

# Menschenrechte in unseren Lieferketten

Fortschrittsbericht 2024

AUF DEM  
WEG NACH  
MORGEN



# Content

<b>Unsere Verantwortung für Menschenrechte</b>	<b>2</b>	<b>Fairen Handel ausweiten</b>	<b>24</b>
Unser Managementansatz für die Umsetzung unserer Sorgfaltspflicht	4	Living Wage-Bananenprojekt	26
<b>Lidl Menschenrechtsstrategie für Lieferketten</b>	<b>5</b>	Way To Go: Auf dem Weg zu einem existenzsichernden Einkommen	28
Lidl Menschenrechtsstrategie für Lieferketten	6	Way To Go Kakao	29
<b>Auswirkungen kontinuierlich ermitteln</b>	<b>7</b>	Way To Go Kaffee	31
Human Rights Impact Assessments (HRIAs)	11	Way To Go Cashew	33
Fortschritt bei der Umsetzung der HRIA-Aktionspläne	12	Way To Go Orangen	34
Geschlechterdaten in unserer Kakaolieferkette	14	<b>Veränderungen vorantreiben</b>	<b>35</b>
<b>Standards sicherstellen</b>	<b>17</b>	<b>Tabelle unserer Menschenrechtsverpflichtungen und Fortschritte</b>	<b>37</b>
Beschwerdemechanismus	19	<b>Quellen</b>	<b>44</b>
Arbeitsschutz und Geschlechterfragen in der Bananenlieferkette in Kolumbien	22	Bildquellen	45



# Unsere **Verantwortung** für Menschenrechte

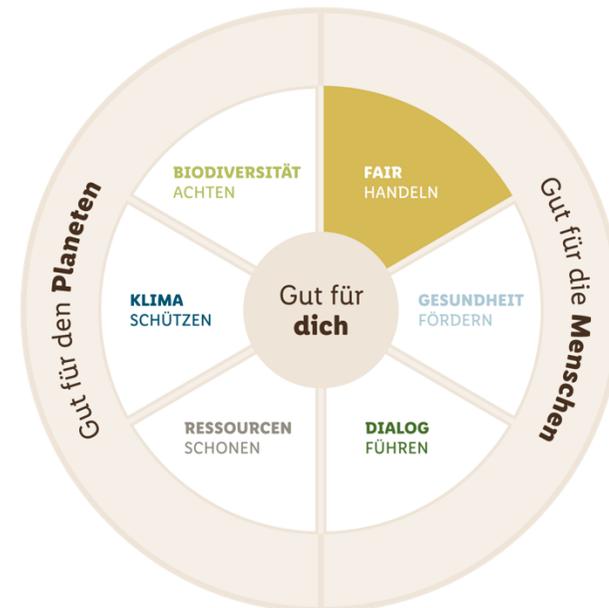
# Unsere Verantwortung für Menschenrechte

Als Handelsunternehmen vertreibt Lidl Lebensmittel, Non-Food- und Near-Food-Produkte, die in globalen Lieferketten produziert werden. Es liegt in unserer Verantwortung, entlang der Wertschöpfungskette arbeitsrechtliche Standards und menschenwürdige Bedingungen sicherzustellen. Wir wollen durch gezieltes Engagement Verbesserungen in unseren Lieferketten vorantreiben. So zahlen wir auf unser strategisches Fokusthema „Fair handeln“ ein.

Seit Veröffentlichung unserer [Einkaufspolitik für Menschenrechte](#) im Jahr 2021 und einem Update im Jahr befinden wir uns gemeinsam mit unseren Stakeholdern auf dem Weg, unseren Ansatz zu stärken.

Die Unternehmen der Lidl Gruppe arbeiten beim Einkauf von Handelsware und der Steuerung der entsprechenden Lieferketten an verschiedenen Schnittstellen teilweise eng zusammen. Dementsprechend können hier beschriebene Maßnahmen von einem Teilunternehmen der Lidl Gruppe für eine bestimmte Lieferkette definiert und implementiert worden sein. Dies kann sich auf andere Unternehmen der Lidl Gruppe, die aus dieser Lieferkette Ware beziehen, auswirken. Die hier beschriebenen Maßnahmen wirken auf den hier berichtenden Teil der Lidl-Gruppe. Zur Vereinfachung wird darauf verzichtet, darzustellen, welches Unternehmen der Lidl-Gruppe eine Maßnahme definiert und implementiert hat.

In unserem diesjährigen Fortschrittsbericht im Bereich Menschenrechte teilen wir eine Übersicht unserer Ziele und deren aktuellen Status. Es ist ein transparenter Bericht, der die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsziele mit unseren unternehmerischen Zielen in Einklang bringt, sowie fortschrittliche Maßnahmen zur Steigerung der Wertschöpfung in unseren Lieferketten skizziert.



# Unser Managementansatz für die Umsetzung unserer Sorgfaltspflicht

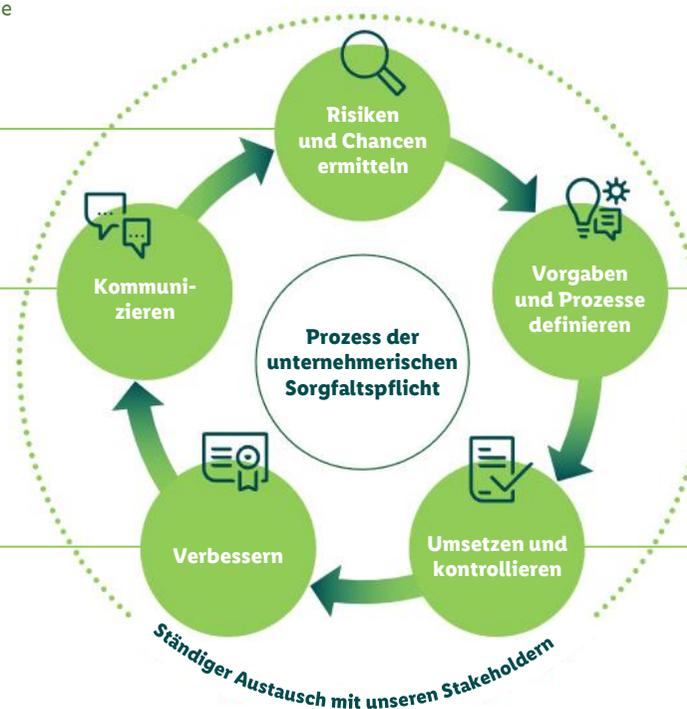
Durch unseren Managementansatz zur Umsetzung der Sorgfaltspflicht überwachen und bewerten wir systematisch das potenzielle und tatsächliche Risiko von Menschenrechtsverletzungen und Umweltauswirkungen in unseren Lieferketten. Potenzielle und tatsächliche Risiken, die durch diesen Prozess identifiziert werden, werden vermieden und gemindert. Dies geschieht durch die Entwicklung konkreter

Maßnahmen, die im Rahmen unserer Geschäftspraktiken, Einkaufspolitik und Programme umgesetzt werden. Durch die Umsetzung dieser Schritte übernehmen wir Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und ermitteln weitergehende Möglichkeiten unseren negativen Fußabdruck weiter zu reduzieren und positive Veränderungen voranzutreiben.

- Durchführung einer sortimentsbasierten Wesentlichkeitsanalyse
- Identifizierung wesentlicher Chancen und Risiken
- Identifizierung und Bewertung der Auswirkungen und Gestaltungsmöglichkeiten

- Transparente Berichterstattung über Erfolge und Misserfolge an interne und externe Zielgruppen

- Überprüfung und Anpassung der Vorgaben und Prozesse
- Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen
- Korrektur von Verstößen
- Verbesserung von Lieferketten und Akteuren



- Definition von CSR-Vorgaben, Zielen und KPIs
- Etablierung von revisionssicheren Prozessen
- Sicherstellung der Messbarkeit
- Festlegung von Rollen und Verantwortlichkeiten
- Festlegung von Rollen und Verantwortlichkeiten

- Einforderung konsequenter Umsetzung in Lieferketten und bei Akteuren
- Monitoring der Umsetzung
- Bewertung von Lieferketten und Akteuren

# Lidl **Menschenrechtsstrategie** für Lieferketten

# Lidl Menschenrechtsstrategie für Lieferketten

## Lidl Menschenrechtsstrategie auf einen Blick

### 1 Auswirkungen kontinuierlich ermitteln

Wir ermitteln laufend Risiken und Verbesserungsmöglichkeiten vor Ort.

### 2 Standards sicherstellen

Wir fördern die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen.

### 3 Fairen Handel ausweiten

Wir fördern existenzsichernde Löhne und Einkommen.

### 4 Veränderungen vorantreiben

Wir engagieren uns in Entwicklungsprogrammen, Initiativen und Projekten.



1

**Auswirkungen**  
kontinuierlich ermitteln

# Auswirkungen kontinuierlich ermitteln

**Es liegt in unserer Verantwortung Maßnahmen zu ergreifen, um Risiken, die durch unsere Geschäftstätigkeiten entstehen, zu reduzieren. Dafür prüfen wir fortlaufend potenzielle und tatsächliche Risiken bei der Herstellung unserer Waren, indem wir:**

- jährliche und anlassbezogene Risikoanalysen durchführen,
- dreimal im Jahr Human Rights Impact Assessments (HRIAs) für Hochrisikolieferketten durchführen,
- die Transparenz in unseren Lieferketten kontinuierlich erhöhen

Handlungsfeld	Zeitraumen	Umfang & Ziel	Status
 <b>Veröffentlichung Tier 1 Food Lieferanten</b>	Jährlich	• Erhöhung der Transparenz bei Food	Veröffentlicht: <a href="#">Link</a>
 <b>Risikoanalyse</b>	Jährlich	• Identifikation von Menschenrechts- und Umwelt- Risiken in Lieferketten im eigenen Geschäftsbereich und bei direkten Geschäftspartnern	Kontinuierlich
 <b>Anlassbezogene Risikoanalyse</b>	Im Falle potenzieller Risiken	• Bei Bekanntwerden potenzieller Risiken einzelner Branchen oder Lieferkettenstufen zur Identifikation von Ursachen im Ursprung	Kontinuierlich
 <b>Gender Assessment</b>	Jährlich	• Identifikation geschlechterspezifischer Risiken in der tieferen Lieferkette in Non-Food Lieferketten	Kontinuierlich
<b>Durchführung von 6 HRIAs zur Identifikation und Minderung spezifischer Menschenrechtsrisiken in den Jahren 2020 bis 2022</b>			
 <b>HRIA Tee</b>	Durchgeführt 2020	• Teelieferkette in Kenia	Veröffentlicht: <a href="#">Link</a>
 <b>HRIA Beeren</b>	Durchgeführt 2020	• Erdbeerlieferkette in Spanien	Veröffentlicht: <a href="#">Link</a>
 <b>HRIA Bananen</b>	Durchgeführt 2021	• Bananenlieferkette in Kolumbien	Veröffentlicht: <a href="#">Link</a>
 <b>HRIA Tomatenkonserven</b>	Durchgeführt 2021	• Tomatenlieferkette in Italien	Veröffentlicht: <a href="#">Link</a>
 <b>HRIA Wein</b>	Durchgeführt 2022	• Weinlieferkette in Südafrika	Veröffentlicht: <a href="#">Link</a>
 <b>HRIA Garnelen</b>	Durchgeführt 2022	• Garnelenlieferkette in Indien	Veröffentlicht: <a href="#">Link</a>

