

Sie sehen ein einzelnes Kapitel des vollständigen Nachhaltigkeitsbericht 2025. Aus diesem Grund sind interne Verlinkungen nur teilweise verfügbar. Den vollständigen Nachhaltigkeitsbericht mit allen Inhalten und Funktionen finden Sie [hier](#).

**Bitte
beachten**

Herausgeber

Lidl Stiftung & Co. KG
Stiftsbergstraße 1
74172 Neckarsulm
www.info.lidl

Verantwortlich

Corporate Affairs INT
corporate.affairs.international@lidl.com





Vereint für faire Arbeitsbedingungen sorgen

Unsere Verantwortung zeigt sich im Umgang mit Menschen – ob im Unternehmen oder entlang unserer Lieferketten. Deshalb arbeiten wir an guten Arbeitsbedingungen, Vielfalt und dem Schutz von Menschenrechten und entwickeln gemeinsam mit unseren Partnern Lösungen, die nachhaltig Bestand haben.



Story

Für mehr Gerechtigkeit: Existenzsichernde Löhne im Bananensektor

2022 setzte Lidl ein starkes Zeichen: mit dem Start seines Projekts für existenzsichernde Löhne im Bananensektor. Als Teil der Menschenrechtsstrategie für Handelsware schließt Lidl gemeinsam mit seinen Lieferanten die eigene anteilige Lohnlücke auf Plantagen.



Für ausgewählte Belieferungsländer bezieht Lidl Bananen von Plantagen, bei denen die Lidl-anteilige Lohnlücke geschlossen wird



“

Zusammen mit Lidl haben wir ein Instrument entwickelt und getestet, das es ermöglicht, die freiwilligen Beiträge zu berechnen, die erforderlich sind, um die Lücke bei existenzsichernden Löhnen für ihre Mengen zu schließen und mögliche Auszahlungsmechanismen zu identifizieren.



Jordy van Honk

Global Director on Living Wage
and Living Income
IDH



Lidl leistet
Pionier-
arbeit

In der Bananenproduktion ist faire Bezahlung leider keine Selbstverständlichkeit. Vielmehr ist Unterbezahlung ein strukturelles Problem mit weitreichenden Folgen. Viele Arbeiter verdienen nicht genug, um ein Leben in Würde zu führen. Die potenziellen Risiken sind gravierend und umfassen Kinderarbeit ebenso wie Zwangsarbeit. Besonders betroffen sind ländliche Regionen, in denen mehr als zwei Drittel der Bevölkerung in extremer Armut lebt – und ein ähnlicher Anteil dieser Menschen direkt in der Landwirtschaft arbeitet.¹

Als Handelsunternehmen trägt Lidl hier eine besondere Verantwortung – und nimmt diese ernst. Im Rahmen einer umfassenden Risikoanalyse, einem sogenannten Human Right Impact Assessment, hat Lidl Menschenrechtsrisiken, darunter die Unterbezahlung im Bananensektor, untersucht und Ansatzpunkte identifiziert, um in der eigenen Lieferkette für existenzsichernde Löhne zu sorgen, auch bekannt als Living Wages. Sie sind der Schlüssel zu einem menschenwürdigen Leben für viele Menschen, die in der Lieferkette von Lidl tätig sind.

Gut zu
wissen

Definition Living Wage²

Ein Living Wage ist das Entgelt, das ein Arbeitnehmer benötigt, um sich an einem bestimmten Ort einen angemessenen Lebensstandard zu leisten, grundlegende Bedürfnisse zu decken und eine gewisse finanzielle Sicherheit zu erreichen. Dazu zählen Lebensmittel, Wasser, Unterkunft, Bildung, Gesundheitsversorgung, Transport, Kleidung und andere wesentliche Bedürfnisse einschließlich einer kleinen Rücklage für unerwartete Ereignisse. Die Living-Wage-Lohnlücke ist die Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten Lohn und dem Lohn, der für einen angemessenen Lebensstandard von Arbeitnehmer und Familie erforderlich ist – kurz auch Lohnlücke genannt.

¹ Vereinte Nationen: [Ziele für nachhaltige Entwicklung Bericht 2019](#)

² Nach der Global Living Wage Coalition (GLWC)

In vier Schritten auf dem Weg zu fairen Löhnen

Mit einem klaren Ziel vor Augen verfolgt Lidl einen ehrgeizigen Plan: die eigene anteilige Lohnlücke auf Plantagen gemeinsam mit seinen Lieferanten schließen. Unterstützt wird das Unternehmen dabei von starken Partnern – der Nachhaltigkeitsinitiative IDH und dem Zertifizierungsunternehmen FLOCERT. In einem jährlichen, vierstufigen Projektzyklus wird fortlaufend daran gearbeitet, dieses Ziel zu erreichen:

1. Befähigung

Alle relevanten Geschäftspartner, ihre Vorlieferanten und die Erzeuger werden im Umgang mit der IDH-Gehaltsmatrix geschult. Ziel ist es, die tatsächliche Lohnsituation auf den Plantagen möglichst präzise abzubilden.

2. Datenerhebung

Alle Informationen, die zur Ermittlung der Lohnlücke und zur Berechnung einer Ausgleichsprämie notwendig sind, werden systematisch erfasst.

3. Datenüberprüfung

Die eingereichten Daten werden zunächst plausibilisiert und im Anschluss stichprobenartig durch FLOCERT im Rahmen von Audits geprüft. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Daten vollständig, konsistent und korrekt sind.

4. Auszahlung

Auf Basis der überprüften Daten wird die anteilige Lohnlücke berechnet. Gemeinsam mit Produzenten und Lieferanten werden daraufhin geeignete Maßnahmenpläne entwickelt, um diese Lücke durch gezielte Prämien zu schließen.

Ein Projekt mit Erfolg

Ein großer Schritt für mehr Gerechtigkeit: Lidl schließt seine eigene anteilige Lohnlücke gemeinsam mit seinen Lieferanten – durch freiwillige Beiträge für alle in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Belgien und den Niederlanden verkauften Bananen. Dies gilt für das gesamte Bananensortiment. Insgesamt profitieren aktuell über 21.000 Arbeiter auf 206 Plantagen in Ecuador, Kolumbien, Guatemala und der Dominikanischen Republik. Doch das ist erst der Anfang: Lidl ist dabei, das Projekt auszuweiten – und damit noch mehr Menschen zu erreichen.

Living Wage Gap geschlossen für:

 **206 Plantagen**

 **mit über 21.000 Arbeitern**

 **in vier Ländern** (Kolumbien, Ecuador, Dominikanische Republik und Guatemala)

So leistet Lidl einen Beitrag auf dem Weg zu fairen Löhnen vor Ort. Damit setzt das Unternehmen ein starkes Zeichen für die gesamte Branche und zeigt: Verantwortung bedeutet, sich gemeinsam den komplexen Herausforderungen in der Lieferkette zu stellen und zu handeln, wo andere oft wegsehen.

**21.000
Arbeiter
profitieren**

“

Ich spreche mit Freude für das gesamte Team, dass der Bonus ein riesiger Segen für uns alle ist. Ich danke euch von ganzem Herzen.



Gloria Marín

Farm Las Delicias

Unibán Magdalena, Kolumbien

Soziale Verantwortung wahrnehmen

GRI 3-3

An unseren Wertschöpfungsketten sind weltweit Menschen beteiligt. Es ist unsere Verantwortung, ihre Rechte zu achten und zu schützen. Gemeinsam mit unseren Partnern setzen wir uns global für einen respektvollen Umgang mit Mensch, Tier und Natur ein – mit dem Ziel, unseren positiven Beitrag zur Gesellschaft kontinuierlich zu stärken.

Als Einzelhändler für Food-, Non-Food- und Near-Food-Produkte, die in globalen Lieferketten produziert werden, sind wir davon überzeugt, dass wirtschaftlicher Erfolg untrennbar mit sozialer Verantwortung verbunden ist. Durch die weltweite Vernetzung und die Vielzahl beteiligter Akteure ist unsere Wertschöpfungskette sehr komplex. Unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen sowie wachsende Anforderungen an Transparenz und Nachhaltigkeit führen zu Ansatzpunkten, um unsere Strukturen gezielt weiterzuentwickeln. Das betrifft beispielsweise Risiken bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vereinigungsfreiheit, Kinder- und Zwangsarbeit, unzureichende Bezahlung und Diskriminierung. Beispielsweise gab es zwar laut Global Gender Gap Index 2025 weltweit wieder Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter zu verzeichnen, es besteht jedoch weiterhin Handlungsbedarf.³ Bei Lidl übernehmen wir angesichts dieser Themen und Risiken Verantwortung und treiben Verbesserungen mit Nachdruck voran.

Unsere unternehmerische Sorgfalt in Bezug auf die Achtung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten ist fest in unseren Werten und Prozessen verankert. Darüber hinaus wollen wir unseren Beschäftigten ein verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber sein. Dazu fördern wir ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und eine vielfältige Unternehmenskultur, in der alle die gleichen Chancen auf Entwicklung, Aufstieg und faire Entlohnung haben. Zudem bieten wir eine sichere Perspektive und gezielte Förderung, kontinuierliches Lernen durch professionelle Aus- und Weiterbildung sowie Maßnahmen für Work-Life-Balance. Unsere Grundsätze sind in den „Verhaltensregeln Compliance“, dem „Leitbild Miteinander bei Lidl“ sowie in der „Richtlinie zu Gleichbehandlung und Gewaltfreiheit im Arbeitsumfeld“ festgehalten.

Für die eigenen Mitarbeiter verantwortet das Ressort Personal die Themen Arbeitnehmer- und Menschenrechte, Vielfalt, Chancengleichheit sowie Vergütung, interne Befähigung und Gesundheitsförderung. Das Ressort Operations & Immobilien ist für den Bereich Arbeitssicherheit zuständig. Für die Achtung der Arbeitnehmer- und Menschenrechte in den Lieferketten unserer Handelswaren ist der Fachbereich Qualität & Nachhaltigkeit im Ressort Einkauf verantwortlich. Innerhalb der Landesgesellschaften setzt der Einkauf Maßnahmen um, unterstützt durch länderübergreifenden Austausch der Fachabteilungen. Soweit es um die Beschaffung von Nicht-Handelsware geht, ist das Ressort Operations & Immobilien verantwortlich, wobei es auch hier spartenübergreifende Kooperationen gibt.

Lidl
handelt

Fairness entlang der Lieferkette

Mit der Eigenmarkenreihe Way To Go fördert Lidl fairen Handel und Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten. In Zusammenarbeit mit Fairtrade unterstützt Lidl bessere Einkommensbedingungen, Weiterbildung, Geschlechtergerechtigkeit und Transparenz – besonders in Regionen, in denen konventioneller Anbau kaum existenzsichernde Einkommen ermöglicht. Way To Go leistet einen Beitrag zu sicheren und höheren Einkommen kleinbäuerlicher Familien und damit langfristig zur Erreichung existenzsichernder Einkommen. Das Programm soll die wirtschaftliche Selbstbestimmung der Kleinbauern stärken und stützt sich auf drei Säulen: stabile soziale Rahmenbedingungen wie Geschlechtergerechtigkeit, Schutz von Frauen und Kindern sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz; ökologische Stabilität durch Klimaanpassungsmaßnahmen und nachhaltigere Anbaumethoden; wirtschaftliche Sicherheit durch Einkommenssteigerung und -diversifizierung. Die Basis hierfür ist durchgängige Transparenz und Rückverfolgbarkeit der Produkte.

³ World Economic Forum (WEF): [Global Gender Gap Report 2025](#)

Safety Culture und Mitarbeiterwohl

Wer Großes erreichen will, braucht ein starkes Team – #teamlidl. Deshalb stehen bei uns die Menschen im Mittelpunkt: mit dem klaren Versprechen, ihre Rechte zu schützen, für ihre Sicherheit zu sorgen und ihre Zufriedenheit aktiv zu stärken.

Wir stellen Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns. Fairness, gegenseitige Achtung und Wertschätzung bilden hierfür die Basis für ein vertrauensvolles Miteinander. Über die Einhaltung gesetzlich verbriefter Arbeitnehmerrechte hinaus engagieren wir uns auf vielfältige Weise für die Mitarbeiterzufriedenheit, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Gemeinsam wollen wir eine Arbeitsumgebung schaffen, in der sich unsere Mitarbeiter wohlfühlen und ihr volles Potenzial entfalten können.

