

GGN: 4050373645601

Registratienummer van de
producent/producentengroep (van de CB):
INTEGRA 10575

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

**Bewijs van beoordeling
Overeenkomstig
GRASP Algemeen Reglement V1.3 juli 2015
Option 1**

Afgegeven aan
Producer BPK Duffel
Klokkestraat 32, ,, 2570 Duffel, België

De bijlage bevat nadere informatie over de GRASP-resultaten.

De certificerende instelling TÜV NORD INTEGRA bvba verklaart dat de op dit bewijs vermelde producentengroep is beoordeeld volgens de GLOBALG.A.P. (risico-inventarisatie ten aanzien van sociale praktijken) versie 1.3 juli 2015.



Algeheel nalevingsniveau: Volledige naleving

GGN: 4050373645601

Beoordelingsresultaat in detail:

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

Datum beoordeling: 09-12-2020

Uploaddatum: 23-02-2021

Geldigheid: 09-12-2020 - 08-12-2021 (afhankelijk van geldigheid GLOBALG.A.P. certificaat)

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

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

GRASP-Checklist – Versie 1.3

Checklist Individuele Producent (Optie 1)

Geldig vanaf: 1 juli 2015

Verplicht vanaf: 1 oktober 2015



1. REGISTRATIEGEGEVENS CERTIFICAATHOUDER								
GGN/GLN producent:*	4050373645601			Registratienr.:				
Naam bedrijf:*	BPK Duffel			Adres:*	Klokkestraat 32			
Tel.:*	015 31 80 11							
E-mail:				Fax:				
Datum beoordeling:	09.12.2020			Contactpersoon:	Gunther vercammen			
Datum/Data van eerdere beoordeling(en):								
Vinden er bij de producent nog andere externe audits of certificering voor sociale praktijken plaats? Zo ja, welke?								
Standaard 1:	Standaard 2:		Standaard 3:		Standaard 4:			
Geldig tot en met:	Geldig tot en met:		Geldig tot en met:		Geldig tot en met:			
Heeft de Certificerende Instelling (een) wezenlijke breuk(en) van (een) juridische eis(en) met betrekking tot arbeidsvoorwaarden geconstateerd?								
					<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	NEE
Heeft de Certificerende Instelling deze bevinding gemeld aan de lokaal/landelijk verantwoordelijke en bevoegde autoriteit?								
					<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	NEE
Opmerkingen:								
Beschrijving van het bedrijf: Plantenkwekerij. Alle bedienden zijn ingeschreven bij WPK services. Deel van de arbeiders zijn terwerkgesteld via externe arbeidsploegen. Loonwerkers, externe arbeidsploegen en personeel van WPK services werden mee opgenomen in de GRASP beoordeling. De info was beschikbaar op het moment van de controle								
Heeft de bedrijfsleiding een zelfverklaring ondertekend waarin staat dat GRASP geïmplementeerd wordt in het geval er werknemers zijn?								
					<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	NEE
* <i>Verplicht veld</i>								

Worden de faciliteiten voor productverwerking meegenomen in de GRASP-beoordeling?		<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE		
Wordt de productverwerking uitbesteed?		<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE		
Heeft (of hebben) de faciliteit(en) voor productverwerking normen voor sociale praktijken geïmplementeerd?		<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE	Zo ja, welke?	GRASP
		Zo ja:	Naam van het bedrijf dat de productverwerking verzorgt:		
			GGN/GLN van het bedrijf dat de productverwerking verzorgt (indien van toepassing):		

Faciliteit voor productverwerking 1		Faciliteit voor productverwerking 4	
Faciliteit voor productverwerking 2		Faciliteit voor productverwerking 5	
Faciliteit voor productverwerking 3		Faciliteit voor productverwerking 6	
Besteedt het bedrijf andere werkzaamheden uit?		<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE
Zo ja, welke?		Zijn de uitbesteede werkzaamheden opgenomen in de GRASP-beoordeling?	
	<input checked="" type="checkbox"/> Bestrijding van plaag- en knaagdieren	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE
	<input type="checkbox"/> Gewasbescherming	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE
	<input checked="" type="checkbox"/> Oogsten	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE
	<input checked="" type="checkbox"/> Overige (nader te specificeren): Ongediertebestrijding buiten de serre door Rentokill. Het klaarmaken van eindproduct, op trays zetten gebeurt door het loonbedrijf Algemene bedrijfswerkzaamheden gebeuren in onderaanneming	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE

2. STRUCTUUR WERKGELEGENHEID/DIENSTVERBANDEN

Maand(en) piekseizoen (indien van toepassing):	nvt: jaarrond						% werknemers woont in huisvesting waarin het bedrijf voorziet (indien van toepassing):	0		
Nationaliteiten van werknemers	Belgen, Polen, Turken, Bulgaren, Marrokanen (wonen in Be)									
Totale aantal werknemers	Lokaal			Migranten vanuit andere landen			Migranten binnen eigen land			Totaal
	Vast	Tijdelijk	Bureau	Vast	Tijdelijk	Bureau	Vast	Tijdelijk	Bureau	
in agrarische productie	69	20	12	0	0	0	0	0	0	101
in faciliteit(en) voor productverwerking	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	69	20	12	0	0	0	0	0	0	101

3. AANWEZIGHEID TIJDENS DE BEOORDELING

	BEDRIJFSLEIDER		VERANTWOORDELIJKE VOOR DE IMPLEMENTATIE VAN GRASP		WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGER	
Namen ¹ :	Gunther Vercammen		Tim		Er is geen WNVTG	
Aanwezig tijdens de openingsbijeenkomst?	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE
Aanwezig tijdens de beoordeling?	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE
Aanwezig tijdens de slotbijeenkomst?	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> NEE

ALGEMEEL RESULTAAT BEOORDELING:










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











Volledige naleving











Resultaten beoordeling met de bedrijfsleiding besproken?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> NEE		
Naam certificerende instelling:	Tuv Nord Integra		Duur van de beoordeling:	2 uur
Naam beoordelaar:	Geert_Bleuzé			
Naam bedrijfsleiding:	Gunther vercammen			






















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








GRASP-CHECKLIST




N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGER(S)					
1	<p>Beheerspunt: Is er ten minste één werknemer of een werknemersraad om de belangen van het personeel bij de bedrijfsleiding te vertegenwoordigen via regelmatige bijeenkomsten waarin arbeidskwesties worden besproken?</p> <p>Vereiste: Uit documentatie blijkt dat een werknemersvertegenwoordiger(s) of een werknemersraad die de belangen van de werknemers bij de bedrijfsleiding vertegenwoordigt/vertegenwoordigen door alle werknemers is gekozen of, in uitzonderingsgevallen, is aangesteld en door de bedrijfsleiding wordt erkend. De verkiezing/aanstelling vindt plaats in het lopende jaar of de lopende productieperiode en wordt aan alle werknemers medegedeeld. De werknemersvertegenwoordiger(s) moet(en) zich bewust zijn van zijn/haar/hun rol en rechten en in staat zijn klachten en suggesties met de bedrijfsleiding te bespreken. Bijeenkomsten tussen de werknemersvertegenwoordiger(s) en de bedrijfsleiding vinden zorgvuldig volgens een vooraf bepaalde frequentie plaats. De dialoog die tijdens deze bijeenkomsten wordt gevoerd wordt naar behoren gedocumenteerd. Nvt indien het bedrijf minder dan vijf werknemers in dienst heeft.</p>				
1.1	De verkiezings-/aanstellingsprocedure is gedefinieerd en naar alle werknemers gecommuniceerd.	 			X
1.2	Uit documentatie blijkt dat de verkiezing en het tellen van de stemmen eerlijk en open zijn uitgevoerd. In het geval van (een) niet verkozen maar aangestelde vertegenwoordiger(s) is er een document dat rechtvaardigt waarom er geen verkiezingen konden plaatsvinden.				X
1.3	De resultaten van de verkiezing (naam werknemersvertegenwoordiger(s) of, in het geval van een raad, de samenstelling van de raad) zijn naar alle werknemers gecommuniceerd.	 			X
1.4	De verkiezing/aanstelling heeft plaatsgevonden in het lopende jaar of de lopende productieperiode. De vertegenwoordiging is actueel (alle verkozen/aangestelde personen op de lijst werken nog altijd op het bedrijf).				X
1.5	De werknemersvertegenwoordiger(s) wordt (worden) erkend door de bedrijfsleiding en in een functieomschrijving worden zijn/haar/hun rollen en rechten duidelijk omschreven. De werknemersvertegenwoordiger(s) is (zijn) zich bewust van zijn/haar/hun rol en rechten (in het geval van een raad wordt er met alle leden gesproken).	 			X
1.6	Er is schriftelijk bewijs dat er regelmatig bijeenkomsten volgens een vooraf bepaalde frequentie plaatsvinden tussen de werknemersvertegenwoordiger(s) en de bedrijfsleiding waar onderwerpen die betrekking hebben op GRASP worden besproken.				X
MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 1:			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			Niet van toepassing		
Bewijs/Opmmerkingen: < 50 medewerkers in eigen loondienst, volgens NiG BE geen vertegenwoordiger vereist.					
Herstelmaatregelen:					




