



# Verhaltenskodex der Tofutown-Gruppe

Version 1.0



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Bernd Drosihn in den 80igern in Euskirchen seine erste Tofuproduktion gründete, legte er damit die Basis für unser Unternehmen. Bis heute legen wir, die Tofutown-Gruppe (Tofutown.com GmbH und Tofutown Lüneburger Heide GmbH) großen Wert auf die Qualität unserer Produkte sowie auf Sorgfalt und Sicherheit bei der Herstellung.

Unser Selbstverständnis ist darüber hinaus geprägt durch ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren MitarbeiterInnen, unseren Geschäftspartnern, der Gesellschaft, der Umwelt und den nachfolgenden Generationen. Wir handeln stets in Übereinstimmung mit den jeweiligen rechtlichen Anforderungen und im Einklang mit unseren Unternehmenswerten.

Neben der fachlichen Leistung ist gesetzeskonformes und verantwortungsvolles Verhalten der Geschäftsführung, der Führungskräfte sowie aller MitarbeiterInnen (zusammen: „**Beschäftigte**“) eine wesentliche Grundlage für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Die Geschäftsführung und Führungskräfte sind sich dabei ihrer besonderen Vorbildfunktion bewusst.

Dieser Verhaltenskodex ist verpflichtend für uns selbst. Er gilt zeitlich unbefristet für alle Beschäftigten und für sämtliche Bereiche und Tätigkeiten der Tofutown-Gruppe.

Gleichzeitig ist er wesentlicher Bestandteil unserer Erwartungen an unsere Geschäftspartner (insbesondere Lieferanten).

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Markus Kerres

## **I. Grundlagen**

Die Basis für den Verhaltenskodex der Tofutown-Gruppe sind neben den geltenden Gesetzen internationale Standards und Richtlinien. Dazu zählen:

- Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- Die UN-Konvention über die Rechte des Kindes,
- Die Konventionen der ILO (International Labor Organisation) der Vereinten Nationen, insbesondere die „Kernarbeitsnormen“ der ILO.

Für diesen Verhaltenskodex haben wir den "Base Code" der Ethical Trading Initiative (ETI), die Grundsätze des Verhaltenskodex der Amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI) sowie Aspekte des Tier-, Umwelt- und Klimaschutzes berücksichtigt. Ferner orientieren wir uns an Nachhaltigkeitszielen wie die UN Sustainable Development Goals.

## **II. Einhaltung der Gesetze sowie interner Vorgaben**

Wir erwarten von unseren Beschäftigten die strikte Einhaltung dieses Verhaltenskodexes sowie etwaiger spezifischer Compliance-Richtlinien oder -Anweisungen, die ggf. auch künftig zur Konkretisierung besonders wichtiger Themen erlassen werden.

Die Regelungen dieses Verhaltenskodexes stellen einen Mindeststandard dar. Soweit gesetzliche Vorgaben oder interne Verfahrensanweisungen strengere Anforderungen vorsehen, gehen diese dem Verhaltenskodex vor und sind entsprechend zu beachten.

Verstöße gegen Gesetze, diesen Verhaltenskodex, interne Richtlinien oder Anweisungen können für Einzelne, aber auch für die Tofutown-Gruppe schwerwiegende Folgen haben. Sie können insbesondere Bußgelder sowie Geld- oder Freiheitsstrafen nach sich ziehen.

Solche Verstöße werden von uns nicht toleriert und können zu Sanktionen gegen die betroffenen Personen (einschließlich arbeitsrechtlicher Maßnahmen, wie z.B. einer Kündigung) führen. Dies gilt auch dann, wenn das Fehlverhalten zum vermeintlich „Besten“ des Unternehmens erfolgt.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ebenfalls, dass sie alle anwendbaren Vorschriften vollständig einhalten, die ihre Geschäftstätigkeiten betreffen.

## **III. Produktsicherheit und -qualität**

Die Tofutown-Gruppe legt großen Wert auf die gesetzeskonforme Sicherheit und Qualität ihrer Produkte. Daher setzt die Tofutown-Gruppe insbesondere auf ein Qualitätsmanagementsystem, um seine Produkte und die entsprechenden Arbeitsabläufe stetig zu verbessern.

