

# Etiske retningslinjer

## FOR VÅRE MEDARBEIDERE

Code of Conduct  
EMPLOYEES



# Innledning fra konsernsjefen

Med over 10 000 gjesteopplevelser daglig, med over 1700 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. Dely arbeider for å være en ansvarlig aktør og ha en bærekraftig forretningspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Dette innebærer å ha sosiale, miljømessige og etiske målsettinger som skal gjenspeiles i vår adferd ovenfor kunder, medarbeidere, leverandører og våre andre interessenter. Samtidig arbeider vi for en verdiskapende selskap- og kjededrift i samsvar med god forretningsdrift og med respekt for FN's menneskerettigheter.

Våre etiske retningslinjer skal rettlede oss i våre daglig valg og være grunnlaget for vår adferd slik at vi sikrer vår egen og virksomhetens integritet. Det forventes at alle som representerer Dely, eller den enkelte kjede, herunder ansatte i kjedene, franchisetagere/kommisjonærer og deres ansatte, er godt kjent med innholdet og handler i tråd med dette.

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

# Vår visjon, misjon, verdier og samspillsløfter

Vår visjon, misjon, verdier og samspillsløfter forteller hvem vi er og hva vi står for og skal styre våre beslutninger.

## Vår visjon:

### **PROUD TO SERVE**

(Our guests, our colleagues, our brands, our planet)

## Vår misjon:

Legge til rette for verdiskapende kjededrift og kjedeutvikling.

I nært samspill med kjedenes egne visjoner, misjoner og verdier så skal Dely både passe på, stå til tjeneste, forvalte, utfordre og hjelpe kjedene til å maksimere sitt potensiale.

## Våre verdier:

**TYDELIG • LYTTENDE • MODIG**  
**• ÆRLIG OG REDELIG**

## Våre samspillsløfter:

- **JEG BIDRAR AKTIVT TIL FELLES MÅL**
- **JEG HAR RESPEKT FOR ANDRE**  
- PERSONER, TID OG MENINGER
- **JEG BIDRAR TIL ARBEIDSGLEDE**
- **JEG ER ÅPEN OG ÆRLIG**  
- GIR OG SKAFFER MEG TILBAKEMELDINGER
- **JEG ER LOJAL OG HOLDER AVTALER**

Vi hjelper  
hverandre til  
å bli gode

# Krav til egen virksomhet

Dely anser bærekraftig forretningspraksis som en forutsetning for bærekraftig utvikling, som innebærer at dagens generasjoner får dekket sine behov uten å ødelegge framtidige generasjoners mulighet til å få dekket sine\*. FNs bærekraftsmål er verdens felles handlingsplan for bærekraftig utvikling og Dely arbeider aktivt med bærekraftmålene.

Som medlem av Etisk handel Norge forplikter Dely seg til å jobbe aktivt med aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis\*\*. Aktsomhetsvurderinger er en risikobasert tilnærming til å respektere og ivareta mennesker, samfunn og miljø i vår egen virksomhet og i hele leverandørkjeden. Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere følger samme tilnærming.

Dely erkjenner at vår forretningspraksis kan ha potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Samtidig ser vi vårt potensiale til å bidra til positiv utvikling i leverandørkjeden.

I vår jobb kan vi av og til komme i en situasjon hvor det kan være vanskelig å bestemme hva som er rett eller galt. Våre etiske retningslinjer skal hjelpe oss i å ta de rette beslutningene. Retningslinjene kommer i tillegg til eksisterende policyer, regler og øvrige retningslinjer og er en del av ansettelsesvilkårene i Dely.

Med bakgrunn i dette har vi utarbeidet følgende prinsipper og krav til vår egen virksomhet.

\* Brundtland-kommisjonen, «Vår felles framtid», 1987

\*\* UN OHCHR, *Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*, 2011; OECD, «*Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*», 2018.

## De interne etiske retningslinjene omfatter:

1. Våre medarbeideres opptreden
2. Aktsomhetsvurderinger
3. Ansvarlig Innkjøpspraksis
4. Leverandørutvikling og partnerskap
5. Antikorrupsjon, bestikkelser og konkurranseregler
6. Land under handelsboikott
7. Sponsing
8. Varsling
9. Krav til forhold i leverandørkjeden
10. Standarder for arbeidsplassen
11. I møte med gjester
12. I møte med samfunnet
13. Hvor du kan søke veiledning

# 1.

## Våre medarbeideres opptreden

Alle medarbeidere skal i sin kontakt med kunder og samarbeidspartnere fremme 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.

# 2.

## Aktsomhetsvurderinger

Dely skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis. Det innebærer å gjøre egne risikokartlegginger av negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og stanse, forebygge og redusere slik påvirkning.

Tiltakene overvåkes og effekten vurderes og kommuniseres til de berørte. Der våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning på mennesker, samfunn eller miljø skal vi stanse denne aktiviteten, og vi vil søke å gjenopprette skaden.

Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting\*

*\* ECDs kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv, «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv – en innføring», 2018.*

# 3.

## Ansvarlig innkjøpspraksis

Dely anser ansvarlig innkjøpspraksis som et av våre viktigste virkemidler i arbeidet for bærekraftig forretningspraksis. Vi skal tilpasse vår egen innkjøpspraksis slik at vi styrker, og ikke undergraver, leverandørers mulighet til å levere på kravene vi stiller for å sikre gode forhold for mennesker, samfunn og miljø. Vi tilstreber langvarige leverandørforhold med leverandører som viser særlig vilje- og evne til å jobbe med positiv utvikling i leverandørkjeden.

