MPS-SQ Certificatieschema

Certificatiecriteria

Datum van uitgifte : 1 juni 2002

Herziening : 11 december 2025

Versie : MPS-SQ Certificatieschema v11

Vastgesteld door : Het College van Deskundigen MPS, d.d. 27 november 2025

Bekrachtigd door : Het Bestuur MPS, d.d. 10 december 2025

Datum van ingang : 1 april 2026

In geval van twijfel of onduidelijkheid geldt de Nederlandse versie van het certificatieschema. Niets uit dit certificatieschema mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt zonder voorafgaande toestemming van Stichting MPS.

Het certificatieschema MPS-SQ bestaat uit de volgende documenten:

- **MPS-SQ Certificatiecriteria**
- ~~MPS-SQ Termen en Definities~~
- MPS-Governance
- MPS-Lijst verboden werkzame stoffen
- Gebruiksvoorschriften voor het uniforme MPS-Vignet
- Kwalificatie-eisen auditoren MPS-SQ

Inhoud

1 Termen en Definities MPS-SQ 3
2 Doel 5
3 Eigendom 5
4 Toepassingsgebied 5
5 Auditcyclus 6
5.1 Certificatie-audit 6
5.2 Jaarlijkse herbeoordelingsaudits 6
5.3 Extra audit 7
5.4 Audit MPS-ABC kwalificatie 7
6 Audits op verzoek van Stichting MPS 7
6.1 Onaangekondigde audit 7
7 Audittijd 8
8 Uitvoering van de audit 8
8.1 Interviews met medewerkers 9
8.1.1 Aantal gesprekken 9
8.1.2 Vertrouwelijkheid 10
8.2 On-site 10
8.3 Tijdsplanning 10
9 Tekortkomingen 10
9.1 Major eisen 11
10 Auditrapport 11
11 MPS-SQ Sanctiereglement 11
11.1 Introductie 11
11.2 Sancties 11
12 MPS-SQ schema-eisen 14
Bijlage criterium 2.6.2 14

1 Termen en Definities MPS-SQ

Aanvrager	Bedrijf dat bij een door MPS erkende certificatie instelling een aanvraag heeft ingediend tot certificatie voor een MPS-SQ certificaat
Agrarische activiteiten	• Teelt van snijbloemen, snijgroen, potplanten, boomkwekerijproducten, vaste planten, bolbloemen (broeierij), bloembollen (bollenteelt), trekheesters, fruit, groenten, kruiden, akkerbouwgewassen en uitgangsmateriaal • Bewaren (gekoeld) van bovengenoemde producten • Drogen/bewaren (ook in ijs) en prepareren (m.n. bollen) • Ontsmetten van bloembollen • ~~Weefselkweek~~
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
Certificaat	Het document, uitgegeven door de certificatie instelling, en waarmee kenbaar wordt gemaakt dat een gerechtvaardigd vertrouwen bestaat dat het op het certificaat omschreven bedrijf in overeenstemming handelt met de eisen zoals vermeld in het MPS-SQ certificatieschema.
Certificaathouder	Bedrijf dat door de certificatie instelling is gecertificeerd op basis van het MPS-SQ certificatieschema, het overeenkomstige certificaat heeft verkregen en gehouden is tot het nakomen van alle uit het certificatieschema voortvloeiende verplichtingen.
Certificatie Instelling (CI)	Organisatie die op basis van een licentieovereenkomst met MPS bevoegd is de controles op de naleving van de eisen van het MPS-SQ certificatieschema uit te voeren en het recht is verleend op toekenning van certificaten.
CvD	College van Deskundigen
Drinkwater	Vers water dat direct geschikt is voor menselijke consumptie
Groepslabel	Meerdere zelfstandige bedrijven, met allemaal een individueel certificaat, voeren gezamenlijk één MPS-label onder een gezamenlijk nummer.
Grondoorzaakanalyse	Een grondoorzaakanalyse moet systematisch de kernoorzaken van een probleem vaststellen, gebruikmakend van erkende methoden zoals de '5-Why's'. De analyse moet duidelijk gedocumenteerd zijn, realistische en uitvoerbare aanbevelingen opleveren en binnen een vooraf bepaalde termijn worden voltooid.

MPS	Stichting MPS. Eigenaar van de MPS-schema's.
Remote audit	Audit die online en op afstand uitgevoerd wordt.
Risico-landen	Landen die in de Amfori Countries' Risk Classification (van 1 januari 2022) een score hebben van 60 of lager.
Scope	De omschrijving van de activiteiten van een bedrijf dat tegen het MPS-SQ certificatieschema is gecertificeerd.

2 Doel

Met het MPS-SQ-certificaat kan worden aangetoond dat op het teeltbedrijf de agrarische producten onder goede arbeidsomstandigheden zijn geteeld.

In dit certificatieschema zijn eisen opgenomen ten aanzien van arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid van het personeel. Het is gebaseerd op de universele rechten van de mens, gedragscodes van de vertegenwoordigende lokale organisaties en de internationale afspraken van de International Labour Organisation (ILO).

Dit certificatieschema is ook van toepassing op deelnemers die geen personeel hebben. Gezinsleden die op het deelnemende bedrijf werkzaam zijn bij de teelt van agrarische producten moeten fair worden behandeld. De eisen zijn daarom ook van toepassing op gezinsleden die werkzaam zijn in de teelt van agrarische producten.

De bepalingen in het MPS-SQ-certificatieschema zijn minimumeisen en niets uit het MPS-SQ-certificatieschema mag een effect hebben op een wet, een vonnis, een gebruik of overeenkomst die voorziet in betere voorwaarden voor de betrokken medewerkers.
Daar waar de nationale, lokale of internationale wetgeving strikter is, moeten de eisen die het hoogste beschermingsniveau aan medewerkers bieden, worden nageleefd.

De doelen van het MPS-SQ-certificatieschema zijn:

- Borgen en stimuleren van verbetering van arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid van medewerkers; en,
- Verbeteren van het imago van de agrarische sector.

3 Eigendom

Het MPS-SQ-certificatieschema is eigendom van de Stichting MPS.

De tekst van het MPS-SQ-certificatieschema wordt door Stichting MPS beschikbaar gesteld in de Nederlandse, Engelse en Duitse taal. De Engelse en Duitse versies zijn een officiële vertaling van de originele Nederlandse tekst. Bij twijfel is de Nederlandse versie leidend.

4 Toepassingsgebied

Dit certificatieschema is van toepassing op teeltbedrijven in de agrarische sector.

Het certificaat kan alleen aangevraagd worden voor het totale bedrijf (de juridische entiteit) en niet voor één of enkele gewas(sen), afzonderlijke locatie of een afzonderlijk onderdeel van het deelnemende bedrijf.

Het certificatieschema is niet van toepassing op het bedrijfsmatig of hobbymatig verzamelen c.q. oogsten van agrarische producten in de vrije natuur.

5 Auditcyclus

Een certificaathouder wordt namens de Stichting MPS jaarlijks, door een erkende certificerende instelling (CI), geaudit tegen de geldende vereisten van het MPS-SQ-certificatieschema.

De audit wordt éénmaal per kalenderjaar uitgevoerd op alle locaties van de certificaathouder. De certificaathouder moet steeds aantoonbaar aan alle MPS-SQ-eisen voldoen.

Eventueel kan in overeenstemming met IAF MD 4 gebruik worden gemaakt van digitale technieken om functionarissen en medewerkers te interviewen die (tijdelijk) niet op locatie aanwezig zijn.

Voor het verlenen van de certificatiediensten wordt een overeenkomst gesloten tussen de certificerende instelling en de certificaathouder.

5.1 Certificatie-audit

Een (aspirant) MPS-SQ-certificaathouder dient een aanvraag in bij een erkende CI om haar arbeidsomstandigheden-, veiligheid- en gezondheidsmanagementsysteem te laten certificeren tegen MPS-SQ. Na acceptatie van de aanvraag door de CI en ondertekenen van de certificatieovereenkomst voert de CI een certificatie audit uit bij de certificaathouder.

Volgend op het certificatie audit wordt een certificatie besluit genomen door de CI. Bij een positief resultaat kan de CI een MPS-SQ-certificaat afgeven. Het certificatie besluit moet binnen 4 maanden na de laatste dag van de audit worden genomen. De certificaathouder ontvangt uiterlijk twee weken, nadat een certificatiebesluit is genomen, het certificaat. Een MPS-SQ-certificaat is één (1) jaar geldig gerekend vanaf de datum van het certificatie besluit.

5.2 Jaarlijkse herbeoordelingsaudits

De certificaathouder wordt na het behalen van het certificaat éénmaal per kalenderjaar geaudit door middel van een herbeoordelingsaudit. Met dien verstande dat er tijdig een certificatie besluit wordt genomen en nieuw certificaat wordt afgegeven voordat het bestaande certificaat is verlopen.

Tijdens de jaarlijkse herbeoordelingsaudit beoordeelt de CI:

1. De afronding van de tekortkomingen van de vorige audit waarvoor een correctie actieplan (inclusief tijdelijke correctie) is goedgekeurd;
2. Of blijvend aan alle eisen van het MPS-SQ certificatieschema wordt voldaan.

Na elke herbeoordelingsaudit wordt een certificatie besluit genomen. Bij een positief resultaat kan de CI een (nieuw) MPS-SQ-certificaat afgeven. ~~Het certificaat is steeds één (1) jaar geldig gerekend vanaf de datum van het certificatie besluit.~~

Indien het herbeoordelingscertificatie besluit op geslaagde wijze is afgerond voor de vervaldatum van het bestaande certificaat, kan de vervaldatum van de nieuwe certificatie worden gebaseerd op de

vervaldatum van het bestaande certificaat. De uitgiftedatum op het nieuwe certificaat mag niet voor de datum van het herbeoordelingscertificatie besluit liggen.

Indien de CI de herbeoordelingsaudit voor de vervaldatum van het certificaat niet heeft afgerond of de CI niet in staat is de tekortkomingen tijdig af te sluiten, mag hercertificatie niet worden aanbevolen en mag geen nieuw certificaat worden afgegeven (c.q. de geldigheid van het certificaat mag niet worden verlengd). De klant moet op de hoogte worden gesteld door de CI en de gevolgen moeten worden uitgelegd.

Het certificaat krijgt de status "vervallen" indien het nieuwe certificaat niet tijdig voor het verlopen van bestaande certificaat wordt afgegeven. De status van het verlopen certificaat kan worden hersteld indien binnen een termijn van 3 maanden een (nieuw) certificatie besluit wordt genomen. Het nieuwe certificaat is geldig vanaf de datum van het certificatiebesluit. Indien voorgaande termijn niet wordt gerespecteerd wordt het certificaat ingetrokken en vervalt de overeenkomst met de CI.
Een verlopen certificaat kan niet worden verlengd in afwachting van een certificatie besluit door de CI.

5.3 Extra audit

De CI kan beslissen dat een extra audit nodig is:
1. Om bijvoorbeeld een geconstateerde tekortkoming af te sluiten; of,
2. Naar aanleiding van klachten over de certificaathouder.

De extra audit kan nimmer een herbeoordelingsaudit vervangen of worden gebruikt om de geldigheid van het certificaat te verlengen. Deze extra audit kan eventueel remote gedaan worden. Volgend op de extra audit besluit de CI of het bestaande certificaat kan worden gehandhaafd voor maximaal de lopende geldigheidstermijn.

5.4 Audit MPS-ABC kwalificatie

Elke vier weken wordt namens de Stichting MPS, door middel van een bureaucontrole die wordt uitgevoerd door de CI, gecontroleerd of de certificaathouder een geldige MPS-ABC-kwalificatie heeft.

6 Audits op verzoek van Stichting MPS

Het protocol voor extra audits op verzoek van Stichting MPS is beschreven in de bijlage Governance.
~~De Stichting MPS kan de CI opdragen om aanvullende audits uit te voeren bij certificaathouders, een zogenaamd audit op verzoek.~~
~~Op aanwijzing van de Stichting MPS kan een audit op verzoek aangekondigd of onaangekondigd worden uitgevoerd.~~

Een audit op verzoek kan een volledige audit zijn of een deel audit waarbij de Stichting MPS bepaalde thema's voor de audit kan aangeven.
De Stichting MPS ontvangt ook een kopie van het audit rapport van de audit op verzoek.

6.1 ~~Onaangekondigde audit~~

~~In opdracht van de Stichting MPS voert de CI een onaangekondigde audit uit bij de certificaathouder. Een onaangekondigde audit kan alleen worden uitgevoerd indien de certificaathouder een geldig MPS-SQ certificaat heeft.~~
~~De CI stelt de certificaathouder van tevoren op de hoogte over de voorgenomen audit. Deze kennisgeving vindt binnen een periode van min. 24 en max. 48 uur (1-2 werkdagen) plaats. Als gevolg van medische of andere gerechtvaardigde redenen kan de certificaathouder deze audit weigeren. De~~

~~certificaathouder krijgt dan nog een tweede kennisgeving van een audit (binnen min. 24 en max. 48 uur van tevoren).~~
~~Als de audit niet plaats kan vinden wegens niet-gerechtvaardigde redenen, zal het certificaat worden geschorst.~~

Doel van deze audit is het beoordelen of certificaathouders ook tussen twee reguliere audits blijvend aan het MPS-SQ certificatie schema voldoen. De CI koppelt de bevindingen terug aan de certificaathouder en aan de Stichting MPS.

7 Audittijd

De audittijd wordt berekend op basis van het aantal medewerkers dat werkzaam is op het deelnemende bedrijf, inclusief de bijbehorende locaties.

Tabel 1: *Audittijdberekening*

Aantal medewerkers	**Hoofdvestiging Minimale aantal auditdagen op het bedrijf[1]**	**Minimale aantal auditdagen per locatie buiten de hoofdvestiging[2], [3]**
1 -19	0,5	0,25
20 – 99	0,75	
100 - 199	1	
200 – 499	2	
500 – 4999	3	
5000 – 9999	4	
Meer dan 10000	6	

De audit tegen MPS-SQ mag worden gecombineerd met een audit tegen een ander certificatieschema. In geval van overlappende eisen mag een reductie worden toegepast op de MPS-SQ audittijd op het deelnemende bedrijf. De reductie mag nooit hoger zijn dan 30% van de vastgestelde auditdagen op het deelnemende bedrijf. Deze reductie mag alleen worden toegepast op de hoofdvestiging.

8 Uitvoering van de audit

De audit wordt uitgevoerd door middel van:

1. Gesprekken met de directie en tenminste onderstaande functies van het bedrijf van de certificaathouder;
   - Preventiemedewerker
   - P&O afdeling
   - Vertegenwoordigers van de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT).
2. Interviews met medewerkers;
3. Waarnemingen die worden gedaan op het deelnemende bedrijf; en,
4. Door de controle van de boekhouding en administratieve gegevens (controle van documenten).

Administratie en documentatie wordt bijgehouden waaruit blijkt dat aan de MPS-SQ standaard wordt voldaan. Alle documentatie, inclusief personeelsdossiers en salarisadministratie moeten beschikbaar

[1] Een auditdag is 8 uur exclusief de lunchpauze
[2] Auditdagen exclusief reistijd tussen locaties
[3] Factoren die de auditduur onder andere kunnen beïnvloeden zijn toegankelijkheid en overzichtelijkheid van gegevens, type audit (certificatieaudit of periodieke audit), aantal werknemers op de betreffende locatie.

zijn voor de auditor. Relevante documentatie moet beschikbaar zijn van de laatste 24 maanden, of zo lang als wettelijk voorgeschreven wordt.
De certificaathouder ontvangt uiterlijk twee weken voor de audit het auditplan van de certificerende instelling.
De certificaathouder draagt zorg dat het personeel wordt geïnformeerd over de audit die zal plaatsvinden en dat alle medewerkers medewerking verlenen aan de audit.

8.1 Interviews met medewerkers

Tijdens audits zullen er gesprekken gevoerd worden met ten minste de volgende groepen medewerkers binnen het deelnemende bedrijf:

- productiemedewerkers;
- ~~Chauffeurs;~~
- ~~Schoonmakers~~
- medewerkers belast met het gebruik en/of toepassen van gewasbeschermingsmiddelen;
- uitzendkrachten;
- (wanneer in scope volgens criterium 2.6.2) beveiligingsmedewerkers.

De interviews hoeven niet te worden beperkt tot de voornoemde functies.

De medewerkers worden door de auditor geselecteerd op basis van de (personeels-)gegevens die door de certificaathouder worden aangereikt.
De medewerkers zijn alle medewerkers die onder de cao van de certificaathouder vallen of die door de certificaathouder direct of indirect zijn ingehuurd voor teelt werkzaamheden op het deelnemende bedrijf.

Medewerkers op het deelnemende bedrijf die geen teelt handelingen uitvoeren maar wiens werkzaamheden indirect betrokken zijn bij het teeltproces kunnen ook worden geïnterviewd. Het betreft bijvoorbeeld ingehuurde beveiligingsmedewerkers, ingehuurde chauffeurs, zoals omschreven bij criterium 2.6.2 enz.

Gesprekken worden altijd gehouden in ruimtes of op plekken waar de geïnterviewde medewerkers zich op hun gemak voelen, zonder toezicht van management.
Tijdens de gesprekken wordt getoetst of wordt voldaan aan de MPS-SQ eisen ten aanzien van gezondheid, veiligheid en arbeidsvoorwaarden.

~~Groepsgesprekken zijn toegelaten. De groep mag echter niet groter zijn dan 6 personen.~~

Medewerkers zullen geïnterviewd worden in de taal die ze machtig zijn. Tijdens de interviews mag een ~~(beëdigde en/of onafhankelijke)~~ onpartijdige tolk/iemand die kan vertalen worden ingezet om de auditor te ondersteunen. Deze tolk moet te allen tijde onafhankelijk zijn en alle gesprekken en informatie vertrouwelijk behandelen. In geen geval mogen het management, leidinggevenden of hun vertegenwoordigers optreden als tolken.

~~De interviews worden gevoerd aan de hand van de gesprekstemplate die door de Stichting MPS kan worden vastgesteld. Tijdens het interview moeten minimaal de punten die in de template zijn opgenomen worden besproken met de geïnterviewde(n).~~

Tijdens interviews moet ook duidelijk blijken dat het personeel geïnformeerd is over het MPS-SQ certificatieschema en de inhoud ervan.

