

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

## GRI 2022



**COCA-COLA**  
**FEMSA**

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI 2022

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN														
2-1	Detalles organizacionales	<p>Coca-Cola FEMSA, S.A.B. de C.V.</p> <p>Sociedad Anónima Bursátil de Capital Variable</p> <p>Ubicación: Mario Pani, Av. Santa Fe 100, Contadero, Cuajimalpa de Morelos, 05348 Ciudad de México, CDMX</p> <p>Ubicación de las Operaciones: Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Uruguay y Venezuela (a partir del 31 de diciembre del 2017, Venezuela se reporta como inversión en acciones, es decir, como una operación no consolidada).</p>	<p>Informe integrado 2022 p. 12, 111.</p> <p><a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>														
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		<p>Informe integrado 2022 p. 112</p> <p><a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>														
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	<p>La información presentada en este informe corresponde al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 y comprende los datos de todos los países donde Coca-Cola FEMSA, S.A.B. de C.V. tiene operaciones o una participación mayoritaria. Estas operaciones incluyen nuestros territorios de México, Brasil, Guatemala, Colombia y Argentina, así como otros países: Costa Rica, Nicaragua, Panamá y Uruguay.</p> <p>Para efectos de comparabilidad, los datos cuantitativos no financieros para 2022, 2021, 2020, 2019 y 2018 no incluyen a Venezuela ya que, a partir del 31 de diciembre de 2017, Venezuela es una operación desconsolidada y reporta como una inversión en acciones. La información de 2017 tampoco incluye a Filipinas.</p> <p>Coca-Cola FEMSA publica su Informe Integrado cada año (incluyendo la información de sostenibilidad). Las cifras del estado de resultados incluyen la información de los doce meses de los territorios de KOF. La información presentada corresponde al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022</p> <p>Puntos de contacto:</p> <table border="0"> <tr> <td>Relación con Inversionistas:</td> <td>Sostenibilidad:</td> </tr> <tr> <td>Jorge Collazo</td> <td>Luis Darío Ochoa</td> </tr> <tr> <td>Lorena Martin</td> <td>Rosaura Castañeda</td> </tr> <tr> <td>Marene Aranzabal</td> <td>Fernanda Turcott</td> </tr> <tr> <td>José Enrique Solís</td> <td>Daniel Insulza</td> </tr> <tr> <td>kofmxinves@kof.com.mx</td> <td>Yunuen Velázquez</td> </tr> <tr> <td></td> <td>sostenibilidad@kof.com.mx</td> </tr> </table>	Relación con Inversionistas:	Sostenibilidad:	Jorge Collazo	Luis Darío Ochoa	Lorena Martin	Rosaura Castañeda	Marene Aranzabal	Fernanda Turcott	José Enrique Solís	Daniel Insulza	kofmxinves@kof.com.mx	Yunuen Velázquez		sostenibilidad@kof.com.mx	<p>Informe Integrado 2022 p. 94, 111, 112</p> <p><a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>
Relación con Inversionistas:	Sostenibilidad:																
Jorge Collazo	Luis Darío Ochoa																
Lorena Martin	Rosaura Castañeda																
Marene Aranzabal	Fernanda Turcott																
José Enrique Solís	Daniel Insulza																
kofmxinves@kof.com.mx	Yunuen Velázquez																
	sostenibilidad@kof.com.mx																
2-4	Actualización de la información	<p>Cambiamos la metodología de cálculo de nuestro índice de recolección de PET para incluir únicamente la recolección directa y subcontratada, en la que tenemos la certeza de quién recolectó el material</p>	<p>Informe Integrado 2022 p.58</p> <p><a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>														

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN																																																																													
2-5	Verificación externa	<p>El máximo órgano de gobierno solicita una verificación externa, este año fue realizada por Ernst Young (EY), tal como se menciona en el Reporte de Verificación Independiente adjunto a nuestro Informe Integrado.</p> <p>EY mantiene independencia y confirma que cumplen los requisitos del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las “Normas Internacionales de Independencia” y el “Código de Ética del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores”)</p>	<p>Informe Integrado 2022 p. 107-110  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>																																																																													
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		<p>Informe Integrado 2022 p.12, 13 y 17  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>																																																																													
2-7	Empleados	<p>Número total de colaboradores                      Total de Empleados (internos): 80,447                      Total de Empleados (internos + externos): 97,213</p> <p>Porcentaje de colaboradores por género                      Mujeres (interno): 11,478 (14.3%)                      Hombres (interno): 68,969 (85.7%)</p> <p>Colaboradores por género y región</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>País</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>11,478</td> <td>68,969</td> </tr> <tr> <td>Uruguay</td> <td>163</td> <td>499</td> </tr> <tr> <td>Costa Rica</td> <td>206</td> <td>1055</td> </tr> <tr> <td>Panamá</td> <td>121</td> <td>1,154</td> </tr> <tr> <td>Nicaragua</td> <td>100</td> <td>669</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>318</td> <td>2,144</td> </tr> <tr> <td>Guatemala</td> <td>241</td> <td>2827</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>955</td> <td>2,396</td> </tr> <tr> <td>Brasil</td> <td>3,805</td> <td>18,229</td> </tr> <tr> <td>México</td> <td>5,569</td> <td>39,996</td> </tr> </tbody> </table> <p>Mujeres en puestos directivos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>País</th> <th>Total puestos directivos</th> <th>Dirección Junior</th> <th>Alta Dirección</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>28.4%</td> <td>29.0%</td> <td>21.6%</td> </tr> <tr> <td>Uruguay</td> <td>51.0%</td> <td>55.0%</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Costa Rica</td> <td>41.9%</td> <td>46.2%</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Panamá</td> <td>31.0%</td> <td>34.3%</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Nicaragua</td> <td>31.8%</td> <td>31.6%</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>25.7%</td> <td>22.4%</td> <td>42.9%</td> </tr> <tr> <td>Guatemala</td> <td>27.9%</td> <td>27.6%</td> <td>16.7%</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>30.4%</td> <td>28.9%</td> <td>33.3%</td> </tr> <tr> <td>Brasil</td> <td>27.9%</td> <td>29.5%</td> <td>21.7%</td> </tr> <tr> <td>México</td> <td>27.3%</td> <td>28.0%</td> <td>20.6%</td> </tr> </tbody> </table>	País	Mujeres	Hombres	Total	11,478	68,969	Uruguay	163	499	Costa Rica	206	1055	Panamá	121	1,154	Nicaragua	100	669	Argentina	318	2,144	Guatemala	241	2827	Colombia	955	2,396	Brasil	3,805	18,229	México	5,569	39,996	País	Total puestos directivos	Dirección Junior	Alta Dirección	Total	28.4%	29.0%	21.6%	Uruguay	51.0%	55.0%	0	Costa Rica	41.9%	46.2%	0	Panamá	31.0%	34.3%	0	Nicaragua	31.8%	31.6%	0	Argentina	25.7%	22.4%	42.9%	Guatemala	27.9%	27.6%	16.7%	Colombia	30.4%	28.9%	33.3%	Brasil	27.9%	29.5%	21.7%	México	27.3%	28.0%	20.6%	<p>Informe Integrado 2022 p. 87  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>
País	Mujeres	Hombres																																																																														
Total	11,478	68,969																																																																														
Uruguay	163	499																																																																														
Costa Rica	206	1055																																																																														
Panamá	121	1,154																																																																														
Nicaragua	100	669																																																																														
Argentina	318	2,144																																																																														
Guatemala	241	2827																																																																														
Colombia	955	2,396																																																																														
Brasil	3,805	18,229																																																																														
México	5,569	39,996																																																																														
País	Total puestos directivos	Dirección Junior	Alta Dirección																																																																													
Total	28.4%	29.0%	21.6%																																																																													
Uruguay	51.0%	55.0%	0																																																																													
Costa Rica	41.9%	46.2%	0																																																																													
Panamá	31.0%	34.3%	0																																																																													
Nicaragua	31.8%	31.6%	0																																																																													
Argentina	25.7%	22.4%	42.9%																																																																													
Guatemala	27.9%	27.6%	16.7%																																																																													
Colombia	30.4%	28.9%	33.3%																																																																													
Brasil	27.9%	29.5%	21.7%																																																																													
México	27.3%	28.0%	20.6%																																																																													

