

Desarrollo



Alsea

78,944
COLABORADORES

49%
mujeres

51%
hombres

IMPACTAR positivamente

A TODOS AQUELLOS CON QUIENES NOS DESARROLLAMOS EMPIEZA EN CASA, CON NUESTROS COLABORADORES. NUESTRO COMPROMISO ES BRINDARLES UN ESPACIO DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL EN UN AMBIENTE SEGURO, INCLUSIVO Y CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

En el mismo sentido, contribuimos con el desarrollo sostenible de la comunidad por medio de nuestros programas de lucha contra el hambre y en favor de la educación y la empleabilidad. Sabemos que no es un camino fácil, pero tenemos el compromiso y la pasión para lograrlo.

Ponemos énfasis en:



**Atracción
Y RETENCIÓN
DE TALENTO**



**Cultura
Y CLIMA
ORGANIZACIONAL**



**Diversidad,
EQUIDAD
E INCLUSIÓN**



EQUIPO ALSEA

Nuestra es cada vez más numerosa. Somos un equipo multicultural que trabaja con orgullo y sentido de pertenencia en un ambiente de respeto y armonía; compartimos los mismos valores y llevamos nuestra filosofía a cada región en la que tenemos presencia.

Trabajamos constantemente para mejorar nuestras políticas y programas de atracción y retención de talento porque queremos que la experiencia de trabajar en Alsea sea fuente de inspiración y desarrollo para todos nuestros colaboradores.



contrataciones 2022



mujeres



hombres

Argentina	1,863	1,451
Chile	2,099	1,778
Colombia	981	1,418
España	7,627	9,101
Francia	437	326
México	10,868	15,777
Países Bajos	199	87
Portugal	169	138
Uruguay	63	27



78,944

49.4%
mujeres



50.6%
hombres



60%
jornada completa



colaboradores

96%
contrato permanente o indefinido



35,300

46% **México**

Hombres	Mujeres
18,937	16,363

16-17	0	0
18-20	2,484	1,956
21-29	9,398	6,897
30-39	4,111	3,513
40-49	2,012	2,551
50-59	815	1,349
60 o más	117	97

20,588

27% **Latinoamérica**

Hombres	Mujeres
9,425	11,163

16-17*	76	77
18-20	1,954	2,467
21-29	5,473	6,707
30-39	1,413	1,458
40-49	362	349
50-59	125	85
60 o más	22	20

23,056

27% **Europa**

Hombres	Mujeres
11,569	11,487

16-17	2	8
18-20	1,753	1,769
21-29	5,431	5,136
30-39	2,329	2,151
40-49	1,350	1,619
50-59	556	695
60 o más	148	109

396,577,134
horas laboradas en 2022

Nota: Contempla unidades de negocio de Alsea México, Sudamérica y Europa (España, Portugal, Francia y Países Bajos), siendo las geografías más significativas y las que cuentan con establecimientos propios.

* La contratación de personas de 16 y 17 años en Argentina está avalada por el Artículo 32: Capacidad. Las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo. Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.

INCLUSIÓN, EQUIDAD Y DIVERSIDAD

Conformar una empresa en la que podemos sentirnos libres de ser quienes somos, en un ambiente diverso, que promueve la equidad e igualdad de oportunidades, genera confianza y te hace sentir bienvenido, es uno de nuestros principales objetivos.

Nuestro compromiso con un trato diverso, respetuoso e igualitario proviene de nuestro Código de Ética que promueve la Diversidad e Inclusión como uno de sus ejes prioritarios y para generar un marco corporativo más robusto, en 2022 actualizamos y robustecimos nuestra Política de Diversidad e Inclusión (DEI) que establece lineamientos específicos de respecto a la diversidad, la igualdad laboral, la no discriminación y la inclusión de grupos de atención prioritaria y nos brinda las estructuras de gobernanza que facilitan el diseño e implementación de programas para cumplir con estos objetivos.

EQUIPO DIVERSO

La diversidad es un regalo. Es conocer el valor que tenemos como individuos cuando aportamos nuestras ideas y nuestro talento para generar soluciones. En Alsea, conformamos equipos de colaboradores de edades, creencias, género y experiencias diversas. Una de nuestras metas a 2030 es lograr que 5% de nuestros colaboradores provengan de grupos de atención prioritaria (personas con alguna discapacidad, refugiados, personas mayores) y estamos en el camino correcto para lograrlo.



