



# CÓDIGO DE ÉTICA



# CONTEÚDO

<b>1. MENSAGEM DO NOSSO DIRETOR EXECUTIVO</b>	pg.4
<b>2. NO QUE ACREDITAMOS</b>	pg.5
<b>3. SOBRE NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA</b>	pg.6
<b>4. O CODIGO SE APLICA A</b>	pg.6
<b>5. O QUE ESPERAMOS DE NOSSOS COLABORADORES</b>	pg.7
5.1. Produtor	pg.8
5.2. Fornecedor de bens e serviços	pg.9
<b>6. NOSSOS COMPROMISSOS</b>	pg.10
<b>6.1. PROTEÇÃO DOS DIREITOS BÁSICOS</b>	pg.10
6.1.1. Diversidade, inclusão e não discriminação	pg.10
6.1.2. Não ao trabalho infantil	pg.11
6.1.3. Não ao trabalho forçado	pg.11
6.1.4. Liberdade de associação	pg.11
<b>6.2. AMBIENTE DE TRABALHO</b>	pg.12
6.2.1. Remuneração	pg.12
6.2.2. Reconhecimento	pg.12
6.2.3. Bem-estar físico, saúde e segurança	pg.12
6.2.4. Comunicação assertiva e Porta-voz	pg.13
6.2.5. Assédio e comportamento inapropriado	pg.13
6.2.6. Gestão de drogas e Álcool	pg.13
<b>6.3. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO E USO DO PATRIMÔNIO DA EMPRESA</b>	pg.14
6.3.1. Gestão e uso responsável das informações confidenciais	pg.14
6.3.2. Uso do logotipo do grupo	pg.14
6.3.3. Proteção de dados pessoais	pg.14
6.3.4. Proteção do patrimônio físico, financeiro e reputacional	pg.15



# CONTEÚDO

<b>6.4. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS</b>	pg.16
6.4.1. Conflito de interesses	pg.16
6.4.2. Membros da família e parentes	pg.16
6.4.3. Tráfico de influência	pg.17
6.4.4. Presentes e brindes	pg.17
6.4.5. Suborno e corrupção, lavagem de dinheiro	pg.18
<b>6.5. MEIO AMBIENTE E COMUNIDADES</b>	pg.18
6.5.1. Meio Ambiente	pg.18
6.5.2. Relacionamento com a Comunidade e Contribuições	pg.18
6.5.3. Contribuições políticas	pg.19
<b>7. PROCEDIMENTO PARA RELATAR QUALQUER INOBSERVÂNCIA AO CÓDIGO DE ÉTICA</b>	pg.19
<b>8. TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO DOS COLABORADORES</b>	pg.20

## 1. MENSAGEM DO NOSSO DIRETOR EXECUTIVO



**C**ada esforço e cada ação geram um grande impacto em toda a cadeia do café, desde o produtor até nossos clientes torrefadores.

Por isso temos a firme convicção de que só trabalhando juntos como Um Grupo, Uma Equipe, podemos dar o melhor de nós mesmos e construir um mundo melhor do café para todos. Nosso Código de Ética traduz os valores e compromissos que

devemos observar diariamente para alcançar este objetivo.

Desta forma, convido vocês a lerem esta atualização do Código, para que possamos renovar nosso compromisso de atuar sob padrões que nos representem a todos.

Para finalizar, encorajo todos vocês a inspirarem sua equipe, colegas de trabalho e partes interessadas na vivência de nossos valores, incentivando-os a agirem sempre da maneira correta. Conto com seu apoio, entusiasmo e compromisso contínuo em representar dia a dia tudo o que distingue nossa organização.

Obrigado por sua colaboração,

**Oscar Sevilla**  
**CEO**



## 2. NO QUE ACREDITAMOS



Acreditamos em promover elevados padrões éticos, honrar nossos compromissos, desenvolver relacionamentos mutuamente benéficos e ser contribuintes chave nas comunidades onde temos operações.

Acreditamos na busca constante da melhoria contínua. Assumimos nossas responsabilidades e envidamos esforços não só para atender, como também para superar as expectativas dos nossos clientes. Aproveitamos ao máximo nossos recursos e nosso foco principal é sermos os melhores.