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN																																																																										
2-7		<p>Mujeres en puestos gerenciales en funciones generadoras de ingresos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>País</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>15.9%</td> </tr> <tr> <td>Uruguay</td> <td>14.3%</td> </tr> <tr> <td>Costa Rica</td> <td>16.7%</td> </tr> <tr> <td>Panamá</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>Nicaragua</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>33.3%</td> </tr> <tr> <td>Guatemala</td> <td>18.8%</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>29.2%</td> </tr> <tr> <td>Brasil</td> <td>15.7%</td> </tr> <tr> <td>México</td> <td>14.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Mujeres en puestos STEM</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>País</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>11.6%</td> </tr> <tr> <td>Uruguay</td> <td>19.7%</td> </tr> <tr> <td>Costa Rica</td> <td>10.5%</td> </tr> <tr> <td>Panamá</td> <td>5.4%</td> </tr> <tr> <td>Nicaragua</td> <td>7.7%</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>9.1%</td> </tr> <tr> <td>Guatemala</td> <td>5.7%</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>24.5%</td> </tr> <tr> <td>Brasil</td> <td>14.5%</td> </tr> <tr> <td>México</td> <td>10.1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Proporción de mujeres en puestos gerenciales en funciones generadoras de ingresos: 18% Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM: 11.6 %</p> <p>Participación por nacionalidad en la fuerza laboral y en las posiciones gerenciales:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>País</th> <th>Share in total workforce (as % of total workforce)</th> <th>Share in all management positions, including junior, middle and senior management (as % of total management workforce)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mexico</td> <td>56%</td> <td>59%</td> </tr> <tr> <td>Brazil</td> <td>27%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>4%</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Guatemala</td> <td>4%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>3%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Panama</td> <td>2%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Costa Rica</td> <td>2%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Nicaragua</td> <td>1%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Venezuela</td> <td>1%</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	País	%	Total	15.9%	Uruguay	14.3%	Costa Rica	16.7%	Panamá	0.0%	Nicaragua	0.0%	Argentina	33.3%	Guatemala	18.8%	Colombia	29.2%	Brasil	15.7%	México	14.0%	País	%	Total	11.6%	Uruguay	19.7%	Costa Rica	10.5%	Panamá	5.4%	Nicaragua	7.7%	Argentina	9.1%	Guatemala	5.7%	Colombia	24.5%	Brasil	14.5%	México	10.1%	País	Share in total workforce (as % of total workforce)	Share in all management positions, including junior, middle and senior management (as % of total management workforce)	Mexico	56%	59%	Brazil	27%	17%	Colombia	4%	7%	Guatemala	4%	3%	Argentina	3%	6%	Panama	2%	1%	Costa Rica	2%	3%	Nicaragua	1%	1%	Venezuela	1%	1%	
País	%																																																																												
Total	15.9%																																																																												
Uruguay	14.3%																																																																												
Costa Rica	16.7%																																																																												
Panamá	0.0%																																																																												
Nicaragua	0.0%																																																																												
Argentina	33.3%																																																																												
Guatemala	18.8%																																																																												
Colombia	29.2%																																																																												
Brasil	15.7%																																																																												
México	14.0%																																																																												
País	%																																																																												
Total	11.6%																																																																												
Uruguay	19.7%																																																																												
Costa Rica	10.5%																																																																												
Panamá	5.4%																																																																												
Nicaragua	7.7%																																																																												
Argentina	9.1%																																																																												
Guatemala	5.7%																																																																												
Colombia	24.5%																																																																												
Brasil	14.5%																																																																												
México	10.1%																																																																												
País	Share in total workforce (as % of total workforce)	Share in all management positions, including junior, middle and senior management (as % of total management workforce)																																																																											
Mexico	56%	59%																																																																											
Brazil	27%	17%																																																																											
Colombia	4%	7%																																																																											
Guatemala	4%	3%																																																																											
Argentina	3%	6%																																																																											
Panama	2%	1%																																																																											
Costa Rica	2%	3%																																																																											
Nicaragua	1%	1%																																																																											
Venezuela	1%	1%																																																																											
2-8	Trabajadores que no son empleados		Informe Integrado 2022 p. 87 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>																																																																										
2-9	Estructura de gobierno corporativo y composición	Ejecutivos: 0 No ejecutivos: 8 Independientes: 8 Antigüedad promedio: 10.9 Género: 14 hombres, 2 mujeres Asistencia: 70%	Informe Integrado 2022 p.103 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>  Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p. 86, 89-94. <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a>																																																																										
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	-	Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p. 86 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a>																																																																										
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	-	Informe Integrado 2022 p.103 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>  Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p. 85, 87 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a>																																																																										

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	La Metodología de Gestión de Riesgos en Coca-Cola FEMSA está basada en criterios establecidos por control interno - Marco Integrado emitido por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO por sus siglas en inglés) y en el International Organization for Standardization (ISO) 31000. Las mejores prácticas están incluidas en esta metodología al igual que una descripción del riesgo, probabilidad e impacto, una descripción del apetito de riesgo, priorización de riesgos identificados y una descripción de acciones de mitigación (actividades de control). Estos riesgos son evaluados y registrados en una Matriz de Riesgos y Controles.	
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de impactos		Reporte Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD 2022) <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/08/TCFD-espanol.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/08/TCFD-espanol.pdf</a>
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Nuestro Consejo de Administración no sólo supervisa el Informe Integrado (incluyendo la información de sostenibilidad), la estrategia y los temas de gobierno corporativo ESG de Coca-Cola FEMSA, también desempeñan un papel activo para integrar la gestión de los riesgos y las oportunidades materiales ASG en nuestra estrategia de negocio principal, alineada con nuestra visión y los valores de la compañía. Nuestro equipo ejecutivo es responsable de aplicar nuestra estrategia de sostenibilidad y de gestionar los riesgos ASG relacionados con los impactos de la compañía en la economía, el medio ambiente y las personas, y actualiza de forma periódica a nuestro Consejo de Administración sobre estos temas. Nuestro Comité ASG fue integrado en 2022 por parte del equipo directivo de la empresa, incluido nuestro Director General.	Informe Integrado 2022 p. 51 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
2-15	Conflictos de interés		Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p.84 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a>
2-16	Comunicación de inquietudes críticas		Código Etica de Coca-Cola FEMSA <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/KOF-Codigo-de-Etica-Esp.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/KOF-Codigo-de-Etica-Esp.pdf</a>  Informe Integrado 2022 p. 105 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Nuestra incorporación de consejeros se enfoca, entre otros, en ampliar el conocimiento de nuestro Consejo de Administración en temas ESG, incluyendo, la reciente incorporación de dos de nuestras consejeras.	Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p.86-94 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a>
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p.99 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a>
2-19	Políticas de remuneración		Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p.99 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a>
2-20	Proceso para determinar la remuneración		Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p.99 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a>
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Nuestra estrategia de desarrollo sostenible está reflejada tanto en la carta del CEO y del Presidente del Consejo de Administración a nuestras partes interesadas, como en la entrevista de nuestro CFO y en las secciones de nuestra Estrategia y marco ESG de nuestro Informe Integrado.	Informe Integrado 2022 p. 5, 9 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN
2-23	Compromisos y políticas		<p>Código de Ética - <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/09/KOF_Codigo_de_etica_Esp_ALTA_sep_2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/09/KOF_Codigo_de_etica_Esp_ALTA_sep_2022.pdf</a></p> <p>Principios Guía para Proveedores - <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/02/principios-guia-para-proveedores-20-02-23.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/02/principios-guia-para-proveedores-20-02-23.pdf</a></p> <p>Política de Derechos Humanos y Laborales - <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-derechoshumanos_v3.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-derechoshumanos_v3.pdf</a></p> <p>Política de Anticorrupción - <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-Anticorrupcion_v3.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-Anticorrupcion_v3.pdf</a></p> <p>Política de Sostenibilidad - <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-Sostenibilidad_v3.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-Sostenibilidad_v3.pdf</a></p> <p>Política de Medio Ambiente - <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-medio-ambiente_v3.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-medio-ambiente_v3.pdf</a></p> <p>Política de Compromiso Comunitario - <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-compromisocomunitario_v3.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-compromisocomunitario_v3.pdf</a></p>
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	<p>Contamos con un sistema de manejo ambiental que incluye una política ambiental cuya intención es identificar, abordar y minimizar los riesgos asociados al impacto ambiental e implementar estrategias apropiadas para el uso de energía limpia y renovable, uso eficiente del agua y gestión de residuos a lo largo de la cadena de suministro en todas nuestras operaciones. Tenemos programas que buscan reducir el consumo de energía y diversificar nuestro portafolio de fuentes de energía limpia y renovable para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y contribuir a la lucha contra el cambio climático. Adicionalmente, contamos con metas a corto, mediano y largo plazo, así como con indicadores para el uso y manejo de energía, agua, emisiones, descargas de agua, residuos y materiales peligrosos. Todas nuestras plantas embotelladoras en México cuentan con la certificación ISO 14001, 77.0% cuentan con la certificación Residuo Cero y 80.9% de nuestras plantas en México cuentan con la certificación Industria Limpia.</p>	<p>Reporte Integrado 2022 p. 21, 51, 64, 65, 74, 75, 76 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p> <p>Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p. 20, 39, 47, 48, 49 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a></p>
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		<p>Informe Integrado 2022 p. 49, 100, 101, 102, 105 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		<p>Informe Integrado 2022 p. 111 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p> <p>Línea Ética-<a href="https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/81102/index.html">https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/81102/index.html</a></p>
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	<p>No creemos que nuestras actividades comerciales representen un riesgo material para el medio ambiente, y creemos que cumplimos materialmente con todas las leyes y reglamentaciones ambientales aplicables.</p>	<p>Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p.39 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a></p>
2-28	Afiliación a asociaciones		<p>Membresías en Asociaciones-<a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/Asociaciones_2022_julio_2023_Final_espanol.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/Asociaciones_2022_julio_2023_Final_espanol.pdf</a></p>

