

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES SOLLA S.A.



En Solla S.A. creemos que el desarrollo sostenible del sector solo es posible a través de relaciones basadas en la confianza, la transparencia y el compromiso compartido entre Solla y los proveedores.

Nuestros proveedores son aliados estratégicos en este propósito, y su gestión responsable, contribuye de manera directa a garantizar la calidad, la seguridad y la sostenibilidad de los productos que llegan a nuestros clientes y consumidores.

Con este Código de Conducta para Proveedores buscamos establecer los principios y expectativas que guían nuestras relaciones comerciales, en armonía con la Política de Abastecimiento y Compra Responsable de Ingredientes de Solla S.A. con la legislación aplicable al país de origen del proveedor y de nuestro país.

1. CUMPLIMIENTO LEGAL, LICENCIAS Y PERMISOS

Los proveedores deben garantizar que todas sus operaciones se realicen conforme a la legislación vigente en el país o países donde desarrollan sus actividades, incluyendo los ámbitos laboral, fiscal, ambiental, sanitario y comercial.

Asimismo, deben contar con todas las licencias, permisos y registros legales, actualizados y vigentes requeridos para el desarrollo de sus procesos, asegurando su validez durante toda la relación comercial con Solla S.A.

Cualquier cambio en su situación jurídica, permisos, licencias o normativas aplicables, deberá ser informado de manera oportuna a Solla S.A.

2. RESPETO POR LAS PERSONAS Y LOS DERECHOS LABORALES

Los proveedores garantizarán que las relaciones laborales se basen en la dignidad, la equidad y el cumplimiento de los derechos laborales, promoviendo condiciones de trabajo justas, seguras y libres de cualquier tipo de discriminación, abuso o trabajo forzoso.

2.1. Cumplimiento de la legislación laboral

Los proveedores están llamados a alinear las prácticas laborales a las disposiciones legales, de seguridad social y de empleo vigentes en el país de origen, promoviendo entornos de trabajo justos, legales y transparentes. Asimismo, establecen mecanismos de comunicación y capacitación que garanticen que todos los colaboradores conozcan y comprendan sus derechos laborales, conforme a la legislación aplicable en el país de origen.

2.2. Trabajo forzoso u obligatorio

Los proveedores están llamados a gestionar sus operaciones de manera que prevengan cualquier forma de trabajo forzoso, obligatorio o la trata de personas, incluyendo cualquier forma de amenaza, castigo, engaño o coacción de acuerdo con la legislación internacional.¹ Se promueve que las relaciones laborales sean siempre libres y voluntarias, evitando prácticas como la retención de documentos, salarios, pertenencias, beneficios ni cobro de tarifas o costos de contratación, viaje o documentación.²

De igual manera, se espera que los proveedores realicen un seguimiento adecuado de las agencias de contratación con las que operan, asegurando que cuenten con licencia vigente y que no retengan documentos de identidad, salarios, pertenencias ni cobren tarifas por contratación o empleo.³

2.3. Protección de niños y trabajadores jóvenes

Los proveedores deben cumplir con la legislación aplicable sobre edad mínima laboral y estar comprometidos con la prevención del trabajo infantil, en congruencia con las normas de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Asimismo, deberán garantizar que ningún menor de edad desempeñe labores que puedan comprometer su educación, salud, seguridad o bienestar general, asegurando condiciones adecuadas para su desarrollo integral.

2.4. Igualdad y no discriminación

Los proveedores en sus políticas laborales, asegurarán la igualdad de oportunidades y el trato respetuoso a todas las personas, sin discriminación por motivos de género, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad, condición social u opinión.

2.5. Entorno de trabajo seguro y saludable

Los proveedores tienen la responsabilidad de mantener condiciones de trabajo seguras, saludables e higiénicas, implementando sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo conforme a la legislación vigente en el país de origen.

¹ OIT Trabajo forzoso Convenio, 1930 (núm. 29); Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

² Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) de la OIT.

³ Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

Asimismo, se espera que realicen evaluaciones periódicas de los riesgos de salud y seguridad, implementen medidas preventivas y correctivas, y hagan seguimiento a su eficacia. También se debe garantizar el suministro gratuito y adecuado de elementos de protección personal (EPP), realizar mantenimiento preventivo de equipos y contar con señalización clara en el lugar de trabajo.

Los empleados deberán contar con acceso a instalaciones sanitarias limpias, agua potable, áreas para alimentación y lactancia, y se les deberá permitir retirarse de situaciones peligrosas sin represalias.

2.6. Libertad de asociación y negociación colectiva

Los proveedores respetarán el derecho de los trabajadores a organizarse, afiliarse a sindicatos y participar en negociaciones colectivas, sin ejercer ningún tipo de presión o represalia, de acuerdo con la legislación aplicable.

2.7. Contratación transparente y relaciones laborales justas

Los proveedores cumplirán con la legislación aplicable para comunicar las condiciones de empleo de forma clara y verificable a sus colaboradores, incluyendo el tipo de contrato, horarios, funciones, salarios, beneficios y mecanismos de terminación del contrato.

La contratación se realizará conforme a la ley en el país de origen, bajo criterios objetivos y no discriminatorios.

2.8. Salarios y beneficios

Los proveedores realizarán el pago oportuno y acordado de los salarios, cumpliendo con el salario mínimo legal vigente y demás prestaciones establecidas por la ley en el país de origen.

Las horas extras y los beneficios adicionales deberán reconocerse conforme a la normatividad laboral vigente en el país de origen.