Investimos em grandes ideias, somos capazes de agir e adotar medidas ante qualquer situação. Somos criativos, abertos e flexíveis a novas ideias e buscamos constantemente oportunidades de crescimento

Acreditamos na promoção de um ambiente de trabalho aberto, colaborativo e positivo. Usamos nossas forças individuais para superar nossas fraquezas como equipe.



### 3. SOBRE NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA

O Código de Ética do Grupo Mercon é o mecanismo que oficializa nosso compromisso com os mais elevados padrões éticos. É um guia que reflete a vivência de nossos valores essenciais, inspira nossa cultura e orienta nossos comportamentos, decisões e relacionamentos diários rumo à construção de um mundo melhor do café.

Este código abrange todas as políticas e diretrizes que devem ser observadas no dia a dia do grupo e conduz nossas ações em base aos princípios de solidez, confiabilidade e sustentabilidade. Nosso código é uma ferramenta que garante condutas responsáveis não apenas dentro do grupo, mas também com nossos produtores, clientes, comunidades e outras partes interessadas.

### 4. O CODIGO SE APLICA A:

Todos os colaboradores do grupo e reflete os comportamentos esperados para com às partes interessadas que se relacionam de forma direta ou indireta a qualquer uma das empresas do Grupo Mercon. Não tem data de expiração e é revisado periodicamente a fim de garantir sua relevância e validade.





## 5. O QUE ESPERAMOS DE NOSSOS COLABORADORES:

- Assumir o compromisso de manter o mais alto nível de honestidade e integridade no exercício de suas funções conforme os preceitos descritos neste Código.
- Interiorizar de forma clara as regras e princípios para saber como se comportar dentro da organização
- Cumprir com este Código de Conduta e todas as leis, disposições e regulamentos aplicáveis a cada uma das empresas nos países onde operamos.
- Fazer perguntas, expor preocupações e procurar nosso conselho sobre qualquer tópico descrito neste Código.
- Notificar ou denunciar qualquer violação a este Código da qual tenha conhecimento

Se estiver em dúvida sobre uma situação ou ação de cunho ético, pergunte a si mesmo:

- Essa ação ou atividade é ilegal?
- É injusta para alguma das partes?
- Eu me sentiria à vontade se minha ação fosse descrita em algum jornal local?
- Eu me sentiria à vontade se divulgasse a situação à minha família, amigos e colegas de trabalho?
- Eu me sentiria mal se agisse assim?
- Isso ameaça minha integridade ou a confiança das pessoas na empresa?
- Seria prejudicial para a reputação do grupo se fosse divulgado na mídia?

**A resposta a essas perguntas deve ser sempre NÃO. Na dúvida, consulte, diretamente ou anonimamente, antes de agir.**





Da mesma forma, dependendo do relacionamento com o grupo, nossos colaboradores exigirão que nossas partes interessadas estejam alinhadas às diretrizes definidas neste Código de Ética, bem como ao Código de Conduta para Fornecedores, incluindo as diretrizes detalhadas abaixo:

### 5.1 Produtor

- Conduzir seus negócios de maneira ética para operar em total conformidade com as leis e regulamentos;
- Proteger os direitos humanos de seus colaboradores permanentes, temporários e horistas e tratá-los com dignidade e respeito, evitando qualquer forma de trabalho infantil em suas operações e promovendo a educação em suas comunidades;
- Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, por meio da aplicação de medidas adequadas à saúde, segurança e bem-estar de seus colaboradores, prestadores de serviços, visitantes e pessoas das comunidades que possam ser afetadas por suas atividades;
- Zelar pelo meio ambiente, empregando boas práticas ambientais;
- Respeitar e apoiar suas comunidades, bem como seus direitos legais e consuetudinários à terra.





## 5.2 Fornecedor de bens e serviços

- Obedecer aos princípios éticos e diretrizes comerciais para operar em total conformidade com as leis e regulamentos;
- Respeitar e cumprir os regulamentos aplicáveis à prevenção da lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo, assim como os regulamentos relativos à propriedade intelectual;
- Denunciar qualquer irregularidade ou circunstância contrária à ética pública ou à transparência institucional da qual tome conhecimento durante sua participação nos procedimentos de aquisição e contratação para o Grupo Mercon;
- Abster-se de oferecer qualquer tipo de presentes e/ou aceitar solicitações de brindes ou cortesias comerciais, aos colaboradores do Grupo e/ou a seus familiares no decorrer de sua relação comercial com a Mercon.
- Não utilizar as informações obtidas sobre o grupo para estabelecer vínculos de qualquer natureza com terceiros, concorrentes e/ou com qualquer outra pessoa que possa ser prejudicial ao grupo.



