

Menschenrechte in unserer Lieferkette

Fortschrittsbericht 2023

AUF DEM
WEG NACH
MORGEN



Inhaltsverzeichnis

Unsere Verantwortung für Menschenrechte **2**

Übersicht unserer Menschenrechtcommitments 4

Lidl Menschenrechtsstrategie für Lieferketten **8**

Lidl Menschenrechtsstrategie für Lieferketten 9

Auswirkungen kontinuierlich ermitteln **10**

Human Rights Impact Assessments (HRIAs) 12

Standards sicherstellen **13**

Beschwerdemechanismus 15

Fairen Handel ausweiten **18**

Way To Go: Auf dem Weg zu einem existenzsichernden Einkommen 20

Way To Go-Kakao 22

Way To Go-Kaffee 24

Way To Go-Cashew 26

Veränderung vorantreiben **27**

Living Wage Bananen Projekt 29





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 \[landesspezifischen Link zur EKP Menschenrechte einfügen\]](#) im Jahr 2022 befinden wir uns gemeinsam mit unseren Stakeholdern auf dem Weg, unseren Ansatz zu stärken.

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.



Übersicht unserer Menschenrechtcommitments

	Strategische Säule	Handlungsfeld	Commitment	Zeitplan	Status
Ende Geschäftsjahr 2021	Standards sicherstellen	Übergreifend	Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen in drei Lieferketten	2021	●●●○
	Veränderung vorantreiben	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Bestärkung von Lieferanten, die UN WEPs zu unterschreiben	2021	●●●●
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Weiterentwicklung der Way To Go Projekte durch Maßnahmen zur Frauenförderung	2021	●●●●
	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Ermittlung der Top-Risiko-Produkte für Living Wage/Living Income-Lücken in unseren Lieferketten	2021	●●●●
Ende Geschäftsjahr 2022	Standards sicherstellen	Zwangsarbeit	Erstellung einer länderübergreifenden Strategie zur Bekämpfung von Zwangsarbeit	2022	●●●●
	Standards sicherstellen	Übergreifend	Etablierung eines risikobasierten und skalierbaren Ansatzes zur Sozialauditierung in Risikolieferketten	2022	●●○○
	Standards sicherstellen	Übergreifend	Teilnahme am ILO-Score-Projekt von Produzenten in China	2022	●○○○
	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Übergreifend	Veröffentlichung des HRIA-Aktionsplans Beeren (Spanien)	2022	●●●●
	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Übergreifend	Durchführung des HRIA „Banane (Kolumbien)“	2022	●●●●
	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Übergreifend	Veröffentlichung des HRIA-Aktionsplans Banane	2022	●●●●
	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Übergreifend	Durchführung des HRIA für die Lieferkette „Verarbeitete Tomaten (Italien)“	2022	●●●●
	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Übergreifend	Veröffentlichung des HRIA-Aktionsplans „Verarbeitete Tomaten (Italien)“	2022	●●●●
Standards sicherstellen	Übergreifend	Entwicklung eines übergreifenden Lösungsansatzes zur Verbesserung von Arbeitsstandards über Audits hinaus („Beyond Auditing“)	2022	●○○○	

	Strategische Säule	Handlungsfeld	Commitment	Zeitplan	Status
	Veränderung vorantreiben	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Unterstützung der Lieferanten bei der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit	2022	●●●●
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Veröffentlichung eines Aktionsplans für Geschlechtergerechtigkeit	2022	●●●●
	Standards sicherstellen	Arbeitssicherheit	Stärkung der Vorgaben zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in einer überarbeiteten Lieferantenrichtlinie	2022	●●●●
Ende Geschäftsjahr 2023	Fairen Handel ausweiten	Vereinigungsfreiheit	Unterstützung von Kleinbauern, sich als Kollektiv zu organisieren	2023	●○○○
	Standards sicherstellen	Kommunikation	Bereitstellung von Informationen und Schulung von Geschäftspartnern zur Lidl Menschenrechtsstrategie	2023	●●●●
	Standards sicherstellen	Übergreifend	100% unserer Tier 1-Zuliefererbetriebe in Bangladesch und Kambodscha sind Mitglied im ILO Better Work Programm	2023	●●○○
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Veröffentlichung geschlechtsspezifischer Daten für drei ausgewählte Hochrisikolieferketten	2023	●○○○
	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Veröffentlichung eines Aktionsplans zur Verringerung des Gender-Pay-Gaps in drei Hochrisikolieferketten sowie jährlicher Bericht	2023	●○○○
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Unterstützung von Geschäftspartnern bei der Umsetzung der Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz während der Schwangerschaft und Richtlinien zum Mutterschutz	2023	●●●●
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Veröffentlichung eines Plans gegen geschlechtsspezifische Gewalt (gemäß ILO-Übereinkommen 190)	2023	●○○○
	Standards sicherstellen	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Befähigung des Einkaufs Hochrisikoprodukte für Lohn- bzw Einkommenslücken zu erkennen und zu adressieren.	2023	●○○○
	Fairen Handel ausweiten	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Durchführung von drei Pilotprojekten zur Reduzierung von Living Wage/Living Income-Lücken in Hochrisikolieferketten unter besonderer Berücksichtigung der Lohnsituation von Frauen	2023	●●●○

