



POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS

Versión	Descripción de cambios	Aprobación	Vigencia
1.0	Versión inicial	Miguel Ángel Peirano	Abril 2017
2.0	Segunda Versión	Miguel Angel Peirano	Junio 2025

Este documento contiene información de propiedad del Grupo Coca Cola Andina, que ha sido preparada estrictamente con el propósito de ser utilizada en las operaciones de la Compañía y no podrá ser proporcionada, rephraseada o revelada parcial o totalmente a terceros sin la autorización expresa de la Gerencia Corporativa responsable de este documento.

	POLITICA CORPORATIVA	Version 2.0
DERECHOS HUMANOS		Vigencia Junio 2025
		Pág: 2 de 6

INDICE

Visión de Derechos Humanos de Coca-Cola Andina	3
Respeto por los derechos humanos	3
Relaciones con la comunidad	3
Valoración de la diversidad	3
Libertad de asociación y negociación colectiva	4
Lugar de trabajo seguro y saludable	4
Seguridad en el lugar de trabajo	4
Trabajo forzado y tráfico de personas	4
Trabajo infantil	4
Horas de trabajo, salarios y beneficios	4
Orientación e informes para empleados	4
Objetivo	5
Alcance	5
Estructura	5
Funcionamiento	5
Norma de transición	6
Control de Cambios	7

	POLITICA CORPORATIVA	Version 2.0
DERECHOS HUMANOS		Vigencia Junio 2025
		Pág: 3 de 6

Visión de Derechos Humanos de Coca-Cola Andina

La Política de Derechos Humanos de Coca-Cola Andina se guía por los principios internacionales de derechos humanos que se incluyen en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Pacto Global de las Naciones Unidas y los Principios rectores sobre los derechos humanos y negocios de las Naciones Unidas.

La Política de Derechos Humanos se aplica a Coca-Cola Andina, las entidades de su propiedad, aquellas en las que tiene una participación mayoritaria y las entidades que maneja. La Compañía ha asumido el compromiso de colaborar con su cadena de valor para alentarlas para que apoyen los principios de esta Política y adopten políticas similares dentro de sus empresas.

Respeto por los derechos humanos

Coca-Cola Andina respeta los derechos humanos. Se compromete a identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos en los derechos humanos que surjan o sean ocasionados por nuestras actividades comerciales antes o si se producen como consecuencia de los procesos de mitigación y diligencia debida de los derechos humanos.

Relaciones con la comunidad y los interesados

La Compañía reconoce su impacto en las comunidades en las que opera. Asumimos el compromiso de convocar a los interesados de dichas comunidades para asegurarnos de escuchar, aprender y tener en cuenta sus puntos de vista al operar nuestros negocios. Cuando corresponda, asumimos el compromiso de dialogar con los interesados acerca de las cuestiones sobre derechos humanos relacionadas con nuestro negocio. Creemos que la manera más adecuada de tratar los problemas locales es hacerlo en el ámbito local. También asumimos el compromiso de generar oportunidades económicas y de promover la buena voluntad en las comunidades en las que operamos mediante iniciativas de interés local.

Valoración de la diversidad

La Compañía valora la diversidad de las personas con las que trabajamos y su colaboración. Tenemos un compromiso en relación con la igualdad de oportunidades y la intolerancia de la discriminación y el acoso. Nos dedicamos a mantener lugares de trabajo en los que no haya discriminación ni acoso por cuestiones de raza, sexo, color, nacionalidad u origen social, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, opinión política, ni por ninguna otra categoría protegida por las leyes aplicables. Los fundamentos para el reclutamiento, la contratación, la ubicación, la capacitación, la compensación y los ascensos en la Compañía se basan en las aptitudes, el desempeño, las habilidades y la experiencia.

Independientemente de las características personales o la categoría, la Compañía no tolera conductas irrespetuosas o inadecuadas, el trato injusto o las represalias de ningún tipo. El acoso es inaceptable en el lugar de trabajo y en cualquier circunstancia relacionada con el trabajo fuera del lugar de trabajo. Estos principios se aplican no solo a los empleados de la Compañía, sino también a los socios comerciales con los que trabajamos.

	POLITICA CORPORATIVA	Version 2.0
DERECHOS HUMANOS		Vigencia Junio 2025
		Pág: 4 de 6

Libertad de asociación y negociación colectiva

La Compañía respeta el derecho de sus empleados a formar un sindicato, y aliarse o no aliarse a este, sin temor a sufrir represalias ni a ser víctimas de intimidación o acoso. Cuando los empleados estén representados por un sindicato legalmente reconocido, asumimos el compromiso de establecer un diálogo constructivo con sus representantes elegidos libremente. La Compañía asume el compromiso de negociar de buena fe con dichos representantes.

Lugar de trabajo seguro y saludable

La Compañía proporciona un lugar de trabajo seguro y saludable y cumple con las leyes, las reglamentaciones y los requisitos internos vigentes sobre seguridad y salud. Nos dedicamos a mantener un lugar de trabajo productivo, al minimizar el riesgo de sufrir accidentes, lesiones y la exposición a riesgos para la salud. Asumimos el compromiso de participar con nuestros empleados para mejorar de manera continua la salud y la seguridad en nuestros lugares de trabajo, incluida la identificación de riesgos y trabajar en la resolución de problemas relacionados con la salud y la seguridad.

