

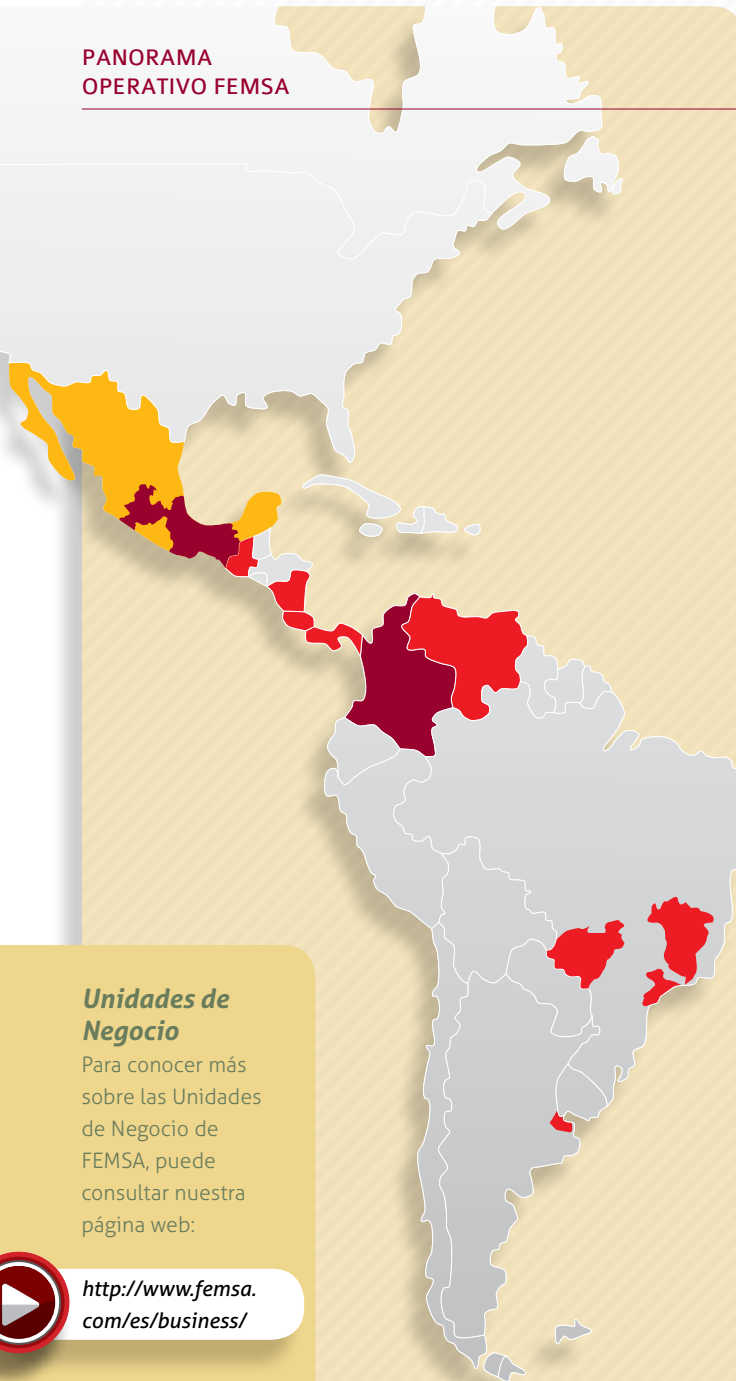
ACCIONES CON

VALOR



¿Quiénes somos?

PANORAMA OPERATIVO FEMSA



Unidades de Negocio

Para conocer más sobre las Unidades de Negocio de FEMSA, puede consultar nuestra página web:

<http://www.femsa.com/es/business/>

GRI 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.7, 2.8, 2.9, 3.7, 3.10 y 3.11

Unidades de Negocio

FEMSA tiene su sede en la ciudad de Monterrey, México, y es una empresa líder que participa en la industria de bebidas, a través de Coca-Cola FEMSA, el embotellador independiente más grande de productos Coca-Cola en el mundo en términos de volumen de ventas; en comercio al detalle a través de FEMSA Comercio, operando OXXO, la cadena de tiendas de conveniencia más grande y de mayor crecimiento en América Latina; y en cerveza, siendo el segundo accionista más importante de Heineken, una de las cerveceras líderes en el mundo con presencia en más de 70 países. También cuenta con el área de Insumos Estratégicos, formada por diversas empresas que apoyan las necesidades de refrigeración y logística de nuestros principales negocios, y a su vez dan servicio a otras empresas.

Coca-Cola FEMSA

Con operaciones en nueve países, es el embotellador independiente de Coca-Cola más grande en el mundo en términos de volumen de ventas. Tiene presencia en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá y Venezuela. Comercializa 109 marcas, entre ellas Coca-Cola, Coca-Cola Light, Sprite, Fanta, Fresca, Lift, Ciel y Jugos del Valle. Produce y vende aproximadamente el 10% del volumen total del sistema Coca-Cola a nivel mundial.

FEMSA Comercio

Opera la cadena de tiendas de conveniencia OXXO, con un total de 8,426 tiendas, de las cuales 1,092 fueron abiertas durante 2010; así como 11 centros de distribución en todo México. A la fecha, OXXO también cuenta con 17 tiendas en operación en Colombia, donde incursionó desde el 2009.

Área de apoyo: Insumos Estratégicos

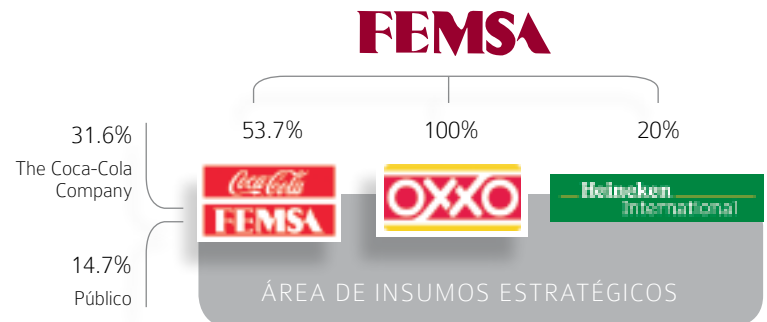
Representa una ventaja competitiva en nuestra industria al ofrecer soluciones de refrigeración y logística a las empresas del grupo y a terceros. FEMSA Empaques está conformada por cinco empresas: Imbera, Plásticos Técnicos Mexicanos, Repare, Quimiproducos y Friomix, con presencia en México, Argentina, Brasil y Colombia. Por su parte, FEMSA Logística tiene operaciones en México, Brasil, Colombia, Costa Rica, Nicaragua y Panamá.

- OXXO
- Bebidas y OXXO
- Bebidas

Inversión en Heineken

En enero de 2010, se anunció el intercambio del 100% de las operaciones de nuestro negocio de cerveza por una participación accionaria del 20% de Heineken. En el segundo trimestre de 2010, se consolidó esta transacción, con lo que FEMSA se convirtió en el segundo inversionista más importante de dicha compañía cervecera de presencia mundial. Por esta razón el presente documento, a diferencia de nuestros reportes anteriores, no incluye información de Cuauhtémoc Moctezuma, FAMOSA y SIVESA, que hoy integran Heineken en México. Este aspecto debe ser tomado en cuenta al hacer comparaciones con Informes publicados por FEMSA previos a 2010.

ESTRUCTURA CORPORATIVA FEMSA



PANORAMA OPERATIVO FEMSA

GRI 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 3.8, EC1, LA1 y LA2

País	México	Mercosur		Latincentro			México y Colombia
		Argentina	Brasil	Guatemala Nicaragua Costa Rica Panamá	Colombia	Venezuela	
Compañía	Coca-Cola FEMSA						FEMSA Comercio
Propiedad de FEMSA %	53.7 ¹						100
Volumen de Ventas	1,242 ²	189 ²	476 ²	137 ²	244 ²	211 ²	–
Ingresos ³	38,782	33,360		31,314			62,259
Utilidad de operación ³	6,605	5,008		5,466			5,200
Plantas / tiendas	9	2	4	5	6	4	8,426
Centros de distribución	83	5	27	25	32	32	11
Rutas de distribución ⁴	4,008	302	1,996	550	1,136	1,052	–
Marcas ⁵	35	32	35	31	20	11	1
Clientes	621,053	77,502	191,847	104,275	370,112	211,568	6.5 ⁶
Personal ⁷	68,449						73,101

1 El 31.6% y el 14.7% restantes son propiedad de The Coca-Cola Company y el público, respectivamente.

2 Millones de cajas unidad (una caja unidad equivale a 24 botellas de 8 onzas).

3 Expresado en millones de pesos mexicanos.

4 Incluye distribuidores externos.

5 Incluye extensiones de marca.

6 Millones de clientes por día en base al número de transacciones diarias.

7 Incluye personal externo y de servicio centralizado.

Nota: Información únicamente de los principales negocios.

Acciones con valor **2010**



153,800

colaboradores en
nueve países de
América Latina



351,000

beneficiados con
programas de salud
y bienestar

USD \$6.4

millones recaudados a
través del Programa de
Redondeo OXXO



152,000

Gj. de energía
ahorrados por OXXO



GRI 3.13

Por segundo año consecutivo, el nivel de aplicación de nuestro informe ha sido aprobado por el *Global Reporting Initiative* (GRI); y por primera ocasión, KPMG México realizó la verificación externa, auditando la información contenida en el presente reporte bajo la metodología que han desarrollado para este fin.

Estas acciones otorgan a nuestro informe la calificación **A+**, la más alta de acuerdo a la escala del GRI.

*Fieles a nuestra filosofía empresarial, que promueve la creación simultánea de valor económico y social, continuamos evolucionando para mejorar aquellos programas y procesos que apoyan nuestra búsqueda de un crecimiento sostenible. Gracias a las **acciones con valor** de nuestros colaboradores en nueve países de América Latina damos vida a nuestra filosofía de generar valor económico y social, buscando además compartirla con sus familias y con todos aquellos con quienes tenemos relación.*



368,000

m³ de agua ahorrados por Coca-Cola FEMSA



USD \$18.4

millones invertidos en capacitación para nuestros colaboradores

931,000

beneficiados con programas de vinculación comunitaria



USD \$24.7

millones invertidos en programas de salud y seguridad ocupacional



Contenido

¿Quiénes somos?	I, II	Fundación FEMSA	40
120 años de evolución hacia la sostenibilidad	2	Visión global	44
Mensaje del Presidente del Consejo y Director General	4	Sobre este informe	53
Perfil FEMSA	6	Índice Global Reporting Initiative	54
Ética y valores FEMSA	10	Verificación externa de KPMG México	56
eje 1. Calidad de vida en la empresa	12	Confirmación del nivel de aplicación	
eje 2. Salud y bienestar	20	Global Reporting Initiative	57
eje 3. Vinculación con la comunidad	26	Apoyo al Pacto Mundial de las Naciones Unidas	58
eje 4. Cuidado del medio ambiente	32	Reconocimientos de Responsabilidad Social 2010	58
		Contacto	3ª de forros

120 años de evolución hacia la sostenibilidad

1890 Se funda la **Cervecería Cuauhtémoc** en Monterrey, México, con 72 trabajadores.

1891 Se celebra la **primera Reunión de Consejo**.

1906 Se lleva a cabo la **primera entrega de casas** para los trabajadores.

1906 Se crea la **Escuela Politécnica Cuauhtémoc** para brindar educación primaria, secundaria y técnica a los colaboradores.

1909 Accionistas de Cervecería Cuauhtémoc, en alianza con inversionistas locales, crean Vidriera Monterrey (hoy Vitro) para producir botellas de vidrio.



1921 Se publica la revista interna **Trabajo y Ahorro**, para promover la cultura y los valores de la empresa entre los colaboradores y sus familias, la cual continúa publicándose hasta la fecha.

1924 Se organizan los primeros **equipos representativos** de béisbol y se promueven **torneos y competencias oficiales**.

1925 SCYF otorga **servicio médico** a los colaboradores en consultorios propios y, además, con visitas a domicilio.

1929 Por iniciativa de Luis G. Sada, directivo de Cervecería, se funda el sindicato de patrones **COPARMEX**.

1943 Un grupo de empresarios, encabezados por Don Eugenio Garza Sada, Director General de Cervecería Cuauhtémoc, fundan el **Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey**.

1944 Se inaugura en Monterrey el **primer centro recreativo y social SCYF**.

1945 Abre sus puertas la **primera clínica** para trabajadores de Cervecería Cuauhtémoc y sus familias, que mantiene operaciones hasta la fecha.



1890
-
1900

1910

1920

1930

1940



1910 Se realiza la primera entrega a colaboradores de **vales para servicios médicos**.

1918 Se crea la **Sociedad Cooperativa de Ahorros e Inversiones para los Empleados y Operarios de la Cervecería Cuauhtémoc, S.A.** (hoy Sociedad Cuauhtémoc y Famosa-SCYF), para promover el desarrollo educativo y económico de los trabajadores y sus familias.

1919 Se entrega el **primer aguinaldo** a los trabajadores, equivalente al 100% sobre su saldo de ahorros.



1930 Se inaugura el **Centro Infantil** donde se brindan cuidados, alimentación y educación con valores a los hijos de los colaboradores.

1937 Cervecería Cuauhtémoc apoya el inicio de operaciones de la **Cruz Roja Mexicana** en Monterrey, Nuevo León.

1937 Se inaugura **La Cultural**, primeras instalaciones de SCYF.



A través de los años, hemos transformado necesidades y oportunidades en acciones concretas. Estas acciones llevan el sello de nuestra cultura de trabajo que tiene su base en el fomento al desarrollo integral de nuestros colaboradores y sus familias.

Durante más de un siglo de trayectoria empresarial hemos buscado compartir nuestra esencia corporativa con las comunidades de los lugares donde operamos, buscando así tener un impacto directo en su desarrollo.

1965 SCYF proporciona el servicio de **venta a domicilio de artículos de primera necesidad a precios especiales**. La generación de escala permite a los colaboradores obtener ahorros hasta del 50% en el precio de los artículos.

1968 Se ofrece el **servicio de agua potable** para la población de Tecate, Baja California, suministrado por pozos perforados por la planta de Cervecería Cuauhtémoc.



1992 Inicia el certamen de Arte **Bienal Monterrey FEMSA**.

1993 Se crea el **Premio Eugenio Garza Sada**, que reconoce la labor de instituciones y personas en beneficio del desarrollo social.

1993 Se adquiere la franquicia de *The Coca-Cola Company* en Buenos Aires, Argentina.



1950

1960

**1970
-
1980**

1990

2000

1957 Se inaugura en Monterrey la **Colonia Cuauhtémoc** con 1,318 casas para los trabajadores.

1957 Abre sus puertas el **Centro Escolar Cuauhtémoc**, para brindar educación a los hijos de los trabajadores.

1959 Se construye en SCYF la **Tienda de ropa y calzado** para dar servicios a los socios.



1973 Inicia operaciones el **Salón de la Fama del Béisbol de México**.

1977 Se funda el **Museo de Monterrey** e inicia la **Colección de Arte FEMSA**.

1978 Abre sus puertas la primera tienda OXXO.

1978 Se adquiere la primera franquicia de *The Coca-Cola Company* en el Valle de México y el sureste del país.

1986 Se instituye el **Premio OXXO a la Ecología**.

1987 Abren sus puertas las nuevas instalaciones hospitalarias de la **Clínica Cuauhtémoc y Famosa** en Monterrey.



2001 Se formaliza el **Sistema de Integración Laboral** para personas con discapacidad y adultos mayores.

2002 Inicia el **Programa de Redondeo OXXO** que permite a los clientes apoyar a instituciones de beneficencia social.

2003 FEMSA adquiere la franquicia más grande de Coca-Cola en Latinoamérica, dándole presencia en nueve países.

2005 Adhesión a los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

2007 Coca-Cola FEMSA es la primera empresa en sumarse al programa para la reintegración de Colombia **Banco de Tiempo**.

2008 Se crea la **Fundación FEMSA**.

2008 Se inaugura el **Centro de Biotecnología FEMSA**.

2010 Se concreta la transacción con Heineken.

Mensaje del Presidente

del Consejo de Administración y Director General

GRI 1.1, 1.2, 3.1, 4.2 y SO1

Como en años anteriores, queremos compartir nuestra contribución al desarrollo social de las comunidades en donde operamos y los avances en nuestro esquema de responsabilidad social durante el 2010.

Tenemos una cultura centenaria **enfocada en la generación simultánea de valor económico y social**. A través del tiempo, nuestros esfuerzos han estado ligados, a acciones prácticas y concretas en las operaciones, así como también a la generación de legados que beneficien a las comunidades y que puedan perdurar a través de los años de una forma sostenible.

Buscamos iniciativas en las que FEMSA pueda agrupar voluntades, creando alianzas con grupos e instituciones con los que podemos lograr un mayor impacto. Estamos seguros que hoy en día, este tipo de enfoque da como resultado efectos multiplicadores y plataformas diversas, sobre todo porque existe una gran participación ciudadana en una sociedad cada vez más involucrada, hábil y exigente.

Siempre hemos dicho que actuamos porque queremos ser ejemplo que impulse a otros a invertir, porque estamos seguros que este ejemplo sí reditúa. Esperamos que nuestras acciones contribuyan a crear conciencia acerca de los temas que son importantes para el desarrollo de las sociedades. Por ello, buscamos perfeccionar y profesionalizar nuestro esquema de responsabilidad social con las mejores prácticas y metodologías, y aprender de ellas.

En este sentido, me enorgullece decir que por tercer año consecutivo estamos reportando bajo lineamientos del **Global Reporting Initiative**, y debido a que cada año hemos aumentado el nivel de rigor con el que informamos a nuestros públicos de interés, este informe además de haber sido revisado por GRI, obtuvo la **calificación A+**, al haber sido **verificado por KPMG**, empresa consultora de renombre internacional.

También refrendamos nuestro compromiso con el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, al cual estamos adheridos desde el 2005.

En 2010 trabajamos en el desarrollo de una agenda estratégica de responsabilidad social para cada uno de nuestros negocios clave, que contemplan los diferentes temas de importancia de cada industria. También comenzamos a elaborar nuestro tablero

de control que integra los Indicadores Clave de Desempeño, los cuales nos ayudarán en la evaluación y medición del impacto de los programas y la alineación a la visión y estrategias de negocio.

En este contexto, nuestra evolución va de la mano con la del mundo. Hemos ido adaptándonos y adelantándonos a las circunstancias, incluso en nuestro **esquema de responsabilidad social**. Primero, institucionalizándolo para lograr que no sea una decisión opcional, sino un esfuerzo planeado y estructurado, que persigue un fin común y la generación de resultados eficaces. Segundo, para asegurar que esos esfuerzos estén enfocados en el fortalecimiento de nuestros cuatro ejes base: calidad de vida en la empresa, salud y bienestar, vinculación con la comunidad y cuidado del medio ambiente.



“Este año establecimos el compromiso de lograr para el año 2013, que todas las empresas de FEMSA en México cubran más del 85% de su requerimiento de energía eléctrica por medio de energía eólica.”

Aún cuando esta tarea pareciera fácil, implica la dedicación de recursos económicos y humanos, así como una labor de educación y promoción continua para lograr el impacto y

resultados que planeamos. Invertimos en responsabilidad social, porque estamos seguros que el retorno será positivo para la sociedad y en consecuencia para FEMSA.

Durante 2010 avanzamos con resultados positivos en cada uno de nuestros ejes.

En **Calidad de vida en la empresa**, entre los principales resultados se encuentra la consolidación de la **Universidad FEMSA** como la plataforma institucional de capacitación y desarrollo, el impulso a la educación formal de nuestros colaboradores a través de diversos mecanismos y apoyos, y la prueba de un programa de capacitación en tiendas OXXO, que mostró resultados sorprendentes para disminuir el índice de rotación. El **Sistema de Integración Laboral** continuó teniendo buenos resultados al incorporar este año más de 1,600 personas con discapacidad, adultos mayores y de otros grupos vulnerables. Continuamos también impulsando con firmeza el Esquema de Desarrollo Social dirigido a los colaboradores y a sus familias, con el objetivo de brindarles opciones para tener una vida integral.

De la misma forma puedo destacar que en **Salud y bienestar**, gracias al esfuerzo de todos los colaboradores y de significativas inversiones, logramos mantener los buenos resultados en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, al continuar reduciendo los índices de accidentes y enfermedades e innovando con equipo y tecnologías de información para la capacitación. Mantuvimos el apoyo a programas como **Trazando mi Propio Destino**, que fomenta el desarrollo de habilidades para la vida entre niños y jóvenes y la carrera **21K OXXO**, que desarrolla hábitos saludables en las comunidades.

Por su parte los programas de **Vinculación con la comunidad** nos permitieron continuar fortaleciendo instituciones y llevar a cabo nuestro propósito de generar valor económico y social de manera simultánea, tanto para la empresa como para las comunidades donde estamos presentes. Ejemplo de ello es nuestro apoyo al **Tecnológico de Monterrey**, que hoy en día es una de las universidades privadas de mayor prestigio en Latinoamérica, así como a los programas que apoya Coca-Cola FEMSA, como **Banco de Tiempo** y los **Centros Comunitarios de Aprendizaje**, a través de los cuales promovemos el proceso de reintegración y reconciliación a la vida civil en Colombia. El **Programa de Redondeo OXXO** también continuó mostrando que la empresa, junto con sus clientes, pueden unir voluntades para ayudar a los más necesitados. Por otra parte, en OXXO hemos diseñado e implementado diferentes programas que fortalecen nuestro objetivo de "ser un buen vecino". De esta forma se han llevado a cabo programas dirigidos a generar a un ambiente más seguro, como **Vecinos En Alerta**.

En **Cuidado del medio ambiente** puedo decir con orgullo que hemos alcanzado grandes resultados. Destinamos esfuerzos y recursos para desarrollar **estudios sobre el estado de cuencas** y participamos en iniciativas de reforestación para recargar los mantos acuíferos. Todas las Unidades de Negocio han hecho innovaciones para incorporar empaques más amigables con el medio ambiente, así como para reducir en forma importante los residuos y el consumo de energía.

Este año establecimos el compromiso de lograr para el año 2013, que todas las empresas de FEMSA en México cubran más del 85% de su requerimiento de energía eléctrica por medio de energía eólica.

Por su parte, **Fundación FEMSA**, nuestro instrumento de inversión social, continuó su apoyo a la conservación y uso sostenible del agua y el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades. Entre nuestros logros más destacables se encuentra la colaboración con Coca-Cola FEMSA en la donación de tres plantas potabilizadoras de agua para dos municipios de Colombia y uno en Nicaragua, beneficiando así a 17,000 personas. Por otra parte, más de 3,000 personas en Oaxaca, San Luis Potosí y el Estado de México se beneficiaron por medio de la construcción de tecnologías verdes que ayudan a conservar sus cuencas. Finalmente, nuestro Vehículo Potabilizador de Respuesta a Desastres, **Ven por Agua**, realizó su primera intervención en el estado de Veracruz, apoyando con casi 80,000 litros de agua a más de 5,000 mexicanos afectados por el huracán Matthew.

Estamos conscientes de que ser una empresa socialmente responsable es un gran reto, pero tenemos la convicción de seguir adelante, perfeccionando y expandiendo nuestro esquema para lograrlo.

Los invito a que, a través de este Informe, conozcan los resultados de los principales programas e iniciativas que estamos llevando a cabo en los nueve países en donde operamos. Esto les permitirá conocer cómo nuestra filosofía de creación simultánea de valor económico y social se está traduciendo en acciones concretas. Nuestro enfoque es buscar que cada una de las acciones que realizamos sea una **acción con valor**.

José Antonio Fernández Carbajal

Presidente del Consejo de Administración y Director General de FEMSA

Perfil FEMSA

GRI 2.4, EC1 y EC9

Orgullosos de nuestro pasado

FEMSA nace en la ciudad de Monterrey, México, en el año de 1890 cuando un grupo de empresarios formado por Isaac Garza, José Calderón, Francisco Sada Gómez, José A. Muguerza y Joseph M. Shnaider, fundan la Fábrica de Hielo y Cerveza Cuauhtémoc, S.A. con una plantilla inicial de 72 trabajadores.

