

	Leveranciersvragenlijst Uitzendorganisatie (Checklist Ethical Trading)	Code: F 40.1
		Revisie: 4
		Versiedatum: 20-04-2024

Vertrouwelijk document !

Naam uitzendorganisatie:			
Naam vertegenwoordiger uitzendorganisatie / Auditee:			
Datum:			

Score: 2 = goed / geen verdere actie

Score: 1 = deels / beoordelen of dit belastend is voor ethical trading Greenpack rapport van opmaken.

Score: 0 = niet goed / actie beschrijven en termijn benoemen wanneer goed. Hier ook rapport van opmaken refereren aan dit onderzoek en in Map opslaan.

	nr.	onderwerp	eis	score	Opmerkingen / verwijzing naar procedures
	1.0	Compliance with laws (voldoen aan wetgeving)			
	1.1	Wetgeving / Laws	Wordt ten alle tijden Nederlandse wetgeving aangehouden		
	2.0	Voluntary Labor (Vrijwillige arbeid)			
	2.1	Vrijwillig	Geen gedwongen arbeid, vrijheid om te gaan en staan.		
	2.2	Kinderarbeid	Werknemers met een leeftijd jonger dan 14 jaar niet toegestaan		
	2.3	Minderjarigen	Werknemers met een leeftijd jonger dan de wettelijke minimale leeftijd is niet toegestaan. Bij verschillende wetgeving moet de strengste worden aangehouden.		
	2.4	Jeugdige werknemers	Werknemers onder de 18 maar boven de wettelijke minimum leeftijd worden gezien als jeugdige werknemers. Werkgever moet aantonen dat wordt voldaan aan de wetgeving.		
	2.5	Jeugdige werknemers	Werknemers onder de 18 moeten onderwijs kunnen volgen.		
	2.6	Jeugdige werknemers	Werkgever moet aantonen dat wordt voldaan aan de wetgeving rond werktijden en type werkzaamheden voor jeugdige werknemers.		
	2.7	Jeugdige werknemers	Werkgever moet kunnen aantonen welke werknemers onder de 18 jaar zijn.		
	2.9	Jeugdige werknemers	De werkgever moet goede methoden hebben om de leeftijd van de werknemer te kunnen bepalen. Als bewijs van de leeftijd moet een kopie van officiële documenten worden bewaard (id of geboorte bewijs).		Elke uitzendkracht gaat door de ID-Checker heen
	2.10	Gedwongen arbeid	Alle vormen van gedwongen arbeid is niet toegestaan.		

