



FSC® TEMELJNI ZAHTJEVI ZA RAD: TEHNIČKI WEBINAR SAMOPROCJENA

11.10.2021., 10:00h

SADRŽAJ

1. FSC TEMELJNI ZAHTEJEVI
ZA RAD (OPĆENITO) i
KONVENCIJE MOR-a

2. ČESTO POSTAVLJENA
PITANJA U VEZI
SAMOPROCJENE

3. ISPUNJAVANJE
SAMOPROCJENE

4. TEMELJNI ZAHTEJEVI ZA
RAD – DODATNI IZVORI

Diego Florian

Direktor FSC Italije



William Cook

Službenik u FSC Int (lanac sljedivosti i kontrolirano drvo)



FSC TEMELJNI ZAHTJEVI ZA RAD *(FSC CORE LABOR REQUIREMENTS)*



FSC TEMELJNI ZAHTJEVI ZA RAD *(FSC CORE LABOR REQUIREMENTS)*

7.1 Prilikom primjene FSC temeljnih zahtjeva za rad, organizacija mora uzeti u obzir **prava i obveze utvrđene nacionalnim zakonodavstvom**, istovremeno ispunjavajući ciljeve zahtjeva.

7.2 Organizacija ne smije koristiti **dječji rad**.

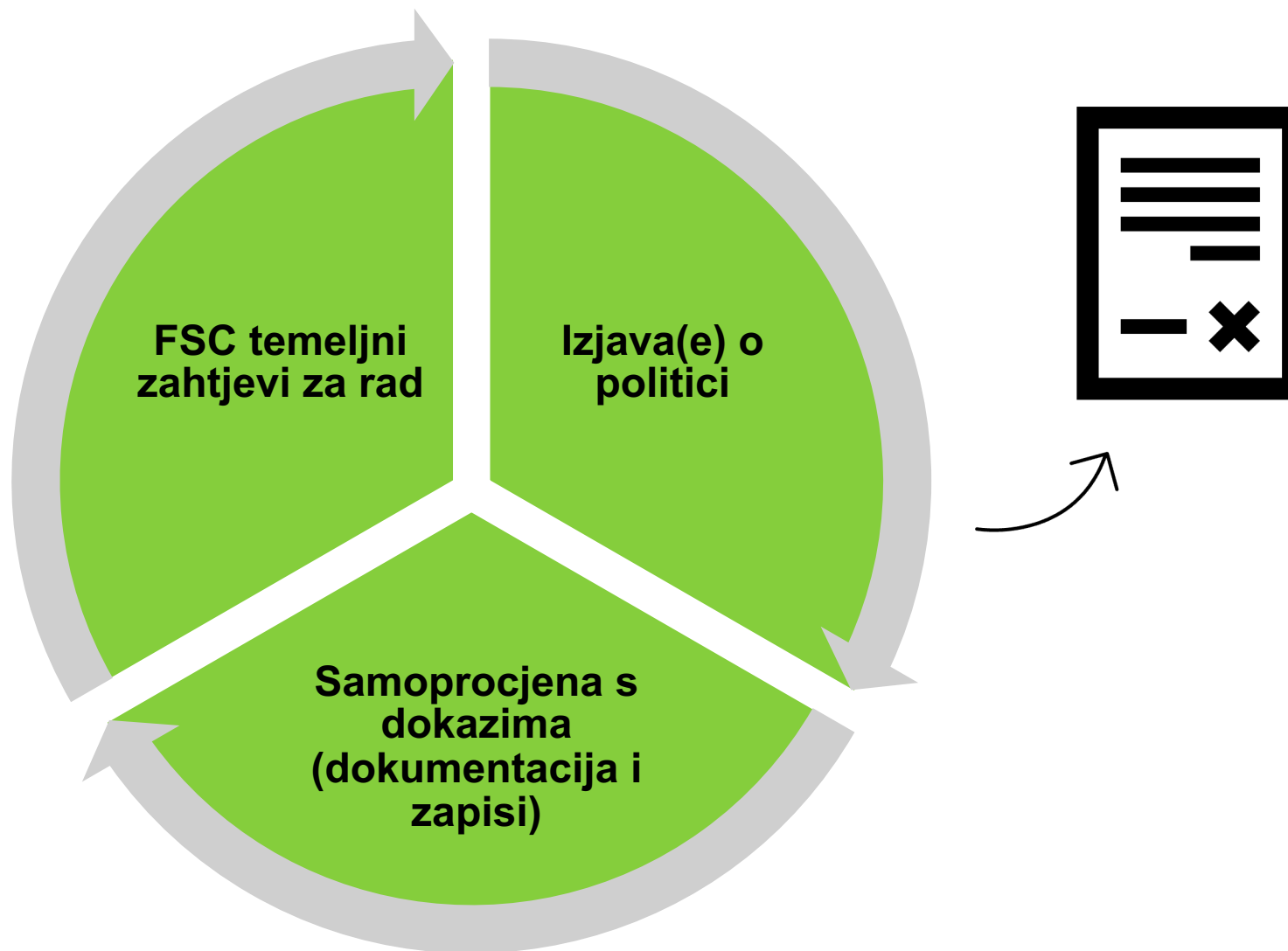
7.3 Organizacija mora ukloniti sve oblike **prisilnog i obvezatnog rada**.

7.4 Organizacija mora osigurati da nema **diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja**.

7.5 Organizacija mora poštovati **slobodu udruživanja i efektivno pravo na kolektivno pregovaranje**.



FSC TEMELJNI ZAHTJEVI ZA RAD *(FSC CORE LABOR REQUIREMENTS)*



FSC TEMELJNI ZAHTJEVI ZA RAD (FSC CORE LABOR REQUIREMENTS)



Predložak za ispunjavanje Samoprocjene FSC temeljnih zahtjeva za rad - Hrvatska

Ovaj predložak je osmišljen za sve postojeće i buduće nositelje FSC® CoC certifikata u Hrvatskoj, koji su dužni ispuniti Samoprocjenu FSC temeljnih zahtjeva za rad (u nastavku tekster: Samoprocjena) u sklopu audita njihovog poslovanja. Za organizacije koje nisu nositelji CoC certifikata te će prvi audit za certifikaciju zatražiti nakon 1. rujna 2021. godine kao i za postojeće nositelje CoC certifikata određeno je prijelazno razdoblje do 31. prosinca 2022. tijekom kojeg mogu, ali ne moraju ispuniti Samoprocjenu. Ispunjavanje Samoprocjene obavezno je za sve nositelje CoC certifikata i organizacije koje žele postati nositelji certifikata nakon isteka prijelaznog razdoblja.

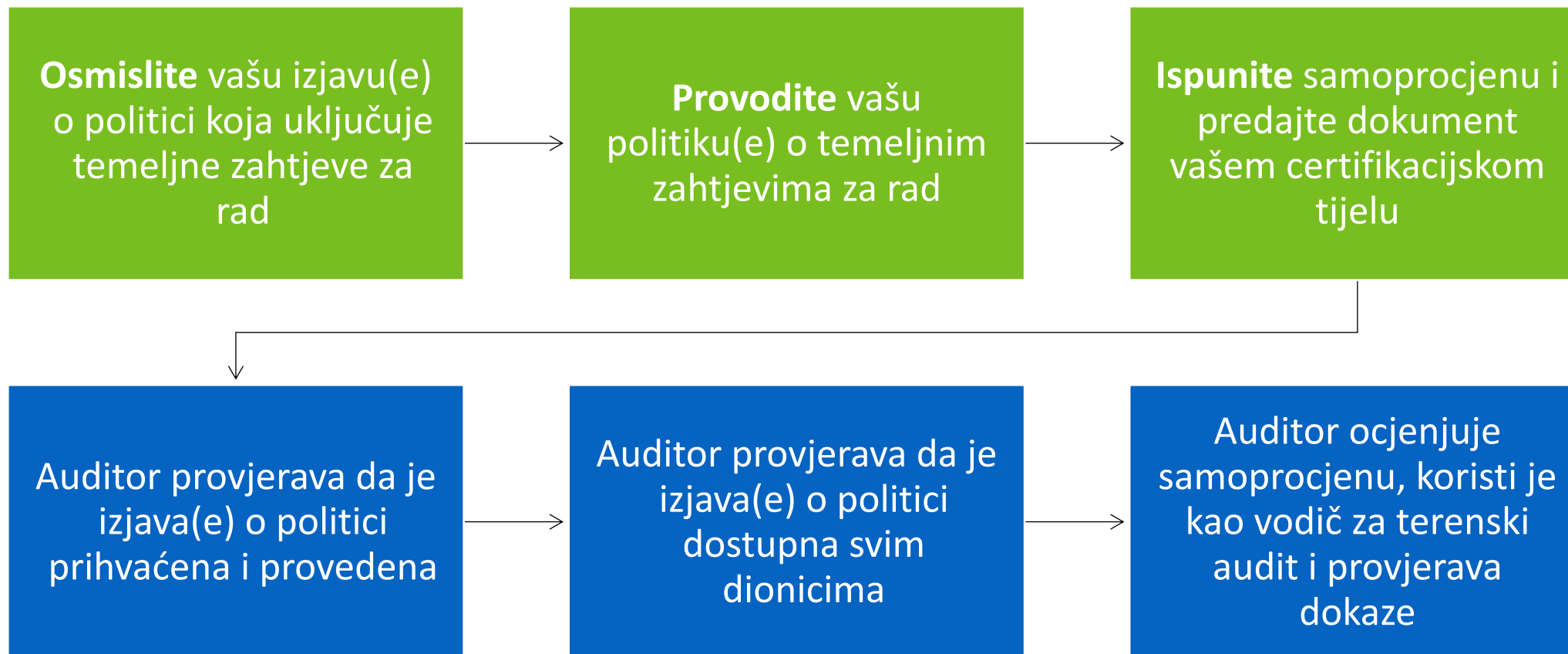
Svaka Samoprocjena je opis primjene FSC temeljnih zahtjeva za rad na poslovanje organizacije. Certifikacijsko tijelo koristi Samoprocjenu kako bi usmjerilo audit i terensku provjeru sukladnosti s normom. FSC je osmislio ovaj postupak kao učinkovito i isplativo sredstvo za provjeru sukladnosti sa zahtjevima, istovremeno osiguravajući poštovanje važećih zakona. Proces koristi znanje organizacije o svom radu i primjenjivim zakonima pomažući auditoru prilikom dovraćivanja audita.

