Zpráva

o důstojných mzdách a příjmech v našich dodavatelských řetězcích

Lidl Česká republika
Stav k 30. 9. 2026



Obsah

Důstojný příjem a důstojná mzda jako součást lidskoprávní strategie společnosti Lidl **4**

Definice pojmu Living Wage (LW) **6**

Definice pojmu Living Income (LI) **11**

Naše projekty **14**

Naše zapojení v dodavatelském řetězci banánů **16**
Living Wage Banana (LW) 17
Aliance Living Wage s IDH v Belgii (LW) 28
Aliance Living Wage s IDH ve Velké Británii (LW) 29
Zapojení do programu „decent remuneration“ (LW) 30

Naše zapojení v dodavatelském řetězci kakaa **31**
Čokoláda Living Income (LI) 32

Naše zapojení v dodavatelském řetězci kávy **35**
Káva z Hondurasu Way To Go (LI) 36
Pracovní skupina se zaměřením na maloobchod s kávou v rámci iniciativy SASI (LI) 37

Naše zapojení v dodavatelském řetězci kešu ořechů **38**
Kešu ořechy Way To Go – tvorba hodnot v Tanzanii (LI) 39

Naše zapojení v dodavatelském řetězci čajů **40**
Čaj Way To Go – naše průkopnická role v Keni (LI) 41

Naše zapojení v textilním dodavatelském řetězci **42**
Zapojení společnosti Lidl v oborové alianci ACT (LW) 43

Poznatky a budoucí směřování **46**

Slovníček pojmů **53**
Použité obrazové materiály 57

Úvod

Důstojný příjem a důstojná mzda jako součást lidskoprávní strategie společnosti Lidl

Společnost Lidl přistupuje k dodržování lidských práv v dodavatelském řetězci velmi zodpovědně. „Jednáme férově“ je jedním z pěti pilířů naší mezinárodní strategie v oblasti společenské odpovědnosti podniků (CSR). (Politika odpovědného nákupu a lidských práv)
Cíleným úsilím o lepší standardy v oblasti pracovního práva a důstojnější pracovní podmínky chceme podnítit zlepšení v našem hodnotovém řetězci.

Náš přístup k povinnosti dbát na dodržování lidských práv tvoří nezbytný základ. Zahrnuje komplexní hodnocení rizik, cílené hodnocení dopadů, certifikace udržitelnosti podle rizik a sociální audity, společné projekty a partnerství s organizacemi občanské společnosti, jakož i závazek zavést mechanismus pro podávání stížností. (Zpráva o pokroku v oblasti lidských práv)

Základem naší podnikatelské odpovědnosti je etický kodex, který společně vypracovaly společnosti skupiny Schwarz. Tento kodex definuje základní principy spolupráce s našimi obchodními partnery, přičemž ústřední roli hraje ochrana lidských práv a respekt k životnímu prostředí.



Součástí těchto principů jsou závazné minimální požadavky týkající se mezd a pracovní doby. Náš etický kodex používáme již mnoho let při jednáních s našimi obchodními partnery s cílem zavázat je k dodržování našich sociálních a environmentálních standardů.

Svou povinnost náležité péče vnímáme jako aktivní závazek v rámci celého hodnotového řetězce a usilujeme o to, aby naši přímí obchodní partneři tyto zásady odpovídajícím způsobem zohledňovali v rámci celého dodavatelského řetězce. Tímto způsobem usilujeme o účinné zlepšení životních podmínek v zemích původu našich produktů.

Férový obchod začíná spravedlivými podmínkami pro všechny lidi v našem hodnotovém řetězci. Společnost Lidl si uvědomuje, že zákonné minimální mzdy a výnosy z pěstování zemědělských surovin často nestačí k zajištění živobytí zaměstnanců, drobných zemědělců a jejich rodin ani k pokrytí neočekávaných výdajů.

Tato finanční tíseň je mnohem víc než jen čistě ekonomický problém: absence důstojného příjmu nebo nedostatečná mzda jsou často zdrojem závažného porušování lidských práv v globálních dodavatelských řetězcích. Systémové nedostatky, jako je dětská práce, nucená práce nebo genderová nerovnost, často přímo vyplývají z chudoby dělníků a drobných zemědělců. Proto se zaměřujeme na prosazování důstojných mezd a důstojných příjmů, abychom posílili ochranu lidských práv v našich globálních hodnotových řetězcích.

Naším cílem je překonat rozdíl v oblasti důstojných mezd a příjmů v našich dodavatelských řetězcích pro obchodní zboží úměrně k objemu našich nákupů.

Definice pojmu Living Wage (LW)

Důstojná mzda (Living Wage) je hmotné lidské právo (čl. 23 odst. 3 Všeobecné deklarace lidských práv Organizace spojených národů):[1]

„Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti."

Výpočet důstojné mzdy vychází nejprve ze stanovení nákladů na skromný, ale důstojný životní standard v konkrétním regionu. Tyto náklady zahrnují potraviny, bydlení, vzdělání, zdravotní péči, dopravu, oblečení a další základní potřeby rodiny, včetně finanční rezervy pro neočekávané události.

Důstojná mzda (definovaná koalicí Global Living Wage Coalition, GLWC):[2]
„Odměna, kterou pracovník obdrží na konkrétním místě za standardní pracovní týden a která stačí k tomu, aby jemu i jeho rodině zajistila důstojný životní standard."

Mezi prvky důstojného životního standardu patří mimo jiné:
- bydlení a oblečení,
- plnohodnotná strava,
- úspory pro případ nouze a sociální zabezpečení.

Výše důstojné mzdy se v důsledku rozdílných životních nákladů liší země od země, a dokonce i region od regionu v rámci jednoho státu.

[1] Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V.; Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte [Všeobecná deklarace lidských práv]
[2] Global Living Wage Coalition

Výpočet důstojné mzdy

Finanční základ pro důstojný život rodiny



+ potraviny
+ bydlení
+ základní potřeby
+ nepředvídatelné události

= **Náklady**

+ počet výdělečně činných osob v domácnosti

= **Netto Living Wage**

+ srážky ze mzdy a daně

= **Brutto Living Wage**

Přesné náklady se odrážejí v cenách místních produktů, jako jsou základní potraviny, dětské oblečení a školní pomůcky. Je důležité tyto referenční složky pečlivě přizpůsobit místním podmínkám, aby odrážely skutečnou životní situaci v daném místě. Důvodem je to, že referenční hodnoty se liší nejen země od země, ale i region od regionu v rámci jednoho státu.

Celkové náklady na rodinu se následně dělí počtem výdělečně činných dospělých.
Tato hodnota udává nezbytnou mzdu pro jednoho pracovníka, tj. čistý výdělek, který je zapotřebí k pokrytí měsíčních životních nákladů v konkrétním regionu. K této čisté mzdě se pak připočítají daně a srážky, aby se zohlednily celkové náklady.[3]

Při určování referenčních hodnot pro důstojné mzdy využívají různé organizace odlišné metodické přístupy. Mezi klíčové aktéry patří například Anker Research Institute (ARI), Fair Wage Network, síť WageIndicator Foundation nebo Asia Floor Wage Alliance (AFWA).
Rozdíl mezi skutečně vyplácenou mzdou a vypočtenou referenční hodnotou pro důstojný život se označuje jako mzdový rozdíl nebo Living Wage Gap.

K identifikaci mzdových rozdílů ve vlastních dodavatelských řetězcích potřebuje společnost Lidl spolehlivé údaje o mzdách zaměstnanců a referenčních hodnotách pro důstojné mzdy v jednotlivých zemích a regionech.

Společnost Lidl proto již několik let spolupracuje s neziskovou organizací IDH. Organizace IDH podporuje firmy mimo jiné poskytováním praktických nástrojů pro měření rozdílu v důstojné mzdě. Pro stanovení důstojných mezd využívá referenční hodnoty vypočtené institutem Anker Research Institute (ARI) (Ankerova metoda, viz „Sběr datových podkladů“ na s. 9), které slouží jako podklad pro vývoj mzdové matice IDH (IDH Salary Matrix).
Tato matice získala celosvětové uznání. Skládá se ze dvou hlavních složek: první je zjištění skutečně vyplácené mzdy a druhou posouzení, do jaké míry je zaměstnancům na základě referenčních hodnot a skutečných údajů o mzdách vyplácena důstojná mzda. Společnost Lidl například pro svůj projekt zaměřený na důstojné mzdy v dodavatelském řetězci banánů využívá právě mzdovou matici IDH, a tedy i referenční hodnoty pro důstojné mzdy.

Mzdová matice IDH se stala tržním standardem pro plantáže se surovinami, jako jsou banány, čaj, řezané květiny a káva, a maloobchodníci po celém světě ji využívají k zajištění mzdové transparentnosti ve svých hodnotových řetězcích. Tento nástroj je každoročně aktualizován podle nejnovějších referenčních hodnot pro důstojné mzdy, díky čemuž věrně odráží mzdovou realitu v dotčených zemích.

[3] Global Living Wage Coalition:
The Anker Methodology for Estimating a Living Wage

Sběr datových podkladů
Různí aktéři vyvinuli metody pro výpočet důstojných mezd. V této oblasti je významná zejména **Ankerova metoda** organizace Global Living Wage Coalition. Při výpočtu se zohledňují čtyři klíčové aspekty:

Dialog se zúčastněnými stranami

Do procesu jsou zapojeny instituce a organizace občanské společnosti, jako jsou odbory, což zvyšuje důvěryhodnost a akceptaci ze strany zájmových skupin.

Sběr sekundárních dat o životních nákladech

Zahrnuje detailní dokumentaci a analýzu reálných nákladů, kritické posouzení dostupných sekundárních údajů (tiskové zprávy, informace od nevládních organizací atd.) a v případě potřeby jejich úpravu.

Zjišťování nákladů na bydlení

Náklady na bydlení se odhadují na základě mezinárodních a národních standardů pro přiměřené bydlení.

Výpočet referenční hodnoty pro důstojnou mzdu

Kombinace aktuálních lokálních údajů (ceny potravin, náklady na vzdělání, zdravotní péči, dopravu atd.) a dostupných sekundárních údajů, které umožňují pokrýt základní životní potřeby.

IDH – the Sustainable Trade Initiative
IDH je globální organizace, která působí na hranici mezi zemědělstvím a trhy. Jejím cílem je transformovat zemědělské trhy tak, aby vytvářely udržitelné zdroje obživy, zajišťovaly dlouhodobou bezpečnost dodávek a přispívaly k trvale odolnému životnímu prostředí. IDH za tímto účelem propojuje různé zájmové skupiny, mobilizuje investice a pomáhá vytvářet potravinové systémy odolné vůči krizím.[4]

[4] IDH – the Sustainable Trade Initiative: About IDH

Do výpočtu lze zahrnout i různé specifické systémy odměňování platné v jednotlivých zemích. Kromě základních pevných platů lze zohlednit také bonusy a nepeněžní plnění. Vzhledem k tomu, že informace ve mzdové matici IDH poskytují sami producenti, spolupracuje Lidl – například v rámci projektu Living Wage Banana – navíc s externím ověřováním (Third-Party Verification), aby byla zajištěna co největší přesnost výpočtů důstojných mezd.

Za účelem efektivního odstraňování identifikovaných mzdových rozdílů (Living Wage Gaps) v dodavatelských řetězcích jsou uplatňovány různé strategické přístupy. Jelikož neexistuje žádné univerzální řešení, je třeba v závislosti na situaci přijmout cílená opatření – například kombinací krátkodobých okamžitých opatření a dlouhodobých strukturálních změn. Hlavní faktory lze shrnout takto:

Prémie k důstojné mzdě (Living Wage Premiums)
Přímou cestou k odstranění mzdových rozdílů je vyplácení prémií. Může se jednat o cílené bonusové platby, zvyšování platů nebo jiné nepeněžní plnění (benefity v naturáliích), jako jsou například potravinové poukázky. Rozhodující výhodou tohoto přístupu je jeho rychlý účinek pro zaměstnance, jakmile jsou vypočítány potřebné údaje a zavedeny procesy v dodavatelském řetězci. Zároveň však zajištění správného vyplácení v místě původu vyžaduje přesnou datovou základnu a souvisí s vysokou administrativní zátěží, což značně komplikuje širší uplatnění.

Kolektivní vyjednávání a sociální dialog (Collective Bargaining)
Tento přístup se zaměřuje na zakotvení důstojných mezd v kolektivních smlouvách. Jedná se o obzvláště udržitelný a systémový přístup. Vytváří trvalé struktury a posiluje postavení odborů. Místo nařízení typu „top-down“ (shora dolů) vznikají řešení na základě rovnocenného vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, což zvyšuje důvěryhodnost a akceptaci. Vzhledem k tomu, že v mnoha dodavatelských řetězcích chybí stabilní odborové struktury, je vybudování fungujícího sociálního dialogu časově náročné a nepředstavuje snadné a rychlé řešení (quick win). Kromě toho je třeba zohlednit konkurenceschopnost podniků navzdory rostoucím mzdovým nákladům.

Úprava nákupních praktik (ring-fencing)
Tímto způsobem se pomocí výpočtu nákupních cen, které výslovně pokrývají mzdové náklady na základě důstojných mezd, chrání podíl mzdových nákladů. Při tomto takzvaném „ring-fencing“ se podíl mzdových nákladů na nákupní ceně posuzuje samostatně a při cenových jednáních je stanoven jako neměnný. Tím je zajištěno, že důstojná mzda zůstane pevně zakotvena v klíčových obchodních činnostech a bude chráněna před obecným cenovým tlakem. Uplatnění tohoto principu však vyžaduje mimořádně vysokou transparentnost a podrobné rozčlenění nákladových kalkulací, což s sebou nese jak pro podnik, tak pro dodavatele významnou administrativní zátěž a odpovídající náklady na ověřování.

Definice pojmu Living Income (LI)

Důstojný příjem (Living Income) je – podobně jako důstojná mzda – úzce spjat s lidským právem na přiměřený životní standard (článek 25 Všeobecné deklarace lidských práv).[5] Zatímco v případě mezd se pozornost soustředí na zaměstnance, důstojný příjem se týká osob samostatně výdělečně činných, zejména drobných zemědělců.

