

***PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS:
INFORME DE PROGRESO ANUAL 2019
PAPA JOHN'S ESPAÑA***



Contenido

1 RENOVACIÓN DE NUESTRO COMPROMISO	3
2 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	4
3 DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS.....	6
4 CONCLUSIONES	16

1 RENOVACIÓN DE NUESTRO COMPROMISO

Carta de Juan Olave, CEO de PJ España,

En noviembre de 2019 Papa John's España se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas como parte del compromiso público que como empresa queremos hacer, coherente con la estrategia que hemos diseñado para convertirnos en una empresa más sostenible y responsable.

De acuerdo con nuestra visión de que el desempeño relevante va más allá de lo meramente económico, este informe presenta el inicio de nuestro compromiso con la sociedad que nos rodea, para ayudar en su desarrollo ambiental, social y económico. Desde Papa John's España, queremos seguir contribuyendo a crear una sociedad más justa y equitativa para las generaciones presentes y las venideras, y es por ello que queremos renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Un compromiso que nos lleve a mejorar cada año y que tenga un impacto en nuestro negocio, nuestros equipos de trabajo y comunidad, nuestros sistemas de gobernanza y, por supuesto, en el cuidado del medio ambiente.

Os invitamos a revisar este informe y a seguir nuestros avances en el camino para convertirnos en un actor que contribuya a una sociedad más justa y sostenible

Juan Olave, CEO PJ España



2 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Papa John's es una empresa fundada en Jeffersonville (Illinois) por John Schnatter en el año 1984. Desde la apertura del primer restaurante, gracias al dinero obtenido de la venta de un Chevrolet Camaro, la calidad ha sido el centro de nuestra actividad y el fundamento con el que nos hemos desarrollado. Hoy en día la marca está presente en 37 países con más de 4.700 tiendas, siendo la tercera mayor franquicia de pizzerías a nivel mundial.

Papa John's España forma parte del Holding empresarial **Drake Enterprises**, perteneciente al **Grupo Drake** que se estableció formalmente en el año 2000. El Grupo Drake es el producto de la visión y el trabajo de D. Nicolás Ibañez Scott, que pertenece a una familia con tradición emprendedora con raíces en Chile y Reino Unido.

Drake Enterprises se inició en el negocio de Quick Service Restaurants (QSR) con la compra de los derechos de franquicia de Papa John's en Chile. Hoy en día Papa John's Chile cuenta con más de 100 tiendas y fue ganador del premio a la mejor franquicia Papa John's en 2016. Fruto del buen resultado de la marca en Chile, el Grupo compró los derechos de franquicia en España y Portugal, estableciendo el plan de expansión más ambicioso que haya tenido un franquiciado en los 30 años de historia de Papa John's Internacional.

A finales de 2019 contamos **con 64 tiendas abiertas, y un total de 1.300 empleados** entre nuestro personal de tienda, oficina y fábrica.

En Papa John's Pizza elegimos los ingredientes de la mejor **calidad**, para que nuestros clientes disfruten de la mejor pizza y evitamos a toda costa ingredientes baratos o de mala calidad. Desde nuestra salsa de tomate natural, o nuestra masa fresca recién estirada hasta nuestros vegetales frescos.

Nuestros principios:

► **Nuestro Propósito**

Ser una empresa administrada, querida y admirada por nuestro equipo, clientes y comunidad.

► **Nuestra Visión**

Ser la marca N°1 en la categoría y la más querida por nuestros clientes.

► **Nuestra Misión**

Mejor Pizza, Mejor Servicio para todos. Siempre.

► **Nuestros Valores**

SERVICIO: Disponemos de todas nuestras capacidades para servir a nuestros clientes.

EXCELENCIA: Nos apasiona el trabajo bien hecho.

RESPECTO: Valoramos y respetamos a las personas con las que trabajamos creando un ambiente de confianza.

En Noviembre de 2019, **Papa John's España se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, que es principalmente un llamamiento a las empresas y organizaciones a que alineen sus estrategias y operaciones con Diez Principios Universales Sobre Derechos

Humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Cuenta con el mandato de la ONU para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el sector privado.

