



## Etiske retningslinjer / Code of Conduct

# Fra konsernsjefen

Med over 20 000 gjesteopplevelser daglig, over ca. 1500 medarbeidere i våre restauranter samt sterke nasjonale og internasjonale merkevarer, er Dely en ledende aktør i vår bransje. Våre gjester forventer at vi er etterrettelige og profesjonelle, og at vi har en positiv påvirkning på samfunnet vi er en del av.

Våre etiske retningslinjer beskriver de grunnleggende prinsipper vi forventer at våre ansatte og leverandører følger. De skal rettlede oss i våre daglig valg og være grunnlaget for vår adferd slik at vi sikrer vår egen og virksomhetens integritet.

Våre etiske retningslinjer gjelder for oss alle, og det forventes at alle som representerer Dely, eller den enkelte kjede, er godt kjent med innholdet og handler i tråd med dette. Vi er sikre på at dette vil bidra til å skape en bedre hverdag for alle.

## Dely skal:

- Respektere FNs menneskerettighetserklæring.
- Drive virksomheten i samsvar med prinsipper for god selskapsstyring.
- Kontinuerlig arbeide for å finne bærekraftige løsninger og redusere skadelige miljøpåvirkninger.
- Ha sosiale, miljømessige og etiske målsettinger som gjenspeiles i selskapets adferd overfor kunder, medarbeidere, leverandører og andre interessenter.
- Opptre som en ansvarlig aktør i alle markeder vi opererer.

*Våre verdier forteller hvem vi er og hva vi står for og skal styre våre beslutninger*

## Våre verdier:

- Tydelig
- Lyttende
- Modig
- Ærlig og redelig

## Våre samspillsregler:

- Jeg er åpen og ærlig
  - Gir og skaffer meg tilbakemeldinger
- Jeg har respekt for andre
  - Personer, tid og meninger
- Jeg er lojal og holder avtaler
- Jeg bidrar aktivt til felles mål
- Jeg bidrar til arbeidsglede

# Hvem skal med?

## Medarbeidere

Med medarbeidere mener vi alle de som har en avtale om å gjøre en jobb i Dely og våre kjeder. Dette vil si både ansatte i kjedene, franchisetakere/kommisjonærer og deres ansatte.

Kjørereglene beskriver både forventninger til medarbeidere og hva medarbeidere kan forvente av Dely. Ledere har et særlig ansvar for å påse at egen og medarbeideres adferd er i samsvar med retningslinjene.

## Leverandører

Våre leverandører er de som leverer produkter og/eller tjenester til oss. Dely jobber for å fremme gode arbeids- og miljøforhold i våre leverandørkjeder. Vi gjør dette i nært samarbeid og dialog med våre leverandører og samarbeidspartnere. Vi er gjensidig avhengig av hverandre for å lykkes. Vi skal være tydelige på våre forventninger og krav i denne dialogen og derfor har vi utarbeidet retningslinjer for etisk handel som kommuniseres til våre leverandørkjeder. Retningslinjene dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø, bærekraftig utvikling, forsvarlig miljøhåndtering og antikorrupsjon i leverandørkjeden.

## Gjester

Ved at vi følger våre etiske retningslinjer kan våre gjester være trygge på at vi drifter våre serveringssteder på en trygg, ansvarsfull og god måte. Dette være seg at våre ansatte får gode arbeidsvilkår, at vi arbeider etter bærekraftige prinsipper som har positive bidrag til miljøet og samfunnet rundt oss, eller at vi påser at våre leverandører også følger våre retningslinjer.

## Samfunn

Våre etiske retningslinjer skal vise hva etikk betyr for oss i møte med samfunnet. Som et stort selskap med ca. 1500 medarbeidere kan vi påvirke serveringsbransjen i de landene vi er etablert og lokalsamfunnet rundt oss. I vår bærekraftstrategi har vi definert fire hovedområder relatert til vår kjernevirksomhet hvor vi skal jobbe proaktivt for å skape positive verdier for miljøet, menneskene og samfunnet rundt oss.

