FAIR TOYS
ORGANISATION

Strategie-Papier

zur Entwicklung
der FTO-Struktur

Zielsetzung dieses Strategiepapiers

Dieses Strategiepapier definiert die Arbeitsgrundlage der Fair Toys Organisation e.V. (FTO) mit ihren Mitgliedern. Es ersetzt das im Stakeholder-Prozess entwickelte Statut. Es gibt eine Übersicht über die Werte-Grundlagen der Organisation und skizziert die Konzeption der Verfahren zur Bestimmung der „Fairness" der Mitgliedsunternehmen.

Es besteht aktuell[1] aus folgenden Teilen:

a) Leitbild

b) Fair Toys Organisation-Kodex

c) Aufnahmeverfahren

d) Mitgliedereinordnung

e) Prozessverfahren

f) Klassifizierung

g) Logo und Siegelnutzung

h) Transparenz

[1] Stand August 2022

Leitbild

Ein gutes Leben für alle

Die FTO will dafür sorgen, dass Menschen, die in der Spielwarenbranche und deren Lieferketten arbeiten, menschenwürdig und auskömmlich leben können. Unsere Vision von Fairness stellt den Menschen in den Mittelpunkt und sorgt für eine kontinuierliche Verbesserung der Lebensbedingungen. Dazu zählen für uns vor allem die Komponenten „**gerechte Arbeit**“ und „**menschengerechte** und **umweltverträgliche Herstellung**“ als wichtige Treiber für eine bessere Welt. Das Leitbild wird im FTO-Kodex weiter ausdifferenziert und in konkreten Vorgaben als Rahmen für die Umsetzung vorgeschrieben.

Folgendes Selbstverständnis liegt der Arbeit der FTO zugrunde:

1. Gerechte Arbeit

Eine Verbesserung der Arbeit bedeutet für die FTO vor allem eine menschengerechte Arbeitssituation, sichtbar an den Arbeitsbedingungen, der Entlohnung und der Stellenstruktur. Die Arbeitssituation soll für alle Mitarbeitenden in den Lieferketten fortschreitend verbessert werden.

2. Menschengerechte Herstellung

Eine menschenwürdige Produktion entspricht einem Menschenbild, das nicht den Menschen als Teil einer Maschine in der Herstellung sieht, sondern die Arbeit als Teil der Persönlichkeitsentfaltung. Daher stehen für uns ganzheitliche Arbeitsprozesse, Mitspracherechte und ein aktives Mitwirken an der Arbeitsgestaltung im Mittelpunkt. Die FTO und ihre Mitglieder verpflichten sich dazu, dieses Arbeitsbild weltweit zu fördern.

3. Umweltverträgliche Herstellung

Eine Verbesserung der Arbeit soll auch mit einer umweltverträglichen Herstellung der Produkte einhergehen. Dies sind für uns vor allem die Komponenten: Umweltschutz, Energieeinsparung und nachhaltige Ressourcenverwendung. Die FTO und ihre Mitglieder wirken darauf hin, dass die umweltverträgliche Herstellung von allen Beteiligten in den Lieferketten stetig weiterentwickelt wird.

4. Kontinuierliche Verbesserung des gesamten Unternehmens

Die Mitglieder der FTO wirken daran mit, die obigen Aspekte bei sich und in ihren Zulieferbetrieben fortschreitend zu verbessern. Die Fair Toys Organisation setzt dabei auf Schulungen und Begleitung mit dem Ziel, die institutionelle Verankerung von Verantwortung und menschenrechtlicher Sorgfalt im gesamten Unternehmen zu erreichen. Teilnehmende Unternehmen sind sich bewusst, dass bei diesem prozesshaften Ansatz ein dauerhaftes Engagement erforderlich ist.

Es geht nicht um einzelne Produkte des Sortiments, sondern um die institutionalisierte Umsetzung von Verantwortung im Unternehmen und entlang der gesamten Lieferkette weltweit. Dabei ist der FTO bewusst, dass nicht alle Aspekte sofort umsetzbar sind. Dies wird im Sinne eines transparenten Fortschritts-Prozesses akzeptiert.

