



# Keurig Dr Pepper

## CÓDIGO DE CONDUCTA JUNIO 2025





# UN MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE DEL CONSEJO Y CEO

Equipo KDP:

En Keurig Dr Pepper, creemos en hacer negocios con un propósito y lo logramos integrando profundamente nuestra ética, nuestra integridad y nuestros valores — **El Equipo es Primero, Entrega Espectacularmente, Piensa en Grande y Ser Valiente y Justo** — en todo lo que hacemos. En lugar de elegir lo que es fácil o conveniente, consideramos los efectos a largo plazo de nuestras decisiones y el impacto que estas tienen sobre los objetivos y el desempeño de nuestra empresa, nuestras comunidades y el medio ambiente. Depende de todos nosotros vivir según nuestros valores, ser siempre sinceros y tratarnos con respeto.

Nuestro Código de Conducta expone cómo integrar nuestro propósito, misión y valores en nuestro trabajo diario. Demuestra el compromiso de nuestra empresa con las partes interesadas -incluidos ustedes, nuestros empleados- para ser ciudadanos corporativos responsables y buenos socios de negocio.

Todos tenemos la responsabilidad de leer, entender y cumplir con nuestro Código de Conducta. Junto con la responsabilidad individual y el buen juicio, nos guía a tomar las decisiones correctas sobre cómo trabajamos y qué hacemos. Recuerda, si ves algo que no parece correcto, di algo. Puedes solicitar ayuda de tu gerente, del jefe de tu unidad de negocio, de Recursos Humanos, del Departamento Legal o de cualquier miembro del equipo de liderazgo de KDP. También puedes plantear tus preocupaciones de forma anónima a través de la línea de ética Di lo que Piensas de KDP. Este Código de Conducta incluye información adicional sobre el programa Di lo que Piensas de KDP.

Gracias por tu dedicación a KDP y tu compromiso de mantener las normas establecidas en nuestro Código de Conducta. Únete a nosotros a medida que avanzamos con excelencia, enfocados en ganar en el mercado, operando nuestra compañía a partir de principios y creando oportunidades para que des lo mejor de ti a KDP cada día.

Saludos cordiales,

Tim Cofer

# ÍNDICE

<b>Introducción . . . . .</b>	<b>3</b>
Nuestra responsabilidad de actuar con ética e integridad	
Hoja de ruta para tomar decisiones éticas	
<b>Si ves algo, di algo: Di lo que Piensas . . . . .</b>	<b>5</b>
Informar preocupaciones y posibles violaciones	
Investigación	
Confidencialidad	
Represalias u obstrucción	
<b>Promover un lugar de trabajo seguro y ético . . . . .</b>	<b>6</b>
Preservar el lugar de trabajo seguro	
Fomentar el respeto, la inclusión y el compromiso	
<b>Nuestra responsabilidad de tratar con justicia a los demás . . . . .</b>	<b>8</b>
Cumplir con las leyes de competencia y antimonopolio	
Prevenir el lavado de dinero	
Prohibir los sobornos	
Evitar los conflictos de intereses	
Exponer los conflictos reales y potenciales	
Regalos y entretenimiento	
<b>Nuestra responsabilidad con las partes interesadas . . . . .</b>	<b>11</b>
Promover la elaboración de informes contables y financiero seguros	
Promover una declaración pública justa a los inversionistas	
Cumplir con las leyes de abuso de información privilegiada	
Evitar las transacciones prohibidas (personas relacionadas)	
Proteger la información confidencial	
Privacidad y ciberseguridad	
Proteger los recursos y la información de nuestra empresa	
Utiliza los activos y los sistemas de seguridad de la información de nuestra empresa de manera adecuada	
Acatar las leyes de contribución política	
<b>Cuidamos de nuestras marcas, consumidores y comunidades . . . . .</b>	<b>15</b>
Crear productos en los que nuestros consumidores puedan confiar	
Fabricar nuestros productos con responsabilidad	
Hablar con una sola voz y usar las redes sociales de manera responsable	
Proteger el medio ambiente	
Comportamiento ético de nuestros proveedores y respeto a los derechos humanos	
Retribuir a nuestras comunidades	
<b>Preguntas frecuentes y recursos . . . . .</b>	<b>18</b>



# INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta de Keurig Dr Pepper existe a fin de ayudarnos a hacer lo correcto en todo momento, ya que proporciona una hoja de ruta clara que nos permite actuar de forma profesional, ética y legal siempre que realizamos transacciones.

En nuestro Código se describen los compromisos que hemos asumido para que las prácticas sean éticas en todas las áreas de nuestro negocio:

## Un lugar de trabajo seguro y ético

Nos esforzamos por crear un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo, libre de discriminación y acoso.

## Tratar de forma justa a los demás

Valoramos y respetamos a nuestros clientes, proveedores y competidores. Cuando tratamos con ellos, actuamos siempre de forma ética y legal y, a la vez, nos esforzamos por competir y ganar en nuestro negocio.

## Responsabilidad para con nuestras partes interesadas

Estamos comprometidos a mostrar la máxima integridad en nuestros informes de contabilidad y financieros, así como en la forma en que interactuamos con la comunidad de inversionistas, al tiempo que mantenemos un enfoque inquebrantable en preservar la buena administración de los recursos de la empresa.

## Nuestras marcas, consumidores y comunidades

Estamos comprometidos a garantizar que nuestros productos se fabriquen conforme a elevados estándares de calidad y seguridad y que se promocionen debidamente a nuestros consumidores. Nos esforzamos por ayudar a garantizar que nuestras acciones tengan un impacto positivo.



# Nuestra responsabilidad de actuar con ética e integridad

Hacer lo correcto comienza con cada uno de nosotros, y somos responsables de hacer lo siguiente:

- Comprender y cumplir nuestro Código y las políticas relacionadas.
- Familiarizarnos con las leyes y normativas que se aplican a nuestro trabajo y al negocio y seguir las.
- Actuar con los más altos estándares de ética e integridad.
- Informar sobre violaciones y conductas indebidas.

El incumplimiento podría llevar a medidas disciplinarias que incluyen el despido potencial por causa justificada.

