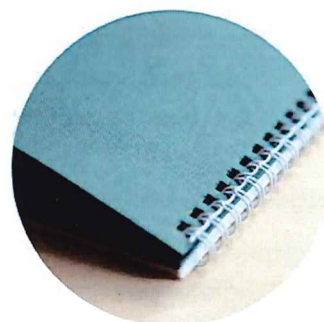




Forest Stewardship Council®



Zelfevaluatie fundamentele FSC- arbeidsvoorwaarden

Sjabloon **beleidsverklaring en zelfevaluatie**
in kader van naleving standard FSC Chain of
Custody certificering
(FSC-STD-40-004 V3-1 NL – Bijlage D)

Datum versie: 30/10/2023

Disclaimer: dit document werd met zorg en naar best vermogen opgesteld door FSC België en wil een ondersteuning bieden aan FSC-certificaathouders, maar heeft geen formeel of normatief statuut. FSC België streeft ernaar dit document te verbeteren of actualiseren waar nodig, maar geeft geen garantie naar volledigheid of accuraatheid. De beoordeling van uw werkwijze in deze als certificaathouder – ook op basis van dit document – blijft de verantwoordelijkheid van een door FSC-erkende certificeringsinstelling. Suggesties voor verbetering van dit document en haar bijlagen zijn steeds welkom op info@fsc.be

De laatste versie van de standaard voor Chain of Custody certificering¹ verwacht dat certificaathouders fundamentele arbeidsvoorwaarden naleven. De organisatie dient daartoe het volgende te doen:

1. Een **beleidsverklaring** opstellen en implementeren waarin de fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden een plaats hebben²;

en

2. Een **zelfevaluatie** bijhouden waarin de organisatie naar eer en geweten beschrijft hoe de organisatie de fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden toepast binnen de eigen activiteiten. Deze zelfevaluatie dient dus aan te geven hoe deze beleidsverklaring in de praktijk geïmplementeerd wordt³.

Wetgeving & naleving

De vereiste(n) rond de het respecteren van deze fundamentele arbeidsvoorwaarden zijn in België opgenomen in de nationale wetgeving. Deze vaststelling op zich, of louter een opsomming van relevante wet- en regelgeving is onvoldoende, daar dit geen garantie is op 'praktische toepassing' binnen het bedrijf. Vanzelfsprekend vormt dit kader wel een goede basis. Via een zelfevaluatie dient de naleving op bedrijfsniveau aangetoond te worden.

Data inwerkingtreding en deadline naleving:

Deze vereisten treden in werking op 1 september 2021 (voor nieuwe certificaathouders), wanneer ook een overgangsperiode start (voor bestaande certificaathouders). Alle certificaathouders moeten uiterlijk op 31 december 2022 voldoen aan deze vereisten⁴.

Over dit document

Dit document en haar bijlagen wil Belgische FSC-certificaathouders bijstaan bij de praktische naleving van deze vereisten, onder meer door bruikbare en aanpasbare sjablonen beschikbaar te stellen. Het gebruik van dit model is geen garantie voor naleving van de Fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden. Het model is uitsluitend bedoeld om certificaathouders op weg te helpen; het is uiteindelijk de verantwoordelijkheid van elke organisatie om naleving te waarborgen. Certificaathouders mogen uiteraard ook een ander format gebruiken, zolang zij daarmee kunnen aantonen of en hoe aan de eisen wordt voldaan.

¹ FSC-STD-40-004 V3-1 Chain of Custody Certificering – § 7 Fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden

² Deze beleidsverklaring kan een apart document zijn specifiek voor dit doel, of kan inhoudelijk opgenomen zijn in een bredere beleidsverklaring (of set van beleidsverklaringen).

³ De certificeerder gebruikt de zelfevaluatie als leidraad voor de audit en on-site verificatie van naleving van de standaard. Onjuiste verklaringen in kader van de zelfevaluatie kunnen aanleiding zijn tot opschorting of beëindiging van het certificaat.