GRI 2-7, 2-8, 2-30, 402-1

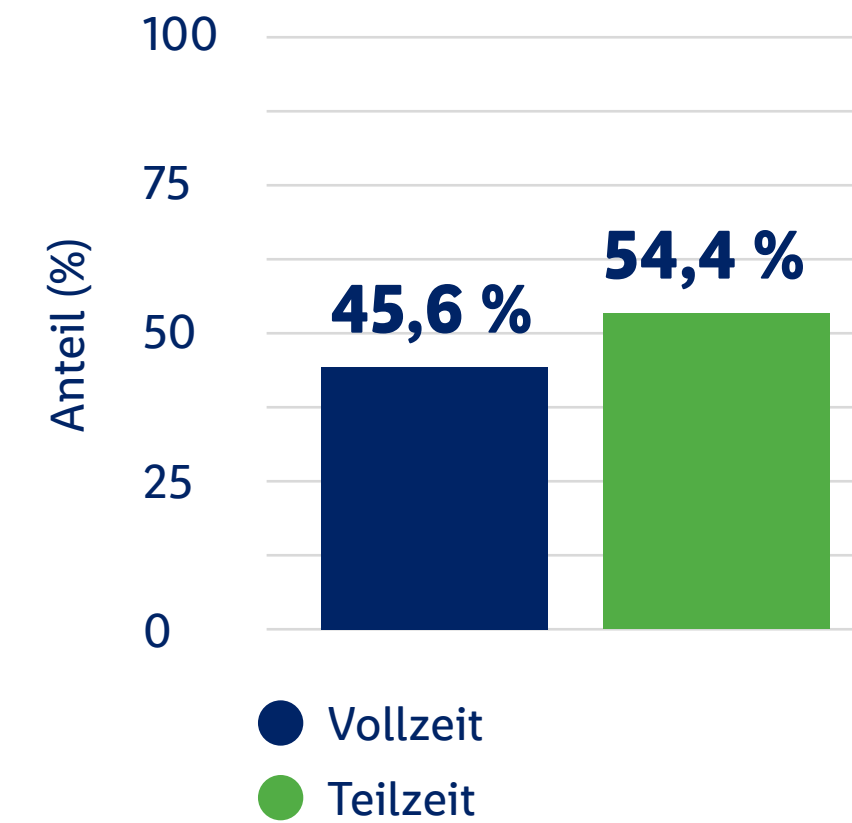
Unsere Mitarbeiterzahlen im Überblick

Im Geschäftsjahr 2025 waren 386.342 Mitarbeiter⁴ ✓ bei Lidl beschäftigt, davon 45,6 Prozent in Vollzeit und 90,3 Prozent ✓ mit unbefristeten Verträgen. Zudem stellten wir im Berichtsjahr insgesamt 90.801 neue Mitarbeiter ein. Sämtliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie unsere betrieblichen Zusatzleistungen gelten für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleichermaßen.

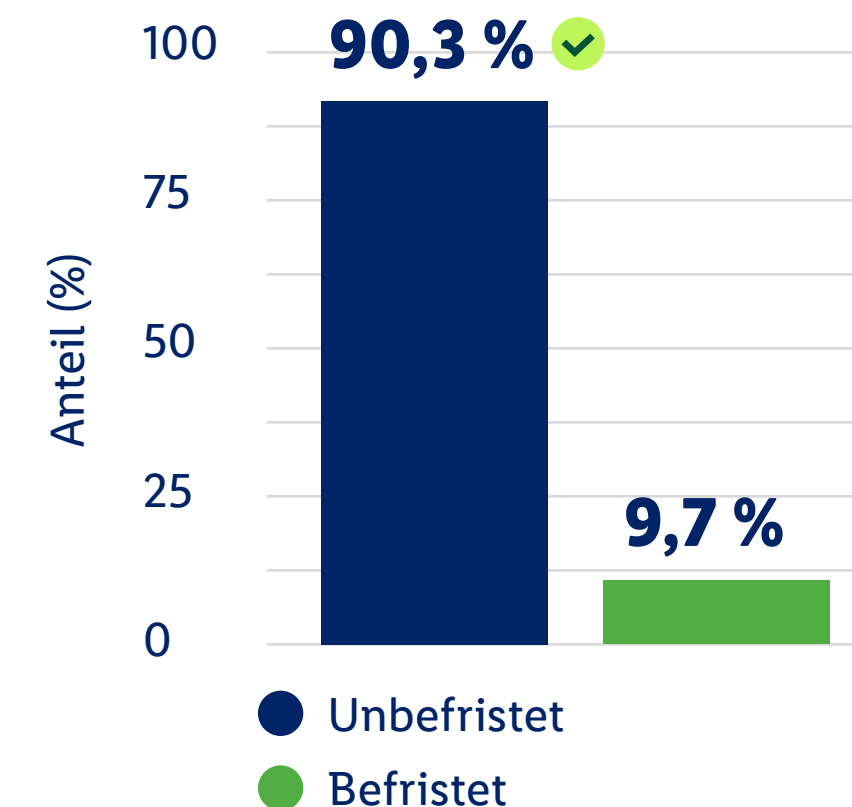
Ein fairer und verlässlicher Rahmen für Arbeitsbedingungen ist uns wichtig. Bei Lidl fallen rund 256.000 der Mitarbeiter unter Tarifverträge. Das entspricht 66,3 Prozent unserer Belegschaft.

Um flexibel auf kurzfristige Personalbedarfe reagieren zu können und unsere Mitarbeiter in intensiven Phasen bestmöglich zu unterstützen, integrieren wir bei Lidl auch Leiharbeitnehmer in unsere Teams.

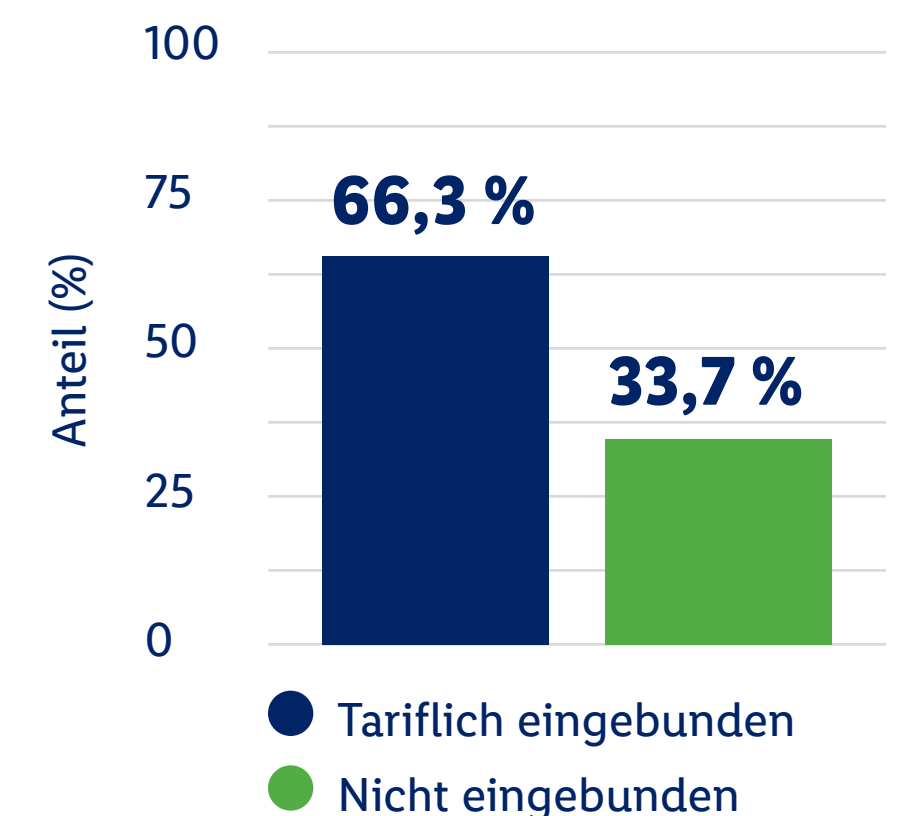
Beschäftigungsverhältnis⁵



Anstellungsarten



Einbindung in Tarifverträge



⁴ Die hier angegebene Anzahl der Beschäftigten zeigt die interne Steuerungsgröße, der eine andere Mitarbeiterdefinition als im Jahresabschluss zugrunde liegt.

⁵ Als Teilzeitbeschäftigte gelten Mitarbeiter mit Arbeitszeitanteil kleiner 100 Prozent. Liegt keine nationale Regelung vor, gilt Teilzeit bei Vertragsstunden kleiner 163 Stunden/Monat.



GRI 2-8, 407-1

Arbeitsrechte und Mitbestimmung respektieren

Unsere Filialen, Verwaltungsstandorte und Lager liegen überwiegend in Europa und den USA. Im Berichtsjahr haben wir außerdem 71 neue Filialen in Nicht-EU-Ländern eröffnet.

Die landesspezifisch geltenden gesetzlichen Vorgaben bilden die Grundlage dafür, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen staatlich gewährleistet ist. Unter Berücksichtigung der geltenden arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen hat der Personalbereich das CMS-Programm „HR-Compliance“ als einen Schwerpunkt des Compliance-Management-Systems (CMS) bei Lidl etabliert. Dieses hat die Einhaltung geltenden Rechts und interner Richtlinien in allen Geschäftsprozessen zum Ziel.

Lidl legt ebenso Wert auf eine faire und stetige Zusammenarbeit mit den vorhandenen kollektivrechtlichen Organen (z. B. Arbeitnehmervertretungen oder Gewerkschaften). Die Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen an unternehmerischen Entscheidungen richtet sich nach den jeweiligen landesrechtlichen Vorgaben. Lidl unterstützt zudem kollektivrechtliche Tarifverhandlungen und die Bindung an Tarifverträge, sofern im jeweiligen Land vorhanden bzw. unter Berücksichtigung der jeweiligen landesrechtlichen Gegebenheiten.

Ein unternehmensweiter Standard zur Information von Mitarbeitervertretungen bei betrieblichen Veränderungen besteht nicht. Die Verfahren richten sich nach den jeweiligen landesrechtlichen Gegebenheiten. Die Mitteilungsfristen sowie die Konsultations- und Verhandlungsbestimmungen bei betrieblichen Veränderungen sind folglich Bestandteil von Tarifvereinbarungen oder gesetzlich vorgegeben.

Lidl beschäftigt einen kleinen Teil seiner Gesamtbelegschaft in Form von Arbeitnehmerüberlassungen (Leiharbeit). In Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben zur Gleichbehandlung sind Leiharbeiter vollständig gleichgestellte Teammitglieder. Um eine lückenlose Rechtskonformität zu gewährleisten, umfasst unser CMS-Programm auch die Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Vorgaben im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung.

Alle Mitarbeiter können sich – unabhängig von ihrer Tätigkeit – mit persönlichen Anliegen oder Beschwerden an eine zentrale Anlaufstelle wenden, die meist durch eine Vertrauensperson ausgefüllt wird. Sie dient nicht nur als neutraler und vertrauensvoller Vermittler in Konfliktsituationen, sondern steht Mitarbeitern generell bei sensiblen Fragestellungen als unvoreingenommener Ansprechpartner und Impulsgeber bei Problemlösungen zur Seite. Darüber hinaus können Mitarbeiter und Außenstehende Hinweise zu möglichen Compliance-Verstößen über verschiedene Meldekanäle übermitteln. Weitere Informationen im Kapitel Verantwortungsvolle Unternehmensführung im Abschnitt [Compliance](#) (S. 13).



Mit unserem CMS-Programm „HR-Compliance“ haben wir auch die Arbeitnehmerüberlassung im Blick.



