

# PESQUISA DE CLIMA 2026

# NO AR!

*Sua opinião ajuda a KOF a priorizar melhorias reais no dia a dia.*

*Acesse aqui seu FAQ.*



# ÍNDICE

- 1 SOBRE DATAS, ACESSO E FUNCIONAMENTO GERAL
- 2 SOBRE O OBJETIVO DA PESQUISA
- 3 SOBRE CONFIDENCIALIDADE E PRIVACIDADE
- 4 SOBRE PARTICIPAÇÃO E CULTURA
- 5 SOBRE ELEGIBILIDADE E ACESSO
- 6 SOBRE COMO RESPONDER
- 7 SOBRE SUPORTE E ASSISTÊNCIA
- 8 SOBRE IMPACTO E ACOMPANHAMENTO

# SOBRE DATAS, ACESSO E FUNCIONAMENTO GERAL

## 1. Quando a pesquisa é realizada?

A pesquisa estará disponível de 6 de abril até 15 de maio de 2026.

## 2. Quem pode participar?

Todos os colaboradores internos da Coca-Cola FEMSA que estejam ativos no momento da realização da pesquisa e tenham entrado antes de 31 de dezembro de 2025.

## 3. Como receberei o convite?

- Se você tiver um e-mail KOF, receberá um e-mail personalizado com o seu link de acesso direto para a pesquisa.
- Se não tiver e-mail KOF: poderá acessar via um QR Code ou a partir do app disponível em seu celular corporativo.



# SOBRE O OBJETIVO DA PESQUISA



## 1. Qual é o objetivo dessa pesquisa?

Escutar ativamente quem faz parte da Coca-Cola FEMSA para entender como vivemos nossa experiência de trabalho, identificar o que nos impulsiona e detectar oportunidades de melhoria.

Essa pesquisa faz parte de um processo contínuo de evolução cultural guiado pelos Princípios KOF, que nos inspiram a trabalhar centrados nas pessoas, com integridade e excelência.

## 5. O que será feito com as informações que compartilhamos?

A pesquisa é conduzida pela Korn Ferry, uma empresa externa e independente especializada em talentos e cultura organizacional.

Desta forma, as respostas são processadas de forma confidencial e anônima, para serem agrupadas em relatórios por equipe, desde

que haja pelo menos 5 respostas de colaboradores diretos.

Esses resultados nos permitem projetar e ativar planos de ação específicos, com foco em melhorar ambientes, relacionamentos e processos. O que você compartilha hoje ajuda a construir o lugar onde queremos trabalhar.

## 6. Essa pesquisa substitui a de Segurança Psicológica realizada anteriormente?

Não. São exercícios complementares. A pesquisa de Segurança Psicológica mede a inclusão, o aprendizado, a colaboração e a confiança para desafiar o estabelecido.

A Pesquisa de Clima Organizacional tem um foco mais amplo: avalia múltiplas dimensões da experiência de trabalho e nos ajuda a continuar construindo a cultura que queremos, alinhada aos Princípios KOF.

## 7. Quais aspectos a Pesquisa de Clima avalia especificamente?

- Autoridade e empoderamento
- Gestão da mudança
- Direção clara e promissora
- Colaboração
- Confiança nos líderes
- DEI
- Oportunidades de desenvolvimento
- Capacitação do colaborador
- Comprometimento do colaborador
- Ética
- Outras
- Pagamento e benefícios
- Gestão do desempenho
- Qualidade e orientação para o cliente
- Recursos
- Respeito e reconhecimento
- Capacitação
- Trabalho, estrutura e processos
- Perguntas abertas
- NPS
- Sociometria
- Dados demográficos
- Segurança psicológica

## 8. As minhas respostas tem algum impacto nos meus resultados individuais ou no meu desempenho?

Não. A Pesquisa de Clima Organizacional é um processo totalmente independente de qualquer avaliação de desempenho individual ou gestão de talentos.

O objetivo dela é saber, coletiva e confidencialmente, como estamos vivendo a experiência de trabalho na Coca-Cola FEMSA.

A sua participação é uma oportunidade de compartilhar como você se sente no seu ambiente de trabalho, com a tranquilidade de que as suas respostas serão tratadas com respeito, proteção e sem consequências.



# SOBRE CONFIDENCIALIDADE E PRIVACIDADE



## 9. A pesquisa é confidencial?

Sim. A pesquisa é 100% confidencial. e anônima. É aplicada pela Korn Ferry, uma empresa externa especializada, que garante que as respostas não podem ser associadas a pessoas individuais.

