

## Egenvurdering av FSC sine grunnleggende krav til arbeidstakerrettigheter

Bekreftelse: Jeg Erik Sundquist bekrefter herved at følgende uttalelser er nøyaktige og korrekte så vidt jeg vet, og jeg er enig i at en bevisst falsk erklæring kan føre til at sertifikatet blir suspendert eller tilbakekalt eller at sertifikatet ikke blir utstedt.

Erik Sundquist



Navn

06.01.26

Dato

## Barnearbeid

Krav	Spørsmål	Svar og dokumentasjon
7.2 Organisasjonen må ikke benytte seg av barnearbeid.	a) Overholder organisasjonen klausul 7.2? I så fall: Fortsett med c).	Begna Bruk forholder seg til Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) Kapittel 11 regulerer «Arbeid av barn og ungdom»
7.2.1 Organisasjonen må ikke bruk arbeidskraft under 15 år eller under minimumsalderen som er angitt i nasjonale eller lokale lover eller forskrifter – den høyeste alderen vil gjelde her. Unntaket som er fastsatt i 7.2.2 gjelder imidlertid.	b) Har du svart nei til a) ovenfor, vennligst beskriv på hvilken måte eller hvorfor organisasjonen din ikke overholder klausul 7.2.	
7.2.2 I land, der nasjonale lover eller forskrifter tillater ansettelse av personer mellom 13 og 15 år for å utføre lett arbeid, skal slik ansettelse ikke forstyrre barnets skolegang eller være skadelig for barnets helse eller utvikling. Spesielt hvis barnet er underlagt obligatorisk utdanning, må arbeidstiden ikke være i skoletiden og må være innenfor normal arbeidstid; i dagtimene.	c) For dine ansatte i enheten(e) som dekkes av sertifikatet, kan du beskrive hvordan organisasjonen din kan vite at klausul 7.2 blir overholdt.	Ansettellesavtalene inneholder personopplysninger med personnummer som angir alder, arbeidsoppgaver og arbeidstider.  Jevnlige vernerunder avdekker eventuelle avvik.
7.2.3 Ingen personer under 18 år skal være ansatt for å utføre farlige eller tungt arbeide, med unntak for opplæring innenfor rammene godkjente nasjonale lover og retningslinjer.	d) Identifisere dokumentene eller andre fortegnelser (og deres plassering) du bruker til å bekrefte overholdelse av klausul 7.2.	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven er et offentlig dokument.  Ansettellesavtalene ligger elektronisk tilgjengelig for nærmeste leder, daglig leder og HR-ansvarlig i bedriftens IT-system.  Rapporter fra vernerunder.
7.2.4 Organisasjonen skal forby de verste former for barnearbeid.	e) Angi de juridiske forpliktelsene du mener har innvirkning på din evne til å overholde bestemmelse 7.2. Beskriv disse forpliktelsene og hvordan de påvirker din evne til å overholde klausul 7.2.	Samlet sett: Norge er topprangert i Verdensbankens styringsindikatorer som er relevante for å forstå Norge og arbeidsforhold knyttet til aspekter ved Arbeids- og FSC-krav. Se: <a href="http://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports">http://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports</a> Vurdering av Norge ved relevante indikatorer: - Voice and Accountability. Rank: 100 - Government Effectiveness. Rank 98,6 - Regulatory Quality. Rank 95,7 - Rule of Law. Rank 99,5  Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., LOV2005-

		<p>06-17-62. <a href="https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#§2-1">https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#§2-1</a>.</p> <p>Juridisk myndighet - Arbeidstilsynet er et statlig organ under ledelse av Arbeidsdepartementet. Besøker regelmessig produksjonssteder som er relevante for skogindustrien.</p> <p>Saker der lov/forskrift brytes, følges effektivt opp gjennom forebyggende tiltak utført av myndighetene og/jeller av de aktuelle enhetene.</p> <p>Norsk ratifisering av ILO konvensjoner: <u>Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Norway</u></p> <p>Bland annet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C 138 Minimum Age Convention. 1973</li> <li>• C 182 Worst forms of Child Labour Convention. 1999</li> </ul> <p>Se dokumentet «Egenerklæring grunnleggende arbeidstakerrettigheter»</p>
(f) Legg ved en erklæring eller erklæringer om organisasjonens implementering av punkt 7.2.		

