

Inkoopbeleid

Mensenrechten in de leveringsketen

Lidl België Gmbh & Co. KG • Versie 30.09.2021



Inhoud

Onze verantwoordelijkheid voor mensenrechten in de leveringsketen	2	Onze inzet voor vrijheid van vereniging	29
<hr/>		Onze inzet voor fatsoenlijke beloning en inkomsten	34
Achtergronden van schendingen van mensenrechten	4	Onze inzet tegen discriminatie	40
<hr/>		Onze inzet voor veiligheid op het werk	44
Onze inzet voor het beschermen van mensenrechten in de leveringsketen	8	Onze doelstellingen voor een gegronde strategie op het gebied van mensenrechten	47
<hr/>		Onze doelstellingen voor de bescherming van arbeidsgerelateerde mensenrechten	48
Onze uitgangspunten voor het beschermen van mensenrechten in de leveringsketen	9	Woordenlijst	51
Onze handelwijze voor het beschermen van mensenrechten in de leveringsketen	12	<hr/>	
In beeld - arbeidsgerelateerde mensenrechten in de leveringsketen	22	Bronnen & links	55
Onze inzet tegen dwangarbeid	24	<hr/>	
Onze inzet tegen kinderarbeid	26		

**Onze
verantwoordelijkheid
voor mensenrechten in
de leveringsketen**



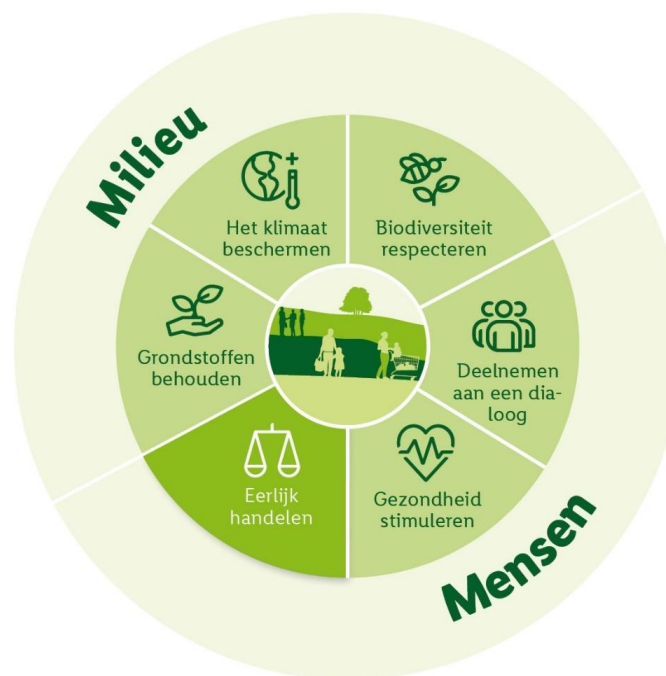
Onze verantwoordelijkheid voor mensenrechten in de leveringsketen

Ons MVO-zelfbesef

Voor Lidl is duurzaam handelen een van de centrale strategische doelstellingen voor een succesvolle toekomst. Wij nemen onze verantwoordelijkheid overal waar onze handelingen als Lidl gevolgen hebben voor mensen en de omgeving. Verantwoord handelen is onze manier om onze kwaliteitsbelofte elke dag opnieuw na te komen en daarmee onze onderneming goed voor te bereiden op de toekomst. Op basis hiervan hebben wij onze MVO-strategie ontwikkeld. Hiermee geven we duidelijk richting aan onze vereisten wat betreft verantwoord handelen. Wij laten zien hoe we bij Lidl onze verantwoording nemen voor wat betreft het milieu, de mensen en onze klanten. Wij brengen dit inzicht in de praktijk aan de hand van zes strategische aandachtspunten. Zo nemen wij maatregelen om "het klimaat te beschermen", "zuinig te zijn met hulpbronnen", "de biodiversiteit te respecteren", "eerlijk te handelen", "de gezondheid te bevorderen" en "de dialoog aan te gaan".

Onze verantwoordelijkheid voor mensenrechten

Als handelsonderneming verkoopt Lidl food-, non-food- en near-foodproducten die in wereldwijde leveringsketens worden geproduceerd. Het is onze verantwoordelijkheid om te zorgen voor arbeidsnormen en fatsoenlijke omstandigheden in de hele keten van waardecreatie. Door middel van gerichte betrokkenheid willen we verbeteringen in onze leveringsketens stimuleren en behouden we steeds onze aandacht op eerlijk handelen.



Achtergronden van schendingen van mensenrechten



Achtergronden van schendingen van mensenrechten

De wereldwijde arbeidsverdeling bij de productie van goederen heeft de afgelopen decennia miljoenen mensen in staat gesteld om vanuit armoede op te klimmen tot de middenklasse. Tegelijkertijd heeft deze ertoe geleid dat 60 procent van de wereldhandel plaatsvindt in mondiale leveringsketens.¹ Deze worden als gevolg van de globalisering steeds complexer en worden vormgegeven door uiteenlopende juridische en sociale kaders en verschillende spelers. Dit heeft tevens gevolgen voor de implementatie van de fundamentele mensenrechten.

Mensenrechten zijn onvervreemdbaar, ondeelbaar en onmisbaar. Alle mensen hebben hier recht op vanaf hun geboorte, ongeacht kenmerken als afkomst of nationaliteit. Deze rechten omvatten sociale rechten, vrijheidsrechten en collectieve rechten. In 1948 verbonden de lidstaten van de Verenigde Naties zich tot de wereldwijde bescherming van deze fundamentele rechten door het aannemen van de [> Universele Verklaring van de Rechten van de Mens](#).²

Verantwoordelijkheid voor mensenrechten is bindend, voor staten en bedrijven

Eenzijds is het de verantwoordelijkheid van de betreffende wetgevers om te zorgen voor sociale minimumnormen en de naleving hiervan. Anderzijds is het bedrijfsleven een belangrijke speler die een aanzienlijke bijdrage kan leveren aan de vorming, toepassing en waarborging van sociale normen bij zowel directe als indirecte bedrijfsactiviteiten.

Daarom leggen de in 2011 aangenomen [> United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights](#) ook directe verplichtingen op aan bedrijven.³ Ondernemingen spelen derhalve een centrale rol bij de bescherming van mensenrechten. Het is belangrijk dat zij mensenrechten respecteren, ongeacht het overheidskader voor hun bedrijfsactiviteiten, en systemen opzetten die gericht zijn op de naleving ervan.

¹ ILO: Mondiale leveringsketens en MVO, 2018

² VN: Universal Declaration of Human Rights, 1948.

³ VN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2008.

Factoren die de naleving van mensenrechten bemoeilijken

Binnen de wereldwijde waardeketens van de detailhandel en de levensmiddelensector liggen uitdagingen op het gebied van mensenrechten. Risico's die verband houden met de naleving van mensenrechten hebben meestal complexe oorzaken en vormen vaak uitdagingen voor de gehele sector. Daarom kunnen sociale risico's in verband met gezondheid en veiligheid op het werk, vrijheid van vereniging, non-discriminatie en beloning meestal alleen met systemische oplossingen worden aangepakt. Hetzelfde geldt voor schendingen op het gebied van kinder- of dwangarbeid.

Schendingen van de mensenrechten in wereldwijde leveringsketens worden vaak in de hand gewerkt door **structurele armoede**, **ongelijkheid** en een **ontoereikende rechtsstaat** in de productielanden. Mensen die door armoede worden getroffen, hebben dus minder mogelijkheden om zich te bevrijden uit afhankelijkheidsposities. De Covid 19-pandemie heeft deze situatie alleen maar verergerd. In totaal ging volgens schattingen van de Internationale Arbeidsorganisatie ILO in 2020 wereldwijd 8,8 procent van de werktijd verloren als gevolg van de pandemie. Nog eens 108 miljoen mensen zijn in extreme of matige armoede terechtgekomen.⁴ Bevrijding van afhankelijkheid en armoede kan daarentegen bijdragen tot welvaart, ontwikkeling en stabiliteit voor miljoenen mensen.

⁴ ILO: World Employment and Social Outlook, 2021.





Ongelijkheid

Ongelijke rechten en kansen voor groepen behoren tot de meest voorkomende schendingen van de mensenrechten. Vooral vrouwen in ontwikkelingslanden zijn vaak juridisch in het nadeel, met alle gevolgen van dien voor de economische ontwikkeling van die landen: Zo schat de Voedsel- en Landbouworganisatie van de Verenigde Naties (FAO) dat gelijke toegang tot productiemiddelen voor vrouwelijke landbouwers de oogsten wereldwijd met 20 tot 30 procent zou doen toenemen.⁵



Armoede

Wereldwijd leven kleine boeren vaak in armoede ondanks het feit dat ze werken. Dit heeft op zijn beurt een impact op belangrijke basisrechten zoals voeding, gezondheid en economische ontwikkeling. Ook de ongelijke waardeverdeling in de internationale handel heeft gevolgen voor deze mensen, omdat vaak slechts een klein deel van de mondiale waardecreatie bij de producerende bedrijven blijft.⁶



Ontoereikende rechtsstaat

De bestaande mensenrechtenverdragen regelen in de eerste plaats de verplichting van staten om de mensenrechten te beschermen. In veel gevallen zijn de wetten, maatregelen en controles van de afzonderlijke staten echter niet toereikend. Bovendien mislukt de handhaving van de uitgangspunten van de rechtsstaat vaak ook door het ontbreken van vakbonden. Dit vergemakkelijkt schendingen van de mensenrechten in de productieketens, zoals uitbuiting, waardoor arbeiders in gevaar worden gebracht.⁷

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

⁶ Oxfam: Verslag over groeiende ongelijkheid, 2021.

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

Onze inzet voor
het beschermen
van
mensenrechten
in de
leveringsketen



Onze uitgangspunten voor het beschermen van mensenrechten in de leveringsketen

Bij Lidl zien we er nauwlettend op toe dat onze verplichtingen inzake de zorg voor de mensenrechten in onze gehele waardeketen worden nageleefd. Want we weten: Dat we medeverantwoordelijk zijn voor het garanderen van arbeidsrechten en fatsoenlijke werkomstandigheden.

De basis van de zorgvuldigheid ten aanzien van mensenrechten bij Lidl is onze betrokkenheid bij internationaal erkende kaders, waaronder de volgende:

- Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
- VN kinderrechtenverdrag
- VN Vrouwenrechtenverdrag
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
- VN Women's Empowerment Principles
- OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen
- ILO-verdragen, fundamentele arbeidsnormen en aanbevelingen inzake arbeids- en sociale normen
- ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

Voorts verwelkomen wij bindende regelgeving op politiek niveau voor fair trade, zoals de Duitse wet voor leveringsketenzorgvuldigheidsplicht en de geplande Europese leveringsketenwet.

Onze Code of Conduct (opgericht in 2006) bevat verplichtingen voor onze zakenpartners

In het kader van deze [Code of Conduct](#) van de Schwarz Gruppe, waartoe ook Lidl België behoort, verplichten wij onze zakenpartners om de mensenrechten te respecteren en de naleving hiervan tevens af te dwingen bij hun leveranciers. De Code of Conduct (CoC) maakt daarom integraal deel uit van de contracten met onze directe handelspartners. Een ander kader voor alle handelssectoren is daarnaast de [Beginselverklaring van de Schwarz Gruppe voor het respecteren van de mensenrechten](#).

Onze voorschriften voor zakenpartners omvatten in het bijzonder alle mensenrechten die een speciaal verband hebben met de leveringsketen en de productie, we baseren ons op de ETI basiscode. Daaronder vallen in het bijzonder:

1. Het verbod op kinderarbeid, met inbegrip van richtlijnen inzake hulp en schadeloosstelling wanneer kinderarbeid wordt ontdekt

Het gebruik van kinderarbeid is verboden overeenkomstig de internationaal geldende verdragen. Indien gevallen van kinderarbeid worden ontdekt door de leverancier, door ons of door derden, dan

geldt het hulp- en schadeloosstellingsprotocol dat Lidl in samenwerking met de NGO > [The Centre for Child Rights and Business](#), een onderdeel van Save The Children, heeft ontwikkeld. Geconstateerde gevallen moeten direct aan Lidl gemeld en conform het protocol afgehandeld worden.

