



**GGN: 8718711086108**

Registratienummer van de  
producent/producentengroep (van de CB): IS  
NA307477

## **GLOBALG.A.P. RISICO-INVENTARISATIE TEN AANZIEN VAN SOCIALE PRAKTIJKEN (GRASP)**

**Bewijs van beoordeling**

**Overeenkomstig**

**GRASP General Rules V1.3-1-i July 2020**

**Option 1**

Afgegeven aan

Producer Dutch Valley Vegetables B.V.

Schelpenbolweg 25, ,, 1774 NG SLOOTDORP, Nederland

### **De bijlage bevat nadere informatie over de GRASP-resultaten.**

The Certification Body Vincotte Nederland B.V. declares that the producer group mentioned on this proof has been assessed according to the GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice Version 1.3-1-i July 2020.

Productbehandeling	Remote Assessment	Employee Interview
No	N/A	No

**Algeheel nalevingsniveau: Volledige naleving**

**GGN: 8718711086108**

**Beoordelingsresultaat in detail:**

Beheerspunt 1	Volledige naleving
Beheerspunt 2	Volledige naleving
Beheerspunt 3	Volledige naleving
Beheerspunt 4	Volledige naleving
Beheerspunt 5	Volledige naleving
Beheerspunt 6	Volledige naleving
Beheerspunt 7	Volledige naleving
Beheerspunt 8	Volledige naleving
Beheerspunt 9	Niet van toepassing
Beheerspunt 10	Volledige naleving
Beheerspunt 11	Volledige naleving

**Datum beoordeling: 10-11-2023**

**Uploaddatum: 04-01-2024**

**Geldigheid: 23-11-2023 - 22-11-2024 (afhankelijk van geldigheid GLOBALG.A.P. certificaat)**

**De actuele status van dit bewijs is altijd te zien op: <https://database.globalgap.org>**

# GLOBALG.A.P. RISICO-INVENTARISATIE TEN AANZIEN VAN SOCIALE PRAKTIJKEN

GRASP Checklist - Version 1.3-1-i

Checklist Individuele Producent (Optie 1)

Valid from: July 2020

Mandatory from: October 2020



1. REGISTRATIEGEGEVENS CERTIFICAATHOUDER								
GGN/GLN producent:*	8718711086108			Registratienr.:	307477			
Naam bedrijf:*	Dutch Valley vegetables B.V.			Adres:*	Schelpenbolweg 25, 1774 NG Slootdorp, Nederland			
Tel.:*	0031 622308484							
E-mail:				Fax:				
Datum beoordeling:	10.11.2023			Contactpersoon:	teler 2			
Datum/Data van eerdere beoordeling(en):	04.02.2020	11.12.2020	03.03.2022	18.01.2023				
Vinden er bij de producent nog andere externe audits of certificering voor sociale praktijken plaats? Zo ja, welke?								
Standaard 1: Geldig tot en met:	Standaard 2: Geldig tot en met:			Standaard 3: Geldig tot en met:	Standaard 4: Geldig tot en met:			
Heeft de Certificerende Instelling (een) wezenlijke breuk(en) van (een) juridische eis(en) met betrekking tot arbeidsvoorwaarden geconstateerd?								
					<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	NEE
Heeft de Certificerende Instelling deze bevinding gemeld aan de lokaal/landelijk verantwoordelijke en bevoegde autoriteit?								
					<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	NEE
Opmerkingen:								
Beschrijving van het bedrijf: Landbouwbedrijf met teelt van diverse koolsoorten, gebruik van vast, tijdelijk en personeel via een uitzendbureau.								
Heeft de bedrijfsleiding een zelfverklaring ondertekend waarin staat dat GRASP geïmplementeerd wordt in het geval er werknemers zijn?					<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	NEE
* Verplicht veld								

Worden de faciliteiten voor productverwerking meegenomen in de GRASP-beoordeling?		<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE		
Wordt de productverwerking uitbesteed?		<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE		
Heeft (of hebben) de faciliteit(en) voor productverwerking normen voor sociale praktijken geïmplementeerd?		<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE	Zo ja, welke?	Opslag bij koelbedrijf met opslag certificaat AGF
		Zo ja:	Naam van het bedrijf dat de productverwerking verzorgt:		Koel en sorteerbedrijf Kielstra B.V.
			GGN/GLN van het bedrijf dat de productverwerking verzorgt (indien van toepassing):		

