



Oettinger Davidoff

Menschenrechtsbericht 2023

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

1 EINLEITUNG

Die Oettinger Davidoff AG und ihre Konzerngesellschaften (nachfolgend «Oettinger Davidoff») schätzen Ehrlichkeit, Integrität, Verantwortungsbewusstsein und Vielfalt. Oettinger Davidoff achtet und fördert die Menschenrechte und bekennt sich zu ethischem Verhalten und verantwortungsvollem Handeln gegenüber der Gemeinschaft und der Umwelt.

Wir beschäftigen aktuell weltweit über 4000 Mitarbeitende, davon 2000 an unseren Produktionsstandorten in der Dominikanischen Republik und in Honduras. Wir verpflichten uns, die Menschenrechte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu achten und zu fördern und für das Wohlbefinden und die Sicherheit der Personen zu sorgen, die für oder mit uns arbeiten oder Rohstoffe, Produkte oder Dienstleistungen beschaffen.

Unsere *Menschenrechtsrichtlinie* (nachfolgend «*Richtlinie*») wurde vom Verwaltungsrat genehmigt und spiegelt die langjährige Verantwortung von Oettinger Davidoff für Menschenrechtsfragen wider. Sie legt die Strategie des Unternehmens fest, nach der angemessene Massnahmen zu ergreifen sind, damit die in der Richtlinie beschriebenen international anerkannten Menschenrechtsgrundsätze geachtet werden. Darüber hinaus wendet das Unternehmen sein System für das Management der Due Diligence im Bereich der Menschenrechte gemäss den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) an.

Um internationale rechtliche Rahmenbedingungen und Vorschriften einhalten zu können, behalten wir die Entwicklung künftiger Vorschriften genau im Auge und sind bestrebt, uns den Anforderungen in diesem Bereich anzupassen. Wir wenden ausserdem den Leitfaden der IAO und der IOE für Unternehmen zum Umgang mit Kinderarbeit vom 15. Dezember 2015 an, um das Recht von Kindern auf Schutz vor Kinderarbeit zu wahren.

2 EINBINDUNG VON DUE DILIGENCE

Oettinger Davidoff ist bestrebt, die Achtung der Menschenrechte in seiner eigenen Geschäftstätigkeit und entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu gewährleisten. Zu diesem Zweck sieht das Unternehmen ein Managementsystem und Prozesse für eine Due Diligence im Bereich der Menschenrechte vor, die es kontinuierlich ausbaut. Das Managementsystem basiert auf drei Hauptbereichen, die in den UNGP definiert sind: die Verpflichtungserklärung zur Achtung der Menschenrechte, Due-Diligence-Prozesse und Beschwerdemechanismen.

Unser Ziel besteht darin, diesen Prozess gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, Lieferanten und relevanten Interessengruppen voranzutreiben, um das Bewusstsein für die Menschenrechte kontinuierlich zu schärfen und zu gewährleisten, dass sie geachtet werden.



Deshalb ist es für uns wichtig, unsere Due-Diligence-Massnahmen und die entsprechenden Richtlinien in unserem Unternehmen zu verankern:

Richtlinien:

- Alle unsere Mitarbeitenden müssen sich an den [Verhaltenskodex](#) des Unternehmens halten, der ihnen weltweit zur Verfügung gestellt wird und verantwortungsvolles Verhalten in unserer Geschäftstätigkeit beschreibt.
- Im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten/Geschäftspartnern und zur Sicherstellung einer verantwortungsvollen Beschaffung haben wir Anfang 2023 unseren [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) eingeführt und an alle unsere direkten Lieferanten zur Genehmigung und Unterzeichnung versandt. Der SCoC legt unsere Anforderungen und Erwartungen an unsere Lieferanten dar und deckt Geschäftsethik, Arbeits- und Menschenrechte sowie Umweltschutz ab.
- Unter Berücksichtigung der in den UNGP dargelegten Kriterien (einschliesslich der Verpflichtung zur Abhilfe) wurde eine *Menschenrechtsrichtlinie* entwickelt, die auf unserer Unternehmenswebsite veröffentlicht ist. Sowohl unser Verhaltenskodex als auch unser Verhaltenskodex für Lieferanten sind integraler Bestandteil der *Menschenrechtsrichtlinie*.