	<b>Handlungsfeld</b>	<b>Zeitraumen</b>	<b>Informationen</b>	<b>Status</b>
	<b>HRIA Cashew</b>	Durchgeführt 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cashewlieferkette in der Elfenbeinküste</li> </ul>	In Bearbeitung
	<b>HRIA Fleisch</b>	Durchgeführt 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fleischverarbeitung in Deutschland</li> </ul>	In Bearbeitung
	<b>Aktionsplan Tee</b>	Veröffentlicht 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprachen: DE, ENG</li> <li>Maßnahmen: 6</li> </ul>	Veröffentlicht: <a href="#">Link</a>
	<b>Aktionsplan Beeren</b>	Veröffentlicht 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprachen: DE, ENG, ES</li> <li>Maßnahmen: 6</li> </ul>	Veröffentlicht: <a href="#">Link</a>
	<b>Aktionsplan Bananen</b>	Veröffentlicht 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprachen: ENG</li> <li>Maßnahmen: 3</li> </ul>	Veröffentlicht: <a href="#">Link</a>
	<b>Aktionsplan Tomatenkonserven</b>	Veröffentlicht 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprachen: EN</li> <li>Maßnahmen: 5</li> </ul>	Veröffentlicht: <a href="#">Link</a>
	<b>Aktionsplan Garnelen</b>	Veröffentlicht 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprachen: EN</li> <li>Maßnahmen: 4</li> </ul>	Veröffentlicht: <a href="#">Link</a>
	<b>Aktionsplan Wein</b>	Veröffentlichung 2024		In Bearbeitung
	<b>Aktionsplan Cashew</b>	Veröffentlichung 2024		In Bearbeitung
	<b>Aktionsplan Fleisch</b>	Veröffentlichung 2024		In Bearbeitung

## Risikobewertung – Ergebnisse 2024

Die Risikobewertung auf Rohstoffebene, die Lidl für 2024 durchgeführt hat, analysierte die Menschenrechtsrisiken für eine Vielzahl verschiedener Rohstoffe in unserer Lieferkette. Die Risiken umfassen Bereiche wie beispielsweise Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Die wichtigsten Hochrisiko-Rohstoffe sowie die damit verbundenen Risiken und Herkunftsländer sind in der Tabelle aufgeführt.

- 01** Kinderarbeit
- 02** Zwangsarbeit
- 03** Faire Löhne/ Einkommen
- 04** Landrechte
- 05** Arbeitssicherheit & Gesundheit
- 06** Diskriminierung
- 07** Vereinigungsfreiheit

### SÜDFRÜCHTE



- 01 – Indien, Brasilien, Türkei
- 02 – Indien, Brasilien, Türkei
- 03 – Indien, Brasilien, Türkei
- 04 – Ecuador, Kolumbien
- 05 – Indien, Ecuador, Kolumbien
- 06 – Indien, Ecuador, Kolumbien
- 07 – Indien, Ecuador, Kolumbien

### GEWÜRZE



- 01 – Indien, Türkei
- 02 – Indien, Polen, Türkei
- 03 – Indien, Türkei
- 04 – Indien
- 05 – Indien, Türkei
- 06 – Indien, Türkei
- 07 – Indien, Türkei

### KAFFEE



- 01 – Brasilien, Vietnam, Honduras
- 02 – Brasilien, Vietnam, Honduras
- 03 – Brasilien, Vietnam, Honduras
- 04 – Kolumbien
- 05 – Brasilien, Vietnam, Honduras
- 06 – Äthiopien
- 07 – Brasilien, Honduras

### BAUMWOLLE



- 01 – Indien, China, Pakistan
- 02 – Indien, China, Pakistan
- 03 – Indien, China, Pakistan
- 04 – Indien
- 05 – Indien, China, Pakistan
- 06 – Indien, Pakistan, Türkei
- 07 – Indien, China, Pakistan

### KAKAO



- 01 – Elfenbeinküste, Ghana, Nigeria
- 02 – Elfenbeinküste, Ghana, Nigeria
- 03 – Elfenbeinküste, Ghana, Nigeria
- 04 – Indien, Kamerun
- 05 – Elfenbeinküste, Ghana, Nigeria
- 06 – Ghana, Nigeria
- 07 – Indien, Ecuador

### TEE



- 01 – China, Indien, Sri Lanka
- 02 – China, Indien, Sri Lanka
- 03 – China, Indien, Sri Lanka
- 04 – Indien, Indonesien
- 05 – China, Indien, Sri Lanka
- 06 – Indien, Sri Lanka
- 07 – China, Indien

### NÜSSE



- 01 – Vietnam, Nigeria, Indien, China, Elfenbeinküste, Türkei, Argentinien
- 02 – Vietnam, Nigeria, Indien, China, Elfenbeinküste, Türkei, Argentinien
- 03 – Argentinien, Vietnam, China
- 04 – Indien, Burundi, Indonesien
- 05 – Argentinien, Vietnam, China
- 06 – Indien, Nigeria, Türkei
- 07 – China, Indien, Nigeria

### REIS



- 01 – China, Kambodscha, Indonesien
- 02 – China, Kambodscha, Indonesien
- 03 – China, Kambodscha, Indonesien
- 04 – Kambodscha, Indonesien
- 05 – China, Kambodscha, Indonesien
- 06 – Kambodscha, Indonesien
- 07 – China, Kambodscha, Indonesien

### BLUMEN & PFLANZEN



- 01 – Äthiopien, Kenia, Türkei
- 02 – Äthiopien, Kenia, Türkei
- 03 – Äthiopien, Kenia, Türkei
- 04 – Costa Rica
- 05 – Äthiopien, Kenia, Türkei
- 06 – Türkei
- 07 – Türkei

### ZUCKERROHR



- 01 – Brasilien, Indien, China
- 02 – Brasilien, Indien, China
- 03 – Brasilien, Indien, China
- 04 – Indien
- 05 – Brasilien, Indien, China
- 06 – Indien, Pakistan
- 07 – Brasilien, Indien, China

### PALM(KERN)ÖL



- 01 – Indonesien, Malaysia, Papua-Neuguinea
- 02 – Indonesien, Malaysia, Papua-Neuguinea
- 03 – Indonesien, Malaysia, Papua-Neuguinea
- 04 – Indonesien, Papua-Neuguinea
- 05 – Indonesien, Malaysia, Papua-Neuguinea
- 06 – Indonesien
- 07 – Indonesien, Malaysia, Papua-Neuguinea

### FISCH & MEERESFRÜCHTE



- 01 – China, Ecuador, Indien
- 02 – China, Ecuador, Indien
- 03 – China, Ecuador, Indien
- 04 –
- 05 – China, Ecuador, Indien
- 06 – Indien
- 07 – Ecuador, Indien

## Human Rights Impact Assessments (HRIAs)

Lidl hat 2020 als erster deutscher Einzelhändler begonnen [Human Rights Impact Assessments \(HRIAs\)](#) durchzuführen. Bis heute wurden sechs HRIAs veröffentlicht, weitere HRIAs sind in Arbeit. Diese Assessments identifizieren systematisch potenzielle und tatsächliche Menschenrechtsrisiken in unseren Lieferketten. HRIAs sind entscheidend, um negative Auswirkungen auf Menschenrechte zu ermitteln und wirksame Maßnahmen festzulegen.

Basierend auf den HRIA-Empfehlungen entwickelt Lidl Aktionspläne mit zeitgebundenen Maßnahmen und Zielen. Für eine objektive Herangehensweise arbeitet Lidl bei der Durchführung von HRIAs mit unabhängigen Dritten zusammen, sowohl global als auch auf Produktionsebene.

Unsere HRIAs folgen einem risikobasierten Ansatz zur Identifizierung, Priorisierung und Behandlung potenzieller negativer Auswirkungen auf Menschenrechte in priorisierten Lieferketten. Dabei werden auch Stakeholder und Rechteinhaber einbezogen.

Ein wichtiger Aspekt ist der Plan zur Risikominderung und -behebung, der zeitgebundene Maßnahmen enthält, um wesentliche Menschenrechtsrisiken wirksam zu adressieren. Lidl arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung interner HRIA-Prozesse, basierend auf eigenen Erkenntnissen und externen Empfehlungen wie dem [Oxfam-Bericht](#).



## Fortschritt bei der Umsetzung der HRIA-Aktionspläne

Ware	Publikationsstatus	Maßnahme	Status
 <b>Tee</b>	Veröffentlicht 2021	1 Prüfung von Kooperationsmöglichkeiten zur Verbesserung der positiven Auswirkungen von Zertifizierungssystemen	●●●●
	Der detaillierte Fortschrittsbericht ist hier zu finden: <a href="#">Link</a>	2 Fortführung des Einkaufs von zertifizierten Schwarz-, Grün- und Rooibos-Tees und Erhöhung des Gesamtanteils an zertifizierten Früchte- und Kräutertees	●●●●
		3 Fortsetzung der Zusammenarbeit mit Stakeholdern, lokalen Partnern und MSIs im Rahmen der HRIAs sowie Rückmeldung der Erkenntnisse	●●●●
		4 Engagement in Initiativen und Projekten mit lokalen Stakeholdern	●●●●
		5 Stärkung der Einkaufspraktiken über die Zertifizierungsanforderungen hinaus	●●●●
		6 Unterstützung bei der Minderung der Auswirkungen von Preisschwankungen auf Rechteinhaber durch Geschäftspraktiken	●●●○
		7 Kontinuierliche Weiterentwicklung der Lieferkettentransparenz	●●●●
		8 Erprobung spezifischer Interventionen zur Minderung von Risiken im Zusammenhang mit Kleinbauern und Frauen	●●●○