	2.14	Gedwongen arbeid	Medewerkers moeten vrijwillig het arbeidscontract kunnen opzeggen zonder beperkingen. Overmatige opzegtermijnen of hoge boetes zijn niet toegestaan.		
	2.16	Gedwongen arbeid	De werkgever moet de werknemer toestemming geven (zonder disciplinaire maatregelen te nemen) het bedrijf te verlaten wanneer bijzondere omstandigheden zich voordoen. Zoals familie omstandigheden.		
	2.17	Gedwongen arbeid	De werkgever mag geen borgsommen van de werknemer verwachten. Ook mag de werkgever originele documenten niet innemen (zoals paspoort).		
	2.18	Gedwongen arbeid	De werkgever mag niet van de werknemer eisen leningen aan te gaan bijvoorbeeld als vergoeding voor werving of behoud werk.		
	3.0	Labor Hours (Werktijden)			
	3.5	Werktijden	Alle gewerkte tijden moeten worden bijgehouden. Ook voor de medewerkers die werken volgens stuksloon, uitzendkrachten, tijdelijke werknemers. Ook overwerk en pauzes moeten inzichtelijk zijn.	2	via Greenpack - arbeidsregistratie
	3.6	werktijden	Medewerkers moeten zelf werktijden registreren. Bijvoorbeeld door zelf in- en uit te kloppen.	2	via Greenpack - arbeidsregistratie
	3.7	pauzes	De werkgever moet zorgen voor redelijke pauzes voor voeding en rust. Tijden moeten minimaal voldoen aan de wetgeving.	2	via Greenpack - arbeidsregistratie
	3.8	procedures	Werkgever heeft beleid en procedures opgesteld mbt werktijden etc. om daarin zeker te stellen dat wordt voldaan aan de wetgeving.	2	via Greenpack - PRO 02.2.1-Loongebouw Arbeidstijden Uitzendkrachten
	3.9	overwerk	Toestemming vanuit overheden / instanties waarin buitensporig overwerk ten opzichte van de wet wordt toegestaan, wordt niet geaccepteerd.		
		overwerk	Extra uren/dagen werken is vrijwillig.		
	4.0	Hiring and Employment Practices (Werkwijze inhuur en indienstneming)			
	4.1	goede werkwijze	Goed geïmplementeerde werkwijze om te toetsen: leeftijd werknemer, legaliteit om te mogen werken.		ID-Checker
	4.2	goede werkwijze	Goed geïmplementeerde werkwijze mbt werkcondities / werkafspraken, werkwijze rond betaling, training, promotie/doorgroei, aanname, uittreding, pensioen, compensaties, uitkeringen, disciplinaire maatregelen. Ook in relatie tot de mogelijkheden van de werknemer.		
	4.3	kopie papieren	Een kopie van de werkvergunning en identiteitspapieren wordt bewaard.		
	4.4	contract	Voor iedere werknemer wordt een contract opgesteld welke wettelijk voldoet. Het contract moet zijn opgesteld in de nationale taal of in de voertaal van het bedrijf (taal gesproken door meerendeel medewerkers).		
	4.5	waardering en respect	Werkgever benadert werknemer met waardering en respect		
	4.6	intimidatie	Werkgever is niet betrokken bij, of tolereert: pestgedrag, intimidatie, misbruik van welke soort dan ook (fysiek, verbaal, seksueel, lijfstraffen)		
	4.7	disciplinaire maatregelen	Disciplinaire procedures moeten zijn vastgelegd. Deze moeten voor een ieder helder en duidelijk zijn. Wanneer er disciplinaire maatregelen worden getroffen moeten deze zijn vastgelegd.		
	4.8	disciplinaire maatregelen	Werkgever mag geen boetes of sancties geven. Ook niet bij slechte werkprestaties of het overtreden van bedrijfsregels. <i>Gemaakte kosten tov de werknemer worden doorbelast, zoals contractueel vastgelegd.</i>		
	4.10	zwangerschap	Tenzij voorgeschreven in de wet mag er geen verplichte zwangerschaps test zijn voor vrouwelijke werknemers (sollicitant, tijdelijke kracht, vaste werknemers). Werkgever mag werknemer niet vragen naar mogelijke zwangerschap.		