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN
2-29	Enfoque para la participación de grupos de interés	En Coca-Cola FEMSA nos relacionamos con una variedad de grupos de interés y mantenemos una comunicación constante con ellos. Estos grupos de interés incluyen organizaciones sin fines de lucro, inversionistas, industrias, instituciones especializadas, gobiernos, consumidores, clientes, proveedores, colaboradores, sociedad y medios de comunicación, entre otros.	Informe Integrado 2022 p. 21, 22,25, 26, 51,52, 64, 74, 99. <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
2-30	Convenios de negociación colectiva		Informe Integrado 2022 p. 88 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>  Política de Derechos Humanos y Laborales- <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-derechoshumanos_v3.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-derechoshumanos_v3.pdf</a>
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales		Reporte Task Force On Climate-Related Financial Disclosures (TCFD 2022) <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/08/TCFD-espanol.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/08/TCFD-espanol.pdf</a>
3-2	Lista de temas materiales		Informe Integrado 2022 p. 25 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>  Reporte Task Force On Climate-Related Financial Disclosures (TCFD 2022) <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/08/TCFD-espanol.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/08/TCFD-espanol.pdf</a>
3-3	Gestión de los temas materiales		Informe Integrado 2022 p. 25 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>  Reporte Task Force On Climate-Related Financial Disclosures (TCFD 2022) <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/08/TCFD-espanol.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/08/TCFD-espanol.pdf</a>
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Retorno de la inversión de su capital humano: 1.86151.	
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Los beneficios de nuestra compañía incluyen horarios flexibles y esquemas híbridos de trabajo para los puestos cuya función lo permite. Además, en términos de parentalidad, adicional a los esquemas de ley, se cuenta con salas de lactancia y flexibilidad de horarios y lugares de trabajo, de acuerdo a las regulaciones específicas de cada país, el objetivo de apoyar a las nuevas madres y padres. Asimismo, ofrecemos apoyos para eventualidades de salud, atención médica en los sitios de trabajo y subsidios de alimentación.	Informe Integrado 2022 p. 80-84, 88 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		Informe Integrado 2022 p. 64-66, 71, 73, 82 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
203-2	Impactos económicos indirectos significativos		Informe Integrado 2022 p. 64-66 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	100% de los empleados se han adherido a nuestra política y proceso de anticorrupción de la organización.	Informe Integrado 2022 p. 105 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>  Código de Ética <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/09/KOF_Codigo_de_etica_Esp_ALTA_sep_2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/09/KOF_Codigo_de_etica_Esp_ALTA_sep_2022.pdf</a>  Política de Anticorrupción <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-Anticorrupcion_v3.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-Anticorrupcion_v3.pdf</a>

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	<p>El Código de Ética es la base de nuestra cultura organizacional, la cual comunica nuestros valores y contempla nuestros principales comportamientos, promueve el buen proceder dentro y fuera de la organización y guía la toma de decisiones correctas, basadas en principios éticos. Nuestro Código, actualizado recientemente, incluye temas importantes tales como derechos humanos, inclusión y diversidad, discriminación, violencia y acoso, conflictos de interés, uso indebido de la información y anticorrupción.</p> <p>En Coca-Cola FEMSA llevamos a cabo prácticas de negocio de acuerdo con las leyes, de manera honesta y ética, con cero tolerancia hacia el soborno, rechazando, denunciando y combatiendo cualquier acto de corrupción y extorsión.</p>	<p>Informe Integrado 2022 p. 105  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p> <p>Código de Ética  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/KOF-Codigo-de-Etica-Esp.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/KOF-Codigo-de-Etica-Esp.pdf</a></p> <p>Política de Anticorrupción  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-Anticorrupcion_v3.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-Anticorrupcion_v3.pdf</a></p>
207-1	Enfoque fiscal		<p>Norma Global de Cumplimiento Fiscal  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/norma-global-cumplimiento-tributario.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/norma-global-cumplimiento-tributario.pdf</a></p> <p>Contribución Fiscal Consolidada 2022  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/Contribucion-Fiscal-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/Contribucion-Fiscal-2022.pdf</a></p>
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		<p>Informe Integrado 2022 p.100-102, 104  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p> <p>Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p. 17-25  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a></p> <p>Norma Global de Cumplimiento Fiscal  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/norma-global-cumplimiento-tributario.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/norma-global-cumplimiento-tributario.pdf</a></p> <p>Contribución Fiscal Consolidada 2022  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/Contribucion-Fiscal-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/Contribucion-Fiscal-2022.pdf</a></p>
207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal		<p>Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p. 17-25  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a></p> <p>Norma Global de Cumplimiento Fiscal  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/norma-global-cumplimiento-tributario.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/norma-global-cumplimiento-tributario.pdf</a></p> <p>Contribución Fiscal Consolidada 2022  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/Contribucion-Fiscal-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/07/Contribucion-Fiscal-2022.pdf</a></p>

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Total PET (Ton): 321,200 % de contenido reciclado: 27%	Informe Integrado 2022 p. 58, 108 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
301-2	Insumos reciclados	Total Papel (Ton): 947.17 % de contenido reciclado: 1% Aluminio (Ton): 31,800 % de contenido reciclado: 70% Vidrio (Ton):87,400 % de contenido reciclado: 30%	
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	En 2022, el 31.5% de nuestras ventas son de envases reutilizables. En términos de recolección directa y subcontratada, durante el año recolectamos más de 82 mil de toneladas de PET adicionales.	Informe Integrado 2022 p. 58, 108 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Uso de energía total (MWh) 1,157,062.073 Electricidad de fuentes no renovables (MWh) 208,715.1727 Electricidad de fuentes renovables (MWh) 411,187.0136	Informe integrado 2022 p. 108 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
302-3	Intensidad de la energía	Eficiencia energética 5.97 Litros de bebida producida por MJ.	Informe Integrado 2022 p. pg. 57 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
302-4	Reducción del consumo de energía	Invertimos US\$146.84 millones en iniciativas de eficiencia energética, enfocadas en operar con vapor y ejecutar nuestras 20 principales estrategias de acción climática en todas nuestras operaciones. Desde 2015, estas iniciativas nos han permitido aumentar 5.97% nuestra eficiencia energética. También aumentamos el uso de energías renovables en nuestras operaciones alcanzando un 66%	Informe Integrado 2022 p. 27, 55 - 57, 108 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.		
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Definimos una estrategia de gestión social del agua para garantizar este recurso para las generaciones actuales y futuras. Para desarrollar esta estrategia, realizamos un análisis transversal del riesgo hídrico dentro de nuestra empresa, apoyados en nuestra alianza con The Coca Cola Company, FEMSA, Fundación FEMSA, The Coca-Cola Company Foundation y diversas consultoras.	Informe Integrado 2022 p. 60-63 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	100% del agua que descargamos de nuestras operaciones de manufactura se procesa en plantas de tratamiento de agua para cumplir los requisitos locales y de The Coca-Cola Company garantizando la calidad suficiente de agua para permitir la vida acuática.	Informe Integrado 2022 p. 60-63 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
303-3	Extracción de agua	Consumo de agua total (mil megalitros): 30.24 Consumo de Pozo (mil megalitros): 19.28 Consumo de Agua Municipal (mil megalitros): 9.32	Informe Integrado 2022 p. 61, 108 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
303-5	Consumo de agua	Consumo de Agua de lluvia (mil megalitros): 0.01 Consumo de Agua superficial (mil megalitros): 1.64 Intensidad en el consumo de agua (WUR) litro de agua consumido sobre litro de bebida producido: 1.46	
303-4	Vertido de agua	Total de agua descargada: (mil megalitros): 8.56 Agua descargada al alcantarillado (mil megalitros): 3.94 Agua descargada a río (ML): 4.62	Informe Integrado 2022 p. 61, 108 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Alineados con nuestros objetivos, establecemos metas de corto y largo plazo e indicadores en nuestras operaciones para: a) Proteger la biodiversidad, promoviendo la protección y conservación de los ecosistemas endémicos. b) Promover la reforestación de los ecosistemas. c) Promover la arborización urbana. En 2022, más de 43 mil hectáreas fueron impactadas con proyectos de conservación, protección y reforestación.	Informe Integrado 2022 p. 62 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>  Política de Medio Ambiente pg. 2 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-medio-ambiente_v3.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-medio-ambiente_v3.pdf</a>
305-1	Emissiones directas de GEI (alcance 1)	Alcance 1 en toneladas métricas de CO <sub>2</sub> e: 554,500.00 Ton de CO <sub>2</sub>	Informe Integrado 2022 p. 55, 108 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Alcance 2 en toneladas métricas de CO <sub>2</sub> e: 52,110.00 Ton de CO <sub>2</sub>	Informe Integrado 2022 p. 55, 108 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Alcance 3 en toneladas métricas de CO <sub>2</sub> e: 3,182,146.35Ton de CO <sub>2</sub> e Ton de CO <sub>2</sub>	Informe Integrado 2022 p. 55, 108 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
305-5	Reducción de las emisiones de GEI		Informe Integrado 2022 p. 53-59 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>  Reporte Task Force On Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/08/TCFD-espanol.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/08/TCFD-espanol.pdf</a>
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Certificamos 37 plantas embotelladoras como Cero Residuos, logrando un avance de 77% en nuestras plantas embotelladoras. Este año reciclamos 98.5% de nuestros residuos sólidos industriales y mejoramos nuestra razón de residuos a 6.31 gramos de residuos por litro de bebida.	Informe Integrado 2022 p. 58, 59, 108 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Este año, continuamos reforzando nuestra recolección de PET y el uso de resina reciclada en todas nuestras operaciones, recolectando 26% del PET que colocamos en el mercado y utilizando 27% de resina reciclada en todo nuestro portafolio de bebidas.	Informe Integrado 2022 p. 58, 59 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
306-3	Residuos generados		
306-4	Residuos desviados de la eliminación	Residuos industriales totales: 129,770.46 Ton o 100% Residuos industriales reciclados: 127,837.84 Ton o 95.5% Residuos destinados a eliminación: 1,932.62 Ton o 1.5%	Informe Integrado 2022 p. 58, 108 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
306-5	Residuos destinados a la eliminación		
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	No hemos incumplido ninguna legislación o norma en materia ambiental	Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p.39-40 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a>
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Se consideran proveedores significativos a los que pertenecen a categorías que tienen contacto directo con nuestros productos. Clasificamos como significativos a proveedores con gran impacto como los endulzantes, CO <sub>2</sub> como ingrediente, PET, vidrio, aluminio, HDPE. Otras categorías como tecnología, servicios, etc son clasificadas como proveedores indirectos. En Coca-Cola FEMSA tenemos dos procesos de evaluación sostenible para nuestros proveedores:  1. La compañía Coca-Cola evalúa a nuestros proveedores significativos, asegurando el cumplimiento con los protocolos de nuestros principios guía para proveedores, ya que este tipo de evaluación se tiene en cuenta para la selección de proveedores, dependiendo de que tan alineados están con nuestros principios guía en temas de ESG. 2. Coca-Cola FEMSA evalúa al resto de las categorías (proveedores indirectos), promoviendo el desempeño social y ambiental con evaluaciones con Ecovadis e Ikus. Estas evaluaciones buscan el desarrollo continuo de nuestra cadena de valor, manteniendo programas de trabajo que son revisados con nuestros proveedores indirectos para determinar progreso y avances en las capacidades relacionadas con ESG.  Número total de proveedores significativos (Tier-1 y non Tier-1) = 340 % de proveedores significativos evaluados = 45.59%	