N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
KLACHTENPROCEDURE					
2	<p>Beheerspunt: Is er een klachten- en suggestiesprocedure opgezet en geïmplementeerd aan de hand waarvan werknemers een klacht of suggestie kunnen indienen?</p> <p>Vereiste: Er bestaat een klachten- en suggestiesprocedure, passend bij de grootte van het bedrijf. De werknemers worden regelmatig op de hoogte gesteld van het bestaan van deze procedure, klachten en suggesties kunnen zonder sancties worden ingediend en worden tijdens bijeenkomsten tussen de werknemersvertegenwoordiger(s) en de bedrijfsleiding besproken. De procedure hanteert een bepaalde termijn om klachten en suggesties te beantwoorden en herstelmaatregelen te treffen. De klachten, suggesties en de opvolging ervan van de afgelopen 24 maanden worden gedocumenteerd.</p>				
2.1	Er is een gedocumenteerde klachten- en suggestiesprocedure, passend bij de grootte van het bedrijf.		X		
2.2	De werknemers worden regelmatig en actief op de hoogte gebracht over de klachten- en suggestiesprocedure.	  	X		
2.3	In de procedure wordt duidelijk vermeld dat aan werknemers geen sanctie wordt opgelegd voor het indienen van klachten of suggesties.		X		
2.4	Klachten en suggesties worden besproken in bijeenkomsten tussen de werknemersvertegenwoordiger(s) en de bedrijfsleiding.				X
2.5	De procedure bevat een termijn voor het oplossen c.q. opvolgen van klachten en suggesties (bijv. in de loop van de volgende maand).	  	X		
2.6	De klachten, suggesties en de opvolging ervan worden gedocumenteerd en de desbetreffende documentatie over de afgelopen 24 maanden is voorhanden.		X		
MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 2:			Volledige naleving		
<p><i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i></p> <p>Bewijs/Opmmerkingen: Klachtenprocedure is aanwezig. Deze hangt publiek uit. "Geen sanctie bij indienen klacht" staat vermeld. Termijn van oplossen van klachten is 2 weken. Tot hiertoe nog geen klachten gehad. Wel suggesties gekregen. Deze worden ook opgevolgd. Er is geen werknemersvertegenwoordiger</p> <p>Herstelmaatregelen:</p>					







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








N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
TOEGANG TOT NATIONALE ARBEIDSVOORSCHRIFTEN					
4	<p>Beheerspunt: Hebben de voor de implementatie van GRASP (RGSP) verantwoordelijke persoon en de werknemersvertegenwoordiger(s) kennis van en/of toegang tot recente nationale arbeidsvoorschriften?</p> <p>Vereiste: De voor de implementatie van GRASP (RGSP) verantwoordelijke persoon en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van en/of toegang tot recente nationale arbeidsvoorschriften, zoals bruto- en minimumlonen, arbeidsuren, vakbondslidmaatschap, anti-discriminatie, kinderarbeid, arbeidsovereenkomsten, vakantie- en zwangerschapsverlof. Zowel de RGSP als de werknemersvertegenwoordiger(s) kennen de essentiële punten van arbeidsvoorwaarden voor in de landbouw, zoals geformuleerd in de toepasselijke landelijke interpretatierichtlijnen voor GRASP.</p>				
4.1	De RGSP voorziet de werknemersvertegenwoordiger(s) van de geldige arbeidsvoorschriften (bijv. de landelijke interpretatierichtlijnen voor GRASP).	  			X
4.2	De RGSP en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van of toegang tot de geldige arbeidsvoorschriften over bruto- en minimumlonen en inhoudingen op lonen.	  	X		
4.3	De RGSP en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van of toegang tot de geldige arbeidsvoorschriften over arbeidsuren.	  	X		
4.4	De RGSP en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van of toegang tot de geldige arbeidsvoorschriften over de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen.	  	X		
4.5	De RGSP en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van of toegang tot de geldige arbeidsvoorschriften over antidiscriminatie.	  	X		
4.6	De RGSP en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van of toegang tot de geldige arbeidsvoorschriften over kinderarbeid en de minimumleeftijd voor tewerkstelling.	  	X		
4.7	De RGSP en de werknemersvertegenwoordiger(s) hebben kennis van of toegang tot de geldige arbeidsvoorschriften over vakantie- en zwangerschapsverlof.	  	X		
MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 4:			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			Volledige naleving		
Bewijs/Opmmerkingen: Arbeidsvoorschriften en de arbeidsuren staan vermeld in het arbeidscontract en arbeidsreglement. De RGSP 2 heeft zich verdiept in deze materie via www.werk.belgië.be staat mee vermeld in het arbeidsreglement					
Herstelmaatregelen:					