# Etiske retningslinjer **FOR VÅRE MEDARBEIDERE**

# Innledning

I din jobb kommer du av og til i en situasjon hvor det kan være vanskelig å bestemme hva som er rett eller galt. Våre etiske retningslinjer skal hjelpe deg med å ta de rette beslutningene.

De etiske retningslinjene kommer i tillegg til våre eksisterende policyer, regler og øvrige retningslinjer, og er en del av ansettelsesvilkårene i Dely.

## De interne etiske retningslinjene omfatter:

1. Våre medarbeideres opptreden
2. Korrupsjon, bestikkelser og konkurranseregler
3. Sponsing
4. Varsling
5. Vårt forhold til forretningspartnere
6. Standarder for arbeidsplassen
7. I møte med gjester
8. I møte med samfunnet



## Våre medarbeideres opptreden

- Alle medarbeidere fremmer i sin kontakt med kunder og samarbeidspartnere våre verdier: tydelig, modig, lyttende og ærlig og redelig i alle forhold.
- En medarbeider kan ikke delta i aktiviteter der det kan oppstå interessekonflikt mellom bedriftens interesser og medarbeiderens interesser eller noen av medarbeiderens nærstående interesser.
- Medarbeideren kan ikke på vegne av bedriften ta beslutninger som kan påvirke medarbeiderens egne, eller noen av medarbeiderens nærståendes, økonomiske interesser.
- Medarbeiderens eventuelle eksterne engasjement må ikke være til hinder for utførelse av de plikter og funksjoner som han/hun har. Slike eksterne engasjement må heller ikke undergrave tilliten til bedriften. Det skal aldri stilles spørsmål ved integriteten til oss som selskap eller noen av våre ansatte. I tvilstilfeller skal den ansatte gi informasjon om eksterne engasjement til nærmeste leder.
- Ansatte skal ikke motta gaver som overstiger en verdi på NOK 500, hvis så skjer skal gaven avklares med nærmeste leder.

## 2.

### Korrupsjon, bestikkelser og konkurranseregler

- Dely ønsker like konkurranseforhold. Vi tar avstand fra alle former for korrupsjon, prissamarbeid, bestikkelser og annen konkurransevridende virksomhet. Dette er ulovlig og skal ikke forekomme.
- Alle anskaffelser, samarbeid og avtaler skal kjennetegnes av åpne og etterprøvbare prosesser.
- Personlige utbetalinger, returprovisjoner eller bestikkelser er strengt forbudt.
- Våre medarbeidere skal ikke utnytte sin stilling til å oppnå personlige fordeler, slik som upassende gaver eller betalinger av arrangementer eller reiser. Alle gaver og sponsorarrangementer skal avklares med nærmeste leder.
- Ansatte skal aldri motta godtgjørelse for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder, agenter eller leverandører.
- Reiseutgifter i tjenestesammenheng dekkes i henhold til vår reisepolicy.

## 3.

### Sponsing

- Alle sponsorater skal godkjennes i tråd med vår til enhver tid gjeldende fullmaktsmatrise, eller av administrerende direktør.
- Sponsorater skal primært støtte opp under vår bærekraftstrategi og ha et positivt samfunnsbidrag.
- Sponsede tiltak skal ikke prioritere enkeltpersoner med tilknytning til Dely, oppfattes som et forsøk på smøring/være konkurransevridende eller vekke negative reaksjoner hos våre kollegaer.

## 4.

### Varsling

- For å skape trygge arbeidsforhold er alle medarbeidere ansvarlig for å varsle om kritikkverdige forhold (brudd på lovregler, interne regler eller etiske normer). Se Dely rutine for varsling.
- Varsling er positivt for bedriften og samfunnet og skal skje til nærmeste overordnede eller noen som har mulighet til å gjøre noe med det.
- All varsling skal behandles på en slik måte at varsleren forblir anonym (kun varsleren og mottaker av varselet vet hvem varsler er) hvis vedkommende ønsker det.
- Dely har etablert en kryptert elektronisk varslingskanal hvor ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold
- Ledelsen må ta stilling til hvordan det skal ryddes opp i saker som er varslet. Det skal ryddes opp i det som er kritikkverdig.