3 UNSERE DUE-DILIGENCE-MASSNAHMEN

Im Jahr 2023 lag der Schwerpunkt unserer Due-Diligence-Massnahmen klar auf Kinderrechten und Bildung sowie auf der Bewertung des Risikos von Kinderarbeit innerhalb unserer Lieferkette. Zu den wichtigsten Massnahmen gehörten:

Stärkung von Kinderrechten und Bildung an unserem Produktionsstandort in der Dominikanischen Republik

- Um das Recht von Kindern auf Bildung zu achten und zu ehren, hat unsere Konzerngesellschaft Tabadom Holding Inc. in der Dominikanischen Republik ein «Lernzentrum» für die Kinder ihrer Mitarbeitenden eröffnet. In einer ersten Phase wird sich das Zentrum auf das Angebot von kostenlosem Englischunterricht durch eine renommierte Sprachenschule vor Ort konzentrieren. Im Februar 2023 begannen 42 Schülerinnen und Schüler (im Alter von 6 bis 9 Jahren) mit dem Englischunterricht. Im August 2023 kamen 64 weitere Schülerinnen und Schüler im Alter von 9 bis 14 Jahren dazu. Bis Ende 2023 zählte das Learning Center über 100 Kinder, die von dieser einzigartigen ausserschulischen Ausbildung profitierten. Diese Initiative wird nicht nur von den Mitarbeitenden in der Dominikanischen Republik, sondern von der gesamten Belegschaft weltweit sehr geschätzt.

Einführung und Lancierung des Verhaltenskodex für Lieferanten (SCoC)

- Um das Risiko von Kinderarbeit innerhalb unserer Lieferkette auszuschliessen, hat das Unternehmen seinen ersten **Verhaltenskodex für Lieferanten** eingeführt und umgesetzt, der allen direkten Lieferanten zur Genehmigung und Unterzeichnung zugesandt wurde.

Selbsteinschätzung für Lieferanten in Ländern mit erhöhtem Risiko von Kinderarbeit

- In Zusammenarbeit mit einem externen Expertenunternehmen wurde zudem ein **Fragebogen zur Selbsteinschätzung für Lieferanten** erstellt, um mögliche Risiken im Zusammenhang mit Kinderarbeit innerhalb unserer Wertschöpfungskette einzuschätzen. Dieser Fragebogen wurde an alle unsere direkten Lieferanten in Ländern mit erhöhtem Risiko von Kinderarbeit (gemäss UNICEF-Liste) versandt. Damit sollten das Bewusstsein für das Thema Kinderarbeit geschärft sowie der Sachstand und die Bemühungen unserer Lieferanten in dieser Hinsicht ermittelt werden.



Förderung unserer Mitarbeitenden in der Produktion durch das Ausrichten von Lohnnebenleistungen

- Wir können uns glücklich schätzen, dass die Herstellung unserer eigenen Markenprodukte von unseren Gruppengesellschaften in der Dominikanischen Republik und Honduras übernommen wird, die mehr als die Hälfte unserer weltweit 4000 Mitarbeitenden beschäftigen. Diese einzigartige Struktur ermöglicht es uns, jeden einzelnen Schritt und Prozess «Crop to Shop» vollständig zu kontrollieren und zu steuern. Dadurch können wir Qualität und Konsistenz garantieren, aber auch die Wahrung und Förderung von Menschenrechten, Gesundheit und Sicherheit und anderen arbeitsplatzbezogenen Themen. Das Managementteam an unseren Produktionsstandorten kümmert sich hervorragend um seine Mitarbeitenden und **bietet zahlreiche Lohnnebenleistungen** an. Dazu gehören u. a. eine kostenlose Gesundheitsversorgung vor Ort für die Mitarbeitenden und ihre Familien, Untersuchungen durch Fachärzte, Transport zu und von der Fabrik, Firmenuniformen, kostenloser Englischunterricht für die Kinder der Mitarbeitenden, Fussball- und Softballplätze.

