Conflito de Interesses

1. Objetivo

Estabelecer diretrizes para a identificação, prevenção, orientação e gestão de conflitos de interesse na Coca-Cola FEMSA Brasil, assegurando a transparência e a ética nas decisões e ações dos colaboradores, promovendo uma atuação diligente e alinhada ao Código de Ética, bem como às políticas locais e globais da Empresa.

2. Alcance

Este documento é exclusivo da Coca-Cola FEMSA Brasil (KOF BR), aplicando-se a todos(as) os(as) colaboradores(as) próprios ou terceiros, com abrangência de todos os níveis hierárquicos e áreas de atuação.

3. Definições

1. **Conflito de Interesses:** é toda e qualquer situação em que interesses pessoais influenciam nas atividades laborais e tomada de decisão do colaborador, visto que a fim de obter benefício próprio ou para terceiros podem gerar algum dano ou risco para uma organização.
2. **Identificação de Conflitos:** os colaboradores devem estar atentos a situações que possam caracterizar conflito de interesses, incluindo, mas não se limitando a:
    - Relacionamentos familiares ou pessoais que possam influenciar decisões profissionais;
    - Participação em negócios concorrentes, parciais e que sejam contrários aos interesses da FEMSA e/ou existam danos à FEMSA;
    - Recebimento de presentes, favores ou benefícios de terceiros que possam impactar a objetividade no trabalho.
3. **DILO:** Canal de Denúncias. É uma ferramenta que permite aos colaboradores, clientes ou terceiros relatar comportamentos inadequados, irregularidades ou violações de políticas internas. Ele é fundamental para promover um ambiente de trabalho ético e transparente.

4. Documentos normativos relacionados

1. Anticorrupción - KOF-ES-LE-0004
2. Código de Ética KOF-CE-0001

3. Condução de Investigações BRA-ES-RL-0002
4. Cortesias e Brindes – BR-ES-CL-0002
5. Medidas Disciplinares BRA-PR-RL-0001
6. Norma Global de Conflito de Interesses KOF-NO-0090
7. Recrutamento e seleção – KOF-NO-0073
8. Regalos, atenciones y entretenimiento – KOF-NO-0063
9. Regimento Interno do Comitê de Ética BRA-ES-RL-0003

5. Processo e subprocesso

Processo: Gestão de Relações do Trabalho
Subprocesso: Gestão do Sistema Integral Ético

5.1 Regras Gerais

A Coca-Cola FEMSA Brasil (KOF BR) não proíbe a contratação de familiares de colaboradores, desde que isso não crie conflitos de interesse.

Familiares não podem ocupar posições de subordinação hierárquica entre si ou desempenhar funções que possam resultar em influência direta ou indireta nas relações de trabalho, incluindo colaboradores próprios, aprendizes, estagiários, temporários ou terceiros.

5.2 Definição de Parentesco para Potencial Conflito de Interesses

Familiares, incluindo cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filho(a), irmão(ã), avô(ó), neto(a), tio(a), sobrinho(a), primo(a), genro, nora, cunhado(a), padrasto, madrasta, enteado(a), e/ou qualquer pessoa que viva sob a dependência financeiro do colaborador (mesmo não residindo no mesmo local).
Importante:

1) Namoro, noivado, entre outras relações afetivas, formais ou não, devem ser declaradas.
2) Parentes que não residem no mesmo local, mas se dependem financeiramente se enquadram como potencial conflito.
3) Relacionamentos após a contratação devem ser reportados imediatamente à chefia imediata e ao RH local.

5.3 Fluxo de Análise de Parentesco para Contratação ou Movimentação

5.3.1 Contribuidor Individual, exceto Diretoria de Recursos Humanos

Cenário	Mesma Diretoria	Mesma Unidade	Mesma Área	Mesmo Gestor	Mesmo Turno	Parecer do DILO e Compliance	Pode contratar ou movimentar?
1	Não	Não	Não	Não	Não	Não precisa de análise	Sim
2	Sim	Sim	Não	Não	Não	Não precisa de análise	Sim
3	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não precisa de análise	Sim
4	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Não recomendado	Não
5	Sim	Sim	Sim	Sim	sim	Não recomendado	Não

No processo de contratação ou movimentação, em que o candidato finalista tenha parentesco com colaborador KOF, deve ser analisado conforme os critérios condicionantes do fluxo acima, para identificar possível conflito de interesses.

