

FEMSA

código
de **ética**
de **negocios**



CÓDIGO DE ÉTICA DE NEGOCIOS

I. ANTECEDENTES	2
II. OBJETIVOS	3
III. ALCANCE	4
IV. NORMAS ÉTICAS GENERALES	5
V. NORMAS ÉTICAS ESPECÍFICAS	7
VI. RESPONSABILIDADES	16
VII. SANCIONES	23



I. ANTECEDENTES

1. El apego a principios éticos habla de un sentido de respeto, honestidad e integridad, valores imprescindibles para el desempeño armonioso del trabajo.
2. Estos valores constituyen una parte esencial de nuestra cultura corporativa y son una pieza fundamental en la vida de nuestras empresas.
3. Los negocios FEMSA operan bajo la premisa fundamental de que están regidos por leyes y ordenamientos, cuya observancia y cumplimiento es indispensable para que puedan existir y funcionar óptimamente en su entorno social.
4. Aunque todos estos valores son parte de nuestra cultura organizacional y del quehacer diario de nuestras empresas, es necesario formalizarlos y establecer un marco de referencia común que unifique los criterios y oriente las acciones de todas las personas empleadas por FEMSA.
5. En atención a las anteriores consideraciones el Consejo de Administración de FEMSA ha aprobado y autorizado la expedición de este Código de Ética de Negocios.



II. OBJETIVOS

El presente Código de Ética de Negocios tiene los siguientes objetivos:

1. Dar a conocer a los consejeros, directivos y empleados de la organización sus obligaciones de carácter ético, hacia la empresa, inversionistas, clientes, acreedores, proveedores, competidores y autoridades, en su carácter de representantes de la empresa.
2. Establecer criterios básicos para normar el comportamiento ético de todas las personas que laboran en nuestras empresas.
3. Compartir nuestros valores éticos con las personas interesadas en conocer FEMSA.
4. Señalar las sanciones a que se hacen acreedores quienes cometen faltas en contra de nuestro Código de Ética de Negocios.



III. ALCANCE

1. El presente Código de Ética de Negocios está dirigido para la observancia por parte de los miembros del Consejo de Administración (consejeros), directores y gerentes (directivos) y empleados de FEMSA.
2. Este Código parte del hecho de que en la mayoría de las veces la acción correcta es clara, independientemente de que esté o no incorporada a un código.
3. Por la razón anterior, este documento no es ni pretende ser, exhaustivo incluyendo todas las situaciones donde pudiera presentarse un aparente conflicto de índole ético.
4. Este Código describe situaciones generales relativas a las relaciones con nuestros inversionistas, clientes, proveedores, autoridades y con el medio ambiente, considerando aquéllas en que existe mayor riesgo de un conflicto ético potencial.
5. Se irán incorporando nuevos temas en la medida en que sea necesario para hacer frente a la dinámica de las situaciones de negocios y del entorno en general.
6. Las situaciones no previstas en este Código de Ética de Negocios, deben resolverse de acuerdo con un criterio sano de administración. En caso de duda, es necesario consultar con el área de Recursos Humanos, Auditoría Interna o, en última instancia, con el Comité de Auditoría del Consejo de Administración.



IV. NORMAS ÉTICAS GENERALES

1. En FEMSA, reconocemos la dignidad de las personas y respetamos su libertad y su privacidad.
2. En FEMSA ninguna persona debe ser discriminada por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social y económica, embarazo, idioma, dialecto, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad.
3. Los consejeros, directivos y empleados de FEMSA están obligados a cumplir con todas las leyes, regulaciones y ordenamientos que rigen o limitan su área de responsabilidad, así como las normas y procedimientos de control interno que establezca la Administración.
4. Los consejeros, directivos y empleados de FEMSA deben observar una conducta leal, respetuosa, diligente y honesta.
5. Quienes tengan a su cargo personas que le reporten, tienen la obligación moral de respetarlas y protegerlas en lo pertinente.
6. Se prohíbe, condena y debe ser denunciado el acoso sexual por el daño moral que causa a quienes lo experimentan.
7. La información financiera deberá ser veraz y suficiente para los propósitos de los usuarios de la misma.
8. Los consejeros, directivos y empleados deben abstenerse de hacer comentarios -sea en medios familiares o sociales- sobre actividades que llevan a cabo dentro de la empresa, que vayan en detrimento de esta misma o de los demás consejeros, directivos o empleados.
9. Ningún consejero, directivo o empleado puede utilizar el nombre de FEMSA o el de sus empresas, así como el resto de sus recursos, en actividades para su beneficio personal.
10. Deberá evitarse todo contacto con personas deshonestas que pretendan o puedan perjudicar a las empresas de FEMSA.
11. Los consejeros, directivos y empleados deberán abstenerse de divulgar información confidencial relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, de mercado o de cualquier otro tipo.