- Relatar aos seus contatos dentro do grupo todo e qualquer conflito de interesse real ou potencial que possa surgir, levando em conta as diretrizes estabelecidas na cláusula 6.4 Relacionamento com Terceiros deste Código.
- Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, por meio da adoção de medidas apropriadas para a saúde, segurança e bem-estar de seus colaboradores, prestadores de serviços, visitantes e pessoas das comunidades que possam ser afetadas por suas atividades.
- Não contratar menores de idade.



## 6. NOSSOS COMPROMISSOS

### 6.1. Proteção dos direitos básicos

Nossos colaboradores são pilares fundamentais para o sucesso do grupo, por isso garantimos práticas laborais justas onde todos são tratados com igualdade e respeito. Da mesma forma, protegemos, promovemos e respeitamos sempre os direitos humanos.

#### 6.1.1. Diversidade, inclusão e não discriminação

Valorizamos a inclusão e reconhecemos e respeitamos a diversidade de pessoas e perspectivas. Fornecemos iguais oportunidades de desenvolvimento e participação para que juntos alcancemos nosso potencial máximo.

Nossa cultura Made in Mercon, fundamentada nos valores de Integridade, Excelência, Espírito Empreendedor e Trabalho em Conjunto, define nossa essência como equipe. Estes valores incentivam a promoção de um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, onde todos nos sentimos acolhidos, ouvidos, valorizados e respeitados.

Nosso multiculturalismo nos permite quebrar barreiras e conectar toda a cadeia de valor em um ambiente diversificado e inclusivo, criando vínculos que nos aproximam e abrindo espaços onde todos são bem-vindos.

Nosso sucesso depende do nosso pessoal, de sua cultura, conhecimento, habilidades e

experiências. Garantimos total transparência e tolerância zero à discriminação em nossos processos, criando espaços seguros para todos. Nossa filosofia é simples, trabalhamos como Um Grupo, Uma Equipe.

Quando trabalhamos com foco na igualdade, inclusão e respeito às pessoas e perspectivas, estamos construindo um mundo melhor do café.



Made in  
**MERCON**





### 6.1.2. Não ao trabalho infantil

Aderimos ao princípio de que as crianças devem ser protegidas de trabalhos perigosos e devem ter oportunidades para se desenvolverem de forma saudável. Não toleramos nenhum trabalho que infrinja este princípio. Respeitamos qualquer medida legal que limite a idade mínima de contratação, horas trabalhadas e tarefas desempenhadas por colaboradores menores de idade.

Alinhados à Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), não envolvemos menores de idade em trabalhos cuja natureza ou situação seja potencialmente perigosa para sua saúde, segurança ou moral.

### 6.1.3. Não ao trabalho forçado

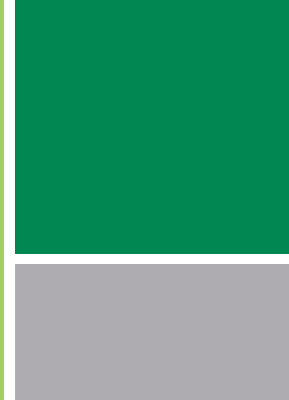
Aderimos ao princípio de que nenhuma pessoa deve ser forçada a trabalhar contra a sua vontade. Não toleramos formas de trabalho ou serviços que sejam coagidos ou impostos com pouca ou nenhuma liberdade de escolha e que privem ao colaborador da possibilidade de rescindir seu vínculo empregatício sem risco ou prejuízo.

Alinhados ao disposto nas Convenções nº 29 e nº 105 da OIT, bem como ao 4º Princípio do Pacto Global da ONU, não envolvemos pessoas em trabalhos obrigatórios. O trabalho deve ser voluntário e nunca realizado sob ameaça de penalidade com o objetivo de manter alguém em trabalho forçado.

### 6.1.4. Liberdade de associação

Mantemos um estrito compromisso com a observância das leis, políticas e procedimentos que permitem aplicação e gestão dos Direitos Trabalhistas nos países onde temos operações.





## 6.2. Ambiente de trabalho

Criamos espaços de trabalho que promovem um ambiente de respeito e confiança, espaços seguros e saudáveis que geram bem-estar e encorajam a concretização de nosso objetivo de construir um mundo melhor do café.

