

Índice de contenido GRI

Contenidos Generales

GRI	Contenido	Comentarios	Página
FEMSA ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.			
GRI 1	FUNDAMENTOS 2021		
GRI 2	CONTENIDOS GENERALES 2021		
1. Perfil organizacional			
1. La organización y sus prácticas de información			
2-1	Detalles de la organización	Ver “Perfil de la Compañía y Resultados”	12
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Ver “Alcance y límites de la información no financiera”	143
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	El informe contiene información del 1 enero al 31 diciembre 2025, y se reporta de forma anual.	
2-4	Actualización de la información	Se identificó un ajuste tras la actualización a factores de emisión o datos más recientes disponibles para las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2. Las cifras de Alcance 1 se revisaron en comparación con las comunicadas en el informe anual anterior: los datos de 2023 reflejan una corrección del –10%, mientras que los de 2024 muestran un ajuste del –6% debido a correcciones en las cifras reportadas. Las cifras de Alcance 2 también se actualizaron (debido a factores de emisión no disponibles anteriormente), para 2023 reflejando unas emisiones inferiores a las comunicadas inicialmente: un –5% según el enfoque market-based y un –4% según el enfoque location-based. Del mismo modo, las emisiones de Alcance 2 para 2024 se ajustaron a la baja en un –9% según el enfoque market-based y en un –3% según el enfoque location-based. En el caso de los informes fundamentados recibidos a través de la línea de ética, se llevó a cabo una reclasificación de categorías, lo que dio lugar a cambios en las cifras divulgadas anteriormente. Por último, se realizó un ajuste en el número de contrataciones para 2024, tras una actualización y validación de la base de datos consultada. Esto dio lugar a una cifra corregida de 144,027 contrataciones, en lugar de las 226,752 comunicadas originalmente. Estas reexpresiones sustituyen a la información publicada anteriormente y garantizan que los datos comunicados sean precisos, coherentes y estén alineados con los registros oficiales y las metodologías de cálculo actualizadas.	
2-5	Verificación externa	Ver “Informe independiente de verificación”	167
2. Actividades y trabajadores			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Ver “Desempeño Operativo”	22
		Ver “Proveedores con Impacto Positivo”	88
		Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
2-7	Empleados	Ver “Derechos Humanos”	61
		Ver “Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI)”	65
		Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
2-8	Trabajadores que no son empleados	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
3. Gobernanza			

GRI	Contenido	Comentarios	Página
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Ver sitios web: https://www.femsa.com/es/acerca-de-femsa/gobierno-corporativo/ https://femsa.gcs-web.com/es/corporate-governance/board-of-directors Ver “Gobierno Corporativo”	55
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Ver “Gobierno Corporativo”	55
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Ver sitio web: https://femsa.gcs-web.com/es/corporate-governance/board-of-directors Ver “Gobierno Corporativo”	55
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Ver “Consejo de Administración, Comités y Equipo Directivo”	119
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Ver “Gobernanza de Sostenibilidad”	46
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Ver “Gobernanza de Sostenibilidad” La Directora de Sostenibilidad de FEMSA y el CEO de Coca-Cola FEMSA tienen métricas de desempeño directamente relacionadas con la integración y ejecución de la sostenibilidad en la estrategia general del negocio denominadas Factores Críticos de Éxito. El cumplimiento exitoso de estos Factores Críticos de Éxito contribuye, en diferentes porcentajes, a su compensación anual variable basada en el desempeño. La Estrategia de Sostenibilidad de FEMSA y sus Metas Públicas para 2030 requieren que la empresa: reduzca a cero los residuos operativos enviados a rellenos sanitarios, incremente al 85% el consumo de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables, alcance un 40% de representación femenina en puestos ejecutivos, además de otras metas y acciones relacionadas con el agua, economía circular, entre otros.	46
2-15	Conflictos de interés	Ver nuestro Código de Ética: https://www.femsa.com/wp-content/uploads/2026/01/FEMSA-Codigo-de-Etica.pdf	
2-16	Conflictos de interés	Ver “Integridad, Ética y Prácticas Empresariales Responsables” Ver nuestro Código de Ética: https://www.femsa.com/wp-content/uploads/2026/01/FEMSA-Codigo-de-Etica.pdf	125
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Ver “Miembros del consejo de administración y comités” Nuestro Consejo de Administración busca constantemente la implementación de prácticas de buen gobierno corporativo, identifica riesgos económicos, ambientales y sociales, y fomenta objetivos de sostenibilidad, bienestar laboral y desarrollo comunitario.	119
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Ver sitio web: https://femsa.gcs-web.com/static-files/6f90b97d-3bf9-4b10-8b74-f1a2daa1a6e1 , Sección 7.5 Responsabilidades de los Consejeros.	
2-19	Políticas de remuneración	Ver sitio web: https://femsa.gcs-web.com/static-files/6f90b97d-3bf9-4b10-8b74-f1a2daa1a6e1 , Sección 9.2 Aspectos Operativos.	
2-20	Proceso para determinar la remuneración	Ver sitio web: https://femsa.gcs-web.com/static-files/6f90b97d-3bf9-4b10-8b74-f1a2daa1a6e1 , Sección 9.2 Aspectos Operativos.	
2-21	Ratio de compensación total anual	No disponible	
4. Estrategia, políticas y prácticas			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Ver “Estrategia de Sostenibilidad y Metas Públicas”	50
2-23	Compromisos y políticas	No disponible	
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Ver nuestro Código de Ética: https://www.femsa.com/wp-content/uploads/2026/01/FEMSA-Codigo-de-Etica.pdf	
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Ver “MARRCO (Modelo de Atención a Riesgos y Relacionamento Comunitario)” Ver nuestra Política de Compromiso Comunitario : https://www.femsa.com/wp-content/uploads/2024/07/FEMSA-Politica-Corporativa-Compromiso-Comunitario.pdf	82