Důstojný příjem (definovaný organizací Living Income Community of Practice, LICOP):
„Roční čistý příjem, který domácnost v určité lokalitě potřebuje k tomu, aby všem členům domácnosti zajistila důstojnou životní úroveň.“[6] Prvky důstojné životní úrovně jsou totožné s prvky důstojné mzdy a zahrnují mimo jiné:

- plnohodnotnou stravu a čistou vodu;
- bydlení a oblečení;
- vzdělání, zdravotní péči a dopravu;
- úspory pro neočekávané události a sociální zabezpečení.

Stanovení důstojného příjmu probíhá ve dvou základních krocích.[7] Nejprve se, stejně jako u důstojné mzdy, vypočítá referenční hodnota: Jaké náklady musí domácnost v konkrétním regionu vynaložit na pokrytí základních potřeb? Tato referenční hodnota slouží jako cílová hodnota a, jak již bylo zmíněno, je často zjišťována podle Ankerovy metody institutu Anker Research Institute (ARI)[8], aby přesně odrážela lokální cenové poměry (např. u potravin a školních potřeb).

Ve druhém kroku se stanoví skutečný příjem domácnosti. U drobných zemědělců se často skládá z různých zdrojů:

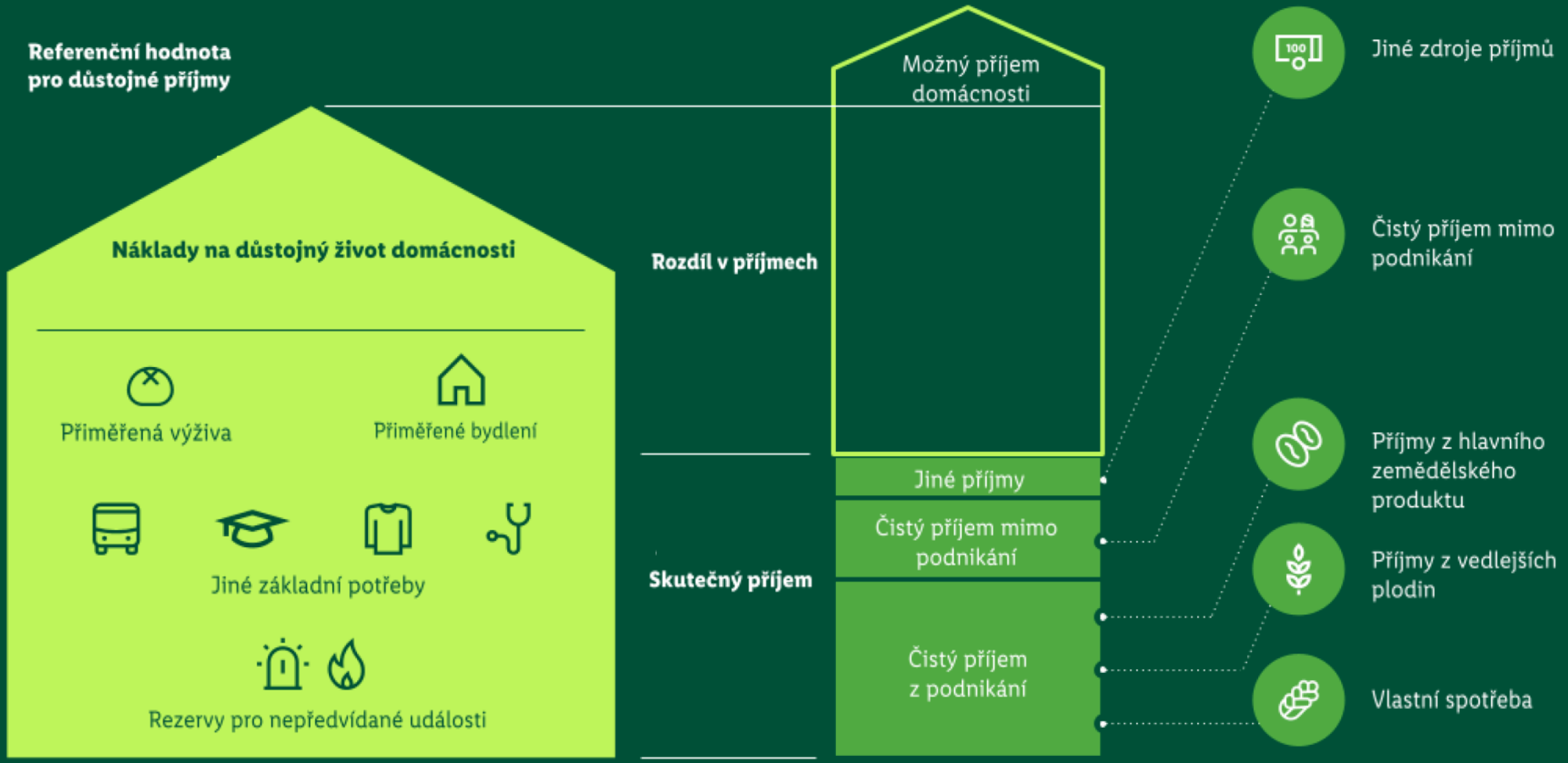
- Příjmy z prodeje hlavní plodiny (např. kakao nebo káva) po odečtení výrobních nákladů (osivo, hnojivo, nářadí).
- Příjmy z jiných zemědělských produktů a z vedlejších činností nesouvisejících se zemědělstvím.
- Hodnota vlastní spotřeby (potraviny z vlastní produkce).

---

[5] srov. Organizace spojených národů (OSN): Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Art. 25 Abs. 1 [Všeobecná deklarace lidských práv, čl. 25 odst. 1]
[6] srov. Living Income Community of Practice (LICOP): The Concept of Living Income
[7] srov. Living Income Community of Practice (LICOP): Measuring Living Income
[8] srov. Anker Research Institute: Anker Living Wage and Living Income Reference Values

Stanovení Living Income

Přehled



Rozdíl mezi tímto čistým příjmem a referenční hodnotou pro daný region se označuje jako příjmová mezera (Income Gap).

K systematickému odstranění této mezery je zapotřebí komplexní kombinace ekonomických, agronomických a strukturálních opatření, která přesahují rámec selektivních úprav cen:

Tvorba cen a převodní platby
Klíčovým nástrojem je referenční cena zajišťující důstojný příjem (LIRP).[9] Tato vypočítaná referenční cena udává, jakou cenu musí producenti za kilogram suroviny obdržet, aby mohla domácnost při realistické velikosti podniku a udržitelném výnosu dosáhnout důstojného příjmu. To je doplněno flexibilními přímými platbami a prémiemi (např. fairtradovou prémií) a minimálními cenami (např. fairtradovou minimální cenou), které chrání před extrémními výkyvy na trhu.

Produktivita a profesionalizace
Díky školením v oblasti správných zemědělských postupů (Good Agricultural Practices, GAP) a přístupu k vysoce kvalitním výrobním prostředkům se zvyšuje výnos na stávající ploše. Tím se snižují relativní výrobní náklady a zemědělcům se usnadňuje vedení hospodářství jako ziskového podniku.

Snížení nákladů a zajištění proti rizikům
Využití zemědělských pojištění proti extrémním povětrnostním podmínkám a přístup k výhodným úvěrům chrání příjmy před nepředvídatelnými ztrátami a zabraňují zadlužení ohrožujícímu existenci.

Diverzifikace zdrojů příjmů
S cílem snížit závislost na jediné surovině se podporuje diverzifikace – a to jak v rámci zemědělského podniku pěstováním dalších plodin, tak i mimo něj prostřednictvím řemeslných činností nebo poskytováním služeb.

Strukturální mechanismy a spolupráce
Posílení družstev zvyšuje vyjednávací sílu producentů a přináší úspory z rozsahu. Větší transparentnost dodavatelského řetězce zajištěná digitálním sledováním původu navíc garantuje, že cenové prémie doputují bez prostředníků a beze ztrát přímo k jednotlivým domácnostem.

Prostřednictvím projektů, jako je čokoláda Living Income nebo naše káva Way To Go, uvádíme tyto teoretické modely přímo do praxe. Cílem je trvale zlepšit příjmovou situaci drobných zemědělců v našich dodavatelských řetězcích. Vyplácením cenových prémií, které vycházejí z referenční ceny zajišťující důstojný příjem, a cílenou podporou lokální tvorby přidané hodnoty přispíváme měřitelným způsobem k odstranění příjmové nerovnosti.

---

[9] srov. Fairtrade International: Fairtrade Living Income Reference Price (LIRP)

Naše zapojení v dodavatelském řetězci banánů



Living Wage Banana (LW)

Společnost Lidl se v roce 2023 stala prvním obchodníkem v Německu, který ve spolupráci se svými dodavateli odstranil mzdové rozdíly dělníků na plantážích v našem dodavatelském řetězci banánů. Od té doby v tomto směru důsledně pokračujeme společně.

„Jednáme férově“ je pro nás klíčovým tématem. V rámci tohoto projektu představujeme konkrétní řešení, jak zajistit živobytí pracovníkům na plantážích v oblasti pěstování banánů. Touto cestou se budeme důsledně ubírat i v budoucnu v zájmu producentů a lidí, kteří zde pracují. Doufáme, že jsme společně s našimi partnery FLOCERT a IDH jako průkopníci v této oblasti stanovili dlouhodobý ambiciózní standard pro celé toto odvětví.



Stefan Haensel
Head of Quality & Sustainability, Senior Vice President at Lidl Stiftung & Co. KG

Podrobnosti

V rámci vývoje naší strategie pro důstojné mzdy jsme nejprve provedli analýzu rizik, která se výslovně vztahuje na celý náš sortiment výrobků, s cílem identifikovat možná rizika v oblasti lidských práv. (HRPR) Z analýzy vyplynulo, že v rámci kategorie ovoce a zeleniny představuje tropické ovoce segment s obzvláště vysokým rizikem neadekvátního finančního ohodnocení pracovníků.

Banány jsou nejčastěji konzumovaným tropickým ovocem, které se prodává v síti Lidl v Německu. Z tohoto důvodu realizovala společnost Lidl v Německu v roce 2021 posouzení dopadů na lidská práva (Human Rights Impact Assessment, HRIA) v rámci kolumbijského dodavatelského řetězce banánů. Tento proces slouží k identifikaci lidskoprávních rizik a k hlubšímu porozumění výzvám, kterým tento řetězec čelí. V rámci této podrobné analýzy rizik bylo vedle diskriminace na základě pohlaví a porušování předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako klíčové riziko identifikováno nedostatečné odměňování pracovníků na plantážích. (HRIA pro banány + akční plán)

Nízké mzdy v dodavatelském řetězci banánů představují velkou výzvu a zároveň s sebou nesou riziko dalších porušení lidských práv. Aktuální průzkumy ukazují, že pracovníci na plantážích často nevydělávají dost na to, aby sobě a svým rodinám zajistili přiměřenou životní úroveň. Přibližně 80 procent lidí žijících v extrémní chudobě bydlí ve venkovských oblastech a dvě třetiny z nich pracují v zemědělských dodavatelských řetězcích. Nízké mzdy mohou často vést k dětské práci a nucené práci.[10]

S cílem tomuto problému čelit se společnost Lidl v květnu 2022 stala prvním německým maloobchodním řetězcem, který se zavázal na všech svých dodavatelských banánových plantážích odstranit mzdový rozdíl a zajistit pracovníkům důstojnou mzdu odpovídající objemu nákupů společnosti Lidl.
Vztahuje se to na celý sortiment banánů v Německu. Řízení tohoto opatření zajišťuje centrálně společnost Lidl Stiftung & Co. KG.

Společnost Lidl patří v Německu k největším partnerům organizace Fairtrade a již řadu let nabízí široký výběr fairtradových banánů, a to i v bio kvalitě. Kromě prodejní ceny dostávají organizace s certifikací Fairtrade v pěstitelských zemích za fairtradové banány také takzvanou fairtradovou prémii, která je spravována společně a využívána na projekty zaměřené na sociální, ekologický a ekonomický rozvoj.

[10] Oficiální dokument OSN k zasedání Hospodářského a finančního výboru; podle údajů Světové banky a organizace FAO

Každoroční cyklus Living Wage Banana společnosti Lidl probíhá nezávisle na certifikaci, a proto se vztahuje jak na sortiment fairtradových banánů, tak na banány s certifikátem Rainforest Alliance.

Rozsah a dopad našeho procesu Living Wage Banana

Naše banány Living Wage pocházejí ze čtyř producentských zemí: Ekvádoru, Kolumbie, Guatemaly a Dominikánské republiky. V roce 2024 společnost Lidl rozšířila svou iniciativu za důstojné mzdy v banánovém sektoru a od té doby dodává své produkty kromě německého trhu také na trhy v Rakousku, Švýcarsku, Belgii, Nizozemsku a Dánsku.

V roce 2025 tak mohlo z našeho úsilí těžit více než 20 000 lidí na 207 banánových plantážích v zemích původu.



Pracovníci skupiny Cana Group Dominikánská republika

„Jsme za tuto podporu velmi vděční. Už se těšíme na další bonus."

„Bonus se nám moc líbí! Je to velká pomoc. Teď se na něj můžeme spolehnout při nákupu potravin."



Gloria Marín
Las Delicias Farm, Unibán Magdale

„S radostí mluvím jménem celého týmu, když říkám, že tento bonus je pro nás všechny obrovským požehnáním. Děkuji vám z celého srdce."

Metodika

V roce 2022 společnost Lidl spolupracovala se všemi dotčenými obchodními partnery a certifikační organizací Fairtrade FLOCERT na vývoji postupu pro ověřování údajů zadaných do mzdové matice IDH. Tento krok, podpořený každoročním společným přezkumem, zajišťuje, že pracovníci na plantážích obdrží správnou výši důstojné mzdy (v rozsahu podílu společnosti Lidl). Od konce roku 2024 je tento proces v oblasti vzdálené verifikace dat a celkové koordinace navíc podporován organizací For Impact.

Tento proces se v zásadě skládá ze čtyř kroků:

1. Školení
Prvním krokem je zaškolení všech relevantních obchodních partnerů, jejich dodavatelů a producentů v používání mzdové matice IDH. Tento postup, realizovaný za podpory organizace IDH, zaručuje co nejpřesnější zmapování skutečné mzdové reality.

2. Sběr dat
Údaje potřebné pro výpočet mzdového rozdílu a bonusového příplatku se zaznamenávají do mzdové matice IDH a producenti je poskytují společnosti Lidl.