Seguridad en el lugar de trabajo

La Compañía asume el compromiso de mantener un lugar de trabajo sin violencia, acoso, intimidación ni otra condición que resulte insegura o perturbadora debido a amenazas internas y externas. Los empleados tienen a su disposición garantías de seguridad, según sea necesario, y dichas garantías se conservarán teniendo como premisa el respeto por la privacidad y la dignidad de los empleados.

Trabajo forzado y tráfico de personas

La Compañía prohíbe el uso de toda forma de trabajo forzado, incluso trabajo carcelario, trabajo bajo contrato de cumplimiento forzoso o servidumbre por deudas, militar, esclavo y cualquier otra forma de tráfico de personas.

Trabajo infantil

La Compañía prohíbe la contratación directa e indirectamente de personas menores de 18 años para cargos que impliquen la realización de tareas peligrosas.

Horas de trabajo, salarios y beneficios

La compensación de los empleados de la Compañía es competitiva en relación con la industria y el mercado laboral local. En Coca Cola Andina operamos de conformidad absoluta con las leyes aplicables en los 4 países donde operamos, respetando las leyes laborales en materias de salarios, horas extras, vacaciones legales, estableciendo jornadas de trabajo de acuerdo con la legislación. **Aplicamos procedimientos, herramientas internas de seguimiento y controles para prevenir horarios de trabajo excesivos. Los convenios colectivos y otros acuerdos tienen como marco la legislación laboral local. Los plazos de preaviso frente a desvinculaciones masivas son los requeridos por la legislación o los convenios colectivos.** Finalmente, nuestros procesos de Control Interno, Matriz de Riesgos y política de Auditoría guían la revisión del cumplimiento de estas instancias.

	POLITICA CORPORATIVA	Version 2.0
DERECHOS HUMANOS		Vigencia Junio 2025
		Pág: 5 de 6

Orientación e informes para empleados

Coca-Cola Andina crea lugares de trabajo en los que se valora y respeta la comunicación abierta y honesta entre todos los empleados. La Compañía asume el compromiso de cumplir con todas las leyes aplicables en materia de trabajo y de empleo en todos los lugares en los que opera.

1. Objetivo

El objetivo de esta Política Corporativa es establecer las responsabilidades que tiene la compañía en términos de derechos humanos y fundar las bases para prevenir conflictos.

2. Alcance

La presente política se aplica a Coca-Cola Andina y sus divisiones y filiales, en adelante la Compañía o las Operaciones, indistintamente.

Las políticas, normas y procedimientos de las Operaciones deben enmarcarse en los lineamientos establecidos en el presente documento.

3. Estructura

Cada área debe relevar, identificar los potenciales conflictos con derechos humanos que tiene en sus procesos. Una vez identificados, abordar con una visión preventiva, brindando herramientas de apoyo para los casos que fueran necesarios. Se deben dar a conocer y explicitar en la matriz de gestión de riesgos, los medios para canalizar y gestionar dichos conflictos.

4. Funcionamiento

Será responsabilidad de cada área de la compañía identificar los posibles conflictos de Derechos Humanos que tiene en sus procesos, como así también planificar medidas para prevenir.

Se debe poder dar evidencias de los mecanismos de prevención y en caso de tener conflictos, evidenciar también la gestión de los mismos en el proceso de administración de riesgos de la compañía.

Si existe un conflicto entre el texto de la política y las leyes, las costumbres y las prácticas del lugar en el que trabaja, si surge alguna pregunta sobre esta política o si se desea denunciar una posible violación de esta política, deberá manifestar esas preguntas e inquietudes por medio de los procesos existentes, que hacen todo lo posible por mantener la confidencialidad. Las preguntas o denuncias a posibles violaciones deben ser tratadas por la Gerencia, Recursos Humanos, el Departamento de Asuntos Legales o la Oficina de Seguridad Laboral (según sea la incumbencia) de cada operación. También existe un sitio web seguro en Internet EthicsPoint

	POLITICA CORPORATIVA	Version 2.0
DERECHOS HUMANOS		Vigencia Junio 2025
		Pág: 6 de 6

(<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/13235/index.html>), donde no solo los empleados de la compañía pueden utilizar sino también proveedores y demás interesados.

No se tomará ninguna medida de represalia contra un empleado por plantear sus inquietudes en virtud de esta política. La Compañía asume el compromiso de investigar, resolver y responder las inquietudes de los empleados, así como de tomar las medidas correctivas correspondientes en respuesta a toda violación.

La Compañía se reserva el derecho de modificar esta política en cualquier momento. Ninguna parte de esta política implica la existencia de un contrato entre la Compañía y sus empleados. Asimismo, la participación en este programa no garantiza la continuidad del empleo en Coca-Cola Andina.

5. Norma de transición

La presente política aplica a partir del mes siguiente al de su publicación.

6. Control de Cambios

Versión	Descripción de los principales cambios (para mayores antecedentes, escribir a politicascorporativas@koandina.com)	Aprobación	Vigencia
2.0	Se modifica texto relacionado a horas de trabajo, salarios y beneficios	Miguel Ángel Peirano	Junio 2025