8.1.1 Aantal gesprekken

Tabel 2: *Aantal gesprekken met personeelsleden*

Medewerkers	**Aantal personen dat wordt geïnterviewd**	**~~Maximale~~Richtlijn tijdsbesteding**
1 - 19	Min. 1	0,5 uur
20 - 74	Min. 3	1 uur
75- 99	Min. 4	1,5 uur
100 - 199	Min. 5	2 uur
200 – 499	Min. 10	4 uur
500 - 4999	Min. 16	6,5 uur
5000 - 9999	Min. 19	8 uur (1,0 dag)
Meer dan 10.000	Min. 34	12 uur (1,5 dagen)

De interviewtijd is minimaal 15 minuten per interview sessie. Medewerkers zullen zowel individueel als in groepsverband geïnterviewd worden. Een ~~interview sessie is een gesprek met minimaal één (1) persoon of een~~ groep ~~van~~ bestaat uit maximaal zes (6) personen. In het rapport zal worden vermeld of de interviews individueel of in groepsverband zijn afgenomen, inclusief het aantal deelnemers per groep.

8.1.2 Vertrouwelijkheid

De auditor moet vertrouwelijke gesprekken kunnen voeren met medewerkers. De gesprekken zullen gevoerd worden met een representatieve mix van alle functies, activiteiten en medewerkersgroepen (man en vrouw, contract- of seizoen medewerkers, fulltime en parttime, autochtoon en allochtoon) die in het deelnemende bedrijf aanwezig zijn. Het aantal gesprekken hangt af van het aantal mensen dat op het deelnemende bedrijf werkt. In het audit rapport wordt een overzicht opgenomen van de functies die de auditor heeft gesproken. De resultaten c.q. conclusies van de gesprekken worden geanonimiseerd weergeven in het auditrapport.

8.2 On-site

De audit zal op de locatie van het bedrijf plaatsvinden. Onderdeel van de audit zijn alle locaties en de huisvesting verstrekt of verplicht gesteld. Minimaal 75% van de audittijd zal bij het bedrijf plaatsvinden. De overige tijd is optioneel als rapportagetijd in te vullen wanneer de audit dit toelaat.

Wanneer er sprake is van overmacht (natuurramp, politieke instabiliteit, epidemie of de afwezigheid van de teler wegens medische redenen), kan de audit remote uitgevoerd worden. De CI dient hiervoor toestemming te vragen bij Stichting MPS. De reden moet vastgelegd worden.

8.3 Tijdsplanning

De audit zal plaatsvinden wanneer het deelnemende bedrijf in productie is. Het zal in normale werking zijn met alle activiteiten en functionaliteiten.

9 Tekortkomingen

Tijdens de audit kunnen door de auditor tekortkomingen worden geschreven tegen de vereisten van dit certificatieschema.

De volgende tekortkomingen kunnen worden geschreven:

- Minor tekortkoming

- Major tekortkoming

Een tekortkoming tegen een basiseis wordt altijd geclassificeerd als een major tekortkoming.

9.1 Major eisen

Niet voldoen aan één van onderstaande basiseisen is een major tekortkoming:

- Hoofdstuk 1.1 (paragraaf 1.1.1 t/m 1.1.5)
- Hoofdstuk 1.2 (paragraaf 1.2.1 t/m 1.2.4)
- Hoofdstuk 2.1 (paragraaf 2.1.1 t/m 2.1.5)
- Hoofdstuk 2.2 (paragraaf 2.2.1 t/m 2.2.4)
- Hoofdstuk 2.3 (paragraaf 2.3.1 t/m 2.3.4)
- Hoofdstuk 2.4 (paragraaf 2.4.1 t/m 2.4.3)
- Hoofdstuk 2.5 (paragraaf 2.5.1 t/m 2.5.4)
- Hoofdstuk 2.6 (paragraaf 2.6.1 t/m 2.6.10)
- Hoofdstuk 2.7 (paragraaf 2.7.1 t/m 2.7.4)
- Hoofdstuk 2.8 (paragraaf 2.8.1, en 2.8.2)
- Hoofdstuk 2.9 (paragraaf 2.9.1 + 2.9.3 + 2.9.4)
- Hoofdstuk 2.11 (paragraaf 2.11.1)
- Hoofdstuk 3.1 (paragraaf 3.1.1 + 3.1.5 t/m 3.1.7, 3.1.12)
- Hoofdstuk 3.2 (paragraaf 3.2.1 + 3.2.5 +3.2.11 t/m 3.2.14)

10 Auditrapport

De certificaathouder ontvangt een auditrapport van de certificerende instelling. Het auditrapport is door de auditor opgesteld en door de CI gereviewd en goedgekeurd. Het rapport wordt opgesteld in de Nederlandse, Duitse en/of Engelse taal.

Alle informatie in het rapport is anoniem en kan niet worden herleid naar individuele medewerkers.

11 MPS-SQ Sanctiereglement

11.1 Introductie

Een tekortkoming tegen een basiseis van het MPS-SQ certificatieschema wordt altijd geclassificeerd als een major tekortkoming.

Alle overige tekortkomingen tegen het MPS-SQ certificatieschema worden geclassificeerd als een minor tekortkoming.

11.2 Sancties

Tekortkomingen

Acuut gevaar	Procedure bij Direct Gevaar voor Werknemers (bijvoorbeeld: brand of explosie op locatie, instortingsgevaar van gebouwen of constructies, Een lek van gevaarlijke stoffen die medewerkers in levensgevaar brengt etc.) :

	Indien tijdens een audit een tekortkoming wordt vastgesteld die een onmiddellijk gevaar vormt voor de veiligheid of gezondheid van werknemers, gelden de volgende stappen: 1. Onmiddellijke actie • Werknemers worden per direct verwijderd uit de gevaarlijke situatie. • De CI verzamelt bewijs van het risico en de genomen maatregelen. 2. Melding aan schemahouder • Binnen 24 uur wordt de situatie gemeld aan de schemahouder, inclusief: • Omschrijving van het risico • Bewijs van verwijdering van werknemers • Eerste corrigerende maatregelen 3. Opvolging • De organisatie levert binnen 5 werkdagen een actieplan aan. • De schemahouder bepaalt of tijdelijke opschorting of intrekking van het certificaat nodig is. 4. Documentatie • Alles wordt vastgelegd in het auditrapport.
Major tekortkoming	**Certificatie-audit** Het certificaat wordt niet toegekend totdat de major tekortkoming is afgesloten door de certificatie instelling. De certificaathouder dient binnen ~~28 kalenderdagen~~3 maanden na de laatste dag van de audit de corrigerende maatregelen voor de tekortkoming te hebben geïmplementeerd. De auditor dient binnen ~~42~~14 kalenderdagen na ~~de laatste dag van de audit~~ het insturen van de corrigerende maatregelen de implementatie van de corrigerende maatregel te verifiëren. Een onderdeel van de corrigerende maatregel is een grondoorzaakanalyse. De verificatie kan plaatsvinden door middel van een documenten beoordeling of een audit op de locatie. De certificatie instelling bepaalt op welke wijze de verificatie wordt afgehandeld. **Herbeoordelingsaudit** De certificaathouder dient binnen 28 kalenderdagen na de laatste dag van de audit de corrigerende maatregelen voor de tekortkoming te hebben geïmplementeerd. De auditor dient binnen 42 kalenderdagen na de laatste dag van de audit, implementatie van de corrigerende maatregel te verifiëren. Een onderdeel van de corrigerende maatregel is een grondoorzaakanalyse. De verificatie kan plaatsvinden door middel van een documenten beoordeling of een audit op de locatie. De

	certificatie instelling bepaalt op welke wijze de verificatie wordt afgehandeld. De certificaathouder kan een aanvullende termijn van maximaal 3 maanden worden toegekend als het redelijkerwijs[4] niet mogelijk is om een corrigerende maatregelen binnen de gestelde termijn te realiseren.
Minor tekortkoming	De certificaathouder dient binnen 3 maanden na de laatste dag van de audit een één van de volgende maatregelen te hebben genomen: • Een correctie actieplan voor de tekortkoming: of, • Aantoonbaar bewijs dat de tekortkoming is opgelost. De auditor dient binnen 3,5 maanden na de laatste dag van de audit, de correctie actieplan of bewijs te hebben goedgekeurd. De certificaathouder kan een aanvullende termijn van 1 maand worden toegekend als het redelijkerwijs[5] niet mogelijk is om een correctie actieplan tijdig in te dienen. De implementatie van de corrigerende maatregelen wordt tijdens de eerstvolgende audit door de auditor geverifieerd.
Herhaalde tekortkoming	Tijdens de eerstvolgende audit wordt éénzelfde minor of major tekortkoming opnieuw geconstateerd door de auditor **Major tekortkoming** Een herhaalde major tekortkoming van dezelfde aard wordt wederom geclassificeerd als een major. Daarnaast zal binnen een termijn van 6 maanden na de laatste dag van de audit een verplichte onaangekondigde audit worden uitgevoerd bij de certificaathouder. Op basis van een risico-analyse door de CI, zal deze al dan niet remote uitgevoerd worden. **Minor tekortkoming** De herhaalde minor tekortkoming van dezelfde aard wordt geclassificeerd als een major tekortkoming.

	Voorschrift	Afwijking voorschrift	Sanctie

[4] Overmacht of force majeur

[5] Overmacht of force majeur

1	**Eisen schema MPS-SQ**		
1.1	**Certificatie audit**		
1.1a	Er dient te worden voldaan aan alle eisen zoals gesteld in het certificatieschema MPS-SQ	Er is een major afwijking geconstateerd.	Deelnemer dient binnen drie maanden na ontvangst van het resultaat van de audit aantoonbaar corrigerende maatregelen te nemen.
		Er is een minor afwijking geconstateerd.	
1.1b	Corrigerende maatregelen moeten aantoonbaar worden uitgevoerd binnen de gestelde termijn.	Corrigerende maatregelen zijn niet of niet aantoonbaar uitgevoerd binnen de gestelde termijn.[1]	Er wordt een nieuwe audit ingepland.
1.2	**Herbeoordeling/ onaangekondigde /extra audit**		
1.2a	Er dient te worden voldaan aan de eisen zoals gesteld in het certificatieschema MPS-SQ.	Er is een major afwijking geconstateerd.	Deelnemer dient binnen 28 dagen na ontvangst van het resultaat van de audit aantoonbaar corrigerende maatregelen te nemen.
		Er is een minor afwijking geconstateerd.	Deelnemer dient binnen 3 maanden na ontvangst van het resultaat van de audit aantoonbaar corrigerende maatregelen te nemen.
1.2b	Corrigerende maatregelen moeten aantoonbaar worden uitgevoerd binnen de gestelde termijn.	Corrigerende maatregelen zijn niet of niet aantoonbaar uitgevoerd binnen de gestelde termijn.[1]	Het certificaat wordt teruggetrokken.
			De overeenkomst wordt tijdelijk opgeschort totdat corrigerende maatregelen aantoonbaar zijn uitgevoerd.[2]
1.2c	Corrigerende maatregelen/implementatie van de aanpassingen dienen bij tijdelijke opschorting van de overeenkomst binnen twaalf maanden te worden aangetoond.	De corrigerende maatregelen/implementatie van de aanpassingen is niet aangetoond binnen de termijn van twaalf maanden.	De overeenkomst wordt ontbonden.
1.3	**Andere afwijkingen**		
		De CI vindt bewijzen van fraude en/of kan motiveren dat er een gebrek is aan vertrouwen dat aan de eisen van MPS-SQ wordt voldaan.	De overeenkomst wordt ontbonden.
		Er is sprake van een contractuele tekortkoming.	De overeenkomst wordt ontbonden.
Als de opschorting vrijwillig is, zijn de periode en corrigerende maatregelen voor naleving vastgesteld door de producent zelf, welke overeengekomen moeten worden met de betreffende CI, maar moeten worden afgesloten voordat opnieuw geregistreerd wordt.			

1 Aantoonbaar corrigeren betekent dat schriftelijk/visueel bewijsmateriaal aan CI ter beschikking wordt gesteld.
2 De tijdelijke opschorting van de overeenkomst duurt maximaal twaalf maanden. Indien corrigerende maatregelen niet aantoonbaar zijn genomen, zal daarna de overeenkomst worden ontbonden. **Certificaten** Het certificaat is niet overdraagbaar van de ene entiteit naar de andere wanneer productielocaties van juridische entiteit veranderen. In dat geval vindt er een nieuwe beoordeling op locatie plaats.

12 MPS-SQ schema-eisen

Hoofdstuk 1: Voorwaarden voor de toepassing van MPS-SQ

1.1 Basisvoorwaarden

1.1.1 De certificaathouder heeft een geldige MPS-ABC kwalificatie.

Producenten van agrarische producten kunnen alleen deelnemen aan MPS-SQ, indien ze een MPS-A (+), -B of -C certificaat hebben, of daaraan gelijkwaardig. Deelname aan MPS-ABC met een MPS-D kwalificatie en S-Status zonder certificaat is gedurende een beperkte tijd ook toegestaan.

- Certificaathouders aan MPS-SQ moeten voor hun producten ofwel een MPS-A (+), -B of -C kwalificatie hebben, ofwel kunnen aantonen dat de producten gelijkwaardig aan één van bovengenoemde kwalificaties zijn. Voor de geaccrediteerde kwalificaties MPS-A (+), -B en -C betekent gelijkwaardig een gelijkwaardige productkwalificatie op een niveau vergelijkbaar met MPS-A (+), -B of -C, vastgesteld door middel van een certificatiesysteem onder accreditatie op basis van EN-ISO/IEC 17065.
- Een MPS-D kwalificatie of S-Status ~~Deelname aan MPS-ABC, maar nog geen kwalificatie hebben~~ voldoet ook, voor maximaal 1~~7~~8 periodes (~~68~~72 weken) na start van de registratie. Na die 1~~7~~8 periodes (~~68~~72 weken) is een MPS-A (+), -B of -C certificaat (of gelijkwaardig) vereist.

1.1.2 De certificaathouder beschikt over een gedragscode waarin respect voor mensenrechten als uitgangspunt is opgenomen. Deze gedragscode beschrijft de normen, waarden en gedragsregels die binnen de organisatie gelden en vormt een formele verklaring van commitment aan het doel en de criteria van het MPS-SQ-certificatieschema.

Interpretatie
De gedragscode is goedgekeurd op het hoogste managementniveau en is beschikbaar voor alle werknemers.
Zowel productiemedewerkers als personeel in relevante functies (zoals personeelszaken en teamleiders) worden jaarlijks geïnformeerd over het doel en de implementatie van de gedragscode. Deze informatie wordt overgebracht via informatiebijeenkomsten en/of trainingen. De aanwezigheid bij deze bijeenkomsten of trainingen wordt schriftelijk vastgelegd.

~~Medewerkers in productie en andere relevante posities (zoals werkzaam in personeelszaken, teamleiders) worden jaarlijks, door middel van informatiebijeenkomsten en/of trainingen,~~

~~door de certificaathouder geïnformeerd over het doel en de inhoud van het MPS-SQ-certificatieschema en de implementatie daarvan op het deelnemende bedrijf.~~
~~De aanwezigheid bij de training moet worden gedocumenteerd.~~

1.1.3 Het is duidelijk hoe de verantwoordelijkheid voor de implementatie van het MPS-SQ-certificatieschema op het bedrijf geregeld is.

1.1.~~3~~4 Medewerkers, vakbonden en andere betrokken partijen dienen in de gelegenheid te worden gesteld om klachten over en overtredingen t.a.v. MPS-SQ-schema vereisten kenbaar te maken bij de certificaathouder en de certificerende instelling.
Deze dienen door de certificaathouder te worden gemeld aan en opgevolgd door de certificerende instelling. Het melden van een klacht en/of overtreding mag geen nadelige gevolgen hebben voor degene die de klacht en/of overtreding heeft geuit.

1.1.~~4~~5 Preventiemedewerker
De directie benoemt een preventiemedewerker die verantwoordelijk is voor alle zaken met betrekking tot gezondheid en veiligheid van medewerkers.
De preventiemedewerker rapporteert aan de directie.

Interpretatie
De preventiemedewerker is hiertoe speciaal aangewezen, maar kan eventueel deze functie met andere taken combineren. De aanstelling als preventi medewerker met de bijhorende taken en verantwoordelijkheden dient op schrift te worden gesteld en vastgelegd in het personeelsdossier (bijv. in de vorm van een brief waarin verklaard wordt dat deze persoon deze bijkomende taak/ functie heeft).
Welke perso(o)n(en)/entiteit dit is, wordt opgenomen in het auditrapport.
Voor alle werknemers dient bekend te zijn wie de preventiemedewerker is.

De preventiemedewerker dient voldoende deskundigheid te bezitten voor het uitvoeren van zijn/haar taken en hij/zij moet in staat zijn zaken omtrent veiligheidsvoorschriften (veilige manier van werken - gebruik van beschermende kleding, waarschuwingen bij het spuiten etc.), medische faciliteiten, calamiteitenplan en algemene gezondheids- en hygiëne procedures op het deelnemende bedrijf uit te leggen aan zijn/haar collega's.

De preventiemedewerker moet volledig op de hoogte zijn van alle regels en procedures in het deelnemende bedrijf omtrent bovengenoemde zaken. De bovengenoemde lijst is niet volledig, maar geeft een indicatie van de werkterreinen waarbij deze persoon betrokken is. Deze persoon fungeert als contactpersoon tussen directie en werknemers. Alle wijzigingen of toevoegingen aan bovengenoemde regels en procedures moeten besproken worden met de preventiemedewerker.
De preventiemedewerker draagt zorg dat:
1. *het personeel op de hoogte wordt gesteld van de veiligheidsprocedures;*
2. *veiligheidsprocedures worden begrepen en opgevolgd: en,*
3. *nieuwe medewerkers de nodige instructies krijgen.*

Bovendien moet de preventiemedewerker een geldig BHV of EHBO-diploma hebben.
Indien op het BHV en/of EHBO-diploma geen geldigheidsdatum wordt vermeld, dient de kwalificatie van de BHV'er en/of EHBO-er door middel van jaarlijkse opfriscursussen te worden aangetoond.

