

Indkøbspolitik

Menneskerettigheder i forsyningskæden



Lidl Danmark K/S • Status 15.10.2021



Indhold

Vores ansvar for menneskerettigheder i forsyningskæden	2	Vores engagement for bekæmpelse af børnearbejde	26
<hr/>		Vores engagement med henblik på foreningsfrihed	29
Baggrundoplysninger om overtrædelser af menneskerettighederne	4	Vores engagement for rimelige lønninger og indkomster	33
<hr/>		Vores engagement for bekæmpelse af diskrimination	40
Vores engagement med hensyn til beskyttelsen af menneskerettighederne i forsyningskæden	8	Vores engagement med henblik på arbejdssikkerhed	44
<hr/>		Vores mål for en langfristet tilgang til emnet menneskerettigheder	47
Vores principper med hensyn til beskyttelsen af menneskerettighederne i forsyningskæden	9	Vores mål med henblik på beskyttelsen af arbejdsrelaterede menneskerettigheder	48
Vores metoder til beskyttelsen af menneskerettighederne i forsyningskæden	12	Ordliste	51
I fokus – arbejdsrelaterede menneskerettigheder i forsyningskæden	22	<hr/>	
Vores engagement for bekæmpelse af tvangsarbejde	24	Kilder og link	55
		<hr/>	

Vores ansvar for menneske- rettigheder i forsyningskæden



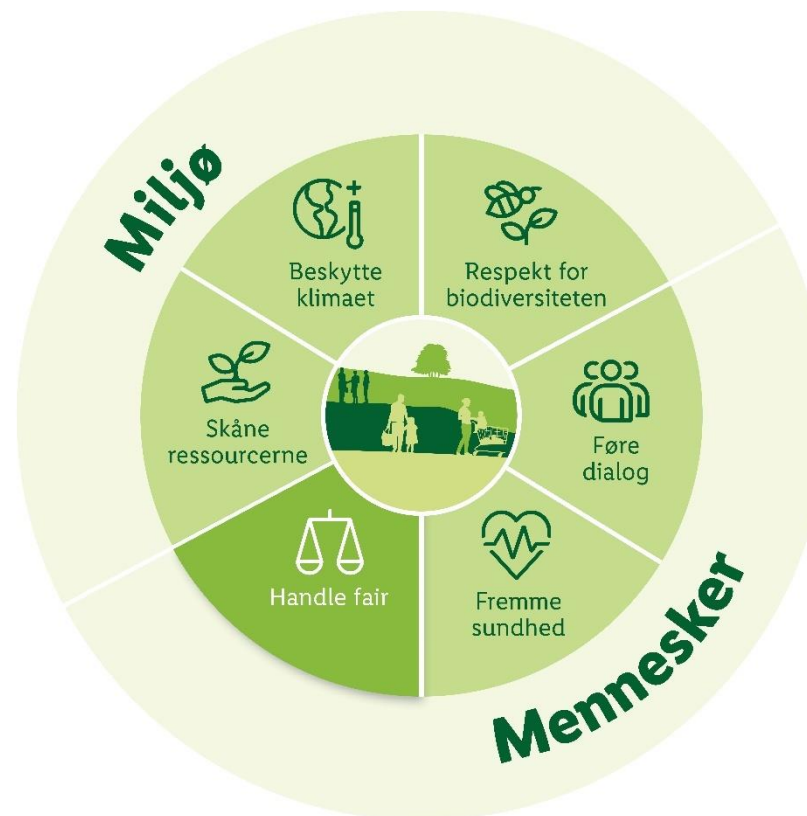
Vores ansvar for menneskerettigheder i forsyningskæden

Vores sociale ansvar

For Lidl er bæredygtig adfærd et af de vigtigste strategiske mål med henblik på succes i fremtiden. Vi påtager os altid et ansvar, når vores adfærd påvirker mennesker og miljø. Ansvarlig adfærd er vores måde at opfylde vores kvalitetsløfte hver dag og sikre den bedst mulige fremtid for virksomheden. På dette grundlag har vi udviklet vores strategi med henblik på socialt ansvar. Den fastlægger klare retningslinjer for vores krav om ansvarsfuld adfærd og viser, hvordan vi hos Lidl tager ansvar overfor miljøet, samfundet og vores kunder. Vi har den forbindelse udviklet seks strategiske fokusområder til at omsætte dette til praksis. Vi vil; ”beskytte klimaet“, ”skåne ressourcer“, ”respektere biodiversiteten“, ”handle fair“, ”fremme sundheden“ og ”føre dialoger“.

Vores ansvar med henblik på menneskerettigheder

Som dagligvarekæde sælger Lidl food-, nonfood- og near food-produkter, som fremstilles i globale forsyningskæder. Vi bærer ansvaret for at sikre arbejdsstandarderne og anstændige betingelser i hele værdikæden. Med et målrettet engagement bestræber vi os på at sikre forbedringer i vores forsyningskæder. På denne måde efterlever vi et af vores strategiske hovedpunkter ”handle fair“.



Baggrunds- oplysninger om overtrædelser af menneske- rettighederne



Baggrundoplysninger om overtrædelser af menneskerettighederne

Inden for de seneste årtier har den globale arbejdsfordeling inden for produktionen af varer givet millioner af mennesker mulighed for at komme ud af fattigdom og blive en del af middelklassen. Den har samtidigt medført, at 60 procent af den verdensomspændende handel foregår i globale forsyningskæder.¹ I takt med globaliseringen bliver disse forsyningskæder fortsat mere komplekse – og de præges af en lang række juridiske og sociale forhold samt forskellige aktører. Dette har også en indflydelse med henblik på overholdelsen af de grundlæggende menneskerettigheder.

Menneskerettigheder kan ikke overses, indeles eller undværes. Alle mennesker har rettigheder uanset, hvor de kommer fra eller hvor de kommer fra – der er blandt andet tale om sociale rettigheder, frihedsrettigheder og kollektive rettigheder. I 1948 indgik FN's medlemslande en aftale om at beskytte disse grundlæggende menneskerettigheder, navnlig [> Verdenserklæringen om menneskerettigheder](#).²

Ansvaret for at overholde menneskerettighederne er bindende – både for lande og virksomheder

På den ene side er de lovgivende myndigheder ansvarlige for at fastlægge sociale minimumsstandarder, og for at de bliver overholdt. På den anden side er erhvervslivet en vigtig aktør, som kan yde et vigtigt bidrag til videreudviklingen, implementeringen og sikringen af sociale standarder både i direkte og indirekte sammenhæng med virksomhedernes forretningsaktiviteter.

Derfor bliver virksomhederne også draget direkte til ansvar igennem [≥ FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder](#), der blev fastlagt i 2011.³ Dermed spiller virksomhederne en central rolle i beskyttelsen af menneskerettighederne. Uafhængigt af de statslige rammer skal de respektere menneskerettighederne i forbindelse med alle deres forretningsaktiviteter og oprette systemer, som bidrager til deres overholdelse.

¹ ILO: Globale Lieferketten und CSR, 2018.

² UN: Universal Declaration of Human Rights, 1948.

³ UN: Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, 2008.

Faktorer, der vanskeliggør overholdelsen af menneskerettighederne

Der er forskellige udfordringer med hensyn til menneskerettighederne i detailhandels- og fødevarerbranchens værdikæder. Risiciene i forbindelse med overholdelsen af menneskerettighederne har normalt komplekse årsager og stiller ofte hele branchen overfor en udfordring. Derfor kan sociale risici forbundet med sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, foreningsfrihed, forbud mod forskelsbehandling og lønninger normalt kun afhjælpes ved brug af systematiske løsninger. Det samme gælder for overtrædelser af forbuddene mod børne- og tvangsarbejde.

Overtrædelser af menneskerettighederne i de globale forsyningskæder skyldes ofte **strukturel fattigdom, ulighed og utilstrækkelige retsstatsprincipper** i produktionslandene. Det er grunden til at fattige har dårligere muligheder for at komme ud af afhængighedsforhold. Covid-19-pandemien gjorde situationen endnu værre. Ifølge ILO's beregninger forårsagede pandemien et tab på 8,8 procent af arbejdstimerne på verdensplan i 2020. Yderligere 108 millioner mennesker blev ramt af ekstrem eller moderat fattigdom.⁴ Befrielse fra afhængighedsforhold eller fattigdom bidrager til velstand, udvikling og stabilitet for millioner af mennesker.

⁴ ILO: World Employment and Social Outlook, 2021.





Ulighed

Ulige rettigheder og muligheder for forskellige grupper er en af de hyppigt forekommende overtrædelser af menneskerettighederne. Det er særligt kvinder i udviklingslande, som er juridisk dårligere stillet – hvilket har konsekvenser for landenes økonomiske udvikling: De Forenede Nationers Fødevarer- og Landbrugsorganisation (FAO) anslår f.eks., at hvis kvindelige bønder fik lige adgang til produktionsressourcer, så ville høstudbyttet stige mellem 20 og 30 procent på verdensplan.⁵



Fattigdom

Jorden rundt lever færre landmænd ofte i fattigdom, på trods af at de er i arbejde. Dette har konsekvenser for grundlæggende rettigheder såsom ernæring, sundhed og økonomisk udvikling. Den ulige værdifordeling inden for den internationale handel påvirker også disse mennesker, idet der ofte kun er en lille andel af den globale værditilførsel hos de producerende virksomheder.⁶



Utilstrækkelige retsstatsprincipper

Eksisterende aftaler om menneskerettigheder påvirker først og fremmest landenes forpligtelser til at beskytte menneskerettighederne. Lovgivningen, foranstaltningerne og kontrollerne i de enkelte lande er i mange tilfælde ikke tilstrækkelige. Håndhævelsen af retsstatsprincipperne mislykkes ofte på grund af manglen på fagforeninger. Dermed bliver det nemmere at overtræde menneskerettighederne i produktionskæderne, f.eks. i form af udnyttelse, hvilket er en risiko for arbejdstagerne.⁷

⁵ FAO: The state of Food and Agriculture, 2011.

⁶ Oxfam: Bericht zu wachsender Ungleichheit, 2021.

⁷ UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

**Vores
engagement**
med hensyn til
beskyttelsen af
menneske-
rettighederne i
forsyningskæden



Vores principper med hensyn til beskyttelsen af menneskerettigheder i forsyningskæden

Hos Lidl sørger vi eftertrykkeligt for overholdelsen af vores due diligence i forhold til menneskerettigheder i hele værdikæden. For vi ved, at vi bærer et ansvar for at sikre arbejdsstandarder og anstændige betingelser.

Grundlaget for Lidls store fokus på menneskerettighederne er vores engagement inden for internationalt anerkendte initiativer såsom:

- Verdenserklæringen om menneskerettigheder
- FN's konvention om barnets rettigheder
- FN's kvindekonvention
- FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder
- FN's Women's Empowerment Principles
- OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder
- ILO-konventioner, grundlæggende arbejdstagerrettigheder og anbefalinger vedrørende arbejdsstandarder og sociale standarder
- ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

Derudover imødekommer vi anerkendte regler for fair handel fra politikernes side, for eksempel den planlagte europæiske lov om due diligence i forsyningskæden.

Vores Code of Conduct informerer om kravene til vores forretningspartnere

Inden for rammerne af vores [Code of Conduct](#) for Schwarz Gruppen, som Lidl Danmark er en del af, har vi siden 2006 forpligtet vores forretningspartnere til at overholde menneskerettighederne og til at sikre, at deres leverandører gør det samme. Vores Code of Conduct (CoC) er derfor en fast del af kontrakterne med vores direkte forretningspartnere. Yderligere krav til alle detailgrupperne er en del af [Schwarz Gruppens principerklæring vedrørende overholdelse af menneskerettighederne](#).

Vores regler for forretningspartnere omfatter især alle de menneskerettigheder, der har et særligt forhold til forsyningskæden og produktionen og blandt andet er baseret på ETI Base Code.

Dette omfatter hovedsageligt:

1. **Forbuddet mod børnearbejde, herunder krav om afhjælpning og godtgørelse, når børnearbejde opdages.**

Børnearbejde er forbudt i henhold til internationalt gældende konventioner. Hvis leverandørerne, vi eller tredjeparter bliver opmærksomme på børnearbejde, har Lidl i samarbejde med NGO'en

> [The Centre for Child Rights and Business](#), en socialøkonomisk virksomhed, som er ejet af Save the Children, udviklet en protokol til afhjælpning og godtgørelse. Tilfælde, der opdages, skal omgående indberettes til Lidl og behandles i henhold til denne protokol.

