|  |
| --- |
| **Loonwerk**  |
| Bedrijf |  | P&C F&V-SMART | 04.01 |
| P&CGRASP | General rules |
| Bedrijfsleiding |  | Datum | .. / .. / 202. |

Opmerking: zie ter info ook GLOBALG.A.P. richtlijnen

De loonwerker moet voldoen aan de relevante bepalingen uit de GLOBALG.A.P. IFA F&V-SMART Standaard en/of GRASP add-on module. Dit kan aangetoond worden door middel van een beoordeling van de loonwerker:

* door de producent, waarbij de producent bewijsmateriaal ter beschikking houdt tijdens de audit (zie onderstaande)
* door een certificatie instelling, waarbij de certificatie instelling een conformiteitsverklaring uitschrijft, die de loonwerker aan de producent kan ter beschikking stellen
* specifiek voor IFA - op de Vegaplan Standaard voor de Aannemers van Land- en Tuinbouwwerken, waarbij de loonwerker een geldig certificaat aan de producent kan ter beschikking stellen. (Opmerking: deze optie is pas mogelijk nadat de Vegaplan standaard officieel door GLOBALG.A.P. is goedgekeurd.)

De beoordeling van de loonwerker moet worden opgemaakt voor:

* elke loonwerker
* elke activiteit die op het landbouwbedrijf door de loonwerker wordt uitgevoerd en die opgenomen is in de GLOBALG.A.P. IFA F&V-SMART Standaard en de GRASP add-on module; voor de beoordeling van de vereisten uit de IFA standaard betreft het enkel de activiteiten die een directe impact hebben op de voedselveiligheid; voor de beoordeling van GRASP betreft het enkel de activiteiten uitgevoerd tijdens het seizoen (van zaaien/planten tot en met oogsten) en de naoogst-activiteiten (bewaring/opslag, wassen/spoelen, sorteren, verpakken) (bvb. niet het wassen van het kasdek, wel onderhoud van de teelt en oogsten)
* elk seizoen.

De producent kan daartoe gebruik maken van onderstaande.

Loonwerker

|  |  |
| --- | --- |
| Bedrijf |  |
| Adres |  |
| Telefoonnummer |  |
| Contactpersoon |  |
| Telefoonnummer  |  |

Activiteiten door loonwerker op productiebedrijf uitgevoerd

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Activiteit(aankruisen) | Uitvoering door / aanwezigheid van  |
| Bedrijfsleider (aankruisen) | Werknemers (aantal) |
| Voorbereidende veldbewerkingen |  |  |  |
| Grondontsmetting |  |  |  |
| Zaaien/planten  |  |  |  |
| Bemesting |  |  |  |
| Gewasbescherming  |  |  |  |
| Gewas-/teeltbewerkingen |  |  |  |
| Oogstwerkzaamheden |  |  |  |
| Bewaring/stockage |  |  |  |
| Sorteren/verpakken |  |  |  |
| Transport  |  |  |  |
| Ongediertebestrijding |  |  |  |
| Andere: … |  |  |  |
| Andere: … |  |  |  |

GLOBALG.A.P. IFA F&V-SMART principes en criteria waaraan loonwerker moet voldoen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PCFV-SMART | Item | Bemerkingen en beoordeling |
| 1 | Interne documentatie |  |
| 2 | Continu verbeterplan |  |
| 3 | Resource management en training |  |
| 5 | Specificaties, leveranciers en stock management |  |
| 6 | Traceerbaarheid |  |
| 7 | Parallelle eigendom, traceerbaarheid en segregatie |  |
| 8 | Massabalans |  |
| 9 | Terugroepen en terugtrekken |  |
| 10 | Klachten |  |
| 11 | Niet-conforme producten |  |
| 12 | Laboratorium testen |  |
| 13 | Uitrusting en onderdelen |  |
| 14 | Voedselveiligheid beleidsverklaring |  |
| 15 | Food defense |  |
| 16 | Voedselfraude |  |
| 17 | Logo gebruik |  |
| 18 | GLOBALG.A.P. status |  |
| 19 | Hygiëne |  |
| 20 | Werknemers gezondheid, veiligheid en welzijn |  |
| 21 | Locatie management |  |
| 22 | Biodiversiteit en leefgebieden |  |
| 23 | Energie efficiëntie  |  |
| 24 | Broeikasgassen en klimaatverandering |  |
| 25 | Afval management |  |
| 26 | Uitgangsmateriaal  |  |
| 27 | Genetisch gemodificeerde organismen |  |
| 28 | Bodem en substraat management |  |
| 29 | Bemesting en biostimulanten |  |
| 30 | Water management  |  |
| 31 | Geïntegreerde gewasbescherming |  |
| 32 | Gewasbeschermingsmiddelen |  |
| 33 | Na-oogst  |  |
| Andere  |
| … |  |  |
| … |  |  |
| … |  |  |