N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN					
5	<p>Beheerspunt: Kunnen geldige kopieën van arbeidsovereenkomsten voor de werknemers worden voorgelegd? Voldoen de arbeidsovereenkomsten aan de toepasselijke wetgeving en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten en vermelden zij minstens de volledige namen, nationaliteit, functiebeschrijving, geboortedatum, datum van indiensttreding, de reguliere werktijden, loon en arbeidsduur? Zijn ze door zowel de werknemer als de werkgever ondertekend?</p> <p>Vereiste: Voor iedere werknemer kan op verzoek van de beoordelaar een arbeidsovereenkomst worden voorgelegd (steekproefsgewijs). De arbeidsovereenkomsten voldoen aan de toepasselijke wetgeving en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten. Zowel de werknemer als de werkgever heeft ze ondertekend. De documenten bevatten minstens de volledige namen, nationaliteit, functiebeschrijving, geboortedatum, reguliere arbeidstijd, loon en arbeidsduur (bijv. vast, voor een bepaalde tijd of dagarbeider etc.) en de juridische status en werkvergunning voor werknemers met een buitenlandse nationaliteit. De zelfverklaring over goede sociale praktijken wordt niet tegengesproken door de overeenkomst. Documenten van de werknemers zijn ten minste 24 maanden raadpleegbaar.</p>				
5.1	Uit willekeurige controles blijkt dat er door beide partijen ondertekende schriftelijke overeenkomsten aanwezig zijn.		X		
5.2	Er is bewijs dat de werknemers de juiste overeenkomst hebben overeenkomstig de nationale wetgeving en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten (zoals bepaald in de landelijke interpretatierichtlijn voor GRASP die van toepassing is).		X		
5.3	De arbeidsovereenkomsten bevatten minstens basisinformatie over de naam, de geboortedatum en de nationaliteit van de werknemer overeenkomstig de landelijke interpretatierichtlijn voor GRASP die van toepassing is.		X		
5.4	De arbeidsovereenkomsten of bijlagen bij de overeenkomsten bevatten basisinformatie over de contractduur (bijv. vast, voor bepaalde tijd of dagarbeider etc.), het loon, arbeidsuren, pauzes en een basale functiebeschrijving.		X		
5.5	De zelfverklaring over goede sociale praktijken wordt niet tegengesproken in de overeenkomst.		X		
5.6	Indien werknemers met een buitenlandse nationaliteit op het bedrijf werken, blijkt hun juridische status voor tewerkstelling op het bedrijf uit de registraties. Er is een desbetreffende werkvergunning aanwezig.		X		
5.7	Documenten van de werknemers zijn ten minste 24 maanden raadpleegbaar.		X		
MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 5:			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			Volledige naleving		
<p>Bewijs/Opmmerkingen: arbeidsovereenkomst is aanwezig van mederker n°1 en 2en ook ondertekend. Arbeidsovereenkomst is volledig en bevat het loon, datum indiensttreding, uurrooster, 39 uur per week. ILO wordt niet tegengesproken. Arbeidsreglement opgesteld door SD Worx. De arbeidsovereenkomsten van de medewerkers van de 2 interimbureau's Dominor, Smart Team en WPK services zijn aanwezig</p>					
<p>Herstelmaatregelen:</p>					