Nositelji certifikata i organizacije koje žele postati nositelji certifikata mogu, ali ne moraju koristiti ovaj predložak (mogu izraditi vlastiti) radi dokazivanja sukladnosti sa zahtjevima. Predložak služi za jednostavnije i brže ispunjavanje Samoprocjene pružajući sažeti prikaz zakonodavstvenog okvira Republike Hrvatske koji prati 4 FSC temeljna zahtjeva za rad. Detaljniji prikaz važećih primjenjivih zakona možete pronaći u [Certifikacijski nadzorovani procesi rada za Hrvatsku](#). Nacionalno zakonodavstvo Republike Hrvatske podržava FSC temeljne zahtjeve za rad, no prilikom ispunjavanja Samoprocjene organizacije moraju navesti praktične primjene kako osiguravaju sukladnost sa zahtjevima (kako navođenje pojedinih zakona nije dovoljno). Ispunjenu i potpisano Samoprocjenu organizacije moraju dostaviti svom certifikacijskom tijelu prije predviđenog audita. Predložak je pripremljen od strane zaposlenika nacionalnog ureda FSC Italija. Za dodatna pojašnjenja, pogledajte dokument [Pitanja i odgovori](#), ili se obratite nacionalnom uredu [FSC Italija](#).

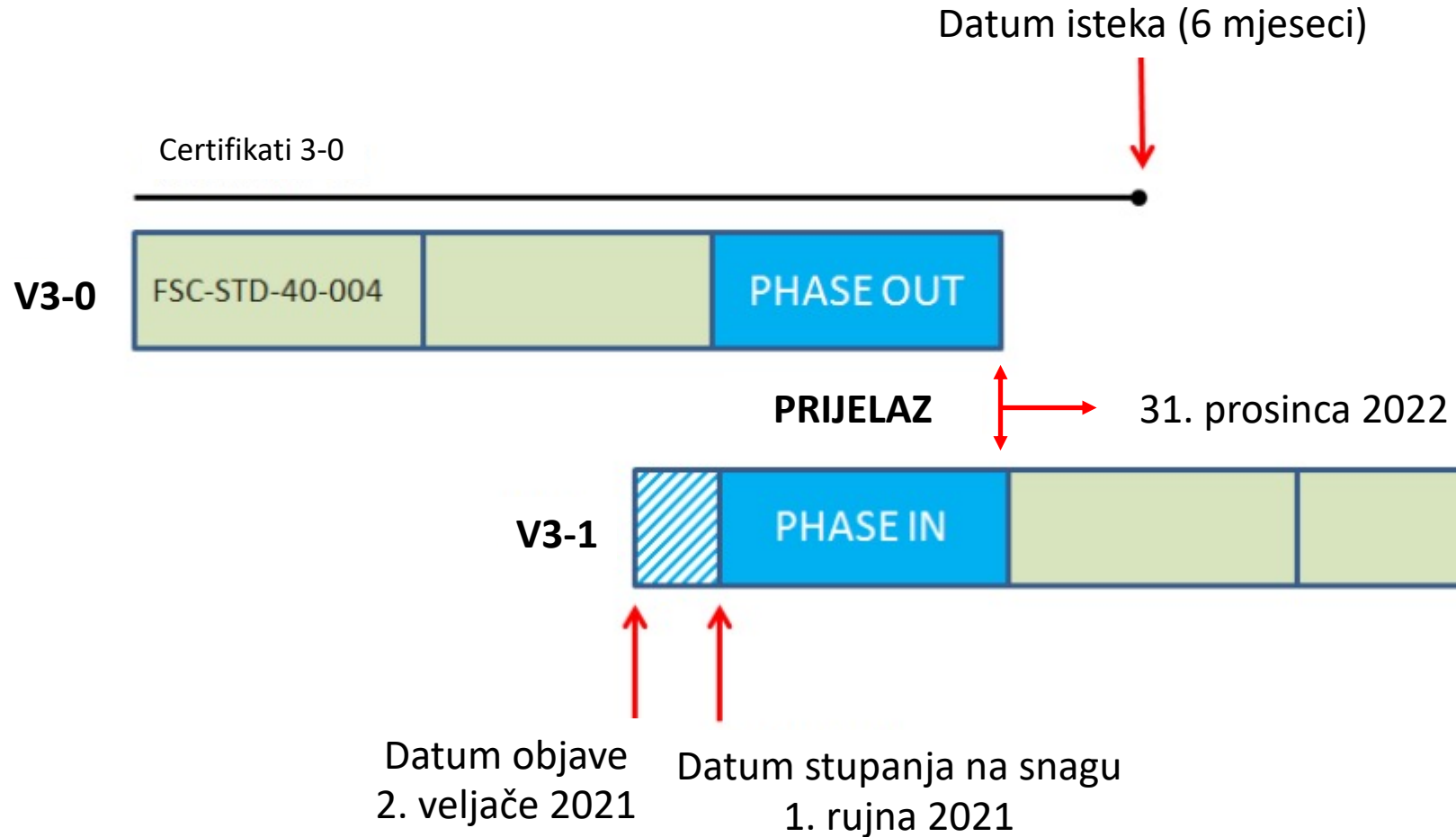
Samoprocjena FSC temeljnih zahtjeva za rad.....	2
Pitanja koja vam mogu pomoći prilikom ispunjavanja Samoprocjene.....	12
Zakonodavstvo RH: držni rad.....	14
Zakonodavstvo RH: privatni rad.....	17
Zakonodavstvo RH: diskriminacija pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.....	19
Zakonodavstvo RH: sloboda udruživanja i prava na kolektivno pregovaranje.....	22

Asocijacija Italijana poslova sa šumom Foresta Italiana - FSC® ITALIA - 8, Via del FSC® ITALIA - 8, Via del FSC® ITALIA - 8
Via Ugo Foscolo 12 - 39133 Padova - Italia - T +39 049 898 9762/4 - E info@fsc-italia.it
Distribut: C.D. Group Padova - C.F. 00148700298 - P. IVA 00000000298

Provedba FSC temeljnih zahtjeva za rad



Prijelazno razdoblje: FSC-PRO-01-001



Status ratifikacije konvencija MOR-a u A-B regiji



Ratifications for Bosnia and Herzegovina

83 Conventions and 1 Protocol

- Fundamental Conventions: 8 of 8
- Governance Conventions (Priority): 4 of 4
- Technical Conventions: 71 of 178
- Out of 83 Conventions and 1 Protocol ratified by Bosnia and Herzegovina, of which 65 are in force, 11 Conventions and 0 Protocol have been denounced; 7 instruments abrogated; none have been ratified in the past 12 months.

See also

Conventions not ratified

Display the list by: ☒ Type ☐ Number ☐ Subject ☐ Status

Fundamental

Convention	Date	Status	Note
C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) P029 - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 ratified on 09 Aug 2018 (In Force)	02 Jun 1993	In Force	
C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	02 Jun 1993	In Force	
C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	02 Jun 1993	In Force	
C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)	02 Jun 1993	In Force	
C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	15 Nov 2000	In Force	
C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	02 Jun 1993	In Force	
C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) Minimum age specified: 15 years	02 Jun 1993	In Force	
C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	05 Oct 2001	In Force	

Ratifications for Slovenia

84 Conventions and 2 Protocols

- Fundamental Conventions: 8 of 8
- Governance Conventions (Priority): 4 of 4
- Technical Conventions: 72 of 178
- Out of 84 Conventions and 2 Protocol ratified by Slovenia, of which 65 are in force, 10 Conventions and 1 Protocol have been denounced; 7 instruments abrogated; 1 has been ratified in the past 12 months.

See also

Conventions not ratified

Display the list by: ☒ Type ☐ Number ☐ Subject ☐ Status

Fundamental

Convention	Date	Status	Note
C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)	29 May 1992	In Force	
C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	29 May 1992	In Force	
C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	29 May 1992	In Force	
C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)	29 May 1992	In Force	
C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	24 Jun 1997	In Force	
C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	29 May 1992	In Force	
C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) Minimum age specified: 15 years	29 May 1992	In Force	
C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	08 May 2001	In Force	

Ratifications for Croatia

61 Conventions and 1 Protocol

- Fundamental Conventions: 8 of 8
- Governance Conventions (Priority): 4 of 4
- Technical Conventions: 49 of 178
- Out of 61 Conventions and 1 Protocol ratified by Croatia, of which 46 are in force, 6 Conventions have been denounced; 7 instruments abrogated; none have been ratified in the past 12 months.

See also

Conventions not ratified

Display the list by: ☒ Type ☐ Number ☐ Subject ☐ Status

Fundamental

Convention	Date	Status	Note
C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)	08 Oct 1991	In Force	
C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	08 Oct 1991	In Force	
C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	08 Oct 1991	In Force	
C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)	08 Oct 1991	In Force	
C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	05 Mar 1997	In Force	
C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	08 Oct 1991	In Force	
C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) Minimum age specified: 15 years	08 Oct 1991	In Force	
C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	17 Jul 2001	In Force	

Ratifications for Serbia

77 Conventions

- Fundamental Conventions: 8 of 8
- Governance Conventions (Priority): 4 of 4
- Technical Conventions: 65 of 178
- Out of 77 Conventions ratified by Serbia, of which 62 are in force, 7 Conventions have been denounced; 7 instruments abrogated; none have been ratified in the past 12 months.