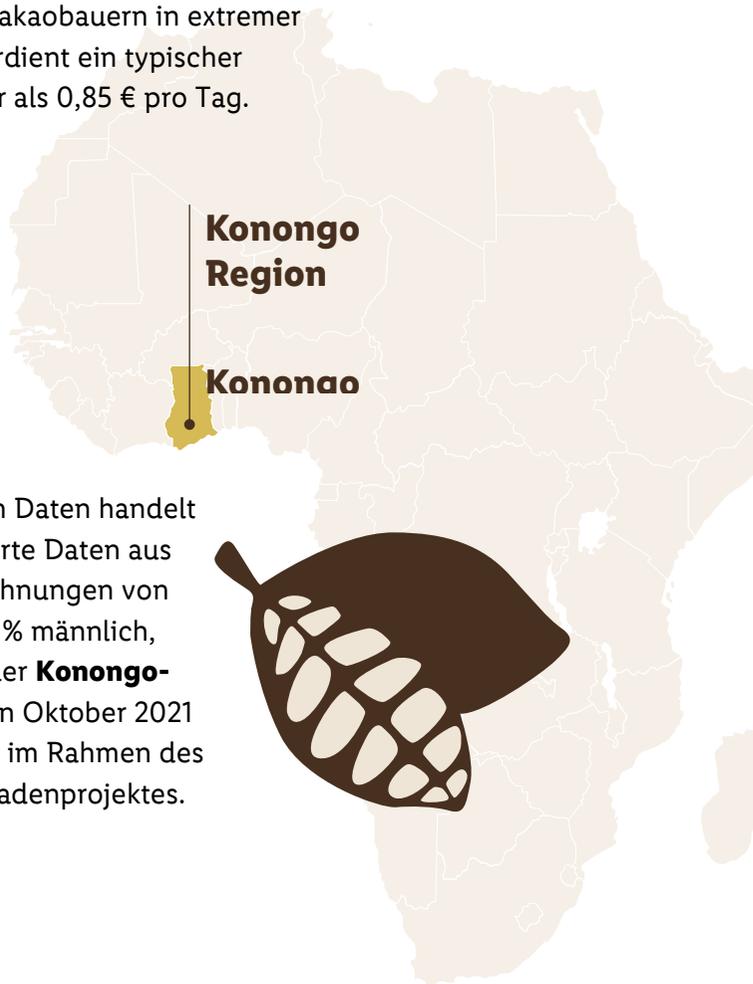
Ware	Publikationsstatus	Maßnahme	Status
 <b>Beeren</b>	Veröffentlicht 2022: <a href="#">Link</a>	1 Stärkung der internen Kapazitäten zur Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht	●●○○
	2 Teilnahme am spanischen Forum für ethischen Handel	●●●●	
	3 Durchführung unangekündigter Sozialaudits	●○○○	
	4 Stärkung des Monitorings der Arbeitsbedingungen in Kooperativen und Produktionsbetrieben	●●●○	
	5 Teilnahme am Schulungsprogramm „Stronger Together“	●●●●	
	6 Teilnahme an einem Lidl-Pilotprojekt zum Aufbau wirksamer Beschwerdemechanismen vor Ort	●●●●	
 <b>Bananen</b>	Veröffentlicht 2023: <a href="#">Link</a>	1 Dialog mit Normungsgremien	●●●●
	2 Teilnahme an einem Projekt zur Gleichstellung der Geschlechter	●●●●	
	3 Verbesserung der Löhne in der Bananenlieferkette	●●●●	
 <b>Tomatenkonserven</b>	Veröffentlicht 2023: <a href="#">Link</a>	1 Stärkung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bei Lidl	●●●●
	2 Streben nach Transparenz	●●○○	
	3 Umsetzung neuer Anforderungen	●●○○	
	4 Teilnahme an der ETI Working Group	●●●●	

Ware	Publikations- status	Maßnahme	Status
 <b>Shrimp</b>	Veröffentlicht 2024: <a href="#">Link</a>	1 Sicherstellen von kontinuierlichem Feedback und Abhilfe	●○○○
		2 Teilen der HRIA mit der Branche und Etablierung gemeinsamer Risikominderungs- oder Wiedergut- machungsmaßnahmen	●○○○
		3 Stärkung verantwortungsvoller Recruiting-Manage- ment-Systeme, -Richtlinien und -Praktiken	●○○○
		4 Verbesserung der Transparenz und Verantwortlichkeit in der Lieferkette	●○○○
 <b>Wein</b>	In Bearbeitung		
 <b>Fleisch</b>	In Bearbeitung		

# Geschlechterdaten in unserer Kakaolieferkette

## Geschlechterungleichheit: Frauen in der Kakaoproduktion in Ghana

Die Schokoladenindustrie erwirtschaftet jedes Jahr Milliarden von Dollar, dennoch leben die meisten Kakaobauern in extremer Armut. In Ghana verdient ein typischer Kakaobauer weniger als 0,85 € pro Tag.



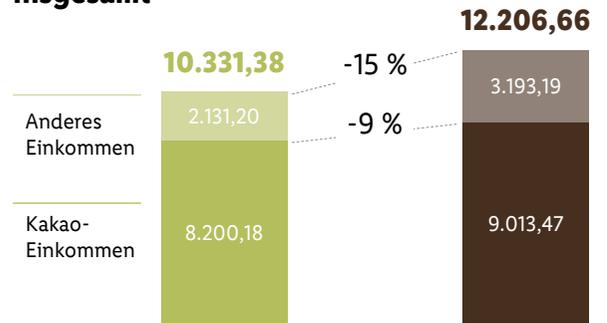
### Methode

Bei den analysierten Daten handelt es sich um aggregierte Daten aus den Betriebsaufzeichnungen von 500 Landwirten (65 % männlich, 35 % weiblich) aus der **Konongo-Region** in der Saison Oktober 2021 bis September 2022 im Rahmen des Way To Go-Schokoladenprojektes.

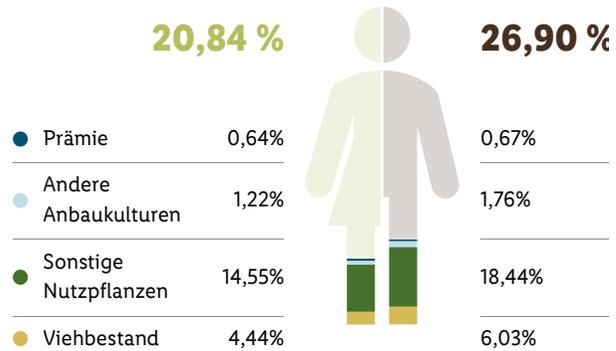
### Geschlechterspezifische Herausforderungen für Frauen im Kakaoanbau

- **In Ghana verdienen Kakaobäuerinnen 25-30 % weniger als Kakaobauern.**
- Die Arbeitskraft der Frauen ist für den Kakaoanbau von entscheidender Bedeutung, da sie an fast allen Tätigkeiten beteiligt sind. Ihr Beitrag bleibt oft ungesehen, unterbewertet und schlechter bezahlt. Neben der landwirtschaftlichen Arbeit übernehmen sie Hausarbeit, Kinderbetreuung und den Anbau weiterer Nutzpflanzen (z. B. Yamswurzel, Maniok, Kochbananen). Zusätzlich spielen sie eine wichtige Rolle in ihren kakaoanbauenden Gemeinschaften.
- Frauen sind mit großen Schwierigkeiten konfrontiert, wenn es um den Besitz von Land geht, denn sie haben oft eine geringere Entscheidungsmacht in ihren Haushalten, Gemeinden oder Bezirken.
- Frauen haben einen erschwerten Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Finanzierung, landwirtschaftlichen Betriebsmitteln oder der Beteiligung in landwirtschaftlichen Kooperativen.
- Der Gender Inequality Index (GII), der geschlechtsspezifische Unterschiede untersucht, liegt in Ghana bei 0,529. Damit liegt das Land im Jahr 2021 auf Rang 130 von 170 Ländern.

### Einkommen insgesamt



### Aus anderen Quellen (Diversifikationsverhältnisse)



### Produktivität

verkaufter Kakao in kg pro Hektar



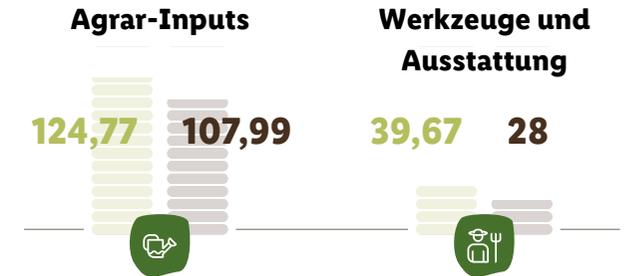
### Grundstücksgröße

in Hektar



### Investitionen

pro Hektar, in GHS



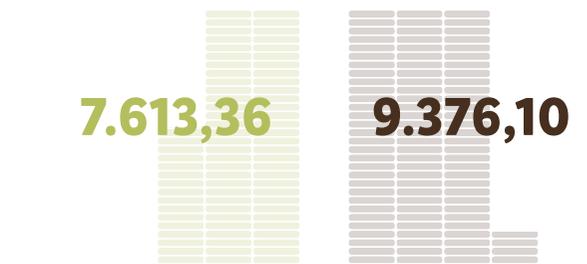
### Leiharbeit

in GHS



### Gewinn

in GHS



■ Frauen ■ Männer

### **Einkommen aus anderen Quellen**

Es wurde beobachtet, dass der Anteil des Einkommens aus anderen Quellen als Kakao bei männlichen Bauern mit 26,9 % höher ist als bei Bäuerinnen mit 20,8 %. Männliche Bauern erzielen mehr zusätzliches Einkommen, insbesondere durch andere Nahrungspflanzen und Viehzucht. Ein Grund dafür könnte sein, dass die Haltung von Nutztieren in Ghana meist als männlich dominierte Tätigkeit angesehen wird, während Frauen mit Haushaltstätigkeiten beschäftigt sind, was ihre Zeit für zusätzliche Einkommensaktivitäten einschränkt. Zudem haben Männer tendenziell besseren Zugang zu Land und Finanzierung. Da Diversifizierung ein Indikator für die Widerstandsfähigkeit der Landwirtschaft ist, kann festgestellt werden, dass männliche Bauern derzeit widerstandsfähiger sind.

In Zukunft könnte der Anteil der Frauen, die Einkommen aus anderen Quellen als Kakao erzielen, durch Sensibilisierung für zusätzliche Existenzgründungsaktivitäten erhöht werden. Dies kann Frauen ermutigen, in diese Aktivitäten zu investieren, und Männer motivieren, Frauen dabei zu unterstützen. Darüber hinaus könnte die Unterstützung zur Stärkung und Befähigung von Frauen mit Informationen und Ressourcen zur Finanzverwaltung, wie sie in Village Savings and Loan Associations (VSLAs) praktiziert wird, ausgebaut werden. Zusätzlich könnte die Unterstützung von Frauen, die in andere Existenzsicherungsaktivitäten investieren wollen, mit Startkapital in Betracht gezogen werden.

