

PRINCÍPIOS

Orientadores para fornecedores



Índice

Índice	2
Objetivo	3
Escopo de aplicação	4
Regulamentos e Normas de Referência Internacional	5
Conteúdo Padrão	5
Direitos Humanos	5
1. Respeito pela Dignidade Humana	5
2. Não discriminação	6
Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho	6
3. Não ao trabalho forçado e não ao trabalho infantil	6
4. Liberdade de associação e liberdade sindical	6
5. Relações trabalhistas	6
6. Saúde e segurança no trabalho	6
7. Desenvolvimento e bem-estar do capital humano	6
8. Mecanismos de relato / denúncia	7
Meio Ambiente	7
9. Cumprimento e Impacto ambiental	7
Compromisso com a Comunidade	7
10. Desenvolvimento da comunidade	7
Manejo e segurança da informação	7
11. Informação privilegiada e confidencial	7
12. Propriedade intelectual	8
13. Dados Pessoais	8
14. Segurança da informação	8
Relacionamento com Terceiros	8
15. Concorrência	8
16. Governo e autoridades	9
Cultura da Legalidade	9
17. Cumprimento regulatório	9
18. Cumprimento fiscal	9
19. Anticorrupção	9
20. Antilavagem de dinheiro	10
21. Conflito de interesse	10
22. Presentes, cortesias e entretenimento	11
23. Atualização de informação	11
24. Medidas corretivas	11
Anexos	12
Definição de Conceitos	14

Objetivo

Na Coca-Cola FEMSA trabalhamos com nossos fornecedores para impactar positivamente nos possíveis impactos sociais, econômicos e ambientais gerados pelas nossas interações comerciais e procurar um impacto positivo nas comunidades onde operamos e, assim melhorar as condições da nossa cadeia de suprimentos. Desta maneira, não somente se procura evitar possíveis impactos negativos, mas se elevam os padrões em áreas chave do negócio, aumenta a eficiência do trabalho, se preserva o capital ambiental e se reduz riscos e custos de todos os envolvidos na cadeia de valor.

Por essa razão, decidimos formalizar nossos princípios em um programa que garanta que os mesmos padrões sejam aplicados em todas as nossas operações e em qualquer de nossas categorias e assim identificar e fazer negócios com organizações que cumpram com padrões consistentes com esses Princípios Orientadores para Fornecedores e estendê-los através da sua cadeia de valor.

Os Princípios Orientadores para Fornecedores foram elaborados com base no Código de Ética¹ Coca-Cola FEMSA e Políticas Corporativas Coca-Cola FEMSA incluindo, sem limitação, nossas Políticas Corporativas de Direitos Humanos e Trabalhistas, Saúde e Segurança no Trabalho, Meio Ambiente, Sustentabilidade, Compromisso Comunitário e Anticorrupção, que podem ser consultadas em nosso site oficial. Contêm as expectativas mínimas que esperamos que nossos fornecedores gerenciem nas áreas chave de Direitos Humanos e Trabalhistas, Sustentabilidade², Cultura da Legalidade, Segurança das Informações; portanto, é responsabilidade do fornecedor adotar os métodos e práticas necessárias para cumprir com os Princípios Orientadores que são contidos no presente documento em sua relação com a Coca-Cola FEMSA.

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

² Sustentabilidade é a capacidade de gerar as condições sociais, ambientais e econômicas necessárias para operar hoje e crescer ao longo do tempo em harmonia com o ambiente.

Escopo de aplicação

Os Princípios Orientadores para Fornecedores são de observância e conformidade para todos aqueles que buscam ser fornecedores da Coca-Cola FEMSA e para os atuais fornecedores que participem das diversas operações e cadeias de suprimentos da Coca-Cola FEMSA. O termo Fornecedor inclui às pessoas naturais e pessoas jurídicas que forneçam bens, prestam serviços, sejam distribuidores, locadores, agentes, intermediários, representantes, bem como qualquer terceiro que aja em nome e/ou representação da Coca-Cola FEMSA.

O presente documento não pretende ser exaustivo, no entanto, as situações não previstas serão resolvidas de acordo com nosso Código de Ética Coca-Cola FEMSA, e critérios de melhores práticas de administração e governança corporativa.

Os temas adicionais decorrentes de diversas situações do nosso negócio e da dinâmica do ambiente em geral serão incorporados conforme seja necessário.

