

**Algemeen**

Eis	Vragen	Verantwoording
7.1 Bij de toepassing van de fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden dient de organisatie voldoende rekening te houden met de rechten en plichten die vastgelegd zijn in nationale wetgeving, terwijl zij tegelijkertijd aan de doelstellingen van de arbeidsvoorwaarden voldoet.	Identificeer welke relevante wetgeving voor het bedrijf van toepassing is met betrekking tot de onderwerpen die onderdeel uitmaken van de FSC Core Labour requirements	Zie FSC National Risk Assessment for the Netherlands (pagina's 41-45 en pagina's 66-82)

**Kinderarbeid**

Eis	Vragen	Verantwoording
7.2 De organisatie mag geen gebruik maken van kinderarbeid.	a) Voldoet u organisatie aan Artikel 7.2? Zo ja, ga verder bij c).	Ja, binnen INTOS B.V. zijn geen medewerkers in dienst die jonger zijn dan 16 jaar. Medewerkers die jonger zijn dan 16 jaar zijn enkel werkzaam binnen het bedrijf in het kader scholing en verrichten de werkzaamheden onder toezicht.
7.2.1 De organisatie mag geen arbeiders inschakelen die jonger zijn dan 15, of jonger dan de minimumleeftijd zoals vastgelegd in nationale of lokale wetten of bepalingen, indien deze hoger is dan 15 jaar, behalve in gevallen zoals gespecificeerd in 7.2.2.	b) Als het antwoord op a) hierboven nee is, beschrijf dan a.u.b. waarom uw organisatie niet voldoet aan Artikel 7.2.	Niet van toepassing.
7.2.2 In landen waar nationale wetten of regelingen ruimte bieden om personen van 13 tot 15 jaar in te schakelen voor lichte werkzaamheden, mag dit werk niet ten koste gaan van scholing en ook niet schadelijk zijn voor de gezondheid of ontwikkeling van deze arbeider(s). Met name waar kinderen onder leerplicht vallen, dienen zij alleen te werken buiten de schooltijden op normale werktijden overdag.	c) Voor de personen die u in dienst heeft op de locatie/locaties die binnen scope van certificaat vallen, beschrijf hoe uw organisatie weet dat zij voldoet aan Artikel 7.2.	Van alle medewerkers is de leeftijd vastgesteld bij in dienst treding.
7.2.3 Niemand jonger dan 18 jaar wordt ingeschakeld voor gevaarlijk of zwaar werk, behalve met het oog op opleiding binnen de kaders van geldende nationale wetten en regelingen.	d) Identificeer alle documenten en andere opnames (en de locaties daarvan) waar u zich op baseert om naleving van Artikel 7.2 te verifiëren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Van alle medewerkers is een kopie van het identiteitsbewijs aanwezig in de personeelsadministratie conform de Wet Identificatieplicht.</li> <li>Stageovereenkomsten, leer/werkovereenkomsten voor minderjarigen</li> <li>We volgen de Nederlandse Wet Arbeid en Zorg, Artikel 7: Arbeidstijdenwet, voor de bescherming van minderjarigen en naleving van de minimumleeftijd.</li> </ul>
7.2.4 De organisatie dient de ergste vormen van kinderarbeid (zie B1 definities) te verbieden.	e) Identificeer alle wettelijke verplichtingen die naar uw overtuiging mogelijk van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.2 na te leven. Beschrijf ze a.u.b. en geef aan hoe ze van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.2 na te leven.	Zie 7.1
	f) Voeg een beleidsverklaring, of beleidsverklaringen toe, gemaakt door uw organisatie, waarin Artikel 7.2 is verwerkt.	Zie D 1.