2. Forbuddet mod tvangsarbejde

Alle former for tvangsarbejde er forbudt. Det omfatter også adfærd, der kan begrunde tvangsarbejde, som f.eks. for meget overarbejde, tilbageholdelse af identitetspapirer eller løn samt afbetaling af gæld i form af ulovlige gebyrer.

3. Forpligtelsen til at overholde retten til foreningsfrihed og kollektive overenskomster

Vi forventer af vores forretningspartnere, at de overholder deres ansattes ret til foreningsfrihed uden begrænsninger, og at de ikke er diskriminerende på nogen måde, hvis de ansatte udøver deres ret til at oprette en medarbejderforening.

4. Forbuddet mod nedværdigende behandling, herunder fysisk afstraffelse og chikane samt andre former for vold.

Fysisk vold, trusler, sexchikane eller andre former for nedværdigende behandling er forbudt og tolereres ikke.

5. Kravene til medarbejdernes sundhed og sikkerhed ved overholdelse af alle lovens bestemmelser

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen skal altid være garanteret for alle medarbejdere. Dette omfatter blandt andet implementering af passende forebyggende foranstaltninger, herunder regelmæssig oplæring af de ansatte om emnerne, adgang til rent drikkevand og sanitære faciliteter, kontrol af at den indkvartering, som arbejdsgiveren stiller til rådighed, er ren og sikker og lever op til de ansattes grundlæggende behov.

6. Rettidig udbetaling af rimelige lønninger, der som minimum svarer til den nationale mindsteløn

Lønninger skal altid udbetales rettidigt og uden fradrag, medmindre andet er aftalt på et lovligt grundlag. Lønningerne skal som minimum svare til den lokale mindsteløn eller den lokale kollektive overenskomst.

7. Forbuddet mod enhver form for diskrimination ved ansættelsen, udførelsen af arbejdet eller forfremmelse

Vi går ind for ligestilling og ligebehandling på arbejdspladsen. Alle medarbejdere skal behandles lige i forbindelse med ansættelse, udførelse af deres arbejde, forfremmelse eller afskedigelse uafhængigt af deres køn, religion, hudfarve, oprindelse eller andet. Enhver form for forskelsbehandling, udelukkelse eller særbehandling er forbudt.

8. Adgang til effektive klagemekanismer

Vores forretningspartnere er forpligtede til at give adgang til en effektiv klagemekanisme. Da dette i praksis ofte er en udfordring særligt på de lavere niveauer i forsyningskæden, samarbejder vi med vores leverandører og andre interessenter om at udvikle og give adgang til effektive klagemekanismer.

9. Effektiv afhjælpning og godtgørelse ved overtrædelser af arbejdslovgivningen

Hvis vores forretningspartnere får kendskab til mulige overtrædelser af arbejdslovgivningen, er de forpligtede til omgående at indberette det til os. Vi har udtrykkeligt udviklet protokoller for afhjælpning og godtgørelse med henblik på at afklare indberettede overtrædelser af rettigheder og på at sikre afhjælpning og godtgørelse. I denne sammenhæng har de berørtes interesser altid højeste prioritet.



Vores metoder til beskyttelse af menneskerettighederne i forsyningskæden

Med henblik på løbende forbedring af livskvaliteten og arbejdsbetingelserne for de personer, der arbejder for os, har Lidl udarbejdet en [> strategi for menneskerettigheder, der består af fire søjler](#). Dermed sørger vi for at foranstaltninger i virksomheden vedrørende menneskerettigheder træffes på struktureret vis, og at standarderne altid overholdes. Under udviklingen af vores strategi fokuserede vi på forsyningskæder, der i henhold til [> vores risikovurdering](#) er særligt vigtige for os. Da vi ved, at risici for rettighedskrænkelser primært opstår i den dybere forsyningskæde, samarbejder vi ikke kun med vores direkte samarbejdspartnere, men også i en lang række fælles projekter sammen med deres upstream-leverandører, for at forbedre arbejdsforholdene på de lavere niveauer af forsyningskæden. Vi tog også højde for vores kunders og samfundets forventninger, NGO'ernes prioriteter, samfundets udvikling og videnskabelige undersøgelser.

Fastlæggelse af ansvarsområder med henblik på menneskerettigheder

Vores strategiske tilgang er baseret på klare ansvarsområder: Vores ledelse kontrollerer implementeringen af vores strategi. Ledelsen bliver med jævne mellemrum informeret om hændelserne og fremskridtene med hensyn til overholdelsen af menneskerettighederne i vores forsyningskæder.

Bestyrelsen beskæftiger sig ligeledes regelmæssigt med tilpasning af vores strategi for menneskerettigheder. I 2021 behandlede den særlige målsætninger vedrørende eksistenssikrende lønninger og indkomster. Til dette formål blev der taget et kig på [> identificerede forsyningskæder med høj risiko](#) og diskuteret mulige handlingsplaner, partnere samt spørgsmål vedrørende en ansvarsbevidst indkøbspraksis.

Et vigtigt aspekt med henblik på fastlæggelsen af klare ansvarsområder og målsætningen hos Lidl er vores CSR-indkøbshåndbog, der blev udarbejdet i 2021. Der er tale om et internt dokument. Det er beregnet til alle virksomhedens indkøbsafdelinger, og deri forklares det blandt andet, hvor vigtigt det er for Lidl at menneskerettighederne overholdes, og hvor de potentielle konsekvenser er at finde i vores forsyningskæder. Derudover indeholder det retningslinjer for, hvordan indkøbere hos Lidl kan minimere disse påvirkninger og/eller opnå en positiv indflydelse. Mulighederne for at opnå dette skabes blandt andet ved hjælp af principper om ansvarsbevidst indkøb, øgede krav til underleverandører om transparens med standard- og certificeringspartnere eller ved inkludering af leverandører i særlige støtteprogrammer.

Transparent kommunikation om vores udfordringer og fremskridt

Vi ønsker ikke kun løbende at informere vores interne men også vores eksterne interessenter i hele processen om de udfordringer, vi står over for, de fremskridt vi har opnået, og den nyeste viden vi har indsamlet med hensyn til menneskerettigheder. Det gør vi f.eks. i vores bæredygtighedsrapport. Vi informerer også vores kunder om salgsfremmende aktiviteter. Vi informerer dem blandt andet om, hvordan certificeringer eller projekter såsom Fairtrade eller vores chokolade WayToGo har en positiv indflydelse på producenternes indkomst i oprindelseslandene.

Dermed øger vi forbrugernes viden om produkter, der stammer fra fair handel. I fremtiden forpligter vi os til inden for rammerne af vores projekter med eksistenssikrende lønninger at udvide vores salgsfremmende aktiviteter for produkter, der stammer fra forsyningskæder, hvor der betales rimelige lønninger. Som en af de største Fairtrade-partnervirksomheder i verden forpligter vi os også til fortsat at promovere Fairtrade-produkter, da Fairtrade-systemet er med til at etablere fair løn i forsyningskæden. Ved at offentliggøre en liste over vores primære leverandører af sortimentet inden for nonfood-produkter øger vi transparensen og går i spidsen inden for dagligvarebranchen.

Oversigt over Lidl's strategi for menneskerettigheder



Herunder forklares målsætningerne og foranstaltningerne i hver søjle nærmere.

1

Løbende registrering af resultater

Vi bestræber os på at modvirke risiciene i vores egne forretningsaktiviteter med hensyn til menneskerettighederne. Til dette formål kontrollerer vi løbende potentielle risici i forbindelse med produktionen af vores produkter. Derfor øger vi transparensen i vores forsyningskæder og gennemfører risikovurderinger og Human Rights Impact Assessments (HRIA).

Fra 2021 Vi fortsætter med regelmæssigt at gennemføre hotspot-analyser for at identificere risici med hensyn til menneskerettighederne inden for vores varegrupper.

Frem til 2025 Vi gennemfører årligt tre Human Rights Impact Assessments (HRIA) i forsyningskæder med høj risiko.

Trin 1.1 øge gennemsigtigheden

Vi øger gennemsigtigheden i vores fødevarerforsyningskæder. Til dette formål ønsker vi gradvist at afdække højrisikoforsyningskæder ned til producentniveau eller, for fiske- og kødforsyningskæder, op til foderniveau.

Trin 1.2 Gennemførelse af risikovurderinger

For vores egne varemærker foretager vi vurderinger inden for rammerne af en proces, der er baseret på forskellige indekser. Ud over det globale rettighedsindeks fra ITUC (International Trade Union Confederation – den internationale sammenslutning af fagforeninger) og Global Slavery-indekset anvender vi også data fra De Forenede Nationers Fødevarer- og Landbrugsorganisation samt Environmental Performance-indekset. Inden for rammerne af denne proces har vi et tæt samarbejde med forskellige interessegrupper, herunder borgerforeninger, fagforeninger og lokalsamfund. [> Resultatet af den vurdering, der blev gennemført i 2020](#) kan findes på næste side.

Trin 1.3 Gennemførelse af Human Rights Impact Assessments

Inden for rammerne af videreudviklingen af vores due diligence med hensyn til menneskerettighederne gennemfører vi regelmæssigt såkaldte Human Rights Impact Assessments (HRIA) ud fra internationalt anerkendte metoder. Vores vurderinger af te fra Kenia og bær fra Spanien afsluttede vi allerede i 2020. Vurderingen af bananer fra Sydamerika vil blive afsluttet i 2021.

Vores risikovurdering: råmaterialer, risici og tilknyttede lande

BANANER



Sociale risici

- Børnearbejde: Brasilien, Ecuador, Filippinerne
- Tvangsarbejde: Indien, Indonesien
- Arbejdstagerrettigheder: Brasilien, Kina, Filippinerne
- Diskriminering: Indien, Indonesien

BOMULD



Sociale risici

- Børnearbejde: Indien, Turkmenistan, Usbekistan
- Tvangsarbejde: Indien, Pakistan, Usbekistan
- Arbejdstagerrettigheder: Indien, Pakistan, Usbekistan
- Diskriminering: Indien, Pakistan

BLOMSTER OG PLANTER



Sociale risici

- Børnearbejde: Etiopien, Kenya
- Tvangsarbejde: Etiopien, Kenya, Thailand
- Arbejdstagerrettigheder: Etiopien, Kina, Malaysia
- Diskriminering: Etiopien, Kenya

FISK



Sociale risici

- Børnearbejde: Filippinerne, Thailand, Vietnam
- Tvangsarbejde: Kina, Thailand, Vietnam
- Arbejdstagerrettigheder: Indonesien, Thailand, Vietnam
- Diskriminering: Marokko, Mexico, Indonesien

HASSELNØDDER



Sociale risici

- Børnearbejde: Aserbajdsjan, Georgien, Tyrkiet
- Tvangsarbejde: Kina, Georgien
- Arbejdstagerrettigheder: Kina, Iran, Tyrkiet
- Diskriminering: Aserbajdsjan, Iran

KAFFE



Sociale risici

- Børnearbejde: Etiopien, Colombia
- Tvangsarbejde: Etiopien, Indonesien, Colombia
- Arbejdstagerrettigheder: Brasilien, Guatemala, Indonesien
- Diskriminering: Etiopien, Honduras, Indien

KAKAO



Sociale risici

- Børnearbejde: Elfenbenskysten, Ghana, Nigeria
- Tvangsarbejde: Elfenbenskysten, Ghana, Indonesien
- Arbejdstagerrettigheder: Brasilien, Elfenbenskysten, Indonesien
- Diskriminering: Elfenbenskysten, Ghana, Indonesien

PALMEOLIE



Sociale risici

- Børnearbejde: Elfenbenskysten, Nigeria
- Tvangsarbejde: Indonesien, Malaysia, Thailand
- Arbejdstagerrettigheder: Indonesien, Colombia, Malaysia
- Diskriminering: Guatemala, Indonesien, Papua Ny Guinea

RIS



Sociale risici

- Børnearbejde: Bangladesh, Indien, Vietnam
- Tvangsarbejde: Indien, Thailand, Vietnam
- Arbejdstagerrettigheder: Kina, Thailand, Vietnam
- Diskriminering: Indien, Indonesien, Myanmar

SOJA



Sociale risici

- Børnearbejde: Indien, Nigeria, Paraguay
- Tvangsarbejde: Kina, Indien, Ukraine
- Arbejdstagerrettigheder: Brasilien, Indien, Ukraine
- Diskriminering: Bolivia, Indien

TE



Sociale risici

- Børnearbejde: Indien, Kenya, Sri Lanka
- Tvangsarbejde: Kina, Indien, Sri Lanka
- Arbejdstagerrettigheder: Kina, Indien, Kenya
- Diskriminering: Indien, Kenya, Tyrkiet

CELLULOSE



Sociale risici

- Børnearbejde: Kina, Indonesien, Rusland
- Tvangsarbejde: Kina, Indonesien, Rusland
- Arbejdstagerrettigheder: Brasilien, Kina, Indonesien
- Diskriminering: Brasilien, Indonesien

2

Sikring af standarder

Vi fremmer aktiviteter til forbedring og overholdelse af ILO's grundlæggende arbejdstagerrettigheder. Til dette formål anvender vi internationalt anerkendte certificeringer og sociale revisionsprogrammer. Derudover arbejder vi hos Lidl på at give de ansatte i vores forsyningskæder adgang til klagemekanismer. Vi udvikler oplæringskurser for at gøre vores leverandører i stand til at identificere risici i forbindelse med menneskerettigheder, til at træffe afhjælpende foranstaltninger og til at kunne forebygge risici i forbindelse med menneskerettigheder.

