

EKO-KEURMERK



Inhoudelijke Voorwaarden voor EKO-licentiehouders en voor het gebruik van het EKO-keurmerk

Goedgekeurd door het EKO bestuur op 16-11-2017

Ingangsdatum: 01-01-2018 met uitzondering van de voorwaarden voor DKW-producten. De voorwaarden voor DKW-producten gaan in per 01-01-2019.

Voor bestaande licentiehouders is de overgangstermijn van aanvullende voorwaarden 1 jaar na de ingangsdatum.

Inleiding	2
1. Voorwaarden EKO licentiehouders	2
1.1. Onderschrijven van de EKO visie en missie	2
1.2 Het bedrijfsverhaal op de EKO website	2
1.3 Twee ontwikkelambities per jaar	2
1.4 Voorwaarden Sociaal en Eerlijk	3
2. Eisen merkhouders met EKO-licentie	4
3. Specifieke Productvoorwaarden	4
3.1 Voorwaarden productgroepen Vers	4
3.2 Sociale voorwaarden aan specifieke producten en ingrediënten afkomstig van buiten de EU	5
3.3 Agrarische deelsectoren	5
BIJLAGE 1. Productgroepen	6
BIJLAGE 2. Door EKO-Keurmerk erkende partners	7
BIJLAGE 3. Door EKO-Keurmerk erkende sociale labels en certificaten	8
BIJLAGE 4. Procedure opnemen plus-eisen per deelsector	9
BIJLAGE 5. Standard on Social Accountability, 10 criteria	10

Inleiding

In deze standaard zijn de eisen opgenomen voor de EKO licentiehouders die direct of indirect gebruik maken van het EKO-keurmerk.

EKO op bedrijfsniveau

EKO licentiehouders zijn Nederlandse bedrijven en organisaties die door SKAL gecertificeerd zijn / worden en dus beschikken over een SKAL-nummer. Ook buitenlandse bedrijven en organisaties die gecertificeerd zijn voor het voldoen aan de Europese biologische wet- en regelgeving kunnen aansluiten.

EKO licentiehouders betreffen boeren, verwerkers, handelaren en overige bedrijven (waaronder transport en opslag).

EKO op productniveau

Het EKO keurmerk op verpakkingen geeft de consument extra zekerheid over de hoge kwaliteit van het biologisch gecertificeerde EKO-product. Deze kwaliteit is verbonden aan de extra inspanningen die EKO gecertificeerde boeren en bedrijven al leveren, de ontwikkelambities die zij zich jaarlijks voornemen en hierover transparant communiceren naar de consument.

Daarnaast zijn door het bestuur een aantal specifieke voorwaarden op productniveau vastgesteld, die vanaf 2018 en/of 2019 volledig geïmplementeerd moeten worden.

1. Voorwaarden EKO licentiehouders

Het EKO keurmerk kan alleen op producten staan als de eigenaar van het betreffende merk/product EKO –keurmerk licentiehouders is (zie inleiding).

Bedrijven/organisaties kunnen EKO licentiehouders worden indien:

- ze gecertificeerd zijn volgens de vigerende Europese biologische wet- en regelgeving en
- ze voldoen aan de vigerende nationale wet- en regelgeving.

De EKO-bedrijfslicentie stelt de volgende voorwaarden op bedrijfsniveau:

1.1. Onderschrijven van de EKO visie en missie

In de EKO-licentiehoudersovereenkomst is opgenomen dat licentiehouders de EKO visie en missie onderschrijven.

1.2 Het bedrijfsverhaal op de EKO website

Elke EKO licentiehouders maakt een profiel aan op de EKO website, waarin het bedrijfsverhaal wordt verteld.

1.3 Twee ontwikkelambities per jaar

Elke licentiehouders formuleert jaarlijks twee ontwikkelambities op minimaal een van de acht thema's voor biologische boeren en een van de tien thema's voor handel en verwerking. De acties ten behoeve van deze ambities moeten controleerbaar zijn. Voor 01 maart van het opvolgende jaar wordt het resultaat van deze ontwikkelambities via de EKO website gerapporteerd.