2. Het verbod op dwangarbeid

Elke vorm van dwangarbeid is verboden. Dit omvat tevens praktijken die kunnen leiden tot situaties van dwangarbeid, zoals buitensporige overuren, het achterhouden van identiteitsdocumenten of loon en het opbouwen van schuldenlasten door middel van illegale vergoedingen.

3. De verplichting tot eerbiediging van het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling

Wij verwachten van onze zakenpartners dat zij het recht op vrijheid van vereniging van hun arbeiders volledig eerbiedigen en hen op geen enkele wijze discrimineren indien zij een werknemersvereniging willen oprichten.

4. Het verbod op vernederende behandeling, met inbegrip van fysieke tuchtmaatregelen, pesterijen en andere vormen van geweld

Fysiek geweld, bedreigingen, seksuele intimidatie of anderszins vernederende behandeling worden niet getolereerd en zijn verboden.

5. De verplichting om de veiligheid en gezondheid van de arbeiders te waarborgen door alle wettelijke voorschriften na te leven

De veiligheid en de gezondheid van alle werknemers op de werkplek dienen te allen tijde te worden gewaarborgd. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, de uitvoering van toereikende preventieve maatregelen, waaronder regelmatige training van werknemers op dit gebied; toegang tot schoon drinkwater en sanitaire voorzieningen; controle dat door de werkgever ter beschikking gestelde huisvesting schoon en veilig is en in de basisbehoeften van de mensen voorziet.

6. De tijdige betaling van passende lonen die ten minste gelijk zijn aan de nationale minimumlonen

Het loon moet altijd op tijd en zonder inhoudingen worden betaald, tenzij wettelijk anders is afgesproken. Het bedrag moet ten minste gelijk zijn aan het plaatselijke minimumloon of de plaatselijke collectieve arbeidsovereenkomst.

7. Het verbod op elke vorm van discriminatie bij werving, tewerkstelling of promotie

Wij staan voor gelijke kansen en gelijke behandeling op de werkplek. Alle werknemers, ongeacht gender, godsdienst, huidskleur, afkomst of andere kenmerken, dienen gelijk te worden behandeld bij werving, tewerkstelling, promotie of ontslag. Iedere vorm van onderscheid, uitsluiting of voortrekkerij is verboden.

8. Toegang tot doeltreffende klachtenmechanismen

Onze zakenpartners zijn verplicht toegang te verlenen tot doeltreffende klachtenmechanismen. Aangezien dit in de praktijk vaak een uitdaging is, vooral op diepere niveaus van de leveringsketen, werken wij met onze leveranciers en andere belanghebbenden samen om doeltreffende klachtenmechanismen te ontwikkelen en te beschikbaar te stellen.

9. Doeltreffende hulp en schadeloosstelling in het geval van schendingen van arbeidsrechten

Wanneer onze zakenpartners zich bewust worden van mogelijke gevallen van schending van arbeidsrechten, zijn zij verplicht dit onmiddellijk aan ons te melden. Wij hebben expliciete hulp- en schadeloosstellingsprotocollen ontwikkeld om gerapporteerde schendingen van rechten op te lossen en voor hulp en schadeloosstelling te zorgen. De belangen van de betrokkenen staan daarbij altijd voorop.



Onze handelwijze voor het beschermen van mensenrechten in de leveringsketen

Om de levens- en arbeidsvoorwaarden van de mensen die voor ons werken voortdurend te verbeteren heeft Lidl een **> mensenrechtenstrategie opgesteld, die bestaat uit vier pijlers.** Hiermee zorgen wij ervoor dat de maatregelen op het gebied van de mensenrechten op gestructureerde wijze binnen de onderneming worden uitgevoerd en dat de normen consequent worden nageleefd. Bij de ontwikkeling van onze strategie hebben wij ons laten leiden door de leveringsketens die volgens [> onze risicoanalyse](#) voor ons van bijzonder belang zijn. Omdat wij weten dat de risico's op schendingen van de rechten zich vooral voordoen in de lagere toeleveringsketens, werken wij niet alleen met onze directe zakenpartners, maar ook met hun toeleveranciers in een reeks projecten om de arbeidsomstandigheden in de lagere niveaus van de toeleveringsketen te verbeteren.

Wij hebben ook rekening gehouden met de verwachtingen van onze klanten en de samenleving, de prioriteiten van de NGO's, de juridische ontwikkelingen en de wetenschappelijke bevindingen.

Vaststelling van de verantwoordelijkheden inzake mensenrechten

Onze strategische aanpak is gebaseerd op duidelijke verantwoordelijkheden: Op de uitvoering van onze strategie wordt toegezien door onze directie. Deze wordt regelmatig op de hoogte gehouden van incidenten op het gebied van mensenrechten en de vorderingen in onze leveringsketens.

Besluitvormingsprocessen over de implementatie van de mensenrechtenstrategie vinden ook regelmatig plaats op directieniveau. In 2021 zijn bijvoorbeeld specifieke doelstellingen vastgesteld inzake leefbare lonen en inkomens. Daartoe hebben wij de [> geïdentificeerde leveringsketens met een hoog risico](#) onder de loep genomen en mogelijke acties en partners besproken, evenals kwesties in verband met verantwoorde inkooppraktijken.

Een belangrijke pijler voor het toewijzen van duidelijke verantwoordelijkheden en doelstellingen binnen Lidl is tevens ons in 2021 aangenomen MVO-inkoophandboek. Dit betreft een intern document. Het is gericht op alle inkoopafdelingen van het bedrijf en er wordt onder meer in uitgelegd hoe belangrijk het respecteren van de mensenrechten is voor Lidl, en wat mogelijke gevolgen in onze leveringsketen zijn. Bovendien bevat het richtlijnen voor hoe inkopers van Lidl deze gevolgen kunnen minimaliseren en/of een positief effect teweeg kunnen brengen. Er kunnen bijvoorbeeld maatregelen worden genomen via uitgangspunten van verantwoordelijke inkooppraktijken, strengere transparantie-eisen voor leveranciers met standaard- en certificatiepartners, of door leveranciers in speciale steunprogramma's op te nemen.

Transparant communiceren over onze uitdagingen en vorderingen

Wij streven ernaar niet alleen interne maar ook externe belanghebbenden voortdurend en gedurende het hele proces te informeren over uitdagingen, vorderingen en meest recente bevindingen op het gebied van de mensenrechten. Dit doen wij bijvoorbeeld in ons tweejaarlijks duurzaamheidsverslag. Wij willen onze klanten ook informatie verschaffen via verschillende communicatieplatformen. Wij leggen hen bijvoorbeeld uit hoe certificeringen of projecten zoals Fairtrade of onze WayToGo-chocolade een positieve invloed hebben op de inkomensituatie van de producenten in de productielanden.

Op deze manier maken wij de consumenten bewuster van de Fairtrade-producten. In de toekomst zullen wij, in het kader van onze projecten inzake leefbare lonen, meer promotieactiviteiten ontwikkelen voor artikelen uit leveringsketens waar eerlijke lonen worden betaald. Als een van de grootste Fairtrade-partnerbedrijven ter wereld zijn wij bovendien vastbesloten om Fairtrade-artikelen prominent te blijven promoten, aangezien het Fairtrade-systeem helpt om eerlijke lonen in de toeleveringsketen tot stand te brengen. Door een lijst van onze belangrijkste leveranciers in het food- en non-foodassortiment van eigen merken te publiceren zorgen wij voor extra transparantie en nemen wij het voortouw in de levensmiddelendetailhandel.

Een overzicht van Lidl's mensenrechtenstrategie



Hieronder worden de doelen en maatregelen in elke pijler nader verklaard.

1

Gevolgen voortdurend vaststellen

Wij willen de risico's van onze eigen bedrijfsactiviteiten op het gebied van de mensenrechten resoluut bestrijden. Hiervoor evalueren wij voortdurende de potentiële risico's bij de vervaardiging van onze producten. Daarom vergroten wij de transparantie in onze leveringsketens en voeren wij risicoanalyses en HRIA's (Human Rights Impact Assessments) uit.

Vanaf 2021 Wij blijven regelmatig hotspot-analyses uitvoeren om de risico's voor de mensenrechten in onze artikelgroepen in kaart te brengen.

Tot 2025 Wij voeren jaarlijks drie Human Rights Impact Assessments (HRIA's) uit in toeleveringsketens met een hoog risico. Wij publiceren de resultaten en de bijhorende actieplannen

Stap 1.1 Meer transparantie

Wij vergroten de transparantie in onze voedselleveringsketens. Daartoe willen wij leveringsketens met een hoog risico stap voor stap openbaar maken tot op het niveau van de producent, bijvoorbeeld voor de leveringsketens van vis en vlees tot op het niveau van het diervoeder. Wij zullen vanaf 2021 beginnen met de publicatie van onze toeleveringsketen voor thee met een hoog risico.

Stap 1.2 Risicoanalyse's uitvoeren

Voor onze eigen merken evalueren wij deze aan de hand van een proces dat op verschillende indexen is gebaseerd. Naast de Global Rights Index van het Internationaal Vakverbond (IVV) en de Global Slavery Index gebruiken wij ook gegevens van de Voedsel- en Landbouworganisatie van de Verenigde Naties en de Environmental Performance Index. In het kader van dit proces werken wij nauw samen met belanghebbenden, waaronder maatschappelijke organisaties, vakbonden en lokale gemeenschappen. Het [> resultaat van de analyse uit 2020](#) is te vinden op de volgende pagina.

Stap 1.3 Human Rights Impact Assessments uitvoeren

Als onderdeel van de vorming van onze bijzondere verantwoordelijkheid inzake mensenrechten voeren wij regelmatig zogeheten Human Rights Impact Assessments (HRIA's) uit volgens een internationaal erkende methodologie. Wij hebben onze analyses wat betreft thee uit Kenia en bessen uit Spanje in 2020 al afgerond. De analyse voor bananen uit Zuid-Amerika volgt in 2021. Wij publiceren de resultaten van deze HRIA's en de bijhorende actieplannen.

Onze risicoanalyse - grondstoffen, risico's en landindeling

BANANEN



Sociale risico's

- Kinderarbeid: Brazilië, Ecuador, Filipijnen
- Dwangarbeid: India, Indonesië
- Rechten van werknemers: Brazilië, China, Filipijnen
- Discriminatie: India, Indonesië

KATOEN



Sociale risico's

- Kinderarbeid: India, Turkmenistan, Oezbekistan
- Dwangarbeid: India, Pakistan, Oezbekistan
- Rechten van werknemers: India, Pakistan, Oezbekistan
- Discriminatie: India, Pakistan

BLOEMEN & PLANTEN



Sociale risico's

- Kinderarbeid: Ethiopië, Kenia
- Dwangarbeid: Ethiopië, Kenia, Thailand
- Rechten van werknemers: Ethiopië, China, Maleisië
- Discriminatie: Ethiopië, Kenia

VIS



Sociale risico's

- Kinderarbeid: Filipijnen, Thailand, Vietnam
- Dwangarbeid: China, Thailand, Vietnam
- Rechten van werknemers: Indonesië, Thailand, Vietnam
- Discriminatie: Marokko, Mexico, Indonesië

HAZELNOTEN



Sociale risico's

- Kinderarbeid: Azerbeidzjan, Georgië, Turkije
- Dwangarbeid: China, Georgië
- Rechten van werknemers: China, Iran, Turkije
- Discriminatie: Azerbeidzjan, Iran

KOFFIE



Sociale risico's

- Kinderarbeid: Ethiopië, Colombia
- Dwangarbeid: Ethiopië, Indonesië, Colombia
- Rechten van werknemers: Brazilië, Guatemala, Indonesië
- Discriminatie: Ethiopië, Honduras, India

CACAO



Sociale risico's

- Kinderarbeid: Ivoorkust, Ghana, Nigeria
- Dwangarbeid: Ivoorkust, Ghana, Indonesië
- Rechten van werknemers: Brazilië, Ivoorkust, Indonesië
- Discriminatie: Ivoorkust, Ghana, Indonesië

PALMOLIE



Sociale risico's

- Kinderarbeid: Ivoorkust, Nigeria
- Dwangarbeid: Indonesië, Maleisië, Thailand
- Rechten van werknemers: Indonesië, Colombia, Maleisië
- Discriminatie: Guatemala, Indonesië, Papoea-Nieuw-Guinea

RIJST



Sociale risico's

- Kinderarbeid: Bangladesh, India, Vietnam
- Dwangarbeid: India, Thailand, Vietnam
- Rechten van werknemers: China, Thailand, Vietnam
- Discriminatie: India, Indonesië, Myanmar

SOJA



Sociale risico's

- Kinderarbeid: India, Nigeria, Paraguay
- Dwangarbeid: China, India, Oekraïne
- Rechten van werknemers: Brazilië, India, Oekraïne
- Discriminatie: Bolivia, India

THEE



Sociale risico's

- Kinderarbeid: India, Kenia, Sri Lanka
- Dwangarbeid: China, India, Sri Lanka
- Rechten van werknemers: China, India, Kenia
- Discriminatie: India, Kenia, Turkije

CELLULOSE



Sociale risico's

- Kinderarbeid: China, Indonesië, Rusland
- Dwangarbeid: China, Indonesië, Rusland
- Rechten van werknemers: Brazilië, China, Indonesië
- Discriminatie: Brazilië, Indonesië

2

Normen veiligstellen

Wij bevorderen maatregelen om de fundamentele arbeidsnormen van de ILO te versterken en na te leven. Daartoe maken wij gebruik van internationaal erkende certificeringen en sociale auditprogramma's. Daarnaast zorgen wij er bij Lidl voor dat arbeiders in onze leveringsketens toegang hebben tot klachtenmechanismen. Ook ontwikkelt Lidl trainingen om leveranciers in staat te stellen risico's voor de mensenrechten effectief te identificeren, corrigerende maatregelen te nemen en risico's voor de mensenrechten efficiënt te voorkomen.