Orgullosos de nuestro presente

Nuestra sede permanece en Monterrey, México. Hoy tenemos operaciones en nueve países de América Latina, a través de dos Unidades de Negocio y un área de apoyo, así como la participación accionaria del 20% de Heineken, una de las cerveceras líderes a nivel mundial.

Impacto económico hoy

FEMSA es una empresa líder en América Latina con operaciones en nueve países, con ingresos de 13,705 millones de dólares, una utilidad de operación de 1,819 millones de dólares y una utilidad neta total de 3,658 millones de dólares al cierre de diciembre de 2010. Ofrecemos un portafolio diversificado de productos conformado por más de 109 marcas entre refrescos, jugos y agua, y 8,426 tiendas de conveniencia OXXO en México y Colombia. Nuestra plantilla de más de 153,800 talentosos colaboradores hace posible el cumplimiento de nuestros objetivos.

Sabemos que el fin último de una empresa es generar valor económico y social en las comunidades donde opera, por lo que en FEMSA cumplimos cabalmente con nuestras obligaciones económicas y fiscales en cada uno de los países donde estamos presentes. Adicionalmente, contribuimos a la derrama económica en las entidades donde tenemos presencia a través de la contratación de colaboradores y proveedores locales, así como por la generación de empleos indirectos, contribuyendo de esta manera al crecimiento económico de estos países.

El 2010 fue un año de retos. Los desastres naturales generados por las intensas lluvias y huracanes repercutieron en los hábitos de consumo, sobre todo de nuestros clientes en México y Colombia. Aún ante estos retos, nuestro desempeño económico fue superior al año anterior.

GRI 1.2



Genaro Borrego
Director General de
Asuntos Corporativos
de FEMSA

Pasos Firmes hacia la Sostenibilidad

Durante 2010 dimos un paso importante en la manera en cómo gestionamos e instrumentamos la responsabilidad social, al iniciar la elaboración de **Agendas Clave de Responsabilidad Social** para cada Unidad de Negocio, a partir de las cuales se generarán planes de trabajo que aseguren la atención a los temas relevantes de cada industria. También destinamos esfuerzos a la elaboración de un tablero de control con nuestros **Indicadores Clave de Desempeño**, herramienta que nos apoyará en la alineación de nuestras

NUESTRO IMPACTO ECONÓMICO EN 2010

153,800	Empleos directos
+ de 355,900	Empleos indirectos generados por Coca-Cola FEMSA*
USD \$902.2	Millones de inversión de capital (CAPEX)
USD \$1,578.4	Millones en impuestos pagados en 9 países
USD \$210	Millones de dividendos pagados a los accionistas.
USD \$13,598	Millones en ventas netas
USD \$97	Millones en pagos a proveedores
USD \$18,056	Millones en activos
USD \$13,737	Millones de Valor Económico Directo Generado ¹
1,092	Nuevas tiendas OXXO en México, 3 tiendas abiertas por día.

* Según datos de la Asociación Nacional de Productores de Refrescos y Aguas Carbonatadas AC, por cada empleo directo generado en esta industria, se generan 5.2 empleos indirectos.

¹ Valor Económico Directo Generado = ventas netas + ingresos por inversiones financieras + ventas de activos.

acciones de responsabilidad social con nuestra visión y objetivos estratégicos, así como en la gestión y procesos de evaluación y medición.

En FEMSA sabemos que debemos procurar nuestra sostenibilidad por medio del fortalecimiento de las propias capacidades de gestión de la empresa, sin embargo desde nuestra fundación hace 120 años, estamos convencidos de que esto no es suficiente. Nuestra sostenibilidad también depende de factores externos que debemos identificar, conocer y abordar con responsabilidad.

Es así que la Dirección de Asuntos Corporativos está encargada de definir las estrategias que nos permiten identificar aquellos riesgos del entorno que impactan nuestra capacidad de crecer, generar ingresos y construir reputación. Trabajamos con el objetivo de asegurar la sostenibilidad del negocio, basados en nuestra filosofía empresarial de creación simultánea de valor económico y social. Nuestro **Informe de Sostenibilidad 2010** es una muestra de la evolución que ha tenido la manera de gestionar la responsabilidad social, y la íntima relación que ésta tiene con nuestros procesos de negocio y la viabilidad en el largo plazo.

GRI 1.2

Nuestro esquema de sostenibilidad

En FEMSA, la responsabilidad social está inmersa en nuestras operaciones, y estamos convencidos de que es el camino para lograr la creación simultánea de valor económico y social.

Consideramos que una empresa sostenible es aquella que es responsable de manera consistente. Por lo tanto, para lograr ser una empresa socialmente responsable, dedicamos esfuerzos a revisar y cuestionar la forma en cómo decidimos, trabajamos y hacemos negocios. De esta manera, buscamos alternativas para generar beneficios para todos aquellos con los que tenemos relación, y respondemos con honestidad por nuestras acciones ante los públicos de interés.

Dos elementos fundamentan nuestras acciones de responsabilidad social: primeramente están nuestros valores, filosofía y cultura de trabajo; éstos dan vida a “la forma FEMSA de hacer las cosas”, a lo que también llamamos nuestro ADN corporativo. En segundo lugar está nuestro objetivo de crecer y permanecer en el tiempo, razón por la cual trabajamos en la identificación y mitigación de riesgos de corto y largo plazo.

Nuestro esquema de trabajo actual se basa en los mismos principios que promovemos desde hace 120 años, y se ha ido adaptando y profesionalizando en la medida que crecemos y aprendemos mejores maneras de hacer las cosas.

ESQUEMA DE SOSTENIBILIDAD FEMSA

A Una metodología para el manejo del entorno, que permite a las operaciones identificar, analizar y definir programas de acción sobre sus temas clave de riesgo vinculados a la sostenibilidad.



B Un enfoque operativo, basado en nuestros cuatro ejes de responsabilidad social, que nos mantiene enfocados y alineados en los temas relacionados con nuestro negocio.



C Lineamientos y procesos claros que nos facilitan trabajar de manera congruente y sistémica.



Con el fin de mantener nuestras acciones de responsabilidad social enfocadas en aquellos temas en los que podemos generar mayor impacto, hemos definido cuatro ejes de acción:

• **Eje 1 Calidad de vida en la empresa:**

Centrado en la búsqueda del desarrollo integral de nuestros colaboradores y sus familias a través de programas ofrecidos en nuestros centros de trabajo.

• **Eje 4 Cuidado del medio ambiente:**

Establece lineamientos para minimizar nuestros impactos en el medio ambiente y construir una cultura de cuidado del entorno.



• **Eje 2 Salud y bienestar:**

Enfocado en la creación de una cultura de salud, auto-cuidado, consumo responsable, nutrición y activación física.

• **Eje 3 Vinculación con la comunidad:**

Orientado al impulso de proyectos que repercutan en el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en donde tenemos operaciones.

Canales de diálogo con nuestros grupos de interés

Contamos con diferentes canales de diálogo, pues reconocemos que nuestros públicos son distintos y porque creemos que la comunicación directa y transparente es la base para construir relaciones de largo plazo. A través de estos canales, conocemos y damos seguimiento a las expectativas y opiniones expresadas por ellos.

Entre las inquietudes expresadas por nuestros públicos de interés durante el 2010, a través de nuestros canales de diálogo, destacan en el ámbito del cuidado del medio ambiente, aquellas referentes al uso y cuidado del agua, emisiones de diferentes tipos, así como el tratamiento y reciclado de envases

Grupos de interés



	Colaboradores y sus familias	Comunidad	Clientes y consumidores	Proveedores	Accionistas e inversionistas	Autoridades, sindicatos y asociaciones empresariales	Organizaciones de la sociedad civil	Medios de comunicación	Instituciones educativas
Sistema de Denuncias	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶
Línea 01-800			▶▶						
Correo electrónico / Página Web	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶
DICOYES*	Sólo empleados ▶▶								
Estudios comunitarios		▶▶				▶▶	▶▶	▶▶	▶▶
Áreas especializadas	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶	▶▶
Reuniones de diálogo	▶▶	▶▶	▶▶		▶▶	▶▶		▶▶	
Participación en foros				▶▶	▶▶	▶▶	▶▶		▶▶

▶▶ Permanetes

▶▶ Bianual

▶▶ Variable

*Diagnóstico de Clima Organizacional y Estudio Sociométrico

de PET. Respecto a la salud, fueron de especial interés los lineamientos para el consumo de alimentos y bebidas en las escuelas y la diversificación de nuestro portafolio. Asimismo, recibimos inquietudes acerca de los horarios de venta de bebidas alcohólicas en las tiendas OXXO y el posible acceso de menores de edad a estas bebidas y a los cigarros.

GRI 4.12, 4.13 y 505

Alianzas intersectoriales

Desde nuestra fundación en 1890, tenemos claro que la forma más eficiente de llevar a cabo proyectos de gran impacto es a través de alianzas intersectoriales. Ejemplo de ello fue **la fundación de la COPARMEX** (Confederación Patronal de la República Mexicana) en 1929 y del **Tecnológico de Monterrey** en 1943, instituciones que continuamos apoyando actualmente. Tan sólo en México, durante 2010 participamos en más de 15 Confederaciones, Cámaras y Asociaciones empresariales nacionales, internacionales, privadas y públicas. Buscamos participar en aquellas agrupaciones que trabajen con nosotros en temas de corte empresarial, educativo, comunitario y ambiental, en las cuales fungimos como miembros de sus órganos de gobierno, en su operación, así como con la aportación de recursos económicos y/o en especie para el desarrollo de proyectos que beneficien a nuestras industrias y los diferentes grupos de interés.

Con el propósito de cooperar en el proceso de confección de acuerdos y aportar información para la toma de decisiones, para FEMSA es importante mantener un diálogo permanente y respetuoso con aquellos grupos o personas que tienen a su cargo esta responsabilidad en materia de políticas públicas. La forma en que establecemos relación con estas autoridades, está delimitada por nuestros valores, políticas y las guías establecidas en el **Código de Ética de Negocios FEMSA**, que enfatizan la importancia de actuar siempre con apego a la ley. Con base en estos principios, durante 2010, FEMSA participó tanto de manera directa como a través de organismos empresariales y sociales, en el desarrollo de políticas públicas en temas relevantes para la empresa, tales como seguridad pública, impulso al desarrollo económico, competencia, protección al consumidor, alimentación y nutrición, medio ambiente, relaciones laborales y educación.

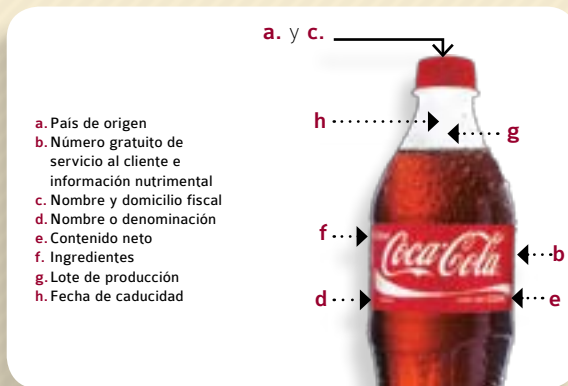
GRI PR2, PR3, PR4, PR6, PR7 y PR9

Mercadotecnia responsable

Conscientes de nuestra responsabilidad al manejar productos de consumo, incluimos en todos nuestros productos la información requerida por las normas de etiquetado de las leyes de los distintos países donde operamos.

En los casos donde los productos que vendemos a través de nuestras tiendas OXXO, están sujetos a regulaciones gubernamentales, como en el caso de bebidas con alcohol, cigarros y medicamentos, hemos establecido alianzas con los proveedores de dichos productos para sensibilizar e informar a nuestros colaboradores en tienda, para así asegurar por ambas partes el cumplimiento con las leyes.

Como resultado de estas prácticas, durante 2010 no se registraron incidentes derivados de incumplimientos a las regulaciones gubernamentales sobre impactos en la salud y seguridad de nuestros clientes.



Ética y valores FEMSA

Desde sus orígenes, la operación de nuestros negocios ha estado cimentada en la misión, visión y valores establecidos en cada época, los cuales parten del principio fundamental heredado de nuestros fundadores: el respeto a la dignidad humana está por encima de cualquier consideración económica.

Código de ética de negocios

GRI 4.6, 4.8, SO2 y SO3 / PM X

La congruencia entre nuestra filosofía empresarial y nuestras acciones en todos los niveles de la organización, es una prioridad para FEMSA. Es así que a través de la vivencia diaria de nuestros valores, el **Código de Ética de Negocios FEMSA** y del **Ideario Cuauhtémoc**, nos aseguramos que la cultura corporativa favorezca la construcción de un ambiente de trabajo armonioso, respetuoso e íntegro. El Código de Ética de Negocios FEMSA, contiene los lineamientos para definir y resolver los conflictos de interés que pudieran surgir entre nuestros colaboradores en sus operaciones diarias. Simultáneamente, buscamos que estos principios se reflejen en las relaciones que sostenemos con nuestros inversionistas, clientes, proveedores, acreedores, competidores y autoridades.

Valores

- Pasión por el servicio y enfoque al cliente/consumidor.
- Innovación y creatividad.
- Calidad y productividad.
- Respeto, desarrollo integral y excelencia del personal.
- Honestidad, integridad y austeridad.

GRI SO2, SO4, PR8, HR4 y HR9

La vivencia de nuestros valores y el apego al Código de Ética de Negocios FEMSA se apoyan en el **Sistema de Denuncias**. Estos tres elementos de Gobierno Corporativo son conocidos por el 100% de nuestros colaboradores. El Sistema de Denuncias puede ser utilizado en los nueve países donde operamos y es administrado por un tercero para garantizar su transparencia. Este sistema se encuentra disponible las 24 horas del día los 365 días del año en diferentes idiomas, para que cualquier persona que desee hacer una denuncia, lo pueda hacer de forma confidencial.

A través de este sistema, durante el 2010 se registraron 519 denuncias principalmente relacionadas con malos manejos, acoso laboral, robo y algunas vinculadas con acoso sexual, discriminación y violación a los derechos humanos. Las denuncias fueron atendidas en su totalidad y al cierre de 2010 un 92.5% ya habían sido resueltas. En aquellos casos en que se comprobó alguna infracción, las medidas aplicadas oscilaron desde una llamada de atención, hasta el despido o la acción legal.

Cabe destacar que durante el 2010, en cuanto a comunidades indígenas no existieron denuncias de discriminación ni violación a derechos humanos, así como tampoco existieron quejas por fugas de datos personales o violación a la privacidad de nuestros clientes.

GRI SO7, SO8, EN28 y PR9

Durante 2010 no se registraron acciones relacionadas con prácticas monopólicas, contra la libre competencia o por incumplimiento a leyes o regulaciones internacionales. Asimismo, nuestras operaciones no fueron sujetas a sanciones o multas significativas por incumplimiento a las leyes en los países donde operamos.

Código de Ética de Negocios FEMSA

Para conocer el Código de Ética de Negocios FEMSA, favor de referirse a nuestra página web:

http://www.femsa.com/es/about/philosophy/code_of_ethics.htm

FEMSA

código de ética de negocios

Misión

Satisfacer y agradar con excelencia al consumidor de bebidas.

Visión

- Duplicar el valor de nuestros negocios cada 5 años.
- Generar una importante proporción de nuestros ingresos en mercados o monedas extranjeras.
- Proporcionar a nuestros accionistas un atractivo rendimiento de su inversión.
- Ser líderes en los mercados en donde participamos.
- Contribuir al desarrollo social.

Ideario Cuauhtémoc

(en síntesis)

- I. Reconocer el mérito en los demás.
- II. Controlar el temperamento.
- III. Nunca hacer burla.
- IV. Ser cortés.
- V. Ser tolerante.
- VI. Ser puntual.
- VII. Si uno es vanidoso, hay que ocultarlo.
- VIII. No alterar la verdad.
- IX. Dejar que los demás se expresen.
- X. Expresarse concisamente.
- XI. Depurar el vocabulario.
- XII. Asegurarse de disfrutar el trabajo.
- XIII. Reconocer el enorme valor del trabajador manual.
- XIV. Pensar en el interés del negocio más que en el propio.
- XV. Análisis por encima de la inspiración o de la intuición.
- XVI. La dedicación al trabajo.
- XVII. Ser modesto.



Don Eugenio Garza Sada
(1892 - 1973)

El **Ideario Cuauhtémoc** integra una serie de principios de acción que fueron plasmados y promovidos por Don Eugenio Garza Sada, destacado líder empresarial y forjador de la historia de FEMSA. Para conocer el Ideario Cuauhtémoc en su versión completa, favor de visitar:



<http://www.femsa.com/es/about/philosophy/formulario-ideario.php>

Consejo de Administración

GRI 1.2, 4.1, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 4.9, 4.10, 4.11, LA13 y SO2

Nuestro **Consejo de Administración** está formado por 19 miembros, seis de los cuales son independientes. Bajo la legislación mexicana, los consejeros son elegidos por un periodo de un año en la Asamblea Ordinaria de Accionistas, responsable también de vigilar su desempeño. Su retribución monetaria es determinada en base a las prácticas de empresas del mismo ramo y dimensiones similares a la nuestra. El Consejo está conformado por 15 hombres y 4 mujeres de reconocida honorabilidad y amplia experiencia de negocios.

Para su mejor operación, el Consejo se apoya en tres Comités:

Consejo de Administración



Cada Comité es responsable de evaluar el desempeño, los riesgos y oportunidades de las diferentes áreas del negocio. Adicionalmente, la evaluación de riesgos está incorporada en los procesos de planeación y gestión de cada Unidad de Negocio a través de nuestra metodología de **Manejo de Incidentes y Resolución de Crisis (MIRC)** que a su vez se asegura que existan responsables, planes de trabajo y presupuesto para atender aquellos temas que impactan a la organización.

Gobierno corporativo

GRI 4.4, 4.6, 4.9 y 4.12

El apego a la ética, la transparencia financiera y la responsabilidad con el adecuado desempeño de la organización, son principios aplicables a todos nuestros colaboradores y al Consejo de Administración. Para cumplir estos propósitos, incorporamos a nuestros criterios de operación estándares nacionales e internacionales, como el Código de Mejores Prácticas del Consejo Coordinador Empresarial de México, la Ley *Sabarnes-Oxley*, de Estados Unidos, así como los lineamientos de las Bolsas de Valores de México y Nueva York.

Nuestros accionistas e inversionistas tienen a su disposición diferentes canales de comunicación para hacer llegar al Consejo de Administración sus recomendaciones e inquietudes. Estos canales son atendidos por las áreas de Relación con Inversionistas de FEMSA y Coca-Cola FEMSA de forma presencial, telefónica o por vía electrónica. Tan solo en 2010, nuestros ejecutivos sostuvieron más de 900 eventos para atender de forma conjunta a estos grupos de interés.

Gobierno corporativo

Para obtener más información sobre el Gobierno Corporativo y la operación de nuestro Consejo de Administración y sus respectivos Comités, puede referirse a nuestra página web:



<http://ir.femsa.com/mx/governance.cfm>



Calidad de vida en la empresa

eje 1



La evolución y permanencia en el tiempo sólo ha sido posible gracias a la calidad de gente que conforma FEMSA. Por ello, nos aseguramos de generar un ambiente de trabajo seguro y motivador que apoye el desarrollo integral de los colaboradores y sus familias.

OLLO



USD\$18.4

millones
invertidos en
capacitación

+68,300

colaboradores
capacitados a través
de la Universidad
FEMSA con una
oferta de 1,494
actividades
formativas

+153,800

empleos
directos en
América
Latina

Durante 2010 destinamos más de 239 millones de pesos mexicanos (USD \$19.3 millones) en programas de educación, capacitación y desarrollo familiar, dirigidos a nuestros colaboradores y sus familias.



Alfonso Garza
 Director General de
 Recursos Humanos,
 Insumos Estratégicos
 y Tecnologías de
 Información de FEMSA



Talento que Construye Éxito

El 2010 fue un año de desafíos para el área de Recursos Humanos de FEMSA. Uno de ellos fue habilitar las posibilidades de desarrollo de nuestra gente, lo que implicó generar diferentes herramientas que respondieran a las necesidades de los diversos temas de negocio, pues cada industria y territorio presenta retos particulares. Bajo este enfoque se impulsó la **Universidad FEMSA**, la plataforma de capacitación y desarrollo de la empresa, que se consolidó durante este año y que brindó capacitación a más de 68,300 personas en los nueve países donde operamos. Continuamos trabajando bajo la premisa de tener a la persona adecuada en el puesto adecuado, por ello desarrollamos una estrategia para ofrecer a los colaboradores **agendas personalizadas de desarrollo**. También llevamos a cabo varios programas piloto para **impulsar la equidad de género** en nuestros centros de trabajo, buscando así brindar más oportunidades que faciliten lograr un balance en la fórmula familia-trabajo. Este año continuamos consolidando nuestro **Esquema de Desarrollo Social** en todas nuestras operaciones, pues si bien constituye el pilar de nuestra cultura organizacional, sabemos que éste se enriquece y tiene un periodo de adaptación a la cultura de cada país. Sin duda, la gran riqueza de FEMSA radica en su gente, y por ello trabajamos con empeño y pasión para ser un excelente lugar para trabajar.

En 2010 se destinaron grandes esfuerzos a la gestión integral del talento, capacitación y autogestión del desarrollo de los colaboradores, a través de diversas herramientas que nos permiten alinear estas acciones con los planes estratégicos de la compañía. Esto nos prepara para el crecimiento conjunto de nuestra gente y nuestra empresa.

Seguimos promoviendo el Esquema de Desarrollo Social FEMSA con el objetivo de consolidar nuestra cultura de trabajo, pues estamos convencidos de que constituye una fórmula de negocio exitosa que genera relaciones de mutuo beneficio. Esta filosofía ha permitido a la empresa crecer de la mano de colaboradores comprometidos y leales, a través de 120 años.

Desarrollo Familiar

Nuestra filosofía de Desarrollo Social promueve la calidad de vida del colaborador y su familia a través del desarrollo integral de la persona en siete dimensiones: valores, familiar, social, de salud, económica, laboral y educativa. Estos esfuerzos son impulsados desde 1918, a través de la Sociedad Cuauhtémoc y Famosa, que por medio de siete Centros de Desarrollo Social y 65 filiales en México y una en Argentina, ofrece a los colaboradores y sus familias una variedad de programas enfocados a mejorar su calidad de vida de manera integral.

Ejemplo de ello fueron los programas de verano de Coca-Cola FEMSA en Argentina, Brasil y México, dirigidos a fomentar la vivencia de los valores FEMSA y a ofrecer un espacio de diversión e integración. Asimismo, estuvieron los eventos familiares organizados por Imbera para festejar el día de reyes, del niño y de las madres, el curso de verano y la celebración de la Virgen de Guadalupe, que contaron con la asistencia de más de 4,400 personas.



Esquema BienSCYF

Educación y Capacitación

GRI LA11

En 2010, la **Universidad FEMSA** se consolidó como la plataforma de capacitación y desarrollo profesional de la compañía. Este año, a través de una oferta de 1,494 actividades formativas, más de 68,300 colaboradores de los nueve países donde operamos recibieron algún curso tanto presencial como virtual.

La inversión en Universidad FEMSA durante este año fue de \$43.4 millones de pesos mexicanos (USD\$ 3.5 millones), representando un incremento del 118.7% en la inversión respecto al 2009.

GRI 3.10

EMPLEOS GENERADOS POR GRUPO DE EDAD Y GÉNERO*

	18-34	35-44	45+	Total
Mujeres	36,675	6,973	2,088	45,736
Hombres	72,184	25,593	10,289	108,066
Total grupo de edad	108,859	32,566	12,377	153,802

* Total en los 9 países

Desarrollo Integral como Estrategia para la Productividad

En Coca-Cola FEMSA Argentina, el desarrollo y crecimiento personal de los colaboradores es esencial para un buen desempeño profesional. Con esto en mente, el área de Capacitación creó en 2007 el **Sistema de Autodesarrollo de Competencias**. A través de esta iniciativa, durante 2010, más de 250 colaboradores recibieron en promedio 21 horas de capacitación en diversos cursos entre los cuales se encuentra el de Desarrollo de Talento, enfocado al entrenamiento en la competencia del Autoconocimiento, y el de Manejo del Estrés Laboral, que a su vez busca ejercitar la competencia de Autorregulación, entre otros.