508
personas mayores
de 60 años

116 contratadas
en 2022

317
personas con
discapacidad

60
personas con
estatus de refugiadas



Para contribuir con la integración laboral de personas mayores, hemos realizado alianzas con entidades gubernamentales como el Instituto Nacional de las personas Adultas Mayores (INAPAM). Queremos contar con el valor de la experiencia y que todos nuestros colaboradores mayores se sientan seguros y apreciados.

Entre otras iniciativas internas, destacan nuestras campañas de sensibilización, que incluyen videos testimoniales creados por nuestros equipos en Sudamérica, para generar conciencia sobre la importancia de respetar las diferencias y fomentar la inclusión. También hemos establecido colaboraciones con organizaciones especializadas como Éntrale y Pride, con el fin de intercambiar experiencias y conocimientos y aplicar las mejores prácticas en materia de inclusión y diversidad.

En Alsea España el Plan de Igualdad sigue marcando los protocolos y procedimientos para garantizar el cumplimiento de nuestro principio de igualdad; integra los objetivos para fortalecer la perspectiva de igualdad de género y establecer un enfoque para su gestión.

Entre las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres destacan:

- La igualdad en los procesos de selección, contratación y promoción
- Acciones de sensibilización, impulso a la formación y creación de canales de comunicación
- Cumplimiento de la política de compensación
- Mejora de las medidas de conciliación
- Prevención y eliminación del acoso sexual

Además, Fundación Alsea A.C. apoya a la integración de personas con Síndrome Down a través de la compra de arte. La Fundación tiene un registro de compra de más de 800 grabados y litografías que decoran más de 200 tiendas Starbucks. En nuestra sucursal Pedregal en la Ciudad de México, destaca un mural realizado por cuatro artistas. Nuestras tiendas Vips se sumaron también a esta iniciativa con la compra de 29 piezas de arte y Domino's Pizza suma 88 obras realizadas por los alumnos de la Escuela Mexicana de Arte Down.



Colaboradores con alguna discapacidad

175
México

39
Sudamerica

103
Europa



COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Durante este periodo, el Comité de Diversidad e Inclusión impulsó programas que contribuyen a la consolidación de la diversidad e inclusión en la organización y garanticen la multiculturalidad, equidad de género, diversidad de perfiles y experiencias de los colaboradores que trabajan en Alsea.

Adicional a las responsabilidades del comité, todos los colaboradores adquieren el compromiso individual de seguir los procedimientos establecidos por nuestra Política de Diversidad e Inclusión (DEI) para garantizar la diversidad, inclusión y no discriminación en sus acciones, llamar la atención sobre cualquier práctica discriminatoria y abstenerse de hostigar o intimidar a otros colaboradores, colaboradoras, clientes o visitantes.

EQUIDAD DE GÉNERO Y LIDERAZGO FEMENINO

Promovemos la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los aspectos laborales: acceso al empleo, capacitación, promoción y oportunidades para contar con una representación equilibrada de talento femenino en todos los niveles de la organización.

Una de nuestras metas a 2030 que es lograr que 40% de los puestos de dirección sean ocupados por mujeres. Para hacer esto realidad, contamos con instrumentos como:

- **Lineamientos de contratación.** Nuestra Política de DEI propone incluir al menos una mujer en las ternas de contratación en consideración de un análisis de funciones.
- **Política de Derechos Humanos.** Promueve prácticas equitativas y de no discriminación en todos los procesos y funciones de la empresa.



Contrataciones

26,645

México
40.7%
mujeres

9,680

Sudamerica
51.7%
mujeres

18,104

Europa
50%
mujeres



las mujeres
en crecimiento

23%
en Puestos
de liderazgo



BIENESTAR LABORAL

El bienestar de las personas se compone de varias dimensiones como la salud física y mental, alimentación saludable, actividad física y el balance de vida laboral y familiar. En Alsea ofrecemos a nuestros colaboradores programas e iniciativas que abordan estos temas con el objetivo brindarles una experiencia positiva en nuestros lugares de trabajo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS

La seguridad laboral comienza con la prevención. Queremos que nuestros colaboradores se sientan seguros y confiados en sus lugares de trabajo y sean atendidos ante cualquier situación que pudiera representar un riesgo no solo para ellos, sino para nuestros visitantes en los restaurantes.

