Fair Rubber Standards

Version 3.3



Fair Rubber e.V./
Fair Rubber Association
Kaiser-Friedrich-Straße 11
53113 Bonn
Germany

info@fairrubber.org
www.fairrubber.org

Hinweis: Dieses Dokument wurde mithilfe von Künstlicher Intelligenz aus dem englischen Original übersetzt, welches ebenfalls auf der Fair Rubber Website eingesehen werden kann. Trotz sorgfältiger Prüfung können bei maschinellen Übersetzungen Ungenauigkeiten auftreten. Im Falle von Unstimmigkeiten oder Abweichungen zwischen dieser Übersetzung und der englischen Originalversion hat Letztere Vorrang.

Grundprinzip des Fair-Rubber-Systems	**Die Vorteile des Fair-Rubber-Systems sind für diejenigen bestimmt, die tatsächlich den Großteil der körperlichen Arbeit verrichten.** **Landwirte und Kautschukzapfer sowie Plantagenarbeiter und deren Führungskräfte müssen dieses Prinzip in der Art und Weise widerspiegeln, wie sie ihre Organisation aufbauen und ihre Arbeitsweise gestalten.**
Begriffe und Definitionen	Das Fair-Rubber-System steht sowohl Plantagen als auch Organisationen von Kleinbauern und/oder landlosen Entnehern offen und muss daher seine Anforderungen entsprechend den jeweiligen Gegebenheiten definieren – daher die unterschiedlichen Spalten mit Anforderungen und Mitteln zur Überprüfung, um dies widerzuspiegeln. Für den Plantagensektor liegt es auf der Hand, dass die Arbeiter die Nutznießer des Systems sind. Im Kleinbauernsektor hingegen gibt es verschiedene Organisationsformen, von einer Gruppe von Kleinbauern, die alle selbst Kautschuk zapfen, bis hin zu Bauernorganisationen, die manchmal Zapfer anstellen, um für sie zu arbeiten (Pächter), sowie alle möglichen Variationen in der Mitgliederstruktur. Diese Situation findet sich auch in Fällen, in denen sich landlose Anzapfer organisieren – auch hier gehören Kleinbauern als Mitglieder an, die selbst zapfen und den Anzapfern gleichgestellt sind. Wie oben im Grundprinzip dargelegt, müssen die Vorteile des Fair-Rubber-Systems stets diejenigen erreichen, die die körperliche Arbeit tatsächlich verrichten. Die nachstehenden Anforderungen versuchen so weit wie möglich, diese unterschiedlichen Realitäten widerzuspiegeln; dies hängt jedoch von einer klaren und transparenten Mitgliederstruktur mit Angaben zum jeweiligen Status der Mitglieder ab. Einige der nachstehenden Anforderungen werden sich daher je nach Status der Mitglieder der Organisation geringfügig unterscheiden – stets auf der Grundlage des oben genannten Grundprinzips. In der rechten Spalte mit dem Titel „Zusätzliche Hinweise“ finden sich weitere Erläuterungen. Darüber hinaus hat die Fair Rubber Association in derselben Spalte dargelegt, welche der Anforderungen am wichtigsten sind – sie werden als „kritisch“ bezeichnet, und ihre Nichteinhaltung führt bei einem Audit zu einem schwerwiegenden Verstoß (was zur Suspendierung der Gruppe führen kann). Ein geringfügiger Verstoß liegt vor, wenn andere Anforderungen, für die in der rechten Spalte keine Statusangabe vorhanden ist, nicht erfüllt werden – diese können jedoch zu einem schwerwiegenden Verstoß werden, wenn sie auch bei nachfolgenden Audits nicht erfüllt werden. Einige Anforderungen werden als „kontinuierliche Verbesserung“ bezeichnet – das bedeutet, dass bei diesen Standards fortlaufende Verbesserungsmaßnahmen erwartet werden, bis die vollständige Einhaltung erreicht ist – und solange solche Maßnahmen stattfinden, führt dies nicht zu einem Verstoß.

Kriterien und Indikatoren		Mittel zur Überprüfung		Zusätzliche Leitlinien
1	**Allgemeine Anforderungen**	**Lohnarbeiter auf der Plantage**	**Organisation von Kleinbauern und/oder Organisation von landlosen Kautschukern**	
1.1	**Leitbild**			
	Es muss eine öffentlich zugängliche Richtlinie vorliegen, die vom Eigentümer oder dem obersten Geschäftsführer gebilligt wurde und in der das langfristige Bekenntnis zu Waldbewirtschaftungspraktiken im Einklang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG) ausdrücklich bekräftigt wird.	*Richtliniendokument*	*Nicht zutreffend*	
1.2	**Rechtliche Grundbesitzverhältnisse**			
1.2.1	Die Plantage muss Unterlagen (einschließlich zugehöriger Karten) vorlegen, die eindeutige Nachweise für rechtmäßige, langfristige, gewohnheitsrechtliche oder Nutzungsrechte zur Bewirtschaftung der Flächen und zur Nutzung der zu bewertenden Waldressourcen enthalten.	*Unterlagen* *Karten mit Grenzangaben* *Gespräche mit Führungskräften, lokalen Interessengruppen und Behörden*		*Kritisch*
	Der Kleinbauernverband muss nachweisen, dass seine Mitglieder Landbesitz oder Gewohnheitsrechte an ihren Kautschukplantagen haben und dass keine Übergriffe auf öffentliches Land oder öffentliche Wälder stattfinden.		*Unterlagen – Mitgliederverzeichnis mit Angabe des Status*	*Gesetzliche Nutzungsrechte können verbunden sein mit* *- uneingeschränktem Eigentumsrecht* *- langfristigen oder verlängerbaren Pachtrechten* *- langfristigen oder verlängerbaren exklusiven Verwaltungsverträgen* *- anderen Mechanismen zur Zuteilung langfristiger oder verlängerbare Verwaltungsrechte und -pflichten*

