



# CÓDIGO DE ÉTICA



# ÍNDICE

<b>1. MENSAJE DEL CEO</b>	pg.4
<b>2. ¿EN QUÉ CREEMOS?</b>	pg.5
<b>3. ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA?</b>	pg.6
<b>4. ¿PARA QUIÉN ES EL CÓDIGO?</b>	pg.6
<b>5. ¿QUÉ ESPERAMOS DE NUESTROS COLABORADORES?</b>	pg.7
5.1. Productor	pg.8
5.2. Proveedor de bienes y servicios	pg.9
<b>6. NUESTROS COMPROMISOS</b>	pg.10
<b>6.1. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS BÁSICOS</b>	pg.10
6.1.1. Diversidad, inclusión y no discriminación	pg.10
6.1.2. No al trabajo infantil	pg.11
6.1.3. No al trabajo forzado	pg.11
6.1.4. Libertad de asociación	pg.11
<b>6.2. AMBIENTE LABORAL</b>	pg.12
6.2.1. Compensación	pg.12
6.2.2. Reconocimiento	pg.12
6.2.3. Bienestar físico, salud y seguridad	pg.12
6.2.4. Comunicación asertiva y vocería	pg.13
6.2.5. Acoso y comportamientos inapropiados	pg.13
6.2.6. Manejo de alcohol y drogas	pg.13
<b>6.3. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN Y USO DE LOS ACTIVOS</b>	
<b>DE MERCON</b>	pg.14
6.3.1. Gestión y uso responsable de la confidencialidad	pg.14
6.3.2. Uso del logotipo del grupo	pg.14
6.3.3. Protección de datos personales	pg.14
6.3.4. Protección de activos físicos, financieros y reputacionales	pg.15



# ÍNDICE

<b>6.4. RELACIÓN CON TERCEROS</b>	pg.16
6.4.1. Conflictos de interés	pg.16
6.4.2. Familiares y parientes	pg.16
6.4.3. Tráfico de influencias	pg.17
6.4.4. Regalos y regalías	pg.17
6.4.5. Soborno y corrupción, lavado de activos	pg.18
<b>6.5. MEDIO AMBIENTE Y COMUNIDADES</b>	pg.18
6.5.1. Medio ambiente	pg.18
6.5.2. Relación y contribuciones a la comunidad	pg.18
6.5.3. Contribuciones políticas	pg.19
<b>7. PROCEDIMIENTO PARA COMUNICAR ALGÚN TIPO DE SITUACIÓN DE INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO</b>	pg.19
<b>8. COMPROMISO DE LOS COLABORADORES</b>	pg.20

## 1. MENSAJE DEL CEO



**C**ada una de nuestras acciones y esfuerzos crean un gran impacto en toda la cadena del café, desde el productor a nuestros clientes tostadores.

Por ello creemos firmemente en que solamente trabajando juntos como un Solo Grupo, un Solo Equipo, podemos dar lo mejor de nosotros mismos y construir así un mejor mundo del café para todos.

Nuestro Código de Ética, a través de nuestros valores y compromisos, nos guían en cómo alcanzar este propósito cada día.

De esta manera, les invito a conocer esta actualización de nuestro Código de Ética, y que podamos así renovar nuestro compromiso de actuar bajo estos estándares que nos representan a cada uno de nosotros.

Finalmente, los animo a inspirar cada día a su equipo, colegas y grupos de interés a vivir nuestros valores, empoderándolos para hacer siempre lo correcto. Contamos con su apoyo, entusiasmo y compromiso continuo en representar diariamente todo esto que distingue a nuestra organización.

Gracias por su colaboración,

**Oscar Sevilla**  
**CEO**



## 2. ¿ EN QUÉ CREEMOS?



Creemos en promover altos estándares éticos, honrar nuestros compromisos, desarrollar relaciones en las que todos ganamos, y ser un contribuidor clave de nuestras comunidades cafetaleras.

Creemos en buscar constantemente la mejora continua. Asumimos nuestras responsabilidades y nos esforzamos no solo por cumplir con las expectativas de nuestros clientes, sino excederlas. Sacamos el máximo provecho de nuestros recursos, y nuestro enfoque principal es ser los mejores.

Invertimos en las grandes ideas ante cualquier situación nos ponemos manos a la obra y tomamos acción. Somos creativos, abiertos y flexibles a nuevas ideas, y constantemente buscamos oportunidades para crecer.

