

Panduan Tanggung Jawab Bersama – LSM (Lingkungan dan Sosial)

Panduan ini bertujuan untuk membantu anggota RSPO dari kategori LSM (Lingkungan dan Sosial) memahami Persyaratan Tanggung Jawab Bersama (SR) yang berlaku bagi mereka berdasarkan mandat dari Gugus Tugas Tanggung Jawab Bersama RSPO, serta dokumen Persyaratan dan Implementasi SR yang telah disahkan oleh Dewan Gubernur RSPO pada tanggal 31 Oktober 2019. Untuk informasi lebih lanjut mengenai hal-hal terkait Tanggung Jawab Bersama (SR), silakan merujuk ke [situs web SR RSPO](https://rspo.org/wp-content/uploads/sr-requirements-and-implementation-31-october-2019.pdf). Untuk pertanyaan dan komentar, silakan hubungi kami di sharedresponsibility@rspo.org.

Klarifikasi umum

- Ruang lingkup persyaratan SR (merujuk pada [Lampiran 1 dalam dokumen persyaratan SR yang telah disahkan](#)¹) diterapkan setidaknya untuk aktivitas organisasi yang terkait dengan minyak sawit. Namun, dokumen pendukung juga dapat mencakup komoditas lain (misalnya, minyak sawit sebagai bagian dari kebijakan pengadaan komoditas hutan yang juga mencakup komoditas lain seperti kakao dan kelapa).
- Dokumen/kebijakan/aktivitas atau prosedur yang disyaratkan (sebagai bukti pelaksanaan) harus berkaitan dengan operasional anggota RSPO, kecuali jika dinyatakan lain dalam persyaratan SR (misalnya, SR4 yang menyebutkan kontraktor pihak ketiga).
- Pemasok (yaitu pihak yang menyediakan barang/produk) dan kontraktor (subkontraktor/pihak ketiga) (yaitu pihak yang menyediakan layanan operasional) merujuk pada pihak-pihak yang berada dalam lingkup pengaruh anggota RSPO, misalnya melalui kontrak dengan pemasok, dan merupakan bagian dari rantai nilai minyak sawit, bukan pihak dalam perjanjian yang mencakup layanan infrastruktur seperti telepon atau listrik.
- Seperti yang telah disebutkan di atas, topik-topik yang tercakup dalam persyaratan SR dapat diimplementasikan melalui kebijakan, prosedur, dan rencana yang terpisah untuk masing-masing topik (misalnya yang mencakup berbagai komoditas dalam kebijakan pengadaan komoditas hutan), namun juga dapat digabungkan ke dalam satu kebijakan, prosedur, dan rencana pengadaan yang bertanggung jawab yang berdiri sendiri (khusus untuk minyak sawit).
- Satu aktivitas atau kebijakan (sebagai bukti pelaksanaan) dapat digunakan untuk menunjukkan kepatuhan terhadap beberapa persyaratan sekaligus. Sebagai contoh, pembelian Kredit Petani Swadaya (ISH) RSPO menunjukkan kepatuhan terhadap SR 13, 28 dan 29, atau satu kebijakan hak asasi manusia untuk menunjukkan kepatuhan terhadap SR 9 dan 15-21.
- Persyaratan SR berlaku untuk perusahaan dan organisasi berskala kecil, menengah, maupun besar.
- Anggota RSPO yang wajib memenuhi persyaratan SR (yaitu anggota Biasa non-Pekebun) harus melaporkan kinerja SR mereka kepada Sekretariat RSPO dengan menyerahkan Komunikasi Tahunan tentang Kemajuan (ACOP) setiap tahun dan menyediakan bukti dalam profil MyRSPO masing-masing. Panduan mengenai bagaimana cara anggota RSPO dapat mengunggah bukti pada bagian Tanggung Jawab Bersama di profil MyRSPO tersedia [di sini](#). Kinerja Tanggung Jawab Bersama (SR) anggota RSPO akan diperbarui setiap tahun (yaitu setiap bulan September) dalam [Skor Kartu Tanggung Jawab Bersama](#).