### 6.2.1. Remuneração

Acreditamos que uma gestão adequada da remuneração nos permite atrair e reter nossos talentos de maneira justa e competitiva, assim sendo, nossos colaboradores são remunerados em conformidade com suas responsabilidades, competências, conhecimentos e experiência. Obedecemos também a todas as exigências das leis trabalhistas de cada país onde temos operações.

### 6.2.2. Reconhecimento

O reconhecimento é fundamental para a nossa cultura e gestão de talentos. Acreditamos em salientar o positivo, o bom e o esforço extra dos nossos colaboradores, por isso encorajamos como prática diária a cultura de agradecer e reconhecer o bom trabalho de todos.

### 6.2.3. Bem-estar físico, saúde e segurança

Estamos comprometidos em fornecer um local de trabalho seguro e saudável para todos os nossos colaboradores, subcontratados, prestadores de serviços e visitantes em todas as nossas operações (plantações, moinhos, armazéns e escritórios). Este compromisso é promovido por meio de uma cultura de segurança, prevenção e avaliação de riscos, implementada conforme padrões internacionais de boas práticas de segurança e utilização de equipamentos de trabalho em todas as nossas operações.

Temos tolerância zero a condições inseguras e os colaboradores têm a obrigação de conhecer os protocolos de segurança, implementá-los e comunicar qualquer irregularidade. Nossos princípios fundamentais estão estabelecidos em nossa Política de Saúde e Segurança Ocupacional.



#### **6.2.4. Comunicação assertiva e Porta-voz**

O Respeito e a honestidade sustentam nossas conversas. Temos a obrigação de falar sempre a verdade, evitar enganar outras pessoas e obstruir ou interferir em solicitações de informações ou dados.

O relacionamento com a mídia escrita, rádio e televisão é responsabilidade da equipe de comunicação e das pessoas designadas por eles. Nenhum colaborador pode prestar declarações à mídia, nem dar informações a terceiros em nome da Mercon ou de suas empresas sem ter sido designado.

#### **6.2.5. Assédio e comportamento inapropriado**

A forma de tratamento entre os colaboradores do grupo e suas partes interessadas deve obedecer a uma estrutura de respeito e dignidade, evitando condutas que possam ser interpretadas como assédio ou bullying de qualquer tipo, incluindo: maus tratos, tratamento preferencial ou promessas de tratamento preferencial em troca de favores de natureza sexual. É proibido mostrar ou enviar sinais, objetos, fotografias, revistas, correspondências ou notas com mensagens pornográficas, obscenas ou degradantes, piadas ou comentários sugestivos a qualquer colaborador ou qualquer parte interessada. Qualquer ato de assédio será analisado e investigado de acordo com a Política de Prevenção e Reação ao Assédio.



#### **6.2.6. Gestão de drogas e Álcool**

Os colaboradores do grupo devem se apresentar para trabalhar em perfeitas condições, tomando cuidado para que suas roupas estejam de acordo com a moral e o decoro e seguindo as diretrizes das políticas internas do grupo. Em hipótese alguma poderão comparecer ao trabalho sob a influência de qualquer droga, álcool ou medicamento que restrinja sua capacidade produtiva ou que ponha em perigo a si mesmos, a outros colaboradores, às instalações e outras pessoas com quem se relaciona como resultado de seu trabalho dentro do grupo. Além disso, todo colaborador tem que fazer seu trabalho com a devida consideração pela segurança de outros colaboradores e por sua própria segurança.



## 6.3. Segurança da informação e proteção e uso do patrimônio da empresa.

### 6.3.1. Gestão e uso responsável das informações confidenciais

Entendemos como informação confidencial todos os dados, fatos, documentos ou qualquer outra informação não divulgada oficialmente ou que, embora publicada no âmbito interno da organização, não deva ser compartilhada. (Favor consultar o regulamento interno de cada empresa do grupo).

As partes interessadas que mantêm um vínculo com o Grupo não devem revelar ou comunicar a terceiros qualquer informação considerada confidencial, a menos que estejam autorizadas. A autorização deve ser feita por escrito e deve ser assinada pelo diretor ou gerente da área com a qual a pessoa envolvida tem relação direta. A utilização e a divulgação de informações confidenciais, às quais os colaboradores tenham acesso devido a sua posição ou funções dentro da empresa, são consideradas ofensas criminais e serão punidas conforme os regulamentos e leis internas de cada país onde operamos.