Voor groepen boeren binnen deelsectoren met plusnormen is er de mogelijkheid om het pluspakket als collectieve ontwikkelambitie vast te stellen. Dit in overleg met EKO.

1.4 Voorwaarden Sociaal en Eerlijk

Sociale standaarden vormen een integraal onderdeel voor de toelating van EKO. De fundamentele ILO (International Labour Organisation) - conventies betreffende werknemer-werkgever relaties, met inbegrip van tijdelijke personeel worden gerespecteerd en nageleefd in de voortbrengingsketen. EKO hanteert als richtlijn de 10 criteria uit de Standard on Social Accountability, opgesteld door de Leading Organic Alliance (bijlage 5).

Specifiek betreft het:

- werkgevers / werknemers relatie (contract, werkuren, seizoenarbeiders, inleen- en onderaannemers, huisvesting indien van toepassing):
- gezondheid en veiligheid
- gelijkwaardigheid (toegang tot faciliteiten, geen discriminatie, geen kinderarbeid)
- werknemersrechten (oa. recht op vereniging, loon, pensioen).

Binnen de EU volstaat het om te voldoen aan de nationale wet- en regelgeving.¹

EKO licentiehouders zijn er aan gehouden dat klachten omtrent sociaal en eerlijk handelen door een aangestelde ombudsman worden behandeld.

1.4.1 Transparantie Sociaal en Eerlijk

EKO licentiehouders gaan in hun omgang met werknemers een stap verder dan de minimum voorschriften die in de wetgeving zijn vastgelegd.

Op de EKO-website geven EKO licentiehouders aan of en hoe ze zich bovenwettelijk inspannen om sociaal en eerlijk met personeel en ingehuurde werknemers om te gaan.

De licentiehouders met EKO merkproducten geven op de EKO website aan in hoeverre zij de verantwoordelijkheid nemen in de ketens van hun producten met EKO-keurmerk, bijvoorbeeld door langdurige handelsrelaties en eerlijke prijzen.

1.4.2 Rapportage Sociaal en Eerlijk

Stichting EKO ontwikkelt vanaf 2018 een rapportage over Sociaal en Eerlijk, die geldt als thermometer, transparantie- en impactmeting (op basis van KPI's). De rapporteur maakt gebruik van een jaarlijks beknopt online onderzoek onder de licentiehouders. EKO biedt licentiehouders hierbij de gelegenheid om input te geven voor de ronde tafel gesprekken.

1.5 Ronde tafel gesprekken

EKO en de licentiehouders nemen in de daarvoor aangewezen ketens (akkerbouw/ vollegrondsgroenten, fruit, glastuinbouw, koe zuivel, varkens(vlees) en pluimvee) de verantwoordelijkheid om minimaal eens per twee jaar een ronde tafelgesprek te organiseren waar eerlijke handel en relevante gemeenschappelijke verduurzamings-onderwerpen in met name Nederland op de agenda staan. Deelname aan deze ronde tafel gesprekken geschiedt op aanwijzing van EKO. In 2018 start EKO met een pilot in de eerste keten. Op basis van deze pilot wordt er verder invulling gegeven aan de ronde tafelgesprekken.

1.6 Ombudspersoon en klachtenprocedure²

Stichting EKO keurmerk stelt een ombudspersoon aan die ingediende klachten tussen EKO licentiehouders betreffende sociaal en eerlijk behandelt, het gesprek met beide partijen

¹ Binnen de EU zijn deze fundamentele ILO conventies vastgelegd in de nationale wet- en regelgeving

² Voor deze functie is een functieomschrijving opgesteld, die goedgekeurd is door het EKO-bestuur en op aanvraag verkrijgbaar is.

aangaat en aanbevelingen doet of een bemiddeling bewerkstelligt.

2. Eisen merkhouders met EKO-licentie

EKO licentiehouders (merkhouders) voldoen aan de Algemene voorwaarden en hun producten met EKO-keurmerk zijn biologisch gecertificeerd.