Tot 2023 Wij implementeren een concept voor sociale auditing in risicoketens.

Tot 2021 Wij zorgen voor toegang tot doeltreffende klachtenmechanismen en doeltreffende rechtsmiddelen in bijzonder risicovolle leveringsketens.

Stap 2.1 Op risico's gebaseerde sociale audits implementeren

Wij breiden de systematische, op risico's gebaseerde sociale audits in de leveringsketen van ons levensmiddelenassortiment voortdurend uit om de arbeidsomstandigheden te controleren en zo verbetering te creëren. Wij begrijpen dat audits op zich beperkt zijn in hun mogelijkheden om de arbeidsomstandigheden te verbeteren of verborgen schendingen, zoals bijvoorbeeld het verbod op dwangarbeid, te registreren. Controles door onafhankelijke instanties blijven echter een belangrijk middel om mogelijke risico-indicatoren te vinden en om de situatie in de leveringsketen gericht te onderzoeken. In audits die soms meerdere dagen duren beoordelen onafhankelijke auditors ter plaatse of de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften, de wettelijke arbeidstijden, de rechten van de werknemers en andere voorschriften worden nageleefd. Omdat wij echter niet elke handeling in de complexe leveringsketen los van een gebeurtenis kunnen onderzoeken, concentreren wij ons op het identificeren en controleren van risicovolle handelingen in leveringsketens met een hoog risico. In het kader daarvan hebben wij in 2020 een proefproject uitgevoerd om de risico's in onze leveringsketens van visconserven en tomaten te analyseren met behulp van het Sedex-platform. Wij hebben de resultaten van het proefproject geëvalueerd en in de volgende stap zullen wij onze aanpak van sociale audits op basis van risico's uitbreiden tot vijf artikelen met een hoog risico en hun volledige leveringsketen. De nadruk van het project ligt expliciet op actoren in de diepere toeleveringsketen, aangezien we weten dat risico's zich vooral voordoen op de niveaus van de toeleveringsketen onder onze directe zakenpartners.

Het internationaal erkende online platform > [SEDEX \(Supplier Ethical Data Exchange\)](#) biedt aangesloten bedrijven de mogelijkheid om informatie over sociale en ethische processen gedetailleerd uiteen te zetten aan klanten en partners. Met behulp van deze tool kan er meer transparantie worden gecreëerd in de leveringsketen. Op het Sedex-platform kunnen eveneens volgens de door onafhankelijke experts volgens de SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit) auditprocedure uitgevoerde controles worden geëvalueerd. SMETA-audits beoordelen de arbeidsomstandigheden, veiligheid en hygiëne op de werkplek, evenals het milieubeheer van bedrijven in leveringsketens. Lidl is een van de wereldwijd meer dan 60.000 Sedex-leden.



Ook in het non-food-assortiment controleert Lidl regelmatig het naleven van de mensenrechtennormen. Daartoe voeren wij sinds 2007 jaarlijks sociale audits uit in alle fabrieken die textiel en huishoudelijke artikelen voor ons produceren en die volgens de country risk index van BSCI in risicolanden gelegen zijn. Het doel hiervan is ervoor te zorgen dat alle fabrikanten aan vastgelegde minimumcriteria voldoen. Op basis daarvan nemen wij vervolgens onze inkoopbeslissingen.

Stap 2.2: Beyond Auditing ontwikkelen

Daarnaast ontwikkelt Lidl samen met externe partners een handelwijze voor verschillende productcategorieën ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de leveringsketen. Wij willen immers niet alleen toezicht houden op de naleving van de mensenrechten ter plaatse, maar vooral proactief steun verlenen aan kleine landbouwbedrijven, vrouwen en werknemers in de landbouw. Daartoe bevorderen wij projecten die samen met plaatselijke NGO's of internationale organisaties worden aangeboden. In geselecteerde textielleveringsketens zal Lidl bijvoorbeeld deelnemen aan het Better Work Program van de ILO, dat de gewone sociale audit gedeeltelijk zal vervangen.

Stap 2.3: Totstandbrengen van doeltreffende klachtenmechanismen

Een cruciaal element bij het aan het licht brengen van mensenrechtenschendingen in onze leveringsketens is toegang tot doeltreffende klachtenmechanismen.

Wat maakt klachtenmechanismen doeltreffend?

Voor een doeltreffend klachtenmechanisme is het van essentieel belang dat de mensen in de leveringsketens hier toegang toe hebben. Er zijn echter vaak een aantal belemmeringen voor de toegang tot een klachtensysteem. Deze kunnen variëren naargelang de nationale omstandigheden en de aard van het klachtenmechanisme en omvatten bijvoorbeeld:

- gebrek aan kennis van de plaatselijke taal in het geval van arbeidsmigranten
- bezorgdheid over vergeldingsmaatregelen
- financiële en institutionele belemmeringen voor de toegang tot klachteninstanties van de overheid, waaronder gebrek aan kennis over bestaande klachtenmechanismen
- sociale belemmeringen in verband met een gebrek aan vertrouwen in het rechtsstelsel of de bestaande mechanismen.⁸

Voor degenen die te maken hebben met schendingen van de mensenrechten of die dergelijke schendingen waarnemen, hebben wij een klachtenmechanisme opgezet in de vorm van een [online meldingssysteem](#) op basis van het BKMS Reporting System. Dit biedt

de mogelijkheid om klachten te melden, hoewel er ook toegangsvereisten zijn.

Daarnaast werkt Lidl voor wat betreft de non-food-producten aan initiatieven zoals ACT of het ILO-programma Better Work en voor food-producten werken wij samen met partners zoals [> RSPO](#) en [> MSC](#) voor het registreren en behandelen van klachten. Bovendien controleren wij in het kader van de certificeringen volgens [> Rainforest Alliance](#), [> Fairtrade](#) en [> GLOBALG.A.P.](#) of leveranciers over functionerende klachtenmechanismen beschikken. Als actief lid van een werkgroep van het Bangladesh-akkoord heeft Lidl tevens een passend klachtenmechanisme voor textielarbeiders in Bangladesh ontwikkeld.

Lidl heeft zich bovendien ten doel gesteld mensen in risicovolle leveringsketens te helpen toegang te krijgen tot het [> online meldingssysteem](#) om een doeltreffend klachtenmechanisme mogelijk te maken. Wij beginnen in 2021 met het toegankelijk maken van klachtenmechanismen voor werknemers in drie toeleveringsketens met een hoog risico. Met de daarbij opgedane ervaringen willen wij bestaande benaderingen overdragen op andere leveringsketens. Hierdoor zullen steeds meer mensen toegang krijgen tot klachtenmechanismen.

⁸ UN Guiding Principles: Reporting Framework, 2015.

Stap 2.4: Afdwingen van mensenrechten bij onze zakenpartners

Een goede en op vertrouwen gebaseerde samenwerking met onze leveranciers is van cruciaal belang voor het bereiken van [onze mensenrechtendoelstellingen](#). Wij moeten kunnen vertrouwen op onze leveranciers en zij moeten kunnen vertrouwen op ons. Daarom zetten wij ons in om oneerlijke handelspraktijken te voorkomen en uit te bannen, bijvoorbeeld door langdurige relaties met leveranciers, redelijke betalingsvoorwaarden en voorspelbare ordervolumes.

In het geval van een schending van de mensenrechten in onze leveringsketens ligt de nadruk op onderzoek en, waar mogelijk, herstel. In geval van overtredingen is het voor ons van belang om samen met de betrokken leverancier te werken aan verbetering van de situatie. Indien alle pogingen om de situatie gezamenlijk te verbeteren mislukken, kan het beëindigen van de zakenrelatie het laatste redmiddel zijn.

Stap 2.5: Leveranciers aan de hand van sociale criteria evalueren

Bij de inkoopafdeling van Lidl evalueren wij onze zakenpartners op basis van mensenrechten en ecologische criteria. Hiervoor gaan wij het platform EcoVadis gebruiken. Zo kunnen wij de inzet van onze zakenpartners op het gebied van onder meer de mensenrechten nauwkeurig registreren. Het is namelijk van belang individuele leveranciers te identificeren die ofwel de mensenrechten schenden, ofwel deze juist eerbiedigen en bevorderen. Daarnaast begeleidt ons MVO-inkoopmanagement dit proces door onze leveringsketens te monitoren en regelmatig intern te rapporteren aan de inkoopmanagers van de artikelgroepen waarvan wij hebben vastgesteld dat zij risico lopen.

3

Fair trade uitbreiden

Wij bevorderen leefbare lonen en inkomens en een eerlijke waardeverdeling overal in onze leveringsketens. Wij richten ons in het bijzonder op kleine boerenbedrijven om hun bron van inkomsten veilig te stellen. Daarom willen wij het aandeel van fair trade-gecertificeerde goederen tot eind 2025 verhogen. Daarbij zetten wij in op eerlijke en langdurige inkoop bij kleine boeren. Een ander project om leefbare lonen te verzekeren is ons in het jaar 2020 ingevoerde > [Fairtrade chocolade WayToGo](#).

4

Veranderingen stimuleren

Wij zijn betrokken bij ontwikkelingsprogramma's, initiatieven en projecten in onze leveringsketens om ook buiten ons bedrijf proactief veranderingen te stimuleren. Daarnaast gaat Lidl regelmatig het gesprek aan met andere ondernemingen, regeringen, leveranciers, vakbonden en andere belangrijke maatschappelijke spelers. Op die manier leveren wij een actieve bijdrage aan de samenleving en aan een duurzamere toekomst.

2022

Wij ontwikkelen een productoverschrijdende aanpak voor onze leveringsketens om de arbeidsomstandigheden actief te verbeteren via gerichte maatregelen. Deze maatregelen omvatten bijvoorbeeld training van leveranciers. Door middel van training willen wij ook de mensen in onze leveringsketens in staat stellen hun eigen rechten beter af te dwingen. Tegelijkertijd voeren wij projecten uit om hun loonsituatie of hun gezondheid en veiligheid op het werk rechtstreeks te verbeteren. Onze aanpak richt zich daarbij op kleine boerenbedrijven, vrouwen en landarbeiders.

2021

Wij ontwikkelen een actieplan ter bevordering van leefbare inkomens en lonen in onze wereldwijde leveringsketens om de loonkloof verder te verkleinen.

Bewustmaking van mensenrechtenkwesties bij trainingen

Om het bewustzijn van mensenrechtenkwesties verder te vergroten zullen wij regelmatig trainingen en opleidingen voor onze werknemers en zakenpartners blijven verzorgen. Alle arbeidsgerelateerde mensenrechten worden daarbij in gelijke mate aan de orde gesteld. In onze leveringsketens voor cacao, koffie, noten en soja steunen wij diverse trainingsprojecten en helpen wij met name kleine boeren om hun kennis en vaardigheden uit te breiden. Dit stelt hen onder meer in staat een hoger inkomen te verwerven en zich voor te bereiden op de gevolgen van de klimaatverandering. Voor deze projecten werken we samen met erkende internationale partners zoals Fairtrade, Save The Children, CARE, UTZ, RTRS, GIZ (Duits agentschap voor internationale samenwerking) en geselecteerde lokale NGO's.