Alle Mitarbeiter können sich mit Anliegen an die zentrale Anlaufstelle wenden. Sie ist neutrale Ansprechpartnerin und begleitet bei der Lösungsfindung.



vor Ort



Engagiert in den Ruhestand

Seit 2024 bietet Lidl Frankreich Mitarbeitern, die mindestens zehn Jahre im Unternehmen tätig waren und in höchstens zwei Jahren in den Ruhestand gehen, eine besondere Angebot: An zwei Tagen im Monat besteht die Möglichkeit, während der regulären Arbeitszeit die Wohltätigkeitsorganisation Restos du Coeur unterstützen, die Lebensmittelhilfen und Integrationsmaßnahmen koordiniert. Dort können sie all ihre Fähigkeiten einsetzen, ob in der Logistik, im Warenlager oder im direkten Kontakt mit Mitgliedern der Gemeinde bei der Ausgabe von Lebensmittelpaketen und warmen Mahlzeiten. Das Programm soll nicht nur soziales Engagement stärken, sondern darauf einstimmen, auch im baldigen Ruhestand aktiv zu bleiben.

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8

Arbeitssicherheit und Gesundheit im Betrieb fördern

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter hat für uns oberste Priorität. Wir tragen Verantwortung dafür, unsere Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag zu schützen und darüber hinaus ihre Gesundheit aktiv zu fördern. In Filialen und Logistikzentren beispielsweise kommissionieren, transportieren und verräumen unsere Mitarbeiter eine Vielzahl von Waren, um unser breites Produktportfolio anbieten zu können. Damit diese körperlichen



Wir schützen unsere Mitarbeiter im Arbeitsalltag und fördern ihre Gesundheit – in unseren Büros, Filialen und Logistikzentren.

Gesundheitsmanagement mit umfassendem Konzept



Arbeiten keinen negativen Einfluss auf ihre Gesundheit haben, treffen wir gezielt präventive Maßnahmen, um Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern.

Um die gesundheitlichen Rahmenbedingungen stetig zu verbessern, haben wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) etabliert. Es betrachtet Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin, physische, psychische und soziale Gesundheit zusammen. Um sichere und gesunde Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, optimieren wir kontinuierlich bestehende Prozesse und Arbeitsmittel und lassen dabei neueste wissenschaftliche Erkenntnisse einfließen. Alle neu eingeführten Arbeitsmittel werden hinsichtlich sicherheitsrelevanter und ergonomischer Aspekte überprüft. Das BGM erstreckt sich über alle Regionen, Filialen, Logistikzentren sowie sonstigen Einrichtungen und umfasst damit alle bei Lidl beschäftigten Mitarbeiter, Aktivitäten und Arbeitsplätze.

Dadurch sollte es an allen Lidl Standorten gesichert sein, unfallfrei und ohne gesundheitliche Gefährdung zu arbeiten und einzukaufen. Lidl führt fortlaufend Gefährdungsbeurteilungen durch, um mögliche schädliche Einflüsse auf die Mitarbeiter frühzeitig zu identifizieren und geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten. Wir verfolgen dabei stets die Maßnahmenhierarchie unseres Arbeitsschutzmanagementsystems und entscheiden uns für die Maßnahme mit dem höchsten Schutzgrad. Alle Arbeitsschutzprozesse sind an die ISO 45001 angelehnt. Unser Ziel ist es, insbesondere verhaltensbedingte Unfälle zuverlässig

Bei der Arbeit in unseren Logistikzentren sorgt unser Arbeitsschutzmanagementsystem im Hintergrund dafür, dass Unfälle weitmöglichst vermieden werden.

zu verhindern. Deshalb befähigen wir nicht nur die Mitarbeiter durch Schulungen dazu, sichere Arbeitsprozesse einzuhalten. Wir zeigen ihnen auch, wie sie gefährliche Situationen erkennen, sich davor schützen und sich – wenn notwendig – auch entfernen können. Sämtliche Unfälle werden analysiert und die bestehenden Maßnahmen anschließend auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Arbeitsschutz mit System

Trotz aller Präventionsmaßnahmen lassen sich Unfälle leider nicht vollständig vermeiden. Im Jahr 2025 betrug die Unfallquote bei Lidl 4,9 (OSHA-Quote: Unfallrate = Unfälle × 200.000 / geleistete Arbeitsstunden) und damit 0,1 weniger als im Vorjahr.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde in enger Zusammenarbeit mit den Lidl Landesgesellschaften eine neue Arbeitsschutzstrategie entwickelt und veröffentlicht. Diese setzt das ambitionierte Ziel, die Arbeitsunfälle bis zum Jahr 2030 um 50 Prozent zu reduzieren, und umfasst konkrete Maßnahmen. Hierzu zählt unter anderem die Durchführung von verhaltensbasierten Dialogen, die sowohl sicheres als auch unsicheres Verhalten einschließen. Damit ist gemeint, dass Führungskräfte in konkreten Situationen mit den Mitarbeitern über Arbeitssicherheit sprechen und entweder warnend oder lobend das Verhalten positiv beeinflussen, um die Sicherheitskultur zu fördern. Eine weitere Maßnahme ist die Durchführung sogenannter „Safety Spotlights“: Dabei halten die Führungskräfte regelmäßige Kurzschulungen zu sicherheitsrelevanten Themen ab. Die Lidl Arbeitsschutzstrategie 2030 bildet die verbindliche Grundlage, die durch jede Landesgesellschaft umgesetzt und durch landesindividuelle, ergänzende Maßnahmen konkretisiert wird. Um diese zu unterstützen, führt der Bereich Arbeitssicherheit International gezielte Kooperationen vor Ort mit den regionalen Ansprechpartnern, sogenannte „Strategy Alignments“, durch.

Die arbeitsmedizinische Betreuung unserer Mitarbeiter erfolgt nach national geltenden gesetzlichen Anforderungen. Mit unserem Netzwerk von Arbeitsmedizinern bieten wir zudem Sprechstunden zu verschiedenen Themen an. Sämtliche Informationen hierzu erhalten die Mitarbeiter während der Einarbeitung. Ziel ist es, arbeitsbedingte Erkrankungen frühzeitig zu erkennen, um Gegenmaßnahmen einleiten zu können. Im Rahmen von Schulungen sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für ihre Gesundheit und fordern zugleich ihre

aktive Mitwirkung ein, indem wir sie in den Gefährdungsbeurteilungsprozess einbinden. Darüber hinaus können sie ihre Verbesserungsvorschläge direkt bei ihrer Führungskraft einreichen. Jeder Vorschlag wird sorgfältig geprüft und mit den Mitarbeitern besprochen. Anwendbare Ideen werden als Best Practice an alle Landesgesellschaften kommuniziert. Besonders engagierte Mitarbeiter können sich darüber hinaus als Brandschutzhelfer, Brandschutzbeauftragte, Ersthelfer, Sicherheitsbeauftragte oder Evakuierungshelfer ausbilden lassen.

Zudem haben wir damit begonnen, in allen Landesgesellschaften die Software POSH zum Arbeitssicherheitsmanagement einzuführen, was bis Ende 2026 abgeschlossen sein soll.

Um unsere Mitarbeiter optimal zu schützen, wird jeder Mitarbeiter bei Lidl zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschult. Durch den ausgewogenen Praxis- und Theorieanteil erhalten die Mitarbeiter bereits vor Aufnahme der Tätigkeit das notwendige Wissen, um sicher arbeiten zu können.

Im Rahmen regelmäßiger Folgeunterweisungen während der regulären Arbeitszeit stellen wir sicher, dass neue Erkenntnisse stets an alle weitergegeben werden. Besonders schützenswerten Personengruppen wie werdenden Müttern, Jugendlichen oder Menschen mit Behinderung bieten wir eine ihren Bedürfnissen entsprechende Tätigkeit und stellen ihnen spezielle Schulungen zur Verfügung, die ihre individuelle Gefährdungssituation berücksichtigen. Durch Mitarbeiterbefragungen evaluieren wir regelmäßig die Effektivität der Schulungen und prüfen, wie wir die Mitarbeiter noch besser auf ihre Arbeitssituation vorbereiten können.

50%

weniger Arbeitsunfälle wollen wir bis 2030 erreichen

Neue Arbeitsschutzstrategie eingeführt



Mit Gesundheitsvorsorge wollen wir das Wohlbefinden und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter fördern und treiben dazu verschiedene Maßnahmen voran. Neben Informationen zum Thema Ernährung, Stress und Sucht bieten wir unseren Mitarbeitern auch die kostenlose Teilnahme an verschiedenen Sportaktivitäten an, und sie erhalten Vergünstigungen bei Sportpartnern. In unseren Kantinen setzen wir auf eine ausgewogene und abwechslungsreiche, kostengünstige Ernährung mit kostenlosem Obst. Mitarbeiter, die aufgrund gesundheitlicher Probleme längere Zeit nicht arbeitsfähig waren, unterstützen wir dabei, wieder in den Arbeitsalltag einzusteigen und die eigene Gesundheit langfristig zu schützen.

GRI 401-3,

LIDL V: Beitrag des Unternehmens zur Life-Balance der Mitarbeiter

Wohlbefinden und Work-Life-Balance stärken

Auch die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf spielt für die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter eine Rolle. Bei Lidl unterstützen wir unsere Beschäftigten dabei in verschiedenen Lebensphasen. Wir haben dazu Angebote geschaffen, die wir kontinuierlich weiterentwickeln, beispielsweise die Möglichkeit von mobilem Arbeiten. Voraussetzung dafür ist eine Tätigkeit, die auch an einem anderen Ort erfolgreich durchgeführt werden kann. Ist dies erfüllt, stellen wir die für das mobile Arbeiten erforderliche IT-Ausstattung bereit.

Durch die aktive Förderung von Elternzeit unterstützen wir die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und leisten damit auch einen Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit und Verbundenheit. Zum Stichtag 30. November waren 9.790 Mitarbeiter

in Elternzeit. Darüber hinaus hat Lidl an verschiedenen Standorten Eltern-Kind-Büros eingerichtet, damit Büroangestellte die Möglichkeit haben, ihr Kind mit zur Arbeit zu bringen. Die Räume sind entsprechend den Bedürfnissen der Kinder und Eltern mit Spielecken, Hygieneartikeln, Wickeltischen oder Küchen ausgestattet.

Unabhängig vom Jahresurlaub ermöglichen wir es unseren Mitarbeitern, eine Auszeit in Form eines Sabbaticals zu nehmen. Damit möchte Lidl ein Work-Life-Balance-Modell anbieten, das sich stärker an den Lebensphasen der Beschäftigten orientiert. Es richtet sich an alle, die seit mindestens fünf Jahren ununterbrochen in einem Unternehmen der Schwarz Gruppe tätig sind. Es kann nach individuellen Bedürfnissen gestaltet und alle fünf Jahre wiederholt werden. Die Dauer der Auszeit liegt zwischen einem und drei Monaten. Im Anschluss garantiert Lidl seinen Beschäftigten, auf ihre jeweilige Stelle zurückkehren zu können. Zum Stichtag der Datenerhebung am 30. November 2025 haben 254 Personen ein Sabbatical in Anspruch genommen.

Alle
fünf Jahre
Sabbatical
möglich

→
Eine Reihe von Maßnahmen dienen der Gesundheitsvorsorge unserer Mitarbeiter.

→
Lidl unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch aktive Förderung von Elternzeit.

 vor Ort


Zusammenarbeit mit einem nationalen Anti-Gewalt-Netzwerk

Lidl Italien setzt ein klares Zeichen gegen geschlechtsspezifische Gewalt – ein weiterhin drängendes gesellschaftliches Problem. Die Landesgesellschaft unterstützt unter anderem in Zusammenarbeit mit D.i.Re, dem landesweit größten Netzwerk gegen Gewalt an Frauen, Bemühungen um einen kulturellen Wandel. Ziele des Projekts sind die Sensibilisierung und Befähigung der Mitarbeiter, die Stärkung betroffener Frauen und ein Anstoß zum landesweiten Diskurs. Im Herbst 2024 startete die zweite Phase des Projekts mit einem erweiterten Fokus auf Führungskräften, neuen Schulungsangeboten für Anti-Gewalt-Zentren und einer breit angelegten Kommunikationskampagne.

