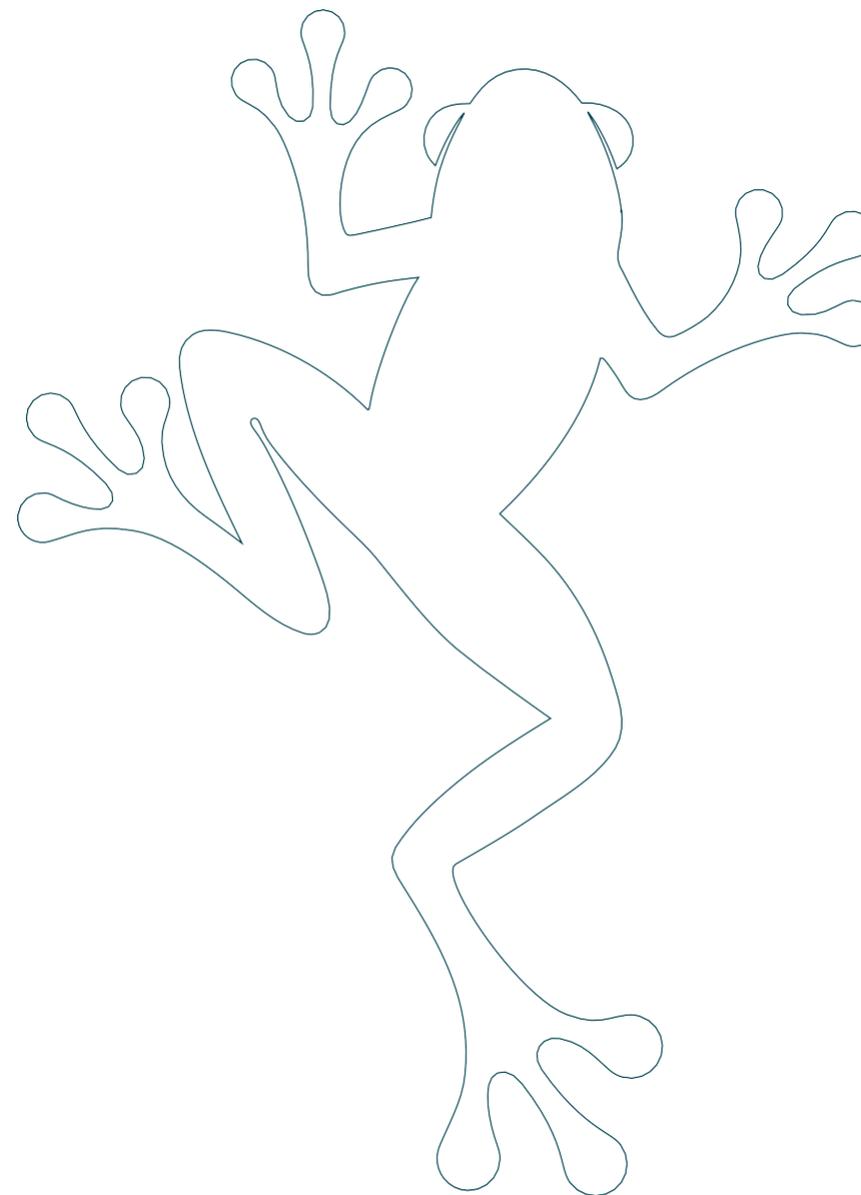


雨林联盟 可持续农业 标准

供应链要求

**RAINFOREST
ALLIANCE**



第 1.2 版

雨林联盟简介

雨林联盟正在运用社会和市场力量创造一个更加可持续发展的世界，从而保护自然、改善农民生活、完善森林社区。

译文免责声明

对于有关译文所含信息确切含义的任何问题,请参见英文正式版予以解释。因翻译产生的任何含义差异或分歧均不具有约束力, 且对审核或认证不产生任何影响。

更多信息?

有关雨林联盟的更多信息 请访问www.rainforest-alliance.org, 或联系 info@ra.org 或雨林联盟阿姆斯特丹办事处, 地址为: De Ruijterkade 6, 1013AA, 阿姆斯特丹, 荷兰。

所有标准要求均具有约束力, 必须遵守才能通过认证。

未经雨林联盟书面同意, 严禁对本内容进行任何使用, 包括复制修改、分发或再版。

文件名称:

雨林联盟可持续农业标准, 供应链要求

文件代码:

SA-S-SD-2-V1.2

版本号:

1.2

首次出版日期:

2020年6月30日

修订日期:

2022年1月31日

生效日期:

2022年7月1日

截止日期:

直至另行通知

编制:

雨林联盟标准与保证部

批准

标准与保证部部长

关联文件 (文件编码与文件名, 如适用):

SA-S-SD-1 雨林联盟 2020 版可持续农业标准, 农场要求
本文件中所列的所有其他附件、指南和政策。

取代:

SA-S-SD-2-V1.1 雨林联盟 2020 版可持续农业标准, 供应链要求

适用范围:

供应链证书持有者

国家/地区:

全部

农作物:

雨林联盟认证体系范围内的所有农作物, 请参见认证规则。

认证类型:

供应链证书持有者

第 1.2 版的主要变更

本文档中的主要调整概述：SA-S-SD-1-V1.2 雨林联盟可持续农业标准，供应链要求，于 2022 年 1 月 31 日发布，而上一版本：SA-S-SD-1-V1.1 雨林联盟可持续农业标准，供应链要求，于 2021 年 1 月 31 日发布。

要求编号	主题	变更
15.1	申诉机制	修订：申诉委员会由管理人员组建，并必须包括至少一名成员/工人代表。
3.2.4	可持续差价的支付	修订：根据作物的不同，除合同协议外，可能还有承诺，其中规定了可持续差价的金额和其他条款。
3.2.6	可持续差价的记录	要求的简化，以及更具体的细节，详见附件 S14 共同责任。
3.3.5	可持续投资的记录	要求的简化，以及更具体的细节，详见附件 S14 共同责任。
3.3.6	可持续投资的支付	根据新要求的规定：证书持有者责任人应有明确的合同协议或承诺，其中规定了可持续投资的金额和其他条款。本条要求与要求 3.2.4（需对可持续差价确立合同协议或承诺）保持一致。
5.3.1	工人的书面合同	澄清：对连续受雇三个月或以上的长期工人和临时工人，都需要签订书面雇佣合同。
5.3.3	最低工资	删除：工资的年度通货膨胀修正。现已将此条款列为单独的自选要求 5.3.13。
5.3.5	工资扣减	新增明确规定：雇主必须全额并及时地支付工资。
5.3.13	最低工资	工资的年度通货膨胀修正。从要求 5.3.3 和 5.4.2 中删除的通货膨胀修正，作为新的自选要求列出。
5.4.2	生活工资	工资改善计划。删除了工资的年度通货膨胀修正。
5.5.2	加班	增加了允许额外加班的特殊情形，以覆盖收获窗口期最长不超过 6 周的作物。
6.5.6	雨水收集	修订了收集雨水的使用，包括除灌溉以外的其他农业用途。