Creemos en promover un ambiente de trabajo abierto, colaborativo y positivo. Utilizamos nuestras fortalezas individuales para superar nuestras debilidades como equipo.



### 3. ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA?

Es la formalización de nuestro compromiso con los más altos estándares éticos, el cual refleja la vivencia de nuestros valores, inspira nuestra cultura, guía nuestro comportamiento, decisiones y relaciones diarias con el objetivo de construir un mejor mundo del café.

En este Código se reúnen las políticas y directrices que deben ser observadas en nuestras actividades diarias dentro del grupo, orienta nuestra actuación y se fundamenta en la solidez, confiabilidad y sostenibilidad. Es una guía que nos asegura una conducta responsable no solo al interior del grupo sino también con nuestros productores, clientes, comunidades y demás grupos de interés.

### 4. ¿PARA QUIÉN ES EL CÓDIGO?

Nuestro Código de Ética aplica para todos los colaboradores del grupo y en el se reflejan los comportamientos esperados ante nuestros actores claves que tienen relaciones directa e indirecta con cualquiera de las empresas que son miembros del Grupo Mercon, no tiene fecha de vencimiento y lo revisamos periódicamente para mantener su pertinencia y validez.





## 5. ¿QUÉ ESPERAMOS DE NUESTROS COLABORADORES?

- Que asuma el compromiso de mantener el más alto nivel de honestidad e integridad en el ejercicio de sus responsabilidades de acuerdo con los preceptos descritos en este Código.
- Que interiorice de forma clara las normas y principios para saber conducirse dentro de la organización.
- Que cumpla con este Código y todas las leyes, normas y regulaciones aplicables a cada una de las empresas en los países donde operamos.
- Que nos haga preguntas, plantee sus inquietudes y nos solicite asesoramiento frente a cualquier tema tratado en este Código.
- Que notifique o reporte cualquier violación a este Código de la que tenga conocimiento.

Si tiene dudas sobre alguna situación o acción, las siguientes preguntas pueden ayudar a orientar sus decisiones:

- ¿La acción o actividad es ilegal?
- ¿Es injusta para alguna de las partes?
- ¿Si mi acción se describiera en un periódico local, me avergonzaría?
- ¿Me avergonzaría mencionar la situación a mi familia, amigos y compañeros de trabajo?
- ¿Me sentiría mal al realizar esa acción?
- ¿Atenta contra mi integridad o la confianza de las personas en la compañía?
- ¿Perjudicaría la reputación del grupo si se da a conocer en los medios?

**La respuesta a estas preguntas siempre debería ser NO. Cuando tenga dudas, consulta, de forma directa u anónima, antes de actuar.**





Así mismo, dependiendo de la relación con el grupo, nuestros colaboradores van a requerir a nuestros actores de interés se alineen con las directrices definidas en este Código de Ética, así como el Código de Conducta de Proveedores, incluidos los lineamientos detallados a continuación:

### 5.1 Productor

- Que conduzca sus negocios de manera ética para operar en total cumplimiento de las leyes y regulaciones.
- Que proteja los derechos humanos de sus colaboradores permanentes, temporales y por horas, y que estos sean tratados con dignidad y respeto, evitando cualquier tipo de trabajo infantil en sus operaciones y promoviendo la educación en sus comunidades.
- Que provea a sus colaboradores de un entorno laboral seguro y saludable, a través de la aplicación de medidas apropiadas para la salud, seguridad y el bienestar de sus colaboradores, contratistas, visitantes y personas de comunidades que puedan verse afectadas por sus actividades.
- Que cuide el medio ambiente empleando buenas prácticas ambientales.
- Que respete y apoye a sus comunidades, así como sus derechos legales y consuetudinarios sobre la tierra.





## 5.2 Proveedor de bienes y servicios

- Que cumpla con los principios éticos y lineamientos comerciales para operar en total cumplimiento de las leyes y regulaciones.
- Que respete y cumpla con la normativa aplicable a la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, así como la normativa relativa a la propiedad intelectual.
- Que denuncie cualquier irregularidad ilícita o circunstancia contraria a la ética pública o la transparencia institucional de la que tome conocimiento en el marco de su participación en los procedimientos de compras y contrataciones para el Grupo Mercon.
- Que se abstenga de ofrecer y/o de aceptar solicitudes de obsequios o cortesías comerciales a colaboradores del grupo y/o a familiares de estos, como resultado de su relación comercial con el grupo.
- Que use información del grupo de la que tenga conocimiento para establecer algún tipo de relación con terceros, con la competencia del Grupo Mercon y/o con cualquier otra persona que pueda resultar en cualquier tipo de perjuicio para el grupo.



