

PRINCIPIOS

Guía para proveedores



Índice

Índice	2
Objetivo	3
Alcance	4
Regulaciones y Estándares de referencia internacional	5
Contenido del estándar	5
Derechos Humanos	5
1. Respeto a la dignidad humana	5
2. No discriminación	6
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	6
3. No al trabajo forzoso y no al trabajo infantil	6
4. Libertad de asociación y libertad sindical	6
5. Relaciones laborales	6
6. Salud y seguridad en el trabajo	6
7. Desarrollo y bienestar de capital humano	6
8. Mecanismos de reporte / denuncia	7
Medio Ambiente	7
9. Impactos y cumplimiento ambiental	7
Compromiso con la comunidad	7
10. Desarrollo de la comunidad	7
Manejo y seguridad de la información	7
11. Información privilegiada y confidencial	7
12. Propiedad intelectual	8
13. Datos personales	8
14. Seguridad de la información	8
Relación con terceros	8
15. Competencia	8
16. Gobierno y autoridades	9
Cultura de la Legalidad	9
17. Cumplimiento regulatorio	9
18. Cumplimiento fiscal	9
19. Anticorrupción	9
20. Antilavado de dinero	10
21. Conflicto de interés	10
22. Regalos, atenciones y entretenimiento	11
23. Actualización de información	11
24. Medidas correctivas	11
Anexos	12
Definición de conceptos	14

Objetivo

En Coca-Cola FEMSA trabajamos con nuestros proveedores para incidir positivamente en los posibles impactos sociales, económicos y ambientales generados por nuestras interacciones comerciales y procurar un impacto positivo en las comunidades donde operamos, para mejorar las condiciones de nuestra cadena de suministro. De esta manera no únicamente se procura evitar posibles impactos negativos, sino que se elevan los estándares en áreas claves del negocio, aumenta la eficiencia laboral, se preserva el capital ambiental y se reducen riesgos y costos de todos los involucrados en la cadena de valor.

Por esta razón, hemos decidido formalizar nuestros principios en un programa que asegure que se apliquen los mismos estándares en todas nuestras operaciones y en cualquiera de nuestras categorías y así identificar y hacer negocios con organizaciones que cumplan con estándares consistentes con estos Principios Guía para Proveedores y los extiendan a través de su cadena de valor.

Los Principios Guía para Proveedores fueron elaborados con base en el Código de Ética¹ y Políticas Corporativas Coca-Cola FEMSA, incluyendo sin limitar, nuestras Políticas Corporativas de Derechos Humanos y Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente, Sostenibilidad, Compromiso Comunitario y Anticorrupción, las cuales pueden ser consultadas en nuestro sitio web oficial. Contienen las expectativas mínimas que esperamos que nuestros proveedores gestionen en áreas clave de Derechos Humanos y Laborales, Sostenibilidad², Cultura de la Legalidad, Seguridad de la Información; por lo tanto, es responsabilidad del proveedor, adoptar los métodos y prácticas necesarias para cumplir con los Principios Guía que se contienen en el presente documento en su relación con Coca-Cola FEMSA.

¹ <https://coca-colafemsa.com/globales/codigo-de-etica.html>

² Sostenibilidad es la capacidad de generar las condiciones sociales, ambientales y económicas necesarias para operar hoy y crecer en el tiempo en armonía con el entorno.

Alcance

Los Principios Guía para Proveedores son de observancia y cumplimiento para todos aquellos que busquen ser proveedores de Coca-Cola FEMSA y para los proveedores actuales que participen en las diversas operaciones y cadenas de suministro de Coca-Cola FEMSA. El término Proveedor incluye a las personas físicas o naturales y personas jurídicas, que proveen bienes, prestan servicios, son distribuidores, arrendadores, agentes, intermediarios, representantes, así como todo aquel tercero que actúa en nombre y/o representación de Coca-Cola FEMSA.

El presente documento no pretende ser exhaustivo, no obstante, las situaciones no previstas se resolverán conforme a nuestro Código de Ética Coca-Cola FEMSA, y criterios de mejores prácticas de administración y gobierno corporativo.

Los temas adicionales que surjan de diversas situaciones de nuestro negocio y de la dinámica del entorno en general, se incorporarán conforme sea necesario.