Das erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern (insbesondere Lieferanten). Wir fordern daher die Einhaltung aller Gesetze und Vorgaben zur Produktsicherheit. Insoweit muss auch ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem installiert sein. Als Mindestanforderungen gelten zudem schriftlich dokumentierte Verfahren mit Festlegung von Verantwortlichkeiten für die folgenden Aspekte:

- Beachtung aller Gesetze und Vorgaben zur Produktsicherheit-Risikobewertung (HACCP-Konzept),
- Rückverfolgbarkeit gemäß VO (EU) Nr. 178/2002 bzw. VO (EU) Nr. 1935/2004,
- Qualitätssicherung,
- Hygienemaßnahmen,
- Krisenmanagement.

#### **IV. Menschenrechte und Umweltschutz**

##### **1. Ausschluss von Zwangsarbeit**

Wir dulden keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder vergleichbare Pflichtarbeit. Jede Arbeit muss freiwillig sein. Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Häftlingsarbeit wird nicht geduldet. Die ArbeitnehmerInnen sollen jederzeit nach verrichteter Arbeit den Arbeitsplatz verlassen und nach Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis beenden können. Die Tofutown-Gruppe achtet insbesondere auf die Einhaltung der ILO-Konventionen 29 und 105 sowie § 2 Abs. 2 Nr. 3, 4, 11 LkSG.

##### **2. Verbot der Kinderarbeit**

Wir dulden keine Kinderarbeit: Kinder unter 15 Jahren werden nicht beschäftigt. Die Vorgaben für den besonderen Schutz von jugendlichen ArbeitnehmerInnen zwischen 15 und 18 Jahren werden eingehalten. Die Tofutown-Gruppe achtet insoweit insbesondere die ILO-Konventionen 138 und 182 sowie § 2 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 LkSG.

##### **3. Faire Entlohnung**

Die Tofutown-Gruppe zahlt faire Löhne und gewährt solche Leistungen, die mindestens den am Beschäftigungsort gesetzlich gültigen Mindestlöhnen und -leistungen entsprechen.

Lohnzahlungen erfolgen rechtzeitig, regelmäßig und vollständig. Die Tofutown-Gruppe achtet insoweit die ILO-Konvention 131 sowie § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG.

##### **4 Faire Arbeitszeiten**

Die Tofutown-Gruppe achtet die geltenden Arbeitszeitvorschriften und die ILO-Konventionen 1 und 14. Die wöchentliche Regelarbeitszeit, Überstunden ausgenommen, soll 48 Stunden nicht

überschreiten. Insoweit gilt: acht Stunden tägliche Arbeitszeit bei sechs Arbeitstagen (=48 Stunden) und mindestens einem freien Tag in der Woche sind die reguläre Obergrenze. Überstunden sind freiwillig zu leisten und werden mit einem Überstundenzuschlag vergütet.

## **5. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**

Die Tofutown-Gruppe respektiert das Recht seiner Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen und achtet insoweit die ILO-Konventionen 87 und 98 sowie § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG. Die Arbeitskräfte haben das Recht darauf, sich in Gewerkschaften zu organisieren, sich zu versammeln oder sich einer Vereinigung ihrer Wahl anzuschließen.

Auch der Geschäftspartner hat sich an die einschlägigen Vorgaben zu halten: Wenn im jeweiligen Land eine Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt sein sollte, erleichtert der Geschäftspartner seinen MitarbeiterInnen, eigene Vertretende zu bestimmen, um ohne Angst vor Nachteilen mit dem Unternehmen Arbeitnehmerfragen klären zu können.

## **6. Diskriminierung**

Die Tofutown-Gruppe duldet keine Diskriminierung oder Ausgrenzung von Beschäftigten. Das gilt insbesondere für Benachteiligungen auf Grund von Geschlecht, Alter, Religion, Hautfarbe, sozialem Hintergrund, geistiger oder körperlicher Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, sexueller Orientierung, religiösen oder politischen Überzeugungen, Ehestand, Schwangerschaft, familiärer Situation oder anderer persönlicher Merkmale. Das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung wird gewahrt. Die persönliche Würde, Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Weiblichen und männlichen Beschäftigten zahlt die Tofutown-Gruppe für gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt.

Insbesondere achtet die Tofutown-Gruppe auf die Einhaltung der ILO-Konventionen 100, 110, 111 und 159 sowie § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG.

## **7. Missbrauch**

Die Tofutown-Gruppe duldet keinerlei Formen körperlichen Missbrauchs, Bestrafung und Nötigung sowie psychische, geistige, sexuelle oder körperliche Belästigung. Gleiches gilt für die die Androhung körperlicher Bestrafung, verbale Beschimpfungen und jegliche Form der Einschüchterung ist verboten.