	Strategische Säule	Handlungsfeld	Commitment	Zeitplan	Status
Ende Geschäftsjahr 2024	Standards sicherstellen	Übergreifend	Sicherstellung des Zugangs zu effektiven, geschlechter-sensiblen Beschwerdemechanismen in Risikolieferketten.	2024	●○○○
Ende Geschäftsjahr 2025	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Übergreifend	Durchführung und Veröffentlichung von jährlich drei Human Right Impact Assessments	2025	●●○○
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Sicherstellung des Zugangs zu gendersensiblen Gesundheits-/ Sicherheitsmechanismen	2025	●○○○
	Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Kommunikation	Veröffentlichung aller Hochrisiko-Lieferketten, beginnend mit drei Lieferketten	2025	●○○○
	Standards sicherstellen	Kinderrechte	Umsetzung eines Schulungskonzeptes in Hochrisikolieferketten zur Vermeidung und Wiedergutmachung von Kinderarbeit	2025	●○○○
	Fairen Handel ausweiten	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Einkauf bei von Frauen-geführten Erzeugern und Verarbeitern bei wirtschaftlicher Machbarkeit	fortlaufend	●●●●
	Veränderung vorantreiben	Vereinigungsfreiheit	Dialog mit Gewerkschaften, um Herausforderungen zu identifizieren	fortlaufend	●●●●
	Standards sicherstellen	Übergreifend	Sicherstellung der Einhaltung von Einkaufspraktiken über Tier 1 hinaus	fortlaufend	●●●●
	Veränderung vorantreiben	Übergreifend	Aktive Teilnahme an drei Multi-Stakeholder-Initiativen	fortlaufend	●●●●
	Standards sicherstellen	Nicht-Diskriminierung/ Geschlechtergerechtigkeit	Zusammenarbeit mit Frauenrechtsorganisation	fortlaufend	●○○○
	Veränderung vorantreiben	Kommunikation	Veröffentlichung zur Planung von Beschwerdemechanismen	fortlaufend	●●●○
Veränderung vorantreiben	Kommunikation	Werbung für faire Produkte	fortlaufend	●●●●	
Standards sicherstellen	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Verbesserung der Löhne für Arbeitnehmer (faire Bezahlung) und Projektberichte	fortlaufend	●●●●	

Strategische Säule	Handlungsfeld	Commitment	Zeitplan	Status
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	●●○○
Auswirkungen kontinuierlich ermitteln	Übergreifend	Durchführung regelmäßiger Hot-Spot-Analysen zur Identifizierung menschenrechtlicher Risiken in unseren Warengruppen	jährlich	●●●●
Veränderung vorantreiben	Kommunikation	Fortschrittsbericht zu unserem Engagement in Bezug auf Menschenrechte und Erfahrungswerte (inklusive Beschwerdemechanismen)	jährlich	●●●●
Veränderung vorantreiben	Kommunikation	Beschreibung der Zuständigkeiten für CSR bei Lidl	jährlich	●●●●
Standards sicherstellen	Existenzsichernde Löhne und Einkommen	Veröffentlichung eines Aktionsplans zum Thema Unterstützung von Kleinbauern bei der Erreichung existenzsichernder Einkommen sowie jährlicher Bericht zu lessons learned	jährlich	●●●○

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 Veränderung 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 unserer eigenen Geschäftstätigkeiten zu reduzieren. Dafür prüfen wir fortlaufend potenzielle und tatsächliche Risiken bei der Herstellung unserer Waren, indem wir:

- Risikoanalysen durchführen,
- dreimal im Jahr Human Rights Impact Assessments (HRIAs) für Hochrisiko-lieferketten durchführen,
- die Transparenz in unseren Lieferketten erhöhen.

Handlungsfeld	Informationen	Umfang	Status
 Risikoanalyse	Jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • alle Lieferketten • Ziel: Identifikation von Menschenrechts- und Umweltrisiken in Lieferketten 	Abgeschlossen
Von 2020 bis 2022 führten wir sechs HRIAs zur Identifikation und Vermeidung spezifischer Menschenrechtsrisiken durch.			
 HRIA Tee	Durchgeführt 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Teelieferkette in Kenia 	Veröffentlicht: Link
 HRIA Beeren	Durchgeführt 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Erdbeerlieferkette in Spanien 	Veröffentlicht: Link
 HRIA Banane	Durchgeführt 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Bananenlieferkette in Kolumbien 	Veröffentlicht: Link
 HRIA Tomatenkonserven	Durchgeführt 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Tomatenlieferkette in Italien 	Veröffentlicht: Link
 HRIA Wein	Durchgeführt 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Weinlieferkette in Südafrika 	In Bearbeitung
 HRIA Garnelen	Durchgeführt 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Garnelenlieferkette in Indien 	In Bearbeitung
 Aktionsplan Beeren	Veröffentlicht 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Sprache: GER, EN, ES • Maßnahmen: 6 	Veröffentlicht: Link
 Aktionsplan Bananen	Veröffentlicht 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Sprache: EN • Maßnahmen: 3 	Veröffentlicht: Link
 Aktionsplan Tomatenkonserven	Veröffentlicht 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Sprache: EN • Maßnahmen: 5 	Veröffentlicht: Link
 Veröffentlichung aller 1-Tier-Lebensmittellieferanten	Jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Food • Ziel: Erhöhung der Transparenz 	Veröffentlicht: Link

Human Rights Impact Assessments (HRIAs)

Lidl hat als erster deutscher Einzelhändler bereits 2020 damit begonnen, **Human Rights Impact Assessments** ([landesspezifischen Link](#)) durchzuführen und diese auf den entsprechenden Lidl Homepages zu veröffentlichen. Bis heute wurden insgesamt sechs HRIAs durchgeführt.