## 10. Por que o número de colaborador é solicitado ao entrar?

O número de colaborador permite verificar que você faz parte do universo elegível para a pesquisa. Ele não é utilizado para identificar respostas individuais. É um mecanismo técnico que garante o acesso correto e evita duplicações.

A sua identidade fica protegida a partir do momento em que você entra e as suas respostas são processadas de forma anônima e segura.

## 11. Como o meu anonimato é protegido?

A Korn Ferry usa plataformas seguras e mecanismos que garantem que nenhuma resposta possa ser rastreada até uma pessoa específica. Os resultados são apresentados apenas de forma agregada e somente para equipes que atendam o mínimo de 5 respostas necessárias.

## 12. Quem acessa os resultados e como eles são apresentados?

Os resultados são analisados pela Korn Ferry e compartilhados com a Coca-Cola FEMSA de forma agrupada e anônima, por Direção ou área, desde que tenham, no mínimo, atendido ao requisito de 5 subordinados diretos que responderam.

Líderes e equipes de RH acessam apenas relatórios consolidados, como base para definição de planos de ação focados.

13. E se houver poucas pessoas na minha equipe? Mesmo assim os resultados serão vistos?

Não. Para proteger a sua privacidade, apenas são gerados relatórios de equipes com 5 ou mais respostas. Se a sua área não atingir esse mínimo, as suas respostas são integradas em um grupo maior, mas a sua opinião nunca é mostrada individualmente.



# SOBRE PARTICIPAÇÃO E CULTURA

## 14. A participação é obrigatória?

Não. A participação é voluntária. No entanto, sua voz é fundamental: responder à pesquisa é uma maneira concreta de contribuir para a melhoria do nosso ambiente de trabalho. Quanto mais pessoas participarem, mais representativos e úteis serão os resultados para implementar melhorias e elevar a experiência na Coca-Cola FEMSA.

## 15. Por que é tão importante alcançar um alto engajamento?

Porque nos permite ter uma visão real e completa de como estamos vivendo a cultura e percebendo o ambiente de trabalho em geral na Coca-Cola FEMSA.

Uma alta participação nos ajuda a tomar melhores decisões, com base no que nossas equipes realmente pensam e sentem, para elaborar planos de ação que gerem impacto.

## 16. Por que essa pesquisa se relaciona com os Princípios KOF?

Porque os Princípios KOF orientam a forma como trabalhamos, lideramos e construímos cultura. A pesquisa nos permite medir como esses princípios são vividos na prática: se estamos colocando o cliente em primeiro lugar, valorizando o nosso pessoal, agindo com integridade, promovendo a segurança, entre outros. Participar é uma maneira de viver os princípios com coerência.

## 17. Como a minha participação contribui para a melhoria do clima organizacional?

Suas respostas se somam a uma visão coletiva que ajuda a identificar pontos fortes e áreas de melhoria. A partir dos resultados, as equipes podem trabalhar em ações concretas que impactem no dia a dia: melhores espaços de trabalho, relacionamentos mais colaborativos, oportunidades de trabalho, relacionamentos mais colaborativos, oportunidades de desenvolvimento, bem-estar, entre outros. A sua participação é o primeiro passo para construir o lugar onde queremos trabalhar.

# SOBRE ELEGIBILIDADE E ACESSO



## 18. Quem é elegível para participar?

Todos os colaboradores internos da Coca-Cola FEMSA que tenham entrado antes de 31 de dezembro de 2025 e estejam ativos no momento da realização da pesquisa (6 de abril de 2025).

## 19. E se eu não receber o e-mail com o convite?

Primeiro, verifique a sua caixa de entrada, spam e outras pastas. O e-mail será enviado de:

[climaorganizacional@qualtrics-survey.com](mailto:climaorganizacional@qualtrics-survey.com)

Se não conseguir encontrá-lo, entre em contato com a sua equipe local de Recursos Humanos ou HRBP para que possam ajudar a validar o seu acesso.

## 20. E se eu não receber o e-mail com o convite?

Não se preocupe. Se você não tiver e-mail ou acesso diário ao

computador, poderá participar através de:

**QR Code** que estará disponível em diferentes pontos do seu local de trabalho.

**App em seu celular corporativo.**

## 21. Como será a participação dos colaboradores operacionais ou por turnos é garantida?

Canais e horários adequados serão habilitados para que todos possam responder, contemplando seu turno ou tipo de jornada.