Los principios en los que más se focaliza la empresa son los siguientes:

- PRINCIPIO 1 «Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia»
- PRINCIPIO 2 «Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos»
- PRINCIPIO 3 «Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva»
- PRINCIPIO 4 «Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción»
- PRINCIPIO 5 «Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil»
- PRINCIPIO 6 «Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación»
- PRINCIPIO 10 «Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno»

Estructura organizativa

Nuestra empresa se divide en 3 áreas principalmente:

- **Área de operaciones:** cabe destacar que el 95% del personal de esta compañía pertenece al área de operaciones, dado que aquí se engloba todo el personal de las tiendas y supervisores de zona. También es importante destacar que el resto de las personas y departamentos que trabajan en Papa Johns lo hacen por y para el equipo de operaciones. Ellos son el centro del negocio.
- **División industrial:** esta división engloba las áreas de fabricación de masas, compras y abastecimiento, logística y calidad. La división industrial está ubicada en nuestra fábrica, donde se producen las masas frescas que usamos para elaborar nuestras pizzas. La fábrica está ubicada en Alcalá de Henares y cuenta con 40 colaboradores.
- **Oficina de Soporte:** nuestras oficinas centrales se encuentran temporalmente ubicadas en Alcalá de Henares, donde nuestros colaboradores acuden sólo cuando es estrictamente necesario, pues en estos momentos todos teletrabajan como medida de prevención contra el Covid-19. Los departamentos son:

- **Dirección General**

- **Personas**
- **Marketing & Comunicación**
- **Sistemas**
- **Finanzas**
- **Desarrollo y Expansión**

En este apartado consideramos relevante hacer una descripción de una estructura de tienda estándar:

- **Gerente:** es el máximo responsable de la tienda, encargado de la selección, formación y dirección del equipo con el objetivo de dar el mejor servicio y producto a nuestros clientes.
- **1 subgerente y 2 responsables de turno:** apoyan al gerente en su labor de supervisión y control de la tienda, siendo sus ojos y sus manos cuando él no está.
- **10 auxiliares de tienda:** elaboración del producto y atención al cliente.
- **10 repartidores:** reparto a domicilio.

En este sentido, es importante mencionar que el gerente y los encargados tiene contratos indefinidos a jornada completa, mientras que el personal de base (auxiliares y repartidores) tienen contratos indefinidos también, pero con jornadas parciales adaptadas a nuestros momentos de venta, que están muy concentrados en tardes y fines de semana.

Por ese motivo, este tipo de posiciones son ocupadas por estudiantes que quieren compaginar estudios con un trabajo *part-time*, o bien por personas que quieren compaginar dos empleos.

3 DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

2.1. Medidas en el área de derechos humanos

En Papa John's aplicamos todas las medidas y normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, La Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores, siendo en algunos casos más estrictos como en el caso de la contratación de menores de edad (mayores de 16 años) que sí está permitido pero que en Papa John's hemos prohibido por política de empresa.

2.2. Medidas en el área de Trabajo

El 100% de los colaboradores de Papa John's España están cubiertos por el Convenio colectivo del sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (Pro delivery) que es de ámbito estatal. Sin embargo, en el año 2019, incrementamos el salario de todos nuestros colaboradores de cocina y reparto para adaptarlo al Salario Mínimo Interprofesional, que estaba por encima de lo establecido en nuestro convenio.

Por otra parte, en 2019 comenzó el proceso para la elección de los representantes de los trabajadores de toda la Comunidad de Madrid, que es donde se concentra el mayor número de locales de la empresa. Este proceso culminó en enero de 2020 con la elección de la lista del UGT, uno de los sindicatos mayoritarios de nuestro país. También tenemos representación sindical en nuestros locales de Toledo y Salamanca. Cabe destacar que la voluntad de tener representación sindical debe partir de los propios trabajadores, y allí donde se ha manifestado, la empresa ha puesto todas las herramientas necesarias de su parte para apoyar a los trabajadores en el proceso.