⁴ Indien uw bedrijf werkt met onderaannemers (voor activiteiten onder de scope van uw certificaat) dan moet er ook voor hen een zelfevaluatie beschikbaar zijn (gecertificeerde onderaannemers zullen deze al beschikbaar hebben).

Beleidsverklaring rond het respecteren en naleven van de fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden

Policy statement on the respect and implementation of FSC® core labour requirements

België is lid van de Internationale Arbeidsorganisatie sinds 1919. De geactualiseerde lijst van de door België geratificeerde ILO verdragen staat [hier](#) opgenomen. Mid 2021 had België 113 conventies – waaronder alle 8 fundamentele ILO conventies – en 2 protocollen geratificeerd, waarvan er 77 nog in werking zijn. De Fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden zijn dan ook via de onderliggende ILO-conventies opgenomen in Belgische wet- en regelgeving.

Fundamental

Convention	Date	Status	Note
C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) P029 - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 <i>ratified on 10 Sep 2019 (In Force)</i>	20 Jan 1944	In Force	
C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	23 Oct 1951	In Force	
C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	10 Dec 1953	In Force	
C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)	23 May 1952	In Force	
C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	23 Jan 1961	In Force	
C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	22 Mar 1977	In Force	
C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) <i>Minimum age specified: 15 years</i>	19 Apr 1988	In Force	
C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	08 May 2002	In Force	

De Arbeidsinspectie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is de uitvoering op Belgisch niveau van het verdrag nr. 81 van de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie). Dit verdrag, geratificeerd door België, voorziet dat elk land een systeem van arbeidsinspectie moet hebben. Deze is belast met:

- Het verzekeren van de naleving van de toepassing van wettelijke bepalingen over de arbeidsvoorwaarden en de bescherming van werknemers bij de uitoefening van hun beroep. Voorbeelden daarvan zijn de wettelijke bepalingen inzake arbeidsduur, de lonen, de arbeidsveiligheid, hygiëne en welzijn op het werk, de tewerkstelling van kinderen en jongeren (§7.2), en nog andere aanverwante materies, voor zover de arbeidsinspecteurs hiervoor aangeduid zijn om deze bepalingen te verzekeren;
- Het geven van informatie en technische adviezen aan werkgevers en werknemers over de meest doeltreffende manier om aan de wettelijke bepalingen te voldoen;
- Tekortkomingen in de reglementering of misbruiken die niet direct onder de bestaande wetgeving vallen onder de aandacht brengen van de bevoegde autoriteit.

Het wettelijk kader rond deze internationale arbeidsvoorwaarden en het toezicht op de naleving hiervan vormen de achtergrond waarbinnen wij als Belgisch bedrijf actief zijn. Via deze beleidsverklaring verklaren we uitdrukkelijk ons volledig aan te sluiten bij deze wetgeving en haar naleving, waaronder de fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden vervat zitten.

Naam & voornaam: **HERTECANT PAUL**
Functie: **GEDELEGEERD BESTUURDER**
Bedrijf: **HERTECANT HOUT**



Zelfevaluatie rond het respecteren en naleven van de fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden
Self-assessment on the respect and implementation of FSC® core labour requirements