3. Specifieke Productvoorwaarden

Naast de algemene voorwaarden waar de boeren en bedrijven die het EKO-keurmerk op producten voeren aan voldoen is er een aantal specifieke eisen opgesteld waaraan producten met het EKO-keurmerk moeten voldoen. Zie bijlage 1 voor de indeling van alle productgroepen.

3.1 Voorwaarden productgroepen Vers

Dit zijn de productgroepen AGF (aardappelen, groenten, fruit), zuivel, vlees en vleeswaren en brood. Het betreft enkelvoudige producten (producten met één ingrediënt) of producten met één hoofdingrediënt (bv. kaas, yoghurt).

De volgende voorwaarden worden hieraan gesteld:

3.1.1. AGF inheems, Zuivel, Eieren en Vlees (varkens, kip)

Indien het product in voldoende mate van EKO boeren beschikbaar is, dan geldt EKO erop = EKO ingrediënten erin voor minimaal 80%.

Dit geldt voor inheemse AGF (bv. aardappelen, wortelen, etc.), zuivel (bv. melk, yoghurt, kaas), voor eieren en voor een deel van het vlees (varkens- en kippenvlees).

In geval van onvoldoende beschikbaarheid kan een ontheffing aangevraagd worden.

3.1.2 Overige productgroepen Vers (oa. niet inheemse AGF, brood, overig vlees en vis)

Indien het product in Nederland niet voldoende beschikbaar is dan kan het product ook een EKO-keurmerk krijgen als het product biologisch gecertificeerd is en afkomstig is van:

- 1) een producent die gecertificeerd is door een door EKO erkende internationale partner van de Leading Organic Alliance of door DEMETER (bijlage 2)
- 2) buitenlandse contractpartner van EKO Licentiehouders. Op dit contract staat dat de EKO Licentiehouders verantwoordelijk is voor het voldoen aan de additionele EKO-eisen door de contractpartner. EKO is gerechtigd tot controle bij contractpartners. De contractpartner is een indirecte gebruiker van het EKO-keurmerk.

Voor deze contractpartners dient het standaardcontract dat EKO ter beschikking stelt te worden gebruikt.

In geval van onvoldoende beschikbaarheid kan een ontheffing aangevraagd worden.

3.1.3 Extra voorwaarden voor een productgroep

Indien er extra productvoorwaarden zijn opgesteld en goedgekeurd voor een deelsector dan moet daar ook aan worden voldaan (zie 3.3).

3.2 Sociale voorwaarden aan specifieke producten en ingrediënten afkomstig van buiten de EU

Voor producten met een EKO-keurmerk geldt **vanaf 1 januari 2019** voor de ingrediënten suiker, cacao, koffie, banaan, ananas, thee, cashewnoten, pinda's en rijst dat dit product/ingrediënt over een erkend sociaal label beschikt conform bijlage 3. Dit geldt indien een product met het EKO-keurmerk meer dan 10 gewichtspersent van bovengenoemde ingrediënten bevat.

3.3 Agrarische deelsectoren

Deelsectoren kunnen plus-normen ontwikkelen en die laten opnemen onder het EKO-keurmerk. Na aanneming van deze plus-normen worden deze opgenomen in deze Inhoudelijke Voorwaarden.

De procedure voor deze plus-normen is op hoofdlijnen opgenomen in bijlage 4.

Belangrijke aspecten voor het invoeren van deze aanvullende EKO-normen zijn:

1. Pluseisen worden opgesteld en gedragen door een groep licentiehouders zijnde een eigen vereniging, inkooporganisatie of groep EKO licentiehouders. Zij dienen hiervoor een aanvraag in bij Stichting EKO-keurmerk.
2. Het bestuur van Stichting EKO-keurmerk neemt een besluit over het in behandeling nemen van de aanvraag voor aanvullende normen.
3. Er vindt een raadpleging plaats van de EKO-licentiehouders in deze deelsector. Minimaal 2/3 van de EKO licentiehouders (uitgebrachte stemmen) gaat akkoord met het voorstel van de aanvullende EKO-normen.
4. Na positieve besluitvorming vindt implementatie plaats met een overgangstermijn voor bestaande licentiehouders.