	4.11	gezinsuitbreiding	De werkgever moet de werknemer vrij laten in het al dan niet krijgen van kinderen.		
	4.13	terugkomst uit zwangerschap	Vrouwen die terugkomen vanuit zwangerschapsverlof moeten een gelijke positie en financiële waardering krijgen, zoals verplicht in de wet.		
	5.0	Compensation (vergoedingen)			
	5.1	salaris	Werknemers moeten loon ontvangen, overwerk toeslagen en andere baten volgens wetgeving, collectieve overeenkomsten, welke maar het hoogste is.	2	Loongebouw GP
	5.2	salaris voldoende voor basisbehoeften	Wergevers worden aangemoedigd salarissen uit te betalen die voldoende zijn om te voorzien in de basisbehoeften en voorzien in een besteedbaar inkomen voor de werknemer en de familie.	2	Loongebouw GP
	5.4	uitbetaling overtijd	Overtijd wordt uitbetaald, dit geldt ook voor werknemers met stuksloon <u>Overtijd is vrijwillig</u>	2	Uitbetaald of TvT opgenomen
	5.5	doorbetaling	Zoals aangegeven in de wetgeving worden werknemers in proeftijd, tijdens training of in leertijd doorbetaald.		
	5.6	vakantiedagen, uitkeringen	Werkgever moet wettelijke vakantiedagen verstrekken, verlof, uitkeringen en bonussen voor de werknemers die hiervoor in aanmerking komen. Dit volgens de wettelijke perioden. De verlofregistraties en bonussen moeten zorgvuldig <u>gecalculeerd worden</u> .		
	5.7	bekendheid vakantiedagen, uitkeringen	Werknemers moeten bekend zijn met de uitkeringen, verstrekkingen en moeten weten hoe de salarissen worden berekend.		
	5.8	duidelijke salarisstroom	Werknemers moeten hun salarisstroom krijgen in een voor hen begrijpelijke taal. Op de salarisstroom moeten duidelijk de werktijden en overtijden staan vermeld. <u>En het salaris, evt. bonussen en inhoudingen.</u>		voorbeeld salarisstroom als bewijslast aan inlener Greenpack ter beschikking stellen.
	5.9	contante betaling	Eventuele contante betalingen moeten zorgvuldig worden vastgelegd. De werknemers moet voor ontvangst tekenen. <i>Betreft uitsluitend "voorschotten"</i>	2	Contante betalingen gebeurd uitsluitend als de medewerker nog geen bankrekening nummer heeft, vastgelegd dmv een kwitantie.
	5.10	betalingstermijn	Uitbetaling van het salaris niet later dan 30 dagen na aanvang van het werk. <u>Nooit langer dan 1 maand.</u>		
	5.11	inhoudingen	Werkgevers mogen alleen inhoudingen verrichten die wettelijk zijn toegestaan. Inhoudingen mogen niet buiten proportioneel zijn. De werknemers moeten een document hebben ondertekend waarin de inhoudingen staan vermeld. Dit document moet ook in het personeels dossier zitten.		
	5.12	disciplinaire maatregelen	Inhoudingen mogen niet worden gedaan als disciplinaire maatregel. <i>Gemaakte kosten worden doorbelast.</i>		
	5.13	wervingskosten uitzendbureau	De wervingskosten voor het uitzendbureau mag de werkgever niet ten koste brengen van het salaris van de werknemer.		
	6.0	Freedom of Association and Collective Bargaining (vrijheid van verenigen en collectief onderhandelen)			
	6.1	respecteren	Werkgevers moeten de rechten respecteren dat werknemers op een rustige, vredelievende manier vakbonden vormen of hieraan deelnemen en het plaatsvinden van collectieve onderhandelingen.		
	6.2	gelegenheid tot deelname	Werknemers moeten de gelegenheid krijgen vakbonden de vormen of hieraan deel te nemen. <u>Zoals wettelijk is vastgelegd.</u>		
	6.3	toegang tot het bedrijf	Zoals wettelijk is vastgelegd moet de werkgever toegang geven aan <u>afgevaardigden van de werknemers.</u>		
	6.4	respecteren	Werkgevers moeten de rechten tot vrijheid van verenigen respecteren. Werknemers mogen hierin niet belemmerd en gediscrimineerd worden. In sommige landen zal dit worden aangemerkt als een illegale daad.		