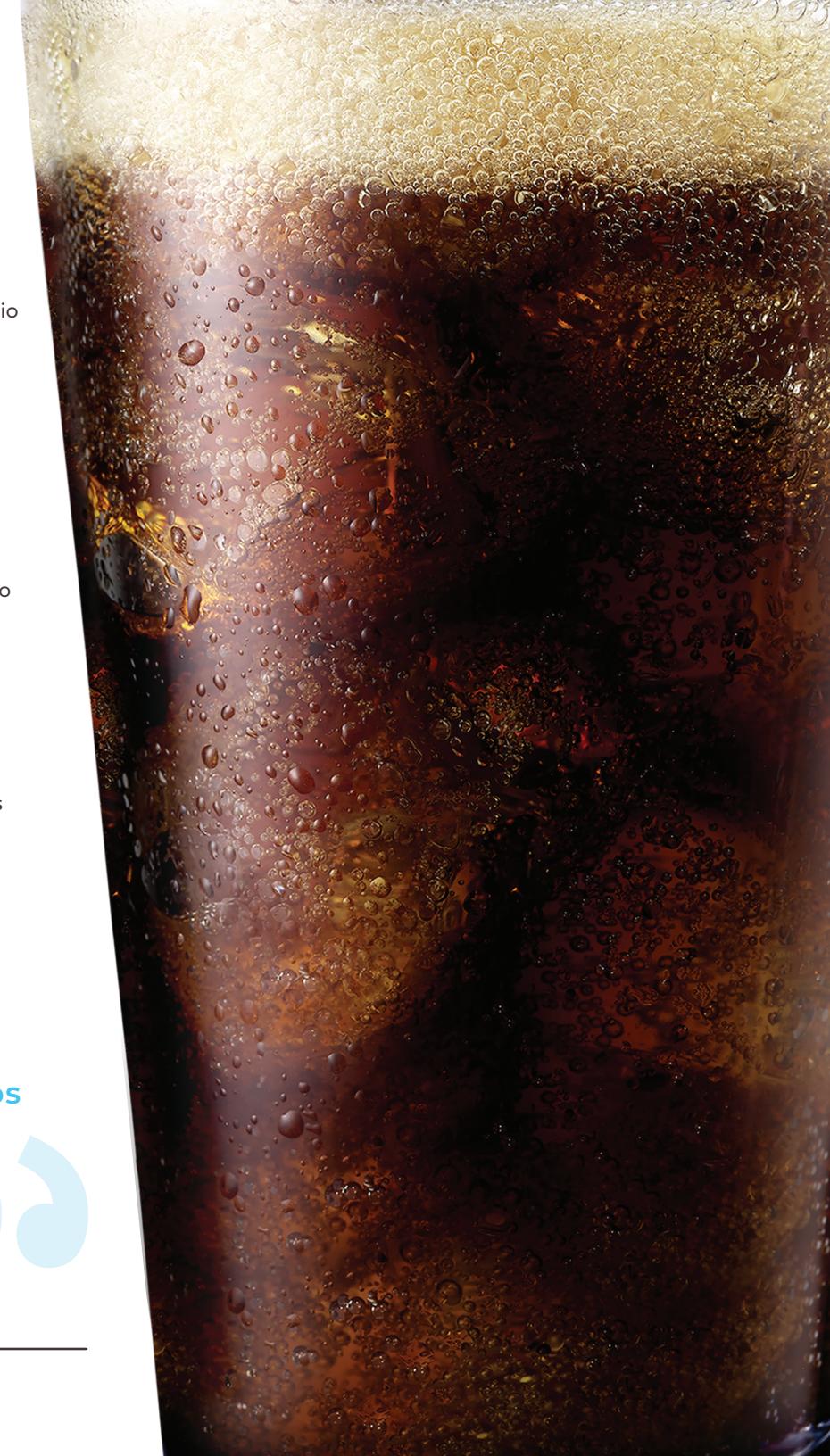
## Hoja de ruta para tomar decisiones éticas

Esperamos que utilices tu buen juicio y sentido común para cumplir con el espíritu de nuestro Código y con nuestras políticas y que evites incluso dar la impresión de un comportamiento indebido. Cuando un acto no se atienda debidamente, puedes utilizar el Código como un mapa de ruta para tomar decisiones éticas. En todos los casos pregúntate lo siguiente:

- ¿Esto cumple con nuestras políticas o corresponde plenamente a su espíritu?
- ¿Cuál podría ser el efecto de mi acción? ¿Podría esto perjudicar la reputación de la empresa o mi reputación profesional?
- ¿Me sentiría cómodo si informo a mi equipo o a mi jefe sobre mi decisión o si vieran mis acciones o decisiones en las noticias?

Si hay alguna duda, pide ayuda. Consulta la sección de Preguntas frecuentes y recursos al final de nuestro Código para obtener más información.

Al interior de todos los equipos exitosos se encuentra la creencia de que podemos confiar en que todos operaremos de forma responsable, haremos lo mejor por el equipo y tomaremos las decisiones apropiadas para nosotros y en nombre de la empresa.



# SI VES ALGO, DI ALGO: DI LO QUE PIENSAS

## Valoramos la transparencia y la honestidad.

### Informar preocupaciones y posibles violaciones

Debemos informar cualquier violación o incumplimiento potencial de nuestro Código, nuestras leyes o nuestras políticas de KDP. Para ayudarnos con la investigación, te alentamos a proporcionar toda la información que deseas compartir. Nuestra política "Di lo que Piensas" te brinda una manera de informar de forma anónima, si así lo deseas, sin temor a represalias. Hay varias formas de presentar un informe y las opciones están disponibles las 24 horas del día, los 365 días del año.

#### Escribe a KDP en la siguiente dirección:

Keurig Dr Pepper Inc.  
6425 Hall of Fame Lane  
Frisco, TX 75034  
Attn: Director Ejecutivo de Legal

#### Enviar en línea en:

[kdrp.ethicspoint.com](http://kdrp.ethicspoint.com) o escanear el código QR para obtener una experiencia móvil óptima en línea.



#### Informar por teléfono:

Desde Estados Unidos y Canadá, marca 800.349.4248.

Si estás fuera de los Estados Unidos y Canadá, marca el código de Acceso directo de AT&T correspondiente a tu país, que aparece en <https://www.business.att.com/collateral/access.html>.

Después, cuando te lo indiquen, marca 800.349.4248.