Indien er voor een deelsector plus-normen zijn, dient elke ketenpartner EKO-licentiehouders te zijn. Het is niet mogelijk om te kiezen voor contractpartners.

BIJLAGE 1. Productgroepen

VERS

Aardappelen, fruit en groenten inheems
Fruit en groenten niet inheems
Zuivel (melkproducten, kaas, boter)
Eieren
Vis (kweek-, biologisch)
Vlees en vleesproducten
Brood en vers banket
Verse kruiden en paddenstoelen

DKW

noten, zuidvruchten en zaden
deegwaren
granen
peulvruchten
gedroogde kruiden en specerijen
sappen en frisdranken
alcoholische dranken
koffie , thee
banket
broodbeleg
soepen
ijs
margarine
snacks (chips, chocolade, etc.)
div. samengestelde producten
vleesvervangers
conserven

CONVENIENCE

kant- en klaargerechten
salades

OVERIGEN

diervoeding

BIJLAGE 2. Door EKO-Keurmerk erkende partners

Voor de in 3.2 genoemde producten en ingrediënten (meer dan 10 procent van het gewicht) in het product wordt een bewijs van het voldoen van de volgende standaarden erkend:

Biogarantie (België)
Bioland (Duitsland)
BioSuisse (Zwitserland)
Demeter
Ecovalia (Spanje)
ICEA (Italië)
KRAV (Zweden)
Naturland (Duitsland)
Soil Association (Engeland)

BIJLAGE 3. Door EKO-Keurmerk erkende sociale labels en certificaten

Voor de in 3.3 genoemde producten en ingrediënten (meer dan 10 procent van het gewicht) in het product wordt een bewijs voor het voldoen aan een van de volgende standaarden erkend:

Fair Trade
Ecocert ERS
Naturland Fair Standard
Social Association Ethical Trade
Oxfam Rapunzel
KRAV
IMO Fair for life
Fair Trade *IBD (eco-social)*
BioSuisse
Biogarantie

BIJLAGE 4. Procedure opnemen plus-eisen per deelsector

1. Verzoek tot aanvullende eisen en aansluiting bij EKO → Vereniging/inkooporganisatie /groep licentiehouders
2. Toetsing aanvraag → EKO
3. Beoordelen van de normen t.o.v. de EKO normen → Technische commissie
4. Advies uitbrengen naar EKO bestuur → Technische commissie
5. Besluit nemen → EKO bestuur
6. Terugkoppeling naar betreffende organisatie → EKO
7. Licentiehouders deelsector raadplegen over normvoorstel -> 2/3 meerderheid akkoord? → EKO licentiehouders
8. EKO standaard aanpassen, afstemmen en definitief maken → EKO
9. Aanpassingen openbaar maken → EKO/Ver./inkooporganisatie
10. Eventuele ontheffingen verlenen → Technische commissie
11. Implementatie met overgangstermijn → EKO/Ver./inkooporganisatie
12. Controle op naleving → EKO

BIJLAGE 5. Standard on Social Accountability, 10 criteria

1. There is no child labour and young workers are protected

Based on main ILO conventions 138/1973 (Minimum age convention), 182/1999 (Worst forms of Child Labour). See also conventions 10 (attending school), 79 (attending school), 142 and recommendation 146

Operators do not employ directly or indirectly, children below the minimum age of completion of compulsory schooling as defined by law, which shall not be less than 15 years, unless the exceptions recognised by the ILO apply.

Where young workers are employed, business partners should ensure that the kind of work is not likely to be harmful to their health or development and their working hours do not prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation approved by the competent authority or their capacity to benefit from training or instruction programs.

Exception:

Children are allowed to experience work on their family's farm or business or a neighboring farm provided that such work is not dangerous or hazardous to their health and safety; it does not jeopardize the child's educational, moral, social, mental, spiritual and physical development; children are supervised by adults or have authorization from a legal guardian.