目录

简介

重塑认证	
2020 版可持续农业标准:	
供应链要求	
编制标准	
2020 认证项目	
供应链要求概述	
证书持有者风险解析档案因地制宜	

第 1 章：管理

1.1 管理	
1.2 行政管理	
1.4 内部检查与自我评估	
1.5 申诉机制	
1.6 社会性别平等	

第 2 章：可追溯性

2.1 可追溯性	
2.2 线上平台中的可追溯性	
2.3 物料平衡	

第 3 章：收入与共同责任

5	
3.2 可持续差价	
3.3 可持续投资	
3.4 供应链对生活工资支付的贡献	

第 5 章：社会

6	
7	
8	
5.1 评估与处理童工、强迫劳动、歧视、工作场所的暴力和骚扰	
9	
5.2 结社自由	
5.3 工资与合同	
10	
5.5 工作条件	
11	
5.6 健康和安	
12	
13	
14	

第 6 章：环境

6.6 废水管理	
----------	--

19

20	
20	
21	
22	
23	

附件

S1 术语表	
S3 风险评估	
S4 补救协议	
S6 可追溯性	
S14 共同责任	

指南（不具约束力）

通用指南	
指导文件 E：申诉机制	
指导文件 F：社会性别平等	
指导文件 L：评估与处理	
指导文件 R：评估与处理监测工具	

31

32	
----	--

简介

我们的愿景

重塑认证

2018年，雨林联盟与UTZ合并。这是一个良好契机，我们可以结合自身经验，制定一个强有力的前瞻性认证方法，从而适应目前可持续农业及相关供应链面临的挑战。

我们的长期愿景是‘重塑认证’。这基于一系列核心原则：持续改进；数据驱动；基于风险的保障；因地制宜；共同责任。

2020版可持续农业标准:供应链要求

即使在农场之外，我们也应始终注重可持续性。认证供应链的买家必须加大，使农民的劳作更具可持续性。我们的目标是通过雨林联盟 2020 认证项目，在整个供应链中提高透明度并促进负责的公司经营举措。

作为实现重塑认证愿景的第一步，可持续农业标准之供应链要求引入了多项创新。例如，制定一套因地制宜的要求，以符合每位证书持有者境况；加强风险评估，以识别与管理可持续性风险；提出共同责任要求，以奖励农民实现可持续性生产；以及，通过定向投资，从而实现可持续发展目标。有关前述创新更多详情，可参阅《雨林联盟 2020 版可持续农业标准 - 简介》。该文件可从雨林联盟官网获取。

雨林联盟可持续农业标准共有两个组成部分，即农场要求与供应链要求。农场要求文件包含了适用于农场证书持有者的所有要求。供应链要求文件包含了适用于供应链持证者的所有要求。这意味着：这两份文件之编号方式会有所差异。

标准编制

雨林联盟是国际可持续标准联盟（ISEAL）的正式成员。《雨林联盟 2020 版可持续农业标准》相关部分是根据《ISEAL 良好实践规范》编制而成，确保文件的相关性与透明度，并反映利益相关者的利益平衡。

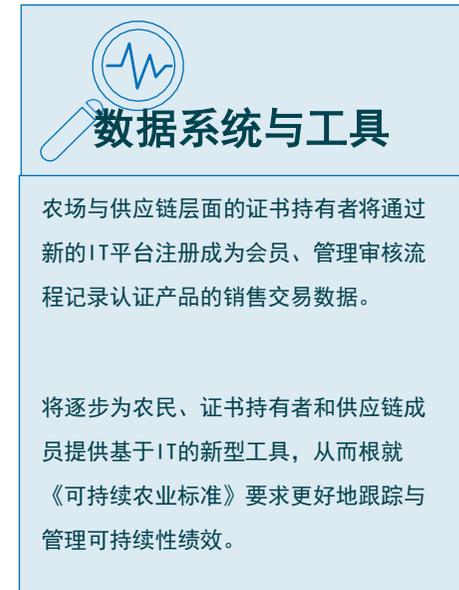
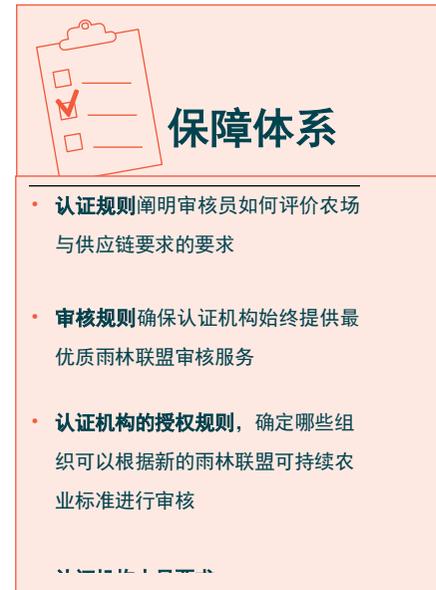