3. Ověření dat
Data všech producentů jsou nejprve ověřována vzdáleně. Následné audity jsou prováděny vyškolenými auditory FLOCERT na plantážích, které jsou na základě analýzy rizik vybírány externím poskytovatelem služeb a společností Lidl. Cílem těchto auditů je zajistit, aby mzdová data provozovatelů plantáží byla kompletní, konzistentní a věcně správná. V rámci auditu se dokumenty ručně porovnávají s údaji o mzdách, které jsou k dispozici na plantážích.

4. Vyplacení
Podíl společnosti Lidl na mzdovém rozdílu a bonusový příplatek k důstojné mzdě se vypočítávají konkrétně pro příslušné plantáže a producenty. Producenti a dodavatelé následně zvolí a zavedou vhodné platební metody, aby pokryli podíl společnosti Lidl na mzdovém rozdílu.

U vzorku producentů provádí společnost Lidl společně s organizací FLOCERT v následujícím projektovém cyklu kontrolu plateb. Tento přístup slouží k ověření, zda byly v dané lokalitě vyplaceny správné částky. Tyto kontroly se provádějí každoročně s cílem zahrnout každý rok jiné producenty, a vytvořit tak důvěryhodnou základnu ověřených producentů.

FLOCERT (nezávislý poskytovatel certifikačních služeb)
FLOCERT je přední světový poskytovatel certifikačních a ověřovacích služeb, který nabízí certifikace v rámci programu Fairtrade. Kromě toho FLOCERT poskytuje další certifikační a ověřovací služby i řešení v oblasti udržitelnosti šitá na míru s cílem podporovat spravedlivý obchod na globální úrovni.

[11] Zdroj: Flocert – Assuring Fairness

Roční cyklus procesů
k vyrovnávání mzdového rozdílu odpovídajícího podílu společnosti Lidl

Školení

- Úvodní schůzka s dodavateli
- Školení nových producentů
- Každoroční revize dodavatelských smluv

Sběr dat

- Vyplnění mzdové matice IDH
- Zaslání údajů



Vyplacení

- Vypracování akčního plánu ze strany producentů za účelem vyrovnání mzdového rozdílu odpovídajícího podílu společnosti Lidl
- Aktivní vyrovnání mzdového rozdílu odpovídajícího podílu společnosti Lidl

Ověření dat

- Ověření dat na počítači
- Provádění auditů na plantážích za účelem ověření dat a výplaty odměn pracovníkům
- Vyplnění formuláře Voluntary Sustaining Contribution

[1] U banánů s certifikací Fairtrade musí základní mzda činit nejméně 70 % čisté důstojné mzdy (Living Wage). Ne ve všech zemích se zákonná minimální mzda vztahuje i na zemědělský sektor.

Výzvy a řešení

Výzvy, které se v průběhu tohoto projektu objevily, se nám podařilo efektivně překonat díky konstruktivní spolupráci s našimi partnery:

Výzva	Řešení
Změna v dodavatelském řetězci	
Navzdory neustálým snahám společnosti Lidl o navázání dlouhodobých vztahů v dodavatelských řetězcích zůstávají tyto řetězce velmi dynamické a strukturálně ovlivněné různými faktory. Pro ilustraci zde uvádíme dva příklady: 1. V roce 2022 měly výpadky úrody způsobené klimatickými změnami a přírodními katastrofami, například silnými dešti a tropickými bouřemi, dopad na dostupnost produktů v dodavatelském řetězci banánů. V důsledku toho se počet plantáží zvýšil ze 120 v obchodním roce 2022 na 200 v obchodním roce 2023, aby bylo možné pokrýt objem banánů pro společnost Lidl v Německu. 2. V průběhu jednoho cyklu může v ojedinělých případech dojít ke změnám v obchodních vztazích, například tím, že se farmy prodají novým majitelům nebo že dojde k ukončení obchodních vztahů.	1. V roce 2022 bylo nutné v krátké době vybudovat nové kapacity, aby bylo možné začlenit dalších 80 plantáží do projektu Living Wage Banana. Díky intenzivní spolupráci s obchodními partnery a organizací FLOCERT se podařilo zmírnit dopady změn v dodavatelském řetězci v období 2022–2023. Nové plantáže byly začleněny do projektu a byly vybudovány kapacity nezbytné pro vyplnění mzdové matice IDH. Společnost Lidl zahrnula nové plantáže do procesu a organizace FLOCERT ověřila sběr dat z nových plantáží v rámci druhého auditního cyklu. 2. Společnost Lidl projednává s příslušným dodavatelem jednotlivé případy změn v obchodních vztazích, které vedou k ukončení spolupráce. Cílem je identifikovat možné postupy – například vyloučení farmy ze současného procesu, pokud daný subjekt neprojeví zájem o další spolupráci směřující ke zpětnému odstranění mzdového rozdílu.
Stanovení správného mzdového období	
Referenční hodnoty pro důstojné mzdy lze stanovit teprve za uplynulý rok, neboť výpočet vychází z údajů za kompletní kalendářní rok. Jen tak lze náležitě zohlednit faktory, jako je inflace či změny v daních a příspěvcích na sociální pojištění. To znamená, že důstojné mzdy lze vyplácet až v roce následujícím po příslušném referenčním období.	Společnost Lidl proškolila své obchodní partnery ohledně správného období pro sběr dat a dohodla se s nimi i s výrobci, že případné mzdové rozdíly budou vždy vyrovnány zpětně za předchozí kalendářní rok. Tím byl dohodnut neustále se opakující proces za účelem zajištění permanentního vyrovnávání mzdového rozdílu spojeného s podílem společnosti Lidl na důstojné mzdě v rámci dodavatelského řetězce banánů.

Výzva	Řešení
Přesný výpočet mzdového rozdílu odpovídajícího podílu společnosti Lidl	
Organizace IDH sestavila mzdovou matici, čímž položila základ pro výpočet rozdílu mezi skutečnými příjmy a důstojnou mzdou. Výpočtový systém vypočítává mzdový rozdíl pro celou plantáž a pro jednotlivé kategorie pracovníků, a to na základě celkového ročního objemu banánů vyprodukovaného na plantážích. Mzdový rozdíl je nutné přepočítat na cenu banánů za kilogram, aby bylo možné stanovit cenovou přirážku potřebnou k vyrovnání tohoto mzdového rozdílu. Tento systém lze použít za předpokladu, že podnik odebírá 100 procent objemu z plantáže. Banánové plantáže však často produkují pro celou řadu zákazníků, kteří nesou odpovědnost za vyrovnání individuálních mzdových rozdílů v závislosti na odebraném objemu. Procentní přirážku k ceně, kterou musí pokrýt odpovídající objem banánů odebraný společností Lidl, nebylo možné vypočítat pomocí stávajících nástrojů dostupných na trhu.	Společnost Lidl se od začátku cyklu Living Wage Banana věnuje neustálému zdokonalování přesnosti výpočtu prémie Living Wage a zvyšování efektivity tohoto výpočtu. V letech 2023 až 2025 společnost Lidl využívala inovativní výpočetní nástroj vyvinutý ve spolupráci s IDH, jehož pomocí lze přesně určit dodatečný příspěvek potřebný k cílenému odstranění mzdového rozdílu specifického pro společnost Lidl. Zohledňují se přitom následující klíčové faktory: ◦ Objemy odebrané společností Lidl z jednotlivých plantáží ◦ Daňové sazby a sociální odvody podle jednotlivých zemí a lokalit ◦ Další náklady spojené s projektem v dané lokalitě, například na navýšení počtu zaměstnanců ◦ Podrobné výpočty rozdílu na úrovni plantáže, kategorie pracovníků a jednotlivých zaměstnanců ◦ Modely výplaty přizpůsobené vnitrostátním směrnicím a místním mzdovým systémům ◦ Rozhraní pro přímý import dat ze mzdové matice IDH Cílem spolupráce s IDH je také poskytnout tento nástroj všem tržním subjektům a veřejně publikovat poznatky z projektu za účelem formulování jednotného metodického přístupu. K tomu dochází například v rámci přímých konzultací s organizací IDH za účelem dalšího rozvoje online nástrojů a na základě sdílení poznatků a výzev ze strany společnosti Lidl na akcích Better Together, realizovaných pod vedením IDH a GIZ. Společnost Lidl se aktivně podílí na optimalizaci mzdové matice IDH a na vývoji přehledových panelů určených k odstranění mzdových rozdílů na úrovni jednotlivých maloobchodních řetězců. Od roku 2026 se počítá s tím, že se budou tyto systémy používat výhradně namísto dosavadního samostatného nástroje.

Výzva	Řešení
Změny v počtu zaměstnanců na plantáži	
Mnohé zemědělské dodavatelské řetězce, včetně banánového sektoru, jsou závislé na migrujících a sezónních pracovnících, kteří na plantáži nepracují nepřetržitě nebo se na ni v následujícím roce nevracejí.	Vyplacená cenová přirážka se rozděluje mezi současné zaměstnance, neboť ve většině případů není možné dohledat migrující a sezónní pracovníky z předchozího roku, ledaže by na stejné plantáži opětovně pracovali.
Výplata prémie Living Wage	
Každá země a v některých případech i jednotlivé regiony mají určité předpisy a zákony, které upravují způsob výplaty mezd. Kromě toho má každá plantáž svůj vlastní mzdový systém, do kterého by se pochopitelně neměla vměšovat žádná třetí strana. Po důkladném průzkumu a konzultacích s tržními subjekty a zainteresovanými stranami se ukázalo, že na trhu dosud neexistoval žádný zavedený systém, který by mohl zaručit, že se prémie Living Wage skutečně dostane k pracovníkům na plantážích.	Společnost Lidl ve spolupráci se svými dodavateli a producenty nalezla a zavedla individuální řešení, která zohledňují regionální specifika i potřeby jednotlivých plantáží. V současné době zahrnují: ◊ zvýšení mezd ◊ bonusy ◊ nepeněžní plnění (např. poukázky do místních supermarketů) Společnost Lidl získává od svých dodavatelů doklady o tom, že příplatky nebo nepeněžní plnění reálně doputovaly k samotným zaměstnancům. Tomuto účelu slouží například písemná potvrzení (podpisy) zaměstnanců o obdržených příspěvcích a fotografie individuálně vystavených poukázek. Za účelem ověření výplat v dané lokalitě ze strany FLOCERT se tyto údaje spolu s dalšími informacemi nezbytnými pro kontrolu předávají společnosti FLOCERT.

Výzva	Řešení
Národní sociální systémy	
Ankerova metoda při výpočtu referenční hodnoty pro důstojné mzdy nezohledňuje sociální systémy financované zaměstnavatelem – jako jsou například kolumbijské „cesantías“ (povinné příspěvky do fondu pro nezaměstnané). Každý zaměstnavatel přitom za každého zaměstnance ročně odvádí do fondu částku ve výši jednoho měsíčního platu, z níž může zaměstnanec čerpat v případě nezaměstnanosti. Zaměstnanec má také možnost podat žádost o výplatu, například za účelem zaplacení zálohy na nemovitost. Tyto platby nejsou v současné době zahrnuty v Ankerově metodice, protože slouží k zajištění budoucnosti a nepokrývají každodenní životní náklady. Vzhledem k tomu, že tyto dávky hradí zaměstnavatel, mezinárodní organizace v současné době zvažují jejich zahrnutí do výpočtu. V praxi někteří zaměstnavatelé uvádějí cesantías jako součást mzdy ve mzdové matici, která se používá k výpočtu rozdílu mezi skutečnými příjmy a důstojnou mzdou. Podobné sociální systémy, jejichž náklady hradí zaměstnavatel, lze nalézt v mnoha zemích Jižní a Střední Ameriky.	Společnost Lidl je v neustálém kontaktu se svými dodavateli a IDH, stejně jako s producenty banánů, místními odbory a mezinárodními organizacemi zapojenými do projektu, s cílem najít řešení regionálních výzev – jako jsou například dodatečné náklady plantáží spojené s placením příspěvků na sociální zabezpečení, např. cesantías – a podporovat dialog. Společnost Lidl se řídí zásadami Ankerovy metody, ale věnuje pozornost reálné situaci majitelů plantáží. Samotná organizace IDH zveřejnila v dubnu 2025 stanovisko, ve kterém doporučuje nezahrnovat cesantías do výpočtu. Aby plantáže nemusely pro různé tržní subjekty vypočítávat mzdovou matici jak s cesantías, tak bez nich, ponechává Lidl producentům i nadále možnost volby, zda cesantías zahrnout či nikoli, dokud nedojde k všeobecné dohodě v tomto sektoru.
Další výzvy a omezení	
Mzdové rozdíly na jednoho pracovníka nebo na jednu plantáž mohou být extrémně malé (například jen několik centů na pracovníka/plantáž). Na základě dosavadních ohlasů z dodavatelského řetězce by vyplácení takovýchto nízkých příspěvků pracovníkům mohlo být vnímáno negativně a mohlo by to negativně ovlivnit motivaci pracovníků i atmosféru na plantáži.	Pokud jsou mzdové rozdíly na jednotlivých plantážích nižší než 10 €, jedná společnost Lidl individuálně se svými dodavateli o tom, zda je přesto vhodné vyplatit pracovníkům určitou částku. V ideálním případě probíhá tento proces také s přihlédnutím ke zpětné vazbě od majitelů plantáží a pracovníků. Rozhodnutí o tom, zda budou například vyplaceny částky v centech, nebo zda budou v tomto konkrétním případě vynechány, se posuzuje individuálně v každém jednotlivém případě.

„Jako IDH podporujeme obchodní subjekty v jejich snahách o odstranění mzdových rozdílů a dosažení důstojné mzdy v jejich dodavatelských řetězcích tím, že sdružujeme zainteresované strany a poskytujeme jim odborné znalosti, poradenství a nástroje.

Ve spolupráci se společností Lidl jsme vyvinuli a otestovali nástroj, který umožňuje vypočítat výši dobrovolných příspěvků potřebných k vyrovnání rozdílu v důstojných mzdách a určit možné mechanismy jejich vyplácení.