Regulamentos e Normas de Referência Internacional

- Convenções da OIT
- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU
- Pacto Global da ONU
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável
- Código de Ética
- Política de Direitos Humanos e Trabalhistas
- Política de Saúde e Segurança no Trabalho
- Política de Meio Ambiente
- Política de Sustentabilidade
- Política de Compromisso Comunitário
- Política Anticorrupção

Conteúdo Padrão

Todos aqueles que buscam ser Fornecedores ou que sejam atuais Fornecedores da Coca-Cola FEMSA deverão cumprir com os seguintes princípios descritos abaixo.

Direitos Humanos

1. Respeito pela Dignidade Humana

- Mostrar uma conduta leal, respeitosa, diligente e honesta.
- Respeitar a dignidade das pessoas, sua liberdade e sua privacidade.
- Não permitir comportamentos verbais, físicos.
- Estar comprometidos a promover e preservar um ambiente de trabalho no qual todas as formas de assédio, abuso, violência intimidatória, perseguição, ou qualquer outro comportamento que viole a dignidade e o respeito das pessoas estão estritamente proibidas e punidas.

2. Não discriminação³

Não discriminar as pessoas fazendo qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que não seja objetiva, racional nem proporcional e tenha por objeto ou resultado obstaculizar, restringir, impedir, menosprezar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos humanos e liberdades, por nenhum motivo, incluindo de origem, raça, estado civil, idade, opiniões, gênero, credo, tribo, associação ou afiliação a um sindicato, etnia, classe social ou econômica, gravidez, identidade de gênero, orientação sexual, condição de saúde, deficiência ou nacionalidade.



Princípios e direitos fundamentais no trabalho

3. Não ao trabalho forçado⁴ e não ao trabalho infantil⁵

Proibir o trabalho forçado e o tráfico de pessoas, apoiar a erradicação do trabalho infantil e cumprir as leis aplicáveis com relação à contratação de menores.

4. Liberdade de associação e liberdade sindical⁶

Respeitar o direito de seus trabalhadores à liberdade de associação, à liberdade sindical e à negociação coletiva, bem como ao direito de constituir ou fazer parte, voluntariamente e livremente, de um sindicato sem medo de represálias ou intimidações.

5. Relações trabalhistas⁷

Cumprir com a legislação e regulação aplicável a respeito da relação trabalhista, incluindo jornada e horário de trabalho, compensações, salário, pagamento de horas extras, pagamentos de seguridade social e retenção e pagamento dos impostos correspondentes.

6. Saúde e segurança no trabalho⁸

Cumprir a legislação e regulação aplicável relacionada com a saúde e segurança no local de trabalho, assegurando que os seguintes objetivos sejam cumpridos:

- a) Promover e manter locais e condições de trabalho seguros e saudáveis.
- b) Proporcionar e manter um ambiente de trabalho adequado.
- c) Desenvolver uma cultura de segurança entre o pessoal.

7. Desenvolvimento e bem-estar do capital humano

Promover práticas que favoreçam o equilíbrio entre o trabalho e as famílias dos trabalhadores, garantindo o seu bem-estar físico e mental. Da mesma forma, gerar ações para que haja um ambiente de trabalho saudável e contar com um programa de capacitação definido através da identificação das necessidades.

³Referências: OIT Convênio 111, Pacto Mundial ONU Princípio 6, Linhas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais Parte I-V emprego e relações de trabalho.

⁴Referências: OIT Convênios 29 e 105, Pacto Mundial ONU Princípio 4, Linhas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais Parte I-V emprego e relações de trabalho.

⁵Referências: OIT Convênios 138 e 182, Pacto Mundial ONU Princípio 5, Linhas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais Parte I-V emprego e relações de trabalho.

⁶Referências: OIT Convênios 87 e 98, Pacto Mundial ONU Princípio 3, Linhas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais Parte I-V emprego e relações de trabalho.

⁷Referências: OIT Convênios 1, 26, 30, 31, 46, 47, 49, 51, 57, 61, 63, 67, 76, 93, 95, 99, 109, 131, 153, 180, Linhas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais Parte I-V emprego e relações de trabalho.

⁸Referências: OIT Convênios 62, 70, 102, 118, 152, 155, 157, 165, 167, 176, 184, 187 e Protocolo 155, Linhas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais Parte I-V emprego e relações de trabalho.