1.2 Algemeen

1.2.1 ~~Er dient organogram van de organisatie aanwezig te zijn.~~
Taken, verantwoordelijkheden en rapportagelijnen per functie, dienen duidelijk te zijn.
Interpretatie

- *Een taakomschrijving dient duidelijk de verantwoordelijkheden, verwachtingen en specifieke taken van de functie te beschrijven. Per functie moet dit expliciet zijn, en de medewerker dient hierover geïnformeerd te zijn. Tevens moet worden aangegeven aan wie er gerapporteerd wordt, bijvoorbeeld een leidinggevende of afdelingshoofd, zodat de verantwoordelijkheden voor aansturing helder zijn. Daarnaast moet de functieklasse, de functie en salarisschaal volgens en, indien van toepassing, de cao vermeld worden, zodat de arbeidsvoorwaarden transparant zijn.*
- *Een functiematrix kan hierbij helpen door de functieomschrijving te verduidelijken en de onderlinge verhoudingen tussen werknemers en de verschillende lagen binnen de organisatie inzichtelijk te maken. Het maakt ook duidelijk wie aan wie rapporteert, waardoor de structuur en verantwoordelijkheden helder worden.*

1.2.2 Er dient een lijst aanwezig te zijn met de functionarissen/leidinggevenden die verantwoordelijk zijn voor veiligheid en gezondheid van de medewerkers.

Interpretatie:
De lijst moet voor alle medewerkers beschikbaar zijn zodat de individuele medewerker weet tot wie hij/zij zich moet richten bij vragen of klachten.

1.2.3 De certificaathouder dient jaarlijks actieprogramma voor verbeteringen van arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid van het personeel, op te stellen en uit te voeren.

De certificaathouder moet een gedetailleerd actieplan leveren waarin de relevante zaken met betrekking tot arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid van het personeel beschreven staan. Dit plan moet jaarlijks worden geactualiseerd met meetbare maatregelen en verifieerbare doelen.

Interpretatie:
Als richtlijn kunnen minimaal de volgende onderwerpen in het actieplan worden opgenomen en beschreven:

- *Aantal contracten voor bepaalde tijd die omgezet zijn in onbepaalde tijd.*
- *Trainingsprogramma's voor werknemers om hun kennis op verschillende gebieden bij te houden.*
- *Indien van toepassing, verbouwen of uitbreiden van woningen als werknemers op het terrein wonen.*
- *Bijdrage aan sociale projecten in de buurt van of rond het bedrijf.*
- *Bijeenkomsten voor personeel organiseren waarbij bewustzijn gecreëerd wordt op het gebied van gezondheid, veiligheid en welzijn.*
- *Deelname van medewerkers aan trainingen, inclusief de trainingen over mensenrechten en het MPS-SQ-schema.*

1.2.4 Klachten ten aanzien van arbeids- en werkomstandigheden dienen te worden gerapporteerd aan:

1. De personeelsvertegenwoordiger; of
2. De vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie; of,
3. Een externe, onafhankelijke instelling die door alle betrokken partijen is erkend en geaccepteerd.

Medewerkers dienen te zijn geïnformeerd over de klachtenprocedure en worden in de gelegenheid gesteld om schriftelijk of mondeling klachten te rapporteren.

Interpretatie:
De werkwijze rondom klachten ten aanzien van arbeids- en werkomstandigheden moet zijn vastgelegd in een bedrijfsklachtenprocedure. Deze procedure dient de vertrouwelijkheid van de klacht te waarborgen en repercussies tegen degene die de klacht heeft ingediend, uit te sluiten. Het personeel moet aantoonbaar op de hoogte zijn van het bestaan en inhoud van deze procedure. Dit wordt tijdens de interviews geverifieerd.
Daar waar een externe, onafhankelijke instelling betrokken is bij de klachtenafhandeling, moet door de certificaathouder worden aangetoond dat deze is geaccepteerd (of erkend) door alle partijen.

Hoofdstuk 2: Arbeidsvoorwaarden

2.1 Lidmaatschap van vakbond en recht van onderhandelen

2.1.1 Elke werknemer is gerechtigd een vakbond op te richten, of lid van een vakbond van zijn/haar keuze te worden. De medewerker heeft daartoe geen toestemming nodig van de certificaathouder.

Interpretatie:
Werknemers moeten vrij zijn om te kiezen van welke vakbond of organisatie zij lid willen worden. De certificaathouder (bedrijfsleiding) mag zich niet bemoeien met de beslissing van de medewerker of invloed uitoefenen op de medewerker bij het nemen van een beslissing hierover (door bijvoorbeeld een organisatie te steunen ten koste van een andere of anders).

Dit kan o.a. worden aangetoond door middel van:
- *Checken van de status van de bestaande werknemersorganisaties op het deelnemende bedrijf en nagaan of deze organisaties erkende leden of afdelingen zijn van een nationale of internationale vakbondsorganisatie (IUF bijvoorbeeld);*
- *Een kopie van de cao;*
- *Vakbondsbijdragen.*

In de specifieke situatie waarin organisaties geen lid zijn of een afdeling vormen van een nationale of internationale handelsorganisatie, moet per geval bekeken worden of de betreffende vakbonden wel gerespecteerd en onafhankelijk zijn.

2.1.2 Alle werknemers hebben het recht collectief te onderhandelen over eisen ten aanzien van arbeidsomstandigheden, gezondheid, veiligheid en arbeidsvoorwaarden.

Interpretatie:
Dit kan o.a. worden aangetoond door middel van kopieën van een overeenkomst tot collectief onderhandelen (cao).

2.1.3 De naleving van lokale en nationale wetgeving omtrent arbeidsvoorwaarden moet door de certificaathouder worden aangetoond.

Interpretatie:
De lokale wetgeving moet beschikbaar en aanwezig zijn op het bedrijf. De wetgeving moet up to date zijn, bijvoorbeeld een abonnement (digitaal of losbladig systeem) bij een uitgever of de certificaathouder

moet tijdens audit juiste wet- en regelgeving op internet kunnen laten zien. Wanneer de wet voorschrijft onder de sector-cao te werken, moet de juiste cao worden toegepast. Deze cao moet een werkingssfeer hebben die overeenkomt met de activiteiten van het bedrijf.

2.1.4 Wanneer het recht op vrij lidmaatschap en collectief onderhandelen door de lokale wetgeving aan banden is gelegd, dient de certificaathouder aan medewerkers gelegenheid te bieden tot onafhankelijk en vrij lidmaatschap en collectief onderhandelen.

Interpretatie:
De certificaathouder moet de gelegenheid bieden aan werknemers om zichzelf onafhankelijk te kunnen organiseren bij onderhandelingen.

- *De certificaathouder moet ervoor zorgen dat de werknemers informatie krijgen over hun rechten en plichten. Deze informatie is bij voorkeur afkomstig van een externe, onafhankelijke bron.*
- *Het is de verantwoordelijkheid van de certificaathouder om trainingen aan te bevelen en te organiseren als het personeel onvoldoende kennis heeft van het voeren van goede onderhandelingen of op een andere manier zwak is waar het gaat om onderhandelen. De bedoeling van deze trainingen om de kennis van het personeel ten aanzien van dit specifieke onderwerp te vergroten c.q. om bewustzijn te creëren en om onbekwaamheden of nadelen aan te pakken.*

2.1.5 Er worden als gevolg van het lidmaatschap van een werknemer van een werknemersorganisatie, vakbond of vertegenwoordiging of connectie daarmee geen discriminerende maatregelen genomen met betrekking tot zijn/haar dienstverband. Teneinde zijn/haar taken goed uit te kunnen voeren dient een vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie vrijelijk toegang te hebben tot alle werkplekken.

Interpretatie:
Dit kan o.a. worden aangetoond door middel van bevestiging door vakbondsleden dat zij geen nadeel hebben ondervonden van het feit dat zij lid zijn van een vakbond en dat er geen disciplinaire maatregelen zijn genomen in reactie op het ontplooien van activiteiten hiertoe.

2.2 Personeelsvertegenwoordiging

2.2.1 De certificaathouder dient de verkiezing of implementatie van een PVT of OR toe te staan.

Interpretatie:
Bevestiging door werknemers tijdens de audit waarbij aangetoond wordt dat zij begrijpen dat ze de gelegenheid hebben om een personeelsvertegenwoordiging voor bijvoorbeeld vrouwen op te zetten als zij dat wensen. Als dit nodig is, moet de certificaathouder hiertoe ook gelegenheid bieden.

2.2.2 De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) heeft het recht om regelmatig onder werktijd te vergaderen doch ten minste een keer per maand gedurende minimaal twee uur. De certificaathouder dient deze vergaderingen toe te staan.
Ook dient er regelmatig overleg te zijn tussen deze vertegenwoordiging en de certificaathouder c.q. de directie. Bovendien hebben werknemers het recht om, ten minste twee keer per jaar, bijeen te komen om onderling zaken ten aanzien van hun werk op het deelnemende bedrijf te bespreken. De certificaathouder c.q. directie dient toe te staan dat dit soort vergaderingen plaatsvinden onder werktijd zonder dat zij hieraan deelneemt of hierbij betrokken is.

Interpretatie:
Notulen van de vergaderingen van PVT/OR leden met de directie die aantonen dat er minimaal 1 keer per jaar wordt vergaderd. Deze vergaderingen moeten vooraf gepland worden zodat er adequate vertegenwoordiging en deelname is.

Wanneer er geen OR of PVT op het bedrijf aanwezig is, moet de certificaathouder kunnen aantonen dat het de belangstelling voor oprichting van één van deze organen regelmatig heeft geïnventariseerd.

2.2.3 De certificaathouder stelt, in nauw overleg met de medewerkers en de vakbond, of in afwezigheid van een vakbond, met de onafhankelijke OR of PVT, een plan op om (gender) discriminatie en seksuele intimidatie te bestrijden en te voorkomen en dat, naast het creëren van bewustzijn, uitgebreide klachtenprocedures en sancties moet bevatten.

2.2.4 In samenwerking met vertegenwoordigers van de vakbond en/of OR/PVT is de certificaathouder verplicht om een coherent gelijke-kansen-beleid op te stellen en te implementeren ten aanzien van toegang tot werk, opleiding, arbeidsomstandigheden, bescherming en promotie, beëindiging dienstverband en pensionering.

Interpretatie:
Dit kan o.a. worden aangetoond door middel van:
- *Een schriftelijk beleid over de genoemde zaken; of,*
- *Bevestiging door werknemers tijdens de audit dat zij van deze procedures op de hoogte zijn.*

2.2.5 Personeelsvertegenwoordigers en directie moeten samen een coherent beleid opstellen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Dit beleid moet ook zaken bevatten wat betreft het omgaan met gewasbeschermingsmiddelen.

Interpretatie:
De certificaathouder moet kunnen aantonen dat er een coherent arbobeleid is en dat dit beleid is geïmplementeerd binnen de werkprocessen.

E.e.a. kan aangetoond worden door:
- *Bevestiging door de werknemers - Visuele inspectie*
- *Raadplegen lokale NGO.*

2.2.6 De certificaathouder stelt in overleg met de personeelsvertegenwoordiging disciplinaire maatregelen vast die kunnen worden genomen bij werknemers die disfunctioneren. De maatregelen worden schriftelijk vastgelegd en in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen uitgelegd aan werknemers. Alle opgelegde disciplinaire maatregelen worden geregistreerd.

Interpretatie:
Dit kan o.a. worden aangetoond door middel van:
- *Schriftelijke procedures ter voorkoming van discriminatie, intimidatie, dwang en die is opgesteld worden in een taal die door alle werknemers in het bedrijf begrepen wordt;*
- *Een adequaat systeem voor klachtenregistratie en sancties ten aanzien van discriminatie, intimidatie, dwang etc.*

2.2.7 De OR of PVT van het deelnemende bedrijf dient actief te zijn betrokken bij de implementatie van MPS-SQ. Zij dienen door de certificaathouder te worden geïnformeerd over de audits, resultaten daarvan, tijdsbestek en bevindingen van de auditor.

2.2.8 Er dient een gestructureerd overleg plaats te vinden tussen directie en medewerkers met betrekking tot MPS-SQ. Dit kan door middel van OR/PvT.

2.3 Antidiscriminatie

2.3.1 Werknemers dienen uitsluitend op hun geschiktheid om bepaalde taken uit te voeren te worden geselecteerd, aangenomen en beloond. Er wordt niet gediscrimineerd op basis van ras, huidskleur, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, godsdienst, politieke voorkeur, nationaliteit of afkomst, huwelijkse staat, lidmaatschap van een vakbond, kaste, sociale achtergrond, ziektes, lichamelijke en/of geestelijke handicap, zwangerschap of enige andere persoonlijke karaktertrekken. Werknemers dienen ook toegang tot een opleiding te krijgen op basis van gelijke rechten.

Interpretatie:
Als bepaalde groepen niet worden aangenomen voor bepaalde banen dan moet de certificaathouder aantonen en onderbouwen welke specifieke werk gerelateerde factoren van toepassing zijn.

2.3.2 Alle werknemers dienen voor hetzelfde werk eenzelfde beloning te ontvangen.

Interpretatie:
- *Er mag geen verschil in beloning zijn tussen werknemers binnen dezelfde functieklasse. Uitzonderingen kunnen worden geaccepteerd als dit op basis van ervaring, aantal jaren werkervaring in het bedrijf, leeftijd of prestaties kan worden aangetoond.*
  Dit geldt ook voor tijdelijk personeel of uitzendkrachten en seizoenarbeiders.
- *Certificaathouders moeten zich houden aan lokale wetgeving of industriële standaarden.*

Het bovenstaande moet minimaal worden aangetoond door een vergelijking van loonstroken voor een vergelijkbare groep medewerkers (van bijv. dezelfde leeftijd, met hetzelfde ervarings- en opleidingsniveau etc.).
Aan deze eis wordt voldaan als de certificaathouder gebruik maakt van een gecertificeerd uitzendbureau (bijv. PayOK, NEN 4400 in Nederland of gelijkwaardig). De certificaathouder moet kunnen aantonen dat het uitzendbureau gecertificeerd is (bijv. register van PayOK, NEN 4400 of gelijkwaardig).

2.3.3 Niet-werkgerelateerde onderzoeken, zoals zwangerschaps-, HIV- en erfelijkheidsonderzoek zijn niet toegestaan bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers en voor behoud van werk voor bestaande medewerkers.

Interpretatie:
Niet werk gerelateerde onderzoeken zijn niet toegestaan in relatie tot het dienstverband. Er moet een gedegen wervingsbeleid zijn waarbij het aannemen van medewerkers bijv. niet afhankelijk is van zwangerschaps-, HIV- of erfelijkheidsonderzoeken. Enkel het uitvoeren van fitheidstesten zijn toegestaan, zoals bloeddrukmetingen en het testen van gehoor- en gezichtsvermogen.

2.3.4 De certificaathouder behandelt alle werknemers met respect en waardigheid. Het fysiek lastigvallen of psychologische onderdrukking, met name van vrouwelijke, homoseksuele

werknemers en/of medewerkers uit minderheidsgroepen, wordt niet getolereerd en de certificaathouder dient ervoor te zorgen dat er maatregelen worden genomen om deze praktijken te voorkomen.

Interpretatie:
Dit kan o.a. worden aangetoond doormiddel van:
- *Schriftelijke procedures en gedragscodes ter voorkoming van discriminatie, intimidatie, dwang. Deze moeten zijn opgesteld in een taal die door alle werknemers wordt begrepen (indien nodig in meerdere talen);*
- *Bevestiging door werknemers tijdens de audit (inclusief seizoenskrachten, onderaannemers en uitzendkrachten) die aantonen dat men bekend is met deze procedures.*

2.4 Dwangarbeid

2.4.1 De certificaathouder ziet er aantoonbaar op toe dat nimmer gebruik wordt gemaakt van dwangarbeid of enige vorm van dwang. De werknemer treedt vrijwillig in dienst.

Interpretatie:
In deze eis ligt het verbod opgesloten onder welke voorwaarde dan ook gebruik te maken van dwangarbeid in enigerlei vorm waaronder mede wordt verstaan werk dat verricht wordt door dreigen met een straf of sanctie of voor de afbetaling van schulden, dwangarbeid en/ of verplicht werk door gedetineerden. Werknemers moeten volledig op de hoogte gebracht worden van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden waaronder salarisvoorschotten en werk gerelateerde taken voordat zij in dienst treden en zij moeten op de hoogte worden gehouden van wijzigingen hiervan tijdens hun dienstverband.
Dit kan o.a. worden aangetoond door middel van:
- *Aantoonbaar maken dat de bepalingen van het arbeidscontract volledig en op een voor werknemer begrijpelijke wijze is uitgelegd en/of bekend gemaakt;*
- *Het contract dat op geen enkele wijze in verband kan worden gebracht met betalingen die de werknemers zouden moeten verrichten, of met schulden die zij om enige reden zouden aangaan;*
- *Bevestiging door werknemers tijdens de audit.*

De werknemers zijn na afloop van de werkdag vrij om het perceel van de onderneming te verlaten. Van hen wordt niet verlangd dat zij permanent op het bedrijfsterrein verblijven. Als een werknemer gevraagd wordt op het perceel te wonen dan moet de certificaathouder een gerechtvaardigde uitleg geven waarom dit nodig is in relatie tot het soort werk.

De werknemers hebben bij de certificaathouder of bij certificaathouder gerelateerde organisaties, geen grote of langlopende schulden uitstaan, die zij alleen kunnen voldoen door werkzaam te blijven op het deelnemende bedrijf.

2.4.2 Het is niet toegestaan dat werknemers enige vorm van ~~hun identiteitsdocumenten als~~ "onderpand" afstaan aan de certificaathouder als onderdeel van werving of als voorwaarde voor het dienstverband.

Interpretatie:
E.e.a. moet kunnen worden aangetoond met bijvoorbeeld het volgende:
- *De certificaathouder of de directie heeft geen originele documenten van werknemers in het bezit, zoals paspoort of geboorteakte.*

- *Ook is het verboden voor de certificaathouder om waardevolle spullen van de werknemer als onderpand in bezit te hebben.*
- *Sollicitanten en werknemers mogen geen kosten betalen voor diensten die direct te maken hebben met hun werving.*
- *Bevestiging door werknemers tijdens de audit dat zij niet gevraagd worden om een onderpand in bewaring te geven in vorm van identiteitspapieren, waardevolle persoonlijke spullen of geld.*

2.4.3 Indien goederen in een personeelswinkel aan medewerkers worden verkocht:
- Mogen medewerkers niet worden gedwongen om deze goederen te kopen;
- Worden de goederen tegen redelijke marktconforme prijzen verkocht; en,
- Mogen geen kredieten worden verstrekt waardoor schulden ontstaan die alleen kunnen worden opgelost door werkzaam te blijven op het deelnemende bedrijf.