### **Grundstücksgröße und Alter**

Im Rahmen des Projekts konnte der Zugang von Frauen zu Land durch Sensibilisierung von Gemeindeoberhäuptern, traditionellen



Führungspersönlichkeiten und Landeigentümern gestärkt werden. Dies wird beispielsweise im Fairtrade-Programm „Women School of Leadership“ thematisiert.

### **Lohnarbeit**

Da Landwirtinnen im Allgemeinen 23 % kleinere Betriebe haben als ihre männlichen Kollegen, deuten die Kosten für angeworbene Arbeitskräfte darauf hin, dass sie aufgrund anderer (familiärer) Verpflichtungen weniger Kapazitäten haben, ihre Betriebe selbst zu bewirtschaften.

→ Aktionsplan [Gender Pay Gap](#)

2

**Standards  
sicherstellen**

# Standards sicherstellen

**Wir setzen uns für Maßnahmen zur Einhaltung und Stärkung der ILO-Kernarbeitsnormen ein.**

**Über unseren Code of Conduct für Geschäftspartner der Unternehmen der Schwarz Gruppe legen wir Mindeststandards für die Zusammenarbeit fest.**

- **Wir verpflichten uns zur Einhaltung von Menschenrechten und Umweltauflagen im Handel und in unserer eigenen Organisation.**
- **Wir verpflichten uns zur Einhaltung unserer Verhaltensregeln.**

Indem wir uns selbst und unseren Geschäftspartnern ambitionierte Maßstäbe setzen, wollen wir sicherstellen, dass die Sozialstandards in allen unseren Lieferketten eingehalten werden.

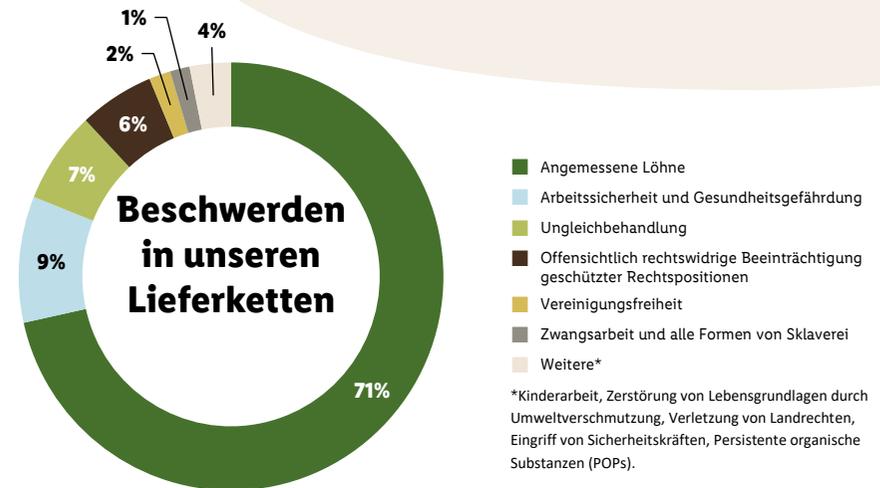
Fokusbereich	Zielsetzung	Status
<b>CSR-Anforderungen an Lieferanten</b>		
 <b>Sustainable Purchasing Policy</b>	Vertragliche Bestimmungen für Lidl Geschäftspartner zu Sozial- und Umweltauflagen	Roll-out in Arbeit
<b>Beschwerdemechanismen</b>		
 <b>BKMS</b>	Zugang zu Beschwerdemechanismen für alle Akteure in unseren Lieferketten	Aktiv
 <b>International ACCORD</b>	Zugang zum Beschwerdemechanismus für Beschäftigte in T1-Fabriken für Textilproduzenten in Bangladesch	Roll-out in Pakistan
 <b>ACT Streitbeilegungsmechanismus</b>	Zugang zum Beschwerdemechanismus für Beschäftigte in T1-Fabriken für Textilproduzenten in Bangladesch	Aktuell kein weiterer Roll-out geplant
 <b>Amfori BSCI Speak for Change (S4C)</b>	Zugang zu Beschwerdemechanismen für Beschäftigte in BSCI-zertifizierten Fabriken in Bangladesch, Vietnam, Indien, Türkei	Weiterer Roll-out in Kambodscha und Pakistan, Pilotprojekt in China
 <b>Wovo-App von Labour Solutions</b>	Zugang zum Beschwerdekanaal für Beschäftigte in T1-Fabriken für Textilproduzenten in Myanmar	Roll-out in Arbeit
 <b>Appellando</b>	Zugang zu Beschwerdemechanismen für Beschäftigte in Lieferketten für Obst, Gemüse und Pflanzen in Spanien	Roll-out in Arbeit
<b>Pilotprojekte zur Weiterentwicklung sozialer Standards</b>		
 <b>Pilotprojekt Kinderrechte in der Lieferkette von Haselnüssen in der Türkei</b> (mit Save the Children)	Stärkung der Rechte von Kindern in der Lieferkette von Haselnüssen in der Türkei	Abgeschlossen: <a href="#">Link</a>
 <b>ILO Better Work Roll-out</b>	Befähigung von Textilfabriken in Kambodscha und Bangladesch zur Einhaltung der ILO-Standards	In Bearbeitung
 <b>Sustainable Purchasing Policy</b>		Abgeschlossen

# Beschwerdemechanismus

Der Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen ist ein Schlüsselement zur Identifizierung von Menschenrechtsverletzungen in unserer Lieferkette und Teil unserer Menschenrechtsstrategie in Lieferketten. Der Zugang zu solchen Mechanismen ist Bestandteil des Verhaltenskodexes des Unternehmens (Code of Conduct), dem alle Geschäftspartner bei Aufnahme der Geschäftsbeziehungen zustimmen. Zudem müssen sich Lidl's Geschäftspartner für Handelswaren zu unseren nachhaltigen Beschaffungsrichtlinien (Sustainable Purchasing Policies) verpflichten.

Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten und weiteren externen Stakeholdern zusammen, um den Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen in unserem Geschäftsbereich und in globalen Lieferketten zu entwickeln und zu unterstützen. In indirekten Lieferketten kann dies besonders für komplexe Lieferketten und Kleinbauern auf Ebene der Farmen herausfordernd sein.

Wir orientieren uns an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) und erkennen effektive Beschwerdemechanismen als legitim, frei zugänglich, rechtskonform, transparent und verständlich an. Um die Wirksamkeit unserer Beschwerdemechanismen zu verbessern, analysieren wir diese anhand der UNGP-Prinzipien, rechtlicher Anforderungen und der Anzahl eingegangener Beschwerden. Mit diesen Erkenntnissen passen wir die Mechanismen aktiv an, um ihre Effektivität zu steigern.



Lidl nimmt seine Verantwortung ernst, den Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen zu gewährleisten, und organisiert sich in Multi-Stakeholder-Initiativen, um einen branchenweiten Beschwerdemechanismus einzurichten. Dieser beinhaltet auch einen Online-Beschwerdemechanismus, der auf dem BKMS-Meldesystem basiert. Über [BKMS](#) können Betroffene Beschwerden melden und sich über das Verfahren und die vertrauliche Behandlung von Daten informieren.

Die meisten eingereichten Beschwerden beziehen sich auf verspätete Bezahlungen und Überstunden. Diese werden sorgfältig untersucht. Stellen wir eine große Anzahl an Verstößen zu ähnlichen Themen fest, prüfen wir, ob wir diese Beschwerden durch geeignete, zusätzliche Maßnahmen und angepasste Vorgaben vermeiden können.

Aufbauend auf den Erfolgen im Non-Food-Bereich, konzentriert sich Lidl in Deutschland aktuell darauf, diesen Ansatz auf die Lieferketten Food, Obst & Gemüse und Blumen & Pflanzen auszuweiten. Erste Schritte sind das Engagement in branchenweiten Arbeitsgruppen sowie die Initiierung von Pilotprojekten in Lieferketten mit hohem Risiko.

### **Pilotprojekt für wirksame Beschwerdemechanismen im Obst- und Gemüsesektor**



Von April 2022 bis Juni 2022 pilotierte Lidl einen Beschwerdemechanismus in der Region Huelva in Spanien mit 24 Produzenten, die etwa 1.500 Landwirte in der Beerenlieferkette repräsentieren. Aufgrund des Erfolgs des Piloten initiierte Lidl die Zusammenarbeit mit anderen, hauptsächlich in Deutschland ansässigen Einzelhändlern, um einen branchenweiten Beschwerdemechanismus für Obst-, Gemüse- und Pflanzenlieferketten zu etablieren.

Der Multi-Stakeholder-Ansatz umfasst lokale Gewerkschaften, Zertifizierungsstandards und andere wichtige Akteure und Organisationen. Zudem stellt es den Dialog sicher, um bestehende lokale Beschwerdeinitiativen zu integrieren. Durch eine Bedarfsanalyse der potenziellen Nutzer wird der Mechanismus auf Inklusivität, Effektivität und größtmögliche Wirkung bei gleichzeitiger Einhaltung rechtlicher Anforderungen ausgelegt.

Unter der Leitung des EHI Retail Institute startete diese branchenweite Initiative, genannt „Appellando“, offiziell im Juni 2023. Seitdem arbeiten Einzelhändler und große Lieferanten regelmäßig zusammen, um den Mechanismus weiterzuentwickeln und die Einführung in ganz Spanien vorzubereiten. Eine Ausweitung auf andere Länder wie Italien, Peru und Ecuador ist geplant.

Weitere Informationen zur Initiative finden Sie auf der [Website](#) der Initiative.

### **Beispiel eines Compliance Falls – Bearbeitung und Wiedergutmachung:**

Wir erhielten eine Medienanfrage eines Journalisten zum Thema Gemüseanbau in Südspanien mit umfangreichen Verstößen gegen Arbeitsrechte, Gesundheitsschutzbestimmungen sowie Umweltverschmutzung bei einem unserer Zulieferer.

Im Einklang mit unserem Standarduntersuchungsverfahren forderten wir eine Stellungnahme unseres direkten Geschäftspartners an. Diese wurde nach Erhalt geprüft und entsprechende Nachweise angefordert.

Im Anschluss veranlassten wir zwei unangekündigte Sozialaudits zur Überprüfung der Vorwürfe. Beide Audits konnten den Großteil der ursprünglichen Vorwürfe nicht nachweisen, ergaben jedoch andere Erkenntnisse in Bezug auf Verstöße gegen Sicherheits- und Gesundheitsschutzstandards am Arbeitsplatz.

