad social.



DEBRA Piel de Mariposa: logística al servicio de enfermedades raras

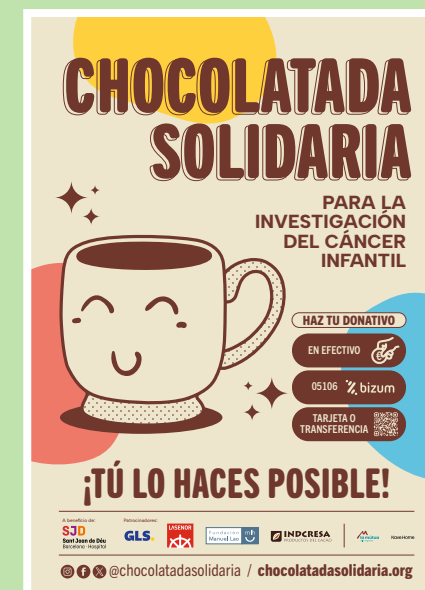
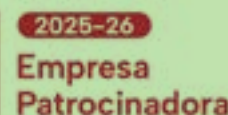
Facilitamos el transporte de mercancías entre las tiendas solidarias de esta organización, principal fuente de financiación de sus proyectos sociales y de investigación.

A lo largo de este ejercicio, además, hemos impulsado campañas internas de recogida de ropa y materiales, contribuyendo a dar una segunda vida a los productos y a generar recursos para el apoyo a personas afectadas por epidermólisis bullosa.



Hospital Sant Joan de Déu: apoyo a la investigación contra el cáncer infantil

Colaboramos un año más con la iniciativa "Chocolatada Solidaria", proporcionando apoyo logístico para la distribución de materiales en todo el territorio nacional y contribuyendo a la recaudación de fondos destinados a la investigación del cáncer infantil.



Fundación Alain Afflelou: solidaridad para mejorar la salud visual

Colaboramos con la Fundación Alain Afflelou y Lions Clubs International facilitando el transporte gratuito de gafas donadas para su clasificación y posterior distribución a personas en situación de vulnerabilidad, contribuyendo a mejorar el acceso a la salud visual en distintos países.



El Sueño de Vicky: impulsar la investigación oncológica pediátrica

Hemos iniciado una colaboración con la Fundación El Sueño de Vicky, apoyando mediante servicios logísticos sus iniciativas de recaudación de fondos para la investigación contra el cáncer infantil.

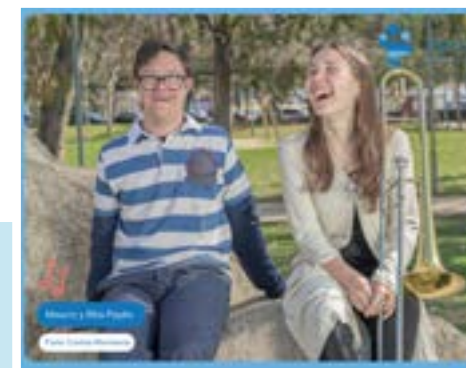


FUNDACIÓN PARA LA
INVESTIGACIÓN DEL
CÁNCER INFANTIL



Reyes Magos de Verdad: pajes por una buena causa pediátrica

Continuamos participando en la campaña "Reyes Magos de Verdad", facilitando la entrega de regalos a menores y personas mayores en situación de vulnerabilidad y promoviendo la implicación solidaria de nuestra plantilla.



Fundación Talita: inclusión y apoyo a personas con discapacidad

La distribución del calendario solidario de la Fundación Talita 2026 nos ha permitido contribuir a la financiación de proyectos dirigidos a personas con discapacidad intelectual y necesidades educativas especiales.



Banco de Alimentos: lucha contra la vulnerabilidad alimentaria

Hemos colaborado en campañas de recogida y distribución de alimentos, contribuyendo con nuestra capacidad logística a apoyar a personas en situación de vulnerabilidad. Durante el ejercicio, tanto GLS Spain como la Agencia 798 Torrelodones hemos recibido un reconocimiento por su participación en estas iniciativas.



La Marató de TV3: apoyo a la investigación médica

Hemos colaborado junto a la agencia de GLS 726 en L'Hospitalet (Barcelona) como operador logístico en La Marató de TV3, contribuyendo al transporte de materiales y al desarrollo del evento. Esta iniciativa, de gran impacto social, permite financiar proyectos de investigación médica y sensibilizar a la sociedad sobre distintas enfermedades.



Fundación ANDE: impulso a la inclusión social

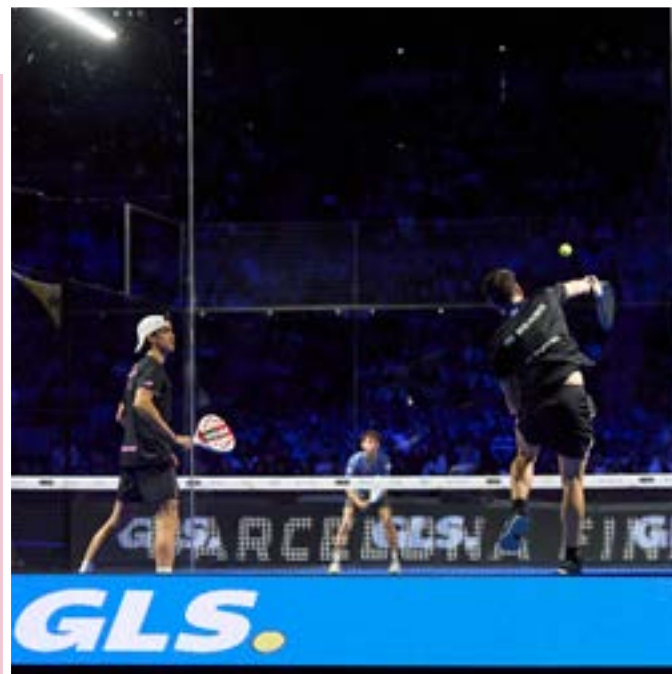
Este año, hemos apoyado el Mercadillo Solidario de Navidad 2025, de la Fundación ANDE, promoviendo la participación de la plantilla y contribuyendo a la financiación de proyectos dirigidos a personas con discapacidad.



6.3.2 Patrocinio del deporte, la cultura y el entretenimiento

Mantenemos el patrocinio vinculado al deporte, la cultura y el entretenimiento, entendiendo estos ámbitos como plataformas de conexión social, promoción de valores y generación de impacto positivo. De esta forma, contribuimos a:

- Fomentar valores como el esfuerzo, la igualdad y el trabajo en equipo.
- Promover hábitos de vida saludables.
- Apoyar la visibilidad del deporte femenino.
- Facilitar el acceso a experiencias culturales y de ocio.
- Acercar nuestra actividad a la sociedad desde una perspectiva más humana y cercana.



Deporte y promoción de valores

Contamos con acuerdos de patrocinio con entidades deportivas de referencia, entre las que destaca la que tenemos con el FC Barcelona Femenino, favoreciendo así la visibilidad del deporte femenino y la igualdad de oportunidades en el ámbito deportivo.

Asimismo, somos proveedor logístico oficial en competiciones de ámbito internacional como Premier Padel.



Cultura y entretenimiento

En el ámbito cultural, somos el operador logístico en eventos de gran impacto social, como el Mad Cool Festival, proporcionando la distribución de materiales y mejorando la experiencia de los asistentes mediante soluciones logísticas innovadoras.

Todas estas iniciativas se evalúan bajo criterios de coherencia con los valores corporativos y su contribución al impacto social y reputacional de la compañía.



6.3.3 Comunicación y relación con *stakeholders*

Llevamos a cabo nuestra estrategia de comunicación bajo principios de transparencia, coherencia y relevancia, con el objetivo de garantizar una relación sólida con los grupos de interés. En este ámbito, contamos con distintos canales de comunicación:

- Internos: orientados a la plantilla y la red agencial.
- Externos: dirigidos a clientes, medios y sociedad.