Interpretatie:
Bevestiging door werknemers tijdens de audit dat zij alternatieve opties hebben naast het laten toenemen van schulden aan de certificaathouder of certificaathouder gerelateerde organisaties (zoals winkels en onderdak). Zij kunnen ook bevestigen dat zij vrij zijn deze opties te gebruiken en daar waar er geen alternatieve opties zijn, dat de goederen met korting of onder de marktprijs ter beschikking worden gesteld.

2.4.4 Echtgenoten, kinderen of andere familieleden van werknemers zijn niet verplicht om te werken. Wanneer familieleden wel mogen werken, moeten zij afzonderlijk en op vrijwillige basis worden gecontracteerd, in overeenstemming met de vereisten van MPS-SQ.

2.4.5 Er zal geen gebruik gemaakt worden van onvrijwillige arbeid door gedetineerden. Wanneer er gebruik wordt gemaakt van arbeid door gedetineerden, zal dit in het auditrapport worden vermeld. Deze gedetineerden vallen onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als andere werknemers, zoals vastgelegd in deze MPS-SQ standaard.

2.4.6 Wanneer er gevallen van gedwongen of verplichte arbeid worden aangetroffen, zal de certificaathouder effectieve herstelmaatregelen implementeren, zoals compensatie voor persoonlijke en materiële schade. De ondernomen maatregelen moeten worden geverifieerd en geregistreerd.

2.5 Minimumleeftijd

2.5.1 Minderjarigen die onder de leerplichtwet vallen of jonger dan 15 jaar zijn, afhankelijk van welke leeftijd hoger is, zullen nimmer door of namens de certificaathouder in dienst worden genomen.

Als de lokale minimumleeftijd echter onder 15 jaar ~~op 14-jarige leeftijd~~ is vastgesteld in overeenstemming met uitzonderingen voor ontwikkelingslanden krachtens ILO-conventie 138, kan deze lagere leeftijd van toepassing zijn.

Minderjarigen mogen tijdens reguliere schoolvakanties en niet-schooldagen worden aangenomen als vakantiekracht met de bedoeling werkervaring op te doen. Zij moeten onder cao conforme omstandigheden werken (aard van werkzaamheden, werkduur, werktijden, financiële compensatie etc.) ~~ontvangen voor de uitgevoerde werkzaamheden~~. Wanneer zij

werken in een opleidings- of stageprogramma zal deze niet tot uitbuiting leiden en in overeenstemming zijn met de toepasselijke nationale wetgeving.

Interpretatie:
De minimumleeftijd van de ILO van 15 jaar is bindend, tenzij de nationale wet of internationale afspraak anders bepaald.
Wanneer er kinderen jonger dan 15 jaar aanwezig zijn en/of werkzaamheden verrichten voor de certificaathouder, zal dit beschreven worden in het auditrapport.
Het aantal uren om te reizen van en naar school en werk plus de tijd op school of werk mag niet meer zijn dan 10 uur per dag.
Naleving van opleiding- en stageplekken zullen geverifieerd worden door overeenkomst tussen de certificaathouder en de stagiair.

2.5.2 Herstelmaatregelen bij vervanging van minderjarige werknemers
Een minderjarige werknemer die wordt vervangen dient gedurende de overgangsfase adequate financiële bijstand en goede scholingsmogelijkheden te worden geboden.

Interpretatie:
De certificaathouder is verantwoordelijk voor het zorgen voor ondersteuning, en indien nodig voor de financiële bijstand, voor kinderen die worden vervangen. Dit betreft ook het promoten van effectief onderwijs aan deze jongeren in samenspraak met de lokale instanties.
Het herstelplan dient te worden gedocumenteerd en geverifieerd. Daarnaast moeten er maatregelen worden genomen om herhaling van kinderarbeid te voorkomen.

2.5.3 Adolescenten jonger dan 18 jaar mogen niet 's nachts of onder gevaarlijke en ongezonde omstandigheden werken, die hun gezondheid, hun veiligheid of hun morele integriteit schaden, en/of die hun fysieke, mentale, geestelijke, morele of sociale ontwikkeling schaden.

Interpretatie:
Kinderen en jonge werknemers mogen niet blootgesteld worden aan situaties op of buiten de werkplek die gevaarlijk of ongezond zijn. Zij mogen niet met gewasbeschermingsmiddelen of gevaarlijke stoffen omgaan.
De werktijden van kinderen zijn in lijn met lokale wet- en regelgeving. Wanneer deze ontbreken wordt in ieder geval aangehouden dat zij niet tussen 10 uur 's avonds en 6 uur 's ochtends werken. ~~Kinderen en jonge werknemers mogen niet werken als het buiten donker is.~~

2.5.4 Het is verboden voor werknemers om hun minderjarige kinderen of elk ander minderjarig kind mee naar de werkplek te nemen om hen te helpen of ander werk te doen.

Interpretatie:
- *De certificaathouder communiceert beleid t.a.v. kinderarbeid naar zijn werknemers, kinderen in dienst en hun familie en informeert hen over bestaande programma's voor jonge werknemers. Bewijs voor deze communicatie in vorm van notulen van vergaderingen of opleidingsmateriaal moet beschikbaar zijn.*
- *Kinderen van werknemers die gehuisvest worden door de certificaathouder, worden niet verhinderd om naar school te gaan.*

2.5.5 De certificaathouder moet een procedure hebben voor het vaststellen en verifiëren van de leeftijd van medewerkers. In de registratie moet minimaal het volgende worden vastgelegd:
1. Naam van de medewerker;
2. Leeftijd; en,
3. Geboortedatum.

Dit geldt ook voor uitzendbureaus.

2.6 Arbeidscontracten en lonen

2.6.1 Alle werknemers dienen op basis van een bindende arbeidsovereenkomst te worden aangesteld. Dit contract moet worden ondertekend door werknemer en certificaathouder. Alle werknemers hebben een ongevallenverzekering. De verzekering dekt de medische behandeling van werk gerelateerde letsels en ziekten en biedt een vergoeding voor werk gerelateerde letsels en ziekten die leiden tot blijvende invaliditeit of overlijden overeenkomstig de toepasselijke nationale wettelijke vereisten. De opzegtermijn van een contract moet voor werknemer en werkgever gelijk zijn. De werknemer dient een kopie van het getekende contract te ontvangen.

- *Interpretatie:*
- *Zowel voor seizoensmedewerkers als voor vaste werknemers moet het dienstverband via wettig bindende contracten geregeld zijn.*
- *Voor elke werknemer moet er een persoonlijk dossier aangemaakt worden waarin de originele, getekende documenten worden bewaard en die worden opgeborgen door de verantwoordelijke persoon op een veilige plaats (dus een afsluitbare dossierkast).*
- *Deze eis geldt ook voor gezinsleden die werk verrichten voor de certificaathouder.*

Op verzoek moeten deze persoonlijke dossiers toegankelijk zijn voor beoordeling door de auditor.

2.6.2 ~~Deze voorwaarden gelden ook voor tijdelijk, parttime personeel en onderaannemers en uitzendkrachten.~~

~~*Interpretatie:*~~
~~*In sommige landen is het gebruikelijk dat bedrijven met verschillende uitzendkrachten en seizoenarbeiders werken die een contract met het uitzendbureau/loonbedrijf hebben getekend in plaats met het bedrijf zelf. In dat geval moet er een geldige, getekende inleenovereenkomst tussen de directie en het uitzendbureau/ loonbedrijf beschikbaar zijn voor inspectie. In deze overeenkomst moet onder andere staan onder welke condities deze werknemers werkzaam zijn rekening houdend met relevante CAO-eisen zoals inlenersbeloning en het hebben van een getekend contract etc.*~~

~~*Aan deze eis wordt voldaan als de certificaathouder gebruik maakt van een gecertificeerd uitzendbureau (bijv. PayOK, NEN 4400 in Nederland of gelijkwaardig). De certificaathouder moet kunnen aantonen dat het uitzendbureau gecertificeerd is (bijv. register van PayOK, NEN 4400 of gelijkwaardig).*~~

In sommige landen is het gebruikelijk dat bedrijven werken met verschillende uitzendkrachten en seizoenarbeiders die een contract hebben met het uitzendbureau of de (onder)aannemer, en niet rechtstreeks met het bedrijf zelf.
Als de certificaathouder gebruikmaakt van uitzendbureaus, payrollbedrijven of andere onderaannemers, gelden de volgende bepalingen:

A. Uitzendbureaus
Algemene vereisten:

1. Uitzendbureaus moeten:

- In het bezit zijn van een vergunning of certificering van de bevoegde autoriteit, indien van toepassing;
- Voldoen aan de nationale wetgeving en aan de MPS-SQ-standaard met betrekking tot dwangarbeid en wervingskosten;
- Geen frauduleuze of corrupte praktijken hanteren;
- Door middel van een ondertekende overeenkomst aantonen onder welke arbeidsomstandigheden de werknemers worden ingezet (bijvoorbeeld welke cao van toepassing is, indien van toepassing).

2. Specifiek: Bureau houdt toezicht op werknemers
   Als het uitzendbureau verantwoordelijk is voor de werving, aanstelling én het toezicht op de werknemers:

- Moet het bureau aan alle eisen van de MPS-SQ-standaard voldoen, en dit moet worden vastgelegd in de overeenkomst.

3. Certificaathouder houdt toezicht op werknemers
   Als het bureau werknemers levert, maar de producent geeft leiding aan het werk, dan vallen deze werknemers volledig binnen de scope van de certificering en is de certificaathouder verantwoordelijk voor het naleven van alle eisen van de standaard.

- Aan deze eis wordt voldaan als de certificaathouder gebruikmaakt van een gecertificeerd uitzendbureau (bijv. PayOK, NEN 4400 in Nederland of een gelijkwaardig systeem).
- In Nederland: De certificaathouder moet kunnen aantonen dat het uitzendbureau NEN 4400 gecertificeerd is (of een equivalent als PayOK).

B. Andere Onderaannemers
Onderaannemers (bijv. voor seizoensgebonden of technisch werk) moeten:

- In het bezit zijn van een vergunning of certificering indien vereist;
- Een ondertekende overeenkomst hebben waarin het volgende is opgenomen:

1. De onderaannemer stemt ermee in om ge-audit te worden;
2. Kan gegevens verstrekken over het aantal werknemers, hun betaling en werktijden;
3. Respecteert de ILO-verdragen inzake vakbondsvrijheid, non-discriminatie, verbod op dwangarbeid en kinderarbeid, en gezondheid & veiligheid;
4. Voldoet aan de minimumeisen voor contracten (2.6.1), lonen (2.6.4) en werktijden (2.7.1).

De certificaathouder moet jaarlijks een audit uitvoeren en documenteren bij zijn uitzendbureaus en andere onderaannemers om naleving van bovenstaande punten te waarborgen.
*** zie voor extra interpretatie-uitleg over onderaannemers de bijlage onderaan dit document**

2.6.3 In de arbeidsovereenkomst dient tenminste het volgende te zijn beschreven:

- de functietitel;
- het aantal werkuren;
- het loon; alsmede,
- de algemene arbeidsvoorwaarden van de werknemer.

Interpretatie:

- *Alle werknemers (inclusief seizoenarbeiders, onderaannemers en uitzendkrachten) hebben een getekend contract waarin alle afspraken zijn omschreven. Het arbeidscontract dient in voor de werknemers begrijpelijke taal en bewoordingen te zijn opgesteld.*

- *In geval van uitzendkrachten moet er een geldige, getekende inleenovereenkomst tussen de directie en het uitzendbureau/ loonbedrijf beschikbaar zijn voor inspectie. In deze overeenkomst moet onder andere staan onder welke condities de deze werknemers werkzaam zijn rekening houdend met relevante cao-eisen zoals inlenersbeloning en het hebben van een getekend contract etc.*
- *Als de certificaathouder een cao heeft ondertekend, dan moeten alle arbeidscontracten daarnaar verwijzen om zo alle arbeidsvoorwaarden te dekken. Als er geen cao is, dan moeten de arbeidscontracten verwijzen naar wettelijke bepalingen voor arbeid.*
- *Aan deze eis wordt voldaan als de certificaathouder gebruik maakt van een gecertificeerd uitzendbureau (bijv. PayOK, NEN 4400 in Nederland of gelijkwaardig). De certificaathouder moet kunnen aantonen dat het uitzendbureau gecertificeerd is (bijv. register van PayOK, NEN 4400 of gelijkwaardig).*
- *Het gecertificeerde uitzendbureau moet voldoen aan de MPS-SQ vereisten inzake gedwongen arbeids- en wervingskosten en het arbeidsbureau mag zich niet bezighouden met fraude of corruptie.*

In het geval dat een medewerker analfabeet is, moet het arbeidscontract voorgelezen en uitgelegd worden aan deze persoon. Dit moet worden aangetoond door de certificaathouder.

2.6.4 Lonen, overwerk, benefits en betaald verlof dienen minimaal aan de wettelijke of industriële minimumvereisten (cao) te voldoen of voldoen aan de living wage norm om in de minimale basisbehoeften van een werknemer te voorzien.
~~In ieder geval zorgt de certificaathouder ervoor dat~~ Het basisloon mag nimmer lager ~~is~~ zijn dan de Floor Wage. ~~actuele, door de Wereldbank vastgestelde, armoedegrens (armoedegrens=AG per dag)~~.

Interpretatie:
- *Om de Floor Wage te berekenen wordt er met de actuele, door de Wereldbank vastgestelde, armoedegrens (armoedegrens=AG per dag) (https://www.worldbank.org/en/topic/poverty) gerekend. Om de lonen te berekenen met behulp van de ($AG/dag PPP) in reële termen, gebruikt u de formule: [PPP-tarief particuliere consumptie voor het gegeven jaar x AG x 30,4(dagen/maand) x typisch aantal gezinsleden]/werknemers per gezin (N.B. het gaat hier om voor het land kenmerkende gemiddelden). Het PPP-tarief voor particuliere consumptie wordt regelmatig bijgewerkt door de Wereldbank en kan hier worden gevonden: (http://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PRVT.PP).*
- *De werknemers dienen voordat zij het dienstverband aangaan volledig bekend te zijn met de hoogte van het loon dat zij krijgen voor hun werk en moeten wanneer hier tijdens hun dienstverband wijzigingen in worden aangebracht, daarvan in kennis gesteld worden. Zij dienen inzicht te krijgen in hoe de lonen zijn samengesteld en waar de diverse inhoudingen voor dienen.*
- *Wanneer een werknemer niet kan lezen of rekenen zal hem/haar de samenstelling van het loon regelmatig, en zeker zodra daar wijzigingen in zijn aangebracht, worden toegelicht.*
- *Er mag niets op het loon worden ingehouden bij wijze van disciplinaire maatregel.*
- *Het loon dat verdiend wordt met het normale aantal uren per week moet voldoende zijn voor de werknemer en zijn/haar familie voor voedsel, kleding, onderdak en moet ook vrij besteedbaar inkomen bevatten.*
- *De certificaathouder dient haar werknemers altijd te informeren over wat de wettelijke of industriële minimumvereisten zijn.*
- *Voor alle werknemers (inclusief uitzendkrachten) moet de certificaathouder kunnen aantonen dat het loon dat wordt uitbetaald aan de werknemers niet lager is dan de armoedegrens van de Wereldbank.*
- *Wanneer er sprake is van stuks tarief moet berekend worden of er binnen de gewerkte uren minimaal wordt voldaan aan wettelijk of cao-loon. Het mag niet lager zijn dan de armoedegrens van de Wereldbank.*
- *Overwerk moet niet dienen als loon dat nodig is voor levensonderhoud.*

- *Als er voedsel, kleding en andere essentiële goederen en diensten deel uitmaken van de beloning, dan moeten er maatregelen zijn die ervoor zorgen dat deze adequaat zijn en hun contante waarde moet goed gecontroleerd worden.*
- *Aan deze eis wordt voldaan als de certificaathouder gebruik maakt van een gecertificeerd uitzendbureau (bijv. PayOK, NEN 4400 in Nederland of gelijkwaardig). De certificaathouder moet kunnen aantonen dat het uitzendbureau gecertificeerd is (bijv. register van PayOK, NEN 4400 of gelijkwaardig).*
- *In geval van uitzendkrachten moet er een geldige, getekende inleenovereenkomst tussen de directie en het uitzendbureau/ loonbedrijf beschikbaar zijn voor inspectie. In deze overeenkomst moet onder andere staan onder welke condities de deze werknemers werkzaam zijn rekening houdend met relevante cao-eisen zoals inlenersbeloning en het hebben van een getekend contract etc.*

2.6.5 Indien deze niet in de cao staat moet de certificaathouder in overleg met de vakbond een plan opstellen, en in afwezigheid daarvan in overleg met een onafhankelijke OR of PVT, voor salarisverhoging en andere secundaire voorwaarden, zoals anciënniteit, bonussen, bijdrage aan opleiding van de kinderen van de werknemers, kantine, opleidingen, etc. om zo een leefbaar loon te verkrijgen.

<u>Interpretatie:</u>
- *Als er geen cao is, moet de directie van het deelnemende bedrijf (samen met de relevante, betrokken partijen) een plan opstellen voor salarisverhoging en secundaire arbeidsvoorwaarden. Zie eis 2.6.4 voor het verkrijgen van een leefbaar loon.*
- *Dit plan moet geïmplementeerd zijn.*

2.6.6 Het volledige loon moet contant of via een overboeking uitbetaald worden (niet in natura) aan de werknemers op een overeengekomen tijdstip. De gedetailleerde informatie hierover moet aan de werknemers overhandigd worden in de vorm van een goed begrijpelijk formulier. De volgende informatie moet minimaal met de medewerker worden gedeeld:
1. Aantal gewerkte uren waartegen het loon is uitbetaald;
2. Loon;
3. Overuren.

Op verzoek van de medewerker moet het formulier worden toegelicht.