Empleador de referencia

Desde su establecimiento en España, Papa John's España ha participado en la encuesta de clima laboral realizada por la consultora Great Place to Work, que elabora el listado anual de las 50 mejores empresas para trabajar en España. Como resultado, la empresa ha sido incluida en dos ocasiones (2017 y 2019) dentro del listado de las 50 mejores empresas para trabajar en España. Este reconocimiento es de especial relevancia ya que es el único ranking de empresas que se elabora teniendo en cuenta la opinión de los colaboradores, además de las políticas de RRHH de las empresas.

Diversidad e igualdad

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental de la Unión Europea. Desde el año 2016 Papa John's España cuenta con un plan de igualdad estructurado en 8 áreas: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Este plan recoge áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en Papa John's España y se han definido varios objetivos y propuesto medidas concretas para alcanzarlos.

Además, desde nuestros inicios en 2015 teníamos muy claro que la diversidad sería parte de nuestro ADN por el tipo de sector en el que nos movemos y por nuestros orígenes.

Algunos ejemplos de nuestra naturaleza diversa y paritaria en 2019:

- Nuestro equipo directivo está compuesto por 7 personas, 4 hombres y 3 mujeres, con 4 nacionalidades distintas: española, chilena, brasileña y mexicana.
- Nuestro equipo de supervisores está formado por 10 personas, de las cuales hay 5 hombres y 5 mujeres y un total de 4 nacionalidades: española, venezolana, rumana y colombiana.
- En los equipos gerenciales de tienda hay un reparto paritario entre hombres y mujeres, con un 43% de mujeres y un 57% de hombres en el puesto de gerentes y un 54% de mujeres y un 46% de hombre en los mandos intermedios.
- En nuestras tiendas conviven personas de más de 27 nacionalidades distintas.

En cuanto a la nacionalidad de trabajadores, contamos con un total de 30 nacionalidades tal y como se muestra en la siguiente tabla:

TRABAJADORES POR NACIONALIDAD	
España	1368
Rumania	22
Ecuador	18
Colombia	14
Marruecos	13
Italia	10
Bolivia	8
Paraguay	7
Venezuela	7
Bulgaria	4
Perú	4
Polonia	3
República Dominicana	3
Argelia	2
Brasil	2
Guinea Ecuatorial	2
Honduras	2
Portugal	2
Argentina	1
Bangladesh	1
Bélgica	1
Costa Rica	1
Cuba	1
France	1
Germany	1
Letonia	1
Nicaragua	1
República Democrática del Congo	1
Sahara Occidental	1
Ucrania	1

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad:

En lo referente al acceso al empleo para personas con discapacidad, Papa John's está plenamente comprometido con la inclusión de personas con cualquier tipo de discapacidad. En este sentido, en 2016 firmamos un convenio de colaboración con la Fundación APROCOR de apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, y en el año 2019 hemos tenido un total de 7 personas a través de esta colaboración, adaptando los puestos a las características de cada persona (horarios y

funciones especiales en la mayoría de los casos). El número total de personas con discapacidad contratadas en 2019 es de 11. Si bien resulta difícil adaptar algunos puestos de trabajo como el de repartidor, en Papa John's seguimos en constante movimiento para ofrecer oportunidades laborales a este colectivo, y cumplir también con los requisitos legales que aplican a las empresas de más de 50 trabajadores de tener al menos un 2% de su plantilla compuesto por personal con discapacidad igual o mayor al 33%.

Además de lo referente al acceso al empleo, también cumplimos las exigencias de las normativas para que nuestros locales faciliten la utilización no discriminatoria, dependiente y segura a las personas con discapacidad.

Los locales disponen de un itinerario accesible (incluyendo rampas cuando es necesario) que comunica el acceso accesible con las zonas de uso público y de un servicio higiénico accesible de uso compartido para ambos sexos. Nuestros espacios cumplen con los diámetros y las anchuras libres de paso para facilitar la accesibilidad

Política salarial:

Al tener rangos salariales claramente establecidos por cada puesto de trabajo en el área de operaciones y fábrica, podemos decir que los salarios son los mismos para hombres y mujeres.