Regulaciones y Estándares de Referencia Internacional

- Convenios de la OIT
- Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU
- Pacto Mundial de la ONU
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable
- Código de Ética
- Política de Derechos Humanos y Laborales
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política de Medio Ambiente
- Política de Sostenibilidad
- Política de Compromiso Comunitario
- Política de Anticorrupción
-

Contenido del Estándar

Todos aquellos que busquen ser Proveedores o que sean Proveedores actuales de Coca-Cola FEMSA deberán asegurarse de:

Derechos Humanos

1. Respeto a la Dignidad Humana

- Mostrar una conducta leal, respetuosa, diligente y honesta.
- Respetar la dignidad de las personas, su libertad y su privacidad.
- No permitir conductas verbales, físicas o visuales que atenten contra la dignidad humana y el respeto.
- Estar comprometidos a promover y a conservar un entorno laboral en el que todas las formas de acoso, abuso, violencia, intimidación, hostigamiento, o cualquier otra conducta que atente contra la dignidad y respeto de las personas están estrictamente prohibidas y son sancionadas.

2. No discriminación³

No discriminar a las personas haciendo alguna distinción, exclusión, restricción o preferencia que no sea objetiva, racional, ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el re- conocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, por ningún motivo, incluyendo de origen, raza, estado civil, edad, opiniones, género, credo, tribu, asociación o afiliación a un sindicato, etnicidad, clase social o económica, embarazo, identidad de género, orientación sexual, condición de salud, discapacidad o nacionalidad.



Principios y derechos fundamentales en el trabajo

3. No al trabajo forzoso⁴ y no al trabajo infantil⁵

Prohibir el trabajo forzoso y la trata de personas, apoyar la erradicación del trabajo infantil y cumplir con las leyes aplicables respecto a la contratación de menores.

4. Libertad de asociación y libertad sindical⁶

Respetar el derecho de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva de sus trabajadores, así como el derecho de constituir o formar parte, de manera voluntaria y libre, de un sindicato sin temor a represalias o intimidaciones.

5. Relaciones laborales⁷

Cumplir con la legislación y regulación que les es aplicable respecto a la relación laboral, incluyendo jornada y horario laboral, compensaciones, prestaciones, pago de horas extras, pagos de seguridad social, y retención y pago de los impuestos correspondientes.

6. Salud y seguridad en el trabajo⁸

Cumplir con la legislación y regulación aplicable relacionada con la salud y seguridad en el lugar de trabajo, asegurando que se cumplan los siguientes objetivos:

- a) Promover y mantener lugares y condiciones de trabajo seguros y saludables.
- b) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo adecuado.
- c) Desarrollar una cultura de seguridad entre el personal.

7. Desarrollo y bienestar de capital humano

Promover prácticas que favorezcan el balance entre el trabajo y las familias de los trabajadores asegurando el bienestar físico y mental de los mismos. Así mismo generar acciones para tener un clima laboral sano y contar con un programa de capacitación definido por medio de la identificación de necesidades.

³Referentes: OIT Convenio 111, Pacto Mundial ONU Principio 6, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales Parte I-V empleo y relaciones laborales.

⁴Referentes: OIT Convenios 29 y 105, Pacto Mundial ONU Principio 4, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales Parte I-V empleo y relaciones laborales.

⁵Referentes: OIT Convenios 138 y 182, Pacto Mundial ONU Principio 5, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales Parte I-V empleo y relaciones laborales.

⁶Referentes: OIT Convenios 87 y 98, Pacto Mundial ONU Principio 3, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales Parte I-V empleo y relaciones laborales.

⁷Referentes: OIT Convenios 1, 26, 30, 31, 46, 47, 49, 51, 57, 61, 63, 67, 76, 93, 95, 99, 109, 131, 153, 180, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales Parte I-V empleo y relaciones laborales.

⁸Referentes: OIT Convenios 62, 70, 102, 118, 152, 155, 157, 165, 167, 176, 184, 187 y Protocolo 155, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales Parte I-V empleo y relaciones laborales.

8. Mecanismos de reporte / denuncia

Proporcionar a los trabajadores un mecanismo para reportar actos ilícitos, incumplimientos a la normatividad aplicable, incluyendo las relacionadas con vulneraciones a derechos humanos, o conductas no apropiadas, asegurando que se resuelvan las inquietudes o reportes de forma adecuada, confidencial, oportuna y sin represalias.