## **8. Arbeitsbedingungen (Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz)**

Der Tofutown-Gruppe ist es ein besonderes Anliegen, die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten. Lediglich ein solches Verhalten führt zu nachhaltigem

wirtschaftlichem Erfolg. Dementsprechend gestalten wir die betrieblichen Abläufe und das Arbeitsumfeld ordnungsgemäß und im Einklang mit den geltenden Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzgesetzen. Auch die Beschäftigten haben dieses Ziel zu fördern und halten die Vorgaben zur Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz ein.

Insbesondere wird auf die Einhaltung der ILO-Konventionen 155 und 164 sowie § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG hingewiesen.

## **9. Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen**

Die Tofutown-Gruppe achtet die gesetzlichen Vorgaben zum Umgang mit Land, Wäldern oder Gewässern.

Wir sowie unsere Geschäftspartner dürfen 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 sind 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. Insoweit wird insbesondere auf die Vorgaben von § 2 Abs. 2 Nr. 9, 10 LkSG hingewiesen.

## **10. Umwelt-, Ressourcen- und Klimaschutz sowie Tierwohl**

Die Tofutown-Gruppe hält sich an die jeweils geltenden gesetzlichen Umweltschutzvorgaben, insbesondere betreffend:

- die Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser,
- der Umgang mit Luftemissionen,
- der Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen und Substanzen,
- den Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen,
- den Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz,
- die Verunreinigung von Böden
- die Vorgaben der VO (EU) 2023/1115 über die Bereitstellung bestimmter Rohstoffe und Erzeugnisse, die mit Entwaldung und Waldschädigung in Verbindung stehen.

Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die Befolgung der auf ihre Tätigkeiten anwendbaren Umweltschutzvorgaben.

Zudem erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie gemäß dem Vorsorgeprinzip Umweltbelastungen und negative ökologische Auswirkungen ihrer Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen größtmöglich vermeiden oder reduzieren. Zur Umweltverantwortung gehört auch ein möglichst schonender Umgang mit Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie die sparsame

Verwendung von Verpackungs- und Logistikmaterialien. Der Einsatz natürlicher Ressourcen soll minimiert, die Energieeffizienz kontinuierlich verbessert und der Strombedarf, wenn möglich, aus erneuerbaren Energien gedeckt werden.

Wir setzen uns für eine Beendigung der Massentierhaltung ein.

## **V. Integrität**

### **1. Verhinderung von aktiver und passiver Korruption**

Wir lehnen jede Form korruptiven Verhaltens nachdrücklich ab und vermeiden bereits den bloßen Anschein eines solchen Verhaltens.

Unsere Beschäftigten dürfen Geschäftspartnern im In- und Ausland keine Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, damit wir im Wettbewerb bevorzugt werden. Spiegelbildlich dürfen sie von Geschäftspartnern keine Vorteile fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, um diese im Wettbewerb bevorzugen.

Dabei spielt es keine Rolle, ob ein solcher Vorteil materieller Art ist (wie z.B. im Fall von Geschenken oder einer Einladung zu einer Veranstaltung) oder rein immaterieller Art (wie z.B. im Fall der Verleihung von Ehrenämtern).

Im Umgang mit Amtsträgern gelten strengere gesetzliche Vorgaben, die ebenfalls zu beachten sind. Daher dürfen Amtsträgern keine Vorteile gewährt werden.

Zu Amtsträgern zählen Beamte und Mitarbeiter von Behörden, aber auch Mitarbeiter von Unternehmen, die im Eigentum des Staates stehen oder von diesem kontrolliert werden.

Das Verbot von Korruption ist gerade auch im Rahmen von Spenden- und Sponsoringmaßnahmen zu beachten; daher sind solche Maßnahmen stets mit der Geschäftsführung abzustimmen.

### **2. Fairer Wettbewerb**

Wir sind dem freien und fairen Wettbewerb im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten verpflichtet. Wir überzeugen im Wettbewerb durch Innovation sowie die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir erwarten von den Beschäftigten, dass diese die geltenden wettbewerbs- und kartellrechtlichen Vorgaben einhalten.

Insoweit bewerben und vermarkten wir unsere Produkte und Dienstleistungen wahrheitsgemäß und den jeweiligen Gesetzen entsprechend.