Mit Hilfe von HRIAs werden systematisch potenzielle und tatsächliche Menschenrechtsrisiken in unseren Lieferketten identifiziert. HRIAs sind ein wichtiger Schritt zur Ermittlung konkreter negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte in der Lieferkette. Basierend auf den Empfehlungen, die sich aus dem HRIA-Prozess ergeben, wird ein Aktionsplan mit zeitgebundenen Maßnahmen und Zielen entwickelt.

Unsere HRIAs basieren auf einem systemischen Ansatz zur Identifizierung und Priorisierung von Risiken. Sie ermöglichen es, sich mit den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Menschenrechtsfragen innerhalb von Hochrisikolieferketten auseinanderzusetzen. Dazu gehört insbesondere auch die direkte Einbindung von Stakeholder und Rechteinhaber.



Standards sicherstellen

2









Standards sicherstellen

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

Wir unterstützen branchenübergreifende Beschwerdemechanismen, wie sie von Fairtrade, Cotton made in Africa (CmiA), Marine Stewardship Council (MSC), Aquaculture Stewardship Council (ASC) und vom Bündnis für nachhaltige Textilien angeboten werden.

Schwerpunkte:

- Umsetzung eines Konzepts für Sozialaudits
- Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen
- Nachhaltigkeitsvorgaben für Lieferanten

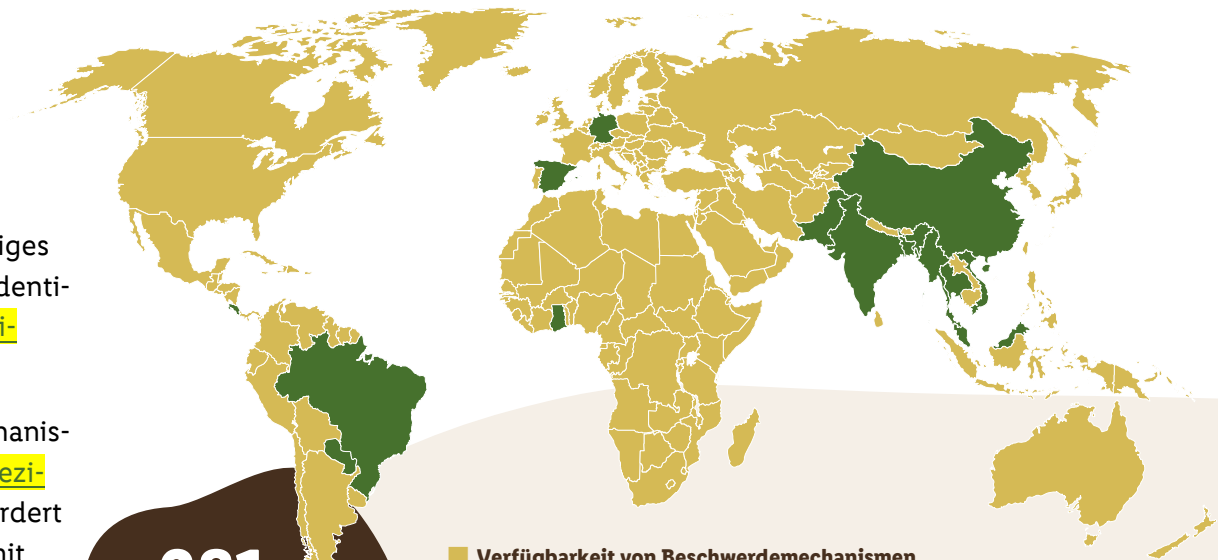
Handlungsfeld	Ziel	Status
Pilotprojekte zur Festlegung von Anforderungen		
 Pilotprojekt Kinderrechte in der Haselnusslieferkette in der Türkei (mit Save the Children)	Stärkung der Kinderrechte in der Haselnusslieferkette in der Türkei	Abgeschlossen LINK
 ILO Better Work Rollout	Befähigung von Textilfabriken in Kambodscha und Bangladesch zur Einhaltung der ILO-Standards	In Arbeit
Beschwerdemechanismen		
 BKMS	Zugang zu unserem Beschwerdemechanismus für alle Akteure in unseren Lieferketten mit der Sicherheit eines strukturierten Prozesses zur Abhilfe	In Arbeit
 Nuestra Voz Beschwerdemechanismus	Umsetzung eines Pilotprojekts für einen Beschwerdemechanismus in der Beerenlieferkette in Spanien	Abgeschlossen
 Grievance Mechanism Amfori	Koordination des Rollouts des Amfori Beschwerdemechanismus (Speak for change)	In Arbeit
 Grievance Mechanism ACT	Umsetzung eines Beschwerdemechanismus in der Textillieferkette	In Arbeit
 Bangladesh ACCORD	Bereitstellung eines Beschwerdemechanismus in der Textilindustrie in Bangladesch	In Arbeit
CSR-Anforderungen für Lieferanten		
 Sustainable Purchasing Policy	Vertragliche Festlegungen für Lidl Geschäftspartner zu sozialen und ökologischen Bedingungen	Befindet sich im Rollout