2.9. Horas de trabajo

Los proveedores deben asegurar que las jornadas laborales cumplan con los límites establecidos por la legislación vigente en el país de origen, promoviendo siempre el equilibrio entre la vida personal y laboral. Asimismo, conforme con la legislación aplicable, deben implementar mecanismos que garanticen el control adecuado de las horas trabajadas.

2.10. Prácticas disciplinarias

Los proveedores deben aplicar cualquier medida disciplinaria de manera legal, proporcional, transparente y documentada, siguiendo procedimientos objetivos que aseguren la dignidad y el respeto hacia el empleado. Las deducciones de salarios o beneficios como medida disciplinaria se efectuarán conforme con la legislación aplicable. El proveedor deberá garantizar el cumplimiento a la legislación aplicable sobre el maltrato físico, psicológico o verbal.

2.11. Mecanismos de diálogo y reclamo

Los proveedores contarán con canales confidenciales y eficaces que permitan a los trabajadores presentar inquietudes, quejas o denuncias, garantizando una atención respetuosa y libre de represalias, de conformidad con lo que se estipule en la legislación aplicable.

2.12. Condiciones de alojamiento

Cuando se brinde alojamiento a los trabajadores, los proveedores ofrecerán condiciones adecuadas de higiene, seguridad, privacidad y confort, conforme a la legislación aplicable.

3. COMPROMISO SOCIAL Y RELACIÓN CON LAS COMUNIDADES

Los proveedores actuarán de manera responsable frente a las comunidades y territorios donde desarrollan sus operaciones, promoviendo relaciones basadas en el respeto, la transparencia y la colaboración. Asimismo, participarán en la identificación, prevención y mitigación de los posibles impactos sociales derivados de sus actividades, contribuyendo al bienestar, al desarrollo sostenible y a la calidad de vida de las comunidades de su área de influencia, mediante espacios de diálogo y participación que generen beneficios mutuos.

De igual manera, se espera que los proveedores promuevan el respeto por los derechos, la identidad cultural, las tradiciones y los territorios de los pueblos indígenas y las comunidades locales, promoviendo espacios de diálogo y comunicación cuando sus actividades puedan generar afectaciones.

4. GESTIÓN AMBIENTAL Y USO RESPONSABLE DE LOS RECURSOS

Conforme con la legislación aplicable, el proveedor debe integrar la sostenibilidad ambiental en su gestión, asegurando el cumplimiento de las leyes, licencias y permisos ambientales aplicables en su país de operación.

Se deben adoptar prácticas que promuevan:

- La optimización del consumo del agua, asegurando que el manejo del recurso hídrico no genere impactos negativos en el entorno.
- La gestión de todos los tipos de desechos generados, distinguiendo entre peligrosos y no peligrosos, y definir métodos seguros para su almacenamiento y eliminación evitando vertimientos en lugares no autorizados y cualquier práctica que pueda causar contaminación al medio ambiente.
- Asegurar el tratamiento adecuado de todos los efluentes generados para prevenir la contaminación del agua y del suelo.
- Optimizar el uso eficiente de la energía y la gestión de emisiones de gases de efecto invernadero.

5. CALIDAD, SEGURIDAD E INTEGRIDAD DEL PRODUCTO

Los proveedores deben garantizar que todos los insumos, materias primas e ingredientes suministrados a Solla S.A. cumplan con los requisitos legales y de calidad aplicables en el país de origen y con los estándares técnicos exigidos por la Compañía.

Cuando aplique, los proveedores informarán el uso de antibióticos u otros aditivos medicinales incorporados en los productos, asegurando la transparencia en la composición de estos.

6. RESPONSABILIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Cada proveedor es responsable de promover prácticas éticas y sostenibles dentro de su propia cadena de suministro, las cuales deben cumplir con la legislación aplicable.

Por lo tanto, debe:

- Comunicar y exigir a sus propios proveedores el cumplimiento de principios equivalentes a los contenidos en este Código.
- Formalizar su compromiso mediante una declaración de adhesión y cumplimiento del Código de Conducta de Solla S.A.
- Informar de manera inmediata cualquier cambio o situación que pueda afectar la observancia de estos lineamientos a través de los siguientes medios de comunicación:
- **Llamada telefónica:** 01-8000-114-424
- **Correo electrónico:** solla@lineatransparencia.com
- **Formulario web:** <https://reporte.lineatransparencia.co/solla>
- Solla podrá suspender temporalmente o finalizar relaciones comerciales en los casos de incumplimiento grave o reiterado, priorizando previamente la implementación de acciones correctivas acordadas con el proveedor.

7. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DEL PROVEEDOR

Con la firma de este documento, el proveedor declara haber leído, comprendido y aceptado los lineamientos establecidos en el Código de Conducta para Proveedores de Solla S.A., comprometiéndose a su cumplimiento y a la promoción de estos principios dentro de su propia cadena de suministro.

En caso de que el proveedor cuente con un Código de Conducta propio que sea equivalente al de Solla S.A., y cuya equivalencia haya sido previamente validada por la Compañía, esta declaración será considerada suficiente para dar cumplimiento.

DECLARACIÓN DE COMPROMISO DEL PROVEEDOR CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES – SOLLA S.A.

Nombre del proveedor _____

NIT _____

País de origen _____

Correo electrónico _____

Por medio de la presente, el proveedor identificado declara haber recibido, leído y comprendido el Código de Conducta para Proveedores de Solla S.A., y asume el compromiso de cumplirlo y promoverlo en todas sus operaciones, comunicar oportunamente cualquier cambio relevante que pueda afectar su cumplimiento y extender estos lineamientos a su cadena de suministro.

En constancia, firma la presente declaración , a los _____ días del mes de _____ de _____.

**Firma del representante
legal**

Nombre completo

Cargo



www.solla.com