5.3.2 Média Chefia, Gerente, Diretor e todos os cargos da Diretoria de Recursos Humanos

Além de respeitar o fluxo previsto no item 5.3.1, os cargos de Média Chefia, Gerente, Diretor e todos os cargos da Diretoria de Recursos Humanos devem passar pela análise da equipe da Linha Ética - DILO e Oficial de Compliance, com o objetivo de identificar possível interface entre áreas transversais, acessos a dados sensíveis e/ou participação na avalição de desempenho, que também podem ocasionar potencial conflito de interesses.

5.3.3 Exemplos de possíveis Conflitos de Interesse

Os exemplos abaixo são norteadores, mas as situações de potencial conflito não se limitam à tabela prevista neste procedimento.

Exemplos de contexto potencial de Conflito	Ações (o que fazer)
Meu irmão está concorrendo a uma vaga para a mesma área que trabalho.	Orientar meu familiar para que informe no questionário. Informar a minha chefia imediata.
Sou vendedor e minha cunhada abriu um ponto de venda que fica na minha rota de atuação, mas não tem dependência de mim financeiramente.	Informar ao meu superior imediato para não realizar atendimento nesse ponto de venda.
Recebi convite para ser sócio de uma empresa distribuidora de bebidas.	Informar a chefia imediata, o RH e o Compliance para análise do contexto, a área e posição do colaborador.

Meu parente está participando de uma licitação da empresa para fornecimento de produtos.	Informar à chefia imediata; Informar o Compliance.
Um fornecedor ofereceu presente para ser contratado.	Recusar a oferta e reportar ao Compliance.
Iniciei um relacionamento com uma pessoa que trabalha na empresa.	Informar à chefia imediata; Informar ao RH e assinar a carta de cumprimento do Código de Ética.
Um cliente ofereceu presente caso eu consiga bonificar alguns produtos para ele.	Informar à chefia imediata; Reportar ao Compliance
Meu parente é gestor na empresa terceira que foi contratada para prestar serviço à KOFBR	Informar à chefia imediata; Informar ao RH e assinar a carta de cumprimento do Código de Ética

5.4 Papéis e Responsabilidades

5.4.1 Colaborador(a)

Reportar prontamente a área de Recursos Humanos de sua unidade e/ou a BP - *Business Partner* de sua área e/ou à liderança imediata qualquer potencial conflito de interesse, dentro da KOF e/ou de empresas do grupo, incluindo aqueles que surgirem após a admissão, durante a vigência do contrato de trabalho, conforme descrito no item 5.2 deste procedimento, bem como fazer a autodeclaração na carta de cumprimento do Código de Ética.

Cumprir suas funções com diligência na Coca-Cola FEMSA Brasil (KOF BR), abstendo-se de influenciar qualquer movimentação (admissão, promoção ou transferência) e a avaliação de desempenho de familiares, evitando assim relações que possam gerar conflito de interesses.

Agir com integridade, não compartilhando informações confidenciais com terceiros ou familiares, visando prevenir a obtenção de vantagens pessoais ou para outros.

5.4.2 Líder

Disseminar as diretrizes globais e locais sobre as normas de conflito de interesses estabelecidas pela Coca-Cola FEMSA Brasil (KOF BR), promovendo um ambiente de equidade nas relações de trabalho.

Monitorar a atuação de seus subordinados, principalmente das contratações que passaram por investigação, avaliando qualquer potencial conflito de interesses, tanto dentro quanto fora de sua hierarquia, para investigação e possível aplicação de medidas disciplinares, quando necessário.

Reportar tempestivamente a área de Recursos Humanos de sua unidade e/ou a BP - *Business Partner* de sua área e/ou à liderança imediata e/ou e reportar à Linha Ética – DILO, qualquer potencial conflito de interesses, inclusive, as que surgem posteriores a admissão, durante a vigência do contrato de trabalho, incluindo, mas não limitadamente ao previsto no item 5.2 deste procedimento, sendo que a não indicação do gestor para avaliação e os derradeiros conflitos que gerem desse ato, como ocorrência de favorecimento, entrave e confusões ou qualquer outra situação problemática, terá parte de responsabilidade na apuração com possíveis sancionamentos administrativos, cíveis e penais.

5.4.3 Recursos Humanos

Realizar a triagem de potenciais conflitos de interesses em todos os processos de admissão, promoção e movimentação de talentos.

Solicitar, no processo admissional, que os colaboradores façam uma autodeclaração ao assinar a carta de compromisso de cumprimento do Código de Ética e das Diretrizes Internas da Coca-Cola FEMSA.