Durante el presente ejercicio, hemos reforzado la digitalización de la comunicación, impulsando nuevas herramientas y formatos que permiten:

- Mejorar la accesibilidad a la información.
- Fomentar la participación.
- Adaptar los contenidos a distintos públicos.

Asimismo, mantenemos una presencia activa en medios de comunicación y canales digitales, contribuyendo a la difusión de las actividades y al fortalecimiento de nuestro posicionamiento en el sector.

Convención de Agencias 2025: impulso conjunto hacia el futuro

Hemos celebrado nuestra Convención de Agencias 2025 en Madrid reuniendo a cerca de 1.000 asistentes en un encuentro especialmente significativo al coincidir con nuestro 20º aniversario en España.

Bajo el lema “*¡Este es nuestro momento!*”, pusimos en valor el papel clave de la red agencial en nuestro crecimiento y compartimos los principales hitos del ejercicio, así como las líneas estratégicas que guiarán nuestro desarrollo futuro, centradas en la digitalización, la eficiencia operativa, la expansión de la red y la sostenibilidad.

Este encuentro sirvió para marcar el inicio del *Peak 2025*, el periodo de mayor actividad del año, reforzando nuestro compromiso conjunto para afrontar con éxito este reto clave para el negocio.





7. Gobernanza, ética y cumplimiento



7.1 Enfoque de buen gobierno

En GLS Spain, el buen gobierno corporativo constituye un elemento clave para el desarrollo sostenible del negocio y la generación de confianza con nuestros grupos de interés. Así, nuestro modelo de gestión se apoya en los principios de integridad, cumplimiento normativo, transparencia y supervisión, que orientan la toma de decisiones y la forma en que desarrollamos nuestra actividad.

Este enfoque se articula a través de un marco interno de políticas, procedimientos y controles, así como mediante estructuras organizativas que permiten integrar los aspectos éticos, sociales, ambientales y de cumplimiento en la gestión diaria de la compañía.

Asimismo, desarrollamos nuestra actividad bajo las directrices y estándares definidos por el Grupo GLS, asegurando la coherencia con el marco corporativo y su adaptación al contexto local.



7.2 Estructura de gobernanza y supervisión

Nuestra estructura organizativa y de gobernanza está diseñada para garantizar una gestión eficiente, coordinada y alineada con los propios objetivos estratégicos y los del Grupo GLS. La organización se articula a través de distintas áreas corporativas y operativas que trabajan de forma transversal, favoreciendo la toma de decisiones, la supervisión de riesgos y la integración de criterios económicos, sociales, ambientales y de buen gobierno en el día a día.

Este modelo nos permite combinar una visión estratégica global con una gestión cercana al negocio y a las necesidades operativas, impulsando la eficiencia, la innovación y la mejora continua en toda la organización.

La Dirección General, encabezada por el Managing Director GLS Spain, constituye el máximo órgano de supervisión y toma de decisiones, asumiendo la responsabilidad última sobre la gestión empresarial y la revisión de los principales riesgos, impactos y oportunidades asociados a la actividad de GLS Spain, incluidos aquellos relacionados con aspectos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza).

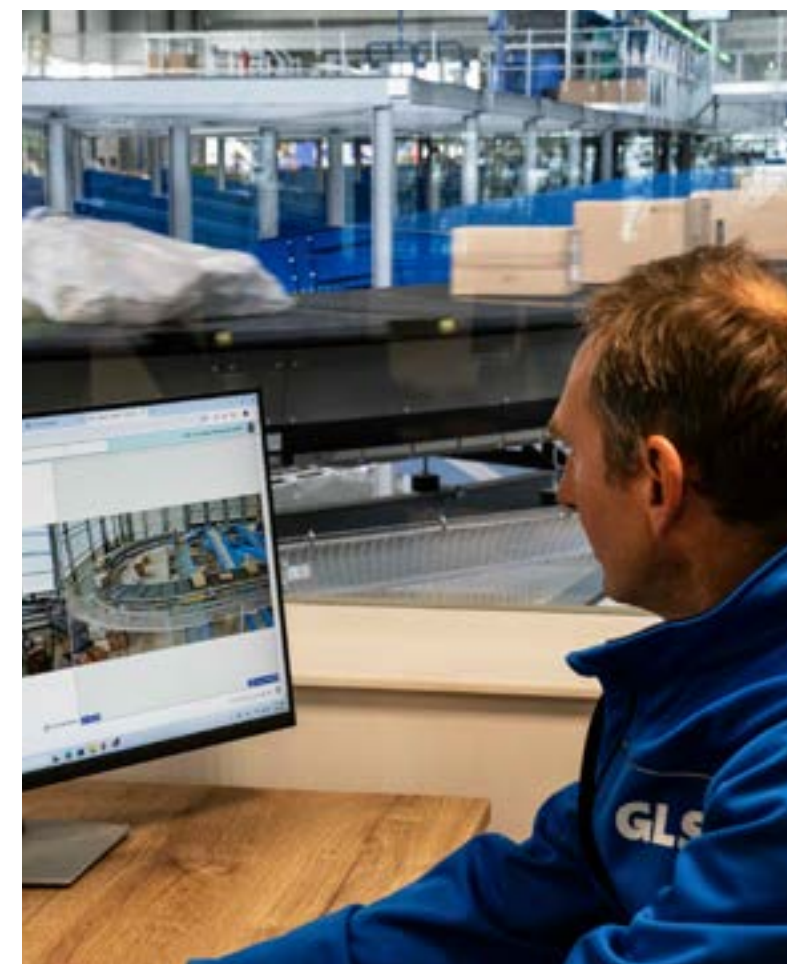
El Comité de Dirección supervisa y lidera las distintas áreas de la organización, garantizando el cumplimiento de las políticas, procedimientos y directrices establecidas tanto a nivel local como por el Grupo GLS. La designación de sus

integrantes se realiza atendiendo a criterios de experiencia, conocimiento técnico, capacidad de gestión, liderazgo e integridad profesional.

Durante el ejercicio 2025/2026, el Comité de Dirección se ha reunido semanalmente junto al Managing Director GLS Spain, celebrando un total de 39 reuniones ordinarias, en las que se han abordado cuestiones estratégicas, operativas, financieras, sociales, ambientales y de cumplimiento normativo.

Actualmente, el Comité de Dirección está compuesto por 19 miembros: 3 mujeres (15,79%) y 16 hombres (84,21%).

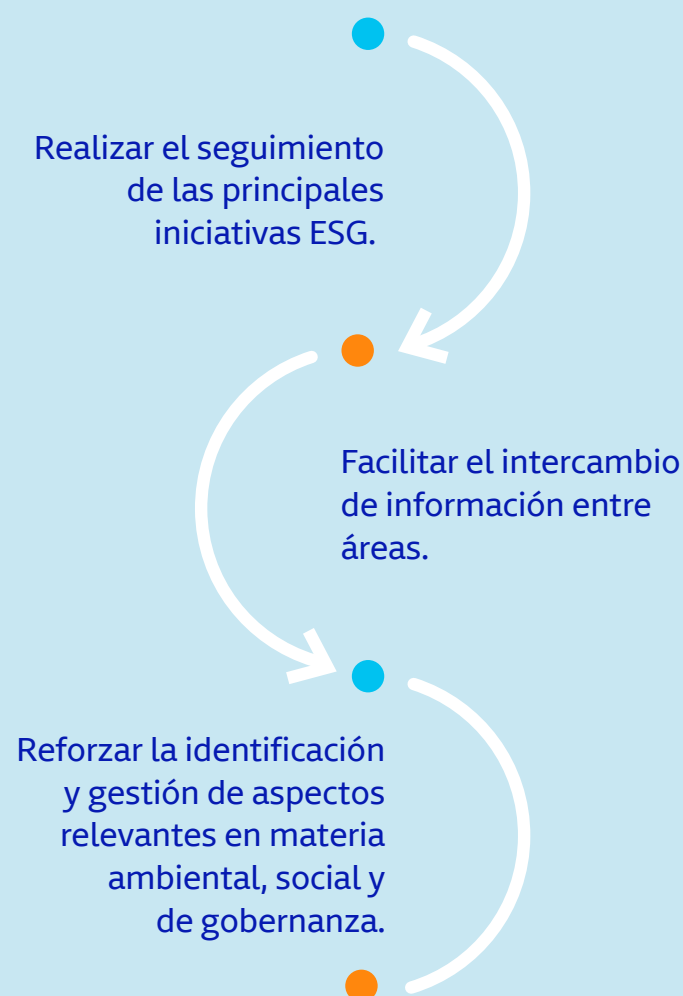
**En GLS Spain
mantenemos el
compromiso de avanzar
progresivamente hacia
una mayor diversidad
y representación en
los distintos niveles de
responsabilidad y gestión
de la compañía**



La supervisión de materias clave como sostenibilidad, cumplimiento normativo, protección de datos, seguridad de la información o prevención de riesgos laborales se articula a través de las áreas responsables, en coordinación con las funciones corporativas del Grupo GLS.