GRI	Contenido	Comentarios	Página
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Ver nuestro Código de Ética: https://www.femsa.com/wp-content/uploads/2026/01/FEMSA-Codigo-de-Etica.pdf Ver “MARRCO (Modelo de Atención a Riesgos y Relacionamento Comunitario) Ver nuestra Política de Compromiso Comunitario : https://www.femsa.com/wp-content/uploads/2024/07/FEMSA-Politica-Corporativa-Compromiso-Comunitario.pdf Ver sitio Web: https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/80470/index.html Proceso de escalamiento definido para reportar incidentes Cuando un miembro de FEMSA es testigo de una acción que considera que viola nuestro Código de Ética o alguna política o normativa interna, esperamos que presente un reporte. Cualquier persona que desee realizar una denuncia puede agotar los pasos previos antes de acudir a la Línea Ética, los cuales, a manera enunciativa mas no limitativa, incluyen: a) En el caso de los colaboradores: i. Supervisor inmediato ii. Gerente de segundo nivel iii. Gerente Ejecutivo de Recursos Humanos o representante del Sistema de Ética b) En el caso de los directores de FEMSA: i. Presidente del Consejo de Administración, o ii. Presidente del Comité de Auditoría del Consejo de Administración En el caso de personas externas a FEMSA, estas pueden reportar directamente a nuestra Línea Ética. Todos los reportes, independientemente del canal de recepción, serán canalizados, investigados y registrados a través de la Línea Ética de FEMSA, de conformidad con la normativa interna aplicable. Toda esta información se encuentra establecida en nuestra Política de la Línea Ética.	82
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	No disponible	
2-28	Afiliación a asociaciones	En FEMSA, promovemos la colaboración, el diálogo y las alianzas para sumar recursos, conocimiento y trabajar conjuntamente en intereses comunes, al mismo tiempo que alcanzamos objetivos compartidos, mediante la colaboración con asociaciones en las distintas geografías donde operamos. A través de estas colaboraciones, no solo aprovechamos la experiencia colectiva, sino que también fomentamos la innovación e impulsamos el desarrollo sostenible en las comunidades a las que servimos. Estas alianzas, tanto propias como de nuestras unidades de negocio, nos permiten compartir mejores prácticas, abordar desafíos complejos y contribuir al crecimiento general de la industria y al desarrollo de las regiones donde operamos.	
5. Participación de los grupos de interés			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	En FEMSA, contamos con diversos grupos de interés con los que nos relacionamos y mantenemos diálogo constante. Entre otros se encuentran: organizaciones sin fines de lucro, inversionistas, industria, instituciones especializadas, gobierno, consumidores y clientes, proveedores, colaboradores, sociedad, medios de comunicación.	