8. Mecanismos de relato / denúncia

Fornecer aos trabalhadores um mecanismo para relatar atos ilícitos, descumprimento das normas aplicáveis —incluindo aquelas relacionadas a violações dos direitos humanos— ou condutas inadequadas, garantindo que os questionamentos ou relatos sejam resolvidos de forma apropriada, confidencial, oportuna e sem represálias.



Meio ambiente

9. Cumprimento e Impacto ambiental⁹

Cumprir todas as leis e regulações ambientais aplicáveis no âmbito em que suas operações são realizadas, bem como promover a redução do impacto ambiental de suas operações por meio de uma gestão e melhoria contínuas, com especial atenção para:

- a) redução das emissões atmosféricas de poluentes e gases de efeito estufa,
- b) uso eficiente e manejo da energia e água
- c) redução e gestão de resíduos, e
- d) o cuidado com a biodiversidade, a conservação dos solos e o combate ao desmatamento.

Tomar as medidas necessárias para prevenir acidentes ambientais que possam ser causados pelas atividades que realiza.

Colaborar com a companhia em iniciativas destinadas a melhorar o desempenho ambiental.

Promover o uso eficiente e responsável de materiais e recursos, incluindo a água, incentivando seu cuidado e conservação.

Procurar a eliminação, redução, reciclabilidade e conteúdo reciclado das embalagens dos seus produtos.



Compromisso com a Comunidade

10. Desenvolvimento da comunidade

Demonstrar seu compromisso ao se envolver com suas comunidades de forma responsável, buscando um benefício mútuo e construindo relações que impulsionam o desenvolvimento econômico, social e ambiental da comunidade.



Manejo e segurança da informação

11. Informação privilegiada e confidencial

Proteger, não divulgar e impedir o vazamento a pessoas não autorizadas, de Informação Privilegiada e Informação Confidencial obtidas a partir do relacionamento com a Coca-Cola FEMSA ou com qualquer terceiro, mesmo que a relação comercial já tenha terminado, respeitando o período acordado com a Coca-Cola FEMSA ou com o terceiro correspondente.

Não realizar operações em benefício próprio ou de terceiros, com qualquer tipo de valores emitidos pela Coca-Cola FEMSA, cujo preço possa ser influenciado pela Informação Privilegiada que possuem.

⁹Referências: Pacto Mundial ONU Princípios 7, 8 e 9, Linhas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais Parte I- VI meio ambiente.



Propriedade intelectual

12. Propriedade intelectual

Obter, tratar, proteger e preservar a informação e os direitos de propriedade intelectual da Coca-Cola FEMSA ou de terceiros de forma responsável, ética e de acordo com as leis aplicáveis, bem como com os acordos negociados com a Coca-Cola FEMSA ou com o terceiro correspondente.

13. Dados Pessoais

Recolher e tratar os dados pessoais que são compartilhados de forma legal, com responsabilidade e integridade, garantindo sua segurança e confidencialidade, de acordo com os princípios legais, os acordos celebrados e em cumprimento com as leis e demais disposições legais aplicáveis na matéria em cada país onde opera.

Obter o consentimento dos titulares para tratar e transferir seus dados pessoais, quando é exigido pelas leis aplicáveis em cada país onde operam.

Estabelecer, implementar, manter e atualizar medidas de segurança robustas para prevenir danos, perda, alteração, uso, acesso, divulgação ou tratamento não autorizado de dados pessoais e garantir sua proteção, incluindo treinamentos para o seu pessoal.

14. Segurança da informação

Proteger y e preservar os ativos de informação ao longo de seu ciclo de vida (acesso, transporte, armazenamento, eliminação e destruição), através dos recursos aos quais tenha acesso em virtude de seu relacionamento com a Coca-Cola FEMSA ou com qualquer outro terceiro derivado da relação que possui com a Coca-Cola FEMSA, e em conformidade com os requisitos da Coca-Cola FEMSA em tecnologia e segurança da informação.

Evidenciar a solicitação da Coca-Cola FEMSA, a efetividade da gestão de segurança da informação associada aos bens e/ou serviços prestados, mediante a entrega de um relato e/ou certificado de auditoria ou avaliações de riscos elaborados por terceiros ou permitir que a Coca-Cola FEMSA realize auditorias e/ou avaliações de risco.



Relacionamento com terceiros

15. Concorrência¹⁰

Cumprir com as leis e regulamentos em matéria de concorrência econômica aplicáveis em todos os países em que operam.