Zur Berücksichtigung der Perspektive der Arbeitnehmenden, wurde eine örtliche Gewerkschaft in das Audit einbezogen.

Darauffolgend wurde ein Korrekturmaßnahmenplan zur Behebung der Probleme definiert und mit dem jeweiligen Lieferanten vereinbart. Dieser wurde innerhalb der vorgegebenen Frist erfüllt. Die Umsetzung der Maßnahmen überwachten wir kontinuierlich und überprüften und bewerteten die entsprechenden Nachweise.

Nachdem die Wiedergutmachungsmaßnahmen abgeschlossen waren, haben wir mit diesem Lieferanten ein Konzept zum Monitoring von Maßnahmen als Teil eines präventiven Ansatzes entwickelt.

Zur Sicherstellung der langfristigen Umsetzung der Präventionsmaßnahmen, werden auch zukünftig Prüfungen stattfinden. Teil dieser wird die Befragung von Arbeitnehmenden sein, um zu überprüfen, ob die eingeführten Abhilfemaßnahmen weiterhin gültig sind.

# Arbeitsschutz und Geschlechterfragen in der Bananenlieferkette in Kolumbien

## Geschlechtergleichstellung und Arbeitsschutz (Occupational Health and Safety – OHS)

wurden im Rahmen des Human Rights Impact Assessments für Bananen in Kolumbien 2021 als besondere Risikokategorien hervorgehoben.

Die Arbeit auf dem Feld ist körperlich sehr anstrengend. Obwohl OHS-Protokolle vorhanden sind, werden sie nicht immer eingehalten.

Während die Feldarbeit überwiegend von Männern erledigt wird, sind Frauen häufiger in den Packhäusern beschäftigt, wo die Bezahlung generell niedriger ist.

Lidl hat sich verpflichtet, die Geschlechtergleichstellung in seinen Lieferketten zu unterstützen und die Position von Frauen zu stärken. Im Kontext unserer kolumbianischen Bananenlieferkette haben wir uns daher mit dem World Banana Forum (WBF) zusammengetan, um ein Projekt zu OHS & Gender umzusetzen.

## Entwicklung eines nationalen OHS-Handbuchs

Um Herausforderungen beim Arbeitsschutz im Bananensektor anzugehen, wurde die Banana Occupational Health and Safety Initiative (BOHESI) an die kolumbianischen Rahmenbedingungen angepasst. Dabei wurden nationale Gesetze und Anforderungen an den Arbeitsschutz berücksichtigt und das Handbuch mit internationalen Standards und Konventionen harmonisiert. Das Handbuch integriert eine Geschlechterperspektive, basierend auf den Richtlinien für gesunde und sichere Beschäftigung von Frauen in der lateinamerikanischen Bananenindustrie.

### World Banana Forum (WBF)

Lidl ist seit 2016 Mitglied des WBF. Das WBF, geleitet von der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO), ist eine ständige Plattform, auf der die Hauptakteure der globalen Bananenlieferkette zusammenarbeiten. Ziel ist es, sich auf bewährte Verfahren für nachhaltige Produktion und Handel zu einigen. Das Forum vereint Einzelhändler, Importeure, Produzenten, Exporteure, Verbraucherverbände, Regierungen, Forschungseinrichtungen, Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen. Gemeinsam arbeiten sie an wichtigen Nachhaltigkeitsthemen wie Arbeitsbedingungen, Geschlechtergerechtigkeit, Umweltauswirkungen, nachhaltige Produktion und wirtschaftliche Fragen.



2013 startete das Forum die Banana Occupational Health and Safety Initiative (BOHESI), um zu einer sozial und ökologisch nachhaltigeren Bananenproduktion und Bananenhandel beizutragen und die Arbeitsbedingungen für Arbeiter, Bauern und die umliegenden Gemeinden zu verbessern.

Die Initiative wurde in Ecuador pilotiert, wo eine nationale Dreiparteienvereinbarung zur Entwicklung eines Handbuchs für Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Bananenindustrie führte, ergänzt durch umfangreiche Schulungen für die wichtigsten Akteure.

Die wichtige Zusammenarbeit zwischen Vertretern des öffentlichen und privaten Sektors sowie zivilgesellschaftlichen und Gewerkschaftsorganisationen führte zu institutionellen Auswirkungen im Land, was 2018 zur obligatorischen Nutzung des Handbuchs in Bananenplantagen durch ein Ministerialabkommen des Arbeitsministeriums führte.

Der Erfolg der Initiative in Ecuador hat dazu geführt, dass Akteure der Bananenindustrie in wichtigen Bananenexportländern die Initiative replizieren, darunter Kamerun und Ghana. Zudem wurde ein starker Fokus daraufgelegt, dass das Risikomanagement im Bereich Gesundheit und Sicherheit einen geschlechtersensiblen Ansatz verfolgt, insbesondere durch geschlechtersensible Arbeitssicherheitsrisikobewertungen, die vom Arbeitgeber mit aktiver Beteiligung der Belegschaft durchgeführt werden. Zur Unterstützung dieser Bemühungen entwickelte das WBF das Dokument „[Leitlinien für die gesunde und sichere Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen in der lateinamerikanischen Bananenindustrie](#)“.

## Skalierung: Bewerbung des Handbuchs und Schulungen

Kolumbien ist eines der wichtigsten Bananenproduktionsländer für die europäischen Märkte. Das Lidl [HRIA](#) zeigte jedoch, dass es insbesondere auf sektoraler Ebene Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Daher unterstützt Lidl die Bemühungen des WBF, eine nationale Drei-parteienvereinbarung zu initiieren, um nationale Vorschriften mit internationalen Arbeitssicherheitsstandards zu harmonisieren.

Wir möchten weitere Akteure ermutigen, unsere Bemühungen in Zusammenarbeit mit dem World Banana Forum aufzugreifen und Schulungen zur geschlechtersensiblen Arbeitsplatzgesundheits- und Sicherheitsrisikobewertung für die kolumbianische Bananenindustrie zu pilotieren. Dies soll zur Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte beitragen und als Katalysator für eine breitere Replikation des BOHESI-Programms in der kolumbianischen Bananenindustrie in der Zukunft dienen.

### Inhalt des Handbuchs

<b>Kapitel 1</b>	Einleitung
<b>Kapitel 2</b>	Arbeitsschutzgesetze und das Arbeitsschutzmanagementsystem in Kolumbien
<b>Kapitel 3</b>	Gesundheits- und Sicherheitsrisikobewertung durch Unternehmen mit aktiver Beteiligung der Belegschaft
<b>Kapitel 4</b>	Geschlechtsspezifische Risikobewertung
<b>Kapitel 5</b>	Gefahren, Risiken und Risikokontrollen in der Bananenproduktion
<b>Kapitel 6</b>	Schulungsmaßnahmen



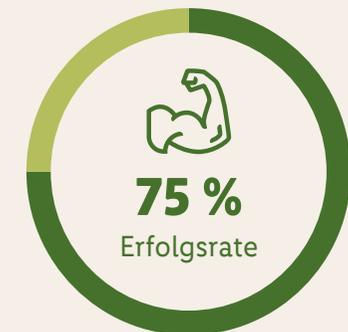
## Projektergebnisse: Kolumbien



**3 Plantagen**



**59 Teilnehmer**



3

# Fairen Handel ausweiten

# Fairen Handel ausweiten

**Wir setzen uns für existenzsichernde Löhne und Einkommen sowie für eine faire Verteilung der Wertschöpfung in unseren Lieferketten ein.**

**Wir entwickeln unsere Projekte kontinuierlich weiter, um existenzsichernde Einkommen und Löhne in unseren globalen Lieferketten zu fördern und dadurch Lohn- und Einkommensunterschiede weiter zu verringern.**

Ware	Programm	Zielsetzung	Zeitraum	Status
	<b>Living Wage Banane</b>	Wir schließen die Lidl-anteilige Lohnlücke für die Arbeiter auf den Bananenplantagen, die Lidl in Deutschland beliefern.	jährlich	Abgeschlossen und fortlaufend
	<b>ACT</b>	Als ACT-Mitglied unterstützen wir die Umsetzung von Tarifverträgen für die Textilindustrie in den Produktionsländern. Die in diesem Rahmen ausgehandelten Löhne werden durch verantwortungsvolle Einkaufspraktiken unterstützt.	kontinuierlich	Ongoing
	<b>Way To Go</b>	Way To Go ist die besonders faire Eigenmarkenreihe von Lidl. Das Way To Go-Konzept wurde gemeinsam von Lidl und Fairtrade entwickelt, um die Einkommen von Kleinbauern in den Lebensmittellieferketten von Lidl zu sichern und hin zum existenzsichernden Einkommen zu verbessern.	kontinuierlich	Abgeschlossen und fortlaufend
	<b>Cotton made in Africa (CmiA)</b>	Lidl ist Partner von CmiA, einem der weltweit führenden Standards für nachhaltig produzierte Baumwolle. Ein zentrales Thema ist die Nicht-Diskriminierung und Stärkung von Frauen, für die der Standard spezifische Anforderungen stellt. So verlangt der Standard von CmiA-zertifizierten Baumwollkooperativen eine geschlechtsunabhängige Entlohnung und den Schutz von Müttern durch Elternurlaub und die Möglichkeit zur Rückkehr an den Arbeitsplatz.	kontinuierlich	Abgeschlossen und fortlaufend

## Living Wage-Bananenprojekt

Im Jahr 2021 führte Lidl ein HRIA in seiner kolumbianischen Bananenlieferkette durch. Dieses zeigte Risiken von geschlechtsspezifischer Diskriminierung bis hin zur Unterbezahlung der Arbeiter auf den Bananenplantagen auf. Durch den Fokus auf das Erreichen existenzsichernder Löhne in der Bananenlieferkette ergreift Lidl die Chance, mehrere Risiken zu reduzieren und eine langfristig tragfähige Strategie zu entwickeln.

Lidl startete 2022 sein Projekt für existenzsichernde Löhne im Bananensektor. In enger Zusammenarbeit mit IDH und FLOCERT sowie den Erzeugern auf lokaler Ebene entwickelte Lidl ein Verfahren, um seinen Anteil an der Lohnlücke in der Bananenlieferkette bis 2023 zu schließen. Dazu gehörte ein vierstufiger Zyklus, der von der Schulung der Erzeuger über die Datenerfassung, Verifizierung und Validierung durch Audits vor Ort bis hin zur Zahlung durch individuelle Aktionspläne reichte, die mit jedem Betrieb, der eine Lohnlücke aufwies, entwickelt wurden.