KINDERARBEID

7.2 De organisatie mag geen gebruik maken van kinderarbeid.		
7.2.1 De organisatie mag geen arbeiders inschakelen die jonger zijn dan 15, of jonger dan de minimumleeftijd zoals vastgelegd in nationale of lokale wetten of bepalingen, indien deze hoger is dan 15 jaar, behalve in gevallen zoals gespecificeerd in 7.2.2. 7.2.2 In landen waar nationale wetten of regelingen ruimte bieden om personen van 13 tot 15 jaar in te schakelen voor lichte werkzaamheden, mag dit werk niet ten koste gaan van scholing en ook niet schadelijk zijn voor de gezondheid of ontwikkeling van deze arbeider(s). Met name waar kinderen onder leerplicht vallen, dienen zij alleen te werken buiten de schooltijden op normale werktijden overdag. 7.2.3 Niemand jonger dan 18 jaar wordt ingeschakeld voor gevaarlijk of zwaar werk, behalve met het oog op opleiding binnen de kaders van geldende nationale wetten en regelingen 7.2.4 De organisatie dient de ergste vormen van kinderarbeid te verbieden.		
VRAGEN	antwoord	BRONNEN of BEWIJSLAST
a) Voldoet u organisatie aan Artikel 7.2? Zo ja, ga verder bij c).	JA	- Verbod op kinderarbeid (Belgische arbeidswetgeving) voor minderjarigen <15jaar of onderworpen aan voltijdse leerplicht⁵. - Kader 'jeugdige werknemers' (15-18 jaar)
b) Als het antwoord op a) nee is, beschrijf dan waarom uw organisatie niet voldoet?	/	
c) Voor de personen die u in dienst heeft op de locatie/locaties die binnen scope van certificaat vallen, beschrijf hoe uw organisatie weet dat zij voldoet aan Artikel 7.2.	→	- Personeelsregister met registratie van leeftijd (oa DIMONA aangiftes & opvolging) - Ikv 'jeugdige werknemers' (15-18j): documenten ivm stage, duaal leren, vakantiewerk, ...
d) Identificeer alle documenten en andere opnames (en de locaties daarvan) waar u zich op baseert om naleving van Artikel 7.2 te verifiëren.	→	
e) Identificeer alle wettelijke verplichtingen die naar uw overtuiging mogelijk van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.2 na te leven. Beschrijf ze a.u.b. en geef aan hoe ze van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.2 na te leven.	→	- Wettelijke verplichtingen: zie hierboven - Naleving: personeelsadministratie - Controle: arbeidsinspectie - Indien relevant: omkadering 'jeugdige werknemers'
f) Voeg een beleidsverklaring, of beleidsverklaringen toe, gemaakt door uw organisatie, waarin Artikel 7.2 is verwerkt.	→	Zie referentie naar §7.2 in beleidsverklaring(en)

⁵ De voltijdse leerplicht neemt een einde vanaf het ogenblik waarop de minderjarige ten minste de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs met volledig leerplan heeft gevolgd en eindigt in elk geval op het ogenblik waarop hij de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt. Na de voltijdse leerplicht zijn minderjarigen nog tot de leeftijd van 18 jaar onderworpen aan de deeltijdse leerplicht.