5. Ganzheitliche Sorgfaltspflichten als Bewertungsansatz: Verifizierung anstatt Zertifizierung

Die Fair Toys Organisation versteht sich als „Dachinstanz“, die auch die Anwendung bestehender Programme und Verfahren zur Verbesserung und Sicherstellung der Sozial- und Umweltstandards berücksichtigt. Die Wirksamkeit von ausschließlich auf Audits basierenden Maßnahmen wird als zu gering angesehen. Vielmehr erfasst und beurteilt die FTO ihre Mitgliedsunternehmen und deren Lieferketten in ihrer Gesamtheit, samt bestehender Dokumentations- und Kontrollverfahren. Im Falle von Defiziten benennt die FTO diese. Gemeinsam mit dem jeweiligen Unternehmen entwirft die FTO Lösungsstrategien und legt die notwendigen Verbesserungsmaßnahmen fest.

6. Glaubwürdigkeit

Um einen konstruktiven, transparenten und glaubwürdigen Prozess sicherzustellen, treffen in der FTO Vertretungen verschiedener Bereiche in Mitgliederversammlung und Vorstand gemeinsam die relevanten Entscheidungen. Dies wird durch den Kammeransatz garantiert: Entscheidungen treten nur dann in Kraft, wenn beide Kammern sich mehrheitlich dafür aussprechen.

Durch diesen Multistakeholderansatz (Unternehmen, Verbände, Gewerkschaften, NGOs, Körperschaften und lokale Organisationen) soll gewährleistet werden, dass unterschiedliche Betrachtungsweisen in die Bewertungen eingehen und nicht nur unternehmerische Eigenerklärungen.

7. Erfahrungsaustausch

Wichtige Erfahrungen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Fairness werden innerhalb der FTO dokumentiert und den Mitgliedern in geeigneter Form als Best-Practice-Beispiele vorgestellt. Daraus entsteht eine „Tool-Box" für die Mitglieder, die helfen soll die Ziele der FTO zu erreichen. Bei diesem Erfahrungsaustausch wird darauf geachtet, dass keine kartellrechtlichen Vorschriften missachtet werden. Dazu entwickelt die FTO einen eigenen Compliance Standard wie auch eine datenrechtlich gesicherte Austauschbasis.

Die FTO begleitet Pilotprojekte mit neuen Ansätzen. Hierfür werden interessierte Unternehmen zusammengebracht und Projekte des gemeinsamen Lernens und Entwickelns angestoßen. Gelungene Pilotprojekte können zum Maßstab für die gesamte Branche werden.

Fair Toys Organisation - Verhaltenskodex

Alle Mitglieder der FTO erklären sich mit folgendem Kodex als Grundlage der Bewertung von Prozessen im Unternehmen und in der Lieferkette einverstanden. Wo es Defizite gibt, ist die schrittweise Behebung sicherzustellen. Bei unterschiedlichen Auslegungen des Kodex und der Gesetze eines Landes gilt der jeweils höhere Standard.

1. Das Beschäftigungsverhältnis ist freiwillig

Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Sklaven- oder Gefängnisarbeit, geben (ILO-Konventionen 29 und 105).

2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Einstellung, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungsregeln, Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und alle weiteren Aspekte von Beschäftigungsverhältnissen müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren, unabhängig von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Identität oder Ausrichtung, Religion, politischer Ausrichtung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Gebrechen oder Behinderungen (ILO-Konventionen 100 und 111).

3. Keine Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit geben. Es werden nur Arbeiter*innen eingestellt, die das Pflichtschulalter überschritten haben und mindestens 15 Jahre alt sind (ILO-Konvention 138). Es darf keine Formen der Sklaverei oder Sklaverei-ähnliche Praktiken, wie den Kinderverkauf und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit geben. [...] Kinder (zwischen 15 und 18) dürfen keine Arbeit ausführen, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist (ILO-Konvention 182).

4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Arbeiter*innen, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten sowie kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird anerkannt (ILO-Konventionen 87 und 98). In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Verhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, fördert das Unternehmen entsprechende Möglichkeiten für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen für alle Arbeiter*innen. Die Vertretung der Arbeiter*innen darf nicht diskriminiert werden und muss bei der Ausführung der Vertretungsfunktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten (ILO-Konvention 135 und Empfehlung 143).

