

டெல்டா ஃகாலில் நடத்தை விதித் தொகுப்பு

நோக்கம்

டெல்டா ஃகாலில் இண்டஸ்ட்ரீஸ் லிமிடெட் நிறுவனத்தின் இணை நிறுவனங்களுடன் வணிகம் செய்வதற்கான குறைந்தபட்சத் தேவைகளை கோட்டுக் காட்டுவதற்காக இந்த நடத்தை விதித் தொகுப்பு வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது. ("டெல்டா ஃகாலில்"). இடைவெளிகளையும் முன்னேற்றத்திற்குச் சாத்தியமான பகுதிகளையும் அடையாளம் காண்பதன் மூலம் அபாயத்தை முனைப்புடன் குறைப்பதன் பொருட்டு, அனைத்து வழங்குநர்களும் இந்த விதித் தொகுப்பில் கோட்டுக் காட்டப்பட்டுள்ள அனைத்து உட்பிரிவுகள் தொடர்பான இடர் மதிப்பீட்டை நடத்த வேண்டும் என்றும், டெல்டா ஃகாலிலுக்கு விற்கப்படும் வணிகப் பொருட்களில் உள்ளடங்கியுள்ள பொருட்கள் அல்லது உள்ளீடுகளை வழங்கிய வழங்குநர்களுக்கு இந்தக் கொள்கையைத் தெரிவிக்க வேண்டும் என்றும் டெல்டா ஃகாலில் எதிர்பார்க்கிறது.

சட்டக் கடப்பாடு

தாங்கள் இயங்குகின்ற பகுதிக்கும், தங்கள் வணிகப் பொருட்கள் விற்பனை செய்யப்படுகின்ற பகுதிகளுக்கும் பொருந்துகின்ற சட்டதிட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளுக்கு இணங்கி நடக்கும் அங்கீகரிக்கப்பட்ட ஒப்பந்ததாரர்கள், வழங்குநர்கள், வணிகர்கள் மற்றும் முகவர்களுடன் மட்டுமே டெல்டா ஃகாலில் மற்றும் அதன் இணை நிறுவனங்கள் வர்த்தகம் செய்யும். அவர்கள் இந்த ஆவணத்தில் வழங்குநர்கள் என்று குறிப்பிடப்பட்டுள்ளனர். டெல்டா ஃகாலில் தனது பணியாளர்கள் அல்லது தனது வணிகக் கூட்டாளர்கள் சட்டத்திற்குக் கீழ்ப்படியத் தவறுவதைப் பொறுத்துக்கொள்ளாது, மேலும் தனது பணியாளர்கள் மற்றும் கூட்டாளர்கள் சட்டம் அல்லது ஒழுங்குமுறையின் ஏதேனும் சந்தேகத்திற்குரிய மீறல்களை உடனடியாகப் புகாரளிக்க வேண்டும் என்று கோருகிறது. இந்த விதித் தொகுப்பில் ஏதேனும் வேறுபாடுகள் ஏற்படும் எல்லா சூழ்நிலைகளிலும், இதைக் காட்டிலும் மேலான தரநிலையில் உள்ள பொருத்தமான வாடிக்கையாளர் விதித் தொகுப்பு பொருந்தும்.