DWANGARBEID

7.3 De organisatie dient alle vormen van dwangarbeid uit te bannen.		
7.3.1 Arbeidsrelaties zijn vrijwillig en gebaseerd op wederzijds goedvinden, zonder dat er gedreigd wordt met straf. 7.3.2 Er is geen bewijs van praktijken die duiden op gedwongen of verplichte arbeid, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, het volgende: - Fysiek en seksueel geweld - Gebonden arbeid/schuldarbeid - Inhouding van loon, waaronder betaling van kosten voor arbeidsbemiddeling en/of betaling van een onderpand voordat het dienstverband begint - Beperking van mobiliteit/beweging - Inbeslagneming van paspoort en identiteitsdocumenten - Dreiging met indienen van een aanklacht bij de autoriteiten		
VRAGEN	antwoord	BRONNEN of BEWIJSLAST
a) Voldoet u organisatie ⁶ aan Artikel 7.3? Zo ja, ga verder bij c).	JA	- Zie ook (d) en (e)
b) Als het antwoord op a) hierboven nee is, beschrijf dan a.u.b. waarom uw organisatie niet voldoet aan Artikel 7.3.	/	
c) Voor de personen die u in dienst heeft op de locatie/locaties die binnen scope van certificaat vallen, beschrijf hoe uw organisatie weet dat zij voldoet aan Artikel 7.3.	→	- Personeelsregister met registratie van klachten (Geschillen- en klachtenprocedures en dossiers) en personeelsadministratie (incl salarisgegevens, gegevens rond wettelijke inhoudingen en betalingsgegevens) - Eigen werknemers: arbeidsovereenkomsten (<u>wet van 3/07/1978</u>) met duidelijke afspraken rond arbeid en verloning e.a. - Arbeidsreglement: mogelijk bevat dit sancties i.v.m. verloning in welbepaalde situaties (omkaderd & overeengekomen met werknemers)
d) Identificeer alle documenten en andere opnames (en de locaties daarvan) waar u zich op baseert om naleving van Artikel 7.3 te verifiëren.	→	
e) Identificeer alle wettelijke verplichtingen die naar uw overtuiging mogelijk van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.3 na te leven. Beschrijf ze a.u.b. en geef aan hoe ze van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.3 na te leven.	→	- Wettelijke verplichtingen: Verbod op dwangarbeid (ILO-conventie C029 en protocol P029 beiden geratificeerd) - <u>Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens</u> – Art 4 - Naleving: HR – personeelsadministratie - Controle: <u>arbeidsinspectie</u>
f) Voeg een beleidsverklaring, of beleidsverklaringen toe, gemaakt door uw organisatie, waarin Artikel 7.3 is verwerkt.	→	Zie referentie naar ratificatie ILO-conventie C029 en protocol P029 door België en algemene bewoording rond arbeidsinspectie in beleidsverklaring(en)

⁶ Naast de eigen werknemers kan het in welbepaalde situaties nuttig tot nodig zijn om ook aandacht te geven aan de situatie bij onderaannemers (actief binnen scope van certificaat).

DISCRIMINATIE IN ARBEID EN BEROEP

7.4 De organisatie dient ervoor te zorgen dat er geen discriminatie plaatsvindt in arbeid en beroep.			
7.4.1 Arbeid en beroep zijn niet-discriminerend.			
VRAGEN	antwoord	BRONNEN of BEWIJSLAST	
a) Voldoet u organisatie aan Artikel 7.4? Zo ja, ga verder bij c).	JA	- Zie (d) en (e)	
b) Als het antwoord op a) hierboven nee is, beschrijf dan a.u.b. waarom uw organisatie niet voldoet aan Artikel 7.4.	/		
c) Voor de personen die u in dienst heeft op de locatie/locaties die binnen scope van certificaat vallen, beschrijf hoe uw organisatie weet dat zij voldoet aan Artikel 7.4.	→	- Vacatures open voor alle kandidaten zonder onderscheid op basis van geslacht, leeftijd, nationale of etnische afstamming, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, handicap, enz) - o eventueel beschikbare data/gegevens om gelijke kansen bij sollicitatie te staven - o Positieve discriminatie of positieve actieprogramma - Personeelsregister: - o met registratie van klachten (Geschillen- en klachtenprocedures en dossiers): - o eventueel beschikbare data/gegevens om diversiteit te staven (geslacht, leeftijd, ... al dan niet per functie(type) ...) - Arbeidsreglement: aspecten rond discriminatie op de werkvloer, rond pesten/agressie op het werk, ... - Personeelsbeleid: gelijke kansen bij aanwerving, op promotie, gelijke verloning voor zelfde werk...	
d) Identificeer alle documenten en andere opnames (en de locaties daarvan) waar u zich op baseert om naleving van Artikel 7.4 te verifiëren.	→		
e) Identificeer alle wettelijke verplichtingen die naar uw overtuiging mogelijk van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.4 na te leven. Beschrijf ze a.u.b. en geef aan hoe ze van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.4 na te leven.	→	- <u>Overzicht relevante wetgeving</u> - Wet van 10/05/2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (op grond van geslacht, leeftijd, nationale of etnische afstamming, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, handicap, enz) - Wet van 30 /07/1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden	
f) Voeg een beleidsverklaring, of beleidsverklaringen toe, gemaakt door uw organisatie, waarin Artikel 7.4 is verwerkt.	→	Zie referentie naar ratificatie ILO-conventie C111 door België en algemene bewoording rond arbeidsinspectie in beleidsverklaring(en)	