Con el objetivo de reforzar la integración de los criterios ESG en la organización, contamos, además, con un Comité ESG de carácter transversal en el que participan distintas áreas de la compañía.

El Comité ESG permite:



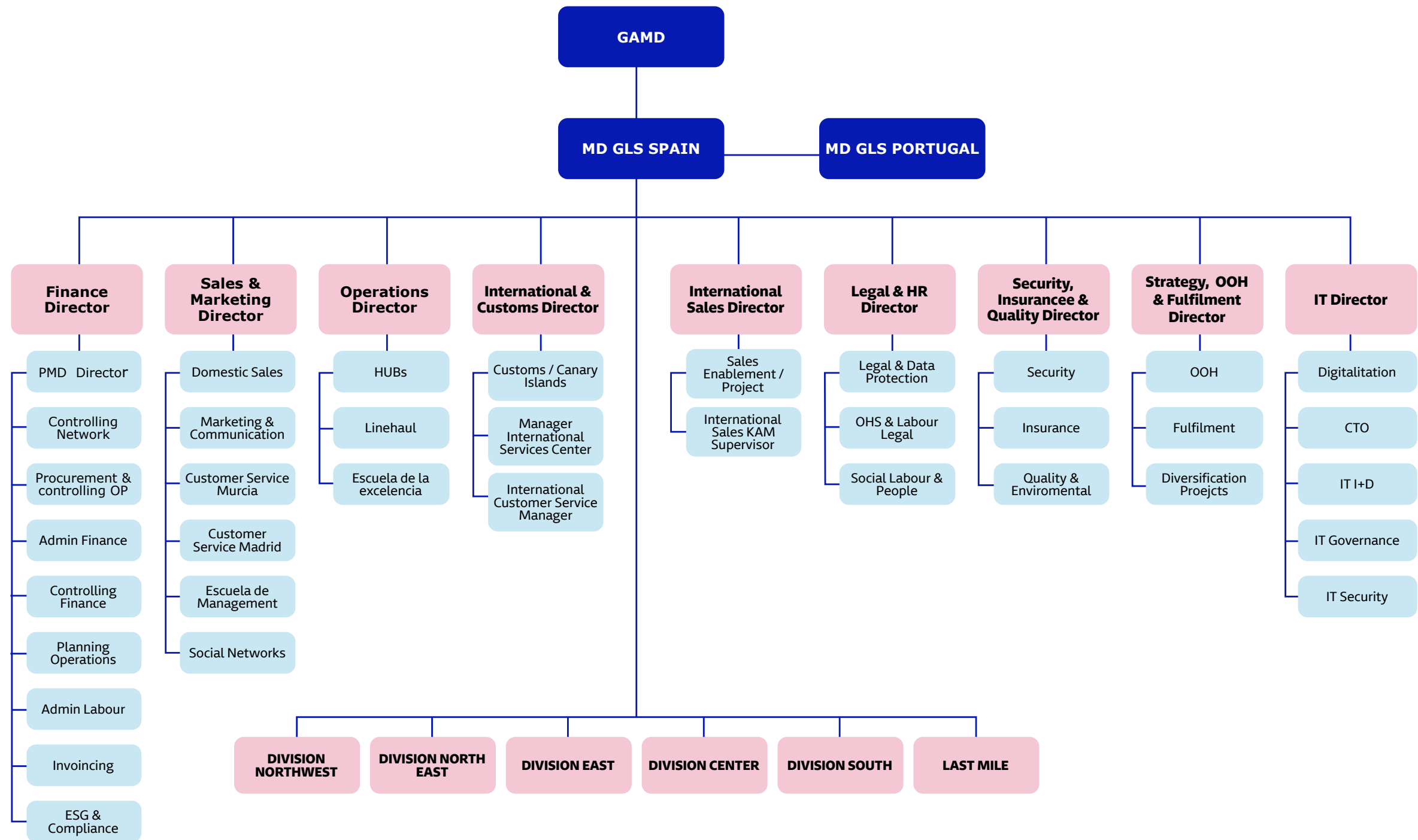
Asimismo, disponemos de un Comité de Ética encargado de la supervisión de las comunicaciones recibidas a través del Sistema Interno de Información y del Canal Ético, así como de la revisión y adopción de las decisiones correspondientes conforme a los procedimientos internos establecidos.

La supervisión de los aspectos ESG se realiza de forma coordinada entre la Dirección

General, las áreas responsables y los distintos comités internos, integrando progresivamente estos criterios en los procesos de toma de decisiones y en el seguimiento de la actividad de la compañía. Además, trabajamos de forma alineada con las directrices, políticas y marcos de reporte establecidos por el Grupo GLS en materia de sostenibilidad y *reporting* no financiero.



Estructura organizativa de GLS Spain 2025/2026



7.3 Ética empresarial y cumplimiento normativo

[Ley_Medidas para prevenir la corrupción y el soborno] [Ley_Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales] (GRI 2-23; GRI 2-27; 205-1; 205-2)

Desarrollamos nuestra actividad conforme a principios de ética empresarial, integridad y respeto a la legalidad vigente e incorporando el respeto a los derechos humanos como elemento fundamental. Así, mantenemos una política de tolerancia cero frente a la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno, la extorsión y otras prácticas contrarias a la competencia leal.

Los principios recogidos en este Código de Conducta y en las políticas corporativas aplicables se alinean con estándares internacionales en materia de derechos humanos, normas laborales, sostenibilidad ambiental y lucha contra la corrupción.

El Código de Conducta del Grupo establece los valores y estándares de comportamiento aplicables a todas las personas trabajadoras, constituyendo la base de las decisiones empresariales y de la relación con clientes, socios comerciales y demás grupos de interés.

Principios que promovemos:



Estos principios orientan tanto la actuación interna dentro de nuestra organización como en la relación con nuestros socios comerciales, y se integran en los mecanismos de control, formación y supervisión descritos en los apartados anteriores.

Este marco se complementa con un conjunto de políticas y procedimientos que desarrollan aspectos específicos como la prevención de la corrupción, el cumplimiento de la normativa de competencia, las sanciones comerciales, la protección de datos o la gestión de conflictos de interés.

Disponemos de procedimientos internos orientados a la identificación, evaluación y seguimiento de potenciales conflictos de interés en las distintas

áreas de actividad, con el objetivo de prevenir situaciones que puedan comprometer la objetividad en la toma de decisiones.

Estos mecanismos contribuyen a reforzar los principios de integridad, independencia y buen gobierno corporativo que inspiran la actuación de GLS Spain

Compliance Framework

A nivel de Grupo, GLS dispone de un Compliance Framework común, cuyo desarrollo y supervisión corresponde al Corporate Compliance Team. Los responsables de Compliance en cada entidad apoyan su implementación a nivel local, asegurando su aplicación efectiva en todas las áreas de la organización.