5. Zahlung von existenzsichernden Löhnen

Löhne und Zuschläge für eine normale Arbeitswoche müssen mindestens dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeiter*innen und ihrer Familien zu erfüllen sowie darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung enthalten (ILO-Konventionen 26 und 131). Weder Lohnabzüge als Strafmaßnahme sind gestattet noch Abzüge, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Abzüge dürfen nicht dazu führen, dass Beschäftigte weniger als das gesetzliche oder branchenübliche Minimum erhalten. Alle Beschäftigten werden angemessen und klar über die Berechnung ihres Lohns informiert, einschließlich der Lohntarife und der Zahlungsfristen.

6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards entsprechen. Von den Beschäftigten darf nicht verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche

arbeiten. Im Zeitraum von sieben Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten, nicht regelmäßig angeordnet werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden (ILO-Konvention 1).

7. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und größtmöglicher Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren. Branchenspezifischen Arbeitsrisiken ist angemessene Beachtung zu schenken und es ist sicherzustellen, dass eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung gewährleistet ist. Es sind bestmögliche, effektive Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheitsgefahren zu vermindern (in Anlehnung an ILO-Konvention 155). Körperliche Misshandlung, Androhungen körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen, sowie Einschüchterungen durch den/die Arbeitgeber*in sind streng verboten.

8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden von Leiharbeitsarrangements oder von Ausbildungsprogrammen, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen. Jüngere Beschäftigte sollen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen.

9. Umweltverantwortung

Anspruchsvolle Umweltstandards müssen in den gesamten Lieferketten umgesetzt werden und mit den Produktionsunternehmen an der kontinuierlichen Verbesserung dieser Standards gearbeitet werden. Im Mittelpunkt stehen dabei Energieeinsparung, Schadstoffreduzierung, Müllvermeidung und Klimaneutralität. Die Ressourceninanspruchnahme ist auf ein für die Erde auch langfristig verträgliches Maß zu minimieren.

Aufnahmeverfahren

Eine interessierte Organisation (Kandidatin) tritt an die FTO heran und beantragt eine Aufnahme. Im Zuge dieses Antrags wird der Kandidatin die Satzung wie auch die Strategie der FTO sowie die weiteren Aufnahmevoraussetzungen von der Geschäftsstelle erläutert.

Als Aufnahmevoraussetzung gilt dabei folgendes

1	Die Kandidatin entspricht der Satzungsdefinition eines Mitglieds.
2	Einverständnis zur Satzung der FTO in der aktuellen Fassung
3	Einverständnis zum Strategiepapier der FTO in der aktuellen Fassung
4	Einverständnis zum Datenschutz in der FTO in der aktuellen Fassung
5	Einverständnis zur Compliance der FTO in der aktuellen Fassung

Wenn die Kandidatin mit den obigen Aufnahmekriterien einverstanden ist, erhebt die Geschäftsstelle folgende Daten:

a) Basisdaten des Unternehmens

Hier werden über einen standardisierten Basis-Fragebogen die öffentlichen Basisdaten des Unternehmens, die Ansprechpartner sowie eine erste Selbst-Einschätzung bezüglich der aktuellen Fair-Performance abgefragt. Der Basis-Fragebogen ist Teil des Aufnahmeantrags.

b) Einstufung in die Mitgliedereinordnung

Die Geschäftsstelle klärt mit der Kandidatin ab, in welche Mitglieder-Gruppe sie eingestuft wird. Dazu zählt neben der ordentlichen Mitgliedschaft auch die Frage der Fördermitgliedschaft. Hierzu gelten die von der Satzung definierten Grundsätze. Diese Einstufung definiert später die Anwendung des Prozessverfahrens (siehe Mitgliedereinordnung).

Die gesamten obigen Unterlagen werden dann dem Vorstand durch die Geschäftsstelle zur Aufnahmeentscheidung der Kandidatin vorgelegt. Sollten keine gravierenden Gründe gegen eine Aufnahme sprechen, kann der Vorstand mit einfacher Mehrheit in den jeweiligen Kammern das Mitglied aufnehmen.

Es gibt kein Vetorecht von Mitgliedern bei der Aufnahme. Dennoch können Bedenken zu möglichen Kandidatinnen dem Vorstand gegenüber geäußert werden.