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN																																																																																																																													
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	<p>Se evaluaron los impactos ambientales de 17 proveedores.</p> <p>Al final del año fiscal 2022, no se identificaron impactos ambientales significativos en la cadena de suministro.</p> <p>Porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos ambientales negativos significativos –potenciales y reales– con los que se acordó mejoras como consecuencia de una evaluación: 100%</p> <p>El porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos ambientales negativos significativos –potenciales y reales– con los que se puso fin a la relación como consecuencia de la evaluación: 8%</p>	<p>Informe Integrado 2022 p.76  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>																																																																																																																													
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	<p>Desglose de nuestra rotación por género, grupo etario y región en el Informe Integrado 2022 p.106</p> <table border="0"> <tr> <td colspan="2">Nuevas contrataciones:</td> <td colspan="2">CONTRATACIONES INTERNAS</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>14,645</td> <td colspan="2">Contrataciones internas por género</td> </tr> <tr> <td>Uruguay</td> <td>118</td> <td>Hombre</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>Costa Rica</td> <td>256</td> <td>Mujer</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Panamá</td> <td>102</td> <td colspan="2">Contrataciones internas por edad</td> </tr> <tr> <td>Nicaragua</td> <td>138</td> <td>18-34</td> <td>71%</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>413</td> <td>35-44</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>Guatemala</td> <td>2,543</td> <td>45-60</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>725</td> <td>60+</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Brasil</td> <td>174</td> <td colspan="2">Contrataciones internas por nivel gerencial</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Nuevas contrataciones por género</td> <td>Líder estratégico</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Hombres:</td> <td>82%</td> <td>Líder táctico</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Mujeres:</td> <td>18%</td> <td>Líder de gente</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Por grupo etario:</td> <td>Contribuidor individual</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>&lt;30:</td> <td>Hombres 57%</td> <td>Mujeres 12%</td> <td>Operativos</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>30-50:</td> <td>24%</td> <td>6%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>&gt;50:</td> <td>1%</td> <td>0%</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Nuevas contrataciones por género (internos y terceros)</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Hombres</td> <td>83%</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>17%</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Nuevas contrataciones por edad</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>18-34</td> <td>82%</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>35-44</td> <td>15%</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>45-60</td> <td>3%</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>60+</td> <td>0%</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Nuevas contrataciones por nivel gerencial</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Líder estratégico</td> <td>0%</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Líder táctico</td> <td>0%</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Líder de gente</td> <td>1%</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Contribuidor individual</td> <td>24%</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Operativos</td> <td>75%</td> <td colspan="2"></td> </tr> </table>	Nuevas contrataciones:		CONTRATACIONES INTERNAS		Total	14,645	Contrataciones internas por género		Uruguay	118	Hombre	85%	Costa Rica	256	Mujer	15%	Panamá	102	Contrataciones internas por edad		Nicaragua	138	18-34	71%	Argentina	413	35-44	22%	Guatemala	2,543	45-60	7%	Colombia	725	60+	0%	Brasil	174	Contrataciones internas por nivel gerencial		Nuevas contrataciones por género		Líder estratégico	0%	Hombres:	82%	Líder táctico	2%	Mujeres:	18%	Líder de gente	5%	Por grupo etario:		Contribuidor individual	38%	<30:	Hombres 57%	Mujeres 12%	Operativos	54%	30-50:	24%	6%		>50:	1%	0%		Nuevas contrataciones por género (internos y terceros)				Hombres	83%			Mujeres	17%			Nuevas contrataciones por edad				18-34	82%			35-44	15%			45-60	3%			60+	0%			Nuevas contrataciones por nivel gerencial				Líder estratégico	0%			Líder táctico	0%			Líder de gente	1%			Contribuidor individual	24%			Operativos	75%			<p>Informe Integrado 2022 p. 106  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>
Nuevas contrataciones:		CONTRATACIONES INTERNAS																																																																																																																														
Total	14,645	Contrataciones internas por género																																																																																																																														
Uruguay	118	Hombre	85%																																																																																																																													
Costa Rica	256	Mujer	15%																																																																																																																													
Panamá	102	Contrataciones internas por edad																																																																																																																														
Nicaragua	138	18-34	71%																																																																																																																													
Argentina	413	35-44	22%																																																																																																																													
Guatemala	2,543	45-60	7%																																																																																																																													
Colombia	725	60+	0%																																																																																																																													
Brasil	174	Contrataciones internas por nivel gerencial																																																																																																																														
Nuevas contrataciones por género		Líder estratégico	0%																																																																																																																													
Hombres:	82%	Líder táctico	2%																																																																																																																													
Mujeres:	18%	Líder de gente	5%																																																																																																																													
Por grupo etario:		Contribuidor individual	38%																																																																																																																													
<30:	Hombres 57%	Mujeres 12%	Operativos	54%																																																																																																																												
30-50:	24%	6%																																																																																																																														
>50:	1%	0%																																																																																																																														
Nuevas contrataciones por género (internos y terceros)																																																																																																																																
Hombres	83%																																																																																																																															
Mujeres	17%																																																																																																																															
Nuevas contrataciones por edad																																																																																																																																
18-34	82%																																																																																																																															
35-44	15%																																																																																																																															
45-60	3%																																																																																																																															
60+	0%																																																																																																																															
Nuevas contrataciones por nivel gerencial																																																																																																																																
Líder estratégico	0%																																																																																																																															
Líder táctico	0%																																																																																																																															
Líder de gente	1%																																																																																																																															
Contribuidor individual	24%																																																																																																																															
Operativos	75%																																																																																																																															
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	<p>Mejoramos nuestra Propuesta de Valor para el Colaborador (PVC). Desarrollamos una narrativa integral y clara alineada con nuestro propósito, en la que definimos nuestra estrategia de recompensas totales, enfocada no sólo en los esquemas de compensación de nuestra gente, sino también en su desarrollo y bienestar. Los beneficios incluyen horarios flexibles, trabajo en casa para los puestos administrativos y otros puestos cuya función lo permita, salas de lactancia para apoyar a las madres colaboradoras y permisos parentales, de acuerdo con la normativa específica de cada país.</p>	<p>Informe Integrado 2022 p. 80  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>																																																																																																																													