Inden 2023 Vi implementerer et koncept til social revision i risikoforsyningskæder.

Inden 2025 Vi giver adgang til effektive klagemekanismer for arbejdstagere i tre risikoforsyningskæder

Trin 2.1: Implementering af risikoorienterede sociale revisioner

Vi udvider systematisk de risikoorienterede sociale revisioner i forsyningskæden til vores food-sortiment for at kontrollere arbejdsforholdene og på denne måde danne grundlag for en forbedring. Vi ved, at revisioner i sig selv kun i begrænset omfang er egnede til at forbedre arbejdsforholdene eller til at opdage skjulte overtrædelser – for eksempel forbuddet mod tvangsarbejde. Men kontroller udført af uafhængige institutioner er alligevel et vigtigt middel til at opdage mulige risikoindikatorer og til målrettet kontrol af situationen i forsyningskæden. Inden for rammerne af revisioner, der nogle gange varer flere dage, evaluerer uafhængige kontrollører på stedet, om forskrifterne vedrørende sundhed, lovpligtige arbejdstider, arbejdstagerrettigheder og andre forskrifter overholdes. Idet vi ikke kan undersøge alle virksomheder i den komplekse forsyningskæde uden grund, fokuserer vi på at identificere og kontrollere risikovirksomheder i forsyningskæder med høj risiko. I denne sammenhæng analyserede vi i 2020 i forbindelse med et pilotprojekt risiciene i vores forsyningskæde til fisk og tomatkonserves, og til dette formål gjorde vi brug af Sedex-platformen. Vi har analyseret resultaterne af pilotprojektet, og det næste trin vil være at udvide vores tilgang til risikobaseret social revision til at omfatte fem højrisikoposter og deres forsyningskæder. Projektets fokus er eksplicit på forsyningskæde aktører i den dybere forsyningskæde, da vi ved, at risici hovedsageligt er at finde på forsyningskæde niveauerne under vores direkte samarbejdspartnere.

Den internationalt anerkendte onlineplatform [SEDEX \(Supplier Ethical Data Exchange\)](#) giver sine medlemmer mulighed for at give deres kunder og partnere detaljerede oplysninger om sociale og etiske processer. Ved hjælp af dette værktøj kan vi sikre mere transparens omkring hele forsyningskæden. På Sedex-plattformen er det også muligt at analysere kontroller, der er gennemført af uafhængige eksperter, ved brug af revisionsmetoden SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit). SMETA-revisioner evaluerer arbejdsforholdene, arbejdssikkerheden og hygiejnen samt miljøstyringen hos virksomheder i forsyningskæderne. Lidl er et af 60.000 Sedex-medlemmer på verdensplan.



Inden for nonfood-kontrollerer Lidl også regelmæssigt, om standarderne med henblik på menneskerettighederne overholdes. Til dette formål har vi siden 2007 gennemført årlige sociale revisioner af alle fabrikker, der fremstiller tekstiler og isenkram, og som er beliggende i risikolande i henhold til BSCI Country Risk Index. Målet er, at alle producenter skal overholde fastlagte minimumskriterier. På dette grundlag træffer vi derefter vores beslutninger om indkøb.

Trin 2.2: Udvikling af en Beyond Auditing-tilgang

Derudover udvikler Lidl i samarbejde med eksterne partnere en handlingstilgang på tværs af alle varegrupper, der har til hensigt at forbedre arbejdsforholdene i forsyningskæderne. Vi ønsker ikke kun at sikre, at menneskerettighederne overholdes på stedet, vi ønsker også at støtte især mindre landbrug, kvinder og ansatte i landbruget proaktivt. Til dette formål støtter vi projekter, som gennemføres i samarbejde med lokale NGO'er eller internationale organisationer. I udvalgte forsyningskæder for tekstilvarer planlægger Lidl eksempelvis at implementere deltagelsen i ILO Better Work Programmet, som delvist vil erstatte de sædvanlige sociale revisioner.

Trin 2.3: Oprettelse af effektive klagemekanismer

Et vigtigt aspekt med henblik på opdagelse af overtrædelser af menneskerettighederne i vores forsyningskæder er adgangen til effektive klagemekanismer.

Hvad gør en klagemekanisme effektiv?

Det afgørende for en effektiv klagemekanisme er, at personerne i forsyningskæderne har adgang til den. Men ofte er der flere forhindringer, som gør det vanskeligt at få adgang til et klagesystem. De kan variere alt efter forholdene i landet og typen af klagemekanismen, og de omfatter blandt andet:

- Udenlandske arbejdstageres manglende kendskab til det lokale sprog
- Frygt for hævnagt
- Økonomiske og institutionelle begrænsninger med henblik på adgangen til offentlige klageinstanser, inkl. manglende kendskab til eksisterende klagemekanismer
- Sociale forhindringer med henblik på manglende tiltro til retssystemet eller de eksisterende mekanismer.⁸

Til personer, der er berørt af eller opmærksom på overtrædelser af menneskerettighederne, har vi oprettet en klagemekanisme i form af et [> online indberetningssystem](#) på baggrund af BKMS Reporting System. Det giver mulighed for indberetning af klager, selvom der også er problemer med adgangen.

⁸ UN Guiding Principles: Reporting Framework, 2015.

Derudover arbejder Lidl inden for nonfood med initiativer såsom ACT eller ILO Better Work Programmet og inden for food med parterne såsom [> RSPO](#) og [> MSC](#) for at registrere og behandle klager. Inden for rammerne af certificeringerne fra [> Rainforest Alliance](#), [> Fairtrade](#) og [> GLOBALG.A.P.](#), kontrollerer vi, om leverandørerne har effektive klagemekanismer. Som aktivt medlem i Bangladesh-aftalen har Lidl også videreudviklet en egnet klagemekanisme til ansatte i tekstilindustrien i Bangladesh.

Derudover har Lidl sat sig som mål at give personerne i forsyningskæderne med høj risiko adgang til en effektiv klagemekanisme som supplement til [> online indberetningssystemet](#). I 2021 begynder vi med at give ansatte i tre risikoforsyningskæder adgang til klagemekanismer. Med erfaringerne herfra planlægger vi at udvide den eksisterende tilgang til andre forsyningskæder. Dermed giver vi stadig flere personer adgang til klagemekanismerne.

Trin 2.4: Håndhævelse af krav med hensyn til menneskerettighederne hos vores forretningspartnere

Et godt og tillidsfuldt samarbejde med vores leverandører er afgørende for at opnå > vores mål med hensyn til menneskerettighederne. Vi er nødt til at kunne stole på vores leverandører, og de skal kunne stole på os. Derfor bestræber vi os på at forebygge og afskaffe urimelig handelspraksis, f.eks. ved hjælp af langfristede leveringsaftaler, rimelige betalingsbetingelser og forudsigelige ordrevolumener.

I tilfælde af overtrædelser af menneskerettighederne i vores forsyningskæder har undersøgelse og om muligt afhjælpning højeste prioritet. Vi lægger vægt på at samarbejde med den pågældende leverandør om at forbedre situationen i tilfælde af overtrædelser. Hvis alle bestræbelserne på at forbedre situationen mislykkes, kan forretningsforholdet som sidste udvej bringes til ophør.

Trin 2.5: Vurdering af leverandører ud fra sociale kriterier

I Lidl's indkøbsafdeling vurderer vi vores forretningspartnere ud fra kriterier med henblik på menneskerettigheder og miljø. Til dette formål gør vi brug af platformen EcoVadis. Dermed kan vi nøje undersøge vores forretningspartneres engagement med henblik på menneskerettigheder. Dermed er målet er at identificere enkelte leverandører, som enten overtræder eller i særlig høj grad overholder menneskerettighederne. Derudover supplerer vores CSR-indkøbsstyring denne proces med overvågning af vores forsyningskæder og regelmæssig intern rapportering til de ansvarlige for indkøb af de varegrupper, som vi har identificeret som værende i risikogruppen.

3 Udbredelse af fair handel

Vi støtter eksistenssikrende lønninger og indkomster samt retfærdig værdifordeling i hele forsyningskæden. I denne sammenhæng har vi særligt fokus på små landbrug for at sikre deres livsgrundlag. Frem til udgangen af 2025 planlægger vi derfor at øge andelen af varer med Fairtrade-certificering. I denne forbindelse prioriterer vi fair og langfristede indkøb hos små landbrug. Et fremragende projekt, der har til formål at sørge for eksistenssikrende lønninger, er vores [Fairtrade-chokolade WayToGo](#), som vi begyndte at sælge i 2021.

2021 Vi udarbejder en handleplan til at fremme eksistenssikrende indkomster og lønninger i vores globale forsyningskæder for dermed at mindske lønforskellene.

Mere om vores tilgang i afsnittet "Vores engagement for rimelige lønninger og indkomster" fra s. 34 > [Fairtrade - chokolade WayToGo](#).

4 Ansporing til forandringer

Vi er aktive i udviklingsprogrammer, initiativer og projekter i vores forsyningskæder for proaktivt at drive forandringer også ud over vores virksomhed. Samtidigt fører Lidl regelmæssigt dialog med andre virksomheder, regeringer, leverandører, fagforeninger og borgerorganisationer. På denne måde yder vi et aktivt bidrag til samfundet og en mere bæredygtig fremtid.

2022 Vi udvikler en tilgang til vores forsyningskæder på tværs af alle varegrupper til forbedring af arbejdsforholdene ved hjælp af målrettede foranstaltninger. Disse foranstaltninger omfatter blandt andet oplæring af leverandørerne. På oplæringskurser ønsker vi derudover at gøre personerne i vores forsyningskæder i stand til selv at sørge for, at deres rettigheder overholdes. Vi gennemfører også projekter med henblik på at forbedre deres lønninger eller deres arbejdsbeskyttelse. Mindre landbrug, kvinder og ansatte i landbruget er i fokus i vores handleplan.



Øget bevidsthed om menneskerettigheder ved hjælp af oplæringskurser

For at øge bevidstheden om menneskerettighederne planlægger vi også i fremtiden at gennemføre regelmæssige oplæringskurser og uddannelse for vores medarbejdere og forretningspartnere. I denne sammenhæng lægges der lige stor vægt på alle arbejdsrelaterede menneskerettigheder. I vores forsyningskæder for kakao, kaffe, nødder og soja støtter vi forskellige uddannelsesprojekter og hjælper især små landbrug med at øge deres viden og deres færdigheder. Dermed kan de blandt andet opnå en højere indkomst og forberede sig på konsekvenserne af klimaforandringer. Vi gennemfører disse projekter i samarbejde med anerkendte internationale partnere såsom Fairtrade, Save the Children, CARE, UTZ, RTRS, GIZ og udvalgte lokale NGO'er.

I fokus – arbejdsrelaterede menneskerettigheder i forsyningskæden

For at sikre vores due diligence med henblik på menneskerettighederne retter vi vores opmærksomhed på overtrædelser af menneskerettighederne og arbejdslovgivningen i de risikoforsyningskæder, der er særligt vigtige for Lidl. Her er der især tale om forsyningskæderne i landbruget, tekstilindustrien og hardware.

Vores fokus er målrettet mod at beskytte personer mod negative påvirkninger i forbindelse med deres arbejde og på at sikre arbejdsrelaterede menneskerettigheder.

På baggrund af vores strategi og vores risikovurdering har vi identificeret følgende arbejdsrelaterede menneskerettigheder som særligt vigtige i vores forsyningskæder. I samarbejde med vores partnere forpligter vi os i særdeleshed til at overholde disse rettigheder.



Intet tvangsarbejde

Enhver person bestemmer selv, om vedkommende vil udføre et bestemt arbejde. Hvis mennesker derimod bliver tvunget til at arbejde, er det en overtrædelse af de grundlæggende menneskerettigheder.