### **Fri fagorganisering og arbeiderepresentasjon**

Dely støtter opp om retten til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon. Vi skal involvere arbeiderrepresentanter og andre relevante interessenter i vårt arbeid med bærekraftig forretningspraksis.

## 4.

### Leverandørutvikling og partnerskap

I dialog med våre leverandører vil vi ved behov vurdere å bidra med relevant kompetanseheving eller ressurser som setter våre leverandører i stand til å imøtekomme våre krav til forhold i leverandørkjeden.

På denne måten legger vi grunnlaget for godt samarbeid med leverandører som viser særlig vilje og evne til å jobbe med positiv utvikling for mennesker, samfunn og miljø i leverandørkjeden.

## 5.

### Antikorrupsjon, 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. Om gaver kan aksepteres skal de ikke overstige en verdi på NOK 500.

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. Dely inkludert alle våre medarbeidere, skal aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre godtgjørelser for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder eller leverandører.

## 6. Land under handelsboikott

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

## 7. 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.

## 8. Varsling

Alle ansatte og andre interessenter oppfordres til å varsle hvis de har spørsmål eller bekymringer om kritikkverdige forhold rundt etiske standarder eller brudd på gjeldende lover, regler, disse retningslinjene eller andre interne styrende dokumenter. Dely forventer at slike saker rapporteres i samsvar med dette og tas opp i god tro.

Ansatte kan rapportere saker internt nærmeste leder, ansattrepresentanter, ledergruppen eller eksternt via konsernets eksterne varslerkanal <https://dely.no/varsel/>. The Whistle-blower Channel tilbyr varsleren muligheten til å rapportere anonymt.

Eksterne interessenter kan rapportere via varslerkanalen som er tilgjengelig på nettsiden vår.

Alle saker som rapporteres og alle varslingsrapporter vil bli tatt på alvor og håndtert med respekt. Selskapet vil ikke akseptere noen gjengjeldelse mot ansatte, ledere eller styremedlemmer som i god tro har rapportert et brudd på eller mistenkt brudd på gjeldende lov eller av prinsippene i disse etiske retningslinjene.

## 9.

**Krav til forhold i leverandørkjeden**

Våre leverandører er de som leverer produkter og/eller tjenester til oss. Dely arbeider for å fremme gode arbeids- og miljøforhold i våre leverandørkjeder. Vi gjør dette i nært samarbeid og dialog med våre leverandører og samarbeidspartnere. Dely vurderer sine innkjøp av produkter og tjenester etter kriterier i vår innkjøpspolicy.

Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere arbeider målrettet og systematisk for etterlevelse av våre retningslinjer for leverandører, derunder prinsipper for bærekraftig forretningspraksis, som dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, antikorrupsjon, dyrevelferd og miljø. Alle leveranser skal oppfylle våre krav til produktkvalitet og vår produktstandard.

**Våre leverandører skal:**

- Følge Delys retningslinjer for etisk handel for leverandører herunder prinsipper for bærekraftig forretningspraksis. Disse ligger tilgjengelig på våre nettsider. Retningslinjene ligger også ved alle leverandøravtaler.
- Arbeide aktivt med aktsomhetsvurderinger, det vil si: gjøre egne risikokartlegginger for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene må overvåkes og vurderes effekten av, og kommuniseres til de berørte. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting\*
- Vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn og miljø gjennom samarbeid.
- På oppfordring fra Dely kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene.

Dersom leverandøren, etter gjentatte henvendelser, ikke viser vilje eller evne til å etterleve retningslinjer for leverandører, kan heving av kontrakt forekomme.

\* ECDs kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv, «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv – en innføring», 2018.



## 10.

### Standarder for arbeidsplassen

- Vi skal sikre tilfredsstillende arbeidsforhold for våre ansatte, inkludert forsvarlige helse- og sikkerhetsstandarder.
- Vi arbeider aktivt for å skape et arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold og gjensidig respekt, der alle har mulighet til å bidra til suksess og til å realisere sitt potensial. Dette gjelder uavhengig av kjønn, alder, familie eller sivilstatus, språkforskjeller, nasjonalitet, etnisk eller nasjonal opprinnelse, utdanning eller sosioøkonomisk status, politisk syn, funksjonshemming eller medisinsk tilstand, religion eller seksuell legning. 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.

## 11.

### I møte med gjester

- Våre gjester skal behandles med respekt og omtanke for sine behov og ønsker.
- Vi skal beskytte retten til personlig integritet.
- Kundenens 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.

## 12. I møte med samfunnet

- Alle som arbeider i Dely har et ansvar for å ivareta bedriftens gode omdømme.
- Enhver ansatt har taushetsplikt og kan ikke bryte denne plikten, som gjelder i alle sammenhenger, både på jobb og privat. Alle ansatte skal signere en taushetsplikt. Plikten fortsetter etter at vårt ansettelsesforhold eller andre kontraktsforhold med konsernet er avsluttet. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet opphører
- Internetttilgangen 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. Henviser her til Delys IT sikkerhetspolicy.
- 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

## 13. Hvor du kan søke veiledning

Spørsmål vedrørende våre etiske retningslinjer skal primært rettes til nærmeste leder. Ytterligere spørsmål kan rettes til Dely sin HR-funksjon.

# Prinsipper for bærekraftig forretningspraksis

Disse prinsippene for bærekraftig forretningspraksis er basert på FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. 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 nasjonal minstealder for ansettelse, eller; 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 (Menneskerettighetserklæringen/UDHR)

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

## 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

**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.** Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre var-prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.

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

## 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.** Dyrevelferd skal respekteres. Tiltak bør iverksettes for å minimere negativ påvirkning på produksjonsdyrs og arbeidsdyrs velferd.

**13.2.** Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og -reguleringer skal overholdes.