- Que reporte a sus contactos dentro del grupo sobre cualquier conflicto de interés actual o potencial que se pueda generar, considerando los lineamientos estipulados en la sección 6.4 Relación con Terceros de este Código.
- Que provea a sus colaboradores de un entorno laboral seguro y saludable, a través de la aplicación de medidas apropiadas para la salud, seguridad y el bienestar de sus colaboradores, contratistas, visitantes y personas de comunidades que puedan verse afectadas por sus actividades.
- Que no contrate a menores de edad.



## 6. NUESTROS COMPROMISOS

### 6.1. Protección de los derechos básicos

Nuestros colaboradores son un pilar fundamental para el éxito del grupo. Por ello, garantizamos prácticas de empleo justas donde todos los colaboradores son tratados por igual y con respeto. Así mismo, protegemos, promocionamos y respetamos los derechos humanos en todo momento.

#### 6.1.1. Diversidad, inclusión y no discriminación

Valoramos la inclusión, reconocemos y respetamos la diversidad de personas y perspectivas, brindando las mismas oportunidades de desarrollo y participación para que juntos alcancemos nuestro máximo potencial.

Nuestra cultura Made in Mercon es la que define nuestra esencia como equipo y está basada en nuestros valores de Integridad, Excelencia, Espíritu Emprendedor y Trabajo en Equipo, los cuales nos impulsan a promover un entorno de trabajo diverso e inclusivo en donde todos nos sentimos bienvenidos, escuchados, valorados y respetados.

Nuestra multiculturalidad nos permite derribar barreras y conectarnos a lo largo de la cadena de valor en un ambiente diverso e inclusivo, creando conexiones que nos acercan cada vez más y abriendo espacios donde todos son bienvenidos.

Nuestro éxito se basa en nuestra gente, su cultura, sus conocimientos, sus habilidades y experiencias. Garantizamos en nuestros procesos total transparencia y tolerancia cero a la discriminación, creando de esta forma espacios seguros para todos. Nuestra filosofía es simple, trabajamos como un solo grupo, un solo equipo.

Cuando trabajamos bajo un enfoque de igualdad, inclusión y respeto por las personas y perspectivas, estamos construyendo un mejor mundo del café.



Made in  
**MERCON**





### 6.1.2. No al trabajo infantil

Nos apegamos al principio que establece que los niños deben ser protegidos del trabajo peligroso y que se les debe dar la oportunidad para desarrollarse sanamente. No toleraremos, ningún trabajo que viole este principio. Acatamos cualquier medida legal que limite la edad mínima de contratación, horas trabajadas y tareas desempeñadas por aquellos colaboradores que sean menores de edad.

En lineamiento con la Convención No. 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no involucramos a personas menores de edad en trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en que es conducido, sea potencialmente peligroso para su salud, seguridad o moral.

### 6.1.3. No al trabajo forzado

Nos apegamos al principio que establece que ninguna persona debe ser forzada a trabajar en contra de su voluntad. No toleramos ninguna forma de trabajo o servicio que sea coaccionado o impuesto con poca o ninguna libertad de elección y que prive al colaborador de una posibilidad real de terminar su empleo sin riesgo o daño.

En lineamiento con las Convenciones de la OIT No. 29 y No. 105, así como el Principio 4 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas no involucramos a personas en trabajo obligatorio. El trabajo deberá ser voluntario y jamás ejecutado bajo amenaza de pena alguna con el propósito de mantener a alguien en labores forzadas.

### 6.1.4. Libertad de asociación

Mantenemos un estricto compromiso con el cumplimiento de las leyes laborales, políticas y procedimientos que permiten la gestión y el respeto de los Derechos Laborales en todos los países donde operamos.





## 6.2. Ambiente laboral

Creamos espacios de trabajo que promueven un ambiente laboral basado en el respeto y la confianza, espacios seguros y saludables que generen bienestar y promuevan el cumplimiento de nuestro máximo objetivo de construir un mejor mundo del café.