#### Investigación

Revisaremos e investigaremos los informes de forma inmediata, exhaustiva y justa, y tomaremos las medidas apropiadas cuando sea necesario. Se espera que participes en investigaciones cuando te pidan hacerlo. KDP realiza investigaciones sin considerar la antigüedad, el puesto o el cargo, o la relación con la empresa de un supuesto infractor. Si no estás satisfecho con

los resultados de la investigación, presenta el caso ante el presidente del comité de auditoría de la junta directiva en la dirección mencionada anteriormente.

#### Confidencialidad

Se hará todo lo posible por mantener la confidencialidad de la información reportada. Las investigaciones no se divulgarán ni se debatirán con nadie más que aquellos que tengan la necesidad de conocerlas. Nos reservamos el derecho a divulgar, a nuestro criterio exclusivo, cualquier información obtenida durante una investigación a cualquier tercero, incluida cualquier autoridad federal o estatal.

#### Represalias u obstrucción

KDP no tolerará represalias de ningún tipo en contra de nadie que presente un informe de buena fe. Cualquier represalia o intento de disuadir o impedir que un empleado proporcione dicha información o participe en una investigación se sancionará con severidad.

66

Un informe de buena fe significa que proporcionaste toda la información con la que cuentas y crees que es verdad. Prohibimos las represalias contra cualquier persona que presente un informe de buena fe.

# PROMOVER UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y ÉTICO

## La seguridad es responsabilidad de todos en KDP

### Preservar el lugar de trabajo seguro

Promovemos la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ya que acatamos todas las reglas y normativas de salud, seguridad y medio ambiente asociadas con nuestros empleos. También debemos familiarizarnos con las políticas y los procedimientos de la empresa que abordan los estándares medioambientales y los protocolos de seguridad.

Dado que el abuso de sustancias limita nuestra capacidad de realizar nuestro trabajo de forma segura, esto nos pone a todos en riesgo. No debemos hacer lo siguiente:

- Trabajar bajo la influencia del alcohol o de drogas ilegales.
- Usar de forma incorrecta medicamentos de venta con receta o de venta libre.
- Utilizar, poseer, transferir o vender drogas ilegales.
- Distribuir o vender alcohol en las instalaciones de la empresa, incluidos los estacionamientos.

Nos comprometemos a trabajar contigo para mantener un entorno de trabajo libre de violencia, y de amenazas reales o potenciales de violencia. Se prohíben los actos o las amenazas de violencia incluidas, entre otras cosas, la posesión de armas de fuego u otras armas dentro del entorno de trabajo, la violación de órdenes de restricción, las peleas, el maltrato verbal, así como el acoso o actividades similares. De forma similar, no se tolerará ninguna conducta que cree un entorno de trabajo intimidante, hostil, ofensivo o amenazante a causa de palabras, acciones o contactos físicos indeseados.

Dedicaremos el tiempo y el cuidado necesarios a hacer nuestro trabajo de forma segura. Promovemos consistentemente las prácticas laborales seguras y evitamos los riesgos para nuestros compañeros de trabajo, nuestros vecinos y el medio ambiente. Esto significa que los empleados deben informar inmediatamente cualquier condición o actividad insegura a los supervisores, a Recursos Humanos o a la línea directa Di lo que Piensas. Esto incluye lo siguiente:

- Violaciones de las leyes, de las normas locales o de los procedimientos de seguridad.
- Amenazas o actos de violencia o vandalismo contra la propiedad de la empresa, de los empleados o de los clientes.
- La presencia de armas o de sustancias prohibidas en las instalaciones de la empresa.

Los informes de incidentes violentos o de aquellos que podrían desembocar en violencia se tomarán seriamente y se manejarán de forma discreta y apropiada. Se puede encontrar orientación adicional en la Política de Violencia en el Lugar de Trabajo de KDP y en la Política de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol de EE. UU.: no se aplica a empleados regidos por regulaciones DOT.



# PROMOVER UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y ÉTICO (CONTINUACIÓN)

## Fomentar el respeto, la inclusión y el compromiso

Así como cada uno de nuestros productos aporta su propio sabor a nuestra cartera de productos, cada empleado de KDP aporta su propio conjunto de experiencias, perspectivas y opiniones particulares a nuestra empresa. Sabemos que cuando todas estas opiniones se aceptan y escuchan, obtenemos mejores resultados. De acuerdo con nuestros valores, esperamos que cada empleado asuma lo mejor y busque abordar temas, compartir su opinión, y escuchar y confrontar de forma respetuosa, siendo valientes y justos. Cuando todas las voces se escuchan, logramos grandes cosas.

Contar con una fuerza laboral que represente a los consumidores y a las comunidades a las que servimos no es solo lo correcto: es esencial para el éxito de nuestro negocio. Estamos emocionados por construir un futuro de posibilidades que aún no podemos imaginar y sabemos que solo lograremos esta visión cuando todos tengan la misma oportunidad de prosperar. La inclusión es una práctica diaria que implica un cambio cada vez mayor y movimientos audaces en los que cada empleado tiene un papel que desempeñar. Estamos decididos a mantener una cultura de pertenencia en la que todos los empleados se sientan física y psicológicamente seguros a fin de ser sus mejores y plenas versiones, una cultura que vea y adopte la participación de todas las personas, y se beneficie de la creatividad, la innovación y la conexión que esto genera.

KDP cree que cada persona aporta sus propias cualidades únicas y merece respeto, y está comprometido a fomentar una cultura sólida e inclusiva para todos los empleados.

- sexo, raza o color
- origen nacional o étnico
- ascendencia, religión o edad
- estado civil o matrimonial
- identidad o expresión de género o estado transgénero
- discapacidad física o mental
- lugar de nacimiento o embarazo
- afiliación o solicitud de afiliación a un servicio uniformado
- orientación sexual o información genética
- o cualquier otra característica personal protegida por la ley

Se prohíbe la discriminación o el acoso basados en cualquier característica protegida. Esto incluye conductas que crean un entorno intimidante, ofensivo u hostil. Estas conductas pueden adoptar muchas formas que incluyen acciones físicas, comentarios hablados o por escrito y contenido multimedia. El acoso afecta negativamente el desempeño laboral, así como nuestro lugar de trabajo, sin importar la forma que tome dicho acoso, y no se tolerará.

Se pueden encontrar más detalles en la Declaración de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de KDP y la Política de Respeto en el Lugar de Trabajo y No Discriminación.