### 6.3.2. Uso do logotipo do grupo

O logotipo da Mercon e das diversas empresas do grupo são para uso exclusivo do grupo, e só podem ser utilizados para os fins estabelecidos no manual da marca. O logotipo do grupo e das empresas que o integram não pode ser modificado ou transformado sem autorização prévia da área

de Marketing, à qual cabe sua divulgação e proteção.

### 6.3.3. Proteção de dados pessoais

As informações pessoais de nossos colaboradores e partes interessadas são confidenciais e somos responsáveis por mantê-las seguras e utilizá-las apenas quando for estritamente necessário ou conforme definido pela lei.





#### 6.3.4. Proteção do patrimônio físico, financeiro e reputacional

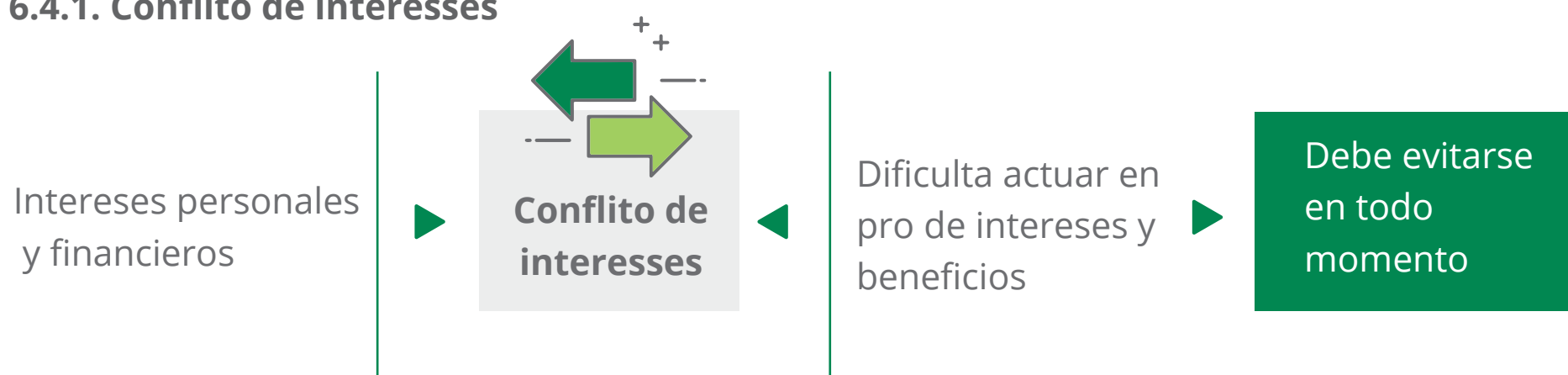
A proteção dos recursos do grupo é vital para nossa atividade. Entendemos por recursos todos os ativos tangíveis e intangíveis necessários para o desempenho das funções dos colaboradores do grupo Mercon e o desenvolvimento do negócio. Cada empresa do grupo fornecerá as condições necessárias para garantir a segurança dos bens. Os colaboradores têm a obrigação de usá-los de forma responsável sem obter vantagens pessoais.



- O grupo deve fornecer as condições e ferramentas necessárias para o bom desempenho das atividades diárias de todos os colaboradores.
- Os colaboradores devem utilizar apropriadamente os bens que lhes foram atribuídos para o bom desempenho de suas funções; qualquer outro uso deve ser autorizado pela chefia imediata.
- As instalações de cada uma das empresas do grupo devem ser utilizadas apenas por colaboradores, para fins exclusivos do negócio e durante o horário estabelecido.
- O uso indevido dos bens alocados será sancionado conforme os regulamentos e leis internas de cada país onde temos operações.

## 6.4. Relacionamento com terceiros

### 6.4.1. Conflito de interesses



Um “Conflito de Interesses” ocorre quando os interesses pessoais e financeiros dos colaboradores, seus familiares e terceiros competem com os interesses do grupo, dificultando a atuação em prol dos interesses e benefícios do grupo. Todo colaborador do grupo Mercon deve evitar conflitos de interesse a todo momento e divulgar situações capazes de gerar conflitos, reais ou potenciais, que possam surgir. Isso inclui que os colaboradores devem abster-se de se envolver em qualquer tipo de negociação direta ou indireta por conta própria em café físico e/ou futuros e opções de café.