See also

Conventions not ratified

Display the list by: ☒ Type ☐ Number ☐ Subject ☐ Status

Fundamental

Convention	Date	Status	Note
C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)	24 Nov 2000	In Force	
C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	24 Nov 2000	In Force	
C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	24 Nov 2000	In Force	
C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)	24 Nov 2000	In Force	
C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	10 Jul 2003	In Force	
C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	24 Nov 2000	In Force	
C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) Minimum age specified: 15 years	24 Nov 2000	In Force	
C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	10 Jul 2003	In Force	

ČESTO POSTAVLJENA PITANJA - SAMOPROCJENA

1. Gdje mogu pronaći predložak za ispunjavanje Samoprocjene?
2. Da li je samoprocjena dostupna na više jezika/na mojem jeziku?
3. Postoje li pravila u vezi ispunjavanja samoprocjene (npr. jedna za sve lokacije, itd.)?
4. Koliko često moram ispuniti samoprocjenu?
5. Moram li ispuniti novu samoprocjenu svake godine?
6. Mora li se samoprocjena poslati certifikacijskom tijelu prije audita?
7. Što ako sam vlasnik poduzeća i nemam drugih zaposlenika?

SAMOPROCJENA

1.6 Organizacija mora održavati ažurnu samoprocjenu u kojoj **opisuje kako organizacija primjenjuje FSC temeljne zahtjeve za rad na svoje poslovanje**. Samoprocjena se podnosi certifikacijskom tijelu organizacije.

❑ Kontekst **organizacije**



❑ Dodatni **dokazi** da bi se dokazala sukladnost



❑ Uvjeti u **državi**/zakonodavstveni okvir—

- i) primjenjivi ili kontradiktorni /ograničavajući zakoni &
- ii) ratificirane (ili ne) konvencije MOR-a



ISPUNJAVANJE SAMOPROCJENE

PRIMJER ORGANIZACIJE

Vrsta organizacije: Multinacionalna tvrtka za proizvodnju ambalaže za hranu i piće

CoC certifikat: CoC Multisite (*više lokacija*)

Lokacije: Njemačka (proizvodnja i prodaja) i Indija (proizvodnja i prodaja)

Broj lokacije: 4

Njemačka: Prodajni ured i proizvodni pogon **Indija:** Prodajni ured i proizvodni pogon

Broj zaposlenika: 1250

Proizvodi: kartonske kutije od plastificiranog papira

Podizvođači: 2 podizvođača za fizičke djelatnosti – skupno pakiranje ambalaže za hranu i piće u koristeći stretch foliju

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
a) Pridržava li se vaša organizacija odredbe 7.2? Ako je odgovor da, nastavite na c).	Da.
b) Ako je odgovor ne na a) gore, opišite kako ili zašto se vaša organizacija ne pridržava odredbe 7.2.	-
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.2.	Lokacije u Njemačkoj: Njemačka je ratificirala Konvenciju MOR-a o najgorim oblicima dječjeg rada iz 1999. (br. 182). Zakoni o zaštiti rada mladih (Jugendarbeitsschutzgesetz) primjenjuju se na tinejdžere u dobi od 15 do 18 godina te im odobravaju prava i zaštitu, a djeci mlađoj od 14 godina nije dopušteno raditi. Zapošljavamo učenike od 16 do 19 godina u sklopu dualnog obrazovnog sustava (duales Ausbildungssystem) gdje je strukovno osposobljavanje dio obrazovanja. Zapošljavamo studente na zadnjoj godini, oni moraju biti upisani na sveučilištu i dostaviti dokaz o upisu i akademske rezultate. Također tražimo reference za posao i dodatne certifikate prema potrebi. To se provjerava kao dio procesa selekcije i zapošljavanja.

DODATNA PITANJA

- Koja je zakonska ili propisana minimalna dob u mjestu vašeg poslovanja?
- Koje ste mjere poduzeli kako biste osigurali da se dječji rad ne koristi u vašem poslovanju?
- Registrirate li dob (datum rođenja) svojih radnika i kako potvrđujete da je to stvarna dob? Provjeravate li identifikacijske dokumente?
- Ako zapošljavate radnike mlađe od 18 godina, opišite koje ste mjere poduzeli kako biste osigurali da ne obavljaju opasne ili teške poslove. Ako postoje zahtjevi za osposobljavanje i obrazovanje, navedite popratne dokumente.
- ...

7.2 Organizacija ne smije koristiti dječji rad.

7.2.1 Organizacija ne smije zapošljavati radnike mlađe od 15 godina ili ispod minimalne dobi kako je navedeno nacionalnim ili lokalnim zakonima ili propisima, ovisno o tome koja je dob veća, osim kako je navedeno u 7.2.2.

7.2.2 U zemljama u kojima nacionalni zakoni ili propisi dopuštaju zaposlenje osoba starosti između 13 i 15 godina na lakšim poslovima, takvo zaposlenje ne bi smjelo ometati školovanje niti štetiti njihovom zdravlju ili razvoju. Naročito tamo gdje djeca podliježu zakonima o obveznom obrazovanju, ona smiju raditi samo izvan školskog vremena tijekom uobičajenog dnevnog radnog vremena.

7.2.3 Nitko mlađi od 18 godina nije zaposlen na opasnim ili teškim poslovima, osim u svrhu obuke u skladu s odobrenim nacionalnim zakonima i propisima.

7.2.4. Organizacija mora zabraniti najgore oblike dječjeg rada.



Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.2	Lokacije u Njemačkoj: Studenti pristaju na ugovor o osposobljavanju koji opisuje sadržaj, raspored, trajanje obuke, kao i naknadu i pravo na godišnji odmor. Čuvaju se zapisi o zaposlenicima koji uključuju njihov datum rođenja, kao i druge podatke, poput poreznog broja. Nacionalni zakon o dužnoj provjeri lanca opskrbe (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) stupit će na snagu 2024. za tvrtke s više od 1000 zaposlenih. Već smo u pripremi za provedbu zahtjeva kao i zahtjeva za izvješćivanje, što uključuje: i) Upravljanje, analiza i praćenje rizika naših izravnih dobavljača i podizvođača. ii) Godišnje izvještavanje o stvarnom i potencijalnom utjecaju našeg poslovanja na ljudska prava. iii) Usvajanje izjave o politici o strategiji ljudskih prava i ugrađivanje odgovarajućih preventivnih mjera u naše poslovanje. Izvješće ćemo morati dostaviti Federalnom uredu za ekonomiju i kontrolu izvoza (BAFA) kako bismo osigurali sukladnost. To se odnosi na sve temeljne zahtjeve za rad.

DODATNA PITANJA
• Koja je zakonska ili propisana minimalna dob u mjestu vašeg poslovanja? • Koje ste mjere poduzeli kako biste osigurali da se dječji rad ne koristi u vašem poslovanju? • Registrirate li dob (datum rođenja) svojih radnika i kako potvrđujete da je to stvarna dob? Provjeravate li identifikacijske dokumente? • Ako zapošljavate radnike mlađe od 18 godina, opišite koje ste mjere poduzeli kako biste osigurali da ne obavljaju opasne ili teške poslove. Ako postoje zahtjevi za osposobljavanje i obrazovanje, navedite popratne dokumente. • ...

7.2 Organizacija ne smije koristiti dječji rad.

7.2.1 Organizacija ne smije zapošljavati radnike mlađe od 15 godina ili ispod minimalne dobi kako je navedeno nacionalnim ili lokalnim zakonima ili propisima, ovisno o tome koja je dob veća, osim kako je navedeno u 7.2.2.

7.2.2 U zemljama u kojima nacionalni zakoni ili propisi dopuštaju zaposlenje osoba starosti između 13 i 15 godina na lakšim poslovima, takvo zaposlenje ne bi smjelo ometati školovanje niti štetiti njihovom zdravlju ili razvoju. Naročito tamo gdje djeca podliježu zakonima o obveznom obrazovanju, ona smiju raditi samo izvan školskog vremena tijekom uobičajenog dnevnog radnog vremena.

7.2.3 Nitko mlađi od 18 godina nije zaposlen na opasnim ili teškim poslovima, osim u svrhu obuke u skladu s odobrenim nacionalnim zakonima i propisima.

7.2.4. Organizacija mora zabraniti najgore oblike dječjeg rada.

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.2	Lokacije u Indiji: Indija je ratificirala Konvenciju MOR–a o najgorim oblicima dječjeg rada (br. 182). Postoje sljedeći ustavni i zakonski propisi, članak 24. Zabrana zapošljavanja djece u tvornicama i Zakon o dječjem radu (zabrana i regulacija) iz 1986., gdje je zabranjeno zapošljavanje djece mlađe od 14 godina. Minimalna dob za zapošljavanje je 14 godina, no ne zapošljavamo radnike mlađe od 18 godina. Provodimo program za diplomirane pripravnike za studente inženjere. U razdoblju od 12 mjeseci studenti rade u različitim funkcionalnim područjima i obučavaju se na radnom mjestu. Prijave se provjeravaju i pregledavaju, uključujući akademske rezultate i potreban je dokaz o diplomi. Uspješnim kandidatima se izdaje pismo o imenovanju u kojem se navode detalji o osposobljavanju, naknadnom zapošljavanju te im se izdaje ugovor o radu. Čuvaju se zapisi o zaposlenicima koji uključuju njihov datum rođenja, kao i druge podatke poput poreznog broja.

DODATNA PITANJA

- Koja je zakonska ili propisana minimalna dob u mjestu vašeg poslovanja?
- Koje ste mjere poduzeli kako biste osigurali da se dječji rad ne koristi u vašem poslovanju?
- Registrirate li dob (datum rođenja) svojih radnika i kako potvrđujete da je to stvarna dob? Provjeravate li identifikacijske dokumente?
- Ako zapošljavate radnike mlađe od 18 godina, opišite koje ste mjere poduzeli kako biste osigurali da ne obavljaju opasne ili teške poslove. Ako postoje zahtjevi za osposobljavanje i obrazovanje, navedite popratne dokumente.
- ...

7.2 Organizacija ne smije koristiti dječji rad.

7.2.1 Organizacija ne smije zapošljavati radnike mlađe od 15 godina ili ispod minimalne dobi kako je navedeno nacionalnim ili lokalnim zakonima ili propisima, ovisno o tome koja je dob veća, osim kako je navedeno u 7.2.2.