Abster-se de celebrar qualquer tipo de ato, acordos, arranjos ou convênios, sejam verbais ou escritos, com concorrentes, que tenham como objeto ou efeito:

- a) fixar preços ou condições comerciais,
- b) dividir ou segmentar mercados, áreas geográficas ou clientes,
- c) restringir a oferta, coordenar posturas em concursos/licitações, ou
- d) trocar informações confidenciais ou sensíveis.

¹⁰ Referências: Linhas Diretoras da OCDE para Empresas Multinacionais Parte I-X competência.

16. Governo e Autoridades

Informar a Coca-Cola FEMSA, o mais breve possível, no caso de haver requerimentos da autoridade, que poderiam ter uma afetação de reputação e/ou no cumprimento de suas obrigações com a Coca-Cola FEMSA.

Colaborar com os governos e autoridades com eficácia, respeito, gentileza cortesia no cumprimento de sua missão.

As relações que, representando a Coca-Cola FEMSA, tenham ou se pretendam ter com Entidades de Governo ou Equivalentes e/ou Funcionários Públicos deverão ser previamente autorizadas pela Coca-Cola FEMSA e, em todo momento devem cumprir as leis aplicáveis e estes Princípios Orientadores para Fornecedores Coca-Cola FEMSA.



Cultura da Legalidade

17. Cumprimento regulatório

Identificar o marco regulatório aplicável ao seu negócio e operações e cumprir com as leis, regulamentos e ordenamentos dos países em que opera, bem como com esses Princípios Orientadores para Fornecedores Coca-Cola FEMSA.

Implementar processos e controles internos eficazes que garantam o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis nos países em que operam.

18. Cumprimento fiscal

Cumprir com suas obrigações fiscais de acordo com as leis aplicáveis.

19. Anticorrupção¹¹

Agir com respeito e integridade, de forma transparente, honesta e ética nas relações com agentes externos, Fornecedores, consultores, Funcionários Públicos e qualquer outro terceiro e cumprir as leis anticorrupção nos países em que opera.¹²

O Fornecedor, em seu nome ou em nome da Coca-Cola FEMSA:

- não deve ordenar, autorizar ou prometer a realização de atos de corrupção;
- não deve induzir outros a realizar atos de corrupção;
- não deve participar de esquemas ou acordos que envolvam atos de corrupção;
- deve rejeitar qualquer tipo de Suborno a Funcionários Públicos ou qualquer outro terceiro; e
- não deve receber, dar, pagar, oferecer, outorgar, prometer ou autorizar direta ou indiretamente, dinheiro, Presentes, doações, condições vantajosas, salários, viagens, contribuições políticas, comissões ou qualquer outra Coisa de Valor para obter qualquer Vantagem ou Benefício Indevido de qualquer tipo,
- deve promover entre seu pessoal o conhecimento e o cumprimento dessas disposições anticorrupção.

¹¹Referências: Pacto Mundial ONU Princípio 10, Linhas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais Parte I-VII luta contra a corrupção.

¹²Referências: Políticas Corporativas Coca-Cola FEMSA: Anticorrupção.

20. Antilavagem de dinheiro

Cumprir com todas as leis e regulamentos aplicáveis para a prevenção da lavagem de dinheiro e do financiamento do terrorismo nos países onde atuam, e desenvolver os processos e controles necessários para garantir o seu cumprimento. Promover entre seus trabalhadores uma cultura de conformidade e legalidade, garantindo que eles conheçam e apliquem as diretrizes e controles nesta matéria.

Prevenir que seus trabalhadores, direta ou indiretamente, participem de operações que envolvam recursos de origem ilícita e financiamento ao terrorismo.

Proibir todos os tipos de operações que envolvam o recebimento, canalização ou uso de recursos de origem ilícita aos seus trabalhadores, agentes externos, fornecedores, consultores ou qualquer e outros intermediários.

Não realizar operações com pessoas físicas ou jurídicas que sejam nas listas restritivas emitidas pelas autoridades quando houver ligação com crimes relacionados a operações com recursos de origem ilícita, financiamento ao terrorismo ou atividades semelhantes.