Mitgliedereinordnung

Die FTO hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Spielwarenbranche möglichst umfassend abzubilden. Dies bedeutet, dass verschiedene Marktteilnehmende in die FTO einbezogen sind, die auf unterschiedlichen Stufen der Wertschöpfungskette stehen und daher auch unterschiedlich die Umsetzung des FTO-Kodex beeinflussen können. Die FTO unterscheidet daher folgende Gruppen in ihrer Mitgliederstruktur:

Mitglied	Funktion
Herstellende	Unternehmen, die selbst Spielwaren produzieren, über Produktionspartner produzieren lassen oder Waren im Vollgeschäft beschaffen
Handel und deren Verbände	Alle Strukturen, die Waren einkaufen und an Verbraucher*innen verkaufen
Institutionen	Alle Strukturen, die Waren für eigenen Bedarfe, vor allem der öffentlichen/kirchlichen Beschaffung einkaufen
NGOs	Gruppen, die aus dem ökologischen/sozialen/arbeitsrechtlichen Bereich auf die Herstellung von Spielwaren einwirken
Multiplikatoren	Alle anderen Mitglieder (Presse, Messen, Wissenschaft, Verbände - außer Handelsverbände)

Alle Mitglieder der FTO verpflichten sich auf die Akzeptanz und die Förderung des Leitbildes sowie des FTO-Kodex.

Herstellende sind die Basis der FTO:
Nur Unternehmen aus dem Herstellungsbereich können in einem Bewertungsverfahren (siehe Prozessverfahren) das FTO-Siegel für ihre Produkte und Unternehmen erlangen. Sie konzentrieren sich auf die Umsetzung einer Herstellungspolitik gemäß den Zielen der FTO.

Mitglieder aus anderen Segmenten werden für bestimmte Produkte auch als Herstellende gesehen, sobald sie diese Produkte selbst in der Herstellung betreuen. Sie unterliegen für die Herstellung dieser Produkte dann auch dem Prozessverfahren.

Handel, Institutionen und NGOs sind Akzeleratoren der FTO:
Sowohl Unternehmen aus dem Handel als auch Institutionen und NGOs verpflichten sich dazu, die FTO-Idee in ihren Betrieben bzw. Einrichtungen umzusetzen sowie gegenüber Dritten bekannt zu machen. Sie animieren ihre Partner*innen bzw. Kunden und Kundinnen dazu, ebenfalls die FTO-Idee umzusetzen bzw. in ihre Unternehmenspartnerschaften einzubeziehen und zu bewerben. Für sie ist aber kein Prozessverfahren vorgesehen, deshalb können sie das FTO-Siegel nicht für ihre Unternehmensleistungen führen. Sie kennzeichnen sich als Mitglied der FTO und halten ihre Handelspartner*innen dazu an, den Vorgaben der FTO zu folgen. In diesem Vorgehen obliegt ihnen eine wichtige Funktion zur Durchsetzung der FTO-Politik bei den Herstellenden hin zu den Verbraucher*innen.

Verbände und andere sind Multiplikatoren der FTO:
Verbände und andere verpflichten sich dazu, Leitbild und Kodex unter ihren Mitgliedern bzw. gegenüber Dritten bekannt zu machen, ihre Mitglieder und Adressaten dazu zu animieren die FTO-Idee umzusetzen bzw. in ihre Unternehmenspartnerschaften einzubeziehen und zu bewerben.

Prozessverfahren

Beim Prozessverfahren handelt es sich um eine Abfolge von definierten Schritten, welche von den Mitgliedern der Gruppe „Herstellende“ durchlaufen werden. Ziel des Prozessverfahrens ist es, diese Mitgliedsunternehmen zur Führung des FTO-Siegels zu befähigen.

1. Standortbestimmung: Erfassung der Ausgangslage des Unternehmens

Nach der Aufnahme des Unternehmens wird durch einen standardisierten Onboarding-Fragenbogen (wie auch ggf. persönlichen Gesprächen mit der Geschäftsstelle) die aktuelle Ausgangslage bezüglich der FTO-Politik vom Unternehmen selbst erfasst. Dazu zählen unterschiedliche Kategorien, z.B. Zertifizierungen, Firmen-Policies, ILO-Normen, usw. und vor allem auch die Produktionsstruktur, wobei bei dieser die Erfassung der relevanten Zulieferbetriebe sowie deren Strukturen angegeben werden müssen. Alle Angaben müssen einer späteren Verifizierung standhalten. Die Geschäftsstelle führt eine entsprechende Plausibilitätsprüfung durch. In Absprache mit dem Unternehmen wird aus der Standortbestimmung ein erstes Unternehmensprofil für die FTO Webseite erstellt.