**Estamos comprometidos a fomentar un equipo diverso y crear un lugar de trabajo positivo e inclusivo, libre de discriminación.**

# NUESTRA RESPONSABILIDAD DE TRATAR CON JUSTICIA A LOS DEMÁS

## **Valoramos y respetamos a nuestros clientes, proveedores y competidores**

### **Cumplir con las leyes de competencia y antimonopolio**

Nos esforzamos por competir de forma justa y estamos comprometidos a acatar la legislación aplicable, lo que incluye las leyes antimonopolio que abarcan precios, promoción, distribución, compra y venta de nuestros productos, así como nuestras relaciones con fabricantes, proveedores, distribuidores, vendedores minoristas, clientes y competidores. Las violaciones a estas leyes podrían generar multas y condenas a prisión. Algunas actividades podrían ser ilegales y deben evitarse, como acuerdos entre competidores para fijar precios o asignar territorio o clientes. Con el fin de evitar la apariencia de una irregularidad, en general, también debes evitar cualquier debate sobre precios, términos, distribución, producción, clientes o territorios con un competidor.

Las leyes antimonopolio y de competencia también podrían restringir la vinculación de la compra de un producto con otro, ciertos acuerdos de distribución exclusiva, fijación de precios de reventa y otras actividades. Las leyes y su aplicación a circunstancias individuales son complejas. Dado que algunas de nuestras embotelladoras son propiedad de dueños de marcas, debemos conocer estas relaciones y garantizar que todos nuestros debates y que toda la información confidencial que compartimos es apropiada. Del mismo modo, debemos ser conscientes de la protección de la información confidencial en lo que respecta a nuestros socios que también venden café.

Los empleados que tienen la responsabilidad de vender o promocionar nuestros productos, deben familiarizarse con las leyes relevantes y con nuestra política antimonopolio y consultar siempre con el Departamento Legal si tienen dudas. La Política antimonopolio de EE. UU. de KDP incluye orientación adicional sobre las leyes antimonopolio y más información sobre el comportamiento adecuado al tratar con los competidores.

**Si bien siempre nos esforzamos por competir vigorosamente, nuestras relaciones con nuestros clientes, proveedores, competidores y autoridades gubernamentales siempre deben llevarse a cabo de forma ética y legal.**

# NUESTRA RESPONSABILIDAD DE TRATAR CON JUSTICIA A LOS DEMÁS (CONTINUACIÓN)

## Prevenir el lavado de dinero

Estamos comprometidos a actuar para prevenir el lavado de dinero, que ocurre cuando los individuos u organizaciones filtran dinero "sucio" de actividades criminales a través de una serie de transacciones para que los fondos se "lave" y, de este modo, parezcan ingresos de actividades legales.

Las leyes de Estados Unidos y las internacionales prohíben las transacciones financieras que involucran ingresos de actividades ilegales y que están designadas para ocultar la fuente, los propietarios o el control de esos ingresos. La ley de Estados Unidos también prohíbe el movimiento de fondos a través de su frontera, con la intención de promover una actividad ilícita, esconder los ingresos de una actividad ilegal o evitar reportar el requerimiento de una transacción.

Cuando tratas con proveedores y otros a quienes se les proporciona un pago por parte de KDP, debes estar atento a actividades sospechosas y buscar las señales que te pueden ayudar a identificar un plan de lavado de dinero. Entre algunos ejemplos de señales se incluyen, entre otros, los siguientes:

- Un proveedor se muestra reacio a completar información acerca de la naturaleza y el propósito de su negocio, de relaciones anteriores con bancos, de los nombres de sus directores o de la ubicación de su negocio.
- Los antecedentes de un proveedor son diferentes a lo que se esperaría en función de las actividades del negocio.
- Un proveedor pide hacer la transacción en efectivo.
- Un proveedor quiere recibir un pago o pagar desde una tercera cuenta que no tiene una relación clara con el vendedor.
- Un proveedor pide procesar una transacción de forma que eluda los procedimientos normales.
- Tú notas los cambios significativos en volumen o en valor del negocio.

Si ves alguna señal, alza la voz y reporta la actividad a tu gerente o al Director Ejecutivo de Legal.

## Prohibir los sobornos

Llevamos a cabo nuestros negocios con integridad y prohibimos estrictamente cualquier tipo de soborno, incluso aquellos realizados por cualquier persona que actúe de forma directa o indirecta en nuestro nombre, incluidas nuestras subsidiarias nacionales o en el extranjero. Los empleados deben tener en cuenta la apariencia de irregularidad y nuestras políticas sobre regalos e invitaciones de cortesía que se detalla más adelante en "Evitar los conflictos de intereses".

En cualquier interacción con funcionarios gubernamentales se aplicarán leyes y políticas adicionales. Diversas leyes a nivel local y nacional tipifican como delito el soborno de funcionarios gubernamentales. Asimismo, según las leyes de los Estados Unidos, es ilegal proporcionar cualquier cosa de valor a un funcionario extranjero, ya sea de forma directa por parte de uno de nuestros empleados o por personas que actúen en nuestro nombre. Las violaciones pueden generar responsabilidad penal o civil para ti y para la empresa. Incluso una oferta, promesa o autorización de un soborno, o un pago o regalo nominal pueden violar la ley.

La Política sobre la prohibición del soborno y la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de KDP incluyen una explicación más profunda sobre los requisitos legales y nuestras estrictas normas, que incluyen los regalos y las invitaciones de cortesía, que deben acatar todos los empleados cuando traten con funcionarios gubernamentales y extranjeros.

**“Esperamos que utilices tu buen juicio y sentido común a fin de evitar incluso la apariencia de comportamiento inapropiado.”**

# NUESTRA RESPONSABILIDAD DE TRATAR CON JUSTICIA A LOS DEMÁS (CONTINUACIÓN)

## Evitar los conflictos de intereses

Somos responsables de garantizar que nuestros intereses personales no afecten nuestra capacidad de tomar decisiones comerciales correctas para KDP, independientemente de que los conflictos se relacionen con los vínculos o con las actividades y las inversiones externas. Los conflictos pueden surgir cuando tenemos intereses personales o familiares que pueden representar un obstáculo para KDP o que pueden afectar nuestra objetividad y eficacia cuando recibimos o damos inadecuados beneficios personales o cortesías comerciales. No hagas lo siguiente:

- Participar en ninguna actividad que cree un conflicto de intereses o la sola apariencia de tal conflicto entre tú y la empresa.
- Utilizar la propiedad, posición o información de KDP para tu ganancia personal.
- Competir con KDP

Dada la posibilidad de que surjan conflictos de intereses y los riesgos inherentes que podrían representar tales vínculos para una relación laboral eficaz, no está permitido que una persona supervise a uno de sus familiares ni que inicie relaciones sentimentales o igualmente estrechas con personas que supervise. Asimismo, no se permite la contratación de familiares de empleados o directores, independientemente del puesto que busquen, sin la aprobación tanto de Recursos Humanos como de la oficina del Departamento Legal.