21. Conflito de interesse

Informar através da Linha Ética KOF e ao Colaborador responsável da negociação e/ou da relação na Coca-Cola FEMSA, sobre a existência de qualquer uma das situações listadas abaixo, que sejam de seu conhecimento:

- O Fornecedor (incluindo seus acionistas ou sócios, conselheiros ou diretores, Funcionários Relevantes e/ou responsável do relacionamento e/ou da negociação com a Coca-Cola FEMSA) tenha algum Familiar como Colaborador da Coca-Cola FEMSA,
- O Fornecedor tenha algum Familiar que seja fornecedor, sócio, investidor, agente ou representante da Coca-Cola FEMSA, ou seja sócio, investidor, agente ou representante de um Fornecedor da Coca-Cola FEMSA,
- O Fornecedor (incluindo seus acionistas ou sócios, conselheiros ou diretores, Funcionários Relevantes e/ou encarregados do relacionamento e/ou da negociação com a Coca-Cola FEMSA) tenha uma relação (incluindo amizade) com algum Colaborador que possa gerar algum conflito com os interesses da Coca-Cola FEMSA ou algum benefício pessoal (incluindo se essa relação for com um sócio, investidor ou representante da Coca-Cola FEMSA),
- O Fornecedor (incluindo seus acionistas ou sócios, conselheiros ou diretores, Funcionários Relevantes e/ou encarregados do relacionamento e/ou da negociação com a Coca-Cola FEMSA) for um ex-funcionário da Coca-Cola FEMSA, com menos de 1 ano após a sua separação, ou
- O Colaborador da Coca-Cola FEMSA responsável da negociação ou relacionamento com o Fornecedor: **(i)** é ex-funcionário do Fornecedor, com menos de 1 ano após a sua

separação; (ii) é Proprietário ou tenha uma Influência Significativa sobre o Fornecedor; (iii) tenha um segundo emprego com o Fornecedor; e/ou (iv) é conselheiro do Fornecedor.

22. Presentes, cortesias e Entretenimento

Os Presentes e/ou cortesias que são dados aos, ou aceitos dos Colaboradores da Coca-Cola FEMSA, não serão usados para obter alguma Vantagem ou Benefício Indevido de qualquer tipo, devendo cumprir com as Diretrizes Internas da Coca-Cola FEMSA e as disposições legais aplicáveis, para o que, antes de sua concessão, deve consultar com o Colaborador responsável da relação com a Coca-Cola FEMSA e comunicá-lo através da Linha Ética KOF.

Não dar ou aceitar como Presentes ou cortesias, dinheiro ou equivalente em dinheiro, incluindo sem limite, cartões de presente, certificados, cartões de desconto, vales e qualquer outro equivalente.

Não aceitar nem oferecer convites a eventos de Entretenimento de ou para a Coca-Cola FEMSA ou os Colaboradores da Coca-Cola FEMSA, se a razão do convite ou propósito for obter alguma Vantagem ou Benefício Indevido de qualquer tipo. Antes do convite aos eventos de Entretenimento, deverá ser consultado com o Colaborador responsável do relacionamento com a Coca-Cola FEMSA e solicitar que ele confirme formalmente por escrito que tal convite está em conformidade com o estabelecido nas suas Diretrizes Internas e as demais disposições legais aplicáveis.

23. Atualização de informação

Notificar ao Colaborador responsável da negociação e/ou do relacionamento com a Coca-Cola FEMSA sobre as mudanças na informação que tenha sido dada para sua integração como fornecedor da Coca-Cola FEMSA, e que possa ter um impacto material na relação comercial com a Coca-Cola FEMSA.

24. Medidas corretivas

Implementar medidas corretivas para seus trabalhadores, por práticas ilegais, descumprimentos detectados a esses Princípios Orientadores para Fornecedores, e descumprimentos às políticas e outras diretrizes internas do fornecedor

Anexos

1. VERIFICAÇÃO / CUMPRIMENTO

A Coca-Cola FEMSA poderá realizar ou solicitar verificações de cumprimento de forma periódica, com recursos próprios e/ou emprega terceiros independentes, de forma organizada e quando seja necessário, para avaliar o cumprimento dos Fornecedores a respeito dos Princípios Orientadores para Fornecedores e qualquer outra disposição interna ou externa aplicável.

Por solicitação da Coca-Cola FEMSA, os Fornecedores devem demonstrar a eficácia da gestão da segurança da informação associada aos bens e/ou serviços que prestam, entregando um relato e/ou certificado de auditoria ou avaliações de riscos elaborados por terceiros, ou permitir que a Coca-Cola FEMSA realize auditorias e/ou avaliações de risco.