GLOBALG.A.P. GRASP principes en criteria waaraan loonwerker moet voldoen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PCGRASP | Item | Bemerkingen en beoordeling |
| 1 | Recht op vereniging en vertegenwoordiging |  |
| 2 | GRASP werknemersvertegenwoordiging |  |
| 3 | Klachtenprocedure |  |
| 4 | Mensenrechten |  |
| 5 | Toegang tot wettelijke arbeids- en sociale bepalingen  |  |
| 6 | Tewerkstellingsdocumenten en gedwongen arbeid |  |
| 7 | Uitbetalingen lonen |  |
| 8 | Lonen |  |
| 9 | Leeftijd tewerkstelling, kinderarbeid en minderjarige personeelsleden |  |
| 10 | Verplicht onderwijs en toegang tot scholen |  |
| 11 | Arbeidstijdregistratie |  |
| 12 | Arbeidstijden |  |
| 13 | Tuchtprocedure |  |
| Andere  |
| … |  |  |
| … |  |  |
| … |  |  |

Verklaring loonwerker

Ondergetekende verklaart kennis genomen te hebben van de GLOBALG.A.P. IFA F&V-SMART-en GRASP-principes met betrekking tot de aangehaalde items en deze ook na te komen, zoals hiervoor aangegeven.

Tevens is hij bereid om deze, in het geval van twijfel, te laten controleren door een certificatie-instelling. Een fysieke controle door de certificatie-instelling op locatie van de loonwerker dient enkel overwogen te worden indien er op het landbouwbedrijf bewijs wordt vastgesteld van non-conformiteiten tegen de relevante vereisten.

|  |  |
| --- | --- |
| Loonwerker (naam) |  |
| Datum |  |
| Handtekening |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Initiële opmaak | Revisie 01 | Revisie 02 | Revisie 03 |
| Wijzigingen ten opzichte van voorgaande versie? |
| Ja / Neen | Ja / Neen | Ja / Neen |
| Indien JA: Wijzigingen en aanvullingen duidelijk herkenbaar aanbrengen op document of eventueel nieuw document gebruiken. |
| Verantwoordelijke  |  |  |  |  |
| Datum |  |  |  |  |
| Handtekening |  |  |  |  |

GRASP – Samenwerkingsovereenkomst producent – aannemer tuinbouwwerken

Tussen producent (naam)

En loonwerker – aannemer van tuinbouwwerken

(naam)

(adres)

Vertegenwoordigd door (naam)

Wordt overeengekomen dat de producent aan de loonwerker bepaalde opdrachten toevertrouwt;

de loonwerker zal bij de producent volgende opdracht uitvoeren

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Activiteit(aankruisen) | Uitvoering door / aanwezigheid van  |
| Bedrijfsleider (aankruisen) | Werknemers (aantal) |
| Voorbereidende veldbewerkingen |  |  |  |
| Grondontsmetting |  |  |  |
| Zaaien/planten  |  |  |  |
| Bemesting |  |  |  |
| Gewasbescherming  |  |  |  |
| Gewas-/teeltbewerkingen |  |  |  |
| Oogstwerkzaamheden |  |  |  |
| Bewaring/stockage |  |  |  |
| Sorteren/verpakken |  |  |  |
| Transport  |  |  |  |
| Ongediertebestrijding |  |  |  |
| Andere: … |  |  |  |
| Andere: … |  |  |  |