**2023 schloss Lidl erfolgreich seine Lohnlücke durch freiwillige Beiträge** für alle in Deutschland, Österreich, Belgien und den Niederlanden verkauften Bananen. Dies gilt für alle Bio-zertifizierten und konventionellen Bananen, die von 200 Plantagen in Kolumbien, Ecuador, der Dominikanischen Republik und Guatemala bezogen werden. Dadurch hat Lidl sein Engagement für existenzsichernde Löhne und Einkommen über das Way To Go-Programm hinaus erweitert.

Der Projektbericht ist hier zu finden: [Link](#)

Lidl –  
Living Wage Gap  
geschlossen für:



**200 Plantagen**



**+ 10.000 Arbeiter**



**4 Länder:**

Ecuador  
Kolumbien  
Dominikanische Republik  
Guatemala

## Projektzyklus im Jahr 2023 zur Schließung der Lidl-anteiligen Lohnlücke

Durch die umgesetzten Maßnahmen und den weiterentwickelten Projektzyklus im Jahr 2023 konnte die Lidl-anteilige Lohnlücke für die Bananen von Lidl in Deutschland geschlossen werden.



\* Der Mindestlohn für Fairtrade-zertifizierte Bananen liegt bei mindestens 70 Prozent des Netto-Lebensunterhalts.

## Way To Go: Auf dem Weg zu einem existenzsichernden Einkommen

Mit Way To Go bringt Lidl faires Handeln auf das nächste Level. Mit der Fairtrade-zertifizierten Eigenmarkenreihe leisten wir durch einkommensfördernde Maßnahmen auf lange Sicht einen **Beitrag zur Etablierung existenzsichernder Einkommen** für Kleinbäuerinnen und Kleinbauern in den Erzeugerländern unserer Hochrisikorohstoffe und gehen dabei noch einen Schritt weiter als es die Fairtrade-Standards vorschreiben.

Das Way To Go Konzept wurde gemeinsam mit Fairtrade entwickelt.

Ziel von Way To Go ist das Empowerment von kleinbäuerlichen Familien zu einer nachhaltigen Einkommensverbesserung. Hierfür bauen wir auf die folgenden Kernkomponenten.

**Das Way To Go-Konzept wurde bisher in vier Lieferketten umgesetzt: Kakao, Cashews, Kaffee und Orangensaft.**

Lidl plant, den Umfang des Projekts auf andere Lieferketten auszuweiten, um künftig eine noch größere Wirkung zu erzielen.



### Steigerung und Diversifizierung von Einkommen

Lidl trägt zur Schaffung existenzsichernder Einkommen in den Erzeugerländern für die von Lidl eingekauften Mengen des jeweiligen Risikorohstoffs bei, indem zusätzlich zum Fairtrade-Mindestpreis und zur Fairtrade-Prämie eine separate **Lidl-Einkommensverbesserungsprämie (Income Improvement Prämie, IIP)** gezahlt wird. Die IIP setzt sich aus einer **Direktzahlung** und der Finanzierung von **Projektaktivitäten** in den Kooperativen zusammen. Letzteres unterstreicht unser Ziel, die kleinbäuerlichen Haushalte zu befähigen, einkommensdiversifizierende und einkommenssteigernde Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.



### Sicherung von Einkommen

Eine nachhaltige Einkommensverbesserung erfordert stabile soziale, ökonomische und ökologische Rahmenbedingungen.

So tragen Einkommensdiversifizierung, präventive Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel und nachhaltigere Anbaumethoden dazu bei, die ökologische und ökonomische Grundlage für den Anbau und Vertrieb von Rohstoffen zu sichern. In der sozialen Dimension zählen Geschlechtergerechtigkeit, der Schutz von Frauen und Kindern sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz zu den Schwerpunkten.



### Transparenz

Unsere Way To Go Produkte sind rückverfolgbar bis zur jeweiligen Kooperative. Durch regelmäßige Berichterstattung, Analysen und Bewertungen erhöhen wir die Transparenz unserer Way To Go Produkte und können evaluieren, worauf wir uns als nächstes konzentrieren müssen.

## Way To Go Kakao

Das erste Way To Go-Projekt wurde im September 2019 in Zusammenarbeit mit der Kakao-Kooperative Kuapa Kokoo Farmers Union (KKFU), Fairtrade und Rikolto gestartet. Ziel des Projekts war es, die sozioökonomischen Bedingungen der Landwirte im Konongo-Gebiet in der Ashanti-Region in Ghana zu verbessern, indem das Einkommen aus der Kakaoproduktion und anderen Einkommensmöglichkeiten verbessert wurde. Im Jahr 2023 fügte Lidl eine zweite Kooperative für Kakao hinzu – die Kukuom Cooperative Cocoa Farmers and Marketing Union im Asunafo South District in der Ahafo Region.

**Oktober  
2019**

Einführung  
der Way To Go  
Tafelschokolade

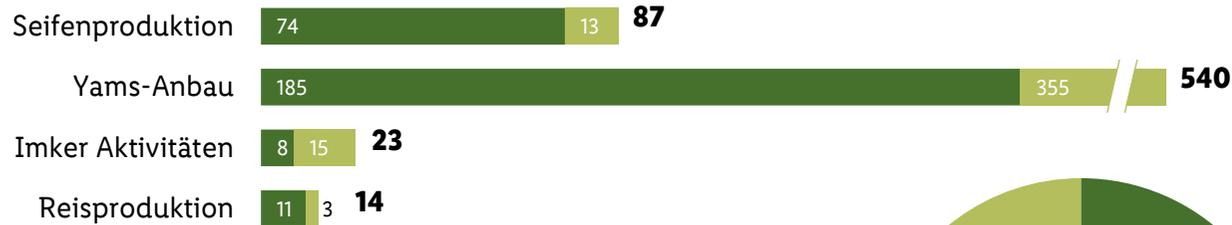


### Wichtige Fakten über das Projekt

- **100 % physisch rückverfolgbare Kakao** von der Kuapa Kokoo Farmers Union (KKFU) – Konongo und Juaso Societies und der Kukuom Cooperative Cocoa Farmers and Marketing Union
  - **Zahlung der Einkommensverbesserungsprämie (IIP)** für jede Tonne Rohkakao zusätzlich zum Fairtrade-Mindestpreis und zur Fairtrade-Prämie. Das IIP umfasst Direktzahlungen zur Einkommensverbesserung der einzelnen Kleinbäuerinnen und Kleinbauern sowie die Finanzierung von Projekten zur langfristigen Einkommenssteigerung, besonders für Frauen, Jugendliche und einkommensschwache Mitglieder.
  - **Stärkung der Resilienz** gegen Preisschocks, Auswirkungen des Klimawandels oder andere Herausforderungen bei der Kakaoproduktion durch
- Diversifizierung der Einkommensquellen und damit Verringerung der Abhängigkeit vom Kakao als wichtiger Teil der Einkommenssteigerung
  - **Einführung von genderinklusive Projektaktivitäten** wie der Führung von Betriebsbüchern und Mikrokredite (sog. Village Savings & Loan Associations, VSLAs) unter Einbezug von sowohl Landwirtinnen als auch Landwirten
  - **Geschlechtersensibles Handeln** durch Bedarfs- und Risikoanalysen vor der Festlegung der Projektaktivitäten, unterstützt von weiblichen und männlichen Vertretern der Genossenschaft sowie einem „Gender-Spezialisten“. So können Programme definiert werden, die speziell eine Geschlechterperspektive hinsichtlich der Ursachen und Bedürfnisse von Bäuerinnen einbeziehen.

## Wichtigste Erfolge seit Projektbeginn

### Landwirte mit Beteiligung an...



weiblich  
männlich

Mehr als  
**2.200 Landwirte**

profitierten vom Sprühen und Stutzarbeiten

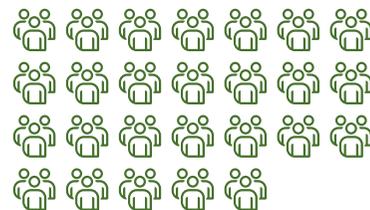
Datenerhebung, -validierung und Analyse durchgeführt für

**316 Kinder im Alter von 5 bis 17 Jahren**

aus 7 Gemeinden mit hohem Risiko für Kinderarbeit (160 weiblich, 156 männlich)

Mehr als  
**3.300 Landwirte**

beteiligten sich an dörtl. Spar- und Darlehensvereinigungen (49 % weiblich) mit dem Ziel, den Finanzmittelzugang für Kakaobauern zu verbessern (1.644 weiblich, 1.726 männlich)



**26 Communitys** mit GPS-Kartierung der Betriebe (3.343 Landwirte)

**419.000 Kakaosetzlinge**

verteilt an **868 Bauern (283 Frauen; 585 Männer)**, um die Sanierung alter und kranker Kakaobetriebe zu erleichtern und die Produktivität und Effizienz der Kakaobetriebe zu steigern.



**90.350 Baumsetzlinge**

verschiedener lokaler Sorten an **901 Bauern** verteilt um Aufforstung in den Kakao-Anbaugebieten zu initiieren



## Way To Go Kaffee

Basierend auf den Erkenntnissen aus dem Way To Go-Kakaoprojekt haben Lidl und Fairtrade das Konzept auf ihre Lieferketten für Kaffee, Cashew und Orangensaft/Orangen-Mango-Nektar ausgeweitet.

Das Way To Go Kaffeeprojekt wurde im August 2022 in Zusammenarbeit mit der Kaffeeproduzentenorganisation COMSA in Honduras umgesetzt. Mit diesem Projekt sollen die Einkommensverhältnisse von Kaffeebäuerinnen in der Region Marcala in Honduras verbessert werden. Die Kooperative wurde 2023 in APROCOMSA umbenannt.



### August 2022

Lidl Deutschland, Niederlande und Belgien haben den Way To Go Kaffee auf den Markt gebracht



### Wichtige Fakten über das Projekt

- **100 % physisch rückverfolgbarer Kaffee** von der Kooperative APROCOMSA in Honduras
- **Zahlung der Einkommensverbesserungsprämie (IIP)** für jede Tonne Rohkaffee zusätzlich zum Fairtrade-Mindestpreis und zur Fairtrade-Prämie. Das IIP umfasst Direktzahlungen zur Einkommensverbesserung der einzelnen Kleinbäuerinnen und Kleinbauern sowie die Finanzierung von Projekten zur langfristigen Einkommenssteigerung, besonders für Frauen, Jugendliche und einkommenschwache Mitglieder.
- **Stärkung der Resilienz** gegen Preisschocks, Auswirkungen des Klimawandels oder andere Herausforderungen durch die Förderung von Einkommensdiversifizierung, Produktivitätssteigerung durch verbesserte Kaffeesorten, verbesserte Produktionsmethoden und Schulungen zur Bewältigung geschlechtsspezifischer Probleme
- **Geschlechtersensibles Handeln** durch die Durchführung von Bedarfs- und Risikobewertungen vor der Festlegung der Projektaktivitäten mit Unterstützung des APROCOMSA-Frauenausschusses. Das Projekt zielt darauf ab, die Rolle der Kaffeeproduzentinnen zu fördern, indem es sich bei allen Projektaktivitäten auf eine ausschließlich weibliche Zielgruppe konzentriert.