¹ Dokumen persyaratan SR yang telah disahkan merujuk pada Gugus Tugas Tanggung Jawab Bersama RSPO, Persyaratan dan Implementasi SR, 31 Oktober 2019.
<https://rspo.org/wp-content/uploads/sr-requirements-and-implementation-31-october-2019.pdf>

Persyaratan Tanggung Jawab Bersama (SR) dan Panduan (G)

	Persyaratan Tanggung Jawab Bersama (SR) atau Panduan (G)
Transparansi dan Legalitas	
SR1	Dokumen manajemen, misalnya laporan keberlanjutan dan laporan tahunan, tersedia untuk umum.
G1	Tersedia untuk umum berarti dipublikasikan di situs web korporat Anda, pada profil keanggotaan MyRSPO Anda, atau platform serupa yang dapat diakses publik.
SR2	Kebijakan perilaku etis, termasuk perekrutan dan kontraktor.
G2	Kebijakan ini dapat berupa dokumen publik atau bagian di situs web anggota yang mencakup kebijakan tentang perilaku etis. Kebijakan tersebut setidaknya harus mencakup: • Penghormatan terhadap praktik bisnis yang adil • Larangan terhadap semua bentuk korupsi, penyuapan, dan penyalahgunaan dana serta sumber daya • Pengungkapan informasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan praktik industri yang diterima secara umum Kebijakan perilaku etis sebaiknya mencakup unsur-unsur seperti: - Penyuapan; - Uang pelicin; - Panduan dan prosedur terkait pemberian hadiah dan jamuan; - Pengungkapan kontribusi politik; - Pedoman untuk sumbangan amal dan sponsorship; - Penghormatan terhadap praktik bisnis yang adil; - Pengungkapan informasi yang tepat sesuai dengan peraturan yang berlaku dan praktik industri yang diterima secara umum; - Kepatuhan terhadap perundang-undangan antikorupsi yang berlaku; - Tidak membebankan biaya kepada pekerja; - Tidak memotong upah pekerja untuk membiayai proses perekrutan dan transportasi; - Tidak menerima hadiah maupun komisi dari perantara tenaga kerja atau pemasok.
SR3	Organisasi mematuhi semua persyaratan hukum yang berlaku.

G3	Jenis bukti untuk menunjukkan kepatuhan terhadap semua persyaratan hukum yang berlaku dapat berupa daftar semua persyaratan hukum yang relevan beserta tanggal penerbitannya, referensi dalam kebijakan terkait (pengadaan), dan/atau yang tercantum dalam Kode Etik. Persyaratan hukum merujuk pada ketentuan yang ditetapkan dalam berbagai undang-undang dan peraturan. Undang-undang dan peraturan dapat diterbitkan oleh berbagai lembaga, termasuk pemerintah daerah, regional, dan nasional; otoritas pengatur; serta lembaga publik. Oleh karena itu, undang-undang dan peraturan mencakup: deklarasi internasional, konvensi, dan perjanjian; serta peraturan nasional, subnasional, regional, dan lokal. Perundang-undangan yang relevan mencakup namun tidak terbatas pada: peraturan ketenagakerjaan, peraturan lingkungan (misalnya undang-undang satwa liar, pencemaran, pengelolaan lingkungan, dan kehutanan), serta peraturan sosial (misalnya kesehatan masyarakat, hak asasi manusia, dan lain-lain). Ini juga mencakup undang-undang yang dibuat berdasarkan kewajiban suatu negara di bawah hukum atau konvensi internasional, jika berlaku, seperti Konvensi Keanekaragaman Hayati (CBD), Konvensi Inti Organisasi Perburuan Internasional (ILO), dan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia. Selain itu, apabila suatu negara memiliki ketentuan untuk menghormati hukum adat, hal tersebut akan diperhitungkan
SR4	Organisasi mengharuskan semua kontraktor pihak ketiga dalam rantai pasok minyak sawit mematuhi persyaratan hukum.
G4	Jenis bukti untuk menunjukkan kepatuhan terhadap semua persyaratan hukum yang berlaku (hukum dan peraturan lokal, nasional, dan internasional yang diratifikasi) bagi kontraktor pihak ketiga dapat berupa: kontrak dengan kontraktor pihak ketiga dan/atau Kode Etik bagi pemasok yang memuat klausul khusus mengenai pemenuhan persyaratan hukum yang berlaku. Merujuk pada G3 untuk panduan mengenai persyaratan hukum.
SR5	Organisasi secara rutin memantau kinerja keberlanjutannya.
G5	Kinerja keberlanjutan merujuk pada pelaporan lengkap dan tepat waktu terhadap persyaratan SR (lihat Bagian 10 dari dokumen persyaratan SR yang telah disahkan ¹). Anggota wajib melaporkan kinerja SR mereka kepada Sekretariat RSPO dengan menyerahkan Komunikasi Tahunan tentang Kemajuan (ACOP) setiap tahun serta menyediakan bukti dalam profil MyRSPO. Panduan mengenai cara anggota RSPO dapat menyampaikan bukti pada bagian SR di profil MyRSPO dapat ditemukan di sini .
SR6	Organisasi melaporkan metrik SR kepada Sekretariat RSPO melalui pertanyaan tambahan menggunakan template ACOP yang dikembangkan secara konsultatif.
G5&6	Metrik SR merujuk pada persyaratan SR. Anggota wajib melaporkan kinerja SR mereka kepada Sekretariat RSPO dengan mengirimkan Komunikasi Tahunan tentang Kemajuan (ACOP) setiap tahun serta menyediakan bukti dalam profil MyRSPO. Panduan mengenai cara anggota RSPO dapat menyampaikan bukti pada bagian SR di profil MyRPSO dapat ditemukan di sini .