El Alsea contamos con la Política de Prevención de Riesgos Laborales que establece las directrices para alcanzar los objetivos en materia de salud y seguridad laboral. Nuestra estrategia aborda líneas de acción específicas:

- **Formación preventiva.** Impartimos de cursos, talleres y actividades de formación para sensibilizar a nuestros colaboradores en temas de seguridad con el objetivo de evitar accidentes.
- **Comunicación de oportunidades de mejora.** Analizamos y comunicamos las oportunidades de mejora detectadas en las revisiones y recorridos de inspección. En 2022 se realizaron más de 5,000 visitas preventivas y evaluaciones de riesgo en nuestros restaurantes, con el objetivo de prevenir accidentes.
- **Investigación de accidentes.** Realizamos investigaciones y tomamos medidas correctivas según se requiera.
- **Consulta y participación.** Utilizamos nuestros instrumentos de consulta internos para incluir preguntas sobre estos temas y los resultados se aprovechan para informar nuestra estrategia de salud y seguridad.



SEGURIDAD integral

TECNOLOGÍA

Implementación de tecnología de punta en sistemas anti-intrusión y videovigilancia.



DELITOS DE ALTO IMPACTO

Activación de guardias en patrulla nocturna, vinculación con los sistemas de seguridad local, impartición de talleres, publicación de boletines periódicos



SEGURIDAD FÍSICA

Continuidad del modelo Guardia host las 24 horas del día.



INVESTIGACIONES

Atención a solicitudes de investigación por la operación o derivadas de visitas ordinarias a las unidades



TICKETS

Análisis de riesgos a solicitud del protocolo de mesa de servicios



MONITOREO

Apoyo por medio de patrullaje, servicios de asistencia médica y unidades de bomberos



En este periodo de reporte, se ha perdido en promedio, media jornada de trabajo por lesión por cada empleado (632,035 horas), recibimos 50 notificaciones de riesgos relacionados con la seguridad y la salud.

Estamos implementando las estrategias mencionadas para reducir esta cifra. Por ejemplo, en 2022 promovimos la seguridad e higiene para preservar la integridad física y psicosocial de nuestros colaboradores, mediante la capacitación a los colaboradores de nuevo ingreso, charlas mensuales en temas de seguridad, y capacitación en temas específicos.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

	MÉXICO
Evaluaciones de riesgo	183
Evaluaciones de riesgo (externas)	9
Inspecciones en fábricas	13
Inspecciones deseguridad	2,229
Auditorías internas operacionales	1,000
Simulacros	3

Otro aspecto muy importante en materia de seguridad es la prevención de violencia de género. En respuesta, implementamos iniciativas para que nuestras colaboradoras perciban que no están solas y que son escuchadas:

- Establecimos un protocolo de atención a víctimas de violencia de género
- Realizamos talleres sobre la violencia de género en los que participaron 900 colaboradoras en Monterrey, Guadalajara, y la Ciudad de México.
- Colaboramos con la autoridad local para demarcar puntos seguros y patrullajes cercanos a nuestros restaurantes.

SIMULACROS

Se implementaron programas de seguimiento a desastres naturales y 554 colaboradores participaron en un simulacro de sismo.

SALUD

Estamos conscientes de que a nivel mundial la salud mental y burnout representan temas preocupantes para la sociedad y los lugares del trabajo. Se calcula que el 15% de los adultos en edad de trabajar tiene un problema de salud mental en algún momento (OMS). Por ello, en Alsea hemos desarrollado el programa de atención 'En Línea Contigo' que brinda asistencia y apoyo psicológico gratuito para nuestros colaboradores. En 2022, a través de este programa se atendieron a 2,572 personas en México.

SERVICIOS DE SALUD PARA EMPLEADOS EN MÉXICO

Ultrasonidos mamarios 60 colaboradoras y 30 familiares	90
Check up médico en laboratorios	100
Electrocardiograma en reposo	103
Vacunación de influenza	310

En 2022, nuestros empleados en México recibieron:



603
servicios
especializados
de salud



FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Acompañamos a todos nuestros colaboradores en su plan de carrera, ofreciendo las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en la compañía en función de su desempeño y compromiso.