Temas materiales

GRI	Contenido	Comentarios	Página
Materiality			
3-1	Proceso para determinar los temas materiales	Ver “Análisis de Materialidad”	49
3-3	Lista de temas materiales	Ver “Análisis de Materialidad”	49
Planeta			
Acción por el clima			
Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	Ver “Análisis de Materialidad”	49
		Ver “Estrategia de Sostenibilidad y Metas Públicas”	50
		Ver “Acción por el Clima”	94
Energía 2016			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
		Ver “Acción por el Clima”	94
302-3	Intensidad energética	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
		Ver “Acción por el Clima”	94
302-4	Reducción del consumo energético	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
		Ver “Acción por el Clima”	94
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
		Ver “Acción por el Clima”	94
Emisiones 2016			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
		Ver “Acción por el Clima”	94
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
		Ver “Acción por el Clima”	94
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
		Ver “Acción por el Clima”	94
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
		Ver “Acción por el Clima”	94
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
		Ver “Acción por el Clima”	94

GRI	Contenido	Comentarios	Página
Gestión del agua			
Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	Ver “Gestión del agua” A través de la operación de plantas de tratamiento de agua en sitio, el agua tratada se devuelve ya sea a sistemas de alcantarillado o a cuerpos de agua superficiales, asegurando que su calidad cumpla o supere la del agua cruda originalmente extraída. A través de Coca-Cola FEMSA, en 2023 se devolvió un total de 8.38 Mm³ de agua tratada (3.92 Mm³ descargados a ríos y 4.46 Mm³ a sistemas de alcantarillado). En 2024, el volumen total devuelto ascendió a 7.67 Mm³ (4.29 Mm³ descargados a ríos y 3.38 Mm³ a sistemas de alcantarillado). En 2025, se devolvió un total de 7.246 Mm³ de agua tratada (3.758 Mm³ descargados a ríos y 3.488 Mm³ a sistemas de alcantarillado).	107
Agua y efluentes 2018			
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad” Ver “Gestión del agua”	144 107
303-3	Extracción de agua	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad” Ver “Gestión del agua”	144 107
303-5	Consumo de agua	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad” Ver “Gestión del agua”	144 107
Economía circular			
Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	Ver “Economía Circular”	112
Materiales 2016			
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
301-2	Insumos reciclados	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
Residuos 2020			
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad” Ver “Economía Circular”	144 112
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad” Ver “Economía Circular”	144 112
306-3	Residuos generados	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad” Ver “Economía Circular” Todos los residuos peligrosos generados en nuestras operaciones son gestionados y dispuestos de acuerdo con la legislación aplicable en cada uno de los países donde operamos. Los residuos peligrosos representan una porción inmaterial del total de residuos operativos de FEMSA. Debido a los requisitos regulatorios locales, este tipo de residuos debe ser manejado por proveedores autorizados y generalmente se dispone en rellenos sanitarios controlados y/o mediante incineración sin recuperación de energía.	144 107
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad” Ver “Economía Circular”	144 112
306-5	Residuos destinados a eliminación	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad” Ver “Economía Circular”	144 112
Otros contenidos relevantes			
Cumplimiento ambiental 2016			
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	No disponible	