2. Maßnahmenplan

Die FTO-Geschäftsstelle entwickelt mit dem Unternehmen auf Basis der Standortbestimmung einen Maßnahmenplan über ein von der FTO entwickeltes Verfahren. Dabei obliegt die Hauptverantwortung für die Erstellung des Maßnahmenplans beim Unternehmen – die FTO Geschäftsstelle ist hier nur beratend tätig. Dieser Maßnahmenplan beschreibt, wie das Mitgliedsunternehmen die Ziele der FTO umsetzen wird. Dieser Maßnahmenplan wird sowohl vom Mitgliedsunternehmen als auch von der FTO als konkreter Umsetzungsplan festgeschrieben und in zeitliche Meilensteine eingeteilt.
Die FTO-Geschäftsführung schätzt mit dem Mitglied auch ein, ob der Plan plausibel, angemessen und zielführend ist.
Der Maßnahmenplan basiert unter anderem auf folgenden Säulen:

- Schulungsmaßnahmen im Mitgliedsunternehmen und in den Produktionsstätten
- Einführung einer Nachhaltigkeitsstrategie, Berichtswesen und Struktur
- Betrachtung der Managementstrukturen hinsichtlich Arbeits- und Umweltstandards
- Umsetzung eines Beschwerdesystems
- Audits und Berichte
- Überprüfung der jeweiligen Situation vor Ort durch geeignete Akteure inkl. Arbeiter*innen-Interviews (Verträge, Entlohnung, Gesundheitsschutz, Unterbringung etc.)

3. Umsetzung

Nach Freigabe durch die FTO arbeitet das Unternehmen den Maßnahmenplan ab. Die FTO begleitet ihre Mitglieder bei der Umsetzung. Der Maßnahmenplan ist grundsätzlich mehrjährig angelegt, wird jedoch jährlich aktualisiert. Die FTO unterstützt und begleitet diese Umsetzung durch Schulungen, Beratungen und Verifizierungen.

4. Verifizierung

Die Bewertung der Mitgliedsunternehmen erfolgt in zwei voneinander unabhängigen Schritten:

a.) Umsetzungsreport:

Das Unternehmen legt der FTO jährlich einen Bericht über die Umsetzung des Maßnahmenplans vor. Die im Maßnahmenplan benannten konkreten Umsetzungsschritte werden von der FTO geprüft und in einem Umsetzungsreport zusammengefasst. Das Ergebnis der Prüfung dient als Grundlage für die Erstellung eines neuen Maßnahmenplans.

b.) Fair Performance Check (FPC)

Das Unternehmen unterzieht sich jährlich dem Fair Performance Check. Es wird bezüglich seiner Maßnahmen hinsichtlich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten und der Umsetzung des FTO-Kodex eingestuft. Dabei wird das Unternehmen anhand objektiver Kriterien bewertet. Aus dem Grad der Zielerreichung ergibt sich eine Klassifizierung welches zur Siegelvergabe führen kann (siehe Kapitel „Klassifizierung“). Die Ergebnisse des FPC werden in geeigneter Form auf der Webseite der FTO veröffentlicht.

Dies kann bedeuten, dass der *Umsetzungsreport* einem Mitgliedsunternehmen gute Fortschritte bei der Umsetzung der individuellen Maßnahmen bescheinigt, jedoch der *Fair Performance Check* ergibt, dass die objektiven Kriterien zur Siegelvergabe noch nicht erreicht sind.

5. Prozesshaftigkeit

Der Prozessdurchlauf ist kein einmaliger Vorgang, er endet nicht mit Umsetzungsreport oder Siegelvergabe. Vielmehr handelt es sich um einen sich regelmäßig wiederholenden Vorgang. Dabei wird von der FTO festgelegt, wie die entsprechenden Themen bei dem jeweiligen Mitglied immer wieder abgefragt werden. Umsetzungsreport und Aktualisierung des Maßnahmenplans finden jährlich statt.
Das Mitglied verpflichtet sich dazu, die Einhaltung der entsprechenden Standards regelmäßig zu überprüfen.

Klassifizierung

Jedes Mitglied erhält bezüglich seiner aktuellen Ergebnisse im Fair Performance Check eine Bewertung, die zu einer Einordnung in die unten aufgeführten Stufen führt. Diese Zuordnung wird über ein Punkteverfahren ermittelt.