Medio ambiente

9. Cumplimiento e impacto ambiental⁹

Cumplir con todas las leyes y regulaciones ambientales aplicables en el ámbito en el que se llevan a cabo sus operaciones, así como fomentar la reducción del impacto ambiental de sus operaciones mediante una gestión y mejora continua, con especial atención en:

- a) la reducción de las emisiones al aire de contaminantes y de gases de efecto invernadero,
- b) el uso eficiente y manejo de la energía, y agua,
- c) reducción y gestión de los residuos, y
- d) el cuidado de la biodiversidad, conservación de suelos y no deforestación.

Tomar las medidas necesarias para prevenir accidentes ambientales que puedan ser causados por las actividades que realiza.

Colaborar con la compañía en iniciativas destinadas a mejorar el desempeño ambiental.

Promover el uso eficiente y responsable de materiales y recursos.

Buscar la eliminación, reducción, reciclabilidad y contenido reciclado del empaque y embalaje de sus productos.



Compromiso con la comunidad

10. Desarrollo de la comunidad

Demostrar su compromiso al involucrarse con sus comunidades de manera responsable, buscando un beneficio mutuo y construyendo relaciones que impulsen el desarrollo económico, social y ambiental de la comunidad.



Manejo y seguridad de la información

11. Información privilegiada y confidencial

Proteger, no divulgar y evitar la filtración a personas no autorizadas, de Información Privilegiada e Información Confidencial obtenida de la relación con Coca-Cola FEMSA o con cualquier tercero, aun y cuando la relación comercial ya haya concluido, respetando el período acordado con Coca-Cola FEMSA o con el tercero correspondiente.

No efectuar operaciones en beneficio propio o de terceros, con cualquier clase de valores emitidos por Coca-Cola FEMSA, cuyo precio pueda ser influido por la Información Privilegiada que posean.

⁹Referentes: Pacto Mundial ONU Principios 7, 8 y 9, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales Parte I- VI medio ambiente.



Propiedad intelectual

12. Propiedad intelectual

Obtener, tratar, proteger y preservar la información y derechos de propiedad intelectual de Coca-Cola FEMSA o de terceros con responsabilidad, ética y de acuerdo con las leyes aplicables, así como con los acuerdos negociados con Coca-Cola FEMSA o con el tercero correspondiente.

13. Datos personales

Recabar y tratar los datos personales que le sean compartidos, de manera lícita, con responsabilidad, e integridad, garantizando su seguridad y confidencialidad, de acuerdo con los principios legales, los acuerdos celebrados, y en cumplimiento con las leyes y demás disposiciones legales en la materia, aplicables en cada país donde opere.

Obtener el consentimiento de los titulares para tratar y transferir sus datos personales, cuando así lo requieran las leyes aplicables en cada país donde opere.

Establecer, implementar, mantener y actualizar medidas de seguridad robustas para prevenir el daño, pérdida, alteración, uso, acceso, divulgación o tratamiento no autorizado de los datos personales, y asegurar su protección, mismas que incluyen capacitaciones a su personal.

14. Seguridad de la información

Proteger y preservar los activos de información durante su ciclo de vida (acceso, transporte, almacenamiento, eliminación y destrucción), a través de los recursos a los cuales tiene acceso en virtud de su relación con Coca-Cola FEMSA

o con cualquier otro tercero, derivado de la relación que éste tenga con Coca-Cola FEMSA, y en cumplimiento de los requerimientos de Coca-Cola FEMSA en tecnología y seguridad de la información.

Evidenciar a solicitud de Coca-Cola FEMSA, la efectividad de la gestión de seguridad de la información asociada a los bienes y/o servicios que le provee, entregando un reporte y/o certificado de auditoría o evaluaciones de riesgos elaborados por terceros, o permitirle a Coca-Cola FEMSA llevar a cabo auditorías y/o evaluaciones de riesgo.



Relación con terceros

15. Competencia¹⁰

Cumplir con las leyes y regulaciones en materia de competencia económica aplicables en todos los países en los que operen.

Abstenerse de celebrar cualquier tipo de acto, acuerdo, arreglo o convenio, ya sea verbal o escrito, con competidores, que tengan por objeto o efecto:

- a) fijar precios o condiciones comerciales,
- b) repartir o segmentar mercados, zonas geográficas o clientes,
- c) restringir la oferta, coordinar posturas en concursos/licitaciones, o
- d) intercambiar información confidencial o sensible.