Faciliteit voor productverwerking 1		Faciliteit voor productverwerking 4	
Faciliteit voor productverwerking 2		Faciliteit voor productverwerking 5	
Faciliteit voor productverwerking 3		Faciliteit voor productverwerking 6	
Besteedt het bedrijf andere werkzaamheden uit?		<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE
Zo ja, welke?		Zijn de uitbesteede werkzaamheden opgenomen in de GRASP-beoordeling?	
	<input checked="" type="checkbox"/> Bestrijding van plaag- en knaagdieren	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE
	<input type="checkbox"/> Gewasbescherming	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE
	<input type="checkbox"/> Oogsten	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE
	<input checked="" type="checkbox"/> Overige (nader te specificeren): Mechanische organische bemesting	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE

## 2. STRUCTUUR WERKGELEGENHEID/DIENSTVERBANDEN

Maand(en) piekseizoen (indien van toepassing):	Juni t/m eind oktober						% werknemers woont in huisvesting waarin het bedrijf voorziet (indien van toepassing):	30		
Nationaliteiten van werknemers	Nederlands, Pools, Roemeens, Oekraïns									
Totale aantal werknemers	Lokaal			Migranten vanuit andere landen			Migranten binnen eigen land			Totaal
	Vast	Tijdelijk	Bureau	Vast	Tijdelijk	Bureau	Vast	Tijdelijk	Bureau	
in agrarische productie	3	0	0	4	8	28	0	0	0	80
in faciliteit(en) voor productverwerking	3	0	0	4	16	0	0	0	0	23
Totaal	3	0	0	4	45	28	0	0	0	80

### 3. AANWEZIGHEID TIJDENS DE BEOORDELING

	BEDRIJFSLEIDER		VERANTWOORDELIJKE VOOR DE IMPLEMENTATIE VAN GRASP		WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGER	
Namen <sup>1</sup> :	teler		teler 2		personeelsvertegenwoordiger/medewerker	
Aanwezig tijdens de openingsbijeenkomst?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE
Aanwezig tijdens de beoordeling?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE
Aanwezig tijdens de slotbijeenkomst?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE

### ALGEMEEL RESULTAAT BEOORDELING:












(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)

**Volledige naleving**












Resultaten beoordeling met de bedrijfsleiding besproken?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE				
Naam certificerende instelling:	Vinçotte Nederland B.V.		Duur van de beoordeling:	2,5 uur		
Naam beoordelaar:	Piet van Splunter					
Naam bedrijfsleiding:	teler					












<sup>1</sup> Vermeld de namen alleen als de betreffende personen toestemming hebben gegeven voor het samen met de checklist uploaden van hun persoonsgegevens naar de database van GLOBALG.A.P. Database






