12. Los directivos y empleados deben evitar desarrollar una actividad externa a la empresa que demande una cantidad de tiempo y esfuerzo que pueda afectar su capacidad y disponibilidad con las obligaciones que tienen para con la empresa.
13. Está prohibido despedir, degradar, suspender, amenazar, acosar, interferir con el derecho de empleo o en cualquier otra forma de discriminar a un consejero, directivo o empleado, por proporcionar información, ayudar a que se proporcione información, o colaborar en una investigación donde se presuma el incumplimiento de alguna disposición establecida en las Políticas Corporativas de FEMSA o en el presente Código.
14. Los directivos y empleados que participen en actividades políticas de cualquier fuero, deben tener especial cuidado en no involucrar a FEMSA, estableciendo claramente que se actúa a título personal y no en representación de la empresa, ya que esta no influye, apoya o interviene en ninguna forma en dichas actividades.
15. Está prohibida la concesión de préstamos o financiamientos a consejeros y directivos de FEMSA.



V. NORMAS ÉTICAS ESPECÍFICAS

1. Relación con Clientes

- 1.1 Los directivos y empleados que atienden a clientes deben ofrecerles un trato equitativo y honesto en cada transacción, proporcionando los productos y servicios que les competen con la mayor calidad y oportunidad a su alcance, apegándose en todo momento a la regulación oficial y a la normatividad interna de FEMSA.
- 1.2 Se debe evitar hacer comparaciones falsas o engañosas con productos o servicios equivalentes a los que ofrecen los competidores.

2. Relación con Proveedores

- 2.1 FEMSA considerará para su cartera de proveedores a aquellos que compartan los valores éticos que sostiene y posean una sólida reputación de equidad e integridad en sus tratos.
- 2.2 Los directivos y empleados que negocien la adquisición de los bienes y servicios que las empresas de FEMSA requieren, deben ofrecer y exigir a los proveedores un trato equitativo y honesto en cada transacción, buscando siempre los mejores intereses de la empresa.
- 2.3 La adquisición de bienes y servicios se efectuará mediante procesos homogéneos y transparentes, que aseguren la participación equitativa de los proveedores y una selección imparcial de los mismos, basada en criterios de calidad, rentabilidad y servicio.
- 2.4 Los directivos y empleados de las empresas de FEMSA se abstendrán de comentar con un proveedor o con personas ajenas a la empresa, los problemas o debilidades observadas en otro proveedor.



3. Competencia

- 3.1 FEMSA compite vigorosamente cumpliendo con todas las leyes y reglamentos sobre competencia justa existentes en los países donde participa.
- 3.2 FEMSA no participará en ningún acuerdo que pretenda limitar el libre juego de las fuerzas de los mercados en que opera y no utilizará medios impropios para mejorar su posición competitiva en dichos mercados.
- 3.3 Los consejeros, directivos y empleados de FEMSA que tengan contacto con representantes de competidores, mantendrán una actitud profesional, apegada a los principios y valores de la empresa que representan, y cuidarán su imagen personal y la de FEMSA.
- 3.4 En todos los contactos con competidores, ya sean individuales o en foros y asociaciones empresariales o profesionales, los consejeros, directivos y los empleados de FEMSA deben evitar temas que pudiesen generar riesgos o posibles contingencias para la empresa en materia de cumplimiento de leyes y reglamentos sobre competencia.
- 3.5 Los consejeros, directivos y empleados de FEMSA deben evitar en lo posible hacer comentarios o declaraciones sobre la competencia, y cuando resulte necesario, éstos deben ser justos, objetivos y completos.
- 3.6 En ningún caso FEMSA, ni sus directivos, ni su personal, intentarán obtener secretos comerciales o cualquier otra información confidencial de un competidor por medios impropios.



