

VERHALTENS- KODEX

Stand: 01.11.2023
Vers. 001



GROH + RIPP OHG

A. PRÄAMBEL

Als Familienunternehmen bekennt sich Groh + Ripp seit über 70 Jahren zu einer ökologisch, ethisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und im Rahmen des geschäftlichen Handelns gelebt werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte sowie Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen. Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen, ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für Groh + Ripp in letzter Konsequenz Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden. Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte sowie die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation.

B. ANFORDERUNG AN LIEFERANTEN

1. Soziale Verantwortung

1.1 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. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. 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.

1.2 Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Lieferant die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen. Unter 18 Jahren dürfen Arbeitnehmer nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

1.3 Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Lieferant verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Lieferant hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

1.4 Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Der Lieferant muss sicherstellen, dass überstunden freiwillig geleistet und unter Einhaltung nationaler Gesetze und Vorschriften vergütet werden. Eine Arbeitswoche darf einschließlich überstunden nicht mehr als 60 Arbeitsstunden umfassen, mit Ausnahme von Notfällen oder außergewöhnlichen Situationen.

1.5 Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Ihren Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

1.6 Diskriminierungsverbot

Die Diskriminierung bzw. 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, Rasse, Kaste, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Herkunft, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

1.7 Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Lieferant ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

1.8 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Der Lieferant darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat er zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.

1.9 Beschwerdemechanismen

Der Lieferant hat von Groh + Ripp erhaltene Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an seine Mitarbeiter weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren ist für Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich. Soweit kein Hinweis erfolgt, ist der Lieferant selbst auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig. Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex können jederzeit der Groh + Ripp OHG – auch in anonymisierter Form – an die Geschäftsführung gemeldet werden.

Die anzeigende Person ist gehalten nur solche Beanstandungen und Hinweise zu melden, über welche sie sich im guten Glauben über die Richtigkeit der entsprechenden Meldung befindet.

Alle Geschäftspartner müssen garantieren, benachteiligende Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber der anzeigenden Person zu unterlassen.

1.10 Umgang mit Konfliktmineralien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt verpflichtet sich der Lieferant in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) zur Erfüllung der ihm ggf. obliegenden Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

2. Ökologische Verantwortung

2.1 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Der Lieferant folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

2.2 Reduktion des Verbrauchs von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen bei Groh + Ripp, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

3. Ethisches

Geschäftsverhalten 3.1

Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

3.2 Vertraulichkeit/Informationssicherheit und Datenschutz

Der Lieferant verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Der Lieferant hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

3.3 Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

3.4 Integrität, Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Lieferant muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

C. UMSETZUNG DER ANFORDERUNGEN

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Lieferant Groh + Ripp zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft Groh + Ripp jährlich oder aus konkretem Anlass. Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird Groh + Ripp dies dem Lieferanten innerhalb von einem Monat unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat dies der Lieferantallgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte sowie die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit Groh+ Ripp ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen. Wenn ein solcher Verstoß schuldhaft erfolgt, die Nachfrist fruchtlos abläuft bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt und eine Fortsetzung des Vertrages bis zur ordentlichen Beendigung für den Auftraggeber unzumutbar macht, kein milderer Mittel zur Verfügung steht, kann Groh + Ripp die Geschäftsbeziehung abbrechen und alle Verträge nach fruchtlosem Ablauf der gesetzten Frist kündigen, wenn es dies bei der Nachfristsetzung angedroht hat. Ein gesetzliches Recht zur außer- ordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwer- wiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

CODE OF CONDUCT



GROH + RIPP OHG

A. PREAMBLE

As a family business, Groh + Ripp has been committed to ecologically, ethically and socially responsible corporate management for over 70 years. We expect the same behaviour from all our suppliers. We also expect our employees to observe the principles of ecological, social and ethical conduct and to live them in the context of their business activities. Furthermore, we strive to continuously optimise our business activities and our products and services in terms of sustainability and ask our suppliers to contribute to this in the sense of a holistic approach. For future cooperation, the contractual partners agree on the validity of the following regulations for a joint code of conduct. This agreement shall apply as the basis for all future deliveries. The contractual partners undertake to comply with the principles and requirements of the Code of Conduct and to endeavour to contractually oblige their subcontractors to comply with the standards and regulations set out in this document. This agreement shall enter into force upon signature. A breach of this Code of Conduct may ultimately be grounds and cause for Groh + Ripp to terminate the business relationship including all associated supply contracts. The Code of Conduct is based on national laws and regulations such as The Supply Chain Due Diligence Act (LkSG), as well as international conventions such as the United Nations Universal Declaration of Human Rights, the Guiding Principles on Children's Rights and Business Conduct, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Labour Standards of the International Labour Organization.