1.2.2	Die Plantage muss nachweisen, dass die lokalen Gemeinschaften entweder eine klare und direkte Kontrolle über die forstwirtschaftlichen Tätigkeiten haben oder dass sie diese Kontrolle mit freier und informierter Zustimmung an andere Stellen delegiert haben.	*Dokumentation (schriftliche Vereinbarungen), Befragungen von Führungskräften und Vertretern lokaler Gemeinschaften.*	*Nicht zutreffend*	
1.3	**Einhaltung nationaler Rechtsvorschriften**			
	Die Plantage bzw. der Kleinbauernverband und seine Mitglieder müssen die geltenden nationalen und lokalen Gesetze, ratifizierten internationalen Übereinkommen und verbindlichen Verhaltenskodizes einhalten, die sich auf die in diesem Standard behandelten Themen beziehen.	*Keine Anzeichen für Verstöße gegen nationale Rechtsvorschriften.*	*Keine Anzeichen für Verstöße gegen nationale Rechtsvorschriften.*	*Kritisch*
1.4	**Lokale Gemeinschaften**			
1.4.1	Die Plantage muss die sozialen Auswirkungen ihrer Tätigkeit in Absprache mit den Personen und Gruppen (sowohl Männern als auch Frauen), die direkt von den Bewirtschaftungsmaßnahmen betroffen sind, ermitteln, bewerten und dokumentieren.	*Interviews mit Führungskräften und lokalen Gemeinschaften*	*Nicht zutreffend*	*Mitglieder von Kleinbauernorganisationen, Pächter und landlose Kautschukzapfer sind die lokale Bevölkerung selbst*
1.4.2	Die Plantage muss darlegen, wie sie die Ergebnisse ihrer Bewertung der sozialen Auswirkungen in ihre Bewirtschaftungsplanung und ihren Betrieb integriert hat	*Gespräche mit Führungskräften und lokalen Gemeinschaften* *Managementplan* *Betriebsplan*	*Nicht zutreffend*	
1.4.3	Die Plantage muss regelmäßige und kontinuierliche Konsultationen mit den Personen und Gruppen (sowohl Männern als auch Frauen) durchführen, die direkt von ihren Aktivitäten betroffen sind, um soziale Auswirkungen zu ermitteln und Möglichkeiten zu finden, diese Auswirkungen kontinuierlich zu vermeiden oder zu verringern.	*Interviews mit Führungskräften und lokalen Gemeinschaften* *Dokumentation* *Aufzeichnungen*	*Nicht zutreffend*	

1.4.4	Es muss ein dokumentiertes Streitbeilegungsverfahren vorhanden sein, um Konflikte mit der lokalen Bevölkerung durch Konsultationen zu lösen, die darauf abzielen, eine Einigung oder Zustimmung zu erzielen und Schäden an Eigentum, Ressourcen, Rechten und Lebensgrundlagen zu vermeiden.	*Verfahren* *Gespräche mit Führungskräften und lokalen Interessengruppen*	*Nicht zutreffend*	
1.4.5	Werden Beschwerden vorgebracht, so sind diese unverzüglich und fair zu bearbeiten.	*Aufzeichnungen* *Gespräche mit Führungskräften und lokalen Interessengruppen*	*Nicht zutreffend*	
1.5	**Internes Kontrollsystem (ICS)**			
	Es ist ein grundlegendes ICS eingerichtet, das Folgendes umfasst: - benannte und kompetente ICS-Mitarbeiter, die für die Gesamtleitung des ICS verantwortlich sind - grundlegende allgemeine sowie soziale, ökologische und arbeitsrechtliche Daten auf Mitglieder-Ebene, die regelmäßig aktualisiert werden – einschließlich Aufzeichnungen über gelieferten Kautschuk; - Anzahl der beschäftigten Kautschukzapfer (sofern zutreffend) - wichtige Daten im Zusammenhang mit der Nachverfolgung spezifischer Umweltaspekte - risikobasierte interne Überprüfungen (mindestens einmal pro Jahr für große und alle zwei Jahre für mittelgroße Organisationen, alle drei Jahre für kleine Organisationen) - ein System zur Behebung von Nichtkonformitäten mit schriftlichen Verbesserungsplänen für kritische Probleme und zur kontinuierlichen Verbesserung. Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte dem Leitfaden	*Nicht zutreffend*	*Vollständig anwendbar nach 3 Jahren*	*Größenklassen der Organisationen* ** klein: < 50* ** mittel: 51–100* ** groß: > 100* *Mitglieder* *siehe auch Leitfaden*

2	Soziale Standards	Lohnarbeiter auf Plantagen	Organisation der Kleinbauern und/oder Organisation der landlosen Zuckerrohrernter	Zusätzliche Leitlinien
			Per Definition gibt es in diesen Gruppen auf Mitglieder-Ebene keine Lohnarbeiter (zur Organisation selbst siehe oben) *Gilt nur in Fällen, in denen die Gruppe auf Gruppenebene mehr als 20 festangestellte Mitarbeiter beschäftigt; in diesem Fall gelten die Standards für Lohnarbeiter in vollem Umfang.*	
2.1	**Recht der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit und auf freiwillige Verhandlungen mit ihren Arbeitgebern**			
2.1.1	Interessierte Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, Organisationen ihrer Wahl (einschließlich Gewerkschaften) zu gründen und/oder ihnen beizutreten, ohne Einschüchterung oder Repressalien befürchten zu müssen,	*Gespräche mit Führungskräften, Arbeitnehmern und Gewerkschaftsvertretern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	*Kritisch*
2.1.2	Interessierte Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, sich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen,	*Interviews mit Führungskräften, Arbeitnehmern und Gewerkschaftsvertretern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	*Kritisch*
2.2	**Keine Diskriminierung**			
	Das Unternehmen diskriminiert nicht und unterstützt oder duldet keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Familienstand, HIV/AIDS-Status, Alter, Religion, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Zugehörigkeit zu Arbeitnehmervertretungen, nationaler Herkunft oder sozialer Herkunft oder aufgrund sonstiger Merkmale bei der Einstellung, Beförderung, dem Zugang zu Fortbildungen, der Vergütung, der Arbeitszuweisung, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, dem Ruhestand, der allgemeinen Behandlung am Arbeitsplatz oder anderen Aktivitäten.	*Dokumente und Aufzeichnungen* *Gespräche mit Führungskräften, Arbeitnehmern und lokalen Interessengruppen*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	*Kritisch*