2020 认证项目

雨林联盟2020认证项目为我们的重塑认证方法提供了基础。

世界各地有许多人员与企业将雨林联盟认证用作支持可持续农业生产与供应链的基本工具，而新标准、保障体系、相关数据与技术体系的目的便是为这些人员与企业提供更多价值。

我们的 2020 认证项目主要有三个组成部分，彼此紧密合作：



供应链要求概述

本文件中的要求按主题在各章节中列出。

若这些要求在注册后生成的因地制宜检查清单中，则为强制要求，但第3.4条要求中的对生活工资支付的贡献属于自选。

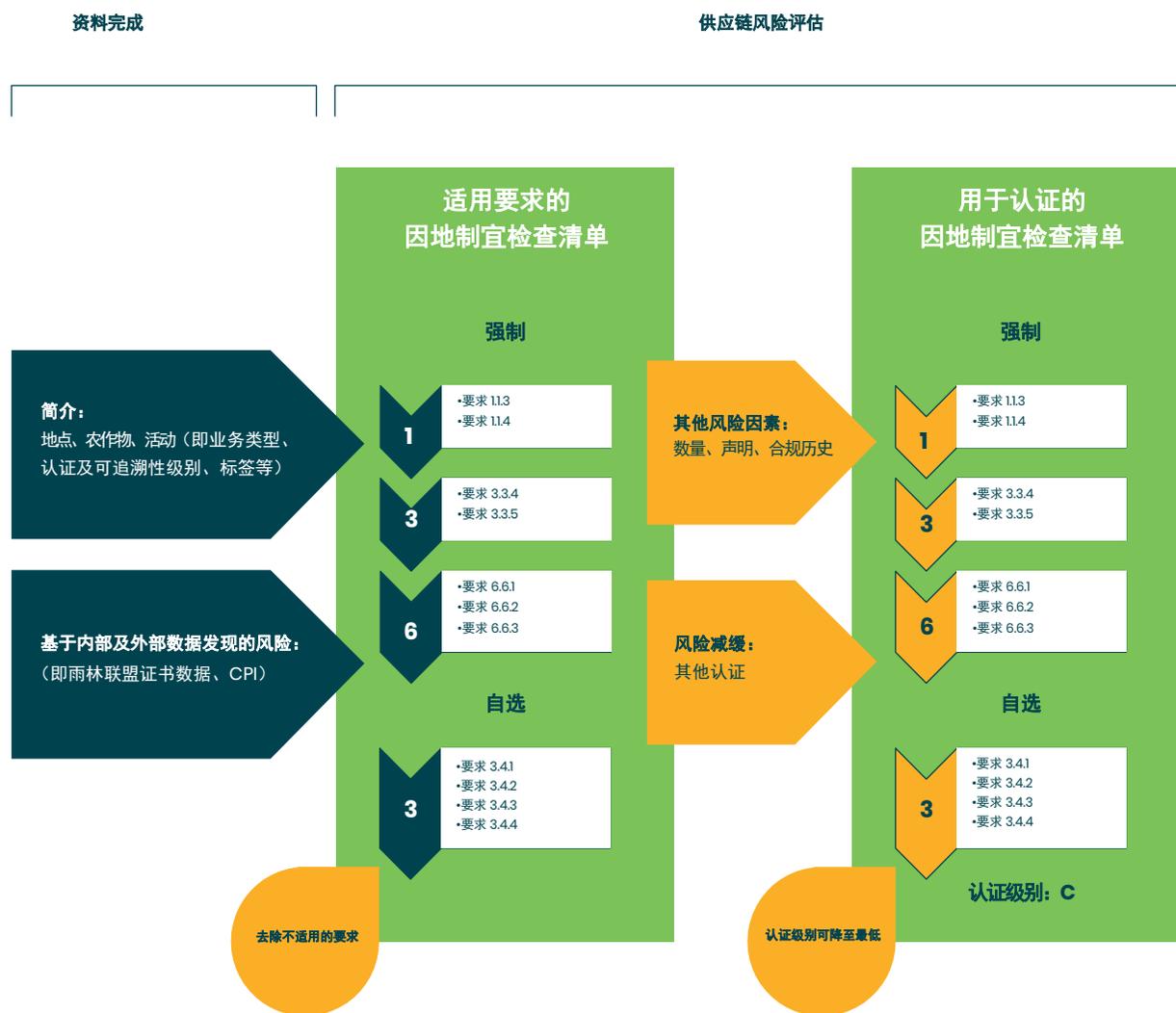
1. 管理	
1.1	管理
1.2	行政管理
1.4	内部检查与自我评估
1.5	申诉机制
1.6	社会性别平等
2. 可追溯性	
2.1	可追溯性
2.2	线上平台中的可追溯性
2.3	物料平衡
3. 收入与共同责任	
3.2	可持续差价
3.3	可持续投资
3.4	供应链对生活工资支付的贡献（自选）
5. 社会	
5.1	评估与处理童工、强迫劳动、歧视、工作场所的暴力和骚扰
5.2	结社自由
5.3	工资与合同
5.5	工作条件
5.6	健康和 safety
6. 环境	
6.6	废水管理

供应链成员专用的供应链风险评估（SCRA）

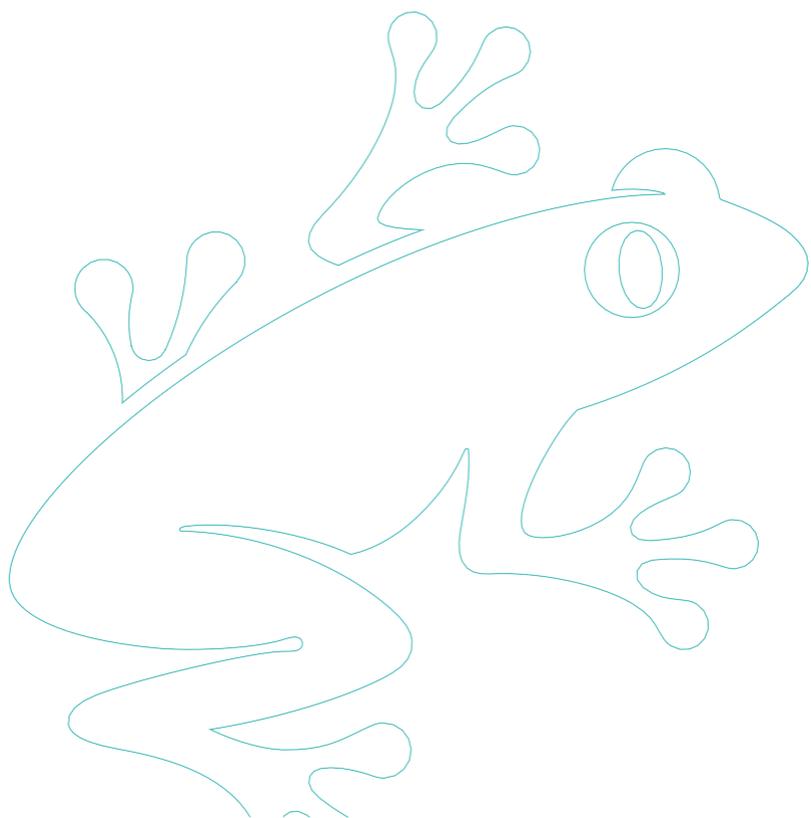
作为保证体系的组成部分，数据是通过 SCRA 收集，并融入整个注册和资料完成过程中。SCRA 可评估一个组织在地点层面的潜在经营风险，从而确定所需的验证类型与频次。企业资料以本流程所获取的活动、地点、农作物信息为基础，结合了每项个体操作特定的其他内部数据与第三方数据（数量、合规性、社会风险等）。组织解析档案会生成一份因地制宜的检查清单，包括强制要求与可自选要求。

组织确认适用要求清单后，供应链风险评估（SCRA）会立即确定处理组织因地制宜的检查清单所需的验证级别。组织可以根据强制性要求提供额外合规性文件，这些文件将被视为低验证水平的可能减轻因素。因此，供应链风险评估可分为两部分：1）强制要求和自选要求因地制宜的检查清单；2）合规性评估所需的验证级别；从该图中可直观看出。

证书持有者风险解析档案因地制宜



第1章 管理



可持续性不仅是一种生活方式,而且是一项事业;成功的事业需要管理。雨林联盟希望认证组织管理高效、透明、包容、经济可行。为此农场/公司必须实行综合规划管理系统、持续改进流程和程序。本章涵盖管理与责任的商业行等相关主题。这些主题要求遵循评估 - 规划 - 实施 - 评价 - 调整的流程。通过使用我们的风险评估工具,企业可确定针对特定主题的缓解和适应措施,并将其纳入管理计划。第一章还涵盖了贯穿各个领域的社会性别主题。将该主题纳入“管理”章节是对社会性别重要性的认可,其适用于公司活动的各个方面。

1.1 管理

1.1.3 制定一份清晰的、可供实施的管理计划，确保每一条适用的雨林联盟供应链要求均得到满足。记录在案的程序针对证书范围内的所有适用流程对认证产品进行控制，确保产品完整性。

1.1.4 供应链证书持有者已制定、采纳并推动一项或多项政策，旨在确保其在自身经营、供应链及其他商业关系中始终展现负责的商业行为。这些政策涉及对民权及环境的直接和间接负面影响。

- 这些政策致力于遵守且要求遵守《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》。参照和承诺《经合组织跨国公司指南》或《联合国工商业和人权指导原则》。
- 高级管理层负责监督这些政策及其执行。
- 应在与供应商接洽过程中及在其他商业关系中，包括在签订合同和其他书面协议时，对这些政策及其规定予以明确说明。
- 确保合规的方法之一是建立供应商行为准则。