Além disso, para ser considerado um prospecto de Fornecedor, é necessário compartilhar a ética de negócio da Coca-Cola FEMSA e seu compromisso com a integridade, razão pela qual os Fornecedores deverão manifestar sua compreensão, subscrever a "Carta Compromisso" que confirma o conhecimento e o cumprimento desses Princípios Orientadores para Fornecedores Coca-Cola FEMSA ou contar com diretrizes, processos e controles que garantam que compartilham a ética de negócios da Coca-Cola FEMSA e seu compromisso com a integridade, apresentando evidências disso à Coca-Cola FEMSA.

Como parte de seu compromisso com a ética, a integridade e o fortalecimento do relacionamento com a Coca-Cola FEMSA, os Fornecedores procurarão participar e incentivar a participação de seus colaboradores nos treinamentos que a Coca-Cola FEMSA possa oferecer sobre esses princípios e temas relacionados.

No caso de violação dos Princípios Orientadores para Fornecedores, a Coca-Cola FEMSA pode exigir que o Fornecedor tenha um plano de ação preventivo e/ou corretivo, bem como estabelecer qualquer outro tipo de medidas corretivas. A magnitude dessas medidas dependerá da gravidade e do impacto dos incumprimentos, que podem incluir a rescisão e/ou término da relação de negócio, reservando-se o exercício de qualquer outro direito que possa ter.

2. LINHA ÉTICA KOF

Na Coca-Cola FEMSA promovemos e facilitamos a detecção de práticas ilegais e condutas inadequadas por meio da comunicação aberta e dos mecanismos formais implementados de acordo com as disposições estabelecidas no Código de Ética da Coca-Cola FEMSA, e convidamos a informar com oportunidade qualquer descumprimento ou possível descumprimento ao Código de Ética da Coca-Cola FEMSA, às Políticas Corporativas Coca-Cola FEMSA e/ou desses Princípios Orientadores para Fornecedores.

Para facilitar o recebimento de relatos, temos os seguintes meios contamos com a linha ética, um mecanismo formal de reclamação, disponível 24 horas por dia, todos os dias do ano, e administrado de forma confidencial por uma empresa especializada externa à Coca-Cola FEMSA.

Internet:

lineaeticadilo.ethicspoint.com

Telefones:

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

Definições

Para efeitos deste documento, os seguintes termos terão os significados aqui estabelecidos, tanto quando utilizados no singular quanto no plural.

Código de Ética Coca-Cola FEMSA

Documento que contém os princípios éticos da Coca-Cola FEMSA, unifica critérios e estabelece um marco de referência comum que dá direção para agir sempre de forma integral, além disso é uma ferramenta de trabalho útil que orienta a tomada de decisões corretas com apego aos valores.

Colaboradores

Trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados das empresas da Coca-Cola FEMSA.

Conflito de Interesses

Surge quando os interesses profissionais, pessoais, familiares, financeiros, comerciais ou de qualquer outra natureza do fornecedor, seus trabalhadores ou representantes influenciam, afetam ou podem influenciar ou afetar sua capacidade de agir com integridade, objetividade, e imparcialidade no cumprimento de seus deveres e obrigações para com Coca-Cola FEMSA.

Os Conflitos de Interesse podem ser reais (que existem), potenciais (que possam favorecer que exista um Conflito de Interesse) ou aparentes (que podem parecer um Conflito de Interesses, embora esse não seja o caso).

Controle

A capacidade de uma pessoa ou Grupo de Pessoas de realizar qualquer dos seguintes atos:

- a) Impor, direta ou indiretamente, decisões nas assembleias gerais de acionistas, de sócios ou órgãos equivalentes, ou para nomear ou destituir à maioria dos conselheiros, administradores ou seus equivalentes, de uma pessoa jurídica.
- b) Manter a titularidade de direitos que permitam, direta ou indiretamente, exercer o voto em relação a mais de cinquenta por cento do capital social de uma pessoa jurídica.
- c) Dirigir, direta ou indiretamente, a administração, estratégias ou políticas principais de uma pessoa jurídica, seja através da propriedade de valores, por contrato ou de qualquer outra forma.