Beschwerdemechanismus

Der Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen ist ein wichtiges Element, um Menschenrechtsverstöße in unserer Lieferkette zu identifizieren. Er ist Teil der [Lidl Menschenrechtsstrategie](#). ([landesspezifischen Link](#))

Die Gewährleistung des Zugangs zu wirksamen Beschwerdemechanismen ist Teil des [Verhaltenskodexes des Unternehmens](#) ([landesspezifischer Link](#)), zu dessen Einhaltung alle Geschäftspartner aufgefordert werden, wenn sie Geschäftsbeziehungen eingehen. Zusammen mit unseren Lieferanten und weiteren externen Stakeholdern arbeiten wir daran, Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen in unseren direkten Betriebsabläufen und globalen Lieferketten zu entwickeln und zu unterstützen. Jedoch kann die Sicherstellung des Zugangs zu Beschwerdemechanismen insbesondere in indirekten Lieferketten herausfordernd sein.

Unsere Beschwerdemechanismen orientieren sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; UNGP). Wir erkennen an, dass effektive Beschwerdemechanismen legitim, frei zugänglich, rechtlich abgesichert, transparent, verständlich und durch einen ausgewogenen Prozess begleitet werden, der auf Austausch und Dialog beruht.



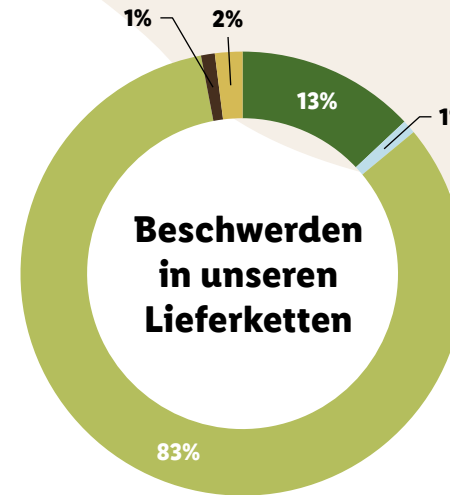
281
Erhaltene
Beschwerden
im Jahr 2022

Verfügbarkeit von Beschwerdemechanismen

Beschwerden erhalten aus:

Bangladesch	Deutschland	Myanmar	Spanien
Brasilien	Ghana	Pakistan	Thailand
China	Indien	Paraguay	Vietnam
Costa Rica	Malaysia		

Zusätzlich nutzen wir branchenübergreifende Beschwerdemechanismen wie z. B. Fairtrade, Cotton made in Africa (CmiA), Marine Stewardship Council (MSC), Aquaculture Stewardship Council (ASC) und das Bündnis für nachhaltige Textilien. Für spezifische Lieferketten mit hohem Risiko führen wir Pilotprojekte durch wie z. B. für die Beerenlieferkette Huelva (Spanien).



- Arbeitssicherheit & Gesundheit
- Vereinigungsfreiheit
- Faire Löhne/Einkommen
- Landrechte
- Sicherheitspersonal

Lidl kommt seiner Verantwortung nach und gewährleistet Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen. Dafür organisieren wir uns nicht nur in Multi-Stakeholder-Initiativen, um einen branchenweiten Beschwerdemechanismus einzurichten, sondern haben auch **einen Online-Beschwerdemechanismus (landesspezifischer Link) eingeführt, der auf dem BKMS-Berichtssystem ((landesspezifischer Link) basiert und in allen Lieferketten zugänglich ist.**



Stakeholder können durch das BKMS Beschwerden einreichen und sich über das Vorgehen sowie den Umgang mit vertraulichen Daten informieren. Die meisten eingereichten Beschwerden beziehen sich auf späte Bezahlungen und Überstunden. Diese werden sorgfältig untersucht. Bemerken wir eine große Anzahl an Verstößen zu ähnlichen Themen, prüfen wir, ob wir diese Beschwerden durch geeignete Maßnahmen und angepasste Vorgaben vermeiden können. Identifizierte Maßnahmen werden in Pilotprojekten getestet. Erweisen sie sich als erfolgreich, werden sie in unsere Sustainable Purchasing Policy aufgenommen, in der alle CSR-Anforderungen gegenüber unseren Lieferanten beschrieben sind.

Aufbauend auf den Erfolgen im Non-Food-Bereich, konzentriert sich **Lidl** 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. Beispielsweise begannen wir 2021, Mitarbeitern aus drei Hochrisikolieferketten Zugang zu Beschwerdemechanismen zu ermöglichen. Die aus diesen Projekten gewonnenen Erfahrungswerte nutzen wir, um einer größeren Anzahl von Lieferketten-Akteuren Zugang zu Beschwerdemechanismen zu ermöglichen und dadurch Veränderungen voranzutreiben.

**Beispiel eines Compliance Falls -
Bearbeitung und Wiedergutmachung:**

Wir erhielten einen Beschwerdefall durch eine Gewerkschaft bezüglich eines Streiks der Arbeitnehmer wegen ausbleibender Lohnzahlungen. Ein erstes Screening der sozialen Medien beschuldigte die Fabrik weiterer Vergehen, beispielsweise kam der Verdacht auf, dass Mitarbeiter für den Zugang zu Trinkwasser zahlen mussten.