2. There is no forced labour of any type

Based on main ILO conventions 29/1930 and 105/1957 („Abolition of forced labour“)

Operators shall not use forced or involuntary labor or apply any pressure such as retaining part of the workers' wages, property or documents. Operators shall ensure that workers are not subject to inhumane or degrading treatment, corporal punishment, mental or physical coercion and/or verbal abuse.

3. Freedom of association and right to collective bargaining are granted

Based on main ILO conventions: 87/1949 and 98/1951. See also conventions 11, 135, 154 and recommendation 146

Operators shall respect the right of workers, suppliers, farmers and contractors to organize and to bargain collectively, free from interference, intimidation and retaliation.

Operators shall implement a dialogue between employees (employee's representatives) and management. This dialogue has to be partly formal and documented, with the goal to avoid or solve labour conflicts and create a climate of trust and open communication between the farm management and the workforce.

Operators shall not prevent workers' representatives from having access to workers in the workplace or from interacting with them.

When operating in countries where trade union activity is unlawful or where free and democratic trade union activity is not allowed, operators shall respect this principle by allowing workers to freely elect their own representatives with whom the company can enter into dialogue about workplace issues.

4. There is no discrimination in employment or occupation.

Based on main ILO convention 111/1958. See also conventions 11, 135, 154 and recommendation 146, convention 100/1951, 11, 135, 100 (plantation convention), 154 and recommendation 146

Operators shall not discriminate, exclude or have a certain preference for persons on the basis of gender, age, religion, race, caste, birth, social background, disability, ethnic and national origin, nationality, membership in unions or any other legitimated organizations, political affiliation or opinions, sexual orientation, family responsibilities, marital status, diseases or any other condition that could give rise to discrimination. In particular, workers shall not be harassed or disciplined on any of the grounds listed above.

All workers receive the same pay and have the same opportunities for work of the same nature and same degree of responsibility. Equal remuneration of workers, independently of gender, for work of equal value has to be respected in particular.

See also provisions on migrant workers in § 8

5. Wages are at least equal to legal minimum as stated in laws, industry standards or Collective Bargaining Agreements (CBA)

Based on ILO convention 12/1958, 102/1952, 131/1970, 173/1992

Operators shall comply, as a minimum, with wages mandated by governments' minimum wage legislation, (on a national or regional basis, according to what is relevant in the country), or with industry standards approved on the basis of collective bargaining, whichever is higher and in favour of the worker.

If they so choose, workers may receive part of their wage in kind for services such as housing, food or others offered by the operation. The value attributed to such deductions shall be fair and reasonable. Compulsive deductions from the minimum wage for such services are not permitted.

It is recommended that operators respect the right of the workers to receive a living wage that is sufficient to provide them with a decent living for themselves and their families, as well as the social benefits legally granted. [Name of the Association] supports efforts to define accurately living wages in the countries and regions of production. Once stakeholder agree on an accurate definition of "living wages" in a country or region, [Name of the Association] supports efforts to implement such "living wages" in all organic operations

6. Working hours are in line with international agreements, local laws, industry standards and Collective Bargaining Agreements (CBA)

Based on ILO conventions 1/1919, 14/1921, 106/1957, 131/1970, 173/1992

Employees shall be granted the right to take at least one day off after six consecutive days of work. Operators shall not require workers to work more than the contracted hours and the national or regional sectorial legislation. Overtime shall be remunerated in the form of supplementary payments or time off.

Normal working hours shall not exceed 48 hours a week unless defined differently in a collective bargaining agreement or local agreement. Hours of work, night work and rest periods for workers in agriculture shall be in accordance with national laws and regulations or collective agreements.

To permit flexibility and overtime in the peak season (e.g. harvest), an annual limit of working hours or a mutual agreement on overtime requirements in the peak period is necessary. Such an agreement has to be in line with current national labour legislation and ILO Convention C184.

7. Working conditions are in line with health and safety requirements

Based on ILO conventions 155/1981 (occupational health and safety), 184/2001 (safety and health in agriculture)

Operators shall provide appropriate safety training and equipment to protect workers from noise, dust, sunlight and exposure to chemicals or other hazards in all production and processing operations.