Ferner ist insbesondere sicherzustellen, dass mit Wettbewerbern, Kunden (insbesondere Händlern) und Lieferanten keine verbotenen wettbewerbsbeschränkenden Absprachen getroffen werden – etwa über Preise oder Verkaufsbedingungen, Markt-/ Kunden-/ Gebiets- oder Produktionsaufteilungen. Gleiches gilt für abgestimmte Verhaltensweisen, insbesondere vermittelt über den Austausch mit Konkurrenten zu wettbewerbsrelevanten Informationen;

unternehmerische Entscheidungen werden vielmehr stets selbständig und unabhängig getroffen.

### **3. Vermeidung von Interessenkonflikten**

Es ist die Pflicht der Beschäftigten, geschäftliche Entscheidungen nur im besten Interesse des Unternehmens und unbeeinflusst von möglichen persönlichen Vorteilen oder Erwägungen (wie z.B. Interessen der Beschäftigten, ihrer Familie oder Freunde) zu treffen. Konflikte zwischen privaten Interessen und Interessen des Unternehmens sind zu vermeiden.

Solche Konflikte können z.B. dann entstehen, wenn Beschäftigte oder ihnen nahestehende Personen für andere Unternehmen tätig werden oder sich an ihnen beteiligen, und diese Unternehmen mit der Tofutown-Gruppe in Geschäftsbeziehungen oder in Konkurrenz stehen. Im Falle des Bestehens eines Interessenkonfliktes sowie in Zweifelsfällen ist es die Pflicht der Beschäftigten, umgehend die HR-Abteilung darüber zu informieren und deren Entscheidung im weiteren Vorgehen zu beachten.

### **4. Geldwäscheprävention und Handelskontrollen**

Geldwäsche beschreibt das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf.

Wir handeln in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, und ergreifen daher entsprechende Maßnahmen, um sicherzustellen, dass erhaltene Geldmittel nur aus rechtmäßigen Quellen stammen. Jede/r Beschäftigte ist verpflichtet, bei Anhaltspunkten für Zahlungen aus illegalen Quellen die Finanzabteilung unverzüglich zu informieren und deren Entscheidung zu beachten. Gleiches gilt bei sonstigen Zweifeln an der Zulässigkeit von Zahlungen (z.B. im Fall von unregelmäßigen Zahlungsvorgängen).

Zudem beachten wir die anwendbaren gesetzlichen Vorgaben zur Handelskontrolle (einschließlich Vorgaben zu Importen und Exporten).

### **5. Datenschutz und Informationssicherheit**

Wir wissen um den hohen Stellenwert von Datenschutz und Informationssicherheit. Der Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten, Lieferanten, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern hat für uns eine herausragende Bedeutung.

Die Erhebung und Verarbeitung dieser Daten steht im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und trägt grundlegenden Prinzipien wie Rechtmäßigkeit und Transparenz, Datensparsamkeit und Zweckbindung Rechnung. Wir ergreifen insofern nicht nur technische und organisatorische



Maßnahmen, um ein möglichst hohes Niveau des Datenschutzes und der Informationssicherheit zu erreichen. Insbesondere sind auch alle Beschäftigten verpflichtet, in Übereinstimmung mit dem jeweils anwendbaren Recht und Gesetz zum Datenschutz und zur Informationssicherheit zu handeln.

## **6. Schutz des Unternehmenseigentums und von Geschäftsgeheimnissen**

Unsere Beschäftigten gehen verantwortungsvoll und schonend mit dem materiellen Unternehmenseigentum (wie Computern oder Büroeinrichtungen) und immateriellen Unternehmenseigentum (wie Software und Know-how) um. Das Unternehmenseigentum darf nur im Einklang mit seinem genehmigten Nutzungszweck verwendet werden. Die Beschäftigten nutzen das Unternehmenseigentum nicht für eigene, ungeeignete oder ungenehmigte Zwecke. Insoweit ist gerade auch der Schutz unserer Geschäftsgeheimnisse (wie z.B. Produkt-Know-How, Kundendaten oder Preiskalkulationen) von herausragender Bedeutung und Voraussetzung für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Dieser Schutz wird insbesondere durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sowie Prozess- und Vertragsgestaltungen gewährleistet. Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen (seien es solche des Unternehmens selbst oder von unseren Geschäftspartnern) streng vertraulich behandeln und in geeigneter Weise vor Kenntnisnahme und unbefugtem Zugriff durch Dritte schützen.

## **7. Buchführung und Dokumentation**

Sämtliche Bücher und Aufzeichnungen von Geschäftsvorgängen sind unter Wahrung sowohl der gesetzlichen Bestimmungen als auch der internen Vorgaben korrekt und transparent zu führen und zu archivieren.