2.3	**Keine Zwangs- oder Schuldknechtschaft**			
	Das Unternehmen/der Verband betreibt weder direkt noch indirekt Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder unfreiwilliger Gefängnisarbeit, noch unterstützt oder duldet es diese. Das Unternehmen/der Verband muss dies allen Arbeitnehmern erläutern.	*Dokumente und Aufzeichnungen* *Gespräche mit Führungskräften, Beschäftigten und lokalen Interessengruppen*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	*Kritisch*
2.4	**Keine Kinderarbeit**			
	Das Unternehmen/der Verein beschäftigt keine Kinder unter 15 Jahren oder unter dem nach lokalem Recht festgelegten Mindestalter, je nachdem, welches höher ist.	*Unterlagen und Aufzeichnungen* *Gespräche mit Führungskräften, Beschäftigten und lokalen Interessengruppen*	*Gilt nur für Organisationen mit Pächtern* *Gespräche mit Pächtern, Feldbeobachtung*	*Kritisch*

2,5	**Vergütung**			
	Das Unternehmen/der Verband zahlt Löhne, die den Mindeststandards der Forstwirtschaft oder anderen anerkannten Lohnvereinbarungen der Forstwirtschaft entsprechen oder diese übersteigen, sofern diese höher sind als die gesetzlichen Mindestlöhne. Wenn keine der genannten Vereinbarungen besteht, soll das Unternehmen/die Genossenschaft in Absprache mit den Beschäftigten Mechanismen zur Festlegung existenzsichernder Löhne entwickeln	*Dokumente und Aufzeichnungen* *Gespräche mit Führungskräften, Arbeitnehmern und lokalen Interessengruppen*	*Gilt nur für Organisationen mit Pächtern* *Gespräche mit Pächtern und Landwirten*	*Kritisch*
2.6	**Beschäftigungsbedingungen**			
2.6.1	Die Arbeitsbedingungen müssen klar festgelegt sein	*Richtlinien und Verfahren* *Dokumentation (Verträge)* *Gespräche mit Führungskräften, Arbeitnehmern und lokalen Auftragnehmern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	
2.6.2	Die Plantage muss nachweisen, dass jeder Mitarbeiter die gleichen Grundrechte und Leistungen (Vergütung, Schulungen usw.) genießt, die alle gesetzlichen Anforderungen sowie die in vergleichbaren Berufen in derselben Region geltenden Standards erfüllen oder übertreffen.	*Verträge, (Zahlungs-)Unterlagen, Befragungen von Führungskräften, Arbeitnehmern, Auftragnehmern und Gewerkschaftsvertretern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	
2.6.3	Die Plantage muss sicherstellen, dass alle Mitarbeiter über eine Sozialversicherung (oder eine gleichwertige Absicherung) verfügen, die im Falle einer Entlassung oder eines Arbeitsunfalls eine Entschädigung und/oder fortlaufende Unterstützung gewährleistet.	*Verträge, Unterlagen, Befragungen der Geschäftsleitung, der Beschäftigten und der Auftragnehmer,*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	
2.6.4	Das Unternehmen/der Verband soll die Gleichstellung der Geschlechter in den Beschäftigungspraktiken, bei Ausbildungsmöglichkeiten, bei der Vergabe von Aufträgen, bei Einstellungsverfahren und bei Managementaktivitäten fördern.	*Verträge, Unterlagen, Befragungen der Geschäftsleitung und der Beschäftigten*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	

2.7	**Gesundheit und Sicherheit**			
2.7.1	Plantagenleiter und Aufsichtspersonal müssen über praktische Kenntnisse der nationalen Gesetze und/oder Vorschriften verfügen, die die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten und ihrer Familien regeln.	*Dokumentation (geltende Richtlinien, Vorschriften) Schulungsunterlagen, Interviews mit Führungskräften, lokalen Auftragnehmern und Gewerkschaftsvertretern, Beobachtungen vor Ort*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	
2.7.2	Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen sind bei der Planung, Organisation und Überwachung des Betriebs zu berücksichtigen.	*Richtlinien und Verfahren Betriebspläne Beobachtungen vor Ort Befragungen von Führungskräften, Mitarbeitern und Auftragnehmern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	
2.7.3	Den Arbeitnehmern ist eine den ihnen zugewiesenen Aufgaben entsprechende persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.	*Richtlinien und Verfahren Beobachtungen vor Ort Befragungen von Führungskräften, Arbeitnehmern und Auftragnehmern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	*Kritisch*
2.7.4	Arbeitern/Entnehmern ist es untersagt, ohne die bereitgestellte persönliche Schutzausrüstung zu arbeiten.	*Richtlinien und Verfahren Beobachtungen vor Ort Interviews mit Führungskräften, Arbeitnehmern und Auftragnehmern*	*Gilt nur für Organisationen mit Pächtern Befragungen von Pachtbauern und Landwirten*	*Kritisch*
2.7.5	Alle Werkzeuge, Maschinen und Ausrüstungsgegenstände, einschließlich der persönlichen Schutzausrüstung, müssen sich in einem sicheren und betriebsfähigen Zustand befinden.	*Richtlinien und Verfahren Beobachtungen vor Ort Befragungen von Führungskräften, Mitarbeitern und Auftragnehmern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	
2.7.6	Wenn Arbeitnehmer in Lagern untergebracht sind, müssen die Bedingungen für Unterkunft und Verpflegung mindestens den Vorgaben des ILO-Leitfadens für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Forstwirtschaft entsprechen.	*Richtlinien und Verfahren Betriebspläne Beobachtungen vor Ort Befragungen von Führungskräften, Arbeitnehmern und Auftragnehmern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	