4. Publicidad y Mercadotecnia

4.1 La comunicación a través de publicidad y mercadotecnia de las unidades de negocios de FEMSA deberá ser:

- a) Legal, decente, honesta, verdadera y conforme a principios de competencia justa y de buena práctica de negocios.
- b) Preparada con un debido sentido de responsabilidad social y basada en principios de honradez y buena fe.
- c) Comprobable y exenta de elementos que pudieran inducir a una interpretación errónea de las características de los productos y servicios que FEMSA ofrece.
- d) Respetuosa de los valores morales, evitando circunstancias no éticas que vulneren la integridad y dignidad humana, o use símbolos culturalmente ofensivos a un género, raza, religión, clase social o preferencia política.

4.2 Los directivos deben asegurarse que a los consultores en publicidad y otras agencias afines se les proporcione una copia de este Código, así como también de que tienen un conocimiento pleno de la necesidad de cumplirlo en la ejecución de cualquier trabajo que efectúen a nombre de la compañía.



5. Relación con Autoridades

- 5.1 Los consejeros, directivos y empleados de FEMSA deberán apegarse escrupulosamente, en el desarrollo de sus actividades, a las leyes y reglamentos aplicables.
- 5.2 Los consejeros, directivos y empleados de FEMSA deben colaborar en todo momento con las autoridades competentes para el pleno ejercicio de sus facultades y actuar conforme a derecho en defensa de los legítimos intereses de FEMSA.
- 5.3 Los consejeros, directivos y empleados que tienen relación con autoridades deben ofrecerles un trato amable y respetuoso, reconociendo su calidad como tales, y procurando una atmósfera de apertura y confianza que facilite la discusión de los asuntos y el establecimiento de acuerdos.
- 5.4 Se deben atender plenamente los requerimientos y observaciones de las autoridades, buscando colaborar con eficacia y cortesía en el cumplimiento de su misión, dentro de las facultades que les otorgan las leyes o regulaciones.
- 5.5 Todos los tratos, trámites y relaciones que en representación de la empresa se tengan con dependencias o funcionarios gubernamentales, deberán llevarse a cabo en concordancia con las leyes aplicables, así como con las conductas de negocio ordinarias llevadas a cabo por compañías dentro de la misma industria en el país y región respectivo.



6. Medio Ambiente (Ecología)

- 6.1 FEMSA reconoce, como parte de su responsabilidad social, la protección del medio ambiente.
- 6.2 Nuestro compromiso ambiental es una responsabilidad compartida por todos y nadie en FEMSA puede asumir que esto es el trabajo de alguien más.
- 6.3 Los directivos y empleados de FEMSA deben realizar las acciones necesarias para asegurarse de que en sus unidades operativas:
 - a) Se evalúen en forma anticipada los cambios significativos en plantas y procesos para prevenir cambios adversos en el medio ambiente.
 - b) Estén implementados procedimientos efectivos de respuesta a posibles emergencias, para minimizar el impacto de incidentes no predecibles.
 - c) Las emisiones al aire, las descargas al drenaje y el manejo y confinamiento de desperdicios sólidos, no causen un impacto ambiental inaceptable.
 - d) Se usen eficientemente las fuentes de energía, y de que su consumo es monitoreado.
 - e) Los accidentes ambientales sean prevenidos.



7. Salud Ocupacional y Seguridad

7.1 FEMSA considera que la salud y la seguridad son tan importantes como cualquier otra función y objetivo de la compañía.

7.2 Los responsables de las distintas unidades de negocio deberán tomar las acciones para asegurar que se cumplan los siguientes objetivos de salud y seguridad:

- a) Proveer y mantener lugares de trabajo seguros y saludables.
- b) Disponer y mantener un medio ambiente de trabajo adecuado.
- c) Desarrollar una conciencia de seguridad entre el personal.