Pokud je nám známo, byla společnost Lidl prvním maloobchodníkem, který zavedl systém dobrovolných příspěvků, jenž zahrnuje speciální mechanismus rozdělování prostředků mezi zaměstnance u všech svých dodavatelů a producentů banánů. Pro nás je skvělé spolupracovat s partnery, jako je Lidl, kteří v této oblasti vykonávají průkopnickou práci s takovými inovativními přístupy.“



Jordy van Honk
Global Director on
Living Wage and
Living Income – IDH

Výsledky

Díky různým procesním krokům – vyplnění mzdové matice IDH ze strany plantáží, externí kontrole správnosti sběru dat u všech plantáží, náhodné kontrole vypočítaných mzdových rozdílů přímo na místě prostřednictvím auditů FLOCERT a použití nového nástroje pro výpočet mzdového rozdílu specifického pro společnost Lidl – je Lidl schopen vypočítat a vyrovnat svůj přesný podíl na mzdovém rozdílu v rámci celkového objemu, pro každého jednotlivého dodavatele i pro každou jednotlivou plantáž.

Výsledkem je transparentnost nákladů, které jsou nezbytné k odstranění mzdového rozdílu a dosažení důstojné mzdy ve vztahu k nákupním objemům společnosti Lidl (DE, AT, CH, BE, NL, DK). Vývoj a pilotní testování tohoto nástroje pomohly společnosti Lidl, dodavatelům i majitelům plantáží najít nová řešení, jak účinně odstranit mzdové rozdíly na plantážích.

Jeden z dodavatelů například ve spolupráci s plantážemi v Dominikánské republice přišel s inovativním nápadem, jak vyrovnat mzdové rozdíly pomocí nákupních poukázek do místních supermarketů. Supermarkety vydávaly poukázky v hodnotě odpovídající mzdovému rozdílu připadajícímu na společnost Lidl v přepočtu na jednoho zaměstnance. Tyto poukázky byly personalizovány uvedením jména a zaměstnaneckého čísla a následně digitalizovány, což pracovníkům umožnilo získat přehled o tom, kolik z jejich rozpočtu je ještě k dispozici.

Tento velmi pozitivní příklad z Dominikánské republiky posloužil jako vzorový model (best practice) pro další obchodní partnery.

Od roku 2023 všichni dodavatelé úspěšně integrovali nástroj IDH do dodavatelského řetězce banánů a do procesu pro zajištění důstojných mezd. Každý rok se vypracovávají a realizují konkrétní akční plány zaměřené na vyrovnání mzdového rozdílu podle podílu společnosti Lidl. Kromě toho byli všichni dodavatelé proškoleni na základě zkušeností z pilotního projektu a používání nástroje vyvinutého ve spolupráci s IDH.

Vyrovnáním mzdového rozdílu specifického pro společnost Lidl prostřednictvím lokálně definovaných prémií stanovila společnost Lidl nový tržní standard pro odměňování pracovníků na banánových plantážích. Tento proces realizujeme od roku 2023 v úzké spolupráci s našimi dodavateli a externími partnery, přičemž neustále pracujeme na zvyšování efektivity a zlepšování přehlednosti celého procesu.



Stefan Heine
Jednatel společnosti Afrikanische Frucht-Compagnie GmbH

Spolupráce v rámci projektu Living Wage Banana se v průběhu let stala pevnou součástí našeho partnerství.

Díky vzájemné spolupráci se společností Lidl, našimi výrobci a organizací IDH je dnes přesný výpočet mzdových rozdílů dobře zavedeným procesem. Podařilo se nám přeměnit počáteční složitost této koncepce na účinná operativní opatření.

To, co začalo jako průkopnická práce, se mezitím stalo úspěšnou rutinou, kterou neustále vylepšujeme. Společně se společností Lidl v tomto úsilí důsledně pokračujeme, abychom přinesli nové impulzy pro udržitelný a sociálně odpovědný dodavatelský řetězec budoucnosti.“

Zkušenosti producenta banánů z Dominikánské republiky:

„Na konci roku 2021 jsme se poprvé dozvěděli o mzdové matici IDH a projektu Living Wage. Projekt byl zpočátku poměrně rozsáhlý a dost nepřehledný. S pomocí společnosti Lidl, IDH a našeho německého vývozce jsme však vyvinuli účinnou metodu, jak zjistit a odstranit mzdové rozdíly a zajistit dosažení důstojné mzdy. Vývoj tohoto projektu trval 24 měsíců, ale nyní máme k dispozici opravdu dobrý nástroj, který nám umožňuje vyplácet pracovníkům měsíční příspěvky. Za tímto účelem využíváme potravinové poukázky z místních supermarketů, abychom vyrovnali mzdový rozdíl vůči důstojné mzdě odpovídající nákupnímu objemu společnosti Lidl. Tyto poukázky významně přispívají k pokrytí měsíčních výdajů dominikánské rodiny. Využívají je zejména rodiny ve venkovských oblastech. Našli jsme velmi dobrý způsob, jak tento projekt realizovat.

Nejprve jsme hledali supermarkety, které jsou pro pracovníky nejlépe dostupné. Poté jsme našli vhodného maloobchodníka, který byl ochoten s námi na tomto projektu spolupracovat. Následně jsme sestavili seznamy se jmény a čísly zaměstnanců, kteří měli obdržet poukázku, včetně přesné částky odpovídající výši mzdového rozdílu. Na základě těchto seznamů maloobchodník vystavil poukázky, které jsme následně rozdali pracovníkům. Uspořádali jsme informační setkání, během kterých jsme pracovníky seznámili s možnostmi využití poukázek. Poukázky se vydávají každému pracovníkovi individuálně. Převzetí poukázky musí pracovník potvrdit podpisem.
Nyní mohou pracovníci poukázky snadno uplatnit tak, že je spolu s občanským průkazem předloží u pokladny. Tímto způsobem můžeme zajistit, že poukázku vždy uplatní správná osoba.“



Aliance Living Wage s IDH v Belgii (IDH Retail Commitment Belgien) (LW)



Podrobnosti

Na konci roku 2022 se společnost Lidl Belgie v rámci aliance vedené organizací IDH spojila s dalšími maloobchodními prodejci potravin, aby vyjádřili společný závazek k vyrovnání svého vlastního poměrného podílu na mzdovém rozdílu pracovníků na banánových plantážích do konce roku 2027. Zúčastnění maloobchodní prodejci potravin dohromady představují přibližně 70 % celkového objemu prodeje banánů na belgickém trhu.

Aliance průběžně spolupracuje s ostatními tržními subjekty, aby zajistila jednotný postup. Kromě toho vede tato aliance dialog s dalšími relevantními aktéry – jako jsou výrobci, dodavatelé, certifikační orgány a odbory – v rámci společných fór s účastí více zainteresovaných stran.

Realizace v rámci projektu Living Wage Banana nadace Lidl

Mzdové rozdíly odpovídající podílu společnosti Lidl pro belgický trh jsou vyrovnávány na banánových plantážích v rámci každoročního cyklu nadace Lidl.

Objemy banánů **pro belgický trh určené pro společnost Lidl** jsou od roku 2024 zajišťovány v rámci projektu Living Wage Banana nadace Lidl, čímž Lidl Belgie plní svůj národní závazek již 3 roky před společně stanovenou lhůtou a od té doby v něm každoročně pokračuje.

Na začátku roku producenti předkládají společnosti Lidl své údaje o mzdách s využitím mzdové matice IDH. Tyto údaje jsou nejprve ověřovány digitálně (na dálku) a následně na základě posouzení rizika prostřednictvím namátkových kontrol přímo na místě.

Zároveň se při auditech přímo na místě prověřují dobrovolné příspěvky z předchozího roku na základě výběrového šetření na plantážích. Během celého procesu kontroly mají producenti možnost provádět opravy, než budou na úrovni plantáže definitivně stanoveny mzdové rozdíly odpovídající podílu společnosti Lidl. Posledním krokem je ve spolupráci s dodavateli provedení opatření k odstranění mzdových rozdílů a shromáždění příslušných dokladů.

Podrobnosti o projektu nadace Lidl Living Wage Banana, použité metodice a výsledcích najdete na stranách 17–27.

Belgická pracovní skupina prostřednictvím IDH každoročně veřejně informuje o svém pokroku na následujícím odkazu.

Aliance Living Wage s IDH ve Velké Británii (IDH Retail Commitment GB) (LW)



Podrobnosti

Spojené království se podílí čtyřmi procenty na celosvětovém dovozu banánů; britští spotřebitelé ročně spotřebují přes 8 miliard banánů. Tyto banány pocházejí převážně ze zemí Střední a Jižní Ameriky a západní Afriky, kde údaje naznačují, že pracovníci ne vždy dostávají důstojnou mzdu.[12]

V březnu 2023 proto společnost Lidl Velká Británie podepsala národní závazek britského maloobchodu týkající se důstojných mezd. Ústředním cílem je zajistit, aby všichni pracovníci v dodavatelském řetězci banánů pobírali do konce roku 2027 důstojnou mzdu.

Metodika

S cílem zajistit dodržování tohoto závazku postupuje Lidl Velká Británie v souladu s metodikou IDH Roadmap on Living Wages a využívá mzdovou matici IDH ke sběru údajů o mzdách od producentů a k výpočtu mzdových rozdílů. V rámci národní koalice Lidl Velká Británie úzce spolupracuje s dodavateli, producenty i významnými nevládními organizacemi, certifikačními orgány a odbory, aby společně pochopili a řešili klíčové výzvy.

V roce 2024 společnost Lidl Velká Británie oznámila, že do svého projektu Living Wage Banana zapojí všechny národní dodavatele banánů – v návaznosti na úspěšný pilotní projekt společnosti Lidl v Německu z roku 2022, který se od roku 2024 realizuje také v Belgii, Nizozemsku, Švýcarsku, Rakousku a Dánsku.

Náš závazek v rámci aliance Living Wage s organizací IDH:
„Jako koalice britských maloobchodníků se budeme zasazovat o to, aby pracovníci v našich dodavatelských řetězcích banánů dostávali do konce roku 2027 důstojnou mzdu. Kde to bude možné, budeme usilovat o co nejrychlejší pokrok.“[13]

Výsledky

V úzké spolupráci s IDH společnost Lidl Velká Británie pilotně otestovala novou platformu, která umožňuje vypočítat všechny dobrovolné příplatky na základě mzdové matice a údajů o objemech produkce. Kromě toho byl vypracován návrh rozdělení prostředků, který pomáhá dodavatelům a producentům tyto částky předat farmám a pracovníkům v rámci celého dodavatelského řetězce. Od roku 2026 je tato platforma integrována do mzdové matice jako doplněk a je k dispozici všem zájemcům z řad maloobchodníků.

Lidl Velká Británie přebírá vedoucí úlohu: k vyrovnání mzdových rozdílů ve vlastním dodavatelském řetězci – s ohledem na nakupované objemy – dochází v předstihu před časovým plánem britského závazku pro dané odvětví. S první výplatou dobrovolných příplatků (voluntary contributions) v roce 2026 byl učiněn významný příspěvek k dlouhodobému zajištění životních podmínek pracovníků.

[12] The Guardian: Banana pricing: the unsustainable nature of the UK's favourite fruit
[13] idhsustainabletrade: UK Retailer Commitment

Zapojení do programu „decent remuneration“ organizace Banana Link (LW)



Podrobnosti

Pobřeží slonoviny je největším africkým vývozcem banánů do Evropské unie. V zájmu účinného zlepšení životních podmínek přibližně 13 500 pracovníků v tomto odvětví podporuje společnost Lidl Francie od roku 2020 program „Decent Remuneration“ (přiměřená odměna) britské nevládní organizace Banana Link.

Cílem tohoto úsilí je zajistit důstojné mzdy prostřednictvím spravedlivých cen pro producenty a stabilního sociálního dialogu. Tento přístup vychází z principu „Three Decencies“ (tři pilíře slušnosti), podle něhož přiměřené ceny na úrovni producentů tvoří nezbytný základ pro spravedlivé mzdy i důstojné pracovní a životní podmínky.

Metodika

Realizace této iniciativy si vyžádala překonání významných strukturálních překážek pomocí cílených opatření:

- **Odstranění genderových nerovností:** Vzhledem ke zvýšené zranitelnosti zaměstnankyň byly uspořádány speciální workshopy s cílem posílit jejich kompetence při kolektivním vyjednávání a řešit problém rozdílů v odměňování žen a mužů (Gender Pay Gap).
- **Posílení sociálního dialogu**: Založením národní odborové federace FETBACI[14] v roce 2023 se této iniciativě podařilo sjednotit téměř 20 odborových svazů, které dosud působily nezávisle na sobě, a vytvořit tak legitimního vyjednávacího partnera.
- **Spravedlnost v hodnotovém řetězci:** Program řeší strukturální nerovnováhu, v jejímž důsledku afričtí pracovníci obvykle dostávají pouze přibližně 5–9 % z maloobchodní ceny, a to zavedením společného procesu pro „přiměřené ceny“, který zajišťuje, že lepší mzdy jsou účinně financovány a podporovány všemi zúčastněnými stranami v hodnotovém řetězci.
- **Transparentnost a ověřování dat:** Ve spolupráci s výzkumným ústavem CIRES[15] umožnila tato iniciativa sběr a vědecké ověření skutečných údajů o mzdách na úrovni jednotlivých farem. Tato komplexní databáze je nyní nepostradatelným základem pro spravedlivá jednání.

Výsledky

K zásadnímu úspěchu došlo 26. září 2024: čtyř největší exportní společnosti (s více než 98 % objemu exportu) podepsaly s organizací FETBACI chartu, která připravuje půdu pro první národní kolektivní smlouvu v roce 2026.

Tuto transformaci umožňuje synergie mezi sociálními partnery: program financovaný organizací IDH a evropskými maloobchodními prodejci (kromě společnosti Lidl Francie také například Tesco a Carrefour) spojuje odborné znalosti organizace Banana Link a mezinárodních organizací, jako je Mezinárodní unie pracovníků v potravinářství a zemědělství (IUF) a AFRUIBANA.16

[14] FETBACI je zkratka pro Federation of unions of all banana-producing companies in Côte d'Ivoire
[15] CIRES je zkratka pro Ivorian Center for Economic and Social Research
[16] AFRUIBANA je panafrická zastřešující organizace pěstitelů a vývozců ovoce

Naše zapojení v dodavatelském řetězci kakaa



Čokoláda Living Income (LI)

Podrobnosti

Přechod od pilotního projektu k novému standardu

Společnost Lidl se již více než deset let věnuje prosazování spravedlivějších podmínek v kakaovém sektoru. Již v roce 2014 jsme se jako jeden z prvních partnerů připojili k programu Fairtrade pro komodity a vsadili na progresivní přístup k férovému nákupu naší hlavní suroviny – kakaa. Tato ambice se odráží v celém našem dodavatelském řetězci: od roku 2017 má kakao používané v našich vlastních značkách 100% certifikaci. Naše čokolády ve stálém sortimentu nesou od roku 2022 výhradně známku Fairtrade nebo Fairtrade pro suroviny.