En Alsea, contamos con cuatro líneas de acción específicas para atraer, retener, desarrollar y comprometer al mejor talento:

1. Estructuras más eficientes para implementar nuestras estrategias
2. Desarrollo, atracción y retención de talento
3. Promoción de la cultura de servicio
4. Fortalecer la pertenencia y el orgullo de ser parte de Alsea

Para la gestión de los procesos de capacitación de nuestro equipo de trabajo, establecemos un plan que se estructura en tres fases:

- **Formación inicial.** Formación obligatoria para todos los colaboradores que se incorporan a nuestra Compañía. Incluye formación previa, específica de la marca y global en cultura y políticas corporativas.
- **Formación continua.** Formación específica del área de trabajo, sobre producto y en competencias, que permite a nuestros colaboradores mantenerse actualizado en las habilidades necesarias y recibir formación transversal periódicamente.
- **Proceso de acompañamiento.** Formación de colaboradores de alto potencial, que les permita desarrollar sus competencias.



PROGRAMAS DE capacitación

Alsea College

Nuestra plataforma virtual de contenidos de aprendizaje para los colaboradores permite acceder a cursos de gestión y competencias. En 2022, 58,428 colaboradores, equivalentes al 77% del equipo Alsea, tomaron algún curso en la plataforma.

Programa de certificación universitaria para gerentes

A través de este programa se pretende dotar de reconocimiento académico a nuestros gerentes de restaurante reconociendo su habilidades y competencias. Además, se les facilitan conceptos y herramientas de gestión económica, marketing, gestión de RRHH y competencias directivas dirigidas a la gestión de sus restaurantes. La apuesta firme de este curso es trasladar la visión del negocio, poniendo en marcha las medidas necesarias para evitar imprevistos, para asentar la base en la que se apoya el camino hacia un crecimiento sostenible.