8. Conflicto de Intereses

- 8.1 Los directivos y empleados no podrán tener intereses en negocios que compren, vendan o proporcionen servicios a las empresas de FEMSA. Cualquier transacción con empresas vinculadas deberá ser comunicada al Comité de Auditoría del Consejo de Administración por conducto de Auditoría Interna.
- 8.2 Los consejeros, directivos y empleados de FEMSA deben abstenerse de tener intereses o inversiones que les permitan tener una influencia significativa en negocios competidores.
- 8.3 Los empleados de FEMSA deberán abstenerse de hacer operaciones de compra-venta con compañías que sean propiedad de familiares en primero y segundo grado sanguíneo o político (cónyuge, padres, hijos, hermanos, primos hermanos, sobrinos, etc.), de directivos y empleados de FEMSA, salvo que tales compañías sean competitivas en cuanto a precio, calidad y servicio, estén fuera del área de responsabilidad del directivo o empleado familiar y este hecho se haya puesto del conocimiento de Auditoría Interna para que valide el cumplimiento de dichos requisitos.
- 8.4 Los directivos y empleados de FEMSA deben abstenerse de tener trabajando bajo su dependencia a parientes o familiares, salvo en los casos autorizados por escrito por el Comité de Prácticas Societarias del Consejo de Administración.
- 8.5 Cuando un directivo o empleado deba realizar un trabajo de vigilancia, supervisión, auditoría o control sobre un área a cargo de un familiar, éste deberá informar a su superior de esta situación, para ser sustituido de dicha responsabilidad.
- 8.6 Cuando un consejero, directivo o empleado no sienta tener la capacidad de cumplir sus responsabilidades con objetividad, por recibir presiones por parte de terceras personas que están utilizando su posición, autoridad o influencia en la organización, debe reportarlo de inmediato con su superior o con el área de Recursos Humanos y, en su caso, comunicarlo a través del Sistema de Denuncias establecido en la empresa.
- 8.7 Los consejeros, directivos y empleados deben abstenerse de interceder por o satisfacer requerimientos de superiores, subalternos, compañeros de trabajo, familiares o amigos, si con ello se perjudica a las empresas de FEMSA.



9. Manejo de Información

- 9.1 Está prohibido distorsionar los registros y/o la información contable, o bien falsear las operaciones, ya sea para simular el cumplimiento de metas u objetivos, o para obtener algún beneficio personal.
- 9.2 Toda la información generada en los registros financieros es confidencial y sólo se puede entregar a los usuarios debidamente autorizados.
- 9.3 Las personas que tengan acceso a información privilegiada conforme a lo señalado en la Ley del Mercado de Valores y disposiciones relativas, deben tomar las medidas necesarias que eviten la divulgación o filtración de dicha información a personas no autorizadas.
- 9.4 Está prohibido utilizar información privilegiada de cualquiera de las empresas de FEMSA para beneficio personal o de terceros, en tanto ésta no sea conocida por el público.
- 9.5 Quienes por sus responsabilidades en FEMSA dispongan de información privilegiada deberán cumplir con los requisitos y obligaciones descritos en la Guía para Funcionarios y Consejeros de FEMSA y Subsidiarias en materia de información privilegiada y compra-venta de acciones y otros valores.
- 9.6 Los consejeros, directivos y empleados deberán abstenerse de realizar acciones que puedan influir, ejercer coerción, manipular o engañar a cualquier auditor interno o externo o funcionario que se encuentre en el desempeño de sus funciones.
- 9.7 Los consejeros, directivos y empleados que realicen actividades como catedráticos, expositores o alumnos, deberán abstenerse de utilizar información confidencial de FEMSA, permitiéndose solamente el uso de información pública.
- 9.8 Los consejeros, directivos y empleados deben tomar las medidas necesarias para proteger la información confidencial a la que tengan acceso, con el fin de evitar que la misma sea del conocimiento de personas no autorizadas para ello.