¹⁰Referentes: Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales Parte I-X competencia.

16. Gobierno y Autoridades

Informar a Coca-Cola FEMSA, tan pronto como sea posible, en caso de haber requerimientos de la autoridad que pudieran tener una afectación reputacional y/o en el cumplimiento de sus obligaciones frente a Coca-Cola FEMSA.

Colaborar con los gobiernos y autoridades con eficacia, respeto, amabilidad y cortesía en el cumplimiento de su misión.

Las relaciones que en representación de Coca-Cola FEMSA se tengan o pretendan tener con Entidades de Gobierno o Equivalentes y/o Funcionarios Públicos, deberán ser autorizadas previamente por Coca-Cola FEMSA, y en todo momento deben cumplir con las leyes aplicables y los presentes Principios: Guía para Proveedores Coca-Cola FEMSA.



Cultura de la Legalidad

17. Cumplimiento regulatorio

Identificar el marco regulatorio aplicable a su negocio y operaciones, y cumplir con las leyes, regulaciones y ordenamientos de los países en los que operan, así como con los presentes Principios Guía para Proveedores Coca-Cola FEMSA.

Implementar procesos y controles internos eficaces que aseguren su cumplimiento con las disposiciones legales y regulatorias aplicables en los países en los que operan.

18. Cumplimiento fiscal

Cumplir con sus obligaciones fiscales de acuerdo con las leyes aplicables.

19. Anticorrupción¹¹

Actuar con respeto e integridad, de manera transparente, honesta y ética en las relaciones con agentes externos, Proveedores, consultores, Funcionarios Públicos y cualquier otro tercero y cumplir con las leyes de anticorrupción en los países en los que opere.¹²

El Proveedor, en su nombre o en nombre de Coca-Cola FEMSA:

- no debe ordenar, autorizar o prometer la realización de actos de corrupción,
- no debe inducir a otros a realizar actos de corrupción,
- no debe participar en esquemas o acuerdos que involucren actos de corrupción,
- debe rechazar cualquier tipo de Soborno a Funcionarios Públicos o cualquier otro tercero,
- no debe recibir, dar, pagar, ofrecer, otorgar, prometer o autorizar directa o Indirectamente, dinero, Regalos, donaciones, condiciones ventajosas, salarios, viajes, contribuciones políticas, comisiones o cualquier otra Cosa de Valor para obtener alguna Ventaja o Beneficio Indevido de cualquier tipo,
- debe promover entre sus trabajadores el conocimiento y cumplimiento de estas disposiciones anticorrupción.

¹¹ Referentes: Pacto Mundial ONU Principio 10, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales Parte I-VII lucha contra la corrupción.

¹² Referentes: Políticas Coca-Cola FEMSA: Anticorrupción.

20. Antilavado de dinero

Cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables para la prevención de lavado de dinero y el financiamiento al terrorismo en los países donde operan, y desarrollar los procesos y controles necesarios para asegurar su cumplimiento.

Promover entre sus trabajadores una cultura de cumplimiento y legalidad, asegurando que conozcan y apliquen los lineamientos y controles en esta materia.

Prevenir que sus trabajadores, directa o indirectamente, participen en operaciones que involucren recursos de procedencia ilícita y financiamiento al terrorismo.

Prohibir todo tipo de operaciones que involucren la recepción, canalización o uso de recursos de procedencia ilícita a sus trabajadores, agentes externos, proveedores, consultores o cualquier otro intermediario.

No llevar a cabo operaciones con personas físicas o jurídicas que se encuentren en las listas restrictivas emitidas por autoridades cuando exista un vínculo con delitos relacionados con operaciones con recursos de procedencia ilícita, financiamiento al terrorismo o actividades similares.