GRI	Contenido	Comentarios	Página
Evaluación ambiental de proveedores 2016			
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Ver “Proveedores con Impacto Positivo”	88
		Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Promovemos buenas prácticas en materia de derechos humanos, medio ambiente, comunidad, ética y valores entre nuestros proveedores a través de nuestro Código de Ética y nuestros “Principios Guía para Proveedores”, y buscamos asegurar que todos ellos los conozcan.	
Comunidad			
Buen Vecino			
Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	Ver “Comunidad”	76
		Ver “Buen Vecino”	77
Comunidad local 2016			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Ver “Comunidad”	77
		Ver “Buen Vecino” MARRCO (Modelo de Atención a Riesgos y Relacionamento Comunitario). Para poner en práctica nuestra estrategiacomunitaria, nos basamos en marcos que orientan la participación local y la prevención de riesgos en diversos contextos. Uno de ellos es MARRCO, que ayuda a fortalecer las relaciones comunitarias y a abordar losriesgos locales de manera coherente y proactiva. MARRCO es un modelo de diagnóstico diseñado para comprender los contextos locales de las comunidades a las que prestamos servicio, identificar sus riesgos potenciales y evaluar cómo nos comprometemos con ellas. Este modeloayuda a orientar nuestra toma de decisiones y garantiza que nuestras acciones sean pertinentes, coherentes y acordes con las necesidades tanto de la comunidad como de la empresa. MARRCO se está implementando en las plantasprioritarias de Coca-Cola FEMSA , y su alcance sigue ampliándose en toda la operación.	76
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	Ver “Comunidad”	77
		Ver “Buen Vecino”	76
Salud y seguridad de los clientes 2016			
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Ver “Análisis de Materialidad”	49
		Ver “Oferta inclusiva y sostenible”	85
Mercadotecnia y etiquetado 2016			
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Ver “Oferta inclusiva y sostenible”	85
Clientes al Centro			
Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	Ver “Análisis de Materialidad”	49
Impactos económicos indirectos 2016			
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Ver “Estrategia Comunitaria”	77
		Ver “Buen Vecino”	76
		Ver “Datos de desempeño en Sostenibilidad”	144
		Ver “Prevención y respuesta a emergencias”	83
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Ver “Estrategia Comunitaria”	77
		Ver “Buen Vecino”	76
		Ver “Datos de desempeño en Sostenibilidad”	144
		Ver “Prevención y respuesta a emergencias”	83

GRI	Contenido	Comentarios	Página
Proveedores con Impacto Positivo			
Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	Ver “Estrategia Comunitaria”	77
		Ver “Proveedores con Impacto Positivo”	88
		Ver “Análisis de Materialidad”	49
		Además de los principios incluidos en el documento “Principios Guía para Proveedores”, también se espera que todos los proveedores de FEMSA cumplan, a través de sus operaciones, con la “Prevención de la Contaminación y Gestión de Residuos (Economía Circular)” y con el “Cuidado de la biodiversidad, no a la deforestación y la conservación de la tierra”. Como parte de nuestros esfuerzos para fortalecer una cadena de suministro más responsable y resiliente, desde 2023 hemos ampliado el alcance de nuestro Boletín “COMPARTE” de 200 a más de 20,000 proveedores, con el objetivo de generar conciencia sobre la relevancia y el valor del abastecimiento responsable basado en mejores prácticas. Dentro de esta comunicación, la sección “Rincón de Abastecimiento Sostenible” funciona como un espacio dedicado para destacar las prioridades de sostenibilidad (ESG) de FEMSA y enfatizar la urgencia de tomar acción para generar un impacto positivo. A través de esta sección, abordamos temas clave ambientales y sociales: https://compartefemsa.com/	
Prácticas con proveedores 2016			
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Ver “Proveedores con Impacto Positivo” Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
Evaluación social de proveedores 2016			
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Promovemos buenas prácticas con nuestros proveedores en materia de derechos humanos, medio ambiente, comunidad, ética y valores a través del código de ética “Principios Guía para Proveedores”, y buscamos que todos los conozcan. Ver “Proveedores con Impacto Positivo”	88
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Promovemos buenas prácticas con nuestros proveedores en materia de derechos humanos, medio ambiente, comunidad, ética y valores a través del código de ética “Principios Guía para Proveedores”, y buscamos que todos los conozcan.	88
Gente			
Derechos Humanos			
Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	Ver “Gente”	52
		Ver “Análisis de Materialidad”	49
Empleo 2016			
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Ver “Datos de desempeño en Sostenibilidad” Dadas las diferentes y diversas industrias de las empresas que integran FEMSA, la rotación se mide en cada negocio. En 2025, el XX% de nuestras vacantes fueron cubiertas por candidatos internos.	144
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Ver “Gente”	52
401-3	Permiso parental	Ver "Datos de Desempeño en Sostenibilidad"	144
Trabajo infantil 2016			
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Ver nuestro Código de Ética: https://www.femsa.com/wp-content/uploads/2026/01/FEMSA-Codigo-de-Etica.pdf Ver GRI 3-3 Gente “Derechos humanos y laborales"	
Trabajo forzoso 2016			
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Ver nuestro Código de Ética: https://www.femsa.com/wp-content/uploads/2026/01/FEMSA-Codigo-de-Etica.pdf Ver GRI 3-3 Gente “Derechos humanos y laborales"	