## Wichtigste Erfolge seit Projektbeginn

### Fairtrade-Kaffee, bezogen von Bäuerinnen von APROCOSMA Erzeugerorganisation:



**178**

#### Kaffeebäuerinnen von APROCOSMA

haben bisher an dem Kaffee- projekt teilgenommen, ihren Kaffee an Lidl verkauft und die **Einkommensverbesserungs- prämie erhalten**



Die Bäuerinnen von APROCOSMA haben sich als Gruppe organisiert und **tauschen sich** regelmäßig untereinander **aus**



**57**  
Landwirt-  
innen

haben bereits von den **begleitenden Projekt- aktivitäten profitiert**, indem sie z. B. mehr als 5.000 Obst- und Schattenbäume gepflanzt haben. Eine Ausweitung auf alle 178 Landwirte ist bereits im Gange.



**30**  
Frauen

haben die **Produktion von Setzlingen mit widerstandsfähigeren Kaffeesorten** für die Anpflanzung und die Renovierung von Feldern im Jahr 2023 mit mehr als 50.000 Kaffeesetzlingen begonnen.



**46**  
Frauen

haben an **Schulungen zur reproduktiven Gesundheit** teilgenommen.



**57**  
Frauen

haben begonnen Betriebsbücher zu führen, um ihre **Betriebe zu professionalisieren und die Anbaukosten zu senken**



## Way To Go Cashew

Das Way To Go-Cashew-Projekt wurde 2022 von Lidl Niederlande in Kooperation mit Johnny Cashew ins Leben gerufen. Die Umsetzung erfolgte zunächst mit der Genossenschaft UWAMI im Distrikt Kilwa in der Region Lindi in Tansania. Mittlerweile sind weitere Kooperativen – Mtungi, Namakorongo, Nguva Moja und Msisma – hinzugekommen. Durch das Projekt sollen die Einkommen der Cashewbauern verbessert werden.

### Wichtige Fakten über das Projekt

- **100 % physisch rückverfolgbare Cashewkerne** von Kooperativen aus Tansania
- **Abschluss der Berechnung des Living Income Reference Price (LIRP)** für die Cashew Produktion in Tansania
- **Zahlung einer Einkommensverbesserungsprämie (IIP)** für die Cashews zusätzlich zum Fairtrade-Mindestpreis und zur Fairtrade-Prämie zur Finanzierung der Projektaktivitäten
- **Befähigung und Schulung** von Landwirten. Dies umfasst u. a. Schulungen für den sicheren Einsatz und die Lagerung von Pestiziden, Baumpflege, Pflanzenschutz sowie den Bau eines Büros und einer Lagerhalle.
- **Whole-Harvest-Prinzip**, bei dem 95 % der Verarbeitungsmenge – einschließlich der gebrochenen Cashewnüsse – genutzt werden, wodurch sich Lebensmittelverluste reduzieren.



### Wichtigste Erfolge seit Projektbeginn

#### Die erste Cashew-Kooperative (UWAMI)

**2022** Eintragung als landwirtschaftliche Vermarktungs-kooperative (Agricultural Marketing Cooperative Society, AMCOS)



Verbesserung der Sammlung von Cashewnüssen



Verbesserung, um Verträge im Namen seiner Mitglieder auszuhandeln



**Mehr als 1.000 Landwirte** von drei Kooperativen lieferten Cashewkerne.

**Zwei weitere Kooperativen** wurden bereits eingearbeitet.

Schulungen zu **Fairtrade-Standards** von Fairtrade Africa haben das Verständnis für Fairtrade-Standards und -Anforderungen bei den Führungskräften der Kooperativen und ausgewählten Landwirten verbessert.

Schulungen zu **Prämienverwendung und -management** haben das UWAMI-Management befähigt, die Fairtrade-Prämienprozesse von der Planung bis zur Durchführung demokratisch abzuwickeln sowie ordnungsgemäß und verantwortungsvoll mit den Geldern umzugehen.

## Way To Go Orangen

Mit der Integration von Orangensaft und Orangen-Mango-Nektar in die Produktpalette startete 2023 ein neues Way To Go-Projekt. Auf diese Weise trägt Lidl dazu bei, existenzsichernde Einkommen zu schaffen, die sozialen Rahmenbedingungen zu verbessern und mehr Bauern zu befähigen, umweltfreundlicher und an den Klimawandel angepasst zu wirtschaften. Die Way To Go-Orangen werden von der Kooperative Coopsoli (Cooperativa de Produtores de Comércio Solidário) in der Region Paraná, Brasilien, angebaut.

### Wichtige Fakten über das Projekt

- **100 % physisch rückverfolgbare Orangen** von der Kooperative Coopsoli (Cooperativa de Produtores de Comércio Solidário)
- **Zahlung der Einkommensverbesserungsprämie (IIP)** für die Orangen zusätzlich zum Fairtrade-Mindestpreis und zur Fairtrade-Prämie. Das IIP umfasst Direktzahlungen zur Einkommensverbesserung der einzelnen Kleinbäuerinnen und Kleinbauern sowie die Finanzierung von Projekten zur langfristigen Einkommenssteigerung, besonders für Frauen, Jugendliche und einkommensschwache Mitglieder.
- **Stärkung der Resilienz** gegen Preisschocks, Auswirkungen des Klimawandels oder andere Herausforderungen im Orangenanbau durch die Förderung von Einkommensdiversifizierung



Vollständige Einführung der Projektaktivitäten im Jahr **2024** geplant

### The cooperative:

**2018**

**Registrierung** als Coopsoli – Cooperativa de Produtores de Comércio Solidario

**2020**

**Fairtrade zertifiziert**



**7/36**  
**Mitglieder**  
**sind Frau**

- **Entwicklung geschlechterinklusive Projektmaßnahmen** für Landwirte unter Beachtung spezifischer Hürden für Landwirtinnen.

4

**Veränderungen  
vorantreiben**

# Veränderungen vorantreiben

**Wir engagieren uns in Entwicklungsprogrammen, Initiativen und Projekten in unseren Lieferketten, um proaktiv Veränderungen über unsere Organisation hinaus voranzutreiben.**

Menschenrechtsverletzungen in globalen Lieferketten werden häufig durch strukturelle Armut, Ungleichheit und unzureichende Rechtsstaatlichkeit in den Erzeugerländern begünstigt.

Viele Herausforderungen in globalen Lieferketten betreffen zahlreiche Akteure. Oft haben sie komplexe Ursachen und stellen eine Herausforderung für den gesamten Sektor dar. Systemische Lösungen sind notwendig, um soziale Risiken im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit, Vereinigungsfreiheit, Nichtdiskriminierung, Löhnen sowie Kinder- und Zwangsarbeit anzugehen.

Innerhalb von Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI), Partnerschaften und durch den Austausch in zahlreichen Arbeitsgruppen teilen wir unsere Erfahrungen aus Pilotprojekten und möchten zu systemischen Veränderungen in den Erzeugerländern beitragen und so eine nachhaltige Zukunft mitgestalten.

	Programm	Ziel
	<b>GRASP Technical Committee</b>	Verbesserung der Gesundheit, Sicherheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten
	<b>Ethical Trading Initiative (ETI)</b>	Verbesserung der Lebensbedingungen der Beschäftigten weltweit
	<b>Ethical Tea Partnership (ETP)</b>	Gestaltung einer faireren, besseren und nachhaltigeren Teeindustrie für Arbeitnehmer, Landwirte und die Umwelt
	<b>ACT on living wages</b>	Schaffung besserer Arbeitsbedingungen für Textilarbeiter und Hinwirken auf existenzsichernde Löhne
	<b>Cotton made in Africa</b>	Verbesserung der Lebensbedingungen von Kleinbauern im Baumwollsektor
	<b>World Banana Forum</b>	MSI zur Förderung eines offenen Dialogs zu den Herausforderungen im Bananensektor

Tabelle unserer **Menschen-  
rechtsverpflichtungen** und  
Fortschritte

# Unsere Menschenrechtsverpflichtungen und Fortschritte

	Strategische Säule	Handlungsfeld	Selbstverpflichtung	Zeitplan	Status
<b>Ende Geschäfts- jahr 2021</b>	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Identifizierung der wichtigsten Risikoprodukte für existenzsichernde Löhne / existenzsichernde Einkommen in unseren Lieferketten und jährliche Berichterstattung über die Fortschritte	2021	●●●●
	Standards sicherstellen	Übergreifend	Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen in drei Lieferketten	2021	●●●○
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Berücksichtigung des Themas Frauenförderung im Way To Go-Projekt	2021	●●●●
	Veränderung vorantreiben	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Ermutung strategischer Lieferanten zur Unterzeichnung von UN-WEP	2021	●●●●
<b>Ende Geschäfts- jahr 2022</b>	Standards sicherstellen	Übergreifend	Etablierung eines risikobasierten Ansatzes zur Sozialauditierung	2022	●●○○
	Standards sicherstellen	Übergreifend	Entwicklung eines übergreifenden Lösungsansatzes zur Verbesserung von Arbeitsstandards über Audits hinaus („Beyond Auditing“)	2022	●○○○
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und Sicherstellung der Teilhabe beider Geschlechter, um den Gender-Pay-Gap zu minimieren	2022	●●●●
	Standards sicherstellen	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Integration des Themas faire Löhne in unsere jährliche Risikoanalyse und dabei Berücksichtigung der unterschiedlichen Einkommenssituation von Männern und Frauen	2022	●●●●
	Fairen Handel ausweiten	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Unterstützung von Kleinbauern beim Zugang zu und der Nutzung von landwirtschaftlichen Betriebsmitteln zur Steigerung der Effizienz ihrer Erträge und zur Diversifizierung ihrer Produkte, um dadurch ihre Resilienz zu stärken	2022	●●●●
	Fairen Handel ausweiten	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Regelmäßiger Austausch mit Stakeholdern zur Förderung von Kleinbauern	2022	●●●●
	Fairen Handel ausweiten	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Integration des Themas faire Löhne in unsere jährliche Risikoanalyse und dabei Berücksichtigung der unterschiedlichen Einkommenssituation von Männern und Frauen	2022	●●●●