Intet børnearbejde

Børn har behov for særlig beskyttelse, og derfor er arbejde i den skolepligtige alder og under farlige forhold forbudt. Risikoen for børnearbejde er særligt høj i områder, der er præget af fattigdom, og hvor der er mangel på adgang til uddannelse.



Foreningsfrihed

En vigtig del af arbejdstagerrettighederne er friheden til at oprette medarbejderforeninger. I lande med strukturelt svag beskyttelse af arbejdstagerne er det meget vanskeligt for arbejdstagerne at organisere sig effektivt.



Rimelige lønninger og indkomster

Særligt inden for landbruget og tekstilindustrien kan lønningerne og indkomsterne ofte næsten eller slet ikke dække arbejdstagernes og deres familiers grundlæggende behov.



Ingen diskrimination

Beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af oprindelse, køn, handicap eller seksuel identitet hører til de grundlæggende menneskerettigheder. Både kvinder og mænd skal have de samme chancer under rimelige betingelser i forsyningskæden.



Arbejdssikkerhed

Arbejdssikkerheden sørger for, at de ansattes sundhed ikke er i fare eller nedsat på arbejdspladsen. Et sikkert arbejdsmiljø er en forudsætning for sundt og produktivt arbejde.



Vores engagement for bekæmpelse af tvangsarbejde

ILO anslår, at der stadigvæk er omkring 25 millioner mennesker, som befinder sig i en situation, der kan betegnes som tvangsarbejde.⁹ Tvangsarbejde defineres som ufrivilligt arbejde, der udføres under trusler om afstraffelse. Former for tvangsarbejde kan eksempelvis være vildledning med henblik på arbejdsforholdene eller arbejde under trusler om afstraffelse. Urimelige lønfradrag og opbygning af en stor gæld kan også resultere i tvangsarbejde.

Hver anden person, der er offer for tvangsarbejde, er blevet tvunget til at arbejde på grund af lovligt eller ulovligt opbygget gæld. Og det anslås, at hver fjerde person, der er offer for tvangsarbejde, er udenlandske arbejdstagere. En stor del af det eksisterende tvangsarbejde i globale forsyningskæder er forbundet med udenlandske arbejdstagere og afbetaling af gæld. Arbejdstagerne bliver ofte ofre for tvangsarbejde på grund af usikre arbejdsforhold. Dette sker hovedsageligt i uformelle brancher såsom sæson- og vikararbejde.

25 mio.
**mennesker befinder sig verden
 over i en situation, der kan
 betegnes som tvangsarbejde.**

Lidl har identificeret følgende råvare- og produktforsyningskæder som kritiske med henblik på tvangsarbejde: bananer, fisk, kakao, ris, te, hasselnødder, kaffe, palmeolie, soja, blomster og planter og bomuld.



**Inden
2022**

Vi udarbejder en strategi på tværs af alle lande til bekæmpelse af tvangsarbejde inkl. handleplaner.

Lidl afviser enhver form for tvangsarbejde. Men de ansatte i globale forsyningskæder er udsatte for visse risici for tvangsarbejde. Hvis vores leverandører ikke foretager sig noget i tilfælde af tvangsarbejde, gør Lidl brug af en strategi med nultolerance. Vi undersøger mulige overtrædelser konsekvent inden for rammerne af vores due diligence. I denne sammenhæng sætter vi særligt fokus på overholdelse af udenlandske arbejdstageres rettigheder. De befinder sig ofte i et stærkt afhængighedsforhold med deres arbejdsgiver eller deres arbejdsbureau.

⁹ ILO: Modern slavery and child labour, 2017.

Systematisk afskaffelse af tvangsarbejde

Vi bestræber os på systematisk afskaffelse af tvangsarbejde i vores forsyningskæder i samarbejde med andre parter i forsyningskæden, samfundet, sociale partnere og konkurrenter. Vi engagerer os blandt andet i projekter og initiativer, der omhandler risiciene for tvangsarbejde – for overholdelse af grundlæggende arbejdsstandarder såsom forbuddet mod tvangsarbejde er en vigtig del af virksomhedens due diligence.

Vi bestræber os på løbende at forbedre vores processer til opdagelse af tvangsarbejde og på at sikre effektiv afhjælpning og godtgørelse af ofre for tvangsarbejde. Hvilket de eksisterende [klagemekanismer](#) ligeledes bidrager til. Det er en udfordring for alle aktører på markedet, at mange tilfælde af tvangsarbejde forbliver skjult og ofte heller ikke opdages i forbindelse med traditionelle sociale revisioner. Derfor vil vi udvikle en ny strategi til bekæmpelse af tvangsarbejde på tværs af alle lande. Samtidigt bestræber vi os på at gøre brug af tilgange, der har vist sig at være succesfulde for at identificere og afskaffe tvangsarbejde.



Vores engagement for bekæmpelse af børnearbejde

ILO og De Forenede Nationers Børnefond (UNICEF) anslår, at 160 millioner børn mellem fem og sytten år i øjeblikket er i børnearbejde på verdensplan.¹⁰

Mere end 70 procent af disse børn arbejder ulovligt inden for landbruget, herunder agerbrug, fiskeri, akvakultur, skovbrug og dyreavl, og cirka en tredjedel af børnene går ikke i skole.¹¹ Denne situation er meget bekymrende, idet landbruget er en af de farligste sektorer med henblik på arbejdsrelaterede dødsfald, ikke-dødelige ulykker og arbejdsskader.

I en fælles rapport advarer ILO og UNICEF om, at børn, der arbejder, har en øget risiko for fysiske og psykiske skader, og at børnearbejde forringer uddannelses- og fremtidsudsigterne. Dette skyldes, ifølge ILO, manglen på internationalt gældende lovpligtige sociale standarder og arbejdsstandarder. Derfor kræver det store bestræbelser at sørge for børns sikkerhed i vores forsyningskæder inden for landbruget.

160 mio.
børn udfører børnearbejde.

Lidl har identificeret følgende råvare- og produktforsyningskæder som kritiske i relation til børnearbejde: bananer, fisk, kakao, ris, te, hasselnødder, kaffe, palmeolie, soja, blomster og planter, bomuld og produktionsniveauerne for tekstiler og hardware.



Inden 2025 Vi bestræber os på at implementere en uddannelsespolitik i højrisikoforsyningskæder med det formål at forhindre børnearbejde og sørge for afhjælpning.

I forsyningskæder, der ofte når ind i lande med stor fattigdom, kan det ikke udelukkes, at børn er nødt til at bidrage til forsørgelsen af deres familie. Årsagen er manglende uddannelsesmuligheder, hvilket vanskeliggøres yderligere på grund af hyppige flytninger blandt vandrende arbejdstagere samt lave lønninger og familieindkomster der derfor ikke er tilstrækkelige. Lidl ønsker derfor at forhindre børnearbejde hos sine producenter og deres leverandører.

¹⁰ ILO, UNICEF: Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

¹¹ ILO, UNICEF: Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

Vores retningslinjer til forebyggelse af børnearbejde

Lidl kræver af sine leverandører, at de ikke beskæftiger personer, der er under 15 år (eller 14 år, hvis det er tilladt i henhold til den nationale lovgivning ifølge ILO-konvention 138), eller som stadigvæk er skolepligtige. Derudover forventer vi, at de overholder de internationale og de nationale love i forbindelse med deres ansættelsespolitik og deres arbejdsforhold. Vi arbejder på at få vores leverandører til at bekræfte alderen forud for ansættelsen af ansøgere med henblik på forebyggelse af børnearbejde.

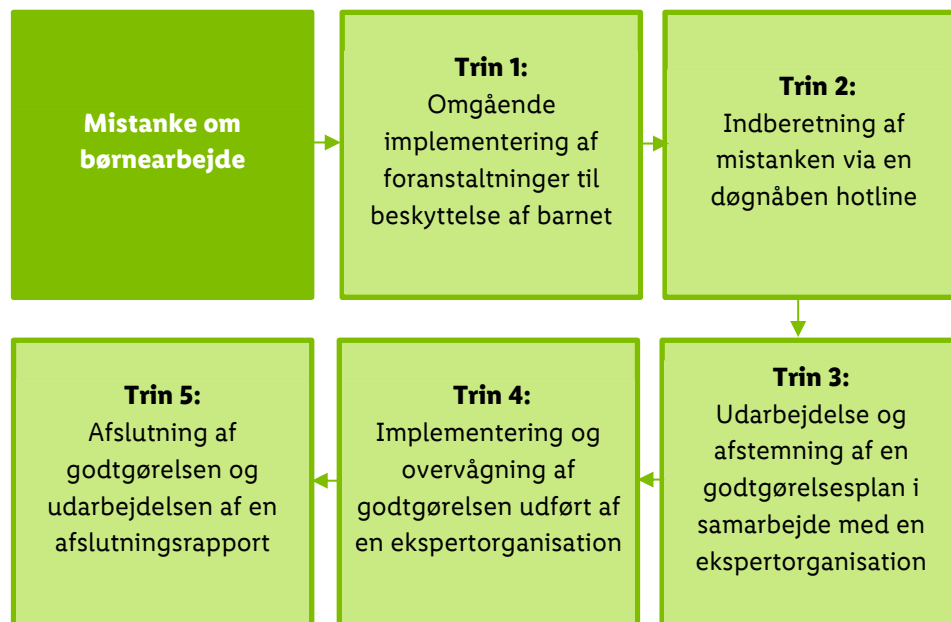
Når unge ansættes, skal de have en særlig beskyttelse. Derfor forventer vi af vores leverandører, at de især for unge arbejdstagere sørger for et sikkert arbejdsmiljø i overensstemmelse med den lokale lovgivning og giver dem mulighed for videreuddannelse. De skal ydermere have adgang til effektive klagemekanismer.

Vores fremgangsmåde ved mistanke om børnearbejde

Ligesom det er tilfældet med tvangsarbejde, har Lidl en strategi om nul tolerance med hensyn til børnearbejde, hvis leverandørerne ikke fortager sig noget når børnearbejde opdages. I tilfælde af overtrædelser af børns rettigheder i forsyningskæden bestræber Lidl sig på at arbejde tæt sammen med leverandørerne for at afhjælpe problemet i børnenes interesse. Som en del af godtgørelsen modtager de berørte familier en økonomisk støtte svarende til mindstelønnen i landet. Det er beregnet til forebyggelse af, at børnene af økonomisk nød bliver nødt til at arbejde igen. Save the Children støtter familierne

og hjælper dem med at finde passende uddannelsesmuligheder for de berørte børn i henhold til den pågældende situation.

Lidl forventer af sine leverandører, at de har effektive foranstaltninger til afhjælpning – når de opdager børnearbejde eller bliver opmærksomme på, at unge udfører farligt arbejde. Under sådanne omstændigheder skal direkte leverandører informere Lidl og den respektive ekspertorganisation og overtage styringen med henblik på den efterfølgende afhjælpningsproces.



Pilotprojekt til bekæmpelse af børnearbejde i samarbejde med Save the Children

Frem til udgangen af 2021 gennemfører Lidl i samarbejde med NGO'en > Save The Children og det tyske forbundsministerium for økonomisk samarbejde og udvikling et projekt til beskyttelse af børns rettigheder i forsyningskæden for hasselnødder i Tyrkiet. Til dette formål bliver hele forsyningskæden – fra dyrkningen af hasselnødderne frem til høsten og forarbejdningen – kontrolleret på stedet med henblik på overholdelsen af børns rettigheder.



Konkret drejer det sig om at sikre beskyttelsen af børns rettigheder, at skabe muligheder for pasning og uddannelse og om at give unge adgang til sikkert arbejde. Et andet formål med pilotprojektet er at tjene som grundlag for at anvende tilgangen i andre landbrugsforsyningskæder.

Siden 2017 har vi gennemført oplæringskurser for leverandører med henblik på forebyggelse og godtgørelse af børnearbejde i samarbejde med NGO'en Save the Children på vores nonfood-produktionssteder. Til dette formål har NGO'en uddannet leverandører i Bangladesh, Tyrkiet, Myanmar og Kina

på vegne af Lidl. I 2020 blev programmet udvidet til Pakistan og Vietnam.

Andre foranstaltninger til bekæmpelse af børnearbejde i samarbejde med Save the Children

- Uddannelse af eksterne revisorer til kontrol af standarderne på fabrikkerne
- Implementering af konkrete foranstaltninger i driften og god risikostyring, for eksempel et sikkert system til bekræftelse af alderen i forbindelse med ansættelsesprocessen
- Bedre beskyttelse af lovligt arbejdende unge mod farlige opgaver
- Afhjælpning af børnearbejde

925 

importører, fabriksarbejdere og revisorer blev uddannet med henblik på børnearbejde mellem 2017 og 2021.