B. REQUIREMENTS FOR SUPPLIERS

1. Social responsibility

1.1 Exclusion of forced labour

No forced labour, slave labour or work of a similar nature shall be used. All work must be voluntary and without threat of punishment. Employees must be able to leave work or employment at any time. Furthermore, there must be no unacceptable treatment of workers, such as psychological hardship, sexual and personal harassment and humiliation. The hiring or use of security guards shall be prohibited if, in the course of their employment, persons are treated or injured in an inhuman or degrading manner or if freedom of association is impaired.

1.2 Prohibition of child labour

Child labour must not be used at any stage of production. Suppliers are requested to comply with the recommendation from the ILO Conventions on the minimum age for the employment of children. According to this, the age should not be less than the age at which compulsory education ends according to the law of the place of employment and in any case not less than 15 years. If children are found at work, the supplier shall document the measures to be taken to remedy the situation and enable the children to attend school. The rights of young workers shall be protected. Workers under the age of 18 shall not be engaged in work harmful to the health, safety or morals of children. Special protective regulations shall be observed.

1.3 Fair remuneration

The remuneration for regular working hours and overtime must correspond to the national statutory minimum wage or the minimum standards customary in the industry, whichever is higher. Insofar as the remuneration is not sufficient to

cover the costs of ordinary living and to build up a minimum level of reserves, the supplier shall be obliged to increase the remuneration accordingly. Employees shall be granted all benefits prescribed by law. Wage deductions as punitive measures are not permitted. The supplier shall ensure that workers receive clear, detailed and regular written information on the composition of their remuneration.

1.4 Fair working hours

Working hours must comply with applicable laws or industry standards. The supplier must ensure that overtime is voluntary and compensated in compliance with national laws and regulations. A working week, including overtime, shall not exceed 60 working hours, with the exception of emergencies or exceptional situations.

1.5 Freedom of association

The right of workers to form and join organisations of their choice and to bargain collectively and to strike shall be respected. In cases where freedom of association and the right to collective bargaining are restricted by law, alternative means of independent and free association of workers for the purpose of collective bargaining shall be provided. Workers' representatives shall be protected from discrimination. Workers shall not be discriminated against on the grounds of formation, affiliation or membership of such an organisation. Their representatives shall be granted free access to the workplaces of their colleagues to ensure that they can exercise their rights in a lawful and peaceful manner.

1.6 Prohibition of discrimination

Discrimination or unequal treatment of employees in any form is prohibited unless it is justified by the requirements of the employment. This applies, for example, to discrimination based on gender, race, caste, national, ethnic or social origin, skin colour, disability, health status, political conviction, origin, ideology, religion, age, pregnancy or sexual orientation. The personal dignity, privacy and personal rights of each individual are respected.

1.7 Health protection, safety at work

The supplier is responsible for a safe and healthy working environment. Necessary precautions shall be taken against accidents and damage to health that may arise in connection with the activity by setting up and applying appropriate occupational safety systems. Excessive physical or mental fatigue shall be prevented by appropriate measures. In addition, employees shall be regularly informed and trained on applicable health and safety standards and measures. Employees shall be provided with access to drinking water in sufficient quantity and access to clean sanitary facilities.

1.8 Conservation of natural resources

The supplier shall not, in violation of legitimate rights, deprive people of land, forests or water bodies whose use secures their livelihoods. It shall refrain from harmful soil alteration, water and air pollution, noise emissions and excessive water consumption if this damages the health of persons, significantly impairs the natural basis for the production of food or prevents the access of persons to safe drinking water or sanitary facilities.

1.9 Grievance mechanisms

The supplier must pass on information received from Groh + Ripp on accessibility, responsibility and the implementation of a complaints procedure to its employees in an appropriate manner. The complaints procedure must be accessible to employees while maintaining confidentiality of identity and effective protection against discrimination. In the absence of a notice, the supplier itself is responsible at the facility level for establishing an effective grievance mechanism for individuals and communities who may be affected by adverse impacts.