2.7.7	Arbeiten, die die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit gefährden könnten, dürfen nicht von Personen unter 18 Jahren ausgeführt werden.	*Richtlinien und Verfahren* *Beobachtungen vor Ort* *Interviews mit Führungskräften, Arbeitnehmern und Auftragnehmern*	*Gilt nur für Organisationen mit Pächtern* *Befragungen von Pächtern*	*Kritisch*
2.7.8	Es muss ein wirksames Erste-Hilfe-Programm vorhanden sein, das die Schulung der Arbeitnehmer in grundlegender Erster Hilfe sowie die Bereitstellung leicht zugänglicher Erste-Hilfe-Kästen mit aktuellem Inhalt umfasst.	*Richtlinien und Verfahren* *Beobachtungen vor Ort* *Befragungen von Führungskräften, Mitarbeitern und Auftragnehmern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	
2.7.9	Es muss ein schriftlicher Notfallplan für den Fall einer schweren Verletzung eines Forstarbeiters oder Auftragnehmer vorliegen, der Vorkehrungen für eine rechtzeitige Evakuierung in eine entsprechend ausgestattete medizinische Einrichtung enthält.	*Richtlinien und Verfahren* *Beobachtungen vor Ort* *Interviews mit Führungskräften, Mitarbeitern und Auftragnehmern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	
2.7.10	Im Falle von Unfällen übernimmt die Plantage alle Kosten im Zusammenhang mit der Genesung des Arbeitnehmers und der Beeinträchtigung seiner Gesundheit	*Richtlinien und Verfahren* *Beobachtungen vor Ort* *Interviews mit Führungskräften, Arbeitnehmern und Auftragnehmern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	
2.7.11	Es sind Vorkehrungen für den sicheren Transport der Arbeitnehmer zum und vom Arbeitsplatz zu treffen	*Richtlinien und Verfahren* *Beobachtungen vor Ort* *Befragungen von Führungskräften, Arbeitnehmern und Auftragnehmern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	
2.7.12	Die Plantage muss genaue und aktuelle Aufzeichnungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (einschließlich Risikobewertungen und Unfallprotokolle) führen und hat geeignete Maßnahmen ergriffen, um eine Wiederholung bereits aufgetretener Unfälle zu vermeiden.	*Aufzeichnungen* *Gespräche mit Führungskräften, Mitarbeitern und Auftragnehmern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	
2.7.13	Alle Mitarbeiter und Auftragnehmer müssen eine entsprechende Schulung zu sicheren Arbeitspraktiken absolviert haben und, sofern erforderlich oder angemessen, über die notwendigen Qualifikationsnachweise verfügen.	*Dokumentation* *Aufzeichnungen* *Befragungen von Führungskräften, Mitarbeitern und Auftragnehmern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	

2.7.14	Alle Beschäftigten und ihre Familien sind über Präventions- und Bekämpfungsprogramme für in der Region endemische Krankheiten, von denen Waldarbeiter oder ihre Familien betroffen sind, zu informieren und daran zu beteiligen.	*Dokumentation* *Aufzeichnungen* *Befragungen von Führungskräften, Arbeitnehmern und Auftragnehmern*	*Nicht zutreffend – siehe oben*	
3	**Umweltstandards**	**Lohnarbeiter auf der Plantage**	**Organisation der Kleinbauern und/oder Organisation der landlosen Zuckerrohrernter**	**Zusätzliche Leitlinien**
3.1	**Die Erntefrequenz**			
				Die Erntequote für Latex darf die Werte nicht überschreiten, die dauerhaft aufrechterhalten werden können
3.1.1	An den Kautschukbäumen sind Richtlinien für das Anzapfen hinsichtlich des Winkels und der Länge des Schnitts anzubringen.	*Feldbeobachtungen* *Gespräche mit Führungskräften*	*Nicht wirklich relevant, wenn Landwirte ihre eigenen Bäume anzapfen und kein Interesse daran haben, ihre Bäume zu übernutzen – das Thema sollte jedoch auf Gruppenebene erörtert und gegebenenfalls Maßnahmen in Betracht gezogen werden, insbesondere im Hinblick auf Pächter, die für das Anzapfen eingestellt werden.* *Richtlinien, Feldbeobachtungen, Interviews mit Interessengruppen,*	*Kontinuierliche Verbesserung für Kleinbauern und Anzapfer*
3.1.2	Die erste Anzapfung des Parzellenblocks soll beginnen, wenn 60 % der Bäume auf der Lichtung einen Umfang von 50 cm erreichen, gemessen über der Rinde in einer Höhe von 120 cm ab dem höchsten Punkt der Veredelungsstelle.	*Feldbeobachtungen,* *Aufzeichnungen* *Interviews mit Führungskräften*		
3.1.3	Alle Kautschukbäume mit einem Umfang von weniger als 45 cm dürfen in dem oben genannten Wachstumsstadium nicht angezapft werden.	*Feldbeobachtungen* *Gespräche mit Führungskräften*		

3.1.4	Die Menge des gewonnenen Latex darf die Gesundheit des Baumes nicht systematisch beeinträchtigen oder dessen Anfälligkeit für Krankheiten erhöhen. Der Anzapfvorgang muss so nah wie möglich am Gefäßkambium erfolgen, ohne jedoch die empfindlichen Zellen zu verletzen.	*Feldbeobachtungen* *Aufzeichnungen,* *Gespräche mit dem Führungspersonal*		
3.1.5	Es dürfen keine Anzeichen dafür vorliegen, dass die Entnahme von Material aus dem Gebiet die potenzielle Produktivität des Bodens langfristig beeinträchtigt.	*Feldbeobachtungen, Aufzeichnungen, Befragungen von Führungskräften und lokalen Experten*		

3.2	**Einsatz von Pflanzenschutzmitteln und Umgang mit chemischen Abfällen**			
			Die Gruppe soll diese Themen mit den Mitgliedern erörtern und sich auf einen gemeinsamen Ansatz für alle auf Betriebsebene einigen – als Teil des Internen Kontrollsystems (ICS) – siehe 1.5	
3.2.1	Werden Chemikalien eingesetzt, muss eine aktuelle Liste aller verwendeten Pflanzenschutzmittel vorliegen, einschließlich Handelsname, Wirkstoff, Menge des eingesetzten Wirkstoffs, Datum der Anwendung, Ort der Anwendung und Grund für die Anwendung.	*Aufzeichnungen über verwendete Chemikalien* *Rechnungen und Quittungen* *Feldbeobachtungen*	*Dokument zum gemeinsamen Ansatz, Feldbeobachtungen, Befragungen von Interessengruppen, Aufzeichnungen auf Betriebsebene*	
3.2.2	Werden Chemikalien eingesetzt, müssen alle Mitarbeiter und Auftragnehmer, die mit deren Einsatz befasst sind, eine Schulung zu Handhabungs-, Anwendungs- und Lagerungsverfahren erhalten haben.	*Schulungsunterlagen* *Feldbeobachtungen* *Gespräche mit Führungskräften und Auftragnehmern, die an der Verwendung von Chemikalien beteiligt sind*	*Dokument zum gemeinsamen Vorgehen* *Befragungen von Interessengruppen*	
3.2.3	Wo Chemikalien eingesetzt werden, sind Verfahren für den sicheren Transport, die Lagerung, die Handhabung, die Anwendung sowie für Notfälle umgesetzt.	*Verfahren und Aufzeichnungen* *Beobachtungen vor Ort*	*Dokument zum gemeinsamen Ansatz, Interviews mit Interessengruppen*	