Vores engagement med henblik på foreningsfrihed

Retten til foreningsfrihed og retten til kollektive overenskomster er grundlæggende menneskerettigheder og en del af ILO's grundlæggende arbejdstagerrettigheder. Men det er ikke alle 187 ILO-medlemslande, der har implementeret retten til foreningsfrihed i deres lovgivning.

I cirka 40 af landene verden rundt er der ingen eller kun en begrænset ret til kollektive overenskomster.¹² Særligt for arbejdstagere inden for landbruget eller i tekstilindustrien er mulighederne for medlemskab eller arbejde i en fagforening ofte begrænsede eller kun mulige i forbindelse med store personlige risici. For at kunne sikre deres grundlæggende arbejdstagerrettigheder er det vigtigt, at arbejdstagerne har en stemme og en repræsentation over for arbejdsgiverne. Det er også af afgørende betydning for et effektivt arbejdsmarked.

Begge rettigheder underbygger borgernes friheder og beskytter mod diskrimination eller chikane. Særligt i lande med svag strukturel beskyttelse af arbejdstagerne er det vigtigt, at arbejdstagerne har mulighed for at organisere sig effektivt – for muligheden for at opnå en eksistenssikrende indkomst er ofte tæt forbundet med muligheden for at organisere sig i fagforeninger og ved overenskomstforhandlinger.

Lidl har identificeret følgende råvare- og produktforsyningskæder som kritiske i forbindelse med foreningsfrihed: frugt og grønt, hardware og elektronik, tekstiler, te, kakao, kaffe, nødder.



Løbende Vi fører dialoger og konsulterer eksperter fra fagforeninger for at identificere de resterende hindringer i forbindelse med overholdelsen af menneskerettighederne, og herunder foreningsfriheden.

Fra 2021 Inden for rammerne af vores medlemskab af ACT bestræber vi os, i samarbejde med vores forretningspartnere, på at sikre foreningsfriheden og rettigheden til kollektive overenskomster i vores forsyningskæder.

2022 Vi vil yde målrettet bistand til småbønder til at organisere som et kollektiv.

2023 100 % af vores Tier 1-leverandører i Bangladesh og Cambodia er medlemmer af ILO Better Work Programmet, som blandt andet er målrettet mod øget social dialog.

¹² OGP: Freedom of Association, Global Report, 2018.

Lidl forpligter sig til at overholde retten til foreningsfrihed og kollektive overenskomster. Og vi forventer, at vores forretningspartnere gør det samme, når ansatte f.eks. ønsker at oprette en medarbejderforening for at udøve deres ret til kollektive overenskomster. I vores politik for bæredygtig indkøb, som er en del af vores indkøbsaftaler, forpligter vi os til ikke at blande os i bestræbelserne på at danne medarbejderforeninger og forbyde forsøg på at påvirke sådanne foreninger.

Her er der især fokus på mindre landbrug, da de er en vigtig del af vores fødevarerforsyningskæder. Lidl støtter dem i deres ønske om at organisere sig. For vi ved, at det er nemmere for dem at varetage deres interesser i fællesskab. Derfor udvikler vi tilgange, der skal sikre, at vi fortrinsvist køber vores varer fra små velorganiserede landbrugskooperativer. Derudover sørger vi for at give små landmænd den viden de har brug for til at kunne organisere sig.

For at fremme retten til foreningsfrihed er vi løbende i dialog med vores interessenter. Her er der tale om vores leverandører, faglige eksperter, borgerforeninger og fagforeninger. I fællesskab identificerer vi de resterende hindringer i forbindelse med overholdelsen af foreningsfriheden. I 2021 startede vi en dialog med den globale fagforening IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations) om regioner og fødevarerforsyningskæder med høj risiko for foreningsfrihed. Vi diskuterede også ressourcer og støtte, vi kan give vores leverandører for effektivt at beskytte foreningsfriheden i forsyningskæderne.

Som tegn på vores støtte har alle Lidl-lande underskrevet Women Empowerment Principles (WEP), blandt andet for at fremme kvinders ret til foreningsfrihed.

Inden for food- og nonfood-området er Lidl derudover regelmæssigt involveret i forskellige udviklingsprogrammer, og vi samarbejder med Fairtrade, GIZ (Tysk agentur for internationalt samarbejde) og Better Work Programmet fra Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO).

Bedre arbejdsforhold med ILO's Better Work Program

Better Work Programmet er et samarbejde mellem Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) og IFC (International Finance Corporation). Det blev grundlagt i august 2006 og har til formål at forbedre arbejdsstandarderne og konkurrenceevnen i globale forsyningskæder.



Lidl blev partner i ILO's Better Work Program i 2021. I denne sammenhæng pålægger Lidl i første omgang sine importører en forpligtelse til at sikre, at alle tier 1 -leverandørfaciliteter i Bangladesh og Cambodja er omfattet af ILO Better Work -programmet. I overensstemmelse med programmets kapacitet vil dette blive afsluttet inden udgangen af 2023.

Dermed styrker Lidl samarbejdet mellem arbejdstagerne og ledelsen for at forbedre arbejdsforholdene og medarbejdernes tilfredshed, hvilket vil bidrage til øget produktivitet. Lidl bestræber sig dermed også på at opnå en langfristet forbedring af livs- og arbejdsforholdene for arbejdstagerne på stedet, idet vi forpligter os til ikke at bringe leveringsaftaler til ophør med det samme i tilfælde af overtrædelser, men i stedet arbejde på at opnå forbedringer i arbejdstagernes interesse.

Inden for programmets rammer får Tier 1-leverandører regelmæssigt besøg af erhvervsrådgivere fra ILO, og arbejdstagerne bliver oplært i gennemførelse af løn- og overenskomstforhandlinger. Det har til

hensigt at støtte arbejdstagerne i at træffe beslutninger vedrørende deres arbejdsliv i egen interesse, såsom ved forhandling af højere lønninger eller bedre sociale ydelser.

Engagement for foreningsfrihed i samarbejde med Fairtrade

Som mangeårig partner af [Fairtrade](#) har vi tilmeldt os og overholdt principperne om foreningsfrihed og støtter dermed løn- og overenskomstforhandlinger.

Ud over Fairtrade-forhandlingerne gennemfører Fairtrade også særskilte programmer. De er især målrettede arbejdstagere i starten af forsyningskæden og skal gøre dem i stand til at organisere sig og gennemføre lønforhandlinger. I denne sammenhæng har Lidl underskrevet [Freedom of Association Protocol](#), som er et Fairtrade-samarbejde med IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations).

Dermed ønsker vi hos Lidl at bidrage til, at arbejdstagerne har tilstrækkelig forhandlingskraft til at opnå en positiv indflydelse på beslutninger vedrørende deres arbejdsliv, for eksempel ved forhandlinger om højere lønninger eller bedre sociale ydelser. Ud over revisioner og kontroller engagerer Lidl sig i samarbejde med Fairtrade, fagforeninger og andre arbejdsgivere for at føre en dialog i øjenhøjde med arbejdstagerne.



Derudover foreskriver Fairtrade-standarden følgende:

- Arbejdsgiverne skal dokumentere over for Fairtrade, at de garanterer foreningsfriheden.
- Fagforeningsrepræsentanter skal kunne mødes frit med arbejdsgiverne, hvis de anmoder om det. Fairtrade forlanger, at Fairtrade og alle ansatte informeres om dette skriftligt forud for certificeringen.
- Fairtrade forlanger dokumentation for, at der findes tilgængelige konfliktløsningsmekanismer hos både arbejdsgiverne og fagforeningerne.

Styrkelse af arbejdstagerne gennem Ethical Trading Initiativet

Lidl indsendte i slutningen af 2021 en ansøgning om medlemskab af multiinteressentinitiativet > [Ethical Trading Initiative](#) (ETI).

ETI's mission er at udnytte virksomhedernes, fagforeningers og NGO'ers kollektive styrke til at realisere visionen om en verden, hvor alle arbejdstagere nyder godt af arbejdstagerrettigheder, der respekteres af virksomheder og beskyttes af staten.



Til dette formål samarbejder ETI med de forskellige aktører om at finde løsninger på systematiske problemer. Lidl var allerede aktivt involveret i ETI-aktiviteter i 2020 og 2021, herunder en arbejdsgruppe om menneskerettighedskrænkelser i avocadodyrkning og diskussioner om ansvarligt indkøb af bomuld.

Inden for rammerne af vores medlemskab bestræber Lidl sig blandt andet på at videreudvikle indsatsområderne tvangsarbejde og leveløn samt at støtte småbønder i at organisere sig som et kollektiv.



Dansk Initiativ for Etisk Handel er den danske organisation for bæredygtig og ansvarlig handel. Organisationen fremmer ansvarlig handel, der respekterer menneske- og arbejdstagerrettigheder, hensynet til miljø og klima samt bidrager til en global bæredygtig udvikling. Dansk Initiativ for Etisk Handels medlemmer består af virksomheder, erhvervsorganisationer, fagbevægelsen, folkelige organisationer og offentlige institutioner.

Vores engagement for rimelige lønninger og indkomster

En eksistenssikrende løn eller en eksistenssikrende indkomst skal være tilstrækkelig til at dække udgifterne til mad, vand, bolig, uddannelse, sundhedsydelser, transport, tøj og andre grundlæggende behov og til at spare op til uventede udgifter.

Mere end 10 procent af verdens befolkning lever stadig i ekstrem fattigdom – deraf arbejder to tredjedele inden for landbruget. Og usikre arbejdsforhold såsom vikararbejde, midlertidigt arbejde eller minimumsarbejde er også stigende inden for fødevarereproduktionen.¹³ Særligt kvinder arbejder til lave lønninger og er ofre for udnyttelse. Kvindelige arbejdstagere inden for sæsonbetinget produktion af frugt og grønt tjener for eksempel cirka 20 til 30 procent mindre end mænd.¹⁴

Som følge af Corona pandemien vil fattigdommen i mange dele af verden sandsynligvis tage til, idet flere hundrede millioner har mistet deres arbejde og står overfor sult og fattigdom. Oxfam anslår, at det vil tage mere end ti år, inden de fattigste mennesker i verden har overvundet pandemiens konsekvenser.¹⁵

10 %

af verdens befolkning lever i ekstrem fattigdom.

¹³ ILO: World Employment and Social Outlook – Trends 2018.

¹⁴ Oxfam: Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte, 2021.

Lidl har især identificeret følgende råvare- og produktforsyningskæder som kritiske med henblik på rimelige lønninger: tekstiler, kakao, kaffe, te, nødder, fisk, frugt og grønt.



2021 Vi identificerer produkterne med de største risici for løn- eller indkomstforskelle i vores forsyningskæder.

Fra 2021 For produkterne med de største risici overvåger vi løbende Løn/Leveindkomst -benchmarks eller hjælper efter behov med at beregne dem.

2022 Vi gør vores indkøbere i stand til at identificere og håndtere produkter med høj risiko for løn- eller indkomstforskelle.

2023 Vi gennemfører tre pilotprojekter til reducere af løn- eller indkomstforskelle i tre forsyningskæder. Disse vil blandt andet fokusere på at give småbønder mulighed for at sikre en leveindkomst.

¹⁵ Oxfam: Das Ungleichheitsvirus, 2021.

Lidl anser en rimelig løn for at være en grundlæggende menneskerettighed. Det skal gøre arbejdstagerne i stand til at sørge for en værdig levestandard for dem selv og deres familie. Med virksomhedens Code of Conduct gjorde Lidl allerede i 2006 en indsats for rimelige lønninger, og siden da har vi bestræbt os på at leve op til det, for eksempel ved at vælge Fairtrade-certificerede råmaterialer såsom kakao, kaffe eller bananer. Vi samarbejder med en ekstern partner om at identificere produkterne og forsyningskæderne med de største løn- og indkomstforskelle. På baggrund heraf videreudvikler Lidl sin risikoorienterede tilgang til retfærdige lønninger.

Vi har allerede et særligt fokus på at sikre rimelige lønninger til små landbrug – som er udgangspunktet for mange af Lidls værdikæder inden for landbruget. Og de får ofte også kun en lille del af overskuddet. Lidl forstår betydningen af et retfærdigt system til fordeling af overskuddet i forsyningskæden og bestræber sig på at indgå langfristede, retfærdige og transparente leveringsaftaler med landmændene. Dette omfatter også, at Lidl forsøger at finde en tilgang, hvor en større del af værditilførslen bliver hos producenterne.