SR7	NA
SR8	Berperan secara konstruktif dalam meningkatkan penggunaan CSPO dan memperkuat kredibilitas CSPO, contohnya melalui advokasi publik untuk RSPO CSPO atau kegiatan peningkatan kapasitas terkait CSPO dibandingkan dengan kampanye 'tanpa minyak sawit'.
G8	Bukti untuk menunjukkan komunikasi yang transparan, advokasi, dan kegiatan penyuluhan dalam mempromosikan penggunaan produk RSPO dapat berupa, misalnya, berbicara sebagai panelis dalam webinar untuk mempromosikan minyak sawit berkelanjutan, komunikasi di situs web organisasi atau pernyataan dalam laporan keberlanjutan yang mendukung dan/atau mempromosikan minyak sawit berkelanjutan, kampanye advokasi, penggunaan Merek Dagang RSPO, serta pengembangan kapasitas. Setiap komunikasi mengenai keanggotaan RSPO dan penggunaan produk minyak sawit bersertifikat RSPO harus mengikuti Peraturan RSPO tentang Komunikasi dan Klaim Pasar 2022.
Sosial	
SR9	Organisasi memiliki kebijakan untuk menghormati hak asasi manusia, termasuk bagi pemasok dan subkontraktor.
G9	Sebagai minimum, kebijakan hak asasi manusia harus mencakup komitmen untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dan memuat topik-topik seperti yang dijelaskan dalam SR 15-21 (misalnya, non-diskriminasi, kesehatan dan keselamatan kerja, serta larangan penyalahgunaan atau pelecehan). Kebijakan tersebut harus mempertimbangkan konvensi-konvensi ILO berikut: • Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29); • Protokol 2014 terhadap Konvensi Kerja Paksa, 1930 (P029); • Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105); • Rekomendasi Kerja Paksa, 2014 (No. 203); • Konvensi Usia Minimum ILO, 1973 (No. 138) • dan persyaratan konvensi ILO lainnya yang telah diratifikasi oleh negara tempat beroperasi. Satu kebijakan dapat diunggah untuk memenuhi beberapa persyaratan sekaligus, dalam hal ini mencakup SR9 dan 15–21. Pengaturan hak asasi manusia bagi pemasok dan subkontraktor dapat dilakukan melalui klausul khusus dalam kontrak dengan pemasok dan subkontraktor, atau melalui Kode Etik pemasok organisasi.
SR10	Semua anggota non-pekebun memiliki mekanisme pengaduan yang dipublikasikan secara terbuka, dikembangkan sesuai dan/atau merujuk pada Mekanisme Pengaduan RSPO. Apabila pengaduan yang diajukan terkait dengan rantai pasok minyak sawit, maka rencana tindak lanjut yang jelas harus tersedia atau dapat ditunjukkan.