வெளிப்படைத்தன்மை

டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனம் கூட்டிணைந்து பணிபுரியும் போது எல்லா விவகாரங்களிலும் முழுமையான வெளிப்படைத்தன்மையை எதிர்பார்க்கிறது. எல்லா வழங்குநர்களும், பணியாளர்களும் தங்களது வர்த்தக நடைமுறைகளில் நன்னெறிக் கோட்பாட்டைக் கடைப்பிடிக்க வேண்டும். டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனத்துடன் அது ஒப்புக்கொள்கின்ற ரெக்கார்ட்டீப்பிங் தேவைகள் உட்பட, ஆனால் வை மட்டுமே வரம்பாக இல்லாமல், இந்தத் தரநிலைகளுக்கு இணங்குவதை நிரூபிக்கத் தேவையான அனைத்து ஆவணங்களையும் வழங்குநர்கள் 5 ஆண்டுக் காலத்திற்குப் பணித்தலத்தில் பராமரிப்பார்கள். இத்தகைய தரநிலைகளுடனான இணக்கத்தைக் கண்காணிப்பதற்கு, உற்பத்தி தொழிற்கூடங்களின் அறிவிக்கப்பட்ட மற்றும் அறிவிக்கப்படாத தல ஆய்வுகள் போன்ற உறுதிப்படுத்தல் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கு டெல்டா ஃகாலில் பொறுப்பேற்றுக்கொள்ளும். வருகைகளைக் கண்காணிப்பது தொடர்பான இரகசிய நேர்காணல்களுக்காக, உற்பத்தித் தொழிற்கூடங்கள், பணியாளர் பதிவேடுகள் மற்றும் பணியாளர்களை டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனத்தின் பிரதிநிதிகள் முழுமையாக அணுகுவதற்கு வழங்குநர்கள் அனுமதிக்க வேண்டும். கூடுதலாக, தணிக்கையில் சட்டிக்காட்டப்படும் விஷயங்கள் தொடர்பாக டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனத்தின் பிரதிநிதிகள் மேற்கொள்ளும் நியாயமான விசாரணைகளுக்கு வழங்குநர்கள் தகுந்த முறையில் பதிலளிக்க வேண்டும். முழு அணுகலை வழங்கத் தவறினால் அல்லது நியாயமான விசாரணைகளுக்குப் பதிலளிக்கத் தவறினால், அது வழங்குநர்களுடனான வணிக உறவுகளுக்குத் தடைகளை ஏற்படுத்தலாம் அல்லது உறவை முறிக்கலாம். மேலும், டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனம் தனது விநியோகச் சங்கிலியில் உள்ள அனைத்து அடுக்குகளிலும் உள்ள தனது வழங்குநர்களை அறிந்து கொள்வதற்கு உறுதிபூண்டுள்ளது. டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனம் தனது வழங்குநர்கள் டெல்டா ஃகாலிலுக்கான வணிகப் பொருட்களை உற்பத்தி செய்கின்ற அனைத்து விநியோகச் சங்கிலிகளின் மேப்பிங்கிற்கு உதவுவதன் மூலம் இந்த உறுதியேற்பை மேலும் அதிகரிக்க வேண்டுமென் என்று எதிர்பார்க்கிறது.

வேலைவாய்ப்பு தொடர்பான உறவு

பணியாளர்கள் தொடர்பான வேலைவாய்ப்பின் விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகளை வழங்குநர்கள் ஏற்றுக்கொண்டுக் கடைப்பிடிக்க வேண்டும். மேலும், தேசிய மற்றும் சர்வதேச தொழிலாளர் மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்டதிட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளின் கீழ் பணியாளர்களுக்கு உள்ள உரிமைகளைப் பாதுகாக்க வேண்டும். எல்லா பணியாளர்களும் தாய்நாட்டில் இருந்து புறப்படுவதற்கு முன்னர் அவர்கள் வேலைவாய்ப்பின் அடிப்படை விதிமுறைகள் குறித்து அவர்களுக்குத் தெரிவிக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

பாகுபாடினமை

டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனம் கலாச்சார வேறுபாடுகளை உணர்ந்துள்ளது, அவற்றுக்கு மதிப்பளிக்கிறது, ஆனால் வேலைவாய்ப்பானது இயலுந்திறனின் அடிப்படையில் இருக்க வேண்டும், அது நம்பிக்கை அல்லது வேறு ஏதேனும் தனிப்பட்ட குணநலன்களின் அடிப்படையில் இருக்கக் கூடாது. டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனம் அனைத்துப் பணியாளர்களும் நியாயமாகவும் சரிசமமாகவும் நடத்தப்படுவதற்கு உறுதிபூண்டுள்ளது. வேலைக்கு விண்ணப்பிப்பவர்களும் பணியாளர்களும் அவர்களின் திறன்கள், தகுதிகள் மற்றும் சாதனைகளுக்கு ஏற்ப மதிப்பிடப்படுவார்கள். சமூகக் குழு, இனமூலம், இனம், பாலினம், பாலியல் நாட்டம், மதம், நாட்டினம், வயது, உடற்குறை அல்லது வேறு ஏதேனும் குணநலன்களின் அடிப்படையிலான பாகுபாடு உள்பட, வேலைக்கு ஆளெடுத்தல், இழப்பீடு, பதவி உயர்வு, ஒழுங்கு நடவடிக்கை, பணி நீக்கம் அல்லது பணி ஓய்வு ஆகியவற்றில் வழங்குநர்கள் பாகுபாடு காண்பிக்கக்கூடாது.