10. Regalos

- 10.1 Los consejeros, directivos y empleados de las empresas de FEMSA deben abstenerse de aceptar regalos valiosos, condiciones ventajosas, salarios, viajes, comisiones o cualquier otra forma de compensación por parte de clientes, proveedores, clientes, instituciones financieras, concesionarios, contratistas, empresas o personas con quienes se realizan operaciones.
- 10.2 Si por razones de cortesía en la relación de negocios se decide recibir un regalo valioso, éste deberá turnarse al Departamento de Recursos Humanos respectivo, donde se decidirá su uso final.
- 10.3 Cuando se tenga duda de si es o no valioso un regalo o atención que le ofrecen, el empleado deberá consultar con el Departamento de Recursos Humanos de su empresa.



VI. RESPONSABILIDADES

1. Consejo de Administración

- 1.1 Aprobar el Contenido del Código de Ética de Negocios.
- 1.2 Autorizar sus adecuaciones.
- 1.3 Expedir el Código de Ética de Negocios.
- 1.4 Asegurar, en coordinación con la Dirección General, la divulgación de este Código, incluyendo su publicación en el formato oficial apropiado o en la página de Internet de la compañía, así como de cualquier cambio en dicho Código, o dispensa del mismo aplicable a algún consejero o directivo.



2. Consejeros

- 2.1 Conocer el Código y darle cabal cumplimiento.
- 2.2 Señalar al Presidente del Consejo de Administración, los aspectos de este Código cuya interpretación u aplicación no es lo suficientemente clara, para definir una solución.
- 2.3 Firmar anualmente la carta de cumplimiento con el Código de Ética de Negocios de FEMSA.



3. Comité de Auditoría y Comité de Prácticas Societarias

- 3.1 Supervisar el cumplimiento del Código de Ética de Negocios y presentar al Consejo de Administración las propuestas de modificación que hubiere para su aprobación. Para más detalle ver Sistema de Monitoreo (Anexo I).



4. Directivos

- 4.1 Conocer el Código de Ética de Negocios y cumplir con sus disposiciones.
- 4.2 Asegurarse de que él y sus colaboradores conozcan y refrenden anualmente su compromiso de cumplir con el Código.
- 4.3 Tomar las medidas necesarias para que el personal que le reporta le dé la debida importancia al contenido de este Código en el desarrollo de sus actividades.
- 4.4 Apoyar a sus colaboradores inmediatos para aclarar dudas o comentar y resolver cualquier dificultad que se presente en la interpretación de este Código, o en su aplicación.
- 4.5 Cumplir con las leyes aplicables a las actividades de su competencia, así como con las políticas, normas y disposiciones internas sobre sus actividades, productos y servicios de su área.
- 4.6 Firmar anualmente la carta de cumplimiento con el Código de Ética de Negocios de FEMSA mediante la cual informan que, en su gestión, han cumplido con las disposiciones del Código, y si tienen conocimiento de algún incumplimiento por su propia parte o por parte de personas de cualquier nivel organizacional.



5. Recursos Humanos

- 5.1 Difundir el Código entre el personal, especialmente el de nuevo ingreso, mediante la entrega de una copia del mismo a cada empleado, recabando acuse de recibo.
- 5.2 Incluir en los programas de inducción los temas contenidos en el Código de Ética de Negocios.
- 5.3 Difundir a los directivos y empleados las adecuaciones que se le hagan al presente Código con el fin de mantenerlos actualizados del contenido del mismo.
- 5.4 Difundir la Política Corporativa relativa al Sistema de Denuncias entre el personal, a través de los medios establecidos en la propia política.
- 5.5 Difundir la Guía en materia de información privilegiada y compra-venta de acciones y otros valores, entre los directivos y empleados que dispongan de información confidencial de la compañía, mediante la entrega de una copia de la misma a cada uno de ellos, recabando acuse de recibo.