## **VI. Umsetzung des Verhaltenskodex**

### **1. Verhalten im Zweifelsfall/ bei Fragen**

Soweit Zweifel/ Fragen bestehen, ob ein bestimmtes Verhalten zulässig ist, ist das Verhalten bis auf Weiteres zu unterlassen und die HR-Abteilung zu kontaktieren. Deren Entscheidung ist zu beachten.

### **2. Freiwillige Mitwirkung**

Sämtliche unserer Beschäftigten, Geschäftspartner, Betroffene und sonstige Personen werden ermutigt, das Auftreten eines Rechtsverstößes oder entsprechenden Verdachtsfalls, den sie in Bezug auf eine andere Person im Zusammenhang mit der Tätigkeit der tofutown-Gruppe



wahrnehmen, bei uns zu melden. Dies kann z.B. ein Verdacht auf korruptive Verhaltensweisen oder ein Verstoß gegen Menschenrechte sein.

Insoweit bitten wir um aktive Mithilfe bei der Einhaltung der im Verhaltenskodex dargestellten Werte und Richtlinien.

Durch diesen Verhaltenskodex wird niemand verpflichtet, Hinweise abzugeben. Sofern jedoch gesetzliche, vertragliche oder anderweitige Pflichten oder Obliegenheiten zur Abgabe von Hinweisen bestehen, bleiben diese unberührt.

Wir sichern unseren Beschäftigten und sonstigen hinweisgebenden Personen zu, dass keine Person, die gutgläubig aufgrund konkreter Anhaltspunkte ein mögliches Fehlverhalten anderer Personen meldet, Nachteile seitens der Tofutown-Gruppe erfährt. Dies gilt selbstverständlich auch dann, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass kein Fehlverhalten vorlag.

### **3. Erwartung an unsere Geschäftspartner**

In den Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern streben wir eine leistungs- und wertschöpfungsorientierte Zusammenarbeit mit nachhaltigen Entwicklungsperspektiven an.

Gleiches erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, indem sie innerhalb ihrer eigenen Lieferketten auch ein angemessenes Risikomanagement (insbesondere auch im Hinblick auf Menschenrechte und Umweltbelange) umsetzen. Nur auf diese Weise können Risiken identifiziert und entsprechende Präventions- und Abhilfemaßnahmen eingeleitet werden.

Wir behalten uns vor, die Anwendung zumindest gleichwertiger Verhaltenskodizes sowie eines entsprechenden Risikomanagements bei unseren Geschäftspartnern regelmäßig sowie anlassbezogen mittels geeigneter Maßnahmen zu überprüfen. Falls insoweit Zweifel hinsichtlich der Einhaltung zumindest gleichwertiger Verhaltenskodizes und/ oder eines entsprechenden Risikomanagements verbleiben, fordern wir unsere Geschäftspartner auf, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Erforderlichenfalls wird die Kooperation ausgesetzt oder beendet.

Rechte zugunsten Dritter sollen durch vorstehende Erwartungen nicht begründet werden.

\_\_\_\_\_ Lüneburg \_\_\_\_\_, den 1/26/2025 \_\_\_\_\_

Markus Kerres

DocuSigned by:  
*Markus Kerres*  
7536E9EB5887448...

---



Der Geschäftspartner erklärt hiermit, dass er diesen Verhaltenskodex gelesen und verstanden hat und verpflichtet sich, zumindest einen gleichwertigen Verhaltenskodex anzuwenden. Darüber hinaus wird der Geschäftspartner die im Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze auch in seiner Lieferkette (insbesondere im Rahmen der Auswahl seiner eigenen Lieferanten) angemessen berücksichtigen und adressieren.

---

[Firmenname des Geschäftspartners]

---

[Ort, Datum]

---

[Unterschrift der Geschäftsführung und Stempel des Geschäftspartners]

\*\*\*



# Code of Conduct

  

# of the Tofutown Group

Version 1.0



Dear colleagues,

When Bernd Drosihn founded his first tofu production facility in Euskirchen in the 1980s, he laid the foundations for our company. To this day, we, the Tofutown Group (Tofutown.com GmbH and Tofutown Lüneburger Heide GmbH), attach great importance to the quality of our products and to care and safety during production.

Our self-image is also characterised by responsible behaviour towards our employees, our business partners, society, the environment and future generations. We always act in accordance with the relevant legal requirements and in line with our corporate values.

In addition to professional performance, legally compliant and responsible behaviour on the part of the Management, managers and all employees (together: "**employees**") are an essential basis for successful business operations. The management and executives are aware of their special role model function.