	Strategische Säule	Handlungsfeld	Selbstverpflichtung	Zeitplan	Status
<b>Ende Geschäfts- jahr 2023</b>	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Veröffentlichung eines Plans gegen geschlechtsspezifische Gewalt (gemäß ILO-Übereinkommen 190)	2023	●●●●
	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Berücksichtigung des Themas Nicht-Diskriminierung und Geschlechtergerechtigkeit in unsere jährliche Risikoanalyse	2023	●●●●
	Standards sicherstellen	Kommunikation	Bereitstellung von Informationen und Schulung von Geschäftspartnern zur Lidl Menschenrechtsstrategie	2023	●●●●
	Standards sicherstellen	Übergreifend	Alle Tier 1-Zuliefererbetriebe in Bangladesch und Kambodscha sind Mitglied im ILO Better Work Programm	2023	●●○○
	Standards sicherstellen	Übergreifend	Alle Landwirte/Erzeuger von Obst & Gemüse, Pflanzen und Blumen sind mit GLOBAL GAP GRASP zertifiziert	2023	●●●●
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Veröffentlichung geschlechtsspezifischer Daten für drei ausgewählte Hochrisikolieferketten	2023	●●●●
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Unterstützung von Geschäftspartnern bei der Umsetzung und Einhaltung der Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz während der Schwangerschaft und Mutterschutz	2023	●●●●
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Veröffentlichung eines Aktionsplans zur Verringerung des Gender-Pay-Gaps in drei Hochrisikolieferketten sowie jährlicher Bericht	2023	●●●●
	Standards sicherstellen	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Befähigung des Einkaufs, Hochrisikoprodukte für Lohn- bzw. Einkommenslücken zu erkennen und zu adressieren	2023	●●●○
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Überarbeitung der Anforderungen an Lieferanten mit besonderem Fokus auf Fairness und Chancengleichheit in der Lieferkette	2023	●●●●
Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Sensibilisierung der Einkäufer für verantwortungsvolles Einkaufsverhalten, u.a. zum Thema Gendersensibilität	2023	●●●●	
Standards sicherstellen	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Veröffentlichung eines Positionspapiers zu fairen Löhnen	2023	●●○○	

Strategische Säule	Handlungsfeld	Selbstverpflichtung	Zeitplan	Status	
Standards sicherstellen	Vereinigungsfreiheit	Aufnahme des Themas Vereinigungsfreiheit als Anforderung an Lieferanten in den Code of Conduct und die SPP	2023	●●●●	
Fairen Handel ausweiten	Vereinigungsfreiheit	Unterstützung von Kleinbauern, sich als Kollektiv zu organisieren	2023	●●○○	
Fairen Handel ausweiten	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Veröffentlichung des Gender-Pay-Gaps einer Hochrisikolieferkette	2023	●●●●	
Fairen Handel ausweiten	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Sensibilisierung der Einkäufer für existenzsichernde Löhne	2023	●●●●	
Fairen Handel ausweiten	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Beteiligung an Multi-Stakeholder-Initiativen zur Unterstützung von Kollektivverhandlungen	2023	●●●●	
Fairen Handel ausweiten	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Durchführung von 3 Pilotprojekten zur Reduzierung der Lohn- bzw. Einkommenslücke in Risikolieferketten; Berücksichtigung der Lohnsituation von Frauen	2023	●●●○	
Veränderung vorantreiben	Kommunikation	Austausch mit Gewerkschaften zu den Herausforderungen beim Thema Vereinigungsfreiheit mit besonderem Fokus auf frauenspezifischen Hürden, um die Chancen und Grenzen besser zu verstehen	2023	●●○○	
<b>Ende Geschäfts- jahr 2024</b>	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Identifizierung geeigneter Maßnahmen gemeinsam mit Fachorganisationen auf Basis der Datenerhebung, um den Gender-Pay-Gap in Hochrisikolieferketten zu verringern	2024	●○○○
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Sensibilisierung der Einkäufer für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken, u.a. zum Thema Gender-Pay-Gap	2024	●○○○
	Standards sicherstellen	Arbeitssicherheit	Unterstützung der Beschäftigten in ausgewählten Hochrisikolieferketten mit Zugang zu einem sozialen Sicherungssystem	2024	●○○○
	Standards sicherstellen	Vereinigungsfreiheit	Schulung unserer Lieferanten in Hochrisikolieferketten zur Förderung der Vereinigungsfreiheit	2024	●○○○
	Standards sicherstellen	Vereinigungsfreiheit	Schulung von Beschäftigten in drei Hochrisikolieferketten zum Thema Vereinigungsfreiheit mit besonderem Fokus auf frauenspezifischen Hürden in Abstimmung mit Gewerkschaften und lokalen Interessengruppen	2024	●○○○

Strategische Säule	Handlungsfeld	Selbstverpflichtung	Zeitplan	Status	
Standards sicherstellen	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Entwicklung eines Programms für Schulstipendien und Unterstützung durch die Bereitstellung von Informationen zu Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten in ausgewählten Hochrisikolieferketten	2024	●○○○	
Standards sicherstellen	Arbeitssicherheit	Unterstützung von Beschäftigten in ausgewählten Hochrisikolieferketten beim Schutz ihrer Gesundheit	2024	●○○○	
Veränderung vorantreiben	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Überarbeitung der Richtlinien für Lieferanten mit besonderem Fokus auf geschlechtsspezifische Gewalt in der Lieferkette	2024	●●○○	
Veränderung vorantreiben	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Unterstützung von Programmen zur Förderung von Bildungs- und Berufschancen in ausgewählten Hochrisikolieferketten mit besonderem Fokus auf Mädchen und Frauen	2024	●●○○	
Veränderung vorantreiben	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Unterstützung der Erhöhung des Frauenanteils in Gewerkschaften und Sensibilisierung für Probleme mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Formen der Unterdrückung	2024	●○○○	
Veränderung vorantreiben	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Identifizierung von drei Hochrisikolieferketten und Berechnung der Baseline für Gender-Pay-Gaps	2024	●●○○	
<b>Ende Geschäfts- jahr 2025</b>	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Übergreifend	Durchführung und Veröffentlichung von jährlich drei Human Right Impact Assessments	2025	●●●○
	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Kommunikation	Veröffentlichung aller Hochrisiko-Lieferketten, beginnend mit drei Lieferketten	2025	●●○○
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Sicherstellung des Zugangs zu gendersensiblen Gesundheits-/ Sicherheitsmechanismen	2025	●○○○
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Sicherstellung des Zugangs zu gendersensiblen Beschwerdemechanismen in Hochrisikolieferketten	2025	●○○○
	Standards sicherstellen	Kinderarbeit	Umsetzung eines Schulungskonzeptes in Hochrisikolieferketten zur Vermeidung und Wiedergutmachung von Kinderarbeit	2025	●○○○
	Standards sicherstellen	Übergreifend	Sicherstellung der Einhaltung von Einkaufspraktiken über Tier 1 hinaus	fortlaufend	●●●●

Strategische Säule	Handlungsfeld	Selbstverpflichtung	Zeitplan	Status
Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Zusammenarbeit mit Frauenrechtsorganisation	fortlaufend	●●●●
Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Sensibilisierung der Einkäufer für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken u.a. zum Thema geschlechtsspezifische Gewalt	fortlaufend	●○○○
Standards sicherstellen	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Verbesserung der Löhne für Beschäftigte (faire Bezahlung) und Projektberichte	fortlaufend	●●●●
Standards sicherstellen	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Fortschrittsbericht zu unserem Engagement in Bezug auf Menschenrechte und Erfahrungswerte (inklusive Beschwerdemechanismen) veröffentlichen	jährlich	●●●○
Fairen Handel ausweiten	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Förderung von Geschäften mit von Frauen geführten Unternehmen	fortlaufend	●●●●
Fairen Handel ausweiten	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Umsetzung der ACT-Anforderungen inklusive Stärkung des Bewusstseins zur Wahrnehmung der Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in unseren Lieferketten	fortlaufend	●●●○
Veränderung vorantreiben	Vereinigungsfreiheit	Dialog mit Gewerkschaften, um Herausforderungen zu identifizieren	fortlaufend	●●●●
Veränderung vorantreiben	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Überarbeitung unserer Anforderungen an Lieferanten mit besonderem Fokus auf fairer Bezahlung und Chancengleichheit in der Lieferkette	fortlaufend	●●●●
Veränderung vorantreiben	Übergreifend	Aktive Teilnahme an drei Multi-Stakeholder-Initiativen	fortlaufend	●●●●
Veränderung vorantreiben	Kommunikation	Veröffentlichung über die Planung von Beschwerdemechanismen	fortlaufend	●●●●
Veränderung vorantreiben	Kommunikation	Werbung für faire Produkte	fortlaufend	●●●●
Veränderung vorantreiben	Kommunikation	Fortschrittsbericht zu unserem Engagement in Bezug auf Menschenrechte und Erfahrungswerte (inklusive Beschwerdemechanismen)	jährlich	●●●●

Strategische Säule	Handlungsfeld	Selbstverpflichtung	Zeitplan	Status
Veränderung vorantreiben	Kommunikation	Beschreibung der Zuständigkeiten für CSR bei Lidl	jährlich	●●●●
Veränderung vorantreiben	Kommunikation	Einbeziehung des Gender-Pay-Gaps in unsere jährliche Risikoanalyse	jährlich	●●●●
Veränderung vorantreiben	Kommunikation	Berichterstattung über unsere Fortschritte und Erfahrungsaustausch in Multi-Stakeholder-Initiativen	jährlich	●●●●

# Quellen

## Bildquellen



**Titelseite**  
AkuAku, stock.adobe.com

---



**Seite 6**  
Alexandrumusuc, stock.adobe.com

---



**Seite 11**  
เลิศลักษณ์ ทิพชัย, stock.adobe.com

---



**Seite 15**  
nutt, stock.adobe.com

---



**Seite 20**  
Daniel Ernst, stock.adobe.com

---



**Seite 30**  
bonga1965, stock.adobe.com

---



**Lidl Stiftung & Co. KG**

**Stiftsbergstraße 1  
74167 Neckarsulm**

**Urheberrechtshinweis**

Die Inhalte dieses Dokuments (u.a. Texte, Grafiken, Fotos, Logos etc.) sowie das Dokument selbst sind urheberrechtlich geschützt. Ohne schriftliche Genehmigung von Lidl dürfen dieses Dokument und/oder Inhalte nicht weitergegeben, modifiziert, veröffentlicht, übersetzt oder reproduziert werden.

**Genderhinweis**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personen-bezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in dieser Publikation die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

@ Lidl Stiftung & Co. KG