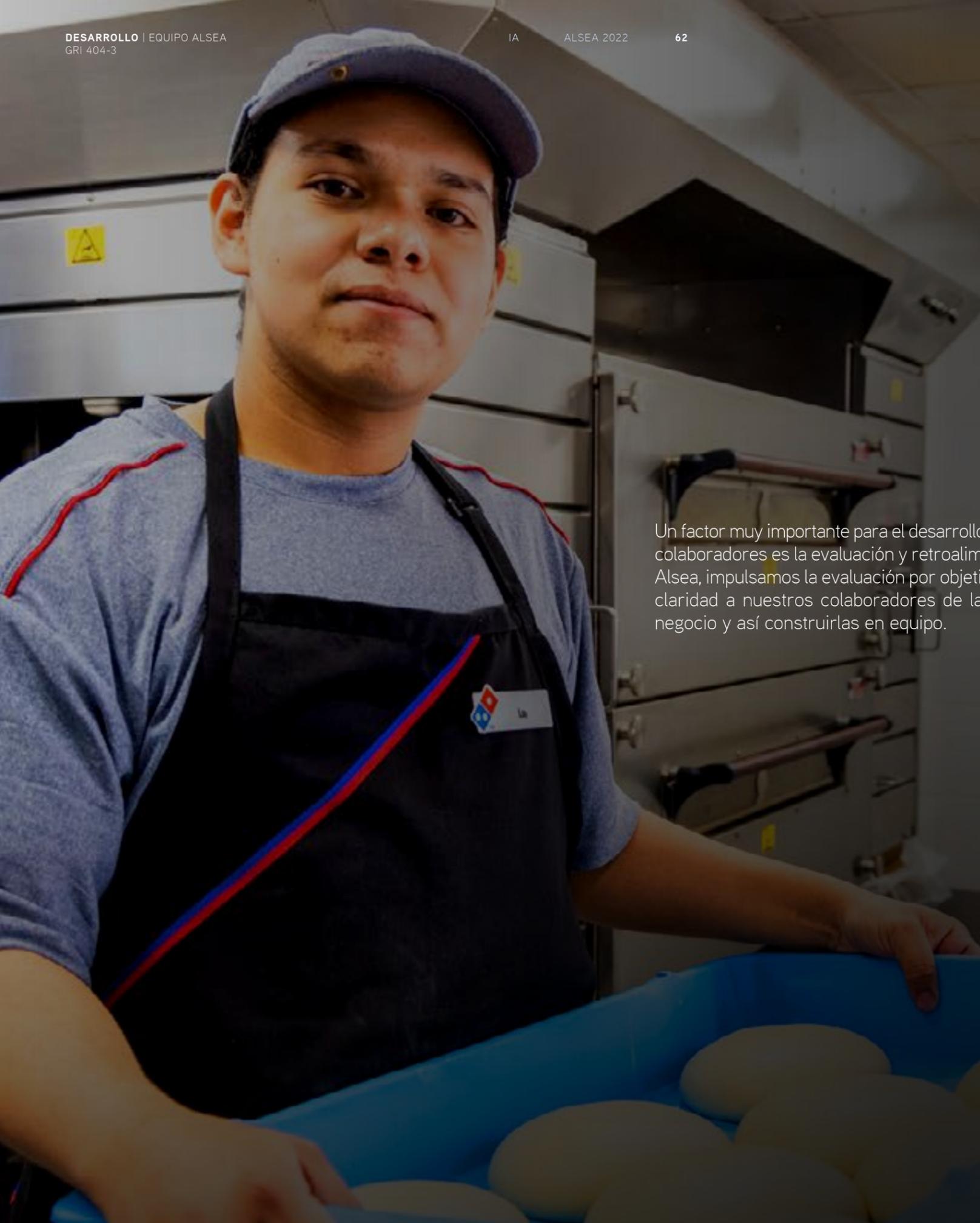
Gerente Dueño

Un programa enfocado al desarrollo del liderazgo por medio del cual nuestros líderes de operación tienen la oportunidad de fortalecer su perfil, y desarrollar las competencias requeridas para mejorar la toma de decisiones en los negocios, promover oportunidades de crecimiento y obtener compensaciones como ganadores, con un enfoque integrador y más humano. Se han capacitado a 4,648 personas con esta iniciativa.

Programa Digital Mindset Management

Se trata de un programa que trabaja el cambio de mentalidad de nuestros gerentes (tanto de restaurantes como centro de soporte) que permita dar respuesta de una manera escalable y sistemática a la transformación cultural y digital que se está produciendo día a día y de este modo favorecer equipos más autónomos, ágiles y eficientes.





Un factor muy importante para el desarrollo de nuestros colaboradores es la evaluación y retroalimentación. En Alsea, impulsamos la evaluación por objetivos para dar claridad a nuestros colaboradores de las metas del negocio y así construirlas en equipo.

EVALUACIONES DE desempeño

22,626 **12,176**
colaboradores MUJERES
colaboradores **10,450**
HOMBRES
EVALUADOS POR OBJETIVOS (29%)



19,712 **10,629**
colaboradores MUJERES
colaboradores **9,083**
HOMBRES
EVALUADOS MEDIANTE CALIBRACIÓN (25%)



310 **107**
colaboradores MUJERES
colaboradores **203**
HOMBRES
EVALUADOS MEDIANTE EL ÍNDICE
DE LIDERAZGO ALSEA (ILA) (0.67%)



CONDICIONES LABORALES

En Alsea trabajamos para que nuestros colaboradores se sientan valorados y apreciados en entornos profesionales seguros, con las mejores condiciones del sector, fomentando así un fuerte sentido de pertenencia y compromiso con la empresa.

Somos conscientes de los desafíos que enfrenta nuestra industria en cuanto a la retención y atracción de talento. A nivel internacional, la rotación en nuestro sector es de aproximadamente 75%, y en México, se estima que se sitúa en torno al 80%. Es por eso que trabajamos incansablemente para que nuestros colaboradores se sientan valorados y apreciados en entornos profesionales seguros, con las mejores condiciones de mercado, fomentando así un fuerte sentido de pertenencia y compromiso con la empresa. Gracias a este esfuerzo, este año, la tasa de rotación en Alsea fue de 71%, cifra que superó nuestras expectativas.

La satisfacción y el sentido de pertenencia son elementos esenciales en nuestro equipo de colaboradores. Durante el último periodo, tuvimos una tasa de respuesta del 92% a la encuesta de compromiso a nivel global, la cual evalúa la satisfacción, el trato y el liderazgo en Alsea. De ese porcentaje, el 81% mencionó estar comprometido activamente con nuestra empresa.





INGRESO DIGNO

Conscientes de las tendencias de la industria, del contexto económico y la coyuntura internacional, en Alsea hemos estado trabajando para establecer indicadores para calcular el salario base de nuestros colaboradores usando referencias geográficas, de mercado y estudios sobre ingreso familiar. El bienestar de nuestros colaboradores es un tema central para nuestro negocio, y por lo tanto hemos incluido como una de nuestras metas a 2030, que el 100% de nuestros colaboradores tengan garantizado un salario competitivo al de la industria en cada país y un ingreso digno que supere la línea base de bienestar. El objetivo es que nuestros colaboradores tengan un ingreso adecuado que cubra sus necesidades básicas y las de sus familias.