In beeld - arbeidsgelateerde mensenrechten in de leveringsketen

Om onze zorgplicht inzake mensenrechten te waarborgen richten wij ons op schendingen van mensenrechten en arbeidsrechten in risicovolle leveringsketens die voor Lidl zeer relevant zijn. Daartoe behoren met name de landbouwsector en de sector van textiel en huishoudelijke artikelen.

Onze inzet is erop gericht mensen te beschermen tegen negatieve effecten op hun werk en te pleiten voor arbeidsgelateerde mensenrechten.

Op basis van onze strategie en risicoanalyse hebben wij de volgende arbeidsgelateerde mensenrechten in onze leveringsketens als belangrijk aangemerkt. Samen met onze partners zetten wij ons bijzonder in voor de naleving van deze rechten.



Geen dwangarbeid

Het is ieders eigen keuze om een bepaalde activiteit uit te oefenen. Mensen dwingen om te werken is daarentegen een schending van een fundamenteel mensenrecht.



Geen kinderarbeid

Kinderen hebben speciale bescherming nodig; hen laten werken wanneer zij leerplichtig zijn en hen laten werken onder gevaarlijke omstandigheden is daarom verboden. Het risico op kinderarbeid is bijzonder groot in regio's die worden gekenmerkt door armoede en waar weinig toegang is tot onderwijs.



Vrijheid van vereniging

Een belangrijk onderdeel van de rechten van arbeiders is de vrijheid om werknemersorganisaties op te richten. Vooral in landen met een structureel zwakke bescherming van arbeiders, kunnen arbeiders zich nauwelijks effectief organiseren.



Fatsoenlijke beloning en inkomsten

Vooraf in de landbouw en de textielindustrie kunnen de betaalde lonen en de verdiende inkomsten vaak niet of nauwelijks voorzien in de basisbehoeften van de werknemers en hun gezinnen.



Geen discriminatie

Bescherming tegen discriminatie op grond van afkomst, gender, handicap of seksuele identiteit is een fundamenteel mensenrecht. Vrouwen en mannen moeten onder eerlijke voorwaarden gelijke kansen hebben in de leveringsketen.



Veiligheid op het werk

Veiligheid op het werk zorgt ervoor dat de gezondheid van werknemers op de werkplek niet in gevaar wordt gebracht of wordt geschaad. Een veilige werkomgeving schept de vereisten voor gezond en productief werk.



Onze inzet tegen dwangarbeid

Volgens schattingen van de ILO verrichten wereldwijd nog ongeveer 25 miljoen mensen dwangarbeid.⁹ Dwangarbeid is onvrijwillige arbeid die onder dreiging van straf moet worden verricht. Vormen van dwangarbeid zijn bijvoorbeeld misleiding over arbeidsomstandigheden of tewerkstelling onder bedreiging met straf. Ook ongerechtvaardigde inhoudingen op het loon en het maken van grote schulden kunnen leiden tot situaties van dwangarbeid.

Eén op de twee personen in situaties van dwangarbeid wordt gedwongen te werken als gevolg van legaal of illegaal opgebouwde schulden. Tegelijkertijd is naar schatting één op de vier mensen die in een situatie van dwangarbeid

verkeren een arbeidsmigrant. Een groot deel van de bestaande situaties van dwangarbeid in wereldwijde leveringsketens houdt dus verband met arbeidsmigratie en de afbetaling van schulden. Bovendien verkeren werknemers vaak in een situatie van dwangarbeid als gevolg van onzekere werkgelegenheid. Deze bestaan voornamelijk in de informele sector en in de vorm van seizoenarbeid, tijdelijke arbeid of uitzendwerk.

Wereldwijd bevinden zich
25 miljoen
mensen in een situatie van dwangarbeid.

Lidl heeft de volgende grondstof- en productleveringsketens geïdentificeerd als kritisch met betrekking tot dwangarbeid:
bananen, vis, cacao, rijst, thee, hazelnoten, koffie, palmolie, soja, bloemen en planten, katoen



Tot 2022 Wij ontwikkelen een transnationale strategie ter bestrijding van dwangarbeid, met inbegrip van een actieplan.

Lidl wijst elke vorm van dwangarbeid ten stelligste af. Werknemers in wereldwijde leveringsketens staan echter bloot aan bepaalde risico's van dwangarbeid. Indien onze leveranciers geen actie ondernemen in gevallen van dwangarbeid, dan hanteert Lidl een zero tolerance-beleid. In het kader van onze verantwoordelijkheid gaan wij consequent op zoek naar mogelijke schendingen. Wij schenken bijzondere aandacht aan de naleving van de rechten van arbeidsmigranten. Zij hebben namelijk vaak een zeer afhankelijke relatie met hun werkgever of bemiddelingsbureau.

⁹ ILO: Modern slavery and child labour, 2017.

Systematisch uitbannen van dwangarbeid

Om dwangarbeid in onze leveringsketens systematisch uit te bannen werken wij samen met andere belanghebbenden in de leveringsketen, het maatschappelijk middenveld, sociale partners en concurrenten. Dit omvat onze betrokkenheid bij projecten en initiatieven die de risico's van dwangarbeid aanpakken, omdat naleving van fundamentele arbeidsnormen, zoals het verbod op dwangarbeid, een essentieel onderdeel is van onze verantwoordelijkheid als bedrijf.

Wij streven naar voortdurende verbetering van onze processen voor het opsporen van situaties van dwangarbeid en het bieden van effectieve hulp aan en schadeloosstelling voor slachtoffers van dwangarbeid. Daarbij helpen tevens onze [> klachtenmechanismen](#). Het feit dat veel situaties van dwangarbeid verborgen blijven en vaak niet worden ontdekt door traditionele sociale audits vormt een grote uitdaging voor alle betrokkenen. Daarom zullen wij nieuwe benaderingen uitproberen als onderdeel van de ontwikkeling van een transnationale strategie ter bestrijding van dwangarbeid. Tegelijkertijd streven wij ernaar benaderingen te gebruiken die succesvol zijn gebleken om risico's op dwangarbeid vast te stellen en te bestrijden.



Onze inzet tegen kinderarbeid

De ILO en het Kinderfonds van de Verenigde Naties (UNICEF) gaan er vanuit dat vandaag de dag wereldwijd 160 miljoen kinderen tussen de vijf en zeventien jaar moeten werken.¹⁰

Meer dan 70% van hen is illegaal werkzaam in de landbouw, met inbegrip van akkerbouw, visserij, aquacultuur, bosbouw en veeteelt, en bijna een derde van de kinderen gaat niet naar school.¹¹ Dit is des te zorgwekkender omdat de landbouw een van de drie gevaarlijkste sectoren is met betrekking tot werkgerelateerde sterfgevallen, niet-dodelijke ongevallen en beroepsziekten.

In een gezamenlijk rapport waarschuwen de LO en UNICEF dat werkende kinderen een verhoogd risico lopen op lichamelijke en psychologische schade en dat kinderarbeid de kansen op onderwijs en toekomstmogelijkheden beperkt. Volgens de ILO is deze betreuzenswaardige toestand te wijten aan het ontbreken van internationaal geldende wettelijke sociale en arbeidsnormen. Daarom zijn onze grootste inspanningen nodig om de veiligheid van kinderen in onze landbouwbevoorradingketen te waarborgen.

160 miljoen
kinderen worden pijnlijk
getroffen door kinderarbeid.

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

Lidl heeft de volgende grondstof- en productleveringsketens geïdentificeerd als kritisch met betrekking tot kinderarbeid:

bananen, vis, cacao, rijst, thee, hazelnoten, koffie, palmolie, soja, bloemen en planten, katoen en de productiestadia van textiel en huishoudelijke artikelen



Tot 2025 Wij streven naar de invoering van een trainingsconcept voor risicovolle leveringsketens, gericht op het voorkomen en verhelpen van kinderarbeid.

In leveringsketens die vaak tot in landen met een hoog armoedeniveau reiken, kan niet worden uitgesloten dat kinderen moeten bijdragen aan het levensonderhoud van hun gezin. De reden hiervoor is een gebrek aan onderwijsmogelijkheden, wat in het geval van arbeidsmigranten nog wordt bemoeilijkt door frequente verhuizingen, alsmede ontoereikende lonen en dus onvoldoende gezinsinkomen. Lidl wil bij zijn producten en leveranciers voorkomen dat gebruik gemaakt wordt van kinderarbeid.

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

Ons preventief beleid tegen kinderarbeid

Lidl eist van zijn leveranciers dat zij niemand in dienst nemen die jonger is dan 15 jaar (of 14 indien toegestaan door de nationale wetgeving krachtens ILO-verdrag 138) of die nog leerplichtig is. Daarnaast verwachten wij dat zij de internationale en nationale wetgeving naleven in hun wervingsbeleid en arbeidsvoorwaarden. Om kinderarbeid te voorkomen zorgen wij ervoor dat onze leveranciers de leeftijd van sollicitanten controleren voordat zij hen in dienst nemen.

Wanneer jongeren worden aangenomen, verdienen zij bijzondere bescherming. Daarom verwachten wij van onze leveranciers dat zij met name jonge werknemers een veilige werkomgeving bieden, ten minste in overeenstemming met de plaatselijke wetgeving, en dat zij hun mogelijkheden voor bijscholing bieden. Hun toegang tot doeltreffende klachtenmechanismen moet ook worden gewaarborgd.

Ons beleid bij verdenking van kinderarbeid

Net als bij dwangarbeid hanteert Lidl in het geval van kinderarbeid een zero tolerance-beleid als de leveranciers inactief blijven na de ontdekking hiervan. Wanneer kinderrechten worden geschonden in de leveringsketen streeft Lidl ernaar om nauw samen te werken met zijn leveranciers om de situatie in het belang van het betreffende kind te verhelpen. Als onderdeel van de schadeloosstelling ontvangen de getroffen gezinnen financiële steun ter hoogte van het nationale minimumloon. Dit is bedoeld om te voorkomen dat de kinderen uit economische nood weer aan het werk moeten. Save the Children begeleidt en ondersteunt de gezinnen bij het vinden van geschikte

onderwijsmogelijkheden voor de betreffende kinderen, afhankelijk van hun individuele situatie.

Lidl verwacht van zijn leveranciers dat zij doeltreffende corrigerende maatregelen nemen wanneer zij kinderarbeid aantreffen of vernemen dat jongeren gevaarlijk werk verrichten. In dergelijke omstandigheden moeten directe leveranciers Lidl alsook de betrokken deskundigenorganisatie proactief informeren en de leiding nemen in de daaropvolgende rectificatie.



Proefproject tegen kinderarbeid samen met Save the Children

Tot eind 2021 voert Lidl met de NGO [Save The Children](#) en het Duitse federale ministerie voor economische samenwerking en ontwikkeling een project uit ter bescherming van de rechten van kinderen in de leveringsketen van hazelnoten in Turkije. Voor het eerst wordt de hele leveringsketen, van de teelt van de hazelnoten tot de oogst en de verwerking ervan, ter plaatse gecontroleerd op de naleving van kinderrechten.



Concreet gaat het erom de bescherming van de rechten van het kind te waarborgen, zorg- en onderwijsdiensten op te zetten en toegang tot veilig werk voor adolescenten te creëren. Het proefproject zal ook dienen om de aanpak naar andere leveringsketens in de landbouw over te dragen.

Sinds 2017 geven wij met de NGO Save The Children ook trainingen voor leveranciers over het voorkomen en verhelpen van kinderarbeid op onze non-foodproductielocaties. Daartoe schoolt de NGO namens Lidl leveranciers in Bangladesh, Turkije, Myanmar en China. In 2020 werd het programma uitgebreid naar Pakistan en Vietnam.

925 

Importeurs, fabrieksmedewerkers en auditors werden tussen 2017 en 2021 geschoold over het thema kinderarbeid.