行为准则至少应对供应链证书持有者、其供应商及其他商业关系作出如下要求：

- 遵守与人权、工人权利和条件、安全与健康相关的适用法律
- 遵守与环境保护、森林砍伐、生物多样性和废弃物和废水管理相关的适用法律和相关标准

欲了解负责任农业供应链方面的示范性政策，请查阅《经合组织负责任农业供应链指南》第 25-29 页 15

1.2 行政管理

1.2.3	<p>保存一份<u>认证</u>产品当前<u>分包商</u>、<u>供应商</u>和<u>中间商</u>的名单，确认其于活动之前或活动期间符合认证规则。</p> <p>对于农场而言，供应商名单仅指其从中采购的其他农场。</p>
1.2.5	<p>保存更新长期雇工与<u>临时工</u>名单，包含每位<u>工人</u>以下信息：</p> <ul style="list-style-type: none">• 全名• <u>社会性别</u>• 出生年份• 雇佣起止日期• <u>工资</u> <p>对于<u>住房安置工人</u>，花名册另含以下信息：</p> <ul style="list-style-type: none">• 住房地址• 家庭成员数• 家庭成员出生年份 <p>对于从事轻量工作的儿童（12-14岁）和<u>青年工人</u>（15-17岁），花名册另含以下信息：</p> <ul style="list-style-type: none">• 住房地址• 父母或法定监护人姓名及住址• 学籍（如适用）• 工作或任务类型• 每日工作时长/每周工作时长 <p>适用性说明：对于供应链认证，本要求仅适用于那些在社会主题方面存在高风险的证书持有者，因此必须符合第5章的要求。</p>
1.2.9	<p>用于认证与合规的记录应至少保存四年。</p>
1.2.16	<p>建立一份<u>工人</u>（男工/女工）列表，列表中的工人均应受过培训且具有专业知识技能，能够有效执行<u>供应链管理计划</u>。</p>
1.2.17	<p><u>多地点</u>管理员保留一份<u>地点清单</u>，可供与以下信息一起纳入证书中：风险结果、地址、<u>范围</u>、负责在该地点执行的<u>工人</u>。若适用，需获得非共同所有权地点的同意书。</p>

1.4 内部检查与自我评估

1.4.1	<p>内部检查体系到位，从而评估（农场）<u>团体成员</u>、<u>地点</u>和/或其他范围中的成员是否遵循雨林联盟可持续农业标准。审批与制裁体系包括：</p> <ul style="list-style-type: none">• 每年对每个团体成员（农场）、（加工）地点和认证范围内的任何其他成员（包括<u>分包商</u>、<u>中间商</u>、<u>服务提供者</u>）进行检查。在首次认证审核前，所有这些成员均需进行内部检查。• 第一年认证范围：雨林联盟可持续农业标准之所有适用要求• 连续多年范围：基于<u>风险评估</u>（对于农场，参见 1.3.1）、上年内部检查、审核结果。• 仅针对农场范围：拥有一套轮换制度，以便各<u>农场单位</u>至少每 3 年进行一次检查。但偏远农场单位至少每 6 年进行一次检查。 <p><i>适用性说明：当证书中包含一个以上的实体（<u>团体成员</u>、<u>地点</u>、<u>服务提供商</u>、<u>分包商</u>）时，要进行内部检查。</i></p>
1.4.2	<p>管理层每年进行自我评估，以评估其自身及其认证范围内的所有成员，是否符合雨林联盟可持续农业标准。</p> <p>对于农场证书持有者来说，自我评估包括<u>团体成员</u>和证书范围内的其他实体（包括<u>分包商</u>、<u>中间商</u>、<u>服务提供者</u>和加工地点）的<u>内部检查结果</u>。</p> <p>对于多地点供应链证书持有者而言，自我评估包括对地点（包括分包商）的内部检查。</p>
1.4.3	<p>关于<u>团体成员</u>（农场）和/或<u>地点</u>遵循雨林联盟可持续农业标准，审批与制裁体系到位。审批与制裁体系包括：</p> <ul style="list-style-type: none">• 书面审批与制裁程序• 审批与制裁经理或委员会• 团体成员/地点改进与纠正措施跟进机制• 各团体成员/地点认证状态决定，其已经签署、编制成文、纳入最终内部检查报告

1.5 申诉机制

1.5.1

申诉机制到位，从而使个体、工人、社区和/或民间团体（包括吹哨者）能够就其所受特定商业活动和/或任何性质经营活动（包括技术、社会、经济性质）之负面影响进行投诉。可根据联合国指导原则（UNGP）中关于商业和人员方面的相关要求，通过联合其他公司、或通过行业项目或制度化机制，直接提供申诉机制。

申诉机制应通俗易懂，不仅以当地语言呈现，而且方便无法阅读或无法上网的群体使用。

申诉机制应至少包含以下要素：

- 申诉委员会。其具有决策权，了解申诉，行事公正、触手可及，具有敏感的社会性别意识
- 申诉委员会由管理人员组建，并必须包括至少一名成员/工人代表。
- 申诉机制为内外部利益相关者提供合适提交渠道，包括工人、会员、员工、买家、供应商、原著居民和社区
- 接受匿名申诉和尊重保密责任
- 根据补救协议，并酌情与评估与处理委员会和/或社会性别委员会/相关人士合作，对人权和劳工权利的申诉进行补救
- 申诉及商定后续行动经编制成文，并于合理时间范围内分享至相关人员
- 保护申诉提交者不因使用申诉机制而被终止雇佣关系/会员资格、或遭受报复或威胁

评估与处理委员会(若适用)：见第 5.11 条

社会性别委员会/相关人士：见第 1.6.1 条



请参阅附件 S4：补救协议



请参阅指南文件 E：申诉机制

1.6 社会性别平等

1.6.1

管理致力于提升社会性别平等，通过以下方式：

- 传达书面声明至团体成员/工人
- 指定一个委员会负责实施、监测、评价社会性别平等与妇女赋权改善措施。管理人员可选择指定一名负责人（而非一个委员会），大型农场除外。

负责委员会/负责人：

- 了解社会性别平等与妇女赋权知识
- 如果是负责委员会，则至少包括一名妇女、一名管理人员
- 被团体成员/员工知悉且易接近，受团体成员/员工信任



请参阅指南文件F：社会性别平等

1.6.2

负责委员会/负责人执行以下活动：

- 基本风险评估结束后，实施促进社会性别平等的缓解措施，并将这些措施纳入管理计划（1.3.1）
- 至少每年强化一次管理人员与（团体）员工的社会性别平等与妇女赋权意识
- 根据补救协议参与基于社会性别之暴力与歧视的补救案例