7.2.2 U zemljama u kojima nacionalni zakoni ili propisi dopuštaju zaposlenje osoba starosti između 13 i 15 godina na lakšim poslovima, takvo zaposlenje ne bi smjelo ometati školovanje niti štetiti njihovom zdravlju ili razvoju. Naročito tamo gdje djeca podliježu zakonima o obveznom obrazovanju, ona smiju raditi samo izvan školskog vremena tijekom uobičajenog dnevnog radnog vremena.

7.2.3 Nitko mlađi od 18 godina nije zaposlen na opasnim ili teškim poslovima, osim u svrhu obuke u skladu s odobrenim nacionalnim zakonima i propisima.

7.2.4. Organizacija mora zabraniti najgore oblike dječjeg rada.

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.2	Podizvođači (1, Indija & 1, Njemačka): FSC sporazum o podugovaranju potpisuje svaki od naših izvođača bez FSC certifikata navodeći da moraju biti u skladu sa svim važećim certifikacijskim zahtjevima koji uključuju FSC temeljne zahtjeve za rad. Obavijestili smo sve naše podizvođače o FSC temeljnim zahtjevima za rad i poslali im kopiju naših izjava o politici. Svim našim podizvođačima šaljemo kratak upitnik kojeg treba ispuniti u vezi s njihovom sukladnosti s FSC temeljnim zahtjevima za rad, gdje od njih tražimo popratne dokumente, poput Kodeksa ponašanja. Provodimo redovite audite svojih podizvođača, a jedna od stavki koje sada provjeravamo je njihova sukladnost s FSC temeljnim zahtjevima za rad. To se primjenjuje na sve FSC temeljne zahtjeve za rad unutar samoprocjene.

13.2 Aktivnosti koje podliježu sporazumima o podugovaranju su one uključene u područje primjene CoC certifikata organizacije, poput kupnje, obrade, skladištenja, označavanja i fakturiranja proizvoda.

13.4 Organizacija mora uspostaviti sporazum o podugovaranju sa svakim izvođačem koji nije FSC certificiran, minimalno određujući da:

a) se izvođač mora prilagoditi svim primjenjivim zahtjevima certifikacije i procedurama organizacije koje se odnose na podugovorenu poslovnu aktivnost;...

7.2 Organizacija ne smije koristiti dječji rad.

7.2.1 Organizacija ne smije zapošljavati radnike mlađe od 15 godina ili ispod minimalne dobi kako je navedeno nacionalnim ili lokalnim zakonima ili propisima, ovisno o tome koja je dob veća, osim kako je navedeno u 7.2.2.

7.2.2 U zemljama u kojima nacionalni zakoni ili propisi dopuštaju zaposlenje osoba starosti između 13 i 15 godina na lakšim poslovima, takvo zaposlenje ne bi smjelo ometati školovanje niti štetiti njihovom zdravlju ili razvoju. Naročito tamo gdje djeca podliježu zakonima o obveznom obrazovanju, ona smiju raditi samo izvan školskog vremena tijekom uobičajenog dnevnog radnog vremena.

7.2.3 Nitko mlađi od 18 godina nije zaposlen na opasnim ili teškim poslovima, osim u svrhu obuke u skladu s odobrenim nacionalnim zakonima i propisima.

7.2.4. Organizacija mora zabraniti najgore oblike dječjeg rada.

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
d) Utvrdite sve dokumente ili druge zapise (i njihovu lokaciju) na koje se oslanjate kako biste potvrdili sukladnost s odredbom 7.2.	Njemačka (dokumenti se nalaze unutar odjela za ljudske potencijale): • Postupak i politika o tome kako zapošljavamo učenike praktikante, kopije školskih izvještaja kandidata i svjedodžbe. • Ugovori o osposobljavanju studenata • Postupak zapošljavanja i zapis zaposlenika koji uključuje datum rođenja i porezni broj) • Izjava o našoj strategiji ljudskih prava • Analiza upravljanja rizicima i izvješća o praćenju rizika Indija (dokumenti se nalaze unutar odjela za ljudske potencijale): • Postupak zapošljavanja i zapis o zaposlenicima (koji uključuje datum rođenja i porezni broj) • Postupak i politika o tome kako zapošljavamo praktikante, kopije školskih izvještaja i ili svjedodžba kandidata • Pisma o imenovanju i ugovori o radu
e) Utvrdite sve zakonske obveze za koje smatrate da mogu utjecati na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.2. Molimo navedite ih, i opišite kako utječu na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.2.	Njemačka: Ne postoje takve zakonske obveze Indija: Ne postoje takve zakonske obveze
f) Priložite izjavu/e o politici vaše organizacije koja obuhvaća odredbu 7.2.	Molimo pogledajte našu izjavu o politici u vezi dječjeg rada na našim web-stranicama: www.companyabc.de/workersrights www.companyabc.in/workersrights

Koliko često moram ispuniti samooprocjenu?

- a) Svaki mjesec
- b) Najmanje jednom godišnje u sklopu svakog nadzornog audita
- c) Najmanje jednom tijekom trajanja valjanosti mojeg certifikata

Koliko često moram ispuniti samooprocjenu?

a) Svaki mjesec

b) Najmanje jednom godišnje u sklopu svakog nadzornog audita

c) Najmanje jednom tijekom trajanja valjanosti mojeg certifikata

PRISILNI RAD i

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
a) Pridržava li se vaša organizacija odredbe 7.3? Ako je odgovor da, nastavite na c).	Da.
b) Ako je odgovor ne na a) gore, opišite kako ili zašto se vaša organizacija ne pridržava odredbe 7.3?	-
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.3.	Sve lokacije: Oglasili smo sva radna mjesta (unutarnja i vanjska) s detaljnim opisima uloga. Svi zaposlenici imaju presliku svojih ugovora o radu na njemačkom i engleskom ili hindskom jeziku, a svi uvjeti zapošljavanja navedeni u vrijeme zapošljavanja objašnjeni su svim novim zaposlenicima kroz naše aktivnosti uključivanja zaposlenika u tvrtku. Svi zaposlenici mogu dati otkaz s radnog mjesta u bilo koje vrijeme bez kazne, dajući razumnu obavijest u skladu s uvjetima ugovora o radu ((X) mjeseci). Ne odobravamo kredite ili predujmove plaća, niti tražimo naknade ili plaćanja za početak zaposlenja. To nije dio politike naše tvrtke. Vodimo zapise svih naših zaposlenika i njihovih ugovora uključujući sve isplate plaća, zakonske odbitke (porez, socijalno osiguranje itd.)

DODATNA PITANJA

- Opišite svoje postupke zapošljavanja i ugovaranja kako biste pokazali sukladnost s ovim načelom.
- Dajete li zajmove ili predujmove na plaću koji bi zahtijevali da radnik produži rad izvan zakonskih ili ugovornih sporazuma? Ako da, možete li opisati kako u tom slučaju ublažavate rizik od dužničkog rada?
- Kako osiguravate da se ne odbiju naknade za zaposlenje, ili da se ne izvršavaju uplate ili depoziti za započinjanje zaposlenja?
- Kako osiguravate da radnici ne dožive bilo kakav oblik ograničenja kretanja?

7.3 Organizacija mora ukloniti sve oblike prisilnog i obvezatnog rada.

7.3.1 Radni odnosi su dobrovoljni i temelje se na uzajamnom pristanku, bez prijetnje kaznom.

7.3.2 Nema dokaza o bilo kakvoj praksi koja ukazuje na prisilni ili obvezatni rad, uključujući, ali ne ograničavajući se na sljedeće:

- fizičko i seksualno nasilje
- dužnički rad
- zadržavanje plaće/uključujući plaćanje naknada za zaposlenje i ili plaćanje depozita za započinjanje zaposlenja
- ograničenje pokretljivosti/kretanja
- zadržavanje putovnice i osobnih dokumenata
- prijetnje denuncijacijom.

PRISILNI RAD ii



Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.3.	Lokacije u Njemačkoj: Njemačka je ratificirala konvencije MOR-a poput Konvencije o prisilnom radu iz 1930. (br. 29) i Konvencije o ukidanju prisilnog rada iz 1957. (br. 105). Njemački kazneni zakon (StGB) uključuje § 232b StGB Prisilni rad, § 233 StGB Iskorištavanje rada i § 233a StGB Lišenja slobode. Zakon o dužnom nadzoru opskrbnog lanca ima obvezu izvještavanja njemačkog Saveznog ureda za ekonomiju i kontrolu izvoza (BAFA) o stvarnom i potencijalnom negativnom utjecaju naših poslovnih aktivnosti na ljudska prava. Nepoštivanje zakona potencijalno riskiramo novčane kazne. Zakon stupa na snagu 2024. godine, međutim započeli smo sa pripremom za ove zahtjeve. Prepoznamo rizike unutar vlastite tvrtke, naših opskrbnih lanaca preko izravnih dobavljača i poduzimamo preventivne mjere. Primjerice putem odgovarajućih ugovora s našim podizvođačima koji uključuju temeljne zahtjeve za rad za prisilni i obvezni rad.

DODATNA PITANJA

- Opišite svoje postupke zapošljavanja i ugovaranja kako biste pokazali sukladnost s ovim načelom.
- Dajete li zajmove ili predujmove na plaću koji bi zahtijevali da radnik produži rad izvan zakonskih ili ugovornih sporazuma? Ako da, možete li opisati kako u tom slučaju ublažavate rizik od dužničkog rada?
- Kako osiguravate da se ne odbiju naknade za zaposlenje, ili da se ne izvršavaju uplate ili depoziti za započinjanje zaposlenja?
- Kako osiguravate da radnici ne dožive bilo kakav oblik ograničenja kretanja?

- 7.3 Organizacija mora ukloniti sve oblike prisilnog i obvezatnog rada.
- 7.3.1 Radni odnosi su dobrovoljni i temelje se na uzajamnom pristanku, bez prijetnje kaznom.
- 7.3.2 Nema dokaza o bilo kakvoj praksi koja ukazuje na prisilni ili obvezatni rad, uključujući, ali ne ograničavajući se na sljedeće:
- fizičko i seksualno nasilje
 - dužnički rad
 - zadržavanje plaće/uključujući plaćanje naknada za zaposlenje i ili plaćanje depozita za započinjanje zaposlenja
 - ograničenje pokretljivosti/kretanja
 - zadržavanje putovnice i osobnih dokumenata
 - prijetnje denuncijacijom.

