

Política Corporativa FEMSA

Derechos Humanos Y Laborales

Última actualización: julio 2024

Fecha de revisión: junio 2026



FEMSA

Índice

Alcance	3
Política	3
Definiciones	5
Referencias	6
Medidas Correctivas	6
Aprobación, cumplimiento y monitoreo	7

	Política de Derechos Humanos y Laborales	Sección: Nuestra Gente
---	---	---------------------------

Alcance

La presente Política Corporativa FEMSA, es de observancia y cumplimiento obligatorio para FEMSA y todos sus Colaboradores.

El marco normativo en materia de Derechos Humanos y Laborales aplicado para proveedores se encuentra contenido dentro de los Principios Guía para Proveedores FEMSA los cuales fueron elaborados con base en el Código de Ética y Políticas Corporativas FEMSA.

Política

En FEMSA reconocemos que los Derechos Humanos y Laborales son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.

Respeto a los Derechos Humanos

1. Respetamos los Derechos Humanos y Laborales de los Colaboradores, teniendo como principio fundamental el respeto a la dignidad humana por encima de cualquier otra consideración de negocio.

Cumplimiento normativo

2. Cumplimos con las normas internacionales del trabajo, las legislaciones en materia Laboral, de Seguridad Social y cualquier otra relacionada, así como con contratos individuales, colectivos, acuerdos, convenciones o pactos laborales en los países en donde se opera.

Libertad de asociación y libertad sindical

3. Respetamos el derecho de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva 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.
4. Respetamos la autonomía, institucionalidad, administración interna y ascendencia que las organizaciones sindicales tengan con sus afiliados.
5. Atendemos las relaciones colectivas de trabajo con las organizaciones sindicales legítimas que afilien y representen a los Colaboradores.

	Política de Derechos Humanos y Laborales	Sección: Nuestra Gente
---	---	------------------------------

No al trabajo forzoso

6. Prohibimos cualquier relación de trabajo que no se acuerde de manera voluntaria y rechazamos toda forma de trabajo no remunerado, servidumbre, esclavitud o retención obligatoria de documentos como condición para laborar.

No al trabajo infantil

7. Apoyamos la erradicación del trabajo infantil y cumplimos con la legislación local correspondiente en cuanto a la contratación de menores.

No a la discriminación

8. Mantenemos ambientes de trabajo libres de discriminación, no haciendo alguna distinción, exclusión, restricción o preferencia que no sea objetiva, racional, ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, por cualquier motivo, incluyendo origen, raza, estado civil, edad, opiniones, género, credo, tribu, asociación o afiliación a un sindicato, etnicidad, clase social o económica, embarazo, identidad de género, orientación sexual, condición de salud, discapacidad o nacionalidad.

Entorno inclusivo

9. Reconocemos las diversidades como una fortaleza dentro de nuestros equipos de trabajo por lo que fomentamos un entorno laboral inclusivo en el cual tengamos acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y espacio para aportar valor desde sus características y diversidades.

No al acoso, violencia y hostigamiento

10. Fomentamos el trato digno y respetuoso a los Colaboradores, por lo que rechazamos, condenamos, prohibimos, y sancionamos todo tipo de acoso, violencia y hostigamiento.

Seguridad y salud en el trabajo

11. Anteponemos la integridad y seguridad física y mental de los Colaboradores sobre cualquier consideración económica y operativa, facilitando así entornos laborales seguros y saludables.

	Política de Derechos Humanos y Laborales	Sección: Nuestra Gente
---	---	------------------------------

Definiciones

Para efectos de la presente Política Corporativa, los siguientes términos tendrán los significados aquí establecidos, ya sea que se usen en singular o en plural:

Código de Ética FEMSA, documento que contiene los principios éticos de FEMSA, unifica criterios y establece un marco de referencia común que da rumbo para actuar siempre de manera integral, además es una herramienta de trabajo útil que orienta a tomar decisiones correctas con apego a los valores.

Colaboradores, trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de las empresas de FEMSA.

Comité de Ética, órgano formado por un representante de Recursos Humanos, Auditoría Interna, Legal, Finanzas y el Chief Legal Compliance Officer u Oficial de Cumplimiento de la Unidad de Negocio correspondiente, que se aseguran del cumplimiento del Código de Ética FEMSA, se cercioran de la difusión, comprensión y uso tanto del Código de Ética FEMSA como de la Línea Ética FEMSA y de la orientación en la atención de reportes, dudas e inquietudes recibidos en la Línea Ética.

FEMSA, Fomento Económico Mexicano, S.A.B. de C.V., incluyendo todas las empresas Subsidiarias.

Línea Ética FEMSA, es el mecanismo formal que es utilizado por los Consejeros y Colaboradores, así como por Terceros con los que FEMSA tiene alguna relación en el desarrollo de sus operaciones, para reportar cualquier incumplimiento y/o posible riesgo de incumplimiento al Código de Ética FEMSA y Políticas Corporativas FEMSA, y demás Lineamientos Internos, así como para la atención de dudas e inquietudes.

Lineamientos Internos, Código de Ética FEMSA, Políticas Corporativas FEMSA, normas corporativas, procedimientos corporativos, políticas operativas, normas operativas, procedimientos operativos, reglamentos de trabajo, y todo aquel documento interno autorizado por la administración para que tenga tales efectos.

Unidad de Negocio, segmento del negocio con objetivos propios que agrupa varias empresas controladas por FEMSA. Se incluyen como Unidades de Negocio para efectos de la aplicación de Lineamientos Internos a las empresas que prestan servicios a otros segmentos del negocio FEMSA.

	Política de Derechos Humanos y Laborales	Sección: Nuestra Gente
---	---	------------------------------

Referencias

Para complementar el cumplimiento a la presente Política Corporativa, los Colaboradores deben también consultar los siguientes Lineamientos Internos:

01.01.1 Código de Ética

02.01.1.1 Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión

Medidas Correctivas

Los incumplimientos a la presente Política Corporativa serán objeto de medidas correctivas. La severidad de dichas medidas correctivas estará en función de la gravedad e impacto de los incumplimientos, las cuales podrán incluir el despido del Colaborador, sin perjuicio de la denuncia ante las autoridades competentes, en su caso, conforme a la legislación aplicable.

Cuando exista alguna duda sobre la existencia de un incumplimiento a la presente Política Corporativa, el Comité de Ética correspondiente, procederá a evaluar si se materializó el incumplimiento y, en su caso, a validar y evaluar la gravedad e impacto del incumplimiento de acuerdo con la evidencia disponible, antes de que se imponga la medida correctiva correspondiente al posible infractor.

Con el apoyo organizacional que se considere necesario, las medidas correctivas se determinarán y aplicarán conforme al procedimiento establecido por el Comité de Ética FEMSA.

En caso de que se presente o se presuma un incumplimiento, el mismo deberá ser reportado inmediatamente a través de la Línea Ética FEMSA.

	Política de Derechos Humanos y Laborales	Sección: Nuestra Gente
---	---	------------------------------

Aprobación, cumplimiento y monitoreo

Este documento ha sido aprobado por la Dirección General FEMSA y por las Direcciones Generales de las Unidades de Negocio.

Las áreas funcionales responsables de los recursos humanos en FEMSA y sus negocios deben:

- asegurar la aplicación y cumplimiento de la presente política,
- establecer los controles necesarios y su monitoreo permanente, para prevenir cualquier riesgo de incumplimiento, y
- revisar y en su caso, actualizar la presente política para asegurar su vigencia considerando los cambios organizacionales y del entorno en el que operamos.