6. Secretaría del Consejo

- 6.1 Asegurarse que todos los consejeros y directivos firmen anualmente la carta de cumplimiento con el Código de Ética de Negocios de FEMSA.
- 6.2 Difundir la Política Corporativa relativa al Sistema de Denuncias entre los miembros del Consejo de Administración, mediante la entrega de una copia de la misma a cada uno de ellos, recabando acuse de recibo.
- 6.3 Difundir la Guía en materia de información privilegiada y compra-venta de acciones y otros valores, entre los miembros del Consejo de Administración, mediante la entrega de una copia de la misma a cada uno de ellos, recabando acuse de recibo.
- 6.4 Difundir a los miembros del Consejo de Administración las adecuaciones que se le hagan al presente Código con el fin de mantenerlos actualizados, del contenido del mismo.
- 6.5 Informar al Comité de Auditoría y de Practicas Societarias del Consejo de Administración sobre cualquier incumplimiento al Código de Ética de Negocios de FEMSA reportado en las cartas de cumplimiento que se reciben anualmente.



7. Auditoría Interna

- 7.1 Evaluar la observancia de las disposiciones contenidas en el Código de Ética de Negocios.
- 7.2 Reportar al Comité de Auditoría y de Prácticas Societarias cualquier violación relevante observada, así como las respectivas medidas adoptadas por la administración, en cada uno de los casos de que se trate.



VII. SANCIONES

- 1.1 Las violaciones a este Código serán objeto de sanciones.
- 1.2 La severidad de las referidas sanciones estará en función de la gravedad de las faltas cometidas.
- 1.3 En casos de faltas o delitos graves las sanciones podrán ir desde el despido hasta la denuncia penal ante las autoridades competentes.
- 1.4 Con fines de ejemplificar se consideran violaciones al Código las siguientes acciones:
 - a) Incumplir disposiciones legales que generen sanciones por parte de las autoridades, daño patrimonial, o contingencias futuras para la empresa.
 - b) Desatender en forma negligente las políticas, normas y prácticas para la buena administración de las empresas con serio perjuicio de las mismas.
 - c) Cometer acoso sexual entre el personal de la empresa.
 - d) Evidenciar intoxicación por droga o alcohol y/o tener conductas inmorales en las instalaciones de la empresa.
 - e) Discriminar, intimidar u hostigar a otra persona por causa de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social y económica, embarazo, idioma, dialecto, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad.
 - f) Incumplir normas de seguridad que pongan en riesgo la vida del personal o los bienes de la empresa.
 - g) Denunciar infundadamente y de mala fe a una persona inocente.
 - h) Consumir, distribuir, transportar, vender y poseer cualquier tipo de droga prohibida.
 - i) Comprometer legalmente a la empresa sin tener autorización para tales fines.
 - j) Omitir o no informar con oportunidad sobre violaciones al Código.



- k) Realizar operaciones en beneficio personal, familiar o de terceros, en perjuicio de la empresa.
 - l) Influir, ejercer coerción, manipular o engañar a cualquier auditor que desempeñe una investigación o revisión dentro de la empresa.
 - m) Distorsionar los registros contables.
 - n) Reportar operaciones ficticias entre otras sobre ventas, compras, préstamos, créditos y gastos.
 - o) Cobrar cheques falsificando endosos.
 - p) Falsificar o alterar comprobantes.
 - q) Efectuar ventas fuera de los territorios autorizados.
 - r) Llevar a cabo compras innecesarias de bienes y servicios en perjuicio de la empresa.
- 1.5 Cuando exista duda sobre la existencia de una violación al presente Código, las áreas de Recursos Humanos y de Auditoría Interna de la unidad de negocio donde está se presente, procederán a validar y evaluar la evidencia disponible antes de que se imponga la sanción correspondiente al posible infractor.
- 1.6 Con el apoyo organizacional que se considere necesario, las sanciones deberán ser impuestas conjuntamente por el nivel superior de quien haya cometido la falta y las áreas de Legal y Recursos Humanos de la unidad de negocio correspondiente.
- 1.7 En caso de que se presente o se presuma un incumplimiento se debe notificar inmediatamente a través del Sistema de Denuncias establecido en FEMSA.



Anexo 1
Sistema de Monitoreo del Código de Ética de Negocios FEMSA