”

” I årene fremover er det vigtigt at styrke små landbrug i forsyningskæderne i de lande med de største løn- og indkomstforskelle, at støtte dem, at sørge for eksistenssikrende indkomster og at stræbe efter en retfærdig værdifordeling.“

Rasmus Pape | Indkøbsdirektør

Flagskibsprojekt: Fairtrade-chokoladen "WayToGo"

I 2018 svarede kakaobøndernes indkomst i Ghana kun til cirka 52 procent af en indkomst, der anses for at være eksistenssikrende. Med udviklingen af > [WayToGo-chokoladen](#) bidrager Lidl direkte til at sikre kakaobønderne i Ghana en højere indkomst.

Specifikke handlingsplaner, herunder bindende milepæle, blev udviklet for projektet for at støtte småbønder i at tjene en fair leveløn.

Inden for rammerne af samarbejdet med Fairtrade, landbrugskooperativet Kuapa Kokoo og NGO'en Rikolto har Lidl siden 2019 betalt en præmie ud over Fairtrade-præmien for hver ton kakao, der anvendes til WayToGo-chokolade. Disse penge finansierer projekter, der bidrager til en yderligere og permanent forbedring af indkomstsituationen for landbrugsproducenter. I 2020 nød 870 landmænd fra ti lokalsamfund i Ghana, hvoraf 60 procent var mænd og 40 procent kvinder, godt af de forskellige foranstaltninger og opnåede en højere indkomst. Takket være oplæring og startsæt fik 173 landmænd ekstra indtjeningskilder fra produktion af ris, honning eller søde kartofler. 308 fik derudover adgang til bedre finansieringsmuligheder. Yderligere 389 kunne forbedre kvaliteten og høsten af kakaobønner ved hjælp af beskærings- og sprøjtetjenester.

WayToGo-konceptet vil i fremtiden blive suppleret med endnu et produkt. Med WayToGo cashewnødder som private label-produkt



ønsker Lidl at bidrage til højere indkomster i cashew-dyrkning og styrke samarbejdet med småbønder.

Mange af de cashewnødder, der dyrkes i afrikanske lande, forarbejdes uden for Afrika, ofte i Sydøstasien. Det betyder, at kun en lille del af merværdien af dette populære produkt forbliver i dyrkningsregionerne, som ofte er præget af lave indkomster. WayToGo cashewnødderne er produceret i Tanzania fra dyrkning til det forarbejdede produkt. Omkring 400 tanzaniske småbønder støttes af samarbejdet med vores partnere, kooperativet UWAMI (Umoja Wa Wakulima Mikoma) i Lindi-regionen og Fairtrade. UWAMI træner landmændene i bæredygtige dyrknings- og forarbejdningsteknikker. Som en del af partnerskabet betaler Lidl en ekstra præmie for cashewnødderne ud over den allerede betalte Fairtrade-præmie. Fremover vil denne ekstra præmie være baseret på Living Income Reference Price (LIRP) og hjælpe småbønder med at tjene en fair leveløn. WayToGo cashewnødderne vil i første omgang være tilgængelige i Lidl i Holland.

I WayToGo kaffe- og WayToGo cashew-projekterne vil ligestilling repræsentere en anden stærk søjle i fremtiden

> [Her](#) kan du læse mere om vores engagement for bekæmpelse af diskrimination.

Lidl er i konstant kontakt med sine WayToGo-partnerorganisationer på stedet og informerer regelmæssigt om resultaterne af projekterne på virksomhedens hjemmeside.

Engagement for eksistenssikrende lønninger i forbindelse med initiativet for bæredygtige forsyningskæder inden for landbruget

Siden 2020 har Lidl været aktivt involveret i > [INA \(Initiative for Sustainable Agricultural Supply Chains\)](#) for at sikre sociale og økologiske standarder i hele branchen.



Dette partnerskab mellem den private sektor, civilsamfundet og politik har til formål at opnå større bæredygtighed i globale landbrugsforsyningskæder og især at forbedre levevilkårene for småbønder i hele verden.

I januar 2020 blev vi en del af INA-arbejdsgruppen for eksistenssikrende lønninger for i fællesskab og i samarbejde med andre virksomheder at udvikle koncepter og pilotprojekter, der sørger for eksistenssikrende indkomster og lønninger til producenterne i udvalgte forsyningskæder inden for landbruget.

Vi udvikler i øjeblikket et pilotprojekt i bananforsyningskæden i Ecuador og andre producentlande. Projektet har fire strategiske mål for at fremme lønninger og leveindkomster i bananforsyningskæden:

- Implementering af ansvarsbevidst indkøbspraksis inden for detailhandlen
- Fremme aktive og stærke medarbejderforeninger, der kan hjælpe med lønforhandlingerne
- Sikring af transparens ved brug og videreudvikling af overvågningsmekanismer
- Sikring af passende rammebetingelser ved hjælp af fælles dagsordner med relevante aktører og interessenter

Eksistenssikrende lønninger i forsyningskæden for appelsiner i samarbejde med Fruit Juice Platformen

Som medlem af [Fruit Juice Platformen](#) arbejder Lidl på at sikre, at arbejdstagere i forsyningskæden for appelsiner i Brasilien får en eksistenssikrende løn.



Inden for rammerne af vores medlemskab støttede vi rapporten [Living Wage Report](#), der blev offentliggjort i Brasilien i 2020 til bestemmelse af løn- og indkomstforskellene inden for appelsindyrkning. På dette grundlag var det muligt at identificere den faktiske lønforskel mellem eksistenssikrende lønninger og de eksisterende lønninger på stedet. I det næste trin har Lidl planer om at undersøge de lønninger, der faktisk bliver betalt på de gårde, vi modtager leveringer fra. Ved hjælp af fælles projekter forsøger vi derudover at nå et mål om trinvis tilpasning af lønningerne til den eksistenssikrende løn.

Med ACT til højere lønninger i tekstilindustrien

Som den første tyske dagligvarekæde er Lidl blevet en del af initiativet > ”Action Collaboration Transformation“ (ACT). ACT er den første globale aftale vedrørende regionale kollektive overenskomster inden for tekstilindustrien i produktionslandene. De lønninger, der fastlægges inden for disse rammer, kombineres med ansvarsbevidst indkøbspraksis hos de deltagende virksomheder.



ACT har udviklet en mekanisme til evaluering af initiativets effekt: Tekstilproducenter og medarbejderrepræsentanter evaluerer, hvor effektivt virksomhederne implementerer deres forpligtelser og dermed sørger for højere lønninger. ACT sætter i første omgang fokus på landene Cambodia, Myanmar, Bangladesh og Tyrkiet.

I samarbejde med vores ansvarlige indkøbsafdelinger har vi udarbejdet en strategi for implementeringen af initiativets principper – en ansvarsbevidst indkøbspraksis – inden 2025. Her drejer det sig blandt andet om i fællesskab med vores forretningspartner at oprette mekanismer, der muliggør lønstigninger inden for tekstilindustrien. Strategien er baseret på en anonymiseret bedømmelse af indkøbspraksissen fra vores producenters side, som ACT har gennemført. Mere end 3000 fabrikker deltog i denne spørgeundersøgelse. I en branchesammenligning opnåede Lidl et resultat over gennemsnittet.

Samtidigt kæmper tekstilindustrien i øjeblikket med følgerne af Corona pandemien. På grund af den midlertidige lukning af butikkerne verden rundt er ordresituationen i nogle tilfælde blevet forværret drastisk for produktionslandene.

Inden for rammerne af vores medlemskab af ACT bestræber vi os på at forbedre arbejdssituationen yderligere for arbejdstagerne inden for tekstilindustrien på stedet. Eksempelvis har vi som en selvfølge forpligtet os til også i den aktuelle situation at opfylde alle aftaler og tage i mod alle aftalte leveringer.

Vores engagement for bekæmpelse af diskrimination

Den nuværende andel af arbejdsstyrken for kvinder er lige under 49%, mens tallet for mænd er 75%. Det er en forskel på 26 procentpoint, og nogle steder er forskellen mere end 50 procent.¹⁶

Selvom kvinders forhold inden for landbruget er blevet bedre, bliver kvindelige landmænd stadig diskrimineret hvad angår adgangen til ressourcer såsom land, lån og uddannelse. Derudover er kvindelige arbejdstagere udsat for særlige risici, som for eksempel ulige behandling med henblik på lønninger, afskedigelse i tilfælde af graviditet samt vold eller sexchikane på arbejdspladsen.

Men køn er ikke den eneste årsag til diskrimination. Spørgeundersøgelser har dokumenteret, at diskrimination, angreb på mindretal og hadefulde udtalelser fortsat er en del af hverdagen overalt i verden, og i forbindelse med Covid-19-pandemien er problemet sågar vokset.¹⁷ Sæsonarbejdere og udenlandske arbejdstagere udsættes ofte for diskrimination med hensyn til arbejdsforholdene og lønningerne, og i henhold til aktuelle undersøgelser udført af ILO tjener de gennemsnitligt 13 procent mindre end indenlandske arbejdstagere. Ifølge organisationen Oxfam udføres mere end en fjerdedel af alt arbejde inden for landbruget af udenlandske arbejdstagere.¹⁸

Lidl har især identificeret følgende råvare- og produktforsyningskæder som kritiske i forhold diskrimination:
bomuld, kaffe, kakao, frugt og grønt, palme(kerne)olie, ris, soja, te, fisk og tekstiler.



2021 Vi offentliggør et manifest vedrørende ligestilling af kønnene.

2022 Vi offentliggør en handlingsplan på tværs af alle lande for ligestilling mellem kønnene, herunder mål med deadlines for implementering.

2022 Vi styrker vores tilgang til due diligence ved hjælp af kønsspecifikke risikovurderinger inkl. HRIA'er.

2023 Vi sørger for adgang til kønsorienterede klagemekanismer i risikoforsyningskæder.

¹⁶ ILO: The gender gap in employment: What's holding women back?, 2018.

¹⁷ ILO: Labour migration, 2020.

¹⁸ Oxfam: Positionspapier Welternährung, 2030.

Fra 2023 Vi holder øje med udviklingen i forbindelse med vores handlingsplan til fremme af eksistenssikrende indkomster og lønninger med særligt fokus på kvinders lønninger, og vi informerer om fremskridtene. Derudover bestræber vi os på at øge andelen af produkter, vi køber fra avlere og forarbejdningsvirksomheder ledet af kvinder, hvor det er økonomisk muligt, og rapportere om vores fremskridt.

Hos Lidl er vi modstandere af enhver form for diskrimination, også i forbindelse med vores forsyningskæder. Dette grundprincip er også en fast del af vores indkøbspolitik vedrørende ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden, som vi er i gang med at udvikle.

Hos Lidl definerer vi diskrimination som enhver forskelsbehandling, udelukkelse eller særbehandling på baggrund af blandt andet køn, religion, hudfarve eller oprindelse, som fører til ulige behandling eller hæmninger.

For vi er klar over, at der hovedsageligt arbejder kvinder i mange af vores forsyningskæder med høj risiko. Og af mange årsager, herunder blandt andet lande- og branchespecifikke årsager, er der særligt høj risiko for, at de bliver ofre for overtrædelser af menneskerettighederne.

For at forankre princippet om ligestilling og ligebehandling af kønnene i vores forsyningskæder skal der etableres målrettede tiltag til støtte af kvinder. For at danne grundlag for etableringen af disse tiltag har vi udført en risikovurdering og dermed identificeret forsyningskæderne med høj risiko inden for food-området, hvor kvinders rettigheder overtrædes, eller hvor kvinder er udsat for diskrimination. Herunder er der blandt andet tale om ulige adgang til arbejde, ulige betaling eller vold mod kvinder. Vi offentliggør resultaterne i vores publikation [Ligestilling af kønnene i forsyningskæden i praksis.](#)



FN's Women's Empowerment Principles (WEP)

Som et af de første tiltag underskrev Lidl Danmark Women's Empowerment Principles i 2020. Til implementering af WEP udvikler vi inden udgangen af 2021 en indkøbspolitik med henblik på ligestilling mellem kønnene i forsyningskæden. Deri fastlægger vi konkrete mål og informerer om vores tiltag, blandt andet projekter til støtte af kvinder.