PRISILNI RAD iii

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.3.	Lokacije u Njemačkoj: Kao poslodavac, dužni smo prema Zakonu o dokumentarnim dokazima (Nachweisgesetz) postaviti rokove i uvjete radnog odnosa najkasnije mjesec dana nakon početka zaposlenja. Zakonska je obveza da ugovor o radu treba imati: • naziv i adresa poslodavca i zaposlenika; • podatke o datumu početka; • trajanje (samo u slučaju ugovora na određeno vrijeme); • radno mjesto; • priroda uključene aktivnosti; • sastav i iznos naknade; radno vrijeme; • trajanje godišnjeg odmora; • otkazni rok; i • općenito upućivanje na kolektivne ugovore, radove ili ugovore o uslugama koji se primjenjuju na radni odnos.

DODATNA PITANJA

- Opišite svoje postupke zapošljavanja i ugovaranja kako biste pokazali sukladnost s ovim načelom.
- Dajete li zajmove ili predujmove na plaću koji bi zahtijevali da radnik produži rad izvan zakonskih ili ugovornih sporazuma? Ako da, možete li opisati kako u tom slučaju ublažavate rizik od dužničkog rada?
- Kako osiguravate da se ne odbiju naknade za zaposlenje, ili da se ne izvršavaju uplate ili depoziti za započinjanje zaposlenja?
- Kako osiguravate da radnici ne dožive bilo kakav oblik ograničenja kretanja?

7.3 Organizacija mora ukloniti sve oblike prisilnog i obvezatnog rada.

7.3.1 Radni odnosi su dobrovoljni i temelje se na uzajamnom pristanku, bez prijetnje kaznom.

7.3.2 Nema dokaza o bilo kakvoj praksi koja ukazuje na prisilni ili obvezatni rad, uključujući, ali ne ograničavajući se na sljedeće:

- fizičko i seksualno nasilje
- dužnički rad
- zadržavanje plaće/uključujući plaćanje naknada za zaposlenje i ili plaćanje depozita za započinjanje zaposlenja
- ograničenje pokretljivosti/kretanja
- zadržavanje putovnice i osobnih dokumenata
- prijetnje denuncijacijom.

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.3.	Lokacije u Indiji: Indija je ratificirala Konvenciju o prisilnom radu (br. 29) i Konvenciju o ukidanju prisilnog rada (br. 105). Dvije konvencije i sljedeće zakone provodi Nacionalna komisija za ljudska prava u Indiji. To su Zakon o sustavu obveznog rada (ukidanje), 1976., Zakon o ugovornom radu, 1970., Zakon o međudržavnim radnicima migrantima i Zakon o minimalnoj plaći. Kao poslodavac dužni smo prema Zakonu o trgovini i poslovnim subjektima odrediti i pismeno prenijeti određene uvjete zapošljavanja svojim zaposlenicima. To uključuje odgovornost za posao i mjesto rada, probni rok, radno vrijeme, pravo na dopust, plaću i druga zakonska prava, itd. Sve je to uključeno u naše ugovore o zapošljavanju. Kao poslodavac dužni smo prema Zakonu o osiguranju zaposlenika i drugim odredbama iz 1952. odbiti i uplatiti doprinose poslodavca i zaposlenika u fond. To se mora podnijeti organizaciji Zavod za osiguranje zaposlenika, te takve zapise čuvamo.

DODATNA PITANJA

- Opišite svoje postupke zapošljavanja i ugovaranja kako biste pokazali sukladnost s ovim načelom.
- Dajete li zajmove ili predujmove na plaću koji bi zahtijevali da radnik produži rad izvan zakonskih ili ugovornih sporazuma? Ako da, možete li opisati kako u tom slučaju ublažavate rizik od dužničkog rada?
- Kako osiguravate da se ne odbiju naknade za zaposlenje, ili da se ne izvršavaju uplate ili depoziti za započinjanje zaposlenja?
- Kako osiguravate da radnici ne dožive bilo kakav oblik ograničenja kretanja?

7.3 Organizacija mora ukloniti sve oblike prisilnog i obvezatnog rada.

7.3.1 Radni odnosi su dobrovoljni i temelje se na uzajamnom pristanku, bez prijetnje kaznom.

7.3.2 Nema dokaza o bilo kakvoj praksi koja ukazuje na prisilni ili obvezatni rad, uključujući, ali ne ograničavajući se na sljedeće:

- fizičko i seksualno nasilje
- dužnički rad
- zadržavanje plaće/uključujući plaćanje naknada za zaposlenje i ili plaćanje depozita za započinjanje zaposlenja
- ograničenje pokretljivosti/kretanja
- zadržavanje putovnice i osobnih dokumenata
- prijetnje denuncijacijom.

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.3.	Lokacije u Indiji: Slijedimo Zakon o plaćama koji propisuje da se plaće moraju isplaćivati bez odbitaka bilo koje vrste, osim određenih odobrenih odbitaka, poput poreza na dohodak, kazni ili odbitaka zbog odsutnosti dužnosti. Plaće i odbici svih zaposlenika prema zakonu evidentirani su u našem zapisu plaća i izvješćima o plaćama naših zaposlenika. Za povremene ili ugovorene radnike (koji rade na određeno razdoblje i izvršavaju samo određene zadatke) koji su osigurani putem izvođača, prema Zakonu o ugovornom radu (propisi i ukidanje) dužni smo: • Registrirati tvrtku u kojoj zapošljavamo ugovorene radnike s nadležnim tijelima. • Zapošljavati radnike samo od ovlaštenih izvođača. • Voditi registar izvođača radova, registar za evidentiranje obavljenog posla, isplaćene plaće, itd. • Objaviti obavijesti koje pokazuju mjesto i vrijeme isplate plaća, visinu plaće, sate rada, razdoblje plaće, datume isplate plaća i datum isplate neisplaćenih plaća. • Prikazati obavijesti na jeziku koji razumije većina ugovornih radnika.

DODATNA PITANJA

- Opišite svoje postupke zapošljavanja i ugovaranja kako biste pokazali sukladnost s ovim načelom.
- Dajete li zajmove ili predujmove na plaću koji bi zahtijevali da radnik produži rad izvan zakonskih ili ugovornih sporazuma? Ako da, možete li opisati kako u tom slučaju ublažavate rizik od dužničkog rada?
- Kako osiguravate da se ne odbiju naknade za zaposlenje, ili da se ne izvršavaju uplate ili depoziti za započinjanje zaposlenja?
- Kako osiguravate da radnici ne dožive bilo kakav oblik ograničenja kretanja?

7.3 Organizacija mora ukloniti sve oblike prisilnog i obvezatnog rada.

7.3.1 Radni odnosi su dobrovoljni i temelje se na uzajamnom pristanku, bez prijetnje kaznom.

7.3.2 Nema dokaza o bilo kakvoj praksi koja ukazuje na prisilni ili obvezatni rad, uključujući, ali ne ograničavajući se na sljedeće:

- fizičko i seksualno nasilje
- dužnički rad
- zadržavanje plaće/uključujući plaćanje naknada za zaposlenje i ili plaćanje depozita za započinjanje zaposlenja
- ograničenje pokretljivosti/kretanja
- zadržavanje putovnice i osobnih dokumenata
- prijetnje denuncijacijom.

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
d) Utvrdite sve dokumente ili druge zapise (i njihovu lokaciju) na koje se oslanjate kako biste potvrdili sukladnost s odredbom 7.3.	Lokacije u Njemačkoj: <i>Nalazi se u odjelu za ljudske resurse:</i> • Postupak ljudskih resursa • Predlošci za otvaranje radnih mjesta • Zapisi svih prijavnica • Zapisi ugovora o radu koje potpisuju svi zaposlenici • Zapisi o zaposlenicima <i>Nalazi se u financijskom odjelu :</i> • Zapisi o plaćama • Zapisi o obveznim odbitcima na plaće (npr. porez, socijalno osiguranje, zdravstveno osiguranje) za svakog zaposlenika <i>Nalazi se u pravnom odjelu</i> • Sporazumi o podugovaranju s podizvođačima Lokacije u Indiji: <i>Nalazi se u odjelu za ljudske resurse:</i> • Postupak ljudskih resursa • Predlošci za otvaranje radnih mjesta • Zapisi svih prijavnica • Zapisi o zaposlenicima & ugovori o radu koje potpisuju svi zaposlenici, uključujući registar radnika po ugovoru • Kopije obavijesti objavljenih za ugovorene radnike • Zapisi o podnošenju zahtjeva organizaciji Fond za osiguranje zaposlenika <i>Nalazi se u financijskom odjelu :</i> • Zapisi o plaćama • Zapisi o obveznim odbitcima na plaće (npr. porez, socijalno osiguranje, zdravstveno osiguranje) za svakog zaposlenika <i>Nalazi se u pravnom odjelu</i> • Sporazumi o podugovaranju s podizvođačima

PRISILNI RAD vii

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
e) Utvrdite sve zakonske obveze za koje smatrate da mogu utjecati na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.3. Molimo navedite ih, i opišite kako utječu na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.3.	Njemačka: Ne postoje takve zakonske obveze Indija: Ne postoje takve zakonske obveze
f) Priložite izjavu/e o politici vaše organizacije koja obuhvaća odredbu 7.3.	Molimo pogledajte našu izjavu o politici u vezi prislinog rada na našim web-stranicama: www.companyabc.de/workersrights www.companyabc.in/workersrights

PITANJE 2

Točno ili netočno? Samoprocjena bi trebala biti popraćena izjavom(ama) o politici.

