



# Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und Umwelt

# INHALTSÜBERSICHT

VORWORT .....	3
VERPFLICHTUNG ZU INTERNATIONALEN STANDARDS .....	4
RELEVANTE MENSCHENRECHTSTHEMEN.....	4
UNSERE VORGEHENSWEISE & UMSETZUNG .....	6
STRUKTUR UND VERANTWORTLICHKEITEN .....	6
RISIKOANALYSE.....	7
PRÄVENTIONSMASSNAHMEN .....	8
ABHILFE .....	9
WIRKSAMKEITSKONTROLLE .....	9
BESCHWERDEMECHANISMUS .....	10
DOKUMENTATION UND BERICHTERSTATTUNG .....	10



## VORWORT

Die CAPRON GmbH ist ein Hersteller von zuverlässigen, funktionalen und preiswerten Reisemobilen. Wir bedienen als Teil der Erwin Hymer Group das Entry Level und ermöglichen Menschen den idealen Einstieg in die Reisemobilität. Wir legen großen Wert auf eine stabile Wertebasis und höchste Qualität. Diese Prinzipien begleiten uns täglich und sorgen für Orientierung im Arbeitsalltag.

Wir sehen uns verantwortlich für unser Handeln, schonen Ressourcen und vermeiden Verschwendung. So sehen wir uns als Wegbereiter für eine nachhaltigere und bessere Zukunft des Caravanings. Die CAPRON GmbH bekennt sich deshalb zu einer ökologisch, sozial und ethisch verantwortungsvollen Unternehmensführung und insbesondere zur Achtung der Menschenrechte und zum Umweltschutz.

Wir verpflichten uns, Menschen- und Umweltrechte sowohl in unserem eigenen Geschäftsbetrieb als auch in unseren globalen Lieferketten einzuhalten und gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern zu fördern. Wir tragen außerdem dafür Sorge, dass Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit vorgebeugt wird und ermöglichen Betroffenen Zugang zu Meldekanälen und angemessenen Lösungen.



# VERPFLICHTUNG ZU INTERNATIONALEN STANDARDS

In Übereinstimmung mit den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN-Guiding Principles on Business and Human Rights) bekennen wir uns zu den Standards der nachfolgenden international anerkannten menschen- und umweltrechtlichen Referenzinstrumente:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheit
- Global Compact der Vereinten Nationen
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Pariser Klimaschutzabkommen
- Übereinkommen von Minamata über die Herstellung, den Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber
- Basler Übereinkommen über die grenzüberschreitende Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle
- Stockholmer Übereinkommen über die Produktion und/oder Verwendung von persistenten organischen Schadstoffen sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen

Neben diesen Standards bilden unsere internen Richtlinien, wie unser Code of Conduct, die Grundlage für unser Handeln und für eine erfolgreiche und faire Geschäftstätigkeit.

## RELEVANTE MENSCHENRECHTSTHEMEN

Wir legen den Fokus unserer menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse insbesondere auf folgende Menschenrechtsthemen, die wir durch eine Risikoanalyse als wesentlich für unser Unternehmen identifiziert haben. In diesen Themenfeldern sehen wir die größten Risiken nachteiliger Auswirkungen auf Menschen, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten an unseren Standorten und in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten stehen:

### Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen.



## Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Wir halten uns an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern.

## Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir sind für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Wir informieren und schulen unsere Arbeitnehmer über die geltenden Gesundheitsschutz- und Sicherheitsvorschriften und treffen angemessene Vorsorgemaßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden im Zusammenhang mit der Tätigkeit zu vermeiden.

## Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen oder zu streiken, ist zu respektieren. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden.

## Diskriminierungsverbot

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z.B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Rasse, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Religion oder Weltanschauung.

## Faire Entlohnung & Arbeitszeit

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden sowie die Arbeitszeiten müssen den nationalen, geltenden Gesetzen entsprechen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren.

## Rechtmäßiger Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften

Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

## Wahrung von Landrechten

Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften Wir wenden uns gegen jegliche Art von widerrechtlichen Zwangsräumungen und dem widerrechtlichen Entzug von Land, Wäldern und Gewässern im Rahmen des Erwerbs der Bebauung oder anderweitigen Nutzung. Diese Maßnahmen gelten insbesondere für Gebiete, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.



## Umweltrechte

Wir bekräftigen die Rechte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung sowie auf den Schutz und die Erhaltung unserer natürlichen Ressourcen. Wir verpflichten uns, die Umweltrechte zu respektieren und zu fördern, indem wir nachhaltige Praktiken in unseren Betrieben und Geschäftsabläufen integrieren. Dies umfasst die Reduzierung von Emissionen, den effizienten Einsatz von Ressourcen sowie den Schutz von Ökosystemen.

## UNSERE VORGEHENSWEISE & UMSETZUNG

Ein funktionierendes Risikomanagementsystem ist der Grundstein, um Risiken und Verletzungen von Menschen- und Umweltrechten zu erkennen, zu verhindern, zu minimieren und zu beenden.