G10	Organisasi harus menafsirkan istilah '<i>dipublikasikan</i>' dan '<i>dikembangkan sesuai dan/atau merujuk pada Mekanisme Pengaduan RSPO</i>' sebagai berikut: <i>Dipublikasikan</i>: mekanisme tersebut harus dapat diakses oleh semua pihak yang terdampak. <i>Dikembangkan sesuai dan/atau merujuk pada Mekanisme Pengaduan RSPO</i>: organisasi bertanggung jawab untuk mengembangkan mekanisme/prosedur yang sesuai dengan konteks masing-masing menggunakan prinsip-prinsip Mekanisme Pengaduan RSPO (aksesibilitas, efisiensi, ketidakberpihakan, akuntabilitas, dan independensi) atau cukup merujuk pada Mekanisme Pengaduan RSPO. Apabila pengaduan ditujukan kepada anggota RSPO terkait pelanggaran dokumen utama RSPO dan pengaduan tersebut tidak dapat diselesaikan antara pihak yang terdampak, maka pengaduan dapat diajukan ke Sistem Pengaduan RSPO.
SR11	NA
SR12	NA
SR13	Organisasi mendukung keterlibatan petani kecil dalam rantai pasok yang berkelanjutan. Sebagai contoh: RSPO Smallholder Support Fund (Dana Dukungan Petani Kecil RSPO), RSPO Smallholder Academy (Akademi Petani Kecil RSPO) dan beasiswa; mendukung kelompok Petani Swadaya (ISH) dalam menerapkan Standar ISH; dukungan hukum/pendaftaran.
G13	Organisasi berhak menentukan aktivitas apa saja yang ingin dilakukan untuk mendukung petani kecil (tidak terbatas pada petani kecil bersertifikat RSPO) dalam rantai pasok minyak sawit. Beberapa contohnya adalah: 1. Dana Dukungan Petani Kecil RSPO (RSSF): pendanaan bersama proyek sertifikasi. Anggota RSPO dapat ikut mendanai petani kecil yang menerima hibah RSFF. Silakan kirim email ke rssf@rspo.org untuk informasi lebih lanjut mengenai petani kecil yang sedang mencari pendanaan bersama. 2. Bermitra dengan Akademi Pelatih Petani Kecil RSPO (STA): mendaftar sebagai mitra STA dan menjadi Pelatih Utama. Akademi membantu petani kecil kelapa sawit dan organisasi pendukung mereka mendapatkan akses pelatihan berkualitas tinggi agar petani kecil dapat mengembangkan kapasitas untuk mendapatkan mata pencaharian yang berkelanjutan. 3. Investasi langsung dalam, atau memfasilitasi proyek Sertifikasi Petani Swadaya (ISH), misalnya: a. Dukungan hukum/pendaftaran di negara tempat operasi Petani Swadaya (ISH). b. Pemetaan HCV c. Audit internal oleh konsultan untuk menilai kesiapan unit petani kecil dalam proses sertifikasi. d. Pembelian Alat Pelindung Diri (APD) 4. Memberikan dukungan teknis dan pelatihan kepada petani kecil di basis pasokan mengenai Standar RSPO. 5. Mendukung proyek peningkatan mata pencaharian bagi petani kecil, misalnya: a. Dukungan terkait masalah legalitas dan hak kepemilikan lahan bagi petani kecil yang belum bersertifikat di basis pasokan. b. Pelatihan tentang praktik pengelolaan terbaik (<i>best management practice</i>) dan praktik pertanian yang baik (<i>good agricultural practices</i>). 6. Pengadaan produk kelapa sawit dari petani kecil, misalnya melalui Kredit IS RSPO.

