



Oettinger Davidoff

Menschenrechtsrichtlinie

Genehmigt durch den Verwaltungsrat der
Oettinger Davidoff Holding AG
am 14. Juni 2024

1 EINLEITUNG

Bei der Oettinger Davidoff AG und ihren Konzerngesellschaften (nachfolgend «Oettinger Davidoff») schätzen wir Ehrlichkeit, Integrität, Verantwortungsbewusstsein und Vielfalt. Wir achten und fördern die Menschenrechte und bekennen uns zu ethischem Verhalten und verantwortungsvollem Handeln gegenüber der Gemeinschaft und der Umwelt.

Als langjähriger Produzent handgefertigter Premium-Zigarren tragen wir seit jeher Sorge um die Menschen, die für und mit Oettinger Davidoff arbeiten. Uns ist bewusst, dass wir in Ländern tätig sind, in denen die Menschenrechte gefährdet sein könnten. Die Achtung der Menschenrechte stellt jedoch einen Grundwert von Oettinger Davidoff dar.

Die *Menschenrechtsrichtlinie* von Oettinger Davidoff (nachfolgend «Richtlinie») beschreibt und spiegelt unsere Werte und unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte aller unserer Interessengruppen wider, einschliesslich unserer Mitarbeitenden, Partner, Lieferanten, Auftragnehmer und anderer Personen, auf die unsere globale Geschäftstätigkeit und unsere Wertschöpfungskette Auswirkungen haben.

2 UNSERE VERPFLICHTUNG

Oettinger Davidoff verpflichtet sich, angemessene Massnahmen zu ergreifen, um die Menschenrechte in seiner gesamten Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette einzuhalten. Dies bedeutet eine feste Verpflichtung zur Einhaltung international anerkannter Menschenrechtsverträge und -grundsätze wie z. B. der internationalen Menschenrechtscharta, der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), des Übereinkommens über die Rechte des Kindes, des IAO-Übereinkommens Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und des IAO-Übereinkommens Nr. 182 über das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Um das Recht von Kindern auf Schutz vor Kinderarbeit zu wahren, setzt Oettinger Davidoff den Leitfaden der IAO und der IOE für Unternehmen zum Umgang mit Kinderarbeit vom 15. Dezember 2015 um.

Falls zwischen diesen internationalen Standards und den anwendbaren Gesetzen ein Unterschied besteht, halten wir uns an die geltenden Gesetze und orientieren uns dabei an den strengeren Richtlinien und Standards. Wir halten unsere Lieferanten und Geschäftspartner dazu an, diese Standards und Grundsätze zu befolgen.

Die Richtlinie von Oettinger Davidoff bringt das Engagement des Unternehmens für die Achtung der Menschenrechte zum Ausdruck. Dies beinhaltet die Umsetzung eines Due-Diligence-Prozesses, mit dem sichergestellt werden soll, dass die Menschenrechte geachtet und gefördert sowie vor allem ne-



gative Auswirkungen auf die Menschenrechte im gesamten Unternehmen und in der Wertschöpfungskette verhindert bzw. abgemildert werden. Zur Sensibilisierung für Menschenrechtsfragen werden wir obligatorische Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen innerhalb unserer Organisation durchführen.

3 UNSER ANSATZ

Unsere Verpflichtung, die Menschenrechte anderer zu achten und zu schützen sowie Gesetze einzuhalten, ist in unserem Unternehmen verankert. Unser [Verhaltenskodex](#) ist Bestandteil des Arbeitsvertrages, während sich alle Lieferanten an unseren [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) halten müssen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden und Zeitarbeitskräften sowie von unseren Geschäftspartnern, Lieferanten und unabhängigen Auftragnehmern, dass sie die Menschenrechte im Einklang mit unserer Richtlinie und dem oben genannten Verhaltenskodex achten.

Um die feste Verpflichtung von Oettinger Davidoff zur Achtung der Menschenrechte zu unterstreichen, wurde die vorliegende Richtlinie formalisiert und wird auch weiterhin durch entsprechende Prozesse und Richtlinien gefördert. Sie gilt für unsere gesamte Wertschöpfungskette. Die Erklärung wird an alle Mitarbeitenden sowie an unsere Geschäftspartner versandt und ist auch online auf unserer Unternehmenswebsite abrufbar.