Operators respect the right to healthy working and living conditions of workers and local communities, without prejudice to the specific expectations set out hereunder. Vulnerable individuals such as - but not limited to - young workers, new and expecting mothers and persons with disabilities, shall receive special protection.

Operators shall ensure adequate access to potable water.

Operators shall provide residential employees with habitable housing and access to potable water; to sanitary and cooking facilities and to basic medical care. If families reside on the operation, the operator shall also enable access to basic medical care for family members and to school for children.

Operators shall comply with occupational health and safety regulations, or with international standards where domestic legislation is weak or poorly enforced.

The active co-operation between management and workers, and/or their representatives is essential in order to develop and implement systems towards ensuring a safe and healthy work environment. This may be achieved through the establishment of occupational health and safety committees.

Operators shall ensure that there are systems in place to detect, assess, avoid and respond to potential threats to the health and safety of workers. They shall take effective measures to prevent workers from having accidents, injuries or illnesses, arising from, associated with, or occurring during work. These measures should aim at minimizing so far as is reasonable the causes of hazards inherent within the workplace.

Operators will seek improving workers protection in case of accident including through compulsory insurance schemes.

8. Working conditions comply at least with minimal social requirements of labour laws and regulations including Collective Bargaining Agreements (CBA), industry minimum standards, ILO and UN conventions

Operators shall provide written terms and conditions of employment to both permanent and temporary employees, in a language and presentation understandable to the worker. The terms and conditions must specify at least:

- wages;
- frequency and method of payment; location, type and hours of work; recognition of workers' freedom of association; disciplinary procedure; health and safety procedure;
- eligibility and terms of overtime, holiday pay, sickness benefit and other benefits such as maternity and paternity leave; and
- worker's right to terminate employment.

Operators shall ensure that the workers understand the terms of their employment contract. Operators shall respect the terms of the contract in good faith, including timely payment of wages.

Exception:

Oral mutual agreements on the terms and conditions of employment are sufficient in cases where the operator is unable to write, or

- workers are hired for periods of less than 6 days, or
- emergency labor is needed to address unpredictable problems

Operators shall have a fair disciplinary procedure before any suspension or dismissal. Workers dismissed shall be given full details of reasons for dismissal.

[Name of the Association] opposes all kind of human trafficking through illegal organisations or networks meddling between farmers and migrant workers to implement precarious employment conditions on farms. [Name of the Association] opposes any ransoming of farmers and/or workers through such organizations.

[Name of the Association] opposes employing non-legalized migrants in organic operations. Only in countries where the employment of these migrants can be the first step of a legalization process their employment will be accepted.

Operators and business partners should not be involved in any form of bribery, including (but not limited to) giving or receiving monetary bribes or other types of benefits. They confirm in written terms that they refrain from such practices.

[Name of the Association] supports Temporary Work Agencies with a legal status who can document that they fully respect all [Name of the Association] requirements. Temporary Work Agencies must be transparent and ready to document their compliance with the relevant labour legislation.

9. Organic operations certified according to the [Name of the Association] Social Accountability Standard define an employment policy and operate a management system for human resources based on social accountability

Operators define in written an employment policy in line with [Name of the Association]'s normative requirements. To enforce this policy, they operate a management system for human resources in line with the size and the resources of the farm. This system

Defines responsible persons for the management of human resources

Assesses compliance with all labour regulations and ILO requirements

Provides easy mechanisms for a social dialogue, in particular regular meetings with employee's representatives at an appropriate frequency, with the aim to solve problems and conflicts as well as to answer concerns or grievances

Assesses regularly the relations with the workforce and the need for improvement

10. Indigenous rights are respected and indigenous populations are protected

Operators do not conflict with the UN declaration on the right of indigenous peoples ³

³ The UN declaration of Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP) established a universal framework of minimum standards for the survival, dignity, well-being and rights of the world's indigenous peoples. The main themes in the 46 articles consisting declaration are the right of self-determination, the right to be recognized as distinct peoples, the right to free, prior and informed consent and the right to be free of discrimination. http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_en.pdf