3.2.4	Es wird eine aktuelle Liste der externen Standorte für die Entsorgung aller Chemikalien, Behälter sowie flüssiger und fester anorganischer Abfälle (einschließlich Kraftstoff und Öl) geführt.	*Aufzeichnungen*	*Dokument zum gemeinsamen Vorgehen*	
3.2.5	Es muss ein dokumentiertes System für die Sammlung und sichere Lagerung dieser Abfälle sowie für deren sicheren Transport zu den aufgeführten Standorten vorhanden sein.	*Überprüfung des dokumentierten Systems* *Beobachtungen vor Ort* *Gespräche mit Führungskräften*	*Dokument zum gemeinsamen Ansatz, Interviews mit Interessengruppen*	
3.2.6	Es dürfen keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Abfallprodukte an anderen als den aufgeführten Standorten und nicht gemäß umweltverträglichen und sicheren Methoden sowie den geltenden gesetzlichen Anforderungen entsorgt werden.	*Feldbeobachtungen* *Gespräche mit Interessengruppen, Führungskräften und Auftragnehmern*	*Dokument zum gemeinsamen Ansatz, Feldbeobachtungen, Befragungen von Interessengruppen*	
3.3	**Abfälle**			
	Abfälle, die bei der Holzernte, der Verarbeitung vor Ort und der Gewinnung entstehen, sind zu minimieren, z. B. durch deren Verwendung zum Schutz von Böden oder Rückegassen. Abfälle sind auf umweltverträgliche Weise zu entsorgen.	*Feldbeobachtungen*	*Feldbeobachtungen*	
3.4	**Ökosysteme und Biodiversität**			
3.4.1	Für alle forstwirtschaftlichen Maßnahmen mit potenziellen negativen Auswirkungen auf die Umwelt müssen schriftliche Richtlinien vorliegen, in denen akzeptable Vorgehensweisen in Bezug auf Erosionsschutz und den Schutz der Wasserressourcen festgelegt sind und die den Forstverwaltern und -aufsehern zur Verfügung stehen.	*Aufzeichnungen, Karten* *Feldbeobachtungen* *Interviews mit lokalen Experten und Mitarbeitern der Forstverwaltung*	*Nicht wirklich anwendbar bei der Entnahme auf landwirtschaftlich genutzten Flächen – das Thema sollte jedoch auf Gruppenebene diskutiert werden, und es sollten geeignete Maßnahmen von den zuständigen Mitgliedern ergriffen und von ICS überwacht werden; Feldbeobachtungen, Interviews mit Interessengruppen,*	*Kontinuierliche Verbesserung für Kleinbauern und Harzsammler*
3.4.2	Die Leitlinien müssen mindestens spezifische Bestimmungen zur Verhinderung von Erosion enthalten, indem erosionsgefährdete Gebiete identifiziert werden, in denen die Ernte und andere Eingriffe verboten sind.	*Richtlinien in Bewirtschaftungsplänen und/oder Betriebsplänen, die den Schutz von Feuchtgebieten, Wasserquellen und Uferschutzzonen festlegen, Karten*		

		Feldbeobachtungen *Interviews mit lokalen Experten und Führungskräften*		

3.4.3	Die Plantage muss in Absprache mit Naturschutzorganisationen, Aufsichtsbehörden und anderen lokalen und nationalen Interessengruppen eine Bewertung zur Ermittlung von Gebieten mit hohem Schutzwert (High Conservation Values, HCVs) durchgeführt haben.	*Interviews mit lokalen und nationalen Interessengruppen, Umweltorganisationen, lokalen und nationalen Experten sowie Führungskräften* *HCV-Bewertungsunterlagen*	*Bei der Nutzung von landwirtschaftlichen Flächen nicht wirklich anwendbar – das Thema sollte jedoch auf Gruppenebene erörtert werden, und es sollten geeignete Maßnahmen von den zuständigen Mitgliedern ergriffen und von ICS überwacht werden.* *Feldbeobachtungen, Interviews mit Interessengruppen,*	*Kontinuierliche Verbesserung für Kleinbauern und Harzsammler*
3.4.4	Alle identifizierten HCVs werden im Bewirtschaftungsplan beschrieben und liefern standortspezifische Informationen, die zur Verbesserung der identifizierten Merkmale herangezogen werden sollen, wobei ein Vorsorgeansatz verfolgt wird.	*Überarbeitung des Bewirtschaftungsplans oder zugehöriger Dokumente* *Gespräche mit Führungskräften*		
3.4.5	Seltene, bedrohte und gefährdete Arten sowie deren Lebensräume (z. B. Nist- und Nahrungsgebiete), die im Waldgebiet vorkommen oder voraussichtlich vorkommen, sind unter Heranziehung des besten verfügbaren Fachwissens und der besten verfügbaren Informationen (z. B. die Rote Liste der IUCN)	*Bewirtschaftungspläne und Begleitdokumente* *Karten* *Interviews mit Interessengruppen, lokalen Experten und Verantwortlichen*	*Bei der Nutzung von landwirtschaftlich genutzten Flächen nicht wirklich relevant – das Thema sollte jedoch auf Gruppenebene erörtert werden, und entsprechende Maßnahmen sind von den zuständigen Mitgliedern zu ergreifen und vom ICS zu überwachen.* *Feldbeobachtungen, Interviews mit Interessengruppen,*	*Kontinuierliche Verbesserung für Kleinbauern und Harzsammler*
3.4.6	In den Bewirtschaftungsplänen und anderen relevanten Richtlinien und Verfahren sind die Maßnahmen klar zu benennen, die zum Schutz, zur Erhaltung oder zur Förderung des Vorkommens seltener, bedrohter oder gefährdeter Arten und ihrer Lebensräume ergriffen werden.	*Bewirtschaftungspläne und Begleitdokumente* *Karten* *Betriebs-/Erntepläne, Befragungen von Mitarbeitern und Auftragnehmern.*	*Bei der Entnahme auf landwirtschaftlich genutzten Flächen nicht wirklich anwendbar – das Thema sollte jedoch auf Gruppenebene erörtert werden, und es sollten geeignete Maßnahmen von den zuständigen Mitgliedern ergriffen und von ICS überwacht werden.* *Feldbeobachtungen, Befragungen von Interessengruppen,*	*Kontinuierliche Verbesserung für Kleinbauern und Harzsammler*