Andere maatregelen tegen kinderarbeid in samenwerking met Save the Children

- Training van externe auditors om de normen in de fabrieken te controleren.
- Toepassing van concrete maatregelen in de fabrieksactiviteiten en goed risicobeheer, bijvoorbeeld een beveiligd systeem om de leeftijd te controleren tijdens het aanwervingsproces
- Betere bescherming van legaal werkende jongeren tegen gevaarlijke activiteiten
- Hulp in het geval van kinderarbeid

Onze inzet voor vrijheid van vereniging

Het recht op vrijheid van vereniging en het recht om collectief te onderhandelen zijn fundamentele mensenrechten en behoren tot de fundamentele arbeidsnormen van de ILO. Niettemin hebben nog niet alle van de 187 lidstaten van de ILO het recht op vrijheid van vereniging in hun wetgeving opgenomen.

Bovendien bestaat er in ongeveer 40 procent van de landen wereldwijd geen of slechts een beperkt recht op collectieve onderhandelingen.¹² Vooral voor werknemers in de landbouw- en textielsector is het lidmaatschap van of deelname aan een vakbond vaak beperkt mogelijk of alleen mogelijk met groot persoonlijk risico. Willen zij hun fundamentele werknemersrechten kunnen uitoefenen, dan is het van cruciaal belang dat arbeiders een stem en vertegenwoordiging hebben ten opzichte van werkgevers. Dit is ook van essentieel belang voor het effectief functioneren van de arbeidsmarkten.

Beide rechten ondersteunen de burgerlijke vrijheden en bieden bescherming tegen discriminatie en pesterijen. Vooral in landen met een structureel zwakke bescherming van werknemers is het belangrijk dat werknemers zich doeltreffend kunnen organiseren, omdat het vermogen om een leefbaar loon te verdienen vaak nauw samenhangt met het vermogen om zich te organiseren in vakbonden en collectieve onderhandelingen.

Lidl heeft de volgende grondstof- en productleveringsketens geïdentificeerd als kritisch met betrekking tot vrijheid van vereniging: groenten en fruit, huishoudelijke artikelen en elektronica, textiel, thee, cacao, koffie, noten



-
- Continu** Wij zullen dialogen voeren en een beroep doen op de deskundigheid van vakbonden - om na te gaan welke belemmeringen er nog bestaan voor de handhaving van de mensenrechten, waaronder de vrijheid van vereniging.
-
- Vanaf 2021** Via ons ACT-lidmaatschap zullen wij met onze zakenpartners samenwerken om de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling in onze leveringsketens te bewerkstelligen.
-
- 2022** Wij zullen met name kleine boeren steunen om zich als collectief te organiseren.
-
- 2023** 100% van onze Tier 1-leveranciers in Bangladesh en Cambodja zijn aangesloten bij het Better Work Programme van de ILO, dat onder meer tot doel heeft de sociale dialoog te versterken.

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

Lidl verplicht zich om het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling na te leven. Wij verwachten hetzelfde van onze zakenpartners als bijvoorbeeld arbeiders een werknemersvertegenwoordiging willen vormen en hun recht op collectieve onderhandelingen willen uitoefenen. In ons beleid inzake duurzaam inkopen, dat deel uitmaakt van onze inkoopcontracten, verbinden wij ons ertoe niet tussenbeide te komen in pogingen om werknemersvertegenwoordiging tot stand te brengen en verbieden wij inmenging in werknemersvertegenwoordiging.

Kleine boerenbedrijven die een integrerend deel uitmaken van veel van onze voedselvoorzieningsketens krijgen hier bijzondere aandacht. Lidl ondersteunt hen om zich te organiseren. Omdat wij erkennen dat hun belangen het best kunnen worden behartigd in een collectief. Daarom ontwikkelen wij initiatieven om goederen bij voorkeur in te kopen bij reeds goed georganiseerde coöperaties van kleine boeren. Bovendien geven wij kleine boeren de kennis die zij nodig hebben om zich efficiënt te kunnen organiseren.

Om het recht op vrijheid van vereniging te bevorderen zijn wij voortdurend in dialoog met onze belanghebbenden. Daartoe behoren onze leveranciers, vaktechnische deskundigen, maatschappelijke organisaties en vakbonden. Samen stellen wij vast welke belemmeringen er nog bestaan voor de verwezenlijking van de vrijheid van vereniging. In 2021 zijn wij een dialoog aangegaan met de Internationale Unie van werknemers (UIF) (de voedingsmiddelenindustrie, de landbouw, het hotelwezen, de horeca, de tabaksindustrie en aanverwante sectoren) over regio's en

voedselvoorzieningsketens met een hoog risico voor de vrijheid van vereniging. Ook hebben wij gesproken over middelen en bijstand die wij onze leveranciers kunnen bieden om de vrijheid van vereniging in toeleveringsketens effectief te beschermen. Als teken van onze steun hebben alle Lidl-landen de Women Empowerment Principles (WEP) ondertekend, om zo ook het recht van vrouwen op vrijheid van vereniging te bevorderen.

In de food- en non-food-sector neemt Lidl daarnaast regelmatig deel aan verschillende ontwikkelingsprogramma's en we werken samen met Fairtrade, de Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) en het Better Work Programme van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO).

Betere arbeidsomstandigheden met het Better Work Programme van de ILO

Het Better Work Programme is een partnerschap tussen de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) en de International Finance Cooperation (IFC). Het werd in augustus 2006 gelanceerd om de arbeidsnormen en het concurrentievermogen in de wereldwijde toeleveringsketens te verbeteren.



Lidl is sinds 2021 partner in het Better Work Programme van de ILO. In het kader hiervan verplicht Lidl zijn importeurs als eerste om 100 procent van de fabrieken van Tier 1-leveranciers in Bangladesh en Cambodja op te nemen in het Better Work Programme van de ILO. Binnen de capaciteiten van het programma zal dit lopen tot eind 2023.

Hiermee versterkt Lidl de samenwerking tussen werknemers en management om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en de tevredenheid van de medewerkers, en bijgevolg de productie, te verhogen. Daarnaast zet Lidl in op een verbetering op lange termijn van de levens- en arbeidsomstandigheden van de arbeiders ter plaatse, omdat wij ons verbinden om in geval van overtredingen de relaties met leveranciers niet direct te beëindigen, maar samen te werken om de situatie in het belang van de werknemers te verbeteren.

In het kader van het programma worden Tier 1-leveranciers regelmatig bezocht door werkplekadvisers van de ILO en worden werknemers opgeleid om loononderhandelingen en collectieve onderhandelingen

te voeren. Het doel is arbeiders te helpen invloed uit te oefenen op beslissingen over hun arbeidsleven, zoals het voeren van onderhandelingen over hogere lonen of betere sociale uitkeringen.

Samen met Fairtrade ons inzetten voor vrijheid van vereniging

Als jarenlange partner van [Fairtrade](#) onderschrijven en respecteren wij de grondbeginselen inzake vrijheid van vereniging en steunen wij bijgevolg de uitvoering van loon- en collectieve onderhandelingen.

Naast de Fairtrade-normen heeft Fairtrade afzonderlijke programma's. Deze zijn er met name op gericht om mensen aan het begin van leveringsketens in staat te stellen om zich te organiseren en over lonen te onderhandelen. In dit verband heeft Lidl het [Freedom of Association Protocol](#) ondertekend, een Fairtrade-samenwerking met de International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF).

Hiermee willen wij bij Lidl eraan bijdragen dat werknemers voldoende onderhandelingsmacht hebben om beslissingen over hun arbeidsleven positief te beïnvloeden, zoals het voeren van onderhandelingen over hogere lonen of betere sociale uitkeringen. Naast audits en controles streven wij bij Lidl ernaar om samen met Fairtrade, vakbonden en andere werkgevers een dialoog op gelijke voet aan te gaan met de werknemers.



De Fairtrade-standaard schrijft daarnaast het volgende voor:

- Werkgevers moeten aan Fairtrade aantonen dat zij de vrijheid van vereniging garanderen.
- Vakbondsvertegenwoordigers moeten vrijelijk met de werkgevers kunnen vergaderen als deze daarom verzoeken. Fairtrade eist dat dit vóór de certificering schriftelijk aan Fairtrade en alle werknemers wordt meegedeeld.
- Fairtrade eist bewijs dat zowel werkgevers als vakbonden over mechanismen voor geschillenbeslechting beschikken waarop een beroep kan worden gedaan.

Empowerment van werknemers door het Ethical Trading Initiative

Lidl heeft een aanvraag ingediend om eind 2021 lid te worden van het Multi-Stakeholder Initiative > [Ethical Trading Initiative \(ETI\)](#).

De missie van het ETI is de gecombineerde kracht van ondernemingen, vakbonden en NGO's te gebruiken om de visie te bevorderen van een wereld waarin arbeidsrechten aan alle arbeiders ten goede komen, door ondernemingen worden gerespecteerd en door de staat worden beschermd.



Daarbij zet het ETI in op de samenwerking van de verschillende spelers om oplossingen voor systematische problemen te vinden. Lidl was al in 2020 en 2021 actief betrokken bij ETI-activiteiten, waaronder een werkgroep over mensenrechtenschendingen in de avocadoteelt en discussies over verantwoorde aankoop van katoen.

In het kader van zijn lidmaatschap streeft Lidl er onder meer naar om de kleine landbouwbedrijven in prioritaire gebieden te helpen zich als collectief te organiseren om zo dwangarbeid tegen te gaan en leefbare lonen verder te ontwikkelen.

Onze inzet voor fatsoenlijke beloning en inkomsten

Een leefbaar loon of inkomen moet voldoende zijn om te kunnen voorzien in de kosten van voedsel, water, onderdak, onderwijs, gezondheidszorg, vervoer, kleding en andere basisbehoeften, en om te kunnen sparen voor onvoorziene gebeurtenissen.

Meer dan 10 procent van de wereldbevolking lijdt nog steeds onder extreme armoede - waarvan twee derde in de landbouw werkzaam is. Ook in de voedselproductie nemen de onzekere arbeidsomstandigheden, zoals tijdelijk werk, werk voor bepaalde tijd of een zeer klein aantal uren, toe.¹³ Vooral vrouwen worden getroffen door lage lonen en uitbuiting: vrouwelijke arbeiders in de seizoensfruit- en -groenteteelt verdienen zo'n 20 tot 30 procent minder dan mannen.¹⁴

Als gevolg van de corona-pandemie dreigt de armoede in vele delen van de wereld verder toe te nemen, omdat honderden miljoenen mensen hun baan hebben verloren en geconfronteerd worden met honger en armoede. Oxfam schat dat het meer dan tien jaar kan duren voordat de armste mensen ter wereld de gevolgen van de pandemie te boven zijn.¹⁵

10%

van de mensen wereldwijd leeft in extreme armoede.

Lidl heeft de volgende grondstof- en productleveringsketens geïdentificeerd als kritisch met betrekking tot adequate beloning: textiel, cacao, koffie, thee, noten, vis, groenten en fruit



2021 Wij identificeren de producten met het hoogste risico op lacunes in Living Wage/Living Income in onze leveringsketen.

Vanaf 2021 Voor producten met het hoogste risico volgen wij altijd de huidige benchmarks voor levensonderhoud of ondersteunen wij de berekening ervan indien nodig.

2022 Wij stellen onze inkopers in staat om producten met een hoog risico op loon- of inkomensverschillen te identificeren en aan te pakken.

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

¹⁴ Oxfam: Rechtvaardigheid tweebrengen - Supermarkten, 2021.

¹⁵ Oxfam: Het ongelijkheidsvirus, 2021.

2023 Wij voeren 3 proefprojecten uit om de kloof tussen levensstandaard en inkomen te verkleinen in 3 leveringsketens met een hoog risico. Deze zijn er onder meer op gericht kleine boeren in staat te stellen een leefbaar inkomen te verwerven.

Lidl erkent een fatsoenlijk loon als een fundamenteel mensenrecht. Een fatsoenlijk loon moet de betrokken in staat stellen een menswaardige levensstandaard te verzekeren voor zichzelf en voor de personen te zijnen laste. Sinds 2006 heeft Lidl zich met zijn Code of Conduct uitgesproken voor een fatsoenlijke beloning en werkt daar sindsdien aan, bijvoorbeeld door te kiezen voor grondstoffen met een Fairtrade-certificaat zoals cacao, koffie of bananen. Wij werken samen met een externe partner om producten en leveringsketens met de grootste loon- of inkomensverschillen te identificeren. Op basis hiervan zal Lidl zijn risicogebaseerde aanpak voor een rechtvaardige beloning verder ontwikkelen.