### 6.2.1. Compensación

Estamos convencidos de que una adecuada gestión de compensaciones permite atraer y retener nuestro talento de forma equitativa y competitiva por lo que nuestros colaboradores son compensados adecuadamente de acuerdo con sus responsabilidades, competencias, conocimientos y experiencias. Asimismo, cumplimos con todos los requerimientos exigidos por las leyes laborales de cada país donde operamos.

### 6.2.2. Reconocimiento

El reconocimiento es un elemento fundamental de nuestra cultura y de la gestión de nuestro talento. Creemos en destacar lo positivo, lo bueno y la milla extra de nuestros colaboradores, por lo que fomentamos como una práctica cotidiana

la cultura de agradecer y reconocer el buen trabajo de todos.

### 6.2.3. Bienestar físico, salud y seguridad

Estamos comprometidos con proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para todos nuestros colaboradores, contratistas, proveedores de servicios y visitantes en todas nuestras operaciones (plantaciones, beneficios, bodegas/centros de acopio y oficinas). Este compromiso se promueve a través de una cultura de seguridad, prevención y evaluación de riesgos, implementada bajo estándares internacionales que direccionan la aplicación de prácticas y equipos de trabajo de seguridad en todas nuestras operaciones.

Mantenemos una tolerancia cero a las condiciones inseguras y los colaboradores están en la obligación de conocer los protocolos de seguridad, implementarlos e informar cualquier irregularidad al respecto. Nuestros principios fundamentales están recogidos en nuestra Política de Salud y Seguridad Ocupacional.



#### 6.2.4. Comunicación asertiva y vocería

El respeto y la honestidad son las bases de nuestras conversaciones. Tenemos la obligación de hablar siempre con sinceridad y abstenernos de engañar a otros y de obstruir o interferir con los requerimientos de información o datos.

La relación con los medios de comunicación escritos, radiales o televisivos está designada al equipo de Comunicación del grupo y a quienes estos designen. Ningún colaborador puede brindar declaraciones a medios de comunicación o dar información a terceros en nombre de Mercon o de sus empresas, sin haber sido designado para ello.

#### 6.2.5. Acoso y comportamientos inapropiados

El trato entre los colaboradores del grupo y sus actores de interés deberá enmarcarse en el respeto y la dignidad evitando cualquier conducta que pueda ser interpretada como hostigamiento o acoso de cualquier índole, esto incluye: malos tratos, tratos preferenciales o promesas a tratos preferenciales a cambio de favores de tipo sexual. Está prohibido mostrar exhibir o enviar señales, objetos, fotografías, revistas, correos o notas con mensajes pornográficos, obscenas o denigrantes, bromas o comentarios sugestivos a cualquier colaborador o a cualquier grupo de interés. Cualquier acto de acoso será revisado e investigado de acuerdo a la Política de Prevención y Resolución del Acoso.



#### 6.2.6. Manejo de alcohol y drogas

Los colaboradores del grupo deberán presentarse a trabajar en perfectas condiciones, cuidando que su vestimenta esté ligada con la moral y el decoro, siguiendo los lineamientos de las políticas internas del grupo y en ninguna circunstancia podrá presentarse bajo los efectos de cualquier droga, alcohol o medicamento que restrinja su capacidad productiva o que ponga en riesgo o peligro a él mismo, demás colaboradores, las instalaciones y demás personas con las que se relaciona producto de su trabajo dentro del grupo. Así mismo, cada colaborador deberá de realizar su trabajo tomando en cuenta la seguridad de otros colaboradores y la de él mismo.



## 6.3. Seguridad de la información y protección y uso de los activos de Mercon

### 6.3.1. Gestión y uso responsable de la Confidencialidad

Entendemos por información confidencial todos aquellos datos, actos, hechos, documentos o toda aquella información no publicada de manera oficial o que, habiendo sido pública a nivel interno en la organización, se ha requerido que no ser compartida (*Favor referirse a los Reglamentos Internos correspondientes a cada empresa del grupo*).

Todos nuestros actores de interés que tengan relación con el grupo no deberán revelar o comunicar a terceros ningún tipo de información considerada confidencial con excepción que se tenga autorización para divulgarla. La autorización debe ser por escrito y debe estar firmada por el director o gerente del área con la que el involucrado tenga relación directa. El uso y divulgación de información confidencial, que colaboradores conozcan o tengan acceso por motivos de su cargo o las funciones que desempeñen, constituye un delito y será sancionado de acuerdo con los Reglamentos Internos y leyes de cada país en donde operamos.