கட்டாயத் தொழிலாளர்கள்

சிறைக் கைதிகள், ஒப்பந்தக் கூலிகள், கொத்தடிமைகள் அல்லது மற்ற வகையான கட்டாயத் தொழிலாளர்களை வழங்குநர்கள் பயன்படுத்தக் கூடாது. எந்தப் பணியாளரும் தனது வேலைக்காகக் கட்டணம் செலுத்த வேண்டியிருக்காது. பணியாளர்களின் ஆட்சேர்ப்பு அல்லது செயலாக்கத்துடன் தொடர்புடைய அனைத்து செலவுகள் மற்றும் கட்டணங்களை முதலாளி தான் செலுத்த வேண்டும், பணியாளர்களிடம் பின்னர் வசூலிக்கக் கூடாது. பணியாளர்கள் தங்கள் பயண ஆவணங்களைத் தங்கள் கட்டுப்பாட்டில் வைத்திருக்க வேண்டும் மற்றும் நடமாடுவதற்கு முழுச் சுதந்திரத்தையும் கொண்டிருக்க வேண்டும். கட்டாயத் தொழிலாளர்களின் ILO குறிகாட்டிகளில் விவரிக்கப்பட்டுள்ளபடி அனைத்துக் கட்டாயத் தொழிலாளர் குறிகாட்டிகளும் இல்லாமல் இருப்பதை வழங்குநர்கள் உறுதிசெய்துகொள்ள வேண்டும். டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனத்தின் கட்டாயத் தொழிலாளர் சான்றிதழில் கூடுதல் தேவைகள் விவரிக்கப்பட்டுள்ளன, இதை அனைத்து டெல்டா ஃகாலில் வழங்குநர்களும் புரிந்துகொண்டு கையொப்பமிட வேண்டும். டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனத்தின் கட்டாயத் தொழிலாளர் சான்றிதழில் உள்ள ஏதேனும் மற்றும் எல்லா முக்கிய விவரங்களுக்கும் இந்த விதித் தொகுப்பில் ஒருங்கிணைக்கப்பட்டுள்ளன.

குழந்தைத் தொழிலாளர்கள்

15 வயதிற்குட்பட்ட அல்லது நாட்டின் சட்டப்படி வேலைசெய்யும் வயதுக்குட்பட்ட அல்லது கட்டாயக் கல்வியை நிறைவுசெய்வதற்கான வயதுக்குக் கீழுள்ள எந்த நபரையும் வழங்குநர்கள் வேலையில் ஈடுபடுத்தக்கூடாது. இவற்றில் எது அதிக வயதோ அது இங்கு பொருந்தும். இளம் பணியாளர்களுக்குத் தொடர்புடைய உள்ளூர் ஒழுங்குமுறைகளுக்கு உட்பட்டு 18 வயதிற்குட்பட்ட பணியாளர்களை வேலைக்கு நியமிக்க வேண்டும்.

தொழிற்சங்கம் மற்றும் கூட்டு பேரத்தில் சுதந்தரமாக ஈடுபடுதல்

குறுக்கீடு, பழிவாங்கல், தொல்லை அல்லது பதிலடி ஆகியவை குறித்த அச்சமின்றி பணியாளர்கள் தங்கள் உரிமைகளைப் பாதுகாத்துக்கொள்ளச் சுதந்தரமாகத் தொழிற்சங்கத்தில் சேருவதற்கு, கூட்டாக பேரம் பேசுவதற்கு மற்றும் நடவடிக்கைகள் எடுப்பதற்கான உரிமைகளை வழங்குநர்கள் உணர்ந்து, மதிப்பளிக்க வேண்டும். உள்ளூர் சட்டத்தின் கீழ் சங்கம் மற்றும் கூட்டு பேரம் பேசுவதற்கான சுதந்திரம் தடைசெய்யப்பட்டுள்ள நாடுகளில் வழங்குநர்கள் இந்த உரிமையையும் அடையாளமறிய வேண்டும்.