	6.5	gelijkwaardige ontwikkelingen	Wanneer in een land restricties zitten aan het vrijheid van verenigen en collectieve onderhandelingen dan mag de werkgever niet verhinderen dan soortgelijke ontwikkelingen tot stand worden gebracht , die voldoen aan de wet.		
	6.7	op de hoogte van rechten	Werknemers worden op de hoogte gebracht van van hun rechten vanuit landelijke wetgeving en bedrijfsbeleid.		
	6.8	respecteren	Bedrijven moeten de rechten tot collectieve onderhandelingen respecteren.		
	6.9	bezwaar maken	Werknemers mogen bezwaar maken tegen voorstellen vanuit de werkgever zonder dat hier represailles tegenover staan.		
	8.0	Dormitories and Canteen (woonverblijven en kantine)			
	8.1	veilige en gezonde verblijven.	Wanneer de werkgever woonverblijven regelt en voedselvoorzieningen dan moeten dit veilige, schone en gezonde verblijven zijn.		
	8.2	voorzieningen	Alle gebieden van de verblijven moeten goed afgesloten kunnen worden, schoon zijn en voorzien zijn van veiligheidsvoorzieningen cf Nederlandse wetgeving. (brandvoorzieningen, eerste hulp attributen, vrije nooduitgangen, noodverlichting, etc.)		
	8.4	wasvoorzieningen	Het bedrijf zorgt voor goede wasvoorzieningen inclusief goede toiletten en douches, apart voor mannen en vrouwen, volgens de Nederlandse wetgeving.		
	8.5	afsluitbaar	Overnachtingsfaciliteiten zijn deugdelijk afsluitbaar. Om zo de werknemers en hun eigendommen te beschermen.		
	*	inspectie woonruimte	De verblijven kunnen geïnspecteerd / betreden worden door de verhuurder maar enkel en alleen wanneer aankondiging vooraf heeft plaatsgevonden en bewoner dus op de hoogte is. (dit is opgenomen in de huurovereenkomst)		
	8.6	voldoen aan regelgeving	De verblijven moeten een permanent karakter hebben en voldoen aan alle regelgeving mbt bv. bezettingsgraad, veiligheid en hygiene regels.		
	8.7	gescheiden van productie	De verblijven moeten gescheiden zijn van de productie gebieden, werkplaats, opslag.		
	8.8	schoonmaak	Schoonmaak van de verblijven is een verantwoordelijkheid van de bewoners. Er gelden huisregels voor de bewoners.		
	8.9	huisregels	Slaapvertrekken hebben goede verlichting.		
	8.10	wastafel	Wanneer er geen wetgeving hiervoor bestaat moet in iedere geval per 6 bewoners een functionerende wastafel zijn met warm en koud water.		
	8.11	douche	Wanneer er geen wetgeving hiervoor bestaat moet er in ieder geval een douche (met warm en koud water) zijn per 15 bewoners. Gescheiden douches voor mannen en vrouwen.		
	8.12	toiletten	Toiletten moeten schoon zijn, goed werken, goede verlichting, goed geventileerd, en voorzien van voldoende toiletpapier en zeep.		
	8.13	aantal toiletten	Wanneer er geen wetgeving hiervoor bestaat moet er minimaal 1 toilet zijn per 14 bewoners. Gescheiden en aangeduid voor mannen en vrouwen.		
	8.14	ruimte	Wanneer er geen wetgeving hiervoor bestaat moet er 3.6 m2 ruimte zijn per bewoner. En het plafond moet 2.1 meter hoog zijn (7 voet).		
	8.15	opberg ruimte	Wanneer er geen wetgeving hiervoor bestaat moet er een afsluitbare ruimte zijn voor alle werk en prive spullen van minimaal 0.50m2		
	8.16	drinkwater	Vers drinkwater moet vrij beschikbaar zijn voor iedere bewoner.		
	8.17	matras of bed	Bewoners krijgen hun eigen matras of bed.		