3.4.7	Sofern Informationen über seltene, bedrohte und gefährdete Arten und deren Lebensräume vorliegen, müssen spezifische Bewirtschaftungsmaßnahmen (und/oder Einschränkungen) zum Schutz der lokalen Biodiversität festgelegt und umgesetzt worden sein.	*Bewirtschaftungspläne und Begleitdokumente* *Feldbeobachtungen* *Interviews mit dem Managementpersonal*	*Bei der Gewinnung auf landwirtschaftlich genutzten Flächen nicht wirklich anwendbar – das Thema sollte jedoch auf Gruppenebene erörtert werden, und es sollten geeignete Maßnahmen von den zuständigen Mitgliedern ergriffen und vom ICS überwacht werden.* *Feldbeobachtungen, Interviews mit Interessengruppen,*	*Kontinuierliche Verbesserung für Kleinbauern und Harzsammler*
3.4.8	Die Plantage/der Verband muss über Systeme verfügen, um sicherzustellen, dass alle Maßnahmen gegen illegale oder unbefugte Jagd, Fischerei, Fallenstellen oder das Sammeln von Pflanzen ergriffen werden.	*Richtlinien und Verfahren* *Aufzeichnungen über die Ernte* *Feldbeobachtungen* *Befragungen von Interessengruppen, Führungskräften und Behörden*	*Feldbeobachtungen, Befragungen von Interessengruppen,*	
3.4.9	Die Plantage oder Kautschukfarm darf ab dem 31. Dezember 2020 keine Schädigung und/oder Umwandlung von Naturwald und anderen natürlichen Ökosystemen in landwirtschaftliche Produktionsflächen und andere Landnutzungsformen verursachen.	*Bewirtschaftungspläne und Begleitdokumente* *Feldbeobachtungen* *Fernerkundung* *Geokoordinaten*	*Bewirtschaftungspläne und Begleitdokumente* *Feldbeobachtungen* *Fernerkundung* *Geokoordinaten*	*Kritisch* *Definitionen: Naturwald, keine Umwandlung, keine Degradation, natürliches Ökosystem*

4	Fair-Trade-Standards		
4.1	**Fair-Trade-Prämie auf Plantagen und im gemeinsamen Gremium**	**Lohnarbeiter auf Plantagen**	**Zusätzliche Leitlinien**
4.1.1	Es wird ein gemeinsames Gremium mit gewählten Arbeitnehmervertretern und ernannten Beratern der Geschäftsleitung eingerichtet, dessen Aufgabe es ist, die Fair-Trade-Prämie zum Wohle aller Arbeitnehmer zu verwalten. Die Anzahl der Arbeitnehmervertreter im Fair-Trade-Prämienausschuss (FPC) ist deutlich höher als die der Berater aus der Geschäftsleitung. Bei Unternehmensgruppen mit mehreren Plantagen gibt es auf jeder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Plantagen ein gemeinsames Gremium. Möglicherweise gibt es auch ein zentrales gemeinsames Gremium in der Zentrale.	*Ein FPC (gemeinsames Gremium) wurde mit gewählten Arbeitnehmervertretern und ernannten Beratern der Geschäftsleitung eingerichtet.*	*Kritisch*
4.1.2	Das Joint Body verfügt über eine Aufgabenbeschreibung (ToR) und hält sich daran, in der Folgendes festgelegt ist: - Die Ziele des gemeinsamen Gremiums; - die Zusammensetzung (wer sind die Mitglieder); - Wie die Arbeitnehmervertreter im gemeinsamen Gremium gewählt werden; - Die Verfahren des gemeinsamen Gremiums, in denen mindestens die Amtszeit, die Häufigkeit der Sitzungen, die Beschlussfassung, die Kriterien für die Auswahl von Fair-Trade-Prämienprojekten, die Dokumentation sowie die vorzulegenden Berichte festgelegt werden, und was mit dem gemeinsamen Gremium geschieht, wenn das Unternehmen seine Zertifizierung verliert oder aufgelöst wird; - Interne Regelungen, Zuständigkeiten, insbesondere wer für die Finanzen verantwortlich ist; - Dass alle Entscheidungen über die Verwendung der Fair-Trade-Prämie von der jährlichen Vollversammlung (GA) aller Arbeitnehmer genehmigt werden. - Das Delegierten-System für die Generalversammlung, sofern zutreffend. - Wie die Interessen von Wanderarbeitern sowie Saison- und Zeitarbeitern berücksichtigt werden. Im Falle von Betrieben mit mehreren Plantagen gibt es ein System, bei dem gewählte Delegierte jede angeschlossene Plantage vertreten, sofern ein zentrales gemeinsames Gremium besteht. Die Geschäftsordnung wird von der Generalversammlung der Arbeitnehmer genehmigt und den Arbeitnehmern in den entsprechenden Sprachen zur Verfügung gestellt.	*Die Geschäftsordnung enthält einen vollständigen Katalog von Anforderungen.* *Die Geschäftsordnung wird eingehalten.* *Die Geschäftsordnung wurde von der Arbeitnehmervollversammlung genehmigt.* *Die Geschäftsordnung wird den Arbeitnehmern in den entsprechenden Sprachen zugänglich gemacht.* *Falls ein zentrales FPC besteht, gibt es ein System, nach dem gewählte Delegierte jede angeschlossene Plantage vertreten.*	*Kritisch*