Stufen	**Zielerreichung FTO-Kodex**	**Siegelnutzung**
0	Unzureichende bzw. keine Umsetzung aller Komponenten des FTO- Kodex / Hoher Verbesserungsbedarf	Keine
1	Erste erkennbare Umsetzung von einzelnen Komponenten des FTO- Kodex / Mittlerer Verbesserungsbedarf	Keine
2	Befriedigende Umsetzung von den meisten Komponenten des FTO-Kodex / mittlerer bis geringerer Verbesserungsbedarf	Keine
3	Gute bis sehr gute Umsetzung von allen Komponenten des FTO-Kodex / geringer Verbesserungsbedarf	Nutzung

Logo- und Siegelnutzung

Wenn ein Mitgliedsunternehmen in Stufe 3 eingeordnet wurde, kann das Unternehmen seine Produkte mit dem FTO-Siegel kennzeichnen. Das Mitgliedsunternehmen verpflichtet sich, von der Siegelnutzung abzusehen, wenn der Schwellenwert bei der folgenden Bewertung nicht mehr erreicht werden sollte. Näheres dazu wird in der Siegelnutzungsvereinbarung geregelt.

Grundsätzlich gilt für die Nutzung des FTO-Logos und des Siegels folgendes:

a. Das *FTO-Logo* dient ausschließlich der Darstellung der FTO.

b. Das *Mitgliedschaftslogo* ist Zeichen der Mitgliedschaft in der FTO.

c. Das *Fair-Toys Siegel* ist das zentrale Element, um zu kennzeichnen, ob ein herstellendes Unternehmen die entsprechenden Vorgaben der FTO einhält. Die Vergabe ist das Resultat des „Fair Performance Check."

a.) Vereinslogo der Fair Toys Organisation e.V.

Das FTO-Logo dient ausschließlich der Darstellung der Fair Toys Organisation e.V.

b) Logo als Zeichen der Mitgliedschaft

I. alle Mitglieder (außer Handelsunternehmen)

Das Logo „Mitglied der Fair Toys Organisation" kann von allen Mitgliedern genutzt werden. Die Nutzung darf ausschließlich zu dem Zweck erfolgen, die eigene Mitgliedschaft in der Fair Toys Organisation zu kommunizieren und es darf weder zur Produktbewerbung noch auf Produkten oder Verpackungen verwendet werden. Die Nutzenden legen der FTO-Geschäftsstelle ein Belegexemplar im Falle der Nutzung des Mitgliedschaftslogos vor. Nutzungsberechtigt sind ausschließlich Mitglieder während der Dauer ihrer Mitgliedschaft. Die Nutzung ist an den Abschluss einer Logonutzungs-vereinbarung gebunden.

II. Handelsunternehmen

Reine Handelsunternehmen verwenden zusätzlich zum Logo im vorgegebenen Design den Zusatz „Wir als Spielwarenhandel fördern die Idee der FTO und arbeiten mit an der Verbesserung sozialer und ökologischer Standards in der Lieferkette". Darüber hinaus gelten die Regelungen wie unter 1.

c) Siegel als Bewertungsauszeichnung

Das Signet eines Siegels wird zum gegebenen Zeitpunkt veröffentlicht. Dieses Siegel darf nur von Unternehmen genutzt werden, die Fair Performance Stufe 3 erreicht haben. Die Siegelnutzung wird dazu in einem eigenen Nutzungsvertrag zwischen dem Unternehmen und der FTO geregelt. Das Siegel wird nicht für einzelne Produkte, sondern für das gesamte Unternehmen und dessen Leistungsspektrum vergeben.

Die Siegelnutzung kann nur durch Mitglieder der FTO erfolgen. Für die Nutzung des Siegels fallen keine Lizenzgebühren an, denn: das Siegel muss verdient werden und kann nicht erkauft werden. Die Siegelnutzung ist jeweils nur für den Zeitraum zulässig, der von der FTO im Siegelnutzungsvertrag definiert wurde und der dem Verifizierungsergebnis entspricht. Dem Siegelnutzungsvertrag liegt ein Style-Guide bei, der genau definiert in welchen grafischen Formen und Größen das Siegel genutzt werden kann.