	8.18	verlichting	Slaapvertrekken hebben goede verlichting.		
	8.19	ventilatie	Woonverblijven zijn goed geventileerd. In de slaapvertrekken zijn ramen naar buiten of ventilatoren/air conditioning/ verwarming. Om zo te zorgen voor goede circulatie, ventilatie, verwarming.		
	8.21	brandblusmiddelen	Goede brandblusmiddelen moeten aanwezig zijn. Deze moeten zicht op een goed zichtbare en bereikbare plek bevinden. Op iedere etage.		
	8.22	brandweerpersoneel	Getraind brandweerpersoneel moet bereikbaar/beschikbaar zijn 24 uur per dag.		
	8.23	nooduitgangen	Verblijven moeten minimaal 2 nooduitgangen per etage hebben. Deze moeten vrij toegankelijk zijn en naar een veilige plek leiden.		
	8.24	uitgangen	Uitgangen moeten naar buiten toe openen. Van binnen geopend kunnen worden zonder moeilijke handelingen.		
	8.25	uitgangen	Uitgangsduren, uitgangsroutes, gangen en trappen moeten te allen tijde vrij zijn van obstakels.		
	8.26	brandalarm	Er moet een brandalarm zijn die te horen is overal in het gebouw.		
	8.27	noodverlichting	Er is noodverlichting bij uitgangen, hallen, trappen.		
	8.28	schone voedselbereidingsruimten	Alle vloeren, wanden en apparatuur van voedselbereidingsruimten (bv. keuken, kantine, bereidingsruimten, etc.) worden netjes en schoon gehouden. Woonverblijven moeten een ruimte hebben voor voedselbereiding en het nuttigen hiervan.		
	8.29	goede bewaaromstandigheden	Voedsel moet onder hygienische omstandigheden worden bewaard en behandeld. Verantwoordelijkheid ligt bij werknemer!		
	8.31	keukens	Keukens moeten voorzien zijn van kooktoestellen, mechanische koeling, spoelbakken met warm en koud stromend water, goede verlichting en ventilatie.		
	8.32	ongediertebestrijding	Goede ongediertebestrijding.		
	8.30	hygiene certificaten	Medewerkers in voedselbereiding moeten geldigde hygiene certificaten hebben.		
		voedselbereiding	Uitgangspunt is dat de werknemer de mogelijkheid heeft om zelf zijn/haar maaltijd te kunnen bereiden.		
		voedselvoorziening	Wanneer er een centrale keuken aanwezig is, zijn werknemers niet verplicht om middels een tarief deel te nemen aan maaltijd verzorging.		
	13.0	Financial Integrity			
	13.1	accountancy	Het bedrijf moet zorgen voor goede financiële vastlegging van alle business gerelateerde zaken volgens accountant normen zoals bijvoorbeeld GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) of IFRS (International Financial Reporting Standards).		
	13.2	accountancy	Alle financiële transacties moeten worden uitgevoerd volgens de accountant standaarden. Financiële gegevens moeten inzichtelijk zijn bij aangekondigde of onaangekondigde bezoeken klant of hiervoor door klant aangewezen partijen.		
	34.0	Ethische handel			

		privacy	wordt er gehandeld in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)		
	34.2	ETI Base code	De organisatie moet kennis hebben van / respecteerd de norm Www.ethicaltrade.org/eti-base-code 1) Dienstverband is een vrije keuze 2) Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve arbeidsovereenkomsten worden gerespecteerd 3) Werkomstandigheden zijn veilig en hygiënisch 4) Kinderarbeid is niet toegestaan 5) Er wordt een menswaardig loon betaald 6) Arbeidstijden zijn niet excessief 7) Er wordt niet gediscrimineerd 8) Regelmatige werkgelegenheid wordt geboden 9) Strengte of inhumane behandeling is niet toegestaan		getekend door auditee: *

Greenpack wil van u ontvangen			Ontvangen , opgeslagen en check door Greenpack
extra aanleveren		actuele certificaten	
		inspectie rapporten van Certificerende Instellingen	
		steekproef WAS uren / nettoloon (privacy dus namen eruit)	
		beleid wat betreft reizen naar Nederland	
		meest recente personeelshandboek	
		voorbeeld contract Uitzendorganisatie naar medewerker	
		voorbeeld salaris strook man en vrouw waarop ook duidelijk welke inhoudingen (privacy dus namen eruit)	
		pre-contract vanuit land van herkomst medewerker	

aftekenen		Dit onderzoek is uitgevoerd door :	Uitzendorganisatie goedgekeurd / goed bevonden door:	
			datum:	