## GRASP-CHECKLIST









N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
<b>WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGER(S)</b>					
1	<p>Beheerspunt: Is er ten minste één werknemer of een werknemersraad om de belangen van het personeel bij de bedrijfsleiding te vertegenwoordigen via regelmatige bijeenkomsten waarin arbeidskwesties worden besproken?</p> <p>Vereiste: Uit documentatie blijkt dat een werknemersvertegenwoordiger(s) of een werknemersraad die de belangen van de werknemers bij de bedrijfsleiding vertegenwoordigt/vertegenwoordigen door alle werknemers is gekozen of, in uitzonderingsgevallen, is aangesteld en door de bedrijfsleiding wordt erkend. De verkiezing/aanstelling vindt plaats in het lopende jaar of de lopende productieperiode en wordt aan alle werknemers medegedeeld. De werknemersvertegenwoordiger(s) moet(en) zich bewust zijn van zijn/haar/hun rol en rechten en in staat zijn klachten en suggesties met de bedrijfsleiding te bespreken. Bijeenkomsten tussen de werknemersvertegenwoordiger(s) en de bedrijfsleiding vinden zorgvuldig volgens een vooraf bepaalde frequentie plaats. De dialoog die tijdens deze bijeenkomsten wordt gevoerd wordt <u>naar behoren gedocumenteerd</u>. Nvt indien het bedrijf minder dan vijf werknemers in dienst heeft.</p>				
1.1	De verkiezings-/aanstellingsprocedure is gedefinieerd en naar alle werknemers gecommuniceerd.	  	X		
1.2	Uit documentatie blijkt dat de verkiezing en het tellen van de stemmen eerlijk en open zijn uitgevoerd. In het geval van (een) niet verkozen maar aangestelde vertegenwoordiger(s) is er een document dat rechtvaardigt waarom er geen verkiezingen konden plaatsvinden.	 	X		
1.3	De resultaten van de verkiezing (naam werknemersvertegenwoordiger(s) of, in het geval van een raad, de samenstelling van de raad) zijn naar alle werknemers gecommuniceerd.	 	X		
1.4	De verkiezing/aanstelling heeft plaatsgevonden in het lopende jaar of de lopende productieperiode. De vertegenwoordiging is actueel (alle verkozen/aangestelde personen op de lijst werken nog altijd op het bedrijf).		X		
1.5	De werknemersvertegenwoordiger(s) wordt (worden) erkend door de bedrijfsleiding en in een functieomschrijving worden zijn/haar/hun rollen en rechten duidelijk omschreven. De werknemersvertegenwoordiger(s) is (zijn) zich bewust van zijn/haar/hun rol en rechten (in het geval van een raad wordt er met alle leden gesproken).	 	X		
1.6	Er is schriftelijk bewijs dat er regelmatig bijeenkomsten volgens een vooraf bepaalde frequentie plaatsvinden tussen de werknemersvertegenwoordiger(s) en de bedrijfsleiding waar onderwerpen die betrekking hebben op GRASP worden besproken.		X		
<b>MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 1:</b>			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			Volledige naleving		
Bewijs/Opmmerkingen: Er zijn 2 werknemersvertegenwoordigers aangesteld in dit jaar met instemming van de overige werknemers. Registratie van aanstelling en goedkeuring in notulen werkoverleg en bevestigd door werknemersvertegenwoordiger. Deze vertegenwoordigers vertegenwoordigen de verschillende groepen medewerkers. Tijdens inspectie gesproken met 1 vertegenwoordiger, overleg elke maandagochtend, hiervan worden de hoofdlijnen vastgelegd.					
Herstelmaatregelen:					













N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
<b>KLACHTENPROCEDURE</b>					
2	<p>Beheerspunt: Is er een klachten- en suggestiesprocedure opgezet en geïmplementeerd aan de hand waarvan werknemers een klacht of suggestie kunnen indienen?</p> <p>Vereiste: Er bestaat een klachten- en suggestiesprocedure, passend bij de grootte van het bedrijf. De werknemers worden regelmatig op de hoogte gesteld van het bestaan van deze procedure, klachten en suggesties kunnen zonder sancties worden ingediend en worden tijdens bijeenkomsten tussen de werknemersvertegenwoordiger(s) en de bedrijfsleiding besproken. De procedure hanteert een bepaalde termijn om klachten en suggesties te beantwoorden en herstelmaatregelen te treffen. De klachten, suggesties en de opvolging ervan van de afgelopen 24 maanden worden gedocumenteerd.</p>				
2.1	Er is een gedocumenteerde klachten- en suggestiesprocedure, passend bij de grootte van het bedrijf.		X		
2.2	De werknemers worden regelmatig en actief op de hoogte gebracht over de klachten- en suggestiesprocedure.	  	X		
2.3	In de procedure wordt duidelijk vermeld dat aan werknemers geen sanctie wordt opgelegd voor het indienen van klachten of suggesties.	 	X		
2.4	Klachten en suggesties worden besproken in bijeenkomsten tussen de werknemersvertegenwoordiger(s) en de bedrijfsleiding.		X		
2.5	De procedure bevat een termijn voor het oplossen c.q. opvolgen van klachten en suggesties (bijv. in de loop van de volgende maand).	  	X		
2.6	De klachten, suggesties en de opvolging ervan worden gedocumenteerd en de desbetreffende documentatie over de afgelopen 24 maanden is voorhanden.				X
<b>MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 2:</b>			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			<b>Volledige naleving</b>		
<p>Bewijs/Opmmerkingen: 2.1/2.2 Er is een schriftelijke klachtenprocedure aanwezig welke beschikbaar is in verschillende talen. 2.3/2.5 Hierin wordt vermeld dat geen sancties volgen op het indienen van klachten en de oplossingstermijn is beschreven. 2.4 Eventuele klachten worden elke maandagochtend besproken in het overleg tussen bedrijfsleiding en werknemersvertegenwoordigers. 2.6 Er zijn geen schriftelijke klachten ingediend.</p>					
<p>Herstelmaatregelen:</p>					