A estos efectos, se te considerará una persona "supervisora" si ocurre lo siguiente:

- Tienes la responsabilidad de supervisar el trabajo o ejerces el control efectivo sobre cualquiera de sus aspectos.
- Auditás, evalúas o supervisas cualquier aspecto de su trabajo.
- El empleado es tu subordinado, ya sea de forma directa o indirecta, dentro de la estructura organizacional.

## Exponer los conflictos reales y potenciales

Tener un conflicto de interés no representa automáticamente una violación de nuestro Código. Sin embargo, no exponer dicho conflicto sí lo es. La Política de Conflictos de Interés de KDP proporciona orientación sobre la declaración pública y/u obtención de aprobaciones adecuadas para posibles conflictos. Siempre es mejor estar del lado de la prudencia para evitar la apariencia de una acción indebida.

## Regalos y entretenimiento

Sin importar el motivo o la influencia real sobre el criterio independiente, no está permitido aceptar o proporcionar regalos o invitaciones de cortesía "significativas" de o hacia un cliente, proveedor o cualquier persona que intente entablar una relación comercial con nosotros sin las aprobaciones debidas. Los regalos modestos y las invitaciones de cortesía razonables son aceptables, pero no deben crear una expectativa o apariencia de trato especial y deben ser apropiados y consistentes con todas nuestras políticas. Esperamos que utilices tu buen juicio y sentido común y evites incluso la apariencia de comportamiento inapropiado. Puedes encontrar más detalles, directrices y procedimientos de aprobación en nuestra Política de Regalos y Entretenimiento.



**No se debe aceptar ni dar ningún regalo o invitación si esto obliga, o parece obligar, a la reciprocidad del receptor o si puede percibirse como un intento de influir en una decisión comercial.**

# NUESTRA RESPONSABILIDAD CON LAS PARTES INTERESADAS

## Promover la elaboración de informes contables y financieros seguros

Tenemos el compromiso de llevar adelante la declaración pública completa, justa, precisa, puntual y comprensible de información relevante para los inversionistas y la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos. Tenemos obligaciones legales claras y es importante recordar que las transacciones indebidas o los informes fraudulentos o engañosos pueden generar sanciones penales o civiles a las personas involucradas y a la empresa. Todas las transacciones deben aprobarse debidamente y reflejarse de forma precisa en nuestros libros y registros, así como en los informes de contabilidad y financieros. Si bien están sujetos a diversas incertidumbres y riesgos, los pronósticos y las directrices de desempeño futuro deben basarse en las perspectivas de buena fe realizadas en su momento. Los empleados también deben informar cualquier error, deficiencia o incumplimiento con los controles internos de contabilidad a su gerente o a través de otra fuente como se proporciona en la sección de Recursos a continuación.

Nuestra responsabilidad de ser precisos, honestos y minuciosos también aplica al mantenimiento de registros del día a día, como los datos del reloj de registro de horas de trabajo y las solicitudes de gastos. No se acepta la participación, sin importar qué tan pequeña sea tu colaboración, en actividades que involucren robo, fraude, desvío de fondos o malversación de bienes. La participación de los empleados en un fraude ocurre siempre que se ayuda a ocultar, alterar, falsificar u omitir información en registros, ya sea para beneficio personal o a partir de las instrucciones de otros.

Debemos trabajar para prevenir el fraude y las pérdidas en nuestro negocio. Las siguientes acciones están estrictamente prohibidas:

- Simulación fraudulenta, alteración o falsificación de documentos, registros o transacciones, incluidos los informes de gastos.
- Cotizaciones, cuentas o transacciones fuera de registro.
- Fraude, independientemente del importe, incluidas conductas engañosas o manipuladoras o violación de la lealtad, confianza o lealtad corporativa, sea intencional o negligente.
- Intentos de confundir, engañar, manipular, declarar erróneamente o participar en un error deliberado, incluida cualquier declaración o representación falsa o engañosa u ocultación de un hecho material.
- Información falsa o engañosa en informes financieros internos o externos.
- Robo, destrucción, eliminación o uso inapropiado de propiedad o información corporativa.
- Recibir bienes, préstamos o regalos de la empresa, excepto a partir de servicios, premios o planes de prestaciones de la empresa.

Estamos comprometidos a mostrar la máxima integridad en nuestros informes de contabilidad y financieros, así como en la forma en que interactuamos con la comunidad de inversionistas, al tiempo que mantenemos un enfoque inquebrantable en preservar la buena administración de los recursos de la empresa.



# NUESTRA RESPONSABILIDAD **CON LAS PARTES INTERESADAS** (CONTINUACIÓN)

## **Promover una declaración pública justa a los inversionistas**

Debemos garantizar una declaración pública justa a nuestros inversionistas. Las leyes aplicables rigen cómo y cuándo divulgamos información material al mercado público, y debes cumplir estrictamente nuestras obligaciones en virtud de la ley y de nuestra Política de Declaración Pública. Solo el CEO, el CFO y los representantes de relaciones con los inversionistas designados están autorizados a hablar con los miembros de la comunidad financiera. Internamente, la información material no pública debe revelarse solo a personas que tengan que saberla a fin de controlarla. Los comunicados de prensa aprobados formalmente y las presentaciones a la SEC son los medios principales para dar a conocer dicha información. Si crees que dicha información se ha divulgado de forma inadecuada, notifícalo inmediatamente a la oficina del abogado general. La Política de Declaración Pública de KDP contiene más información sobre los requisitos.

## **Cumplir con las leyes de abuso de información privilegiada**

Los empleados no deben comerciar ilegalmente en valores ni proporcionar consejos con información privilegiada a otros. Las leyes de tráfico de información privilegiada se aplican de forma enérgica y las sanciones pueden ser graves, incluidas multas de millones de dólares y penas de muchos años de cárcel. Si tienes información sustancial no pública relacionada con KDP o sus valores, no puedes hacer las siguientes actividades, sea directa o indirectamente a través de familiares u otros:

- Comprar o vender valores de KDP o realizar alguna acción para sacar provecho personal.
- Proporcionar la información a cualquier parte externa, incluidos familiares y amigos.