## 5.

### Forhold til forretningspartnere

- Dely vil underrette sine forretningspartnere gjennom passende kanaler om våre retningslinjer og be dem om å ta hensyn til prinsippene under alle relevante omstendigheter.
- Våre leveranser / produkter vil oppfylle avtalte standarder for kvalitet.
- Dely jobber kontinuerlig med å forbedre egen innkjøpspolicy og praksis.
- Vi skal unngå handelspartnere som har aktivitet i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.
- Dely vurderer sine innkjøp av produkter og tjenester etter blant annet følgende kriterier: Kvalitet, økonomi, etikk, miljø, ansattes behov, våre prinsipper for bærekraft og produktspesifikke krav.

## 6.

### Standarder for arbeidsplassen

- Vi skal sikre tilfredsstillende arbeidsforhold for våre ansatte, inkludert forsvarlige helse- og sikkerhetsstandarder.
- Vi tolererer ikke noen form for diskriminering, mobbing eller trakassering mot våre ansatte. Alle ansatte har krav på rettferdig og lik behandling.
- Vi respekterer organisasjonsfriheten og retten til kollektive lønnsforhandlinger. Alle ansatte har rett til å bli medlem av og danne fagforeninger.
- Vi bruker ikke noen form for tvangsarbeid.
- I henhold til internasjonale overenskomster unngår Dely å ansette mindreårige.
- Dely tilbyr adekvate lønninger som – som et minstemål – overholder lokale avtaler og bestemmelser.
- Dely støtter innføring og opprettholdelse av minstelønnsnivåer.
- De ansatte tilbys opplæring som er relevant for deres funksjon.
- Dely respekterer de ansattes personvern og beskytter aktuelle data deretter.
- Privat bruk av jobbens utstyr og materiell skal skje etter fastsatte retningslinjer og etter avtale med leder.

## 7.

### I møte med gjester

- Det er gjesten vi lever av. Våre gjester skal behandles med respekt og omtanke for sine behov og ønsker.
- Vi skal beskytte retten til personlig integritet.
- Kundenes personvern respekteres, og aktuelle data beskyttes.
- Personopplysninger skal alltid behandles etter loven.
- Vi har nulltoleranse for menneskehandel, tyveri, underslag og annen kriminalitet. I de tilfeller slike forhold oppstår er det viktig at nærmeste leder varsles / våre retningslinjer følges, slik at situasjonen kan løses.
- Klager behandles effektivt, og de anses som et verdifullt bidrag til konstant sikring av et høyt servicenivå.

## 8.

### I møte med samfunnet

- Alle som jobber i Dely har et ansvar for å ivareta bedriftens gode omdømme.
- Internettilgangen og epostkontoen er i utgangspunktet arbeidsgivers og skal benyttes som et arbeidsverktøy. Ved bruk av internett og e-post er man en representant for bedriften. Handlinger identifiseres som bedriftens handlinger og man har derfor et ansvar for at bedriften kan stå for dette.
- Bedriften tillater privat bruk av Internett og at det sendes/mottas privat e-post, så lenge dette ikke går ut over utføringen av arbeidsoppgaver. Privat e-post bør lagres i en egen mappe som merkes "Privat". På denne måten kan arbeidsgiver, om han må inn på din epostkonto for å hente ut bedriftsinformasjon, enkelt se hva som er arbeidsrelatert og hva som er privat.
- Ansatte oppfordres til å bruke privat e-post til å kommunisere private forhold.
- Det er strengt forbudt å benytte epostkontoen til videresending eller oppbevaring av pornografisk, rasistisk eller annet ulovlig eller støtende materiale. Dersom slikt materiale mottas, skal IT-avdelingen kontaktes for at de kan vurdere å blokkere avsenderen fra våre servere. Det er heller ikke tillatt å benytte Internett til å surfe på sider med slikt innhold eller å laste ned slikt innhold.
- Sensitiv informasjon knyttet til personer eller bedriften skal ikke gå gjennom bedriftens e-postsystem. Så langt de passer gjelder disse retningslinjene også for bruk av mobiltelefon og andre elektroniske kommunikasjonsmedier som er stilt til arbeidstakers rådighet for bruk i arbeidet.
- Vi tror at tydelig og forutsigbar adferd kombinert med en åpen, ærlig og tydelig kommunikasjon er viktig for vår troverdighet og integritet.
- Uttalelser til media på vegne av bedriften skal gjøres av konsernsjef, kjededirektør eller personer som de har delegert dette ansvaret til.
- Vi skal være transparente og faktaorienterte i både intern- og eksterntkommunikasjon.
- Vi skal ikke stille opp som referansecase for saker med mindre dette er avklart på forhånd med konsernledelsen.
- Kjededirektør orienterer konsernsjef ved krisesituasjoner og ved oppseiling av større medie- og omdømmesaker.
- Ved privat bruk av sosiale medier skal konfidensialitetsforpliktelser overholdes og det skal ikke skade selskapets omdømme eller forretningsinteresser. Uttalelser på selskapets vegne er det kun autorisert personell som skal gjøre.
- Vi skal ha et godt og sunt forhold til våre konkurrenter og omtale dem på en respektfull måte. Ved eventuelt samarbeide med konkurrenter skal vi være oppmerksomme på hva vi deler av informasjon.