N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
<b>ZELFVERKLARING OVER GOEDE SOCIALE PRAKTIJKEN</b>					
3	<p>Beheerspunt: Is een zelfverklaring over goede sociale praktijken ten aanzien van mensenrechten door de bedrijfsleiding en de werknemersvertegenwoordiger(s) getekend en zijn de werknemers hiervan op de hoogte gebracht?</p> <p>Vereiste: De bedrijfsleiding en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben een zelfverklaring voor het waarborgen van goede sociale praktijken en mensenrechten voor alle werknemers getekend en ter beschikking gesteld en brengen deze in de praktijk. Deze verklaring bevat minstens hun verbintenis ten aanzien van de fundamentele arbeidsnormen van de ILO (ILO-conventies: 111 inzake verbod op discriminatie, 138 en 182 over de minimumleeftijd en het verbod op kinderarbeid, 29 en 105 over het verbod op alle vormen van gedwongen arbeid, 87 over de vrijheid van vereniging, 98 over het recht op vrije onderhandelingen, 100 over het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk en 99 over minimumloon), transparante en niet-discriminerende aanwervingsprocedures en de klachtenprocedure. In de zelfverklaring wordt verklaard dat de werknemersvertegenwoordiger(s) klachten kan (kunnen) indienen zonder dat dit tot persoonlijke sancties leidt. De werknemers zijn over de zelfverklaring op de hoogte gebracht, waarbij de tekst beschikbaar is in de taal van de werknemer(s). Deze wordt ten minste om de drie jaar herzien, of vaker indien nodig.</p>				
3.1	De verklaring is compleet en bevat minstens alle punten zoals bedoeld in de fundamentele arbeidsnormen van de ILO.		X		
3.2	De verklaring is ondertekend door de bedrijfsleiding en door de werknemersvertegenwoordiger(s).		X		
3.3	De verklaring wordt actief naar de werknemers gecommuniceerd (bijv. op de productielocatie/in de handling-unit/op het directiekantoor opgehangen of aan de arbeidsovereenkomst gehecht, informatie tijdens bijeenkomsten etc.).	  	X		
3.4	De bedrijfsleiding, de persoon die verantwoordelijk is voor de implementatie van GRASP en de werknemersvertegenwoordiger(s) kennen de inhoud van de verklaring en bevestigen dat deze in praktijk wordt gebracht.	  	X		
3.5	Er wordt verklaard dat de werknemersvertegenwoordiger(s) klachten kan (kunnen) indienen zonder dat dit tot persoonlijke sancties leidt.		X		
3.6	De verklaring wordt ten minste elke 3 jaar gecontroleerd en herzien of vaker als dat nodig is.	 	X		
<b>MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 3:</b>			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			Volledige naleving		
Bewijs/Opmmerkingen: 3.1/3.3 De zelfverklaring conform GRASP richtlijnen is aanwezig en zichtbaar opgehangen in meerdere talen. 3.2/3.6 De verklaring is ondertekend door bedrijfsleiding en werknemersvertegenwoordigers op 16-11-2023, 3.4 Deze verklaren dat dit wordt opgevolgd.					
Herstelmaatregelen:					













N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
<b>TOEGANG TOT NATIONALE ARBEIDSVOORSCHRIFTEN</b>					
4	<p>Beheerspunt: Hebben de voor de implementatie van GRASP (RGSP) verantwoordelijke persoon en de werknemersvertegenwoordiger(s) kennis van en/of toegang tot recente nationale arbeidsvoorschriften?</p> <p>Vereiste: De voor de implementatie van GRASP (RGSP) verantwoordelijke persoon en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van en/of toegang tot recente nationale arbeidsvoorschriften, zoals bruto- en minimumlonen, arbeidsuren, vakbondslidmaatschap, anti-discriminatie, kinderarbeid, arbeidsovereenkomsten, vakantie- en zwangerschapsverlof. Zowel de RGSP als de werknemersvertegenwoordiger(s) kennen de essentiële punten van arbeidsvoorwaarden voor in de <u>landbouw, zoals geformuleerd in de toepasselijke landelijke interpretatierichtlijnen voor GRASP.</u></p>				
4.1	De RGSP voorziet de werknemersvertegenwoordiger(s) van de geldige arbeidsvoorschriften (bijv. de landelijke interpretatierichtlijnen voor GRASP).	  	X		
4.2	De RGSP en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van of toegang tot de geldige arbeidsvoorschriften over bruto- en minimumlonen en inhoudingen op lonen.	  	X		
4.3	De RGSP en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van of toegang tot de geldige arbeidsvoorschriften over arbeidsuren.	  	X		
4.4	De RGSP en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van of toegang tot de geldige arbeidsvoorschriften over de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen.	  	X		
4.5	De RGSP en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van of toegang tot de geldige arbeidsvoorschriften over antidiscriminatie.	  	X		
4.6	De RGSP en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van of toegang tot de geldige arbeidsvoorschriften over kinderarbeid en de minimumleeftijd voor tewerkstelling.	  	X		
4.7	De RGSP en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van of toegang tot de geldige arbeidsvoorschriften over vakantie- en zwangerschapsverlof.	  	X		
<b>MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 4:</b>			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			<b>Volledige naleving</b>		
Bewijs/Opmmerkingen: Bedrijfsleiding en werknemersvertegenwoordigers hebben kennis en toegang tot de Nederlandse wetgeving en de geldende CAO door CAO boekje en internet mogelijkheden.					
Herstelmaatregelen:					