குறை தீர்க்கும் இயங்குமுறை செயல்படும் முறை

பணியாளர்களுக்குப் ஆற்றல்வாய்ந்த குறை தீர்க்கும் இயங்குமுறைகளுக்கான அணுகல்

இருப்பதை வழங்குநர்கள் உறுதிசெய்ய வேண்டும், அவற்றில் பல தகவல் தெரிவிப்புச் சேனல்கள் உள்ளடங்குகின்றன, அவற்றில் குறைந்தபட்சம் ஒன்று இரகசியக்காப்பைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

தொல்லை கொடுத்தல் மற்றும் துஷ்பிரயோகம்

நிறுவனத்தில் பணியாளர்கள் வகிக்கும் பதவியைப் பொருட்படுத்தாது, அவர்கள் எந்தப் பிற பணியாளர்கள், ஆண் அல்லது பெண்ணாலும் எத்தகைய வாய்மொழியான, உளவியல் ரீதியான மற்றும் உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகமும் இல்லாத ஒரு சூழலில் வேலை செய்வதற்கு உரிமை பெற்றுள்ளனர். வழங்குநர்கள் அனைத்துப் பணியாளர்களையும் கண்ணியத்துடனும் மரியாதையுடனும் நடத்த வேண்டும்.

வேலை நேரங்கள் மற்றும் ஓய்வு

பணியாளர்களின் வேலை நேரங்களானது, அவர்கள் உற்பத்தியை மேற்கொள்ளும் பகுதியில் நடைமுறையில் உள்ள வழக்கமான மற்றும் மிகைநேரப் பணி நேரங்களுக்குத் தொடர்புடைய சட்ட வரம்புகள் மீறப்படாமல் இருப்பதை வழங்குநர்கள் உறுதிசெய்ய வேண்டும். வழக்கமான செய்பணித்தாள் (வொர்க்ஷீட்) 48 மணிநேரங்களைத் தாண்டக்கூடாது. எல்லா மிகைநேரப் பணியும் கருத்திணக்கத்துடன் இருக்க வேண்டும். தொடர்ந்து மிகைநேரப் பணியை மேற்கொள்ளுமாறு வழங்குநர்கள் கோரக்கூடாது. மேலும், எல்லா மிகைநேரப் பணிக்கும் சிறப்பு ஊதிய விகிதத்தில் ஈடுசெய்ய வேண்டும். அசாதாரணமான சூழ்நிலைகளில் தவிர, ஒரு வாரத்திற்கான மொத்த வழக்கமான மற்றும் மிகைநேரப் பணி நேரங்கள் 60 மணிநேரங்களைத் தாண்டக்கூடாது. ஏழு நாட்களுக்கு ஒருமுறை, குறைந்தது தொடர்ச்சியாக 24 மணிநேரங்களுக்கு இணையான ஒரு நாள் விடுப்பைப் பெறுவதற்கு எல்லா பணியாளர்களுக்கும் உரிமையுள்ளது.

இழப்பீடு

குறைந்தபட்ச இழப்பீட்டில், சட்டப்படி கட்டாயமான குறைந்தபட்ச தரநிலைகளில் அல்லது நடைமுறையிலுள்ள ஊதியத்தில், இவற்றில் எது அதிகமோ அதில் இழப்பீட்டுப் பொதிகளை வழங்குவதன் மூலம் வழங்குநர்கள் தங்களது பணியாளர்களுக்கு நியாயமான இழப்பீட்டையும், சட்டம் அல்லது ஒப்பந்தத்திற்குத் தேவைப்படும் ஏதேனும் உபரிச் சலுகைகளையும் வழங்க வேண்டும். உள்ளூர் சட்டத்திற்கு இணங்க மிகைநேரப் பணிக்காகப் பணியாளர்களுக்கு முழு இழப்பீடு அளிக்கப்பட வேண்டும். மேலும், ஒவ்வொரு ஊதிய காலத்திற்காகவும் தெளிவான, எழுத்துவடிவிலான கணக்குப் பதிவைக் ஒவ்வொரு பணியாளருக்கும் வழங்கப்பட வேண்டும். வழங்குநர்கள் பணியாளர்களின் அடிப்படைத் தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்யாமல், தன் விருப்பப்படி இழப்பீடு வழங்கும் போது, அத்தகைய இழப்பீட்டின் அளவை அவர்கள் தொலைநோக்கோடு உணர்வதற்குத் தேவையான தகுந்த நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்.

ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு

அனைத்துப் பணியாளர்களின் பாதுகாப்பிற்கான அபாயங்களை முனைப்புடன் கண்டறியவும், தடுக்கவும் மற்றும் குறைக்கவும் வழங்குநர்கள் உரிய அமைப்புகளைக் கொண்டிருக்க வேண்டும். வழங்குநர்கள் தங்களது பணியாளர்களுக்குச் சுத்தமான, பாதுகாப்பான மற்றும் சுகாதாரமான பணிச் சூழலை வழங்க வேண்டும். மேலும், முதலாளிகளின் தொழிற்கூடங்களில் நடைபெறும் பணியின் போது உருவாகின்ற அல்லது நிகழ்கின்ற அல்லது மேற்கொள்ளப்படும் இயக்கத்தின் விளைவாக ஏற்படுகின்ற விபத்துக்கள் மற்றும் காயத்தைத் தடுக்கும் வகையில் அப்பணிச் சூழல் வடிவமைக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும். தீ, விபத்துக்கள் மற்றும் நச்சுப் பொருட்கள் ஆகியவற்றில் இருந்து பாதுகாப்பது இதில் அடங்கும். வெளிச்சம், வெப்பம் மற்றும் காற்றோட்ட அமைப்புகள் போதுமானதாக இருக்க வேண்டும். தாங்கள் இயங்குகின்ற நாடுகள் மற்றும் சமூகங்களிலும் பணியிட ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்புக்குப் பொருந்துகின்ற, சட்டப்படி கட்டாயமான அனைத்து தரநிலைகளுடனும் வழங்குநர்களும் இணங்கி நடக்க வேண்டியது அவசியமாகும். பணியாளர்களுக்குக் குடியிருப்பு வசதிகள் வழங்கப்படும் சூழ்நிலையில், அதே தரநிலைகள் பொருந்தும்.

சுற்றுச்சூழல்

எரிசக்தி, நீர், கழிவு, கழிவு நீர், காற்று உமிழ்வு மற்றும் இரசாயனங்கள் போன்ற காலநிலை பாதிப்புகள் தொடர்பான அபாயங்களைக் குறைக்க வழங்குநர்கள் நிர்வகித்துச் செயல்பட வேண்டும். தாங்கள் இயங்குகின்ற நாடுகளில் உள்ள சுற்றுச்சூழல் பாதுகாப்புக்குத் தொடர்புடைய சட்டதிட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகள் அனைத்துடனும் வழங்குநர்கள் இணங்கி நடக்க வேண்டும். சுற்றுச்சூழல் மீது தாங்கள் ஏற்படுத்துகின்ற எதிர்மறையானத் தாக்கங்களைக் குறைப்பதற்கு வழங்குநர்கள் பொறுப்புடன் நடந்துகொள்ள வேண்டும்.

பாதுகாப்பு

சரக்குகளை ஏற்றி அனுப்புகின்ற வாகனங்களில் உள்ள பொருட்கள் வெளிப்படுவதைத் தடுப்பதற்கான பாதுகாப்பு நடைமுறைகளை வழங்குநர்கள் நடைமுறைப்படுத்த வேண்டும். அத்தகைய பொருட்களில் மருந்துகள், உயிரியல் சார்ந்த ஊக்கிகள், வெடிப்பொருட்கள், ஆயுதங்கள், கதிரியக்கப் பொருட்கள், சட்டவிரோதமான அந்நியப் பொருட்கள், பிற கள்ளக்கடத்தல் பொருட்கள் ஆகியவை உள்ளடங்கும். இறக்குமதி செய்யும் அனைத்து நாடுகளுக்கும் பொருந்தக்கூடிய குறைந்தபட்சத் தேவைகளாக, வெளிநாட்டு உற்பத்தியாளர்களுக்கான அமெரிக்காவின் சுங்கம் மற்றும் எல்லைப் பாதுகாப்பின் (Customs and Border Protection, CBP) CTPAT வழிகாட்டுதல்களை டெல்டா நிறுவனம் அங்கீகரிக்கிறது.