### 6.3.2. Uso del logotipo del grupo

El logotipo de Mercon y de las distintas empresas del grupo son de uso exclusivo del grupo. El mismo solo puede utilizarse para los fines que sean establecidos en el manual de marca. El logotipo del grupo y de

las empresas que pertenecen al mismo, no puede modificarse o transformarse sin autorización previa del área de Mercadeo, quienes son los responsables de su divulgación y resguardo.

### 6.3.3. Protección de datos personales

La información personal de nuestros colaboradores y de nuestros actores de interés es confidencial, por ende, tenemos la responsabilidad de mantenerla segura y utilizarla solo para lo estrictamente necesario o según lo definido por la ley.





#### 6.3.4. Protección de activos físicos, financieros y reputacionales

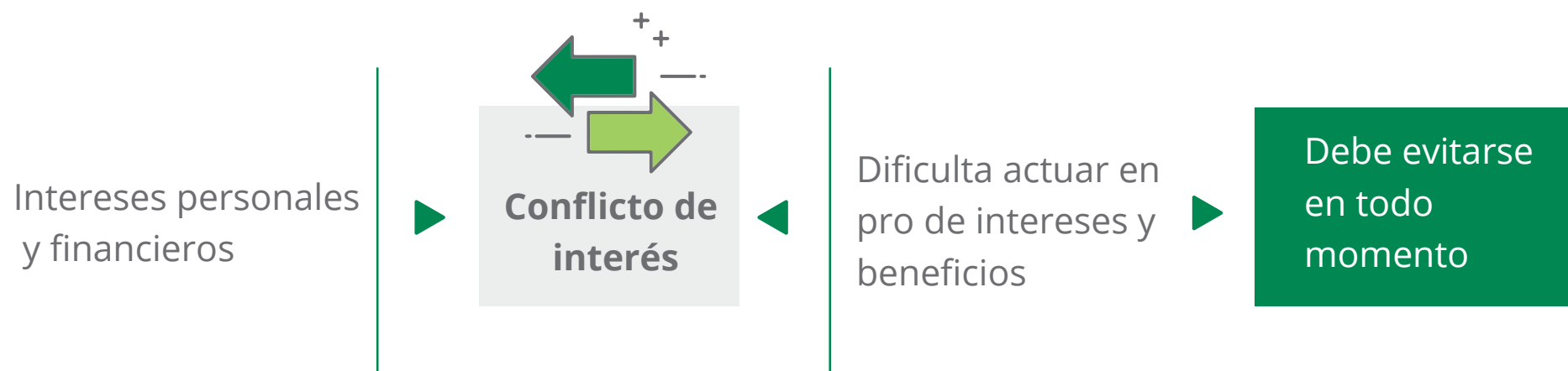
La protección de los recursos del grupo es vital para nuestra actividad. Entendemos por recursos todos los activos tangibles e intangibles requeridos para el desempeño de las funciones de los colaboradores del grupo Mercon y el desarrollo del negocio. Cada empresa del grupo brindará las condiciones necesarias para garantizar la seguridad de los bienes del grupo. Los colaboradores estarán en la obligación de utilizarlos de manera responsable y no obtener ventajas personales con su uso.



- El grupo deberá suministrar las condiciones y herramientas necesarias para el buen desempeño de las actividades diarias de todos los colaboradores.
- Los colaboradores deberán hacer uso adecuado de los activos asignados para el buen desempeño de sus funciones, cualquier uso diferente debe ser autorizado por el jefe inmediato.
- Las instalaciones de cada una de las empresas del grupo deben ser utilizadas únicamente por colaboradores, para fines exclusivos del negocio y en el horario establecido.
- El mal uso de los bienes asignados será sancionado de acuerdo con los Reglamentos Internos y leyes de cada país en donde operamos.

## 6.4. Relación con terceros

### 6.4.1. Conflictos de interés



El "Conflicto de Interés" se origina cuando los intereses personales y financieros de los colaboradores, sus familiares y terceros compiten con los intereses del grupo, lo cual dificultaría actuar en pro de los intereses y beneficios del mismo. Todos los colaboradores del grupo deben evitar el conflicto de interés en todo momento y dar a conocer cualquier acción, real o potencial, que llegue a presentarse. Esto incluye que los colaboradores deben abstenerse de realizar cualquier tipo de negociación directa o indirecta, por su cuenta, en café físico y/o futuros y opciones de café.