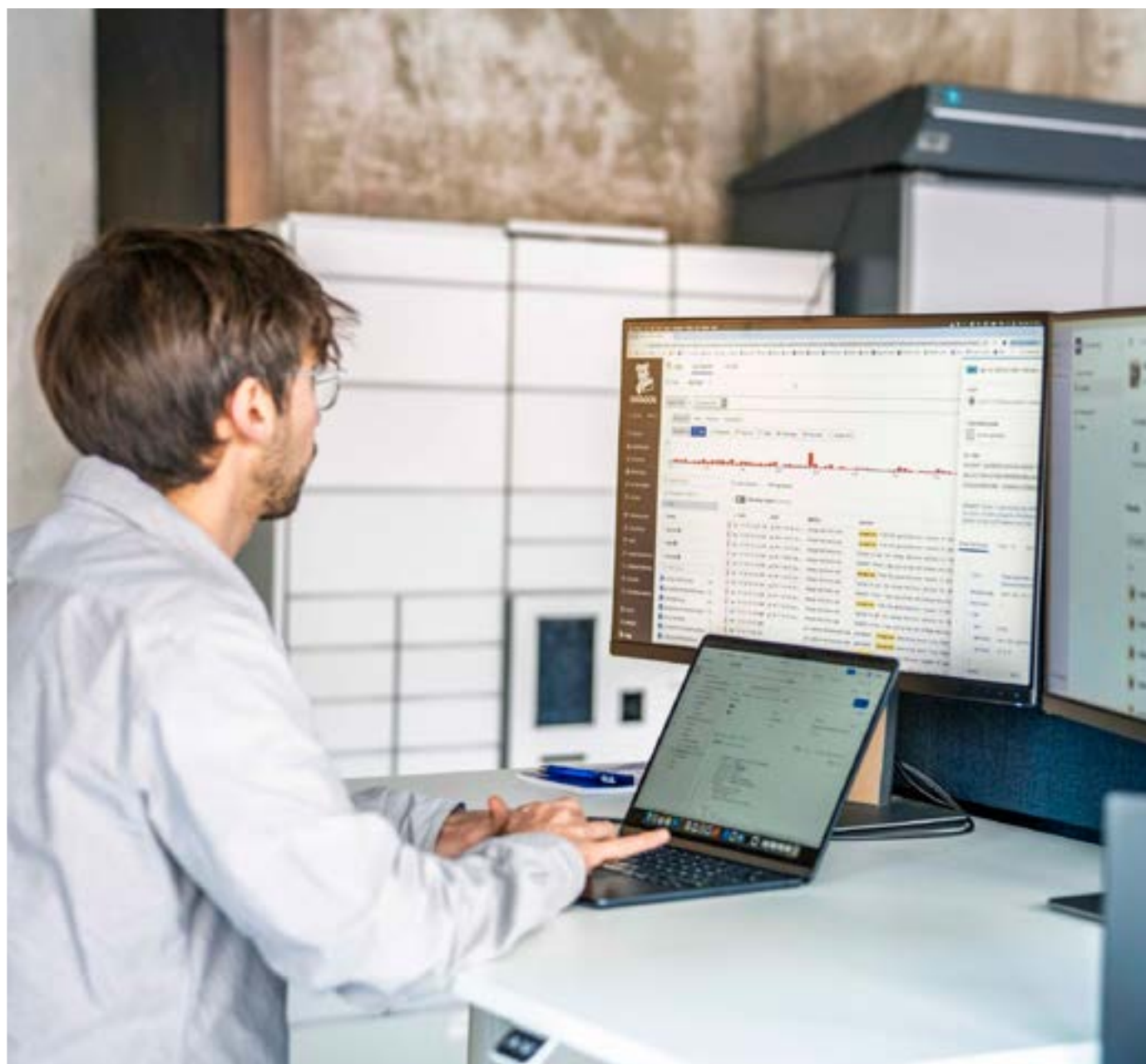
Prevención del blanqueo de capitales

En GLS Spain desarrollamos nuestra actividad conforme a los principios y obligaciones establecidos en la normativa aplicable en materia de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

En este contexto, integramos estos requisitos dentro de nuestro marco general de Compliance, aplicando controles y procedimientos orientados a prevenir, detectar y gestionar posibles riesgos asociados a operaciones ilícitas.

En particular, promovemos relaciones comerciales con socios que desarrollan su actividad conforme a la legalidad vigente y cuyos procesos cumplen con estándares adecuados de integridad financiera. Asimismo, los procesos de aprobación y seguimiento de socios comerciales incorporan verificaciones orientadas a identificar posibles riesgos en esta materia.

Adicionalmente, todo nuestro personal está sujeto al cumplimiento de las políticas internas aplicables, que incluyen la obligación de actuar con diligencia en la gestión de operaciones económicas y de comunicar cualquier indicio de actividad irregular a través de los canales establecidos, incluyendo el Departamento de Compliance.



7.3.1 Gestión de riesgos y control interno

En GLS Spain contamos con un sistema de gestión de riesgos orientado a la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos asociados a nuestra actividad. Este sistema se desarrolla de forma continua y transversal, con la participación de las distintas áreas de la compañía, que identifican conflictos en su ámbito de actuación y establecen medidas de control y seguimiento. Entre los mecanismos utilizados se incluyen cuestionarios internos, análisis específicos, auditorías y controles periódicos.

Adicionalmente, el Grupo GLS realiza un análisis anual de riesgos de cumplimiento en todas sus entidades operativas, lo que permite identificar áreas críticas y reforzar los sistemas de control existentes.

El modelo de control interno se complementa con procesos de supervisión, incluyendo la función de auditoría interna del Grupo, que proporciona una revisión independiente adicional sobre la eficacia de los controles implementados.

En línea con el Código de Conducta y las Normas de Contabilidad de la compañía, todos los registros y operaciones deben reflejar de forma precisa y fiel la naturaleza de las transacciones realizadas. En GLS Spain mantenemos un firme compromiso con el cumplimiento de las obligaciones fiscales y con una gestión financiera responsable y transparente. Así, el Departamento Financiero supervisa los procesos de control y reporte financiero, contribuyendo a garantizar la integridad, trazabilidad y fiabilidad de la información económica y fiscal de la compañía.

Como resultado de este proceso, identificamos y gestionamos riesgos en diferentes ámbitos, entre los que destacan:

- Cumplimiento normativo y ética empresarial.
- Riesgos operativos y de continuidad del negocio.
- Ciberseguridad y protección de datos.
- Riesgos financieros.
- Cadena de suministro y socios comerciales.
- Riesgos reputacionales.

También analizamos los impactos, riesgos y oportunidades desde una perspectiva ESG a través del análisis de doble materialidad, cuyos resultados se presentan en el apartado correspondiente de esta Memoria.



Principales riesgos y medidas de gestión

Los riesgos identificados son evaluados atendiendo a su naturaleza, probabilidad de ocurrencia e impacto potencial, lo que nos permite priorizar su gestión y definir las medidas de mitigación más adecuadas.

A continuación, presentamos las principales categorías de riesgo identificadas, así como el enfoque general adoptado para su gestión y control.



Gestión de riesgos

(Categoría de riesgo y enfoque de gestión y control)

Cumplimiento normativo y ética empresarial

Riesgo de incumplimiento de la normativa aplicable, incluyendo legislación penal, normativa de competencia, anticorrupción y otras obligaciones regulatorias, que podrían derivar en sanciones económicas y daños reputacionales.

Enfoque de gestión y control

- Marco de Compliance alineado con el Grupo.
- Políticas internas.
- Formación obligatoria.
- Análisis anual de riesgos.
- Canal interno de información.
- Supervisión por parte del Departamento de Compliance.

Ciberseguridad y protección de datos

Riesgo de accesos no autorizados, pérdida o exposición de datos personales o corporativos, así como ataques informáticos que afecten a los sistemas de información.