Um den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gerecht zu werden, haben wir menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse als integrale Bestandteile in unserer Organisation und in den Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern verankert. Die Sorgfaltsprozesse sind abhängig von sich ändernden Kontextbedingungen, der Art unserer Geschäftsaktivität und Größe und Struktur des Unternehmens. Deshalb werden die Sorgfaltsprozesse regelmäßig überprüft und fortwährend weiterentwickelt.

## STRUKTUR UND VERANTWORTLICHKEITEN

Für die Wahrnehmung und Einhaltung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten haben wir klare Verantwortlichkeiten definiert.

Unsere Menschenrechtsbeauftragte ist für die Überwachung des Risikomanagements verantwortlich. Es erfolgt eine regelmäßige und anlassbezogene interne Berichterstattung an den Vorstand, in der menschenrechtsrelevante Ergebnisse der kontinuierlichen Risikoanalyse, Hinweise aus den Beschwerdemechanismen und Informationen zur Wirksamkeit der getroffenen Präventions- und Abhilfemaßnahmen dargelegt werden. Dieses Vorgehen bewirkt, dass stets informierte Entscheidungen getroffen werden können.

Da die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz komplex sind, haben wir zur operativen Umsetzung in den Fachbereichen Human Resources, Einkauf und



Health, Safety and Environment Mitarbeiter benannt. So gewährleisten wir eine ganzheitliche und fachbereichsübergreifende Betrachtungsweise.

## RISIKOANALYSE

Um das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz umzusetzen, ist es von entscheidender Bedeutung, potenzielle oder tatsächliche Risiken unseres unternehmerischen Handelns und unserer Produkte sowie ihre Auswirkungen zu identifizieren und zu priorisieren. Daher ermitteln und bewerten wir mithilfe eines etablierten Managementprozesses die relevanten Menschenrechts- und Umweltthemen und die potenziell Betroffenen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Die Risikoanalyse wird jährlich durchgeführt. Darüber hinaus führen wir eine anlassbezogene Risikoanalyse durch, wenn wir mit wesentlichen Veränderungen oder Erweiterungen in der Risikolage unserer Lieferkette rechnen müssen. Zu solchen Veränderungen zählen unter anderem die Einführung neuer Produkte, Projekte, Geschäftsfelder oder der Eingang von Hinweisen.

Die Ergebnisse der Analyse menschenrechtlicher Risiken und Auswirkungen fließen in unsere unternehmerischen Entscheidungsprozesse in Bezug auf die Lieferantenauswahl, das Geschäftspartnermanagement, die Produktverantwortung und -entwicklung sowie Fusionen und Übernahmen ein.

Darüber hinaus nutzen wir die Ergebnisse als Grundlage zur Erstellung und, wo nötig, Anpassung interner Vorschriften, Prozesse und Schulungen, um den sich verändernden Anforderungen an unsere Sorgfaltsprozesse Rechnung zu tragen.



# PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

Um unserer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden, setzen wir auf das Zusammenspiel unterschiedlicher Maßnahmen. Ziel ist es, die (potenziell) betroffenen Personen zu schützen und nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhindern oder zumindest zu minimieren.

Unsere internen Prozesse werden regelmäßig und standortabhängig durch externe Auditoren bestätigt. Dazu gehören beispielsweise Zertifizierungen nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement), ISO 14001 (Umweltmanagement) oder ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsmanagement).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Erwin Hymer Group erhalten adressatengerechte Schulungen, die unsere allgemeinen Erwartungen aus unserer Verhaltensrichtlinie, aber auch die speziellen Erfordernisse im Bereich Menschen- und Umweltrechte in der Lieferkette adressieren. Die Schulungen sind so konzipiert, dass sie für alle leicht verständlich und jederzeit zugänglich sind. Wir erachten es als wichtigen Bestandteil unserer Sorgfaltspflichten, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Achtung der Menschenrechte zu sensibilisieren und die nötigen Fachkenntnisse für die effektive Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse zu vermitteln. Daher werden wir unsere bereits vorhandenen Schulungen kontinuierlich aktualisieren und bei Bedarf fachbereichsspezifisch erweitern.

Wir ziehen bereits bei der Auswahl unserer Geschäftspartner menschenrechtliche und umweltbezogene Faktoren in Betracht und prüfen diese sorgfältig schon vor Eingehung einer Geschäftsbeziehung aber auch regelmäßig und anlassbezogen im Laufe der Geschäftsbeziehung. Gemäß unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner sind alle Geschäftspartner verpflichtet, Menschenrechte und Umwelt zu achten sowie die geltenden Gesetze ihres Tätigkeitslandes und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten. Darüber hinaus werden sie aufgefordert, sicherzustellen, dass auch ihre eigenen Geschäftspartner diesen Erwartungen entsprechen.