Mariana Suez, Supervisora de Costos e Información en Coca-Cola FEMSA Argentina, comentó: "Nos explican una técnica que realmente puedo aplicar. Me pareció muy positivo que la empresa me dé la oportunidad de tener estos talleres, pues noté un cambio enriquecedor en mí, y el hecho de que la empresa se preocupe por nuestro bienestar es una señal de que tener una vida equilibrada se refleja en el desempeño de nuestro trabajo".

Para Manuel Da Silva, Analista Profesional de Contraloría, el curso significó un cambio personal, "He notado que duermo mejor, estoy más alerta en mi trabajo diario y me siento más relajado. Esto se contagia a mis compañeros, quienes también están entusiasmados con el curso".

Esta iniciativa del área de Capacitación de Recursos Humanos, además de contribuir al desarrollo de los colaboradores, también se ve reflejada en los indicadores de cli-

ma laboral. Ejemplo de ello son los resultados en el ranking de *Great Place to Work* donde Coca-Cola FEMSA Argentina ha estado posicionada durante 3 años dentro de las 50 mejores empresas para trabajar en este país. "Son muchas las ventajas de asegurarnos que nuestros colaboradores estén bien en lo personal, pues impacta directamente en su desempeño laboral y lo hemos comprobado. Seguiremos desarrollando estas iniciativas durante un largo tiempo, para impactar de manera más contundente y positiva a nuestros colaboradores", comenta Andrea Vega, Jefe de Capacitación y Desarrollo.



"Noté un cambio muy enriquecedor en mí, y el hecho de que la empresa se preocupe por nuestro bienestar es una señal de que tener una vida equilibrada se refleja en el desempeño de nuestro trabajo".



Cada área de la empresa cuenta con necesidades específicas de capacitación. FEMSA Comercio estableció el reto de desarrollar un programa para llevar la capacitación hasta las Tiendas OXXO, y así asegurar el crecimiento integral de los líderes de tienda y sus colaboradores, sin interferir con su operación. El programa llevado a cabo a través de la Universidad FEMSA, consistió en desarrollar contenido especial en *e-learning*, instalar equipo de cómputo en la bodega de las tiendas e implementar una metodología de enseñanza en línea con prácticas de refuerzo en la misma tienda. El programa piloto comenzó en el estado de Puebla con cuatro tiendas, y al cierre de 2010, fueron 120 tiendas donde se aplicó la metodología. Los logros alcanzados reflejaron que la capacitación con los contenidos y medios adecuados, rinde excelentes resultados, pues el índice de rotación entre los colaboradores del líder de tienda bajó en promedio de un 108% a un 21.66% en las tiendas donde se implementó el programa. Durante el 2011 se estará desplegando esta metodología de entrenamiento en todas las plazas de México.

A través del **Instituto OXXO**, creado en 2009, se ofrece a los líderes de tienda la Licenciatura en Administración de Empresas Comerciales. Al cierre de 2010, 38 estudiantes cursaron la Licenciatura. Con esta iniciativa, FEMSA Comercio fue la primera empresa en el estado de Nuevo León en contar con el Registro de Validez Oficial que otorga la Secretaría de Educación Pública, y la segunda en México. Los más de 40 maestros de dicho Instituto son colaboradores de OXXO, quienes de manera voluntaria ofrecen su tiempo para compartir sus conocimientos con los estudiantes que son becados al 100% por la compañía.

Otra opción de formación que ofrece FEMSA Comercio a sus colaboradores es la posibilidad de cursar la **preparatoria en sistema semi-abierto**. Al cierre de 2010 este programa estuvo disponible en los centros de trabajo de Aguascalientes, Guadalajara, León, Monterrey, Saltillo, Veracruz y Xalapa; y contó con una matrícula de más de 100 colaboradores de tiendas OXXO, OXXO Gas y Centros de Distribución.

En la búsqueda por responder a sus necesidades de crecimiento, Coca-Cola FEMSA desarrolló la iniciativa de **Creación de Capacidades**. Esta estrategia busca identificar y transferir capacidades así como mejores prácticas a lo largo de la organización, a través de una metodología estandarizada y homologada de capacitación y operación. La iniciativa surgió en 2008 con el objetivo de preparar a la organización para su crecimiento integral a través de potenciar las capacidades de los colaboradores. En su fase inicial ha llegado a más de 1,950 colaboradores

de las áreas de comercial, cadena de suministro y logística de México y Brasil.

Por su parte, FEMSA Logística destinó importantes esfuerzos para capacitar y desarrollar a sus colaboradores. A través de estas iniciativas, en 2010 se certificaron 18 operadores en las habilidades necesarias para ser instructores de otros operadores y más de 100 como mecánicos soldadores; asimismo, 13 personas se graduaron como montacarguistas y 105 en habilidades administrativas.

Diversidad e Integración Laboral

GRI EC3, EC5, LA2, LA3, LA13 y LA14 / PM VI

Creemos que la diversidad de nuestra plantilla laboral no sólo enriquece a nuestra compañía, sino que la fortalece para seguir creciendo y enfrentar los retos de las industrias en que participamos. En FEMSA cuidamos que existan los mecanismos necesarios para que las oportunidades laborales se ofrezcan sin imponer criterios basados en el género, edad, raza, nacionalidad, religión, preferencias políticas o sexuales, condición económica, discapacidad o cualquier otro rasgo.

GRI 3.10, LA1, LA4 y LA13

COLABORADORES POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO¹

	EMPLEADOS		EXTERNOS		Total
	Empleados	Sindicalizados	Servicios externos	Comision mercantil OXXO*	
Mujeres	6,567	12,454	1,899	24,816	
Hombres	23,133	47,894	17,230	19,809	
Total	29,700	60,348	19,129	44,625	153,802

¹ Total de colaboradores en nueve países.

* Sólo en México.

Si bien FEMSA es una empresa con talento joven, cuidamos que exista un balance adecuado entre experiencia y juventud. Asimismo a través de los años hemos ido avanzado en la incorporación de mujeres a nuestros equipos de trabajo, pues participamos en negocios y territorios que tradicionalmente han tenido una concentración masculina.

Sabemos que el entorno nos demanda estar a la vanguardia en esquemas de recursos humanos que aseguren que contemos con una plantilla laboral talentosa y con las competencias adecuadas para cada puesto. Por ello, durante el 2010, llevamos a cabo programas piloto dirigidos a buscar alternativas que promuevan la equidad de género, de tal forma, que hombres y mujeres puedan ejercer sus derechos y responsabilidades de acuerdo a sus respectivas necesidades. Los programas piloto contemplaron la habilitación de una sala de lactancia y esquemas de horario flexible. Estas iniciativas forman parte de una estrategia que busca retener talento femenino en etapa de maternidad, sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de generar una cultura de inclusión femenina, así como la revisión de los procesos de recursos humanos para asegurar la entrada, desarrollo y retención de mujeres.

Debido a que somos una empresa enfocada en la excelencia, nos aseguramos de ofrecer prestaciones y sueldos muy competitivos en los nueve países donde estamos presentes. En las empresas del grupo, mujeres y hombres que se desempeñan en puestos similares con experiencia similar, reciben la misma remuneración económica por su trabajo. Para ello tenemos un sistema de evaluación de puesto en el que el género de la persona no es considerado, sino que se basa en función de las responsabilidades asignadas y el desempeño logrado.

De acuerdo a la legislación de cada país y a las posibilidades de cada Unidad de Negocio, se establecen los beneficios sociales y prestaciones que se ofrecen a los colaboradores; sin embargo no hacemos distinciones en función de la temporalidad de los contratos.

El salario mínimo general y profesional que por disposición legal rige en las comunidades donde trabajamos, es respetado sin excepción, no obstante, nuestros mínimos estándares son superiores al menos en uno o dos tantos.

A través del **Sistema de Integración Laboral FEMSA** promovemos la incorporación a las operaciones, en diversos niveles, de personas con discapacidad, adultos mayores y pertenecientes a grupos vulnerables. Este programa, iniciado en el año 2001, incorporó durante el 2010 a 1,610 nuevos colaboradores, quienes han encontrado una opción de desarrollo profesional y personal en igualdad de oportunidades. Los buenos resultados que OXXO ha logrado en materia de integración laboral, le hicieron merecedor del **Reconocimiento a las Mejores Prácticas de Responsabilidad Social 2010**, otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía.

Talento en Potencia

Hace tres años, para Fernando Torres, Jefe de Recursos Humanos del Centro de Distribución de OXXO en la ciudad de Guadalajara, resolver las necesidades de limpieza se había convertido en un reto, pues tenían un alto índice de rotación y ausentismo. Fue así que contempló la posibilidad de modificar el perfil de los candidatos, ya que colegas de otras áreas le habían compartido los excelentes resultados que habían encontrado al incorporar el **Sistema de Integración Laboral** en sus procesos de reclutamiento.

Fue así que Rafael Mancillas, quien tiene 44 años y padece de daño cerebral, se incorporó a la compañía. "Yo trabajaba en un tianguis vendiendo discos, pero necesitaba un trabajo formal. Fue como llegué a CEDIS de OXXO, donde me brindaron la oportunidad de tener un trabajo digno y en el cual soy un compañero más. Estoy casado y tengo dos hijos, un pequeño de un año y otro de ocho; ellos están contentos y se sienten seguros pues estoy en un lugar estable, cuento con todas mis prestaciones y me siento parte de un equipo donde me dan las mismas oportunidades".

Para Fernando los resultados han sido contundentes: al 2010, su Centro de Trabajo cuenta con 16 colaboradores de este programa, entre los que se incluyen adultos mayores, madres solteras y personas con discapacidad, y con gran orgullo menciona: "Hoy puedo decir que tenemos 0% de rotación y cerca de 0% de ausentismo".



Rafael Mancillas
CEDIS Guadalajara, OXXO

"Me siento parte de un equipo donde me dan las mismas oportunidades".



GRI 3.10

COLABORADORES CON DISCAPACIDAD, ADULTOS MAYORES Y OTROS GRUPOS VULNERABLES*

Unidad de Negocio	Discapacidad		Adultos mayores		Otros grupos vulnerables		
	2010	Acumulado	2010	Acumulado	2010	Acumulado	
Coca-Cola FEMSA	16	235	0	179	378	2,738	
FEMSA Comercio	63	456	59	457	1,049	4,227	
FEMSA Corporativo	10	37	0	24	14	67	
Insumos							
Estratégicos	1	15	1	17	19	48	Total 2010
Subtotal	90		60		1,460		1,610
							Acumulado
Subtotal		743		677		7,080	8,500

* No se incluyen cifras correspondientes a Cuauhtémoc Moctezuma, FAMOSA y SIVESA, actualmente administradas por Heineken.

GRI EC7

En la búsqueda de crear simultáneamente valor económico y social, creemos que el talento local tiene el potencial y los conocimientos necesarios para una exitosa ejecución del negocio y de la filosofía FEMSA, por ello favorecemos la contratación local, de forma que el 75.1% de los puestos directivos son ocupados por ciudadanos de cada país en donde tenemos operaciones.

Armonía Laboral

GRI 4.4, HR5, LA4, LA5, LA6 y LA9 / PM III

En FEMSA respetamos el derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva. Los mecanismos corporativos existentes para monitorear su cumplimiento, indican que en 2010 no existieron reportes sobre situaciones que pudieran poner en riesgo estos derechos.

Todos los colaboradores están representados en las comisiones formadas en nuestros centros de trabajo. Estas comisiones son integradas por representantes de los trabajadores, de la empresa y delegados sindicales, quienes cuando corresponde, atienden los temas de naturaleza laboral, de seguridad e higiene y seguridad ocupacional, tales como accidentes, enfermedades de trabajo, medidas preventivas, etc. El 100% de los colaboradores sindicalizados está cubierto por convenios colectivos que cumplen las leyes nacionales aplicables, los principios internacionalmente aceptados, y se apegan al Código de Ética de Negocios FEMSA, asegurando de esta manera un pleno respeto por los derechos humanos.

Generaciones con Valor FEMSA

Para Guillermo, Ricardo y Gerardo García Peña, FEMSA es su segundo hogar y sus palabras transmiten su orgullo de ser parte de esta empresa por tres generaciones. Su padre, Guillermo García Ramírez, se jubiló después de trabajar 41 años en el área de Envasado y Cocimientos de la Cervecería. "Nosotros crecimos en estas instalaciones y aquí jugamos", comparte Ricardo, quien tiene 30 años trabajando en SCYF y es jefe de Contabilidad y Caja de Ahorro.

Guillermo, jubilado después de trabajar 42 años en el área administrativa de FEMSA, comenta, "Cuando me jubilé, la empresa no me dejó sólo, nos apoyó a mí y a mi esposa con un curso de preparación para esta nueva etapa de nuestra vida, y lo mismo hizo con mi padre en su tiempo".

"De los tres, yo soy el más nuevo aquí y tengo 25 años de servicio", comenta Gerardo. "Nuestro padre fue un gran ejemplo, y esta empresa a través del ejemplo y de sus programas, refuerza la importancia de la familia. Tenemos la responsabilidad de compartir nuestra cultura de trabajo y de familia con nuestros hijos y con la comunidad".

"Actualmente tenemos cuatro sobrinos trabajando en diferentes áreas, y ellos decidieron buscar una oportunidad aquí porque nos ven felices con nuestro trabajo y leales a la empresa, que desde sus inicios ha sido congruente e innovadora, y desde pequeños nos ha apoyado. Nuestra

Contamos con diferentes **canales de comunicación** para plantear y dialogar sobre los temas de interés de nuestros colaboradores, tales como la Línea RH, las revisiones verticales con el jefe directo, la evaluación de clima organizacional, entre otros, que permiten a los colaboradores comunicar a la empresa sus propuestas e inquietudes. Por su parte, la empresa posee diversas herramientas de comunicación tales como boletines informativos, correos institucionales, revistas internas y el Día de la Comunicación, entre otros. A través de ellos se informa oportunamente sobre temas relacionados con el desempeño de la compañía y cambios organizacionales que tengan implicaciones en la relación laboral. Los convenios colectivos que tiene celebrados la compañía, no precisan periodos mínimos de preaviso respecto a cambios organizacionales, el

familia tuvo casa gracias a ella y a la lealtad y disciplina de mi padre; nosotros estudiamos en los colegios de FEMSA y nos divertimos en el recreativo todos los veranos. Aún hoy seguimos celebrando aquí nuestras fiestas familiares. Si te comprometes con tu trabajo y eres responsable, la empresa te responde y eso no tiene precio. Aquí estamos nosotros de ejemplo de que esto es posible, juntos y apoyándonos”, comenta Ricardo, quien trabaja en el departamento de contabilidad de la Clínica Cuauhtémoc y Famosa.



“Tenemos la responsabilidad de compartir nuestra cultura de trabajo y de familia con nuestros hijos y con la comunidad”.

periodo con que se comunica a los colaboradores varía según el medio utilizado y el tipo de información de que se trate.

GRI HR3 y HR8 / PM I y PM II

En FEMSA, contamos con áreas de servicio que por su naturaleza requieren de formación especial sobre temas de derechos humanos. Tal es el caso de los colaboradores que brindan el servicio de seguridad a nuestras instalaciones. La capacitación, que es impartida al 100% de los colaboradores con estas responsabilidades y es homologada en los nueve países donde FEMSA opera, tiene el objetivo de asegurar el trato humano, respetuoso y cálido, apoyado en metodologías de inteligencia emocional diseñadas específicamente para esta área.

GRI LA12

Para cumplir los planes estratégicos de los negocios, directivos y profesionistas evalúan anualmente su desempeño individual a través de la metodología **The One Page System**. Los objetivos se establecen a través de Factores Críticos de Éxito y son evaluados a través de unidades de medida y niveles de logro claramente identificados. Este sistema apoya a los colaboradores en el enfoque, seguimiento, y cumplimiento de las estrategias del negocio. El resto del personal empleado es evaluado en base a Competencias Clave FEMSA, y en otras específicas para cada Unidad de Negocio.

Nos interesa conocer la opinión de los colaboradores respecto a su calidad de vida, el clima laboral y aspectos generales de la empresa. Por ello, hace 13 años desarrollamos el **Diagnóstico de Clima Organizacional y Estudio Sociométrico (DICOYES)**, que se aplica en periodos no mayores a dos años. Debido a que los periodos de aplicación varían según las características de cada Unidad de Negocio, en 2010 participaron más de 46,300 colaboradores, representando el 81.7% de la población meta. A partir de los hallazgos obtenidos, cada centro de trabajo desarrolla un plan de acción buscando mejorar sus áreas de oportunidad, y cuya efectividad es visible con los resultados obtenidos en las siguientes evaluaciones. Fue así que Coca-Cola FEMSA desplegó en 2010 el programa **Desarrollo de Cultura Laboral FEMSA**, dirigido a fortalecer el rol de gerentes, jefes y mandos medios, como responsables de las relaciones laborales en sus equipos; y en 2011 se homologarán en todos los países los procesos de comunicación del DICOYES.

Adicionalmente en 2010, se realizó una actualización tecnológica a la herramienta de aplicación, que al estar disponible de manera electrónica, permitió la participación de más colaboradores. Con esta modalidad pudimos aplicar el DICOYES en más de 5,700 tiendas OXXO y se eficientaron los procesos al permitir a los centros de trabajo obtener sus resultados en línea y en menor tiempo que con el esquema anterior.

Etapa de Jubilación

GRI EC3

En FEMSA no sólo preparamos a nuestros colaboradores para vivir una plena carrera profesional, sino también diseñamos esquemas que los apoyen durante su merecida jubilación. Para ello, tenemos en cada país donde operamos, esquemas de pensiones, los cuales se rigen bajo las leyes nacionales aplicables, y cuyos fondos son administrados en forma independiente a los recursos de operación de los negocios.



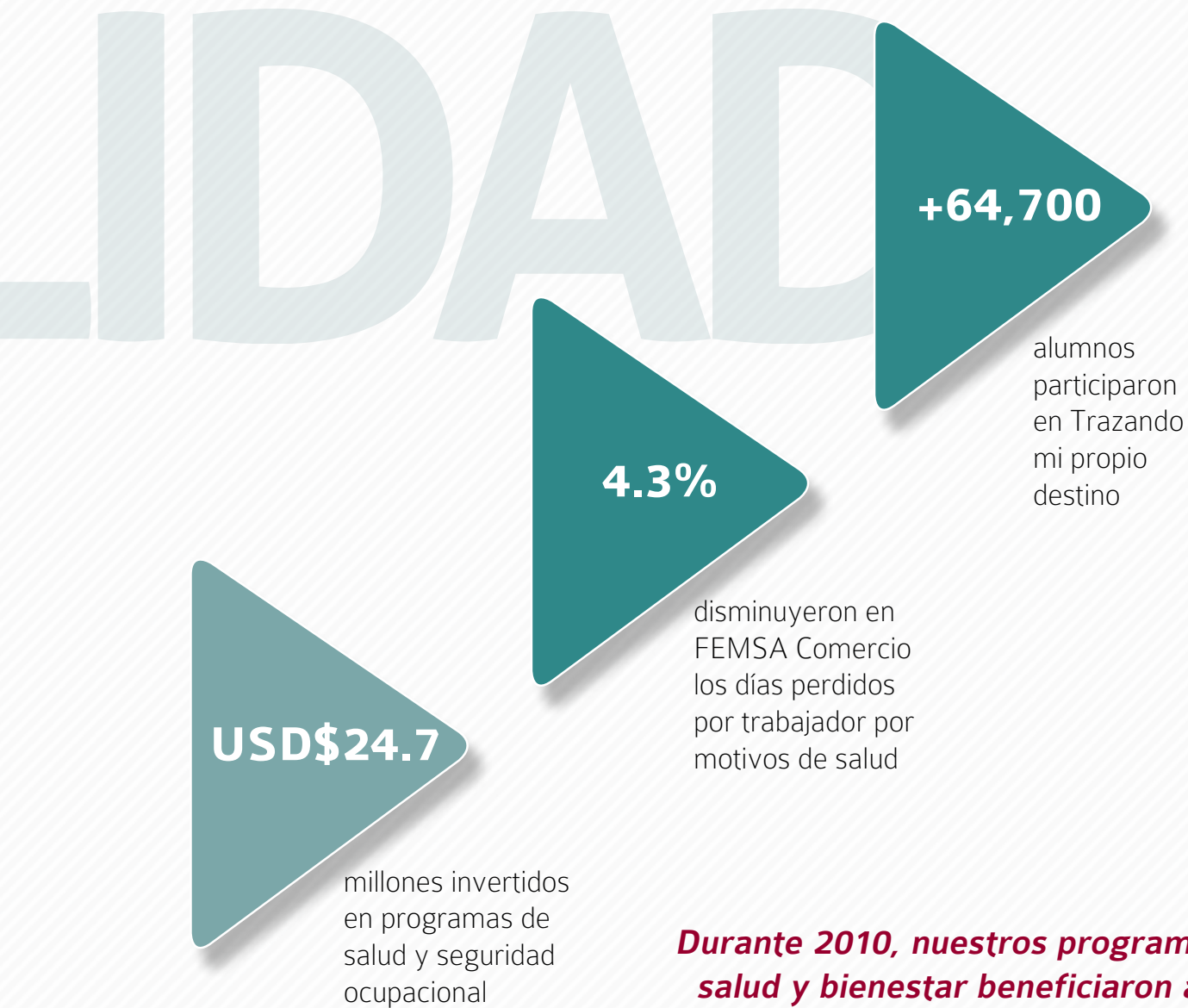
Salud y bienestar

eje 2



GRI 4.12

En FEMSA buscamos ser líderes en la creación de una cultura de salud y auto-cuidado, de tal forma que hoy, la promoción de hábitos saludables forma parte de nuestra identidad empresarial. Creemos que una comunidad sana y segura está mejor preparada para generar desarrollo económico y social, y por ello diseñamos y apoyamos programas e iniciativas que impulsan un mejor entorno laboral y comunidades más sólidas.



Durante 2010, nuestros programas de salud y bienestar beneficiaron a más de 351,000 personas con una inversión de \$352 millones de pesos mexicanos (USD\$28.4 millones).



Durante el 2010 destinamos importantes esfuerzos para continuar fortaleciendo el Sistema de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (SASSO) que norma, implementa y mide de forma homologada los programas de la empresa en este ámbito.

Procurar el bienestar y seguridad de los colaboradores es una de nuestras prioridades, y en FEMSA Logística estos esfuerzos han sido reconocidos durante cinco años consecutivos, al haber obtenido el Premio Nacional de Seguridad, otorgado por la Asociación Nacional de Transporte Privado en México.

Asimismo, continuamos impulsando programas que fomentan el deporte y la adopción de estilos de vida saludable entre nuestros colaboradores y sus familias, así como en la comunidad.

Programas para Nuestros Colaboradores y sus Familias

GRI LA7, LA8 y LA11

Mantener a cada colaborador en su puesto de trabajo en óptimas condiciones de salud, contribuye a lograr el adecuado aprovechamiento de su capacidad productiva, a preservar su propia integridad física y la de sus compañeros, así como al uso y cuidado óptimo del equipo y de las instalaciones. Fue así que en el año 2006 se creó el **Sistema de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (SASSO)**, implementado en todas las Unidades de Negocio de FEMSA. SASSO está conformado por 20 programas de salud ocupacional y 12 prácticas de cultura en seguridad industrial, impulsadas en los centros de trabajo a través de las Comisiones de Seguridad e Higiene. Estas prácticas contemplan campañas de medicina preventiva y vacunación, ergonomía en el lugar de trabajo, prevención de riesgos de trabajo y contingencias industriales, entre otros.