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN
401-3	Permiso parental	<p>Tasa de retorno Total: 98.5% Hombres: 97.4% Mujeres: 98.7%</p> <p>Tasa de retención Total: 78.7% Hombres: 80.6% Mujeres: 63.6%</p>	Informe Integrado 2022 p.80 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
402-1	Periodo mínimo de preaviso relativo a cambios organizacionales, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	Los avisos de cambios operacionales se realizan conforme a las leyes aplicables de los países donde operamos.	
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	<p>Nuestro Sistema de Gestión de Salud y Bienestar Laboral establece la visión, la estrategia, los objetivos, los elementos y las actividades mediante los cuales mejoramos la calidad de vida laboral de nuestros colaboradores en todos los centros de trabajo y unidades de negocio estratégicos. Al cumplir con nuestro marco legal, ético, científico y organizacional, este sistema abarca los procesos y programas de salud que aplicamos, de acuerdo con las matrices de riesgo aplicables, la legislación local y las necesidades operativas.</p> <p>Continuamos con la certificación del Sistema de Seguridad y Salud en plantas de manufactura, con base en la norma ISO 45001, y mejoramos el desempeño de las auditorías externas de The Coca Cola Company.</p> <p>En 2022, también logramos disminuir en un 25% los incidentes mayores y críticos en comparación con 2021. Este año, incorporamos un nuevo modelo de auditoría de seguridad en todo el sistema que incluye elementos de cumplimiento, gestión basada en estrategias de seguridad, y cultura y liderazgo. De acuerdo con este nuevo modelo, 66% de las operaciones tuvieron resultados satisfactorios y 33% registraron oportunidades de mejora. A nivel corporativo, la auditoría interna de FEMSA tuvo cero hallazgos.</p> <p>Todas las políticas, programas, iniciativas de seguridad en el trabajo alcanzan a todos los trabajadores de la empresa tanto en plantas de manufactura como centros de distribución, personal de ventas y distribución. También se considera a los contratistas y terceros que nos apoyan en nuestras actividades dentro de los Centros de Trabajo.</p>	Informe Integrado 2022 p.72, 90 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	<p>Nuestra estrategia de seguridad incluye cinco pilares con 13 acciones asociadas a nuestras actividades clave.</p> <p>Estrategia de seguridad número 5. Llevar a cabo la gestión y el desarrollo de terceros-contratistas.</p> <p>En Coca-Cola FEMSA, el área de Salud Ocupacional Corporativa es responsable de proponer las revisiones y actualizaciones relevantes a nuestras dos Políticas de Salud y Bienestar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política Global de Seguridad y Salud Ocupacional</li> <li>• Política de Derechos Humanos</li> </ul> <p>Además de esta revisión anual a nivel corporativo, que se envía a la aprobación de nuestro Director de Desarrollo Social y Laboral, y al Director Global de Recursos Humanos, el área de Auditoría Interna revisa estas políticas antes de difundirlas e implementarlas en todas las operaciones.</p> <p>En Coca-Cola FEMSA, todos los terceros/contratistas y visitantes reciben orientaciones de seguridad con base a los riesgos identificados de cada Centro de Trabajo, siendo disponibles en folletos y matrices de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control (IPERC) para su consulta.</p> <p>Las matrices IPERC son evaluadas anualmente o cuando se registra un incidente y/ se identifican nuevos peligros durante los recorridos en piso. Estos documentos son revisados durante los ejercicios de auditoría interna y externa que se reciben anualmente.</p> <p>Las denuncias por incumplimientos con nuestro Código de Ética se reciben a través de →Línea Ética KOF, que es administrada por una empresa externa. Empleados, clientes, proveedores, terceros o cualquier persona que tenga una relación con Coca-Cola FEMSA puede hacer las denuncias de manera anónima.</p> <p>Por otro lado, en nuestros Centros de Trabajo se tienen buzones o tarjetas físicas o digitales para poder comunicar de manera anónima cualquier condición o acto inseguro observado.</p> <p>En Coca-Cola FEMSA, nuestra área de Seguridad Industrial ha difundido las “14 Reglas que Salvan Vidas”.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regla #2: indica que ante cualquier situación de riesgo observada se debe decir, y hacer algo. El trabajador tiene la protestad de detener la actividad si percibe que es riesgosa o no se siente seguro para realizarla.</li> <li>• Regla #3: establece que todo trabajador es responsable de realizar actividades y tareas en las cuales haya recibido formación y sea físicamente apto, para no ponerse en riesgo. Parte de nuestra cultura en seguridad se basa en la seguridad psicológica para que los trabajadores se sientan en confianza de reportar toda condición insegura y de ahí la organización aprenda y minimice o elimine los peligros y riesgos.</li> </ul> <p>Continuamos implementando nuestro Proceso de Gestión de Incidentes, con una clasificación diferenciada de cuatro niveles para gestionar y aprender, con base en la consecuencia y probabilidad del riesgo. Hasta el momento, todas nuestras operaciones ya han migrado e implementado esta nueva norma de Gestión y Prevención de Incidentes Graves y Potencialmente Graves.</p> <p>A partir de 2022, fuimos más allá de nuestras métricas tradicionales, incorporando metas e indicadores líderes relacionados con siniestros graves y fatalidades, e incidentes y fatalidades potencialmente graves. Estos indicadores están diseñados para ayudarnos a detectar riesgos y gestionar estrategias de mitigación de incidentes graves. Nuestro Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento está vinculado a esta métrica, y los colaboradores contribuyen a reducir este indicador en toda nuestra organización. Durante el año, se determinó una línea base de incidentes graves e incidentes potencialmente graves, que ahora se incluye en nuestras tablas de desempeño.</p>	Informe Integrado 2022 p. 70, 72, 90, 105 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Asimismo, buscamos garantizar la infraestructura y los elementos de seguridad de nuestros vehículos, desarrollando los procesos y entornos necesarios para que los colaboradores gestionen los riesgos a los que se enfrentan cada día. Esta estrategia nos ha exigido acelerar la inversión en seguridad vial para desarrollar las capacidades de nuestros colaboradores y de terceros, y adquirir equipos como simuladores de carretera, sistemas avanzados de telemetría y dispositivos de supervisión, e infraestructura de vehículos de seguridad. Buscamos continuamente descubrir las mejores prácticas y mejorar la seguridad vial en las numerosas comunidades y países donde operamos, compartiendo proactivamente nuestros conocimientos con entidades externas que nos permitan desplegar estas prácticas más ampliamente, desde nuestras comunidades a empresas, gobiernos y organizaciones no gubernamentales.	Informe Integrado 2022 p. 71 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	<p>Nuestro proceso de estrategia de seguridad incluye la participación de los colaboradores en el protocolo de rendición de cuentas.</p> <p>De acuerdo con nuestro enfoque integral en el bienestar de nuestra gente, continuamos desarrollando un programa de liderazgo consciente, cuyo objetivo es migrar el concepto de salud de un enfoque puramente médico a un enfoque más holístico de bienestar, que incluye la salud física, el bienestar emocional, el autodesarrollo espiritual y un liderazgo consciente. Durante el año, el programa se implementó en mandos intermedios de nuestras operaciones en Colombia, Guatemala y México, y esperamos que, el próximo año, llegue a nuestras operaciones en Argentina, Brasil, Costa Rica, Nicaragua, Panamá y Uruguay.</p> <p>Continuamos implementando una potente herramienta de encuestas en línea para recabar más información sobre la opinión de nuestros colaboradores, y lanzamos varias encuestas que nos aportaron valiosas percepciones de los colaboradores para nuestra estrategia. También seguimos investigando nuevas tecnologías que podrían ayudarnos a lograr una mejor experiencia de los colaboradores, incluida la exploración y prueba de funcionalidad de un chatbot de Recursos Humanos.</p> <p>En Coca-Cola FEMSA, el área de Salud Ocupacional Corporativa es responsable de proponer las revisiones y actualizaciones relevantes a nuestras dos Políticas de Salud y Bienestar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política Global de Seguridad y Salud Ocupacional</li> <li>• Política de Derechos Humanos</li> </ul> <p>Además de esta revisión anual a nivel corporativo, que se envía a la aprobación de nuestro Director de Desarrollo Social y Laboral, y al Director Global de Recursos Humanos, el área de Auditoría Interna revisa estas políticas antes de difundirlas e implementarlas en todas las operaciones.</p>	Informe Integrado 2022 p.70, 82, 91 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	<p>Como parte de la capacitación, seguimos impartiendo y desarrollando nuevos programas de capacitación relacionados con la seguridad. Desarrollamos seis módulos de seguridad, que estarán disponibles para su implementación en todas nuestras operaciones durante 2023.</p> <p>Los temas principales durante el año fueron los riesgos viales —centrados en la seguridad de las motocicletas y la conducción de vehículos de transporte— y temas esenciales como fundamentos de seguridad, cultura de seguridad, programa de prevención de incidentes graves y fatalidades, y funciones y responsabilidades.</p>	Informe Integrado 2022 p.73, 81, 82 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	<p>Los simuladores viales son algunas de nuestras principales herramientas para desarrollar capacidades y buscamos implementarlos en todas nuestras operaciones. En 2022, invertimos más de US\$2 millones en simuladores y más de 10 están ya en operación. Estos simuladores nos permiten imitar el manejo de vehículos pesados (flotas primaria y secundaria); de vehículos motorizados (motocicletas); trabajos en alturas; situaciones de emergencia en sistemas críticos; y otros procesos operativos relevantes. Para desarrollar aún más esta infraestructura, este año adquirimos simuladores viales en Argentina, Brasil, Guatemala, México y Uruguay. Gracias a esta continua inversión, nos hemos convertido no sólo en una de las empresas privadas con mayor capacidad de entrenamiento mediante simulación, sino también en un referente del sector en materia de simulación de seguridad.</p> <p>De acuerdo con nuestro enfoque integral en el bienestar de nuestra gente, continuamos desarrollando un programa de liderazgo consciente, cuyo objetivo es migrar el concepto de salud de un enfoque puramente médico a un enfoque más holístico de bienestar, que incluye la salud física, el bienestar emocional, el autodesarrollo espiritual y un liderazgo consciente. Durante el año, el programa se implementó en mandos intermedios de nuestras operaciones en Colombia, Guatemala y México, y esperamos que, el próximo año, llegue a nuestras operaciones en Argentina, Brasil, Costa Rica, Nicaragua, Panamá y Uruguay.</p> <p><b>BIENESTAR INTEGRAL</b> Nuestra prioridad es que nuestros colaboradores gocen de salud en todas las dimensiones de su vida. Por eso ofrecemos opciones para el bienestar físico, emocional y familiar. Reconocemos su esfuerzo, compromiso y contribución a la generación de valor para nuestro negocio.</p>	
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	<p>Nuestro Sistema de Gestión de Salud y Bienestar Laboral establece la visión, la estrategia, los objetivos, los elementos y las actividades mediante los cuales mejoramos la calidad de vida laboral de nuestros colaboradores en todos los centros de trabajo y unidades de negocio estratégicos. Al cumplir con nuestro marco legal, ético, científico y organizacional, este sistema abarca los procesos y programas de salud que aplicamos, de acuerdo con las matrices de riesgo aplicables, la legislación local y las necesidades operativas.</p>	Informe Integrado 2022 p.90 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	<p>Nuestras metas en materia de salud y seguridad son tanto internas como externas: son relevantes para nuestra gente, nuestros socios externos y contratistas, así como a las comunidades vecinas.</p> <p>La Estrategia de Seguridad 0.0 de Coca-Cola FEMSA se basa en el entendimiento de que la seguridad es un valor y elemento fundamental de nuestras metas y estrategia organizacional. Creemos y entendemos que no hay nada más importante que la seguridad y el bienestar de nuestra gente.</p> <p>La visión global de la seguridad es “cero es posible”. Nuestro objetivo es que las personas que fabrican o suministran nuestros productos o prestan cualquiera de nuestros servicios no sufran daños ni lesiones en el desempeño de su trabajo. Para lograr este objetivo, damos prioridad a la seguridad y le otorgamos una gran relevancia en la organización, capacitando a nuestros líderes y reconociendo que cada empleado es un contribuyente fundamental a nuestra seguridad física y psicológica.</p> <p><b>Programa de Apoyo a Colaboradores</b> Durante 2022, continuamos con nuestro Programa de Apoyo a Colaboradores en todas las operaciones, un programa de apoyo emocional diseñado para ayudar a nuestra gente y a sus familias a enfrentar cualquier situación que provoque estrés, ansiedad y depresión, entre otras alteraciones emocionales, y brindarles apoyo psicológico.</p> <p>Este programa forma parte de nuestra estrategia integral de bienestar para reducir los factores de riesgo psicosocial dentro y fuera del trabajo, mediante la asesoría y la atención de psicólogos y otros profesionales de la salud, de acuerdo con las diferentes situaciones de nuestra gente.</p>	Informe Integrado 2022 p. 70, 90 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	<p>Continuamos con la certificación del Sistema de Seguridad y Salud en plantas de manufactura, con base en la norma ISO 45001, y mejoramos el desempeño de las auditorías externas de The Coca Cola Company.</p> <p>En Coca-Cola FEMSA, se ha desarrollado un estándar de gestión de contratistas donde se establecen los lineamientos de seguridad que estos tienen que cumplir antes, durante y después de brindar sus servicios a nuestras operaciones. Este estándar y los controles establecidos en él están sujetos a procesos de auditoría interna y externa.</p>	Informe Integrado 2022 p.72 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN																																																																		
403-9	Lesiones por accidente laboral	<p>Tasa de incidentes con tiempo perdido (LTIR)</p> <p>LTIR por país Total</p> <table border="0"> <tr><td>País</td><td>LTIR</td></tr> <tr><td>Total</td><td>0.61</td></tr> <tr><td>Uruguay</td><td>2.26</td></tr> <tr><td>Costa Rica</td><td>0.58</td></tr> <tr><td>Panamá</td><td>0.45</td></tr> <tr><td>Nicaragua</td><td>1.03</td></tr> <tr><td>Argentina</td><td>1.76</td></tr> <tr><td>Guatemala</td><td>0.61</td></tr> <tr><td>Colombia</td><td>0.27</td></tr> <tr><td>Brasil</td><td>0.37</td></tr> <tr><td>México</td><td>0.69</td></tr> </table> <p>LTIR por país (propios)</p> <table border="0"> <tr><td>País</td><td>LTIR</td></tr> <tr><td>Total</td><td>0.60</td></tr> <tr><td>Uruguay</td><td>0.86</td></tr> <tr><td>Costa Rica</td><td>0.40</td></tr> <tr><td>Panamá</td><td>0.63</td></tr> <tr><td>Nicaragua</td><td>0.82</td></tr> <tr><td>Argentina</td><td>0.52</td></tr> <tr><td>Guatemala</td><td>0.90</td></tr> <tr><td>Colombia</td><td>0.21</td></tr> <tr><td>Brasil</td><td>0.33</td></tr> <tr><td>México</td><td>0.71</td></tr> </table> <p>LTIR por país (terceros)</p> <table border="0"> <tr><td>País</td><td>LTIR</td></tr> <tr><td>Total</td><td>0.64</td></tr> <tr><td>Uruguay</td><td>3.82</td></tr> <tr><td>Costa Rica</td><td>0.86</td></tr> <tr><td>Panamá</td><td>0</td></tr> <tr><td>Nicaragua</td><td>1.18</td></tr> <tr><td>Argentina</td><td>3.06</td></tr> <tr><td>Guatemala</td><td>0.25</td></tr> <tr><td>Colombia</td><td>0.30</td></tr> <tr><td>Brasil</td><td>0.43</td></tr> <tr><td>México</td><td>0.46</td></tr> </table> <p>Las tasas son calculadas por cada 200,000 horas trabajadas</p>	País	LTIR	Total	0.61	Uruguay	2.26	Costa Rica	0.58	Panamá	0.45	Nicaragua	1.03	Argentina	1.76	Guatemala	0.61	Colombia	0.27	Brasil	0.37	México	0.69	País	LTIR	Total	0.60	Uruguay	0.86	Costa Rica	0.40	Panamá	0.63	Nicaragua	0.82	Argentina	0.52	Guatemala	0.90	Colombia	0.21	Brasil	0.33	México	0.71	País	LTIR	Total	0.64	Uruguay	3.82	Costa Rica	0.86	Panamá	0	Nicaragua	1.18	Argentina	3.06	Guatemala	0.25	Colombia	0.30	Brasil	0.43	México	0.46	<p>Informe Integrado 2022 p.72  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>
País	LTIR																																																																				
Total	0.61																																																																				
Uruguay	2.26																																																																				
Costa Rica	0.58																																																																				
Panamá	0.45																																																																				
Nicaragua	1.03																																																																				
Argentina	1.76																																																																				
Guatemala	0.61																																																																				
Colombia	0.27																																																																				
Brasil	0.37																																																																				
México	0.69																																																																				
País	LTIR																																																																				
Total	0.60																																																																				
Uruguay	0.86																																																																				
Costa Rica	0.40																																																																				
Panamá	0.63																																																																				
Nicaragua	0.82																																																																				
Argentina	0.52																																																																				
Guatemala	0.90																																																																				
Colombia	0.21																																																																				
Brasil	0.33																																																																				
México	0.71																																																																				
País	LTIR																																																																				
Total	0.64																																																																				
Uruguay	3.82																																																																				
Costa Rica	0.86																																																																				
Panamá	0																																																																				
Nicaragua	1.18																																																																				
Argentina	3.06																																																																				
Guatemala	0.25																																																																				
Colombia	0.30																																																																				
Brasil	0.43																																																																				
México	0.46																																																																				