N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
<b>ARBEIDSOVEREENKOMSTEN</b>					
5	<p>Beheerspunt: Kunnen geldige kopieën van arbeidsovereenkomsten voor de werknemers worden voorgelegd? Voldoen de arbeidsovereenkomsten aan de toepasselijke wetgeving en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten en vermelden zij minstens de volledige namen, nationaliteit, functiebeschrijving, geboortedatum, datum van indiensttreding, de reguliere werktijden, loon en arbeidsduur? Zijn ze door zowel de werknemer als de werkgever ondertekend?</p> <p>Vereiste: Voor iedere werknemer kan op verzoek van de beoordelaar een arbeidsovereenkomst worden voorgelegd (steekproefsgewijs). De arbeidsovereenkomsten voldoen aan de toepasselijke wetgeving en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten. Zowel de werknemer als de werkgever heeft ze ondertekend. De documenten bevatten minstens de volledige namen, nationaliteit, functiebeschrijving, geboortedatum, reguliere arbeidstijd, loon en arbeidsduur (bijv. vast, voor een bepaalde tijd of dagarbeider etc.) en de juridische status en werkvergunning voor werknemers met een buitenlandse nationaliteit. De zelfverklaring over goede sociale praktijken wordt niet tegengesproken door de overeenkomst. Documenten van de werknemers zijn ten minste 24 maanden raadpleegbaar.</p>				
5.1	Uit willekeurige controles blijkt dat er door beide partijen ondertekende schriftelijke overeenkomsten aanwezig zijn.	 	X		
5.2	Er is bewijs dat de werknemers de juiste overeenkomst hebben overeenkomstig de nationale wetgeving en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten (zoals bepaald in de landelijke interpretatierichtlijn voor GRASP die van toepassing is).		X		
5.3	De arbeidsovereenkomsten bevatten minstens basisinformatie over de naam, de geboortedatum en de nationaliteit van de werknemer overeenkomstig de landelijke interpretatierichtlijn voor GRASP die van toepassing is.		X		
5.4	De arbeidsovereenkomsten of bijlagen bij de overeenkomsten bevatten basisinformatie over de contractduur (bijv. vast, voor bepaalde tijd of dagarbeider etc.), het loon, arbeidsuren, pauzes en een basale functiebeschrijving.		X		
5.5	De zelfverklaring over goede sociale praktijken wordt niet tegengesproken in de overeenkomst.		X		
5.6	Indien werknemers met een buitenlandse nationaliteit op het bedrijf werken, blijkt hun juridische status voor tewerkstelling op het bedrijf uit de registraties. Er is een desbetreffende werkvergunning aanwezig.				X
5.7	Documenten van de werknemers zijn ten minste 24 maanden raadpleegbaar.		X		
<b>MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 5:</b>			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			Volledige naleving		
<p>Bewijs/Opmerkingen: Aantal getoetste documenten van elk van de verschillende categorieën arbeidskrachten: 5 documenten beoordeeld, verdeeld over de 4 van toepassing zijnde categorieën medewerkers, deze voldoen aan de gestelde eisen. Uitzendkrachten werken via SNA gecertificeerde uitzendbureau's : Mondial uitzend bv. Kwarty Ciety, PayOffice en Agrostar. Pauzetijden aangegeven in de kantine en op urenregistratieformulieren.</p>					
Herstelmaatregelen:					