N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
LOONSTROKEN					
6	<p>Beheerspunt: Is er gedocumenteerd bewijsmateriaal voorhanden waarmee de periodieke uitkering van lonen volgens de desbetreffende contractclausule wordt aangetoond?</p> <p>Vereiste: De werkgever kan relevante documentatie verstrekken over periodieke loonuitkering (bijv. handtekening van de werknemer op loonstrookje, bankoverschrijving). Werknemers tekenen of ontvangen kopieën van loonstrookjes/loonlijsten waarmee de betaling transparant en begrijpelijk voor hen wordt. De periodieke uitkering aan de werknemers van de afgelopen 24 maanden wordt gedocumenteerd.</p>				
6.1	Goed gedocumenteerd bewijs dat betaling met vastgestelde tussenpozen plaatsvindt (bijv. loonstroken of loonlijsten) is voorhanden voor de werknemers (willekeurige controles).		X		
6.2	Uit de loonstroken of loonlijsten blijkt dat betalingen worden verricht overeenkomstig de arbeidsovereenkomsten (bijv. handtekening van de werknemer op loonstrookje, bankoverschrijvingen etc.).		X		
6.3	De betalingsregistraties worden ten minste 24 maanden bewaard.		X		
MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 6:			Volledige naleving		
<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>					
<p>Bewijs/Opmmerkingen: Er is een maandelijks betaling, de eerste week na het einde van de maand. Banktransfer komt overeen met uittreksel van de loonbrief. De betaalbewijzen van de loonstroken van de medewerkers van de 2 interimbureau's en WPK services zijn aanwezig. Dominor bewijs uitbetaling aanwezig n°3</p>					
<p>Herstelmaatregelen:</p>					

N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
LONEN					
7	<p>Beheerspunt: Wordt op de loonstroken/loonlijsten aangeduid of de betaling voldoet aan ten minste wettelijke bepalingen en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten?</p> <p>Vereiste: Lonen en uitkering van overuren die vermeld staan op de loonstroken/loonlijsten duiden aan dat wordt voldaan aan wettelijke bepalingen (minimumlonen) en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten zoals vastgelegd in de landelijke interpretatierichtlijn voor GRASP. Als uitkering per unit wordt berekend, zullen de werknemers ten minste het wettelijk minimumloon (gemiddeld) binnen reguliere arbeidstijden kunnen verdienen.</p>				
7.1	De loonstroken of loonlijsten geven duidelijk de hoeveelheid vergoede werktijd of de geogste hoeveelheid inclusief overuren (uren/dagen) aan.		X		
7.2	Uit de lonen en uitkering van overuren zoals vermeld in de registraties blijkt dat wordt voldaan aan de overeenkomsten en aan landelijke arbeidsvoorschriften (minimumlonen) en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten zoals vastgelegd in de landelijke interpretatierichtlijn voor GRASP.		X		
7.3	Los van de berekeningseenheid blijkt uit de loonstroken / loonlijsten dat de werknemers binnen reguliere arbeidstijden gemiddeld ten minste het wettelijke minimumloon verdienen (controleer dit met name als er een stukstarief geldt). Als er inhoudingen zijn op het loon en de werknemers in kwestie minder dan het minimumloon betaald krijgen, moeten de inhoudingen schriftelijk gerechtvaardigd worden.		X		
MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 7:				Volledige naleving	
<p><i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i></p> <p>Bewijs/Opmmerkingen: Arbeidstijd wordt vermeld op loonbrief. Uurloon voor geoefende > minimum loon. De loonbrieven worden opgemaakt door Partena voor WPK services. De loonbrieven van de medewerkers van de 2 interimbureau's en WPK services zijn aanwezig. De Loonbrieven van de onderaannemer Smart Team worden opgemaakt door Acerta. Bedienden doen geen overuren. Arbeiders kunnen kiezen: of aan 150% uitbetaald ofwel 50% uitbetaald + 100% recup.</p> <p>Herstelmaatregelen:</p>					