	Platform Keterlibatan Petani Kecil RSPO adalah salah satu platform di mana anggota RSPO dapat terhubung dengan fasilitator dan petani kecil yang sedang dalam proses menuju sertifikasi dan mencari bantuan.
SR14	Organisasi melaporkan tindakan yang dilakukan untuk memasukkan petani kecil ke dalam rantai pasok yang berkelanjutan (lihat penjelasan di atas).
G14	Pelaporan tindakan dapat dilakukan dengan mengunggah dokumen terkait pada profil MyRSPO Anda atau di situs web organisasi. Contoh jenis bukti yang dapat menunjukkan dukungan Anda kepada petani kecil adalah:
G14	Pelaporan tindakan dapat dilakukan dengan mengunggah dokumen terkait pada profil MyRSPO Anda atau di situs web organisasi. Contoh jenis bukti yang dapat menunjukkan dukungan Anda kepada petani kecil adalah: - Laporan proyek petani kecil, - Laporan keberlanjutan, - Laporan dampak tahunan, - Nota Kesepahaman (MoU), - Bukti mempromosikan Kredit IS RSPO.
SR15	Kebijakan hak ketenagakerjaan organisasi yang tersedia untuk umum mencakup: kebijakan tanpa diskriminasi dan kesempatan yang setara.
G15	Kebijakan ketenagakerjaan harus mencakup pernyataan praktik non-diskriminasi dan mencegah diskriminasi berdasarkan asal etnis, kasta, asal negara, agama, disabilitas, jenis kelamin, orientasi seksual, identitas gender, keanggotaan serikat pekerja, afiliasi politik, atau usia. Tes kehamilan tidak dilakukan sebagai tindakan diskriminatif dan hanya diperbolehkan jika diwajibkan secara hukum.
SR16	Kebijakan hak tenaga kerja organisasi mencakup upah dan kondisi kerja para pekerja.
G16	Sebagai minimum, upah dan kondisi kerja untuk semua pekerja, sebagaimana dijelaskan dalam kebijakan hak ketenagakerjaan, harus memenuhi standar minimum hukum nasional atau standar industri. Untuk upah, semua pekerja harus dibayar upah minimum yang ditetapkan secara hukum atau upah minimum yang dinegosiasikan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), mana yang lebih tinggi. Kondisi kerja harus mencakup jam kerja reguler, pemotongan upah, lembur, cuti sakit, hak atas hari lebur, cuti melahirkan, alasan pemutusan kerja, dan masa pemberitahuan.

SR17	Kebijakan hak ketenagakerjaan organisasi yang tersedia untuk umum mencakup: kebebasan berserikat dan perundingan bersama.
G17	Perusahaan harus memastikan dalam operasionalnya sendiri bahwa hak staf dan pekerja, termasuk pekerja migran, transmigran, dan pekerja kontrak, untuk membentuk serikat dan melakukan perundingan bersama dihormati, sesuai dengan Konvensi 87 dan 98 ILO, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan nasional.
SR18	Kebijakan hak ketenagakerjaan organisasi yang tersedia untuk umum mencakup: perlindungan anak dan remediasi bagi pemasok serta kontraktor pihak ketiga.
G18	Organisasi harus secara jelas menetapkan usia kerja minimum berdasarkan usia kerja minimum yang ditetapkan oleh hukum nasional, beserta jam kerja, kondisi kerja, dan jenis pekerjaan yang diatur secara nasional. Pekerja anak adalah pekerjaan yang merampas masa kanak-kanak, potensi, dan martabat anak, serta berbahaya bagi perkembangan fisik dan mental mereka. Istilah ini mencakup: - Semua anak di bawah usia 18 tahun yang terlibat dalam “bentuk terburuk dari pekerja anak” (sesuai dengan Konvensi ILO No. 182); - Semua anak di bawah usia 12 tahun yang terlibat dalam aktivitas ekonomi; dan; - Semua anak berusia 13 hingga 15 tahun yang melakukan pekerjaan lebih dari pekerjaan ringan. ILO mendefinisikan pekerjaan ringan sebagai pekerjaan yang tidak berpotensi membahayakan kesehatan atau perkembangan anak serta tidak mengganggu kehadiran mereka di sekolah atau pelatihan kejuruan. Setiap pekerjaan berbahaya tidak boleh dilakukan oleh mereka yang berusia di bawah 18 tahun, sesuai dengan Konvensi Usia Minimum ILO, 1973 (No. 138). Remediasi pekerja anak pada proses mengeluarkan anak dari situasi pekerja anak untuk memastikan adanya alternatif yang aman dan memadai bagi mereka. Contoh remediasi meliputi prosedur untuk membantu pekerja di bawah umur yang ditemukan sedang bekerja; memastikan anak-anak dikeluarkan dari lokasi kerja dan orang tua/wali diberi informasi; mengembalikan mereka ke sistem pendidikan, atau jika sudah mencapai usia kerja minimum, menciptakan peluang bagi mereka untuk bekerja dalam pekerjaan yang tidak berbahaya.
SR19	Kebijakan hak ketenagakerjaan organisasi yang tersedia untuk umum mencakup: kebijakan untuk mencegah pelecehan seksual dan semua bentuk pelecehan lainnya.