* De loonwerker zal zijn activiteiten in het kader van deze overeenkomst op een volledig onafhankelijke en zelfstandige manier uitoefenen, evenwel met inachtneming van de algemene richtlijnen bepaald door de producent. De producent en de loonwerker komen uitdrukkelijk overeen dat elk van hen een volledig zelfstandige ondernemer is en blijft en dat zij volledig onafhankelijk ten opzichte van elkaar optreden.
* De loonwerker voert de overeenkomst uit in overeenstemming met het Belgische recht en met alle bekwaamheid, onafhankelijkheid en toewijding van een professioneel optredende partij. Hij besteedt aan zijn taken alle nodige middelen, tijd en inspanningen.
* De loonwerker bevestigt, garandeert en verzekert dat hij tijdens de uitvoering van de overeenkomst de verplichtingen zal naleven die op hem rusten op grond van de Belgische wetgeving, inbegrepen alle bepalingen betreffende voedselveiligheid en autocontrole, en betreffende arbeids- en sociale zekerheidsrecht.
* De producent en de loonwerker komen overeen dat alle personen die de feitelijke uitvoering van de taken en verantwoordelijkheden bepaald in deze overeenkomst zullen waarnemen, dit op een volledig onafhankelijke manier ten aanzien van de producent zullen doen, zonder hierbij in onderschikt verband te staan ten opzichte van de producent.
* Het staan de loonwerker vrij om, voor zichzelf, in eigen naam, voor eigen rekening, op eigen kosten en onder zijn verantwoordelijkheid, het personeel aan te werven en te ontslaan dat hij noodzakelijk en aangepast acht met het oog op de uitvoering van deze overeenkomst. In zijn hoedanigheid van werkgever zal de loonwerker als enige verantwoordelijk zijn voor het beheer van zijn personeel en zal hij onder geen enkel beding de producent of een werknemer van de producent daarbij betrekken.
* De loonwerker vrijwaart de producent voor alle schade die het gevolg zou zijn van de herkwalificatie van de samenwerking tussen de producent en de loonwerker en/of zijn werknemers, in een arbeidsovereenkomst tussen de producent en de loonwerker en/of zijn werknemers. Deze schade omvat, maar is niet beperkt tot, de sociale zekerheid bijdragen die de producent zou moeten betalen en die betrekking hebben op de werknemers van de loonwerker.
* De loonwerker factureert zijn diensten per activiteit aan de producent.
* De producent betaalt alle facturen op het einde van de maand die volgt op de dag van de ontvangst van de factuur.
* De producent en de loonwerker komen uitdrukkelijk overeen dat de gefactureerde bedragen vastgelegd werden in het kader van een overeenkomst van zelfstandige samenwerking tussen twee bedrijven.
* De producent en de loonwerker komen overeen dat alle kosten die de loonwerker maakt in het kader van de opdrachten uitgevoerd in toepassing van deze overeenkomst, gedekt zijn door de hierboven vermelde vergoeding.
* Het staat de loonwerker vrij gelijkaardige activiteiten uit te voeren ten behoeve van derden – andere producenten, voor zover dit de goede uitvoering van deze overeenkomst niet in het gedrang brengt.
* De producent werkt volgens de vereisten van GLOBALG.A.P. IFA-SMART versie 6 en GRASP versie 2.
* De loonwerker verklaart kennis genomen te hebben van de vereisten van GRASP versie 2 en verklaart deze vereisten eveneens na te leven.
* Specifiek onderschrijft de loonwerker de verklaring betreffende goede sociale praktijken en mensenrechten en/of de GRASP verklaring
* Tevens is hij bereid om deze, in het geval van twijfel, te laten controleren door een certificatie-instelling. Een fysieke controle door de certificatie-instelling op locatie van de loonwerker dient enkel overwogen te worden indien er bij de producent bewijs wordt vastgesteld van non-conformiteiten tegen de relevante vereisten.

De overeenkomst gaat in op \_\_/\_\_/20\_\_ voor een onbepaalde duur.

De producent zal de samenwerking echter onmiddellijk verbreken, door een mondelinge mededeling, zonder betaling van een vergoeding, indien de producent bij de loonwerker inbreuken vaststelt tegen de GRASP versie 2 vereisten.

|  |  |
| --- | --- |
| Loonwerker (naam) |  |
| Datum |  |
| Handtekening |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Producent (naam) |  |
| Datum |  |
| Handtekening |  |

GRASP verklaring

Het loonwerkbedrijf werkt volgens de GLOBALG.A.P. GRASP versie 2 sociale module.