WEP er et fælles initiativ fra UN Women og UN Global Compact. Det er det første verdensomspændende initiativ, som er målrettet mod at støtte og styrke kvinderne i forsyningskæden og virksomhederne.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

WEP er målrettede mod virksomheder og koncerner, og de omfatter de syv følgende principper, der har til hensigt at styrke kvinderne i virksomhederne:

1. Oprettelse af en ligestillingsorienteret ledelseskultur.
2. Retfærdig behandling af alle mænd og kvinder i erhvervslivet - respektere og støtte menneskerettighederne og bekæmpelse af diskrimination.
3. Sikring af alle arbejdstageres sundhed, sikkerhed og velvære.
4. Fremme uddannelse, oplæring og erhvervmæssig udvikling af kvinder.
5. Fremme iværksætterkulturen hos kvinder, styrkelse af deres rolle på arbejdsmarkedet, respekt for kvinders værdighed i forbindelse med alle former for markedsføring.
6. Fremme ligestilling ved hjælp af fælles initiativer og lobbyarbejde.
7. Mål og rapporter offentligt om fremskridt med henblik på ligestilling mellem kvinder og mænd.

WayToGo og Fairtrade for ligestilling mellem kønnene

Fra 2021 udvider vi vores WayToGo-koncept vedrørende eksistenssikrende indkomster med en ny søjle. Her drejer det sig udtrykkeligt om ligestilling mellem kønnene, og målet er aktiv prioritering af kvinders og andre svage persongruppers behov og færdigheder i forbindelse med alle WayToGo-aktiviteter.

I denne sammenhæng træffer vi foranstaltninger, som muliggør diversificering af indkomster, og hvor der tages højde for den særlige situation, som kvinder står i. Vi ønsker også at forbedre kvinders adgang til finansielle midler. Fairtrades "Gender Modul" anvendes også med henblik på at sikre en fælles beslutningstagning blandt ægtepar i deres husholdning. På den måde ønsker Lidl især at støtte op om eksistenssikrende indkomster og lønninger til kvinder.

”

”Inden for hele fødevarerbranchen er det nødvendigt, at vi aktivt fremmer de erhvervsmæssige muligheder for kvinderne i de forsyningskæder med høj risiko for overtrædelse af rettigheder og diskrimination.“

Rasmus Pape | Indkøbsdirektør

Vores engagement med henblik på arbejdssikkerhed

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er en grundlæggende rettighed for alle arbejdstagere. En effektiv arbejdstagerbeskyttelse sikrer arbejdstagernes sundhed på arbejdspladsen og danner grundlag for produktivt arbejde.

Ifølge globale beregninger vedrørende arbejdstagerbeskyttelse dør, i henhold til ILO, 365.000 mennesker om året på grund af arbejdsulykker, 374 millioner lider af følgerne af arbejdsulykker, og cirka 2,37 millioner lider af arbejdsrelaterede sygdomme. Arbejdsulykker med dødelig udgang udgør i alt 5 til 7 procent af alle dødsfald på verdensplan.¹⁹ Økonomisk set svarer tabet af arbejdsdage på grund af arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygdomme dermed op til 4 procent af det globale bruttonationalprodukt.

Landbruget og tekstilindustrien er nogle af de farligste brancher. Sundhedsrisiciene omfatter blandt andet ubeskyttet eller usagkyndig håndtering af sundhedsskadelige plantebeskyttelsesmidler eller tekstilfarver samt farligt værktøj. Cirka 25 millioner mennesker bliver hvert år ramt af akutte forgiftninger på arbejdspladsen på grund af pesticider.²⁰

Covid-19-pandemien indebærer yderligere risici for arbejdstagernes sundhed. Arbejdstagerne i forsyningskæderne har ofte ikke tilstrækkelig adgang til værnemidler, desinfektions- og rengøringsmidler, og hygiejnetiltagene er mangelfulde.

Lidl har især identificeret følgende råvare- og produktforsyningskæder som kritiske i forhold til arbejdssikkerhed: tekstiler, bomuld, cellulose, hardware og elektronik, frugt og grønt, fisk.



2022 Vi vil offentliggøre en revideret leverandørpolitik med strengere krav til arbejdsmiljø og sikkerhed.

2023 Vi implementerer en risikoorienteret og skalerbar tilgang til sociale revisioner i risikoforsyningskæder, som også fokuserer på sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

2025 Vi gennemfører årligt tre Human Rights Impact Assessments (HRIA) i forsyningskæder med høj risiko for at registrere eventuelle risici med hensyn til arbejdstagernes sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og for at træffe egnede foranstaltninger til afhjælpning af eventuelle problemer.

¹⁹ ILO: Vision Zero Fund. Strategy 2019-2023, 2019.

²⁰ Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030.

Hos Lidl er vores intention at udnytte effektiv medarbejderbeskyttelse for at sikre sundhed og sikkerhed for alle medarbejdere hos vores leverandører og dermed lægge fundamentet for et sikkert arbejdsmiljø.

Lidl tolererer ikke overtrædelser af arbejdstagerbeskyttelsen. For at kontrollere arbejdstagerbeskyttelsen gennemfører vi regelmæssigt sociale revisioner, og vi forpligter vores leverandører til at sørge for arbejdstagerbeskyttelsen inden for rammerne af vores Code of Conduct. Derudover er Lidl involveret i en række initiativer til forbedring af arbejdstagerbeskyttelsen i virksomhedens forsyningskæder.

Bangladesh-aftalen om arbejdssikkerhed og brandsikkerhed i tekstilindustrien

For at opnå en langfristet forbedring af standarderne for arbejds- og brandsikkerhed hos tekstilproducenterne i det vigtige produktionsland Bangladesh har Lidl underskrevet den internationale aftale om brand- og bygningssikkerhed, den såkaldte Bangladesh Accord on Fire and Building Safety.



Derudover var vi en af de første til at underskrive den efterfølgende aftale, der blev indgået inden for rammerne af [RMG Sustainability Council \(RSC\)](#), og som er gyldig fra 2018 til 2021. Aftalen har til formål at forbedre brand- og arbejdssikkerheden og involvere arbejdstagerne med infrastruktur- og uddannelsestiltag.

Mere end to millioner mennesker har deltaget i uddannelsestiltagene siden 2013. Og derudover er mere end 1.600 tekstilfabrikker i Bangladesh en del af aftalen, og de kontrolleres regelmæssig med hensyn til deres standarder for brand- og bygningssikkerhed. I denne sammenhæng implementerer tekstilfabrikkerne tiltag til forbedringer.

ILO's scoreprogram: Uddannelse med henblik på bedre arbejde

> Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) er et globalt program fra ILO, som har til hensigt at forbedre arbejdstagernes produktivitet og deres arbejdsforhold. Målet med dette initiativ er en effektiv implementering af SCORE-uddannelsen, som er en kombination af personlig uddannelse af ledere og medarbejdere samt rådgivning ude hos virksomhederne.

Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE):

Der er tale om et uddannelses- og rådgivningsprojekt, der er udarbejdet af Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO). Det er målrettet mod et samarbejde med globale indkøbsansvarlige om uddannelse af leverandørerne med henblik på at forbedre deres arbejdsforhold, deres produktivitet og deres konkurrenceevne.



Med deltagelsen i SCORE-uddannelsen vil Lidl fra 2022 bestræbe sig på at oprette samarbejdsforhold hos leverandørerne i udvalgte risikoforsyningskæder med særligt fokus på følgende punkter:

- Samarbejde på arbejdspladsen
- Ren produktion
- Personalestyring
- Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Vores mål for en langfristet tilgang til emnet menneskerettigheder

Vi har sat os som mål at forbedre livsvilkårene og arbejdsforholdene for de personer, der arbejder for os, inden udgangen af 2025.

1 Mål med henblik på løbende registrering af resultaterne

Fra 2021 Vi fortsætter med regelmæssigt at gennemføre hotspot-analyser for at identificere risici med hensyn til menneskerettighederne inden for vores varegrupper.

Inden 2025 Vi gennemfører årligt tre Human Rights Impact Assessments (HRIA) i forsyningskæder med høj risiko.

2 Mål med henblik på sikring af standarderne

2021 Vi giver arbejdstagerne i tre risikoforsyningskæder adgang til effektive klagemekanismer.

2023 Vi implementerer en risikoorienteret og skalerbar tilgang til sociale revisioner i risikoforsyningskæder.

3 Mål med henblik på udbredelse af fair handel

2021 Vi udarbejder en handlingsplan til at fremme eksistenssikrende indkomster og lønninger i vores globale forsyningskæder for dermed at mindske lønforskellene. > [Her](#) kan du se flere af vores mål.

4 Mål med henblik på ansporing til forandringer

2022 Vi udvikler en tilgang til vores forsyningskæder på tværs af alle varegrupper til forbedring af arbejdsforholdene ved hjælp af målrettede foranstaltninger. Disse foranstaltninger omfatter blandt andet oplæring af leverandørerne. På oplæringskurser ønsker vi derudover at gøre personerne i vores forsyningskæder i stand til selv at sørge for, at deres rettigheder overholdes. Og vi gennemfører projekter med henblik på at forbedre deres lønninger eller deres arbejdsbeskyttelse. Mindre landbrug, kvinder og ansatte i landbruget er i fokus i vores handleplan.

Vores mål med henblik på beskyttelsen af arbejdsrelaterede menneskerettigheder



Mål med henblik på bekæmpelse af tvangsarbejde

2022 Vi udarbejder en strategi på tværs af alle lande til bekæmpelse af tvangsarbejde inklusive handleplaner.

> [Her](#) kan du læse mere om vores engagement for bekæmpelse af tvangsarbejde



Mål med henblik på bekæmpelse af børnearbejde

2025 Vi bestræber os på at implementere et uddannelseskoncept i forsyningskæder med høj risiko til forebyggelse og godtgørelse af børnearbejde.

> [Her](#) kan du læse mere om vores engagement for bekæmpelse af børnearbejde



Mål med henblik på beskyttelse af retten til foreningsfrihed

Løbende

Vi fører dialoger og konsulterer eksperter fra fagforeninger. Dermed identificerer vi de resterende vanskeligheder i forbindelse med overholdelsen af menneskerettighederne inkl. retten til foreningsfrihed.

Fra 2021

Inden for rammerne af vores medlemskab af ACT bestræber vi os i samarbejde med vores forretningspartnere på at sikre foreningsfriheden og rettigheden til kollektive overenskomster i vores forsyningskæder.

2022

Vi støtter målrettet mindre landbrug til at oprette sammenslutninger.

2023

100 % af vores Tier 1-leverandører i Bangladesh og Cambodia er medlemmer af ILO Better Work Programmet, som blandt andet er målrettet mod øget social dialog.

> [Her](#) kan du læse mere om vores engagement for retten til foreningsfrihed



Mål med henblik på rimelige lønninger og indkomster

- 2021** Vi identificerer produkterne med de største risici for eksistenssikrende lønninger og indkomsts-forskelle i vores forsyningskæder.
- Fra 2021** For produkterne med de største risici overvåger vi løbende eksistenssikrende lønninger og indkomst-benchmarks eller hjælper efter behov med at beregne dem.
- 2022** Vi gør vores indkøbere i stand til at identificere og håndtere produkter med høj risiko for løn- eller indkomstforskelle.
- 2023** Vi gennemfører tre pilotprojekter til reducere af eksistenssikrende lønninger og indkomsts-forskelle i tre risikoforsyningskæder. De sætter blandt andet fokus på at gøre mindre landmænd i stand til at sikre sig en eksistenssikrende indkomst.

> [Her](#) kan du læse mere om vores engagement for rimelige lønninger og indkomster



Mål med henblik på bekæmpelse af diskrimination

- 2021** Vi offentliggør et positionsdokument vedrørende ligestilling af kønnene.
- 2022** Vi offentliggør en handleplan på tværs af alle lande for ligestilling af kønnene inkl. frister for målene.
- 2022** Vi styrker vores tilgang til due diligence ved hjælp af kønsspecifikke risikovurderinger inkl. HRIA'er.
- 2023** Vi sørger for adgang til kønsorienterede klagemekanismer i risikoforsyningskæder.
- Fra 2023** Vi holder øje med udviklingen i forbindelse med vores handleplan til fremme af eksistenssikrende indkomster og lønninger med særligt fokus på kvinders lønninger, og vi informerer om fremskridtene.

Derudover bestræber vi os på i stigende grad at foretage indkøb fra producenter og forarbejdende virksomheder under kvindelig ledelse, hvis det økonomisk set er muligt, og vi informerer om fremskridtene.

> [Her](#) kan du læse mere om vores engagement for bekæmpelse af diskrimination



Mål med henblik på forbedring af arbejdssikkerheden

- 2022** Vi stiller øgede krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen i reviderede retningslinjer til leverandørerne.
- 2023** Vi implementerer en risikoorienteret og skalerbar tilgang til sociale revisioner i risikoforsyningskæder, som også fokuserer på sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.
- 2025** Vi gennemfører årligt tre Human Rights Impact Assessments (HRIA) i forsyningskæder med høj risiko for at registrere eventuelle risici med hensyn til arbejdstagernes sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og for at træffe egnede foranstaltninger til afhjælpning af eventuelle problemer.