Rozhodujícím faktorem úspěchu je přitom naše úzké partnerství s organizací Fairtrade: zkušenosti z naší vlastní značky Way To Go, kterou od roku 2020 používáme ve spolupráci s organizací Fairtrade a zemědělskými družstvy v Ghaně, byly zohledněny při dalším rozvoji koncepce Living Income. Nový program Living Income je koncepce, která výrazně přesahuje stávající standardy a ukazuje, jak mohou cílené doplňkové platby a investice přispět k odstranění rozdílů v příjmech v odvětví kakaa.

Fairtrade

Fairtrade je mezinárodní organizace, která se celosvětově zasazuje o spravedlivé obchodní vztahy a propojuje producenty, podniky a spotřebitele na rovnocenné úrovni. Pomáhá rodinám zemědělců a pracovníkům v pěstitelských zemích vlastními silami překonávat chudobu, posilovat jejich postavení v globálním obchodu a žít život podle vlastních představ. Certifikační známka Fairtrade, zavedená v roce 2002, stanovuje obecné standardy (pro organizace drobných zemědělců, plantáže nebo smluvní zemědělství) a produktové standardy, které stanovují předpisy pro konkrétní produkty, jakož i standard pro obchodníky (Trader Standard), jenž obsahuje pravidla pro obchodníky a výrobce (mimo jiné pravidla týkající se způsobu platby nebo kombinovaných produktů).

Úspěchy projektu Way To Go jsou pozoruhodné: od zahájení projektu využilo více než 7 200 pěstitelů kakaa finanční bonus (Income Improvement Premium, zkráceně IIP) a investice do zemědělských projektů. Mezi naše konkrétní opatření patřilo rozdělení přibližně 400 000 sazenic kakaovníku určených k obnově farem, školení v oblasti agrolesnictví a zapojení více než 1 000 osob do systémů sociálního zabezpečení, jako je například projekt zdravotního pojištění SHARE. Tím jsme ve společnosti Lidl dokázali, že spravedlivé cenové mechanismy mohou měřitelně posílit odolnost rodin zemědělců vůči cenovým a klimatickým šokům.

I přes tyto úspěchy „kakaový paradox“ přetrvává: zatímco ceny na světovém trhu v roce 2024 dosáhly rekordních výšek, 30 až 60 procent pěstitelů kakaa v Ghaně a na Pobřeží slonoviny stále žije v extrémní chudobě, protože výkyvy na trhu se k nim často nedostanou v plné míře. Z tohoto poznatku nyní Lidl vychází a činí krok směrem k plošnému zavedení nového standardu: Od března 2026 přecházíme s celým naším sortimentem tabulkových čokolád vlastních značek, které jsou zařazeny do stálého sortimentu (značky „Fin Carré“, „J.D. Gross“ a „Vemondo“), v celkem pěti zemích (Německo, Nizozemsko, Rakousko, Belgie, Lucembursko) na nový program Living Income.

Časový harmonogram a operativní realizace
Zavádění probíhá podle jasného časového harmonogramu, aby byl zajištěn měřitelný dopad přímo v místě původu:

- **Od března 2026:** Spuštění operativní realizace a intenzivní přípravy. V prvním roce programu jsou naplánovány operativní přípravy a splnění administrativních předpokladů. Mezi ně patří mimo jiné výběr spolupracujících družstev a úvodní hodnocení (baseline assessments), jejichž prostřednictvím organizace Fairtrade Africa zmapuje stávající situaci domácností.
- **Od sklizňového roku 2026/2027:** Zahájení konkrétní realizace projektu přímo v zemích původu, tedy v Ghaně a na Pobřeží slonoviny.

Metodika

Logika výpočtu: Co přesně platíme
Jádrem naší strategie je diferencovaná cenová struktura. Naše platby se skládají z následujících položek:

- **Fairtradová prémie:** Družstva s certifikací Fairtrade dostávají kromě prodejní ceny také fairtradovou prémii. Členové demokraticky rozhodují o využití těchto prostředků, například na podporu družstva, zvýšení produktivity, investice do infrastruktury nebo na sociální a ekologická opatření, jako je výstavba škol a zdravotních středisek či údržba studní s pitnou vodou.
- **Bonus:** Kromě toho vyplácíme pevnou dodatečnou částku za každou tunu kakaa. Tyto prostředky jsou účelově vázány na zemědělská opatření, jako je nákup vysoce kvalitních osiv, školení v oblasti udržitelných pěstitelských metod – které posilují odolnost plantáží využíváním postupů, jako je například agrolesnictví a cílená péče o farmy – a také na programy zaměřené na diverzifikaci příjmů s cílem snížit ekonomickou závislost na kakau.
- **Diferenciál jako kompenzace (model LIRP):** Tato logika vychází z referenční ceny zajišťující důstojný příjem (LIRP). Pokud je tržní cena (cena přímo od producenta) nižší než LIRP, vyplatíme kompenzaci rozdílu, abychom okamžitě vyrovnali rozdíl vůči referenční ceně. Pokud je cena vyšší, budou se i nadále vyplácet bonusy a prémie s cílem podpořit dlouhodobou odolnost.

Investice do dlouhodobé udržitelnosti farem
Prostředky z bonusu Lidl jsou cíleně využívány k dlouhodobému posílení domácností. Za účelem zvýšení produktivity financujeme profesionální služby v oblasti prořezávání stromů a postřiků, jakož i poskytování prostředků na obnovu farem. Abychom snížili závislost na kakau, podporujeme diverzifikaci příjmů prostřednictvím podpory alternativních plodin, jako je rýže nebo jamy, a také prostřednictvím projektů zaměřených na chov drobného zvířectva a včelařství.

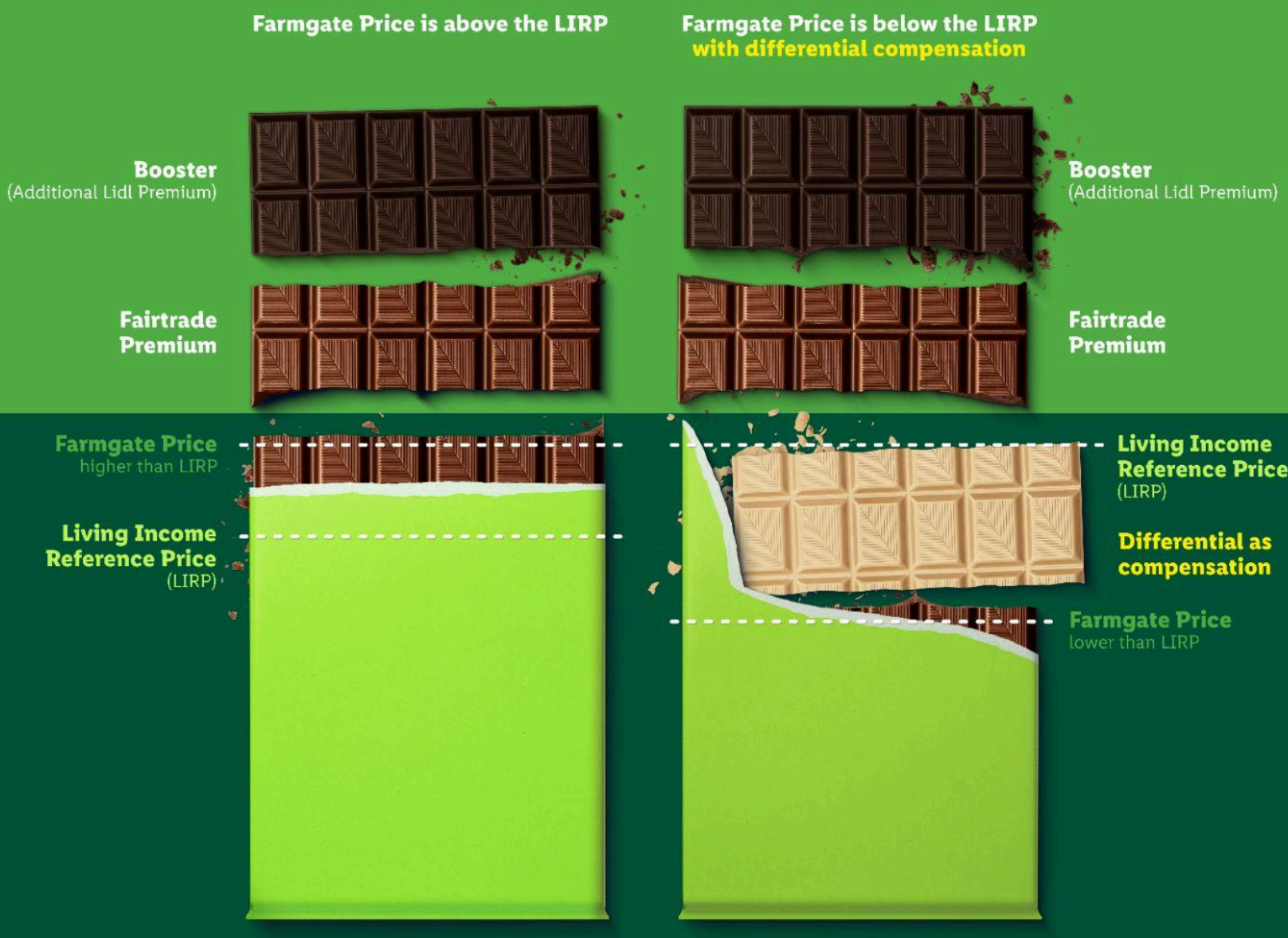
Společnost Lidl hradí veškeré dodatečné náklady spojené s tímto programem vlastními prostředky a nepřenáší je na spotřebitele. Tímto způsobem konkrétně přispíváme k dosažení sektorového cíle Fóra pro udržitelné kakao (GISCO), tedy zajistit do roku 2030 důstojné příjmy pro 90 procent dodavatelských domácností.

„S projektem Way To Go se nám podařilo přinést cenné podněty. Skutečná změna však nastane až s jeho rozšířením. Nyní jde o to, stanovit nové standardy a zvýšit účinnost: férovost je nyní naším novým standardem."

Stefan Haensel
Head of Quality & Sustainability, Senior Vice President at Lidl Stiftung & Co. KG

„Svým nasazením ukazuje Lidl, jak mohou obchodní společnosti konkrétně přispět k odstranění příjmové nerovnosti. Program Living Income investuje do udržitelnosti družstev. Proto potřebujeme právě takové zapojení v odvětví kakaa."

Claudia Brück
Členka představenstva Fairtrade Německo



Exemplary representation of the income that cocoa farmers receive per ton of cocoa with the new Living Income Program. Farmgate Price and LIRP are subject to temporal fluctuations.

Naše zapojení v dodavatelském řetězci kávy



Káva patří mezi suroviny se složitými sociálními výzvami v dodavatelském řetězci. Zatímco ženy celosvětově vykonávají až 70 % fyzické práce při pěstování kávy, mají často značně znevýhodněný přístup k produktivním zdrojům, jako je půda, úvěry nebo školení.[17] Právě s cílem cíleně řešit tyto strukturální nerovnosti přímo na místě a trvale zlepšit příjmovou situaci žen pěstujících kávu zahájil Lidl v roce 2021 společně s organizací Fairtrade projekt kávy Way To Go v Hondurasu. V regionu Marcala se všechny projektové aktivity záměrně zaměřují výhradně na ženskou cílovou skupinu, aby se prostřednictvím školení, finančního vzdělávání a cenového mechanismu v podobě dodatečného finančního bonusu přímo posílila role producentek.

Zároveň Lidl uznává, že plošná, systémová změna v odvětví kávy je možná pouze společným úsilím. Proto se od roku 2023 angažujeme v rámci iniciativy Sustainable Agriculture Supply Chains Initiative (SASI) financované Spolkovým ministerstvem pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (BMZ) – což je odvětvová pracovní skupina s partnery, jako jsou skupina REWE, Kaufland a dm-drogerie markt – s cílem podporovat v celém odvětví důstojné příjmy prostřednictvím odpovědných nákupních postupů a posilování organizací producentů.

Káva z Hondurasu Way To Go (LI)

Podrobnosti

Honduras patří k nejvýznamnějším zemím původu kávy s certifikátem Fairtrade, avšak rodiny pěstitelů čelí obrovským překážkám, mezi které patří politická nestabilita, nedostatek pracovních sil a důsledky klimatických změn. Vzhledem k tomu, že ženy tvoří přibližně polovinu pracovní síly v odvětví kávy, ale při přístupu ke zdrojům se často potýkají s překážkami souvisejícími s pohlavím, zahájily Lidl a Fairtrade v roce 2021 projekt Káva Way To Go.

Metodika

Cílem projektu je zajistit důstojný příjem prostřednictvím sociálních, ekologických a ekonomických opatření. Klíčovým prvkem je vyplácení dodatečného finančního bonusu (Income Improvement Premium, zkráceně IIP) k fairtradové minimální ceně a k prémii.

Za účelem posílení ekonomické bezpečnosti se provádí modernizace farem v oblasti pěstování odolných odrůd a pořádají se školení v oblasti podnikového řízení a marketingu. Vzdělávací programy zaměřené na emoční inteligenci a ženské vedení, stejně jako opatření směřující k institucionalizované ochraně dětí, přispívají k sociální stabilitě.

Výsledky

Ve druhé fázi projektu v letech 2024 až 2026 se na projektu aktivně podílelo 383 pěstitelek kávy z družstva APROCOMSA. Měřitelným úspěchem je diverzifikace příjmů: celkem 131 účastnic již zařadilo do svého portfolia příjmů alespoň jednu novou činnost. Do dnešního dne již 334 žen prošlo školením zaměřeným na vedení lidí a podporu zdraví.

