

Lürssen
Verhaltenskodex
(Stand 19.12.2022)

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
1. Recht- und Gesetzmäßiges sowie ethisch einwandfreies Verhalten	5
2. Menschenrechtsschutz einschliesslich Arbeitnehmerrechten	5
3. Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz	6
4. Kartell- und Wettbewerbsrecht	6
5. Korruptionsverbot	6
6. Verhinderung von Interessenkonflikten.....	6
7. Geldwäschebekämpfung	7
8. Exportkontrolle, Geschäftsbeziehungen mit dem Ausland	7
9. Umgang mit Eigentums- und Vermögenswerten.....	7
10. Verschwiegenheit, IT-Sicherheit und Datenschutz.....	8
11. Verbot der Diskriminierung und Belästigung	8
12. Meldung von Compliance-Verstößen (Hinweisgebersystem).....	8
13. Folgen von Compliance-Verstößen	9
14. Ansprechpartner für Compliance	9
15. Weiterführende Informationen	10

VORWORT

Liebe MitarbeiterInnen, liebe KollegInnen,

Die Lürssen Yachts Unternehmens-Gruppe, bestehend aus der Fr. Lürssen Werft GmbH & Co. KG (nachfolgend auch „FLW“) und den mit ihr verbundenen Unternehmen (nachfolgend auch „Lürssen“) hat sich zu einem der weltweit führenden Hersteller von Luxus-Yachten entwickelt und sich hierbei den Ruf eines verlässlichen und fairen Partners erworben. Als Mitarbeitende von Lürssen sind Sie Teil eines der innovativsten und zugleich traditionsreichsten Unternehmen Deutschlands.

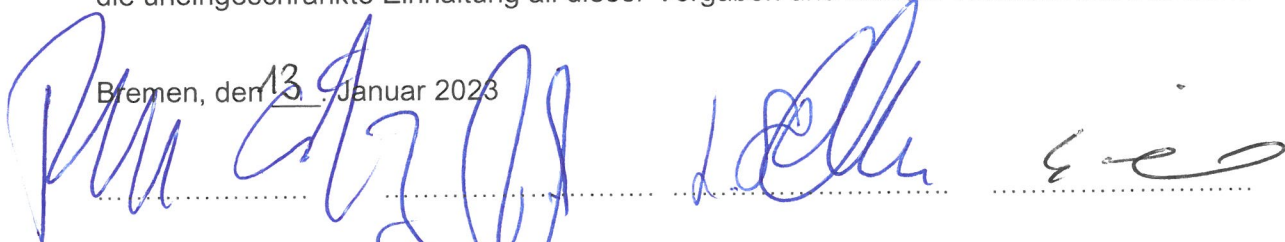
Unseren Erfolg verdanken wir nicht nur unserer technologischen Expertise, sondern auch unserer einzigartigen Unternehmenskultur und unserem Wertesystem. Professionalität, Integrität und Zuverlässigkeit bei innovativster Ingenieurskunst zeichnen uns in besonderer Weise aus und führen zu einem exzellenten Ruf bei Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern sowie in der Öffentlichkeit.

Um diesen Ruf aufrecht zu erhalten und zu stärken, haben wir die - für uns ohnehin im Geschäftsverkehr selbstverständlichen - Compliance-Vorgaben niedergeschrieben und durch die Geschäftsführung für alle Mitarbeitenden verbindlich erklärt. Sie haben keinen abschließenden Charakter und verdrängen oder beschränken geltende gesetzliche Vorschriften nicht. Sie gelten für alle Mitarbeitenden uneingeschränkt verpflichtend. „Mitarbeitende“ in diesem Sinne sind auch die Mitglieder der Geschäftsführung und selbst des Beirates, Führungskräfte sowie alle weiteren Mitarbeitenden – einschließlich der Auszubildenden und der Zeit- und Leiharbeiter – von Lürssen.