21. Conflicto de interés

Informar a través de la Línea Ética KOF y al Colaborador responsable de la negociación y/o de la relación en Coca-Cola FEMSA, de la existencia de cualquiera de las situaciones que se enumeran a continuación, que sean de su conocimiento:

- El proveedor (incluyendo a sus accionistas o socios, consejeros o directores, empleados relevantes, y/o encargado de la relación y/o negociación con Coca-Cola FEMSA) tenga algún familiar como Colaborador de Coca-Cola FEMSA,
- El proveedor tenga a algún familiar que es Proveedor, socio, inversionista, agente o representante de Coca-Cola FEMSA, o es socio, inversionista, agente o representante de un proveedor de Coca-Cola FEMSA,
- El proveedor (incluyendo a sus accionistas o socios, consejeros o directores, empleados relevantes, y/o encargado de la relación y/o negociación con Coca-Cola FEMSA) tenga una relación (inclusive de amistad) con algún Colaborador que es susceptible de generar algún conflicto con los intereses de Coca-Cola FEMSA o algún beneficio personal (incluyendo si esa relación es con un socio, inversionista o representante de Coca-Cola FEMSA),
- El proveedor (incluyendo a sus accionistas o socios, consejeros o directores, empleados relevantes, y/o encargado de la relación y/o negociación con Coca-Cola FEMSA) es ex empleado de Coca-Cola FEMSA, con menos de 1 año transcurrido desde su separación,

- El Colaborador de Coca-Cola FEMSA responsable de la negociación o de la relación con el proveedor: (i) Es ex empleado del proveedor, con menos de 1 año transcurrido desde su separación; (ii) es propietario de o tiene una influencia significativa en el proveedor; (iii) tiene un segundo trabajo con el proveedor; y/o (iv) es consejero del proveedor.

es obtener alguna Ventaja o Beneficio Indebido de cualquier tipo. Previo a la invitación a eventos de Entretenimiento, debe consultar con el Colaborador responsable de la relación con Coca-Cola FEMSA y solicitar que confirme formalmente por escrito que dicha invitación cumple con lo establecido en sus Lineamientos Internos y demás disposiciones legales aplicables.

22. Regalos, Atenciones y Entretenimiento

Los regalos y/o atenciones que se den a, o acepten de los Colaboradores de Coca-Cola FEMSA, no serán para obtener alguna ventaja o Beneficio Indebido de cualquier tipo, debiendo cumplir con los lineamientos Internos de Coca-Cola FEMSA y las disposiciones legales aplicables, para lo cual, previo a su otorgamiento, deberá consultarlo con el Colaborador responsable de la relación con Coca-Cola FEMSA y comunicarlo a través de la Línea Ética KOF.

No dar o aceptar como regalos o atenciones, efectivo o equivalente de efectivo, incluyendo sin limitar, tarjetas de regalo, certificados, tarjetas de descuento, vales y cualquier otro equivalente.

No aceptar, ni ofrecer invitaciones a eventos de Entretenimiento de o para Coca-Cola FEMSA o los Colaboradores de Coca-Cola FEMSA, si el motivo de la invitación o el fin

23. Actualización de información

Notificar al Colaborador responsable de la negociación y/o de la relación con Coca-Cola FEMSA sobre cambios a la información que se le haya proporcionado para su integración como proveedor de Coca-Cola FEMSA, y que pudieran tener un impacto material en la relación comercial con Coca-Cola FEMSA.

24. Medidas correctivas

Implementar medidas correctivas para sus trabajadores por prácticas ilegales, incumplimientos detectados a los presentes Principios: Guía para Proveedores, e incumplimientos a las políticas y demás lineamientos internos del proveedor.

Anexos

1. VERIFICACIÓN / CUMPLIMIENTO

Coca-Cola FEMSA podrá realizar o solicitar verificaciones de cumplimiento de forma periódica, con recursos propios y/o emplea a terceros independientes, de manera organizada y cuando se requiera, para evaluar el cumplimiento de los Proveedores respecto a los Principios Guía para Proveedores y cualquier otra disposición interna o externa aplicable.

A solicitud de Coca-Cola FEMSA, los proveedores deberán evidenciar la efectividad de la gestión de seguridad de la información asociada a los bienes y/o servicios que proveen, entregando un reporte y/o certificado de auditoría o evaluaciones de riesgos elaborados por terceros, o permitirle a Coca-Cola FEMSA llevar a cabo auditorías y/o evaluaciones de riesgo.