农场范围：

风险评估：见第 1.3.1 条管理计划：见第 1.3.2 条

供应链范围：

管理计划：见第 1.1.3 条



请参阅附件 S3：风险评估工具



请参阅附件 S4：补救协议

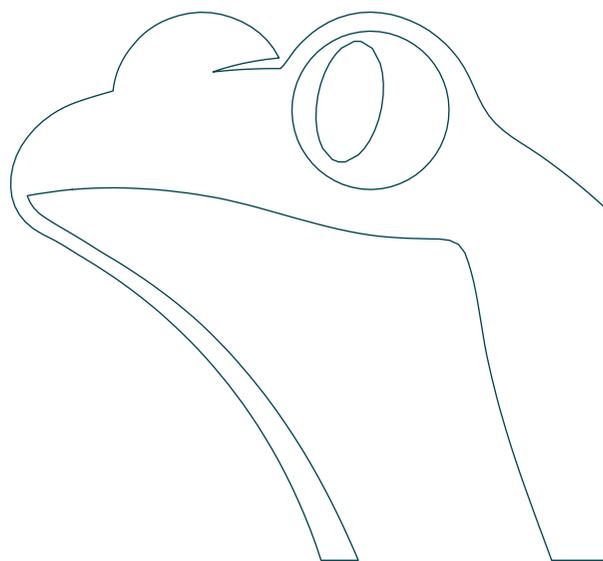
第2章

可追溯性

一个可靠有效的可持续农业认证项目，必须能够使其用户有信心根据标准生产出认证产品。

这便需要个稳健透明的体系，用以实现从农民到零售的全供应链农产品追溯。

本章中的要求为证书持有者提供了一个框架，以便准确可靠的追踪认证产品并在雨林联盟可追溯性平台上报告认证产品的任何活动（包括转换和销售）。



2.1 可追溯性

2.1.3	在运输、存储、加工等所有阶段，应始终对 <u>认证产品</u> 与未认证产品实行物理隔离。
2.1.4	管理人员已制出产品流程图，直至证书范围的最终地点，涵盖所有中间环节（采集点、运输、加工单位、仓库等）及产品相关活动。
2.1.6	<u>认证产品</u> 的出货数量，不应超过总生产数量（对于农场）、认证产品采购数量以及上一年度库存余量的总和。
2.1.7	<u>无重复销售量</u> ：作为常规产品销售之产品、根据其他项目或可持续发展倡议销售之产品，均不得作为雨林联盟认证产品销售。可以在多个方案下销售产品。
2.1.9	每个 <u>认证产品</u> 的正确转换要素计算方法均应有论证与记录，并相应地反应在可追溯性平台中。  请参阅附件S6：可追溯性
2.1.10	每年校准一次确定 <u>认证产品</u> 重量或数量之设备。
2.1.11	提供过去12个月 <u>认证产品</u> 的数量汇总。这包括投入量、采购量、库存量、加工量、产出量、 <u>损失量</u> 及售出量（如适用）。
2.1.12	当 <u>认证产品</u> 的法定所有权和/或实际占有权发生变化时，记录内容包括可追溯性类型和百分比（若适用）。
2.1.13	有证据（进出产品文件、现场程序、报告）可证明 <u>雨林联盟声明</u> 均有效且符合雨林联盟认证项目要求。

2.2 线上可追溯性平台

适用于从事雨林联盟认证项目中提供在线追溯的作物的证书持有者。

2.2.1	<p>作为认证产品出售的数量，最迟在装运季度结束后两周内，记录在雨林联盟可追溯性平台上。</p>  <p>请参阅附件 S6：可追溯性</p>
2.2.2	<p>雨林联盟认证产品的买家，建立并实施其程序，以定期验证可追溯性平台中的交易与所购买和/或装运的认证产品的发票是否匹配。</p>
2.2.3	<p>未作为雨林联盟认证产品销售的数量和/或丢失的数量，在出货或数量丢失发生的当个季度结束后的两周内，从可追溯性平台上删除该相应数量。</p>  <p>请参阅附件 S6：可追溯性</p>
2.2.4	<p>如果面向公众使用（雨林联盟认证）商标，包括产品上的使用以及产品外的使用，在使用之前，都应当根据‘雨林联盟标签与商标政策’获得批准书。</p>
2.2.5	<p>合并为一笔交易的货件包含充分的信息，可将交易与各个货件相关联。</p>
2.2.6	<p>可获得农场证书持有者授予可追溯性平台授权的书面确认书和双方确认。</p>
2.2.7	<p>授予可追溯性平台授权的一方遵守适用的可追溯性要求。</p>  <p>请参阅附件 S6：可追溯性</p>

2.3 物料平衡

适用于在作物（允许可追溯性级别物料平衡）中应用物料平衡的证书持有者。请参阅附件 S6：可追溯性

2.3.1	仅针对可以实际发生之过程进行数量信用分转换，且产品转换过程不可逆。
2.3.2	作为物料平衡出售之产品数量，100% 被经认证的采购数量所涵盖。
2.3.3	作为认证产品销售的数量符合原产地信息的最低百分比要求。  请参阅附件 S6：可追溯性
2.3.4	作为经认证产品出售的购销证明文件包括认证和非认证输入数量的原产国信息。  请参阅附件 S6：可追溯性
2.3.5	信用分交易应仅限于一张证书之内；从一张证书到另一张证书转移时，应伴随着相关产品的装运。

第 3 章

收入与 共同责任

雨林联盟旨在推动可持续性成为其经营领域之准则。这便需要根本改变特定领域供应链的运作原则。这意味着我们要转向一种体系，在此体系中，要将农业生产的可持续作为一种高于商品成本的重要服务来估价和定价。这也意味着，在原产地推进可持续农业生产所需的投资不仅由生产者承担，也由市场承担。雨林联盟 2020 版可持续农业标准之两大要素对共同责任的相关内容有所呈现。一个要素是可持续差价；即对于认证农作物销售，向所有农场证书持有者支付的市场最高价的金额。

另一个要素是可持续投资；即认证产品买家承担农场证书持有者推进原产地可持续性流程所需的投资。除了可持续投资之外，本章还包含在农场证书持有者

3.2 可持续差价

3.2.3	<p>尽责的证书持有者，应当以货币形式支付<u>可持续差价</u>，其是在市场价格、品质溢价或其他差价之外的部分。可持续差价不能以实物支付。</p> <p> 请参阅附件 S14：共同责任</p>
3.2.4	<p>尽责的证书持有者，应有明确的合同协议或承诺，其中规定了<u>可持续差价</u>支付的金额和其他条款。关于适用性的更多细节见附件 S14。</p> <p> 请参阅附件 S14：共同责任</p>
3.2.5	<p><u>可持续差价</u>至少每年全额支付，且不迟于为相关作物确定的支付期限。</p> <p> 请参阅附件 S14：共同责任</p>
3.2.6	<p><u>可持续差价</u>支付的确认，应记录在可追溯平台中。</p> <p> 请参阅附件 S14：共同责任</p>
3.2.7	<p>对于规定了支付下限的农作物，<u>可持续差价</u>已付金额至少达到规定下限。</p> <p> 请参阅附件 S14：共同责任</p>

3.3 可持续投资

3.3.4	<p><u>可持续投资</u>至少每年全额支付，且不迟于为相关作物确定的支付期限。</p> <p> 请参阅附件 S14：共同责任</p>
3.3.5	<p><u>可持续投资</u>支付的确认，应记录在可追溯平台中。</p> <p> 请参阅附件 S14：共同责任</p>
3.3.6	<p>尽责的证书持有者，应有明确的合同协议或承诺，其中规定了<u>可持续投资</u>的金额和其他条款。关于实际应用的更多细节，详见附件 S14。</p>