This Code of Conduct is binding for us. It applies indefinitely to all employees and to all areas and activities of the Tofutown Group.

At the same time, it is a key component of our expectations of our business partners (especially suppliers).

Yours sincerely

Yours, Markus Kerres

## **I. Basics**

The Tofutown Group's Code of Conduct is based on international standards and guidelines in addition to the applicable laws. These include

- The United Nations Universal Declaration of Human Rights,
- The UN Convention on the Rights of the Child,
- The conventions of the ILO (International Labour Organisation) of the United Nations, in particular the "core labour standards" of the ILO.

For this Code of Conduct, we have taken into account the Base Code of the Ethical Trading Initiative (ETI), the principles of the Code of Conduct of the Amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI) and aspects of animal welfare, environmental and climate protection. We are also guided by sustainability goals such as the UN Sustainable Development Goals.

## **II. Compliance with laws and internal guidelines**

We expect our employees to strictly adhere to this Code of Conduct as well as any specific compliance guidelines or instructions that may be issued in the future to specify particularly important topics.

The provisions of this Code of Conduct represent a minimum standard. Where statutory provisions or internal procedural instructions stipulate stricter requirements, these take precedence over the Code of Conduct and must be observed accordingly.

Violations of laws, this Code of Conduct, internal guidelines or instructions can have serious consequences for individuals, but also for the Tofutown Group. In particular, they may result in fines and imprisonment.

Such violations will not be tolerated by us and may lead to sanctions against the persons concerned (including measures under labour law, such as dismissal). This also applies if the misbehaviour supposedly in the "best interests" of the company.

We also expect our business partners to fully comply with all applicable regulations relating to their business activities.

## **III. Product safety and quality**

The Tofutown Group attaches great importance to the legally compliant safety and quality of its products. For this reason, the Tofutown Group relies in particular on a quality management system to continuously improve its products and the corresponding work processes.

We expect the same from our business partners (especially suppliers). We therefore demand compliance with all laws and regulations on product safety. In this respect, a certified quality management system must also be installed. The minimum requirements also include written documented procedures with defined responsibilities for the following aspects:

- Compliance with all laws and regulations on product safety risk assessment (HACCP concept),
- Traceability in accordance with Regulation (EU) No 178/2002 and Regulation (EU) No 1935/2004,
- Quality assurance,
- Hygiene measures,
- Crisis management.

#### **IV. Human rights and environmental protection**

##### **1. Exclusion from forced labour**

We do not tolerate forced labour, slave labour or comparable compulsory labour. All labour must be voluntary. Bonded or involuntary prison labour will not be tolerated. Employees should be able to leave the workplace at any time after completing their work and terminate their employment relationship after observing the notice period. The Tofutown Group pays particular attention to compliance with ILO Conventions 29 and 105 as well as § 2 Para. 2 No. 3, 4, 11 LkSG.

##### **2. Ban on child labour**

We do not tolerate child labour: children under the age of 15 are not employed. The requirements for the special protection of young workers between the ages of 15 and 18 are complied with. In this respect, the Tofutown Group respects in particular ILO Conventions 138 and 182 as well as § 2 Para. 2 No. 1 and No. 2 LkSG.

##### **3. Fair remuneration**

The Tofutown Group pays fair wages and provides benefits that are at least equal to the minimum wages and benefits required by law at the place of employment.

Wages are paid on time, regularly and in full. In this respect, the Tofutown Group respects ILO Convention 131 and Section 2 (2) No. 8 LkSG.

##### **4 Fair working hours**

The Tofutown Group respects the applicable working time regulations and ILO Conventions 1 and 14. The standard weekly working time, excluding overtime, should not exceed 48 hours.

exceed. In this respect, the following applies: eight hours of daily working time with six working days (=48 hours) and at least one day off per week is the regular upper limit.

Overtime is voluntary and is remunerated with an overtime premium.

### **5. Freedom of association and collective bargaining**

The Tofutown Group respects the right of its employees to freedom of association and collective bargaining and in this respect respects ILO Conventions 87 and 98 as well as § 2 Para. 2 No. 6 LkSG. Workers have the right to organise themselves into trade unions, to assemble or to join an association of their choice.

The business partner must also with the relevant regulations: trade union activity is not permitted in the respective country, the business partner shall make it easier for its employees to appoint their own representatives in order to be able to clarify employee issues with the company without fear of disadvantages.