Audits von Tabakbauern bezüglich Kinderarbeit, Kinderrechte und Bildung

- Da der Grossteil unseres Tabaks, den wir für unsere Zigarrenproduktion in der Dominikanischen Republik verwenden, von lokalen Tabakbauern angebaut wird, mit denen wir seit Jahrzehnten zusammenarbeiten, führt das Managementteam unseres Produktionsstandorts in der Dominikanischen Republik **regelmässige Audits der Tabakbauern** durch, um das Bewusstsein für Kinderrechte und Kinderarbeit zu schärfen und mögliche damit verbundene Risiken anzugehen. Diese Audits sind an ein ordnungsgemässes Verfahren mit strengen Kriterien in Bezug auf Kinderarbeit gekoppelt und werden dokumentiert. Zudem werden in den Betrieben Schulungen durchgeführt. Liegt ein nicht vernachlässigbares Risiko vor, legt das lokale Management gemeinsam mit den Landwirten mögliche Massnahmen und Schritte zur Beseitigung dieser Risiken fest und informiert zudem den ESG-Führungsausschuss von Oettinger Davidoff.

Weitere Initiativen zum Umweltschutz

- 2023 führte das Unternehmen an seinem Produktionsstandort in der Dominikanischen Republik auf allen seinen Feldern die **Tropfbewässerung** ein, die dazu beitrug, den Wasserverbrauch des Unternehmens, um über 80% zu senken.
- Das Unternehmen setzte seine Bemühungen fort, den **Einsatz von Pflanzenschutzmitteln im Tabakanbau zu minimieren** und natürliche Alternativen für den Anbau und den Schutz der Pflanzen zu testen.

4 UNSER MENSCHENRECHTSANSATZ: ANALYSE, RISIKOBEWERTUNG, ERFASSUNG VON SCHWERPUNKTEN

Oettinger Davidoff hat sich für einen risikobasierten Menschenrechtsansatz entschieden und konzentriert seine Due Diligence in diesem Bereich entlang der gesamten Wertschöpfungskette von «Crop to Shop» (von der Ernte bis zum Geschäft). Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der eigenen Geschäftstätigkeit des Unternehmens in der Dominikanischen Republik und in Honduras, wo das Oettinger Davidoff den grössten Einfluss hat.

Um das Verständnis des Unternehmens zu vertiefen und den Anwendungsbereich vom Schutz vor Kinderarbeit in der Lieferkette auf die Wahrung der Menschenrechte in seiner gesamten Wertschöpfungskette auszuweiten, hat das Unternehmen 2023 seine ersten Prozesse zum Management der Due



Diligence im Bereich der Menschenrechte eingeführt. Mit Unterstützung eines externen Partners haben wir für diesen Bereich anhand internationaler Standards (UNGP und OECD-Leitlinien) eine Lückenanalyse sowie eine Risikobewertung gemäss den UNGP durchgeführt, um die wichtigsten Menschenrechtsfragen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette besser zu verstehen. Daraus ging hervor, dass innerhalb unserer Wertschöpfungskette die höchsten Menschenrechtsrisiken in folgenden Bereichen auftreten könnten:

- Rohstoffbeschaffung und Tabakanbau
- Bereitstellung von Nicht-Tabak-Materialien (z. B. Zubehör, POS-/Marketingmaterial)
- Produktion
- Gross- und Detailhandel
- Transport und Logistik
- Unterstützungsfunktionen
- Konsum

Die Risikobewertung wurde unter Berücksichtigung der Schwere und Wahrscheinlichkeit negativer Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette vorgenommen. In diesem Zusammenhang haben wir risikobasierte Massnahmen festgelegt, um diese wichtigen Menschenrechtsfragen anzugehen.