Siegelhaftung des Bewertungssiegels

Die FTO übernimmt keinerlei Haftung aus Ansprüchen aus der Verwendung des Siegels. Das Siegel ist kein einklagbares Rechtsgut, das ein Unternehmen einklagen kann, welches sich vermeintlich an die Vorgaben der FTO hält. Die FTO bewertet lediglich die entsprechenden Bemühungen und Ergebnisse. Die FTO übernimmt daher keine Haftung gegenüber Dritten, dass der vermittelte Inhalt des Siegels auch bei allen Unternehmen, die das Siegel verwenden, nachweisbar ist, wenngleich die FTO bemüht ist dies zu gewährleisten.

Siegelaberkennung des Bewertungssiegels

Sollte ein Mitglied sich nicht an die Vereinbarungen aus dem Siegelnutzungsvertrag halten oder grob fahrlässig gegen den Kodex der FTO verstoßen, so hat die FTO das Recht, die Nutzung des Siegels als Bewertungssiegel zu untersagen und dies auch öffentlich zu machen. Näheres hierzu regelt der Siegelnutzungsvertrag.

Nutzungsdauer des Bewertungssiegels

Das Siegel wird bis zum nächsten Fair Performance Check (i.d.R. ein Jahr) an das Unternehmen vergeben und bezieht sich auf alle Leistungen aus dem Spielwarenbereich des Unternehmens.

Siegelnutzungsvereinbarung

Jedes Mitglied, das das Siegel als Bewertungssiegel nutzen will, muss mit der FTO eine entsprechende Siegelnutzungsvereinbarung schließen. Diese Vereinbarung regelt die Siegelnutzung im Detail und auch die entsprechenden CI-Vorgaben.

Transparenz

Die folgenden Ausführungen stehen immer unter der Prämisse, dass kartellrechtlich relevante Aspekte beachtet werden. Hierfür werden vorab entsprechende Prüfungen durchgeführt. Es gilt dabei das Compliance-Konzept der FTO sowie die Datenschutzverordnung der FTO.

Die Mitglieder der FTO stellen relevante Informationen der Öffentlichkeit zur Verfügung. Diese Informationen bedürfen eines regelmäßigen Updates (mindestens einmal jährlich). So erreichen die Ergebnisse der Fair Performance Checks eine öffentliche Wirkung und tragen damit zur Transparenz der menschrechtlichen Sorgfaltspflichten der Mitgliedsunternehmen bei. Unsere Transparenzpolitik basiert daher auf folgenden Bestandteilen:

Datenerfassung der Mitgliedsunternehmen

Zu Beginn der Mitgliedschaft werden die Daten mit Hilfe eines Onboarding-Fragebogens erfasst und gemeinsam mit dem Mitgliedsunternehmen besprochen. Sie werden in einem Unternehmensprofil zusammengefasst und veröffentlicht. Ein genau definierter Datenteil bleibt vertraulich.

Im Zuge des jährlichen Fair Performance Checks werden der Maßnahmenplan und die Fortschritte des Unternehmens in Bezug auf die FTO-Zielerreichung erfasst und datentechnisch im Profil des Unternehmens hinterlegt.

Bei der Datenerfassung werden auch alle relevanten Zulieferbetriebe und Vorlieferbetriebe erfasst. Diese Informationen werden auf keinen Fall veröffentlicht und anderen Mitgliedern nur mit expliziter Zustimmung mitgeteilt.

Veröffentlichung der Daten

Das Profil des Unternehmens sowie der jährliche Fair-Performance-Status wird zusammengefasst auf der FTO-Website veröffentlicht. Dadurch kommt die FTO der Verpflichtung nach Transparenz nach und es entsteht ein Bild, was das Mitgliedsunternehmen im Bereich „CSR“, menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht und Umweltstandards unternimmt. Vor Veröffentlichung wird das Unternehmen über die zu veröffentlichenden Daten informiert. Es besteht die Möglichkeit dem Vorstand Bedenken vor Veröffentlichung darzulegen.

Korrektur der Daten

Sollte ein Unternehmen während eines Jahres maßgebliche Verbesserungen durchführen und damit wichtige Informationen für die Öffentlichkeit verändert werden, so können diese Informationen im Unternehmensprofil auf der Webseite korrigiert werden. Dies trifft auch in umgekehrter Richtung zu, sollte der FTO eine entsprechende negative Entwicklung bekannt werden.