## Tvangsarbeid

Krav	Spørsmål	Svar og dokumentasjon
<p>7.3 Organisasjonen skal avskaffe alle former for tvangs- og pliktarbeid.</p> <p>7.3.1 Arbeidsforholdet er frivillig og er basert på gjensidig samtykke, uten trussel om sanksjoner.</p> <p>7.3.2 Det er ingen bevis for en praksis som indikerer tvangsarbeid eller obligatorisk arbeid, inkludert, men ikke begrenset til, følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fysisk eller seksuell vold</li> </ul>	<p>a) Overholder din organisasjon klausul 7.3? I så fall: Fortsett med c).</p> <p>b) Har du svart nei til a) ovenfor, vennligst beskriv på hvilken måte eller hvorfor organisasjonen din ikke overholder klausul 7.3?</p> <p>c) For dine ansatte i enheten(e) som dekkes av sertifikatet, kan du beskrive hvordan organisasjonen din kan vite at klausul 7.3 blir overholdt?</p>	<p>Begna Bruk forholder seg til Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven). Den i tillegg til ansettelsesavtalen og eventuelle stillingsbeskrivelser regulerer arbeidsoppgavene.</p> <p>Ansettelsesavtalene og de eventuelle stillingsbeskrivelsene ligger elektronisk tilgjengelig for nærmeste leder, daglig leder og HR-ansvarlig i bedriftens IT-system.</p> <p>Jevnlige vernerunder avdekker eventuelle avvik.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• gjeldslasteri</li> <li>• tilbakeholdelse av lønn, inkludert betaling av ansettelsesgebyr eller betaling av et innskudd for å starte arbeidet</li> <li>• mobilitets-/bevegelses-begrensning</li> <li>• oppbevaring/tilbakeholdende av pass og ID-dokumenter,</li> <li>• trusler om angivelse til myndighetene.</li> </ul>	<p>d) Angi de dokumentene eller fortegningene (og deres plassering) som du bruker til å bekrefte overholdelse av klausul 7.3.</p>	<p>Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven er et offentlig dokument.</p> <p>Ansettelsesavtalene og eventuelt stillingsinstruksene ligger elektronisk tilgjengelig for nærmeste leder, daglig leder og HR-ansvarlig i bedriftens IT-system.</p> <p>Rapporter fra vernerunder.</p>
	<p>(e) Angi de juridiske forpliktelsene du mener har innvirkning på din evne til å overholde bestemmelse 7.3. Beskriv disse forpliktelsene og hvordan de påvirker din evne til å overholde klausul 7.2.</p>	<p>Samlet sett: Norge er topprangert i Verdensbankens styringsindikatorer som er relevante for å forstå Norge og arbeidsforhold knyttet til aspekter ved Arbeids- og FSC-krav. Se: <a href="http://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports">http://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports</a>  Vurdering av Norge ved relevante indikatorer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voice and Accountability. Rank: 100</li> <li>- Government Effectiveness. Rank 98,6</li> <li>- Regulatory Quality. Rank 95,7</li> <li>- Rule of Law. Rank 99,5</li> </ul> <p>Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., LOV2005-06-17-62. <a href="https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#§2-1">https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#§2-1</a>.</p> <p>Juridisk myndighet - Arbeidstilsynet er et statlig organ under ledelse av Arbeidsdepartementet. Besøker regelmessig produksjonssteder som er relevante for skogindustrien.</p> <p>Saker der lov/forskrift brytes, følges effektivt opp gjennom forebyggende tiltak utført av myndighetene og/feller av de aktuelle enhetene.</p> <p>Norsk ratifisering av ILO konvensjoner: <a href="#">Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Norway</a>  Bland annet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C 029 Forced labour Convention. 1930</li> <li>C 105 Abolition of Forced Labour Convention. 1957</li> </ul>