Reportar à Linha Ética – DILO qualquer indício de conflito de interesses, para que seja realizada a investigação apropriada.

Orientar e monitorar a aplicação de medidas disciplinares, quando pertinente, em caso de descumprimento das diretrizes estabelecidas neste normativo.

Promover uma cultura de integridade que envolva todos os stakeholders da Coca-Cola FEMSA Brasil (KOF BR).

5.4.4 Oficial de Compliance (Área de Compliance)

Monitorar a aplicabilidade dos procedimentos definidos nas políticas locais e corporativas para garantir que as atividades realizadas pelos colaboradores da Coca-Cola FEMSA Brasil (KOF BR) estejam em conformidade com a legislação e normas vigentes.

Atuar como consultor nas questões de potenciais conflitos de interesse, abordando todos os aspectos relacionados às relações de trabalho, promovendo ações éticas e de integridade.

Reportar prontamente à Linha Ética – DILO qualquer denúncia de violação dos princípios de integridade, incluindo, mas não se limitando a conflitos de interesse.

Para dúvidas ou mais informações envie e-mail para compliance.brasil@kof.com.mx.

5.4.5 Comitê de Ética

Promover uma cultura ética ao abordar questões de conflito de interesses que possam representar altos riscos à imagem e/ou à saúde financeira da Coca-Cola FEMSA, tanto interna quanto externamente.

Estabelecer critérios para a aplicação de medidas disciplinares, fundamentados nas normas vigentes, garantindo a pontualidade na imposição das sanções.

O papel do Comitê de Ética na gestão de conflitos de interesse envolve analisar o conflito, identificar seus impactos na empresa e nas partes envolvidas, determinar medidas disciplinares, quando necessário, e aprovar soluções para resolvê-lo.

5.5 Medida Disciplinar

O não cumprimento desta política pode resultar em medidas disciplinares, que podem incluir advertências, suspensão ou demissão, dependendo da gravidade da infração, conforme estabelecido na BRA-PR-RL-0001, podendo, inclusive, ser passível a desligamento por justa causa.

A Linha Ética – DILO é responsável por investigar e recomendar a aplicação de medidas disciplinares, além de alinhar com o Jurídico Trabalhista e/ou Comitê de Ética, com o objetivo de documentar o processo para eventual defesa judicial, quando cabível.

6. Descrição das atividades do processo

No.	Responsável	Descrição
1.	**Recrutador**	1.1 Fazer as consultas preventivas e sinalizar os candidatos finalistas quanto aos procedimentos de conflito de interesses da empresa. 1.2 Em caso de dúvida, reportar para avaliação da Linha Ética DILO.
2.	**HR *Business Partner***	2.1 Fazer o monitoramento, junto com os líderes, de potenciais conflito de interesses nas movimentações internas. 2.2 Disseminar a cultura ética, abrangendo todos os níveis de colaboradores. 2.3 Reportar à Linha Ética – DILO qualquer indício de conflito de interesses para que seja realizada a investigação apropriada.
3.	**Linha Ética - DILO**	3.1 Investigar as denúncias de conflito de interesses. 3.2 Reportar ao Comitê de Ética, quando solicitado, os casos de materialização de conflito de interesses, bem como eventual impacto financeiro e/ou de imagem à Coca-Cola FEMSA.

4.	**Oficial de Compliance**	4.1 Realizar análise das questões de conflito de interesse, promovendo ações éticas e integridade de acordo com os interesses da Cia.
5.	**Área de Administração de RH**	5.1 Realizar a triagem de potenciais conflitos de interesses em todos os processos de admissão, promoção e movimentação de talentos. 5.2 Solicitar, no processo admissional, que os colaboradores façam uma autodeclaração ao assinar a carta de compromisso de cumprimento do Código de Ética e das Diretrizes Internas da Coca-Cola FEMSA. 5.3 Reportar à Linha Ética – DILO qualquer indício de conflito de interesses, para que seja realizada a investigação apropriada.

7. Anexos

N/A

8. Disposições Gerais

A Coca-Cola FEMSA Brasil compromete-se a manter um ambiente de trabalho ético e transparente. A adesão a esta política é fundamental para garantir a confiança entre todos os colaboradores e a integridade da organização.

As exceções ao estabelecido neste procedimento, bem como eventuais casos omissos, devem ser avaliados e aprovados pelo Comitê de Ética da Empresa.