[17] srov. International Coffee Organization (ICO) (2018): Gender Equality in the Coffee Sector

Pracovní skupina se zaměřením na maloobchod s kávou v rámci iniciativy SASI (LI)

Podrobnosti

Společnost Lidl je pevně přesvědčena, že dlouhodobé a účinné změny v globálním odvětví kávy jsou možné pouze na základě společného postupu napříč celým odvětvím. V této souvislosti spolupracujeme od roku 2023 s partnery, jako jsou dm-drogerie markt, Kaufland a skupina REWE, v rámci pracovní skupiny pod záštitou iniciativy Sustainable Agriculture Supply Chains Initiative (SASI) financované Spolkovým ministerstvem pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (BMZ) na společném projektu v Peru a Hondurasu. Cílem této spolupráce, kterou koordinuje německá rozvojová organizace Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, je trvale zakotvit důstojné příjmy a mzdy v dodavatelských řetězcích německého maloobchodu s kávou. Projekt si v tomto ohledu klade tři hlavní strategické cíle: zavedení odpovědných nákupních postupů, podporu odolných a efektivních výrobních systémů a společné stanovení agendy v rámci spolupráce napříč celým odvětvím. V popředí zájmu vždy stojí posílení postavení žen a podpora marginalizovaných skupin.

Metodika

Od zahájení pilotní fáze v roce 2025 se pozornost nejprve soustředila na vytvoření kvalitní datové základny. Zásadním milníkem bylo provedení komplexního úvodního hodnocení na konci roku 2025 v regionech Junín (Peru) a Copán, Ocotepeque a La Paz (Honduras). Byly shromážděny citlivé údaje o složení domácností, produktivitě a zdrojích příjmů, aby bylo možné přesně určit skutečný rozdíl oproti důstojnému příjmu (Living Income Benchmark).

Sustainable Agriculture Supply Chains Initiative (SASI)

Iniciativa SASI usiluje o ekonomicky, sociálně a ekologicky udržitelnou transformaci globálních zemědělských dodavatelských řetězců. Ve spolupráci s politiky, podnikatelskou sférou a občanskou společností zařazuje témata udržitelnosti na program jednání a formuje politickou diskusi. Zaštiťuje ji společnost Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH z pověření Spolkového ministerstva pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (BMZ).

Výsledky

Výsledky hodnocení ukazují diferencovaný pohled: zatímco vysoké ceny kávy ve sklizňovém roce 2024/2025 vedly zhruba u dvou třetin dotazovaných domácností k příjmům převyšujícím referenční hodnotu, žije mnoho drobných zemědělců – zejména těch s malou rozlohou půdy nebo nízkou produktivitou – nadále pod touto hranicí.

Na základě těchto poznatků proběhla na jaře roku 2026 další důležitá fáze: v Hondurasu (březen) a Peru (květen) se konaly workshopy se zainteresovanými stranami, jejichž cílem bylo společně s místními partnery a vývozci finalizovat strategii implementace.

Po dokončení těchto příprav nyní v zemích původu startují konkrétní projekty. Klíčovým faktorem je v tomto ohledu zavádění odpovědných nákupních postupů, k nimž patří mapování transparentních dodavatelských řetězců a testování cenových modelů, které zohledňují referenční cenu zajišťující důstojný příjem (LIRP). Současně dochází k profesionalizaci místních produkčních systémů prostřednictvím cílených opatření k přizpůsobení se klimatickým změnám, analýz půdy a školení v oblasti finanční gramotnosti. Cílem je podpořit domácnosti, které se nacházejí pod referenční hodnotou, prostřednictvím zvýšení produktivity a diverzifikace příjmů a vyvinout škálovatelné přístupy pro celé odvětví.

Naše zapojení v dodavatelském řetězci kešu ořechů



Kešu ořechy Way To Go – tvorba hodnot v Tanzanii (LI)



Podrobnosti

Globální dodavatelský řetězec kešu ořechů je tradičně poznamenán strukturálními nerovnostmi, protože velká část ořechů sklizených v afrických zemích se přepravuje ke zpracování do jihovýchodní Asie. Toto oddělení pěstování od zpracování vede k tomu, že místní tvorba přidané hodnoty v regionech původu zůstává nízká a drobní zemědělci často nedosahují důstojných příjmů. V reakci na tento trend uvedla společnost Lidl Nizozemsko v roce 2022 jako první národní maloobchodník na trh kešu ořechy Way To Go. Projekt se zaměřuje na to, aby přidaná hodnota zůstala v Tanzanii, a prostřednictvím přímé spolupráce s místními družstvy posiluje ekonomickou odolnost pěstitelských regionů.

Metodika

V praxi se při naplňování tohoto cíle Lidl opírá o model místní integrace a systém prémií založený na datech. V úzké spolupráci s organizací Fairtrade Nizozemsko, dodavatelem Johnny Cashew a místními zemědělskými družstvy byla nejprve provedena důkladná srovnávací studie s cílem zjistit konkrétní potřeby v oblasti důstojného příjmu v daném regionu.

Na základě této spolupráce byl zaveden duální systém výplat. Zatímco běžná fairtradová prémie je investována do kolektivních projektů, dodatečná prémie Way To Go určená ke zvýšení příjmů (Income Improvement Premium) slouží jednak jako přímý finanční příspěvek pro zemědělce, jednak jako podpora komunitních projektů. Tato částka – kromě fairtradové minimální ceny a fairtradové prémie – se vyplácí přímo družstvu a cíleně vyplňuje mezeru mezi tržními výnosy a vypočítanou referenční hodnotou pro důstojný příjem.
Mezi nejdůležitější milníky v oblasti strategických investic z prémií patří cílená podpora produktivity při současném snižování nákladů. Byla tak financována opatření, která zemědělcům umožňují vyrábět vysoce kvalitní hnojivo z organického odpadu z jejich vlastních hospodářství. Kromě toho byly vynaloženy prostředky na pořízení digitálních vah, aby bylo vážení úrody přesnější a aby byla zaručena naprosto spolehlivá a spravedlivá odměna pro pěstitele. Tento komplexní přístup je doplněn strategií odběru, v rámci které je proplacena celá sklizeň – včetně takzvaných zlomků kešu.
Tyto zlomky jsou inovativním způsobem dále zpracovávány, například jako základ pro náš rostlinný sýr Way To Go, čímž se zvyšuje efektivita dodavatelského řetězce a minimalizují se potravinové ztráty.

Shrnutí

Díky důslednému přesunu výrobních kroků do Tanzanie a přímé finanční podpoře producentů přispívá tato iniciativa měřitelným způsobem k boji proti chudobě a k vytváření trvalých pracovních míst, zejména pro ženy. Projekt Way To Go pro kešu ořechy uzavírá ekonomický cyklus přímo na místě a zároveň snižuje ekologickou stopu tím, že eliminuje zbytečné přepravní trasy přes Asii.

Naše zapojení v dodavatelském řetězci čajů





Čaj Way To Go – naše průkopnická role v Keni (LI)

Podrobnosti

V roce 2020 Lidl Velká Británie jako první britský maloobchodník zveřejnil posouzení dopadů na lidská práva (HRIA) zaměřené na dodavatelský řetězec čaje v Keni. Cílem bylo identifikovat potenciální dopady obchodních činností a činností v rámci dodavatelského řetězce na mezinárodně uznávaná lidská práva a navázat přímý dialog se zainteresovanými stranami a držiteli práv.

Jedním z hlavních závěrů této studie byly příliš nízké mzdy a příjmy, zejména u pracovníků v malých zemědělských podnicích. Nízké a kolísající ceny čaje spolu s vysokými a proměnlivými výrobními náklady ztěžují pracovníkům a domácnostem dosáhnout přiměřené životní úrovně.

V rámci této iniciativy zavádí Lidl Velká Británie do sortimentu Way To Go nový čaj s certifikátem Fairtrade a přispívá tak k zajištění důstojných příjmů v Keni.

Metodika

Ve spolupráci s organizací Fairtrade stanovil Lidl Velká Británie jako první britský maloobchodník referenční cenu zajišťující důstojný příjem (LIRP) pro čaj. Metodickým základem pro sběr dat v oblasti produkce černého čaje byly strukturované diskuse ve fokusních skupinách v Keni. Zúčastnili se zemědělci a techničtí odborníci ze čtyř družstev z regionu West of Rift (Kericho) a také zástupci Tea Board of Kenya a Kenya Tea Development Association. Tato skupina se sešla, aby se seznámila s metodikou LIRP, dohodla se na hodnotách jednotlivých proměnných vstupujících do výpočtu a následně ověřila konečný výsledek.

Shrnutí

Na základě koncepce čaje Way To Go se Lidl Velká Británie zavazuje investovat do důstojných příjmů v rámci družstevního svazu FINTEA Growers Co-operative Union v Kericho v Keni. Lidl Velká Británie se zavázal, že za 100 % objemu čaje nakoupeného pro tento produkt zaplatí fairtradovou referenční cenu zajišťující důstojný příjem (LIRP). Jedná se o prémii určenou ke zvýšení příjmů, která v dlouhodobém horizontu přispívá ke stabilním příjmům zemědělců – a to navíc k fairtradové minimální ceně a fairtradové prémii.

Čaj Way To Go je v prodeji v obchodní síti Lidl Velká Británie od roku 2026. Od tohoto okamžiku Lidl sleduje dopady tohoto produktu na zemědělce v rámci své dodavatelské základny a podává o nich zprávy.

Naše zapojení v textilním dodavatelském řetězci



Zapojení společnosti Lidl v oborové alianci ACT (LW)

Podrobnosti

Systémová řešení pro spravedlivější mzdy

Pro společnost Lidl je odpovědné jednání jedním z hlavních strategických cílů pro úspěšnou budoucnost. Neseme odpovědnost ve všech oblastech, ve kterých má naše jednání dopad na člověka a životní prostředí. Vzhledem k tomu, že naše oděvy a obuv se vyrábějí v globálních dodavatelských řetězcích, je naší odpovědností prosazovat standardy pracovního práva a důstojné pracovní podmínky v rámci celého hodnotového řetězce, abychom tak řešili rozmanité výzvy v oblasti lidských práv a životního prostředí.

Nízké mzdy v textilním hodnotovém řetězci představují systémový problém, který vzniká v důsledku vzájemného působení vnějších rámcových podmínek a podnikatelských nástrojů. Zatímco nedostatečné zákonné minimální mzdy a omezená svoboda sdružování v zemích výroby oslabují základ pro spravedlivé odměňování, uvědomujeme si, že významnými faktory jsou také globální nákupní postupy a cenový tlak. Trvalé zlepšení proto vyžaduje kromě stabilních lokálních systémů kolektivního vyjednávání také zodpovědnější nastavení našich vlastních nákupních procesů, které umožní zajištění důstojných mezd.

Devět z deseti pracovníků v oděvním průmyslu v Bangladéši nevydělává dost na to, aby zajistil dostatek jídla pro sebe a svou rodinu.[18] V roce 2025 činil v 31 nejvýznamnějších zemích produkujících oděvy průměrný rozdíl mezi národní minimální mzdou a důstojnou mzdou 41 %.[19] Ženy tvoří s podílem přibližně 60 % zaměstnanců páteř globálních textilních dodavatelských řetězců.[20] Jsou však vystaveny zvýšenému riziku strukturální diskriminace (vertikální segregace):

Kvůli jejich koncentraci na nejnižších stupních hodnotového řetězce vydělávají v porovnání s celým odvětvím výrazně méně než muži.[21]

Zajištění důstojných mezd v globálním oděvním průmyslu je neoddělitelně spojeno s účinným prosazováním svobody sdružování. Pouze díky ochraně odborových práv získávají zaměstnanci možnost kolektivně požadovat spravedlivé mzdy a překonat tak trvale nízkopříjmový sektor.[22,23,24]

Víme proto, že problémy, jako je přiměřené odměňování, mají často komplexní a systémové příčiny. Proto se spoléháme na silná partnerství a odvětvovou iniciativu ACT, abychom prosazovali dlouhodobé, systémové a všeobecně účinné změny:

---

[18] Poverty – "The True Price Of Fashion"
[19] The Industry Wage Gap
[20] ILO, How to achieve gender equality in global garment supply chains
[21] ILO, Women lag behind men in terms of equal pay for work of equal value
[22] Amnesty International, 2024
[23] ETI, 2024, Türkiye's Apparel and Textile Sector: Insights from local perspectives
[24] ETI responds to new research on garment workers' rights across South Asia

Metodika

Lidl je prvním německým maloobchodním prodejcem potravin, který se od roku 2019 angažuje v odvětvovém sdružení ACT (Action, Collaboration, Transformation).

ACT (Action, Collaboration, Transformation)
ACT je iniciativa mezinárodních textilních značek, maloobchodníků a globální odborové organizace IndustriALL Global Union, která se zasazuje o důstojné mzdy v textilním a oděvním dodavatelském řetězci. Jedná se o první globální dohodu, která usiluje o dosažení tohoto cíle prostřednictvím plošných kolektivních smluv v zemích výroby, podporovaných nákupními postupy těchto značek.

Společně s dalšími členskými společnostmi a globální odborovou organizací IndustriALL, pod vedením nadace ACT Stichting, usiluje Lidl o to, aby se tyto kolektivní smlouvy na odvětvové úrovni staly systémovým nástrojem pro zajištění spravedlivého odměňování.

Iniciativa v současné době zahrnuje výrobní země Bangladéš, Kambodžu a Turecko a navíc zkoumá možnosti zavedení národního programu na Srí Lance. Národní programy se nacházejí v různých fázích a míra zapojení se liší v závislosti na specifických podmínkách jednotlivých zemí i na aktuálních politických rámcových podmínkách a vývoji.

Podporujeme záměry této iniciativy, přičemž klíčovým prvkem je zavedení závazků ACT Global Purchasing Practices Commitments, jejichž cílem je zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců v textilním průmyslu:

ACT Global Purchasing Practices Commitments[25]

- Commitment 1:
  Vykazování mezd jako přímých nákladů v nákupních cenách
- Commitment 2:
  Spravedlivé platební podmínky
- Commitment 3:
  Lepší plánování a prognózy
- Commitment 4:
  Organizace školení zaměřených na odpovědné nákupní postupy
- Commitment 5:
  Uplatňování odpovědných exit strategií

Plnění závazků ACT
Společnost Lidl se důsledně podílí na dvouletých hodnoceních nákupních postupů (Purchasing Practices Assessments) i na vlastních hodnoceních nákupních postupů (Purchasing Practices Self-Assessments), aby bylo možné změřit míru plnění pěti globálních závazků v oblasti nákupních postupů (Global Purchasing Practices Commitments). Výsledky těchto analýz neustále vyhodnocujeme, což nám umožňuje cíleně optimalizovat naše interní procesy. Například tím, že podporujeme naše nákupčí při uplatňování udržitelných postupů a používání odpovědných exit strategií [HRPR].