Enfoque de gestión y control

- Sistema de gestión de seguridad de la información.
- Políticas de protección de datos.
- Formación específica.
- Herramientas avanzadas de monitorización y respuesta.
- Colaboración con equipos corporativos.

Riesgos operativos y continuidad del negocio

Posibles interrupciones en las operaciones, incidencias en la red logística o dificultades para adaptarse a las exigencias del mercado, que pueden afectar a la calidad del servicio.

Enfoque de gestión y control

- Monitorización continua de las operaciones.
- Optimización de procesos.
- Desarrollo de infraestructuras.
- Planes de contingencia para garantizar la continuidad del negocio.

Financieros y fiscales

Riesgos asociados a fraude, liquidez, crédito o incumplimiento de obligaciones fiscales, que podrían afectar a la estabilidad financiera de la compañía.

Enfoque de gestión y control

- Controles financieros internos.
- Supervisión centralizada.
- Planificación de tesorería.
- Colaboración con asesores externos especializados.

Gestión de riesgos

(Categoría de riesgo y enfoque de gestión y control)

Cadena de suministro y socios comerciales

Riesgos derivados del comportamiento de proveedores y socios comerciales, incluyendo incumplimientos en materia de derechos humanos, normativa laboral o integridad empresarial.

Enfoque de gestión y control

- Código de Conducta para proveedores.
- Procesos de homologación (Business Partner Approval).
- Evaluación periódica.
- Monitorización continua de socios comerciales.

Riesgos reputacionales

Riesgo de daño a la reputación derivado de conductas inadecuadas, incumplimientos normativos o conflictos con grupos de interés.

Enfoque de gestión y control

- Cultura de integridad.
- Canal interno de información.
- Gestión de incidencias.
- Diálogo con los grupos de interés.

Entorno económico y regulatorio

Cambios en el contexto económico, regulatorio o político que puedan afectar al desarrollo del negocio y a las condiciones del mercado.

Enfoque de gestión y control

- Seguimiento del entorno regulatorio.
- Adaptación de la estrategia.
- Revisión periódica de objetivos y operaciones.

Sostenibilidad del modelo de subcontratistas

Riesgos regulatorios, laborales, operativos y reputacionales asociados al modelo descentralizado basado en colaboradores y proveedores de transporte independientes.

Enfoque de gestión y control

- Aplicación de estándares operativos.
- Controles de Compliance.
- Seguimiento regulatorio.
- Colaboración continua con agencias para reforzar gobernanza y sostenibilidad operativa.



7.3.2 Canal interno de información y gestión de denuncias

Disponemos de un canal interno de información que permite a las personas que forman parte de la plantilla, socios comerciales y terceros comunicar posibles conductas irregulares o incumplimientos normativos de forma confidencial o anónima.

El sistema incluye la plataforma **Integrity Line**, gestionada por un proveedor externo. Este mecanismo se desarrolla conforme a la normativa aplicable en materia de protección de informantes.

La gestión del canal corresponde al Departamento de Compliance, que actúa como responsable del sistema interno de información, garantizando la confidencialidad, la protección frente a represalias, el respeto a la presunción de

inocencia y el tratamiento diligente de las comunicaciones.

Las denuncias recibidas son analizadas conforme al procedimiento interno establecido y, cuando procede, son elevadas al **Comité de Ética** para su evaluación y resolución.

Durante el ejercicio 2025/2026 se han recibido 25 comunicaciones a través del Sistema Interno de Información y Canal Ético. No obstante, una parte de estas comunicaciones correspondía a consultas o reclamaciones operativas ajenas al ámbito propio del canal, principalmente relacionadas con incidencias de envíos y atención al cliente, las cuales fueron redirigidas a los canales correspondientes.



Total de comunicaciones recibidas

12 denuncias o
consultas
vinculadas al ámbito de
cumplimiento normativo

13 reclamaciones
operativas o consultas
no relacionadas con el
objeto del canal

7.3.3 Políticas, normas y formación en Compliance

(GRI 2-23)

Nuestro modelo de gobierno se apoya en un conjunto de políticas corporativas que establecen las pautas de actuación en materias clave como:

- Prevención de la corrupción y el soborno.
- Derecho de la competencia.
- Protección de datos personales.
- Conflictos de interés.
- Uso de información confidencial.
- Canal interno de información.
- Prevención del blanqueo de capitales.

Estas políticas son de aplicación a toda la organización y se complementan con procedimientos internos, controles específicos y mecanismos de seguimiento.

Asimismo, impulsamos programas de formación y sensibilización dirigidos a la plantilla, que incluyen la modalidad *online* obligatoria y sesiones presenciales. Estas iniciativas cubren materias como Compliance, normativa de competencia, protección de datos, seguridad de la información, prevención de la corrupción y riesgos legales asociados a la actividad.

Diseñamos las acciones formativas teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades de toda la plantilla, con el objetivo de asegurar que todas

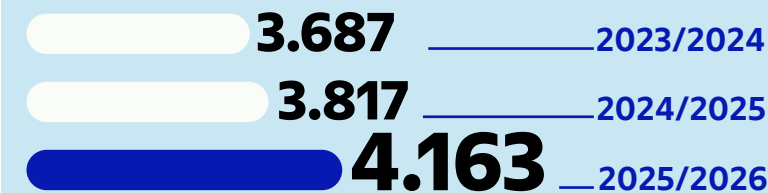
las personas reciben la formación adecuada para el desempeño de su actividad.

En este ámbito, durante el ejercicio 2025/2026, hemos continuado desarrollando acciones orientadas a reforzar la cultura de cumplimiento y facilitar la identificación y gestión de riesgos en el día a día.

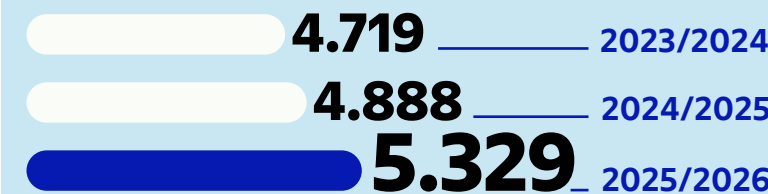
Adicionalmente, durante el presente ejercicio hemos llevado a cabo sesiones formativas presenciales dirigidas a distintas áreas de la organización, reforzando así el conocimiento práctico sobre los principales riesgos de cumplimiento y las obligaciones normativas aplicables.

Indicadores de formación en Compliance y protección de datos

Nº de formaciones



Horas totales



Nota: El cálculo de las horas se realiza considerando una media estimada de dedicación por formación (1,28h/formación).



7.3.4 Gobernanza de la cadena de suministro

Extendemos nuestros estándares de cumplimiento y responsabilidad a la cadena de suministro, reconociendo la importancia de la conducta de los socios comerciales en el desarrollo de nuestra actividad.

En esta materia, el Grupo dispone de un Código de Conducta de Proveedores y Socios Comerciales que establece los requisitos aplicables a proveedores y socios en materia de cumplimiento normativo, derechos humanos, estándares laborales y responsabilidad ambiental. Asimismo, aplica un proceso de aprobación de socios comerciales (BPA: Business Partner Approval),

que incluye la evaluación previa de riesgos y la monitorización continua de la relación comercial. Este proceso permite identificar posibles riesgos, incluyendo aspectos relacionados con la corrupción, el cumplimiento normativo, las prácticas laborales o aspectos ESG, y adoptar medidas adecuadas antes y durante la relación contractual.

De forma complementaria, llevamos a cabo procesos de evaluación y seguimiento de proveedores basados en información documental, criterios operativos, requisitos de cumplimiento, calidad del servicio y aspectos

ESG. Estas evaluaciones, desarrolladas en línea con estándares de gestión reconocidos como la norma [ISO 9001](#), permiten monitorizar el desempeño de los proveedores e identificar oportunidades de mejora. Este proceso de evaluación se aplica a los proveedores gestionados por GLS Spain, pero no incluye a GLS Fulfilment.