### 6.4.2. Familiares y parientes

Un candidato no podrá ser considerado en un proceso de contratación si es pariente de un colaborador que está contratado bajo un contrato indeterminado con alguna de las empresas del grupo, de acuerdo con los siguientes grados de parentesco: padre o madre, cónyuge, hermano o hermana, cuñado o cuñada, suegro o suegra. Los colaboradores y candidatos deberán revelar esta información antes y/o durante el proceso de reclutamiento, según sea el caso.

Se podrán aplicar excepciones solamente con la autorización de la Dirección de Recursos Humanos y esta debe contar el visto bueno por escrito de la alta gerencia.

Si estando contratados se establece entre colaboradores algún tipo de parentesco de los antes mencionados, estos deberán comunicarlo de forma inmediata al gerente de área y a la Dirección de Recursos Humanos, llenado a su vez el formato de Conflicto de Interés respectivo.

Si se llegase a presentar un conflicto de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior y no existiese la posibilidad de reubicación en otra área que no implique que el conflicto continúe, la empresa solicitará a los colaboradores involucrados en el conflicto que decidan quien decide salir de la organización.

Si existiese otro vínculo familiar diferente del anteriormente expuesto, el colaborador debe reportarlo, independientemente de que exista o no un conflicto de interés directo, a su jefe inmediato y a Recursos Humanos.

Si el parentesco independientemente del





grado de consanguinidad se presenta en la misma área y el grupo considera que pueda existir un conflicto de interés claro y evidente, la empresa se reserva el derecho a tomar las medidas necesarias para disminuir o eliminar el conflicto.

Los lineamientos generales sobre este proceso serán establecidos en los procedimientos respectivos de cada una de las empresas del grupo.

En los casos en los que los colaboradores posean o lleguen a poseer negocios que de alguna manera se relacionan con el giro del negocio de las empresas del grupo, deberán ser comunicados anticipadamente y por escrito al gerente del área y la Dirección de Recursos Humanos.

Si algún colaborador o sus familiares tuviesen o llegasen a tener negocios que proveen de bienes y/o servicios a cualquiera de las empresas del grupo, deberán tener previamente autorización escrita de parte de la máxima autoridad de la unidad de negocio con copia a la Dirección de Recursos Humanos. Además, este no deberá participar directa o indirectamente ni influir en las negociaciones y decisiones de la contratación del bien o servicio.

#### **6.4.3. Tráfico de influencias**

Los colaboradores no deberán usar sus influencias para que alguna de las empresas del grupo realice negocios con cualquier otra empresa, cliente o proveedor, en la que el colaborador o un miembro de su familia directa o indirecta obtenga beneficios personales.

Los colaboradores no deberán utilizar el cargo que ocupan dentro del grupo para realizar recomendaciones personales ni cualquier otra diligencia en beneficio propio, esto incluye participar directa o indirectamente en cualquier actividad o conducta que compita o sea adversa para cualquier empresa del Grupo.

Los directivos, gerentes u otros colaboradores del grupo no deberán utilizar su cargo para incidir en decisiones que afecten la buena andanza de cualquiera de las empresas del grupo.

#### **6.4.4. Regalos y regalías**

Los colaboradores del grupo deben abstenerse de recibir regalos que se originen a causa del trabajo. Cualquier regalo recibido por parte de proveedores, clientes u otros en épocas especiales, deberán ser entregados al gerente de área de la oficina donde fueron recibidos y ser rifados entre todos los colaboradores de esa oficina. No se pueden recibir regalos de dinero en efectivo. Los regalos no deben comprometer el buen juicio y criterio del colaborador que los recibe, ni los valores del grupo.

Si al momento de la compra de algún bien y /o servicio para cualquiera de las empresas resultase alguna promoción, rifas o descuento en efectivo, el comprador deberá reportarlo y entregarlo al jefe inmediato. En caso de ser favorecida la empresa con algún premio, este deberá ser entregado a la Dirección de Recursos Humanos para ser rifado entre los colaboradores de la empresa del grupo en donde esto ha ocurrido. Recursos Humanos coordinará en los distintos países el procedimiento de como efectuar las rifas.



#### **6.4.5. Soborno y corrupción, lavado de activos**

Nuestros colaboradores no deben ofrecer ni prometer un favor personal, financiero o de cualquier tipo con el objetivo de obtener un negocio u otra ventaja de parte de un tercero y tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Cuando un proveedor, cliente o competidor chantajee u ofrezca cualquier tipo de coima a cualquier colaborador, este deberá de informarlo de inmediato a la máxima autoridad de su área o gerencia por escrito con copia a Dirección de Recursos Humanos.