In Übereinstimmung mit unserer internen SOP (Standard Operating Procedure;) wurde die Produktionsstätte vorübergehend für neue Aufträge gesperrt. Offene Aufträge wurden neu zugewiesen, während der Fall untersucht wurde.

Wir haben Audits eingeleitet, um die Vorwürfe zu untersuchen, von denen sich viele nicht bestätigen ließen. Bei diesen Untersuchungen arbeiteten wir eng mit unserem direkten Geschäftspartner zusammen, der die Fabrik während des gesamten Prozesses unterstützte. Es wurde ein Aktionsplan zur Wiedergutmachung aufgestellt. Dazu gehörte die Errichtung einer neuen Trinkwasseraufbereitungsanlage, um die Qualität des frei zugänglichen Frischwassers zu verbessern.

Nach der erfolgreichen Umsetzung des Aktionsplans führten wir Arbeitnehmerinterviews durch, um ein direktes Feedback zu den Bedingungen zu erhalten. Das Ergebnis der Umfrage zeigte, dass alle Beschwerden gelöst worden waren. Wir konnten die Fabrik für neue Aufträge freigeben und unsere Geschäftsbeziehung fortsetzen.





Fairen Handel ausweiten

3

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.

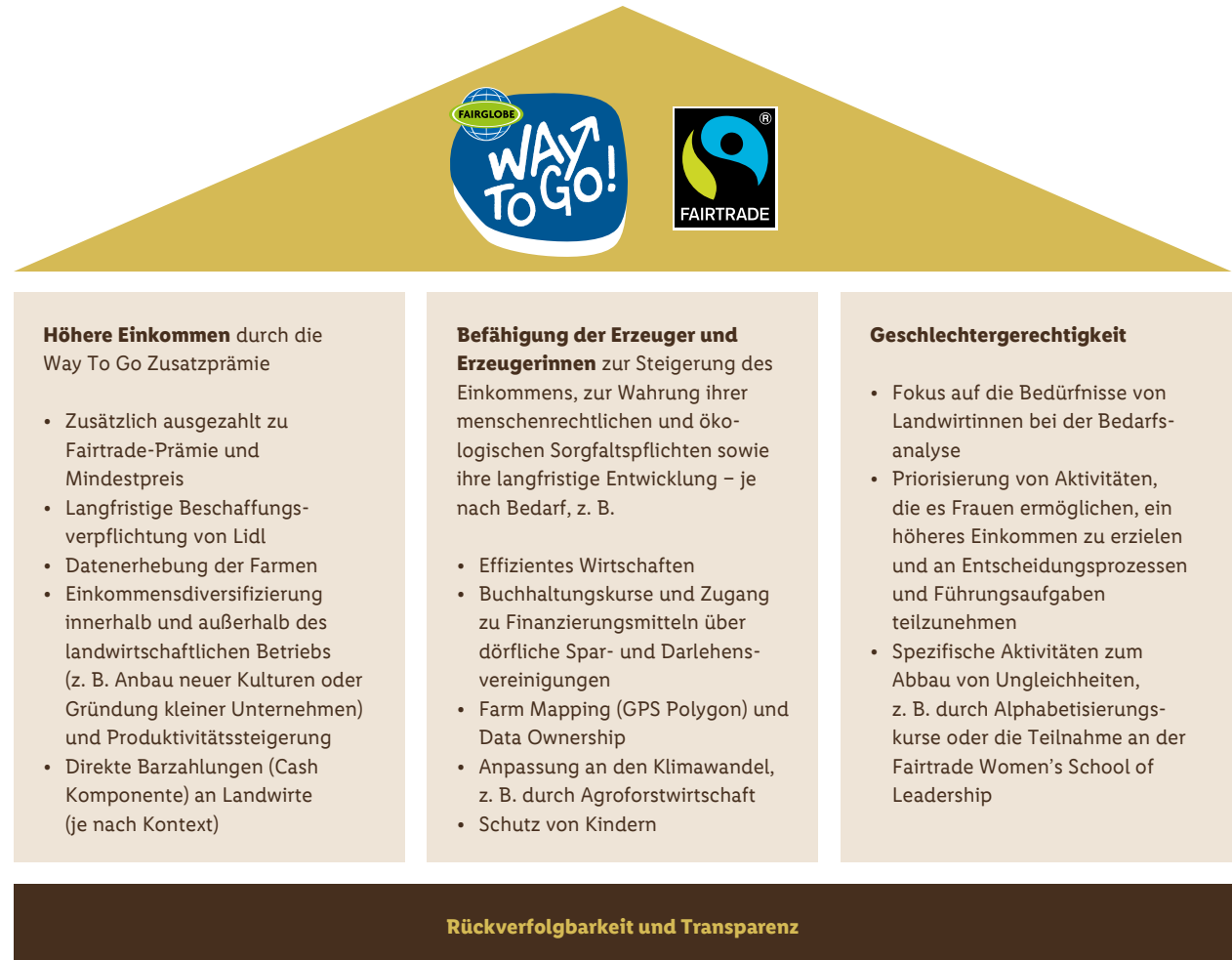
Programm	Unterstützt ...
 Living Wage Banana Project (DE, NL)	... Arbeiter in der Lidl Bananenlieferkette bezüglich existenzsichernder Löhne
 ACT	... Arbeiter in der Textillieferkette bezüglich existenzsichernder Löhne
 Way To Go	... Kleinbauern bezüglich eines existenzsichernden Einkommens
 Cotton made in Africa	... Kleinbauern bezüglich eines existenzsichernden Einkommens