GRASP versie 2 omvat vereisten betreffende

1. Recht op vereniging en vertegenwoordiging
2. GRASP werknemersvertegenwoordiging
3. Klachtenprocedure
4. Mensenrechten
5. Toegang tot wettelijke arbeids- en sociale bepalingen
6. Tewerkstellingsdocumenten en gedwongen arbeid
7. Uitbetalingen lonen
8. Lonen
9. Leeftijd tewerkstelling, kinderarbeid en minderjarige personeelsleden
10. Verplicht onderwijs en toegang tot scholen
11. Arbeidstijdregistratie
12. Arbeidstijden
13. Tuchtprocedure
* Verdere informatie over GRASP versie 2 is te allen tijde raadpleegbaar op [www.globalgap.org](http://www.globalgap.org).
* De Belgische interpretatie bij GRASP versie 2, met verwijzingen naar de toepasselijke wettelijke bepalingen, is te allen tijde raadpleegbaar op de website van de producentenorganisatie \_\_\_ of \_\_\_. (P&C 5)
* De mensenrechten verklaring (zie hierna) is te allen tijde raadpleegbaar in de sociale ruimte van het bedrijf of \_\_\_. (P&C 4)
* Indien er verschillen zijn tussen de vereisten van GRASP en van de toepasselijke lokale wetgeving, dan past de loonwerker de regels toe die de werknemers de meeste bescherming bieden. (P&C 5.2)

Ondergetekende verklaart dat voor alle personeelsleden van het bedrijf, en in het bijzonder voor de activiteiten afgedekt door GLOBALG.A.P. IFA-SMART versie 6, volgende beginselen in de praktijk worden gebracht.

* Indien een erfbetreder, inclusief bezoekers niet akkoord kan gaan met onderstaande en/of de loonwerker inbreuken vaststelt tegenover de vermelde elementen, dan zal de loonwerker onmiddellijk overgaan tot het beëindigen van de professionele relatie met de betrokken erfbetreder.
* De werknemers hebben het recht naar vrije keuze een organisatie op te zetten of zich erbij aan te sluiten. De bedrijfsleiding staat collectieve onderhandelingen toe. (P&C 1.1)
* Er is geen discriminatie – onderscheid, uitsluiting of voorkeur – op basis van lidmaatschap van een vakbond of andere vorm van personeelsvereniging of -vertegenwoordiging. (P&C 1.3)
* Vakbondsleden of andere vertegenwoordigers van personeelsverenigingen hebben gegarandeerd toegang tot het bedrijf, in ieder geval buiten de reguliere arbeidsuren. (P&C 1.4)
* De werknemers kunnen te allen tijde bij de bedrijfsleiding terecht voor overleg over GRASP gerelateerde thema’s. (P&C 2.5)
* De loonwerker voorziet in maandelijks overleg met de personeelsvertegenwoordiging,

nl. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

De werknemers kunnen vrij en zonder negatieve gevolgen via de personeelsvertegenwoordiging agendapunten aanbrengen, tot uiterlijk \_\_\_\_ werkdagen voor het overleg. (P&C 2.5)

* De werknemers kunnen te allen tijde gebruik maken van de klachten- en suggesties procedure. Deze procedure is voor hen beschikbaar op \_\_\_\_\_\_ . (P&C 3.4, 3.5)
* Met betrekking tot mensenrechten verklaart de loonwerker dat voor alle werknemers van het bedrijf (inclusief familieleden), en in het bijzonder voor activiteiten afgedekt door GLOBALG.A.P. IFA (P&C 4)

De loonwerker houdt zich aan de toepasselijke wetten en regelgeving.