Adicionalmente, para ser considerado prospecto de Proveedor, es necesario compartir la ética de negocio de Coca-Cola FEMSA y su compromiso con la integridad, por lo cual los Proveedores deberán manifestar su comprensión, suscribir la “Carta Compromiso” que confirma el conocimiento y cumplimiento de los presentes Principios Guía para Proveedores Coca-Cola FEMSA o contar con lineamientos, procesos y controles que garanticen comparten la ética de negocio de Coca-Cola FEMSA y su compromiso con la integridad, entregando evidencia de lo anterior a Coca-Cola FEMSA.

Como parte de su compromiso con la ética, la integridad y el fortalecimiento de la relación con Coca-Cola FEMSA, los Proveedores procurarán participar, y fomentar la participación de sus Colaboradores, en las capacitaciones que Coca-Cola FEMSA pueda ofrecer sobre estos principios y los temas relacionados.

En caso de cualquier incumplimiento a los Principios Guía para Proveedores, Coca-Cola FEMSA podrá requerirle al Proveedor un plan de acción preventivo y/o correctivo, así como establecer cualquier otro tipo de medidas de corrección. La magnitud de dichas medidas estará en función de la gravedad e impacto de los incumplimientos, las cuales podrán incluir la terminación y/o rescisión de la relación de negocio, reservándose el ejercicio de cualquier otro derecho que pudiera tener.

2. LÍNEA ÉTICA KOF

En Coca-Cola FEMSA promovemos y facilitamos la detección de prácticas ilegales y conductas inapropiadas a través de la comunicación abierta y de los mecanismos formales implementados conforme a las disposiciones establecidas en el Código de Ética Coca-Cola FEMSA, e invitamos a informar con oportunidad sobre cualquier incumplimiento o posible incumplimiento al Código de Ética Coca-Cola FEMSA, a las Políticas Coca-Cola FEMSA y/o a los presentes Principios: Guía para Proveedores.

Para facilitar la recepción de reportes, contamos con la línea ética, mecanismo de reclamación formal, el cual se encuentra disponible las 24 horas del día, todos los días del año y es administrada confidencialmente por una compañía especializada ajena a Coca-Cola FEMSA.

Internet:

lineaeticadilo.ethicspoint.com

Teléfonos:

ARGENTINA	0 800 345 1571
BRASIL	0 800 721 8529
COLOMBIA	01 800 518 9439
COSTA RICA	0 800 032 0075
GUATEMALA	2277 2618
MÉXICO	800 681 8061
NICARAGUA	7513 2136
PANAMÁ	835 5559
URUGUAY	000 413 598 3945
VENEZUELA	0212 335 7570

Definiciones

Para efecto del presente documento, los siguientes términos tendrán los significados aquí establecidos, tanto cuando se usen en singular como en plural.

Código de Ética Coca-Cola FEMSA

Documento que contiene los principios éticos de Coca-Cola FEMSA, unifica criterios y establece un marco de referencia común que da rumbo para actuar siempre de manera integral, además es una herramienta de trabajo útil que orienta a tomar decisiones correctas con apego a los valores.

Colaboradores

Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de las empresas de Coca-Cola FEMSA.

Conflicto de Interés

Surge cuando los intereses profesionales, personales, familiares, financieros, comerciales o de cualquier otra índole del proveedor, sus empleados o representantes, influyan, afecten, o puedan influir o afectar su capacidad para actuar con integridad, objetividad, e imparcialidad en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones hacia con Coca-Cola FEMSA.

Los conflictos de interés pueden ser reales (que existen), potenciales (que podría dar lugar a que exista un conflicto de interés) o aparentes (que puede aparentar ser un conflicto de interés, aunque no sea así).

Control

La capacidad de una persona o grupo de personas de llevar a cabo cualquiera de los actos siguientes:

- a) Imponer, directa o indirectamente, decisiones en las asambleas generales de accionistas, de socios u órganos equivalentes, o para nombrar o destituir a la mayoría de los consejeros, administradores o sus equivalentes, de una persona moral
- b) Mantener la titularidad de derechos que permitan, directa o indirectamente, ejercer el voto respecto de más del cincuenta por ciento del capital social de una persona moral
- c) Dirigir, directa o indirectamente, la administración, estrategias o las principales políticas de una persona moral, ya sea a través de la propiedad de valores, por contrato o de cualquier otra forma

Cosa de Valor

Comprende cualquier tipo de beneficio tangible o intangible que tenga valor para el particular, el funcionario público, incluyendo sus parientes, empresas, afiliados, amistades u otras personas o entidades vinculadas a él, por ejemplo: efectivo, aportaciones en especie, producto, equivalentes de efectivo (tarjetas de regalo, etc.), condiciones ventajosas, gratificaciones, bonificaciones, descuentos, favores, beneficios, salarios, comisiones, préstamos, regalos, premios, comidas y bebidas, aportaciones políticas, donaciones (institucionales o de caridad), ofertas de empleo, promesas de empleo futuro, cualquier tipo de concesión en un contrato, producto o servicio, o cualquier otra forma de compensación.