Chancengerechtigkeit

Wir wollen allen, die sich bei Lidl engagieren, Entwicklungschancen bieten. Respekt, Verbundenheit und Akzeptanz sind dafür Grundvoraussetzung, denn wir begreifen die Vielfalt unserer Belegschaft als Bereicherung.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt setzen wir ein klares Zeichen für ein respektvolles Miteinander und die gleichberechtigte Teilhabe aller Mitarbeiter. Unter den Begriffen Diversity, Equity & Belonging (DE&B) ist Chancengerechtigkeit Teil unserer Werte und unserer Unternehmensgrundsätze. Für Lidl ist es selbstverständlich, ein Arbeitsumfeld zu bieten, das allen Mitarbeitern Respekt entgegenbringt – unabhängig von Merkmalen wie Alter, Migrationsgeschichte und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperlicher und geistiger Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. Unser Handeln und unsere Führung sind geprägt von sozialer Verantwortung und den Werten, die unsere Unternehmenskultur ausmachen: Leistung, Respekt, Vertrauen, Bodenständigkeit und Verbundenheit. Dazu gehört auch, gleiche und gerechte Bedingungen für alle zu schaffen und beispielsweise die Gleichstellung aller Geschlechter weiter zu fördern. Lidl berücksichtigt DE&B in allen Prozessen – von der

Personalgewinnung über das Onboarding und die Mitarbeiterentwicklung bis hin zum Offboarding.

GRI 405-1

Vielfalt in Führungspositionen und Belegschaft

Die Führungsebenen in Unternehmen nehmen auch beim Thema DE&B eine Vorbildfunktion ein. Wir sind davon überzeugt, dass die Förderung von Vielfalt in Führungspositionen notwendig ist, um geschäftliche Herausforderungen bestmöglich zu bewältigen. Eine Ausprägung von Vielfalt ist beispielsweise das Geschlecht. Im Berichtsjahr lag der Prozentsatz weiblicher Führungskräfte bei 40 Prozent ✓ im Management, 15 Prozent ✓ im höheren Management sowie 19,1 Prozent ✓ im Top-Management. Damit sind rund 39,4 Prozent ✓ aller Führungskräfte weiblich. Durch gezielte Maßnahmen stärken wir die Vielfalt in unseren Führungsgremien und bauen diese kontinuierlich weiter aus.



Lidl engagiert sich seit 2020 als Teil des internationalen LEAD Network (LEAD = Leading Executives Advancing Diversity) auch über das eigene Unternehmen hinaus für Frauen in Führungspositionen in der europäischen Handels- und Konsumgüterbranche. Durch die Mitgliedschaft bekommen alle Mitarbeiter bei Lidl einen kostenfreien Zugang zur Website des Netzwerks: Dort können sie sich unternehmensübergreifend austauschen oder an verschiedenen Webinaren teilnehmen. Um die Chancen von Frauen weiter zu stärken, hat Lidl die UN-Initiative „Women’s Empowerment Principles“ (WEP) unterzeichnet. Die WEP ist die erste globale Initiative zur systematischen Förderung und Stärkung von Frauen in Unternehmen. Kernpunkte der Initiative sind gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, die Förderung von Maßnahmen zur Stärkung von Frauen und eine Null-Toleranz-Politik gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Gut zu wissen

Lidl Awareness Team beim Fußball

Als offizieller Partner der UEFA Women’s EURO 2025™ setzte Lidl ein starkes Zeichen für gesellschaftliche Verantwortung und gelebte Werte und stellte ein eigenes Awareness Team in den Stadien. 57 engagierte Mitarbeiter aus Lidl in Deutschland, Lidl Schweiz und der Lidl Stiftung & Co. KG bildeten ein Netzwerk, das Besucher in den Stadien unterstützte – auch bei Themen wie Belästigung und Diskriminierung. Mit Hilfe standortbasierter QR-Codes, direkter Präsenz und eingerichteter „Safer Spaces“ wurde schnelle, professionelle Hilfe ermöglicht. Intensive Schulungen bereiteten das Team auf diese Aufgabe vor und machten die Initiative zu einem Meilenstein für ein respektvolles, inklusives Stadionerlebnis. Das Projekt förderte Fairness, Vielfalt und Respekt – mit spürbaren Auswirkungen über das Event hinaus. Das Engagement wird von unseren Mitarbeitern klar befürwortet: Eine umfassende Befragung aller Teilnehmenden des Awareness Teams ergab eine sehr positive Bewertung.

📍 vor Ort

The Lidl Effect

FY24

Lidl GB's
socioeconomic impact**Der Lidl Effect:
Chancen- & Lohngerechtigkeit**

Seit 1994 ist Lidl in Großbritannien vertreten. Der sogenannte „Lidl Effect“ misst die jährliche sozioökonomische Wirkung – die erheblich ist. Allein im Jahr 2024 trug Lidl rund 14,5 Mrd. £ zur britischen Bruttowertschöpfung bei und sichert direkt und indirekt insgesamt mehr als 281.000 Arbeitsplätze. Ein wesentlicher Bestandteil dieses positiven Einflusses ist die gelebte Chancen- und Lohngerechtigkeit. Lidl verbindet wirtschaftliche Wirkung mit sozialer Verantwortung und setzt dabei Maßstäbe: bereits im vierten Jahr in Folge ein Median Gender Pay Gap von null Prozent sowie acht Prozent Mean Gender Pay Gap – deutlich unter dem britischen Durchschnitt von 13,1 Prozent. Der „Lidl Effect“ macht Fortschritte in Richtung echter Chancengerechtigkeit und fairer Entlohnung für alle Mitarbeiter messbar und sichtbar.

**Lohn-
gleichheit
als Grundsatz
bei Lidl**

GRI 405-2

Gender Pay Gap schließen

Im Rahmen der Lidl Personalstrategie verfolgen wir das Ziel, Chancengleichheit zu leben und eine Gleichbehandlung in der Vergütung sicherzustellen. Dafür erheben wir seit dem Geschäftsjahr 2021 eine bereinigte und eine unbereinigte Kennzahl zum Gender Pay Gap (GPG), um strukturelle Unterschiede in Beschäftigungs- und Karriereverläufen sichtbar zu machen. Die Kennzahlen zum GPG im Geschäftsjahr 2025 (siehe [Tabelle Geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede, S. 113](#)) zeigen, dass ein solches Lohngefälle auch bei Lidl vorliegt. Trotz unseres Grundsatzes der Lohngleichheit lässt sich dieses Gefälle aufgrund struktureller Unterschiede nicht gänzlich vermeiden. Diese sind beispielsweise ein höherer Anteil von Frauen in Einstiegspositionen und infolgedessen ein durchschnittlich niedrigeres Lohnniveau. Durch unser etabliertes Vergütungssystem verfügen wir über eine Grundlage, um geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung zu vermeiden. Zur Schließung der strukturellen Pay Gap arbeiten wir gezielt an Maßnahmen zur Objektivierung von Einstellungs- und Beförderungprozessen.

GRI 202-1

Für attraktive und marktgerechte Vergütung

Lidl setzt auf eine faire und marktgerechte Vergütung. In fast allen Landesgesellschaften haben wir einen Lidl Mindestlohn festgesetzt, der über dem Marktmindestlohn liegt. Dies gilt sowohl für Filial- als auch für Lagermitarbeiter. Die Gehaltsstruktur richtet sich nach objektiven Kriterien wie Berufserfahrung, Fachwissen, Kompetenzen und Verantwortungsbereich.



Mit objektiven Kriterien als Basis unserer Gehaltsstruktur sorgen wir für faire Entlohnung.

Unser Vergütungssystem orientiert sich an der Lidl Personalstrategie. Es wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Damit schaffen wir für unsere Funktionen attraktive und marktgerechte Verhältnisse, die unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Religion oder geistigen und körperlichen Fähigkeiten gestaltet sind. Zusätzlich bietet Lidl seinen Mitarbeitern eine Reihe von Zusatzleistungen an, um ihre finanzielle Sicherheit und ihr Wohlbefinden weiter zu unterstützen. Diese gelten für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleichermaßen.



GRI 404-1, 404-2

Potenziale entfalten mit Aus- und Weiterbildung

Wir wollen unseren Mitarbeitern nicht nur eine sichere Perspektive bieten, sondern ihre Weiterentwicklung aktiv unterstützen und kontinuierliches Lernen ermöglichen. Damit leisten wir einen Beitrag zur persönlichen und professionellen Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten. Deshalb schaffen wir ein Umfeld, in dem sie sich laufend weiterentwickeln können. Lidl hat dafür zahlreiche Programme und Maßnahmen etabliert.

Bei der Wahl von Fortbildungsmaßnahmen können die Mitarbeiter und Führungskräfte von Lidl auf ein umfangreiches Weiterbildungsangebot aus Schulungen, Seminaren, Trainings, Workshops und E-Learnings zurückgreifen.

Um geeignete Mitarbeiter zu Teamleitern, Bereichsleitern oder Geschäftsführern weiterzuentwickeln, haben wir 2020 einen länderübergreifenden Prozess zur Führungskräfteentwicklung auf allen Ebenen implementiert. In verschiedenen Entwicklungstagen und Seminarreihen werden potenzielle Führungskräfte zu Themen wie zielgerichteter Kommunikation und Leadership geschult, um sie künftig für weiterführende Aufgaben zu qualifizieren. Die Lidl Landesgesellschaften verantworten die Weiterentwicklung von Team- und Bereichsleitern. Der Prozess zur Qualifizierung von Geschäftsführern findet auf internationaler Ebene statt.



Wir unterstützen kontinuierliches Lernen – und damit die persönliche und professionelle Entwicklung unserer Mitarbeiter.



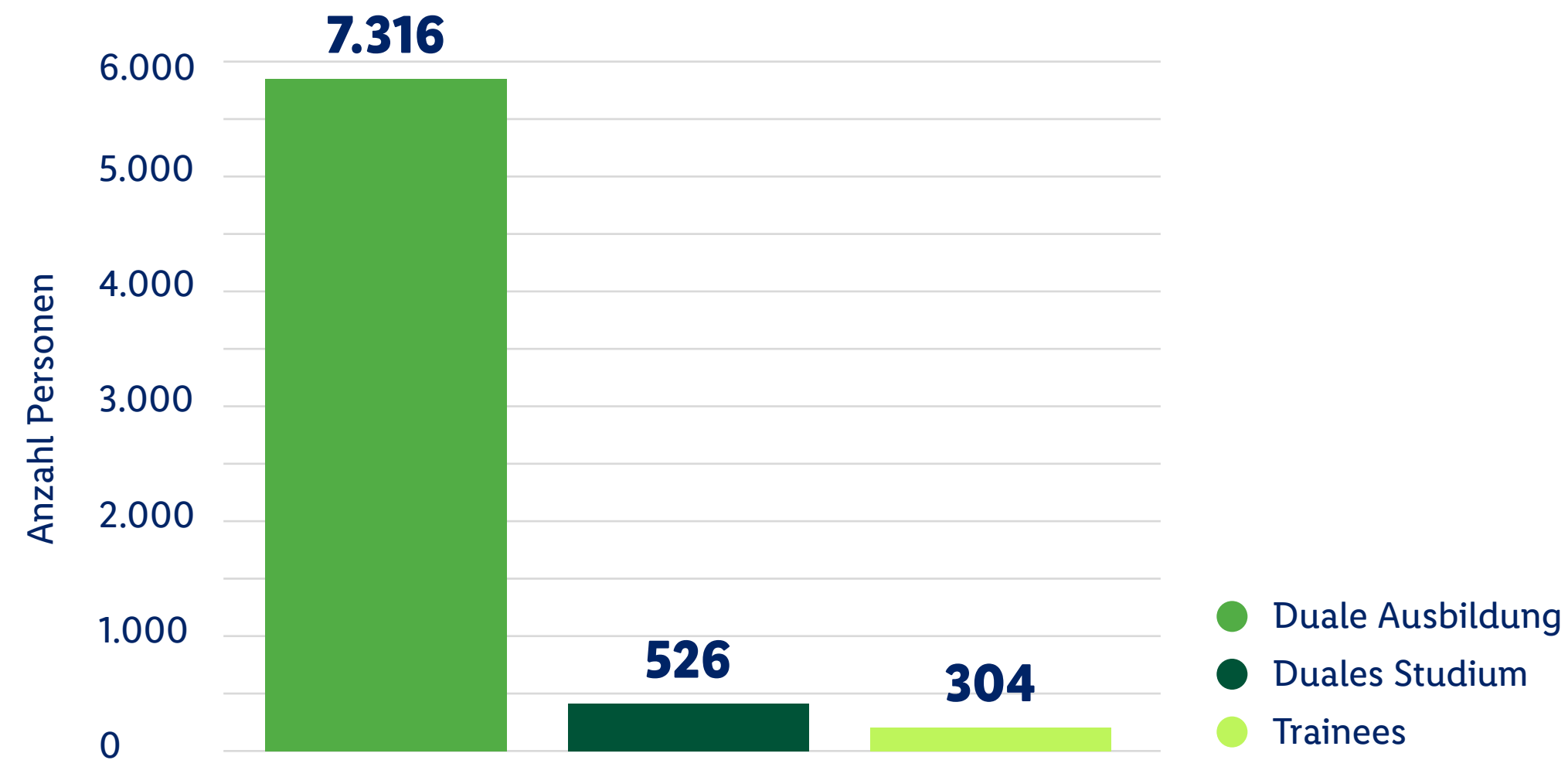
Lidl hat strukturierte Entwicklungsprogramme für Führungs- und Fachebene.