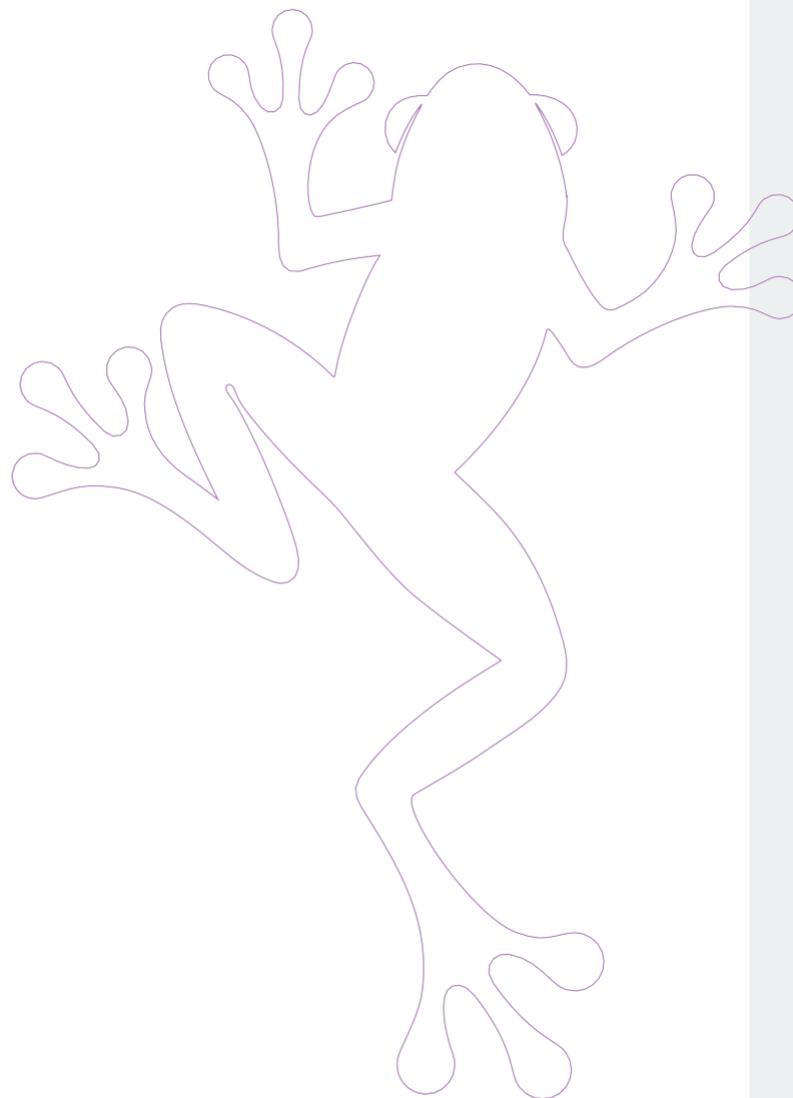
3.4 供应链对生活工资支付的贡献（自选）

适用于决定为生活工资的支付做出贡献并做出相应声明的任何证书持有者。

3.4.1	供应链证书持有者拥有一份农场证书持有者的工资改进计划副本，并已确定如何及何时可以提供支持来实现这一目标。
3.4.2	有书面证据可表明，负责的供应链证书持有者已与农场证书持有者就模式、目标及时间表达成一致，促进实施农场工资改进计划。
3.4.3	有证据可表明，供应链成员根据与农场证书持有者所达成一致的 <u>模式、目标及时间表</u> 为农场工资改进计划做出贡献。
3.4.4	记录供应链证书持有者的支持生活工资支付的投资，包括直接财务投资，或其他形式的投资。

第5章

社会



社会章节旨在：使工人能够为自身及其家庭实现更佳工作条件与生活条件；促进平等与尊重全民，特别关注移民、儿童、青年、妇女等弱势群体；促进认证农场加强保护人权和劳工权利。

为支持可持续生计，雨林联盟可持续农业标准规定了以下方面的相关要求：所有基本人权和劳工权利、健康和安、体面生活与工作条件。

这些要求符合《联合国工商业与人权指导原则》(UNGP)、国际劳工组织相关公约及其他多方利益相关者概念。

5.1 评估与处理童工、强迫劳动、歧视、工作场所的暴力和骚扰

5.1.1

承诺：

管理人员致力于评估与处理童工、强迫劳动、歧视、工作场所的暴力和骚扰，方式如下：

- 指定一名管理者代表负责评估与处理体系
- 对于大型农场、个体认证农场、供应链证书持有者：授权一个委员会管理评估与处理体系；该委员会由一名指定管理者代表及工人代表（们）组成。工人代表（们）由工人选举产生。
- 对于团体管理：授权一个委员会管理评估与处理体系；该委员会由一名指定管理者代表、一名团体成员代表组成。团体管理人员仅可指定一名管理者代表，而非一个委员会。

委员会成员应：

- 精通童工、强迫劳动、歧视、工作场所的暴力和骚扰知识
- 公正、易接近、受工人/团体成员信任

交流：

- 管理者代表/委员会：配合管理人员、申诉委员会、社会性别负责人/委员会
- 至少每年强化一次管理人员与（团体）员工对上述四项问题的意识
- 书面告知工人/团体成员：零容忍童工、强迫劳动、歧视、工作场所的暴力和骚扰；管理人员建有相关评估与处理制度。上述告知内容应始终在中心位置处明显可见。