Onze inzet voor eerlijke lonen richt zich al in het bijzonder op de kleine boerenbedrijven, het beginpunt van veel agrarische waardeketens van Lidl. Tegelijkertijd profiteren zij vaak slechts van een klein deel van de winst. Lidl erkent het belang van een eerlijk systeem voor winstverdeling binnen de leveringsketen en verbindt zich ertoe langdurige, eerlijke en transparante leveringsrelaties met landbouwbedrijven aan te gaan. Dit houdt tevens in dat Lidl initiatieven onderzoekt om een groter deel van de toegevoegde waarde bij de producenten te laten.

”

“In de komende jaren willen we de positie van de boeren wereldwijd versterken. Dit doen we door het genereren van een leefbaar inkomen centraal te stellen”

Hendrik Van Wilderode | Directeur Inkoop en Marketing

Vuurtorenproject: Fairtrade chocolade "WayToGo"

Het inkomen van cacaoboeren in Ghana kwam in 2018 slechts overeen met ongeveer 52 procent van een inkomen dat wordt beschouwd als een leefbaar loon. Met de ontwikkeling van de > [WayToGo-chocolade 2019](#) heeft Lidl rechtstreeks een positieve invloed op hogere inkomens voor Ghanese cacaoboeren. In het kader van de samenwerking met Fairtrade, de boerencoöperatie Kuapa Kokoo en de NGO Rikolto betaalt Lidl sinds 2019 in Ghana voor elke ton cacao die in de WayToGo-chocolade gebruikt wordt, een premie die hoger is dan de Fairtrade-premie. Dit geld gaat naar projecten die de inkomenssituatie van landbouwbedrijven aanvullend en duurzaam verbeteren. In 2020 konden 870 boeren, van wie 60% mannen en 40% vrouwen, uit tien Ghanese gemeenschappen al profiteren van de verschillende maatregelen en hun inkomen succesvol verhogen.

Voor het project zijn concrete actieplannen, met bindende mijlpalen, ontwikkeld om kleine boeren te ondersteunen bij het realiseren van een leefbaar loon.

Dankzij trainingen en start-up-kits konden 173 boeren extra inkomstenbronnen aanboren door de productie van rijst, honing, yamswortel en zeep. 308 van hen kregen ook toegang tot betere financieringsmogelijkheden. Nog eens 389 van hen konden de kwaliteit en opbrengst van cacaobonen verbeteren door snoei- en sproeidiensten.



In de toekomst zal aan het concept van WayToGo een tweede sterke pijler worden toegevoegd om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Lees [> hier](#) meer over onze inzet tegen discriminatie.

Lidl staat voortdurend in contact met zijn partnerorganisaties ter plaatse en informeert regelmatig over de successen van zijn projecten op zijn website.

Inzet voor leefbare lonen bij het initiatief voor een duurzame landbouwbevoorradingketen

Lidl is sinds 2020 actief in het [> initiatief voor duurzame landbouwproductieketens \(INA\)](#) om sociale en milieunormen in de gehele sector te bevorderen.



Deze alliantie van spelers uit de particuliere sector, het maatschappelijk middenveld en de politiek heeft tot doel gezamenlijk meer duurzaamheid in de mondiale landbouwtoeleveringsketens te bewerkstelligen en, in het bijzonder, de levensomstandigheden van mensen die wereldwijd kleinschalige landbouw bedrijven te verbeteren.

In januari 2020 hebben wij ons aangesloten bij de INA-werkgroep voor leefbare lonen om samen en in uitwisseling met andere handelaren concepten en proefprojecten te ontwikkelen om leefbare inkomens en lonen te garanderen voor producenten in geselecteerde leveringsketens voor de landbouw.

Samen met de AG ontwikkelen wij momenteel een proefproject in de leveringsketen van bananen in Ecuador en andere producerende landen. Het project heeft vier strategische doelstellingen ter bevordering van leefbare lonen en inkomens in de productieketen voor bananen:

- Totstandbrengen van verantwoorde inkooppraktijken in de retail.
- Bevorderen van een actieve en sterke werknemersvertegenwoordiging ter ondersteuning van loononderhandelingen
- Transparantie creëren door het gebruik en de vorming van monitoringmechanismen
- Totstandbrengen van passende randvoorwaarden door gezamenlijke agendavorming met de betrokken spelers en belanghebbenden

Leefbare lonen in de leveringsketen van sinaasappelen, samen met Fruit Juice Platform

Als lid van het > [Fruit Juice Platform](#) zet Lidl zich in om werknemers in de sinaasappelleveringsketen in Brazilië een leefbaar loon te kunnen geven.



Als onderdeel van het lidmaatschap steunden wij een in 2020 in Brazilië gepubliceerd > [Living Wage Report](#) waarin de inkomens- en loonverschillen in de sinaasappelteelt werden vastgesteld. Op basis hiervan kon de reële loonkloof tussen het leefloon en de bestaande lonen ter plaatse worden vastgesteld. Daarna wil Lidl de huidige lonen bepalen van toeleverende bedrijven. Met de hulp van gemeenschapsprojecten hebben wij ons ook ten doel gesteld de lonen stap voor stap aan te passen aan het bestaansminimum.

Met ACT voor hogere lonen in de textielsector

Als eerste van de Duitse supermarkten heeft Lidl zich aangesloten bij het initiatief > "Action Collaboration Transformation" (ACT). ACT is de eerste wereldwijde overeenkomst die collectieve overeenkomsten voor de textielindustrie in producerende landen beoogt. De lonen waarover in dit kader wordt onderhandeld, worden ondersteund door verantwoorde inkooppraktijken van de deelnemende bedrijven.



ACT heeft ook een mechanisme ontwikkeld om het effect van het initiatief te evalueren: Textielabrikanten en werknemersvertegenwoordigers evalueren hoe doeltreffend bedrijven hun verplichtingen nakomen en dienovereenkomstig hogere lonen mogelijk maken. De eerste focuslanden van ACT zijn Cambodja, Myanmar, Bangladesh en Turkije.

Samen met onze verantwoordelijke inkoopafdeling hebben wij een strategie ontwikkeld om de uitgangspunten van het initiatief - verantwoordelijke inkooppraktijken - in 2025 volledig toe te passen. Dit houdt onder meer in dat wij met onze zakenpartners samenwerken om mechanismen in het leven te roepen die loonsverhogingen in de textielproductie mogelijk maken. De strategie is gebaseerd op een anonieme evaluatie van de inkooppraktijken van onze producenten, uitgevoerd door ACT. In totaal werden meer dan 3000 fabrieken geëvalueerd. In vergelijking met de rest van de sector scoorde Lidl boven het gemiddelde.

Terzelfder tijd worstelt de textielindustrie momenteel met de gevolgen van de corona-pandemie. Als gevolg van de tijdelijke sluitingen van winkels in de hele wereld is de ordersituatie voor de productielanden in sommige gevallen drastisch verslechterd.

In het kader van ons lidmaatschap van ACT blijven wij ons inzetten voor de arbeidssituatie van de werknemers in de textielsector ter plaatse. Zo zijn wij uiteraard verplicht alle overeengekomen orders na te komen en af te nemen, zelfs in de huidige situatie.

Onze inzet tegen discriminatie

De huidige mondiale arbeidsparticipatie van vrouwen ligt net onder de 49 procent, vergeleken met 75 procent voor mannen. Dit is een verschil van 26 procentpunt; in sommige regio's is het verschil zelfs meer dan 50 procentpunt.¹⁶

Hoewel de positie van vrouwen in de landbouw verbetert, zijn vrouwelijke landbouwers nog steeds achtergesteld wat betreft de toegang tot middelen als land, krediet en onderwijs. Bovendien staan vrouwelijke arbeiders bloot aan bijzondere risico's, zoals ongelijke behandeling op het gebied van beloning, ontslag bij zwangerschap en geweld of seksuele intimidatie op de werkplek.

Geslacht is echter niet de enige discriminerende factor. Uit enquêtes blijkt dat discriminatie, aanvallen op minderheden en haatdragende taal in de hele wereld aan de orde van de dag blijven, en zelfs zijn toegenomen in de nasleep van de Covid 19-pandemie.¹⁷ Ook seizoenarbeiders en arbeidsmigranten worden vaak het slachtoffer van discriminatie op het gebied van arbeidsomstandigheden en lonen, en verdienen volgens recente ILO-studies gemiddeld 13 procent minder dan autochtone werknemers. Volgens Oxfam wordt meer dan een kwart van het landbouwwerk in de wereld verricht door arbeidsmigranten.¹⁸

Lidl heeft de volgende grondstof- en productleveringsketens geïdentificeerd als kritisch met betrekking tot discriminatie:

katoen, koffie, cacao, groenten en fruit, palm(pit)olie, rijst, soja, thee, vis en textiel



-
- 2021** Wij publiceren een nota over genderrechtvaardigheid.

 - 2022** Wij publiceren een transnationaal actieplan voor genderrechtvaardigheid met tijdgebonden doelstellingen.

 - 2022** Wij versterken de uitwerking van onze zorgvuldigheidsverplichting met behulp van genderspecifieke risicoanalyses, waaronder HRIA's.

 - 2023** Wij zorgen voor toegang tot gendergevoelige klachtenmechanismen in leveringsketens met een hoog risico.

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

¹⁷ ILO: Labour migration, 2020.

¹⁸ Oxfam: Position paper Wereldvoedselvoorziening, 2030.

Vanaf 2023 Wij houden rekening met de specifieke loonsituatie van vrouwen bij de ontwikkeling van ons actieplan ter bevordering van leefbare inkomens en lonen en zullen ook op dit punt verslag uitbrengen over de geboekte vooruitgang. Wij streven er ook naar, waar dat economisch haalbaar is, steeds meer in te kopen bij door vrouwen geleide producenten en verwerkers en verslag uit te brengen over de vorderingen.

Bij Lidl zijn wij fel tegen elke vorm van discriminatie, ook met betrekking tot onze leveringsketens. Deze uitgangspositie is ook een integraal onderdeel van ons inkoopbeleid inzake gendergelijkheid in de leveringsketen, dat wij momenteel ontwikkelen.

Onder discriminatie verstaan wij bij Lidl elk onderscheid, uitsluiting of voorkeur op grond van onder meer geslacht, godsdienst, huidskleur of afkomst, dat leidt tot ongelijke behandeling of benadeling.

Wij zijn ons er namelijk van bewust dat bij veel van onze risicovolle toeleveringsketens vooral vrouwen betrokken zijn. Om diverse redenen, waaronder redenen die specifiek zijn voor een bepaald land of een bepaalde sector, lopen zij in het bijzonder het risico om potentieel slachtoffer te worden van schendingen van de mensenrechten.

Om het beginsel van gelijke kansen en de bevordering van gendergelijkheid in onze leveringsketens te verankeren is het van belang gerichte maatregelen te ontwikkelen ter bevordering van de positie van vrouwen. Als basis voor de ontwikkeling van maatregelen hebben wij eerst een risicoanalyse uitgevoerd en zo de toeleveringsketens met een hoog risico in het voedingssegment geïdentificeerd waarin de rechten van vrouwen worden veronachtzaamd of vrouwen worden gediscrimineerd. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om ongelijke toegang tot werk, ongelijke beloning of geweld tegen vrouwen. De resultaten publiceren wij in ons [> Praktisch inzicht genderrechtvaardigheid in de leveringsketen](#).

De VN Women's Empowerment Principles (WEP's)

Als een van de eerste maatregelen heeft Lidl België in 2020 de Women's Empowerment Principles ondertekend. Wij werken aan een inkoopbeleid inzake gendergelijkheid in de toeleveringsketen om de WEPs te kunnen implementeren. In dit beleid formuleren wij concrete doelstellingen en brengen wij verslag uit over onze maatregelen, waaronder projecten ter bevordering van de positie van vrouwen.

De WEP's zijn een gezamenlijk initiatief van UN Women en het UN Global Compact. Het is het eerste wereldwijde initiatief dat specifiek gericht is op het bevorderen en mondiger maken van vrouwen in leveringsketens en bedrijven.