 vor Ort

Gemeinsam auf dem Arbeitsmarkt

Im Rahmen der Kooperation mit Lev Job möchte Lidl Dänemark Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen wie Autismus, ADHS oder Lernbehinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern. Die Initiative unterstützt diese Menschen dabei, ein reguläres Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen und langfristig in den Arbeitsalltag integriert zu werden. Gleichzeitig ermöglicht die Partnerschaft den Mitarbeitern, ihre Fähigkeiten in einem inklusiven Umfeld einzubringen und dabei individuellen Unterstützungsbedarf zu berücksichtigen. Die Zusammenarbeit ist Teil des Engagements von Lidl Dänemark für Inklusion am Arbeitsplatz – mit besonderem Augenmerk auf den Fähigkeiten des Einzelnen und einem sicheren Arbeitsumfeld.

Lidl Nachwuchskräfte im Berichtsjahr 2025



Ein weiterer Bestandteil der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung ist unser internationales Job-Rotation-Programm. Es dient Mitarbeitern ab der Junior-Ebene, sich auch im Ausland persönlich weiterzuentwickeln und den internationalen Austausch voranzutreiben. Der Auslandsaufenthalt ist auf 12 bis 24 Monate angelegt, in denen die Teilnehmer einen Sprachkurs absolvieren, in die Tätigkeiten vor Ort eingearbeitet werden und anschließend eigenverantwortlich verschiedenen Arbeiten nachgehen. Von diesem Austausch profitieren auch die Lidl Landesgesellschaften. 2025 nahmen zum Stichtag der Datenerhebung am 30. November 179 Mitarbeiter an dem Job-Rotation-Programm teil.

Darüber hinaus wollen wir mit einem breiten Angebot an Einstiegsprogrammen unseren Beitrag leisten, Berufseinsteigern eine sichere und spannende Perspektive zu bieten. Zu unseren Angeboten gehört das von den Lidl Landesgesellschaften verantwortete nationale Traineeprogramm. Hier erhalten Hochschulabsolventen einen übergreifenden Einblick in ein internationales Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels. Mit dem Programm bereiten wir die Trainees darauf vor, Verantwortung für die vielseitigen Aufgaben in einer Lidl Landesgesellschaft zu übernehmen. Im Jahr 2025 waren insgesamt 304 Trainees bei unseren Landesgesellschaften und der Lidl Stiftung & Co. KG beschäftigt.

Bei Lidl erhalten Trainees einen übergreifenden Einblick in das international agierende Unternehmen.





Die Duale Ausbildung bei Lidl verbindet Theorie mit Praxis und führt zu qualifizierten Abschlüssen.

Für Schulabsolventen bieten wir zudem ein Duales Studium und eine Duale Ausbildung als Einstiegsmöglichkeiten an. Damit können die Nachwuchskräfte wichtiges theoretisches und praktisches Wissen und mit einer abgeschlossenen Ausbildung bzw. einem Bachelorabschluss einen qualifizierten Abschluss erhalten. 2025 befanden sich zum gleichen Stichtag 7.316 Menschen in der Dualen Ausbildung sowie 526 im Dualen Studium.

Strukturiertes Onboarding sicherstellen

Von Beginn an möchten wir unsere Mitarbeiter optimal und bedarfsgerecht auf ihre Aufgaben vorbereiten, sie frühzeitig für das Unternehmen begeistern und dadurch binden. Neben einer mitarbeiternahen Betreuung von Führungskraft und Kollegen erhalten alle neuen Mitarbeiter einen detaillierten Onboarding-Plan mit den Abläufen der Einarbeitung. Zudem bekommen alle Mitarbeiter bei Lidl zu Beginn ihrer Tätigkeit im Rahmen unseres Patenschaftsprogramms eine feste Ansprechperson zugewiesen. Diese unterstützt sie bei der Eingliederung ins Unternehmen sowie im jeweiligen Bereich und Team.

GRI 404-3

Individuelle Entwicklung fördern

Um Potenziale der Mitarbeiter bestmöglich zu nutzen und individuelle Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen, haben wir mit dem Talent-Management-Prozess ein einheitliches und für alle Mitarbeiter gleichartiges Vorgehen etabliert. Ein jährliches Entwicklungsgespräch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft gibt Raum für Feedback zu Leistung und Kompetenzen und soll zudem Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar machen. Des Weiteren wird jährlich ein Zwischengespräch durchgeführt, in dem das Wohlbefinden des Mitarbeiters, Stand der Entwicklung und Ziele, sowie ein offener Austausch im Vordergrund stehen. Unseren Talent-Management-Prozess, ein internationaler Lidl Standard, führen wir jährlich durch. In diesem Zuge findet eine Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung der Mitarbeiter durch ihre direkte Führungskraft statt. Im Berichtszeitraum durchliefen 100 Prozent der Beschäftigten den Talent-Management-Prozess.



Arbeitnehmer- und Menschenrechte in der Lieferkette GRI 414-2, 408-1, 409-1, 2-24

Global vernetzt, lokal engagiert: Mit unseren internationalen Partnern setzen wir unsere Sorgfaltspflichten entlang der Lieferketten um. So wollen wir zusammen mit unseren Lieferanten die Lebens- und Arbeitsbedingungen der an unserer Wertschöpfung beteiligten Menschen verbessern – und treiben gemeinsam branchenweite Fortschritte voran.

Bei Lidl nehmen wir unsere Verantwortung zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in unseren Lieferketten sehr ernst. Mit gezieltem Engagement wollen wir Verbesserungen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette anstoßen. Denn als führendes Handelsunternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, beim Thema [Menschenrechte in allen Bereichen der Wertschöpfungskette](#) als Vorbild voranzugehen.

Als Teil der Unternehmen der Schwarz Gruppe und damit Mitglied des UN Global Compact (UNGC) haben wir uns der Achtung und dem aktiven Schutz der Menschenrechte verschrieben. Wir unterstützen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) und setzen uns für Maßnahmen zur Stärkung und Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen ein. Bei Lidl arbeiten wir kontinuierlich daran, diese Grundsätze zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in unternehmensweiten Prozessen zu implementieren.

Der Einkauf folgt unserer [Menschenrechtsstrategie](#) für Handelsware, die klare Grundsätze, Ziele, Standards und Verantwortlichkeiten zum Schutz der Menschenrechte definiert. Den Stand der Zielerreichung im Bereich Menschenrechte legen wir jährlich in unserem Fortschrittsbericht dar. Damit ein vertieftes Verständnis im Unternehmen entsteht, sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter durch verschiedene Maßnahmen für die Standards und Vorgaben für unsere Lieferketten.



→
Wir übernehmen Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette.

Lidl
handelt

SASI Arbeitsgruppe in Südamerika

Seit 2023 engagieren wir uns gemeinsam mit anderen Handelsunternehmen in der Arbeitsgruppe des deutschen Einzelhandels (EH-AG) zu existenzsichernden Einkommen und Löhnen unter dem Dach der vom Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung unterstützten „Sustainable Agricultural Supply Chains Initiative“ (SASI). Sie hat das Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in unseren globalen Lieferketten zu verbessern und ein existenzsicherndes Einkommen der Produzenten zu fördern. Anfang 2025 haben wir gemeinsam ein Pilotprojekt gestartet, das mit Kaffeeproduzenten in Honduras und Peru umgesetzt wird. Dabei stehen drei strategische Ziele im Mittelpunkt des Projekts:

1. Verantwortungsvolle und nachhaltige Einkaufspraktiken etablieren
2. Resiliente Produktionssysteme fördern und Produzentenorganisationen stärken
3. Kooperationen auf lokaler, regionaler und internationaler Ebene ausbauen und Synergien für eine nachhaltige Veränderungen im gesamten Sektor nutzen

Erwartungen an unsere Geschäftspartner hinsichtlich der Menschenrechte und Umweltstandards klar definiert

Gegenüber unseren Geschäftspartnern wirken wir auf partnerschaftliches und rechtskonformes Verhalten hin und setzen uns für die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards ein. Anhand des Code of Conduct (CoC) informieren wir diese über unsere grundlegenden Prinzipien und Erwartungen an die Zusammenarbeit. Der CoC enthält grundlegende Vorgaben in Themenbereichen, wie z. B. Kinder- und Zwangsarbeit, Löhne und Arbeitszeiten, Arbeitsschutz und -sicherheit, faire Behandlung und Antidiskriminierung, die sich an einschlägigen internationalen Standards orientieren. Diesen CoC bringen wir bereits seit vielen Jahren risikoorientiert in die Verhandlungen mit unseren Zulieferern ein. Unsere unmittelbaren Zulieferer sollen diese Regelungen in angemessener Form auch gegenüber ihren eigenen Vertragspartnern adressieren und durchsetzen.

Im Falle eines Verstoßes gegen diese Standards erwarten wir die Bereitschaft zur Kooperation. Zu den Inhalten des CoC stellen wir unseren Geschäftspartnern auch ein Schulungsvideo bereit. Gleichzeitig erkennen wir an, dass viele unserer Geschäftspartner bereits Zeit und Mühe in die Entwicklung eigener Verhaltenskodizes investiert haben.

Neben den Prinzipien und Standards, die sich aus dem CoC ergeben, haben wir risikoorientiert für den Einkauf von Handelswaren weitergehende Erwartungshaltungen an Eigenmarken-Zulieferer in sogenannten „Sustainable Purchasing

Policies“ festgelegt. Durch den Ausbau interner Systeme zur Erfassung von Lieferantendaten und durch die Zusammenarbeit mit externen Stakeholdern erhöhen wir laufend die Transparenz in unseren Lieferketten.

Effektive Beschwerdemechanismen etablieren

Grundsätzlich müssen Beschwerdemechanismen legitim, frei zugänglich, rechtskonform, transparent und verständlich sein. Unsere Geschäftspartner müssen ein betriebsinternes Meldewesen für Verstöße gegen die im CoC niedergelegten Standards einrichten. Mitarbeiter, die Meldungen machen, dürfen deswegen nicht diszipliniert oder benachteiligt werden. Um die Wirksamkeit unserer internen und externen Beschwerdemechanismen zu verbessern, analysieren wir diese anhand der UNGP-Prinzipien, rechtlicher Anforderungen und Kennzahlen wie der Anzahl eingegangener Beschwerden. Mit diesen Erkenntnissen passen wir die Mechanismen im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten an, um ihre Effektivität zu steigern.

Zudem kann man Beschwerden über ein internes [☑ Online-Meldesystem](#) einreichen, das allen Mitarbeitern von Lidl aber auch allen Betroffenen in der Lieferkette zur Verfügung steht. Weitere Informationen hierzu finden sich im Kapitel Verantwortungsvolle Unternehmensführung im Abschnitt [☑ Compliance](#) (S. 14). Über das System können Betroffene, wenn gewünscht auch anonym, Beschwerden melden. Lidl organisiert sich in Multi-Stakeholder-Initiativen, um branchenweite Lösungen zu etablieren. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der Vermeidung mehrerer Beschwerdemechanismen im gleichen Sortiment oder Länderkontext.