Way To Go: Auf dem Weg zu einem existenzsichernden Einkommen

Das Way To Go-Konzept wurde gemeinschaftlich von Lidl und Fairtrade entwickelt, um die Arbeits- und Einkommenssituation von Erzeugern langfristig zu verbessern. Ausgangspunkt für jedes Projekt ist eine Bedarfsanalyse, die gemeinsam mit den Bäuerinnen und Bauern durchgeführt wird. Ausgewählte Vertreterinnen und Vertreter der Erzeugerorganisation begleiten das Projekt. Fairtrade, Lidl und die Vertreterinnen und Vertreter treffen sich vierteljährlich, um eine enge Zusammenarbeit zu gewährleisten und ausgewogene Entscheidungen im besten Interesse aller Beteiligten zu treffen. Zur Überwachung des Fortschritts der Projektaktivitäten wurde eine jährliche Berichterstattung eingeführt.

Das Way To Go-Konzept wurde bisher in drei Lieferketten umgesetzt: Kakao, Cashew und Kaffee. Lidl plant, das Konzept auf andere Lieferketten auszuweiten, um eine noch größere Wirkung zu erzielen.

Das Way To Go-Konzept basiert auf drei Säulen:





Höhere Einkommen

Das Konzept zielt auf eine Erhöhung des Einkommens von Bäuerinnen und Bauern ab, indem es zusätzlich zum Fairtrade Mindestpreis und Fairtrade-Prämie, eine mengenabhängige Differenzzahlung vorsieht, die mit einer langfristigen Beschaffungsverpflichtung von Lidl einhergeht. Auf der Grundlage einer Bedarfsanalyse sowie den Prioritäten der Bäuerinnen und Bauern und ihrer Kooperative wird die Differenzzahlung für weitere Maßnahmen verwendet, welche auf der ganzheitlichen Fairtrade-Strategie für existenzsichernde Einkommen beruhen. Sie sind auf eine langfristige Wirkung ausgerichtet (z. B. Einkommensdiversifizierung, Effizienzsteigerung und Kostensenkung durch Buchführung, Produktivität und Qualität) und/oder können auch teilweise oder ganz in bar ausgezahlt werden.



Befähigung

Aus- und Weiterbildung zu den bewährten Fairtrade-Methoden, um Kleinbäuerinnen und -bauern und ihre Kooperativen zu stärken. Je nach lokalem Kontext kann dies landwirtschaftliche Betriebsführung und Effizienz, finanzielle Bildung, Stärkung der genossenschaftlichen Dienstleistungen für die Mitglieder, Menschenrechts- und Compliance-Themen wie Kinderschutz oder Schutz vor Zwangsarbeit, Umweltthemen und Methoden zur Anpassung an den Klimawandel wie Schulungen zu Agroforstwirtschaft, Aktionspläne für biologische Vielfalt usw. umfassen – was wiederum die Säule für höhere Einkommen stärkt.



Geschlechtergerechtigkeit und Stärkung von Frauen

Dies bedeutet, dass die Bedürfnisse und Kompetenzen von Frauen sowie vulnerabler Gruppen bei allen Way To Go-Maßnahmen priorisiert werden. Abhängig von der Bewertung lokaler Gegebenheiten werden spezifische Maßnahmen entwickelt, um den Ursachen von Ungleichheit aktiv entgegenzuwirken.

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 sozio-ökonomischen Bedingungen der Kuapa Kokoo-Bauern im Konongo-Gebiet der Ashanti-Region in Ghana zu verbessern, indem das Einkommen der Landwirte aus der Kakaoproduktion und anderen Einkommensmöglichkeiten in dem Gebiet verbessert wurden.

Wichtige Fakten über das Projekt

- **100 % physisch nachverfolgbarer Kakao:** von der Kuapa Kokoo Farmers Union (KKFU) – Konongo Society für die Way To Go-Schokoladentafeln. Mit steigender Nachfrage wird eine weitere Kooperative hinzukommen.
- **Prämie zur Einkommensverbesserung:** Lidl zahlt zusätzlich zum Fairtrade-Mindestpreis und zur Fairtrade-Prämie eine „Prämie zur Einkommensverbesserung“ (Income Improvement Premium; IIP) für jede Tonne Rohkakao, die für die Way To Go-Schokolade bezogen wird.
- **Stärkung der Resilienz:** Die IIP wird für die Durchführung von Aktivitäten in der KKFU und in Zukunft in einer zweiten Kooperative verwendet, die eine langfristige Einkommensverbesserung für die Landwirte anstrebt und sich speziell an Frauen, Jugendliche und einkommensschwache Mitglieder richtet. Ein wichtiger Teil der Einkommensverbesserung der Landwirte und der Stärkung ihrer