* De loonwerker respecteert de rechten van de werknemers, zoals opgenomen in de ILO Core Labour Conventions en de aanbevelingen, namelijk 29, 105 en aanbeveling 35 (gedwongen en dwangarbeid), 87 (vrijheid van vereniging), 98 (recht op organisatie en collectief onderhandelen), 100, 111 en aanbevelingen 90 en 111 (gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde; discriminatie in arbeid en beroep), 138 en aanbeveling 146 (minimumleeftijd), 182 en aanbeveling 190 (ergste vormen van kinderarbeid), 81 (arbeidsinspectie), 122 (tewerkstellingsbeleid), en zoals overgenomen in de toepasselijke wetgeving.
* De loonwerker respecteert de mensenrechten, zoals opgenomen in de UN Guiding Principles on Business and Human Rights, specifiek wat betreft waardigheid, eerlijkheid, gelijkheid, respect en onafhankelijkheid.
* De loonwerker vermijdt en is niet betrokken, noch verdedigt, noch tolereert discriminatie bij de tewerkstelling. Er is geen discriminatie – onderscheid, uitsluiting of voorkeur – op basis van ras, kaste, nationaliteit, geloofsovertuiging, handicap, geslacht, seksuele gerichtheid, moederschap, leeftijd, politiek denkbeeld, vakbonds- of partijlidmaatschap. Werknemers worden niet gedwongen om zich op zwangerschap of HIV te laten testen.
* De loonwerker verdedigt noch tolereert het gebruik van of de bedreiging met lijfstraffen, geestelijke of fysieke mishandeling, beledigingen, uitschelden of enig misbruik.
* Er is geen gedwongen arbeid. Gezinsleden en personen die ten laste van het gezin komen van werknemers, hebben het recht om buiten het bedrijf te gaan werken. Geen enkele werknemer wordt gedwongen om op het bedrijf te wonen. Werknemers die niet op het bedrijf wonen, worden niet gediscrimineerd.
* De procedure voor indienstneming van werknemers is eerlijk en transparant en discrimineert niemand die op het bedrijf wil werken, vanwege een van bovenvermelde redenen. Potentiële werknemers worden niet onder druk gezet, gedwongen noch geïntimideerd. Er zijn geen wervingskosten. Potentiële werknemers wordt niet, direct of indirect, gevraagd naar een vergoeding of om gerelateerde kosten te betalen om te worden aangeworven, of geldelijke stortingen, financiële garanties of stortingen van persoonlijke bezittingen te doen om in dienst te worden genomen.
* De loonwerker verifieert in de mate van het mogelijke dat geen enkele werknemer gebonden is door schuldslavernij of gedwongen wordt om te werken bij een werkgever, een aanwervingsbureau of een andere organisatie om schulden af te lossen.
* De loonwerker verbiedt elke betrokkenheid bij enige daad van corruptie, afpersing, verduistering, evenals enige vorm van omkoping, direct of indirect.
* Alle werknemers kunnen te allen tijde klachten indienen met betrekking tot het naleven van deze verklaring, conform de voorziene klachten- en suggesties procedure (inclusief anonieme klachten). De werknemers kunnen de bedrijfsleiding en/of de personeelsvertegenwoordiging aanspreken over klachten. Aan de werknemers zullen geen sancties worden opgelegd voor het indienen van klachten. De loonwerker zorgt voor een tijdige behandeling van de klachten. De loonwerker verklaart zich bereid om eventuele problemen in samenspraak en samenwerking op te lossen.
* Alle werknemers die werk van gelijke waarde verrichten, krijgen vergelijkbare rechten, sociale voordelen, arbeidsomstandigheden en opleidingsmogelijkheden. Vergelijkbaar werk wordt met vergelijkbaar loon beloond.
* De verloning is gebaseerd op wettelijke minimumlonen. Er vinden geen oneerlijke inhoudingen op het loon plaats. De werkgever onthoudt zich ervan om een gedeelte van het loon van werknemers in te houden, ongeacht de reden, zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de werknemer.
* Er zijn geen minderjarigen – volgens de wettelijke bepalingen – in dienst. In geval van twijfel wordt de leeftijd van de werknemers voor aanvang van de tewerkstelling door de producent gecontroleerd. Kinderen die gezinsleden zijn en die helpen bij de activiteiten, worden niet betrokken bij werk dat hun gezondheid, veiligheid of ontwikkeling in gevaar kan brengen en hun toegang tot onderwijs is gegarandeerd. Zonder enige uitzondering hebben de leerplichtige kinderen van werknemers die op het bedrijf wonen, eveneens toegang tot onderwijs. De betrokken werknemers zijn hierbij op de hoogte dat er in België een wettelijk verplichte leerplicht is (vanaf 5 jaar tot en met 18 jaar).
* Risicogroepen, zoals werknemers jonger dan 18 jaar (indien zij wettelijk gezien in dienst mogen worden genomen), werknemers met verminderde geestelijke vermogens of ziekten, zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven, worden niet belast met werk dat een gevaar kan opleveren voor hun gezondheid, veiligheid of ontwikkeling of de veiligheid van anderen. Zij werken niet in de toediening van gewasbeschermingsmiddelen. Zie ook GLOBALG.A.P. IFA gezondheid en veiligheid risicobeoordeling, en procedures en instructies.
* Overeenkomstig de wettelijke bepalingen zijn de werkuren van de jonge werknemers (jonger dan 18 jaar) beperkt, doen zij geen nachtwerk of overuren en kunnen zij te allen tijde voldoen aan hun leerplicht.
* Indien de loonwerker en/of een toezichthoudend werknemer inbreuken vaststelt betreffende de tewerkstelling van jeugdige personeelsleden, dan wordt onmiddellijk ingegrepen volgens de vastgestelde procedure.
* Er worden regelingen getroffen met het oog op zwangerschapsverlof, ziekteverlof of pensionering. Deze regelingen voldoen ten minste aan de geldende sociale zekerheidswetgeving.
* Tijdens de werkuren worden voldoende pauzes voorzien – zie arbeidsreglement of \_\_\_\_\_ .