Un importante logro alcanzado en 2010 fue el desarrollo de módulos de capacitación sobre SASSO y que son impartidos de forma virtual a través de la Universidad FEMSA. De esta forma los colaboradores de las Unidades de Negocio de FEMSA recibieron capacitación en temas como Introducción al SASSO, Investigación de Accidentes, Disciplina Operativa, Auditorías Efectivas, entre otros. Como ejemplo, a través de esta iniciativa, los colaboradores de Quimiproduitos recibieron más de 7,227 horas de capacitación en temas como el manejo adecuado de equipos eléctricos y montacargas, prevención y manejo de

incendios, ergonomía, prevención de lesiones, entre otros. Además de los cursos mencionados, se desarrollaron módulos de capacitación de seguridad industrial, enfocados a reforzar los procesos operativos que presentan un riesgo mayor a nuestros colaboradores. Entre los logros alcanzados en FEMSA durante el 2010 está la reducción del 2% en el índice de accidentes laborales en comparación con el 2009, aunado a los resultados de años anteriores, en el que el índice continúa con tendencia a la baja. En el mismo periodo, el índice de enfermedades generales en nuestras operaciones disminuyó en un 5%.

FEMSA Comercio implementó diversos programas que fomentan la seguridad y la prevención de riesgos en el lugar de trabajo. Entre ellos están el **Manual de Prevención de Riesgos y el Sistema Seguro**, que al cierre de 2010 estaban implementados en ocho Centros de Distribución de OXXO (CEDIS). Durante este



Carlos Salazar
Director General de
Coca-Cola FEMSA

Una Cultura de Salud para el Desarrollo

Basados en una cultura centenaria, y a la vez, enriquecidos con las diferentes experiencias y aprendizajes obtenidos en cada una de las latitudes en que estamos presentes, nuestra estrategia y trabajo en materia de sostenibilidad constituye un pilar fundamental en la gestión de Coca-Cola FEMSA, y creemos firmemente que éste ha sido uno de los factores que nos ha permitido consolidar cada vez más la confianza y credibilidad de nuestras comunidades.

En Coca-Cola FEMSA, sabemos que la salud y el bienestar son claves fundamentales para el crecimiento de nuestros públicos de interés, por eso, fortalecemos día a día, nues-

año se logró disminuir en un 29% el índice de accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores, en comparación con 2009, aún y cuando en este periodo se abrieron tres CEDIS que impactaron este resultado, debido a los accidentes relacionados con el inicio de sus operaciones. Asimismo, gracias a los esfuerzos en la materia, FEMSA Comercio logró reducir en 4.3% los días perdidos por trabajador debido a motivos de salud.

Debido a la búsqueda constante de OXXO por brindar un negocio sano y seguro para sus colaboradores, proveedores y clientes, se desarrolló el **Manual de Seguridad en Tiendas y Oficinas** que provee información para reaccionar adecuadamente en caso de cualquier contingencia que se pudiera presentar. En 2010 se inició la implementación de un **programa para el desarrollo de habilidades emocionales** con el objetivo de brindar herramientas a los colaboradores para afrontar el estrés postraumático en caso de ser víctimas de un asalto en tienda

tro compromiso a través del desarrollo de programas integrales orientados a fomentar los estilos de vida saludables, y apoyamos acciones que impulsan una cultura de salud y auto-responsabilidad. En Coca-Cola FEMSA, hemos sido pioneros en la implementación de iniciativas que promueven el consumo responsable, la activación física y la nutrición. Paralelamente, continuamos satisfaciendo las preferencias de nuestros consumidores, a través de un portafolio integral de bebidas que en forma continua, enriquecemos con diferentes e innovadoras alternativas para cada ocasión de consumo y estilo de vida.

En los últimos años, hemos incrementado nuestra inversión en estos temas de manera considerable, pues estamos seguros de que al crear una cultura de salud, la empresa y la comunidad creceremos de la mano de una manera sostenible y saludable.

Cumplimos nuestras metas de compromiso social mediante de una adecuada planeación estratégica y un detallado análisis del entorno. También, documentamos las mejores prácticas y resultados, con la finalidad de replicar casos de éxito y ofrecer así, la mayor rentabilidad social de nuestra inversión en los distintos ámbitos en que participamos.

Es así como buscamos trascender, generando simultáneamente valor económico y social a través de iniciativas que nos permitan impactar favorablemente las comunidades donde operamos.

Talleres para Disminuir la Violencia Familiar

Para Francisco Javier León, gerente de Recursos Humanos de OXXO León, en el estado de Guanajuato, procurar el bienestar de los colaboradores es la razón de ser de su trabajo. El creciente número de casos en los que había señales de que algunos colaboradores estaban viviendo situaciones de violencia familiar, así como las necesidades manifiestas, lo impulsaron a buscar formas para capacitar a los colaboradores en técnicas para su detección, combate y prevención, pues "Si nuestro colaborador está bien en casa, estará bien en el trabajo", comentó.

Convencido de que a través de alianzas con profesionales se pueden lograr grandes resultados, se puso en contacto con la Secretaría de Seguridad Pública de la ciudad de León y con el Instituto de la Mujer Guanajuatense. Fue así que estas tres instituciones organizaron en 2009 el Foro **Desarrollo de la familia, una opción ante la violencia**, donde además de una conferencia magistral, se impartieron 10 talleres destinados a prevenir la violencia en todas sus formas entre hombres y mujeres que trabajan en OXXO y sus respectivas familias. Debido a la buena asistencia en 2009, esa iniciativa se llevó a cabo nuevamente en 2010.

"Las alianzas son la mejor manera de llegar a la gente de una manera efectiva. OXXO nos ha integrado en este tema y esperamos seguir colaborando junto con la Secretaría de Seguridad Pública para lograr erradicar la violencia en todas sus formas", comenta Teresa Carreón, del Instituto de la Mujer Guanajuatense.



"Si nuestro colaborador está bien en casa, estará bien en el trabajo".



Reconocimiento a los Mejores Choferes de México

Para Aarón Guerrero, chofer de FEMSA Logística en Tecate, Baja California, con nueve años de antigüedad en la empresa, la seguridad en su trabajo es fundamental. Cuando se enteró de la convocatoria al **Premio Nacional de Seguridad**, dudó un poco al postular su participación, pero finalmente tomó la decisión de hacerlo porque tuvo la certeza de que la empresa lo apoyaría en este reto profesional, de la misma manera en que lo ha apoyado en su vida personal. "Para mí FEMSA siempre ha estado presente. Soy papá soltero y me apoyan para que pueda cuidar de mi hijo, aún y cuando los horarios en el transporte pudieran parecer difíciles de empatar con la familia. Me hace sentir muy bien y seguro que no me arriesgan por la operación. La empresa me hizo sentirme seguro de mis capacidades y me apoyó para lograr mi objetivo, pues siempre nos están capacitando en temas de seguridad, por lo que participar en el Premio, fue una muy buena experiencia donde pude aplicar lo aprendido en las capacitaciones, además de mi trabajo diario". Al término del proceso, Aarón estuvo entre los premiados a nivel nacional en 2009.

"Esto me motiva a seguir adelante con mi trabajo. Este es un oficio familiar, pues mi padre también se dedica a lo mismo en otra empresa, y siempre me dice que está muy orgulloso de mi trabajo y de FEMSA por como cuidamos nuestra seguridad. Este premio es para mí un impulso y es a la vez un ejemplo para mi hijo, de que todo es posible si nos lo proponemos", mencionó.



"La empresa me hizo sentirme seguro de mis capacidades y me apoyó para lograr mi objetivo".

o de desastres naturales. A través de estas iniciativas, más de 14,500 colaboradores de FEMSA Comercio fueron capacitados en temas de seguridad en el trabajo durante el 2010.

Para alcanzar y mantener el liderazgo en materia de seguridad en la industria, FEMSA Logística otorga a la seguridad un papel fundamental. En 2010 se implementaron en ciertas unidades de transporte sistemas de localización satelital y botones de pánico, se adaptaron camarotes de descanso con medidas de seguridad, se desarrollaron campañas de comunicación para sostener la cultura de auto-protección, e incluso durante la **Semana Segura** se compartió información general sobre temas de seguridad a familiares de nuestros colaboradores.

La activación física tiene un papel fundamental para llevar una vida más sana y plena. Por ello, Imbera organizó cursos y torneos de fútbol, basquetbol, natación y wushu, en los que participaron 600 colaboradores y familiares. Estas iniciativas se complementaron con un programa de capacitación y sensibilización sobre lesiones deportivas, y monitoreos médicos para verificar el estado de salud y atender a los participantes.

Programas para Nuestras Comunidades

GRI 4.12, EC8 y LA8

En FEMSA, buscamos que las iniciativas que apoyamos para la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, generen un impacto de largo plazo en nuestras comunidades.

En Venezuela, Coca-Cola FEMSA llevó a cabo diversos programas deportivos, entre ellos destaca **Vamo' a Jugá**, a través del cual los niños de comunidades marginadas son introducidos a la práctica del béisbol guiados por siete jugadores profesionales, quienes además son ejemplo de que los sueños se pueden cumplir si están acompañados de disciplina y esfuerzo. Este programa benefició a más de 8,800 niños de entre siete y 15 años de edad, a través de 49 clínicas deportivas impartidas en todo el país. También se organizaron diferentes copas deportivas como el Tour de la Copa, el campamento Milan Junior Camp, carreras ciclistas, concursos de natación y la caminata y carrera familiar Coca-Cola abiertos a toda la comunidad venezolana.

En Colombia se implementó un programa destinado a habilitar parques deportivos y áreas de esparcimiento. A través de **Parques Agua Brisa**, las comunidades de seis ciudades del país participaron en un concurso para ganar un parque infantil totalmente dotado y habilitado.

Con una inversión de \$ 2.5 millones de pesos mexicanos (USD \$ 201 mil) FEMSA y Coca-Cola FEMSA México en alianza con el Centro para la Formación Integral a través del Deporte y la Secretaría de Educación Pública del Distrito Federal, implementaron el programa **Formación Integral a través del Deporte**, el cual consiste en formar a los docentes de educación física en una metodología diseñada para que los niños fortalezcan su desarrollo neuropsicomotor a través del deporte. Además de fomentar el deporte y valores como la disciplina, el respeto y el trabajo en equipo, la metodología busca incidir positivamente en el desempeño escolar al ejercitar la coordinación, los periodos de atención y retención, entre otros aspectos. Durante 2010 esta metodología se aplicó en 50 escuelas primarias de la capital mexicana beneficiando a más de 19,000 niños y capacitando a más de 130 maestros de educación física.

FEMSA Comercio continuó impulsando la salud en las comunidades a través del apoyo a diferentes eventos deportivos. En el estado de Durango organizó la **Carrera por el Futuro de Durango**, y el ya tradicional **21K OXXO** en el estado de Chihuahua, que en 2010 celebró su 20ª edición con más de 4,700 participantes.

En FEMSA y Coca-Cola FEMSA, continuamos impulsando **Trazando mi Propio Destino**. Este programa diseñado en 2006 por la Universidad de Monterrey a petición de Cuauhtémoc Moctezuma, fomenta el desarrollo de habilidades para la vida entre niños y jóvenes. La metodología permite a los estudiantes generar las herramientas necesarias para la toma de decisiones responsables en su vida diaria, entre ellas, la adopción de un estilo de vida saludable y responsable. En 2010 se implementó en los estados de Veracruz y Distrito Federal en México, y se realizó un programa piloto en Brasil, beneficiando en estas localidades a más de 64,700 estudiantes. El programa también se ha aplicado en los estados de Campeche, Chihuahua y Nuevo León, y desde su inicio en 2007 al cierre de 2010, ha tocado la vida de más de 750 mil niños y jóvenes.

En 2010 continuamos apoyando al **Centro de Biotecnología FEMSA** del Tecnológico de Monterrey, que entre sus logros más destacados, se encuentra el establecimiento de la Cátedra de Nutrigenómica, mediante la cual se desarrollaron 15 proyectos de investigación sobre la relación que tienen los genes en la salud. Este año, el Laboratorio de Diagnóstico del Centro obtuvo la certificación para la Vacuna de la Influenza AH1N1, y se consolidó la Planta para Bioprocesos, que realiza investigación para la industria de bebidas, buscando opciones para producirlas aprovechando las propiedades de ciertos elementos para beneficiar la salud.

Salud a través del Juego

Desde el 2008, Coca-Cola FEMSA en alianza con *The Coca-Cola Company* y los Ministerios de Educación de Panamá, Costa Rica y Nicaragua, llevan a cabo el programa **Apúntate a Jugar**, el cual promueve entre niños de escuelas primarias públicas, una cultura de salud y actividad física a través del juego. El programa busca ser inclusivo y apoyar a todos los niños, ya que al estar basado en el juego y no en la competencia, se ha encontrado un especial impacto en aquellos niños que no practican deportes por no sentirse con las habilidades y destrezas necesarias.

Adilia de Pérez, del Ministerio de Educación de Panamá, nos comparte: "El programa **Apúntate a Jugar** ha beneficiado a las escuelas de Panamá con nuevas alternativas y metodologías en la enseñanza por medio de la actividad física. Para los profesores de educación física, ha sido una herramienta novedosa y diferente que nos ayuda a desarrollar mejor a los niños y niñas de los primeros niveles de la escuela. Hemos podido observar cómo a través del juego se desenvuelven y agilizan sus destrezas. Estas iniciativas de Coca-Cola FEMSA son dignas de reconocimiento, porque abren una puerta entre el Ministerio de Educación y la empresa privada para seguir trabajando juntos por el bienestar de la niñez".



"Estas iniciativas de Coca-Cola FEMSA son dignas de reconocimiento, porque abren una puerta entre el Ministerio de Educación y la empresa privada para seguir trabajando juntos por el bienestar de la niñez".



Vinculación con la comunidad

eje 3

COMPRO



En FEMSA asumimos un rol activo para contribuir al desarrollo económico y social de las comunidades donde operamos y buscamos crear lazos de cooperación y relaciones armónicas con quienes nos rodean. Para asegurar el mayor impacto positivo posible con nuestros programas de vinculación comunitaria, enfocamos nuestros esfuerzos en aquellas áreas o temas en los que tenemos experiencia y una mayor injerencia dada la naturaleza de nuestro negocio.

OMISO

USD\$6.4

millones donados por nuestros clientes a través del Programa de Redondeo OXXO

USD\$8.6

millones invertidos en programas de educación

+355,900

empleos indirectos generados por nuestras operaciones de Coca-Cola FEMSA en Latinoamérica

Durante el 2010, se beneficiaron a más de 931,000 personas a través de nuestros programas de vinculación con la comunidad, lo cual representó una inversión de más de 134 millones de pesos mexicanos (USD\$10.8 millones).



Eduardo Padilla
Director General
FEMSA Comercio

OXXO, un Buen Vecino

En FEMSA Comercio, sabemos que somos parte importante de las comunidades con las que compartimos espacios, desarrollo y crecimiento. Por ello, damos un gran valor a nuestra relación con ellas, pues trabajamos para servir las.

En 2010 continuamos fortaleciendo nuestra estrategia de vinculación con la comunidad, la cual enfoca todos los esfuerzos en ser un **Buen Vecino**, y la llevamos a cabo a través de programas de educación medioambiental, reforestación y reciclaje, rehabilitación de espacios públicos y el fomento de la salud y el deporte.

Destaco de manera especial la campaña que desarrollamos con motivo del bicentenario de la independencia y el centenario de la Revolución **México Creo en Ti**. A través de distintos mensajes buscamos generar conciencia entre los mexicanos sobre la importancia que tienen las acciones de cada ciudadano en lo individual, para sacar adelante a nuestro país. En las comunidades donde estamos con una tienda OXXO, nos sentimos un vecino integrado a cada zona. Sabemos muy bien que un entorno saludable se traduce en mejores condiciones para desarrollar nuestro negocio y como resultado, podemos generar beneficios económicos y sociales para nuestros vecinos, clientes y proveedores en la zona.

GRI 501

En 2010 continuamos apoyando nuestros programas institucionales dirigidos a mejorar la calidad de vida de las comunidades. Entre ellos, se cuenta el apoyo desde su fundación al Tecnológico de Monterrey, las visitas guiadas a nuestras plantas, el Programa de Redondeo OXXO, la Colección de Arte FEMSA y la Bienal Monterrey FEMSA. Adicionalmente damos prioridad a iniciativas que promuevan la responsabilidad social, la educación y la generación de oportunidades económicas. Ejemplo de ello es el apoyo a Banco de Tiempo y los Centros Comunitarios de Aprendizaje, en Colombia.

Educación

Basados en el compromiso con el bienestar y la educación de nuestras comunidades, así como con el cuidado de los recursos naturales, Coca-Cola FEMSA Colombia desarrolló en alianza con Dividendo por Colombia, el programa **Cuidándome y Cuidando el Medio Ambiente**. A través de esta iniciativa, se estimulan los hábitos de la lectura y de vida saludable, así como el cuidado del ser humano y del medio ambiente en niños de comunidades vulnerables del país. Esto se logra a través de la habilitación de bibliotecas dotadas con libros pedagógicos y didácticos especialmente diseñados para los pequeños. Durante 2010 se entregaron 30 bibliotecas en cuatro ciudades del país, las cuales contienen libros donados por los colaboradores de la empresa, beneficiando así a más de 20,000 niños colombianos.

Continuamos apoyando el acercamiento con las comunidades a través de las **visitas guiadas a nuestras plantas**, donde los visitantes que son primordialmente estudiantes, tienen la oportunidad de conocer el proceso de producción, obtener información sobre el consumo adecuado de los productos, tips para vivir una vida saludable y la forma correcta para desechar los empaques. En 2010 tan sólo en México, más de 12,700 alumnos conocieron nuestras instalaciones. Asimismo, las plantas de Colombia, Costa Rica, Nicaragua y Venezuela tuvieron sus puertas abiertas a la comunidad.

Debido a la importante función que tienen los periodistas y editores como líderes de opinión y agentes de desarrollo social y económico, FEMSA ofrece un **Diplomado para Periodistas** a los medios de comunicación más importantes de América Latina. El curso fue desarrollado por el Tecnológico de Monterrey a petición de FEMSA, y es impartido a través de la red virtual de esta universidad. El diplomado enriquece su labor, al actualizar

GRI EC9

Centros para Formar Personas y Reconstruir Comunidades

Motivados por la exitosa experiencia con el programa **Banco de Tiempo**, Coca-Cola FEMSA Colombia, la Alta Consejería para la Reintegración, las Alcaldías locales y el Tecnológico de Monterrey, pusieron en marcha en mayo del 2010, ocho **Centros Comunitarios de Aprendizaje** en cuatro municipios del país. A través de estos Centros, poblaciones que han sufrido de forma particular los estragos de la violencia y que están viviendo el proceso de reintegración a la vida civil, tienen a su alcance una plataforma educativa de calidad. Los Centros ofrecen 80 cursos de autoaprendizaje en línea y 10 programas con tutor, beneficiando a más de 1,800 personas.

Los Centros, además de proveer formación y educación técnica, promueven la paz y la reconciliación.

Para Carlos Suárez, gerente de Asuntos Corporativos de Coca-Cola FEMSA, quien además es voluntario en el programa para la reintegración Banco de Tiempo, los Centros Comunitarios de Aprendizaje van más allá de facilitar formación a las comunidades: "Se ha tratado de una historia de paz y perdón. Como ejemplo, la familia de una de nuestras facilitadoras fue afectada directamente por la guerrilla, y ahora ella está enseñando a quienes

en el pasado pertenecían a dicho grupo insurgente. Es necesario que quienes conformamos nuestra nación aprendamos a perdonar, y eso es lo que estamos promoviendo con nuestros programas en materia de paz y reconciliación, vamos más allá de construir tejido social. Esperamos continuar beneficiando cada día a más colombianos".



"Estamos no sólo capacitando a nuestra gente, sino reconstruyendo el tejido social".

sus conocimientos en torno a técnicas y herramientas de investigación, administración, finanzas, ética y liderazgo. La primera generación de más de 100 periodistas se graduó en 2010, y la segunda generación culminará el curso en verano de 2011.

Desarrollo Económico y Social y Protección de los Derechos Humanos

GRI EC4, EC6, HR1, HR2, HR6 y HR7 / PM I, II, IV y V

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo económico de las poblaciones donde operamos, procuramos contar con el mayor número posible de proveedores de origen nacional o local. Ejemplo de ello es Coca-Cola FEMSA México y las empresas de FEMSA Empaques, donde el 99.7% y el 97% de sus proveedores son de origen nacional, respectivamente.

De acuerdo a las leyes de cada país, durante 2010 recibimos por parte de los gobiernos \$ 531.7 millones de pesos mexicanos (USD\$ 42.9 millones) como estímulos financieros. En México estos fueron otorgados por inversiones en ciencia y

tecnología, entre otros; en Brasil gracias al impulso de programas de apoyo alimenticio y de fomento cultural, en Colombia en base a inversiones y en Nicaragua a forma de créditos a las exportaciones.

Todas las operaciones de FEMSA se desarrollan con un respeto y restricto a los derechos humanos. Nuestras políticas y Sistema de Denuncias nos permiten detectar y atender cualquier denuncia sobre posibles violaciones, tanto en las operaciones diarias, como al momento de hacer inversiones de capital o adquisiciones.

En Coca-Cola FEMSA nos sumamos a los esfuerzos de *The Coca-Cola Company* y trabajamos coordinadamente para cumplir con una Guía de Principios para Proveedores (Supplier Guiding Principles) que establece lineamientos para la promoción y respeto de los derechos humanos en el lugar de trabajo. Los principales proveedores y contratistas de insumos clave son autorizados con base en el cumplimiento de estos principios.



Adicionalmente, en los procesos de licitación de Coca-Cola FEMSA en México, se establecen cláusulas que buscan garantizar que no se lleven a cabo prácticas que vulneren los derechos humanos. Esto aplica para el 100% de los proveedores vigentes y potenciales que participan en un concurso para una obra o producto determinado.

En cumplimiento con las leyes aplicables en cada uno de los países donde operamos y de acuerdo con nuestras políticas corporativas, en FEMSA está prohibido el trabajo infantil y el trabajo forzado. También estamos conscientes de la necesidad de extender este compromiso a lo largo de nuestra cadena de valor con proveedores o contratistas que bajo contrato laboral o mercantil nos brindan algún servicio. Para minimizar la posibilidad de episodios de esta naturaleza, tenemos procesos de control que nos ayudan a asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales y laborales de terceros que nos brindan servicios.

GRI EC8, EC9 y SO1

Procuramos tener una relación abierta y de mutuo respeto con las comunidades donde tenemos operaciones, pues nos reconocemos como parte de ellas. Para atenderlas, ponemos a su disposición diversos canales de comunicación tales como líneas telefónicas, centros de atención a clientes, direcciones de correo electrónico y sitios de Internet. Adicionalmente, con el interés de conocer los deseos, necesidades y condiciones del entorno, llevamos a cabo **Estudios Comunitarios**, que nos proporcionan información para desarrollar planes de trabajo y proyectos que rindan beneficios tanto para la empresa como para la comunidad.

En el año 2007, Coca-Cola FEMSA Colombia fue la primera empresa en apoyar el programa **Banco de Tiempo**, impulsado por la Alta Consejería para la Reintegración. Su objetivo es brindar oportunidades a ex-miembros de grupos guerrilleros y a la población desmovilizada por el conflicto armado, para que puedan formarse como microempresarios y reintegrarse a la vida civil. Al cierre de 2010, más de 100 voluntarios de la empresa en seis ciudades del país compartieron su tiempo y conocimientos, para juntos construir un proceso de paz y de progreso.

Sabemos que las necesidades de la comunidad son amplias, pero también reconocemos que hay un gran número de personas e instituciones que trabajan a favor de un mundo mejor. Por ello en 1993, en alianza con el Tecnológico de Monterrey, se instituyó el **Premio Eugenio Garza Sada**. En su edición 2010 en la categoría de personas, se reconoció la trayectoria filantrópica del Lic. Alberto Santos de Hoyos, y en la categoría de

instituciones galardonó al programa Lazos IAP de la fundación México Unido. Asimismo, Coca-Cola Venezuela unió esfuerzos con la Fundación Venezuela Sin Límites y otros organismos, para premiar al **Emprendedor Social del Año**. En 2010 el premio fue otorgado a Claudia Valladares, de Banca Comunitaria Banesco, por promover proyectos en beneficio de la comunidad.