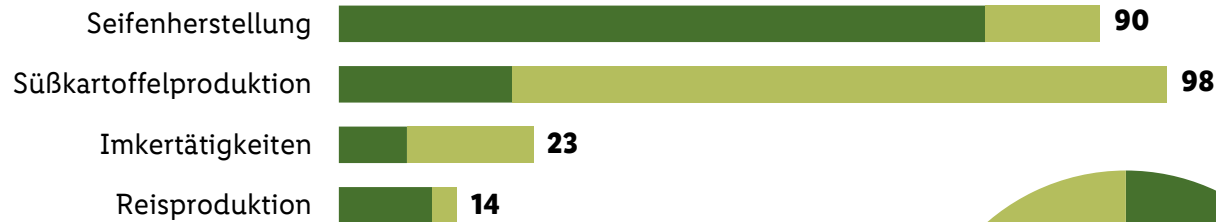


Widerstandsfähigkeit gegenüber Preisschocks, den Auswirkungen des Klimawandels oder anderen Herausforderungen bei der Kakaoproduktion ist die Diversifizierung ihrer Einkommensquellen, wodurch ihre Abhängigkeit vom Kakao verringert wird.

- **Gleichberechtigte Teilhabe:** Einführung von Betriebsbüchern und dörflichen Spar- und Darlehensvereinigungen unter sorgfältiger Berücksichtigung von sowohl Landwirten als auch besonders Landwirtinnen.
- **Von Anfang an geschlechtersensibel:** Die Bedarfsanalyse wurde vor der Festlegung der Projektaktivitäten mit Unterstützung des Vorstands der Konongo Society (drei Männer und zwei Frauen) durchgeführt. Darüber hinaus hat eine „Gender-Spezialistin“ den Prozess begleitet und dazu beigetragen, Programme zu definieren, die in Bezug auf die Ursachen und die Bedürfnisse von Landwirtinnen eine spezielle Gender Perspektive berücksichtigt.

Meilensteine seit Projektstart

Landwirtinnen und Landwirte haben begonnen mit ...



■ Frauen
■ Männer

2.100 Landwirte

profitieren von Sprüh- und Beschneidungsdienstleistungen

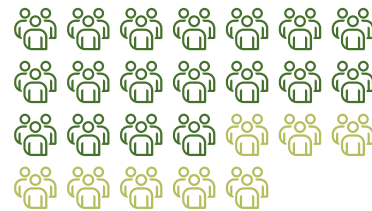
Datenerfassung, -validierung und -analyse durchgeführt für

203 Kinder im Alter zwischen 5-17

aus fünf identifizierten Gemeinden mit hohem Risiko für Kinderarbeit

598 Landwirte

beteiligten sich an den dörflichen Spar- und Darlehensvereinigungen (43 % Frauen) mit dem Ziel der Verbesserung des Zugangs zu Finanzmitteln



18/26 Gemeinden

mit GPS-Kartierung der Farmen (1.094 Landwirte)



134.921 Kakaosetzlinge

an 702 Landwirte verteilt, um die Rehabilitation alter und kranker Kakao-pflanzen zu unterstützen und die Produktivität und Effizienz der Kakao-farmen zu steigern.



20.630 Baumsetzlinge

verschiedener einheimischer Sorten wurden an 393 Landwirte verteilt, um die Aufforstung in den Kakaoanbaugebieten einzuleiten

Way To Go-Kaffee

Auf der Grundlage der Erkenntnisse aus dem Way To Go-Kakaoprojekt dehnten Lidl und Fairtrade das Konzept auf ihre Kaffee- (Deutschland, Belgien und Niederlande) und Cashew-Lieferketten (Niederlande) aus. Das Way To Go-Kaffeeprojekt wird seit August 2022 in Zusammenarbeit mit der Kaffee-Kooperative COMSA in Honduras durchgeführt. Dieses Projekt zielt darauf ab, das Einkommen von Kaffeebäuerinnen in der Region Marcala in Honduras zu verbessern. Lidl hat sich verpflichtet, Kaffee von dieser Frauengruppe zu beziehen.



August 2022

Lidl Deutschland, Niederlande und Belgien haben den Way To Go-Kaffee eingeführt



Wichtige Fakten über das Projekt

- **100 % physisch nachverfolgbarer Kaffee** von der Kaffee-Kooperative COMSA in Honduras
- **Prämie zur Einkommensverbesserung:** Direkte Zahlung der Prämie zur Einkommensverbesserung (IIP) an die Landwirte (zusätzlich zum Fairtrade-Mindestpreis und zur Fairtrade-Prämie, die an die Kooperative gezahlt wird).
- **Existenzsicherndes Einkommen:** Berechnung des Referenzpreises für das existenzsichernde Einkommen (Living Income Reference Price; LIRP) für die Kaffeeproduktion in Honduras (laufend)
- **Stärkung der Resilienz:** Die Projektaktivitäten konzentrieren sich auf die Einkommensdiversifizierung, die Produktivitätssteigerung durch verbesserte Kaffeesorten, verbesserte Produktionsmethoden und die Durchführung von Schulungen zur Behandlung geschlechtsspezifischer Herausforderungen.
- **Von Anfang an geschlechtersensibel:** Die Bedarfsanalyse wurde vor der Festlegung der Projektaktivitäten mit Unterstützung des COMSA-Frauenausschusses durchgeführt.