INFORME ANUAL INTEGRADO 2025

155

GRI	Contenido	Comentarios	Página
Prácticas con empleados de seguridad 2016			
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	o Ver "Datos de Desempeño en Sostenibilidad"	144
Evaluación de derechos humanos 2016			
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Ver GRI 3-3 “Gente - Derechos humanos y laborales” Compromiso En FEMSA, nuestra estrategia y enfoque de gestión en derechos humanos se basa en las cinco etapas de nuestro Modelo de Debida Diligencia, actualizado en 2023 para alinearlo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Reconocemos que todos los derechos laborales son derechos humanos y, por lo tanto, priorizamos el respeto por la dignidad humana por encima de cualquier consideración empresarial. Prohibimos estrictamente todas las formas de trabajo forzoso y trata de personas. También rechazamos el trabajo infantil y apoyamos activamente su erradicación. En todas nuestras operaciones, cumplimos plenamente con las leyes aplicables respecto al empleo de menores. Entre nuestros compromisos como empleadores, buscamos igual remuneración por trabajo de igual valor, reconociendo que una compensación justa y equitativa no solo es un derecho humano fundamental, sino también un motor clave de la motivación de los colaboradores, su satisfacción y el éxito organizacional en general. Creemos firmemente en defender los principios de justicia, equidad y no discriminación en el lugar de trabajo. Además de respetar el derecho de los colaboradores a la libertad de asociación o afiliación a un sindicato, reconocemos y respetamos la importancia de la negociación colectiva como un derecho fundamental y un proceso esencial para lograr resultados justos y equitativos. Nuestro compromiso es entablar un diálogo abierto, honesto y constructivo con los representantes laborales, asegurando que las voces de nuestra fuerza laboral sean escuchadas y valoradas. Nos comprometemos a abordar cada negociación con integridad, transparencia y una genuina disposición para alcanzar acuerdos mutuamente beneficiosos. Proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos Nuestra estrategia y enfoque de gestión en derechos humanos está guiada por las cinco etapas de nuestro Modelo de Debida Diligencia, redefinido en 2023 de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. La estrategia de debida diligencia implementada en 2023 busca identificar de manera proactiva, sistemática y periódica los posibles impactos en derechos humanos. Este proceso también se implementó dentro de FEMSA y sus unidades de negocio (Coca-Cola FEMSA, Proximity & Health y Spin). Como ejercicio exploratorio inicial, evaluamos tanto riesgos reales como potenciales en materia de derechos humanos. Este análisis abarcó las diversas industrias que conforman FEMSA Forward, considerando el contexto geopolítico y enfocándose particularmente en grupos vulnerables (grupos prioritarios). Utilizando la metodología de severidad y probabilidad para la priorización, evaluamos una lista de riesgos potenciales alineados con los referentes de la industria. Nos complace reconocer que previamente ya habíamos identificado y abordado varios de estos temas, incluyendo la prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso y trabajo infantil, la garantía de la libertad de asociación y la negociación colectiva, la provisión de salarios y compensaciones laborales adecuadas, la prevención de impactos en la salud del consumidor, la protección de datos personales, la promoción de la equidad, inclusión y no discriminación, así como la reducción de nuestra contribución al cambio climático. En línea con nuestra Estrategia de Derechos Humanos, FEMSA y sus unidades de negocio (Coca-Cola FEMSA, Proximity & Health y Spin) buscan promover la inclusión laboral y el respeto a los derechos humanos para todas las personas, incluyendo aquellas que puedan encontrarse en situaciones de vulnerabilidad estructural o histórica, tales como —aunque no limitado a— personas con discapacidad, personas mayores, mujeres, trabajadores migrantes, pueblos indígenas, niños, personas de las comunidades donde operamos, así como colaboradores a lo largo de nuestra cadena de valor. En 2023, incluimos por primera vez dos dimensiones relacionadas con características demográficas en nuestro Diagnóstico de Clima Organizacional, lo que nos permitió reconocer con mayor profundidad la individualidad de nuestros colaboradores y atender de manera más efectiva las necesidades de los grupos prioritarios dentro de FEMSA y sus unidades de negocio.	
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad” En 2025 alcanzamos un promedio de 21 horas de capacitación por colaborador, equivalente a 2.6 días por colaborador (con base en una jornada laboral promedio de ocho horas). En 2024: 2 días. En 2023: 3.1 días.	144