- a) Točno
- b) Netočno

PITANJE 2

Točno ili netočno? Samoprocjena bi trebala biti popraćena izjavom(ama) o politici.

a) Točno

b) Netočno

DISKRIMINACIJA PRI ZAPOŠLJAVANJU I OBAVLJANJU ZANIMANJA i

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
a) Pridržava li se vaša organizacija odredbe 7.4? Ako je odgovor da, nastavite na c).	Da.
b) Ako je odgovor ne na a) gore, opišite kako ili zašto se vaša organizacija ne pridržava odredbe 7.4.	-
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.4.	Sve lokacije: Dokumentiramo svaku prijavu i pohranjujemo je najmanje tri mjeseca od primitka do odbijanja podnositelja zahtjeva. Imamo detaljne i objektivne kriterije za odabir kandidata. Tijekom intervjua koristimo fiksni upitnik i dodatna pitanja prilagođena položaju. Pitanja koja se odnose na trudnoću, dob, rasu/etničko podrijetlo, rodni identitet, vjeru, sindikalnu pripadnost ili teški invaliditet nisu dopuštena politikom tvrtke i postupcima upravljanja ljudskim resursima na svim lokacijama našeg certifikata. Šaljemo neutralno formulirana pisma o odbijanju, odbijanje podnositeljeva zahtjeva temeljimo na objektivnim kriterijima zapošljavanja, poput profila posla i potrebnih kvalifikacija. Obrasci prijave i zapisi zaposlenika ne sadrže podatke o bračnom statusu ili vjeri ili druge osobne podatke koji bi mogli dovesti do diskriminacije.

DODATNA PITANJA

- Kako osiguravate da plaće i drugi uvjeti rada nisu diskriminirajući?
- Postoji li paritet omjera roda/dobi?
- Imate li etnički raznoliku radnu snagu?
- Imate li politike o nediskriminaciji?
- Osiguravate li da svi zaposlenici imaju jednake mogućnosti za napredovanje?
- Kako osiguravate da podnositelji zahtjeva za zaposlenje imaju jednake mogućnosti?
- Postoje li razlike u plaći ili očekivanom učinku između žena i muškaraca na istom poslu?
- ...

7.4 Organizacija mora osigurati da nema diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

7.4.1 Praksa zapošljavanja i obavljanja zanimanja nije diskriminirajuća.

DISKRIMINACIJA PRI ZAPOŠLJAVANJU I OBAVLJANJU ZANIMANJA ii

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.4.	Sve lokacije: Mi smo poslodavac jednakih mogućnosti i vodimo politiku o nediskriminaciji. Pružamo obuku za jednake mogućnosti za menadžment i zaposlenike koja uključuje alternativni program rješavanja sporova. Imamo poseban program za poticanje prijava većeg broja žena iz STEM-a na otvorena radna mjesta. Imamo jasne politike koje pokrivaju širok raspon relevantnih pitanja na radnom mjestu. To uključuje probne periode, ponašanje na radnom mjestu, sigurnost na radnom mjestu, seksualno uznemiravanje, zahtjeve za odijevanje, korištenje e-maila, korištenje imovine poslodavca te postupke prekida radnog odnosa. Imamo sustav raspona plaća koji zaposlenicima dosljedno određuje plaću za posao koji obavljaju na određenom radnom mjestu. Raspon obično dopušta razlike u obrazovanju, iskustvu, stažu ili uspjehu. Zaposlenici na istoj vrsti posla znaju da im je plaća relativno slična ostalim kolegama. Napredovanja i povišice se temelje na kriterijima ocjenjivanja putem ocjene rada. Aktivno analiziramo sastav naše organizacije kako bismo informirali našu strategiju zapošljavanja i obavljanja zaposlenja (tj. ravnopravnost spolova unutar upravljačkih uloga i voditelja odjela).
	DODATNA PITANJA - Kako osiguravate da plaće i drugi uvjeti rada nisu diskriminirajući? - Postoji li paritet omjera roda/dobi? - Imate li etnički raznoliku radnu snagu? - Imate li politike o nediskriminaciji? - Osiguravate li da svi zaposlenici imaju jednake mogućnosti za napredovanje? - Kako osiguravate da podnositelji zahtjeva za zaposlenje imaju jednake mogućnosti? - Postoje li razlike u plaći ili očekivanom učinku između žena i muškaraca na istom poslu? ...

7.4 Organizacija mora osigurati da nema diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

7.4.1 Praksa zapošljavanja i obavljanja zanimanja nije diskriminirajuća.

DISKRIMINACIJA PRI ZAPOŠLJAVANJU I OBAVLJANJU ZANIMANJA iii

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.4.	Lokacije u Njemačkoj: Njemačka je ratificirala Konvencije MOR-a o jednakim naknadama iz 1951. (br. 100) i diskriminaciji (zapošljavanje i zanimanje) iz 1958. (br. 111). Ustavno i zakonodavno, svi zaposlenici i poslodavci obuhvaćeni su člankom 3 njemačkog Temelnog zakona (Grundgesetz; GG) i Općeg zakona o jednakom postupanju (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; AGG), te Zakona o zaštiti od nepravdnog otkaza (Kündigungsschutzgesetz). Slijedimo ustav i zakonske akte koji štite od diskriminacije u pogledu pristupa zapošljavanju, samozapošljavanju i napredovanju. Čuvamo dokumente i zapise kako bismo pokazali i dokazali naš odabir u slučaju da budemo pozvani (od strane vlasti) radi zahtjeva za naknadu štete zbog diskriminacije. Sva zapošljavanja pregledava i odobrava naše interno radničko vijeće u skladu sa zakonskim zahtjevima za nediskriminaciju. Predsjedavajuća osoba radničkog vijeća je Elisabeth Mueller (E.mueller@companyabc.de). Svaki zaposlenik koji se osjeća diskriminiranim može prijaviti svoje pritužbe radničkom vijeću tvrtke radi daljnje istrage i rješavanja.

DODATNA PITANJA

- Kako osiguravate da plaće i drugi uvjeti rada nisu diskriminirajući?
- Postoji li paritet omjera roda/dobi?
- Imate li etnički raznoliku radnu snagu?
- Imate li politike o nediskriminaciji?
- Osiguravate li da svi zaposlenici imaju jednake mogućnosti za napredovanje?
- Kako osiguravate da podnositelji zahtjeva za zaposlenje imaju jednake mogućnosti?
- Postoje li razlike u plaći ili očekivanom učinku između žena i muškaraca na istom poslu?
- ...

7.4 Organizacija mora osigurati da nema diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

7.4.1 Praksa zapošljavanja i obavljanja zanimanja nije diskriminirajuća.

DISKRIMINACIJA PRI ZAPOŠLJAVANJU I OBAVLJANJU ZANIMANJA iv

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.4.	Lokacije u Njemačkoj: Kao dio njemačkih rodni propisa, naši oglas za posao navedeni su s m/ž/d kako bi bilo jasno da uzimamo u obzir sve kandidate koji se identificiraju kao rodno različiti ili ne-binarni i da su naša mjesta otvorena za sve rodove. Koristimo generičke i/ili rodno neutralne nazive poslova.

DODATNA PITANJA

- Kako osiguravate da plaće i drugi uvjeti rada nisu diskriminirajući?
- Postoji li paritet omjera roda/dobi?
- Imate li etnički raznoliku radnu snagu?
- Imate li politike o nediskriminaciji?
- Osiguravate li da svi zaposlenici imaju jednake mogućnosti za napredovanje?
- Kako osiguravate da podnositelji zahtjeva za zaposlenje imaju jednake mogućnosti?
- Postoje li razlike u plaći ili očekivanom učinku između žena i muškaraca na istom poslu?
- ...

7.4 Organizacija mora osigurati da nema diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

7.4.1 Praksa zapošljavanja i obavljanja zanimanja nije diskriminirajuća.

DISKRIMINACIJA PRI ZAPOŠLJAVANJU I OBAVLJANJU ZANIMANJA v

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.4.	Lokacije u Indiji: Indija je ratificirala Konvenciju o jednakim naknadama (br. 100) i Konvenciju o diskriminaciji (zapošljavanje) (br. 111). Članci 14., 15., 15. (3.), 16. i Ustav uključuju odredbe koje se odnose na ravnopravnost rodova, zabranu diskriminacije na temelju spola, posebne odredbe za žene i djecu (mogućnost afirmativne akcije za žene) i jednake mogućnosti u pitanjima javnog zapošljavanja. 'Zakon o jednakim naknadama iz 1976.' pokriva diskriminaciju s naknadama na temelju roda u vrijeme zapošljavanja ili tijekom obavljanja zanimanja. Pridržavamo se ljestvice plaća tvrtke kako bismo osigurali isplatu jednakih primanja za muškarce i žene, ali na temelju uloga i staža. Osim toga, Zakonom smo obvezni voditi evidencije i druge dokumente u vezi svih zaposlenika koji sadrže detaljne podatke o njihovim primanjima. Državni inspektori provjeravaju sukladnost s odredbama ovoga Zakona, nepoštivanjem riskiramo novčane kazne ili zatvor.

DODATNA PITANJA

- Kako osiguravate da plaće i drugi uvjeti rada nisu diskriminirajući?
- Postoji li paritet omjera roda/dobi?
- Imate li etnički raznoliku radnu snagu?
- Imate li politike o nediskriminaciji?
- Osiguravate li da svi zaposlenici imaju jednake mogućnosti za napredovanje?
- Kako osiguravate da podnositelji zahtjeva za zaposlenje imaju jednake mogućnosti?
- Postoje li razlike u plaći ili očekivanom učinku između žena i muškaraca na istom poslu?
- ...