<u>Interpretatie:</u>
- *Lonen moeten regelmatig en volledig worden uitbetaald, zoveel mogelijk door een girale overboeking en als dat niet mogelijk is contant.*
- *Salarisstroken moeten altijd aan de werknemers overhandigd worden.*
- *Als iemand analfabeet is, moet de certificaathouder een mondeling toelichting geven m.b.t. de inhoud van de salarisstrook aan de betrokken werknemer.*

2.6.7 De certificaathouder moet ervoor zorgen dat hun personeel enige vorm van sociale zekerheid hebben, waarbij in het bijzonder invaliditeit, letsel, zwangerschap, en voorzieningen voor ouderen (bijvoorbeeld een pensioenregeling voor ouderen) gedekt worden. Dit geldt ook voor tijdelijk personeel en uitzendkrachten (onderaannemers).

<u>Interpretatie:</u>
Zie ook nationale wetgeving en cao's.

Aan deze eis wordt voldaan als de certificaathouder gebruik maakt van een gecertificeerd uitzendbureau (bijv. PayOK, NEN 4400 in Nederland of gelijkwaardig). De certificaathouder moet kunnen aantonen dat het uitzendbureau gecertificeerd is (bijv. register van PayOK, NEN 4400 of gelijkwaardig).

2.6.8 Indien van toepassing dient de certificaathouder zorg te dragen voor gratis vervoer indien:

1. De woon-werk afstand verder is dan 4 kilometer enkele reisafstand; of,
2. De woon-werk afstand langer is dan 40 minuten loopafstand enkele reis; of,
3. De medewerkers voor zonsopgang en/of na zonsopgang naar het werk moeten reizen.

De werknemer ontvangt een vergoeding om zelf of collectief het vervoer te organiseren als onder voornoemde omstandigheden geen gratis vervoer kan worden geboden door de certificaathouder.

Interpretatie:

- *Zie ook nationale wetgeving en cao's.*
- *Vervoersmiddelen die aangeboden worden door de certificaathouder moet geschikt, veilig (o.a. banken/ stoelen met gordels), niet overvol, in goede hygiënische staat verkeren en gratis zijn.*
- *Als daarvoor in de plaats een reiskostenvergoeding betaald wordt, moet deze in overeenstemming zijn met de nationale wetgeving of industriële richtlijnen.*
- *De reiskostenvergoeding moet voldoende zijn om de kosten voor woon-werk vervoer te dekken.*

2.6.9 De certificaathouder dient zich te houden aan een overeengekomen reglement voor werk- en arbeidsomstandigheden, als er geen cao is of als de nationale wetgeving hier niet in voorziet. Dit reglement moet o.a. goede procedures bevatten m.b.t. het geven van waarschuwingen en ontslag.

Interpretatie:

- *Duidelijk en passend beleid m.b.t. werk- en arbeidsomstandigheden met een waarschuwingssysteem en een ontslagprocedure moet beschikbaar zijn. Dit beleid moet door de certificaathouder geïmplementeerd zijn en duidelijk gecommuniceerd worden aan de werknemers.*
- *Er moet een transparant en uitvoerig registratiesysteem zijn voor waarschuwingen en/of ontslag.*

2.6.10 ~~Wanneer wordt gewerkt met bijvoorbeeld onderaannemers, payrolling en/of uitzendkrachten moet de certificaathouder checken dat de uitzendbureaus c.q. het bedrijf de minimale arbeidsrechten respecteren. De onderaannemer moet een vergunning hebben of gecertificeerd zijn door de bevoegde nationale autoriteit, indien van toepassing;~~

~~*Interpretatie:*~~
~~*De certificaathouder moeten kunnen aantonen dat de onderaannemers, payrollers of uitzendbureaus hun verplichtingen nakomen wat betreft het implementeren van minimum arbeidsrechten voor de werknemers die zij in dienst heeft.*~~
~~*Dit kan aangetoond worden door:*~~

- ~~*Een geldige, getekende inleenovereenkomst tussen de certificaathouder c.q. directie en het uitzendbureau, loonbedrijf payroller. In deze overeenkomst moet onder andere staan onder welke condities deze werknemers werkzaam zijn rekening houdend met relevante CAO-eisen zoals inlenersbeloning en het hebben van een getekend contract etc.*~~
- ~~*Aan deze eis wordt voldaan als de certificaathouder gebruik maakt van een gecertificeerd uitzendbureau (bijv. PayOK, NEN 4400 in Nederland of gelijkwaardig). De certificaathouder*~~

~~*moet kunnen aantonen dat het uitzendbureau gecertificeerd is (bijv. register van PayOK, NEN 4400 of gelijkwaardig).*~~

In het geval werknemers buiten hun standplaats moeten werken, dienen zij te worden gecompenseerd voor extra kosten van levensonderhoud als gevolg daarvan.

2.7 Werkuren en vrije dagen

2.7.1a Een reguliere werkweek dient te voldoen aan de van toepassing zijnde nationale wettelijke regelgeving, collectieve overeenkomsten of industrienormen, maar mag niet langer zijn dan 48 uur, exclusief overuren. Inclusief overuren bedragen werkweken niet meer dan 60 uur. De medewerker wordt niet gedwongen om over te werken, dit is een vrijwillige keuze.

Interpretatie:

- *Overuren worden vrijwillig gemaakt en altijd met een toeslag betaald. Als er gebruik wordt gemaakt van compensatie, dan moeten werknemers een goede uitleg krijgen over hoe de compensatie wordt berekend.*

2.7.1b De certificaathouder hanteert een tijdregistratiesysteem geschikt voor de omvang van het bedrijf zoals een tijdregistratieblad, een prikklok, elektronische pasjes.
Het systeem moet zowel het management als alle medewerkers voorzien van informatie over het aantal gewerkte uren. Werknemers kunnen de uren verifiëren en bevestigen.

2.7.2 Op overwerk zullen tenminste de normale toeslagen van toepassing zijn. Overwerk mag niet in natura worden uitbetaald.

Interpretatie:

- ~~*Overuren zullen worden bijgehouden.*~~
- *Toeslagen moeten vastgelegd zijn door nationale wetgeving, in een (bedrijfs-) cao of in de arbeidsvoorwaarden van het deelnemende bedrijf.*
- *De uitbetaling van extra loon en eventuele toeslagen geschiedt in geld. Uitbetaling van loon in verband met overwerk en de daarbij behorende toeslagen kan geschieden in tijd indien de certificaathouder en werknemer dat zijn overeengekomen.*
- *Als de werknemer liever tijd voor tijd krijgt, dan moet de toeslag nog steeds toegepast worden, tenzij anders in de cao vermeld staat.*
- *Aan deze eis wordt voldaan als de certificaathouder gebruik maakt van een gecertificeerd uitzendbureau (bijv. PayOK, NEN 4400 in Nederland of gelijkwaardig). De certificaathouder moet kunnen aantonen dat het uitzendbureau gecertificeerd is (bijv. register van PayOK, NEN 4400 of gelijkwaardig).*

Voorbeelden:

- *Als een persoon bijvoorbeeld 10 overuren heeft gemaakt en de overwerkfactor is 1,5 dan is de berekening als volgt: 10 uur vrij en 5 uur uitbetaald volgens het uurloon.*
- *Als er een wederzijdse overeenkomst is tussen de werkgever en werknemer dan kunnen in plaats daarvan de 10 overuren resulteren in 15 vrije uren.*
- *Bij het compenseren van 10 uur overwerk door de werknemers 10 uur vrij te geven wordt geen rekening gehouden met de toeslagfactor en dus voldoet men niet aan de vastgelegde richtlijnen.*

2.7.3 Alle werknemers dienen, binnen elke aaneengesloten werkperiode van zeven dagen, een rustperiode van minimaal 24 aaneengesloten uren te hebben.

Interpretatie:

Voor elke aaneengesloten periode van zeven dagen moet de werknemer minstens een vrije dag krijgen. Bevestiging door werknemers tijdens de audit.

2.7.4 Er dienen overeengekomen en wettelijk vastgelegde lunchpauzes en werkpauzes te zijn.

Interpretatie:
Bevestiging door werknemers tijdens de audit.

2.7.5 Werknemers dienen te worden beschermd tegen overbelasting veroorzaakt door overmatige en permanente werkstress.

Interpretatie:
De certificaathouder moet kunnen aantonen dat er maatregelen worden genomen om overmatig werkstress veroorzaakt door werk gerelateerde factoren te minimaliseren.

2.8 Jaarlijks verlof

2.8.1 Alle werknemers hebben recht op jaarlijks verlof van minimaal 3 werkweken met doorbetaling van het volledige loon, exclusief ziekteverlof en incidenteel verlof. De jaarlijkse vakantieperiodes zijn in overeenstemming met de nationale wetgeving en/ of met afspraken die zijn vastgelegd in een specifieke of sectorale cao, indien een van deze meer dan 3 werkweken bedraagt.

Interpretatie:
- *Refereren aan nationale wetgeving en/of collectieve arbeidsovereenkomst. Alleen wanneer deze nationale wetgeving en/of collectieve arbeidsovereenkomst recht geeft op minder dan 21 kalenderdagen (3 weken) jaarlijks verlof, zal de certificaathouder dit jaarlijks verlof in 5 jaar opbouwen. Dit betekent dat:*
    - *Tijdens de certificatieaudit deze bedrijven minimaal 5 dagen verlof geven aan hun werknemers*
    - *Jaar 2 minimaal 9 kalenderdagen*
    - *Jaar 3 minimaal 13 kalenderdagen*
    - *Jaar 4 minimaal 17 kalenderdagen*
    - *En jaar 5 21 kalenderdagen*

  Voor elke stap geldt dat wanneer nationale wetgeving en/of collectieve arbeidsovereenkomst meer bescherming biedt; deze prevaleert.
- *E.e.a. kan aangetoond worden door:*
    - *Arbeidscontracten*
    - *Mondelinge bevestiging door werknemers tijdens de audit*
    - *Loonstroken en/ of boekhouding*

2.8.2 Indien de aaneengesloten dienstperiode van een werknemer niet lang genoeg is om in aanmerking te komen voor doorbetaald jaarlijks verlof, dient hierin te worden voorzien middels een betaling naar rato of middels een betaling als compensatie daarvoor.

Interpretatie:
- *De certificaathouder moet kunnen aantonen hoe jaarlijks verlof is georganiseerd voor werknemers die een korte periode werkzaam zijn.*
- *Refereren aan nationale wetgeving of industriële overeenkomsten.*

2.9 Zwangerschapsverlof en bescherming

2.9.1 Vrouwelijke werknemers hebben recht op minimaal 12 werkweken doorbetaald zwangerschapsverlof. Het zwangerschapsverlof dient minimaal een periode van 6 weken na de geboorte te omvatten. De werkneemster zal hierdoor geen privileges verliezen, zoals jaarlijks betaald verlof. Het zwangerschapsverlof voorafgaand aan de bevalling zal verlengd worden met de periode die eventueel kan ontstaan tussen de uitgerekende geboortedatum en de daadwerkelijke geboortedatum zonder dat het verlof na bevalling verplicht wordt ingekort.

Interpretatie:
- *Werkneemsters moeten minstens 6 weken zwangerschapsverlof krijgen na de bevalling. Het zwangerschapsverlof van 3 maanden moet volledig doorbetaald worden. Jaarlijks verlof valt buiten deze periode.*
- *E.e.a. dient aangetoond te worden door:*
  - Arbeidscontracten
  - Loonstroken en/of boekhouding
  - Mondelinge bevestiging door werkneemsters tijdens de audit
  - Overleg met lokale NGO's

2.9.2 Er dienen speciale maatregelen te worden genomen om gezondheidsrisico's voor zwangere vrouwen, ~~en~~ borstvoeding gevende moeders en werknemers met relevante beperkingen te vermijden. Dit is in het bijzonder het geval bij werkzaamheden waarbij gebruik wordt gemaakt van chemicaliën en gewasbeschermingsmiddelen. Zwangere werknemers mogen gedurende de periode voorafgaand aan het zwangerschapsverlof geen werk worden opgedragen dat gevaar voor de gezondheid op kan leveren. Dit geldt ook voor zogende moeders.

Interpretatie:
De certificaathouder moet kunnen aantonen dat zwangere en zogende werkneemsters geen werk verrichten dat hen of het kind kan schaden. Op verzoek van de medewerkster kunnen lichtere taken toegekend worden.

2.9.3 De certificaathouder zal een arbeidscontract van een vrouw tijdens haar zwangerschap of zwangerschapsverlof niet beëindigen.

Interpretatie:
- *Het is de verantwoordelijkheid van de certificaathouder om geldige redenen aan te dragen voor het ontslag die niets te maken hebben met zwangerschap, geboorte of verzorging.*
- *Wanneer een contract beëindigd is, moet er een dossier beschikbaar zijn waarin de reden voor beëindiging en de gevolgde procedures staan.*

2.9.4 Een vrouw heeft het recht om terug te keren naar dezelfde functie of een gelijkwaardige tegen een gelijk of hoger loon aan het eind van haar zwangerschapsverlof.

Interpretatie:
E.e.a. moet aangetoond worden door:
- *Lokale wetgeving en/of cao*
- *Loonstroken en/of boekhouding*

- *Bevestiging door werknemers tijdens de audit.*

2.9.5 Zwangerschapsverlof of delen daarvan mogen nooit vervangen worden door een financiële vergoeding.

Interpretatie:
Financiële vergoeding om het zwangerschapsverlof te verkorten is niet toegestaan en mag niet geaccepteerd worden.

2.9.6 De certificaathouder heeft een procedure waarin staat hoe moeders in de gelegenheid worden gesteld om borstvoeding te geven onder werktijd.

Interpretatie:
De certificaathouder moet de voordelen van borstvoeding promoten door een bepaald beleid waarin staat hoe dit is georganiseerd voor borstvoeding gevende moeders op het bedrijf.

2.9.7 Er dient op het deelnemende bedrijf een aangewezen schone ruimte te zijn voor zwangere vrouwen of borstvoeding gevende moeders. Als deze ruimte niet op het deelnemende bedrijf kan worden gerealiseerd dient de certificaathouder zorg te dagen voor een aangewezen voorziening op directe loopafstand van het deelnemende bedrijf.

Interpretatie:
Afhankelijk van de omvang van het deelnemende bedrijf moet de certificaathouder aangewezen schone ruimte(s) bieden voor zwangere vrouwen of borstvoeding gevende moeders waar zogende moeders borstvoeding kunnen geven of kunnen kolven.

2.10 Medische zorg

2.10.1 Werknemers dienen adequate medische voorzieningen te worden geboden. De certificaathouder dient voor adequate toegang tot plaatselijke faciliteiten zorg te dragen of deze ter plekke te verschaffen. Werknemers dienen regelmatig gratis medische zorg en advies te krijgen op de werkplek op gezette tijden en onder werktijd. Deze medische zorg en advies moet minimaal éénmaal per jaar plaatsvinden en moeten indien relevant voor de functie ook psychologische en maatschappelijke hulp omvatten. De regelmatige onderzoeken en controles moeten uitgevoerd worden door een gekwalificeerde arts of onder toezicht van een gekwalificeerde arts door gekwalificeerd paramedisch personeel.

Interpretatie:
- *De medische zorg heeft betrekking of algemene medische problemen, geen specifieke problemen die te maken hebben met ongevallen en/of noodsituaties*
- *Het gaat erom dat de werkgever ervoor moet zorgen dat wanneer een werknemer ziek wordt, er zo snel en efficiënt als mogelijk medische zorg verleend kan worden.*
- *Werknemers vrij zijn om, zelfs onder werktijd, hun huisarts of een andere specialist te bezoeken als er geen consulterend arts aanwezig is op het deelnemende bedrijf.*

E.e.a. dient aangetoond te worden door:
  - *Mondelinge bevestiging door werknemers*
  - *Bedrijfsbeleid dat werknemers toestaat medische zorg te krijgen door hun huisarts of specialist te bezoeken*

- *Andere bewijsstukken*

2.11 Huisvesting

2.11.1 Indien de certificaathouder zorgt voor huisvesting van de werknemer, dient deze te voldoen aan de minimumeisen, die gelden op het gebied van sterkte, stabiliteit, veiligheid, netheid, afmetingen, ventilatie, kookgelegenheid, water en sanitaire voorzieningen.

Interpretatie:
De certificaathouder dient het volgende te waarborgen:

- *een apart bed voor elke werknemer;*
- *voldoende stahoogte, voor volledige en vrije beweging, van niet minder dan 203 centimeter;*
- *de minimale binnen afmetingen van een slaapruimte moeten minimaal 198 centimeter bij 80 centimeter zijn;*
- *bedden mogen niet in rijen van meer dan twee worden geplaatst;*
- *beddengoed moet comfortabel zijn;*
- *gescheiden huisvesting van de seksen;*
- *voldoende natuurlijk licht overdag en voldoende kunstlicht;*
- *voldoende ventilatie om te zorgen voor voldoende luchtbeweging onder alle weers- en klimaatomstandigheden;*
- *verwarming waar nodig;*
- *voldoende toevoer van veilig drinkwater;*
- *voldoende sanitaire voorzieningen;*
- *voldoende afwatering;*
- *geschikt meubilair voor elke werknemer om zijn of haar bezittingen veilig te stellen, zoals een geventileerde kledingkast die door de bewoner kan worden afgesloten om de privacy te waarborgen;*
- *gemeenschappelijke kookgelegenheden, eetzalen, kantines of eetkamers, buiten de slaapruimtes;*
- *passend gelegen en ingerichte was- en douchefaciliteiten;*
- *rust- en recreatieruimtes en gezondheidsvoorzieningen, voor zover niet anders beschikbaar in de gemeenschap.*
- *elektriciteitsvoorziening*

In slaapvertrekken van werknemers mag het vloeroppervlak niet kleiner zijn dan 7,5 vierkante meter in kamers voor twee personen; 11,5 vierkante meter in kamers voor drie personen; of 14,5 vierkante meter in kamers voor vier personen. Als een kamer meer dan vier personen herbergt, moet het vloeroppervlak per persoon minimaal 3,6 vierkante meter zijn. Kamers moeten het toegestane aantal inzittenden aangeven.