请参阅指南文件 L：评估与处理

5.1.2

风险减缓：

管理者代表/委员会在管理计划中纳入基本风险评估中确定的缓解措施，并实施相应的措施。

至少每三年进行一次基本风险评估。

农场范围：

管理计划：见第 1.3.2 条

风险评估：见第 1.3.1 条

供应链范围：

管理计划：见第 1.1.3 条



请参阅附件 S3：风险评估工具

5.1 评估与处理童工、强迫劳动、歧视、工作场所的暴力和骚扰

5.1.3

监测：

管理者代表/委员会

- 监测风险并落实风险减缓措施
- 向管理人员与申诉委员会报告童工、强迫劳动、歧视、工作场所的暴力和骚扰的潜在案例
- 监测补救行为（见第 5.1.4 条）

根据风险级别与问题调整监测系统力度。



请参阅指导文件 R：评估与处理监测工具

5.1.4

补救：

管理者代表/委员会应当制定管理计划以规定，如何补救童工、强迫劳动、歧视、工作场所的暴力和骚扰案件。

对已经确认的案件，应当根据雨林联盟补救协议予以补救并记录在案。补救的全部过程，都应当保护受害者的安全及隐私。



请参阅附件 S4：补救协议

5.2 结社自由

5.2.1	<p>工人有权根据适用法律自主组建和加入工会或工人组织，参加集体谈判，无需得到雇主事先批准。工人定期自由民选工人代表。</p> <p>于雇佣开始日期之前，管理人员通过书面政策（使用工人理解的语言）向工人告知这些权利。<u>结社自由</u>与集体谈判之书面政策始终在工作场所明显可见。</p> <p>如果结社自由权与集体谈判权受到法律限制，则其并不妨碍管理人员针对独立自由结社、谈判、对话管理人员制定平行措施。</p> <p>1948 年国际劳工组织第 87 号公约《结社自由和组织权利保护公约》</p> <p>1971 年国际劳工组织第 143 号公约《工人代表建议书》</p>
5.2.2	<p>工人不因其过去或现在之工人组织或工会成员身份或活动而受到歧视或报复。管理人员不惩罚、不贿赂、不通过其他方式影响工会成员或工人代表。</p> <p>记录并保存雇佣终止情况，包括终止原因、工人与工会或工人组织之关系。管理人员既不干涉工人组织和/或工会内部事务，也不干涉这类组织选举与会员相关义务。</p> <p>1949 年国际劳工组织第 98 号公约《组织权与集体谈判权公约》</p> <p>1971 年国际劳工组织第 143 号公约《工人代表建议书》</p>
5.2.3	<p>管理人员为工人代表提供合理带薪假期，从而使其履行工人代表职能与参加会议。</p> <p>如有必要，管理人员为工人代表提供会议场所、通讯工具、儿童看护场所等合理设施。管理人员允许工人组织和/或工会使用公告板传达其活动相关信息。</p> <p>管理人员与自由选举之工人代表开展真诚对话，共同提出并解决工作条件与雇佣条件问题。管理人员保存其与工人组织和/或工会之间会议的记录。</p> <p>1971 年国际劳工组织第 135 号公约《工人代表公约》</p> <p>1971 年国际劳工组织第 143 号公约《工人代表建议书》</p>

5.3 工资与合同

5.3.1	<p>对于连续受雇三个月或以上的<u>长期工人</u>与<u>临时工人</u>，（雇主）应与其签订书面<u>雇佣合同</u>。签订完成后，<u>工人</u>应持有一份合同副本。</p> <p>对于连续受雇三个月以下的长期工人与临时工人，必须至少拥有口头合同。</p> <p>除非根据<u>适用法律</u>口头合同能够建立具有法律约束力之雇佣关系，否则口头合同不得替代书面合同。口头合同应包含下列条款。雇主记录口头合同并将下列条款告知于工人。书面合同/口头合同至少包含：</p> <ul style="list-style-type: none">• 工作职责• 工作地点• 工作时长• 工资标准和/或计算方法• <u>加班工资标准</u>• 支付频率或支付计划• 扣减项目、福利，例如非现金福利• 带薪休假• 病假、医疗保护措施（针对疾病、残疾、事故）• 合同终止之通知期限
5.3.2	<p>管理人员不参与旨在取消或降低<u>工人</u>工资和/或福利之安排或做法，例如雇佣<u>临时工</u>从事永久性或持续性工作。</p>
5.3.3	<p><u>工人</u>至少获得适用最低工资或集体谈判协议（CBA）所协商工资，以较高者为准。对于生产工作、定额工作或计件工作，支付工资必须至少是基于每周 48 小时工作制之最低工资，或基于国家法定工作时限之最低工资，以规定的较短时间为准。</p>
5.3.5	<p>除非<u>适用法律</u>或集体谈判协议（CBA）规定，否则不允许从工人工资中扣减诸如社会保障之类项目。除非经<u>工人</u>书面同意或口头同意，否则不得执行预付款、工会会费、借贷等自愿性工资扣减项目。</p> <p>雇主必须全额并及时进行工资支付。工资扣减项目不允许作为惩戒措施。</p> <p>除非适用法律允许，否则不允许以工具、设备或器械等相关项目执行工资扣减。</p> <p>非现金福利必须符合适用法律，但不得超过总薪酬的30%。</p> <p>1949 年国际劳工组织第 95 条公约《保护工资公约》</p> <p>1949 年国际劳工组织第 85 条公约《保护工资建议书》</p>
5.3.6	<p>雇主应在预定的计划间隔内定期向<u>工人</u>支付工资，但须至少每月支付一次。支付计划由工人与雇主双方共同商定。</p> <p>记录每位工人的<u>正常工时</u>、<u>加班工时</u>和/或产量（如适用）、工资与扣减额计算结果、已付工资。就每笔支付向工人提供工资单；工资单包含上述信息。</p> <p>1949 年国际劳工组织第 95 条公约《保护工资公约》</p>

5.3 工资与合同

5.3.8	实行同工同酬，无 <u>社会性别</u> 、 <u>工种</u> 、 <u>民族</u> 、 <u>年龄</u> 、 <u>肤色</u> 、 <u>宗教信仰</u> 、 <u>政治观点</u> 、 <u>国籍</u> 、 <u>社会出身</u> 等方面歧视。 1951年国际劳工组织第100号公约《同酬公约》
5.3.9	如果使用 <u>劳务供应商</u> ，管理人员应制定书面合同与书面监督机制，确保劳务供应商： <ul style="list-style-type: none">• 获得国家主管部门许可或认证（若适用）• 遵守适用法律要求• 未涉及欺诈或强制招聘行为• 遵守本标准中适用的工人相关要求 5.3 和 5.5 所有 <u>招聘费用</u> 均由管理人员承担，而非由 <u>工人</u> 承担。 1997年国际劳工组织第181条公约《私营就业机构公约》

5.5 工作条件

5.5.1	<p>工人正常工时每天最多八小时、每周最多 48 小时。此外，如果工人连续工作满六小时，则其有至少 30 分钟休息时间；如果工人连续工作满六天，则其有至少一天休息时间。</p> <p>每年保安的正常工时平均每周最多 56 小时。</p> <p>1919 年国际劳工组织第 1 号公约《（工业）工时公约》</p> <p>1930 年国际劳工组织第 30 号公约《（商业和办公室）工时公约》</p>
5.5.2	<p>实行自愿加班，且需满足以下条件方可加班：</p> <p>a)及时请求</p> <p>b)加班费的支付，应符合适用法律或集体谈判协议（CBA）的要求，以较高者为准。若无法律或集体谈判协议（CBA）相关规定，则至少按正常工资之 1.5 倍支付加班费。</p> <p>c)加班不增加健康和安全风险。如果加班期间事故率高于<u>正常工作期间</u>事故率，则监测加班期间事故率并减少加班。</p> <p>d)工人下班后能乘安全交通工具回家*</p> <p>e)每周总工时最多 60 小时。仅适用于农场特例：见第 h 条）</p> <p>f) 如果工人连续工作满六小时，则其有至少 30 分钟休息时间；如果工人连续工作满 24 小时，则其有至少 10 小时连休时间</p> <p>g)记录各位工人正常工时和加班工时*</p> <p>h)仅适用于茶叶、咖啡、香蕉、新鲜水果、鲜花农场，以及收获窗口期短（最长不超过六周）的作物： 针对特例，如果生产过剩、基础设施损坏等原因导致产量损失的风险，则每年至多可以允许不超过 12 个工作周——其每周的加班总工时至多不超过 24 小时，工人的连续工作天数至多不超过 21 天。</p> <p>*这不适用于小型农场团体之团体成员工人</p> <p>1919 年国际劳工组织第 1 号公约《（工业）工时公约》</p> <p>1930 年国际劳工组织第 30 号公约《（商业和办公室）工时公约》</p> <p>2010 年国际劳工组织《农业安全与健康实用规程》</p> <p>2018 年国际劳工大会第 107 届会议，关于工作时间工具的一般研究</p>
5.5.3	<p>根据适用法律，怀孕的长期雇工有权享受带薪产假。若无相关适用法律，工人应获得至少 12 周的带薪产假，其中至少有 6 周是在产后。她们享有孕产权利和福利。休完产假后，她们可以按照相同条款与条件重返工作岗位，不受歧视、不丧失资历、不扣减工资。</p> <p>针对孕期、哺乳期、产期工人，实行弹性工作制度、安排灵活工作地点。哺乳期女性每天另有两次 30 分钟休息时间，且有哺乳空间喂养宝宝。</p> <p>该哺乳空间必须：</p> <ul style="list-style-type: none">• 方便挤奶（如有所需，至少配备一张椅子和一个吸奶装置放置平面）• 能够遮挡视线• 免经公众或同事闯入• 任何有吸奶或挤奶需求的母亲可随时使用• 非厕所 <p>1952 年国际劳工组织第 183 号公约《保护生育公约》</p>