En cuanto a las medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo, en Papa John's España disponemos de un protocolo de actuación en caso de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo. También el propio convenio colectivo en el Artículo 55 incorpora medidas para evitar el acoso en el trabajo,

Cantidad y calidad del empleo generado:

En 2019 contamos con 1.300 trabajadores todos ellos con contrato indefinido.

Capacitación y desarrollo:

Una de nuestras principales propuestas de valor al empleado en el área de operaciones es la posibilidad de acceder al mercado laboral sin experiencia previa, y la posibilidad de acceder a un plan de carrera. Por ello tenemos definido todo un plan de formación para cada puesto de trabajo en el área de operaciones, que comprende el 97% de los trabajadores de Papa John's España. Para el resto de puestos, se ofrece formación más especializada atendiendo a las necesidades específicas de un puesto o un departamento

En 2019:

Auxiliar/repartidor:

- Formación e-learning Papa John's Internacional: 2 horas.
- 30 horas formación en el puesto de trabajo.

TOTAL HORAS: 32

Responsable de turno

- Programa de formación en el puesto: 4 semanas
- Programa de formación en el aula: formación sobre la herramienta Menu Link para realización de pedidos y excelencia operacional. (10 horas total)
- Formación e- learning Papa John's Internacional: 16 horas

TOTAL HORAS: 186

Subgerente

- Programa de formación en el puesto: 4 semanas.
- Programa de formación en el aula: formación en calidad, selección por competencias, finanzas, uso de la herramienta GIRNET (20 horas total)
- Formación e-learning Papa John's Internacional: 5 horas

TOTAL HORAS: 185

Gerentes:

- Programa de formación en el puesto: 5 semanas
- Programa de formación en el aula: RRHH, liderazgo, gestión de conflictos (21 horas total)
- Formación e-learning Papa John's Internacional: 5 horas

TOTAL HORAS: 226

Gerentes y formadores de zona:

- De cara a 2020 hemos diseñado el Programa de Gestión y Dirección de Restaurantes: programa semipresencial con 5 sesiones presenciales y 80 horas de formación a distancia.
- Formación e-learning Papa John's Internacional: 2 horas

Formación ofrecida al personal de oficinas en 2019:

- Curso sobre la herramienta "Qlickview" impartido por un consultor externo de 20 horas de duración.
- Curso sobre Selección y Desarrollo del Talento impartido en el Centro de Estudios Financieros, de 24 horas de duración.

Salud y Seguridad Laboral

A mediados de **2019** se ha producido un cambio notable en el área de recursos humanos principalmente debido al cambio del personal en todos sus niveles, incluido el departamento de prevención de riesgos laborales que ha cambiado de dirección, responsable y técnico.

Por este motivo no ha habido ningún objetivo establecido, aunque sí que se ha creado una serie de registros para controlar los aspectos fundamentales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: información, entrega de EPI's, formación, evaluaciones, planificaciones preventivas, planes de emergencia...

En este sentido, se han desarrollado las siguientes acciones:

Informes de evaluación:

- Realización de informe de evaluación de riesgos laborales (ERL) de centros de nueva apertura o sin realizar (4 en 2019).
- Realización de informe revisión de la evaluación de riesgos laborales (23 en 2019).

Formación en PRL:

A final del año 2019 se cuenta con un 37,43% de la plantilla formada en PRL incluyendo todos los puestos: oficina, reparto, cocina, fábrica...

Planes de emergencias:

Son elaborados por el Servicio de Prevención Ajeno y en su defecto por el Servicio de Prevención Propio (SPP). Por su parte, el SPP ha elaborado un protocolo de actuación válido para todos los centros donde se establecen las pautas a seguir en caso de emergencia ante distintas situaciones: incendio, atraco, inundación, accidente, explosión...