Asimismo, ciertos empleados, ejecutivos y directores solo pueden operar durante las ventanas comerciales designadas y nunca deben cotizar cuando tengan conocimiento de información sustancial no pública o cuando se imponga cualquier otra prohibición comercial. En la Política de abuso de información privilegiada de KDP se incorpora orientación adicional, lo que incluye ejemplos de información sustancial no pública, la forma en que las transacciones se tratan bajo los planes de acciones, las prohibiciones adicionales a la especulación, las ventas al descubierto y la comercialización con valores de empresas con las que podamos hacer negocios, las obligaciones en caso de que un empleado deje la empresa y las obligaciones adicionales en cuanto a las transacciones bursátiles y los informes para directores y funcionarios ejecutivos.

## **Evitar las transacciones prohibidas (personas relacionadas)**

Somos responsables de garantizar que nuestros intereses personales no afecten nuestra capacidad de tomar decisiones comerciales correctas. Además de los asuntos de conflictos de intereses que pueden aplicarse a todos los empleados detallados en este Código, los empleados deben cumplir con las prohibiciones adicionales a préstamos y otras transacciones entre la empresa y las "personas relacionadas" que incluyen a directores, funcionarios y partes interesadas relevantes. En la Política de transacciones con personas relacionadas de KDP se proporciona más información.

**Solo el CEO, el CFO y los representantes de relaciones con los inversionistas designados están autorizados a hablar con los miembros de**

# NUESTRA RESPONSABILIDAD CON LAS PARTES INTERESADAS (CONTINUACIÓN)

## En KDP, creemos que la privacidad es trabajo de todos

### Proteger la información confidencial

Es posible que tengas conocimiento de información confidencial, incluida información de la empresa sobre nuestros planes de negocio, transacciones, finanzas, ventas, productos, empleados o terceros con los que hacemos negocios, incluidos nuestros socios. Todos son responsables de tomar medidas razonables para proteger la información confidencial. La revelación indebida y no autorizada de información confidencial está prohibida.

- No utilices dicha información para beneficio personal.
- No la proporciones a otras partes, excepto para fines comerciales y con acuerdos de confidencialidad apropiados.

Estas obligaciones de confidencialidad continúan aún después de que termine tu relación laboral con KDP.

### Privacidad y ciberseguridad

En KDP, nos comprometemos a proteger la información personal que nos confían nuestros consumidores, clientes, empleados y socios comerciales. Nos tomamos en serio nuestra responsabilidad de recopilar, usar y procesar información personal solo para fines comerciales legítimos y de proteger nuestros sistemas y de preservar la confidencialidad e integridad de la información personal que está bajo nuestro cuidado contra posibles pérdidas, uso indebido o divulgación.



**PRIVACIDAD DE DATOS:** El Programa de Privacidad de KDP está diseñado para ayudar a asegurar que la recopilación, el uso y el uso compartido de información personal cumplan con las leyes de privacidad aplicables y con la forma que se refleja en nuestros avisos y políticas de privacidad, a fin de reforzar la confianza que las personas depositan en nosotros todos los días. Las personas pueden ejercer sus derechos de privacidad a través de nuestro portal de privacidad, que se encuentra en todos los sitios web de las empresas y marcas.

Entendemos la importancia de seguir nuestras políticas y de proteger la información personal que se nos confía, por lo que solo la usamos de la forma en que está destinada a utilizarse y no la compartimos con nadie dentro o fuera de la empresa sin autorización.

**CIBERSEGURIDAD:** Nos esforzamos por garantizar la fiabilidad, la seguridad y la protección de nuestros productos y de la infraestructura de la empresa. En nuestros procesos de seguridad se incluye el respeto de nuestras políticas y normas de seguridad, de las actualizaciones del sistema, de las pruebas de vulnerabilidad y de la supervisión. Reforzamos la importancia de la privacidad y la ciberseguridad con programas anuales y continuos de educación y capacitación, lo que ayuda a garantizar que permanezcamos atentos a las diversas amenazas emergentes que existen y que nos mantengamos informados sobre cómo reducir el riesgo de ataques cibernéticos u otros incidentes de seguridad.

Entendemos que las necesidades de seguridad de la información evolucionan rápidamente. Nos adaptamos a los cambios en curso y actualizamos periódicamente nuestros procesos y controles internos. Protegemos nuestra propia información, así como la de otras personas que está en nuestro poder, contra la amenaza de los ataques cibernéticos. En las políticas de Seguridad de la información y de Uso aceptable de KDP se incluye orientación adicional.

**Nuestro compromiso con la privacidad de los datos refuerza la confianza que nuestros clientes, empleados y socios depositan en nosotros cada día.**

# NUESTRA RESPONSABILIDAD CON LAS PARTES INTERESADAS (CONTINUACIÓN)

## Proteger los recursos y la información de nuestra empresa

Debemos ser buenos administradores de los recursos de la empresa. El uso de recursos de la empresa, como gastar dinero de la empresa o usar sus activos y sistemas de TI, siempre debe basarse en propósitos comerciales legítimos y tener todas las aprobaciones necesarias, además de contar con el respaldo de la documentación apropiada. Los viajes y los gastos deben limitarse a los que sean esenciales para completar los objetivos comerciales. KDP espera que uses el sentido común y el buen juicio, lo que incluye seguir las reglas de reembolso para viajes y gastos relacionados con el negocio. La Política de Viajes y Gastos incluye orientación adicional.

## Utiliza los activos y los sistemas de seguridad de la información de nuestra empresa de manera adecuada

Debemos utilizar nuestras computadoras (lo que incluye laptops, smartphones y tablets) y los sistemas de red de forma adecuada en todo momento. Esto significa que debemos tener cuidado al momento de redactar correos electrónicos, mensajes de texto y otras comunicaciones electrónicas con el mismo profesionalismo que mostraríamos con la demás correspondencia por escrito. Ten en cuenta que KDP conserva el derecho de acceder a toda la información que se transmite, recibe o almacena, de revisarla y de supervisarla utilizando las tecnologías que proporciona la empresa y los dispositivos electrónicos personales que se utilizan a fin de realizar trabajo para la empresa. No existe expectativa de privacidad cuando se utilizan recursos de la empresa o dispositivos personales para sus negocios. Recuerda nuestros valores cuando uses estos recursos y nunca los utilices para transmitir mensajes ofensivos, inapropiados, acosadores o poco profesionales.