7.4 Organizacija mora osigurati da nema diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

7.4.1 Praksa zapošljavanja i obavljanja zanimanja nije diskriminirajuća.

DISKRIMINACIJA PRI ZAPOŠLJAVANJU I OBAVLJANJU ZANIMANJA vi

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
d) Utvrdite sve dokumente ili druge zapise (i njihovu lokaciju) na koje se oslanjate kako biste potvrdili sukladnost s odredbom 7.4.	Njemačka <i>Nalazi se u odjelu za ljudske resurse:</i> • Politike i procedure ljudskih resursa • Oglasi za posao, upitnici, predlošci kriterija odabira • Obrasci za prijavu za posao i zapisi o zaposlenicima • Postupak ocjenjivanja rada i kriteriji ocjenjivanja • Ljestvice/raspon plaća • Politika jednakih mogućnosti i nediskriminacije • Program žene u STEM-u • Analiza radne snage • EEO program obuke • Strategija zapošljavanja • Žalbeni postupak i zapisi <i>Nalazi se u marketinškom odjelu:</i> • Godišnje izvješće o društvenoj odgovornosti poduzeća Indija <i>Nalazi se u odjelu za ljudske resurse:</i> • Politike i procedure ljudskih resursa • Oglasi za posao, upitnici, predlošci kriterija odabira • Obrasci za prijavu za posao i zapisi o zaposlenicima • Postupak ocjenjivanja rada i kriteriji ocjenjivanja • Ljestvice/raspon plaća • Politika jednakih mogućnosti i nediskriminacije • Program žene u STEM-u • Analiza radne snage • EEO program obuke • Strategija zapošljavanja • Žalbeni postupak i zapisi • Registar obveznog izvještavanja • Dokumenti i zapisi Savjetodavnog odbora (zapisnici sa sjednica i dnevni red) <i>Nalazi se u marketinškom odjelu:</i> • Godišnje izvješće o društvenoj odgovornosti poduzeća

7.4 Organizacija mora osigurati da nema diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

7.4.1 Praksa zapošljavanja i obavljanja zanimanja nije diskriminirajuća.

DISKRIMINACIJA PRI ZAPOŠLJAVANJU I OBAVLJANJU ZANIMANJA vii

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
e) Utvrdite sve zakonske obveze za koje smatrate da mogu utjecati na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.4. Molimo navedite ih, i opišite kako utječu na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.4.	Njemačka: Ne postoje takve zakonske obveze Indija: Ne postoje takve zakonske obveze
f) Priložite izjavu/e o politici vaše organizacije koja obuhvaća odredbu 7.4.	Molimo pogledajte našu izjavu o politici u vezi s diskriminacijom pri zapošljavanju i obavljanjem zanimanja na našim web-stranicama: www.companyabc.de/workersrights www.companyabc.in/workersrights

7.4 Organizacija mora osigurati da nema diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

7.4.1 Praksa zapošljavanja i obavljanja zanimanja nije diskriminirajuća.

PITANJE 3

Koji bi se dokumenti i zapisi mogli koristiti za dokazivanje slobode udruživanja i efektivnog prava na kolektivno pregovaranje?

- a) Kolektivni ugovori, zapisnici ili dokumenti sa sastanaka sa sindikatima i radničkim vijećem ili zapisi izbora predstavnika radnika
- b) Kolektivni ugovori, poklon bonovi ili zapisi izbora predstavnika radnika
- c) Kolektivni ugovori, zapisnici ili dokumenti sa sastanaka sa sindikatima i radničkim vijećem ili brojevi poreznih spisa.

PITANJE 3

Koji bi se dokumenti i zapisi mogli koristiti za dokazivanje slobode udruživanja i efektivnog prava na kolektivno pregovaranje?

- a) Kolektivni ugovori, zapisnici ili dokumenti sa sastanaka sa sindikatima i radničkim vijećem ili zapisi izbora predstavnika radnika**
- b) Kolektivni ugovori, poklon bonovi ili zapisi izbora predstavnika radnika
- c) Kolektivni ugovori, zapisnici ili dokumenti sa sastanaka sa sindikatima i radničkim vijećem ili brojevi poreznih spisa.

SLOBODA UDRUŽIVANJA I PRAVO NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE i

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
a) Pridržava li se vaša organizacija odredbe 7.5? Ako je odgovor da, nastavite na c).	Da.
b) Ako je odgovor ne na a) gore, opišite kako ili zašto se vaša organizacija ne pridržava odredbe 7.5.	-
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.5.	Sve lokacije: Većina (približno 80% unutar obje zemlje) zaposlenika ima sindikalno članstvo, pridržavamo se i poštujemo kolektivni ugovor. Prava kolektivnog ugovora odnose se na plaću, dodatke za prekovremeni rad i rad tijekom državnih praznika. Ostala financijska prava uključena su otpremninu i božićnicu/Diwali bonus. Zaposlenici i menadžeri surađuju kako bi osigurali primjenu kolektivnih ugovora i dokumentaciju povezanih sastanaka. Menadžeri se brinu da su radnici plaćeni prema ugovorenim stopama i da se ispunjavaju radni uvjeti kako je navedeno u posljednjem sporazumu.

DODATNA PITANJA

- Jesu li radnici organizirani u sindikat? Koliko vam je poznato, opišite zašto vjerujete da su radnici izabrali ili nisu izabrali da ih predstavlja sindikat.
- Ako radnike zastupa sindikat, je li sindikat autonoman i neovisan?
- Koji oblici predstavljanja radnika, osim sindikata, postoje na lokaciji?
- Postoje li kolektivni ugovori koji štite radnike i ako postoje, kako osiguravate poštivanje takvih ugovora?

7.5 Organizacija mora poštovati slobodu udruživanja i efektivno pravo na kolektivno pregovaranje.

7.5.1 Radnici mogu osnovati ili se pridružiti radničkim organizacijama po vlastitom izboru.

7.5.2 Organizacija poštuje punu slobodu radničkih organizacija na sastavljanje svojih ustava i pravila.

7.5.3 Organizacija poštuje prava radnika na bavljenje zakonitim radnjama povezanim s osnivanjem, pridruživanjem ili pomaganjem radničkoj organizaciji ili da se suzdrže od istih, te neće diskriminirati ili kazniti radnike zbog ostvarivanja tih prava.

7.5.4 Organizacija pregovara sa zakonito osnovanim radničkim organizacijama i/ili propisno odabranim predstavnicima u dobroj vjeri i uz najbolje napore da postigne kolektivni ugovor.

7.5.5 Kolektivni ugovori se provode tamo gdje postoje.

SLOBODA UDRUŽIVANJA I PRAVO NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE ii

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.5.	Sve lokacije: Sindikalni službenici redovito komuniciraju sa zaposlenicima, objašnjavaju dogovoreno i raspravljaju kako pristupiti provedbi bilo kakvih promjena. Predstavnici sindikata imaju slobodan pristup svojim članovima. Prepoznamo sindikate i surađujemo s njima na više razina kako je regulirano zakonom, sindikat je odredio svoje predstavnike s kojima smo u izravnoj vezi. Menadžeri i sindikalni predstavnici će nadzirati primjenu sporazuma i zajedno će rješavati sve probleme koji se pojave, zapisnici sa takvih sastanaka se dokumentiraju.

DODATNA PITANJA

- Jesu li radnici organizirani u sindikat? Koliko vam je poznato, opišite zašto vjerujete da su radnici izabrali ili nisu izabrali da ih predstavlja sindikat.
- Ako radnike zastupa sindikat, je li sindikat autonoman i neovisan?
- Koji oblici predstavljanja radnika, osim sindikata, postoje na lokaciji?
- Postoje li kolektivni ugovori koji štite radnike i ako postoje, kako osiguravate poštivanje takvih ugovora?

7.5 Organizacija mora poštovati slobodu udruživanja i efektivno pravo na kolektivno pregovaranje.

7.5.1 Radnici mogu osnovati ili se pridružiti radničkim organizacijama po vlastitom izboru.

7.5.2 Organizacija poštuje punu slobodu radničkih organizacija na sastavljanje svojih ustava i pravila.

7.5.3 Organizacija poštuje prava radnika na bavljenje zakonitim radnjama povezanim s osnivanjem, pridruživanjem ili pomaganjem radničkoj organizaciji ili da se suzdrže od istih, te neće diskriminirati ili kazniti radnike zbog ostvarivanja tih prava.

7.5.4 Organizacija pregovara sa zakonito osnovanim radničkim organizacijama i/ili propisno odabranim predstavnicima u dobroj vjeri i uz najbolje napore da postigne kolektivni ugovor.

7.5.5 Kolektivni ugovori se provode tamo gdje postoje.

SLOBODA UDRUŽIVANJA I PRAVO NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE iii

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.5.	Lokacije u Njemačkoj: Njemačka je ratificirala Konvencije MOR-a o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje iz 1948. (br. 87) i Konvenciju o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje iz 1949. (br. 98). Pravo na udruživanje radnika i poslodavaca zajamčeno je kao osnovno pravo u njemačkom Osnovnom zakonu (članak 9. stavak 3.). Postoji aktivno radničko vijeće (Betriebsräte). Radničko vijeće prati poštuje li poslodavac važeće zakone, odredbe o zaštiti na radu, kolektivne ugovore i ugovore na organizacijskoj razini. Članove radničkog vijeća zaposlenici biraju demokratski, prema određenom izbornom postupku. Predsjedavajuća osoba radničkog vijeća je Elisabeth Mueller (e.mueller@companyabc.de).

DODATNA PITANJA

- Jesu li radnici organizirani u sindikat? Koliko vam je poznato, opišite zašto vjerujete da su radnici izabrali ili nisu izabrali da ih predstavlja sindikat.
- Ako radnike zastupa sindikat, je li sindikat autonoman i neovisan?
- Koji oblici predstavljanja radnika, osim sindikata, postoje na lokaciji?
- Postoje li kolektivni ugovori koji štite radnike i ako postoje, kako osiguravate poštivanje takvih ugovora?

7.5 Organizacija mora poštovati slobodu udruživanja i efektivno pravo na kolektivno pregovaranje.

7.5.1 Radnici mogu osnovati ili se pridružiti radničkim organizacijama po vlastitom izboru.

7.5.2 Organizacija poštuje punu slobodu radničkih organizacija na sastavljanje svojih ustava i pravila.

7.5.3 Organizacija poštuje prava radnika na bavljenje zakonitim radnjama povezanim s osnivanjem, pridruživanjem ili pomaganjem radničkoj organizaciji ili da se suzdrže od istih, te neće diskriminirati ili kazniti radnike zbog ostvarivanja tih prava.