VRIJHEID VAN VERENIGING EN RECHT OP COLLECTIEVE ONDERHANDELING

7.5 De organisatie dient de vrijheid van vereniging en het effectieve recht op collectieve onderhandelingen te respecteren.		
7.5.1 Arbeiders kunnen zelf bepalen bij welke arbeidersorganisaties ze zich aansluiten of welke arbeidersorganisaties zij stichten. 7.5.2 De organisatie respecteert de volledige vrijheid van arbeidersorganisaties om hun wetten en regels op te stellen. 7.5.3 De organisatie respecteert de rechten van arbeiders om zich in te laten met legale activiteiten met betrekking tot het vormen van, zich aansluiten bij of helpen van een arbeidersorganisatie, of om zich daarvan te onthouden, en zij zal arbeiders niet discrimineren of straffen vanwege de uitoefening van deze rechten. 7.5.4 De organisatie onderhandelt met wettig opgerichte arbeidersorganisaties en/of naar behoren gekozen vertegenwoordigers, te goeder trouw en met de beste inspanningen om tot een collectieve overeenkomst te komen. 7.5.5 Collectieve overeenkomsten worden toegepast waar deze bestaan.		
VRAGEN	antwoord	BRONNEN of BEWIJSLAST
a) Voldoet u organisatie aan Artikel 7.5? Zo ja, ga verder bij c).	JA	- Zie (d) en (e)
b) Als het antwoord op a) hierboven nee is, beschrijf dan a.u.b. waarom uw organisatie niet voldoet aan Artikel 7.5.	/	
c) Voor de personen die u in dienst heeft op de locatie/locaties die binnen scope van certificaat vallen, beschrijf hoe uw organisatie weet dat zij voldoet aan Artikel 7.5.	→	Het sociaal overleg vindt in België op drie niveaus plaats: het interprofessionele niveau binnen onder andere de Nationale Arbeidsraad of de Groep van 10, het sectorale niveau binnen onder andere de <u>paritaire comités</u> en het <u>ondernemingsniveau</u>
d) Identificeer alle documenten en andere opnames (en de locaties daarvan) waar u zich op baseert om naleving van Artikel 7.5 te verifiëren.	→	- Documentatie en bewijslast i.v.m. naleving hiervan beschikbaar. - o Organisatiebeleid - o Klachten/klachtenprocedures en dossiers - o CPBW; ...
e) Identificeer alle wettelijke verplichtingen die naar uw overtuiging mogelijk van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.5 na te leven. Beschrijf ze a.u.b. en geef aan hoe ze van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.5 na te leven.	→	- <u>Europees Sociaal Handvest – art 5 / 6</u> - <u>Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Art 28</u> - <u>Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens – Art 11</u> - <u>Grondwet België – Art 27</u> - <u>Sociaal overleg in België</u>
f) Voeg een beleidsverklaring, of beleidsverklaringen toe, gemaakt door uw organisatie, waarin Artikel 7.5 is verwerkt.	→	Zie referentie naar ratificatie ILO-conventie C087 door België en algemene bewoording rond arbeidsinspectie in beleidsverklaring(en)

Ondergetekende HERTECANT PAUL, verklaar hierbij dat de volgende uitspraken waar en juist zijn naar mijn beste weten, en ik erken dat het opzettelijk doen van een onjuiste verklaring kan leiden tot opschorting of beëindiging van het certificaat of tot niet-uitgifte van het certificaat.

Naam

Datum



Forest Stewardship Council®

FSC Belgium

Interleuvenlaan 62 bus 28
3001 Heverlee
016/394718
info@fsc.be - www.fsc.be



All Rights Reserved FSC® Belgium 2021 FSC®F000202