Mit dem Code of Conduct informieren wir unsere Geschäftspartner über unsere grundsätzlichen Prinzipien und Erwartungen an die Zusammenarbeit hinsichtlich Menschenrechte und Umweltstandards.



📍 vor Ort



Traditionelle Olivenhaine erhalten

Lidl Spanien arbeitet eng mit nationalen Lieferanten zusammen, um faire Bedingungen und langfristige Rentabilität für die Erzeuger sicherzustellen. Ein Beispiel dafür ist das von Lidl Spanien unterstützte Projekt „Traditionelle Olivenhaine“, das die ländliche Entwicklung und eine nachhaltigere Landwirtschaft im Land fördert. Mehr als 250.000 Familien leben vom traditionellen Olivenanbau. Das Projekt zielt darauf ab, diese Anbaupraktiken zu erhalten und faire Preise und ein angemessenes Einkommen für Erzeuger zu gewährleisten, die diese Methoden praktizieren. Die Produkte aus diesem Projekt werden ausschließlich in Andalusien hergestellt und in EU-Länder exportiert.


 vor Ort


Hand in Hand für Opferschutz

Die „UK Modern Slavery & Exploitation Helpline“ ist eine für Opfer eingerichtete Anlaufstelle der Anti-Sklaverei-Organisation „Unseen“. Über diese Hotline erreichen Opfer und Hinweisgeber geschulte Mitarbeiter, die an spezialisierte Organisationen verweisen können – beispielsweise an Safe Houses, religiöse Organisationen, den National Referral Mechanism oder Strafverfolgungsbehörden. Über das Unseen Helpline Business Portal werden Meldungen an Mitgliedsunternehmen (z. B. Lidl Großbritannien) weitergeleitet, falls deren Betriebe oder Lieferketten davon betroffen sind. Die Unternehmen und Unseen koordinieren das jeweilige Vorgehen, um Abhilfe zu schaffen oder den Fall zu beheben. Über das Portal können Unternehmen miteinander vernetzt werden, um branchenübergreifend zusammenzuarbeiten, Ressourcen zu bündeln und eine größere Wirkung zu erzielen.

Wir setzen uns in solchen Fällen dafür ein, dass eine Kollaboration zwischen den Initiativen entsteht, um die Effektivität der vorhandenen Mechanismen zu stärken. Ganz konkret unterstützen wir im Einkauf für Handelsware branchenübergreifende Beschwerdemechanismen wie beispielsweise für das Textilsortiment den International Accord, amfori Speak for Change und ACT.

Lidl hat sich im Berichtszeitraum risikobasiert darauf konzentriert, den Ansatz im Textilsortiment auf die Lieferketten von Food, Obst und Gemüse sowie Blumen und Pflanzen auszuweiten. Erste Schritte sind das Engagement in branchenweiten Arbeitsgruppen und die Initiierung von Pilotprojekten in Lieferketten mit hohem Risiko.

Schutz von Hinweisgebern

Besonders im Falle komplexer Lieferketten oder für lokale Kleinbauern kann die Bereitstellung des Zugangs zu effektiven Beschwerdemechanismen herausfordernd sein. Nichtsdestoweniger zielt unsere Arbeit darauf ab, möglichst vielen Menschen, die an der Produktion von Waren für Lidl beteiligt sind, die Möglichkeit zu geben, sich bei möglichen Verstößen an Lidl wenden zu können. Im eigenen Wirkungskreis stellt Lidl die vertrauliche Behandlung der Identität des Hinweisgebers sicher und ermöglicht auch die anonyme Abgabe von Hinweisen.



Lidl unterstützt branchenübergreifende Beschwerdemechanismen für ein effektiveres Meldewesen.



Pilotprojekt für Beschwerdewesen im Food-Sektor

Lidl hat Ende 2024 als erster Einzelhändler eine Absichtserklärung zur Teilnahme am Pilotprojekt „Nossa Voz“ unterschrieben. Das von der International Labour Organization (ILO) getragene und bis Anfang 2025 von der US-Regierung finanziell geförderte Projekt befasst sich bis Ende 2026 mit dem Roll-out eines lokalen Beschwerdemechanismus in der brasilianischen Kaffeelieferkette, der in Zusammenarbeit mit einem technischen Dienstleister, einer großen nationalen Gewerkschaft und den zuständigen staatlichen Ämtern in Brasilien betrieben wird. Offizielle Projektpartner sind unter anderem die Global Coffee Platform und die Rainforest Alliance. Für die Lidl Lieferketten nehmen zwei Kaffeegroßhändler am Projekt teil, deren nominierte Farmen in der Erntesaison 2025 ein Onboarding und Training erhielten. Lidl erhält einen monatlichen Bericht zu eingegangenen Beschwerden der teilnehmenden Farmen. Das Projekt zielt darauf ab, Erkenntnisse zu gewinnen, um die Kaffeelieferkette langfristig mit einem effektiven Beschwerdemechanismus auszustatten.

Gut zu
wissen

Appellando: Händlerübergreifender Beschwerdemechanismus

2020 hat Lidl ein Human Rights Impact Assessment veröffentlicht, das die menschenrechtlichen Auswirkungen in der Beerenlieferkette aus Huelva, Spanien beleuchtet. Als Reaktion auf die Ergebnisse pilotierte Lidl 2021 einen effektiven Beschwerdemechanismus in der Region. Auf Basis der Erkenntnisse und in dem Bewusstsein, dass Lösungen gemeinsames Branchenengagement erfordern, hat Lidl die Entwicklung des ersten händlerübergreifenden Beschwerdemechanismus im Obst- und Gemüsektor vorangetrieben. Das in Zusammenarbeit mit allen großen deutschen Einzelhändlern und dem EHI Retail Institute unter dem Namen appellando entwickelte System hat zum Ziel, neue effektive Mechanismen zu entwickeln und bestehende zu harmonisieren. Mitarbeiter auf Erzeugerebene sollen somit ohne Sorge vor Benachteiligung Missstände bezüglich Sozial- und Umweltstandards melden können. Aktuell wird das System in Spanien ausgerollt, weitere Länder sollen folgen.

→

Für unseren länderübergreifenden Ansatz greifen wir auch auf bewährte nationale Initiativen zurück.

→

HRIAs führen bei festgestelltem Handlungsbedarf zu konkreten Maßnahmen.

Grundsätzlich steuert Lidl den Ausbau von Beschwerdemechanismen länderübergreifend, um möglichst viel Durchschlagskraft zu erreichen. Gleichzeitig gibt es in einzelnen Ländern, in denen Lidl tätig ist, vielversprechende nationale Initiativen, die wir auf Qualität und Skalierungspotenzial prüfen und wenn möglich in den internationalen Ansatz integrieren. Dazu zählen beispielsweise die britische UK Modern Slavery Helpline oder das Beschwerde-Screening der Organisation Earthworm Foundation in Frankreich.

Mit Human Rights Impact Assessments risikobasiert vorgehen

Unsere jährliche systematische Risikoanalyse wird im Bereich der Handelswaren durch weitere Analysen ergänzt. So führen wir bei Lidl Sozialverträglichkeitsstudien, sogenannte Human Rights Impact Assessments (HRIAs), in unseren Hochrisikolieferketten durch. Diese erfolgen nach international anerkannten Verfahren. Der Schwerpunkt von HRIAs liegt auf Menschenrechtsrisiken in der tieferen Lieferkette. Durch die HRIAs versuchen wir, ein klareres Verständnis für die Risiken und Auswirkungen innerhalb einer ausgewählten Hochrisikolieferkette zu gewinnen und anschließend mit risikobezogenen Maßnahmen zu reduzieren. Im Rahmen dieses Prozesses arbeitet Lidl mit verschiedenen Interessengruppen zusammen, darunter Organisationen der Zivilgesellschaft, Arbeitnehmervertretern und Gemeinden. Bei Handlungsbedarf münden diese in konkreten Aktionsplänen, bei denen wir in Rücksprache mit internen und externen Stakeholdern prüfen, welche Maßnahmen zur Verringerung der Risiken umsetzbar und angemessen sind.



vor Ort



Bei der Earthworm Foundation aktiv

Seit 2020 ist Lidl Frankreich Mitglied der Palmöl-Arbeitsgruppe unter der Leitung der NGO Earthworm Foundation. Diese Gruppe vereint französische Lebensmitteleinzelhändler, die sich verpflichtet haben, Palmöl mit garantierter Rückverfolgbarkeit zu beziehen, das in Übereinstimmung mit den Prinzipien der No Deforestation, No Peat and No Exploitation (NDPE) erzeugt wurde. Dank dieser Zusammenarbeit lassen sich die wichtigsten Importeure der Arbeitsgruppe leichter identifizieren. Bei Verstößen erhält Lidl Frankreich einen Warnhinweis, woraufhin die Beschwerde intern klassifiziert und priorisiert wird. Im Anschluss fordert die Gruppe einen Maßnahmenplan zur Abhilfe. Dies wird ergänzt durch das Engagement im Rahmen der Kooperation mit dem Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), durch die bei Lidl Frankreich seit dem Geschäftsjahr 2024 Palmöl zu 100 Prozent zertifiziert ist.

Basierend darauf ergreifen wir angemessene Präventionsmaßnahmen mit entsprechenden Zielen, die wir im eigenen Geschäftsbereich bzw. in der Lieferkette verankern. Diese müssen so gewählt sein, dass sie potenzielle und ggf. auch tatsächliche negative Auswirkungen auf Menschenrechte adressieren und so zu deren Vermeidung bzw. Verminderung beitragen.

Gut zu wissen

Betroffene hören: Projekt „Workers’ Voice“

Im Geschäftsjahr 2024 wurden rund 81.000 Beschäftigte in Textilfabriken in den Hochrisikobeschaffungsmärkten Sri Lanka, Pakistan und China zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Die mit dem globalen Risikomanagement-Partner LRQA durchgeführte freiwillige Online-Umfrage „Workers’ Voice“ brachte uns Einblicke in Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Sicherheitsstandards, Umweltfaktoren und Managementsysteme unserer Produzenten, die über die Erkenntnisse regulärer Sozialaudits hinausgehen. Die Ergebnisse dienen Lidl als zusätzliche Informationsquelle zur Stärkung seiner Due Diligence-Maßnahmen. Die Antworten der Beschäftigten hoben zahlreiche Themen hervor, unter anderem Aspekte der Nichtdiskriminierung und Geschlechtergleichheit.

Bisher haben wir für die Lieferketten von Tee, Beeren, Bananen, Tomatenkonserven, Wein, Garnelen, Cashew, Schnittblumen und Orangensaft HRIAs durchgeführt. Alle diese Berichte sind samt der Aktionspläne auf unserer Website veröffentlicht.

Im Rahmen der Bearbeitung von Hinweisen auf Missstände in unseren Lieferketten führen wir weitere anlassbezogene Risikoanalysen durch.

