

## Zelfevaluatie Fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden Nederland

Met de zelfevaluatie beschrijft een certificaathouder hoe z'n organisatie de Fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden zoals beschreven in FSC-STD-40-004 V3-1 toepast en naleeft in de eigen bedrijfsvoering. De certificeerder zal de zelfevaluatie gebruiken tijdens audit gebruiken om naleving van de standaard te verifiëren. De zelfevaluatie:

1. verwijst naar relevante wet- en regelgeving,
2. beschrijft implementatie en naleving van wet- en regelgeving in de bedrijfsvoering en
3. somt bewijs(stukken) op waarmee de certificaathouder kan aantonen aan de eisen te voldoen.

Dit model is ontwikkeld voor alle FSC Chain of Custody (CoC) certificaathouders in Nederland. Volgens de (herziene) standaard FSC-STD-40-004 V3-1 moeten alle certificaathouders de zelfevaluatie voor de Fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden uitvoeren en up to date houden. FSC-STD-40-004 V3-1 treedt in werking op 1 september 2021. Tot 31 december 2022 zijn versie 3-1 en de vorige versie van de standaard geldig. Na die datum kunnen er geen nieuwe certificaten meer worden uitgegeven op basis van de vorige versie. Alle certificaathouders moeten zes maanden na 31 december 2022 zijn overgegaan naar versie 3-1, anders worden certificaten ongeldig.

Alle certificaathouders moeten uiterlijk 31 december 2022 voldoen aan de Fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden.

Deze arbeidsvoorwaarden zijn in Nederland opgenomen in de nationale wetgeving. Met de zelfevaluatie wordt aangetoond hoe op bedrijfsniveau de arbeidsvoorwaarden worden nageleefd. Uitsluitend een opsomming van relevante wet- en regelgeving is onvoldoende! Alle certificaathouders moeten voorafgaand aan de geplande audit een ingevulde en ondertekende zelfevaluatie indienen bij hun certificeerder.

Tenslotte: voor een certificaathouder die onderaannemers in de scope van het certificaat hebben opgenomen:

- indien deze FSC-gecertificeerd zijn, is het niet nodig om voor deze partijen een zelfevaluatie uit te voeren;
- indien deze niet FSC-gecertificeerd zijn, moet de certificaathouder de zelfevaluatie voor elk van de onderaannemers uitwerken.

### Let wel

Met dit document wil FSC Nederland certificaathouders ondersteuning bieden bij de praktische naleving van deze vereisten, door onderstaand format beschikbaar te stellen. Certificaathouders kunnen gebruik maken van dit model voor zelfevaluatie, maar mogen ook een ander format gebruiken, zolang zij daarmee kunnen aantonen of en hoe aan de eisen wordt voldaan. 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 de verantwoordelijkheid van elke organisatie om het formulier volledig in te vullen én naleving te waarborgen.

## Zelfevaluatie fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden

**Verklaring:** Ik Lambert Kozijnen, 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.

Kees Lambert \_\_\_\_\_ 27-02-2026 \_\_\_\_\_  
Naam Datum

### ***Wet en regelgeving***

In Nederland zijn de eisen van de Fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden en de onderliggende ILO-conventies opgenomen in wet- en regelgeving. Voor een overzicht van de relevante wet- en regelgeving wordt verwezen naar het document [FSC National Risk Assessment for the Netherlands](#) Zie pagina 41-45 en pagina 66-82 van dit document voor een overzicht van Nederlandse wet- en regelgeving die in overeenstemming is met de FSC Core Labour Requirements. Deze nationale risico analyse oordeelt dat het risico dat de ILO-conventies in Nederland *niet* worden nageleefd laag is.

### ***Fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden***

#### **7.2 Kinderarbeid**

Indien van toepassing noem problemen/ risico's m.b.t. kinderarbeid voor de sector  
[FSC National Risk Assessment for the Netherlands](#): laag risico voor kinderarbeid

Voorwaarde	Vragen	In Nederland bruikbaar bewijs	Antwoord en bewijs
7.2 De organisatie mag geen gebruik maken van kinderarbeid.	a) Voldoet u organisatie aan Artikel 7.2?		<input checked="" type="checkbox"/> Ja → ga door naar 7.2c) <input type="checkbox"/> Nee → ga door naar 7.2b)
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,	b) Als het antwoord op a) hierboven nee is, beschrijf dan a.u.b. waarom uw organisatie niet voldoet aan Artikel 7.2.	Opmerking: voor Nederlands recht is een kind een persoon jonger dan 16 jaar.	