De locatie van de huisvesting voorkomt blootstelling aan gewasbeschermingsmiddelen, gevaarlijke stoffen en/of andere gevaren. Naleving van dit voorschrift is alleen vereist indien de certificaathouder ervoor kiest om huisvesting voor de medewerkers te verzorgen. Het bieden van huisvesting mag geen subtiele vorm van vastbinden van de werknemer aan de certificaathouder (dus een vorm van gedwongen arbeid). De voorwaarden waaronder de werknemers kunnen huren mogen niet minder gunstig zijn dan de voorwaarden die in het omliggende gebied gelden, inclusief betaalde huur.
Aan de eis wordt voldoen, wanneer de huisvesting SNF of AKF gecertificeerd is.

E.e.a. kan aangetoond worden door:
- Arbeidscontracten
- Mondelinge bevestiging door werknemers

- De voorschriften van bouw- en woningtoezicht
- Een visuele controle van de bestaande behuizing

2.12 Persoonlijke ontwikkeling medewerkers

2.12.1 De certificaathouder dient de persoonlijke ontwikkeling van zijn werknemers te bevorderen door middel van educatieve programma's op het gebied van productie, maatschappij en cultuur.

Interpretatie:
De certificaathouder moet kunnen aantonen dat zij persoonlijke ontwikkeling aanmoedigt onder haar werknemers d.m.v. educatieve programma's op verschillende gebieden.

2.12.2 De certificaathouder dient sociale en culturele projecten te promoten in samenwerking met de omliggende gemeenten en moet deze financieel of via andere middelen ondersteunen.

Interpretatie:
De certificaathouder moet kunnen aantonen hoe zij heeft bijgedragen of zal bijdragen aan een bepaald gemeenschapsproject.

Hoofdstuk 3: Veilige en gezonde werkomgeving

3.1 Algemeen

3.1.1 Alle werknemers dienen toegang tot schoon drinkwater te hebben.

Interpretatie:
- *Drinkwaterpunten met geschikt drinkwater moeten op werklocatie maximaal in een straal van 100 m aanwezig zijn. Deze moeten zo geplaatst worden dat besmetting vanuit andere bronnen voorkomen wordt. Beschikbaarheid kan door middel van een kraan, fles of thermoskan. Voor de laatste twee geldt dat het water vers moet zijn.*
- *Vaten met drinkwater met een gesloten deksel zijn toegestaan mits het drinkwater daarin dagelijks ververst worden. Er moet rekening gehouden worden met bovengenoemde situatie als de vaten op het deelnemende bedrijf worden gedistribueerd.*
- *Drinkplaatsen moeten duidelijk worden aangegeven om ongelukken te voorkomen.*
- *Drinkwaterbronnen moeten twee keer per jaar, met een minimum van vijf maanden tussen de twee analyses, worden geanalyseerd om aan te tonen dat het water drinkbaar is. Wanneer er meerdere waterpunten aanwezig zijn, zullen deze op basis van een risicoanalyse bemonsterd worden. De analyse moet uitgevoerd worden volgens geaccepteerde standaarden door een laboratorium dat voldoet aan ISO 17025 of gelijkwaardige richtlijnen.*
- *Water moet geschikt zijn voor menselijke consumptie.*

E.e.a. moet worden aangetoond door:
- *Visuele inspectie*
- *Gegevens van wateranalyses*

3.1.2 De werkgever dient voor aantoonbaar schone toiletten of latrines te zorgen.

Interpretatie:

- *Het aantal toiletten moet, gerekend naar aantal werknemers, voldoende zijn.*
- *Geschikte sanitaire voorzieningen, gescheiden per geslacht moeten beschikbaar zijn conform de wettelijke richtlijnen. Een wasbak moet naast de toiletten aanwezig zijn.*
- *De volgende aantallen kunnen als richtlijn worden gebruikt: als het aantal werknemers hoger is dan 10, dan moet er 1 toilet per 15 vrouwen en 1 toilet per 25 mannen aanwezig zijn tenzij anders aangegeven door de wet of andere regelingen.*
- *De toiletten moeten zich bevinden op een plaats waar ze vanuit de werkplek makkelijk zijn te bereiken. Medewerkers mogen deze faciliteiten gebruiken wanneer dat nodig is. Het moet een werknemer niet zijn hele pauze kosten om naar en van de toiletten te lopen.*
- *Als er een plaats voor de toiletten wordt gekozen, dan moet er rekening gehouden met de afstand tot putten, waterstromen of andere kwetsbare plekken om zo veel als mogelijk de verspreiding van ziektes te voorkomen.*
- *De toiletten moeten schoongehouden worden ~~- voor elk toilettenblok moet er een schoonmaakrooster zijn waarop staat wie er verantwoordelijk is voor de schoonmaak, hoe vaak dit gebeurt en welke schoonmaakmiddelen er worden gebruikt. Na het schoonmaken moet de persoon in kwestie dat aangeven op het rooster.~~*

E.e.a. moet worden aangetoond worden door:

- *Interviews*
- *Visuele inspectie*
- *Bouwvoorschriften of andere regelgeving*
- ~~*Ondertekend schoonmaakrooster*~~

3.1.3 De certificaathouder dient faciliteiten beschikbaar te stellen waar medewerkers kunnen eten (bijvoorbeeld kantine of een vergelijkbare faciliteit) en faciliteiten waar medewerkers zich kunnen omkleden en waar persoonlijke spullen kunnen worden opgeborgen. Deze faciliteiten zijn duidelijk gescheiden van werkruimten.

Interpretatie:

- *Eten, drinken en roken op de werkplek moet verboden worden.*
- *Gelegenheden waar gegeten wordt en spullen worden bewaard moeten hygiënisch zijn.*
- *Medewerkers hebben vrij toegang tot deze faciliteiten en hun persoonlijke eigendommen.*
- *De persoonlijke eigendommen dienen veilig en afgesloten (~~achter slot~~) te worden opgeborgen.*

E.e.a. moet worden aangetoond door middel van visuele inspectie
Indien de certificaathouder een veilige opslagmogelijkheid aanbiedt voor persoonlijke documenten en waardevolle bezittingen, moet worden gewaarborgd dat:

a. het de vrije keuze van de werknemer is om van deze opslag gebruik te maken,
b. het gebruik van de opslag wordt gedocumenteerd, en
c. werknemers vrije toegang hebben tot hun eigendommen.

3.1.4 De certificaathouder dient zijn werknemers gratis passende en doeltreffende persoonlijke beschermingsmiddelen, als ook geschikte, schone werkkleding te geven die worden gewassen door het deelnemende bedrijf om zo verontreiniging van het huis van de werknemers te voorkomen.

Interpretatie:

- *Voor elke afdeling moeten er verschillende soorten kleding zijn. Bijv. in de productie en veredeling, koelcellen, werkplaatsen, onderhoudsafdeling, magazijnen, kantines etc. Werknemers die werkzaam zijn in de productie of veredeling moeten minstens een stofjas en werkschoenen krijgen (waterdichte rubberlaarzen als zij in een natte omgeving werken). De kleding moet aangepast worden aan het soort gewas dat geteeld wordt.*
- *Werknemers die in koelcellen werken moeten minstens een overall krijgen dat hen beschermt tegen lage temperaturen (bekend als Eskimo pak), gesloten werklaarzen/schoenen en handschoenen.*
- *Werknemers die in de werkplaats werken of bij een andere onderhoudsafdeling moeten bij voorkeur een overall (van katoen) krijgen en werkschoenen/laarzen met een stalen neus of rubberlaarzen (afhankelijk van het soort werk).*
- *Personeel in de gewasbeschermingsmiddelen- /meststoffenopslag moet minstens een overall (van katoen) en bij voorkeur werkschoenen/laarzen met stalen neus krijgen. Werknemers die werken in de opslag met gewasbeschermingsmiddelen/meststoffen moeten dezelfde beschermende kleding krijgen als spuiters (zie persoonlijke beschermingsmiddelen spuiters).*
- *Kantinepersoneel moet ten minste een stofjas krijgen.*
- *Als een certificaathouder tijdelijk personeel en/of uitzendkrachten voor een korte periode in dienst heeft dan wordt er doorgaans kleding gegeven aan degene die voor minimaal twee opeenvolgende maanden werkzaam zijn.*
- *Het wordt aanbevolen om twee paar van elk kledingstuk te geven zodat het ene gewassen kan worden terwijl het andere gedragen wordt.*

3.1.5 EHBO dozen, basis medicatie en een kleine drogisterij dienen dicht bij de werkplek op het terrein aanwezig te zijn en gratis beschikbaar. De inhoud moet periodiek gecontroleerd worden of deze nog compleet is en of de houdbaarheidsdatum niet verlopen is.

Interpretatie:
Regelmatig en gedocumenteerde controle op de inhoud van de EHBO dozen en de houdbaarheidsdata van medicijnen is nodig.

E.e.a. moet worden aangetoond door middel van controlerapporten van de EHBO dozen en visuele inspectie.

3.1.6 Adequate eerste hulp faciliteiten moeten op alle werkplekken beschikbaar zijn, waarbij minstens een persoon die opgeleid is tot BHV'er (die ook regelmatig herhalingslessen volgt) op het deelnemende bedrijf aanwezig moet zijn om hulp te bieden indien nodig. Deze personen moeten ook weten hoe ze om moeten gaan met een gewasbeschermingsmiddelenvergiftiging.
NOOT: Dit betekent dat een deelnemend bedrijf over minimaal twee personen met een BHV-diploma moet kunnen beschikken.

Interpretatie:

- *Afhankelijk van de omvang van het deelnemende bedrijf moeten er op alle werkplekken eerste hulp faciliteiten zijn en een voldoende aantal opgeleide BHV'ers. Als richtlijn dient er per 50 medewerkers 1 BHV'er te zijn, die jaarlijks herhalingslessen volgt. De training moet uitgevoerd worden door een erkend instituut. Zie ook lokale wet- en regelgeving.*
- *Eerste hulp faciliteiten bevatten: een EHBO doos - de doos moet gemaakt zijn van bestendig materiaal, moet afsluitbaar zijn en moet o.a. bevatten: ontsmettingsmiddel, diverse soorten schoon verband, handschoenen, pijnstillers en medicijnen tegen acute malaria indien van toepassing.*

- *Als men niet direct naar huis gebracht kan worden, dan moet er een aparte ruimte zijn waar iemand kan liggen als hij ziek is geworden (bed, deken). Deze aspecten hangen af van de omvang van het deelnemende bedrijf, het aantal werknemers en moet redelijk zijn.*
- *De BHV'ers moeten overal op de werkplek ingezet kunnen worden*
- *Als er een verpleger op het terrein aanwezig is, dan moet hij of zij op de hoogte blijven van de ontwikkelingen en herhalingslessen volgen.*

E.e.a. moet worden aangetoond door middel van een lijst met BHV'ers, welke opleiding zij hebben gevolgd en wanneer.

3.1.7 De certificaathouder heeft een procedure m.b.t. veilig werken en heeft deze gecommuniceerd met het personeel en het management. Minimaal één keer per jaar moeten herhalingstrainingen worden gegeven. Nieuwe medewerkers, inclusief tijdelijk personeel, onderaannemers en uitzendkrachten, moeten aantoonbaar goed geïnformeerd worden over de risico's op de werkplek.

Interpretatie:
- *De certificaathouder moet tezamen met de preventiemedewerker procedures formuleren voor veilig werken. De preventiemedewerker moet deze procedures aan de medewerkers en bezoekers communiceren. Dit kan mondeling of schriftelijk (in de vorm van plaatjes/pictogrammen of tekst), waarbij rekening wordt gehouden met de gesproken talen op het deelnemende bedrijf en eventueel analfabetisme. Als het gaat om tekst of diagrammen dan moeten deze borden opgehangen worden op plekken waar alle werknemers en bezoekers deze kunnen zien (bijv. in een kantine). Als het over een bepaald onderwerp gaat, dan moet deze zichtbaar opgehangen worden op de plek waar dit onderwerp van toepassing is. Bovendien moeten de borden onderhouden worden (er moet rekening gehouden met slijtage door wind, regen of zon, zodat de borden leesbaar blijven).*
- *Er zal een procedure zijn voor veilig gebruik van gewasbeschermingsmiddelen en andere gevaarlijke stoffen om werknemers te beschermen tegen blootstelling aan deze gevaarlijke stoffen.*
- *RI&E die uitgevoerd wordt op alle werkplekken moet gebruikt worden om veilige werkwijzen te implementeren en bij te houden.*
- *Werknemers moeten regelmatig aan de procedures herinnerd worden, het liefst twee keer, maar minimaal een keer per jaar en nieuwe medewerkers moeten altijd op de hoogte zijn van de procedures. Alle werknemers moeten getraind worden in algemene gezondheid en veiligheid. Dit kan door de directie of de preventiemedewerker of een externe trainer gedaan worden. Deze trainingssessie moeten gedocumenteerd worden en er moet een lijst bijgehouden worden met alle deelnemers, inclusief herhalingslessen.*
- *Deze trainingen zijn gratis voor de werknemers en vinden plaats onder betaalde werktijd.*

E.e.a. moet aangetoond worden door:
- *Ontruimingsplannen en waarschuwingsborden in het hele bedrijf*
- *Brandoefeningen*
- *Gekalibreerde brandblussers moeten in voldoende mate aanwezig zijn*
- *Opleidingsgegevens, notulen en presentielijsten*

3.1.8 De veiligheidsinstructies, herbetredingstijden en hygiëne voorschriften dienen duidelijk zichtbaar te zijn op de werkplekken

Interpretatie:
- *Visuele inspectie*
- *Mondelinge bevestiging door werknemers*

3.1.9 De certificaathouder heeft gedocumenteerde procedures en maatregelen vastgesteld voor het omgaan met ongevallen en noodsituaties inclusief gewasbeschermingsmiddelen en gecommuniceerd met de werknemers.

Interpretatie:
Ten aanzien van maatregelen die genomen moeten worden bij pesticidevergiftiging moet het volgende in acht genomen worden: wanneer er een bedrijfskliniek is, moet die ingesteld zijn op deze mogelijkheid met geneesmiddelen en medicijnen, etc. Zo niet, dan moet de preventiemedewerker of de BHV'er (of een gekwalificeerde verpleger indien aanwezig) de nodige middelen hebben (bijv. een oogdouche, stromend water, houtskool, etc.) om eerste hulp te bieden totdat er professionele medische hulp gegeven kan worden.

Als het nodig is dat een patiënt naar het plaatselijke ziekenhuis of kliniek gebracht moet worden dan moet hiervoor een procedure zijn en de preventiemedewerker moet hiervan op de hoogte zijn - bijvoorbeeld, ervoor zorgen dat er altijd vervoer is en een chauffeur bij zo'n incident, waarbij het gewasbeschermingsmiddel met de werkzame stoffen in kwestie wordt genoteerd. Voor dit laatste is het noodzakelijk dat middelen altijd in de originele verpakking worden bewaard en dat werknemers weten dat ze altijd op verpakking of doos kunnen kijken voor informatie hierover.

E.e.a. moet worden aangetoond door:
- *Visuele inspectie*
- *Inspectierapporten van EHBO dozen - Bevestiging door werknemers*
- *Relevante documentatie (bijv. plaatselijke bouwvoorschriften)*
- *Overig administratief bewijsmateriaal (bijv. presentielijst van veiligheidstraining)*
- *Een calamiteitenplan met checklijsten voor ongevallen, besmetting van personeel door gewasbeschermingsmiddelen of chemische stoffen, brandalarm en morsen van gewasbeschermingsmiddelen of chemische stoffen*
- *Ontruimingsplan*

3.1.10 Complete en constant bijgewerkte documentatie en statistieken moeten worden bijgehouden met betrekking tot ziekte, ongevallen en ziekteverzuim.

Interpretatie:
E.e.a. moet aangetoond worden door:
- *Verslagen van alle ongevallen, incidenten (incl. morsen van gewasbeschermingsmiddelen of chemische stoffen), noodsituaties en besmetting met gewasbeschermingsmiddelen, ziekte en verzuim.*
- *De certificaathouder moet een "Veiligheidslogboek" bijhouden waarin specifiek ongevallen geregistreerd worden of deze nou niet of nauwelijks voorkomen. De preventiemedewerker moet dit logboek bijhouden bijvoorbeeld. Het kan o.a. de volgende informatie bevatten: datum van ongeval, naam van betrokken persoon, type ongeval (ook aangeven dat er een ernstige verwonding was of een sterfgeval), waar het ongeval plaatsvond, wat de oorzaak was (indien bekend), of dit ongeval is doorgegeven aan de arbeidsinspectie en welke preventieve maatregel is genomen, etc.*

3.1.11 Al het werk in het deelnemende bedrijf dient zodanig te zijn georganiseerd dat de gezondheid en de veiligheid van de werknemers niet in gevaar komen.
Gebouwen en apparatuur, moeten voldoende sterk, stabiel en veilig zijn en bescherming bieden tegen brand.

Werkzaamheden en -plekken met een hoog risico (zoals spuiten, omgaan met gewasbeschermingsmiddelen, bouw, onderhoud of waterpartijen) moeten speciaal aangeduid worden en er moet toezicht gehouden worden.

Interpretatie:
- *De certificaathouder moet een recent RI&E-rapport hebben (voor alle risico's en gevaren).*
- *De RI&E moet uitgevoerd worden door een extern professioneel bureau. Als zo'n organisatie er niet is, dan is het toegestaan dat adequaat opgeleide werknemers van een goed niveau binnen het deelnemende bedrijf de RI&E uitvoeren.*
- *Risicoplaatsen en potentiële gevaren moeten duidelijk aangegeven worden door waarschuwingsborden in de lokale taal inclusief pictogrammen indien mogelijk.*
- *Machines en apparatuur worden alleen bediend door opgeleide medewerkers. Als de wetgeving een specifieke opleiding voorschrijft, moet die gevolgd worden. Anders moeten medewerkers in ieder geval voldoende geïnstrueerd zijn.*
- *Voor waterlichamen die niet zijn afgesloten geldt dat nooduitrusting voor evacuatie en overlevingsuitrusting toegankelijk moet zijn in voldoende hoeveelheid en van voldoende kwaliteit, zoals bijvoorbeeld reddingsboeien en -ringen, haken en stokken en touwen, persoonlijke beschermingsmiddelen zoals zwemvesten en waarschuwingsborden.*
- *Op basis van de RI&E moet de certificaathouder adequate maatregelen nemen die door het jaar heen gemonitord moeten worden.*
- *Nooduitgangen moeten duidelijk worden aangeven.*
- *Zie ook plaatselijk wet- en regelgeving.*

3.1.12 Werknemers hebben het recht hun werkplek te verlaten als er sprake is van gevaar met onmiddellijk en ernstig risico voor hun veiligheid of gezondheid ~~en om de leidinggevende onmiddellijk hierover te kunnen informeren~~. Zij zullen geen nadelige gevolgen ervaren ten gevolge van deze acties.