De WEPs zijn gericht op zowel bedrijven als concerns en omvatten de volgende zeven uitgangspunten ter versterking van vrouwen in bedrijven:

-
1. Totstandbrenging van een gelijkheidsvriendelijke managementcultuur.
 2. Eerlijke behandeling van alle mannen en vrouwen op het werk.
 3. Naleving en bevordering van de mensenrechten en non-discriminatie.
 4. Zorgen voor de gezondheid, veiligheid en het welzijn van alle werknemers.
 5. Bevordering van onderwijs, training en loopbaanontwikkeling voor vrouwen.
 6. Bevorderen van het ondernemerschap van vrouwen, hen mondiger maken op de inkoopmarkt, hun waardigheid respecteren bij alle marketingactiviteiten.
 7. Bevordering van gendergelijkheid door gemeenschapsinitiatieven en lobbyen. De vorderingen op het gebied van gendergelijkheid meten en bekendmaken.

Voor gelijkberechtiging met WayToGo en Fairtrade

Vanaf 2021 zullen wij een tweede pijler toevoegen aan ons WayToGo-concept van leefbare lonen. Hierbij wordt expliciet aandacht besteed aan gendergelijkheid, met als doel actief voorrang te geven aan de behoeften en capaciteiten van vrouwen en andere kwetsbare groepen in alle activiteiten van WayToGo.

In dit verband zullen wij maatregelen nemen om inkomensdiversificatie mogelijk te maken, rekening houdend met de specifieke situatie van vrouwen. Ook willen wij de toegang van vrouwen tot financiering verbeteren. Last but not least zal de "Gender Module" van Fairtrade worden toegepast om de gezamenlijke besluitvormingsprocessen van echtparen binnen hun gezin te versterken. Zo wil Lidl in het bijzonder leefbare inkomens en lonen van vrouwen ondersteunen.

”

"Het is in de hele levensmiddelensector noodzakelijk dat we de economische vooruitzichten van vrouwen in de leveringsketens actief bevorderen en de onderliggende oorzaken van hun gebrek aan gelijkheid aanpakken."

Hendrik Van Wilderode | Directeur Inkoop & Marketing

Onze inzet voor veiligheid op het werk

Gezondheid en veiligheid op het werk is een fundamenteel recht van alle werknemers. Doeltreffende gezondheid en veiligheid op het werk garandeert de gezondheid van de werknemers en legt de basis voor productief werk.

Volgens wereldwijde schattingen over veiligheid en gezondheid op het werk sterven jaarlijks 365.000 mensen als gevolg van een arbeidsongeval, lijden 374 miljoen mensen onder de gevolgen van een arbeidsongeval en lijden ongeveer 2,37 miljoen mensen aan werkgerelateerde ziekten, aldus de ILO. Dodelijke arbeidsongevallen zijn wereldwijd verantwoordelijk voor 5 tot 7 procent van de sterfgevallen.¹⁹ In economische termen komt het verlies aan werkdagen ten gevolge van arbeidsongevallen en beroepsziekten dus overeen met 4% van het mondiale bruto binnenlands product.

Voor de landbouw en de textielindustrie behoren tot de gevaarlijkste sectoren. Gezondheidsrisico's zijn onder meer het onbeschermd of ongetraind omgaan met schadelijke pesticiden, textielverven en gevaarlijk gereedschap. Zo lopen elk jaar ongeveer 25 miljoen mensen acute vergiftigingen op door pesticiden op het werk.²⁰

De Covid 19-pandemie houdt nog meer risico's in voor de gezondheid van de mensen. Volgens het verslag beschikken de werknemers in de leveringsketens vaak niet over adequate voorraden beschermende

uitrusting, ontsmettingsmiddelen en schoonmaakmiddelen en ontbreekt het aan hygiënische maatregelen

Lidl heeft met name de volgende grondstof- en productleveringsketens geïdentificeerd als kritisch met betrekking tot veiligheid op het werk: textiel, katoen, cellulose, huishoudelijke artikelen, groenten en fruit, vis



2022 Wij scherpen de eisen inzake gezondheid en veiligheid op het werk aan in een herzien leveranciersbeleid.

2023 Wij voeren een op risico's gebaseerde en schaalbare aanpak in van sociale audits in risicoleveringsketens, met gezondheid en veiligheid op het werk als aandachtspunt.

2025 Wij voeren jaarlijks drie Human Rights Impact Assessments (HRIA's) uit in leveringsketens met een hoog risico om ook potentiële risico's voor de gezondheid en veiligheid van werknemers te registreren en met passende maatregelen aan te pakken.

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

²⁰ Oxfam: Position paper Wereldvoedselvoorziening 2030.

Door middel van efficiënte maatregelen ter bescherming van de werknemer garanderen we bij Lidl de gezondheid en veiligheid van alle werknemers en leggen zo de basis voor veilig werken.

Overtredingen tegen maatregelen ter bescherming van de werknemer worden niet geaccepteerd door Lidl. Om maatregelen ter bescherming van de werknemer te controleren voeren wij regelmatig sociale audits uit en verplichten wij onze leveranciers om maatregelen ter bescherming van de werknemers te garanderen in het kader van onze Code of Conduct. Daarnaast is Lidl betrokken bij meerdere initiatieven om veiligheid op het werk in zijn leveringsketen te verbeteren.

Bangladesh Accord voor veiligheid op het werk en brandbeveiliging in de textielsector

Om op lange termijn betere veiligheids- en brandbeveiligingsnormen bij de textielfabrikanten in het belangrijke productieland Bangladesh in te voeren heeft Lidl de internationale overeenkomst voor brand- en bouwbeveiliging ondertekend, het zgn. Bangladesh Accord on Fire and Building Safety.



Wij zijn ook een van de eerste ondertekenaars van de vervolgovereenkomst van de [RMG Sustainability Council \(RSC\)](#), die geldt van 2018 tot 2021. Het doel van de overeenkomst is de brandbeveiliging en de maatregelen voor arbeidsveiligheid te verbeteren en de werknemers hierbij te betrekken via maatregelen op het gebied van infrastructuur en opleiding.

Sinds 2013 hebben meer dan twee miljoen mensen aan de trainingen deelgenomen. Bovendien zijn meer dan 1.600 textielfabrieken in Bangladesh bij Accord geregistreerd en worden zij regelmatig gecontroleerd op hun brandveiligheids- en bouwveiligheidsnormen. In het kader hiervan voeren de textielfabrieken verbeteringsmaatregelen uit.

ILO Score Programme: Trainingen voor beter werken

> Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) is een wereldwijd ILO-programma dat de productiviteit en de arbeidsomstandigheden van werknemers verbetert. Doel van het initiatief is de doeltreffende tenuitvoerlegging van de SCORE-opleiding - een combinatie van klassikale training voor managers en werknemers en advies voor de bedrijven.

Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE):

Dit is een opleidings- en adviesproject dat is ontwikkeld door de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Het is de bedoeling om samen met global sourcing managers leveranciers op te leiden om hun arbeidsomstandigheden, productiviteit en concurrentievermogen te verbeteren.



Met zijn deelname aan de SCORE-training streeft Lidl zich vanaf 2022 naar het tot stand brengen van samenwerkingsrelaties in zijn fabrieken van toeleveranciers in geselecteerde risicoketens, met name op de volgende gebieden:

- Samenwerken op de werkplek
- Schone productie
- Personeelsmanagement
- Gezondheid en veiligheid op de werkplek

Onze doelstellingen voor een gegronde strategie op het gebied van mensenrechten

Ons doel is om aan het einde van 2025 de levens- en arbeidsomstandigheden te verbeteren van de mensen die voor ons werken.

1 Doelen om voortdurend resultaten te bepalen

- Vanaf 2021** Wij blijven regelmatig hotspot-analyses uitvoeren om de risico's voor de mensenrechten in onze artikelgroepen in kaart te brengen.
- Tot 2025** Wij voeren jaarlijks drie Human Rights Impact Assessments (HRIA's) uit in toeleveringsketens met een hoog risico. Wij publiceren de resultaten en de bijbehorende actieplannen.

2 Doelen om normen te waarborgen

- 2021** Wij creëren toegang tot effectieve klachtenmechanismen voor arbeiders in drie risicovolle leveringsketens.
- 2023** Wij voeren een risicogebaseerde en schaalbare aanpak in van sociale audits in risicoketens.

3 Doelen om fair trade uit te breiden

- 2021** Wij ontwikkelen een actieplan ter bevordering van leefbare inkomens en lonen in onze wereldwijde leveringsketens om de loonkloof verder te verkleinen. Meer doelen vindt u [> hier](#).

4 Doelen om veranderingen door te voeren

- 2022** Wij ontwikkelen een productoverschrijdende aanpak voor onze leveringsketens om de arbeidsomstandigheden actief te verbeteren via gerichte maatregelen. Deze maatregelen omvatten bijvoorbeeld training van leveranciers. Door middel van training willen wij ook de mensen in onze leveringsketens in staat stellen hun eigen rechten beter af te dwingen. Tegelijkertijd voeren wij projecten uit om hun loonsituatie of hun gezondheid en veiligheid op het werk rechtstreeks te verbeteren. Onze aanpak richt zich daarbij op kleine boerenbedrijven, vrouwen en landarbeiders.

Onze doelstellingen voor de bescherming van arbeidsgerelateerde mensenrechten



Doelen voor het bestrijden van dwangarbeid

2022 Wij ontwikkelen een transnationale strategie ter bestrijding van dwangarbeid, met inbegrip van een actieplan.

Lees [> hier](#) meer over onze inzet tegen dwangarbeid



Doelen voor het bestrijden van kinderarbeid

2025 Wij streven naar de invoering van een trainingsconcept voor risicovolle leveringsketens, gericht op het voorkomen en verhelpen van kinderarbeid.

Lees [> hier](#) meer over onze inzet tegen kinderarbeid



Doelen ter bescherming van het recht op vrijheid van vereniging

Continu Wij zullen dialogen voeren en een beroep doen op de deskundigheid van de vakbonden. Daarbij zullen wij nagaan welke belemmeringen er nog bestaan voor de handhaving van de mensenrechten, waaronder de vrijheid van vereniging.

Vanaf 2021 Via ons ACT-lidmaatschap zullen wij met onze zakenpartners samenwerken om de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling in onze leveringsketens te bewerkstelligen.

2022 Wij zullen met name kleine boeren steunen om zich als collectief te organiseren.

2023 100% van onze Tier 1-leveranciers in Bangladesh en Cambodja zijn aangesloten bij het Better Work Programme van de ILO, dat onder meer tot doel heeft de sociale dialoog te versterken.

Lees [> hier](#) meer over onze inzet tegen vrijheid van vereniging



Doelstellingen voor fatsoenlijke beloning en inkomsten

- 2021** Wij identificeren de producten met het hoogste risico op lacunes in Living Wage/Living Income in onze leveringsketen.
- Vanaf 2021** Voor producten met het hoogste risico volgen wij altijd de huidige benchmarks voor levensonderhoud of ondersteunen wij de berekening ervan indien nodig.
- 2022** Wij stellen onze inkopers in staat om producten met een hoog risico op loon- of inkomensverschillen te identificeren en aan te pakken.
- 2023** Wij voeren 3 proefprojecten uit om de kloof tussen levensstandaard en inkomen te verkleinen in 3 leveringsketens met een hoog risico. Hierbij wordt bijzondere aandacht besteed aan onze inkooppraktijken, die er onder meer op gericht zijn kleine boeren in staat te stellen een leefbaar loon te verwerven.

Lees [> hier](#) meer over onze inzet voor fatsoenlijke beloning en inkomsten



Doelen voor het bestrijden van discriminatie

- 2021** Wij publiceren een nota over genderrechtvaardigheid.
- 2022** Wij publiceren een transnationaal actieplan voor genderrechtvaardigheid met tijdgebonden doelstellingen.
- 2022** Wij versterken de uitvoering van onze zorgvuldigheidsverplichting met behulp van genderspecifieke risicoanalyses, waaronder HRIA's.
- 2023** Wij zorgen voor toegang tot gendergevoelige klachtenmechanismen in risicoleveringsketens.
- Vanaf 2023** Wij houden rekening met de specifieke loonsituatie van vrouwen bij de ontwikkeling van ons actieplan ter bevordering van leefbare inkomens en lonen en zullen ook op dit punt verslag uitbrengen over de geboekte vooruitgang.