> [Her](#) kan du læse mere om vores engagement for arbejdssikkerheden

Ordliste

Ordliste

Børnearbejde

FN's konvention om børns rettigheder definerer et barn som: "ethvert menneske under 18 år, medmindre barnet bliver myndigt tidligere efter den lov, der gælder for barnet". ILO definerer børnearbejde som arbejde, der fratager børn deres barndom, deres muligheder og deres værdighed, og som er skadeligt for deres fysiske og mentale udvikling. Børnearbejde henviser til et eller flere af følgende punkter:

- 1) Arbejde, der udføres af et barn, som er under lavalderen for, hvornår det er tilladt at udføre den pågældende form for arbejde.
- 2) Arbejde, der er i modstrid med skolepligten.
- 3) Arbejde, der kan være skadeligt for barnets sundhed, sikkerhed eller moral, hvilket går under betegnelsen farligt arbejde.

ILO definerer "farligt arbejde for børn" som "arbejde, der er skadeligt for børns fysiske og mentale sundhed, sikkerhed og moral – og som derfor ikke må udføres af personer under 18 år". Med henblik på definitionen af farligt arbejde orienterer Lidl sig både efter internationale standarder (ILO-konvention nr. 138, nr. 182 og anbefaling nr. 190) og den nationale lovgivning.

Code of Conduct

Code of Conduct betegnes også som adfærdskodeks. Det beskriver en samling af retningslinjer og/eller regler, som virksomheder pålægger sig selv på en frivillig basis. De indeholdte adfærdsanvisninger tjener som (grundlæggende) handlingsorientering for medarbejderne med henblik på fremme af ønsket adfærd eller forebyggelse af uønskede handlinger. Regelsættet kan indeholde mange forskellige emner lige fra korruption, forholdet til kunderne og tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO)

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) er FN's ældste særorganisation med hovedsæde i Geneve. Den er ansvarlig for udvikling, udarbejdelse og implementering af bindende internationale arbejdsstandarder og sociale standarder. ILO's primære mål er fremme af anstændige arbejdsforhold, social sikring og styrkelse af den sociale dialog.

Diskrimination inden for arbejde og erhverv

ILO-konvention nr. 111 definerer diskrimination som enhver forskelsbehandling, udelukkelse eller særbehandling på grund af race, hudfarve, køn, trosretning, politiske holdninger, nationalitet eller etnicitet, som resulterer i manglende eller forringet ligestilling eller ligebehandling inden for arbejde eller erhverv.²¹

Effektiv klagemekanisme

En effektiv klagemekanisme er en proces, som giver enkeltpersoner eller grupper mulighed for at klage i tilfælde af, at virksomhederne overtræder menneskerettighederne, med henblik på at opnå afhjælpning af problemet. Lande og virksomheder er ifølge FN's retningslinjer om menneskerettigheder og erhvervsliv²² forpligtede til at give arbejdstagerne adgang til effektive klagemekanismer. For virksomhederne indebærer denne oprettelse af interne klagemekanismer eller fremme af sådanne foranstaltninger hos leverandører eller forretningspartnere, som personer i og udenfor virksomheden har adgang til. UNGP definerer otte effektivitetskriterier, som klagemekanismer vedrørende menneskerettigheder skal opfylde. I henhold dertil er en klagemekanisme effektiv, når den er retmæssig, tilgængelig, beregnelig, afbalanceret, transparent, i overensstemmelse med rettighederne og dialogorienteret, og når den er en kilde til fortsat læring.

²¹ ILO: Die Grundprinzipien der ILO, 2021.

²² UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Eksistenssikrende indkomst

Global Living Wage Coalition (GLWC) beskriver eksistenssikrende indkomst som den løn, en arbejdstager modtager for en normal arbejdsuge på et bestemt sted, og som er tilstrækkelig til at sikre en rimelig levestandard for arbejdstageren og dennes familie. En rimelig levestandard omfatter mad, vand, uddannelse, sundhedspleje, transport, tøj og andre grundlæggende behov inklusive opsparing til uventede hændelser.²³

I organisationens konvention nr. 100 beskriver ILO derudover retningslinjer for lige lønninger til mandlige og kvindelige arbejdstagere for det samme arbejde. Følge ILO skal dette realiseres ved hjælp af:

- 1) national lovgivning
- 2) lønfastsættelsesmekanismer, der er fastlagt eller anerkendt ved lov
- 3) kollektive overenskomster mellem arbejdsgivere og arbejdstagere

Fair Recruitment

Ifølge ILO skal fair recruitment (på dansk retfærdig rekruttering) finde sted på en måde, der respekterer, beskytter og opfylder de internationalt anerkendte menneskerettigheder, herunder også de, der er fastlagt i internationale arbejdsstandarder, og med særligt fokus på retten til foreningsfrihed og kollektive overenskomstforhandlinger samt forebyggelse og bekæmpelse af tvangsarbejde, børnearbejde og diskrimination inden for arbejde og erhverv. ILO har defineret 13 grundlæggende retningslinjer med henblik på fair recruitment.²⁴

FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder

FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder, på engelsk UN Guiding Principles on Business and Human Rights, blev vedtaget af FN's Menneskerettighedsråd i 2011. De er et globalt instrument til afhjælpning og forebyggelse af overtrædelser af menneskerettighederne inden for erhvervslivet. Dermed spiller virksomhederne en central rolle med henblik på beskyttelsen af menneskerettighederne. Uafhængigt af de statslige rammer skal de respektere menneskerettighederne i forbindelse med alle deres forretningsaktiviteter og oprette systemer, som bidrager til deres overholdelse.

Foreningsfrihed

ILO-konvention nr. 87 fastlægger følgende retningslinjer for sikring af retten til foreningsfrihed:

- 1) Arbejdere og arbejdsgivere uden forskel af nogen art, er berettiget til at oprette og til alene under iagttagelse af den pågældende organisations bestemmelser at slutte sig til organisationer efter eget valg og uden forudgående tilladelse.
- 2) Arbejder- og arbejdsgiverorganisationer er berettiget til selv at udarbejde deres love og bestemmelser, til i fuld frihed at vælge deres repræsentanter, til at ordne deres administration og virksomhed samt til at udforme deres programmer.
- 3) De offentlige myndigheder skal afholde sig fra enhver indblanding, som kan begrænse denne ret, eller som kan hæmme organisationerne i deres lovlige udøvelse heraf.
- 4) Arbejder- og arbejdsgiverorganisationer skal ikke kunne opløses eller suspenderes administrativt.
- 5) Arbejder- og arbejdsgiverorganisationer er berettiget til at oprette og slutte sig til forbund eller sammenslutninger af forbund, og enhver organisation, ethvert forbund eller enhver forbundssammenslutning af denne art er berettiget til at slutte sig til internationale arbejder- eller arbejdsgiverorganisationer.

²³ GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

²⁴ ILO: General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

Human Rights Impact Assessment (HRIA)

En Human Rights Impact Assessment (HRIA) er en konsekvensvurdering vedrørende menneskerettigheder som en proces til registrering, forudsigelse og reaktion på de potentielle konsekvenser, som virksomheders aktiviteter, en regerings politik eller en handelsaftale vil have på menneskerettighederne.

Tvangsarbejde

Ifølge ILO er "tvungent eller pligtmæssigt arbejde" enhver form for arbejde eller tjenesteydelse, som en person udøver under trussel om afstraffelse, eller som vedkommende ikke frivilligt har stillet sig til rådighed for. Alle ILO's medlemslande er i henhold til konvention nr. 105 forpligtede sig til at undertrykke og til ikke at gøre brug af nogen form for tvungent eller pligtmæssigt arbejde. Dette omfatter tvangsarbejde:

- 1) som middel til politisk tvang eller opdragelse eller som straf for at have eller give udtryk for politiske synspunkter eller synspunkter, der ideologisk strider mod den bestående politiske, sociale eller økonomiske orden;
- 2) som metode til at mobilisere og anvende arbejdskraft med henblik på økonomisk udvikling;
- 3) som middel til opretholdelse af arbejdsdisciplin;
- 4) som straf for at have deltaget i strejker;
- 5) som middel til forskelsbehandling på grund af race, social stilling, nationalitet eller religion.

Udenlandsk arbejdstager

ILO beskriver udenlandske arbejdstagere som udlændinge, der kommer til et land med henblik på at udføre et arbejde, som de modtager en godtgørelse for i det land, hvor de udfører arbejdet. Varigheden af deres ophold er for det meste begrænset i henhold til det arbejde, de udfører. Hvis de også kommer til landet, hører deres familiemedlemmer også ind under denne kategori.

Flytning på tværs af nationale grænser for at arbejde er ifølge ILO en af de vigtigste årsager til international migration, enten på grund af økonomiske uligheder eller arbejdssøgning eller på grund af begge dele.²⁵

Verdenserklæringen om menneskerettigheder (UDHR)

Ikke juridiske bindende resolution fra De Forenede Nationer fra 1948, der omfatter grundlæggende syn på de rettigheder, som ethvert menneske bør have. Værket omfatter i alt 30 artikler, der for første gang i menneskets historie havde til hensigt at beskytte alle – herunder også deres sociale rettigheder, fritidsrettigheder og kollektive rettigheder. FN's medlemsstater forpligtede sig dengang til at sikre disse rettigheder ved hjælp af "fremadskridende nationale og internationale foranstaltninger". Erklæringen er det mest oversatte dokument i verden, hvilket understreger dens verdensomspændende gyldighed.

²⁵ ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

Kilder og link



Kilder og link

Global Living Wage Coalition (GLWC):
What is a Living Wage?

<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>
(Status: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf
(Status: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
Globale Lieferketten und CSR

<https://www.ilo.org/berlin/sozialpartner/globale-lieferketten/lang--de/index.htm>
(Status: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO), UNICEF:
Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward

<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>
(Status: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
Global estimates on migrant workers

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
(Status: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
Labour migration

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm
(Status: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
Modern slavery and child labour

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm
(Status: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
The gender gap in employment: What's holding women back?

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
(Status: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
World Employment and Social Outlook – Trends 2018

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>
(Status: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
World Employment and Social Outlook – Trends 2021

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf
(Status: 24.05.2021)

Open Government Partnership (OGP):
Global Report – Freedom of Association

https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf
(Status: 24.05.2021)



Oxfam:

Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte

<https://www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/supermarkte>

(Status: 20-05-2021)

Oxfam Deutschland:

Das Ungleichheitsvirus: Wie die Corona-Pandemie soziale Ungleichheit verschärft und warum wir unsere Wirtschaft gerechter gestalten müssen

https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf

(Stand: 25-06-2021)

Oxfam Deutschland:

Oxfam-Bericht zu wachsender Ungleichheit in Lieferketten: Supermärkte profitieren von Corona, Arbeiterinnen zahlen den Preis

<https://www.oxfam.de/ueber-uns/aktuelles/bericht-supermaerkte-profitieren-von-corona-arbeiterinnen-zahlen-den-preis>

(Status: 25-06-2021)

Oxfam:

Positionspapier Welternährung 2030

https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternaehrung_2030_0.pdf

(Status: 20-05-2021)

The World Bank:

Employment in agriculture

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>

(Status: 28-05-2021)

UN Guiding Principles:

Reporting Framework with implementation guidance

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf

(Status: 26-08-2021)

United Nations:

Guiding Principles on Business and Human Rights

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

(Status: 22-06-2021)

United Nations:

Universal Declaration on Human Rights

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

(Status: 22-06-2021)



Billeder

Forsidebillede:

Jacob Lund, stock.adobe.com

Side 2:

nito, stock.adobe.com

Side 4:

JackF, stock.adobe.com

Side 6:

fmajor, iStock.com

Side 8:

JackF, stock.adobe.com

Side 11:

Annie Spratt, unsplash

Side 23:

Alexander, stock.adobe.com

Side 25:

odua images, stock.adobe.com



Kontakt

Lidl Danmark K/S
Profilvej 9
6000 Kolding

Yderligere oplysninger om CSR

<https://www.lidl.dk>
<https://lidl.dk/CSR>

Ophavsret

Indholdet i dette dokument (inklusive tekst, billeder, fotos, logoer osv.), og dokumentet i sin helhed er beskyttet af ophavsret. Dette dokument og/eller dets indhold må ikke offentliggøres, ændres, udgives, oversættes eller reproducere uden skriftlig tilladelse fra Lidl.

© Lidl Danmark K/S