Meilensteine seit Projektstart

Der Fairtrade-Kaffee stammt von Landwirtinnen der Erzeugerorganisation COMSA:



57

Kaffeebäuerinnen von COMSA

haben bisher an dem Projekt teilgenommen, ihren Kaffee an Lidl verkauft und die **Prämie zur Einkommensverbesserung** erhalten



Die Landwirtinnen der COMSA haben sich als Gruppe organisiert und die **Kommunikation und den Gedankenaustausch untereinander intensiviert**



90%

der Frauen haben an der **Schulung zur Verbesserung der Anbau-diversifizierung** in ihren Betrieben teilgenommen



41%

der Frauen haben mit der **Produktion von Setzlingen mit widerstandsfähigeren Kaffeesorten** für die Anpflanzung und die Erneuerung der Felder im Jahr 2023 begonnen

Way To Go-Cashew

Das Way To Go-Cashewprojekt wurde im Jahr 2022 gestartet. Es wird gemeinsam mit der UWAMI-Kooperative in Tansania umgesetzt. Das Projekt zielt darauf ab, die Einkommen der Cashew-Bauern zu verbessern.

Einige wichtige Fakten

- **100 % physisch nachverfolgbare Cashews** von der UWAMI-Kooperative in Tansania
- **Prämie zur Einkommensverbesserung:** Direkte Zahlung der Prämie zur Einkommensverbesserung an die Landwirte (zusätzlich zum Fairtrade-Mindestpreis und zur Fairtrade-Prämie, die an die Kooperative gezahlt wird)
- **Existenzsicherndes Einkommen:** Berechnung des Referenzpreises für existenzsicherndes Einkommen für die Cashewproduktion in Tansania
- **Befähigung:** Die Landwirte wurden geschult, um die ambitionierten Fairtrade-Standards zu erfüllen, einschließlich Schulungen zur sicheren Verwendung von Pestiziden und zur Vorbereitung auf die Fairtrade-Zertifizierung, z. B. durch den Bau eines Lagers für Pestizide und den Bau eines Büros

Meilensteine seit Projektstart:

The Cashew-Kooperative (UWAMI)

2022 als landwirtschaftliche Vermarktungsgenossenschaft (AMCOS) registriert



hat das Ernten von Cashew-Nüssen verbessert



hat den Abschluss von Handelsverträgen im Namen ihrer Mitglieder verbessert

30%
Frauen



Schulungen zu den **Fairtrade-Standards** durch Fairtrade Africa haben das Verständnis der Kooperativenleiter und ausgewählter Landwirte für die Fairtrade-Standards und -Anforderungen verbessert.

Schulungen zur **Verwendung und Verwaltung von Prämien:** Dies ermöglicht es der UWAMI-Leitung, den Prozess der Fairtrade-Prämie von der Planung bis zur Umsetzung demokratisch zu gestalten und die ordnungsgemäße und verantwortungsvolle Verwendung der Mittel zu gewährleisten.









4

Veränderung vorantreiben

Veränderung vorantreiben

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

Programm	Ziel
 GRASP Technical Committee	Verbesserung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen der Arbeitnehmer
 Ethical Trading Initiative (ETI)	Weltweite Verbesserung der Arbeitsbedingungen
 Ethical Tea Partnership (ETP)	Schaffung einer faireren, besseren, nachhaltigeren Tee-Industrie für Arbeitnehmer, Landwirte und Umwelt
 ACT on living wages	Schaffung besserer Arbeitsbedingungen für Textilarbeiter und Einsatz für existenzsichernde Löhne
 Cotton made in Africa	Verbesserung der Lebensbedingungen von Kleinbauern im Baumwollsektor
 World Banana Forum	MSI zur Förderung eines offenen Dialogs zu den Herausforderungen im Bananensektor

Living Wage Bananen Projekt

Lidl Deutschland initiierte 2022 ein Projekt zu „Living Wage Banane“ und erweiterte somit das Engagement für existenzsichernde Löhne/ Einkommen über das WayToGo-Programm hinaus. Die Umstellung auf „Living Wage Banane“ gilt für das gesamte Lidl DE Bananensortiment, darunter Bio und konventionelle Bananen aus fairem Handel sowie konventionelle Rainforest Alliance-zertifizierte Bananen. Bezogen werden die Bananen von 119 Plantagen aus Kolumbien, Ecuador, der Dominikanischen Republik und Guatemala

Um zu verstehen, wo in der Lieferkette bereits existenzsichernde Löhne gezahlt werden und wo nicht, entwickelte Lidl gemeinsam mit seinen Lieferanten, Fairtrade und dem globalen Fairtrade-Zertifizierungsunternehmen FLOCERT ein System, mit dem die Lohnlücke zwischen den gezahlten Löhnen und dem existenzsichernden Lohn ermittelt werden konnte. Lidl nutzt die IDH-Gehaltsmatrix, um das Lohnniveau zu dokumentieren und es mit dem aktuellen existenzsichernden Lohn in der Region zu vergleichen. Darüber hinaus wird das Ergebnis der IDH-Gehaltsmatrix von FLOCERT vor Ort auf den Plantagen auditiert und verifiziert. Wo ein existenzsichernder Lohn noch nicht erreicht ist, berechnet Fairtrade den Preisaufschlag, um die Lohnlücke zu schließen.

Weitere Informationen über die Partnerschaft mit Fairtrade finden Sie hier: [Link](#)





Kontakt

[Lidl Firmierung]

[Adresse Zeile 1]

[Adresse Zeile 2]

[E-Mail-Adresse (optional)]