Výsledky:

Realizace projektu ACT v Kambodži
ACT Kambodža je vlajkovým programem této iniciativy, který se podařilo úspěšně rozvinout díky silné a efektivní spolupráci mezi zástupci zaměstnavatelů, odbory a značkami nakupujícími v této zemi.

Kromě ověřování vyplácení minimálních mezd prostřednictvím nezávislých auditů a certifikací se společnost Lidl zaměřuje také na proaktivní posilování schopností svých obchodních partnerů.

[25] ACT: ACT and Purchasing Practices

V rámci příprav na podpis dohody ACT Cambodia Brand Agreement jsme v roce 2024 ve spolupráci s externím poskytovatelem služeb proškolili příslušné dodavatele v oblasti uplatňování směrnic ACT týkajících se výpočtu mzdových nákladů a jejich oddělení (ring-fencing). V roce 2025 jsme ve spolupráci s externím dodavatelem dále vylepšili interní nástroje pro výpočet mzdových nákladů, abychom tento proces pro výrobce usnadnili a zefektivnili. Kromě toho byl pořízen záznam z online školení o tomto nástroji a rozeslán do příslušných výrobních závodů.

V roce 2025 byl přepracovaný nástroj otestován ve spolupráci s jedním dodavatelem a dvěma výrobními závody.

Zásadním faktorem pro zajištění důstojných mezd jsou všeobecně platné kolektivní smlouvy. S cílem podpořit zavedení všeobecně platných kolektivních smluv v Kambodži Lidl společně se svými dodavateli vybral strategicky významné výrobce v Kambodži a cíleně je informoval o kolektivní smlouvě vypracované odvětvovým sdružením TAFTAC a odbory sdruženými v organizaci IndustriALL. V této souvislosti jsme také upřesnili naše závazky v rámci globální rámcové dohody s organizací IndustriALL. Vedeme aktivní dialog s našimi partnery, abychom prozkoumali možnosti podpisu kolektivní smlouvy na úrovni podniku a nalezli společná řešení.

Pod vedením organizace ACT se globální společnosti, výrobci a odbory v Kambodži spojily do společné skupiny (Brand-Employer-Union Group) s cílem vypracovat rámec pro pracovní vztahy v dodavatelském řetězci, který umožní zvyšování mezd sjednané v kolektivních smlouvách, posílí pracovní vztahy a podpoří stabilní a konkurenceschopný průmysl.

Zásadním krokem byla dohoda stran na průlomovém rámci kolektivních smluv s podporou obchodních značek.[26] Iniciativa ACT Kambodža spojuje sociální dialog, zapojení zúčastněných stran a kolektivní vyjednávání s cílenými a závaznými závazky globálních značek v oblasti nákupních postupů.

V roce 2024 podepsal Lidl poprvé závaznou dohodu s globální odborovou organizací IndustriALL ohledně programu ACT v Kambodži. Tím se Lidl právně závazně zavázal k podpoře standardizované kolektivní smlouvy (CBA) pro kambodžské výrobní závody. Hlavní body vypracovala kambodžská asociace zaměstnavatelů TAFTAC a členské odborové svazy organizace IndustriALL. Dohoda mezi společností Lidl a odborovým svazem IndustriALL navíc zahrnuje závazky týkající se transparentnosti mzdových nákladů při jednáních s dodavateli, kteří podepsali kolektivní smlouvu, a také závazky k úhradě zvýšených mzdových nákladů, jakmile bude standardizovaná kolektivní smlouva podepsána v některém z výrobních závodů společnosti Lidl. V roce 2026 podepsal Lidl prodloužení závazné dohody s organizací IndustriALL a tím pokračuje ve svém závazku k zavádění kolektivních smluv podporovaných značkami na úrovni odvětví v rámci iniciativy ACT, konkrétně v Kambodži.

[26] ACT Cambodia Report

Poznatky

Zajištění důstojných příjmů a mezd není cílem, kterého by mohl dosáhnout jeden aktér sám. Naše dosavadní práce jasně ukazuje: každý dodavatelský řetězec je dynamická síť, kterou lze učinit odolnější a spravedlivější pouze díky spolupráci všech zúčastněných stran.
Aby společnost Lidl mohla projekty v oblasti důstojné mzdy (Living Wage) a důstojného příjmu (Living Income) úspěšně zakotvit ve strukturách dodavatelských řetězců, potřebuje silné a spolehlivé partnery, především naše přímé obchodní partnery. Vzhledem k tomu, že zajištění důstojných příjmů a mezd vyžaduje společné úsilí, aktivně se angažujeme v mezioborových aliancích, jako jsou aliance Living Wage s organizací IDH v Belgii a Velké Británii, Fórum pro udržitelné kakao, pracovní skupina se zaměřením na maloobchod s kávou v rámci iniciativy SASI nebo iniciativa ACT v textilním odvětví.

Tuto společnou cestu aktivně prosazujeme prostřednictvím vlastních projektů. Jsme přesvědčeni, že průkopnická práce v provozní oblasti je nezbytným impulsem pro změny na celém trhu. Tím, že v pilotních projektech testujeme a demonstrujeme praktickou proveditelnost, abychom identifikovali škálovatelné přístupy, působíme jako hybná síla.

Věříme, že tak dojde k výraznému urychlení systémového zavedení spravedlivého odměňování v rámci celého dodavatelského řetězce.
Zároveň tento proces vnímáme jako proces vzájemného učení:
Naše poznatky aktivně vnášíme do dialogu v rámci odvětví a ve stejné míře čerpáme ze zkušeností jiných společností. To, že vidíme úspěch inovativních přístupů v celém odvětví, je pro nás důležitým impulsem a motivací k tomu, abychom důsledně rozvíjeli vlastní zapojení a společně nastavovali nové standardy.

Living Wage

Aby bylo možné spolehlivě vypočítat a odstranit mzdové rozdíly, je nezbytná kvalitní datová základna. Fungující infrastruktura pro sběr dat je pro nás nezbytným předpokladem k tomu, abychom mohli přesně vypočítat a cíleně realizovat podíl společnosti Lidl na odstranění mzdových rozdílů a zajištění důstojné mzdy.

Sázíme na kvalitu: Pravidelnými kontrolami a audity přímo na místě zajišťujeme, aby se opatření skutečně dostala k lidem. Tato verifikace nám i našim zákazníkům poskytuje potřebnou jistotu ohledně našich zpráv o pokroku (claims) a zaručuje, že realizace probíhá správně.

Každý dodavatelský řetězec je dynamický a vyžaduje spolupráci všech zúčastněných stran, aby bylo možné dlouhodobě zajistit důstojné mzdy. Kromě aktivního převzetí odpovědnosti ze strany ekonomických subjektů – včetně společnosti Lidl – je zásadní také vytvoření spolehlivých vnitrostátních rámcových podmínek v zemích původu. K tomu patří zejména posílení systémů minimální mzdy, které mohou trvale zajistit spravedlivé mzdy pro pracovníky. Kromě toho považujeme podporu plošných a celoodvětvových kolektivních smluv za zásadní přístup ke zvýšení mezd zaměstnanců. Řešení na úrovni celého odvětví zajišťují, že se spravedlivé mzdy nestanou konkurenční nevýhodou pro jednotlivé podniky, ale stanou se standardem pro celý region. Podporují dialog mezi zaměstnavateli a odbory na rovnocenné úrovni a vytvářejí místní kulturu vyjednávání, která zaručuje dlouhodobě stabilní a spravedlivé pracovní podmínky mnohem lépe, než by toho mohly dosáhnout samotné externí kontroly.



Banány

Úspěch našeho projektu zaměřeného na vyrovnání mzdových rozdílů odpovídajících podílu společnosti Lidl spočívá především v transparentnosti mezd a vynikající dostupnosti dat, kterou můžeme udržovat díky našim obchodním partnerům a plantážím. Vzhledem k tomu, že koncepce důstojných mezd je pro mnoho zúčastněných stran stále novinkou, neustále investujeme do kapacit dodavatelských řetězců: Součástí jsou pravidelná školení i audity. S ohledem na dynamické dodavatelské řetězce a měnící se politické a ekonomické podmínky pevně začleňujeme průběžné analýzy a školení do našich projektových cyklů. Tímto způsobem zajišťujeme, že budeme moci pružně reagovat na změny a důsledně pokračovat v realizaci projektu Living Wage Banana sítě Lidl International na našich klíčových trzích – v Německu, Rakousku, Švýcarsku, Nizozemsku, Belgii a Dánsku – i v rámci projektu Living Wage Banana společnosti Lidl Velká Británie.

Kromě toho průběžně posuzujeme účast na komplexních projektech v rámci našeho dodavatelského řetězce banánů pro příslušné oblasti původu, jako je například zapojení společnosti Lidl Francie do projektu na Pobřeží slonoviny ve spolupráci s organizacemi Banana Link a IDH až do jeho dokončení v roce 2024, jehož cílem je posílení místních odborových svazů a stanovení místních referenčních hodnot pro důstojnou mzdu.



Textil (ACT)

Společnost Lidl přistupuje k problému nízkých mezd v globálním textilním hodnotovém řetězci prostřednictvím kolektivního zapojení do iniciativy ACT (Action, Collaboration, Transformation) a související práce na odpovědných nákupních postupech. Vzhledem

k výrazným mzdovým rozdílům a strukturální diskriminaci se v rámci iniciativy ACT zaměřujeme na sjednávání kolektivních smluv na průmyslové úrovni, abychom posílili svobodu sdružování a trvale zajistili spravedlivé odměňování. Významným milníkem je naše právně závazná dohoda pro Kambodžu (2024), v níž se zavazujeme k transparentnosti a k převzetí zvýšených mzdových nákladů v rámci podepsaných kolektivních smluv. Díky zavedení nákupních postupů ACT, cíleným školením v oblasti oddělení mzdových nákladů („ring-fencing“) a rozšiřování digitálních výpočetních nástrojů aktivně podporujeme naše nákupní oddělení i naše partnery v důsledném směřování k důstojným mzdám a tím přispíváme ke stabilním a konkurenceschopným pracovním podmínkám.

Living Income

Zatímco v případě důstojných mezd je posílení národních systémů klíčovým nástrojem, je situace v případě důstojných příjmů pro drobné zemědělce složitější: Pevně stanovené minimální ceny surovin jsou v tomto případě často úspěšné jen částečně a skrývají riziko narušení trhu. Jejich zavedení proto vyžaduje velkou dávku citlivého přístupu a hlubokou znalost příslušných dodavatelských řetězců. Proto sázíme na komplexní přístupy ve spolupráci s partnery, jako je Fairtrade.

Díky našim opatřením zvyšujeme příjmy přímo. Pokud tržní cena nestačí k zajištění důstojného života, využíváme referenční cenu zajišťující důstojný příjem (LIRP) jako strategický nástroj a vyplácíme rozdíl.

Kromě toho ve všech našich projektech aktivně podporujeme zemědělce při vytváření dalších zdrojů příjmů, například v oblasti pěstování kakaa.

Cílem je snížit závislost na kolísajících cenách světového trhu podporou pěstování jiných užitkových plodin, chovu drobného hospodářského zvířectva nebo lokálního dalšího zpracovávání. Pouze díky této kombinaci okamžité finanční podpory za jakékoli tržní situace, budování místních kapacit a úzké spolupráce s příslušným odvětvím můžeme v zemích původu vytvořit trvale stabilní podmínky pro obživu.

Kakao

Skutečná transformace v odvětví kakaa se podaří pouze tehdy, pokud úspěšné pilotní projekty uplatníme v širším měřítku. Rozšířením našeho programu Living Income na celý sortiment tabulkových čokolád pod vlastní značkou proměňujeme osvědčenou koncepci v nový standard na pěti evropských trzích. Naším cílem je dosáhnout měřitelného dopadu pro tisíce zemědělských rodin v Ghaně a na Pobřeží slonoviny díky kombinaci bonusu Lidl, stabilizačních cenových mechanismů a cílené diverzifikace příjmů.

Tím, že jako vodítko používáme referenční cenu zajišťující důstojný příjem (LIRP), přebíráme odpovědnost za spravedlivější hodnotové řetězce. Tím vysíláme tomuto odvětví jasný signál: důstojný příjem není volitelným doplňkovým projektem, ale základem udržitelné produkce kakaa.

Káva

K dosažení účinných změn v odvětví kávy jsou zapotřebí jak cílené projekty přímo na místě, tak i intenzivní spolupráce v rámci celého odvětví. S naším projektem kávy Way To Go v Hondurasu posilujeme ekonomickou jistotu prostřednictvím finančního bonusu a zároveň podporujeme sociální stabilitu školeními v oblasti ženského vedení. Současně se v rámci mezioborové iniciativy SASI angažujeme v pracovní skupině se zaměřením na maloobchod s kávou, abychom v německém maloobchodním prodeji pevně zakotvili důstojné příjmy prostřednictvím odpovědných nákupních postupů a transparentních dodavatelských řetězců. Klíčovým faktorem je v tomto ohledu přesné zjištění příjmových rozdílů prostřednictvím úvodních hodnocení a testování cenových modelů, které zohledňují referenční cenu zajišťující důstojný příjem (LIRP). Díky kombinaci zvyšování produktivity a cílené podpory dalších zdrojů příjmů pomáháme zejména marginalizovaným skupinám zvýšit jejich odolnost vůči tržním a klimatickým otřesům.

Kešu ořechy

Naším zapojením do dodavatelského řetězce kešu ořechů v Tanzanii dáváme jasně najevo, že dlouhodobé zajištění příjmů je neoddělitelně spojeno s podporou místního vytváření přidané hodnoty. Společně s našimi partnery, organizacemi Fairtrade Nizozemsko a Johnny Cashew, narušujeme tradiční a neefektivní rozdělení dodavatelského řetězce tím, že přesouváme zpracování zpět do země původu. Klíčovým nástrojem k odstranění rozdílů v příjmech je náš duální systém prémií: Na základě důkladných srovnávacích studií kombinujeme kolektivní fairtradovou prémii s přímou doplňkovou platbou v rámci programu Way To Go. Tento mechanismus zajišťuje, že finanční přínos směřuje přímo tam, kde je ho zapotřebí k dosažení důstojného příjmu.