G19	Silakan akses di sini contoh kebijakan dasar tentang pelecehan seksual yang disediakan oleh ILO. Pelecehan seksual didefinisikan sebagai setiap perilaku yang tidak diinginkan bersifat seksual, permintaan untuk memperoleh keuntungan seksual, perilaku verbal atau fisik atau isyarat yang bernuansa seksual; atau perilaku seksual lain yang membuat penerima merasa dipermalukan, tersinggung, dan/atau terintimidasi, di mana reaksi tersebut wajar sesuai situasi dan kondisi yang ada; atau dijadikan sebagai syarat kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau tidak pantas.
SR20	Kebijakan hak ketenagakerjaan organisasi yang tersedia untuk umum mencakup: kebijakan tentang tidak adanya tenaga kerja paksa atau perdagangan manusia.
G20	Semua pekerjaan bersifat sukarela dan hal-hal berikut dilarang: • Penahanan dokumen identifikasi yang dikeluarkan pemerintah, paspor, atau izin kerja; • Perbudakan utang*, penahanan upah, dan pemotongan upah akibat ketidakmampuan memenuhi target kerja yang tidak adil; • Pembayaran biaya perekrutan dan biaya terkait** • Lembur yang tidak bersifat sukarela • Tidak adanya kebebasan pekerja untuk mengundurkan diri • Sanksi atas pemutusan hubungan kerja • Penggantian kontrak*** * Perbudakan utang adalah pekerjaan yang dilakukan sebagai pembayaran atas utang. Istilah ini juga dikenal sebagai tenaga kerja terikat atau perbudakan utang, di mana pekerja diberitahu bahwa mereka dapat melunasi pinjaman mereka sendiri atau pinjaman anggota keluarga dengan cara bekerja untuk membayarnya. Perbudakan utang terjadi ketika para pekerja (kadang bersama keluarga mereka) dipaksa bekerja untuk majikan guna melunasi utang mereka sendiri atau utang yang diwariskan. ** Istilah “biaya perekrutan” dan “biaya terkait” merujuk pada segala biaya atau pengeluaran yang timbul dalam proses perekrutan agar pekerja dapat memperoleh pekerjaan atau penempatan, tanpa memandang cara, waktu, atau lokasi di mana biaya tersebut dikenakan/dipungut. *** Penggantian kontrak mengacu pada praktik mengganti atau mengubah ketentuan kerja yang awalnya disetujui oleh pekerja, baik secara tertulis maupun lisan, yang mengakibatkan kondisi kerja menjadi lebih buruk atau manfaat yang lebih sedikit. Perubahan pada perjanjian atau kontrak kerja dilarang kecuali perubahan tersebut dilakukan untuk memenuhi peraturan lokal dan memberikan ketentuan yang setara atau lebih baik.
SR21	Organisasi memiliki kebijakan dan Prosedur Operasional Standar (SOP) untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