As equipes locais de RH e liderança garantirão que haja dispositivos disponíveis, visibilidade dos QR Codes e tempo necessário para participar com tranquilidade.

Todas as vezes contam e trabalhamos para que todos tenham a oportunidade de serem ouvidos.

# SOBRE COMO RESPONDER

## 22. Quanto tempo leva para responder a pesquisa?

A pesquisa pode ser concluída em aproximadamente 15 minutos. Recomendamos que você faça isso em um momento em que consiga se concentrar e refletir com calma.

## 23. De quais dispositivos posso respondê-la?

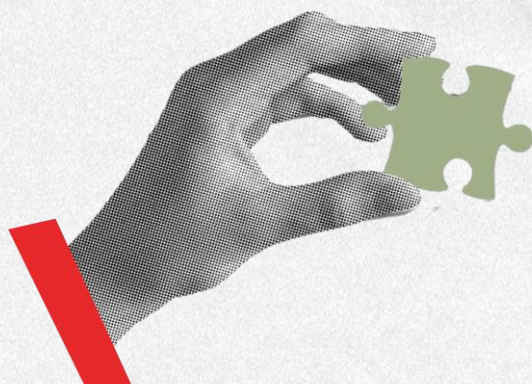
Você pode preenchê-la de qualquer dispositivo com conexão à Internet:  
Computador  
Tablet  
Telefone celular  
e haverá acesso via QR Code em espaços físicos

## 24. É obrigatório concluí-la em uma única sessão?

Não. Você pode iniciar a pesquisa e retomá-la mais tarde, se necessário. O sistema salvará automaticamente o seu progresso. No entanto, se você entrar de um dispositivo usado por outras pessoas, como celulares ou equipamentos de pontos de acesso, recomendamos que você conclua em uma única sessão.

## 25. As minhas respostas são salvas se eu precisar sair e voltar mais tarde?

Sim. Desde que você acesse do mesmo dispositivo e navegador, as suas respostas serão salvas de forma automática para que você possa continuar de onde parou.



## 26. Posso modificar as minhas respostas antes de enviar?

Sim. Antes de clicar em "Enviar", você pode revisar e mudar qualquer resposta.

Depois de enviada, não é possível alterar.

## 27. O que eu faço se uma pergunta não se aplica ao meu cargo ou função?

Se alguma pergunta não se aplicar à sua experiência, selecione "Não se aplica", se estiver disponível.

O importante é que você responda com sinceridade e apenas o que realmente sabe a partir da sua função.

## 28. Quem devo avaliar se recentemente passei por uma mudança de cargo e/ou chefe?

### **Se você mudou de cargo:**

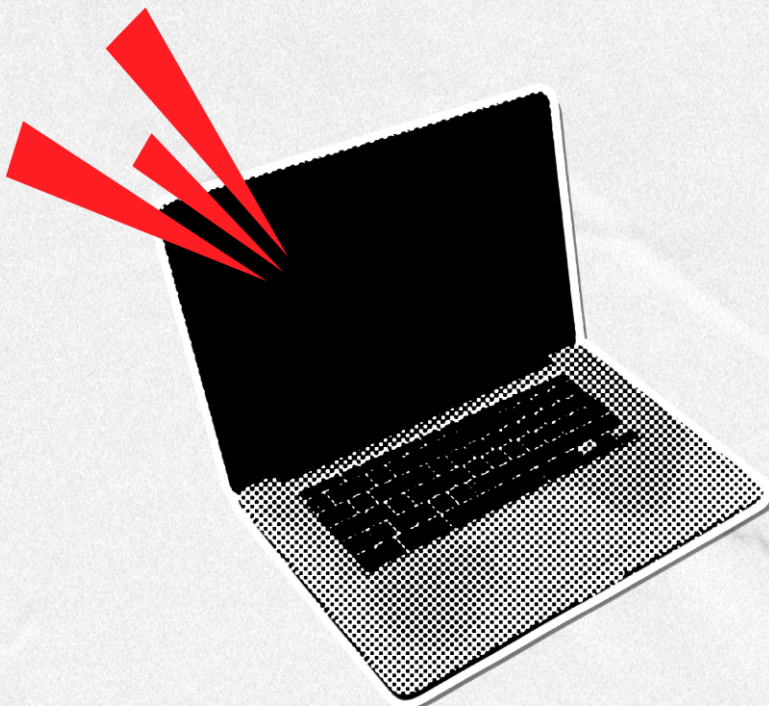
Se você está no seu cargo atual há menos de 3 meses, sugerimos que avalie o seu chefe anterior, uma vez que você ainda não tem experiência suficiente para avaliar o novo de forma integral.