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN																																																																		
403-9	Lesiones por accidente laboral	<p>Tasa de incidentes totales (TIR)</p> <p>TIR por país Total</p> <table border="0"> <tr> <td>País</td> <td>TIR</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0.90</td> </tr> <tr> <td>Uruguay</td> <td>2.41</td> </tr> <tr> <td>Costa Rica</td> <td>1.55</td> </tr> <tr> <td>Panamá</td> <td>0.62</td> </tr> <tr> <td>Nicaragua</td> <td>1.30</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>2.05</td> </tr> <tr> <td>Guatemala</td> <td>0.98</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>0.90</td> </tr> <tr> <td>Brasil</td> <td>0.61</td> </tr> <tr> <td>México</td> <td>0.89</td> </tr> </table> <p>TIR por país (propios)</p> <table border="0"> <tr> <td>País</td> <td>LTIR</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0.88</td> </tr> <tr> <td>Uruguay</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Costa Rica</td> <td>1.44</td> </tr> <tr> <td>Panamá</td> <td>0.86</td> </tr> <tr> <td>Nicaragua</td> <td>1.48</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>0.86</td> </tr> <tr> <td>Guatemala</td> <td>1.40</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>0.60</td> </tr> <tr> <td>Brasil</td> <td>0.68</td> </tr> <tr> <td>México</td> <td>0.91</td> </tr> </table> <p>TIR por país (terceros)</p> <table border="0"> <tr> <td>País</td> <td>LTIR</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0.95</td> </tr> <tr> <td>Uruguay</td> <td>3.98</td> </tr> <tr> <td>Costa Rica</td> <td>1.72</td> </tr> <tr> <td>Panamá</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Nicaragua</td> <td>1.18</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>3.28</td> </tr> <tr> <td>Guatemala</td> <td>0.48</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>1.02</td> </tr> <tr> <td>Brasil</td> <td>0.51</td> </tr> <tr> <td>México</td> <td>0.54</td> </tr> </table> <p>Total de fatalidades: 38                      Fatalidades con responsabilidad: 4                      Fatalidades propios: 0                      Fatalidades terceros: 4                      Fatalidades comunidades: 34</p>	País	TIR	Total	0.90	Uruguay	2.41	Costa Rica	1.55	Panamá	0.62	Nicaragua	1.30	Argentina	2.05	Guatemala	0.98	Colombia	0.90	Brasil	0.61	México	0.89	País	LTIR	Total	0.88	Uruguay	1	Costa Rica	1.44	Panamá	0.86	Nicaragua	1.48	Argentina	0.86	Guatemala	1.40	Colombia	0.60	Brasil	0.68	México	0.91	País	LTIR	Total	0.95	Uruguay	3.98	Costa Rica	1.72	Panamá	0	Nicaragua	1.18	Argentina	3.28	Guatemala	0.48	Colombia	1.02	Brasil	0.51	México	0.54	<p>Informe Integrado 2022 p.72  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>
País	TIR																																																																				
Total	0.90																																																																				
Uruguay	2.41																																																																				
Costa Rica	1.55																																																																				
Panamá	0.62																																																																				
Nicaragua	1.30																																																																				
Argentina	2.05																																																																				
Guatemala	0.98																																																																				
Colombia	0.90																																																																				
Brasil	0.61																																																																				
México	0.89																																																																				
País	LTIR																																																																				
Total	0.88																																																																				
Uruguay	1																																																																				
Costa Rica	1.44																																																																				
Panamá	0.86																																																																				
Nicaragua	1.48																																																																				
Argentina	0.86																																																																				
Guatemala	1.40																																																																				
Colombia	0.60																																																																				
Brasil	0.68																																																																				
México	0.91																																																																				
País	LTIR																																																																				
Total	0.95																																																																				
Uruguay	3.98																																																																				
Costa Rica	1.72																																																																				
Panamá	0																																																																				
Nicaragua	1.18																																																																				
Argentina	3.28																																																																				
Guatemala	0.48																																																																				
Colombia	1.02																																																																				
Brasil	0.51																																																																				
México	0.54																																																																				