Si bien no se realizan auditorías ESG o de sostenibilidad específicas a los proveedores, los mecanismos disponibles contribuyen a la identificación y gestión de los principales riesgos asociados a la cadena de suministro.





Sistema de control y evaluación

Continuamos reforzando nuestro sistema de control y evaluación de proveedores, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de nuestros estándares operativos, éticos y de sostenibilidad.

En cuanto al procedimiento de evaluación de proveedores generales, hemos analizado a 143 proveedores (excluyendo socios comerciales de transporte, que se someten a procesos específicos de análisis previo, incluyendo aspectos relacionados con criterios ESG).

Durante dicho ejercicio, el umbral de evaluación se ha establecido en proveedores con un volumen de facturación anual superior a 50.000 euros, criterio que nos permite focalizar los procesos de análisis en aquellos socios con mayor impacto económico y operativo en la actividad de la compañía.

Datos 2025/2026*



**Proveedores
activos**

10.249



**Volumen total
de pagos**

611.924.155 €

*A cierre del ejercicio.

Impulsamos acciones de formación dirigidas a las personas con responsabilidades en la gestión de proveedores, con el objetivo de reforzar la identificación y gestión de riesgos en la cadena de suministro

7.4 Seguridad de la información

(GRI 418-1)



La seguridad de la información constituye un elemento clave en nuestra gestión, especialmente en un entorno altamente digitalizado como el del sector logístico. En esta línea, el Grupo GLS dispone de un marco global de seguridad de la información, basado en estándares internacionales como ISO 27001, que establece políticas, procedimientos y controles aplicables a todas las entidades.

El **Corporate Information Security Team** lidera estas actividades a nivel global, impulsando la mejora continua de los sistemas y la adaptación a los requisitos regulatorios, incluyendo la Directiva europea NIS2.

De esta forma, se aplica un enfoque de seguridad por diseño y se desarrollan programas específicos orientados a la protección frente a amenazas cibernéticas, incluyendo el uso de herramientas avanzadas de monitorización, detección y respuesta ante incidentes.



7.4.1 Protección de datos personales

Dada la naturaleza de nuestras operaciones, la protección de datos personales es un aspecto fundamental en nuestra actividad.

En este ámbito, el Grupo dispone de un Data Protection Framework común, que incluye políticas, procedimientos y medidas de control orientadas a garantizar un tratamiento adecuado de los datos personales en todas las entidades.

Este marco contempla, entre otros aspectos:



Formación obligatoria para las personas trabajadoras.

Designación de responsables de protección de datos en cada entidad.



Integración de la protección de datos en los procesos desde su diseño.

Procedimientos de respuesta ante incidentes.



A nivel local, en GLS Spain desarrollamos medidas específicas para reforzar el cumplimiento de la normativa aplicable, incluyendo evaluaciones de impacto en tratamientos de riesgo y la adaptación continua de nuestros procesos.

En este ámbito, durante el ejercicio 2025/2026, hemos gestionado dos requerimientos de información, seis traslados de reclamación y solicitud de información y un expediente sancionador finalmente archivado.



→ ● 8. Cierre

8. Cierre



Después de 20 años de trayectoria en España, seguimos avanzando con la voluntad de evolucionar junto a nuestros clientes, nuestra red de agencias colaboradoras, las personas que forman parte de GLS Spain y las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad.

La transformación del sector logístico plantea nuevos retos, pero también nuevas oportunidades para seguir mejorando. Por ello, continuamos trabajando para construir un modelo cada vez más eficiente, flexible y sostenible, integrando de forma progresiva criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en nuestra actividad diaria.

A lo largo de este ejercicio hemos impulsado iniciativas orientadas a mejorar nuestra eficiencia operativa, ampliar soluciones logísticas más eficientes, fomentar el bienestar de las personas y generar un impacto positivo en nuestro entorno. Todo ello desde un compromiso firme con la transparencia, la responsabilidad y la mejora continua.

Este avance no sería posible sin el esfuerzo, la implicación y la capacidad de adaptación de nuestra plantilla, nuestra red de agencias colaboradoras y todos los colaboradores que

forman parte de GLS Spain. Son ellos quienes hacen posible que sigamos creciendo y evolucionando cada día.

Celebrar 20 años en España es, sobre todo, una oportunidad para mirar al futuro. Un futuro en el que seguiremos impulsando una logística más cercana, más innovadora y sostenible, manteniendo nuestro compromiso con las personas, con nuestros clientes y con la sociedad. Con la misma vocación de servicio que nos ha acompañado hasta aquí y con la ambición de seguir construyendo, juntos, los próximos años de nuestra historia.





9. Anexos

9.1 Notas

^{1,22} BREEAM® (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology) es un método reconocido internacionalmente para evaluar y certificar el desempeño en sostenibilidad de los edificios. Esta certificación analiza aspectos como la eficiencia energética, el uso de recursos, el impacto ambiental y el comportamiento del edificio, contribuyendo al desarrollo de construcciones más sostenibles y resilientes. <https://breeam.es/WQ>

^{2,3,6,13,15,19,21} Se entenderá por vehículos eléctricos o de bajas emisiones aquellos que, durante su operación, utilicen exclusivamente electricidad o combustibles que generen niveles de emisión inferiores a los derivados del uso de gasóleo o gasolina (tales como HVO, biogás o gas natural en sus distintas formas: GNL, GLP o GNC). Asimismo, esta definición incluye los servicios de reparto realizados a pie (andarines).

^{5,11,12,16} GLS B.V. se ha comprometido a reducir en un 90% sus emisiones absolutas de gases de efecto invernadero de los alcances 1, 2 y 3 para el año 2045, tomando como año base 2021.

Las emisiones residuales serán neutralizadas. Esto significa que la empresa compensará hasta un 10% de sus emisiones de CO₂e mediante inversiones en proyectos de eliminación de carbono fuera de su cadena de valor, en línea con el estándar SBTi Net-Zero.

El compromiso con la Science Based Targets initiative (SBTi) de GLS B.V. abarca a todas las empresas afiliadas de GLS B.V. que operan bajo la marca GLS. Las ambiciones de GLS B.V. se supervisan a nivel consolidado del Grupo y no representan compromisos individuales de las empresas afiliadas. Estas pueden situarse por encima o por debajo de dichas ambiciones, mientras que el Grupo en su conjunto mantiene el cumplimiento con los objetivos consolidados establecidos a nivel global.

⁷ Soluciones de entrega que se realizan fuera del domicilio del destinatario, como los taquilleros automáticos (*parcel lockers*) y otros puntos de entrega

alternativos. Este método tiene como objetivo reducir la necesidad de múltiples intentos de entrega y ofrecer una mayor flexibilidad a los destinatarios.

^{8,9,10,14,20} Las emisiones generadas por el destinatario, como las derivadas de desplazarse hasta el punto de recogida (Out of Home), no están incluidas.

¹⁷ El método "*location-based*" cuantifica las emisiones de GEI de alcance 2 utilizando factores medios de emisión asociados a la generación de energía correspondientes a ubicaciones geográficas definidas, incluyendo ámbitos locales, regionales o nacionales (World Resources Institute, 2015). Por su parte, el método "*market-based*" cuantifica las emisiones de GEI de alcance 2 a partir de las emisiones generadas por los productores de energía a los que la empresa adquiere contractualmente electricidad, ya sea mediante contratos asociados a instrumentos de garantía de origen o mediante instrumentos adquiridos de forma independiente.

Los datos de emisiones de GLS Spain se corresponden con el año natural y no con el ejercicio fiscal. Una descripción detallada de la metodología utilizada para el cálculo de las emisiones de alcance 1, 2 y 3 se encuentra disponible en los criterios de reporte.

¹⁸ Gold Standard VER (GS VER): El Gold Standard VER (Voluntary Emission Reduction) es una certificación para proyectos que reducen emisiones de carbono y promueven el desarrollo sostenible. Asegura que los proyectos contribuyen al bienestar de las comunidades locales y al cuidado del medio ambiente. Para más información, visita: [Gold Standard | GS](#).