Como un vecino más, OXXO se interesa por mejorar las condiciones de seguridad y la participación ciudadana, pues ambos son elementos fundamentales para construir una mejor comunidad. En 2010 OXXO refrendó el apoyo a **Vecinos en Alerta**, llevado a cabo en el municipio de San Pedro, Garza García en Nuevo León, México, en el que participan las autoridades municipales y los comités de vecinos. El programa tiene como objetivo generar espacios de encuentro entre los miembros de la comunidad, para juntos aprender y aplicar medidas que contribuyan a construir entornos más seguros. Durante este año, se estima que el programa benefició a 53,500 habitantes de este municipio.

Cultura

Para FEMSA, la cultura tiene un importante papel en el desarrollo integral de las personas y las comunidades. A través del Programa Cultural FEMSA, compartimos con el público la **Colección de Arte FEMSA**, que con más de 1,000 obras, es uno de los acervos más importantes de arte Latinoamericano Contemporáneo en el mundo. Durante el 2010, se realizaron nueve exposiciones en países como España, Estados Unidos y México; cinco conferencias y un taller, entre otras actividades,



Colección de Arte FEMSA

Para conocer más acerca de la Colección de Arte FEMSA, así como de las obras que la componen, puede visitar la página:



<http://www.coleccionfemsa.com>

los cuales contaron con una asistencia estimada de más de 789,700 personas. Al ser una colección itinerante y tener un programa de préstamo de obras a otros museos, aseguramos que una cantidad mayor de público tenga la oportunidad de acercarse al arte de los grandes maestros latinoamericanos.

Con la finalidad de impulsar la creación artística y reconocer el talento, surgió en 1992 la **Bienal Monterrey FEMSA**. Este

certamen de artes plásticas que ha puesto a consideración de un jurado 16, 238 obras de más de 7,000 artistas, se ha consolidado entre los más reconocidos de México. La edición más reciente se llevó a cabo en 2009, y durante el 2010 las obras seleccionadas y las ganadoras, se presentaron en exposiciones itinerantes en las ciudades de Monterrey, Puebla y Tijuana, en México. Su próxima edición será lanzada en 2011.

Asistencia Social

A través del **Programa de Redondeo OXXO (PRO)**, desde el año 2002, OXXO y sus clientes han podido apoyar a 1,067 asociaciones con la donación de más de \$406 millones de pesos mexicanos (USD\$32.7 millones). Durante el periodo de marzo 2010 a enero 2011, PRO recaudó, gracias a la generosidad de nuestros clientes,

un total de \$ 80 millones de pesos mexicanos (USD\$6.4 millones), los cuales fueron destinados a 190 asociaciones en México, que trabajan en temas de salud, educación y asistencia social.

Con la finalidad de combatir el hambre, los Centros de Distribución de OXXO en las ciudades de Guadalajara, Monterrey, León y Mérida, en conjunto con la Asociación Mexicana de Banco de Alimentos, impulsan **PRO Alimentos**, que tiene por objetivo canalizar a las comunidades alimentos excedentes en buen estado para su consumo. Durante 2010, se entregaron más de 60,540 unidades de galletas, sándwiches, cereales y lácteos, entre otros; 11 tarimas de leche de chocolate y dulces, y 698 cajas de refrescos, agua, jugos y leche, entre otros artículos.

Alianzas que Salvan Vidas

Toda historia tiene diferentes rostros y cada uno tiene su papel, su propia historia y sus motivaciones. La creencia de que trabajar en alianza logra mejores y más grandes resultados, permitió a estos tres rostros converger.

Tener un hijo con cáncer llevó a Javier Garza Guajardo a fundar en 1995 la Alianza Anticáncer Infantil, en la ciudad de Monterrey, México. Su único objetivo era asegurar que los niños con pocos recursos económicos que fueran diagnosticados con esta enfermedad, recibieran un tratamiento integral que asegurara su recuperación en condiciones iguales a los niños que sí cuentan con dichos recursos. Al cierre de 2010, la asociación ha podido ayudar a más de 1,800 niños a hacerle frente a esta terrible enfermedad. "Somos un número considerable de personas que trabajamos diariamente para asegurar que nuestros niños y sus familias sean atendidos de manera integral y puedan superar el cáncer. Los recursos económicos son fundamentales y marcan la diferencia entre la vida y la muerte. Lo que nos mueve son los niños como Luis, que con sus ganas de vivir nos contagia a todos de entusiasmo".

Para Alma Quiroga, responsable del **Programa de Redondeo OXXO**, el crecimiento desde su inicio en 2002, ha estado nutrido de aprendizajes: "No imaginábamos el impacto que podríamos tener en las vidas de las personas que son apoyadas a través de la generosidad de nuestros clientes día con día. OXXO es un medio para que la población apoye a las organizaciones que operan

en su comunidad y la Alianza Anticáncer Infantil es un ejemplo de ello. Hoy, con sólo donar unos centavos, realmente podemos hacer la diferencia en la vida de la gente que lo necesita. Aquí están Javier y Luis dando testimonio de ello".

Para Luis Moreno, de 7 años, su vida cambió para siempre cuando fue diagnosticado con cáncer. Sus padres, Leonor y Xenón, al no contar con los recursos suficientes para poder atenderlo, acudieron a la Alianza Anticáncer Infantil. Hoy Luis recibe sus tratamientos, se siente mejor y ha tenido resultados alentadores. "Yo les digo a todos los que compran en OXXO que sigan donando para que niños como yo podamos curarnos. Así podré ayudar cuando me cure. Sobre todo, y a pesar de todo, yo soy feliz. Gracias por su apoyo".



"Sobre todo, y a pesar de todo, yo soy feliz. Gracias por su apoyo".



eje 4

Cuidado del medio ambiente

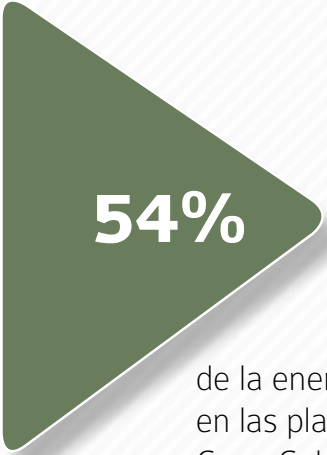
CONSERV



GRI 4.12 / PM VII, VIII y IX

Somos conscientes de nuestra responsabilidad con el entorno donde operamos y que compartimos con las generaciones presentes y futuras. Por esta razón, hemos desarrollado procesos y programas centrados en la conservación del medio ambiente, así como en la creación de una cultura para su cuidado.

INNOVACIÓN



de la energía utilizada en las plantas de Coca-Cola FEMSA es de origen renovable



de tiendas OXXO con Sistema de Tiendas Inteligente, para reducir el consumo de energía eléctrica



más eficientes los enfriadores fabricados por Imbera

En 2010 invertimos más de 240 millones de pesos mexicanos (USD\$19.4 millones) en programas del cuidado del medio ambiente.



GRI EC2



Sergio Sáenz
Director FEMSA
Insumos Estratégicos

Innovación que Reduce la Huella Hídrica y la Huella de Carbono

En FEMSA hemos contado con líderes visionarios que fundaron una empresa socialmente responsable incluso antes de que se acuñara el término. Desde entonces, se incorporaron a nuestras decisiones de negocio criterios de cuidado medioambiental que han fijado las directrices para que hoy seamos líderes en la industria.

En FEMSA Insumos Estratégicos, cuidamos nuestra huella de carbono y la huella hídrica, no sólo para hacer nuestra operación más eficiente, sino por convicción propia, y es así que hemos evolucionado en la mejora de nuestras tecnologías y procesos. Ejemplo de esta evolución, ha sido el desarrollo de formas más eficientes de transportar nuestros productos. Actualmente en FEMSA Logística podemos mover más carga con un impacto mucho menor que hace unos años. Por su parte, Quimiproduitos ha desarrollado insumos que permiten a nuestras empresas de bebidas realizar en seco, algunos procesos de producción que anteriormente requerían agua, reduciendo así la huella hídrica de nuestros clientes.

Otro ejemplo es el desarrollo de mejores tecnologías de refrigeración. Hoy, Imbera produce los enfriadores más eficientes y con la menor huella de carbono a nivel global al utilizar sólo el 25% de la energía que consumían los equipos fabricados en el año 2000.

Con gran orgullo podemos decir que somos referencia en la industria de enfriadores y de logística, y esto es el resultado de una visión de negocio centenaria que se enriquece con talento joven, que siempre está presente para renovar e innovar.

GRI EC2

Nuestra estrategia de acción medioambiental se enfoca en tres pilares: alcanzar la neutralidad del agua que consumimos, a través de mejorar la eficiencia en su uso y la recarga de los mantos acuíferos; incorporar materiales que provengan de fuentes renovables, incrementar el reciclaje y reducir los residuos; y mitigar el cambio climático siendo más eficientes en el uso de la energía y utilizando energías renovables.

El cambio climático representa quizá el mayor riesgo ambiental que ha enfrentado la humanidad, pues su avance tendrá efectos significativos en la calidad de vida al disminuir la capacidad para cubrir nuestras necesidades fundamentales; ocasionará mayores y más frecuentes desastres naturales, así como alteraciones en la cadena alimenticia, modificando la configuración de los ecosistemas.

Por ello, la agenda sobre el cambio climático es parte fundamental de la estrategia de todos nuestros negocios, y durante el 2010 tuvimos importantes resultados en materia medioambiental que compartimos en el marco de la 16ª edición de la Confederación de las Partes de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP16), llevada a cabo en la ciudad de Cancún, Quintana Roo.

Agua

GRI EN10, EN25, EN26 y EN30

En nuestras operaciones, el cuidado y optimización en el consumo del agua es una prioridad, y al ser este vital líquido parte fundamental de nuestro proceso de producción, hemos logrado ser una de las referencias mundiales del Sistema Coca-Cola en el uso eficiente de la misma, al llegar a utilizar en mayo de 2010 en nuestra planta de Toluca, 1.26 litros de agua por litro de bebida producido.

El compromiso de Coca-Cola FEMSA es regresar a la naturaleza con calidad de vida acuática la misma cantidad de agua utilizada en la elaboración de bebidas y hacer más eficiente su uso en toda la cadena de valor. Por ello, en 2010 hemos mejorado nuestros procesos para lograr ahorrar más de 368,000 m³ de agua, equivalentes al consumo mínimo anual de 67,214 personas¹.

Adicionalmente, este año hemos integrado tecnologías de block de soplado-llenado que nos permitió eliminar el uso de agua en el enjuague de botellas.

Durante el 2010 alcanzamos la meta de tratar el 99.5% del agua residual de las instalaciones de manufactura de Coca-Cola FEMSA, en comparación con el 95% de 2009. Esto lo llevamos a cabo a través de 28 plantas de tratamiento de agua residual propias, y tres plantas municipales con quienes establecemos contratos para tratar las descargas. Asimismo, en Coca-Cola FEMSA reutilizamos agua de diferentes puntos de nuestro proceso en servicios generales como riego, lavado de pisos, sanitarios, generación de vapor y procesos de enfriamiento de equipo, entre otros.

Las mejoras en nuestras plantas de bebidas en Latinoamérica han ahorrado más de 15,000 millones de litros de agua en los últimos seis años, equivalentes al consumo mínimo anual de agua de más de 2,739 millones de personas¹.

En FEMSA Logística, los servicios de mantenimiento a las unidades de distribución en México se realizan en talleres propios

ubicados dentro de las 12 Bases operativas, de las cuales, las principales cuatro, cuentan con sistemas de lavado automáticos con capacidad para reciclar agua y recolectar residuos. Los aceites, lodos o cualquier otro residuo que pudiera ser considerado peligroso, son recolectados, trasladados y confinados conforme a las normas establecidas.

GRI EN11, EN12, EN15, EN21, EN23, EN25 y EN28

En FEMSA, antes de abrir o ampliar instalaciones, aplicamos criterios de impacto ambiental y desarrollamos estudios especializados cuando la autoridad lo requiere. Estas medidas, en conjunto con los procesos de tratamiento de aguas residuales, nos permitieron minimizar nuestro impacto ambiental al no registrar durante el 2010, ninguna afectación a recursos hídricos ni hábitats que circundan nuestras operaciones.

GRI EN9, EN13 y EN14

Para cumplir nuestra meta de regresar a la naturaleza el líquido utilizado para producir nuestras bebidas, en FEMSA hemos emprendido acciones que apoyen el ciclo del agua, y en ello los árboles tienen un papel fundamental. Por esta razón, unimos

GRI EN30

Energía limpia para todos

El primero de abril de 2010, inició operaciones el parque eólico **Bii Nee Stipa**, en Oaxaca, México, que suministrará de energía renovable para las operaciones de Coca-Cola FEMSA en México.

Para Carlos Pacheco, Gerente Corporativo de Medio Ambiente de Coca-Cola FEMSA, la firma del contrato de suministro de energía eólica del parque fue un paso adelante en la búsqueda de la sustentabilidad, y refuerza el compromiso de la compañía con la responsabilidad social. "Podemos decir que estamos entre los pioneros en México que tienen un suministro significativo de energía eólica en sus operaciones, y los beneficios que esto tiene en el medio ambiente son impactantes, ya que el cambio en el tipo de energía nos permitirá dejar de emitir miles de toneladas de CO₂ al año. Este es un claro ejemplo de que teniendo una visión de largo plazo se pueden lograr relaciones ganar-ganar, pues la comunidad local se ha visto beneficiada con la generación de empleos directos, reducimos en consumo de combustibles fósiles y liberamos a las instalaciones de suministro eléctrico actuales de la Comisión Federal de Electricidad. Asimismo, el

país ha recibido importantes inversiones en tecnología de punta y los consumidores pueden disfrutar de productos con menor impacto ambiental".



"Este es un claro ejemplo de que teniendo una visión de largo plazo se pueden lograr relaciones ganar-ganar".

¹ La Organización Mundial de la Salud señala que el consumo mínimo de una persona para sobrevivir es de 15 litros diarios. Referencia: List of Guidelines for Health Emergency Minimum Water Quality.



GRI EC2, EN5, EN6 y EN26

Líderes en Eficiencia Energética

En 2005, Coca Cola FEMSA decidió invertir en tecnologías que lograran que los enfriadores fabricados por Imbera y utilizados en los puntos de venta, pudieran ser los más eficientes del mercado. Fue así que las áreas de Ingeniería, Manufactura y Desarrollo de Proveedores iniciaron un proceso de investigación que implicó el diseño de tecnologías propias y la búsqueda de proveedores especializados para lograr el objetivo.

Cuando en 2009, *The Coca Cola Company* definió lineamientos que aseguraran la reducción de la huella de carbono a nivel mundial, Imbera ya estaba un paso adelante.

Carlos Montoya, Gerente de Ingeniería comenta: "Con las adecuaciones tecnológicas logramos reducir en un 75% la huella de carbono del 2000 al 2010. Para lograrlo se diseñaron controles inteligentes; se utilizaron mejores

materiales aislantes que además tienen una huella de carbono 99% menor que el aislamiento regular; incorporamos iluminación con LED's; compresores de velocidad variable y motores eléctricos. Esto ha repercutido en el ahorro anual de más de 1.3 millones de toneladas de CO₂, equivalentes a las emisiones anuales de más de 235,000 autos. En el sistema Coca Cola somos benchmark a nivel mundial".

Para Sergio Ramírez, Gerente de Manufactura, este proceso también generó una cultura de trabajo diferente: "Buscamos no sólo que la operación del enfriador reduzca su huella, sino también todo su proceso de elaboración. Instalamos celdas solares en nuestras oficinas, reciclamos nuestros materiales y tenemos una conciencia de cuidado de los recursos naturales más firme".

"Todos estos desarrollos tecnológicos, nos aseguran que continuaremos reduciendo más nuestra huella de carbono", comenta Carlos Montoya.

esfuerzos con Coca-Cola de México para lograr el objetivo de plantar 30 millones de árboles en 5 años, reforestando así 25,000 hectáreas. También participamos en el proyecto **Fábrica de Agua**, llevado a cabo por Probosque, en el que activamente monitoreamos y cuidamos el estado de los más de 1.3 millones de árboles sembrados en el Parque Nacional Nevado de Toluca, Estado de México, desde el 2006.

En São Paulo y Minas Gerais apoyamos la iniciativa **Águas das Florestas Tropicais Brasileiras**, que junto con *The Coca-Cola Company* y la organización SOS Mata Atlântica, contemplan reforestar 3,000 hectáreas con 33 millones de árboles en 5 años para preservar el bosque tropical brasileño, principal pulmón de la Tierra.

En la búsqueda de proteger la biodiversidad y los mantos acuíferos, Coca-Cola FEMSA y Fundación FEMSA en colaboración con el Centro del Agua para América Latina y el Caribe, lanzaron en 2009 un proyecto para estudiar 14 cuencas hidrológicas en México con el objetivo de determinar su estado actual y diseñar una estrategia que permita su sostenibilidad en el largo plazo. En 2010 se finalizaron los **estudios de cuatro cuencas**, los cuales además de generar información sobre la situación de cada una, propusieron acciones concretas para asegurar su cuidado y conservación; y además revelaron que nuestras operaciones no han afectado estas fuentes de agua.

En conjunto, Coca-Cola FEMSA, Fundación FEMSA y *The Coca-Cola Company* financiaron la instalación de tres plantas potabilizadoras de agua en Nicaragua y Colombia, logrando así abastecer de este vital líquido a más de 33,400 personas.

Energía

GRI EN3, EN4, EN5, EN6, EN7, EN26 y EN30

Sabemos que el uso eficiente de la energía en todas sus formas, repercutirá tanto en un mejor medio ambiente, como en ahorros para nuestra operación. Por ello, hemos emprendido diferentes iniciativas para reducir nuestro consumo de energía, y así disminuir las emisiones que impactan el calentamiento global y el agotamiento de fuentes no renovables de energía.

En 2010 establecimos el compromiso de lograr para el año 2013, que todas las empresas de FEMSA en México (Coca-Cola FEMSA, OXXO, Imbera, Plásticos Técnicos Mexicanos, Quimiproduitos y FEMSA Logística) cubran más del 85% de su requerimiento de energía eléctrica por medio de energía eólica. Un paso importante para lograrlo fue la contratación del suministro de energía eólica proveniente del parque **Bii Nee Stipa**, localizado en el estado de Oaxaca en México. Se espera que este parque suministre anualmente 100 millones de KWh, lo que representará un ahorro de 50,000 toneladas de CO₂ por año, equivalentes a sacar de circulación a más de 8,670 automóviles durante un año².



“Gracias a nuestros enfriadores súper eficientes, seis de cada diez consumidores de América Latina reducen diariamente su huella de carbono al consumir los productos de Coca-Cola FEMSA”.

Las plantas de Coca-Cola FEMSA en Latinoamérica son líderes del sistema Coca-Cola a nivel mundial en eficiencia energética. En 2010 las operaciones tuvieron ahorros de energía por más de 117,000 Gigajoules. Durante los últimos seis años, han dejado de generarse más de 150,000 toneladas de CO₂, equivalentes a retirar de circulación más de 26,000 automóviles durante un año.

Además de utilizar energías renovables, nuestras operaciones también consumen energía de otras fuentes adquiridas a un tercero.

CONSUMO DIRECTO E INDIRECTO DE ENERGÍA COCA-COLA FEMSA 2010

Tipo de energía en Gigajoules	Total
Electricidad*	1,452,392.01
Gas LP	161,811.22
Gas Natural	877,889.97
Combustóleo	273,457.42
Diesel	207,511.08

Únicamente incluye plantas de manufactura.

*Indirecto

Invertimos de forma permanente en investigación para desarrollar energías alternas, es así que actualmente se realizan pruebas para alimentar con energía solar nuestros enfriadores. Actualmente, las oficinas de Imbera en Querétaro, México cubren una parte de su necesidad de energía eléctrica con energía solar.

Para eficientar el uso de la energía en las tiendas, OXXO cuenta con el **Sistema Tienda Inteligente**, que actualmente está instalado en más del 70% de las tiendas logrando reducir en un 12%, el consumo eléctrico, gracias a la automatización de los sistemas de refrigeración, aire acondicionado, e iluminación interior y exterior. En 2010, se ahorraron debido a este sistema 110,200 Gigajoules de energía.

Nuestras oficinas también contribuyen al ahorro y uso eficiente de la energía, a través de programas como **Súmate, vive nuestra cultura**, que centra sus objetivos en la generación de una consciencia de cuidado medioambiental y ahorro de recursos. Tan sólo en las oficinas del Corporativo FEMSA en la ciudad de Monterrey, en 2010 se logró reducir 825.4 toneladas de CO₂ a través de ahorros en el consumo de energía mediante la eliminación de luminarias innecesarias, el reemplazo por productos más eficientes; el establecimiento de horarios para el apagado y encendido de luces y aire acondicionado, y el desarrollo de campañas de concienciación. A través de la instalación de equipos para videoconferencias se redujeron los viajes de negocios, y con ello se evitó la emisión de CO₂. Asimismo, en 2010 se logró implementar este programa en diversas oficinas de las Unidades de Negocio.

Emisiones

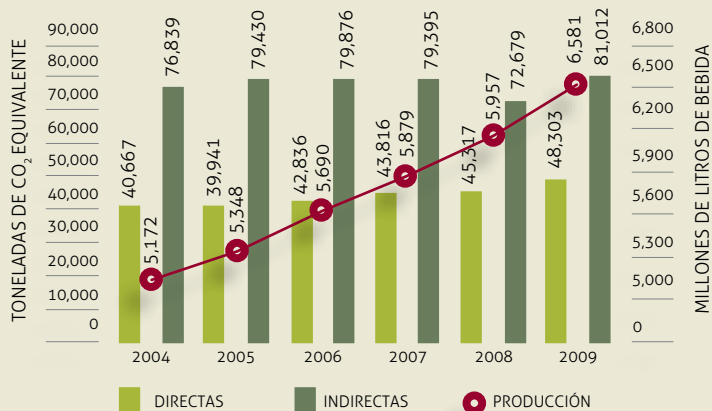
GRI EN16, EN17, EN18, EN20, EN26, EN29 y EN30

Coca-Cola FEMSA tiene el compromiso explícito de “Crecer el Negocio, no el Carbón”. Por ello se fijó la meta de que las emisiones de CO₂ en 2015 sean iguales a las emitidas en 2004. Con el logro de este objetivo, se dejarán de emitir más de 690,000 toneladas de CO₂.

Para contribuir a este objetivo, Coca-Cola FEMSA México participa en el **Programa Voluntario de Contabilidad y Reporte de Gases de Efecto Invernadero**. Dicho reporte refleja que entre el 2004 y 2009 se han incrementado las emisiones de CO₂ solamente en un 10%, aún y cuando la producción se ha incrementado un 27%, aproximadamente.



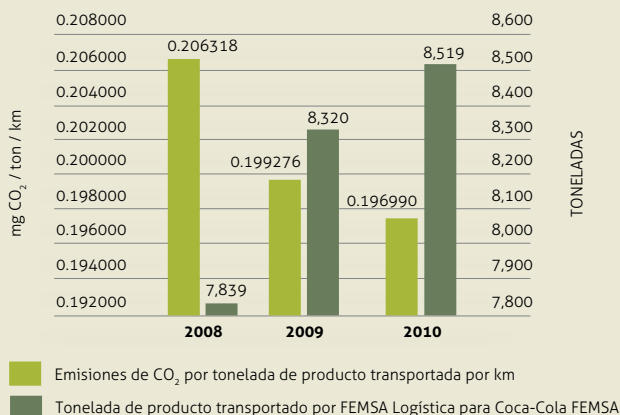
EMISIONES DE CO₂ COCA-COLA FEMSA MÉXICO*



Todas las cifras se ajustaron restando las emisiones y producciones de las plantas de Juchitán y Cedro.
* Reportadas en 2010, incluye únicamente plantas embotelladoras.