N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
<b>LOONSTROKEN</b>					
6	<p>Beheerspunt: Is er gedocumenteerd bewijsmateriaal voorhanden waarmee de periodieke uitkering van lonen volgens de desbetreffende contractclausule wordt aangetoond?</p> <p>Vereiste: De werkgever kan relevante documentatie verstrekken over periodieke loonuitkering (bijv. handtekening van de werknemer op loonstrookje, bankoverschrijving). Werknemers tekenen of ontvangen kopieën van loonstrookjes/loonlijsten waarmee de betaling transparant en begrijpelijk voor hen wordt. <u>De periodieke uitkering aan de werknemers van de afgelopen 24 maanden wordt gedocumenteerd.</u></p>				
6.1	Goed gedocumenteerd bewijs dat betaling met vastgestelde tussenpozen plaatsvindt (bijv. loonstroken of loonlijsten) is voorhanden voor de werknemers (willekeurige controles).	 	X		
6.2	Uit de loonstroken of loonlijsten blijkt dat betalingen worden verricht overeenkomstig de arbeidsovereenkomsten (bijv. handtekening van de werknemer op loonstrookje, bankoverschrijvingen etc.).	 	X		
6.3	De betalingsregistraties worden ten minste 24 maanden bewaard.		X		
<b>MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 6:</b>			Volledige naleving		
Bewijs/Opmmerkingen: Aantal getoetste documenten van elk van de verschillende categorieën arbeidskrachten: 1 loonstrook van een vaste lokale medewerker, 1 vaste migrant, 1 loonstrook van een tijdelijke medewerker en facturen van alle uitzendbureau's gezien. 6.1/6.2/6.3 Bewijs van betaling zoals afgesproken via bankafschriften, van meerdere jaren beschikbaar.					
Herstelmaatregelen:					

N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
<b>LONEN</b>					
7	<p>Beheerspunt: Wordt op de loonstroken/loonlijsten aangeduid of de betaling voldoet aan ten minste wettelijke bepalingen en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten?</p> <p>Vereiste: Lonen en uitkering van overuren die vermeld staan op de loonstroken/loonlijsten duiden aan dat wordt voldaan aan wettelijke bepalingen (minimumlonen) en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten zoals vastgelegd in de landelijke interpretatierichtlijn voor GRASP. Als uitkering per unit wordt berekend, zullen de werknemers ten minste het wettelijk minimumloon (gemiddeld) binnen reguliere arbeidstijden kunnen verdienen.</p>				
7.1	De loonstroken of loonlijsten geven duidelijk de hoeveelheid vergoede werktijd of de geogste hoeveelheid inclusief overuren (uren/dagen) aan.	 	X		
7.2	Uit de lonen en uitkering van overuren zoals vermeld in de registraties blijkt dat wordt voldaan aan de overeenkomsten en aan landelijke arbeidsvoorschriften (minimumlonen) en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten zoals vastgelegd in de landelijke interpretatierichtlijn voor GRASP.		X		
7.3	Los van de berekeningseenheid blijkt uit de loonstroken / loonlijsten dat de werknemers binnen reguliere arbeidstijden gemiddeld ten minste het wettelijke minimumloon verdienen (controleer dit met name als er een stukstarief geldt). Als er inhoudingen zijn op het loon en de werknemers in kwestie minder dan het minimumloon betaald krijgen, moeten de inhoudingen schriftelijk gerechtvaardigd worden.	 	X		
<b>MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 7:</b> <i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>			Volledige naleving		
<p>Bewijs/Opmmerkingen: Aantal getoetste documenten van elk van de verschillende categorieën arbeidskrachten: 1 loonstrook van een vaste lokale medewerker, 1 vaste migrant, 1 loonstrook van een tijdelijke medewerker en facturen van uitzendbureau's gezien. 7.1 Gewerkte uren zijn op de loonstroken en de facturen vermeld, 7.2 Uit urenregistraties blijkt dat deze voldoen aan de CAO. 7.3 Inhoudingen voor verblijfskosten worden gerechtvaardigd.</p>					
Herstelmaatregelen:					