Planificación de la actividad preventiva:

Durante este 2019 se ha introducido el documento denominado “Planificación Preventiva”. Es un documento donde se recogen los riesgos detectados en la ERL y se establecen unas medidas preventivas para evitarlos o reducir su posibilidad de materialización. Cada centro de trabajo tiene su propia planificación preventiva, y en él se establece el riesgo, los medios para gestionarlos y el responsable de crear la incidencia para solventarlos. De esta forma, se pretende llevar un mayor control de la de cada centro de trabajo en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

Vigilancia de la salud:

El Servicio de Prevención Propio es quien gestiona las citas para la realización de los Reconocimientos y realiza el seguimiento de resultados. Durante el periodo correspondiente a 2019, se han realizado 12 reconocimientos médicos. Cabe destacar que todos los trabajadores tienen derecho a la realización del reconocimiento médico, pero sólo se realiza a aquellas personas que desean hacérselo o a las que están obligadas por ley.

Accidentalidad:

Se han producido en nuestros centros de trabajo 316 accidentes de trabajo en total, de los cuales 200 accidentes han sido con baja laboral. La duración media de dichas bajas ha sido de 15 días aproximadamente. El tipo de accidente más repetido con un 62% es el accidente de circulación, sufrido por los repartidores. El resto de accidentes, tienen lugar en tienda o in itinere, entre los que destacan: sobreesfuerzo físico (10%), caídas a distinto y al mismo nivel (9%), cortes o golpes con objetos y/o herramientas (5%) y los accidentes in itinere (7%). En cuanto al índice de frecuencia en 2019, éste ha sido del 36,26%.

En cuanto a las enfermedades profesionales en 2019, se presentan:

TIPO DE LESIÓN	HOMBRES	MUJERES
CAUSADAS POR SERES VIVOS	1	

AT. CIRCULACIÓN	103	19
ATRAPAMIENTO	1	
CAÍDA DE OBJETOS EN MANIPULACIÓN	1	2
CAÍDA DE PERSONAS A DISTINTO NIVEL	3	1
CAÍDA DE PERSONAS AL MISMO NIVEL	8	4
CAÍDA DE OBJETOS POR DESPLOME	2	1
CHOQUE CONTRA OBJETOS INMÓVILES	2	2
CONTACTO CON SUSTANCIAS AGRESIVAS	1	1
CONTACTOS TÉRMICOS	1	1
GOLPES O CORTES CON OBJETOS O HERRAMIENTAS	7	2
IN ITINERE	7	7
PLURIEMPLEADO	7	
RECAÍDA	5	1
SOBRESFUERZO FÍSICO	8	12

2.3. Medioambiente

Gestión de residuos

En el ámbito de **fábrica**, existe un sistema de reciclaje para cada tipo de residuos (cartón, plástico y orgánico) que se generan en la planta. En este sentido, disponemos de distintos contenedores para separar los residuos y entregar al gestor autorizado.

En el caso de las **tiendas**, éstas disponen de dos contenedores donde se depositan plásticos y residuo orgánico para, posteriormente, entregar en los contenedores habilitados en la calle. En el caso del cartón, a la recepción de la mercancía entregada desde proveedor, se separan todas las cajas y se depositan en el contenedor de cartón habilitado en la calle.

En cuanto al volumen de residuos, actualmente no existe ningún registro de la cantidad del material que se ha desechado.

Por otra parte, cabe mencionar que la empresa también se responsabiliza del cartón o plástico que se entrega al consumidor, bien en el local o bien en domicilio. Para ello, existe una declaración anual que se realiza al organismo estatal Ecoembes, donde se detalla todo el material utilizado en las tiendas y que tiene como destino el consumidor final. Dicha declaración nos obliga a pagar una tasa para el reciclaje organizado de dicho material que en 2019 ha ascendido a 38.367,73 euros. La finalidad de esa tasa es que el organismo se ocupe de la gestión de la recogida y reciclaje del material declarado.

En cuanto a los residuos de Construcción y Demolición generados en las obras de reforma de los nuevos locales, la empresa abona un aval al Ayuntamiento que corresponda por todo el tratamiento de los residuos generados. Una vez finalizada la obra, se solicita a la empresa constructora el certificado de gestión de residuos y con dicho certificado se recupera el aval.