Los logros en la eficiencia alcanzados por FEMSA Logística radican tanto en el compromiso con el uso eficiente de combustibles como en los avances que se han logrado mediante el desarrollo de unidades innovadoras, que permiten en estricto apego a la ley de pesos y dimensiones, transportar más producto por viaje, reduciendo así el combustible consumido y las emisiones generadas. Otra innovación que apoyó el logro de estos objetivos, fue la introducción gradual desde 2004 de 359 camiones multi-temperatura en las operaciones de reparto de OXXO, de los cuales 68 se adquirieron en 2010. El uso

EFICIENCIAS DE FEMSA LOGÍSTICA EN EL TRANSPORTE DE PRODUCTO Y EMISIONES DE CO₂



de este tipo de unidades ha evitado traslados individuales para productos refrigerados y no-refrigerados.

Las eficiencias logradas por FEMSA Logística muestran que aún y cuando las toneladas transportadas de productos de Coca-Cola FEMSA aumentaron en un 8.6% entre 2008 y 2010, las emisiones disminuyeron en un 4.5% en este periodo. Entre otros de los beneficios logrados está el ahorro estimado de 38 millones de litros de diesel en Latinoamérica, y con ello reducción de 100,000 toneladas de CO₂ por año.

En 2010 Coca-Cola FEMSA introdujo en su operación en Tuxtla Gutiérrez, México, ocho vehículos que usan biodiesel proveniente de aceite comestible usado. También en este año se introdujeron en Colombia 12 vehículos eléctricos de reparto que se sumaron a los existentes en México, los cuales están siendo utilizados para las operaciones de supervisión y pre-venta. Asimismo se introdujeron dos camiones híbridos a la operación en México.

En la industria del transporte las emisiones de NO_x y SO_x no son indicadores que se pueden medir en la operación directa. Su control se hace a través del uso de vehículos que cumplen con las nor-

Educando generaciones en la sostenibilidad y valores humanos

Para Verónica Flores, maestra de la Secundaria General No. 2 de la ciudad de Hermosillo en México, fue un viaje al pasado cuando sus alumnos obtuvieron el **Premio OXXO a la Ecología Humana** en julio de 2010, pues cuando ella era estudiante, de secundaria en 1993 perteneció a la mesa directiva de Premio OXXO a la Ecología. "Cuando supe que mis alumnos podrían participar, no dudé en alentarlos, y ahora ellos saben la importancia de este premio".

Angélica Tapia, alumna de Verónica, fue de las participantes más activas del Club Ecológico de la secundaria, al organizar actividades que fomentan simultáneamente el cuidado y el aprecio por la naturaleza con la ayuda al prójimo. Fue así que organizaron actividades de recolección de PET y un paseo en bicicletas con el que adicionalmente apoyarían al Movimiento RAS, que trabaja con niños con cáncer. "Es una experiencia muy bonita, compartir lo que tienes con los que tienen menos. Estoy en tercero de secundaria y trabajamos duro para promover la carrera en la que participaron más de 110 ciclistas que donaron más de 500 bebidas vitaminadas para los niños".

mas vigentes de cada país. En el caso de Coca-Cola FEMSA, estas emisiones provenientes de fuentes fijas, no se reportan por no ser significativas al compararse con las emisiones de CO₂.

Reciclaje

GRI EN1, EN2, EN26, EN27 y EN30

A través del reciclaje evitamos tanto la generación de basura como el uso de materiales vírgenes, por ello, en todas nuestras operaciones llevamos a cabo diferentes iniciativas que aseguren el correcto reciclaje de los empaques y residuos que generamos. Buscamos que estos esfuerzos trasciendan nuestras instalaciones, por lo que hemos implementado programas en la comunidad que fomenten la cultura del reciclaje.

Coca-Cola FEMSA ha invertido en tecnologías que permiten tener empaques cada vez más amigables con el medio ambiente. Entre las medidas logradas está el aligerado de las botellas de PET, en promedio un 20% entre 2007 y 2010. Asimismo, optimizamos nuestras tapas, etiquetas y material de empaque para transporte de producto en tarima, logrando reducir en un 17% el peso de las tapas de las botellas de 600ml. en el mismo periodo.

“El **Premio OXXO a la Ecología Humana** no sólo enseña a los jóvenes a cuidar el medio ambiente, sino también los hace sensibles a las necesidades de sus comunidades y los involucra con ellas. Me es difícil describir la emoción que sentimos al ganar, pero sobre todo destaco el aprendizaje al participar. Espero poder continuar alentando a más generaciones a seguir participando y aprendiendo que podemos ser ciudadanos activos, comprometidos y responsables desde muy jóvenes”, comenta Verónica.



“Es una experiencia de vida, que vale la pena transmitir”.

En 2010 participamos en el lanzamiento de **Plantbottle®**, una botella innovadora elaborada en un 30% con materiales renovables y cuya huella de carbono es 15% menor que las botellas de PET convencionales.

En 2005, gracias a la inversión de Coca-Cola FEMSA, ALPLA y Coca-Cola de México, inició operaciones **IMER**. Reciclar PET post-consumo en esta planta localizada en el Estado de México permite obtener resina con grado alimenticio la cual es incorporada a nuevas botellas en porcentajes de hasta un 35%. En 2010 en **IMER** se reciclaron más de 15,000 toneladas de PET, equivalentes a 750 millones de botellas de 600 ml., conservando recursos naturales no renovables y evitando la emisión de 25,000 toneladas de CO₂. De 2007 a 2010, IMER ha procesado 50,000 toneladas de PET, equivalentes a producir más de 2,500 millones de botellas de 600 ml. y ha evitado la generación de más de 87,000 toneladas de CO₂ a la atmósfera.

En Brasil, Coca-Cola FEMSA apoya a las **Cooperativas de Recolectores** con equipamiento para facilitar el reciclaje. Durante febrero 2009 y julio 2010 se acopiaron 1,145.85 toneladas de PET, 2,537 toneladas de vidrio y 293.8 toneladas de latas. Otro programa importante es **Misión Planeta**, llevado a cabo en Costa Rica donde por 12 años se ha impulsado el acopio de PET en escuelas y centros de consumo masivo de bebidas. En 2010 a través de esta iniciativa se recolectaron 1,439 toneladas de PET.

Por su parte las plantas y centros de distribución de los nueve países donde opera Coca-Cola FEMSA, reciclaron el 80% de los residuos generados durante el 2010. De esta forma, se reciclaron, en el periodo 2004-2010, más de 96,000 toneladas de plástico; 163,000 toneladas de vidrio; 50,000 toneladas de papel cartón, 36,000 toneladas de madera y 1,400 toneladas de aluminio.

Residuos

GRI EN22, EN23, EN24 y EN28

Gracias a nuestros lineamientos y programas de manejo de residuos, en 2010 no se registraron en nuestras operaciones derrames de sustancias peligrosas. Asimismo, nuestros negocios no tratan, transportan, exportan ni importan residuos peligrosos; todos los residuos que puedan ser generados son canalizados a través de empresas especializadas para su manejo adecuado.

Por su parte, FEMSA Logística en México disminuye sus residuos al lograr que sus 12 bases operativas canalicen las llantas reemplazadas como fuente de combustible para hornos cementeros.

Fundación **FEMSA**

A tan sólo dos años de su creación, Fundación FEMSA ha logrado beneficiar a más poblaciones de América Latina a través de distintos proyectos que buscan acercar soluciones de largo plazo a las comunidades de la región. Durante 2010, nuestros esfuerzos de inversión social continuaron orientados hacia el Desarrollo Sostenible, enfocado en la conservación y el uso sostenible del agua, y hacia la Calidad de Vida de las comunidades, enfocada en el mejoramiento de la salud y en el desarrollo de biotecnología, ambos apoyados por el desarrollo en educación, ciencia y tecnología.

El **Centro del Agua para América Latina y el Caribe**, cuya creación en alianza con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Tecnológico de Monterrey constituyó la primera gran acción de Fundación FEMSA, ha tenido importantes logros. El Centro es la única institución privada que fue invitada por el Gobierno Federal de México para ser parte del equipo coordinador del **Foro para la Agenda del Agua 2030**. Por otra parte, realizó su **Segundo Simposio Internacional**, con sede en Monterrey, México, reuniendo a expertos de talla mundial. Además de continuar capacitando a profesionales del agua, el Centro ha formado una base de investigadores científicos que han generado proyectos que van desde el reuso de agua y minimización de aguas residuales industriales, hasta la generación de bioetanol a partir de glucosa.



17,000 personas en Colombia y Nicaragua cuentan con agua potable por medio de plantas potabilizadoras instaladas en tres comunidades.

Como parte de sus proyectos de **Desarrollo Sostenible**, en colaboración con Coca-Cola FEMSA, Fundación FEMSA efectuó la **donación de tres plantas potabilizadoras** de última tecnología, para el tratamiento del agua en los municipios de Sopó, Cundinamarca y Argelia, Antioquia en **Colombia** y San Francisco de Cuapa, de la gobernación de Chontales en **Nicaragua**.

Los equipos donados producen oxidantes de cloro en sitio, utilizando agua, sal y electricidad, los cuales reemplazan de manera segura los complicados sistemas de cloración artesanal que se utilizaban y que representaban un riesgo para las comunidades por la transportación y manipulación del gas cloro. De esta forma se garantizan las condiciones de calidad y seguridad del agua, beneficiando a 17,000 personas, quienes tendrán acceso permanente al vital líquido.

Otro gran logro para Fundación FEMSA fue presentar y poner en operación a principios del mes de septiembre de 2010 el **vehículo potabilizador de respuesta a desastres, Ven por Agua**, desarrollado con el apoyo y supervisión técnica de FEMSA Logística y la asesoría de autoridades de Protección Civil de Nuevo León, México. El vehículo está diseñado para proveer de agua potable y hielo en forma gratuita a comunidades damnificadas. **Ven por Agua** fue presentado en el marco de las "Jornadas Regionales de Protección Civil" que se llevaron a cabo en la ciudad de Monterrey y donde se congregaron los organismos de diferentes estados de México.

El vehículo cuenta con equipo de potabilización móvil para tratar -en sitio- el agua obtenida de cualquier fuente, con una capacidad de proveer casi 2,160 garrafones de agua purificada cada día, lo que equivale a la **atención de 2,880 personas diariamente**. Un generador de electricidad permite su operación autónoma durante por lo menos 96 horas continuas. Además, tiene una máquina de producción de hielo para usarlo en la conservación

de alimentos y medicinas. Finalmente, está equipado con una oficina para centro de mando y telecomunicaciones, así como con una habitación para el personal de FEMSA que opera el vehículo en coordinación con Protección Civil en México.

La primera intervención de **Ven por Agua** fue en Veracruz, donde apoyó a más de 5,000 personas de dos comunidades distribuyendo casi 80,000 litros de agua potable tras el paso del huracán Matthew. El vehículo continuará a disposición de la población mexicana afectada por desastres bajo requerimiento de Protección Civil.



El **Ven por Agua** puede proveer el equivalente a más de 71,000 botellas de 600 ml. de agua cada día.

En alianza con Fondo para la Paz, Fundación FEMSA facilitó el acceso a agua potable en **comunidades de la Huasteca Potosina**. En esta región, más del 55% de la población sólo puede obtener agua trasladándola desde sus fuentes naturales en un recorrido a pie que puede llevar hasta dos horas y media. Por medio de la **construcción de 263 sistemas de captación de agua de lluvia** en los municipios de San Antonio y Tanlañas en San Luis Potosí, se ha mejorado la calidad de vida de sus habitantes.

Los sistemas de captación de agua de lluvia tienen una capacidad total de almacenaje de 4 millones de litros de agua. Además, se impartieron más de **600 pláticas de sensibilización sobre el cuidado del agua**. Cada una de estas acciones mejoró la relación entre los habitantes, quienes ayudaron a los miembros

FUNDACIÓN FEMSA

Fundación FEMSA es un instrumento de inversión social que apoya la conservación y el uso sostenible del agua, y el mejoramiento en la calidad de vida en las comunidades a través de la educación, ciencia y tecnología.

más vulnerables de la sociedad –como ancianos y personas con capacidades especiales– a realizar los trabajos de construcción, apoyando así el fortalecimiento del tejido social.

En 2010, junto con Pronatura Noreste, Fundación FEMSA apoyó el establecimiento de 15 hectáreas de tinajas ciegas y 30 hectáreas de zanjas bordo en el Parque Nacional Cumbres de Monterrey, sistemas que ayudan a que la reforestación del área sea más exitosa y a que la tierra capte más agua. Los bosques del **Parque Nacional Cumbres de Monterrey** son la principal fuente de abastecimiento de agua para la ciudad de Monterrey, México, pues captan más del 80% del agua que se utiliza en la zona metropolitana.



Por medio de la construcción de 263 sistemas de captación de agua de lluvia en San Luis Potosí, México, se ha mejorado la calidad de vida de sus habitantes.



El proyecto Ecotecnias en el Estado de México ha beneficiado a más de 2,000 familias. La meta es llegar a las 6,000 familias sin agua y/o sin condiciones de saneamiento en el área de la cuenca.

Cada hectárea con 600 tinas, puede llegar a atrapar en el subsuelo hasta **3.5 millones de litros de agua** al año y retener 169 m³ de suelo que se perderían por erosión. Además, el proyecto ofrece a los habitantes de las comunidades aledañas una remuneración económica mediante empleo temporal en la construcción y mantenimiento de las tinas y los bordos. A través del trabajo apoyado por Fundación FEMSA, los habitantes de los ejidos cercanos, quienes no cuentan con un salario fijo, tienen una alternativa de ingresos y se logra devolver la funcionalidad a los bosques, garantizando la recarga de los mantos acuíferos y mejorando la calidad del agua que llega a la ciudad.

A lo largo del año, Fundación FEMSA continuó apoyando el proyecto de **Procuena Valle de Bravo** en el Estado de México para la conservación de la cuenca Amanalco-Valle de Bravo, por medio de la introducción en la comunidad de ecotecnias, tecnologías alternativas y económicas que generan ahorros, y que apoyan el uso sostenible del agua. En 2010, **73 familias fueron beneficiadas** por medio de la construcción de sistemas integrales de cosecha de agua de lluvia y fogones ahorradores de leña. El proyecto, que tiene siete años en operación, ha alcanzado ya a más de 2,000 familias de las 6,000 sin agua y/o saneamiento que existían en el área de la cuenca.

En 2010, Fundación FEMSA, en conjunto con otras organizaciones de la región, comenzó los trabajos de la **Iniciativa Regional de América Latina y el Caribe de la Alliance for Water Stewardship (AWS-ALC)**, organización global que busca generar una certificación para grandes usuarios de agua y que actualmente tiene iniciativas también en Australia, Europa y Norteamérica. En noviembre de este mismo año se realizó el **Primer Foro AWS-ALC** en San José, Costa Rica. El Foro reunió a **más de 60 participantes** y funcionarios de América Latina, todos ellos representantes de organismos regionales y multilaterales, empresas privadas, organismos operadores de agua y de saneamiento, entidades gubernamentales, así como organizaciones de la sociedad civil (OSC) y de instituciones académicas y de investigación enfocadas en el uso, conservación y gestión responsable del agua.

Entre otros proyectos, Fundación FEMSA, en colaboración con la Comisión Nacional del Agua en México (CONAGUA), se involucró activamente en el **Diálogo Regional de Política de América Latina y el Caribe: Retos y Oportunidades en Adaptación al Cambio Climático en Materia de Agua**. Este proceso estructurado tiene como objetivo enfrentar los retos que el cambio climático impone al sector del agua. Sus avances se presentaron durante la **COP16** en Cancún, México, logrando dar relevancia a la importancia del tema del agua y su relación con el cambio climático. El proceso continuará durante 2011, buscando identificar prioridades y oportunidades en la gestión de los recursos hídricos que servirán para generar acciones de adaptación al cambio climático útiles para tomadores de decisiones y legisladores.



Fundación FEMSA, en colaboración con la Comisión Nacional del Agua en México, presentó los avances del Diálogo Regional de Política de América Latina y el Caribe durante la COP16 en Cancún, México.



La segunda edición del Premio del Agua para América Latina y el Caribe BID-FEMSA se entregó a Servicios de Agua y Drenaje de Monterrey y al Gobierno del Estado de Amazonas, Brasil.

En la edición 2010 de la **Semana Mundial del Agua** –lugar de reunión donde anualmente se tratan los asuntos más importantes para el planeta con relación al tema del agua– en Estocolmo, Suecia, Fundación FEMSA, junto con instituciones de la talla del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA), el Banco Mundial, el World Wide Fund for Nature (WWF), ONU-Hábitat, The Nature Conservancy (TNC), la Global Water Partnership y el Tecnológico de Monterrey, entre otras, organizó el primer **Día de América Latina**. Con llenos completos y la participación de ministros y autoridades académicas y científicas, el día promete convertirse en un foro internacional de trabajo para la solución de problemas relacionados con el manejo del recurso hídrico a lo largo de la región latinoamericana.

En el marco de la Semana Mundial del Agua, se entregó el **Premio del Agua para América Latina y el Caribe BID – FEMSA**, al organismo mexicano Servicios de Agua y Drenaje de Monterrey (SADM), por su programa de gestión de demanda, reparación y reducción, y control de pérdidas de agua; y al Gobierno del Estado de Amazonas, de Brasil, por el Programa Social y Ambiental en la Región de Igarapés y Manaus (PROSAMIM), en las categorías de Gestión del Agua Potable y Gestión del Saneamiento, respectivamente. También fueron reconocidas con mención honorífica

el organismo colombiano Aguas de Cartagena y Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (ENACAL) de Nicaragua. La ceremonia fue presidida en Estocolmo por Genaro Borrego Estrada, Director General de Asuntos Corporativos de FEMSA, y por Federico Basañes, Director de la Iniciativa de Agua y Saneamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Posteriormente, en Hamburgo, Alemania, se entregó el **Premio del Agua** en su categoría de Gestión de Residuos Sólidos al Consejo de Alcaldes de Renca, Chile por su política de gestión integral de residuos sólidos en el área metropolitana de Santiago.



La Cátedra de Nutrigenómica desarrolla investigaciones científicas alrededor de la interacción del genoma humano con los nutrientes para mantener la salud integral.

Respecto a las iniciativas de Calidad de Vida, se instituyó la **Cátedra de Nutrigenómica** en el Centro de Biotecnología FEMSA del Tecnológico de Monterrey, en colaboración con el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición “Salvador Zubirán”. En la Cátedra desarrollan investigaciones científicas en tres áreas: evaluación del impacto de la alimentación en la interacción genes-salud, ingeniería y procesamiento de alimentos funcionales y diseño genético, y producción de nuevos alimentos agrofortificados.

Por medio de estas acciones, de la multiplicación de recursos y de la generación de alianzas estratégicas, Fundación FEMSA continúa su trabajo en América Latina, buscando hacer un mejor futuro para todos.

Visión **global**

Nuestra cultura de trabajo basada en valores tiene sus raíces en la filosofía humanista que reconoce que no existe consideración económica por encima de la dignidad de las personas. En FEMSA, trabajamos con empeño para llevar nuestro ADN Corporativo a todos los territorios donde operamos. Actualmente, es en nueve países donde tenemos el privilegio de compartir y enriquecer nuestra cultura de trabajo, así como el Esquema de Desarrollo Social, que promueve el desarrollo integral de nuestros colaboradores y sus familias.

COLABORACIÓN





Argentina

2010:

Empleos ¹ :	3,992
Inversión ² millones de pesos mexicanos	\$ 2,595.5
Inversión ² USD \$ millones	\$ 209.6
Plantas de tratamiento de aguas residuales	2

¹ Incluye externos

² Durante 2010, región Mercosur que incluye Argentina y Brasil



Calidad de vida en la empresa

Sistema de Autodesarrollo de Competencias

Para facilitar el desarrollo y crecimiento personal de los colaboradores de Coca-Cola FEMSA, el área de Capacitación creó en 2007 el **Sistema de Autodesarrollo de Competencias**. A través de esta iniciativa, durante 2010, más de 250 colaboradores recibieron en promedio 20 horas de capacitación en diversos cursos, entre los cuales se encuentra el de técnicas de respiración y manejo del estrés.

Vacacional

Coca-Cola FEMSA llevó a cabo la 16ª edición del **Vacacional**, iniciativa que promueve la integración y los valores FEMSA entre los hijos de siete a 18 años de edad de nuestros colaboradores. Con una duración de dos semanas, el programa del 2010 titulado "Juventud Unida FEMSA", significó una experiencia vívida para más de 300 niños y adolescentes, quienes participaron en talleres, actividades al aire libre, juegos educativos y deportes. También pintaron más de 700 juguetes de madera, los cuales fueron donados a diversas instituciones de beneficencia en sus comunidades.

Salud y Bienestar

Espacio Saludable

A través de este gimnasio localizado en las instalaciones de la planta Alcorta de Coca-Cola FEMSA en Buenos Aires, se ofrece a los colaboradores un espacio para ejercitarse y reforzar la práctica de hábitos saludables.

Vinculación con la comunidad

Reconstruyendo Lazos

En colaboración con el Gobierno, Coca Cola FEMSA participó en la iniciativa **Reconstruyendo Lazos**, que brinda a personas en situación de vulnerabilidad la oportunidad de realizar prácticas laborales y así fomentar la cultura del trabajo y la inclusión como vía para el fortalecimiento social.

Cuidado del medio ambiente

Fundación Garrahan

Como ya es tradición, Coca-Cola FEMSA apoyó los proyectos de reciclado de la Fundación Garrahan con la finalidad de obtener recursos económicos para el Hospital de Pediatría Dr. Juan P. Garrahan, y al mismo tiempo, crear conciencia sobre el cuidado medioambiental.

Optimismo que Transforma

Este programa se lleva a cabo en conjunto con Wal-Mart y tiene como objetivo invitar a los clientes a que clasifiquen sus envases PET en las tiendas adheridas al programa, para que luego éstos sean destinados al reciclaje.

San Isidro Recicla

A través de esta iniciativa, que se ejecuta en alianza con el municipio de San Isidro, la Fundación Hábitat & Desarrollo y las empresas Tetra Pak, Cliba, Disco y Reciclar, S. A., se invita a la comunidad a participar en la recolección diferenciada de residuos.



Brasil

2010:

Empleos ¹ :	14,711
Inversión ² millones de pesos mexicanos	\$ 2,595.5
Inversión ² USD \$ millones	\$ 209.6
Plantas de tratamiento de aguas residuales	3

¹ Incluye externos

² Durante 2010, región Mercosur que incluye Argentina y Brasil

Calidad de vida en la empresa

Estación FEMSA

Coca-Cola FEMSA organizó un nuevo capítulo de su programa **Estación FEMSA**, que tiene como objetivo brindar a los hijos de los colaboradores, actividades de integración y recreación basadas en temas de estilos de vida saludable, valores y sustentabilidad en sus dimensiones social, económica y ambiental.

Vinculación con la comunidad

Educación para el Trabajo

A través de **Educación para el Trabajo**, Coca-Cola FEMSA que promueve el desarrollo de las comunidades a través de la capacitación e inserción de los jóvenes en el mercado laboral.

Trazando mi Propio Destino

Durante 2010, más de 120 participantes de Educación para el Trabajo cursaron **Trazando mi Propio Destino**, un programa que desarrolla entre los jóvenes las habilidades necesarias para tomar decisiones responsables y convertirse así en un factor de cambio para su comunidad.

Plaza FEMSA de la Ciudadanía

Por medio de alianzas gubernamentales y con diversas instituciones, se pone a disposición de la comunidad información y asesoramiento en torno a temas de vida saludable y cuidado de los recursos naturales, entre otros.

Dancing Coke

Coca-Cola FEMSA llevó a cabo la 10ª edición de **Dancing Coke**, un evento dirigido a jóvenes con discapacidad que busca promover su inclusión en la sociedad.



Cuidado del medio ambiente

Apoyo a Cooperativas de Recolectores de PET

Coca-Cola FEMSA apoya a las **Cooperativas de Recolectores** con equipamiento para facilitar la labor de reciclaje del PET. A través de esta iniciativa, en el periodo de febrero 2009 a julio 2010, se acopiaron 1,145.45 toneladas de PET, 2,537 toneladas de vidrio y 293.8 toneladas de latas.