GRI	Contenido	Comentarios	Página
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	A través de los “Principios Guía para Proveedores”, que contiene cinco pilares, promovemos las buenas prácticas en materia de derechos humanos, medio ambiente, comunidad, ética y valores. Incluimos los Principios Guía para Proveedores en las diversas interacciones que tenemos, ya sea a través de órdenes de compra, contratos, etc. Ver sitio web: https://www.femsa.com/wp-content/uploads/2026/01/FEMSA-Principios-Guia-para-Proveedores.pdf	
Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión			65
Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	Ver "Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI)"	
Diversidad e inclusión 2016			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Ver sitio web: www.femsa.com/es/acerca-defemsa/gobierno-corporativo/ Ver “Datos de Desempeño en Sostenibilidad” Durante 2025 los esfuerzos de FEMSA en programas de JEDI incluyeron: • Programa de inmersión virtual disponible para todos los empleados de FEMSA en Universidad FEMSA: +8,000 empleados cubiertos en 2025. • Comunicación enfocada en gestionar sesgos y promover la paridad de género en procesos y sistemas. • Hagamos un Puente completó 23 sesiones y cubrió a más de 76,000 empleados. • Desarrollo: 173 mujeres en el programa “Para ti, Para todas”, de las cuales el 54% han progresado profesionalmente. Lanzamiento del programa a otros niveles organizacionales. • Alianzas: Implementación del ciclo de conferencias sobre equidad de género con ONU Mujeres	144
No discriminación 2016			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	FEMSA ha desarrollado un Sistema de Cumplimiento Ético, el cual es administrado por un tercero. Está disponible las 24 horas de los 365 días del año, tanto para los colaboradores como para nuestros grupos de interés, por cuatro vías distintas, confidenciales y anónimas: teléfono, página web, correo electrónico y chat. Sitio web sistema de denuncias: https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/80470/index.html Ver nuestro Código de Ética: https://www.femsa.com/wp-content/uploads/2026/01/FEMSA-Codigo-de-Etica.pdf Ver anexo “Datos de Desempeño en Sostenibilidad”	144
Bienestar integral			
Temas Materiales 2021			
3-3	Gestión de los temas materiales	Ver sección “Gente” En FEMSA contamos con un sistema para determinar y administrar las compensaciones y beneficios que reciben nuestros colaboradores por su trabajo. Establecimos estructuras salariales justas y competitivas, brindamos incentivos y administramos los beneficios y bonificaciones de los empleados. Por ejemplo, el Bono Anual por Resultados para nuestros colaboradores se calcula considerando múltiples factores, incluyendo el desempeño del individuo y su adherencia a los valores fundamentales de la organización en sus acciones diarias. Creemos que las contribuciones de un empleado van más allá del mero desempeño laboral y se extienden a la incorporación de nuestros valores y principios éticos en su trabajo.Al considerar tanto el desempeño como los valores en el cálculo, nuestro objetivo es reconocer y recompensar a los empleados que no solo se destacan en sus tareas sino que también exhiben consistentemente comportamientos que se alinean con nuestros principios compartidos. Creemos que este enfoque holístico para evaluar las contribuciones de los empleados fomenta una cultura de excelencia, integridad y un fuerte sentido de propósito compartido dentro de nuestra organización.	52