PERMISO PARENTAL Y SALA DE LACTANCIA

Para nuestras colaboradoras que continúan en periodo de lactancia y se reincorporan a sus puestos de trabajo después de su permiso de maternidad y, contamos con la sala de lactancia, un espacio que cuenta con las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de su leche.

En 2022, 1,273 empleados tomaron su permiso parental, un 26% de los permisos fue otorgado a los padres y un 73% a las madres de recién nacidos. Estos porcentajes son influenciados por cambios regulatorios y tendencias globales orientadas a la corresponsabilidad parental.

En Alsea promovemos la protección efectiva para ejercer el derecho de apoyo a la lactancia materna como condición indispensable en la búsqueda de la igualdad real de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral, ejemplo de ello son los cuartos de lactancia.



77%
de nuestros
colaboradores
en México contó con
un ingreso digno

ÉTICA, INTEGRIDAD Y DERECHOS HUMANOS

Nuestra vinculación con las comunidades y todos nuestros grupos de interés se realiza con estricto apego a los lineamientos de integridad, transparencia y de Derechos Humanos plasmados en nuestro Código de Ética.

Además, en Alsea contamos con otros instrumentos como la Política Anticorrupción, la Política de Conflicto de Interés, la Política de Derechos Humanos y la Política Global de Donativos y Voluntariado, que rigen la manera en la que colaboramos y nos relacionamos con los grupos de interés.

Conoce nuestros instrumentos para promover la integridad y ética en este link: <https://www.alsea.net/integridad-corporativa>

DERECHOS HUMANOS

En 2022, actualizamos nuestra Política de Derechos Humanos con el objetivo de garantizar un entorno laboral respetuoso. A través de la política, se establecen lineamientos que prohíben el trabajo infantil o forzado, la discriminación, el derecho de libre asociación y protegen el derecho de asociación colectiva. En este periodo de reporte, capacitamos a 4,843 colaboradores en temas de Derechos Humanos. Estas actividades contribuyen al cumplimiento de los 10 compromisos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas al que estamos adheridos.

LÍNEA CORRECTA ALSEA

Para identificar y dar seguimiento a situaciones que podrían poner en riesgo la integridad de la Compañía y la relación con nuestros grupos de interés, contamos con Línea Correcta; un mecanismo para la recepción de reportes con relación a violaciones al Código de Conducta y la Política de Derechos Humanos. Siguiendo las mejores prácticas empresariales, este mecanismo es administrado por un tercero, para asegurar su objetividad, confiabilidad y confidencialidad.

Durante 2022 se registraron 983 en relación a las siguientes faltas:

- Cohesión
- Abuso de confianza
- Conflictos de interés
- Fraude y robo
- Acoso
- Discriminación



**En Alsea tenemos
Cero Tolerancia a la
Corrupción y el Soborno.**



LÍNEA
correcta
983
denuncias

928
DE COLABORADORES
10
DE PROVEEDORES
45
DE PROVEEDORES

100%
casos atendidos

DENUNCIAS POR ACOSO

176



Mujeres

90



Hombres

86

DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL

19

15

4

DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN

5

3

2

LÍNEAS DE ATENCIÓN

Línea Telefónica sin costo
01 800 2677 32 82

Página Web
<http://www.tipsanonimos.com/Linea-correctaSIA>

E mail
alsealine-a-correcta@tipsanonimos.com

Fax
01 (55) 5255 1322

Apartado Postal
Galaz, Yamazaki,
Ruiz Urquiza, S.C., A.P.
(CON-080), Ciudad de México,
CP 06401



VINCULACIÓN CON LA Comunidad

En Alsea estamos comprometidos con nuestros clientes, nuestra gente y nuestra comunidad. Ponemos el corazón en todo lo que hacemos y damos lo mejor de nosotros para contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos, con programas para combatir la pobreza alimentaria y generar oportunidades de educación y empleabilidad.





ingresos
\$69,434,336

En Alsea, nos hemos caracterizado por ser una empresa socialmente comprometida con el entorno y las comunidades donde operamos. Somos conscientes de que el futuro es responsabilidad de todos, y por eso trabajamos incansablemente para construirlo a través de cada idea y elección que hacemos. En este sentido, estamos invirtiendo recursos tanto humanos como materiales en el desarrollo sostenible de nuestras comunidades, centrándonos en dos temas que conocemos bien y que son cruciales para nosotros: el combate al hambre, la educación y la empleabilidad.