Coisa de Valor

Inclui qualquer tipo de benefício tangível ou intangível que tenha valor para o indivíduo, o Funcionário Público, incluindo seus parentes, empresas, afiliados, amigos ou outras pessoas ou entidades relacionadas a ele, por exemplo: dinheiro, contribuições de qualquer ordem, produto, equivalentes em dinheiro (cartões presente, etc.), condições vantajosas, gratificações, bônus, descontos, favores, benefícios, salários, comissões, empréstimos, presentes, prêmios, alimentos e bebidas, contribuições políticas, doações (institucionais ou de caridade), ofertas de emprego, promessas de futuro emprego, qualquer tipo de concessão em um contrato, produto ou serviço, ou qualquer outra forma de compensação.

Funcionário Relevante

Significa qualquer funcionário do Fornecedor que exerça Poder de Comando sobre este, ou que intervenha ou tenha influência na relação comercial ou contratual com a Coca-Cola FEMSA.

Entidade de Governo ou Equivalente

Significa (i) qualquer poder, nível ou circunscrição de um governo (incluindo poderes legislativo, executivo ou judicial, seja a nível municipal, estadual, federal ou nacional); (ii) um órgão público autônomo; (iii) uma empresa de participação estatal; (iv) uma organização internacional pública (por exemplo, a ONU, o Banco Mundial, a OEA), ou (v) um partido político.

Entretenimento

Eventos artísticos, culturais, recreativos, esportivos, musicais, incluindo, sem limitar, os passes e ingressos, entre outros.

Familiar

Inclui ao cônjuge ou parceiro —independentemente de seu sexo, identidade ou expressão de gênero—, bem como os ascendentes, descendentes ou parentes colaterais por consanguinidade ou afinidade, e qualquer pessoa que faça parte do ambiente próximo de cuidado ou convivência da pessoa.

Coca-Cola FEMSA

Coca-Cola FEMSA, S.A.B. de C.V. incluindo todas as suas subsidiárias.

Funcionário Público

Inclui, a título de exemplo, mas não limitando, a qualquer pessoa que desempenhe um emprego, cargo ou comissão em: (i) qualquer poder, nível ou circunscrição de um governo (incluindo os poderes legislativo, executivo ou judicial, seja a nível municipal, estadual, federal ou nacional); (ii) um órgão público autônomo; (iii) uma empresa com participação estatal; (iv) uma organização pública internacional ou (v) um partido político. Esse termo também inclui qualquer candidato a cargo público.

Grupo de Pessoas

As pessoas que têm acordos de qualquer natureza, para tomar decisões numa mesma direção. Presume, salvo prova em contrário, que constituem um grupo de pessoas:

- a) Pessoas que tenham relacionamento por consanguinidade, afinidade ou civil até o quarto grau, cônjuges, concubinas e o concubinários.
- b) Sociedades que fazem parte de um mesmo grupo de consórcio ou grupo empresarial e a pessoa ou conjunto de pessoas que tenham o Controle dessas sociedades.

Indiretamente

O uso de qualquer meio, mecanismo ou pessoa para realizar uma conduta, incluindo através de agentes externos, consultores, assessores ou qualquer outro tipo de intermediário.

Influência Significativa

a titularidade de direitos que permitam, direta ou indiretamente, exercer o voto em relação a pelo menos vinte por cento do capital social de uma pessoa jurídica.

Informação Confidencial

Informação qualificada pela Coca-Cola FEMSA com tal caráter, como em documentos, contratos ou convênios, ou bem, quando revista em tal caráter em termos de disposições legais aplicáveis, e/ou que esteja relacionada com processos de inscrição de Valores da Coca-Cola FEMSA no Registro Nacional de Valores do México, ofertas públicas e aquisições ou alienações de ações próprias da Coca-Cola FEMSA. A Informação Confidencial inclui dados pessoais (regulada pelas leis aplicáveis de proteção de dados pessoais), bem como Informação Relevante e Informação Privilegiada (regulada pela Lei do Mercado de Valores do México), sem prejuízo da existência de disposições da Coca-Cola FEMSA especificamente aplicáveis a este último.

Informação Privilegiada

informação relativa a atos ou acontecimentos que não são do conhecimento público e que possam influenciar nos preços dos Valores da Coca-Cola FEMSA ou que possa ser considerada importante por um investidor para decidir se compra ou vende os Valores da Coca-Cola FEMSA.

Informação Relevante

Qualquer informação de uma emissora necessária para conhecer sua situação real e atual em matéria financeira, administrativa, operacional, econômica e jurídica, e seus riscos, bem como, se for o caso, a informação do grupo empresarial ao qual pertença, independentemente da sua posição no grupo, sempre que influencie ou afete essa situação, e que seja necessária para a tomada de decisões razoáveis de investimento e estimativa do preço dos valores emitidos pela própria emissora, de acordo com os usos e práticas de análise do mercado de valores mexicano.