பெண்களுக்கான உரிமைகள்

பலன்கள், சரிசமமாக நடத்தப்படுதல், தாங்கள் மேற்கொள்ளும் பணியின் தரநிலையில் சரிசமமாக மதிப்பாய்வு செய்யப்படுதல் மற்றும் ஆண் பணியாளர்களுக்காகக் காலியாக உள்ள எல்லா பதவி நிலைகளையும் நிரப்புவதற்கான சரிசம வாய்ப்பு உள்ளிட்டவற்றை பெண் பணியாளர்கள் பெறுவதை வழங்குநர்கள் உறுதிசெய்ய வேண்டும். கர்ப்பப் பரிசோதனைகள் செய்வது வேலைவாய்ப்பின் ஒரு நிபந்தனையாக இருக்கக்கூடாது அல்லது அவற்றைச் செய்துகொள்ளுமாறு பணியாளர்களிடம் கோரக்கூடாது. பேறுக்கால விடுமுறையை (உள்ளூர் மற்றும் தேசியச் சட்டங்களால் இதற்கான கால அளவு தீர்மானிக்கப்படுகிறது) எடுத்துக்கொள்ளும் பணியாளர்களுக்கு எதிராகப் பணிநீக்கம் அல்லது பணிநீக்க அச்சுறுத்தல், மூப்புநிலை (சீனியாரிட்டி) இழப்பு அல்லது ஊதியங்களில் பிடித்தம் ஆகியவை மேற்கொள்ளப்படக் கூடாது. மேலும், அவர்கள் பேறுக்கால விடுமுறைக்கு முன்னர் பெற்ற அதே ஊதியம் மற்றும் பலன்களுடன் வேலைக்குத் திரும்ப இயல வேண்டும். பணியாளர்களைக் கருத்தடையைப் பயன்படுத்தச் சொல்லிக் கட்டாயப்படுத்தவோ, அழுத்தம் கொடுக்கவோ கூடாது. பணியாளர்களின் இனப்பெருக்க ஆரோக்கியம் உள்பட, அவர்களின் பாதுகாப்புக்கு ஆபத்தை விளைவிக்கக்கூடிய பசைகள் மற்றும் கரைப்பான்கள் உள்ளிட்ட தீங்குகளுக்கு அவர்களை வெளிப்படுத்தக்கூடாது. பெண் பணியாளர்களுக்குக் கர்ப்பக் காலத்திற்கு ஏற்ற சேவைகளையும் இடவசதியையும் வழங்குநர்கள் வழங்க வேண்டும்.

துணை-ஒப்பந்தம்

டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனத்தின் எழுத்துவடிவிலான ஒப்புதல் இல்லாமல் டெல்டா ஃகாலில் தயாரிப்புகள் அல்லது பாகங்களைத் தயாரிப்பதற்கு துணை ஒப்பந்ததாரர்களை வழங்குநர்கள் பயன்படுத்தக் கூடாது. இந்த நடத்தை விதித் தொகுப்புக்கு உள்ஒப்பந்ததாரர்கள் ஒப்புக்கொண்ட பிறகு மட்டுமே அவர்களைப் பயன்படுத்தலாம்.

இந்தக் கொள்கைகளை மீறினால், வழங்குநர்களின் செலவில் முறையாகக் குறை களையப்படும். எதிர்காலத்தில் இந்தத் தரநிலைகளுக்கு இணங்கி நடப்பதை உறுதிசெய்வதற்குத் தேவைப்படும் நடவடிக்கைகளை எடுப்பதற்கு டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனம் உரிமை பெற்றுள்ளது. இந்தத் தரநிலைகளுக்கு இணங்கத் தவறுவது, டெல்டா ஃகாலில் நிறுவனத்திற்கும் அங்கீகரிக்கப்பட்ட வழங்குநருக்கும் இடையிலான உறவு முறிவதற்கு வழிவகுக்கலாம்.