	(f) Legg ved en erklæring eller erklæringer om organisasjonens implementering av klausul 7.3.	Se dokumentet «Egenerklæring grunnleggende arbeidstakerrettigheter»
--	---	---

### Forskjellsbehandling i arbeids- og ansettelsesforhold

Krav	Spørsmål	Svar og dokumentasjon
7.4 B Organisasjonen skal sikre at det ikke blir forskjellsbehandling i arbeids- og ansettelsesforhold	a) Overholder organisasjonen din klausul 7.4? I så fall: Fortsett med c).	Begna Bruk forholder seg til Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
7.4.1 Arbeids- og ansettelsesforholdene skal være ikke-diskriminerende.	b) Har du svart nei til a) ovenfor, vennligst beskriv på hvilken måte eller hvorfor organisasjonen din ikke overholder klausul 7.4.	
	c) For dine ansatte i enheten(e) som dekkes av sertifikatet, kan du beskrive hvordan organisasjonen din kan vite at klargjøring 7.4 blir overholdt.	Ansettelsesavtalene og de eventuelle stillingsbeskrivelsene ligger elektronisk tilgjengelig for nærmeste leder, daglig leder og HR-ansvarlig i bedriftens IT-system.  Jevnlige vernerunder avdekker eventuelle avvik
	(d) Angi de dokumentene eller andre fortegnelser (og deres plassering) som du bruker til å bekrefte samsvar med klausul 7.4.	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven er et offentlig dokument.  Ansettelsesavtalene og eventuelt stillingsinstruksene ligger elektronisk tilgjengelig for nærmeste leder, daglig leder og HR-ansvarlig i bedriftens IT-system.  Rapporter fra vernerunder.
	(e) Angi de juridiske forpliktelsene du mener har innvirkning på din evne til å overholde klausul 7.4. Beskriv disse forpliktelsene og hvordan de påvirker din evne til å overholde klausul 7.4.	Samlet sett: Norge er topprangert i Verdensbankens styringsindikatorer som er relevante for å forstå Norge og arbeidsforhold knyttet til aspekter ved Arbeids- og FSC-krav. Se: <a href="http://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports">http://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports</a> Vurdering av Norge ved relevante indikatorer:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voice and Accountability. Rank: 100</li> <li>- Government Effectiveness. Rank 98,6</li> <li>- Regulatory Quality. Rank 95,7</li> <li>- Rule of Law. Rank 99,5</li> </ul> <p>Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., LOV2005-06-17-62 <a href="https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#S2-1">https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#S2-1</a>.</p> <p>Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). LOV-2017-06-16-51. <a href="https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51">https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51</a>. Formålet med denne loven er å fremme likestilling og forebygge diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel eller adopsjon, omsorgsansvar, etnisitet, religion, tro, funksjonshemming, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller andre vesentlige egenskaper hos en person. Likestillingsloven: «Likestilling» betyr lik status, like muligheter og like rettigheter. Loven har det spesielle målet å bedre kvinners og minoriteters stilling. Denne loven skal bidra til å demontere deaktiveringsbarrierer skapt av samfunnet og hindre at nye blir opprettet.</p> <p>Saker der lov/forskrift brytes, følges effektivt opp gjennom forebyggende tiltak utført av myndighetene og/eller av de aktuelle enhetene.</p>
(f) Legg ved en erklæring eller erklæringer om organisasjonens implementering av bestemmelse 7.4.	Se dokumentet «Egenerklæring grunnleggende arbeidstakerrettigheter»

### Organiseringsfrihet og retten til kollektive forhandlinger

Krav	Spørsmål	Svar og dokumentasjon
7.5 Organisasjonen må respektere organiseringsfrihet og den reelle retten til	a) Overholder organisasjonen klausul 7.5? I så fall: Fortsett med c).	Bedriften har egen «klubb» der de ansatte kan organisere seg hvis ønskelig.