5.6 健康和安

5.6.1	<p>职业健康与安全风险分析由合格 ([u>专业人员进行。相应健康安全措施纳入管理计划并加以落实，至少考虑以下几点：</p> <ul style="list-style-type: none">• 风险分析• 合规• 工人培训• 确保健康安全之程序与设备 <p>记录职业健康与安全事件数量与类型（注明男性/女性），包括农药使用相关事件。小型农场团体仅针对其自身设施。</p> <p>1981 年国际劳工组织第 155 号公约《职业安全卫生公约》</p>
5.6.2	<p>配备急救箱供工人处理工伤，免费提供紧急医疗服务，包括救护交通工具、住院治疗。</p> <p>急救箱置于生产现场、加工现场、维护现场中心位置。提供适宜的应急处理措施，包括相关位置的淋浴和洗眼设施。</p> <p>工作期间，现场应当配备训练有素的急救人员。应当告知工人，如果发生紧急事故，如何找到相应的急救场所，并联系急救人员，以便得到救助。</p>
5.6.4	<p>工人通过下列方式之一随时获得充足安全的饮用水：</p> <ul style="list-style-type: none">• 公共饮水系统；或• 管理层提供的生活饮用水；该饮用水应满足适用法律或世界卫生组织 (WHO) 规定的生活饮用水参数（定期检测，每次雨林联盟认证审核前至少检测一次；但如果发现或确定水污染风险存在，则应随时检测。） <p>保护饮用水水源、维护饮用水的输送管道系统，以避免污染饮用水。</p> <p>储存在罐中和容器中的饮用水应用盖子保护，防止污染，至少每 24 小时更换一次新鲜饮用水。</p>
5.6.7	<p>在农业生产、加工、维修、办公、工人住房场所或其附近配置充足、干净、功能到位的卫生间与洗手站。</p> <p>如果有 10 名或以上工人，则按社会性别划分设施。小便池与女卫生间分开。对于弱势群体，至少为其提供照明良好的可锁设施，从而保证其安全隐私。如有必要，允许工人在需要时经常使用这些设施。</p>
5.6.8	<p>工人接收健康主题与病假政策信息，获得社区基层卫生服务、孕产妇卫生服务、生殖卫生服务。</p>
5.6.9	<p>危险情况（例如危险地形、机械使用、危险材料）下工作的人员使用合适个人防护装备 (PPE)。这些人员接受 PPE 使用相关培训，并可免费使用 PPE。</p>

5.6 健康和安

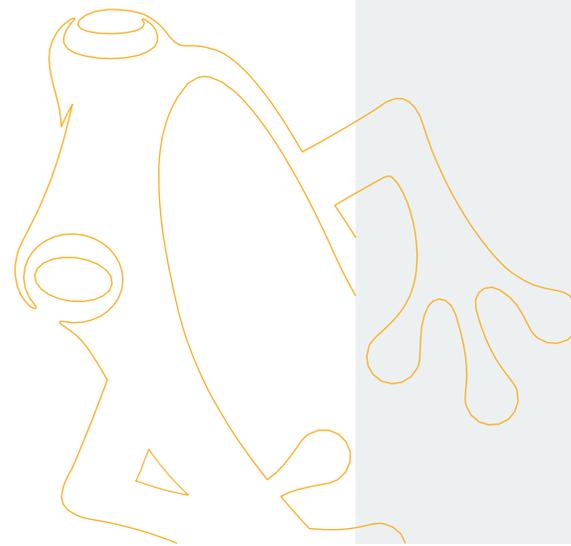
5.6.10	<p>工人所用之所有工具均功能完好。</p> <p>机械具有安全使用说明，且该说明能被工人理解；机械危险部件有所防护或包裹。如果工人使用此类机械，应经适当培训；如有法律要求，机械操作工人应持有适用执照。</p> <p>安全存放闲置机械与其他设备。</p>
5.6.11	<p>不得指派孕期、哺乳期、产期工人从事对妇女、胎儿、婴儿健康构成风险的活动。如需调岗，不得降薪。不应要求进行孕检。</p>
5.6.12	<p>如果面临迫在眉睫的危险，工人可自行离开，无需获得雇主许可或因此受罚。</p>
5.6.13	<p>工场、存储区、加工设施安全清洁、照明充足、通风良好。</p> <p>制定清晰的书面事故应急程序。其包括：标记安全出口与疏散路线图，每年进行至少一次应急演练。管理人员向工人告知该程序。</p> <p>配置消防设施设备用于补救材料损害。所有工人训练有素，明白如何使用这些设备。</p> <p>未经授权人员不得随意进入工场、存储区、加工设施。</p>
5.6.14	<p>工场、存储区、加工设施工人的用餐点安全干净、可防日晒雨淋。田地工人就餐时不受日晒雨淋。</p>
5.6.15	<p>工人接受基本的职业健康、安全和卫生培训，并在中心、位置醒目地展示相关说明。</p>
5.6.16	<p>定期处理危险农药的工人每年接受至少一次体检。如果经常接触有机磷酸盐或氨基甲酸酯杀虫剂，则上述体检应包括胆碱酯酶检测。工人可以获得其体检结果。</p>

第6章

环境

农业活动对自然环境既可以产生积极影响，也可以产生消极影响；这取决于农业管理方式。“环境”章节概述了认证组织对地球产生积极影响的途径。由于在农场范围之外也存在环境风险，所以这些要求也应适用于被确定为在某些环境主题方面（如废水管理）具有高风险的供应链成员。

雨林联盟再次认识到：景观保护要求采取多种策略为生物多样性与地球创造持久影响力，认证正与此大局相符。本章内容标志着认证组织可以支持该目标之开端。随着时间的推移，其他相关的环境主题也将逐步纳入本供应链要求。



6.6 废水管理

6.6.1

于代表性工作周期，在所有排放点进行废水处理试验，并记录试验结果。

农场团体对所有团体管理（集体）加工设施、及处理不同处理系统等作业的典型成员样本，进行上述试验及记录。

排入水生生态系统的加工过程废水应满足法定废水水质参数。若无废水水质参数，则其应满足废水参数。

加工过程废水不可混入清水以满足上述参数。

6.6.2

人类生活污水、污泥、污水不得用于生产和/或加工活动。

未经处理的污水不得排入水生生态系统。

不适用于小型农场：

证明经处理的排水满足法定废水水质参数，或若无废水水质参数则满足废水参数。

6.6.3

除非经过除微粒、除毒素处理，否则加工过程废水不得用于农田。

除非同时满足废水参数与灌溉废水参数，否则经处理的废水不得用于灌溉。