Linha Ética KOF

É um mecanismo formal que é utilizado pelos conselheiros e Colaboradores da Coca-Cola FEMSA, bem como pelos Terceiros com os quais a Coca-Cola FEMSA tem alguma relação no desenvolvimento de suas operações, para relatar qualquer descumprimento e/ou possível risco de descumprimento ao Código de Ética Coca-Cola FEMSA e Políticas Corporativas Coca-Cola FEMSA e outras Diretrizes Internas, bem como para o atendimento de dúvidas e questionamentos.

Diretrizes Internas

Código de Ética Coca-Cola FEMSA, Políticas Corporativas, normas globais, processos, procedimentos, regulamentos de trabalho e todo aquele documento interno autorizado pela administração para que tenha tais efeitos.

Poder de Comando

A capacidade de fato de influenciar decisivamente nos acordos adotados nas assembleias de acionistas ou sessões do conselho de administração, ou na gestão, condução e execução dos negócios de uma pessoa jurídica ou suas subsidiárias. Se presume que têm Poder de Comando, salvo prova em contrário, as pessoas que estão localizadas em qualquer um dos seguintes casos:

- a) Os acionistas que tenham o Controle sobre uma pessoa jurídica.
- b) Os indivíduos que tenham vínculos com uma pessoa jurídica ou suas subsidiárias através de cargos vitalícios, honoríficos ou por qualquer outro título análogo ou semelhante aos anteriores.
- c) As pessoas que passaram o Controle da pessoa jurídica sob qualquer título e gratuitamente ou a um valor inferior ao de mercado ou contável, para as pessoas que possuem relação por consanguinidade, afinidade ou civil até o quarto grau, cônjuge, concubina ou o concubinário.
- d) Quem instrua conselheiros ou diretivos relevantes da pessoa jurídica, a tomada de decisões ou a execução de operações numa sociedade ou nas pessoas jurídicas que esta tenha Controle.

Políticas Corporativas

Documentos que contêm os princípios gerais que regem a atuação da Coca-Cola FEMSA e de seus Colaboradores em um tema ou área relevante, guardam a ordem e a consistência e/ou mitigam riscos críticos ou de alto impacto que repercutem às operações, são autorizadas pelo Diretor Geral da Coca-Cola FEMSA, ou pelo Conselho de Administração da Coca-Cola FEMSA, conforme o caso.

Proprietário

É o acionista ou sócio majoritário, e/ou qualquer pessoa com o poder de influenciar decisivamente nos acordos adotados nos órgãos de controle da empresa ou na gestão, condução e execução de seus negócios.

Presente

É qualquer Coisa de Valor, tangível ou intangível, que se entrega gratuitamente a uma ou mais pessoas ou organizações.

Fornecedor

Inclui às pessoas físicas e pessoas jurídicas que fornecem bens, prestam serviços, são distribuidores, agentes, intermediários, representantes, bem como qualquer terceiro que atue em nome e/ou representação da Coca-Cola FEMSA.

Suborno

É qualquer pagamento, entrega, oferta, promessa ou autorização, feita direta ou indiretamente, de qualquer quantia de dinheiro, Presentes, serviços, viagens, comissões ou qualquer outra Coisa de Valor, a qualquer particular, Funcionário Público ou equivalente (incluindo seus Familiares), para obter uma Vantagem ou Benefício Indevido.

Subsidiária

Qualquer pessoa jurídica na qual a Coca-Cola FEMSA participe, direta ou indiretamente, em seu capital social ou equivalente, e na qual mantenha o Controle.

Valores da Coca-Cola FEMSA

As ações e outros valores emitidos pela Coca-Cola FEMSA.

Vantagem ou Benefício Indevido

Qualquer benefício ou situação favorável pretendida, obtida ou indevidamente retida, mediante atuação, intervenção ou omissão de um particular ou Funcionário Público.

www.coca-colafemsa.com

Princípios orientadores para fornecedores

Cidade do México, México

Maio de 2026

Todos os direitos reservados.

Este documento é para referência de nossos fornecedores atuais ou potenciais.

Nenhuma parte deste documento pode ser alterado ou modificado,
sem permissão prévia por escrito de Coca-Cola FEMSA, S.A.B. de C.V.