4.1.3	Es wird ein separates Konto für die Fair-Trade-Prämie eingerichtet, für das Arbeitnehmervertreter des gemeinsamen Gremiums und ein Vertreter der Geschäftsleitung gemeinsam zeichnungsberechtigt sind	*Es wird ein separates Bankkonto für die Fair-Trade-Prämie eingerichtet.* *Sowohl Arbeitnehmervertreter des FPC als auch ein Vertreter der Geschäftsleitung sind gemeinsame Zeichnungsberechtigte für das Bankkonto.*	*Kritisch*
4.1.4	Alle Arbeitnehmervertreter im Gemeinsamen Gremium (JB) werden von den Arbeitnehmern demokratisch gewählt. Dieser Prozess entspricht dem Mandatsbeschluss und wird ordnungsgemäß dokumentiert. Die Berater der Unternehmensleitung werden von der Unternehmensleitung ernannt.	*Das Wahlverfahren entspricht der Satzung und wird ordnungsgemäß dokumentiert*	*Kritisch*
4.1.5	Die Zusammensetzung des Fair-Trade-Prämienausschusses spiegelt die Zusammensetzung der Belegschaft wider, wobei Geschlecht, Arbeitsbereiche, Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft, Gewerkschaftsmitgliedschaft sowie gegebenenfalls Migranten, befristet Beschäftigte/Saisonarbeiter und Leiharbeitskräfte berücksichtigt werden.	*Die Zusammensetzung des Fair-Trade-Prämienausschusses spiegelt die Zusammensetzung der Belegschaft wider.*	*Kritisch*
4.1.6	Die Unternehmensleitung beteiligt sich über ihre Berater aktiv und verantwortungsbewusst am Gemeinsamen Gremium und unterstützt die Arbeitnehmer bei der Verwaltung der Fair-Trade-Prämie. Die Berater der Unternehmensleitung im Gemeinsamen Gremium haben eine beratende Funktion ohne Stimmrecht. Sie haben das Recht, Ausgaben zu blockieren, wenn die vorgeschlagene Verwendung der Fair-Trade-Prämie illegal oder betrügerisch ist oder nachweislich negative strukturelle, finanzielle oder soziale Auswirkungen auf das Unternehmen hat.	*Die Unternehmensvertreter im FPC nehmen regelmäßig an den Sitzungen teil und unterstützen die Arbeitnehmer bei der Verwaltung der Fair-Trade-Prämie, ohne den Prozess zu leiten und ohne ihre Ansichten aufzuzwingen.* *Es gibt Hinweise darauf, dass die Unternehmensleitung bei der Genehmigung des Fair-Trade-Prämienplans nicht abgestimmt hat.*	
4.1.7	Das Paritätische Gremium trifft sich regelmäßig mit den Beschäftigten, um deren Bedürfnisse zu erfassen und Projektideen zu erörtern. Diese Informations- und Konsultationssitzungen finden während der Arbeitszeit und gemäß einem zuvor von der Unternehmensleitung genehmigten Sitzungsplan statt, müssen jedoch nicht unbedingt im Rahmen einer Vollversammlung aller Arbeitnehmer abgehalten werden. Die Ergebnisse dieser Sitzungen werden protokolliert.	*Die Sitzungen finden regelmäßig während der Arbeitszeit gemäß einem genehmigten Plan statt.* *Die meisten Protokolle sind auffindbar, auch als lose Blätter* *UND die Beschlüsse werden festgehalten, auch wenn sie nicht ganz eindeutig und nicht unterzeichnet sind.*	

4.1.8	Das Paritätische Gremium erstellt im Anschluss an die Konsultation der Beschäftigten einen jährlichen Fair-Trade-Prämienplan, der die Bedürfnisse aller verschiedenen Beschäftigtengruppen berücksichtigt.	*Ein jährlicher Fair-Trade-Prämienplan wird nach Rücksprache mit den Beschäftigten erstellt* *Die Bedürfnisse aller verschiedenen Arbeitnehmergruppen werden berücksichtigt.* *Für alle Projekte im Plan sind Budgets vorgesehen, die in angemessenem Umfang den erwarteten Fair-Trade-Prämieneinnahmen und den festgelegten Prioritäten entsprechen.* *Jedes Projekt im Fair-Trade-Prämienplan enthält Beschreibungen, die Folgendes umfassen:* *• Zweck und Ziele;* *• Zielgruppe(n)/Begünstigte (z. B. Männer, Frauen* *oder alle Arbeitnehmer, Wander- und Zeitarbeitskräfte, Familienangehörige; Gemeinschaft);* *• Aufgaben:* *• Aufgaben und Zuständigkeiten:* *• Projektbudget (Gesamtbetrag / jährlich);* *• Start- und Enddatum des Projekts;* *• Wie das Projekt überwacht wird;* *• Datum der Genehmigung des Projekts durch die Generalversammlung.*	
4.1.9	Das Gemeinsame Gremium verwaltet die Prämienmittel verantwortungsbewusst. Es gibt keine Anzeichen für Begünstigungen oder Betrug bei der Verwaltung der Fair-Trade-Prämie.	*Für alle größeren Projekte wird eine dokumentierte Risikobewertung durchgeführt und der Generalversammlung darüber Bericht erstattet.* *Alle Kredite und Investitionen werden unter Einhaltung aller* *erforderlichen Formalitäten und Sicherheiten getätigt.*	
4.1.10	Die Fair-Trade-Prämie kommt den Arbeitnehmern, ihren Familien und ihren Gemeinschaften durch Fair-Trade-Prämienprojekte zugute, die auf ihre Bedürfnisse und Präferenzen zugeschnitten sind, wie sie von den Arbeitnehmern beschlossen und angemessen begründet wurden.	*Ja/Nein*	*Kritisch*

4.1.11	Das gemeinsame Gremium überwacht die mit Mitteln aus der Fair-Trade-Prämie durchgeführten Aktivitäten sowie den Fortschritt bestehender Projekte und erstattet der Generalversammlung der Arbeitnehmer jährlich darüber Bericht. Der Bericht wird dokumentiert.	*Die FPC stellt allen Arbeitnehmern einen Jahresbericht mit Informationen über ihre Aktivitäten und den Fortschritt bestehender Fair-Trade-Prämien-Projekte zur Verfügung, der folgende Angaben enthält:* *• Einzelheiten zu den insgesamt eingenommenen Fair-Trade-Prämieneinnahmen, den Ausgaben und dem Saldo;* *• Eine Beschreibung jedes Projekts, das im letzten Berichtszeitraum geplant, durchgeführt oder abgeschlossen wurde;* *• Wurden die Aktivitäten durchgeführt? Falls nicht, Angabe des Grundes.* *• Wann wurden sie durchgeführt?* *• Zu welchen Kosten?* *• Wurde das Ziel erreicht oder sind weitere Maßnahmen erforderlich?*	*Kritisch*
4.1.12	Das Unternehmen sensibilisiert auf allen Ebenen für den fairen Handel, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten die Vorteile des fairen Handels verstehen, insbesondere: - die Vorteile der Fair-Trade-Prämie; - die verschiedenen Funktionen, Aufgaben und Positionen des gemeinsamen Gremiums, anderer Fair-Trade- sowie der Gewerkschaftsvertreter und gewählten Arbeitnehmervertreter. Das Unternehmen stellt sicher, dass die Führungskräfte auf allen Ebenen, einschließlich der Vorgesetzten, die Auswirkungen des fairen Handels auf den Betriebsablauf des Unternehmens verstehen (z. B. den Zeitaufwand für Besprechungen während der Arbeitszeit).	*Alle Ebenen des Unternehmens kennen und verstehen das Fair-Trade-Konzept UND dessen Auswirkungen auf den Betriebsablauf des Unternehmens.* *Es wurden regelmäßig Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt, UND die Mehrheit der Beschäftigten versteht die Vorteile und Strukturen des Fairen Handels.*	
4.1.13	Das Unternehmen erläutert den Beschäftigten den Zweck der Fair-Trade-Prämie und die Rolle des gemeinsamen Gremiums, bevor die Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitnehmervertreter für die Wahl zu nominieren.	*Ja/Nein*	