### **6. Discrimination**

The Tofutown Group does not tolerate any discrimination or marginalisation of employees. This applies in particular to disadvantages based on gender, age, religion, skin colour, social background, mental or physical disability, ethnic or national origin, sexual orientation, religious or political beliefs, marital status, pregnancy, family situation or other personal characteristics. The right to equal opportunities and equal treatment is upheld. The personal dignity, privacy and personal rights of each individual are respected.

The Tofutown Group pays female and male employees equal pay for work of equal value.

In particular, the Tofutown Group ensures compliance with ILO Conventions 100, 110, 111 and 159 as well as Section 2 (2) No. 7 LkSG.

### **7. Abuse**

The Tofutown Group does not tolerate any form of physical abuse, punishment and coercion as well as psychological, mental, sexual or physical harassment. The same applies to the threat of physical punishment, verbal abuse and any form of intimidation is prohibited.

### **8. Working conditions (health protection; safety in the workplace)**

The Tofutown Group is particularly committed to maintaining the health and safety its employees. Only such behaviour leads to sustainable



economic success. Accordingly, we organise operational processes and the working environment properly and in accordance with the applicable occupational health and safety laws. Employees must also promote this goal and with the occupational health and safety regulations.

In particular, reference is made to compliance with ILO Conventions 155 and 164 and Section 2 (2) No. 5 LkSG.

### **9. Preserving the natural foundations of life**

The Tofutown Group respects the legal requirements for the use of land, forests and water.

We and our business partners must not deprive people of land, forests or bodies of water whose use secures their livelihoods in violation of legitimate rights. Harmful soil changes, water and air pollution, noise emissions and excessive water consumption must be avoided if this harms people's health, significantly impairs the natural basis for food production or prevents people's access to safe drinking water or sanitary facilities.

In this respect, particular reference is made to the provisions of Section 2 (2) No. 9, 10 LkSG.

### **10. Environmental, resource and climate protection and animal welfare**

The Tofutown Group complies with the applicable statutory environmental protection requirements, in particular with regard to

- the treatment and discharge of industrial wastewater,
- the handling of air emissions,
- the handling of waste and hazardous materials and substances,
- consumption of raw materials and natural resources,
- dealing with energy consumption/efficiency,
- the contamination of soils
- the requirements of Regulation (EU) 2023/1115 on the supply of certain raw materials and products associated with deforestation and forest degradation.

We also expect our business partners to comply with the environmental protection regulations applicable to their activities.

We also expect our business partners to avoid or reduce the environmental impact and negative ecological effects of their activities, products and services as far as possible in accordance with the precautionary principle. Environmental responsibility also includes using raw materials, consumables and supplies as sparingly as possible and using them economically.

Use of packaging and logistics materials. The use of natural resources is to be minimised, energy efficiency continuously improved and electricity requirements covered by renewable energies wherever possible.

We are committed to putting an end to factory farming.

## **V. Integrity**

### **1. Prevention of active and passive corruption**

We emphatically reject any form of corrupt behaviour and avoid even the mere appearance of such behaviour.

Our employees may not offer, promise or grant any benefits to business partners in Germany or abroad in order to favour us in competition. Similarly, they may not demand, be promised or accept any benefits from business partners in order to favour them in competition.

It does not matter whether such an advantage is of a material nature (e.g. in the case of gifts or an invitation to an event) or of a purely immaterial nature (e.g. in the case of the awarding of honorary posts).

When dealing with public officials, stricter legal requirements apply, which must also be observed. Therefore, no benefits may be granted to public officials.

Public officials include civil servants and employees of public authorities, but also employees of companies that owned or controlled by the state. The prohibition of corruption must also be observed in the context of donations and sponsorship measures in particular; such measures must therefore always be agreed with the management.

### **2. Fair competition**

We are committed to free and fair competition in our business activities. We compete favourably through innovation and the quality of our products and services. We expect our employees to comply with the applicable competition and antitrust laws.

In this respect, we advertise and market our products and services truthfully and in accordance with the relevant laws.

Furthermore, it must be ensured in particular that no prohibited agreements restricting competition are made with competitors, customers (especially dealers) and suppliers - for example on prices or sales conditions, market/customer/territory or production allocations. The same applies to concerted behaviour, in particular the exchange of competition-relevant information with competitors;

Instead, entrepreneurial decisions are always made independently and .

### **3. Avoidance of conflicts of interest**

It is the duty of employees to make business decisions only in the best interests of the company and uninfluenced by possible personal benefits or considerations (such as the interests of employees, their family or friends). Conflicts between private interests and the interests of the company must be avoided.