Es besteht die Möglichkeit eine anonyme Beschwerde über das Hinweisgebersystem „BKMS“ (<https://www.bkms-system.com/ehg-compliance-sprich>) einzureichen, sodass das Group Compliance Office mögliche Verstöße untersuchen und entsprechende Maßnahmen ergreifen kann. Für Beschäftigte unseres Unternehmens stehen daneben weitere Meldewege zur Verfügung.

Wir engagieren uns im Rahmen unserer Verbandstätigkeit sowie als Mitglied in Arbeitskreisen und Stiftungen (z.B. im CIVD und in der Stiftung Allianz für Entwicklung) für Nachhaltigkeit in der Freizeitfahrzeugbranche. So gewährleisten wir einen breit gefächerten Austausch, können unsere Ideen einbringen und gesamtheitliche Ansätze und Strategien voranbringen.





Wir sind uns bewusst, dass unser unternehmerischer Erfolg eng mit unserer sozialen und ökologischen Verantwortung verbunden ist. Daher haben wir auch intern inzwischen mehrere Projekte unternommen um z.B. Wärmerückgewinnung, Wasseraufbereitung, erneuerbare Energien, den Schutz von Wildtieren zu fördern.

## ABHILFE

Bei allen Bemühungen steht die Prävention von Menschenrechtsverstößen und Umweltverletzungen für uns an erster Stelle. Sollte ein Verstoß erst nach seinem Eintreten registriert werden, konzentrieren sich unsere Bemühungen auf die Minimierung der Auswirkungen sowie das schnellstmögliche Abstellen des Verstoßes. Hinweisen über mögliche Menschenrechtsverletzungen wird konsequent und sorgfältig nachgegangen.

Im Falle von Verstößen gegen menschenrechts- oder umweltbezogene Pflichten im eigenen Geschäftsbereich ergreifen wir unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen, um die Verstöße zu beenden.

Im Falle von Verstößen entlang unserer Lieferkette verpflichten wir unsere Geschäftspartner, uns bei der Aufklärung des Sachverhaltes zu unterstützen und in einem angemessenen Zeitrahmen vollumfänglich zu kooperieren. In Abhängigkeit von der Schwere der Verletzung behalten wir uns im Zusammenhang mit unseren Geschäftspartnern angemessene Reaktionsmöglichkeiten bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung vor.

## WIRKSAMKEITSKONTROLLE

Wir überprüfen mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen die Wirksamkeit aller LkSG relevanten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass weiterhin nachteilige menschenrechtliche oder umweltbezogene Auswirkungen erkannt, verhindert, abgestellt oder vermindert werden. Innerhalb unseres Geschäftsbereiches kann dies z.B. durch Verständnisfragen und Abschlusstests im Rahmen unserer Schulungen oder durch Befragungen erfolgen. Ebenso können Kennzahlen wie z.B. über festgestellte Compliance Verstöße eine Aussage über die Wirksamkeit unserer getroffenen Maßnahmen treffen.

Entlang der Lieferkette werden Lieferantenprofile regelmäßig neu bewertet und zusätzlich durch risikobasierte Audits geprüft.



## BESCHWERDEMECHANISMUS

Wir betreiben ein Hinweisgebersystem, das internen und externen Interessengruppen sowie allen potenziell Betroffenen weltweit einen vertraulichen Kommunikationskanal bietet, um mögliche Verstöße gegen Menschenrechte und internationale Abkommen zu melden. Meldungen können auch anonym und in vielfältigen Sprachen erfolgen (<https://www.bkms-system.com/ehg-compliance-sprich>). Für Beschäftigte unseres Unternehmens stehen daneben weitere Meldewege zur Verfügung. Alle gemeldeten Hinweise und begründeten Verdachtsmomente über mögliche Menschenrechtsverletzungen werden im Rahmen eines transparenten Prozesses bearbeitet. Die Vertraulichkeit und Anonymität von Hinweisgebern werden eingehalten.

Darüber hinaus gewährleisten wir, dass Hinweisgebern, so weit wie möglich und in unserer Einflussosphäre liegend, keine Nachteile aus der Meldung entstehen.

## DOKUMENTATION UND BERICHTERSTATTUNG

Die Erwin Hymer Group erstellt jährlich einen Bericht über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten im vergangenen Geschäftsjahr. Dieser Bericht wird fortlaufend dokumentiert, auf unserer Website veröffentlicht und für die Öffentlichkeit sieben Jahre lang aufbewahrt. Der Bericht dient der Unterrichtung über die Wirksamkeit der Sorgfaltspflichten und deren Entwicklung. Er beinhaltet die Identifizierung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken, die ergriffenen Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten, die Bewertung dieser Maßnahmen sowie Schlussfolgerungen für zukünftige Aktivitäten. Die Offenlegung ermöglicht eine transparente Bewertung der Bemühungen der Erwin Hymer Group im Bereich Menschenrechte und Umweltschutz gegenüber der zuständigen Behörde und der Öffentlichkeit.