N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
<b>GEEN TEWERKSTELLING VAN MINDERJARIGEN</b>					
8	Beheerspunt: Kunnen documenten worden voorgelegd waarin staat vermeld dat geen minderjarigen in het bedrijf werkzaam zijn?  Vereiste: Documenten zijn voorhanden waarin staat dat wordt voldaan aan de nationale wetgeving inzake minimumleeftijd voor tewerkstelling. Indien dit niet door de nationale wetgeving wordt bestreken, worden kinderen jonger dan 15 niet tewerkgesteld. Indien kinderen - als gezinsleden - in het bedrijf werkzaam zijn, worden zij niet betrokken bij werkzaamheden die hun gezondheid en veiligheid in gevaar brengen, die hun ontwikkeling in het gedrang brengen of hen ervan weerhouden verplicht onderwijs te volgen.				
8.1	Uit de geboortedata op de registraties blijkt dat geen enkele werknemer jonger is dan de wettelijke minimumleeftijd voor tewerkstelling of, indien dit niet wordt vermeld in de landelijke interpretatierichtlijn voor GRASP, jonger dan 15.		X		
8.2	Indien kinderen - als gezinsleden - in het bedrijf werkzaam zijn, worden zij niet betrokken bij werkzaamheden die hun gezondheid en veiligheid in gevaar brengen (volgens de IFA-module Alle Agrarische Bedrijven), die hun ontwikkeling in het gedrang brengen of hen ervan weerhouden verplicht onderwijs te volgen.	     			X
<b>MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 8:</b>			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			Volledige naleving		
Bewijs/Opmmerkingen: Er zijn geen minderjarigen werkzaam op het bedrijf, de jongste uitzendkracht is 18 jaar oud. Vaste medewerkers vanaf 21 jaar oud.					
Herstelmaatregelen:					

N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
<b>TOEGANG TOT VERPLICHT ONDERWIJS</b>					
9	<p>Beheerspunt: Hebben de kinderen van werknemers die op de productie-/handlinglocaties van het bedrijf wonen toegang tot verplicht onderwijs?</p> <p>Vereiste: Er is gedocumenteerd bewijsmateriaal voorhanden dat leerplichtige kinderen (volgens de nationale wetgeving) van <u>werknemers die op de productie-/handlinglocaties van het bedrijf wonen</u>, toegang hebben tot verplicht onderwijs, middels georganiseerd vervoer naar een publieke school ofwel middels onderwijs ter plaatse.</p>				
9.1	Er is een lijst van alle leerplichtige kinderen die op de productie-/handlinglocaties van het bedrijf wonen, met voldoende informatie over hun naam, de namen van de ouders, geboortedatum, schoolbezoek etc. De kinderen van de bedrijfsleiding mogen buiten beschouwing worden gelaten.	 			X
9.2	Er is bewijs van vervoersvoorzieningen indien er geen school binnen een aanvaardbare loopafstand (een half uur lopen of conform de landelijke interpretatierichtlijn voor GRASP) beschikbaar is voor de kinderen.	    			X
9.3	Er is bewijs van een systeem van onderwijs ter plaatse als er geen toegang is tot scholen.	    			X
<b>MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 9:</b>			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			Niet van toepassing		
Bewijs/Opmmerkingen: Er zijn geen kinderen van werknemers woonachtig op het bedrijf.					
Herstelmaatregelen:					



N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
<b>TIJDSREGISTRATIESYSTEEM</b>					
10	Beheerspunt: Bestaat er een registratiesysteem dat de dagelijkse arbeidstijd en overuren dagelijks voor de werknemers bijhoudt?  Vereiste: Er is een tijdsregistratiesysteem geïmplementeerd dat passend is voor de grootte van het bedrijf en dat een transparant overzicht geeft van de dagelijks gepresteerde arbeidsuren en overuren voor zowel de werknemers als de werkgever. De arbeidsuren van de werknemers worden gedurende de afgelopen 24 maanden gedocumenteerd. De registraties worden regelmatig goedgekeurd door de werknemers en de werknemersvertegenwoordiger(s) heeft (hebben) toegang tot deze registraties.				
10.1	Er wordt een tijdsregistratiesysteem gebruikt dat past bij de grootte van het bedrijf (bijv. tijdsregistratieblad, prikklok, elektronische kaarten etc.).	  	X		
10.2	De registraties geven de reguliere arbeidstijd voor werknemers op dagelijkse basis aan.		X		
10.3	De registraties geven de overuren voor alle werknemers, zoals vastgelegd in overeenkomsten die aan de wettelijke voorschriften voldoen, op dagelijkse basis aan.		X		
10.4	De registraties geven de pauzes/feestdagen voor de werknemers (op dagelijkse basis) aan.		X		
10.5	De registraties worden regelmatig goedgekeurd door de werknemers (bijv. regelmatig afgetekend registratieblad, klok controleren).	 	X		
10.6	De werknemersvertegenwoordiger(s) heeft (hebben) toegang tot deze registraties.	  	X		
10.7	De registraties worden ten minste 24 maanden bewaard.		X		
<b>MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 10:</b>			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			<b>Volledige naleving</b>		
Bewijs/Opmmerkingen: 10.1 Aantal getoetste documenten van elk van de 4 verschillende categorieën arbeidskrachten: 1 document/persoon. Ingevulde urenbriefjes van diverse werknemers beoordeeld over alle groepen inclusief productbehandelng.. 10.2/10.3/10.5 Uren geregistreerd per dag. 10.6 Urenregistraties worden wekelijks gecontroleerd door de werknemersvertegenwoordigers. Urenbriefjes worden bewaard door de bedrijfsleiding. 10.4 Pauzes op vaste tijden aangegeven in de kantine en pauzetijd per dag aangegeven op urenregistratie formulieren.					
Herstelmaatregelen:					