7.5.4 Organizacija pregovara sa zakonito osnovanim radničkim organizacijama i/ili propisno odabranim predstavnicima u dobroj vjeri i uz najbolje napore da postigne kolektivni ugovor.

7.5.5 Kolektivni ugovori se provode tamo gdje postoje.

SLOBODA UDRUŽIVANJA I PRAVO NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE iv

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
c) Za pojedince zaposlene na lokaciji/lokacijama koje nose certifikat, opišite kako vaša organizacija zna da je u skladu s odredbom 7.5.	Lokacije u Indiji: Pravo na slobodu udruživanja uključeno je u ustav i zajamčeno Zakonom o sindikatima. Indija nije ratificirala Konvenciju MOR-a o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje, 1948. (br. 87) kao ni Konvenciju o kolektivnom pregovaranju, 1949. (br. 98). Tvrtka ima radnički odbor koji se sastoji od jednake zastupljenosti radnika i predstavnika poslodavaca. Svrha ovog odbora je rješavanje i rasprava o pitanjima vezanim uz posao i pitanjima vezanim uz uvjete zapošljavanja uz podršku sindikata. Imamo aktivni sindikat, oni samostalno održavaju izbore predstavnika radnika, sadašnji predstavnici su: • Sunita Devi • Sanjeewani Reddy • Anushree Gupta Imamo tri aktivna sindikata koja su povezana sa sindikatima INTUC, BMS i CITU.

DODATNA PITANJA

- Jesu li radnici organizirani u sindikat? Koliko vam je poznato, opišite zašto vjerujete da su radnici izabrali ili nisu izabrali da ih predstavlja sindikat.
- Ako radnike zastupa sindikat, je li sindikat autonoman i neovisan?
- Koji oblici predstavljanja radnika, osim sindikata, postoje na lokaciji?
- Postoje li kolektivni ugovori koji štite radnike i ako postoje, kako osiguravate poštivanje takvih ugovora?

7.5 Organizacija mora poštovati slobodu udruživanja i efektivno pravo na kolektivno pregovaranje.

7.5.1 Radnici mogu osnovati ili se pridružiti radničkim organizacijama po vlastitom izboru.

7.5.2 Organizacija poštuje punu slobodu radničkih organizacija na sastavljanje svojih ustava i pravila.

7.5.3 Organizacija poštuje prava radnika na bavljenje zakonitim radnjama povezanim s osnivanjem, pridruživanjem ili pomaganjem radničkoj organizaciji ili da se suzdrže od istih, te neće diskriminirati ili kazniti radnike zbog ostvarivanja tih prava.

7.5.4 Organizacija pregovara sa zakonito osnovanim radničkim organizacijama i/ili propisno odabranim predstavnicima u dobroj vjeri i uz najbolje napore da postigne kolektivni ugovor.

7.5.5 Kolektivni ugovori se provode tamo gdje postoje.

SLOBODA UDRUŽIVANJA I PRAVO NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE v

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
d) Utvrdite sve dokumente ili druge zapise (i njihovu lokaciju) na koje se oslanjate kako biste potvrdili sukladnost s odredbom 7.5.	Njemačka <i>Nalazi se u odjelu za ljudske resurse:</i> • Kolektivni ugovori • Zapisnici ili dokumenti sa sastanaka sa sindikatima i radničkim vijećem • Izjave o slobodi udruživanja u okviru naših pravila Indija <i>Nalazi se u odjelu za ljudske resurse:</i> • Kolektivni ugovori • Zapisnici ili dokumenti sa sastanaka sa sindikatima i radničkim vijećem • Izjave o slobodi udruživanja u okviru naših pravila <i>Nalazi se u odboru za rad:</i> • Dnevni red sastanka i zapisnik • Evidencija o izborima predstavnika radnika

DODATNA PITANJA

- Jesu li radnici organizirani u sindikat? Koliko vam je poznato, opišite zašto vjerujete da su radnici izabrali ili nisu izabrali da ih predstavlja sindikat.
- Ako radnike zastupa sindikat, je li sindikat autonoman i neovisan?
- Koji oblici predstavljanja radnika, osim sindikata, postoje na lokaciji?
- Postoje li kolektivni ugovori koji štite radnike i ako postoje, kako osiguravate poštivanje takvih ugovora?

7.5 Organizacija mora poštovati slobodu udruživanja i efektivno pravo na kolektivno pregovaranje.

7.5.1 Radnici mogu osnovati ili se pridružiti radničkim organizacijama po vlastitom izboru.

7.5.2 Organizacija poštuje punu slobodu radničkih organizacija na sastavljanje svojih ustava i pravila.

7.5.3 Organizacija poštuje prava radnika na bavljenje zakonitim radnjama povezanim s osnivanjem, pridruživanjem ili pomaganjem radničkoj organizaciji ili da se suzdrže od istih, te neće diskriminirati ili kazniti radnike zbog ostvarivanja tih prava.

7.5.4 Organizacija pregovara sa zakonito osnovanim radničkim organizacijama i/ili propisno odabranim predstavnicima u dobroj vjeri i uz najbolje napore da postigne kolektivni ugovor.

7.5.5 Kolektivni ugovori se provode tamo gdje postoje.

SLOBODA UDRUŽIVANJA I PRAVO NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE vi

Pitanja i dodatni zahtjevi	Odgovor i dokazi
e) Utvrdite sve zakonske obveze za koje smatrate da mogu utjecati na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.5. Molimo navedite ih, i opišite kako utječu na vašu sposobnost pridržavanja odredbe 7.5.	Njemačka: Ne postoje takve zakonske obveze Indija: Ne postoje takve zakonske obveze
f) Priložite izjavu/e o politici vaše organizacije koja obuhvaća odredbu 7.5.	Molimo pogledajte našu izjavu o politici u vezi sa slobodom udruživanja i pravom na kolektivno pregovaranje na našim web-stranicama: www.companyabc.de/workersrights www.companyabc.in/workersright

DODATNA PITANJA

- Jesu li radnici organizirani u sindikat? Koliko vam je poznato, opišite zašto vjerujete da su radnici izabrali ili nisu izabrali da ih predstavlja sindikat.
- Ako radnike zastupa sindikat, je li sindikat autonoman i neovisan?
- Koji oblici predstavljanja radnika, osim sindikata, postoje na lokaciji?
- Postoje li kolektivni ugovori koji štite radnike i ako postoje, kako osiguravate poštivanje takvih ugovora?

7.5 Organizacija mora poštovati slobodu udruživanja i efektivno pravo na kolektivno pregovaranje.

7.5.1 Radnici mogu osnovati ili se pridružiti radničkim organizacijama po vlastitom izboru.

7.5.2 Organizacija poštuje punu slobodu radničkih organizacija na sastavljanje svojih ustava i pravila.

7.5.3 Organizacija poštuje prava radnika na bavljenje zakonitim radnjama povezanim s osnivanjem, pridruživanjem ili pomaganjem radničkoj organizaciji ili da se suzdrže od istih, te neće diskriminirati ili kazniti radnike zbog ostvarivanja tih prava.

7.5.4 Organizacija pregovara sa zakonito osnovanim radničkim organizacijama i/ili propisno odabranim predstavnicima u dobroj vjeri i uz najbolje napore da postigne kolektivni ugovor.

7.5.5 Kolektivni ugovori se provode tamo gdje postoje.

PITANJE 4

Ispunjenu samoprocjenu trebate predate svom CT-u:

- a) Nakon vašeg nadzornog audita
- b) Tijekom vašeg nadzornog audita
- c) Prije vašeg nadzornog audita

PITANJE 4

Ispunjenu samoprocjenu trebate predati svom CT-u:

- a) Nakon vašeg nadzornog audita
- b) Tijekom vašeg nadzornog audita
- c) Prije vašeg nadzornog audita**

TEMELJNI ZAHTEVI ZA RAD - DODATNI IZVORI

WEBINARI:

- Uvodni webinar (*engl*)
- Prvi tehnički webinar (*engl*)
- Drugi tehnički webinar (*hrv i engl*)

MATERIJALI:

- Q&A (*hrv i engl*)
- Vodič za ispunjavanje samoprocjene (*engl*)
- Nacionalni predlošci za ispunjavanje samoprocjene

TEČAJ:

- E-training (*hrv i engl*)

VRIJEME JE ZA VAŠA PITANJA!

S nama je na vezi: g. **William Cook**

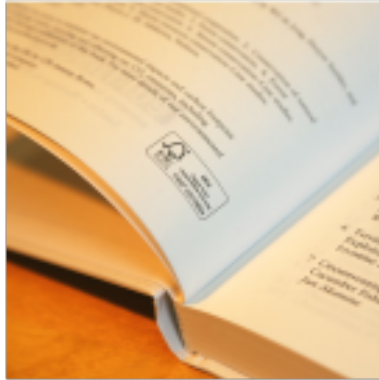
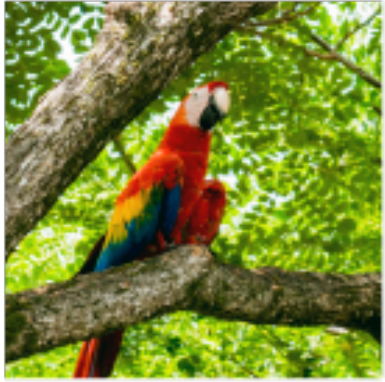
- *Službenik u FSC Int (lanac sljedivosti i kontrolirano drvo)*



BUDITE UVIJEK U TOKU

1. Prijavite se na FSC newsletter
2. Šaljite vaše upite na:
chainofcustody@fsc.org
i.hederic@it.fsc.org





Tim za FSC lanac sljedivosti i kontrolirano drvo
chainofcustody@fsc.org

FSC Italija, za Adria-Balkan regiju
i.hederic@it.fsc.org

Forest Stewardship Council® FSC® International Center

Adenauerallee 134, 53113 Bonn, Germany

T +49 (0) 228 367 66-0

F +49 (0) 228 367 66-30

FSC International Center © Sva prava pridržana

FSC® F000100

www.fsc.org

www.fsc.org/adria-balkan