### **6.5. Medio ambiente y comunidades**

Como grupo estamos comprometidos con nuestros clientes, colaboradores y con las comunidades donde tenemos influencia, a abordar los riesgos e impactos asociados directamente a nuestras actividades evitándolos o mitigándolos.

#### **6.5.1. Medio ambiente**

Alentamos a nuestros colaboradores a usar de manera responsable los recursos naturales y a promover su cuidado y protección en todas las actividades que se desarrollan en el grupo.

Bajo el marco de nuestra política ambiental, nos comprometemos a abordar todos los riesgos e impactos ambientales asociados con todas nuestras operaciones, implementando un sistema de gestión ambiental alineado con estándares internacionales y cumpliendo rigurosamente

las diferentes directrices ambientales que nos aplican.

#### **6.5.2. Relación y contribuciones a la comunidad**

Todos nuestros colaboradores deben tratar a las comunidades en las que operamos con dignidad, equidad y respeto de sus derechos y cultura, bajo un marco de cooperación y trabajo coordinado.

Contribuciones y donaciones a las comunidades podrán ser otorgadas previa autorización de la gerencia de área de la oficina asignada a la zona donde se lleve a cabo la contribución o donación. Las mismas deberán estar presupuestadas, de no estarlo, se requiere la aprobación de la Dirección General. Las contribuciones y donación no podrán utilizarse con fines personales.





### 6.5.3. Contribuciones políticas

Basados en nuestros principios morales y estándares éticos, el grupo se abstiene de realizar cualquier contribución política, ya sea monetaria o no monetaria, a partidos o candidatos políticos.

## 7. PROCEDIMIENTO PARA COMUNICAR ALGÚN TIPO DE SITUACIÓN DE INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO

Fomentamos la comunicación y confianza en todos los niveles de la organización, por lo que alentamos a nuestros colaboradores y grupos de interés a hacer uso de los procedimientos de queja sin temor a sufrir prejuicios o represalias.

Hemos establecido un canal abierto y anónimo en donde puedan ser expresadas las dudas, opiniones, denuncias, quejas y otros temas de manera segura, accesible y transparente, bajo principios de confianza, confidencialidad y respeto por todas sus opiniones. El canal “Mi Voz” es el mecanismo para comunicar cualquier incumplimiento al Código de Ética fundamentado en su propósito de mantener los más altos estándares de conducta empresarial

brindando beneficios recíprocos y de valor a largo plazo a nuestros colaboradores y demás grupos de interés externos.

Todo colaborador miembro del Grupo Mercon tiene la obligación de comunicar cualquier incumplimiento al Código de Ética a través de los diferentes canales de comunicación existentes en el grupo.

Para el uso adecuado de “Mi Voz” puede referirse a la Política para Recepciones y Resolver Quejas.





## 8. COMPROMISO DE LOS COLABORADORES:

Por este medio doy fe que he leído el contenido de este Código de Ética, confieso entender cada uno de sus principios y me comprometo a cumplir y hacer cumplir su contenido en las diferentes actividades inherentes a mi cargo.

Me comprometo a participar en su divulgación entre mis subordinados, compañeros de trabajo y grupos de interés, así como a consultar en cualquier tiempo que surjan dudas en cuanto a su aplicación a situaciones concretas.

En caso de tener conocimiento o sospecha de cualquier incumplimiento al Código de Ética, me comprometo a reportar las situaciones haciendo uso de los procedimientos de queja para notificar los mismos a través de “Mi Voz” y/o de los diferentes canales de

comunicación existentes en el grupo, y estaré a su disposición en cualquier tiempo para ampliar o clarificar la notificación.

Entiendo que, en caso de verme involucrado de forma directa o indirecta en un incumplimiento a este Código, estoy sujeto a los procesos y sanciones de acuerdo los procedimientos y Reglamentos Internos, así como a las leyes de cada país en donde operamos.

De igual forma, manifiesto que bajo ninguna circunstancia tomaré represalias en contra de cualquier persona que notifique alguna violación al cumplimiento de los principios contenidos en el Código de Ética.

---

**Firma del colaborador**

---

**Nombre completo**

---

**Fecha de firma**