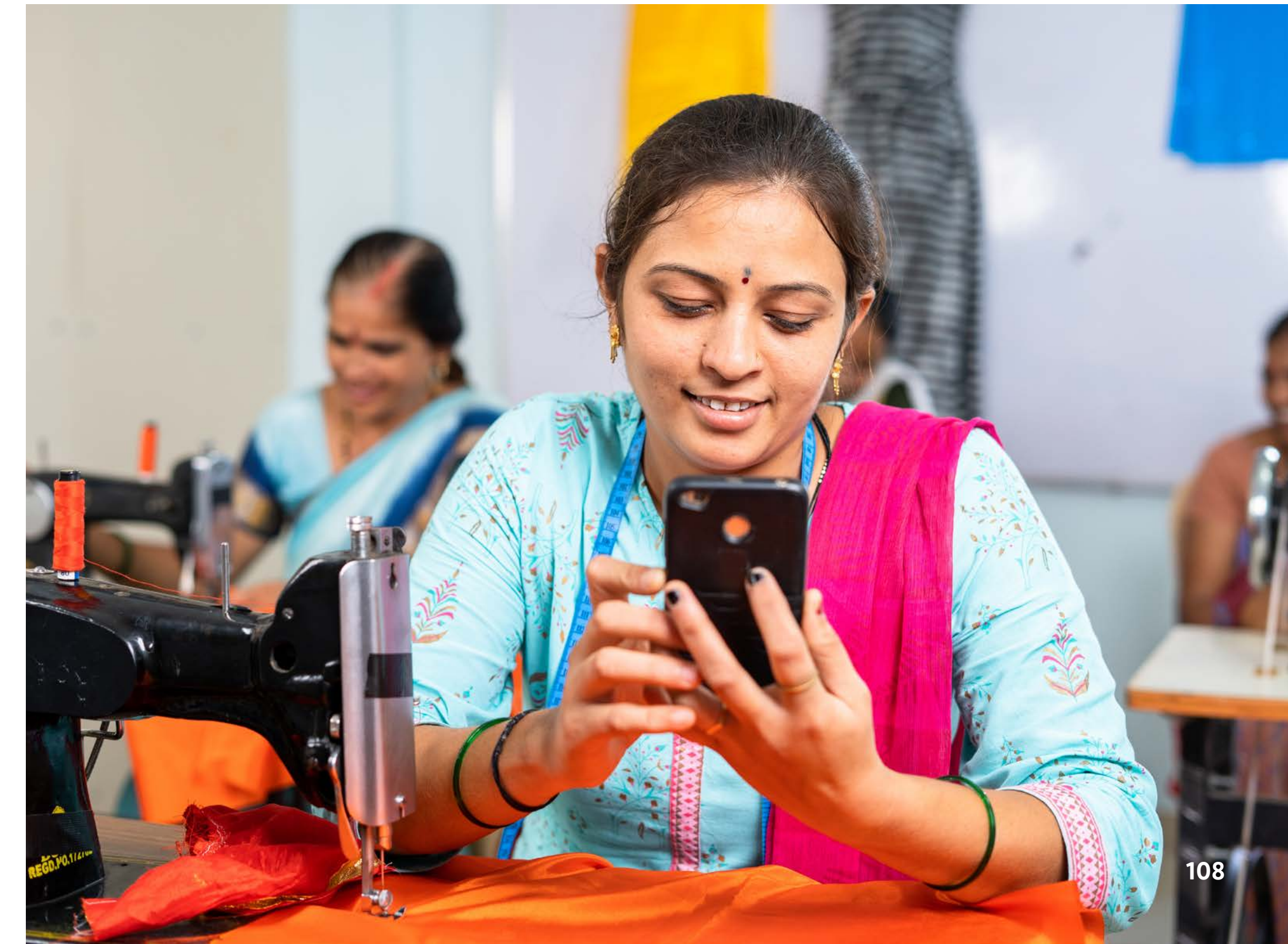
Unser Ansatz zum Schutz von Kinderrechten

In vielen Teilen der Welt ist Kinderarbeit ein strukturelles Problem. Sie ist eng verknüpft mit Armut, mangelndem Zugang zu Bildung und einem fehlenden sozialen Sicherungssystem. Kinder arbeiten häufig, um zum Einkommen ihrer Familie beizutragen – eine Realität, die vor allem in Ländern des Globalen Südens, aber auch in bestimmten Sektoren mit hoher Informalität, Saison- oder Wanderarbeit sichtbar wird. Dabei werden grundlegende Kinderrechte, wie das Recht auf Schutz, Bildung und eine unbeschwertere Kindheit verletzt. Für Lidl mit seinen globalen Lieferketten bedeutet das eine besondere Verantwortung: hinzusehen, Risiken zu erkennen und gemeinsam mit Partnern daran zu arbeiten, dass Kinderrechte nicht nur gewahrt, sondern gestärkt werden.

Mit der „Workers’ Voice“ gewinnt Lidl wertvolle Einblicke in die Arbeitsbedingungen von Textilfabriken, um gezielt Verbesserungen anzustoßen.

Lidl setzt sich aktiv dafür ein, Kinderarbeit in seinen Lieferketten zu verhindern und jungen Beschäftigten besonderen Schutz zu bieten. Zulieferer müssen eine sichere Arbeitsumgebung gemäß den lokalen Gesetzen schaffen und die Möglichkeit zur Weiterbildung gewährleisten.

Es dürfen keine Personen unter 15 Jahren (bzw. 14 Jahren gemäß nationalem Recht) oder noch schulpflichtige Kinder eingestellt werden. Sofern nationale Gesetze geringere Anforderungen stellen, gelten mindestens die Vorgaben der ILO-Konvention 138.



Die Einstellungspolitik und die Arbeitsbedingungen müssen internationalen und nationalen Vorgaben entsprechen. Zulieferer sind verpflichtet, das Alter von Bewerbern, auch bei Vermittlungsagenturen, zu überprüfen und Beschwerdemechanismen bereitzustellen. Um unsere Lieferanten bei der Umsetzung dieser Anforderungen zu unterstützen, haben wir im Geschäftsjahr 2024 gemeinsam mit unseren Partnern Save the Children und dem Centre for Child Rights and Business sogenannte „Train of Trainers“ durchgeführt. Diese sollen unsere Geschäftspartner dazu befähigen, bei ihren Lieferanten die Einhaltung der Vorgaben zu schulen. Neben der Verifizierung des Alters gehören auch die Stärkung der Managementsysteme, sichere Arbeitsplätze für junge Arbeitnehmer sowie der Zugang zu Beschwerdemechanismen und mögliche Abhilfe zum Programm. Im Berichtsjahr haben unsere Geschäftspartner damit begonnen, das Programm in den Fabriken einzuführen.

25.000

Euro jährlich für den REACT-Fonds, damit bei Verdachtsfällen innerhalb von 72 Stunden reagiert werden kann

Gut zu wissen

Mit dem Child Rights Action Hub in Malaysia gegen Kinderarbeit

Die Bekämpfung von Kinderarbeit in globalen Lieferketten ist ein Kernstück unseres Engagements für fairen Handel. Sabah ist ein Zentrum der Palmölproduktion und verzeichnet rund 59 Prozent der Kinderarbeitsfälle in Malaysia. Um dies zu adressieren, sind wir Partner des Malaysia Child Rights Action Hubs, der von den Organisationen „Save the Children“ und „The Centre for Child Rights and Business“ gemeinsam mit lokalen Partnern aufgebaut wird. Das Projekt verfolgt den Ansatz, individuelle Lösungen zur Behebung von Kinderarbeit mit Kapazitätsaufbau und der Verbreitung von Wissen zu verbinden. Konkrete Erfolge bisher umfassen die Schulung von über 40 Fallmanagern und die Genehmigung von 15 Junior-Fallmanagern, was zur Schaffung eines robusten Systems zur Prävention und Behebung von Kinderarbeit sowie einer engen Begleitung Betroffener in und um die Plantagen beiträgt.

Vorgehen bei Verdacht auf Kinderarbeit

Lidl verfolgt bei Fällen von Kinderarbeit eine Null-Toleranz-Strategie. Wenn es zu Kinderrechtsverletzungen innerhalb der Lieferkette kommt, ist Lidl verpflichtet, die Situation im Interesse des betroffenen Kindes zu beheben. Dabei unterstützt das Center for Child Rights and Business die betroffenen Familien, um für die Kinder je nach individueller Situation passende Ausbildungs- und Zukunftsperspektiven zu suchen. Von seinen Zulieferern erwartet Lidl die aktive Kooperation und Unterstützung des Abhilfeprozesses – sei es, wenn sie Kinderarbeit feststellen oder wenn sie erfahren, dass junge Menschen gefährliche Arbeiten verrichten. Unter solchen Umständen müssen direkte Zulieferer sowohl Lidl als auch die entsprechende Expertenorganisation informieren und das darauf folgende Abhilfeprozess unterstützen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Ansatzes zur Förderung von Kinderrechten in unseren Lieferketten haben wir im Berichtsjahr einen für uns entscheidenden Schritt zur Stärkung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten vollzogen: die Einführung des REACT-Fonds (Rapid Evaluation and Action on Child Labor Cases).



Konsequent handeln bei Kinderrechtsverstößen



Starke Kooperation mit Partnern & Zivilgesellschaft



Pflicht zur Altersprüfung bei Bewerbern



Risiken erkennen, gezielt beseitigen

Der REACT-Fonds ist ein zentrales, finanziell abgesichertes Instrument, das uns in Zusammenarbeit mit unserem Partner The Centre for Child Rights and Business eine unmittelbare Reaktion auf Verdachtsfälle von Kinderarbeit in unseren Lieferketten ermöglicht. Mit einer jährlichen Dotierung von 25.000 Euro schließen wir eine kritische Lücke: Nach Eingang eines Hinweises kann das Center for Child Rights and Business Verdachtsfälle sofort untersuchen und bei Bedarf innerhalb von 72 Stunden Sofortmaßnahmen einleiten. Der Fonds übernimmt die Vorfinanzierung für die Untersuchung und für kritische Sofortmaßnahmen wie Transport, sichere Unterbringung und medizinische Versorgung. Dadurch kann das Kindeswohl unmittelbar geschützt werden, noch bevor die Verantwortung der Akteure geklärt ist.



Zwangsarbeit bekämpfen und vorbeugen

Lidl lehnt jegliche Form von Zwangsarbeit strikt ab. Die Realität zeigt jedoch, dass Beschäftigte in bestimmten globalen Lieferketten dem Risiko von Zwangsarbeit ausgesetzt sein können. Möglichen Verstößen gegen unsere Vorgaben gehen wir im Rahmen unserer Sorgfaltspflicht konsequent nach. Einen besonderen Fokus legen wir dabei auf die Achtung der Rechte von Arbeitsmigranten. Diese befinden sich häufig in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber oder ihrer Vermittlungsagentur. Um Zwangsarbeit in unseren Lieferketten systematisch vorzubeugen, engagieren wir uns gemeinsam mit anderen Akteuren der Lieferkette, der Zivilgesellschaft, Sozialpartnern und Wettbewerbern. Darunter sind Projekte und Initiativen, die Risiken von Zwangsarbeit adressieren – denn die Einhaltung grundlegender Arbeitsstandards wie des Verbots von Zwangsarbeit ist essenzieller Teil unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht.

Wir wollen unsere Prozesse zur Aufdeckung von Zwangsarbeitssituationen kontinuierlich verbessern und effektive Abhilfe sowie Wiedergutmachung für Personen leisten, die von Zwangsarbeit betroffen sind. Dazu tragen bereits die etablierten Beschwerdemechanismen bei. Es ist jedoch eine Herausforderung für alle Marktteilnehmer, dass viele Situationen von Zwangsarbeit im Verborgenen bleiben und oftmals auch nicht durch Sozialaudits aufgedeckt werden können. Deshalb entwickeln wir im Rahmen einer länderübergreifenden Strategie neue Ansätze zur Bekämpfung von Zwangsarbeit und skalieren bewährte Methoden zur Risikominimierung.



Wir wollen auch auf den Plantagen unserer Erzeuger mit dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen fair sind.

Tierwohlstandards

Bei Lidl setzen wir uns dafür ein, die Herstellungsbedingungen tierischer Produkte zu verbessern – mit Kennzeichnungen und in enger Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Wir arbeiten daran, dass sich alle Landesgesellschaften bis 2030 eigene Ziele für Tierwohl setzen.

→
Tierwohl hat für Lidl unternehmensübergreifend hohe Relevanz.

Obwohl die Bedeutung von Tierwohl regional sehr unterschiedlich ist, hat das Thema für uns bei Lidl unternehmensübergreifend eine hohe Relevanz. Aus diesem Grund verfolgen wir eine eigenständige Tierwohlstrategie und leiten daraus internationale und nationale Maßnahmen ab. Das Thema wird im Rahmen unserer Berichterstattung dem Handlungsfeld „Fair handeln“ zugeordnet.

Zahlreiche Produkte in unserem Sortiment beinhalten tierische Rohstoffe, deren Produktion und Herkunft an umfangreiche gesellschaftliche Erwartungen in puncto Tierwohl geknüpft sind.