Estamos convencidos de que nuestra contribución debe ser significativa y tener un impacto real en el mundo que nos rodea. Por eso, hemos diseñado una estrategia enfocada en proyectos y acciones concretas que abordan los desafíos más relevantes en las comunidades donde operamos. Estamos comprometidos en crear un cambio positivo y duradero en nuestra sociedad, y para lograrlo, trabajamos de la mano con nuestros colaboradores, nuestros clientes, organizaciones de la sociedad civil y las autoridades locales.

Fundación Alsea A.C. tiene como misión entregar felicidad a las personas y comunidades vulnerables a través de realizar inversión social sustentable que promueve la seguridad alimentaria, educación y empleabilidad.

Este año Fundación Alsea A.C. consolidó ingresos por más de 70 millones de pesos.

71%

\$56,841,991
egresos por donativos
de Fundación Alsea A.C.

19.4%

7.3%

2.3%

Desglose de egresos

Alimentación
\$40,349,535
71%

Desarrollo comunitario
\$11,011,030
19.4%

Educación y empleabilidad
\$4,152,391
7.3%

Otras Asociaciones Civiles
\$1,329,034
2.3%

LÍNEAS DE
acción

ALIMENTACIÓN



DESARROLLO
COMUNITARIO

EDUCACIÓN



EMPLEABILIDAD

+80 TONS
de alimento
recuperado y donado

A NIVEL GLOBAL A TRAVÉS DE LAS DIVERSAS
REDES DE BANCOS DE ALIMENTOS QUE



193
ONGs
apoyadas
A NIVEL GLOBAL

va  mi
cuenta



**MOVIMIENTO
VA POR MI CUENTA**

El Movimiento Va por mi Cuenta de Fundación Alsea A.C. cumple 10 años de contribuir a la erradicación de la pobreza alimentaria en México.

Actualmente, el movimiento cuenta con 19 comedores infantiles gestionados por aliados estratégicos como el Comedor Santa María A.C., Fondo para la Paz I.A.P., Save the Children, Huellas de Pan A.C., entre otros. Aunque el proyecto se originó en México, nos complace decir que otros países en los que tenemos presencia se han unido a este esfuerzo, replicando el modelo a nivel local.

En Colombia, por ejemplo, hemos beneficiado a 4 instituciones: Corporación Uno Más, Hermanas Misioneras de Cristo Maestro, Fundación Semilla y Fruto, y Fundación Créalo. Seguiremos trabajando con dedicación y esfuerzo para combatir la pobreza alimentaria y marcar una diferencia significativa en nuestras comunidades.

1,534,670
comidas entregadas



A POBLACIÓN VULNERABLE

\$49.3 MDP
inversión



EGRESOS / INVERSIÓN EN ALIMENTACIÓN

1,725,847
beneficiarios

EN MÉXICO

\$44.6 MDP
recaudados

19
comedores
apoyados

22.8 MDP
CAMPAÑA VA
POR MI CUENTA

3.08 MDP
OTROS ALIADOS

15.7 MDP
PRODUCTO
CON CAUSA

3.1 MDP
COLABORADORES

PRINCIPALES ALIADOS	BENEFICIARIOS	COMIDAS SERVIDAS
COMEDOR SANTA MARÍA	3,691	1,097,650
FONDO PARA LA PAZ	158	17,254
HUELLAS DE PAN	218	40,097
POR UN HOGAR	2,628	26,221
SAVE THE CHILDREN	706	353,448



INICIATIVAS DE NUESTRAS marcas

En 2022, nuestras marcas realizaron iniciativas de apoyo a causas sociales en línea con nuestro objetivo de generar un impacto positivo en las comunidades en donde operamos.

En Octubre el Rosa Nos Mueve Latinoamérica

En colaboración con Fundación Cáncer en Argentina y Fundación Arturo López Pérez en Chile, Starbucks se sumó a las actividades en múltiples medios para difundir mensajes de concientización, participación en eventos y charlas de capacitación interna. Asimismo, donó 1% de las ventas de las bebidas Frutilla Creme Frapuccino & Strawberry Acai Refresher para lograr, con pequeñas acciones a generar conciencia de la importancia de prevenir y cuidar la salud.



Escuela de Baristas Latinoamérica

En alianza con Fundación Forge nuestras tiendas Starbucks en el Sudamérica realizaron capacitaciones a jóvenes interesados en trabajar como baristas. Se realizaron prácticas y entrenamiento para jóvenes de bajos recursos, que les permitieron vivir la experiencia Starbucks y obtener experiencias para motivarlos y contribuir a su desarrollo profesional.