Se tiver mais de 3 meses, pode avaliar o seu chefe atual.

### **Se você mudou de chefe:**

Se a mudança de liderança foi durante os últimos 3 meses, avalie o seu chefe anterior.

Se o seu chefe atual estiver mais de 3 meses no cargo, você pode avaliar o seu chefe atual.



# SOBRE SUPORTE E ASSISTÊNCIA



## 29. Com quem posso entrar em contato se tiver dúvidas sobre como responder à pesquisa?

Você pode entrar em contato com a equipe local de Recursos Humanos ou a pessoa de referência de Cultura do seu país. Eles estão preparados para ajudar você com quaisquer dúvidas gerais sobre o processo.

## 30. O que devo fazer se tiver problemas técnicos com o link?

Se o link não funcionar ou se você tiver dificuldades para acessar, informe o seu líder e/ou equipe de RH para receber suporte.

[https://vocesandbox.ca1.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_5gWqVXCn3qZxjXE?Registro=Empleado](https://vocesandbox.ca1.qualtrics.com/jfe/form/SV_5gWqVXCn3qZxjXE?Registro=Empleado)

## 31. Posso solicitar apoio para responder à pesquisa, se eu precisar?

Sim. Se precisar de ajuda para acessar a um dispositivo ou entender alguma parte da pesquisa, você pode entrar em contato com o seu líder ou equipe de RH. O objetivo é que todos possam participar em igualdade de condições.

## 32. O que devo fazer se me pressionarem para responder?

Sua participação é livre, confidencial e sem consequências negativas. Se sentir pressão ou influência externa nas suas respostas, convidamos você a denunciar anonimamente através da nossa linha ética DILO, disponível em todos os países onde operamos.



# SOBRE IMPACTO E ACOMPANHAMENTO

## 29. O que acontece após o encerramento da pesquisa?

Quando o período de resposta é finalizado, a Korn Ferry consolida as respostas e gera relatórios consolidados por país, equipe e nível organizacional (somente quando houver pelo menos cinco respostas).

## 30. Quando os resultados estarão disponíveis?

Os resultados estarão disponíveis a partir de julho de 2026. Serão compartilhados em cascata com equipes de direção, líderes e colaboradores através de espaços de diálogo específicos.

## 31. O que eu faço se a plataforma der erro?

Se aparecer "Erro 404", siga estas recomendações:

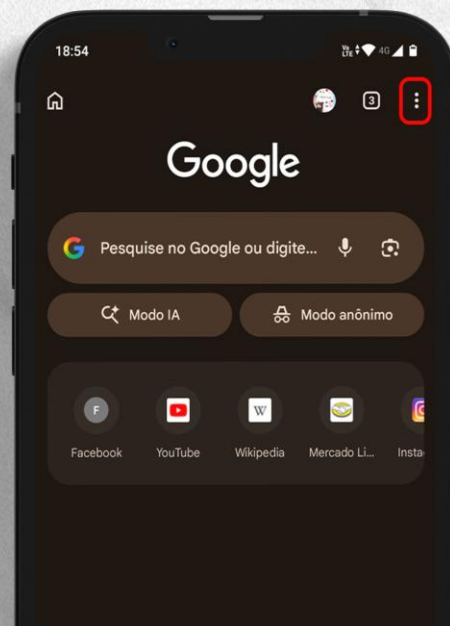
Use o Google Chrome (recomendado pela Qualtrics)

Atualize o navegador

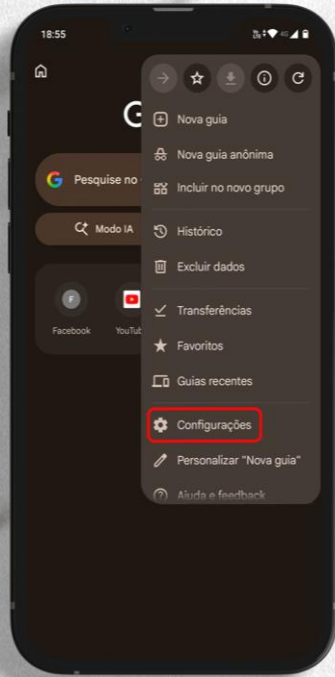
Limpe cookies ou cache

Passos para limpar os dados de navegação no Chrome:

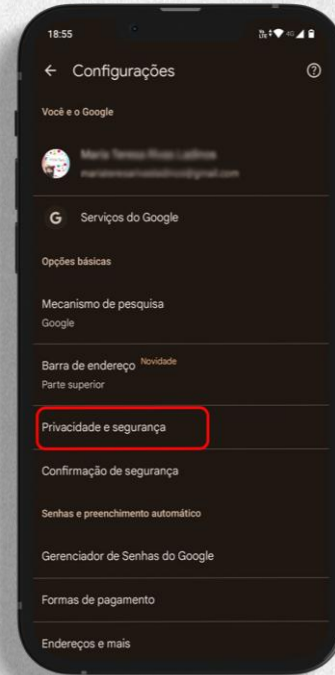
1. Na barra de ferramentas, selecione o Menu do Chrome (três pontinhos)



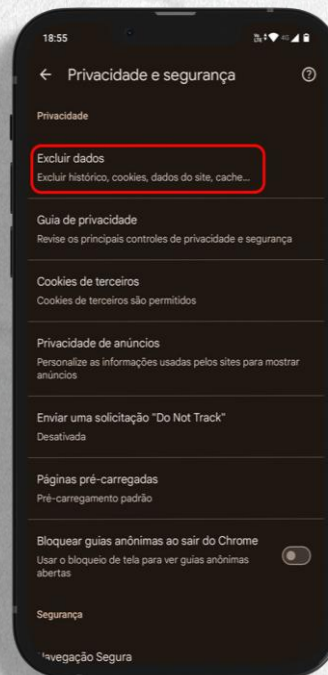
## 2. Selecione Ferramentas ou Configuração



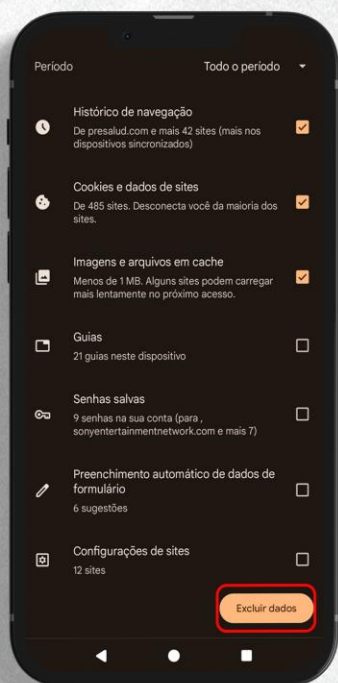
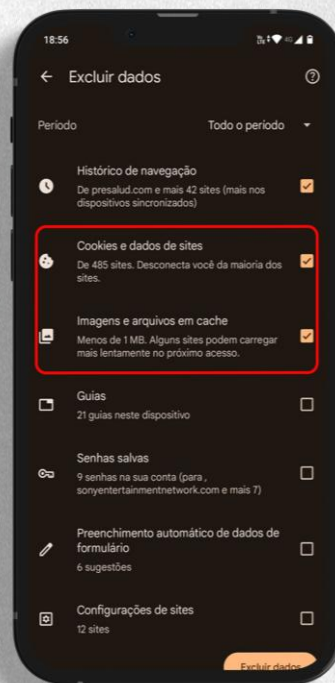
## 3. Selecione "Privacidade e Segurança"



## 4. Selecione "Limpar Dados de Navegação"



5. Marque "Cookies e outros dados de sites" e "Imagens e arquivos armazenados em cache"



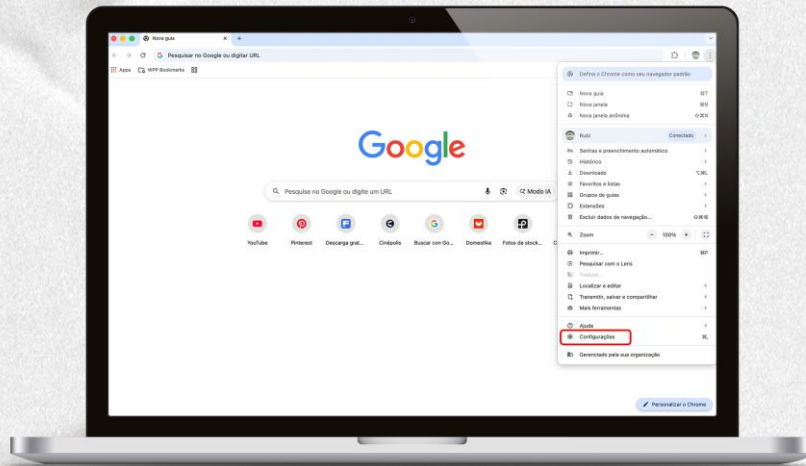
6. Clique em "Apagar Dados".