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

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

N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
TIJDSREGISTRATIESYSTEEM					
10	Beheerspunt: Bestaat er een registratiesysteem dat de dagelijkse arbeidstijd en overuren dagelijks voor de werknemers bijhoudt? Vereiste: Er is een tijdsregistratiesysteem geïmplementeerd dat passend is voor de grootte van het bedrijf en dat een transparant overzicht geeft van de dagelijks gepresteerde arbeidsuren en overuren voor zowel de werknemers als de werkgever. De arbeidsuren van de werknemers worden gedurende de afgelopen 24 maanden gedocumenteerd. De registraties worden regelmatig goedgekeurd door de werknemers en de werknemersvertegenwoordiger(s) heeft (hebben) toegang tot deze registraties.				
10.1	Er wordt een tijdsregistratiesysteem gebruikt dat past bij de grootte van het bedrijf (bijv. tijdsregistratieblad, prikklok, elektronische kaarten etc.).	 	X		
10.2	De registraties geven de reguliere arbeidstijd voor werknemers op dagelijkse basis aan.		X		
10.3	De registraties geven de overuren voor alle werknemers, zoals vastgelegd in overeenkomsten die aan de wettelijke voorschriften voldoen, op dagelijkse basis aan.		X		
10.4	De registraties geven de pauzes/feestdagen voor de werknemers (op dagelijkse basis) aan.		X		
10.5	De registraties worden regelmatig goedgekeurd door de werknemers (bijv. regelmatig afgetekend registratieblad, klok controleren).		X		
10.6	De werknemersvertegenwoordiger(s) heeft (hebben) toegang tot deze registraties.	  			X
10.7	De registraties worden ten minste 24 maanden bewaard.		X		
MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 10:			Volledige naleving		
Bewijs/Opmmerkingen: Er wordt gewerkt met een tikklok. De registraties geven de tijden weer. De overuren en pauzes worden mee opgenomen in de registraties. Deze info is beschikbaar voor het personeel. De uren van de tikklok komen overeen met de uren van de loonbrief					
Herstelmaatregelen:					

N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Y	N	Nvt
ARBEIDSUREN & PAUZES					
11	Beheerspunt: Voldoen de geregistreerde arbeidsuren en -pauzes aan de geldende wetgeving en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten? Vereiste: De gedocumenteerde arbeidsuren, pauzes en rustdagen zijn in overeenstemming met de geldende wetgeving en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten. Indien dit niet strenger in de wetgeving is voorzien, duiden de documenten aan dat een reguliere werkweek niet meer dan 48 uur bedraagt. Tijdens het piekseizoen (oogst) bedragen de werkweken niet meer dan 60 uur. Tijdens het piekseizoen worden pauzes/rustdagen ook gewaarborgd.				
11.1	Er is toegang tot informatie over geldige arbeidsvoorschriften en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten met betrekking tot arbeidsuren en pauzes (bijv. in de landelijke interpretatierichtlijn voor GRASP).	 	X		
11.2	Uit de arbeidsuren inclusief overuren zoals die zijn opgenomen in de registraties blijkt dat wordt voldaan aan de wettelijke bepalingen en/of collectieve onderhandelingsovereenkomsten.		X		
11.3	Uit de rustpauzes/-dagen zoals die zijn opgenomen in de registraties blijkt dat wordt voldaan aan de landelijke regelingen en/of onderhandelingsovereenkomsten.		X		
11.4	Indien dit niet strenger in de toepasselijke wetgeving is voorzien, bedraagt een reguliere werkweek niet meer dan 48 uur. Tijdens het piekseizoen (oogst) bedragen de werkweken niet meer dan 60 uur.	  	X		
11.5	Uit de registraties blijft dat pauzes/rustdagen ook tijdens het piekseizoen worden gewaarborgd.		X		
MATE VAN VOLDOENING VOOR BEHEERSPUNT 11:			<i>(automatisch berekend op basis van de resultaten per sub-beheerspunt)</i>		
			Volledige naleving		
Bewijs/Opmerkingen: Uit de tikklok blijkt dat voldoende pauzes zijn genomen. Standaard werkweek is 39 uur. Zaterdagwerk is 4 uur. Alle arbeiders moeten in en uit tikken, ook de seizoensarbeiders. De bedienden werken volgens een vast uurrooster.					
Herstelmaatregelen:					

AANBEVELINGEN VOOR GOEDE PRAKTIJKEN

N°	BEHEERSPUNT EN VEREISTEN
AANVULLENDE SOCIALE VOORDELEN	
R1	Welke andere vormen van sociale voordelen biedt de werkgever aan zijn werknemers, hun gezinnen en/of de gemeenschap? Gelieve dit nader aan te duiden (stimulansen voor goede en veilige arbeidsprestaties, uitkering van bonussen, ondersteuning van beroepsontwikkeling, sociale voordelen, zorg voor kinderen, verbetering van de sociale omgeving etc.).
Bewijs/Opmmerkingen: personeelsfeest, frietkraam, kerstfeest, ...	