### 6.4.2. Membros da família e parentes

Um candidato não poderá ser considerado em um processo de recrutamento se for parente de um colaborador que esteja empregado sob contrato indeterminado em alguma empresa do grupo. Por parentesco entendem-se pai ou mãe, cônjuge, irmão ou irmã, cunhado ou cunhada, sogro ou sogra. Candidatos e colaboradores devem divulgar estas informações antes e/ou durante o processo de recrutamento, conforme o caso. Qualquer exceção só poderá ser aplicada com a autorização da Diretoria de Recursos Humanos e deverá ser aprovada por escrito pela Diretoria Executiva.

Se, durante a contratação, algum dos relacionamentos acima mencionados for estabelecido entre colaboradores, eles devem notificar imediatamente o gerente da área e o Departamento de Recursos Humanos, preenchendo o formulário de Conflito de Interesses pertinente.

Caso surja um conflito de acordo com os termos do parágrafo anterior e não haja possibilidade de realocação para outra área que dispense a continuação do conflito, a empresa solicitará aos colaboradores envolvidos que determinem quem deve deixar a organização.

Quando houver um vínculo familiar diferente do acima mencionado, o colaborador deve informar, haja ou não um conflito de interesses direto, à chefia imediata e ao Departamento de Recursos Humanos.

Caso o relacionamento, sem importar o grau de consanguinidade, for na mesma área e o grupo considere que poderia existir um claro e óbvio conflito de interesses, a empresa se reserva o direito de tomar as medidas necessárias para reduzir ou eliminar o conflito.





As diretrizes gerais sobre este processo serão estabelecidas nos respectivos procedimentos de cada uma das empresas do grupo.

Nos casos em que os colaboradores tenham ou passem a ter empresas próprias que de alguma forma se relacionam com a linha de negócios das empresas do grupo, o gerente da área e o Departamento de Recursos Humanos devem ser notificados com antecedência e por escrito.

Caso algum colaborador ou seus familiares tenham ou passem a ter negócios que forneçam bens e/ou serviços a alguma das empresas do grupo, devem ter autorização prévia por escrito da autoridade máxima da unidade de negócio com cópia para a Gerência de Recursos Humanos. Assim sendo, não devem participar, direta ou indiretamente, nem influenciar negociações e decisões sobre a contratação do bem ou serviço.

#### **6.4.3. Tráfico de influência**

Nenhum colaborador deve usar sua influência para que uma das empresas do grupo faça negócios com qualquer outra organização, cliente ou fornecedor, onde o próprio colaborador ou um membro, direta ou indiretamente, de sua família obtenha benefícios pessoais.

Nenhum colaborador deve utilizar sua posição ou seu cargo para fazer recomendações pessoais ou para obter vantagens de qualquer espécie, isso inclui a participação direta ou indireta em qualquer atividade ou conduta que concorra ou seja adversa a qualquer empresa do Grupo.

Os diretores, gerentes ou outros colaboradores não devem utilizar sua posição ou seu cargo para influenciar decisões que afetem o bom andamento das empresas que integram o grupo.

#### **6.4.4. Presentes e brindes**

Os colaboradores devem se abster de receber presentes oriundos do trabalho. Eventuais presentes recebidos de fornecedores, clientes ou terceiros em momentos especiais devem ser entregues ao gerente da área do escritório onde foram recebidos e sorteados entre todos os colaboradores daquele escritório. Presentes em dinheiro não podem ser recebidos. Um presente ou brinde não deve comprometer o bom senso e critério do colaborador que o recebe, nem os valores do grupo.

Se, na hora da compra de bens e/ou serviços para alguma empresa do grupo, houver uma promoção, sorteio ou desconto à vista, o comprador deverá notificar e entregar esse lucro ou vantagem ao supervisor imediato. Caso uma empresa do grupo for premiada, o prêmio deverá ser entregue ao Departamento de Recursos Humanos para ser sorteado entre os colaboradores dessa empresa. A equipe de Recursos Humanos estará encarregada de coordenar os procedimentos de sorteio nos diferentes países.