Interpretatie:
Als werknemers het nodig vonden om een bepaalde taak te staken vanwege gevaar, dan ~~moeten~~ kunnen zij dit melden~~hun leidinggevende inlichten~~. ~~De leidinggevende zal~~ Er wordt zorgvuldig met deze situatie omgegaan en er worden zo nodig passende maatregelen genomen ~~zal alle noodzakelijke maatregelen nemen~~. Achteraf zullen er geen nadelige gevolgen zijn voor de werknemer.

E.e.a. moet aangetoond worden door:
- *Visuele inspectie*
- *Bevestiging door werknemers*

3.1.13 Certificaathouders dienen werknemers die werkzaam zijn bij het telen, oogsten en verwerken van producten zowel bij aanvang van hun dienstverband als vervolgens ook jaarlijks een medisch onderzoek aan te bieden. Het onderzoek is voor rekening van de certificaathouder. De resultaten moeten in goed begrijpbare taal aan de betrokken personen gecommuniceerd worden.

Interpretatie:
- *Zie ook nationale wetgeving en cao's.*
- *De certificaathouder moet werknemers aanbieden om voor rekening van de werkgever een medisch onderzoek te laten verrichten.*

- *Een persoon die daarvoor bevoegd is zal het medisch onderzoek verrichten bij de genoemde categorie werknemers. Als richtlijn voor dit onderzoek geldt: de basis parameters bij een medische controle zijn bijv. algehele fysieke gezondheid, hart- en longfunctie, ogen, etc.*
- *Hiertoe bevoegde personen moeten kunnen beoordelen welke controles relevant zijn voor welke categorie medewerkers.*
- *Alle resultaten moeten op begrijpelijke wijze kenbaar gemaakt worden aan de betrokken persoon en moeten als vertrouwelijk geregistreerd en bewaard worden.*
- *Dit geldt ook voor uitzendkrachten. Wanneer uitzendkrachten via een uitzendbureau worden ingehuurd hoeft het deelnemende bedrijf dit medische onderzoek niet zelf aan te bieden. Het moet echter wel geborgd zijn dat zo'n onderzoek de betreffende werknemers wordt aangeboden door het uitzendbureau waarbij ze in dienst zijn. Dit wil zeggen dat daar bewijs van op het deelnemende bedrijf aanwezig moet zijn.*
- *Als de uitzendkrachten direct in dienst worden genomen door het deelnemende bedrijf dan moet het deelnemende bedrijf dit zelf aantonen.*

3.1.14 Op het bedrijf dient een alarm aanwezig te zijn dat de werknemers waarschuwt in geval van een noodsituatie.

Interpretatie:
- *Bijv. megafoon of luchthoorn.*

3.2 Gebruik, omgang met en opslag van gewasbeschermingsmiddelen

3.2.1 Al het personeel (met inbegrip van medewerkers van externe organisaties) dat fysiek in aanraking komt met de gewasbeschermingsmiddelen of gewasbeschermingsmiddelen toepast kan vakbekwaamheid en kennis aantonen door officiële diploma's of certificaten van specifieke cursussen.

Interpretatie:
- *De certificaathouder dient gegevens bij te houden per relevante werknemer over de trainingen (onderwerp van de vereiste training, naam van de trainer, datum waarop training plaats vond, deelnamebewijzen, aanwezigheidslijsten met handtekeningen).*
- *Telers of hun adviseurs moeten over documenten beschikken waarmee de vakbekwaamheid getoond wordt van degene die technisch verantwoordelijk is over de toe te passen hoeveelheid en soort bemesting en gewasbescherming (inclusief naoogstbehandelingen).*
- *Voor kwekers bijvoorbeeld een relevante agrarische opleiding en/of cursus in gebruik en toepassing van meststoffen en gewasbeschermingsmiddelen.*
- *Voor adviseurs moet er gedocumenteerd bewijs zijn van een erkende training.*
- *De voor de eventuele geïntegreerde bestrijding verantwoordelijke persoon op het deelnemende bedrijf dient een erkende (zoals een officiële cursus of door het deelnemende bedrijf zelf ontwikkelde cursus) en gedocumenteerde cursus gevolgd te hebben of de externe adviseurs dienen hun technische kwalificaties aan te kunnen tonen door middel van officiële erkenningen en/ of gevolgde cursussen.*

3.2.2 Gewasbeschermingsmiddelen die verboden zijn of niet geregistreerd in het land of waarvan de houdbaarheidsdatum verlopen is, mogen niet gebruikt worden. Er mogen geen middelen gebruikt worden die werkzame stoffen bevatten die op de MPS-Lijst verboden werkzame stoffen staan.

Interpretatie:

- *Middelen met werkzame stoffen die op de MPS-Lijst verboden werkzame stoffen staan, mogen niet opgeslagen of gebruikt worden. Ook al is een bepaalde stof van de verboden lijst toegestaan en verkrijgbaar in het productieland dan is het gebruik voor MPS-SQ-certificaathouders hiervan niet toegestaan.*
- *In het geval dat er geen fatsoenlijk inzamelpunt of afvalplaats in de regio is om verboden/verouderde chemische middelen weg te gooien dan is het beter om deze chemicaliën op te bergen in de opslagruimte. Deze chemicaliën worden voorzien van een duidelijk label waarop staat dat ze verouderd zijn.*
- *Deze regel geldt ook voor chemische producten die gebruikt worden voor het desinfecteren van verpakkingen of dozen door derden. Bijv. houten kratten die behandeld zijn met methylbromide om yuccastammen te vervoeren.*

3.2.3 Spuiters mogen niet meer dan 4 uur per dag spuiten. Door het hoge risico en de blootstelling aan giftige stoffen, moet er een roulatiesysteem zijn of een medisch monitoringssysteem.

Interpretatie:

- *De certificaathouder moet kunnen aantonen dat spuiters niet meer dan 4 uur per dag spuiten. Voor elke spuiter moeten er gegevens bijgehouden worden.*
- *Taakroulatieprogramma's moeten geïmplementeerd worden. De volgende richtlijn wordt aanbevolen: 1 week spuiten en 2 weken niet spuiten.*
- *De eis met betrekking tot taakroulatie vervalt wanneer er een medische monitoring aanwezig is. Wanneer bij de medische controle te hoge waarden in het bloed aangetroffen worden, wordt de persoon uit de spuitploeg genomen, waarbij zijn/haar beloningswaarde op peil blijft.*
- *Wanneer de certificaathouder kan bewijzen dat spuiters incidenteel (minder dan 5 uur per week) spuiten, dan kunnen er uitzonderingen gemaakt worden in het roulatieschema. Dit moet per geval beoordeeld worden.*
- *Indien gebruik wordt gemaakt van automatische spuitsystemen waarbij de gewasbeschermingsmiddelen in korte tijd worden klaargemaakt, de apparaten worden ingesteld en de toepasser op afstand de situatie monitort, is deze eis niet van toepassing.*

3.2.4 Aan eenieder die met bespuiten belast is of regelmatig met gewasbeschermingsmiddelen in contact komt, dient regelmatig ~~jaarlijks~~ een relevante medische keuring te worden aangeboden, met inbegrip van het testen van het cholinesteraseniveau in het bloed door een onafhankelijk instituut.

Interpretatie:

- *Zie ook nationale wetgeving en cao's.*
- *Wanneer nationale wet- en regelgeving ontbreekt, dient de werknemers die deze taken uitvoert minimaal twee keer per jaar een medische keuring te ondergaan.*
- *De medische controle en bloedtest moet uitgevoerd worden door onafhankelijke artsen. De test omvat algemene zaken als hart, longen, bloeddruk, infecties, huidirritaties etc. Bloedtesten worden afgenomen om het gehalte cholinesterase te controleren. Resultaten worden vertrouwelijk behandeld en alleen doorgegeven aan de betrokken medewerker. De werknemers worden geïnformeerd over de reden voor deze test, waarom deze nodig is, waarom die wordt uitgevoerd. Als een uitslag een probleem aangeeft dan moet de werknemer geen spuitwerkzaamheden meer verrichten totdat er weer normale bloedwaardes zijn.*

- *Indien een certificaathouder kan aantonen dat er geen organofosfaten en/of carbamaten worden gebruikt, hoeft geen cholinesterasetest te worden uitgevoerd.*

E.e.a. moet worden aangetoond door:
- *Registratie van medische controles*
- *De resultaten van de controle moeten op begrijpelijke wijze aan de werknemer doorgegeven worden.*
- *Er moet een compleet dossier van deze onderzoeken worden bijgehouden.*

3.2.5 De juiste beschermende maatregelen die in overeenstemming zijn met de instructies op het etiket en/of wettelijke eisen en geschikt in relatie tot de risico's voor de gezondheid en veiligheid moeten beschikbaar zijn voor werknemers, bezoekers en onderaannemers. Dit dient aangetoond te kunnen worden.

Interpretatie:
- *Iedereen (werknemers, bezoekers, onderaannemers etc.) moet kunnen beschikken over de juiste beschermende maatregelen die moeten voldoen aan de aanbevelingen die op het etiket staan en/of wettelijke eisen.*
- *Er moet zichtbaar bewijs zijn dat deze zaken zoals rubberen laarzen, waterdichte kleding, beschermende overalls, rubberen handschoenen, gezichtsmaskers etc. aanwezig zijn, worden gebruikt en in goede staat verkeren.*
- *Het type masker moet geschikt zijn (bij voorkeur met filtertype A2P3 of gelijkwaardig) om de werknemers die belast zijn met spuiten te beschermen tegen verschillende gevaarlijke chemicaliën. Afhankelijk van het type filter, de frequentie en het gebruik van verschillende soorten chemicaliën moeten filters tenminste elke twee maanden worden vervangen. Plaatselijke regels kunnen anders zijn. Het is in ieder geval nodig om de filters te vervangen zodra men, met masker op, de chemicaliën ruikt tijdens het spuiten. Als deze periode overgeschreden wordt dan moet dit verantwoord worden. Let op: filters moeten bewaard worden op een veilige plek, bij voorkeur in een luchtdichte doos en niet samen met de gewasbeschermingsmiddelen. E.e.a. moeten worden aangetoond door middel van registratie van het aantal uren dat de filters gebruikt worden en vervanging van de filters.*
- *Overalls moeten vloeistofdicht zijn en moeten het hele lichaam bedekken. Een schort is niet toegestaan. Dit geldt ook voor magazijnpersoneel.*
- *Overalls voor eenmalig gebruik die meteen weggegooid worden zijn niet aan te bevelen, omdat deze niet helemaal vloeistofdicht zijn.*
- *Zowel complete maskers als speciale brillen zijn toegestaan.*
- *Gewone werkschoenen of veiligheidslaarzen zijn niet geschikt bij toediening van gewasbeschermingsmiddelen.*
- *Rubberlaarzen zijn vereist bij zowel de voorbereidingen als het spuiten zelf.*
- *Het type handschoen moet chemicaliën proof zijn.*
- *Dunne latex handschoenen (vaak gebruikt door oogsters) zijn niet toegestaan.*

3.2.6 Na toepassing moet beschermende kleding schoongemaakt worden.

Interpretatie:
- *Beschermende kleding en uitrusting moet ofwel gereinigd ofwel afgedankt worden na gebruik van gewasbeschermingsmiddelen.*
- *Schoonmaken van deze kleding en uitrusting betreft het apart wassen van eigen kleding en het wassen van handschoenen voorafgaand aan het uitdoen.*
- *Vuile, gescheurde en beschadigde kleding en uitrusting en verouderde filters moeten afgevoerd worden.*
- *Wegwerp voorwerpen (handschoenen, overalls enz.) moeten worden afgevoerd na gebruik.*

3.2.7 Er dienen faciliteiten voor omkleden en wassen, na het spuitwerk aanwezig te zijn. Na het werken met gewasbeschermingsmiddelen dient men zich grondig te wassen.

Interpretatie:

- *De certificaathouder moet zorgen dat de werknemers een gelegenheid hebben waar ze zich na het spuiten kunnen douchen en omkleden. De douche moet zich op het bedrijfsterrein bevinden. Het moet worden voorkomen dat andere werknemers, familie of omstanders in aanraking komen met besmette overalls, handschoenen enz.*
- *Bovendien is de kans dat de werknemers zich inderdaad wassen groter wanneer de douche zich op het bedrijfsterrein bevindt. Er kan dan vanuit het deelnemende bedrijf beter op worden toegezien. Beschermende kleding mag niet in dezelfde ruimte opgeslagen worden als persoonlijke kleding. Er kan worden volstaan met een eenvoudige doucheruimte.*
- *Er moet een aparte omkleedruimte zijn (geen toilet) en de ruimte voor mannen en vrouwen moet gescheiden zijn. Als richtlijn geldt een douche per 5 spuiters. Zie ook plaatselijke wet- en regelgeving.*

3.2.8 Het is verboden in de kassen te spuiten als daar onbeschermde werknemers zijn. Er moeten waarschuwingsborden staan bij de ingang van de ruimtes waar gespoten wordt en waarop staat wanneer het weer veilig is om de kas te betreden.

Interpretatie:
Veiligheidsinstructies en herbetredingstijden moeten duidelijk aangegeven, geïmplementeerd en begrepen worden. Het gebruik van pictogrammen wordt aanbevolen.

3.2.9 Als gewasbeschermingsmiddelen in een kas worden toegepast, dienen de herbetredingstijden van het etiket/ wettelijk gebruiksvoorschrift te worden aangehouden. Indien er gewasbeschermingshandelingen worden uitgevoerd dient dit duidelijk zichtbaar gemaakt te worden. De behandelde ruimte (kas) mag niet worden betreden door personeel dat niet is belast met het spuitwerk. Als de kas niet helemaal gesloten is, moeten de werknemers op minimaal 10 meter afstand van de kas blijven. Door of namens de certificaathouder wordt hierop toezicht gehouden.

Indien de herbetredingstijd op het etiket ontbreekt, moeten de herbetredingstijden op basis van de indeling in WHO-klasse worden aangehouden:
WHO Tox I: 24 uur
WHO Tox II: 12 uur
WHO Tox III: 6 uur

In het geval er geen herbetredingstijd op het etiket staat en de werkzame stof ook niet op de WHO lijst staat, moet het gewas minimaal droog zijn voordat de kas weer kan worden betreden.

3.2.10 Alle gewasbeschermingsmiddelen dienen in de originele verpakkingen te worden opgeslagen.

Interpretatie:
Er mogen geen middelen worden opgeslagen met labels waarop een taal staat gedrukt die niet de lokaal gesproken taal is.

3.2.11 Opslaglocaties van gewasbeschermingsmiddelen, meststoffen en chemicaliën dienen veilig, deugdelijk, afsluitbaar, niet absorberend, schoon, droog, bestand tegen extreme temperaturen, goed geventileerd en goed verlicht te zijn en te voldoen aan lokale regelgeving. De opslaglocaties dienen zo ingericht te zijn dat ze geen bron vormen voor ziekten en plagen. Geconcentreerde zuren moeten in een aparte afsluitbare ruimte worden opgeslagen, tenzij hierin al is voorzien door de eisen voor de opslag van gewasbeschermingsmiddelen.

Interpretatie:
Opslaglocaties van gewasbeschermingsmiddelen dienen te voldoen aan de volgende punten:

- *Veilig (achter slot en grendel)*
- *Deugdelijk*
- ~~*Geconcentreerde zuren moeten in een aparte afsluitbare ruimte worden opgeslagen*~~
- *Bestand tegen extreme temperaturen of zodanig gesitueerd dat het bestand is tegen extreme temperaturen*
- *Niet absorberend*
- *Schoon (een ruimte die vrij is van afval, broedplaatsen van knaagdieren; gemorste gewasbeschermingsmiddelen en lekkage moeten opgeruimd worden)*
- *Voldoende capaciteit om alle gewasbeschermingsmiddelen te kunnen opslaan.*
- *Droog (vrij zijn van regenwater of plaatsen met sterke condensatie dat schimmelvorming kan veroorzaken).*
- *Goed geventileerd (de opslag beschikt over voldoende en constante ventilatie van verse lucht om een opbouw van schadelijke dampen te voorkomen).*
- *Goed verlicht zijn (de opslag is voldoende verlicht of zodanig gesitueerd dat er voldoende licht is, natuurlijke en kunstmatig, om zeker te stellen dat alle productetiketten gemakkelijk gelezen kunnen worden terwijl ze op de planken liggen/staan).*
- *Voldoen aan lokale regelgeving.*
- *De opslaglocaties dienen zo ingericht te zijn dat ze geen bron vormen voor ziekten en plagen, geen gevaar vormen voor medewerkers en risico van kruisbesmetting van gewasbeschermingsmiddelen wordt voorkomen.*

3.2.12 Er dienen veiligheidsvoorzieningen (oogdouche, goede beschikbaarheid van water) te zijn voor het geval personeelsleden met de gewasbeschermingsmiddelen in aanraking komen of als er gemorst wordt.

Interpretatie:
Er moet water in de buurt zijn. Een kraan buiten, die makkelijk te bereiken is of een emmer die dichtbij staat (met vers water). Andere absorberende materialen moeten ook binnen handbereik zijn.

3.2.13 Alleen personeelsleden die voldoende training hebben gekregen over opslagprocedures, het omgaan met en doseren van gewasbeschermingsmiddelen, hebben toegang tot de opslagruimten en/of hebben de sleutels daarvan.

Interpretatie:
Afhankelijk van plaatselijke wet- en regelgeving moet de training uitgevoerd worden door een erkende externe organisatie of "in-company" mits de organisatie/persoon gekwalificeerd en ervaren is en op de hoogte van de laatste informatie/ontwikkelingen. De inhoud van de training (behandelde onderwerpen) en de namen van de werknemers die hieraan deelgenomen hebben moeten geregistreerd worden.