Auf der Grundlage der Risikobewertung haben wir **sieben Schwerpunktbereiche** ermittelt, anhand derer wir Prioritäten für unsere Handlungen und Massnahmen festlegen (in alphabetischer Reihenfolge):

- Arbeitsbedingungen und Überstunden
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Kinderschutz und keine Kinderarbeit
- Moderne Sklaverei und Zwangsarbeit
- Umweltfragen mit Auswirkungen auf Menschenrechte
- Verantwortung gegenüber den Konsumenten
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

5 UNSERE BESTREBUNGEN FÜR 2024/2025 – NÄCHSTE SCHRITTE

Um unsere Due Diligence im Bereich der Menschenrechte in den Jahren 2024 und 2025 weiter voranzutreiben, konzentrieren wir uns unter anderem auf die in der Lückenanalyse festgelegten Schwerpunktbereiche:

Verantwortungsvolle Beschaffung

- Einführung eines **verantwortungsvollen Beschaffungsprozesses**, bei dem Bewertungen der Menschenrechte in jeder Phase berücksichtigt werden, zum Beispiel:
 - **Durchführung einer Risikobewertung der Lieferanten**
 - Weiterer Ausbau eines **Überwachungssystems**, um die Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten sicherzustellen
 - **Kapazitätsaufbau und Dialog**
 - Zusätzliche Erhöhung der **Transparenz** in der Lieferkette



Menschenrechte allgemein

- **Berücksichtigung der Menschenrechte** in den Unternehmensprozessen, um die Vereinbarkeit mit der Menschenrechtsrichtlinie zu gewährleisten sowie Festlegung und Umsetzung menschenrechtsbezogener Anforderungen in unseren Verträgen mit Lieferanten/ Partnern/Logistikanbietern, auch in Bezug auf Nicht-Tabak-Materialien
- **Verbesserung und Erweiterung unserer Risikobewertung von Lieferanten im Bereich der Menschenrechte durch eine sinnvolle Zusammenarbeit mit potenziell betroffenen Partnern:** In einem ersten Schritt werden wir unsere Rohtabaklieferanten, unsere Hauptlieferanten und ausgewählte Alleinvertretungspartner unter Berücksichtigung von Menschenrechtsfragen entsprechend unserer Analyse der wichtigsten Risiken bewerten. Zudem werden wir eine Checkliste für die zuständigen Beschaffungsteams erstellen, in der festgehalten wird, wie solche Audits durchzuführen sind.
- Sensibilisierung für Menschenrechtsthemen durch Entwicklung eines **Schulungskonzepts zum Thema Menschenrechte für Mitarbeitende zu für ihre jeweilige Rolle relevanten HR-Themen**
- Kontinuierliche Überwachung und Überprüfung unserer Tätigkeiten, um **die Effektivität** unseres Ansatzes und unserer Massnahmen **zu bewerten** und über unsere zukünftigen Bestrebungen zu entscheiden

In Bezug auf die aufgrund unserer Risikobewertung identifizierten wichtigsten Menschenrechtsfragen haben wir folgende Massnahmen als vorrangig eingestuft, um die ermittelten Probleme anzugehen:

Kinderschutz und keine Kinderarbeit

- **Aufbau auf bestehenden Massnahmen und Durchführung einer eingehenden Risikobewertung in Bezug auf Kinderarbeit über Tier-1-Lieferanten hinaus, parallele Auswertung der Ergebnisse der ersten Selbsteinschätzung** der Tier-1-Lieferanten und Einleitung eines Dialogs mit den Lieferanten, falls ein nicht vernachlässigbares Risiko festgestellt wird
- Weiterentwicklung unseres **Auditprogramms** für die Tabakbauern in der Dominikanischen Republik (DR) in Bezug auf Kinderarbeit, Kinderrechte und Menschenrechte

Einhaltung der regulatorischen Vorschriften für unsere Produkte / Verantwortung gegenüber den Konsumenten

- Fortsetzung der bisherigen Bemühungen zur **Erfüllung regulatorischer Anforderungen**

Umweltfragen mit Auswirkungen auf Menschenrechte

- Bewertung und, wenn möglich, Replikation der Einführung einer **Tropfbewässerung** auf den Tabakfeldern des Unternehmens in Honduras und in einem zweiten Schritt für unsere Landwirte
- Installation von **Solarmodulen** am Produktionsstandort in Honduras im Jahr 2024