Empleado Relevante

Significa cualquier empleado del proveedor que ejerza poder de mando sobre éste, o que intervenga o tenga influencia en la relación comercial o contractual con Cola-Cola FEMSA.

Entidad de Gobierno o Equivalente

Significa (i) cualquier poder, nivel o circunscripción de un gobierno (incluyendo los poderes legislativo, ejecutivo o judicial, ya sea a nivel municipal, estatal, federal o nacional); (ii) un órgano público autónomo; (iii) una empresa de participación estatal; (iv) una organización pública internacional (por ejemplo, ONU, Banco Mundial, OEA), o (v) un partido político.

Entretenimiento

Eventos artísticos, culturales, recreativos, deportivos, musicales, incluyendo sin limitar, los pases y entradas, entre otros.

Familiar

Comprende al cónyuge o pareja —independientemente de su sexo, identidad o expresión de género—, así como a las personas ascendientes, descendientes o colaterales por consanguinidad o afinidad, y a cualquier persona forme parte del entorno cercano de cuidado o convivencia de la persona.

Coca-Cola FEMSA

Coca-Cola FEMSA, S.A.B. de C.V. incluyendo todas sus empresas Subsidiarias.

Funcionario Público

Incluye de manera enunciativa más no limitativa, a cualquier persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en: (i) cualquier poder, nivel o circunscripción de un gobierno (incluyendo los poderes legislativo, ejecutivo o judicial, ya sea a nivel municipal, estatal, federal o nacional); (ii) un órgano público autónomo; (iii) una empresa con participación estatal; (iv) una organización pública internacional, o (v) un partido político. Dicho término también incluye a cualquier candidato a un puesto público.

Grupo de Personas

Las personas que tengan acuerdos, de cualquier naturaleza, para tomar decisiones en un mismo sentido. Se presume, salvo prueba en contrario, que constituyen un grupo de personas:

- a) Las personas que tengan parentesco por consanguinidad, afinidad o civil hasta el cuarto grado, los cónyuges, las concubinas y los concubinarios
- b) Las sociedades que formen parte de un mismo consorcio o grupo empresarial y la persona o conjunto de personas que tengan el control de dichas sociedades

Indirectamente

El uso de cualquier medio, mecanismo o persona para llevar a cabo una conducta, incluyendo a través de agentes externos, consultores, asesores o cualquier otro tipo de intermediario.

Influencia Significativa

La titularidad de derechos que permitan, directa o indirectamente, ejercer el voto respecto de cuando menos el veinte por ciento del capital social de una persona moral.

Información Confidencial

Información calificada por Coca-Cola FEMSA con tal carácter, como en documentos, contratos o convenios, o bien, cuando revista dicho carácter en términos de disposiciones legales aplicables, y/o que esté relacionada con procesos de inscripción de Valores de Coca-Cola FEMSA en el Registro Nacional de Valores de México, ofertas públicas y adquisiciones o enajenaciones de acciones propias de Coca-Cola FEMSA. La información confidencial incluye datos personales (regulada por las leyes de protección de datos personales aplicables), así como información relevante e información privilegiada (regulada por la Ley del Mercado de Valores de México), sin perjuicio de la existencia de disposiciones de Coca-Cola FEMSA aplicables de manera específica a estas últimas.

Información Privilegiada

Información relativa a actos o acontecimientos que no son del conocimiento público y que pudieran influir en los precios de los Valores de Coca-Cola FEMSA o que pudiera ser considerada importante por un inversionista para decidir si compra o vende los Valores de Coca-Cola FEMSA.