## Acatar las Leyes de Contribución Política

KDP fomenta la participación personal voluntaria con el proceso político cuando el empleado tiene tiempo y de manera coherente con las leyes pertinentes y las directrices de la empresa. Sin embargo, debes expresarte como persona individual y evitar la apariencia de que estás hablando como nuestro representante, a menos que estés autorizado como se describe a continuación en Hablamos con una sola voz. Las donaciones políticas personales no se reembolsarán a través de cuentas de gastos, bonos o de cualquier otra manera. No está permitido utilizar fondos, instalaciones u otros activos de la empresa (lo que incluye contribuciones nominales de nuestros productos) para apoyar, de forma directa o indirecta, a ningún candidato político sin obtener autorización previa por escrito del equipo de Asuntos Públicos y del Departamento Legal.

El equipo de Asuntos Públicos gestiona todas las contribuciones de la empresa y del comité de acción política y asuntos de política pública. En ciertos estados, es posible que KDP realice contribuciones políticas dentro de los límites específicos y de los requisitos de informes, por ejemplo, al Banco de Alimentos. Sin embargo, la empresa no puede realizar contribuciones directas o proporcionar regalos de ningún tipo, ya sea dinero, activos, bienes o servicios, a ningún candidato, comité de campaña o cualquier otra organización en conexión con las elecciones federales. Nuestra política de Defensa Pública Responsable en Estados Unidos puede proporcionar más información.



# CUIDAMOS DE NUESTRAS MARCAS, CONSUMIDORES Y COMUNIDADES

**Estamos comprometidos a garantizar que nuestros productos se fabriquen conforme a elevados estándares de calidad y seguridad y que se promocionen debidamente a nuestros consumidores.**

## **Crear productos en los que los consumidores puedan confiar**

En KDP, la calidad y la seguridad son una parte integral de nuestros valores y estamos comprometidos a fabricar productos en los que nuestros consumidores puedan confiar. Con eso en mente, aplicamos un riguroso proceso de control de calidad para asegurarnos de fabricar productos de alta calidad que cumplan con nuestras especificaciones y se adhieran a los requisitos normativos. Nuestro proceso incluye la evaluación y supervisión, no solo de nuestras propias plantas y producción, sino también de la calidad de nuestros proveedores, coenvasadores y embotelladores. También escuchamos activamente y respondemos con regularidad a las expectativas de calidad de nuestros consumidores.

## **Fabricar nuestros productos con responsabilidad**

Como líder en bebidas calientes y frías, las familias han disfrutado nuestros productos por generaciones. Respetamos a nuestros consumidores y apreciamos la confianza que tienen en nuestra empresa y en nuestros productos. Para fomentar esta confianza, comercializamos y anunciamos nuestros productos de forma veraz en cumplimiento de todas las leyes aplicables.

También promocionamos y vendemos nuestros productos de una manera apropiada para el público deseado. Personas de todas las edades disfrutan de nuestros refrescos, jugos y bebidas a base de jugo, que pueden consumirse como parte de un estilo de vida balanceado y activo. Animamos a las familias a tomar las decisiones correctas por sí mismas, para lo cual proporcionamos lo siguiente:

- Etiquetas de calorías claras en la parte frontal de nuestros productos.
- Porciones más pequeñas.
- Numerosas opciones regulares, bajas en calorías y sin calorías.
- Nuestro sitio web de nutrición e ingredientes.

En lo que respecta a los niños, creemos que la implicación de los padres es la clave para elegir cómo y dónde promovemos nuestra familia de productos y desarrollamos una política para guiarte sobre cómo y dónde comercializamos nuestras marcas. En nuestra Política de Marketing Responsable se proporciona más información.

**Esperamos que todo nuestro personal se responsabilice de aplicar rigurosos estándares de calidad en toda nuestra cadena de suministro y nuestro negocio y que informen sobre cualquier inquietud asociada con la seguridad de los productos de inmediato.**

## CUIDAMOS DE NUESTRAS MARCAS, CONSUMIDORES Y COMUNIDADES (CONTINUACIÓN)

### Habla con una sola voz y usa las redes sociales de manera responsable

Como empresa pública, compartimos noticias e información siguiendo todas las regulaciones aplicables, y nuestras políticas ayudan a asegurar que hablemos con una sola voz de una manera aprobada y consistente. Para ayudar a garantizar esta consistencia, recuerda lo siguiente:

- KDP ha autorizado a un número limitado de empleados capacitados que pueden hablar con los medios de comunicación en nombre de la empresa; ningún otro empleado tiene permitido hablar con los medios de ninguna manera sin aprobación previa del equipo de Comunicaciones Corporativas.
- Si un representante de los medios de comunicación se comunica contigo, indícale que no eres un portavoz autorizado y envíalo al equipo de Comunicaciones Corporativas.

La Política de Medios y la de Participación en Ponencias Externas de KDP contienen información adicional.

KDP utiliza una amplia variedad de redes sociales para escuchar, aprender e interactuar con nuestras partes interesadas. Sin embargo, creemos que es benéfico para nuestras partes interesadas que hablemos con una sola voz sobre la empresa y que únicamente los empleados capacitados designados realicen las declaraciones públicas en nombre de esta.

En la Política de Redes Sociales para Empleados de KDP se proporciona más información sobre los requisitos.

### Proteger el medio ambiente

Nuestro compromiso de ofrecer productos de alta calidad va de la mano con nuestros esfuerzos para preservar y proteger los recursos naturales que utilizamos para crearlos. Nos esforzamos por utilizar prácticas respetuosas con el medio ambiente y cumplir o superar los requisitos de las leyes, normas y reglamentos medioambientales que rigen nuestro negocio. Buscamos activamente aplicar mejoras a nuestras operaciones y productos, diseñadas para reducir nuestro impacto medioambiental. Si sabes de una práctica que no cumpla con las leyes o con nuestras políticas medioambientales, tienes el deber de reportarlo.