<p>kollektive forhandlinger.</p> <p>7.5.1 Arbeidstakere må kunne danne eller slutte seg til arbeidstakerorganisasjoner etter eget valg.</p> <p>7.5.2 Organisasjonen skal respektere fagforeningenes fulle frihet til å utarbeide vedtekter og forskrifter.</p> <p>7.5.3 Organisasjonen skal respektere arbeidstakernes rett til å delta i lovlige aktiviteter i form av å danne, slutte seg til eller bistå en fagforening eller avstå, og skal ikke diskriminere eller straffe arbeidstakere for å hevde denne rettigheten.</p> <p>7.5.4 Organisasjonen forhandler med lovlig etablerte arbeidstakerorganisasjoner og/eller behørig utvalgte representanter og gjør sitt ytterste for å oppnå kollektive avtaler.</p> <p>7.5.5 Kollektive avtaler blir implementerte der de eksisterer.</p>	<p>b) Har du svart nei til a) ovenfor, vennligst beskriv på hvilken måte eller hvorfor organisasjonen din ikke overholder klausul 7.5.</p> <p>c) For dine ansatte i enheten(e) som dekkes av sertifikatet, kan du beskrive hvordan organisasjonen din kan vite at klargjøring 7.5 blir overholdt.</p> <p>d) Angi de dokumenter eller andre fortegnelser (og deres plassering) som du bruker til å bekrefte overholdelse av klausul 7.5.</p> <p>(e) Angi de juridiske forpliktelsene du mener har innvirkning på din evne til å overholde bestemmelse 7.5. Beskriv disse forpliktelsene og hvordan de påvirker din evne til å overholde klausul 7.5.</p>	<p>Ansettelsesavtalene ligger elektronisk tilgjengelig for nærmeste leder, daglig leder og HR-ansvarlig i bedriftens IT-system. Informasjon om og fra tillitsvalgte gir mulighet for å kunne organisere seg.</p> <p>Ansettelsesavtalene ligger elektronisk tilgjengelig for nærmeste leder, daglig leder og HR-ansvarlig i bedriftens IT-system. Referat fra medarbeidersamtaler ligger lagret elektronisk hos nærmeste leder.</p> <p>Samlet sett: Norge er topprangert i Verdensbankens styringsindikatorer som er relevante for å forstå Norge og arbeidsforhold knyttet til aspekter ved Arbeids- og FSC-krav. Se: <a href="http://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports">http://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports</a> Vurdering av Norge ved relevante indikatorer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voice and Accountability. Rank: 100</li> <li>- Government Effectiveness. Rank 98,6</li> <li>- Regulatory Quality. Rank 95,7</li> <li>- Rule of Law. Rank 99,5</li> </ul> <p>Det er ingen spesifikk lov for organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger, men det er forskrifter og krav tatt inn i andre lover. Det viktigste er arbeidsmiljøloven, 2005 (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., LOV2005-06-17-62) <a href="https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#§2-1">https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#§2-1</a>, seksjon 13-1 Forbud mot diskriminering: Direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av politiske åsikter, <b>medlemskap i en fagforening</b>, eller alder er forbudt.</p> <p>Juridisk myndighet - Arbeidstilsynet er et statlig organ under ledelse av Arbeidsdepartementet. Regelmessig besøk på produksjonssteder som er relevante for skogindustrien</p> <p>Saker der lov/forskrift brytes, følges effektivt opp gjennom forebyggende tiltak utført av myndighetene og/eller av de aktuelle</p>
--	---	--

		<p>enhetene</p> <p>Norsk ratifisering av ILO konvensjoner: <u>Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Norway.</u> Bland annet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C 087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948</li> <li>• C 098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949</li> <li>• C135 - Workers' Representatives Convention, 1971</li> </ul> <p>C 151 Labour Relations Convention. 1978</p> <p>Se dokumentet «Egenerklæring grunnleggende arbeidstakerrettigheter»</p>
	<p>(f) Legg ved en erklæring eller erklæringer om organisasjonens implementering av avsetning 7.5.</p>	