Wij streven er ook naar, waar dat economisch haalbaar is, steeds meer in te kopen bij door vrouwen geleide producenten en verwerkers en verslag uit te brengen over de vorderingen.

Lees [> hier](#) meer over onze inzet tegen discriminatie



Doelen voor de verbetering van veiligheid op het werk

- 2022** Wij scherpen de eisen inzake gezondheid en veiligheid op het werk aan in een herzien leveranciersbeleid.
- 2023** Wij voeren een op risico's gebaseerde en schaalbare aanpak in van sociale audits in risicoleveringsketens, met gezondheid en veiligheid op het werk als aandachtspunt.
- 2025** Wij voeren jaarlijks drie Human Rights Impact Assessments (HRIA's) uit in leveringsketens met een hoog risico om ook potentiële risico's voor de gezondheid en veiligheid van werknemers te registreren en met passende maatregelen aan te pakken.

Lees [> hier](#) meer over onze inzet voor veiligheid op het werk

Woordenlijst

Woordenlijst

Arbeidsmigrant

De ILO omschrijft arbeidsmigranten als vreemdelingen die door het gastland worden toegelaten met het specifieke doel een economische activiteit uit te oefenen waarvoor zij in het gastland een bezoldiging ontvangen. De duur van hun verblijf is gewoonlijk op dezelfde wijze beperkt als de arbeid die zij verrichten. Indien hun gezinsleden ook worden toegelaten, behoren zij eveneens tot deze categorie.

Volgens de ILO is het overschrijden van nationale grenzen om te werken een van de belangrijkste motieven voor internationale migratie, hetzij vanwege economische ongelijkheden, vanwege het zoeken naar werk of vanwege beide.²¹

Code of Conduct

De Code of Conduct wordt ook wel een gedragscode genoemd. Deze beschrijft een verzameling richtlijnen en/of voorschriften die bedrijven zichzelf opleggen als onderdeel van een vrijwillige zelfverplichting. De geformuleerde gedragsregels dienen als (basis)leidraad voor medewerkers om gewenst gedrag te kanaliseren of ongewenste handelingen te vermijden. De onderwerpen van het geheel van regels zijn zeer breed en gaan van corruptie tot de omgang met klanten en arbeidstijdregelingen.

Discriminatie in arbeid en beroep

ILO-Verdrag nr. 111 definieert discriminatie als elke vorm van onderscheid, uitsluiting of voorkeur op grond van ras, huidskleur, gender, religieuze of politieke overtuiging, nationale of sociale afkomst, waardoor de gelijkheid van kansen of de gelijke behandeling in arbeid of beroep wordt tenietgedaan of aangetast.²²

Doeltreffend klachtenmechanisme

Een klachtenmechanisme is een procedure waarvan individuen of groepen gebruik maken om een klacht in te dienen in het geval van mogelijke nadelige gevolgen voor de mensenrechten door bedrijven met als doel om verhaal te halen. Volgens de richtsnoeren van de Verenigde Naties²³ inzake bedrijfsleven en mensenrechten zijn staten en ondernemingen verplicht om de betreffende personen toegang te bieden tot doeltreffende klachtenmechanismen. Voor ondernemingen betekent dit van respectievelijk leveranciers of zakenpartners te eisen dat zij operationele klachtenmechanismen opzetten die toegankelijk zijn voor de potentieel betrokkenen, zowel binnen als buiten het bedrijf.

In de UNGP zijn acht doeltreffendheidscriteria vastgelegd waaraan klachtenmechanismen inzake mensenrechten moeten voldoen. Volgens deze criteria is een klachtenmechanisme doeltreffend indien het legitiem, toegankelijk, voorspelbaar, billijk, transparant, verenigbaar met rechten, dialooggericht en een bron van permanent leren is.

²¹ ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

²² ILO: ILO grondbeginselen, 2021.

²³ VN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Dwangarbeid

Volgens de ILO is "dwangarbeid of verplichte arbeid" elke vorm van arbeid of dienstverlening die van een persoon wordt verlangd onder bedreiging met een straf en waarvoor hij of zij zich niet vrijwillig heeft aangemeld. Elk land dat lid is van de ILO, verbindt zich er volgens Verdrag nr. 105 toe dwangarbeid of verplichte arbeid uit te bannen en er geen gebruik van te maken, in welke vorm dan ook. Dit omvat dwangarbeid als:

- 1) Middelen van politieke dwang of politieke opvoeding of als straf jegens personen die een bepaalde politieke mening zijn toegeedaan of die uiting geven aan hun ideologische oppositie tegen de bestaande politieke, sociale of economische orde;
- 2) Wijze van aanwerving en gebruik van arbeidskrachten ten behoeve van de economische ontwikkeling;
- 3) Maatregel van werkdiscipline;
- 4) Straf voor deelneming aan stakingen;
- 5) Maatregel van discriminatie op grond van ras, sociale afkomst, nationaliteit of godsdienst.

Eerlijke werving (Fair Recruitment)

Volgens de ILO moet eerlijke werving plaatsvinden op een wijze die de internationaal erkende mensenrechten eerbiedigt, beschermt en naleeft, met inbegrip van die welke in de internationale arbeidsnormen zijn vastgesteld en in het bijzonder het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling, het voorkomen en uitbannen van dwangarbeid, kinderarbeid en discriminatie met betrekking tot arbeid en beroep. De ILO heeft in totaal 13 algemene uitgangspunten vastgesteld voor de naleving van eerlijke werving.²⁴

Human Rights Impact Assessment (HRIA)

Een Human Rights Impact Assessment (HRIA) wordt omschreven als een proces om systematisch de potentiële gevolgen van een bedrijfsactiviteit, overheidsbeleid of handelsovereenkomst voor de mensenrechten in kaart te brengen, te voorspellen en erop te reageren.

Internationale Arbeidsorganisatie (ILO)

De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) is de oudste gespecialiseerde organisatie van de Verenigde Naties, met hoofdkantoor in Genève. Zij is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, formulering en handhaving van bindende internationale arbeids- en sociale normen. De belangrijkste doelstellingen van de ILO zijn de bevordering van fatsoenlijk werk, sociale bescherming en de versterking van de sociale dialoog.

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

Kinderarbeid

Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van het kind definieert een kind als: "Een persoon die de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, tenzij volgens het op het kind toepasselijke recht de meerderjarigheid eerder wordt bereikt". De ILO omschrijft kinderarbeid als werk dat kinderen berooft van hun kindertijd, potentieel en waardigheid en dat schadelijk is voor hun lichamelijke en geestelijke ontwikkeling. Kinderarbeid verwijst naar een of meer van de volgende zaken:

- 1) werk verricht door een kind dat jonger is dan de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces voor het betrokken soort werk.
- 2) werk dat in strijd is met de leerplicht.
- 3) werk dat de gezondheid, veiligheid of goede zeden van een kind in gevaar kan brengen, zogenaamd gevaarlijk werk.

De ILO definieert "gevaarlijk werk voor kinderen" als "werk dat de lichamelijke of geestelijke gezondheid, de veiligheid of de goede zeden van kinderen in gevaar brengt en daarom niet zou mogen worden verricht door iemand onder de 18 jaar". Lid1 baseert zijn definitie van gevaarlijk werk zowel op internationale normen (ILO-verdragen nr. 138, nr. 182 en Aanbeveling nr. 190) als op nationale wetten.

Leefbaar loon

De Global Living Wage Coalition (GLWC) omschrijft een leefbaar loon als het loon dat een werknemer ontvangt voor een normale werkweek op een bepaalde plaats en dat volstaat om de werknemer en zijn of haar gezin een fatsoenlijke levensstandaard te bieden. Een toereikende levensstandaard omvat voedsel, water, huisvesting, onderwijs, gezondheidszorg, vervoer, kleding en andere essentiële behoeften, met inbegrip van voorzieningen voor onverwachte gebeurtenissen.²⁵

In haar Verdrag nr. 100 beschrijft de ILO ook uitgangspunten voor gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor arbeid van gelijke waarde. Volgens de ILO moet dit worden bereikt door:

- 1) binnenlandse wetgeving
- 2) de bij de wet opgerichte of erkende organen voor de vaststelling van de lonen
- 3) collectieve overeenkomsten tussen werkgevers en werknemers

United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

De United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights zijn in 2011 aangenomen door de Mensenrechtenraad van de VN. Zij vormen een mondiaal instrument voor het verhelpen en voorkomen van schendingen van de mensenrechten in zakelijke contexten. Ondernemingen spelen derhalve een centrale rol bij de bescherming van mensenrechten. Het is belangrijk dat zij mensenrechten respecteren, ongeacht het overheidskader voor hun bedrijfsactiviteiten, en systemen op te zetten die gericht zijn op de naleving ervan.

²⁵ GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

Bronnen & links

Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (AEMR)

Juridisch niet-bindende resolutie van de Verenigde Naties uit 1948, die de fundamentele opvattingen bevat over de rechten waarop ieder mens aanspraak zou moeten kunnen maken. Het werk bestaat uit in totaal 30 artikelen die, voor het eerst in de geschiedenis van de mensheid, de bescherming van allen in hun geheel beogen te waarborgen - het gaat om sociale rechten, vrijheidsrechten en collectieve rechten. De lidstaten van de Verenigde Naties hebben zich er toen toe verbonden deze rechten te waarborgen door "progressieve nationale en internationale maatregelen". Als het meest vertaalde document ter wereld onderstreept de Verklaring haar aanspraak op wereldwijde geldigheid.

Vrijheid van vereniging

ILO-Verdrag nr. 87 stelt de volgende uitgangspunten vast voor het waarborgen van de vrijheid van vereniging:

- 1) Werknemers en werkgevers hebben, zonder enig onderscheid van welke aard ook, het recht om, zonder voorafgaande toestemming, organisaties naar eigen keuze op te richten en zich daarbij aan te sluiten, met als enige voorwaarde dat de statuten hiervan worden geëerbiedigd.
- 2) Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben het recht hun statuten en huishoudelijke reglementen vast te stellen, vrij hun vertegenwoordigers te kiezen, hun bestuur en werkzaamheden te regelen en hun programma vast te stellen.
- 3) De autoriteiten onthouden zich van iedere ingreep waardoor dit recht zou kunnen worden beperkt of waardoor de wettige uitoefening ervan zou kunnen worden belemmerd.
- 4) Werknemers- en werkgeversorganisaties kunnen niet administratief worden ontbonden of tijdelijk worden geschorst.
- 5) Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben het recht federaties en centrale verenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten. De organisaties, bonden en centrale verenigingen hebben het recht zich aan te sluiten bij internationale organisaties van werknemers en werkgevers.



Bronnen & links

Global Living Wage Coalition (GLWC):

What is a Living Wage?

<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>
(Versie: 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
(Versie: 24-05-2021)

International Labour Organization (ILO):

Mondiale leveringsketen en CSR

<https://www.ilo.org/berlin/sozialpartner/globale-lieferketten/lang--de/index.htm>
(Versie: 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> (Versie: 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
(Versie: 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
(Versie: 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
(Versie: 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>
(Versie: 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>
(Versie: 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 (Versie: 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
(Versie: 24-05-2021)

Oxfam:

Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte

<https://www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/supermarkte>
(Versie: 20-05-2021)

Oxfam Duitsland:

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
(Versie: 25-06-2021)

Oxfam Duitsland:

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>
(Versie: 25-06-2021)

Oxfam:

Position paper Wereldvoedselvoorziening 2030

https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternaehrung_2030_0.pdf
(Versie: 20-05-2021)

The World Bank:

Employment in agriculture

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>
(Versie: 28-05-2021)

UN Guiding Principles:

Reporting Framework with implementation guidance

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf
(Versie: 26-08-2021)

United Nations:

Guiding Principles on Business and Human Rights

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
(Versie: 22-06-2021)

United Nations:

Universal Declaration of Human Rights

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
(Versie: 22-06-2021)

Copyright foto's

Omslagfoto:
Jacob Lund, stock.adobe.com

Pagina 2:
nito, stock.adobe.com

Pagina 4:
JackF, stock.adobe.com

Pagina 6:
fmajor, iStock.com

Pagina 8:
JackF, stock.adobe.com

Pagina 11:
Annie Spratt, unsplash

Pagina 23:
Alexander, stock.adobe.com

Pagina 25:
odua images, stock.adobe.com