Dica adicional: Tente abrir a pesquisa em uma janela anônima (Ctrl + Shift + N no Chrome).

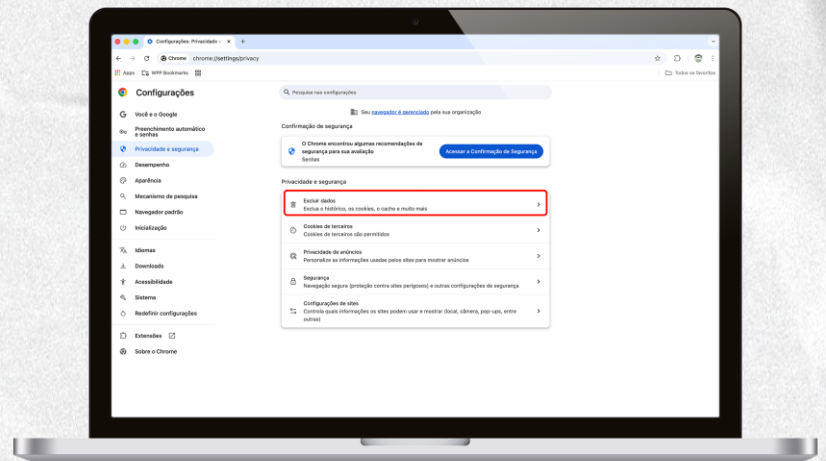


# PASSOS A SEREM SEGUIDOS NO PC/LAPTOP

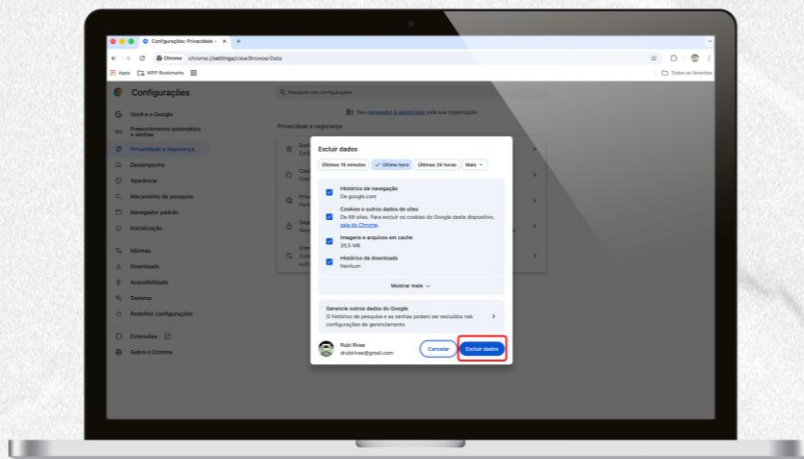
## PASSO 1



## PASSO 2



## PASSO 3



### 36. Que tipo de medidas são adotadas com base nos resultados?

Cada equipe constrói um plano de ação com base nos principais achados, alinhado aos Princípios KOF e aos desafios locais. Isso nos permite avançar em direção à cultura que queremos construir juntos, de forma anônima e segura.

### 37. Como vou saber se o que eu compartilhei gerou alguma mudança concreta?

O acompanhamento é fundamental. Durante o segundo semestre do ano, os líderes compartilharão o progresso, as decisões e as ações realizadas a partir dos resultados, reforçando que o Minha Voz Conta não é apenas uma campanha, mas parte de um processo contínuo de melhoria.

### 38. Os resultados são analisados, mesmo que uma equipe tenha baixa participação?

Sim, lembre-se de que, se houver menos de cinco respostas em um grupo, nenhum relatório específico será gerado para proteger a confidencialidade. Portanto, alcançar uma alta participação é essencial para poder identificar oportunidades reais e acionáveis em nível local.

### 39. O que acontece com o progresso se houver pessoas de licença durante o período da pesquisa?

Se algum colaborador estiver de licença durante todo o período da pesquisa e não puder participar, não será contabilizado no total esperado para a equipe. Somente é considerado como 'participante esperado' quem estiver ativo durante pelo menos uma parte do período da pesquisa. Isso permite que os indicadores de participação sejam representativos e justos.



**CRIE O LUGAR  
ONDE VOCÊ QUER  
TRABALHAR**