Bis 2030
sollen alle Landesgesellschaften nationale Ziele für Tierwohlstandards definieren

Bei der Definition der Handlungsfelder und Maßnahmen orientieren wir uns an den „Fünf Freiheiten“, die vom britischen Farm Animal Welfare Committee (FAWC) formuliert wurden und als Grundprinzip des Tierschutzes gelten, sowie deren Weiterentwicklungen wie die „Fünf Bereiche“ von David J. Mellor, Professor am Animal Welfare Science and Bioethics Centre in Neuseeland. Diese zielen auf eine ausgewogene Ernährung, eine artgerechte Umgebung und Haltungsbedingungen, umfassende Gesundheit, die Förderung natürlichen Verhaltens sowie die Vermeidung von Stress und Angst ab. Diese Maßnahmen bilden einen zukunftsweisenden Rahmen, da sie Tierwohl ganzheitlich betrachten und Lidl dabei helfen, Tierschutzziele einzufordern, umzusetzen und zu erreichen. Diese Grundsätze geben unseren Landesgesellschaften auch den Rahmen für ihre Aktivitäten vor. Ein Augenmerk liegt auf der Kennzeichnung von Erzeugnissen tierischen Ursprungs. Damit können Haltungsbedingungen transparenter ausgewiesen werden. Bis 2030 haben wir uns nationale Ziele gesetzt, die Tierwohlstandards für unser Frischfleischsortiment zu erhöhen.

**Tierwohl
im Fokus**



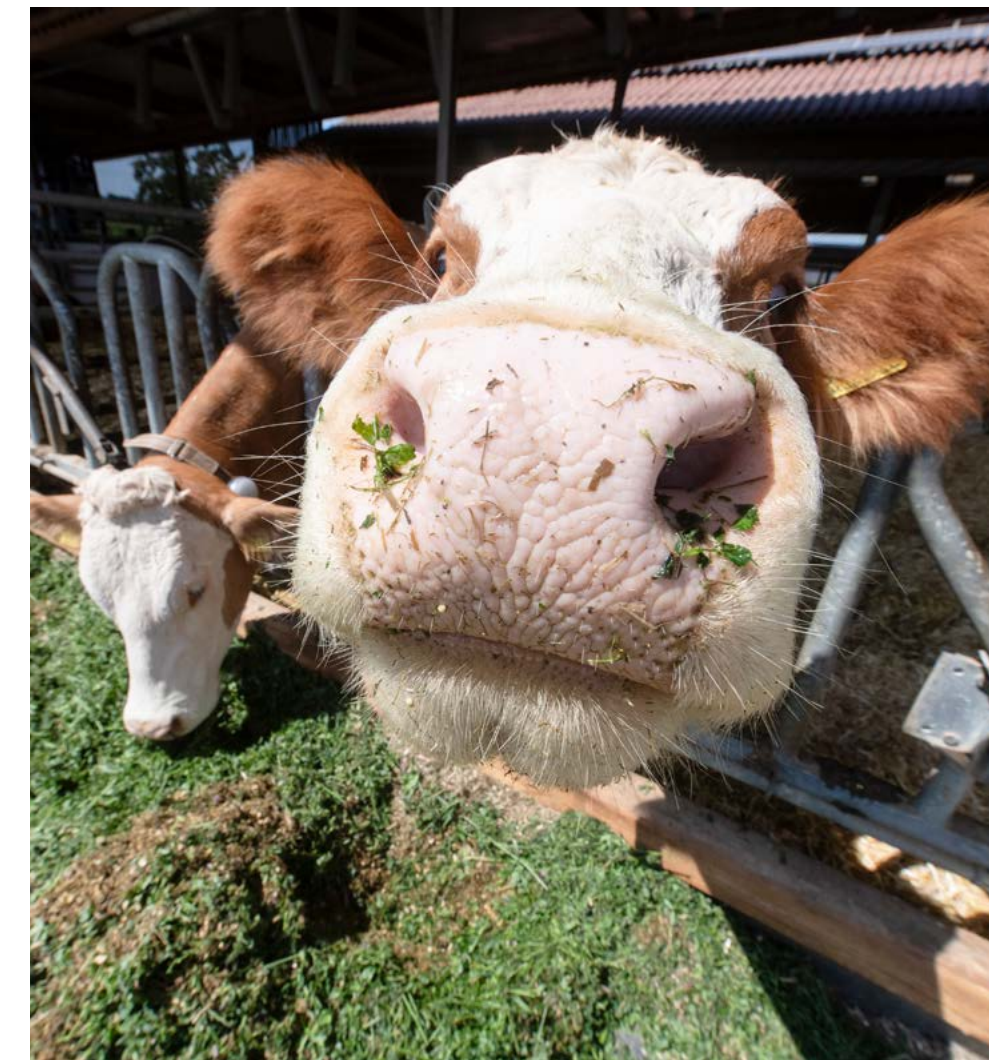
Diese Kühe stehen in einem nach Bioland-Kriterien zertifizierten Betrieb in Deutschland. Lidl arbeitet daran, das Angebot an zertifizierten Bio-Fleischprodukten auszubauen.



 vor Ort


Ziele für mehr Tierwohl

Lidl in Deutschland engagiert sich bereits seit Jahren für mehr Tierwohl. Das Eigenmarken-Label „Faire Haltung – Zum Wohl der Tiere“ verbindet Tierwohl konsequent mit regionaler Verantwortung und verbindet Haltung mit Herkunft. Die Artikel mit diesem Label stammen zu 100 Prozent aus deutscher Landwirtschaft und werden garantiert von Tierwohlbetrieben mit Haltungsfom 3 geliefert. Lidl in Deutschland ist sich bewusst, dass mehr Tierwohl höhere Kosten für Landwirtschaftsbetriebe bedeutet. Deshalb zahlt die Landesgesellschaft einen Tierwohlzuschlag, um die Mehrkosten auszugleichen und höhere Standards in den Ställen zu ermöglichen. Bis 2030 sollen alle gekühlten Frischfleischartikel sowie sämtliche Wurstwaren von „Metzgerfrisch“ bei ausreichender Warenverfügbarkeit mindestens der Haltungsfomstufe 3 entsprechen.




Engagement für verbessertes Tierwohl für Legehennen

Unser Ziel ist es, den vollständigen Ausstieg aus Käfighaltung von Legehennen bei Frischeiern und Artikeln mit Ei-Bestandteil in allen Landesgesellschaften umzusetzen, wobei wir die Versorgungssicherheit sowie regionale Marktbedingungen berücksichtigen. Bereits heute stammen über 90 Prozent unserer Frischeier aus Bodenhaltung oder höheren Haltungsformen. Durch gezielte Maßnahmen und enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Verbänden treiben wir diese Entwicklung voran und unterstützen höhere Standards.



Beschwerdemechanismen unter Beteiligung von Lidl GRI 414-2

Name	Ansatz	Status
BKMS	Zugang zu Beschwerdemechanismen für alle Akteure in unseren Lieferketten	☑ Aktiv
International ACCORD	Zugang zum Beschwerdemechanismus für Beschäftigte in T1-Fabriken für Textilproduzenten in Bangladesch	⬇ Roll-out in Pakistan
ACT-Streitbeilegungsmechanismus	Zugang zum Beschwerdemechanismus für Beschäftigte in T1-Fabriken für Textilproduzenten in Bangladesch	⊗ Aktuell kein weiterer Roll-out geplant
amfori BSCI Speak for Change (S4C)	Zugang zu Beschwerdemechanismen für Beschäftigte in BSCI-zertifizierten Fabriken in Bangladesch, Vietnam, Indien, Türkei	☑ Aktiv
Wovo-App von Labour Solutions	Zugang zum Beschwerdekanaal für Beschäftigte in T1-Fabriken für Textilproduzenten in Myanmar	⊗ Eingestellt
Appellando	Zugang zu Beschwerdemechanismen für Beschäftigte in Lieferketten für Obst, Gemüse und Pflanzen in Spanien	⬆ Roll-out in Arbeit

Geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede GRI 405-2

Gender Pay Gap der Unternehmen der Lidl Gruppe (unbereinigt) in Prozent ⁶	2024	2025
Mittelwert	16,8	14,9
Median	7,1	5,9

⁶Die unbereinigte Gender Pay Gap vergleicht den Bruttostundenlohn aller Mitarbeitenden über alle Hierarchieebenen nach Geschlecht und gibt aus, wie viel Prozent bspw. Frauen oder Männer mehr oder weniger im Mittel verdienen. Er drückt strukturelle Ungleichgewichte aus.

Mitarbeiter mit Leistungsbeurteilung GRI 404-3

Leistungsbeurteilung nach Geschlecht in Prozent	2024	2025
Gesamt	90,2	100
Weiblich	57,4	61,2
Männlich	32,8	38,8
Divers	0,0	0,0
Keine Angabe	0,0	0,0



Personalstruktur GRI 405-1

Vielfalt bei den Angestellten ⁷	2023	2024	2025
Angestellte	385.665	382.412	386.342 ✓
Verteilung nach Geschlecht (Prozent)			
Weiblich	64,1	61,5	61,0
Männlich	35,9	38,5	39,0
Altersstruktur (Anzahl)			
< 30 Jahre	128.598	129.931	129.414 ✓
≥ 30 < 50 Jahre	211.963	205.359	206.644 ✓
≥ 50 Jahre	45.067	47.081	50.230 ✓

⁷Die hier angegebene Anzahl der Beschäftigten zeigt die interne Steuerungsgröße, der eine andere Mitarbeiterdefinition als im Jahresabschluss zugrunde liegt. Während im Jahresabschluss die Anzahl der Beschäftigten inkl. der Langzeiterkrankten und Arbeitnehmer (AN) in Mutterschutz als Mittelwert der Quartalsendstände des Geschäftsjahres ausgewiesen wird, erfolgt der Ausweis intern zum Reportingstichtag. AN in Mutterschutz und Langzeitabwesende werden bei der Berechnung nicht inkludiert.

GRI 401-1

Vielfalt bei neu eingestellten Mitarbeitern u. Fluktuationsrate ⁸	2023	2024	2025
Neu eingestellte Mitarbeiter	102.542	131.796	90.801
Verteilung nach Geschlecht (Prozent)			
Weiblich	53,4	53,5	51,7
Männlich	46,6	46,5	48,3
Altersstruktur (Prozent)			
< 30 Jahre	65,4	64,5	66,1
≥ 30 < 50 Jahre	30,6	31,6	30,1
≥ 50 Jahre	4,0	3,9	3,8
Fluktuationsrate (Prozent) ⁹			
Gesamt	29,0	26,1	19,6
Weiblich	25,1	22,7	16,9
Männlich	36,1	31,5	23,8

⁸Erfasst werden alle Mitarbeiter unabhängig von einer zeitlichen Befristung, die im jeweiligen GJ von den Unternehmen der Lidl Gruppe neu eingestellt wurden (Ersteintritt).

⁹Die Mitarbeiterfluktuation wird als Verhältnis der ausgetretenen Mitarbeiter zur durchschnittlichen Mitarbeiterzahl berechnet.

Vielfalt in Leitungsorganen ¹⁰	2023	2024	2025
Beschäftigte im Management	27.847	27.396	27.861
Verteilung nach Geschlecht (Prozent)			
Weiblich	41,1	39,8	40,0 ✓
Männlich	58,8	60,2	60,0
Altersstruktur (Prozent)			
< 30 Jahre	11,9	11,7	11,3
≥ 30 < 50 Jahre	78,5	78,1	77,9
≥ 50 Jahre	9,5	10,2	10,9
Beschäftigte im höheren Management	519	531	541
Verteilung nach Geschlecht (Prozent)			
Weiblich	14,6	15,3	15,0 ✓
Männlich	85,4	84,7	85,0
Altersstruktur (Prozent)			
< 30 Jahre	0,2	0,2	0,2
≥ 30 < 50 Jahre	82,9	80,4	78,7
≥ 50 Jahre	17,0	19,4	21,1
Beschäftigte im Top-Management	251	225	215
Verteilung nach Geschlecht (Prozent)			
Weiblich	16,3	19,6	19,1 ✓
Männlich	83,7	80,4	80,9
Altersstruktur (Prozent)			
< 30 Jahre	–	–	–
≥ 30 < 50 Jahre	78,1	79,1	74,9
≥ 50 Jahre	21,9	20,9	25,1

¹⁰Mitarbeiterkategorien sind nach dem gemeinsamen Verständnis wie folgt aufgeschlüsselt: Top-Management = Führungsebene I–II, Höheres Management = Führungsebene III, Management = Führungskräfte ab Führungsebene IV–VI ohne Stellvertreter/keine Fachebene, Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion = sonstige Mitarbeiter