Águas das Florestas Tropicais Brasileiras

En alianza con la *The Coca-Cola Company* y la organización SOS Mata Atlântica, Coca-Cola FEMSA participa en la recuperación, protección y cuidado de las fuentes naturales de agua por medio de la reforestación del bosque tropical brasileño, principal pulmón de la tierra. A través de esta iniciativa se proyecta reforestar 3,000 hectáreas con 33 millones de árboles en cinco años.

Floresta do Futuro Água Cristal

El objetivo de esta iniciativa es promover la conservación de la biodiversidad y la diversidad cultural en la región atlántica a través de la reforestación y la preservación de fuentes naturales de agua, incluyendo el entorno de los ríos, reservas y nacientes de agua.



Centroamérica

2010:

Empleos ¹ :	5,385
Inversión ² millones de pesos mexicanos	\$ 2,278.6
Inversión ² USD \$ millones	\$ 184
Plantas de tratamiento de aguas residuales	4

¹ Incluye externos

² Durante 2009, región Latincentro que incluye Centroamérica, Colombia y Venezuela

Calidad de vida en la empresa

Verano Coca-Cola FEMSA

Coca-Cola FEMSA Panamá llevó a cabo una nueva edición de **Verano Coca-Cola FEMSA**, una actividad de recreación y concienciación dirigida a los hijos de los colaboradores. Las jornadas contaron con sesiones informativas sobre el medio ambiente y los roles que cada persona puede cumplir para aportar a su cuidado y conservación.

Salud y bienestar

Día del Niño 2010

Para celebrar el **Día del Niño** en Costa Rica, se realizó la **Feria Infantil de la Salud 2010**, que organizó Coca-Cola FEMSA Centroamérica en el mes de septiembre y convocó a más de 200 colaboradores y sus hijos para una jornada de salud que inició con una valoración médica y pediátrica, así como una asesoría nutricional, fisioterapéutica y odontológica.

Apúntate a Jugar

Durante el 2010, Coca-Cola FEMSA en Nicaragua, Costa Rica y Panamá, en alianza con *The Coca-Cola Company* y los Ministerios de Educación, impulsaron con este programa la actividad



física entre niños de escuelas primarias. El programa es llevado a cabo a través de divertidas dinámicas y juegos donde se busca la participación de todos los niños, para así obtener los beneficios que la activación física tiene en la salud.

Copa Coca-Cola

Con el objetivo de combatir la deserción escolar y promover el deporte, Coca-Cola FEMSA unió esfuerzos con *The Coca-Cola Company*, el torneo de fútbol Copa Coca-Cola en Costa Rica, Guatemala, Nicaragua y Panamá.

Cuidado del medio ambiente

Vigilantes del Agua

Buscando proporcionar a los estudiantes información sobre el uso racional de agua, Coca-Cola FEMSA, junto con los Ministerios de Educación y World Wide Fund for Nature (WWF), implementó en Costa Rica y Panamá el programa **Vigilantes del Agua**.

HIDROCEC

En 2010, Fundación FEMSA apoyó la creación del Centro de Recursos Hídricos para Centroamérica y el Caribe (HIDROCEC) en Costa Rica, con la finalidad de brindar asistencia técnica y capacitación para la conservación de mantos acuíferos en la región.

Misión Planeta

A través de esta iniciativa, por 12 años se ha impulsado el acopio de PET en escuelas y centros de consumo masivo de bebidas. En 2010, se recolectaron más de 1,439 toneladas de PET, se apoyaron programas de voluntariado para la limpieza de cuerpos de agua, así como la creación de conciencia de cuidado del medio ambiente y el reciclaje. Durante el año, destaca la limpieza de riveras, bajo el nombre de campaña "Costa Rica, te quiero limpia", en el marco de la cual se realizaron varias jornadas de limpieza en ríos.

Jornadas de Limpieza de Playas

En alianza con Ocean Conservancy, Coca-Cola FEMSA Costa Rica llevó a cabo la jornada de limpieza de playas. Dicha actividad se realizó en la playa Chacarita, al oeste del país, y contó con el apoyo de alrededor de 270 colaboradores que apoyaron en la recolección de desechos. Panamá también se unió a esta iniciativa y logró reunir a más colaboradores y sus familias para limpiar la Playa Panamá Viejo.

Planta de Tratamiento de Aguas Residuales

Durante el mes de mayo y con una inversión de 2.5 millones de dólares, Coca-Cola FEMSA Panamá, inauguró una moderna Planta de Tratamiento de Aguas Residuales.



Colombia

2010:

Empleos ¹ :	8,622
Inversión ² millones de pesos mexicanos	\$ 2,278.6
Inversión ² USD \$ millones	\$ 184
Plantas de tratamiento de aguas residuales	6

¹ Incluye externos

² Durante 2010, región Latincentro que incluye Centroamérica, Colombia y Venezuela

Salud y bienestar

Brigadas de Emergencia

Coca-Cola FEMSA brindó una serie de capacitaciones a sus empleados titulada **Brigadas de Emergencia**, que incluyó módulos de maniobras contra incendios y manejo de extintores, rescate en espacios confinados, primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar, entre otros. Dichos conocimientos son de gran utilidad tanto para el ámbito laboral como para los hogares de nuestros colaboradores.

Apoyo a la Ciclovía de Bogotá

Con el fin de elevar los estándares de actividad física de los colombianos, Coca-Cola FEMSA, en alianza con el Instituto de Recreación y Deporte (IDRD), implementó puntos de hidratación y reciclaje itinerantes a lo largo de los corredores viales de la capital colombiana, con el propósito de crear cultura sobre la correcta hidratación durante el ejercicio, así como la importancia del reciclaje.

Parques Agua Brisa

En Colombia se implementó un programa destinado a habilitar parques deportivos y áreas de esparcimiento. A través de **Parques Agua Brisa**, las comunidades de seis ciudades del país participaron en un concurso para ganar un parque infantil totalmente dotado y habilitado.

Vinculación con la comunidad

Cuidándome y Cuidando el Medio Ambiente

Como parte del compromiso con el bienestar y la educación de sus comunidades, así como con el cuidado de los recursos naturales, Coca-Cola FEMSA desarrolló, en alianza con Dividendo



por Colombia, el programa **Cuidándome y Cuidando el Medio Ambiente**. Este programa estimula los hábitos de la lectura y de vida saludable, así como el cuidado del ser humano y del medio ambiente en niños de comunidades vulnerables del país. Esto se logra a través de la habilitación de bibliotecas dotadas con libros pedagógicos y didácticos especialmente diseñados para los pequeños. Durante 2010 se entregaron 30 bibliotecas en cuatro ciudades del país, las cuales contienen libros donados por los colaboradores de la empresa, beneficiando así a más de 20,000 niños colombianos.

Computadores para Educar

Con el propósito de dotar de herramientas de aprendizaje a las escuelas de bajos recursos ubicadas cerca de las plantas y Centros de Distribución de Coca-Cola FEMSA, se apoya el programa **Computadores para Educar**. En este programa participaron tanto el Ministerio de Comunicaciones, como socios estratégicos.

Centros Comunitarios de Aprendizaje

Creados en alianza con la Alta Consejería para la Reintegración, el Tecnológico de Monterrey, así como las alcaldías locales, en mayo del 2010 Coca-Cola FEMSA inauguró ocho **Centros Comunitarios de Aprendizaje**, en cuatro municipios de Colombia. A través de estos Centros, poblaciones que han sufrido de forma particular los estragos de la violencia y que están viviendo el proceso de reintegración a la vida civil, tienen a su alcance una plataforma educativa de calidad. Los Centros ofrecen 80 cursos de autoaprendizaje en línea y 10 programas con tutor, beneficiando a más de 1,800 personas.

Banco de Tiempo

En el año 2007 Coca-Cola FEMSA Colombia fue la primera empresa en apoyar el programa **Banco de Tiempo**, impulsado por la Alta Consejería para la Reintegración, con el propósito de brindar oportunidades a ex-miembros de grupos guerrilleros y a la población desmovilizada por el conflicto armado para que puedan formarse como microempresarios y reintegrarse a la vida civil. Al cierre de 2010, más de 100 voluntarios de la empresa en seis ciudades del país, compartieron su tiempo y conocimientos para juntos construir un proceso de paz y de progreso.

Cuidado del medio ambiente

Planta tu Huella

En el marco del Bicentenario de la Independencia, esta iniciativa se planteó el objetivo de sembrar y cuidar más de un millón de árboles. El programa es llevado a cabo en alianza con la Cámara de Comercio de Bogotá, la Corporación Ambiental Empresarial, la Secretaría Distrital de Ambiente, el Jardín Botánico de Bogotá y la Secretaría de Educación.



Todos por el Agua

Coca-Cola FEMSA en alianza con diversas empresas, autoridades, Organizaciones de la Sociedad Civil y comunidades, llevó a cabo durante el 2010 el programa **Todos por el agua**, el cual tiene como objetivo la conservación de la biodiversidad del país a través de intensas jornadas de limpieza de costas, ríos y humedales en todo el país.

Reciclar tiene Valor

A través de su liderazgo, Coca-Cola FEMSA, busca crear por medio de este programa, la conciencia ambiental sobre la adecuada gestión de los residuos sólidos reciclables en las comunidades, a través de contenedores de reciclaje. Durante 2010 se instalaron centros de acopio en las ciudades de Bogotá y Medellín. Estos residuos son canalizados a través de la Asociación de Recicladores de Bogotá (ARB), y la Cooperativa Multiactiva de Recicladores de Medellín (RECIMED).

Plantas Potabilizadoras

A través de un esfuerzo conjunto de Fundación FEMSA y Coca-Cola FEMSA, se donaron dos plantas generadoras de oxidantes mixtos que proveen agua 100% potable a los municipios de Sopó, Cundinamarca y Argelia, Antioquia, recurso indispensable para el bienestar y la salud de las comunidades rurales.

Recuperación de Especies en Vías de Extinción

Coca-Cola FEMSA implementó el programa **Recuperación de Especies en Vías de Extinción** con el objetivo de identificar, proteger y sembrar especies en riesgo, que juegan un papel fundamental en el equilibrio de los ecosistemas y las fuentes de agua en el país. Durante el mes de abril se sembraron 7,000 plántulas de seis especies de árboles nativos en la región de La Calera.



México

2010:

Empleos ¹ :	112,811
Inversión millones de pesos mexicanos	\$ 6,297
Inversión USD \$ millones	\$ 516.5
Plantas de tratamiento de aguas residuales	11

¹ Incluye externos

Calidad de vida en la empresa

Sistema de Integración Laboral

Los buenos resultados que OXXO ha logrado en materia de integración laboral de personas con discapacidad, adultos mayores, y pertenecientes a grupos vulnerables, le hizo merecedor del **Reconocimiento a las Mejores Prácticas de Responsabilidad Social 2010**, otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía. En 2010, a través de esta iniciativa, OXXO brindó oportunidad de empleo a más de 1,100 personas.

Capacitación en Tiendas OXXO

FEMSA Comercio creó un programa de capacitación en tiendas que busca asegurar el crecimiento integral de los líderes de tienda y sus colaboradores. Para lograrlo se desarrolló contenido especial en *e-learning*, se instaló equipo de cómputo en la bodega de las tiendas y se implementó una metodología de enseñanza en línea con prácticas de refuerzo en la misma tienda. El programa inició en 120 tiendas del estado de Puebla y tuvo importantes resultados al disminuir el índice de rotación entre los colaboradores del líder de tienda de un 108% a un 21.66% en las tiendas participantes.

Capacitación en FEMSA Logística

FEMSA Logística destinó importantes esfuerzos a capacitar y desarrollar a sus colaboradores. A través de estas iniciativas, en 2010 se certificaron 18 operadores en las habilidades necesarias para ser instructores de otros operadores, y más de 100 como mecánicos soldadores; asimismo 13 personas se graduaron como montacarguistas y 105 en habilidades administrativas.

Niños KOF

Coca-Cola FEMSA llevó a cabo el evento **Niños KOF**, con el objetivo de reconocer a los más de 3,000 hijos de colaboradores que obtuvieron un promedio escolar de 9 y 10 durante el ciclo escolar anterior. A través de esta iniciativa se busca fomentar los buenos hábitos de estudio e impulsar la mejora en las calificaciones escolares.

Salud y bienestar

Capacitación en Seguridad Industrial

Los colaboradores de Quimiproducos recibieron más de 7,227 horas de capacitación en temas como el manejo adecuado de equipos eléctricos y montacargas, prevención y manejo de incendios, ergonomía, prevención de lesiones, entre otros. Además de los cursos mencionados, se desarrollaron módulos de capacitación de seguridad industrial enfocados a reforzar los procesos operativos que presentan un riesgo mayor a nuestros colaboradores.

Seguridad en Tiendas y Oficinas de FEMSA Comercio

En la búsqueda por brindar un negocio sano y seguro para sus colaboradores, proveedores y clientes, se desarrolló el **Manual de Seguridad en Tiendas y Oficinas** que provee información para reaccionar adecuadamente en caso de cualquier contingencia que pudiera presentarse. Adicionalmente, se inició la implementación de un programa para el desarrollo de habilidades emocionales con el objetivo de brindar herramientas a los colaboradores para afrontar el estrés postraumático en caso de ser víctimas de un asalto en tienda, o de desastres naturales. A través de estas iniciativas, más de 14,500 colaboradores de FEMSA Comercio fueron capacitados en temas de seguridad en el trabajo durante el 2010.

Trazando mi Propio Destino

En FEMSA y Coca-Cola FEMSA, continuamos impulsando **Trazando mi Propio Destino**. Este programa diseñado en 2006 por la Universidad de Monterrey a petición de Cuauhtémoc Moctezuma, fomenta el desarrollo de habilidades para la vida entre niños y jóvenes. La metodología permite a los estudiantes generar las herramientas necesarias para la toma de decisiones responsables en su vida diaria, entre ellas, la adopción de un estilo de vida saludable y responsable. En 2010 se implementó en los estados de Veracruz y Distrito Federal en México, y se realizó un programa piloto en Brasil, beneficiando en estas localidades a más de 64,700 estudiantes. El programa también se ha aplicado en los estados de Campeche, Chihuahua y

Nuevo León, y desde su inicio en 2007 al cierre de 2010, ha tocado la vida de más de 750 mil niños y jóvenes.

Juntos por tu Bienestar

Este programa de Coca-Cola FEMSA, conformado por un plan integral de educación y prevención, es implementado en con el objetivo de promover un estilo de vida saludable, una buena nutrición y el fomento de la actividad física. El programa se divide en cuatro actividades fundamentales: obras de teatro infantil, brigadas de salud, clínicas deportivas y concurso de dibujo.

Vinculación con la comunidad

Diplomado para Periodistas

Debido a la importante función que tienen los periodistas y editores como líderes de opinión y agentes de desarrollo social y económico, FEMSA ofrece un **Diplomado para Periodistas** a los medios de comunicación más importantes de América Latina. El curso fue desarrollado por el Tecnológico de Monterrey a petición de FEMSA, y es impartido a través de la red virtual de esta universidad. El diplomado enriquece su labor al actualizar sus conocimientos en torno a técnicas y herramientas de investigación, administración, finanzas, ética y liderazgo. La primera generación de más de 100 periodistas se graduó en 2010, y la segunda generación culminará el curso en verano de 2011.

Colección de Arte FEMSA

La **Colección de Arte FEMSA**, es uno de los acervos más importantes de arte Latinoamericano Contemporáneo en el mundo. Durante el 2010, se realizaron nueve exposiciones en países como España, Estados Unidos y México; cinco conferencias y un taller, los cuales contaron con una asistencia estimada de más de 789,700 personas. Al ser una colección itinerante y tener un programa de préstamo de obras a otros museos, aseguramos que una cantidad mayor de público tenga la oportunidad de acercarse al arte de los grandes maestros latinoamericanos.

Programa de Redondeo OXXO (PRO)

A través de **PRO**, desde el año 2002, OXXO y sus clientes han podido apoyar a 1,067 asociaciones con la donación de más de \$406 millones de pesos mexicanos (USD\$32.7 millones). Durante el periodo de marzo 2010 a enero 2011, PRO recaudó, gracias a la generosidad de nuestros clientes, un total de \$80 millones de pesos mexicanos (USD\$6.4 millones), los cuales fueron destinados a 190 asociaciones en México que trabajan en temas de salud, educación y asistencia social.

Cuidado del medio ambiente

Estudios de Cuencas

En la búsqueda por proteger la biodiversidad y los mantos acuíferos, Coca-Cola FEMSA y Fundación FEMSA, en colaboración con el Centro del Agua para América Latina y el Caribe, lanzaron en 2009 un proyecto para estudiar 14 cuencas hidrológicas en México, con el objetivo de determinar su estado actual y diseñar una estrategia que permita su sostenibilidad en el largo plazo. En 2010 se finalizaron los estudios de cuatro de estas cuencas.

Reforestación

Para cumplir nuestra meta de regresar a la naturaleza el líquido utilizado para producir nuestras bebidas, en FEMSA hemos emprendido acciones que apoyen el ciclo del agua, y en ello los árboles tienen un papel fundamental. Por esta razón, unimos esfuerzos con Coca-Cola de México, para lograr el objetivo de plantar 30 millones de árboles en 5 años, reforestando así 25,000 hectáreas. También participamos en el proyecto **Fábrica de Agua**, llevado a cabo por Probosque, en el que activamente monitoreamos y cuidamos el estado de los más de 1.3 millones de árboles sembrados en el Parque Nacional Nevado de Toluca, Estado de México, desde el 2006.

Vivero de Apizaco

A través de un convenio firmado por Coca-Cola FEMSA y el municipio de Apizaco, se comenzó la construcción de un vivero que producirá 50 mil plantas al año, las cuales serán utilizadas para la reforestación de diversas zonas del estado de Tlaxcala.

Tiendas Inteligentes

Para eficientar el uso de la energía en las tiendas, OXXO cuenta con el **Sistema Tienda Inteligente**, que actualmente está instalado en más del 70% de las tiendas, con el cual se ha logrado reducir en un 12% el consumo eléctrico gracias a la automatización en los sistemas de refrigeración, aire acondicionado, e iluminación interior y exterior. En 2010, se ahorraron debido a este sistema 110,200 Gigajoules.

Premio OXXO a la Ecología

El **Premio OXXO a la Ecología** inició en 1986 en Monterrey, y actualmente se lleva a cabo también en las ciudades de Chihuahua y Hermosillo en el que participan estudiantes de preescolar, primaria y secundaria, que a través de actividades de reforestación, reciclaje, brigadas de limpieza en escuelas, parques, ríos y plazas; y apoyos a instituciones de asistencia social aprenden sobre el cuidado al medio ambiente y la necesidad de participar en el desarrollo de la comunidad.



Venezuela

2010:

Empleos ¹ :	8,288
Inversión ² millones de pesos mexicanos	\$ 2,278.6
Inversión ² USD \$ millones	\$ 184
Plantas de tratamiento de aguas residuales	2

¹ Incluye externos

² Durante 2010, región Latincentro que incluye Centroamérica, Colombia y Venezuela

Salud y bienestar

Impulso al Deporte

En Venezuela, Coca-Cola FEMSA llevó a cabo diversos programas deportivos, entre ellos destaca **Vamo' a Jugá**, a través del cual los niños de comunidades marginadas son introducidos a la práctica del béisbol guiados por siete jugadores profesionales, quienes además son ejemplo de que los sueños se pueden cumplir si están acompañados de disciplina y esfuerzo. Este programa benefició a más de 8,800 niños de entre siete y 15 años de edad, a través de 49 clínicas deportivas impartidas en todo el país. También se organizaron diferentes copas deportivas como el Tour de la Copa, el campamento Milan Junior Camp, carreras ciclistas, concursos de natación y la caminata y carrera familiar Coca-Cola abiertos a toda la comunidad venezolana.

Juegos Deportivos Caracas 2010

Bajo el lema 'Más deporte, Más salud', colaboradores de los centros de trabajo de la región de Caracas y sus familias, participa-



ron en los **Juegos Deportivos Coca-Cola FEMSA 2010**. En este evento, participaron equipos de diversas áreas organizacionales en disciplinas tales como baloncesto, voleibol, softbol, entre otras. A través de esta iniciativa, se busca abrir espacios que promuevan estilos de vida saludables, la prevención de adicciones, así como, la integración de los colaboradores.

Vinculación con la comunidad

Exposiciones Culturales

Durante este año, Coca-Cola FEMSA promovió el arte en diferentes espacios. Las exposiciones culturales fueron de diversa índole, desde muestras pictóricas, hasta muestras de arte realizado con materiales reciclados.

Emprendedor Social del Año

Coca-Cola FEMSA unió esfuerzos con la Fundación Venezuela Sin Límites y otros organismos, para premiar al **Emprendedor Social del Año**. En 2010 el premio fue otorgado a Claudia Valladares, de Banca Comunitaria Banesco, por promover proyectos en beneficio de la comunidad.

Cuidado del medio ambiente

Limpieza de Playas

En el mes de septiembre, 700 voluntarios de Coca-Cola FEMSA Venezuela se unieron por quinto año consecutivo a la **Jornada Anual de Limpieza de Costas**, en donde lograron recolectarse 25 toneladas de desechos sólidos en las regiones de Vargas, Zulia, Carabobo y Anzoátegui.



GRI 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11 y 3.13

Sobre este informe

El presente informe contiene las actividades enfocadas a la sostenibilidad por parte de FEMSA que tuvieron lugar durante el año 2010, y es el quinto Informe de Sostenibilidad elaborado. Como parte de nuestro compromiso, nuestros informes se publican anualmente, por lo que el presente es el inmediato posterior al publicado en 2009.

Por tercer año consecutivo, utilizamos como metodología de reporte los indicadores del *Global Reporting Initiative* (GRI G3) y por sexto año consecutivo apoyamos los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A lo largo del documento señalamos cada referencia hecha a algún indicador GRI en específico con color **vino** y a los Principios del Pacto Mundial con color **azul**.





Las acciones reportadas abarcan nuestros programas en los nueve países donde operamos: **Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá y Venezuela**; y se incluyen las operaciones de nuestras Unidades de Negocio: **Coca-Cola FEMSA, FEMSA Comercio** y el área de **Insumos Estratégicos**, la cual está conformada por **FEMSA Empaques y FEMSA Logística**. No se incluye información de aquellos negocios no significativos o menores a un año de creación.

En abril de este año, se concretó la transacción del 100% de las operaciones de nuestro negocio de cerveza por una participación accionaria del 20% de Heineken. Asimismo, a fines de 2010 se realizó la venta de Grafo Regia, empresa que pertenecía al área de Insumos Estratégicos, por lo que el presente informe no incluye datos de Cuauhtémoc Moctezuma, FAMOSA y SIVESA, así como de Grafo Regia. Este aspecto debe ser tomado en cuenta al hacer comparaciones con informes publicados por FEMSA previos a 2010.

Para la definición del contenido nos hemos basado en tres criterios: el primero basado en la congruencia con lo reportado durante el 2009; el segundo de acuerdo a los hechos más relevantes sucedidos en 2010, el tercero basado en la materialidad de los indicadores para nuestra industria, y en referencia a lo expresado por nuestros públicos de interés a través de nuestros diferentes canales de comunicación. Los métodos de medición se basaron en los definidos por el GRI; y para hacer las conversiones de pesos mexicanos a USD se utilizó el tipo de cambio al cierre del medio día del 30 de diciembre de 2010 el cual fue de \$ 12.3825 pesos mexicanos por USD \$1.00. Los resultados financieros se registraron con este mismo tipo de cambio, para ser consistentes con nuestros

reportes financieros a las Bolsas de Valores de México y Nueva York. Los montos económicos reportados en este informe contemplan aquellos relacionados con la realización de programas y proyectos de los cuales sólo se describe en este documento una muestra representativa de ellos.