# Etiske retningslinjer **FOR VÅRE LEVERANDØRER**

# Innledning

Dely er klar over at vår virksomhet påvirker arbeids-, samfunns- og miljøforhold i våre leverandørkjeder. Vi tror at langsiktig samarbeid og kontinuerlige forbedringer med våre leverandører kan bidra til å skape en varig forskjell og gi forretningsmessige fortrinn både for våre leverandører og oss selv.

Disse retningslinjene er laget for å tydeliggjøre hva vi forventer av våre leverandører når det gjelder etisk handel. Retningslinjene er basert på konvensjoner vedtatt av FN og den internasjonale arbeidsgiverorganisasjonen ILO. Retningslinjene skal dekke grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø, bærekraftig utvikling, forsvarlig miljøhåndtering og antikorrupsjon i leverandørkjeden.

## Utgangspunktet for retningslinjene

Samarbeidet skal være basert på tillit, ærlighet og respekt, og alle parter skal opprettholde en åpen og konstruktiv dialog.

All informasjon fra leverandøren som er konfidensiell eller som anses som det, vil bli behandlet konfidensielt av Dely, våre ansatte og eventuelle tredjeparter.

De etiske retningslinjer gjelder alle sider ved vår virksomhet, alle våre leverandører og forretningspartnere.

Sosiale og miljømessige bærekraftstandarder vil bli tillagt vekt ved valg av nye leverandører.

## Hvordan arbeide med retningslinjene

Våre leverandører skal levere varer og/eller tjenester til Dely som er produsert i overensstemmelse med retningslinjene og våre produktspesifikke krav.

Vi forventer at våre leverandører videreformidler disse retningslinjene, eller retningslinjer minst like omfattende, til sine underleverandører og bidrar til deres etterlevelse av dem, i tillegg til å jobbe for å etterleve kravene på egne vegne.

På oppfordring fra Dely må leverandøren kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandøren, arbeider for å etterleve retningslinjene. Det kan gjøres ved egenerklæring, i oppfølgingssamtaler og/eller kartlegging av arbeidsforholdene på produksjonssted.

Dersom Dely ønsker å kartlegge underleverandør, plikter leverandøren å oppgi navn og kontaktopplysninger på denne.

Ved brudd på de etiske retningslinjene skal leverandøren så fort som mulig underrette Dely slik at vi i samarbeid med leverandør kan lage en plan for utbedring av manglene. Utbedring skal skje innen en definert tidsfrist. Heving av kontrakt kan forekomme dersom leverandør, etter gjentagende henvendelser, ikke viser vilje til å rette opp i forholdene eller i tilfeller av svært alvorlig karakter.

Dely leverandører skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

Det å sikre en etisk handel er en kontinuerlig prosess og Dely vil jobbe for å forbedre egen policy og praksis som kan bidra til at leverandørene etterlever retningslinjer for etisk handel og skape forbedringer.