N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
<b>ARBEIDSUREN &amp; PAUZES</b>					
11	Beheerspunt: Voldoen de geregistreerde arbeidsuren en -pauzes aan de geldende wetgeving en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten?  Vereiste: De gedocumenteerde arbeidsuren, pauzes en rustdagen zijn in overeenstemming met de geldende wetgeving en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten. Indien dit niet strenger in de wetgeving is voorzien, duiden de documenten aan dat een reguliere werkweek niet meer dan 48 uur bedraagt. Tijdens het piekseizoen (oogst) bedragen de werkweken niet meer dan 60 uur. Tijdens het piekseizoen worden pauzes/rustdagen ook gewaarborgd.				
11.1	Er is toegang tot informatie over geldige arbeidsvoorschriften en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten met betrekking tot arbeidsuren en pauzes (bijv. in de landelijke interpretatierichtlijn voor GRASP).	  	X		
11.2	Uit de arbeidsuren inclusief overuren zoals die zijn opgenomen in de registraties blijkt dat wordt voldaan aan de wettelijke bepalingen en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten.		X		
11.3	Uit de rustpauzes/-dagen zoals die zijn opgenomen in de registraties blijkt dat wordt voldaan aan de landelijke regelingen en/of onderhandelingsovereenkomsten.		X		
11.4	Indien dit niet strenger in de toepasselijke wetgeving is voorzien, bedraagt een reguliere werkweek niet meer dan 48 uur. Tijdens het piekseizoen (oogst) bedragen de werkweken niet meer dan 60 uur.	   	X		
11.5	Uit de registraties blijft dat pauzes/rustdagen ook tijdens het piekseizoen worden gewaarborgd.		X		
<b>MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 11:</b>			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			<b>Volledige naleving</b>		
Bewijs/Opmmerkingen: Aantal getoetste documenten van elk van de verschillende categorieën arbeidskrachten: 4 ingevulde urenbriefjes van diverse werknemers over alle groepen inclusief productbehandelng. 11.2 Arbeidsuren zijn duidelijk per dag aangegeven en voldoen aan de CAO. 11.3 rustdagen worden gewaarborgd. 11.5 Pauzes zijn centraal vastgesteld door bedrijfsleiding in overleg met werknemersvertegenwoordigers. 11.4 Er is volgens controle in week 40 door enkele medewerkers (teamleiders) meer dan 60 uur gewerkt. 11.4 In de piekperiodes is door enkele medewerkers na het oogst werk ook nog inpakwerk gedaan (op vrijwillige basis), In het vervolg worden deze extra werkzaamheden beter verdeeld tussen de verschillende medewerkers zodat niemand boven de 60 uur komt.					
Herstelmaatregelen: 11.4 In de piekperiodes is door enkele medewerkers na het oogst werk ook nog inpakwerk gedaan (op vrijwillige basis), In het vervolg worden deze extra werkzaamheden beter verdeeld tussen de verschillende medewerkers zodat niemand boven de 60 uur komt.					

## AANBEVELINGEN VOOR GOEDE PRAKTIJKEN

N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN
<b>AANVULLENDE SOCIALE VOORDELEN</b>	
R1	Welke andere vormen van sociale voordelen biedt de werkgever aan zijn werknemers, hun gezinnen en/of de gemeenschap? Gelieve dit nader aan te duiden (stimulansen voor goede en veilige arbeidsprestaties, uitkering van bonussen, ondersteuning van beroepsontwikkeling, sociale voordelen, zorg voor kinderen, verbetering van de sociale omgeving etc.).
Bewijs/Opmmerkingen: Werknemers kunnen cursussen volgen en er wordt een jaarlijkse BBQ georganiseerd.	