²³ EcoVadis es una plataforma que ofrece una evaluación integral de la sostenibilidad de las empresas. Analiza el desempeño en cuatro áreas: medio ambiente, derechos laborales y humanos, ética y compras sostenibles.

9.2 Indicadores adicionales requeridos por la ley 11/ 2018

Distribución de la plantilla por nacionalidad

Nacionalidad	2024/25		2025/26	
	Nº	%	Nº	%
Española	1.447	79,33%	1.505	77,86%
Venezolana	68	3,73%	106	5,48%
Colombiana	51	2,80%	63	3,26%
Nigeriana	37	2,03%	33	1,71%
Rumana	32	1,75%	30	1,55%
Ecuatoriana	13	0,71%	16	0,83%
Peruana	14	0,77%	17	0,88%
Marfileña	1	0,05%	1	0,05%
Guineo ecuatoriana	6	0,33%	6	0,031%
Senegalesa	7	0,38%	10	0,52%
Italiana	21	1,15%	18	0,93%
Dominicana	4	0,22%	4	0,21%
Búlgara	8	0,44%	8	0,41%
Argentina	7	0,38%	5	0,26%
Argelina	6	0,33%	6	0,31%
Boliviana	6	0,33%	5	0,26%
Gambiana	5	0,27%	5	0,26%
Camerunesa	4	0,22%	3	0,16%
Guinesa	5	0,27%	3	0,36%
Brasileña	4	0,22%	2	0,10%

Nacionalidad	2024/25		2025/26	
	Nº	%	Nº	%
Ghanesa	3	0,16%	3	0,16%
Portuguesa	9	0,49%	9	0,47%
Paraguaya	4	0,22%	4	0,21%
Nicaragüense	5	0,27%	3	0,16%
Mexicana	2	0,11%	1	0,05%
Francesa	2	0,11%	4	0,21%
Polaca	3	0,16%	3	0,16%
Cubana	4	0,22%	5	0,26%
Chilena	2	0,11%	2	0,10%
Uruguaya	1	0,05%	0	0,00%
Salvadoreña	3	0,16%	4	0,21%
Alemana	1	0,05%	0	0,00%
Hondureña	3	0,16%	3	0,16%
Pakistaní	2	0,11%	1	0,05%
Maliense	1	0,05%	1	0,05%
Sierraleonesa	1	0,05%	1	0,05%
Marroquí	26	1,43%	30	1,55%
Armenia	1	0,05%	1	0,05%
Libanesa	1	0,05%	1	0,05%
Guatemalteca	1	0,05%	0	0,00%

Nacionalidad	2024/25		2025/26	
	Nº	%	Nº	%
India	1	0,05%	1	0,05%
Haitiano	1	0,05%	1	0,05%
Montenegrina	1	0,05%	1	0,05%
Afgana	-	-	1	0,05%
Angolena	-	-	1	0,05%
Egipcia	-	-	1	0,05%
Somalí	-	-	1	0,05%
TOTAL	1.824	100%	1.933	100%



Despidos por sexo y edad

		Hombres		Mujeres		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
2024/25	< 30 años	29	39,19%	2	9,52%	31	32,63%
	Entre 30 y 50 años	37	50%	13	61,90%	50	52,63%
	> 50 años	8	10,81%	6	28,57%	14	14,74%
	TOTAL	74	100%	21	100%	95	100%
2025/26	< 30 años	24	32,88%	6	25%	30	30,93%
	Entre 30 y 50 años	39	53,42%	13	54,17%	52	53,61%
	> 50 años	10	13,70%	5	20,83%	15	15,46%
	TOTAL	73	100%	24	100%	97	100%

Despidos por sexo y clasificación profesional

		Hombres		Mujeres		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
2024/25	Dirección	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Mandos intermedios	5	6,76%	4	19,05%	9	9,47%
	Técnicos	0	0,00%	0	0,00%	0	0%
	Administrativos	5	6,76%	10	47,62%	15	15,79%
	Producción	64	86,49%	7	33,33%	71	74,74%
	TOTAL	74	100%	21	100%	95	100%
2025/26	Dirección	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Mandos intermedios	4	5,48%	0	0,00%	4	4,12%
	Técnicos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Administrativos	6	8,22%	16	66,67%	22	22,68%
	Producción	63	86,30%	8	33,33%	71	73,20%
	TOTAL	73	100%	24	100%	97	100%



Plantilla por ubicación y tipo de jornada

Ubicación	2024/25			2025/26		
	Jornada completa	Jornada parcial	TOTAL	Jornada completa	Jornada parcial	TOTAL
Algeciras	18	5	23	14	4	18
Alicante	27	45	72	34	43	77
Almería	11	2	13	12	2	14
Asturias	9	5	14	10	6	16
Barcelona	162	20	182	158	22	180
Benavente	14	39	53	18	33	51
Bilbao	11	33	44	15	28	43
Castellón	5	0	5	6	4	10
Girona	14	8	22	13	5	18
Granada	25	7	32	28	5	33
Huelva	1	0	1	0	0	0
A Coruña	1	1	2	7	5	12
Las Palmas de Gran Canaria	10	0	10	13	1	14
Madrid	762	171	933	819	160	979
Málaga	32	7	39	29	8	37
Murcia	65	24	89	64	30	94
Palma de Mallorca	14	5	19	14	2	16
San Sebastián	6	10	16	5	9	14
Sevilla	26	0	26	26	0	26
Tarragona	15	2	17	17	1	18
Tenerife	8	0	8	12	0	12
Valencia	88	6	94	95	6	101
Vigo	13	5	18	15	6	21
Vitoria	15	1	16	13	2	15
Zaragoza	63	7	70	53	10	63
TOTAL	1.415	403	1.818	1.490	392	1.882

Nuevas contrataciones por ubicación

Ubicación	2024/25	2025/26
	Contrataciones	
A Coruña	10	5
Algeciras	6	2
Alicante	7	15
Almería	1	2
Asturias	4	2
Barcelona	19	28
Benavente	5	9
Bilbao	3	11
Castellón	2	6
Girona	5	4
Granada	11	13
Las Palmas de Gran Canaria	5	5
Madrid	136	159
Málaga	11	10
Murcia	19	23
Palma de Mallorca	0	3
San Sebastián	5	8
Sevilla	5	2
Tarragona	0	2
Tenerife	15	2
Valencia	11	28
Vigo	4	10
Vitoria	0	2
Zaragoza	14	12
TOTAL	298	363



Rotación del personal por ubicación

(GRI 401-1)

Ubicación	2024/25	2025/26
	Rotación	
Algeciras	26,47%	51,67%
Alicante	9,70%	12,92%
Almería	23,53%	14,04%
Asturias	14,63%	25,67%
Barcelona	15,42%	13,85%
Benavente	11,50%	15,66%
Bilbao	15,76%	25,34%
Castellón	40,68%	0,00%
Girona	32,06%	27,15%
Granada	9,28%	27,62%
Huelva	100%	0,00%
Las Palmas de Gran Canaria	30,25%	24,05%
Madrid	11,14%	9,9%
Málaga	17,99%	21,48%
Murcia	10,06%	14,92%
Palma de Mallorca	51,72%	0,00%
San Sebastián	36,73%	80,49%
Sevilla	15,24%	7,82%
Tarragona	5,71%	11,06%
Tenerife	69,23%	8,39%
Valencia	9,57%	16,78%
Vigo	34,45%	23,53%
Vitoria	12,57%	6,82%
Zaragoza	24,43%	30,28%
A Coruña	0%	42,25%

Rotación del personal por sexo

	2024/25	2025/26
Hombres	74,13%	73,59%
Mujeres	25,87%	25,29%

Rotación del personal por grupo de edad

	2024/25	2025/26
< 30 años	24,27%	20,93%
Entre 30 y 50 años	12,75%	13,17%
> 50 años	8,27%	10,17%

Remuneraciones medias por sexo (salario bruto - euros/mes)

GRI 2-21; 405-2)

	2024/25	2025/26
Hombres	2.212	2.343
Mujeres	2.073	2.154
MEDIA	2.164	2.277

Personal ETT

A fecha de 31 de marzo de 2026, la media de personas contratadas a través de ETT ha ascendido a 1.198, de las cuales el 98,41% pertenece al ámbito operativo y el 1,59% a funciones administrativas. Durante los meses de mayor actividad, este volumen puede incrementarse entre un 30% y un 40% para atender eficazmente la demanda del mercado.