GRI	Contenido	Comentarios	Página
		Desde 2022, hemos incrementado o mantenido de manera constante el porcentaje de colaboradores que alcanzan el nivel más alto de compromiso en toda la organización. Durante los últimos tres años, nuestras encuestas de compromiso de colaboradores han mostrado un crecimiento año con año en la proporción de personas altamente comprometidas. Esta tendencia positiva refleja los esfuerzos continuos de nuestro liderazgo para fomentar una cultura con propósito, fortalecer la comunicación interna, reconocer el desempeño y priorizar el bienestar de los colaboradores. Estas iniciativas han contribuido a construir una fuerza laboral más motivada y alineada, apoyando la sostenibilidad de largo plazo de nuestro negocio. Como parte de nuestra debida diligencia en materia de derechos humanos, hemos enfocado nuestros esfuerzos en salarios dignos que garanticen un nivel de vida adecuado en las distintas geografías donde operamos. Esto incluye proporcionar condiciones de trabajo dignas, óptimas y seguras, así como jornadas laborales adecuadas.	
		Salud y seguridad ocupacional 2018	
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Todas la Unidades de Negocio de FEMSA cuentan con sistemas de gestión en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de acuerdo a sus actividades y giro de negocio, dando cumplimiento a las Políticas Corporativas FEMSA y al marco legal de los países en los que operamos. Su objetivo principal es crear espacios de trabajo seguros y estilos de vida saludables. En FEMSA, la salud y la seguridad no son solo obligaciones; son una prioridad estratégica integrada en cada proyecto, proceso y acción que emprendemos. Nuestro compromiso va más allá del cumplimiento normativo: hemos integrado la salud y la seguridad en todos los niveles operativos mediante: >Estrategias sólidas y una política global enfocada en el bienestar de nuestros colaboradores, contratistas, proveedores y comunidades. >Principios guía establecidos para nuestros proveedores y terceros. >El apoyo de equipos multidisciplinarios especializados, que incluyen médicos, ingenieros, psicólogos y nutriólogos, lo que nos permite brindar atención integral y oportuna. >Indicadores de seguridad para monitorear el desempeño, identificar riesgos e impulsar la mejora continua. >Reportes transparentes de desempeño al Consejo de Administración y a la Alta Dirección, incluyendo el Comité de Sostenibilidad.	
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Todas las Unidades de Negocio de FEMSA cuentan con profesionales certificados a cargo de la administración de los Sistemas de Gestión de seguridad y salud ocupacional,como lo son: -Cumplimiento de la normatividad aplicable de acuerdo a su giro de negocio. -Cumplimiento de políticas internas de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial . -Identificación y mitigación de riesgos en los centros de trabajo. -Cumplimiento a los programas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional. -Vigilancia a la salud y seguridad de los colaboradores. -Gestión de diferentes mecanismos de comunicación para que los colaboradores, clientes y terceros puedan reportar actividades o condiciones y/o actos inseguros en el trabajo. -Gestión de Evaluaciones Internas y desde el Corporativo para vigilancia al cumplimiento de los Sistemas de Gestión.	

GRI	Contenido	Comentarios	Página
403-3	Servicios de salud en el trabajo	En FEMSA contamos con servicios de atención médica que contribuyen a la supervisión y vigilancia a la salud de los colaboradores de manera preventiva, como la detección temprana de enfermedades asociadas a las condiciones de trabajo. También brindamos atención médica de calidad a los colaboradores que presenten algún malestar durante su jornada laboral. Actividades Principales: -Atención médica a colaboradores. -Aplicación de exámenes médicos de ingreso y periódicos. -Elaboración de historial clínico de acuerdo a riesgos de exposición. -Atención de urgencias médicas. -Investigación de accidentes. -Evaluaciones a medio ambiente laboral (higiene industrial). -Campañas de vacunación. -Se programan revisiones periódicas para auditar y contribuir a la mejora de la calidad y cumplimiento del servicio.	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	En FEMSA existen Comités de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional conformados por representantes de todas las Unidades de Negocio, a través de los cuales se abordan diferentes temas como: -Actualizaciones en los programas de Seguridad y Salud. -KPIs (Indicadores de Ausentismo, Prima de Riesgos, Fatalidades). -Actualización de políticas y lineamientos. -Comunicación de información relevante en materia de seguridad y salud. Contamos con herramientas que nos permiten conocer la percepción que tienen los colaboradores con respecto a los sistemas de gestión, entorno laboral, relación con sus jefes, procesos y tareas asignadas, como lo son las Encuestas de Clima Organizacional.	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Ver "Datos de Desempeño en Sostenibilidad"	144
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	En FEMSA se promueven distintos programas de atención a la Salud de manera interna y en colaboración con instituciones públicas y privadas, como lo son: - Campañas de Vacunación - Consultas Nutricionales - Consultas de apoyo psicosocial - Talleres orientados a la promoción de la salud mental - Campañas de concientización y prevención (Ej. Cáncer de Mama, Cáncer de Próstata, Tabaquismo, Factores de Riesgo Cardiovascular etc.) - Actividades que fomentan la actividad física (carreras, ciclismo, pilates, zumba, yoga etc.) En la encuesta de clima organizacional realizada en FEMSA consideramos diversas dimensiones para medir la percepción de nuestros colaboradores, destacando las mediciones de favorabilidad en su satisfacción laboral, propósito, felicidad, y estrés.	
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	FEMSA busca crear espacios de trabajo seguros y estilos de vida saludables en todos sus centros de trabajo, así como promover la mejora continua en sus procesos mediante Programas de Seguridad y Salud Ocupacional. Tenemos como herramienta fundamental los Sistemas de Gestión instaurados en cada Unidad de Negocio por profesionales en Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos Laborales.	
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Ver "Datos de Desempeño en Sostenibilidad"	144
403-9	Lesiones por accidente laboral	Ver "Datos de Desempeño en Sostenibilidad"	144
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Ver "Datos de Desempeño en Sostenibilidad"	144