4 UNSER DUE-DILIGENCE-RISIKOMANAGEMENTSYSTEM

Obwohl dies die erste *Menschenrechtsrichtlinie* von Oettinger Davidoff ist, setzt sich das Unternehmen seit Jahrzehnten für die Achtung und Förderung der Menschenrechte ein und führt entsprechende Due-Diligence-Massnahmen durch. Oettinger Davidoff ist fest entschlossen, die Due Diligence im Bereich der Menschenrechte weiter zu verbessern und durchzuführen. Mit dem Ziel, potenzielle und/oder tatsächliche negative Auswirkungen auf Menschen in unserer eigenen Geschäftstätigkeit und unserer Wertschöpfungskette zu identifizieren, zu bewerten und zu verhindern bzw. abzumildern, wurde 2023 entlang unserer Wertschöpfungskette «von Crop-to-Shop» (von der Ernte bis zum Laden) ein *Risikomanagementsystem für Menschenrechtsfragen* eingeführt. Die Analyse von Risiken im Zusammenhang mit unserer Wertschöpfungskette wird fortlaufend und regelmässig wie folgt durchgeführt: Anhand einer abstrakten Risikoanalyse, die auf unserer Produktions- und Beschaffungsstruktur basiert, werden wesentliche Risiken entlang der Wertschöpfungskette identifiziert und Lieferanten und Dienstleister nach potenziellen Risikopositionen bewertet und priorisiert, insbesondere in Ländern und bei Betriebsarten mit erhöhten Menschenrechtsrisiken. Lieferanten mit erhöhter Risikoanfälligkeit werden im Rahmen einer spezifischen Risikoanalyse durch Einholen und Auswerten weiterer Informationen einer Plausibilitätsprüfung unterzogen. Die identifizierten Risiken werden nach Schweregrad (unter Berücksichtigung von Grössenordnung, Umfang und Abhilfemöglichkeiten), Eintrittswahrscheinlichkeit, Mitverursachung und potenziellem Einfluss gewichtet und priorisiert. Die vorrangigen Risiken bilden den Ausgangspunkt für weitere Verbesserungen der Präventions- und Abhilfemassnahmen.

Wir verpflichten uns, unsere Due-Diligence-Prozesse und die wichtigsten Risiken jährlich zu überprüfen. Ausserdem werden wir unsere Bemühungen und Massnahmen überwachen, bewerten und öffentlich über unsere Due Diligence im Bereich der Menschenrechte berichten. Werden Risiken erkannt, verpflichtet sich Oettinger Davidoff, Präventionsmassnahmen zu ergreifen. Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen wird das Unternehmen seine risikobasierten Due-Diligence-Prozesse kontinuierlich verbessern und seine Menschenrechtsrichtlinie regelmässig überprüfen und gegebenenfalls anpassen. Da Menschenrechtsfragen systemischer Natur sind, erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie diese Einstellung teilen und geeignete Massnahmen ergreifen, um negative Auswirkungen auf Menschenrechte zu identifizieren, anzugehen und zu beheben, die sie im Rahmen ihrer



Geschäftsbeziehung möglicherweise verursachen, zu denen sie beitragen oder mit denen sie in Verbindung stehen.

5 RISIKOANALYSE UND SCHWERPUNKTE

Mit Blick auf das Kerngeschäft von Oettinger Davidoff ist es von entscheidender Bedeutung, dass die wichtigsten Risiken jährlich identifiziert, bewertet und überprüft werden – «von Crop to Shop».

Wir sind uns bewusst, dass sich die wichtigsten Menschenrechtsrisiken weiterentwickeln können. Vor diesem Hintergrund werden wir unsere Prozesse und Praktiken verbessern und unsere Bemühungen im Bereich der Menschenrechte kontinuierlich ausbauen. Die folgenden Schwerpunktbereiche wurden entsprechend ihrer Grössenordnung, ihres Umfangs und ihrer Abhilfemöglichkeiten als Menschenrechtsfragen mit der grössten Bedeutung für Oettinger Davidoff definiert und sind für unsere Massnahmen in alphabetischer Reihenfolge und nach Prioritäten geordnet:

- **Arbeitsbedingungen und Überstunden**

Wir legen seit jeher Wert darauf, unseren Mitarbeitenden weltweit faire Arbeitsbedingungen und Löhne zu bieten. Daher erwarten wir von unseren Partnern in der Wertschöpfungskette, dass sie ihren Mitarbeitenden eine menschenwürdige Beschäftigung und eine faire Entlohnung in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und internationalen Standards (IAO), den Branchenstandards und den lokalen Arbeitsmärkten bieten, und zwar in Übereinstimmung mit den Bedingungen der geltenden Tarifverträge. Der Umgang mit Überstunden muss den nationalen Gesetzen und internationalen Normen entsprechen. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf angemessene Ruhezeiten und freie Tage.