Información Relevante

Toda información de una emisora necesaria para conocer su situación real y actual en materia financiera, administrativa, operacional, económica y jurídica, y sus riesgos, así como la información del grupo empresarial al que pertenezca, independientemente de su posición en el grupo, siempre que influya o afecte dicha situación y que sea necesaria para la toma de decisiones razonadas de inversión y estimación del precio de los valores emitidos por la propia emisora, conforme a usos y prácticas de análisis del mercado de valores mexicano.

Línea Ética KOF

Es un mecanismo formal que es utilizado por los consejeros y Colaboradores de Coca-Cola FEMSA, así como por terceros con los que Coca-Cola FEMSA tiene alguna relación en el desarrollo de sus operaciones para reportar cualquier incumplimiento y/o posible riesgo de incumplimiento al Código de Ética Coca-Cola FEMSA y Políticas Corporativas Coca-Cola FEMSA y demás Lineamientos Internos, así como para la atención de dudas e inquietudes.

Lineamientos Internos

Código de Ética Coca-Cola FEMSA, Políticas Corporativas, Normas Globales, procesos, procedimientos, reglamentos de trabajo, y todo aquel documento interno autorizado por la administración para que tenga tales efectos.

Poder de Mando

La capacidad de hecho de influir de manera decisiva en los acuerdos adoptados en las asambleas de accionistas o sesiones del consejo de administración, o en la gestión, conducción y ejecución de los negocios de una persona moral o sus subsidiarias. Se presume que tienen poder de mando, salvo prueba en contrario, las personas que se ubiquen en cualquiera de los supuestos siguientes:

- a) Los accionistas que tengan el Control sobre una persona moral
- b) Los individuos que tengan vínculos con una persona moral o sus subsidiarias a través de cargos vitalicios, honoríficos o por cualquier otro título análogo o semejante a los anteriores
- c) Las personas que hayan transmitido el control de la persona moral bajo cualquier título y de manera gratuita o a un valor inferior al de mercado o contable, en favor de individuos con los que tengan parentesco por consanguinidad, afinidad o civil hasta el cuarto grado, el cónyuge, la concubina o el concubinario.
- d) Quienes instruyan a consejeros o directivos relevantes de la persona moral, la toma de decisiones o la ejecución de operaciones en una sociedad o en las personas morales que ésta tenga control

Políticas Corporativas

Documentos que contienen los principios generales que rigen la actuación de Coca-Cola FEMSA y sus Colaboradores en un tema o área relevante, guardan el orden y consistencia y/o mitigan riesgos críticos o de alto impacto que repercuten a las operaciones, son autorizadas por el director general de Coca-Cola FEMSA o por el consejo de administración de Coca-Cola FEMSA, según corresponda.

Propietario

Es el accionista o socio mayoritario, y/o cualquier persona con poder de influir de manera decisiva en los acuerdos adoptados en los órganos de control de la empresa, o en la gestión, conducción y ejecución de sus negocios.

Proveedor

Incluye a las personas físicas y personas morales o jurídicas, que proveen bienes, prestan servicios, son distribuidores, agentes, intermediarios, representantes, así como todo aquel tercero que actúa en nombre y/o representación de Coca-Cola FEMSA.

Regalo

Es cualquier cosa de valor, tangible o intangible, que se entrega en forma gratuita a una o más personas u organizaciones.

Soborno

Es todo pago, entrega, oferta, promesa o autorización, que se haga directa o Indirectamente, de cualquier cantidad de dinero, regalos, servicios, viajes, comisiones o cualquier otra cosa de valor, a cualquier particular, funcionario público o equivalente (incluyendo a sus familiares), para obtener una ventaja o beneficio indebido.

Subsidiaria

Cualquier persona moral o jurídica en la que Coca-Cola FEMSA participe, directa o indirectamente en su capital social o equivalente y en la cual mantenga control.

Valores de Coca-Cola FEMSA

Las acciones y otros valores emitidos por Coca-Cola FEMSA.

Ventaja o Beneficio Indebido

Cualquier beneficio o situación favorable pretendida, obtenida o retenida indebidamente, a través de la actuación, intervención u omisión de un particular, o funcionario público.

www.coca-colafemsa.com

Principios Guía para Proveedores
Ciudad de México, México

Mayo 2026

Todos los derechos reservados.

El presente documento es para referencia de nuestros proveedores actuales o potenciales.
Ninguna parte de este documento podrá ser alterado o modificado, sin el previo permiso por escrito de Coca-Cola FEMSA, S.A.B. de C.V.