Contaminación acústica

Con respecto a la contaminación acústica, que es otra forma de contaminación y que puede afectar gravemente la salud de las personas, se realizan mediciones acústicas antes del comienzo de las obras de los nuevos locales con el fin de realizar un buen cálculo del espesor necesario para el aislamiento, evitando así problemas acústicos a futuro. Una vez se finaliza la obra, se confirma que todo esté correcto a través de una segunda medición acústica.

Gestión del agua

En nuestra empresa existen 4 procesos-elementos diferenciados del consumo de agua que pueden tener impacto en la gestión del agua: consumo producción, consumo en el túnel de lavado, consumo en la limpieza de las instalaciones y consumo en la limpieza de los hornos.

- **Consumo de agua en producción:** como cualquier otra materia prima, está sometido al control de cada batch de producción en función de los parámetros de la harina. Diariamente se calcula el consumo teórico de producción respecto

de la cantidad de masas a producir. Al finalizar la jornada, una vez terminada la producción, se comprueba con la cantidad real de masa producida, la cantidad de agua utilizada y se obtiene la desviación.

- Consumo de agua en el túnel de lavado: para este proceso no existe un control diario del consumo de agua, sin embargo, dado que el mayor consumo se produce en el llenado del túnel y en la limpieza final, la puesta en marcha del túnel se considera cuando existe un volumen suficiente de bandejas para lavar, siempre a partir de un mínimo de 5 horas de lavado (excepto necesidades de producción).
- Limpieza de instalaciones: existe un plan de limpieza por cada zona de a fábrica, instalación o equipo, en el cual se refleja el procedimiento y tiempo de limpieza.
- Limpieza de hornos: este procedimiento se inició durante 2020 para mejorar el estado de los hornos en las tiendas. Toda la instalación está dotada de satélites de limpieza que nos permiten controlar tanto el consumo de agua como de detergente. Para la limpieza de pavimentos se utiliza una fregadora automática.

Control de consumos

Mensualmente se lleva un control del consumo de agua, electricidad y gas mediante registro que figura en los distintos contadores de las compañías suministradoras. Así detectamos posibles desviaciones en el uso de estos recursos.

4 CONCLUSIONES

Papa John's lleva operando en España desde finales del año 2015, y en estos primeros años se ha centrado principalmente en establecerse como marca en la Península Ibérica, abriendo un elevado número de establecimientos y sentando las bases de sus procesos y operaciones. La compañía cumple con todos los requisitos legales en materia de derechos humanos, laboral y medioambiental, y destaca como empleador por la diversidad e igualdad de su plantilla. Asimismo, es destacable el hecho de que la compañía realice el 100% de sus contratos indefinidos, ya que en el sector de la restauración organizada el % de contratos de duración determinada es muy elevado.

Desde su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en noviembre de 2019, la compañía plantea una serie de compromisos relacionados con sus principios básicos que se están implantando de forma progresiva:

EQUIPO Y COMUNIDAD

- Implantación de un sistema de evaluación del desempeño para todos nuestros colaboradores
- Implantación de un plan de formación desarrollo para nuestros colaboradores
- Puesta en marcha de un plan de RSC para apoyar a las comunidades en las que operamos

MEDIOAMBIENTE

- Aumentar las medidas de ahorro de recursos, y fomentar el reciclaje en todos los procesos llegando hasta el cliente final.
- Cambio de la flota de motos y vehículos de empresa a híbridos o eléctricos.

GOBERNANZA Y ÉTICA

- Definición de un código de ética y anticorrupción
- Formación a todos los colaboradores en nuestro código ético
- Establecimiento de un canal de denuncias

DESARROLLO DEL NEGOCIO

- Lanzamiento de una línea de productos veganos, pensados para personas que buscan alternativas 100% vegetales para su alimentación, lo cual también tiene un impacto positivo en el medioambiente.
- Estudio de lanzamiento de productos sin gluten.
- Nuevos canales de ventas