Vi forventer at våre leverandører gjør seg kjent med våre krav til etisk handel og etterlever dem. Likedan at leverandørene kommuniserer de til sine underleverandører og kontrollerer at de blir etterlevd.

## Lover og reguleringer

Våre leverandører og avtalepartnere skal respektere grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon. Varer som leveres til Dely, skal være fremstilt under forhold som er forenlige med kravene angitt nedenfor. Kravene bygger på sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og nasjonal arbeidslovgivning på produksjonsstedet. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

### 1.

#### Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

- 1.1. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 1.2. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

### 2.

#### Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)

- 2.1. Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.
- 2.2. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 2.3. Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

## Lover og reguleringer

Våre leverandører og avtalepartnere skal respektere grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon. Varer som leveres til Dely, skal være fremstilt under forhold som er forenlige med kravene angitt nedenfor. Kravene bygger på sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og nasjonal arbeidslovgivning på produksjonsstedet. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

### 1. **Tvangsarbeid/slavearbeid** (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

1.1. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.

1.2. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

### 2. **Fagorganisering og kollektive forhandlinger** (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)

2.1. Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.

2.2. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.

2.3. Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

### 3. **Barnearbeid** (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjoner nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)

3.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med

- i) nasjonale minstealder for ansettelse, eller
- ii) minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.

3.2. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.

3.3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.

3.4. Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnearbeid som er i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

## 4.

**Diskriminering** (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

4.1. Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.

4.2. Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.

## 5.

**Brutal behandling** (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 7)

5.1. Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykkelser.

## 6.

**Helse, miljø og sikkerhet** (ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

6.1. Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.

6.2. Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.

6.3. Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.

6.4. Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

## 7.

**Lønn** (ILO konvensjon nr. 131)

7.1. Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.

7.2. Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.

7.3. Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

## 8.

### Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)

8.1. Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.

8.2. Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.

8.3. Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimum overtid er 12 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.

8.4. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

## 9.

### Regulære ansettelser (ILO konvensjon nr. 95, 158, 175, 177, 181)

9.1. Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelser skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.

9.2. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.

9.3. Læringsprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

## 10.

### Marginaliserte befolkningsgrupper

(FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 1 og 2)

10.1. Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.

## 11.

### Miljø

11.1. Tiltak for å redusere negative effekter på helse og miljø i hele verdikjeden skal gjennomføres gjennom minimering av utslipp, fremme effektiv og bærekraftig ressursbruk, inkludert energi og vann og minimering av drivhusgassutslipp i produksjon og transport. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke bli drevet rovdrift på eller skadet av forurensning.

11.2. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

11.3. Alvorlig miljøforurensning skal unngås, og skadelige kjemikalier og andre stoffer skal forvaltes på en forsvarlig måte.

11.4 Det skal ikke benyttes trevirke av tropisk tømmer verken til bruk i bygninger eller produkter. Vi jobber for å ha en verdikjede som ikke bidrar til avskoging.

## 12.

### Korrupsjon

12.1. Alle former for bestikkelser, er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

## 13.

### Dyrevelferd

13.1. Etiske forhold som sporbarhet, bærekraft, sikkerhet og dyrevelferd gjennom hele dyrets levetid skal tas hensyn til i framstilling av produkter.

13.2. Matprodukter skal ikke bestå av produkter/arter spesifisert på vår Rødliste. Denne baserer seg på Sjømatguiden til WWF og Artsdatabankens Rødliste. Leverandører kan få gjeldende versjon av denne tilsendt fra Dely på forespørsel.

13.3. Pels fra dyr som er oppdrettet eller fanget vesentlig for pelsens skyld, skal ikke brukes i framstilling av produkter.

13.4. Dun-, lær- og skinnprodukter skal bare framstilles av biprodukter fra matproduksjon.

13.5. Ull fra sauer som har vært utsatt for mulesing skal ikke brukes i framstillingen av produkter.

13.6 Dyretesting under framstilling av kosmetiske produkter, hudpleieprodukter og husholdningsprodukter skal ikke forekomme.

I våre produktspesifikke krav (PSK) fremkommer det også hvilke merkeordninger som Dely anbefaler.