## CUIDAMOS DE NUESTRAS MARCAS, CONSUMIDORES Y COMUNIDADES (CONTINUACIÓN)

### Comportamiento ético de nuestros proveedores y respeto a los derechos humanos

Reconocemos que somos parte de una comunidad global y respetamos los derechos humanos, tanto en casa como en nuestras cadenas de suministro. Para cumplir con este compromiso, tomamos medidas a fin de aseguramos de que nuestros productos se cultiven o fabriquen en condiciones que cumplan con nuestros estándares de abastecimiento responsables y que demuestren respeto por las personas que las fabrican. También respetamos los derechos de las personas que viven en las comunidades alrededor de nuestras instalaciones y de nuestras comunidades proveedoras que podrían verse afectadas de forma indirecta por nuestras operaciones. En nuestro Código de Conducta de Proveedores y Declaración de Postura de Derechos Humanos se incluye más información.

### Retribuir a nuestras comunidades

El compromiso de KDP de crear un impacto social significativo en las áreas en las que vivimos y trabajamos nos permite enriquecer a las comunidades y comprometer a los empleados. Nuestra campaña Engage for Good (Comprometidos para Ayudar) recaudó donaciones para más de 750 organizaciones sin fines de lucro en todo el mundo y se realiza durante todo el año. Además, colaboramos con nuestros grupos de recursos de empleados para apoyar las actividades con causas específicas y organizaciones vinculadas a su misión. Nuestras bebidas, especialmente el agua, proporcionan hidratación y comodidad a las comunidades que tienen necesidades en medio de crisis y desastres naturales. Seguimos donando bebidas frente a desastres naturales que ocurren como consecuencia de tormentas de nieve, incendios forestales, inundaciones y huracanes.

Además, proporcionamos subvenciones a los empleados de KDP a través de nuestro Fondo de Ayuda para Empleados. Este fondo, un programa 501(c)(3) sin fines de lucro, proporciona asistencia financiera a los empleados de KDP y a sus familiares cuando experimentan un desastre o dificultades de emergencia.

Nuestro Informe de Responsabilidad Corporativa está disponible en <https://www.KeurigDrPepper.com/en/our-company/corporate-responsibility>.



# PREGUNTAS FRECUENTES Y RECURSOS

## Preguntas Frecuentes

### ¿A QUIÉN APLICA ESTE CÓDIGO?

Nuestro Código se aplica a todos los empleados, funcionarios y directores de KDP y sus subsidiarias en todas nuestras ubicaciones. También esperamos que nuestros asesores, proveedores, contratistas y otros terceros con quienes hacemos negocios cumplan con las partes de nuestro Código que correspondan a nuestra relación. Ten en cuenta que, en ciertos casos, las políticas pueden aplicarse a los miembros de la familia de un empleado y a otras personas que forman parte de su hogar.

### ¿ESTE CÓDIGO CUBRE TODAS MIS OBLIGACIONES?

En este Código te proporcionamos directrices, pero no es posible incluir todas las actividades o comportamientos que puedan ser inapropiados o indebidos. Estas otras políticas relacionadas te pueden ser proporcionadas o están disponibles en el Portal de Políticas Corporativas y en myHR.

### ¿PUEDEN APLICARSE OTRAS POLÍTICAS?

Sí. Nuestro Código es un punto de partida para comprender tus obligaciones. Puede haber otras políticas, algunas de las cuales se mencionan en este Código. Estas otras políticas relacionadas las puedes encontrar en el portal de políticas corporativas.

### ¿QUIÉN REVISA Y APRUEBA EL CÓDIGO?

La junta directiva revisa y aprueba nuestro Código de conducta. El Comité de Auditoría y Finanzas de la Junta Directiva y el Departamento Legal supervisan el cumplimiento de este Código y toman las medidas correctivas apropiadas a fin de promover la responsabilidad y abordar las conductas indebidas. Ten en cuenta que nos reservamos el derecho de cambiar o modificar nuestro código o cualquier política relacionada en cualquier momento.

**¿QUIÉN PUEDE APROBAR UNA EXCEPCIÓN?** Si las circunstancias son ambiguas y un empleado cree que está justificada una excepción a alguna disposición de este Código, el empleado debe divulgar todos los hechos y enviar una solicitud al Departamento Legal. Únicamente el director jurídico puede aprobar excepciones a empleados que no sean directores ejecutivos ni el contralor o funcionario contable principal. El Comité de Auditoría y Finanzas de la Junta Directiva o la Junta Directiva aprobarán las excepciones para directores ejecutivos y para el contralor o funcionario contable principal. Solo la Junta Directiva puede aprobar las excepciones para miembros de la junta.

### ¿A QUIÉN PUEDO ACUDIR SI TENGO DUDAS?

Si tienes preguntas sobre cómo interpretar este Código, puedes consultar a tu gerente, al jefe de tu unidad de negocio, a Recursos Humanos, al Departamento Legal o a través de nuestros canales de informes de línea directa que se indican a continuación. Ten en cuenta que, en última instancia, la responsabilidad del cumplimiento es tuya.

TEMA/CUESTIÓN	RECURSO/CONTACTO
Denuncias de problemas o posibles violaciones del Código de Conducta	Tu gerente, el jefe de la unidad de negocio, el Departamento Legal o ponte en contacto con la Línea de Ética:  <b>ESCRIBE A:</b> Keurig Dr Pepper Inc. 6425 Hall of Fame Lane Frisco, TX 75034 Attn: Director Ejecutivo  <b>VISITA:</b> <a href="http://kdrp.ethicspoint.com">kdrp.ethicspoint.com</a> o escanea el código QR  <b>MARCA AL:</b> 800.349.4248 En las llamadas internacionales se debe marcar el código de acceso directo de AT&T de tu país en primer lugar (encuentra el tuyo en <a href="https://www.business.att.com/collateral/access.html">https://www.business.att.com/collateral/access.html</a> ). Todas las llamadas son gratuitas y confidenciales y las gestiona un especialista independiente.
Preguntas generales sobre el Código de Conducta	Tu gerente
Excepción o exención por escrito del Código de Conducta	Director Jurídico, Comité de Auditoría y Finanzas o Junta Directiva, en función del solicitante.
Cuestiones de conflicto de intereses	Tu gerente o al área de Cumplimiento de RH
Regalos y preguntas de entretenimiento	Tu gerente
Otras cuestiones legales	Departamento Legal
Preguntas de política contable y financiera	Tu equipo de Soporte Financiero principal
Preguntas de política de RH	Tu equipo de Soporte de Recursos Humanos principal