

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	6
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	7
13. Datos personales	7
14. Seguridad de la información	8
Relación con terceros	8
15. Competencia	8
16. Gobierno y autoridades	8
Cultura de la Legalidad	8
17. Cumplimiento regulatorio	8
18. Cumplimiento fiscal	8
19. Anticorrupción	9
20. Antilavado de dinero	9
21. Conflicto de interés	9
22. Regalos, atenciones y entretenimiento	10
23. Actualización de información	10
24. Medidas correctivas	10
Anexos	11
Definición de conceptos	12

Objetivo

En **Coca-Cola FEMSA** trabajamos con nuestros proveedores para incidir positivamente en los posibles impactos 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 Ética Coca-Cola FEMSA**¹ y **Políticas Corporativas** que 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/wp-content/uploads/2021/03/KOF-Co%CC%81digo-de-E%CC%81tica-Espan%CC%83ol2021.pdf>

²Sostenibilidad 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 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**.

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

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:0::NO:>

Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU

https://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml

Pacto Mundial de la ONU

<http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/>

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

Código de Ética

<https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2021/03/KOF-Co%CC%81di-go-de-E%CC%81tica-Espan%CC%83ol2021.pdf>

Política anticorrupción

<https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2020/08/Anticorrupcion.pdf>

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 ambiente de trabajo en el que se condena, prohíbe y sanciona todo tipo de acoso, violencia y hostigamiento o cualquier otra actividad que atente contra la dignidad y respeto de las personas**

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 reconocimiento, 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, 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 y libertad sindical 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) Proveer y mantener lugares 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.

8. Mecanismos de reporte / denuncia

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

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.



Medio Ambiente

9. Impactos y cumplimiento ambiental⁹

Conducir sus operaciones de manera que cumplan todas las leyes y regulaciones ambientales aplicables en el ámbito en el que se llevan a cabo, así como minimizar los riesgos asociados por el impacto ambiental de las emisiones al aire, y el uso y manejo de la energía, del agua y de los residuos de sus operaciones.

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

Promover el uso eficiente y responsable de materiales y recursos, incluyendo el agua, fomentando su cuidado y conservación.

Buscar reducir la cantidad de material, y el impacto ambiental del empaque y embalaje de sus productos.

aún y cuando la relación comercial ya haya concluido, respetando el periodo 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.



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, ética y de acuerdo con las leyes 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.



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

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,

⁹Referentes: 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.

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

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 de competencia aplicables en todos los países en los que operen.

Abstenerse de celebrar acuerdos, arreglos o convenios, ya sea verbales o escritos, con cualquiera de sus competidores, que tengan por objeto o efecto fijar precios, segmentar mercados, restringir la oferta, coordinar posturas en concursos/licitaciones o intercambiar información sensible.

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 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**.

18. Cumplimiento fiscal

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

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

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 prácticas de corrupción
- No debe inducir a alguna persona a realizar prácticas de corrupción
- No debe conspirar en la realización de las actividades antes mencionadas
- 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 indebido de cualquier tipo

20. Antilavado de dinero

Cumplir con las leyes aplicables para la prevención de lavado de dinero en los países donde operan, desarrollar procesos y mecanismos para su cumplimiento y promover entre sus trabajadores su conocimiento y cumplimiento.

Prevenir en las actividades que realicen sus trabajadores, ya sea directamente o a través de un tercero, la realización de operaciones que involucren recursos de procedencia ilícita.

Prohibir todo tipo de operaciones que involucren la recepción de recursos de procedencia ilícita a sus agentes externos, proveedores, consultores y otros intermediarios con los que interactúa.

No llevar a cabo operaciones con personas o empresas que se encuentren reportadas en las listas restrictivas que emitan autoridades competentes donde se les vincule con delitos de operaciones con recursos de procedencia ilícita.

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

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

¹²Referentes: Políticas Coca-Cola FEMSA: Anticorrupción.

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.

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 Indevido 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 es obtener alguna ventaja o beneficio indevido de cualquier tipo. Previo a la invitación a eventos de entretenimiento, deberá consultarse con el colaborador responsable de la relación con **Coca-Cola FEMSA** y comunicarlo a través de la **Línea Ética KOF**, para cumplir lo establecido en sus lineamientos Internos y las demás disposiciones legales aplicables.

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 realiza verificaciones de cumplimiento de forma periódica, con recursos propios y/o emplea a terceros independientes, de manera organizada y cuando se requiere, 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 suscribir la "Carta Compromiso" que confirma el conocimiento y cumplimiento de los presentes Principios: Guía para Proveedores **Coca-Cola FEMSA**.

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, incluyendo 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 los siguientes medios:

Internet:

lineaeticadilo.ethicspoint.com

Correo electrónico:

lineaeticakof@lineaeticakof.com

Teléfonos:

ARGENTINA	0 800 345 1571
BRASIL	0 800 721 8529
COLOMBIA	01 800 518 9439
COSTA RICA	0 800 032 0075
MÉXICO	800 681 8061
NICARAGUA	Código de país (marcar antes del teléfono) 1 800 0164 o 1 800 0174 833 573 1744
PANAMÁ	835 5559
URUGUAY	000 413 598 3945
VENEZUELA	Código de país (marcar antes del teléfono) Español 0 800 552 6288 Inglés 0 800 225 5288 833 573 1744
GUATEMALA	2277 2618

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, de negocios, o de cualquier otra índole, influyen o afectan el juicio, objetividad, lealtad, toma de decisiones, deberes y/o responsabilidades de algún **colaborador en Coca-Cola FEMSA**, y que implique que:

- (i) Dichos intereses sean contrarios a los intereses de **Coca-Cola FEMSA**
- (ii) Exista un perjuicio a **Coca-Cola FEMSA**
- (iii) Le genere un beneficio al colaborador
- (iv) Dichos intereses afecten o favorezcan a terceros

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).

Colaboradores

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 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, pareja del mismo sexo o del sexo opuesto, padre, madre, hijo(a), hermano(a), abuelo(a), bisabuelo(a), nieto(a), biznieto(a), tío(a), sobrino(a), tío(a) abuelo(a), primo(a), suegro(a), yerno, nuera, cuñado(a), padrastro, madrastra, hijastro(a), y a cualquier otra persona que viva en nuestro hogar o dependa financieramente de nosotros.

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 2021**

**Ninguna parte de este documento podrá ser alterado o modificado,
sin el previo permiso por escrito de Fomento Económico Mexicano,
S.A.B. de C.V.**