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN																										
403-9	Lesiones por accidente laboral	<p>Nuestra estrategia de seguridad incluye la identificación de riesgos y peligros laborales</p> <p>También continuamos analizando las brechas identificadas en las evaluaciones de riesgos laborales que realizamos el año anterior en todas nuestras operaciones para medir las condiciones laborales de nuestra gente y los posibles impactos. Durante el año, no sólo analizamos las brechas identificadas, sino también implementamos planes asertivos para mitigarlas. Para ello, nos hemos enfocado en inversiones para mejorar la infraestructura de nuestros centros de trabajo y garantizar condiciones laborales óptimas.</p> <p>Los riesgos viales representan un riesgo de lesión con grandes consecuencias, estos se determinan a través de rutogramas donde se identifican los principales peligros en las vías más utilizadas así como condiciones nocturnos o diurnas. Para minimizar dichos riesgos y ayudar a los colaboradores a identificar conductas de manejo peligrosas en Coca-Cola FEMSA se ha implementado la telemetría en los vehículos de distribución, la cual proporciona información en tiempo real en relación a aceleración y frenado brusco, permitiendo identificar conductas de riesgos que con retroalimentación y entrenamiento se pueden corregir.</p> <p>No se ha excluido a ningún trabajador de este contenido.</p>	<p>Informe Integrado 2022 p. 73, 70, 82  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>																										
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	<p>Horas promedio de capacitación por nivel de contribución</p> <table border="0"> <tr><td>Total</td><td>22</td></tr> <tr><td>Líderes estratégicos</td><td>28</td></tr> <tr><td>Líderes tácticos</td><td>33</td></tr> <tr><td>Líderes de gente</td><td>34</td></tr> <tr><td>Contribuidores individuales</td><td>29</td></tr> <tr><td>Contribuciones a la operación</td><td>20</td></tr> <tr><td>Becarios</td><td>10</td></tr> </table> <p>Total de horas promedio de capacitación por género</p> <table border="0"> <tr><td>Mujeres</td><td>27</td></tr> <tr><td>Hombres</td><td>21</td></tr> </table> <p>Total de horas promedio de capacitación por grupo etario</p> <table border="0"> <tr><td>18-34</td><td>25</td></tr> <tr><td>35-44</td><td>20</td></tr> <tr><td>45-59</td><td>18</td></tr> <tr><td>60+</td><td>13</td></tr> </table> <p>Cantidad invertida promedio en capacitación y desarrollo de empleados: 97.26 unidades monetarias (USD)</p>	Total	22	Líderes estratégicos	28	Líderes tácticos	33	Líderes de gente	34	Contribuidores individuales	29	Contribuciones a la operación	20	Becarios	10	Mujeres	27	Hombres	21	18-34	25	35-44	20	45-59	18	60+	13	<p>Informe Integrado 2022 p. 84  <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a></p>
Total	22																												
Líderes estratégicos	28																												
Líderes tácticos	33																												
Líderes de gente	34																												
Contribuidores individuales	29																												
Contribuciones a la operación	20																												
Becarios	10																												
Mujeres	27																												
Hombres	21																												
18-34	25																												
35-44	20																												
45-59	18																												
60+	13																												