#### **6.4.5. Suborno e corrupção, lavagem de dinheiro**

Nossos colaboradores não devem oferecer ou prometer favores pessoais, financeiros ou de outra natureza para a obtenção de negócios ou vantagens por parte de terceiros. Da mesma forma não devem aceitar compensação por um tratamento preferencial de terceiros. Quando um fornecedor, cliente ou concorrente chantagear ou oferecer uma forma de suborno para qualquer colaborador, o colaborador deverá informar imediatamente a autoridade máxima de sua área ou gerência, por escrito, com cópia para o Departamento de Recursos Humanos.

### **6.5. Meio ambiente e comunidades**

Como grupo, estamos comprometidos com nossos clientes, colaboradores e comunidades onde temos influência, para abordar os riscos e impactos diretamente associados às nossas atividades, prevenindo ou mitigando seu efeito na comunidade.

#### **6.5.1. Meio Ambiente**

Encorajamos nossos colaboradores a utilizarem os recursos naturais de forma responsável e a promoverem seu cuidado e proteção em todas as atividades desenvolvidas dentro do grupo.

No âmbito de nossa política ambiental, estamos comprometidos a abordar todos os riscos e impactos ambientais associados à totalidade de nossas operações, implementando um sistema de gestão ambiental alinhado com os padrões

internacionais e cumprindo rigorosamente com as diversas diretrizes ambientais pertinentes.

#### **6.5.2. Relacionamento com a Comunidade e Contribuições**

Todos os nossos colaboradores devem tratar as comunidades onde atuamos com dignidade, justiça e respeito aos seus direitos e cultura, enquadrados no marco de uma estrutura de cooperação e trabalho coordenado.

Podem ser feitas contribuições e doações às comunidades com a prévia aprovação da gerência do escritório designado para essa área. Estas contribuições devem ser orçamentadas, caso contrário, será necessário contar com a aprovação da Direção Geral. As contribuições e doações não podem ser usadas para fins pessoais





### 6.5.3. Contribuições políticas

Em concordância com nossos princípios morais e padrões éticos, o grupo se abstém de fazer qualquer contribuição política, monetária ou não monetária, a partidos políticos ou candidatos.

recíprocos e valor a longo prazo para nossos colaboradores e público externo.

Todo colaborador do grupo Mercon têm a obrigação de comunicar qualquer inobservância do Código de Ética através dos diversos canais de comunicação.

## 7. PROCEDIMENTO PARA RELATAR QUALQUER INOBSERVÂNCIA AO CÓDIGO DE ÉTICA

Incentivamos a comunicação e a confiança em todos os níveis da organização, encorajando nossos colaboradores e partes interessadas a utilizarem os procedimentos de reclamação sem medo de preconceitos ou retaliações.

Criamos um canal aberto e anônimo onde dúvidas, opiniões, relatórios, reclamações e outras questões podem ser manifestadas de forma segura, acessível e transparente, sob princípios de confiança, confidencialidade e respeito às opiniões de todos. O canal “Minha Voz” é o mecanismo para denunciar qualquer violação ao Código de Ética, que visa manter os mais altos padrões de conduta empresarial e fornecer benefícios

Para fazer o uso adequado do canal “Minha Voz”, consulte a Política de Recebimento e Resolução de Reclamações.





## 8. TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO DOS COLABORADORES:

Declaro que li o conteúdo deste Código de Ética, certifico ter compreendido cada um dos seus princípios e prometo cumprir e fazer cumprir sua aplicação em todas as atividades inerentes ao meu cargo.

Comprometo-me a participar de sua divulgação entre meus subordinados, colegas de trabalho e partes interessadas, assim como consultá-lo quando surgirem dúvidas relativas à sua aplicação em situações específicas.

Em caso de conhecimento ou suspeita de qualquer violação ao Código de Ética, comprometo-me a comunicar as situações

utilizando os procedimentos para notificá-las através da “Minha Voz” e estarei à disposição a qualquer momento para ampliar ou esclarecer a notificação.

Estou ciente de que, se eu me envolver direta ou indiretamente numa violação deste Código, serei objeto de processos e sanções de acordo com os procedimentos e regulamentos internos, bem como com as leis de cada país onde atuamos.

Declaro também que sob nenhuma circunstância retaliarei contra qualquer pessoa que denuncie uma violação dos princípios contidos neste Código de Ética.

---

**Assinatura do colaborador**

---

**Nome e sobrenome**

---

**Data de assinatura**