- *Training moet een of twee keer per jaar plaatsvinden afhankelijk van de wet- en regelgeving van het land. Er moet altijd iemand zijn die spuitactiviteiten registreert als de spuiter hiervoor niet zelfverantwoordelijk is.*
- *In sommige landen zijn officiële spuitlicenties meer dan een jaar geldig. Dit is toegestaan als dit het geval is en jaarlijkse herhalingslessen zijn dan niet nodig. Zie plaatselijk wet- en regelgeving.*
- *Het slot van de opslag moet stevig zijn en alleen bevoegd personeel heeft een sleutel (of weet de code). Zij moeten de sleutel altijd bij zich dragen.*

E.e.a. moet worden aangetoond worden door middel van een lijst met spuiters en hun status, meest recente aanwezigheid bij spuittraining.

3.2.14 De procedure in geval van ongelukken en een lijst met contactpersonen dient steeds in de opslagruimte aanwezig te zijn.

Interpretatie:
De procedures bij noodgevallen moeten zichtbaar opgehangen worden bij de ingang. De inhoud moet begrepen worden door betrokken personen.

3.2.15 Er dient aantoonbaar onderhoud aan alle apparatuur en middelen te worden uitgevoerd, zodanig dat deze te allen tijde deugdelijk en volledig zijn afgestemd op de uit te voeren handelingen (zie ook de wettelijk verplichte risico-inventarisatie), waar mogelijk door deelname aan een onafhankelijk gecertificeerd onderhoudsprogramma.

Interpretatie:
- *Bij de gewasbeschermings- en bemestingsapparatuur moet regelmatig onderhoud worden uitgevoerd en gedocumenteerd waarbij rekening moet worden gehouden met de wettelijk verplichte risico-inventarisatie. Het onderhoud kan worden onderbouwd met gegevens (datum en soort onderhoud) of documenten (facturen onderdelen etc.).*
- *De apparatuur is in het afgelopen jaar minimaal éénmaal gekalibreerd om te bepalen of de afgifte nauwkeurig is.*
- *Dit wordt uitgevoerd door deelname aan een onafhankelijk gecertificeerd onderhoudsprogramma, door iemand die zijn technische bekwaamheid kan aantonen of door gespecialiseerde bedrijven, toeleverancier etc.*

Hoofdstuk 4: Organisatie ethiek

4.1 De certificaathouder heeft een gedocumenteerde procedure dat borgt dat noch de certificaathouder noch haar medewerkers direct of indirect betrokken zijn bij afpersing, omkoping, verduistering en/of enige vorm van corruptie.

De certificaathouder zal daartoe minimaal:
- *De risico's voor corruptie, afpersing, omkoping, verduistering en corruptie op haar bedrijf onderzoeken; en,*
- *Maatregelen implementeren om de geïdentificeerde risico's te beheersen; en,*
- *Zorgdragen dat de gedocumenteerde procedure up to date is en voldoet aan de van toepassing zijnde wetgeving.*

4.2 De certificaathouder zorgt ervoor dat deze zich niet schuldig maakt aan misleidende informatie in de toeleveringsketen. Hij heeft een gedocumenteerd systeem om te borgen dat

de informatie over activiteiten, structuur en prestaties de informatie niet wordt aangepast of vervalst. Claims mogen alleen gedaan worden indien deze transparant en verifieerbaar zijn.

4.3 De certificaathouder dient het doel en de inhoud van het MPS-SQ certificatieschema duidelijk te communiceren naar relevante zakenpartners, zoals toeleveranciers en klanten.

Dit kan worden gedaan door het certificaat en de bijbehorende informatie zichtbaar te maken op de bedrijfswebsite of andere communicatiematerialen.

~~draagt zorg dat alle documentatie, inclusief personeelsdossiers en salarisadministratie accuraat wordt bijgehouden en naar waarheid is ingevuld. De certificaathouder heeft een gedocumenteerd systeem om te borgen dat de informatie niet wordt vervalst en dat noch de certificaathouder noch haar medewerkers betrokken zijn bij vervalsing van informatie of enige vorm van aanpassing van informatie.~~

~~De organisatie zal daartoe minimaal:~~

- ~~De risico's op haar bedrijf onderzoeken; en,~~
- ~~Maatregelen implementeren om de geïdentificeerde risico's te beheersen.~~

~~4.3 Alle transactiedocumentatie moet een verwijzing naar de MPS-SQ status en het MPS-nummer hebben.~~

- ~~Verkoopfacturen en, indien van toepassing, overige documentatie in verband met de verkoop van gecertificeerd materiaal/product bevat de MPS-SQ status en het MPS-nummer van de certificaathouder.~~
- ~~Niet-gecertificeerde producten hoeven niet van een identificatie als "van niet-gecertificeerde herkomst" te worden voorzien. Gecertificeerde producten moeten wel met een indicatie van gecertificeerde herkomst worden voorzien wel.~~
- ~~N.v.t. alleen als een schriftelijke overeenkomst beschikbaar is tussen certificaathouder en de klant dat het MPS-nummer niet op de documenten vermeld hoeft te worden.~~

Hoofdstuk 5: Impact op de gemeenschap en verantwoorde landbouwpraktijken

Alleen van toepassing in risicolanden (zie verklaring in de definities)

Niet-risicolanden volgens de Amfori-lijst zijn landen die lage risico's laten zien op de Worldwide Governance Indicators (WGI) van de Wereldbank; in deze landen wordt aangenomen dat de risico's waarop de criteria 5.1 t/m 5.3 betrekking hebben, reeds voldoende zijn geborgd door bestaande wet- en regelgeving en de werking van nationale instituties. Eigendomsrechten, toegang tot land en water, de bescherming van lokale gemeenschappen en milieubeheer zijn in deze context doorgaans wettelijk geborgd en worden effectief gehandhaafd. Hierdoor is aanvullende toetsing op deze criteria in deze landen niet noodzakelijk.

5.1 De certificaathouder kan het recht aantonen om het land en het water te gebruiken. Wanneer er sprake is van een overdracht van eigendom of gebruik van land van de lokale bevolking naar de certificaathouder, wordt een dergelijke overdracht uitgevoerd via een gratis, voorafgaand, geïnformeerd toestemmingsoverleg (FPIC) met de lokale bevolking.

Wanneer er een conflict is over land- en/of watergebruik, moet de certificaathouder aantonen dat de nodige maatregelen om het conflict met relevante partijen op te lossen, zijn of worden genomen.

Interpretatie:

- *De certificaathouder moet kunnen aantonen dat hij beschikt over wettige rechten om het land en/of water te gebruiken. Dit dient te worden ondersteund met documentair bewijs, zoals eigendomstitels, huurovereenkomsten, vergunningen of gebruikelijke (geformaliseerde) afspraken.*
- *Wanneer er sprake is van een nieuwe overdracht van land van lokale gemeenschappen naar de certificaathouder (bijvoorbeeld via aankoop of lease), moet worden vastgesteld dat deze heeft plaatsgevonden volgens het FPIC-principe. Dit houdt in dat de overdracht tot stand is gekomen op basis van vrije, voorafgaande en volledig geïnformeerde toestemming van de betrokken lokale bevolking.*
- *Voor bestaande bedrijfsactiviteiten moet de certificaathouder aantonen dat eventuele geschillen over land- of watergebruik zijn geïdentificeerd en dat de organisatie betrokken is bij geloofwaardige conflictoplossingsprocessen met de relevante belanghebbenden.*

5.2 De certificaathouder vermijdt, herstelt of verzacht negatieve effecten die kunnen voortvloeien uit de activiteiten van de certificaathouder, op beschermde gebieden en in gebieden met een hoge beschermingswaarde binnen of buiten de productielocaties, die van invloed zijn op het levensonderhoud van de lokale en/of inheemse bevolking.

Interpretatie:

- *De certificaathouder moet kunnen aantonen dat negatieve effecten van zijn activiteiten op beschermde gebieden en gebieden met een hoge beschermingswaarde (HCV-gebieden), zowel binnen als buiten de productielocaties, zijn geïdentificeerd. Dit geldt ook voor effecten die het levensonderhoud van lokale en inheemse gemeenschappen kunnen beïnvloeden.*
- *De certificaathouder moet documentatie kunnen overleggen waaruit blijkt dat milieu- en sociale impactbeoordelingen zijn uitgevoerd, zoals risicoanalyses, biodiversiteitsstudies en consultaties met de gemeenschap, om potentiële of daadwerkelijke negatieve effecten in kaart te brengen.*
- *Wanneer negatieve effecten worden vastgesteld of waarschijnlijk zijn, moet er bewijs zijn dat passende maatregelen zijn genomen om deze effecten te voorkomen, te herstellen of te beperken. Dit kan bijvoorbeeld bestaan uit het instellen van bufferzones, herstelmaatregelen voor habitats, aanpassing van bedrijfsactiviteiten of het maken van specifieke afspraken met lokale of inheemse gemeenschappen.*
- *Daarnaast moet de certificaathouder een systematisch beheer- en monitoringssysteem hebben om effecten regelmatig te volgen, corrigerende acties te nemen indien nodig, en de betrokken gemeenschappen te betrekken bij de uitvoering van maatregelen.*
- *Het doel is niet dat er in alle gevallen volledig geen negatieve impact optreedt, maar dat de certificaathouder aantoonbaar een systematische aanpak hanteert waarbij risico's worden geïdentificeerd, beheerst en geminimaliseerd.*

5.3 Er worden passende maatregelen genomen om de kwaliteit en beschikbaarheid van oppervlakte- en grondwater dat wordt gebruikt door de lokale en/of inheemse bevolking te behouden.

Interpretatie:

- *De certificaathouder moet aantonen dat passende maatregelen worden genomen om de kwaliteit en beschikbaarheid van oppervlakte- en grondwater dat wordt gebruikt door lokale en inheemse gemeenschappen te behouden. Dit omvat het beschikken over geldige overheidsvergunningen of -licenties voor waterwinning, lozing of -behandeling, indien van toepassing, maar een vergunning alleen is niet voldoende om naleving aan te tonen.*
- *Daarnaast moet de certificaathouder bewijs kunnen leveren van regelmatig toezicht op de waterkwaliteit, bijvoorbeeld via effluentmetingen, watermonsters stroomopwaarts en stroomafwaarts, of laboratoriumrapporten.*
- *Er moet documentatie zijn waarin de effecten van waterwinning of -lozing op de toegang tot water door lokale gemeenschappen en op de behoeften van ecosystemen zijn beoordeeld.*
- *De certificaathouder moet ook kunnen aantonen dat er consultaties hebben plaatsgevonden met betrokken gemeenschappen over watergebruik, zorgen of klachten, en dat deze correct zijn gedocumenteerd.*
- *Voor eventuele klachten of geschillen moet worden aangetoond welke acties zijn ondernomen om negatieve effecten op waterkwaliteit en -beschikbaarheid te beperken. Voorbeelden hiervan zijn waterzuiveringsinstallaties, hergebruik van afvalwater, of het beperken van waterwinning tijdens droogteperiodes.*
- *Het naleven van dit criterium vereist een systematische aanpak van actief waterbeheer, waarbij zowel kwaliteit als beschikbaarheid wordt gemonitord en beschermd, zodat de rechten en behoeften van lokale en inheemse gemeenschappen worden gewaarborgd.*

Bijlage criterium 2.6.2

Uitleg bij criterium: Scope – Inclusie van onderaannemers

Onderaannemers vallen binnen de reikwijdte van de certificering als één of meer van de volgende voorwaarden van toepassing zijn, die wijzen op een arbeidsrelatie-achtige situatie met het gecertificeerde bedrijf:

Controle over het werk

Wanneer het gecertificeerde bedrijf direct toezicht houdt op de onderaannemers door dagelijkse taken toe te wijzen, werkroosters te bepalen of werkprocessen te beheren, vallen deze werknemers onder de operationele controle van het gecertificeerde bedrijf.
Voorbeeld: Een groep oogstmedewerkers ontvangt dagelijkse instructies, werktijden en prestatiebeoordelingen van de locatiemanager van het gecertificeerde bedrijf, niet van hun onderaannemer.
→ Deze werknemers vallen binnen de scope.

Gebruik van bedrijfsmiddelen

Wanneer onderaannemers regelmatig gebruikmaken van apparatuur, machines, IT-systemen of productiefaciliteiten van het gecertificeerde bedrijf, worden zij beschouwd als geïntegreerd in de bedrijfsvoering.
Voorbeeld: Inpakmedewerkers van een onderaannemer gebruiken de verpakkingslijn, softwaresystemen en veiligheidsuitrusting van het gecertificeerde bedrijf gedurende langere periodes.
→ Deze werknemers vallen binnen de scope.

Continue of doorlopende inzet

Wanneer onderaannemers continu worden ingezet of verwacht worden te werken over meerdere productiecycli, en dus niet slechts voor een eenmalige, tijdgebonden taak of project, vallen zij binnen de scope.
Voorbeeld: Een ingehuurd team werkt al meer dan een jaar op locatie met contractverlengingen, zonder duidelijke einddatum.
→ Deze werknemers vallen binnen de scope.

Werk op locatie en operationele integratie

Wanneer onderaannemers fysiek werkzaam zijn op de locatie van het gecertificeerde bedrijf en samenwerken met vaste medewerkers, zijn zij waarschijnlijk geïntegreerd in het reguliere personeelsbestand.
Voorbeeld: Onderhoudspersoneel van een onderaannemer werkt in dezelfde werkplaats als vaste medewerkers en rapporteert aan dezelfde leidinggevende.
→ Deze werknemers vallen binnen de scope.

Inclusievoorbeeld – Onderaanneming kantinepersoneel
Kantinepersoneel dat via een onderaannemer werkt, valt binnen de scope van de certificering wanneer zij functioneel geïntegreerd zijn in de bedrijfsvoering van het gecertificeerde bedrijf, zoals blijkt uit de volgende voorwaarden:

- **Locatiegebonden werk:** Het kantinepersoneel werkt uitsluitend op het terrein van de certificaathouder en verleent diensten aan diens personeel of bezoekers.

- **Gebruik van bedrijfsmiddelen:** Zij gebruiken de keukenapparatuur, eetfaciliteiten, gebruiksvoorwerpen en PBM's van het gecertificeerde bedrijf, en niet hun eigen middelen.
- **Werkgeversachtige aansturing:** Het gecertificeerde bedrijf bepaalt hun werkroosters, beheert de dagelijkse planning en kan zelfs toezicht houden op taakuitvoering of prestaties.

Conclusie: Dit kantinepersoneel valt binnen de scope van de certificering omdat:

- Hun werk wordt uitgevoerd op locatie en is afhankelijk van de infrastructuur van de certificaathouder.
- Zij werken onder de aansturing en planning van het gecertificeerde bedrijf.
- Zij zijn ingebed in de dagelijkse werking van het bedrijf, vergelijkbaar met direct in dienst zijnde medewerkers.

Dit duidt op een arbeidsrelatie-achtige situatie en operationele afhankelijkheid, wat betekent dat het gecertificeerde bedrijf functionele verantwoordelijkheid draagt voor hun arbeidsomstandigheden — en hen dus onder de sociale compliancecriteria laat vallen.

Uitsluitingvoorbeeld – Ondergecontracteerde transportdiensten

Niet alle onderaannemers vallen automatisch binnen de scope van de certificering. Wanneer de onderaannemer volledige controle behoudt en zelfstandig opereert, blijven de werknemers onder verantwoordelijkheid van hun eigen werkgever en maken zij geen deel uit van de operationele workforce van het gecertificeerde bedrijf.

Voorbeeld – Werkerstransport:
Een ingehuurd transportbedrijf verzorgt dagelijks vervoer van werknemers van en naar de gecertificeerde locatie. Dit bedrijf:

- bezit en onderhoudt zijn eigen bussen;
- werft en beheert zijn eigen chauffeurs;
- bepaalt zelfstandig de dienstroosters en routes;
- werkt volgens eigen veiligheids- en HR-beleid.

Conclusie: Deze chauffeurs vallen niet binnen de scope van de certificering omdat de onderaannemer:

- volledige controle heeft over hoe, wanneer en door wie de dienst wordt geleverd;
- eigen middelen en systemen gebruikt;
- een zelfstandige dienst levert zonder integratie van personeel in de processen van het gecertificeerde bedrijf.

Uitsluitingsvoorbeeld – Ondergecontracteerde beveiligingsdiensten

Beveiligingspersoneel via een onderaannemer valt niet binnen de scope van de certificering wanneer het beveiligingsbedrijf zelfstandig opereert en volledige controle behoudt over zijn personeel. Dit geldt wanneer:

- **Onafhankelijk beheer:** Het beveiligingsbedrijf bepaalt en beheert de werkroosters, ploegendiensten en inzet van de beveiligers zonder inmenging van het gecertificeerde bedrijf.
- **Eigen middelen en identiteit:** Beveiligers dragen bedrijfsspecifieke uniformen of PBM's, gebruiken eigen communicatiemiddelen en volgen eigen protocollen.
- **Externe inzet:** De beveiligers worden ingezet op meerdere klantlocaties, ook buiten het gecertificeerde bedrijf, als onderdeel van een bredere externe inzetstrategie.

Conclusie: Deze beveiligers vallen niet binnen de scope omdat:

- Zij niet onder toezicht of aansturing van het gecertificeerde bedrijf werken,
- Zij geen gebruik maken van interne systemen, uniformen of procedures van het bedrijf,
- Zij extern opereren en niet geïntegreerd zijn in de personeels- of operationele structuur van het bedrijf.

Uitsluitingsvoorbeeld – Kortlopende bouwprojecten

Arbeid via onderaannemers die betrokken zijn bij kortlopende, duidelijk afgebakende bouw- of montageprojecten — zoals de bouw van een kas — valt niet binnen de scope van de certificering wanneer:

- Het werk tijdelijk is en beperkt tot een specifiek project met een duidelijke einddatum,
- De onderaannemers volledig onder toezicht en beheer staan van hun eigen werkgever,
- Het werk wordt uitgevoerd met eigen gereedschap, apparatuur en planning, zonder afhankelijkheid van operationele middelen van het gecertificeerde bedrijf.

Conclusie: Deze bouwmedewerkers vallen niet binnen de scope omdat:

- De activiteit projectmatig en tijdgebonden is,
- De onderaannemer volledige controle heeft over de uitvoering,
- Het werk onafhankelijk wordt uitgevoerd van de kernprocessen van het gecertificeerde bedrijf.

Deze uitsluiting voorkomt dat kortlopende, zelfstandige bouwactiviteiten — ook al vinden ze op locatie plaats — ten onrechte worden aangemerkt als geïntegreerde arbeidsrelaties.