Brecha salarial por clasificación profesional (salario bruto - euros/mes)

	2024/25			2025/26		
	Hombres	Mujeres	%	Hombres	Mujeres	%
	Nº	Nº	%	Nº	Nº	%
Dirección	9.261	6.645	28,25%	10.988	7.038	35,95%
Mandos intermedios	3.472	3.167	8,78%	3.434	3.238	5,71%
Técnicos	3.176	3.182	-0,22%	3.619	3.147	13,04%
Administrativos	2.254	1.955	13,27%	2.227	1.977	11,23%
Producción	1.818	1.792	1,43%	1.914	1.886	1,46%
MEDIA	2.212	2.073	6,28%	2.343	2.154	8,07%

Remuneraciones medias por clasificación profesional (salario bruto - euros/mes)

	2024/25	2025/26
Dirección	8.665	10.097
Mandos intermedios	3.372	3.367
Técnicos	3.177	3.519
Administrativos	2.057	2.055
Producción	1.813	1.908
MEDIA	2.164	2.276

Remuneraciones medias por grupo de edad (salario bruto - euros/mes)

	2024/25	2025/26
< 30 años	1.699	1.818
Entre 30 y 50 años	2.161	2.250
> 50 años	2.650	2.815
MEDIA	2.164	2.277

Remuneración de la alta dirección

	Salario bruto anual 2024/2025		Salario bruto anual 2025/2026		Media 2024/2025	Media 2025/2026
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	(euro -mes)	(euro -mes)
Retribución fija	2.352.314	498.344	2.714,116	506.748	8.665	10.097
Retribución variable	1.685.498	145.152	2.294,252	116.147	5.564	7.713
Retribuciones en especie	113.242	34.305	112,473	33.515	448	458
Indemnizaciones	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4.151.054	677.801	5.120.841	706.410	14.677	18.267



9.3 Índice de contenidos de GRI y de la ley 11/ 2018

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (pg.)	Indicaciones	Omisión/Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Contenidos generales				
	2-1 Detalles organizativos	9-10			
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	6			
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6, 125			
	2-4 Reexpresiones de información		El presente informe no ha sufrido reexpresiones de información.		
	2-5 Verificación externa		El presente informe ha sido auditado y verificado por un verificador independiente.		
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9, 10, 23-24, 28-33			
	2-7 Empleados	55-56			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	111			

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (pg.)	Indicaciones	Omisión/Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-9 Estructura de gobernanza y composición	88-91			
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	89-90			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	89-90			
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	9, 89-90			
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	95-97			
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	89-90			
	2-15 Conflictos de interés	93			
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	65, 75, 79, 94, 98			
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	89			

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (pg.)	Indicaciones	Omisión/Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno			Información no disponible o incompleta.	El Grupo GLS está trabajando para incorporar estos criterios de evaluación en un futuro próximo.
	2-19 Políticas de remuneración			No existen políticas de remuneración asociadas a objetivos de desempeños en la gestión de impactos ESG.	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración		Un porcentaje de la remuneración depende del cumplimiento de las políticas normativas de la compañía. Además, ningún grupo de interés participa en los criterios de remuneración.		
	2-21 Ratio de compensación total anual			Restricciones de confidencialidad.	La información se incluye entre la información sensible o confidencial de la empresa.
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	98			
	2-23 Compromisos y políticas	38, 56, 64-66, 74, 89-90, 92-94			
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	38, 56, 64-66, 74, 89-90, 92-94			

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (pg.)	Indicaciones	Omisión/Motivo	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	38-42, 45-50, 96-97			
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	92-95			
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	95-97			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	99-100			
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	98			
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	16-17			
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	65, 75, 79, 94, 98			
	2-28 Afiliación a asociaciones	26			
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	11-12			
	2-30 Convenios de negociación colectiva	79			

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	11-15
	3-2 Lista de temas materiales	14
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	23
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	29-32
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	23-26
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1 Enfoque fiscal	95
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	96
GRI 301: Materiales	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	50-51
	301-2 Insumos reciclados utilizados	50-52

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (pg.)	Indicaciones	Omisión/Motivo	Explicación
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	51			
	303-5 Consumo de agua	51			
GRI 306: Residuos 2016	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	50, 52			
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	50, 52			
	306-3 Residuos generados	50, 52			
Tema material: Acceso a productos y servicios (consumidores/as y usuarios/as finales)					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	33-34			
Tema material: Adaptación y mitigación del cambio climático					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	38-48			

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (pg.)	Indicaciones	Omisión/Motivo	Explicación
Tema material: Contaminación del aire					
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	41-46			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociados a la energía (alcance 2)	41-46			
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	41-46			
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	41-46			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41-46			
Tema material: Energía					
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	49, 51-52			
	302-4 Reducción del consumo energético	49, 51-52			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	49-52			

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (pg.)	Indicaciones	Omisión/Motivo	Explicación
Tema material: Igualdad de género e igualdad retributiva					
GRI 405: Diversidad e Igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	56, 89			
	405-2 Ratio del salario base y remuneración de mujeres frente a hombres	111-112			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	64-66			
Tema material: Diversidad					
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	2-23 Compromisos y políticas	64-66, 68			
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	56, 89			
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	111-112			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	58, 64-66			
Tema material: Medidas contra la violencia y acoso en el lugar de trabajo					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	65, 98			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	65			

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (pg.)	Indicaciones	Omisión/Motivo	Explicación
Tema material: Conciliación y empleo estable (plantilla propia)					
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de empleados	63			
	401-2 Beneficios proporcionados a empleados a tiempo completo que no se ofrecen a empleados temporales o a tiempo parcial	71-72, 75			
	401-3 Permiso parental	73			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	71-73			
Tema material: Salud y seguridad y tiempo de trabajo: empleados y cadena de valor					
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	74-76			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	74-78		403-2 b) GLS Spain dispone de un procedimiento de registro, investigación y comunicación de accidentes. 403-2 c) No existe un procedimiento donde se consideren las lesiones, dolencias o enfermedades laborales una vez finalizado la relación laboral o jubilación.	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (pg.)	Indicaciones	Omisión/Motivo	Explicación
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-3 Servicios de salud en el trabajo	74			
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	75-76			
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	68, 76			
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	74-76			
	403-9 Lesiones por accidente laboral	76-78			
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	76-78			
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	100-101			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	74-76, 100-101			

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (pg.)	Indicaciones	Omisión/Motivo	Explicación
Tema material: Sostenibilidad del modelo de subcontratistas					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	97, 100-101			
Tema material: Corrupción y soborno					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-23 Compromisos y políticas	92-93, 96, 99			
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	88-101			
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	94-97			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	99			
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	98			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	89-90, 92-93, 95-101			

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (pg.)	Indicaciones	Omisión/Motivo	Explicación
Tema material: Salud y seguridad (trabajadores de la cadena de valor)					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	97, 100-101			
Tema material: Empleo seguro (trabajadores de la cadena de valor)					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	97, 100-101			
Tema material: Privacidad de los consumidores y usuarios finales					
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos de clientes	103			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	102-103			



Contacto

ESG & Corporate Responsibility
Department
Ingeniero Torres Quevedo, 1
28022 Madrid
Tel. +34 (0) 91 080 62 29
thinkresponsible@glspan.com