<p>indien deze hoger is dan 15 jaar, behalve zoals gespecificeerd in 7.2.2.</p>		<p>Voor werknemers van 16-18 gelden speciale regels m.b.t. arbeidsomstandigheden.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p><input type="checkbox"/> Beleid m.b.t. kinderarbeid  <input checked="" type="checkbox"/> Beleid aanstelling personeel, wervingsprocedure, leeftijdsverificatieprocedure  <input type="checkbox"/> Risico analyse voor kinderarbeid (zie bijvoorbeeld <a href="#">FSC NRA</a>)  <input type="checkbox"/></p>	
<p>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.</p> <p>7.2.4 De organisatie dient de ergste vormen van kinderarbeid te verbieden.</p>	<p>d) Identificeer alle documenten en andere opnames (en de locaties daarvan) waar u zich op baseert om naleving van Artikel 7.2 te verifiëren.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Kopieën van Identiteitsdocumenten zoals geboorteakten of nationale identiteitskaarten  <input checked="" type="checkbox"/> Arbeidscontracten of overeenkomsten (inclusief contracten via uitzendbureau(s))  <input checked="" type="checkbox"/> Voor 'jeugdige werknemers' (16-18 jaar): documenten m.b.t. stage, duaal leren, vakantiewerk etc.  <input checked="" type="checkbox"/> Personeelsdossiers inclusief seizoensarbeiders en buitenlandse werknemers.</p>	

	<p>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.</p>		
	<p>f) Voeg een beleidsverklaring, of beleidsverklaringen toe, gemaakt door uw organisatie, waarin Artikel 7.2 is verwerkt.</p>	<p>Verbod op kinderarbeid in beleidsverklaring(en)</p>	

### 7.3 Dwangarbeid

Indien van toepassing noem problemen/ risico's m.b.t. dwangarbeid voor de sector [FSC National Risk Assessment for the Netherlands](#): laag risico voor dwangarbeid.

Voorwaarde	Vraag	In Nederland bruikbaar bewijs	Antwoord en bewijs
7.3 De organisatie dient alle vormen van dwangarbeid uit te bannen.	a) Voldoet u organisatie aan Artikel 7.3? Zo ja, ga verder bij c).		<input checked="" type="checkbox"/> Ja → ga door naar 7.3c) <input type="checkbox"/> Nee → ga door naar 7.3b)
7.3.1 Arbeidsrelaties zijn vrijwillig en gebaseerd op wederzijds goedvinden, zonder dat er gedreigd wordt met straf.	b) Als het antwoord op a) hierboven nee is, beschrijf dan a.u.b. waarom uw organisatie niet voldoet aan Artikel 7.3.		
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fysiek en seksueel geweld</li> <li>• Gebonden arbeid/schuldarbeid</li> <li>• Inhouding van loon, waaronder betaling van kosten voor arbeidsbemiddeling en/of betaling van een onderpand voordat het dienstverband begint</li> <li>• Beperking van mobiliteit/beweging</li> <li>• Inbeslagneming van paspoort en identiteitsdocumenten</li> </ul>	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.	Voor alle personen in eigen dienst of werkzaam in het bedrijf via een aannemer heeft de organisatie beleid op verbod op dwangarbeid dat er op toeziet dat: <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> geen leningen of vooruitbetalingen verstrekt die tot onrechtmatige verlenging werktijd leiden</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> vooraf aan het dienstverband geen arbeidsbemiddelingskosten in rekening brengt, betalingen doet of onderpanden verleent</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> geen mobiliteitsbeperkingen oplegt</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> geen identiteitspapieren (tijdelijk) inneemt</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>Dreiging met indienen van een aanklacht bij de autoriteiten</li> </ul>	<p>d) Identificeer alle documenten en andere opnames (en de locaties daarvan) waar u zich op baseert om naleving van Artikel 7.3 te verifiëren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Personeelsdossier met evt. klachten</li> <li><input type="checkbox"/> Dossier misstandenbeleid</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Arbeidsovereenkomsten</li> <li><input type="checkbox"/> Wervingsteksten</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Salaris/Betalingsgegevens</li> <li><input type="checkbox"/> Arbeidsinspectiegegevens</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Wettelijke inhoudingen (belasting, sociale zekerheid) en uitkeringen</li> <li><input type="checkbox"/> Geschillen- en klachtenprocedures en dossiers</li> <li><input type="checkbox"/> Gegevens van erkende wervingsbureaus</li> </ul>	
	<p>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.</p>		
	<p>f) Voeg een beleidsverklaring, of beleidsverklaringen toe, gemaakt door uw organisatie, waarin Artikel 7.3 is verwerkt.</p>	<p>Verbod op dwangarbeid in beleidsverklaring(en)</p>	

## 7.4 Discriminatie in arbeid en beroep

Indien van toepassing noem problemen/ risico's m.b.t. discriminatie voor de sector

[FSC National Risk Assessment for the Netherlands](#): laag risico voor discriminate, echter 'unspecified risk' voor gelijke belonging man-vrouw.