**Dwangarbeid**

Eis	Vragen	Verantwoording
7.3 De organisatie dient alle vormen van dwangarbeid uit te bannen.	a) Voldoet uw organisatie aan Artikel 7.3? Zo ja, ga verder bij c).	Ja
7.3.1 Arbeidsrelaties zijn vrijwillig en gebaseerd op wederzijds goedvinden, zonder dat er gedreigd wordt met straf.	b) Als het antwoord op a) hierboven nee is, beschrijf dan a.u.b. waarom uw organisatie niet voldoet aan Artikel 7.3.	NVT
7.3.2 Er is geen bewijs van praktijken die duiden op gedwongen of verplichte arbeid, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, het volgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fysiek en seksueel geweld</li> <li>- Gebonden arbeid/schuldarbeid</li> <li>- Inhouding van loon, waaronder betaling van kosten voor arbeidsbemiddeling en/of betaling van een onderpand voordat het dienstverband begint</li> <li>- Beperking van mobiliteit/beweging</li> <li>- Inbeslagneming van paspoort en identiteitsdocumenten</li> <li>- Dreiging met indienen van een aanklacht bij de autoriteiten</li> </ul>	c) Voor de personen die u in dienst heeft op de locatie/locaties die binnen scope van certificaat vallen, beschrijf hoe uw organisatie weet dat zij voldoet aan Artikel 7.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De organisatie voert middels een KAM coördinator regelmatige controles uit op de arbeidsomstandigheden. Daarnaast wordt ervoor gezorgd dat arbeidscontracten volledig vrijwillig en zonder dwang worden ondertekend door middel van digitale ondertekening.</li> </ul>
	d) Identificeer alle documenten en andere opnames (en de locaties daarvan) waar u zich op baseert om naleving van Artikel 7.3 te verifiëren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsovereenkomsten van werknemers en personeelsdossiers zijn opgeslagen in de personeelsadministratie.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Schriftelijke arbeidsovereenkomsten die voldoen aan de wetgeving, waarin ook staat dat medewerkers vrijwillig kunnen vertrekken rekening houdend met de opzegtermijn.</li> </ul> </li> <li>• Bedrijfsbeleid dat dwangarbeid verbiedt, ondersteund door interne procedures om naleving te waarborgen.</li> <li>• Klachtenprocedure waarin werknemers klachten kunnen indienen zonder angst voor vergelding ( wordt binnenkort gepubliceerd)</li> <li>• Loonstroken en werkurenregistraties die aantonen dat werknemers eerlijk worden betaald en dat er geen sprake is van onredelijke werktijden.</li> <li>• Informatie over betalingen en vergoedingen die werknemers ontvangen, zoals overuren en vakantiedagen.</li> </ul>
	e) Identificeer alle wettelijke verplichtingen die naar uw overtuiging mogelijk van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.3 na te leven. Beschrijf ze a.u.b. en geef aan hoe ze van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.3 na te leven.	Zie 7.1
	f) Voeg een beleidsverklaring, of beleidsverklaringen toe, gemaakt door uw organisatie, waarin Artikel 7.3 is verwerkt.	Zie D 1.

**Discriminatie in arbeid en beroep**

Eis	Vragen	Verantwoording
7.4 De organisatie dient ervoor te zorgen dat er geen discriminatie plaatsvindt in arbeid en beroep.	a) Voldoet uw organisatie aan Artikel 7.4? Zo ja, ga verder bij c).	Ja
7.4.1 Arbeid en beroep zijn niet-discriminerend.	b) Als het antwoord op a) hierboven nee is, beschrijf dan a.u.b. waarom uw organisatie niet voldoet aan Artikel 7.4.	NVT
Discriminatie omvat: a. Elk onderscheid, elke uitsluiting of elke voorkeur gebaseerd op ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationale herkomst, maatschappelijke afkomst, seksuele geaardheid, leidend tot ontzegging of aantasting van de gelijkheid van kansen of van de behandeling inzake arbeid of beroep; b. b) elk ander onderscheid, elke andere uitsluiting of voorkeur leidend tot ontzegging of aantasting van de gelijkheid van kansen of van de behandeling in arbeid of beroep, als zodanig aangemerkt door het betrokken Lid na overleg met representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zo deze bestaan, en met andere passende organen (aangepast overgenomen uit ILO-Conventie 111, artikel 1).	c) Voor de personen die u in dienst heeft op de locatie/locaties die binnen scope van certificaat vallen, beschrijf hoe uw organisatie weet dat zij voldoet aan Artikel 7.4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De organisatie heeft een antidiscriminatiebeleid geïmplementeerd en voert periodieke medewerkerstevredenheidonderzoeken waar de ervaring in de praktijk wordt gemeten. Er zijn interne en externe vertrouwenspersoon beschikbaar voor het melden van eventuele gevallen van discriminatie. <ul style="list-style-type: none"> <li>Vacatureteksten worden opgesteld op een inclusieve manier, zonder enige vorm van impliciete of expliciete discriminatie. Ook worden vacatures op een breed scala aan relevante kanalen geadverteerd om een diverse pool van sollicitanten aan te trekken;</li> <li>De selectie is gebaseerd op objectieve criteria. Deze criteria zijn gebaseerd op de vereiste kennis en ervaring en persoonskenmerken die nodig zijn voor de functie;</li> <li>Er vinden meerdere gesprekken plaats met de sollicitanten die door verschillende mensen gevoerd worden. Zo wordt de selectie gezamenlijk gedaan door diverse mensen waardoor verschillende perspectieven worden meegenomen en bevooroordeelde besluitvorming wordt voorkomen.</li> </ul> </li> </ul>
	d) Identificeer alle documenten en andere opnames (en de locaties daarvan) waar u zich op baseert om naleving van Artikel 7.4 te verifiëren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verslagen van de vertrouwenspersonen en resultaten van de periodieke medewerkerstevredenheid enquêtes. Deze documenten worden beheerd door de afdeling Mens en Teamzaken (HR).</li> </ul>
	e) Identificeer alle wettelijke verplichtingen die naar uw overtuiging mogelijk van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.4 na te leven. Beschrijf ze a.u.b. en geef aan hoe ze van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.4 na te leven.	Zie 7.1
	f) Voeg een beleidsverklaring, of beleidsverklaringen toe, gemaakt door uw organisatie, waarin Artikel 7.4 is verwerkt.	Zie D 1.

**Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling**

Eis	Vragen	Verantwoording
7.5 De organisatie dient de vrijheid van vereniging en het effectieve recht op collectieve onderhandelingen te respecteren.	a) Voldoet uw organisatie aan Artikel 7.5? Zo ja, ga verder bij c).	Ja
7.5.1 Arbeiders kunnen zelf bepalen bij welke arbeidersorganisaties ze zich aansluiten of welke arbeidersorganisaties zij stichten.	b) Als het antwoord op a) hierboven nee is, beschrijf dan a.u.b. waarom uw organisatie niet voldoet aan Artikel 7.5.	NVT
7.5.2 De organisatie respecteert de volledige vrijheid van arbeidersorganisaties om hun wetten en regels op te stellen.	c) Voor de personen die u in dienst heeft op de locatie/locaties die binnen scope van certificaat vallen, beschrijf hoe uw organisatie weet dat zij voldoet aan Artikel 7.5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er zijn geen beperkingen opgelegd aan de deelname aan collectieve onderhandelingsprocessen.</li> </ul>
7.5.3 De organisatie respecteert de rechten van arbeiders om zich in te laten met legale activiteiten met betrekking tot het vormen van, zich aansluiten bij of helpen van een arbeidersorganisatie, of om zich daarvan te onthouden, en zij zal arbeiders niet discrimineren of straffen vanwege de uitoefening van deze rechten.	d) Identificeer alle documenten en andere opnames (en de locaties daarvan) waar u zich op baseert om naleving van Artikel 7.5 te verifiëren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle medewerkers van INTOS bv vallen onder de CAO voor de meubelindustrie. Onderhandelingen met vakbonden worden uitgevoerd door de bracheorganisatie CBM en worden door hen gerapporteerd.</li> </ul>
7.5.4 De organisatie onderhandelt met wettig opgerichte arbeidersorganisaties en/of naar behoren gekozen vertegenwoordigers, te goeder trouw en met de beste inspanningen om tot een collectieve overeenkomst te komen.	e) Identificeer alle wettelijke verplichtingen die naar uw overtuiging mogelijk van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.5 na te leven. Beschrijf ze a.u.b. en geef aan hoe ze van invloed zijn op uw vermogen om Artikel 7.5 na te leven.	Zie 7.1
7.5.5 Collectieve overeenkomsten worden toegepast waar deze bestaan.	f) Voeg een beleidsverklaring, of beleidsverklaringen toe, gemaakt door uw organisatie, waarin Artikel 7.5 is verwerkt.	Zie D 1.

Namens INTOS B.V., verklaar ik hiermee dat de verantwoording zorgvuldig, naar beste weten en naar waarheid is aangevuld.

Haarlem,  
(Plaats, datum)

De handtekeningen in dit document zijn afgeschermd om privacy te waarborgen en misbruik te voorkomen. Indien nodig kunnen de ondertekende versies worden opgevraagd via [intos@intos.nl](mailto:intos@intos.nl).

Hans Matze  
Operations Director

Ronald Bregman  
Business Unit Director

Diederik Hein  
Managing Director