Para una mayor claridad, el contenido del Informe se encuentra organizado en seis secciones: la primera incluye una exposición de datos relevantes logrados durante 2010, seguido de una descripción de las principales actividades del negocio y los territorios donde tenemos presencia. Posteriormente se presenta una línea de tiempo que refleja algunas de las acciones de responsabilidad social más relevantes llevadas a cabo a lo largo de 120 años de trayectoria empresarial, continuando con el mensaje de nuestro Presidente del Consejo de Administración y Director General. La segunda sección contiene la descripción de nuestro perfil empresarial, los principales datos financieros y la presentación del esquema de sostenibilidad FEMSA, seguido de la descripción de ética y valores FEMSA. En la tercera sección, describimos los cuatro ejes de acción de nuestro esquema de responsabilidad social:

-  **Calidad de Vida en la Empresa**
-  **Salud y Bienestar**
-  **Vinculación con la Comunidad**
-  **Cuidado del Medio Ambiente**

Como cuarta parte, incluimos una sección dedicada a la Fundación FEMSA. La quinta sección está compuesta por el capítulo de Visión Global, la cual resume algunos programas llevados a cabo en los diferentes países que conforman FEMSA. La parte final incluye el índice de indicadores GRI, la carta de verificación de KPMG, la constancia del nivel de aplicación de GRI, seguido por el apoyo manifiesto a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cerrando con los principales reconocimientos en responsabilidad social recibidos durante el año de reporte.

Este Informe de Sostenibilidad es el segundo en contar con la revisión del nivel de aplicación por parte del *GRI*, y el primero con verificación de un tercero. Para esto, hemos trabajado con KPMG México, lo que nos ha otorgado el grado de cumplimiento **A+**, máximo en la escala del *GRI*.

Por tercer año consecutivo, utilizamos como metodología de reporte los indicadores del *Global Reporting Initiative* (GRI G3), los cuales son hoy en día, referencia en las industrias donde participamos.

Índice

Global Reporting Initiative (G3)

Ind. GRI	Contenido	Pág.	Reporte
1. Estrategia y análisis			
1.1	Declaración del Presidente del Consejo y Director General	4	Completo
1.2	Impactos, riesgos y oportunidades	4, 6, 7 y 11	Completo
2. Perfil de la empresa			
2.1	Nombre	3ª de forros	Completo
2.2	Marcas, productos y/o servicios	I	Completo
2.3	Estructura operativa	I	Completo
2.4	Sede	I y 6	Completo
2.5	Países con operaciones	I, II y 53	Completo
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	II	Completo
2.7	Mercados servidos	I y II	Completo
2.8	Dimensiones de la empresa	I y II	Completo
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto	I y 53	Completo
2.10	Premios y distinciones	58	Completo
3. Parámetros del Informe			
3.1	Periodo cubierto	4 y 53	Completo
3.2	Fecha del último informe	53	Completo
3.3	Ciclo de presentación de informes	53	Completo
3.4	Contacto	3ª de forros	Completo
3.5	Definición de contenido	53	Completo
3.6	Cobertura	53	Completo
3.7	Limitaciones en alcance o cobertura	I y 53	Completo
3.8	Inclusión de información en caso de negocios conjuntos	II y 53	Completo
3.9	Técnica de medición de datos y bases para realizar los cálculos	53	Completo
3.10	Efectos por la reexpresión de información de reportes anteriores	I, 15, 16, 18 y 53	Completo
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores	I y 53	Completo
3.12	Índice de contenidos	54	Completo
3.13	Verificación externa	III, 53 y 56	Completo
4. Gobierno, compromisos, y participación de los grupos de interés			
4.1	Gobierno corporativo	11	Completo
4.2	Gobierno corporativo	4	Completo
4.3	Gobierno corporativo	11	Completo
4.4	Gobierno corporativo	11 y 18	Completo
4.5	Gobierno corporativo	11	Completo
4.6	Gobierno corporativo	10 y 11	Completo
4.7	Gobierno corporativo	11	Completo
4.8	Misión, valores, código de ética y principios relevantes	10	Completo
4.9	Gobierno corporativo	11	Completo
4.10	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	11	Completo
4.11	Principio de precaución	11	Completo
4.12	Programas e iniciativas sociales, ambientales y económicas	11, 21, 24, 27 y 33	Completo
4.13	Presencia en asociaciones	9	Completo
4.14	Grupos de interés	8	Completo
4.15	Grupos de interés	8	Completo
4.16	Grupos de interés	8	Completo
4.17	Grupos de interés	8	Completo
Desempeño económico			
Información sobre el enfoque de gestión			
Desempeño económico		6	
Presencia en el mercado		I y II	
Impactos económicos indirectos		6	
EC1	Valor económico directo generado	II y 6	Completo
EC2	Consecuencias, riesgos y oportunidades debido al cambio climático	34 y 36	Completo
EC3	Programas de beneficio social	19	Completo
EC4	Ayuda de Gobiernos	29	Completo
EC5	Salario inicial estándar	16	Completo
EC6	Proveedores	29	Completo
EC7	Contratación local	18	Completo
EC8	Inversiones en infraestructura y servicios para el beneficio público	24 y 30	Completo
EC9	Impactos económicos indirectos	6, 29 y 30	Completo

Ind. GRI	Contenido
Desempeño ambiental	
Información sobre el enfoque de gestión	
<i>Materiales</i>	
<i>Energía</i>	
<i>Agua</i>	
<i>Biodiversidad</i>	
<i>Emisiones, efluentes y residuos</i>	
<i>Productos y servicios</i>	
<i>Cumplimiento</i>	
<i>Transporte</i>	
<i>Aspectos generales</i>	
EN1	Materiales utilizados
EN2	Materiales
EN3	Consumo directo de energía
EN4	Consumo indirecto de energía
EN5	Energía
EN6	Energía
EN7	Energía
EN8	Captación total de agua por fuentes
EN9	Fuentes de agua afectadas por captación
EN10	Agua reciclada y reutilizada
EN11	Espacios naturales o de áreas de alta biodiversidad
EN12	Espacios naturales o de áreas de alta biodiversidad
EN13	Protección de hábitats
EN14	Biodiversidad
EN15	Especies y hábitats afectados
EN16	Emisiones
EN17	Emisiones
EN18	Emisiones
EN19	Emisiones
EN20	Emisiones
EN21	Vertimiento de agua
EN22	Gestión de residuos
EN23	Derrames
EN24	Residuos
EN25	Recursos hídricos
EN26	Mitigación de impactos ambientales
EN27	Recuperación de materiales de embalaje
EN28	Multas por incumplimiento de la normativa ambiental
EN29	Transporte
EN30	Inversiones ambientales
Desempeño de prácticas laborales y trabajo digno	
Información sobre el enfoque de gestión	
<i>Empleo</i>	
<i>Relación empresa / trabajadores</i>	
<i>Salud y seguridad en el trabajo</i>	
<i>Formación y educación</i>	
<i>Diversidad e igualdad de oportunidades</i>	
LA1	Empleo
LA2	Empleo
LA3	Beneficios
LA4	Convenio Colectivo
LA5	Preaviso de cambios organizacionales y especificación en convenios colectivos
LA6	Comités de Salud y Seguridad
LA7	Ausentismo y días perdidos
LA8	Salud
LA9	Salud
LA10	Capacitación
LA11	Capacitación
LA12	Desempeño profesional y desarrollo
LA13	Diversidad
LA14	Relación del salario base entre hombres y mujeres

Pág.	Reporte	Ind. GRI	Contenido	Pág.	Reporte
34 y 39	Completo				
34 y 36	Completo				
34	Completo				
35	Completo				
37 y 39	Completo				
34 - 39	Completo				
34 - 39	Completo				
38	Completo				
34 - 39	Completo				
39	Completo				
39	Completo				
36	Completo				
36	Completo				
36	Completo				
36	Completo				
36	Completo				
Información considerada confidencial					
35	Completo				
34	Completo				
35	Completo				
35	Completo				
35	Completo				
35	Completo				
37 y 38	Completo				
37	Completo				
37	Completo				
En nuestros enfriadores utilizamos gases inertes como el R-134 ^a					
37	¹				
34	Completo				
39	Completo				
39	Completo				
39	Completo				
34	Completo				
34, 36, 37 y 39	Completo				
39	Completo				
10, 35 y 39	Completo				
37	Completo				
34, 35, 36 y 37	Completo				
14					
18					
22					
15					
16					
1 y 16	Completo ²				
	N/D ³				
16	Completo				
18	Completo				
18	Completo				
22	Completo				
22 y 24	Completo				
18	Completo				
	N/D ⁴				
15 y 22	Completo				
19	Completo				
11 y 16	Completo				
16	Completo				
Desempeño de derechos humanos					
Información sobre el enfoque de gestión					
				29	
			<i>Prácticas de inversión y aprovisionamientos</i>		
			<i>No discriminación</i>	10 y 16	
			<i>Libertad de asociación y convenios colectivos</i>	18	
			<i>Abolición de la explotación infantil</i>	30	
			<i>Prevención del trabajo forzoso y obligatorio</i>	30	
			<i>Quejas y procedimientos conciliatorios</i>	10	
			<i>Prácticas de seguridad</i>	19 y 29	
			<i>Derechos de los indígenas</i>	10	
HR1	Acuerdos de inversión con cláusulas de derechos humanos			29	Completo
HR2	Distribuidores y contratistas analizados en materia de derechos humanos			29 y 30	Completo
HR3	Capacitación en derechos humanos			19	Completo
HR4	Incidentes de discriminación			10	Completo
HR5	Libertad de asociación			18	Completo
HR6	Medidas contra la explotación infantil			29	Completo
HR7	Medidas contra el trabajo forzado			29	Completo
HR8	Formación de personal de seguridad			19	Completo
HR9	Derechos de los indígenas			10	Completo
Desempeño Social					
Información sobre el enfoque de gestión					
				4 y 28	
			<i>Comunidad</i>		
			<i>Corrupción</i>	10 y 11	
			<i>Política pública</i>	9	
			<i>Comportamiento de competencia desleal</i>	10	
			<i>Cumplimiento normativo</i>	10	
SO1	Impacto en las comunidades			4, 28 y 30	Completo
SO2	Riesgos, políticas y procedimientos anticorrupción			10 y 11	Completo
SO3	Riesgos, políticas y procedimientos anticorrupción			10	Completo
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción			10	Completo
SO5	Políticas públicas y lobbying			9	Completo
SO6	Aportaciones a partidos políticos o instituciones relacionadas			No realizamos este tipo de aportaciones	
SO7	Libre competencia y anti-monopolio			10	Completo
SO8	Sanciones y multas			10	Completo
Desempeño de la responsabilidad sobre productos					
Información sobre el enfoque de gestión					
				9 y 22	
			<i>Salud y seguridad del cliente</i>		
			<i>Etiquetado de productos y servicios</i>	9	
			<i>Comunicaciones de marketing</i>	9	
			<i>Privacidad del cliente</i>	10	
			<i>Cumplimiento normativo</i>	9 - 11	
PR1	Evaluación del ciclo de vida de productos en relación a la salud y seguridad de los clientes				Completo ⁵
PR2	Regulaciones y códigos voluntarios de salud y seguridad			9	Completo
PR3	Información sobre los productos			8 y 9	Completo
PR4	Regulaciones y códigos voluntarios sobre etiquetado			9	Completo
PR5	Prácticas de satisfacción del cliente			8 y 9	Completo
PR6	Adhesión a códigos voluntarios de publicidad			8 y 9	Completo
PR7	Incidentes relacionados con marketing, publicidad, promoción y patrocinios			9	Completo
PR8	Privacidad de datos de clientes			10	Completo
PR9	Multas por incumplimiento a normativa sobre uso y suministro de productos y servicios			9 y 10	Completo

1 En la industria del transporte las emisiones de NOx y SOx no son indicadores que se pueden medir en la operación directa. Su control se hace a través del uso de vehículos que cumplen con las normas vigentes de cada país. En el caso de Coca-Cola FEMSA, estas emisiones provenientes de fuentes fijas, no se reportan por no ser significativas al compararse con las emisiones de CO₂.

2 La estrategia de la empresa señala que sólo deben establecerse contratos de jornada completa.

3 No contamos con datos homologados de rotación media segmentados por grupos de edades similares y género, por no considerarlo material para todos los negocios, ya que los índices de rotación y las necesidades de segmentación, varían de acuerdo a las diferentes industrias en las que participamos.

4 En 2010 la Universidad FEMSA se consolidó como la plataforma integradora de capacitación. Se estima para el año 2013 tener indicadores homologados en los diferentes negocios, que permitan calcular las horas promedio de capacitación por colaborador y su categoría.

5 Al ser un embotellador del Sistema Coca-Cola, la evaluación de los impactos que nuestros productos pudieran tener en la salud y seguridad de los clientes durante las distintas fases de vida del producto, es realizada por *The Coca-Cola Company* (TCCC) para la totalidad de los productos. Por su parte Coca-Cola FEMSA cuenta con el Sistema Integral de Calidad que asegura el cumplimiento de los estándares de sanidad y calidad fijados por TCCC para los procesos de producción y aquellos relacionados con los empaques. Para conocer más información, puede visitar el Informe de Sustentabilidad 2009 de Coca-Cola de México en <http://www.coca-colamexico.com.mx/content.do?page=irs>

Verificación externa de KPMG México



KPMG Cárdenas Dosal
Boulevard Manuel Ávila Carracho 176
Col. Reforma Social
11650 México, D.F.

Teléfono: + 01(55) 52 46 83 00
Fax: + 01(55) 55 96 80 60
kpmg.com.mx

Carta de Verificación

A los lectores de este Informe:

Introducción

Hemos sido requeridos por la Dirección de Asuntos Corporativos de Fomento Económico Mexicano S.A.B. de C.V. (en lo sucesivo FEMSA), para revisar la información no financiera correspondiente al ejercicio 2010, contenida en su Informe de Sostenibilidad 2010 (en adelante el Informe). Desde de la elaboración, incluida la decisión acerca de los asuntos que trata, es responsabilidad de la Dirección de Asuntos Corporativos de FEMSA.

En cuanto a la información financiera incluida en dicho Informe, nuestra labor se ha limitado a comprobar que proviene de los estados anuales de FEMSA, que han sido auditados por terceros independientes.

Alcance

En el Informe se describen los esfuerzos y avances realizados por FEMSA en la consecución de un desempeño sostenible y socialmente responsable. Nuestra responsabilidad ha sido la de revisar el mencionado Informe, comprobar la aplicación de la norma AA1000 Assurance Standard 2008 (AA1000AS (2008)) Tipo 2 y de la Guía de Global Reporting Initiative Versión 3 (GRI G3). Lo antes mencionado de acuerdo al nivel de auto-declaración de la empresa y un nivel de aseguramiento limitado conforme a la norma ISAE 3000, el cual es consistente con el nivel moderado de la norma AA1000AS (2008).

Nuestra revisión consistió:

- Que los datos cuantitativos reportados surjan de fuentes fiables.
- Que la información de carácter cualitativo que figura en el mismo se encuentre adecuadamente sustentada por documentación interna o de terceros.
- La aplicación de la Norma AA1000AS (2008) Tipo 2 y de la Guía de GRI G3 para el nivel de aplicación A+.

Criterios para realizar la revisión

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con la norma International Standard for Assurance Engagements (ISAE 3000), desarrollada por la International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Entre otras consideraciones, esta norma requiere que:

- El equipo que realiza el trabajo posea conocimientos específicos, habilidades y competencias profesionales necesarias para entender y revisar la información incluida en el Informe y que los miembros del mismo cumplan los requerimientos del Código de Ética Profesional de la Federación Internacional de Expertos Contables (IFAC) para asegurar su independencia.
- Cuando se prevea de un aseguramiento limitado de la información, que en de un nivel de profundidad menor que el aseguramiento razonable, se utilice una conclusión limitada al trabajo realizado.

En nuestra revisión se han seguido los Principios y Criterios de verificación de la información incluidos en la norma AA1000AS (2008) Tipo 2, que incluye la evaluación de la naturaleza y alcance de cumplimiento en cuanto a Principios de Accountability así como la fiabilidad de la información específica incluida en el Informe. Asimismo se siguió la Guía GRI G3 por ser la utilizada por FEMSA y cuyo entendimiento y aplicación se encuentra descrita en el apartado denominado "Sobre este Informe".

Trabajo realizado

a) Verificación de datos cuantitativos y otra información de carácter cualitativa contenida en el Informe

Hemos revisado la información cuantitativa y cualitativa del Informe de Sostenibilidad 2010 de FEMSA, de acuerdo con el alcance descrito y basados en la realización de las siguientes actividades:

- Entrevistas con los responsables que proveen la información incluida en el Informe.
- Identificación de los sistemas utilizados para generar, agrupar y facilitar los datos.

- Análisis del alcance y presentación de la información que se ofrece.
- Revisión de la consolidación de datos realizada a nivel corporativo mediante muestreo y cálculos.
- Revisión del soporte de la información cualitativa, buscando que el mismo esté razonablemente sustentado por documentos internos o de terceros.
- Revisión por muestra de la información Indicadores GRI generados en las siguientes unidades de negocio:

Unidad de Negocio	
FEMSA	Oficina Corporativa FEMSA Monterrey
	Oficina Corporativa de OXXO
	10 Tiendas de OXXO en territorio Nacional
	Oficina Corporativa de Coca Cola FEMSA
	1 Planta de Producción y 1 Centro de Distribución
	Oficina Corporativa de FEMSA Empaques
	1 Planta de manufactura Inbursa
Oficina Corporativa de FEMSA Logística	
1 Base Operativa	

- Revisión por muestra de la información generada por la organización y presentada a nivel consolidado y/o por país, en aspectos y datos considerados materiales por parte de FEMSA. El detalle de países donde FEMSA tiene presencia, y en consecuencia aporta información para el desarrollo del Informe, son los siguientes:

- Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá y Venezuela.

Revisión del alineamiento de los Principios y Criterios para la definición del contenido del Informe y su alcance según AA1000AS (2008) y la Guía GRI G3

Se han revisado documentalmente los Principios y Criterios utilizados para definir los contenidos del Informe, de conformidad con el alcance descrito. Desde dicho contenido consideró las necesidades planteadas por sus grupos de interés.

Los Criterios de presentación de la citada información en cuanto a alcance, incluyendo las eventuales limitaciones al mismo, importancia, métodos de integración y agregación de los datos de FEMSA, se hallan descritos de manera general en el apartado "Sobre este Informe" y de manera particular en los diferentes capítulos dedicados a la presentación de la información no financiera.

Conclusiones

Con base en los trabajos descritos anteriormente, y el alcance específico de nuestra revisión conforme lo expresa la presente carta, no hemos observado circunstancias que nos indiquen que los datos recopilados en el Informe no hayan sido obtenidos de manera fiable, que la información no está presentada de manera adecuada, ni que existan desviaciones ni omisiones significativas.

Asimismo, y en cuanto a la aplicación por parte de FEMSA de los Principios definidos por AA1000AS (2008) - Inclusionidad, Relevancia y Capacidad de Respuesta - se concluye que los procesos usados para identificar grupos de interés, entender sus necesidades y seleccionar contenidos para incluir en el Informe, se describen de manera general en los apartados denominados "Eje 3. Vinculación con la comunidad", "Cadenas de diálogo con nuestros grupos de interés" y "Alianzas intersectoriales".

Adicionalmente, se sugiere a FEMSA considerar las observaciones señaladas en el Informe de Oportunidades de Mejora, para la elaboración de posteriores Informes de Sostenibilidad. Dentro de las principales recomendaciones se encuentran:

- Establecerse, a través de las diversas unidades de negocio, firmatos y unidades de negocio en los temas ambientales y sociales que corresponden.
- Incrementar la difusión interna del uso y valor del Informe anual, durante y después de su generación, para potenciarlo como una herramienta de gestión y no solo de reporte.

KPMG Cárdenas Dosal, S.C.

Jorge González Arredondo
México D.F. a 18 de Marzo de 2011



Confirmación del nivel de aplicación *Global Reporting Initiative*



Declaración de Control del Nivel de Aplicación de GRI

Por la presente GRI declara que Fomento Económico Mexicano SAB de CV (FEMSA) ha presentado su memoria "Informe de Sostenibilidad FEMSA 2010" a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación A+.

Los Niveles de Aplicación de GRI expresan la medida en que se ha empleado el contenido de la Guía G3 en la elaboración de la memoria de sostenibilidad presentada. El Control confirma que la memoria ha presentado el conjunto y el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación y que en el Índice de Contenidos de GRI figura una representación válida de los contenidos exigidos, de conformidad con lo que describe la Guía G3 de GRI.

Los Niveles de Aplicación no manifiestan opinión alguna sobre el desempeño de sostenibilidad de la organización que ha realizado la memoria ni sobre la calidad de su información.

15 de marzo 2011, Amsterdam

Nelmar Arbex
Subdirectora Ejecutiva
Global Reporting Initiative



Se ha añadido el signo "+" al Nivel de Aplicación porque Fomento Económico Mexicano SAB de CV ha solicitado la verificación externa de (parte de) su memoria. GRI acepta el buen juicio de la organización que ha elaborado la memoria en la elección de la entidad verificadora y en la decisión acerca del alcance de la verificación.

Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que trabaja en red, y que ha promovido el desarrollo del marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad más utilizado en el mundo y sigue mejorándolo y promoviendo su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI estableció los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño económico, medioambiental y social. www.globalreporting.org

Descargo de responsabilidad: En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga enlaces externos, incluidos los que remiten a material audiovisual, el presente certificado sólo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 3 de marzo 2011. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.

Apoyo al Pacto Mundial de las Naciones Unidas



Refrendamos nuestro apoyo a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Derechos Humanos

Principio I (PM I)

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

Principio II (PM II)

No ser cómplice de abusos de los derechos.

Condiciones Laborales

Principio III (PM III)

Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Principio IV (PM IV)

Eliminar el trabajo forzado y obligatorio.

Principio V (PM V)

Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio VI (PM VI)

Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente

Principio VII (PM VII)

Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio VIII (PM VIII)

Promover mayor responsabilidad medioambiental.

Principio IX (PM IX)

Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Lucha contra la Corrupción

Principio X (PM X)

Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

Reconocimientos de Responsabilidad Social 2010

FEMSA

Empresa Socialmente Responsable 2010
Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)

Ética y Valores en la Industria 2010
Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN)

Mejores Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial 2010. Reconocimiento por Trazando mi Propio Destino, Categoría Vinculación con la Comunidad (*CEMEFI*)

Coca-Cola FEMSA

México

Empresa Socialmente Responsable 2010 (*CEMEFI*)

Industria Limpia
Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA)

Argentina

Las Mejores Empresas para Trabajar en la Argentina 2010 (*Great Place to Work*)

Brasil

Certificación ISO 14001

FEMSA Comercio

Empresa Socialmente Responsable 2010 (*CEMEFI*)

Mejores Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, 2010, Reconocimiento por el Sistema de Integración Laboral, Categoría Calidad de vida en la empresa (*CEMEFI*)

Área de Insumos Estratégicos

FEMSA Empaques

Empresa Socialmente Responsable 2010 (*CEMEFI*)

Industria Limpia (*PROFEPA*)

FEMSA Logística

Empresa Socialmente Responsable 2010 (*CEMEFI*)

Premio Nacional de Seguridad
Asociación Nacional del Transporte Privado (*ANTP*)

Industria Limpia (*PROFEPA*)

Contacto e información

Comunicación Corporativa

Carolina Alvear Sevilla
Karla Torres Elizondo

Tel.: (52) 81-8328-6046

Fax: (52) 81-8328-6117

comunicacion@femsa.com

Sustentabilidad y Responsabilidad Social

Francisco Suárez Hernández
Anik Varés Leal

Tel.: (52) 81-8318-1956

Fax: (52) 81-8328-6117

responsabilidadsocial@femsa.com.mx

FEMSA

Fomento Económico Mexicano. S.A.B de C.V.
General Anaya 601 Pte. Col. Bella Vista
Monterrey, Nuevo León, México. C.P. 64410

www.femsa.com

FEMSA

Informe de Sostenibilidad 2010



www.femsa.com

Fomento Económico Mexicano. S.A.B de C.V.
General Anaya 601 Pte. Col. Bella Vista
Monterrey, Nuevo León, México. C.P. 64410