Kromě samotného stanovení cen klademe důraz na komplexní efektivitu a ekologickou odpovědnost. Díky naší strategii odběru celé sklizně („Full Crop“), v rámci které využíváme i zlomky kešu pro inovativní produkty, jako jsou naše veganské alternativy sýrů, minimalizujeme potravinové ztráty a maximalizujeme výnosy pro producenty. Tento integrativní přístup nejenže vytváří trvalá a spravedlivá pracovní místa – zejména pro ženy – přímo na místě, ale díky odstranění zbytečných přepravních tras přes Asii také výrazně snižuje ekologickou stopu dodavatelského řetězce. Projekt s kešu ořechy tak představuje ukázkový příklad toho, jak lze úspěšně rozšiřovat ekonomickou odolnost a systémový boj proti chudobě prostřednictvím místní integrace.

Čaj

V dodavatelském řetězci čaje zaujímá Lidl Velká Británie průkopnickou roli tím, že povinnosti náležité péče v oblasti lidských práv přímo promítáme do provozních cenových modelů. Základem bylo komplexní posouzení dopadu na lidská práva (HRIA) v keňském čajovém odvětví, které poukázalo na strukturální nedostatek prostředků u drobných zemědělských podniků v důsledku kolísavých cen na světovém trhu. Lidl Velká Británie se tak stal prvním britským maloobchodníkem, který v úzké spolupráci s organizací Fairtrade a místními odborníky

vypracoval referenční cenu zajišťující důstojný příjem (LIRP) pro čaj. Tato cena vychází z participativního přístupu: za účasti organizace Tea Board of Kenya a místních družstev byly přesně definovány a ověřeny proměnné pro důstojný příjem.

Praktická realizace probíhá prostřednictvím našeho sortimentu Way To Go, který od roku 2026 stanoví nový standard pro odpovědný nákup čaje. Lidl Velká Británie se zavazuje uhradit LIRP ve výši 100 % objemu nakoupeného od družstva FINTEA v Keni – a to nad rámec fairtradové minimální ceny a fairtradové prémie. Díky tomuto třístupňovému platebnímu mechanismu oddělujeme příjmy zemědělců od výkyvů na trhu a vytváříme spolehlivý základ pro přiměřenou životní úroveň. Od uvedení na trh v roce 2026 budeme průběžně sledovat dopady těchto cílených investic, abychom zajistili účinnost našich opatření a získali poznatky, které bude možné aplikovat v celém odvětví.



Naše dosavadní projekty Way To Go budou pokračovat bez změn v obsahu, v budoucnu však pod názvy „Káva Living Income“, „Kešu Living Income“ a „Čaj Living Income“. Abychom vyhověli novým regulačním požadavkům směrnice EmpCo (Empowering Consumers for the Green Transition Directive), budeme v budoucnu u našich produktů i v komunikaci upouštět od pojmu „Way To Go“. Naše úsilí o zajištění důstojného příjmu tím zůstává nedotčeno.

Výhled do budoucna

Výše uvedené úspěchy a iniciativy jasně ukazují: cesta k důstojným příjmům a mzdám v celosvětovém měřítku není sprint, ale nepřetržitý transformační proces. Je přitom zřejmé, že kombinace spravedlivých cenových mechanismů a podpory místních struktur představuje účinný nástroj k dlouhodobé integraci systémových změn do našich dodavatelských řetězců.

Budeme i nadále důsledně vyhodnocovat naše úsilí, identifikovat škálovatelné přístupy a prohlubovat dialog s našimi partnery a odvětvovými iniciativami. Náš cíl zůstává jasný: chceme i nadále prosazovat udržitelnost a sociální spravedlnost, aby byly spravedlivé životní podmínky pro všechny lidi v našich dodavatelských řetězcích účinně zakotveny.



Slovníček pojmů

Slovníček pojmů

ACT (Action, Collaboration, Transformation)	ACT je iniciativa mezinárodních textilních značek, maloobchodníků a globální odborové organizace IndustriALL Global Union, která se zasazuje o důstojné mzdy v textilním a oděvním dodavatelském řetězci. Jedná se o první globální dohodu, která usiluje o dosažení tohoto cíle prostřednictvím plošných kolektivních smluv v zemích výroby, podporovaných nákupními postupy těchto značek.[27]
Anker Research Institute (ARI)	Anker Research Institute je nezisková organizace, kterou v roce 2020 založili Richard Anker a Martha Anker s podporou Global Living Wage Coalition. Tento institut stanovuje celosvětové referenční hodnoty pro důstojné mzdy a příjmy, jakož i více než 100 základních referenčních hodnot a regionálních odhadů v rostoucím počtu zemí. Kromě toho provádí ARI vysoce kvalitní výzkum v oblasti důstojných mezd a příjmů, a to na témata jako gender, migrace, místní mzdy (*prevailing wages*) a další.[28]
Asia Floor Wage Alliance (AFWA)	Asia Floor Wage Alliance (AFWA) byla založena v roce 2007 jako asijská, globální aliance v oblasti práce a sociálních věcí, vedená samotnými zaměstnanci, která propojuje země vyrábějící oděvy (například Bangladéš, Kambodžu, Indii, Indonésii, Pákistán, Myanmar a Srí Lanku) a spotřebitelské regiony (USA a Evropu). Cílem je řešit problém nízkých mezd, diskriminace na základě pohlaví a otázky svobody sdružování v globálních sítích výrobců oděvů.[29]

[27] ACT on Living Wages
[28] Anker Research Institute
[29] Asian Floor Wage

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH	Společnost Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH je státní podnik zabývající se rozvojovou spoluprací. Na základě pověření spolkové vlády – zejména Spolkového ministerstva pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (BMZ) – realizuje po celém světě projekty na podporu udržitelného rozvoje, vzdělávání a udržování míru.[30]
Fair Wage Network	Síť Fair Wage Network, kterou založili Daniel Vaughan-Whitehead a Auret van Heerden, měla za cíl rozvíjet mzdovou praxi v rámci globálních dodavatelských řetězců a začlenit přístup „Fair Wage“ na národní i mezinárodní úrovni. Jejím cílem je podporovat podniky při budování spravedlivých, udržitelných a efektivních mzdových systémů v globálních dodavatelských řetězcích tím, že je doprovázíme při dalším rozvoji jejich mzdových standardů a postupů. Díky kombinaci spolupráce, dat a odborného poradenství pomáhá Fair Wage Network podnikům posilovat jejich mzdové standardy a zároveň zvyšovat jejich výkonnost v oblasti udržitelnosti a dlouhodobou tvorbu přidané hodnoty.[31]
Fairtrade	Fairtrade je mezinárodní organizace, která se celosvětově zasazuje o spravedlivé obchodní vztahy a propojuje producenty, podniky a spotřebitele na rovnocenné úrovni. Pomáhá rodinám zemědělců a pracovníkům v pěstitelských zemích vlastními silami překonávat chudobu, posilovat jejich postavení v globálním obchodu a žít život podle vlastních představ. Certifikační známka Fairtrade, zavedená v roce 2002, stanovuje obecné standardy (pro organizace drobných zemědělců, plantáže nebo smluvní zemědělství) a produktové standardy, které stanovují předpisy pro konkrétní produkty, jakož i standard pro obchodníky (Trader Standard), jenž obsahuje pravidla pro obchodníky a výrobce (mimo jiné pravidla týkající se způsobu platby nebo kombinovaných produktů).[32]
FLOCERT	FLOCERT je přední světový poskytovatel certifikačních a ověřovacích služeb, který nabízí certifikace v rámci programu Fairtrade. Kromě toho FLOCERT poskytuje další certifikační a ověřovací služby i řešení v oblasti udržitelnosti šitá na míru s cílem podporovat spravedlivý obchod na globální úrovni.[33]

[30] GIZ
[31] Fair Wage About Us
[32] Fairtrade
[33] FLOCERT Wer wir sind

Fórum pro udržitelné kakao	V iniciativě Forum Nachhaltiger Kakao e.V. spojily své síly německá vláda zastoupená Spolkovým ministerstvem pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (BMZ) a Spolkovým ministerstvem pro výživu a zemědělství (BMEL), německý cukrářský průmysl, německý potravinářský obchod a občanská společnost. Společně jako iniciativa zainteresovaných stran se snaží zlepšovat životní podmínky pěstitelů kakaa a jejich rodin, zachovat a chránit přírodní zdroje a biologickou rozmanitost v zemích, kde se kakao pěstuje, a zvýšit pěstování a prodej kakaa certifikovaného podle norem udržitelnosti.[34]
Global Living Wage Coalition (GLWC)	Global Living Wage Coalition (GLWC) je mezinárodní aliance organizací, které se po celém světě zasazují o zavedení důstojných mezd. GLWC je organizována jako partnerství mezi dvěma nezávislými sítěmi s vzájemně se doplňujícími posláními a oblastmi činnosti: Anker Research Institute a GLWC Action Network (Action Network).[35]
Good Agricultural Practices (GAP)	Good Agricultural Practices (GAP) představují soubor dobrovolných, vědecky podložených směrnic a norem, jejichž cílem je zajistit bezpečnou a udržitelnou produkci a nakládání s rostlinami a hospodářskými zvířaty. Jejich cílem je minimalizovat mikrobiální kontaminaci, chránit životní prostředí a zaručit spotřebitelům bezpečné potraviny.[36]
Human Rights Impact Assessment (HRIA)	Human Rights Impact Assessment (HRIA) popisuje posouzení dopadu na lidská práva jako proces systematického zjišťování, předvídání a reagování na potenciální dopady podnikatelské činnosti, vládní politiky nebo obchodní dohody na lidská práva.[37]

[34] Kakaoforum Über uns
[35] Global Living Wage About
[36] Control Union good agricultural practices
[37] The Danish Institute for Human Rights: Introduction to human rights impact assessment, 2023.

Mezinárodní unie pracovníků v potravinářství a zemědělství	Mezinárodní unie pracovníků v potravinářství a zemědělství (anglicky IUF) je globální odborová federace sdružující zaměstnance v zemědělství, potravinářství, gastronomii a tabákovém průmyslu. S více než 10 miliony členů ve 128 zemích po celém světě koordinuje mezinárodní pracovní boje a kampaně.[38]
Living Income Community of Practice, LICOP	Living Income Community of Practice je sdružení partnerů, které se zasazuje o vizi prosperujících a ekonomicky stabilních venkovských komunit, které jsou napojeny na globální dodavatelské řetězce potravin a zemědělských produktů. Cílem tohoto společenství je podporovat aktivity, které směřují ke zlepšení příjmů drobných zemědělců na úroveň zajišťující živobytí. Díky tomu by měli drobní zemědělci dosáhnout přiměřené životní úrovně.[39]
Living Income Reference Price (LIRP)	Tato vypočítaná referenční cena udává, jakou cenu musí producenti za kilogram suroviny obdržet, aby mohla domácnost při realistické velikosti podniku a udržitelném výnosu dosáhnout důstojného příjmu.[40]
Sustainable Agriculture Supply Chains Initiative (SASI)	Iniciativa SASI usiluje o ekonomicky, sociálně a ekologicky udržitelnou transformaci globálních zemědělských dodavatelských řetězců. Ve spolupráci s politiky, podnikatelskou sférou a občanskou společností zařazuje témata udržitelnosti na program jednání a formuje politickou diskusi. Zaštiťuje ji společnost Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH z pověření Spolkového ministerstva pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (BMZ).[41]

[38] IUF
[39] living-income
[40] Fairtrade Living Income Reference Price (LIRP)
[41] Sustainable Supply Chains

The Sustainable Trade Initiative (IDH)	IDH je globální organizace, která působí na hranici mezi zemědělstvím a trhy. Jejím cílem je transformovat zemědělské trhy tak, aby vytvářely udržitelné zdroje obživy, zajišťovaly dlouhodobou bezpečnost dodávek a přispívaly k trvale odolnému životnímu prostředí. IDH za tímto účelem propojuje různé zájmové skupiny, mobilizuje investice a pomáhá vytvářet potravinové systémy odolné vůči krizím.[42]
WageIndicator Foundation	WageIndicator Foundation je globální, nezávislá a nezisková organizace, která po celém světě shromažďuje, porovnává a sdílí informace o minimálních mzdách, důstojných mzdách, důstojných mzdových sazbách, důstojných příjmech, mzdách a platech, pracovním právu, kolektivních smlouvách a práci na volné noze či prostřednictvím platforem.[43]

[42] Další informace najdete na https://idh.org/
[43] WageIndicator

Použité obrazové materiály

Strana 1	Copyright Lidl Stiftung & Co. KG
Strana 16	AdobeStock_65593211
Strana 17	Copyright Lidl Stiftung & Co. KG
Strana 18	Copyright Cana Group Corp.
Strana 25	Copyright IDH
Strana 26	Copyright Afrikanische Frucht-Compagnie GmbH
Strana 27	Copyright Lidl Stiftung & Co. KG
Strana 31	AdobeStock_285182248
Strana 35	AdobeStock_215424148
Strana 38	AdobeStock_311702217
Strana 40	AdobeStock_545721980 AdobeStock_544863635
Strana 42	AdobeStock_167693437
Strana 50	Copyright Lidl Stiftung & Co. KG

Kontakt

Lidl Česká republika s.r.o.
Nárožní 1359/11
158 00 Praha

Další informace o CSR

Naše odpovědnost

Informace o autorském právu
Obsah tohoto dokumentu (mimo jiné texty, grafické prvky, fotografie, loga atd.) i dokument samotný jsou chráněny autorským právem. Bez písemného souhlasu společnosti Lidl nesmí být tento dokument ani jeho obsah rozšiřován, upravován, zveřejňován, překládán ani reprodukován.

Poznámka k genderu
Z důvodu lepší čitelnosti se v této publikaci u označení osob a podstatných jmen vztahujících se k osobám používá mužský rod. Příslušné pojmy se v duchu rovného zacházení vztahují zásadně na všechna pohlaví. Zkrácená jazyková forma má pouze redakční důvody a neobsahuje žádné hodnocení.

© Lidl Česká republika