Oettinger Davidoff

- Weitere Verringerung des Einsatzes von **Pflanzenschutzmitteln** und **Erprobung natürlicher Alternativen** sowie Fortführung der **Lieferantenbewertung** hinsichtlich des Einsatzes von Pflanzenschutzmitteln
- Fortführung der Schulungsinitiativen für Arbeitskräfte zum Thema **Abfall und Recycling** und möglicherweise Ausweitung auf Landwirte
- Prüfung von Alternativen, um vorhandene Rohstoffe durch nachhaltigere Materialien zu ersetzen

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

- Fortführung der kontinuierlichen **Unterstützung des Betriebsrates**
- Beurteilung des Grades **der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen** bei wichtigen Lieferanten/Alleinvertretern

Moderne Sklaverei und Zwangsarbeit

- Integration von Aspekten **moderner Sklaverei und Zwangsarbeit im Rahmen regelmässiger Betriebsbesuche** (Tier 1)
- Durchsetzung des Verhaltenskodex für Lieferanten bei direkten Lieferanten sowie Lieferanten von Nicht-Tabak-Materialien und Logistikdienstleistungen

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Fortführung und weiterer Ausbau der bestehenden **Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz-Schulungen** für unsere Mitarbeitenden an unseren Produktionsstandorten und für unsere Landwirte, einschliesslich der Anwendung von Pflanzenschutzmitteln
- Fortwährende **Bereitstellung von Zugang zu kostenloser medizinischer Versorgung** in der Dominikanischen Republik und in Honduras für alle Arbeitskräfte und deren Familien
- Besprechung von **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** anlässlich von Sitzungen mit Lieferanten

Arbeitsbedingungen/Überstunden

- Fortsetzung der Gewährleistung **fairer Arbeitsbedingungen** für unsere Mitarbeitenden auf der ganzen Welt, insbesondere an den eigenen Produktionsstandorten in der Dominikanischen Republik und in Honduras
- Einbezug der Risikobewertung in Bezug auf **Arbeitsbedingungen, Löhne und Überstunden** in einem Hochrisikokontext für unsere direkten Lieferanten und Tabakbauern in der Dominikanischen Republik, einschliesslich umfassender Rücksprachen zur Beurteilung des Zugangs zu Wasser, Medikamenten und sanitären Einrichtungen für die Arbeitskräfte auf den Tabakfeldern.



6 ABHILFE UND BESCHWERDE

Oettinger Davidoff hat 2021 eine [Plattform zur Meldung von Bedenken](#) für seine Mitarbeitenden eingeführt, das seit Ende 2022 auch allen externen Interessengruppen (auf oettingerdavidoff.com) zur Verfügung steht. Alle Interessengruppen können Bedenken zu Tätigkeiten melden, die nicht im Einklang mit diesem *Bericht*, unserem [Verhaltenskodex](#) oder unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) stehen oder nicht gesetzeskonform sind. Oettinger Davidoff freut sich, bekannt zu geben, dass 2023 weder Beschwerden noch Bedenken gemeldet wurden. Schliesslich verweist Oettinger Davidoff auch auf die in unserer Menschenrechtsrichtlinie erwähnte Verpflichtung zur Abhilfe.

7 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Der Verwaltungsrat von Oettinger Davidoff ist für die Festlegung der Menschenrechtsstrategie von Oettinger Davidoff zuständig.

Der ESG-Führungsausschuss von Oettinger Davidoff wird vom Managementteam des Unternehmens geleitet und setzt sich aus leitenden Vertretern der Bereiche Global Operations, Commercial, Marketing, Corporate Communications und Group Legal Affairs zusammen.

Der Ausschuss trifft sich regelmässig und ist innerhalb des ESG-Rahmens dafür verantwortlich, die Sorgfaltspflicht des Unternehmens im Bereich der Menschenrechte zu leiten, deren Umsetzung voranzutreiben und sicherzustellen, dass diese im gesamten Unternehmen und in der gesamten Wertschöpfungskette verankert ist. Die oberste Aufsicht über Menschenrechtsfragen im Unternehmen liegt beim Verwaltungsrat, der mindestens einmal jährlich informiert wird. Der nächste Menschenrechtsbericht wird im Juni 2025 veröffentlicht.