GRI	Contenido	Comentarios	Página
Capacitación y desarrollo 2016			
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Ver "Datos de Desempeño en Sostenibilidad"	144
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	En México impulsamos el Programa Plan de Vida y Desarrollo y Preparación a la Jubilación (PLAVIDE). El programa está diseñado para que el personal próximo a la jubilación, junto con sus acompañantes, se preparen para esta nueva etapa, comprendiendo que es parte de un proceso natural en la vida. En Cruz Verde Colombia, contamos con programas de Motivación al Cambio y Sistema Familiar, en los que se brindan herramientas que facilitan la adaptación y el cambio a la etapa de pensionados. Invertimos para fortalecer el entendimiento de la cultura de autodesarrollo y el Modelo de Aprendizaje de FEMSA para los colaboradores que participan. Este programa incluye temas como liderazgo, habilidades de comunicación, ágil, innovación, pensamiento de diseño, entre otros. La “Experiencia Crítica” es un mecanismo de desarrollo de talento diseñado para fortalecer las competencias de un colaborador mediante una asignación definida y de duración determinada en un puesto distinto al que ocupa actualmente. Estas asignaciones temporales surgen cuando existe la necesidad de cubrir una posición, y la persona es seleccionada con base en sus objetivos de desarrollo. Debido a su intensidad y nivel de exigencia, estas experiencias se consideran críticas para acelerar el crecimiento profesional y el desarrollo de carrera. Ejemplos de Experiencias Críticas (dependiendo de los intereses y objetivos de carrera, una experiencia crítica puede implicar): • Fortalecimiento del liderazgo: contribuir a la planeación estratégica y a la definición de la dirección de un área u organización. • Superar la adversidad: gestionar desafíos financieros u operativos complejos o de alto impacto. • Asumir riesgos: participar en situaciones de alto riesgo y alta recompensa, con potencial de fracaso pero también de aprendizaje significativo. • Adquirir exposición cultural: - Participar en proyectos transfronterizos o interculturales. - Colaborar con equipos o unidades de negocio dentro de FEMSA. - Trabajar temporalmente en otro país o división del negocio. Como parte de nuestro compromiso con la erradicación del acoso y la discriminación en el lugar de trabajo, FEMSA ha establecido firmemente en su Código de Ética, Política de Derechos Humanos y Laborales y Estándar Corporativo de Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión la prohibición, el rechazo y la condena de todas las formas de discriminación y acoso, así como de cualquier conducta que menoscabe la dignidad humana. En línea con este compromiso, durante 2025 brindamos a nuestros colaboradores 2,082 horas de capacitación en no discriminación y 4,976 horas de capacitación en prevención del acoso en el lugar de trabajo.	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Ver "Datos de Desempeño en Sostenibilidad"	144

GRI	Contenido	Comentarios	Página
Gobierno Corporativo			
Otros contenidos relevantes			
Anticorrupción 2016			
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Como cada año, se llevó a cabo el proceso de revisión, actualización y comunicación de nuestro Código de Ética con todos nuestros colaboradores.	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ver "Datos en Desempeño de Sostenibilidad"	144
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ver "Datos en Desempeño de Sostenibilidad"	144
Prácticas desleales 2016			
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Ver https://femsa.gcs-web.com/es/financial-reports/	
Relación trabajador empresa 2016			
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Los avisos de cambios operacionales se realizan conforme a las leyes aplicables de los países donde operamos.	
Política pública 2016			
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Nos apegamos a las leyes de los países en donde operamos.	