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN																																
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	<p>Horas totales de capacitación en seguridad y salud, por nivel de contribución</p> <table border="1"> <tr><td>Nivel de contribución</td><td></td></tr> <tr><td>Líder Estratégico (SLT, Directores)</td><td>166</td></tr> <tr><td>Líder Táctico (Gerentes)</td><td>3,292</td></tr> <tr><td>Líder de Gente</td><td>22,285</td></tr> <tr><td>Contribuidor Individual</td><td>55,951</td></tr> <tr><td>Personal Operativo/Operación</td><td>257,815</td></tr> <tr><td>Becarios / Practicantes / Trainees / Aprendices</td><td>413</td></tr> <tr><td>Total</td><td>339,922</td></tr> </table> <p>Horas totales de capacitación en seguridad y salud, por género</p> <table border="1"> <tr><td>Género</td><td></td></tr> <tr><td>Hombre</td><td>291,730</td></tr> <tr><td>Mujer</td><td>48,194</td></tr> </table> <p>Horas totales de capacitación en seguridad y salud, por grupo de edad</p> <table border="1"> <tr><td>Rangos de Edad</td><td>Horas</td></tr> <tr><td>18-34</td><td>153,270</td></tr> <tr><td>35-44</td><td>110,451</td></tr> <tr><td>45-59</td><td>71,439</td></tr> <tr><td>60+</td><td>4,763</td></tr> </table>	Nivel de contribución		Líder Estratégico (SLT, Directores)	166	Líder Táctico (Gerentes)	3,292	Líder de Gente	22,285	Contribuidor Individual	55,951	Personal Operativo/Operación	257,815	Becarios / Practicantes / Trainees / Aprendices	413	Total	339,922	Género		Hombre	291,730	Mujer	48,194	Rangos de Edad	Horas	18-34	153,270	35-44	110,451	45-59	71,439	60+	4,763	
Nivel de contribución																																			
Líder Estratégico (SLT, Directores)	166																																		
Líder Táctico (Gerentes)	3,292																																		
Líder de Gente	22,285																																		
Contribuidor Individual	55,951																																		
Personal Operativo/Operación	257,815																																		
Becarios / Practicantes / Trainees / Aprendices	413																																		
Total	339,922																																		
Género																																			
Hombre	291,730																																		
Mujer	48,194																																		
Rangos de Edad	Horas																																		
18-34	153,270																																		
35-44	110,451																																		
45-59	71,439																																		
60+	4,763																																		
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	<p>Reconociendo que contamos con muchas personas talentosas en la empresa, constantemente nos reinventamos y movilizamos a toda la organización para obtener lo mejor de nuestro talento, liberar su pleno potencial e inyectar nuevas capacidades. Entre nuestras iniciativas, diseñamos y pusimos en marcha programas de desarrollo acelerado como el Lab Leadership Program para las funciones de mercadotecnia y cadena de suministro en Latinoamérica, y seguimos promoviendo experiencias críticas para nuestra gente, lo que nos permite tener una mayor visibilidad del talento y una mejor cartera de sucesión para puestos clave.</p> <p>Además, seguimos mejorando nuestros procesos de gestión de talento, asegurándonos asertivamente de ofrecer la mejor experiencia al colaborador. Este año, desplegamos nuestra evaluación anual de talento 9-Box para 94% de nuestros líderes de gente, líderes tácticos y líderes estratégicos en toda la organización. Esta práctica nos permite evaluar al talento que lleva más de seis meses en su puesto actual, a través de su rendimiento y potencial, y a identificar a nuestro talento clave. También aplicamos una evaluación de 360° orientada al ADN del comportamiento de nuestros gerentes y directores. Esta encuesta se aplicó a 84% de nuestros directores y gerentes para evaluar sus comportamientos en relación con nuestros valores ADN.</p> <p>Brasil no sólo continuó con su programa de capacitación de mujeres para manejar montacargas y realizar el mantenimiento de enfriadores, sino también dotó de personal a un centro de distribución con 40% de mujeres empleadas desde el inicio de sus operaciones. Además, la operación llevó a cabo la capacitación de mujeres para brindarles oportunidades en el mercado laboral. Por otra parte, Colombia lanzó la iniciativa integral para mujeres Cinta Violeta, incorporando talento femenino en diferentes áreas para fomentar su desarrollo y ayudarlas a prevenir la violencia de género.</p>	Informe Integrado 2022 p. 83, 84, 86 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>																																
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Se evaluó al 97% de los empleados de KOF	Informe Integrado 2022 p. 83 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>																																

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Por favor ver el indicador del Estándar GRI 2-7	Reporte a la Bolsa Mexicana de Valores, 2022, p.98-99 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/04/Reporte-Anual-2022.pdf</a>  Informe Integrado 2022 p. 103 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		Informe Integrado 2022 p. 76, 105 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	En ninguna operación se ha comprometido la libertad de asociación de los trabajadores. Como parte de los compromisos FEMSA/KOF publicamos para su consulta general nuestra política de Derechos Humanos y Laborales en donde expresamos:  “3. Libertad de asociación y libertad sindical Respetamos el derecho de libertad de asociación y libertad sindical de los colaboradores, así como el derecho de constituir o formar parte, de manera voluntaria y libre, de un sindicato sin temor a represalias o intimidaciones. Respetamos la autonomía, institucionalidad, administración interna y ascendencia que las organizaciones sindicales tengan con sus afiliados. Atendemos las relaciones colectivas de trabajo con las organizaciones sindicales legítimas que afilien y representen a sus colaboradores.”  Como ejemplo, en la operación de México, los sindicatos representantes de los colaboradores legitimaron el 100% de los contratos colectivos mediante procesos de voto libre y secreto en los últimos meses.	Informe Integrado 2022 p. 76 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>  Política de Derechos Humanos y Laborales <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-derechoshumanos_v3.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-derechoshumanos_v3.pdf</a>  Principios Guía para Proveedores <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/02/principios-guia-para-proveedores-20-02-23.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/02/principios-guia-para-proveedores-20-02-23.pdf</a>
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Valoramos, respetamos y protegemos a las personas que trabajan en Coca-Cola FEMSA y no permitimos el trabajo infantil. Cumplimos con todas las leyes sobre trabajo infantil y apoyamos la erradicación del trabajo y la explotación infantil. Esperamos la misma conducta ética de nuestros socios comerciales.	Informe Integrado 2022 p. 76 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>  Política de Derechos Humanos y Laborales <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-derechoshumanos_v3.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-derechoshumanos_v3.pdf</a>  Principios Guía para Proveedores <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/02/principios-guia-para-proveedores-20-02-23.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/02/principios-guia-para-proveedores-20-02-23.pdf</a>
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Valoramos, respetamos y protegemos a las personas que trabajan en Coca-Cola FEMSA y no permitimos el trabajo forzoso. Cumplimos con todas las leyes laborales y apoyamos la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio. Esperamos la misma conducta ética de nuestros socios comerciales.	Informe Integrado 2022 p. 76 <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/03/KOF-2022-espanol-mar-27-11-36.pdf</a>  Política de Derechos Humanos y Laborales <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-derechoshumanos_v3.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/02/Comunicado_Politica-derechoshumanos_v3.pdf</a>  Principios Guía para Proveedores <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/02/principios-guia-para-proveedores-20-02-23.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/02/principios-guia-para-proveedores-20-02-23.pdf</a>
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	En los últimos 3 años evaluamos al 98% de nuestras propias operaciones, identificamos posibles riesgos de Derechos Humanos y llevamos a cabo distintas acciones para mitigar el 100% de estos riesgos. Adicional, evaluamos el 100% de nuestras Joint ventures con el objetivo de identificar posibles riesgos de Derechos Humanos y mitigar cada uno de ellos.	Nuestro Compromiso con los Derechos Humanos <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/07/KOFs_Human_Rights_Commitment_ESP.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2022/07/KOFs_Human_Rights_Commitment_ESP.pdf</a>

ESTÁNDAR GRI G4-1	CONTENIDO	RESPUESTA	UBICACIÓN
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	<p>Durante el 2022, impartimos 12, 293 horas de capacitación en temas de derechos humanos a 7,977 personas y, adicional, capacitamos a 275 colaboradores que forman parte del equipo de investigadores de nuestro Sistema Integral Ético. Entre los temas abordados, se capacitó en técnicas especializadas y protocolos de atención ante posibles violaciones a nuestro código de ética, ejemplo: violencia laboral (discriminación, acoso sexual, hostigamiento, etc.)</p> <p>En los últimos 3 años colaboramos con la auditoría SGP de la Compañía Coca-Cola en el 100% de nuestras plantas embotelladoras, de las cuales el 24% se realizaron en 2022, dichas auditorías fueron realizadas por un tercero especializado.</p>	Principios Guía para Proveedores <a href="https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/02/principios-guia-para-proveedores-20-02-23.pdf">https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2023/02/principios-guia-para-proveedores-20-02-23.pdf</a>
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	<p>Se consideran proveedores significativos a los que pertenecen a categorías que tienen contacto directo con nuestros productos. Clasificamos como significativos a proveedores con gran impacto como los endulzantes, CO<sub>2</sub> como ingrediente, PET, vidrio, aluminio, HDPE. Otras categorías como tecnología, servicios, etc son clasificadas como proveedores indirectos.</p> <p>En Coca-Cola FEMSA tenemos dos procesos de evaluación sostenible para nuestros proveedores:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La compañía Coca-Cola evalúa a nuestros proveedores significativos, asegurando el cumplimiento con los protocolos de nuestros principios guía para proveedores, ya que este tipo de evaluación se tiene en cuenta para la selección de proveedores dependiendo de que tan alineados están con nuestros principios guía en temas de ESG.</li> <li>2. Coca-Cola FEMSA evalúa al resto de las categorías (proveedores indirectos), promoviendo el desempeño social y ambiental con evaluaciones con Ecovadis/Ikus. Estas evaluaciones buscan el desarrollo continuo de la cadena de valor, manteniendo programas de trabajo que son revisados con proveedores para determinar progreso y avances en las capacidades relacionadas con ESG.</li> </ol> <p>Número total de proveedores significativos (Tier-1 y non Tier-1) = 340 % de proveedores significativos evaluados = 45.59%</p>	
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	<p>Número de proveedores evaluados en relación con los impactos sociales: 17</p> <p>Impactos potencialmente significativos, reales y socialmente negativos identificados en la cadena de suministro: Al cierre del ejercicio 2022 no se identificaron impactos sociales significativos en la cadena de suministro.</p> <p>Porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales negativos significativos –potenciales y reales– con los que se hayan acordado mejoras como consecuencia de una evaluación: 100%</p> <p>Porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales significativos negativos –potenciales y reales– con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación: 8%</p>	