Voorwaarde	Vraag	In Nederland bruikbaar bewijs	Antwoord en bewijs
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.	a) Voldoet u organisatie aan Artikel 7.4? Zo ja, ga verder bij c).		<input checked="" type="checkbox"/> Ja → ga door naar 7.4c) <input type="checkbox"/> Nee → ga door naar 7.4b)
	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.	<input type="checkbox"/> Bedrijf heeft beleid dat gelijke behandeling (incl. gelijke beloning) en kansen promoot en/of discriminatie verbiedt <input type="checkbox"/> Bedrijf heeft een aannamebeleid (aanname van nieuwe werknemers) dat is gebaseerd op vaardigheden en ervaring <input checked="" type="checkbox"/> Bedrijf geeft alle werknemers een eerlijke kans op promotie op basis van prestaties <input checked="" type="checkbox"/> Er zijn geen meldingen gedaan/ bekend in kader van Procedure Misstanden	

		<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Er zijn geen meldingen bekend van externe instanties (bijvoorbeeld arbo-dienst, vakbond)</li> </ul>	
	<p>d) Identificeer alle documenten en andere opnames (en de locaties daarvan) waar u zich op baseert om naleving van Artikel 7.4 te verifiëren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Personeelsdossiers</li> <li><input type="checkbox"/> Dossiers in kader van Procedure Misstanden</li> <li><input type="checkbox"/> Klachten/klachtenprocedures en dossiers</li> <li><input type="checkbox"/> Beleid m.b.t. gelijke beloning en gelijke kansen</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Arbeidsovereenkomsten</li> <li><input type="checkbox"/> Wervingsteksten</li> <li><input type="checkbox"/> Sollicitatiegegevens</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Salaris/Betalingsgegevens</li> <li><input type="checkbox"/> Arbeidsinspectiegegevens</li> <li><input type="checkbox"/> Functiewaardering (waarderingen)/prestatiebeoordelingen</li> <li><input type="checkbox"/> Positieve discriminatie of positieve actieprogramma</li> <li><input type="checkbox"/> Werkgelegenheid demografische/geslachtsverhouding in functietypes</li> </ul>	
	<p>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.</p>		

	<p>f) Voeg een beleidsverklaring, of beleidsverklaringen toe, gemaakt door uw organisatie, waarin Artikel 7.4 is verwerkt.</p>	<p>Procedure Misstanden: beoogt voorkomen van ongewenst gedrag en misstanden; onder ongewenst gedrag wordt verstaan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verbale agressie, bijvoorbeeld schelden of schreeuwen;</li> <li>- Fysieke agressie, bijvoorbeeld slaan of vastgrijpen;</li> <li>- Psychische agressie, bijvoorbeeld dreigen, chanteren of pesten;</li> <li>- Seksuele intimidatie, bijvoorbeeld nafluiten, opmerkingen maken of ongepaste aanrakingen;</li> <li>- Discriminatie op leeftijd, geslacht, etnische achtergrond, handicap, seksuele geaardheid of functie.</li> </ul> <p>Verbod op discriminatie in beleidsverklaring(en)</p>	
--	--	---	--

## Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling

Indien van toepassing noem problemen/ risico's m.b.t. vrijheid van vereniging voor de sector [FSC National Risk Assessment for the Netherlands](#): laag risico voor vrijheid van vereniging.

Voorwaarde	Vraag	In Nederland bruikbaar bewijs	Antwoord en bewijs
7.5 De organisatie dient de vrijheid van vereniging en het effectieve recht op collectieve onderhandelingen te respecteren.	a) Voldoet u organisatie aan Artikel 7.5? Zo ja, ga verder bij c).		<input checked="" type="checkbox"/> Ja → ga door naar 7.5c) <input type="checkbox"/> Nee → ga door naar 7.5b)
7.5.1 Arbeiders kunnen zelf bepalen bij welke arbeidersorganisaties ze zich aansluiten of welke arbeidersorganisaties zij stichten.	b) Als het antwoord op a) hierboven nee is, beschrijf dan a.u.b. waarom uw organisatie niet voldoet aan Artikel 7.5.		
7.5.2 De organisatie respecteert de volledige vrijheid van arbeidersorganisaties om hun wetten en regels op te stellen.	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.	<input type="checkbox"/> Organisatie heeft beleid waarin vrijheid van vereniging is vastgelegd <input checked="" type="checkbox"/> Organisatie is lid van branche-organisatie die vrijheid van vereniging formeel omarmt <input checked="" type="checkbox"/> Organisatie volgt CAO <input checked="" type="checkbox"/> Organisatie heeft OR of personeelsvertegenwoordiging (PVT) of periodieke personeelsvergadering waardoor dit punt geborgd is	
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.			

<p>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.</p> <p>7.5.5 Collectieve overeenkomsten worden toegepast waar deze bestaan.</p>	<p>d) Identificeer alle documenten en andere opnames (en de locaties daarvan) waar u zich op baseert om naleving van Artikel 7.5 te verifiëren.</p>	<input type="checkbox"/> Organisatiebeleid <input type="checkbox"/> Klachten/klachtenprocedures en dossiers <input checked="" type="checkbox"/> Tekst CAO <input type="checkbox"/> Rechtbankverslagen/toekenningen <input type="checkbox"/> Samenstelling OR, PVT <input type="checkbox"/> Verslagen personeelsvergadering	
	<p>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.</p>		
	<p>f) Voeg een beleidsverklaring, of beleidsverklaringen toe, gemaakt door uw organisatie, waarin Artikel 7.5 is verwerkt.</p>	<p>Recht op vrijheid van vereniging in beleidsverklaring(en)</p>	



Forest Stewardship Council®

---