Semana de Sostenibilidad Latinoamérica

En el marco de la semana de la sostenibilidad, organizamos eventos en distintas plataformas, tanto presenciales como digitales en los que tuvimos la oportunidad de escuchar a algunos colaboradores quienes nos compartieron "experiencias diversas e inclusivas".



Día internacional del café Latinoamérica

Celebramos el día internacional del café en todas nuestras unidades de Starbucks Sudamérica con encuentros por las tardes en los que compartimos catas de café y aprovechamos para dar información a nuestros clientes acerca de prácticas sustentables, abastecimiento ético y nuestras iniciativas regionales.



Aperturas con causa Europa

Una iniciativa de impacto social que se ha convertido en uno de nuestros proyectos estratégicos. El objetivo es establecer relaciones estables entre nuestros negocios y las comunidades donde abrimos nuevos locales. Para ello, el primer día de apertura, se selecciona una organización social de ámbito local y uno de sus proyectos, y se apoya donando toda la recaudación del primer día de venta para su beneficio. Durante 2022 nuestras marcas en España VIPS, Gino's y Domino's Pizza, recaudaron más de 70,000 euros impactando a más de 17,000 beneficiarios.



Domino's colabora Europa

Domino's Pizza ha seguido un año más con este proyecto que refuerza el compromiso de apoyo a la comunidad. Este año y en colaboración con ayuntamientos, ha proporcionado tiempo de ocio a familias de colectivos vulnerables en Madrid, Cuenca o Andalucía, generando un impacto a más de 350 personas y con el apoyo de 60 colaboradores de la marca.



+350 beneficiados

VOLUNTARIADO ALSEA

2022 permitió a nuestros colaboradores reanudar paulatinamente su participación en los programas de voluntariado después de 2 años de pandemia, para volver a contribuir presencialmente y marcar la diferencia en sus comunidades. En este retorno junto con las organizaciones aliadas, nos aseguramos de que todos los voluntarios se sintieran cómodos y seguros.

Estamos agradecidos con cada uno de los voluntarios que participaron este año por su dedicación y pasión por hacer una diferencia en el mundo. Durante el 2023 continuaremos generando un impacto positivo en nuestras comunidades locales.



Horas de voluntariado

5,210
México

4,229
Europa

1,580
Sudamérica

11,019
hrs total





PREMIO ALSEA 2022

Este año lanzamos el Premio Alsea, iniciativa que promueve la innovación en materia de alimentación y nutrición. En esta primera edición se recibieron 69 proyectos de académicos y equipos de investigación de Argentina, Colombia, Chile, España y México.

El premio consiste en un diploma y US\$150,000 dólares para la implementación del proyecto, que en esta ocasión se otorgó al Doctor Emilio Martínez de Velazco Aguirre de la Universidad Anáhuac Mayab para el desarrollo de una estrategia de comunicación y cambio social orientado a fomentar dietas nutritivas, sostenibles e incluyentes. Esta iniciativa se lleva a cabo con el apoyo y la experiencia de World Vision Mexico.





EMPLEABILIDAD Y EDUCACIÓN

La empleabilidad es otro de los ejes estratégicos de nuestra inversión social. Con nuestras iniciativas buscamos que los jóvenes tengan las competencias necesarias para acceder a empleos de calidad.

Integra

Un programa que tiene como objetivo brindar oportunidades de educación y empleabilidad a jóvenes talentosos en situación de vulnerabilidad, beneficiarios de Fundación Alsea, A.C., The Starbucks Foundation y las marcas de Alsea. A través de este programa, se otorgaron 5.6 millones de pesos apoyando a 6,514 personas vulnerables que enfrentan barreras para el acceso a la educación y oportunidades laborales.

\$211,964 USD
otorgados

6,514
beneficiados

Integra

Fundación John Langdon Down

Fundación Alsea, A.C. y P.F. Chang's otorgaron a la Fundación John Langdon Down la suma de \$558,240 pesos para apoyar a jóvenes con síndrome de Down y sus familiares. Este monto se recaudó a través de la venta del "Bento Box de Niños con causa" en los restaurantes P.F. Chang's. Los recursos beneficiarán a 44 jóvenes que forman parte del programa Integra a través del Taller de Gastronomía de Fundación John Langdon Down cuyo objetivo es desarrollar y potencializar las habilidades de las personas con síndrome de Down para preparar alimentos, postres y bebidas.