Complaints or indications of violations of this Code of Conduct can be reported to Groh + Ripp OHG at any time - also in anonymized form - to the management.

The person making the report is only required to report complaints and information about which they are in good faith about the correctness of the corresponding report. All business partners must guarantee to refrain from disadvantageous measures or disciplinary action against the reporting person.

1.10 Dealing with conflict minerals

For the conflict minerals tin, tungsten, tantalum and gold, as well as for other commodities such as cobalt, the supplier commits, in accordance with the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Guiding Principles, to fulfil its due diligence obligations, if any, to promote responsible supply chains for minerals from conflict and high-risk areas. Smelters and refiners without adequate audited due diligence processes shall be avoided.

2. Environmental responsibility

2.1 Handling of waste and hazardous substances

The Supplier shall follow a systematic approach to identify, handle, reduce and responsibly dispose of or recycle solid waste. The prohibitions on the export of hazardous waste in the Basel Convention of the 22nd of March 1989, as amended, shall be observed. Chemicals or other materials that pose a hazard when released into the environment shall be identified and handled in a manner that ensures safety during their handling, transport, storage, use, recycling or reuse and disposal. Mercury shall be used in accordance with the prohibitions of the Minamata Convention of the 10th of October 2013 and persistent organic pollutants in accordance with the Stockholm Convention of the 23rd of May 2001, as amended.

2.2 Reducing the consumption of raw materials and natural resources

The use and consumption of resources during production and the generation of waste of any kind, including water and energy, shall be reduced or avoided. This is done either directly at the point of origin or through procedures and measures, e.g. by changing production and maintenance processes or procedures at Groh + Ripp, through the use of alternative materials, through savings, through recycling or with the help of the reuse of materials.

3. Ethical business conduct

3.1 Fair competition

The standards of fair business, fair advertising and fair competition shall be observed. In addition, the applicable antitrust laws shall be applied, which in particular prohibit collusion and other activities that influence prices or conditions when dealing with competitors. Furthermore, these regulations prohibit agreements between customers and suppliers that are intended to restrict customers' freedom to autonomously determine their prices and other conditions when reselling.

3.2 Confidentiality/Information Security and Data Protection

The supplier undertakes to meet the reasonable expectations of its principal, suppliers, customers, consumers and employees with regard to the protection of private information. The Supplier shall comply with data protection and information security laws and government regulations when collecting, storing, processing, transmitting and disclosing personal information.

3.3 Intellectual property

Intellectual property rights shall be respected; technology and know-how transfers shall be made in a manner that protects intellectual property rights and customer information.

3.4 Integrity, taking advantage

The highest standards of integrity shall be applied in all business activities. The supplier shall have a zero tolerance policy in prohibiting all forms of bribery, corruption, extortion and embezzlement. Procedures for monitoring and enforcing standards shall be in place to ensure compliance with anti-corruption laws.

C. IMPLEMENTATION OF REQUIREMENTS

We expect our suppliers in relation to supply chains to identify risks within them as well as to take appropriate action. In case of suspected violations as well as to safeguard supply chains with increased risks, the supplier will inform Groh + Ripp in a timely manner and, if necessary, on a regular basis about the identified violations and risks as well as the measures taken. Compliance with the standards and regulations listed in this document is reviewed by Groh + Ripp on an annual basis or when there is a specific reason to review compliance with the Code by means of a self-assessment questionnaire to suppliers. Should a breach of the regulations of this Code of Conduct be identified, Groh + Ripp will immediately notify the supplier in writing within one month and set a reasonable grace period for the supplier to bring its conduct into line with these regulations. If a remedy is not possible in the foreseeable future, the supplier must inform Groh + Ripp of this in writing, immediately and, together with Groh + Ripp, to draw up a concept with a timetable for ending or minimising the breach. If such a breach culpably occurs, the grace period expires fruitlessly or the implementation of the measures contained in the concept does not remedy the situation after the expiry of the time schedule and makes a continuation of the contract until the ordinary termination unreasonable for the client, no milder means are available, Groh + Ripp may terminate the business relationship and terminate all contracts after the fruitless expiry of the set grace period if it has threatened to do so when setting the grace period. A statutory right to extraordinary termination without granting a grace period, in particular in the case of violations to be considered very serious, remains unaffected, as does the right to claim damages.

GROH + RIPP OHG
Tiefensteiner Straße 322a
55743 Idar-Oberstein