- **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Der Mensch steht im Mittelpunkt unseres Unternehmens und der gesamten Wertschöpfungskette. Unser Ziel ist die Förderung einer nachhaltigen Gesundheits- und Sicherheitskultur in der gesamten Organisation und darüber hinaus. Unsere Werte fördern die Schaffung einer Arbeitsatmosphäre, die sich durch hohe moralische und ethische Standards auszeichnet und in der die Mitarbeitenden sich gegenseitig respektieren und auf das Wohl der anderen achten. Wir halten die geltenden Gesetze ein, befolgen das IAO-Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt und sind bestrebt, durch die Ermittlung von Risiken, die Umsetzung von Präventionsmassnahmen, die Beurteilung der Wirksamkeit dieser Massnahmen und die kontinuierliche Verbesserung ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen und aufrechtzuerhalten.

- **Kinderschutz und keine Kinderarbeit**

Wir dulden keine Kinderarbeit innerhalb unserer Lieferkette und erkennen die Menschenrechte von Kindern an, wie das Recht auf Bildung, das Recht auf Spiel und das Recht auf Erfüllung der Grundbedürfnisse. In Bezug auf das Mindestalter für Beschäftigung und gefährliche Arbeiten orientieren wir uns an den Definitionen der IAO und streben eine Übereinstimmung mit den Kinderrechten und Geschäftsgrundsätzen an.



- **Moderne Sklaverei und Zwangsarbeit**

Die Beschäftigung ist vollkommen freiwillig. Wir verbieten jegliche Art von Zwangsarbeit, einschliesslich Gefängnisarbeit, Schuldknechtschaft oder Pflichtarbeit. Mitarbeitende dürfen nicht durch die Einbehaltung eines Teils ihres Lohns, ihrer Sozialleistungen, ihres Eigentums oder ihrer Unterlagen dazu gezwungen werden, weiterzuarbeiten. Mitarbeitende haben das Recht, ihren Arbeitgeber jederzeit nach Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist zu verlassen, wie im anwendbaren Recht oder im Arbeitsvertrag vorgesehen.

- **Umweltfragen mit Auswirkungen auf Menschenrechte**

Wir erkennen an, dass eine sichere, saubere und nachhaltige Umwelt eine wesentliche Voraussetzung für die uneingeschränkte Wahrnehmung der Menschenrechte ist. Der Schutz der Umwelt ist folglich von grundlegender Bedeutung für die Achtung und den Schutz der Menschenrechte. Wir werden unser Bestes tun, um unsere Auswirkungen auf die Umwelt aktiv zu minimieren, unseren CO₂-Fussabdruck zu verringern sowie zur Förderung und zum Schutz des Ökosystems und der Artenvielfalt beizutragen.

- **Verantwortung gegenüber den Konsumenten**

Wir produzieren und verkaufen legale Produkte, die Erwachsene auf eigenen Wunsch geniessen können. Zudem verpflichten wir uns, alle relevanten Gesetze und Vorschriften entlang unserer Wertschöpfungskette «von Crop to Shop» einzuhalten. Dies umfasst demnach die Herstellung unserer Produkte ebenso wie die Vermarktung, die Werbung und den Verkauf. Es entspricht unseren Werten, dass die Vermarktung, Werbung oder Verkaufsförderung für unsere Produkte nicht direkt an Personen unter 18 Jahren (oder einem anderen gesetzlichen Mindestalter, das durch die geltenden lokalen Gesetze vorgeschrieben ist) erfolgt. Wir sind davon überzeugt, dass Minderjährige unsere Tabakprodukte weder kaufen noch konsumieren sollten.