Het nemen van deze pauzes wordt gerespecteerd, ook tijdens piekperiodes. De werknemers worden mondeling op de hoogte gebracht van de arbeidsuren en de gehanteerde arbeidstijdregistratie bij aanvang van de werkzaamheden.

* Overwerken gebeurt vrijwillig; werknemers worden niet gedwongen om over te werken. In het geval van overwerk kunnen maatregelen genomen worden om te allen tijde de gezondheid en de veiligheid van de werknemers te waarborgen. Zie ook GLOBALG.A.P. IFA gezondheid en veiligheid risicobeoordeling, en procedures en instructies.
* In geval van een ernstig ongeval op het bedrijfsterrein, wordt de werknemer voorzien van vervoer naar het dichtstbijzijnde centrum voor geneeskundige behandeling.
* In geval van overtredingen tegen de GRASP vereisten en/of ontoereikende uitvoering van de werkzaamheden zal de loonwerker de disciplinaire procedure in werking stellen. Zie ook Disciplinaire procedure – in Arbeidsreglement.
* Op het bedrijf worden geen disciplinaire praktijken zoals lijfstraffen, geestelijke of fysieke mishandeling, belediging of uitschelden, toegepast. Indien disciplinaire praktijken worden toegepast, dan zijn die eerlijk en transparant.
* De loonwerker kan de relevante gegevens van de werknemers gebruiken als bewijsvoering voor het respecteren van GRASP vereisten. De loonwerker hanteert de wettelijke bepalingen betreffende data privacy (Algemene Verordening Gegevensbescherming) bij het verwerken van persoonsgebonden gegevens van de werknemers. De loonwerker vraagt aan elke werknemer toestemming voor dergelijk gebruik van persoonsgebonden gegevens.

Elke relevante wijziging in de toepasselijke wetgeving en/of de BNIG zal onmiddellijk worden opgenomen in bovenstaande verklaring. (P&C 4.5)

Wij waarborgen dat alles wat er op duidt dat deze beginselen worden geschonden, onmiddellijk aan de certificatie instelling wordt gemeld en dat er corrigerende maatregelen worden getroffen.

Een kopie van deze verklaring is te allen tijde beschikbaar voor alle werknemers en erfbetreders – namelijk:

* uitgehangen op toegankelijke plaats voor werknemers of
* aangehecht aan arbeidscontract of -reglement of
* andere – specifieer: \_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Naam | Datum | Handtekening |
| Loonwerker |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Initiële opmaak | Revisie 01 | Revisie 02 | Revisie 03 |
| Wijzigingen ten opzichte van voorgaande versie? |
| Ja / Neen | Ja / Neen | Ja / Neen |
| Indien JA: Wijzigingen en aanvullingen duidelijk herkenbaar aanbrengen op document of eventueel nieuw document gebruiken. |
| Producent |  |  |  |  |
| Datum |  |  |  |  |
| Handtekening |  |  |  |  |