Such conflicts may arise, for example, if employees or persons close to them work for or participate in other companies and these companies have business relationships or compete with the Tofutown Group. In the event of a conflict of interest and in cases of doubt, it is the duty of employees to inform the HR department immediately and to observe their decision in the further course of action.

### **4. Money laundering prevention and trade controls**

Money laundering describes the process of smuggling illegally obtained money or illegally acquired assets into the legal financial and economic cycle.

We act in accordance with the legal requirements for combating money laundering and terrorist financing and therefore take appropriate measures to ensure that funds received come only from legitimate sources. Every employee is obliged to inform the finance department immediately if there are any indications of payments from illegal sources and to comply with their decision. The same applies in the event of other doubts about the legitimacy of payments (e.g. in the case of irregular payment transactions).

We also comply with the applicable legal requirements for trade control (including requirements for imports and exports).

### **5. Data protection and information security**

We recognise the importance of data protection and information security. The protection of personal data of employees, suppliers, customers and other business partners is of paramount importance to us.

The collection and processing of this data is in accordance with the legal requirements and takes account of fundamental principles such as lawfulness and transparency, data minimisation and purpose limitation. In this respect, we not only take technical and organisational

measures achieve the highest possible level of data protection and information security. In particular, all employees are obliged to act in accordance with the applicable laws and regulations on data protection and information security.

## **6. Protection of company property and trade secrets**

Our employees treat tangible company property (such as computers or office equipment) and intangible company property (such as software and expertise) responsibly and with care.

Company property may only be used in accordance with its authorised purpose. Employees must not use company property for their own, unsuitable or unauthorised purposes. In this respect, the protection of our business secrets (e.g. product expertise, customer data or price calculations) is of paramount importance and a prerequisite for our commercial success. This protection is ensured in particular through suitable technical and organisational measures as well as process and contractual arrangements. We expect our employees to treat confidential information and business documents (whether from the company itself or from our business partners) as strictly confidential and to them in an appropriate manner against disclosure and unauthorised access by third parties.

## **7. Accounting and documentation**

All books and records of business transactions must be kept and archived correctly and transparently in compliance with both legal requirements and internal guidelines.

## **VI. Implementation of the Code of Conduct**

### **1. Behaviour in case of doubt/questions**

If there are any doubts/questions as to whether certain behaviour is permissible, the behaviour must be refrained from until further notice and the HR department must be contacted. Their decision must be observed.

### **2. Voluntary participation**

All of our employees, business partners, data subjects and other persons are encouraged to report the occurrence of a legal offence or suspected legal offence that they suspect in relation to another person in connection with the activities of the tofutown Group.



to report to us. This may be, for example, a suspicion of corrupt behaviour or a violation of human rights.

In this respect, we ask for active assistance in complying with the values and guidelines set out in the Code of Conduct.

This Code of Conduct does not oblige anyone to information. However, any legal, contractual or other obligations or duties to provide information remain unaffected.

We assure our employees and other whistleblowers that no person who reports possible misconduct by other persons in good faith on the basis of concrete evidence will suffer any disadvantages on the part of the Tofutown Group. This also applies, of course, if it subsequently transpires that there was no misconduct.

**3. Expectations of our business partners**

In our relationships with our business partners, we strive performance- and value-added-orientated cooperation with sustainable development prospects. We expect our business partners to do the same by implementing appropriate risk management (particularly with regard to human rights and environmental issues) within their own supply chains. This is the only way identify risks and initiate appropriate preventive and remedial measures.

We reserve the right to review the application of at least equivalent codes of conduct and corresponding risk management by our business partners regularly and on an ad hoc basis by means of suitable measures. If doubts remain regarding compliance with at least equivalent codes of conduct and/or corresponding risk management, we will ask our business partners to take appropriate countermeasures. If necessary, cooperation will be suspended or terminated. Rights in favour of third parties shall not established by the above expectations.

\_\_\_\_\_ Lüneburg \_\_\_\_\_ the \_\_\_\_\_ 1/26/2025 \_\_\_\_\_

Markus Kerres

DocuSigned by:  
*Markus Kerres*  
7536E9EB5887448...

-----



The Business Partner hereby declares that it has read and understood this Code of Conduct and to apply at least an equivalent code of conduct.

In addition, the business partner will also take appropriate account of and address the principles set out in the Code of Conduct in its supply chain (in particular when selecting its own suppliers).

---

[Company name of the business partner]

---

[Place, date]

---

[Signature of the management and stamp of the business partner]

\*\*\*