- **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

Arbeitnehmende haben das Recht, frei zu entscheiden, ob sie einer Arbeitnehmervereinigung ihrer Wahl beitreten wollen oder nicht, ohne Repressalien, Einschüchterungen, Gewalt, Schikanen oder andere Strafen fürchten zu müssen. Wo lokale Gesetze die Vereinigungsfreiheit unzulässig einschränken, unterstützen wir alternative Formen, die einen offenen Dialog zwischen Arbeitnehmenden und Geschäftsleitung ermöglichen. Die Löhne und sämtliche gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen (z. B. Kranken-, Sozial- und Rentenversicherung) müssen auf der Grundlage der anwendbaren nationalen Vorschriften, Branchennormen und -standards oder durch Tarifverträge (soweit anwendbar) festgelegt werden.

6 BESCHWERDE UND ABHILFE

Beschwerde- und Abhilfeprozesse sind für Oettinger Davidoff von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass Beschwerden oder Bedenken in Bezug auf negative Auswirkungen erkannt und behandelt werden. Jeder kann unsere [Plattform für die Meldung von Bedenken](#) nutzen, um Menschenrechts- oder ethische Bedenken zu melden. Sie steht online in vier Sprachen zur Verfügung. Beschwerden und Beanstandungen können anonym gemeldet werden. Informationen über sonstige potenzielle Risiken und Verstösse, die uns über andere Wege als unser Whistleblowing-System erreichen, werden nach den gleichen Regeln und Verfahren behandelt. Oettinger Davidoff wird allen Beschwerden nachgehen. Werden dabei Menschenrechtsverletzungen aufgrund der Geschäftstätigkeit von Oettinger Davidoff oder aufgrund von Verflechtungen mit der Geschäftstätigkeit von Oettinger Davidoff festgestellt,



verpflichtet sich das Unternehmen, zeitnah und transparent Massnahmen zu ergreifen, um auf faire und gerechte Weise sowie im Einklang mit den UNGP (UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte) Abhilfe zu schaffen.

7 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung und den Schutz der Menschenrechte liegt beim Verwaltungsrat von Oettinger Davidoff. Der ESG-Führungsausschuss überwacht, koordiniert und tauscht sich mit internen Interessengruppen und externen Fachberatern über die Umsetzung der Menschenrechtsgrundsätze von Oettinger Davidoff aus. Der Ausschuss wird vom Managementteam geleitet und ist dafür verantwortlich, die Sorgfaltspflicht des Unternehmens im Bereich der Menschenrechte zu leiten, deren Umsetzung voranzutreiben, den Erfolg zu überwachen und sicherzustellen, dass sie in der gesamten Organisation und in der gesamten Wertschöpfungskette verankert ist. Der Verwaltungsrat wird mindestens einmal jährlich informiert.

8 WAS WIR ANSTREBEN

Der Anspruch der Richtlinie spiegelt die Rolle von Oettinger Davidoff als verantwortungsbewusster Arbeitgeber und Partner wider, der sicherstellt, dass die Menschenrechte in seiner gesamten Wertschöpfungskette geachtet und gefördert werden. Basierend auf unseren Ergebnissen und Erkenntnissen werden wir dieses Dokument regelmässig überprüfen und gegebenenfalls Überarbeitungen vornehmen. Die jeweils geltende Richtlinie von Oettinger Davidoff ist auf der Unternehmenswebsite www.oettinger-davidoff.com abrufbar.

9 DOKUMENTATION UND BERICHTERSTATTUNG

Oettinger Davidoff erstellt jährlich einen Bericht über seine Menschenrechtsbemühungen und -prioritäten in den eigenen Geschäftsbereichen und entlang der Wertschöpfungskette. Der Bericht enthält die Ergebnisse der Risikoanalyse, die getroffenen Massnahmen sowie die Ziele für das kommende Jahr. Der Bericht wird spätestens sechs Monate nach Abschluss jedes Geschäftsjahres auf der Website www.oettingerdavidoff.com veröffentlicht.

10 VERANTWORTUNG

Diese Richtlinie wurde vom ESG-Führungsausschuss von Oettinger Davidoff verfasst. Bitte richten Sie Rückfragen zum Inhalt an: sustainability@davidoff.com.

Der ESG-Führungsausschuss ist dafür verantwortlich, die Richtlinie auf dem neuesten Stand zu halten. Die Richtlinie wird regelmässig überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um sie an veränderte Geschäftsprozesse, regulatorische Anforderungen sowie politische und gesellschaftliche Anforderungen anzupassen.