

PRINCIPIOS: Orientadores para Fornecedores



Índice

| | |
|--|----|
| Índice | 2 |
| Objetivo | 3 |
| Escopo de aplicação | 4 |
| Regulaciones y Normas de referencia 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 | 6 |
| Meio Ambiente | 7 |
| 9. Impactos e cumprimento 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 | 7 |
| 13. Dados pessoais | 7 |
| 14. Segurança da informação | 8 |
| Relacionamento com terceiros | 8 |
| 15. Concorrência | 8 |
| 16. Governo e autoridades | 8 |
| Cultura da Legalidade | 8 |
| 17. Cumprimento regulatório | 8 |
| 18. Cumprimento fiscal | 8 |
| 19. Anticorrupção | 9 |
| 20. Antilavagem de dinheiro | 9 |
| 21. Conflito de interesse | 9 |
| 22. Presentes, cortesias e entretenimento | 10 |
| 23. Atualização de informação | 10 |
| 24. Medidas corretivas | 10 |
| Anexos | 11 |
| Definição de conceitos | 12 |

Objetivo

Na **Coca-Cola FEMSA** trabalhamos com nossos fornecedores para impactar positivamente nos possíveis impactos 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 Ética Coca-Cola FEMSA**¹ e **Políticas Corporativas Coca-Cola FEMSA** e contêm as expectativas mínimas que esperamos que nossos fornecedores gerenciem nas áreas chave de Direitos Humanos e Trabalhistas, Sustentabilidade, 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/wp-content/uploads/2021/03/KOF-Co%CC%81digo-de-E%CC%81tica-Espan%CC%83ol2021.pdf>

²Sustentabilidade 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 físicas e pessoas jurídicas que forneçam bens, prestam serviços, sejam distribuidores, 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.

Regulaciones y Normas de referencia internacional

Convênios da OIT

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

Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU

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

Pacto Mundial da ONU

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

Linhas Diretoras da OCDE para Empresas Multinacionais

<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 anticorrupção

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

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 ou visuais que atentem contra a dignidade humana e o respeito.
- Estar comprometidos a promover e preservar um ambiente de trabalho no qual todos os tipos de assédio, violência e perseguição ou qualquer outra atividade que viole a dignidade e o respeito das pessoas sejam condenados, proibidos e punidos

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, apoiar a erradicação do trabalho infantil e cumprir as leis aplicáveis com relação à contratação de menores.

4. Liberdade de associação e liberdades sindicais⁶

Respeitar o direito de seus trabalhadores à liberdade de associação e liberdade sindical, 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) Fornecer e manter locais 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-estardo 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.

8. Mecanismos de relato / denúncia

Fornecer aos trabalhadores um mecanismo para relatar atos ilícitos, violações às normas aplicáveis ou condutas inadequadas, garantindo que os questionamentos ou relatos sejam resolvidos de forma apropriada, confidencial, oportuna e sem represálias.

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



Meio Ambiente

9. Impactos e cumprimento ambiental⁹

Conduzir suas operações de forma que cumpram todas as leis e regulações ambientais aplicáveis no âmbito no qual se realizam, bem como minimizar os riscos associados ao impacto ambiental das emissões atmosféricas e o uso e manejo da energia, da água e dos resíduos de suas operações.

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

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

Procurar reduzir a quantidade de material e o impacto ambiental do processo de acondicionamento e das embalagens dos seus produtos.

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.



Propriedade Intelectual

12. Propiedad 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, ética e de acordo com as leis aplicáveis 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.



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

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

⁹Referências: OIT Convênios 87 e 98, Pacto Mundial ONU Princípio 3, Linhas Diretores 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 Diretores da OCDE para Empresas Multinacionais Parte I-V emprego e relaciones de trabalho.

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

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

14. Segurança da informação

Proteger 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 A 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 de concorrência aplicáveis em todos os países em que operam.

Abster-se de celebrar acordos, arranjos ou convênios, sejam verbais ou escritos, com qualquer um de seus concorrentes, que tenham como objeto ou efeito fixar preços, segmentar mercados, restringir a oferta, coordenar posturas em concursos/licitações ou trocando informações sensíveis.

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 de forma eficaz e cortês 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**.

18. Cumprimento fiscal

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

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

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 práticas de corrupção
- Não deve induzir qualquer pessoa a realizar práticas de corrupção
- Não deve conspirar na realização das atividades acima mencionadas
- Deve rejeitar qualquer tipo de suborno a funcionários públicos ou qualquer outro terceiro
- 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.

20. Antilavagem de dinheiro

Cumprir com as leis aplicáveis para a prevenção da lavagem de dinheiro nos países onde atuam, desenvolver processos e mecanismos para sua conformidade e promover seu conhecimento e conformidade entre seus trabalhadores.

Prevenir nas atividades realizadas por seus trabalhadores, seja diretamente ou por meio de terceiros, a realização de operações que envolvam recursos de origem ilícita.

Proibir todos os tipos de operações que envolvam o recebimento de recursos de origem ilícita aos seus agentes externos, fornecedores, consultores e outros intermediários com os quem interage.

Não realizar operações com pessoas ou empresas que sejam relatadas nas listas restritivas emitidas pelas autoridades competentes onde estejam vinculadas a crimes de operações com recursos de origem ilícita.

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**
- 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

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.

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 da 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 da 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 **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 deverá ser comunicada a intenção através da **Linha Ética KOF**, para cumprir 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** realiza 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 subscrever a “**Carta Compromisso**” que confirma o conhecimento e o cumprimento desses Princípios: Orientadores para Fornecedores **Coca-Cola FEMSA**.

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, incluindo 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:

Internet: lineaeticadilo.ethicspoint.com

E-mail:

lineaeticakof@lineaeticakof.com

Telefones:

| | |
|------------|---|
| ARGENTINA | 0 800 345 1571 |
| BRASIL | 0 800 721 8529 |
| COLÔMBIA | 01 800 518 9439 |
| COSTA RICA | 0 800 032 0075 |
| MÉXICO | 800 681 8061 |
| NICARAGUA | Código do país (digite antes do telefone) 1 800 0164 0 1 800 0174 833 573 1744 |
| PANAMÁ | 835 5559 |
| URUGUAI | 000 413 598 3945 |
| VENEZUELA | Código do país (digite antes do telefone) Espanhol 0 800 552 6288 Inglês 0 800 225 5288 833 573 1744 |
| GUATEMALA | 2277 2618 |

Definição de Conceitos

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, de negócios ou qualquer outra natureza, influenciam ou afetam o julgamento, objetividade, lealdade, tomada de decisão, deveres e/ou responsabilidades de qualquer **colaborador da Coca-Cola FEMSA**, e que implica que:

- (i) Tais interesses são contrários aos interesses da **Coca-Cola FEMSA**
- (ii) **Exista um prejuízo para a Coca-Cola FEMSA**
- (iii) Gera um benefício para o colaborador
- (iv) Tais interesses afetam ou favorecem terceiros

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.

Entretenimiento

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

Familiar

Inclui ao cônjuge, parceiro do mesmo sexo ou do sexo oposto, pai, mãe, filho(a), irmão, irmã, avô(ó), bisavô(ó), neto(a), bisneto(a), tio(a), sobrinho(a), tio(a), primo(a), sogro(a), genro, nora, cunhado(a), padrasto, madrastra, afilhado(a) e qualquer outra pessoa que more em nossa casa ou seja dependente financieramente de nós.

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 consangüinidade, afinidade ou civil até o quarto grau, cônjuges, concubinas e o con- cubinários

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 assembléias 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 consangüinidade, 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.

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**.

Presente

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

Soborno

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.

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.