G21	Kebijakan dan Prosedur Operasional Standar (SOP) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus mengikuti mengikuti pedoman nasional. Topik yang disarankan untuk dicakup dalam kebijakan dan SOP Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah: • Prosedur kecelakaan dan keadaan darurat • Penilaian risiko untuk mengidentifikasi isu-isu terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) telah tersedia • Identifikasi penanggung jawab untuk masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), termasuk pencatatan rapat komite keselamatan. Menyediakan Alat Pelindung Diri (APD)
SR22	Pernyataan niat untuk mengurangi, mendaur ulang, menggunakan kembali, dan membuang limbah berdasarkan tingkat toksisitas dan karakteristik berbahaya telah didokumentasikan.
G22	Pernyataan niat mengenai cara mengurangi, mendaur ulang, menggunakan kembali, dan membuang limbah yang dihasilkan oleh organisasi itu sendiri. Topik-topik yang dapat dibahas dalam pernyataan tersebut meliputi target pengurangan limbah umum, penjelasan mengenai metode daur ulang/penggunaan kembali untuk setiap jenis bahan (misalnya makanan/plastik/kaca/kertas), identifikasi tujuan akhir pembuangan limbah, serta peningkatan proporsi limbah yang didaur ulang dibandingkan limbah umum. Limbah B3 adalah limbah yang memiliki sifat-sifat yang menjadikannya berbahaya atau berpotensi menimbulkan efek merugikan terhadap kesehatan manusia atau lingkungan. Organisasi harus menerapkan konsep 3R (Mengurangi-Menggunakan Kembali-Mendaur Ulang) untuk mengurangi limbah yang dihasilkan dalam operasionalnya.
SR23	NA
SR24	NA
SR25	Terdapat kebijakan mengenai emisi Gas Rumah Kaca (GRK) yang mencakup: a) identifikasi dan penilaian GRK, serta b) rencana pelaksanaan yang dipantau untuk mengurangi atau meminimalkan emisi tersebut.
G25	Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) langsung dan tidak langsung dari sumber yang dikendalikan atau dimiliki oleh organisasi (cakupan 1 dan 2) harus tercantum dalam kebijakan sesuai dengan protokol GRK. Emisi cakupan 1 adalah emisi GRK langsung yang berasal dari sumber yang dikendalikan atau dimiliki oleh organisasi (misalnya emisi yang terkait dengan fasilitas dan kendaraan perusahaan seperti pembakaran bahan bakar di boiler, tungku). Emisi cakupan 2 adalah emisi GRK tidak langsung yang terkait dengan pembelian listrik, uap, panas, atau pendingin. Meskipun emisi cakupan 2 secara fisik terjadi di fasilitas tempat emisi tersebut dihasilkan, emisi tersebut diperhitungkan dalam inventaris GRK organisasi karena merupakan akibat dari penggunaan energi oleh organisasi tersebut. Contoh pelaporan meliputi: pelaporan ESG, laporan keberlanjutan, atau dokumen lain yang tersedia untuk umum.

Penggunaan dan Pengelolaan Sumber Daya	
SR26	NA
SR27	Pernyataan dukungan terhadap visi RSPO tersedia.
G27	Visi RSPO - https://rspo.org/who-we-are/what-we-stand-for/
SR28	Penyediaan antara lain: - Layanan dan dukungan untuk RSPO seperti partisipasi dalam Kelompok Kerja dan Gugus Tugas RSPO, keterlibatan dalam Pendekatan Yurisdiksional/Lanskap, serta dukungan bagi Petani Swadaya (ISH) bersertifikat. - Dukungan dan pelatihan terkait topik-topik keberlanjutan. - Pemantauan pelaksanaan topik-topik keberlanjutan.
SR29	Semua anggota berkomitmen untuk mengalokasikan sumber daya guna memastikan pelaksanaan SR yang efektif.
G28&29	Mendukung RSPO dan mengalokasikan sumber daya untuk memastikan pelaksanaan SR yang efektif tidak selalu berarti investasi atau kontribusi finansial, tetapi juga dapat berupa alokasi waktu dan tenaga kerja untuk melaksanakan atau berkontribusi dalam aktivitas tersebut. Contoh aktivitas yang dimaksud antara lain: - Partisipasi dalam Kelompok Kerja atau Gugus Tugas RSPO; - Mendukung Petani Swadaya (ISH); - Berkontribusi pada Akademi Petani Kecil RSPO; - Investasi langsung dalam proyek sertifikasi Petani Swadaya; - Keterlibatan/investasi langsung dalam pendekatan Yurisdiksional/Lanskap; - Investasi langsung/bersama dalam inisiatif konservasi dan restorasi; - Kontribusi finansial untuk mendukung anggota dalam proses Remediasi dan Kompensasi (RaCP), serta investasi langsung/bersama dalam inisiatif konservasi dan restorasi; - Mendorong kerja sama pra-kompetitif oleh pelaku hilir untuk mengatasi defisit LW di hulu; - Mendorong kemitraan dan aksi bersama antara pelaku rantai pasok (misalnya pembeli dan pemasok) terkait pengadaan berkelanjutan serta komitmen bersama dan rencana peningkatan upah. Mengalokasikan tenaga kerja FTE untuk mempromosikan produksi atau konsumsi produk minyak sawit berkelanjutan yang tersertifikasi.