4.1.14	Das Unternehmen stellt Mittel für die Schulung der Mitglieder des gemeinsamen Gremiums bereit	*Für die Arbeitnehmervertreter im Fair-Trade-Prämienausschuss werden Schulungen angeboten, um sicherzustellen, dass sie ihre Aufgaben wahrnehmen können.* *Diese Schulung findet teilweise während der Arbeitszeit statt und wird für jeden neu gewählten oder ernannten Vertreter wiederholt.* *Die jährliche Schulung der Arbeitnehmervertreter im Fair-Trade-Prämienausschuss zu partizipativer Projektplanung und Finanzmanagement findet teilweise während der Arbeitszeit statt.*	
4	**Fair-Trade-Standards**	**Organisation der Kleinbauern und/oder Organisation der landlosen Zuckerrohrernter**	**Zusätzliche Leitlinien**
4.2	**Fair-Trade-Prämie für Organisationen von Kleinbauern und/oder landlosen Kautschukerntern**		
4.2.1	Die Struktur Ihrer Organisation muss eine Generalversammlung als oberstes Entscheidungsgremium umfassen, in der alle wichtigen Entscheidungen diskutiert und getroffen werden, wobei alle Mitglieder in der Generalversammlung gleiche Stimmrechte haben und der Vorstand in freien, fairen und transparenten Wahlen gewählt wird	*In der Satzung ist die Mitgliederversammlung als oberstes Entscheidungsgremium definiert, UND alle Mitglieder haben gleiche Stimmrechte.* *Die Wahlen zum Vorstand sind frei, fair und transparent.*	*Kritisch*
4.2.2	Es muss klar sein, wer Mitglied der Organisation ist. Daher muss es schriftliche Regeln geben, die festlegen, wer Mitglied werden kann, und es muss ein Mitgliederverzeichnis geführt werden.	*Klare Kriterien in der Satzung oder anderen Dokumenten darüber, wer Mitglied werden kann und wie dies geschieht.* *Mitgliederverzeichnis mit den erforderlichen Angaben und einer Fehlerquote von maximal 10 %.*	*Kritisch*
4.2.3	Die Regeln, die festlegen, wer Mitglied werden kann, dürfen nicht diskriminierend sein.	*Es gibt Mitgliedschaftsregeln, und diese sind nicht diskriminierend.*	*Kritisch*
4.2.4	Den Mitgliedern muss erklärt werden, wie sie sich in der Organisation einbringen können, damit sie mehr Einfluss darauf haben.	*Die Organisation informiert ihre Mitglieder und verfügt über einen Plan, der allen Mitgliedern Möglichkeiten zur Mitwirkung bietet.*	

4.2.5	Jedes Jahr findet eine Mitgliederversammlung statt.	*Die jährliche Mitgliederversammlung fand statt ODER wurde aus nachvollziehbaren Gründen verschoben.*	*Kritisch*
4.2.6	Jahresbericht, Haushaltspläne und Jahresabschlüsse werden der Mitgliederversammlung zur Genehmigung vorgelegt.	*Alle Berichte wurden der Generalversammlung ordnungsgemäß vorgelegt und die Genehmigung ist dokumentiert – mit nur geringfügigen Fehlern in der Berichterstattung.*	*Kritisch*
4.2.7	Sie müssen mindestens eine Maßnahme planen und dokumentieren, die darauf abzielt, die Entwicklung Ihres Unternehmens, Ihrer Organisation, Ihrer Mitglieder, Ihrer Mitarbeiter, Ihrer Gemeinschaft und/oder der Umwelt zu fördern. Dieser Plan wird als Fair-Trade-Entwicklungsplan bezeichnet.	*Es liegt ein Fair-Trade-Entwicklungsplan vor, der die Beschreibungen, Ziele, Zeitpläne, Zuständigkeiten und das Budget aller geplanten Aktivitäten enthält.* *Der schriftliche Plan enthält alle erforderlichen Details.*	
4.2.8	Bevor Sie den Fair-Trade-Entwicklungsplan umsetzen, müssen Sie ihn der Generalversammlung zur Genehmigung vorlegen. Sie müssen die Beschlüsse dokumentieren.	*Der Plan wurde von der Generalversammlung genehmigt, dokumentiert und später ohne Änderungen oder mit begründeten Änderungen, die nachträglich genehmigt wurden, umgesetzt.*	
4.2.9	Sie müssen über ein Buchhaltungssystem verfügen, das die Ausgaben im Rahmen des Fair-Trade-Entwicklungsplans genau erfasst und insbesondere die Fair-Trade-Prämie transparent ausweist. Sie müssen nachweisen können, dass die Fair-Trade-Prämie gemäß den geltenden Vorschriften verwendet wird.	*Es ist ein System implementiert, das die Nachverfolgung von Einnahmen und Ausgaben sowie die Identifizierung der Prämie ermöglicht* *Akzeptabel: Es wurden unbeabsichtigte Fehler von weniger als 1 % festgestellt.* *Kopien stehen Fair Rubber auf Anfrage und während der Audits zur Verfügung.*	*Kritisch*
4.2.10	Sie müssen der Generalversammlung jedes Jahr über die Ergebnisse des Fair-Trade-Entwicklungsplans berichten und diese Präsentation dokumentieren.	*Der schriftliche Bericht wurde der Generalversammlung vorgelegt und die Genehmigung ist dokumentiert*	
4.2.11	Sie müssen einen Prozess konzipieren und mit dessen Umsetzung beginnen, der die Entwicklungsbedürfnisse in Ihrer Organisation erfasst und analysiert.	*Es wurde ein Prozess eingeleitet, um Mechanismen zur Erfassung der Bedürfnisse von Mitgliedern, Pächtern und/oder der breiteren Gemeinschaft zu definieren und umzusetzen.*	*Kontinuierliche Verbesserung*