„Compliance“ bedeutet für uns die Einhaltung der geltenden Gesetze, verbindlicher interner Regeln sowie ethischer Normen. Sie dient der Schaffung und Erhaltung eines Arbeitsumfeldes, das Integrität, Respekt und faires Verhalten fördert. Für uns ist es oberstes Ziel, diesen Ansprüchen gerecht zu werden und uns nur innerhalb dieses vorgegebenen und sich immer wieder verändernden Handlungsrahmens zu bewegen. Die Geschäftsführungen der Lürssen-Unternehmen werden selbst alles Notwendige und Mögliche tun, um die Mitarbeitenden über die sie betreffenden Regelungen zu unterrichten und sie in ihrer Beachtung zu unterweisen.

Lürssen steht für Compliance und bekennt sich ausdrücklich zu dem Inhalt dieses Verhaltenskodex, der die Grundlage darstellt für weitere Richtlinien. Wir erwarten von Ihnen die uneingeschränkte Einhaltung all dieser Vorgaben und werden Verstöße nicht tolerieren.

Bremen, den 13. Januar 2023



Peter Lürßen

Dr. Justus Reinke

Lena Ströbele

Sebastian Rheineck

Hinweis: Soweit wir aus Gründen der Lesbarkeit in diesem Dokument bei Personenbezeichnungen nur die männliche Form verwenden, ist diese als geschlechtsneutral zu verstehen.

1. RECHT- UND GESETZMÄSSIGES SOWIE ETHISCH EINWANDFREIES VERHALTEN

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, im Rahmen seiner gesamten geschäftlichen Tätigkeit für Lürssen die im In- und Ausland geltenden Gesetze und sonstigen maßgeblichen Vorschriften, ethischen Grundwerte sowie die weiteren Inhalte dieses Verhaltenskodex einzuhalten, um unseren guten Ruf zu wahren und zu fördern.

Gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern verhalten wir uns, wie innerhalb unseres Unternehmens, stets transparent und ehrlich. Gleiches gilt für Behörden und Amtsträger.

Umgekehrt erwarten wir auch von allen unseren Geschäftspartnern, insbesondere Kunden, Lieferanten, Finanzpartnern und Beratern, recht- und gesetzmäßiges sowie ethisch einwandfreies Verhalten. Deshalb unterhalten wir Geschäftsbeziehungen nur mit Geschäftspartnern, deren geschäftliche Tätigkeit zu Beginn der Geschäftsbeziehung und auch fortlaufend mit den Vorgaben dieses Verhaltenskodex im Einklang steht.

2. MENSCHENRECHTSSCHUTZ EINSCHLIESSLICH ARBEITNEHMERRECHTE

Die Nachhaltigkeit unserer geschäftlichen Tätigkeit hat für uns große Bedeutung. Deshalb gehen wir mit gutem Beispiel voran, setzen uns für die Einhaltung menschenrechtlicher Standards einschließlich fairer Arbeitsbedingungen ein und beachten die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften zu Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

Wir tolerieren weder Zwangs- noch Kinderarbeit. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sämtliche Rechte der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten werden. Insbesondere lehnen wir jede Form der Diskriminierung im Arbeitsumfeld ab und achten das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Die jeweils geltenden nationalen Gesetze zu Mindestlohn und Arbeitszeiten halten wir ein. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben höchste Priorität. Wir halten uns an die geltenden Gesetze, Vorschriften und sonstigen Regeln des Arbeitsschutzes. Neben den von uns vorgenommenen Arbeitsschutzmaßnahmen hat jeder unserer Mitarbeitenden selbst für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen, insbesondere die geltenden Sicherheitsvorschriften einzuhalten.

Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Jedem Mitarbeitenden sollte aber bewusst sein, dass er auch im privaten Bereich als Repräsentant unserer Unternehmen wahrgenommen wird. Deshalb ist jeder Mitarbeitende dazu aufgefordert, durch sein Auftreten in der Öffentlichkeit – insbesondere in den (sozialen) Medien – unseren guten Ruf zu wahren.

Wir fördern eine offene, konstruktive Feedbackkultur und ein Ideenmanagement. Großes Engagement unserer Mitarbeitenden für das Unternehmen wird belohnt. Jeder Mitarbeitende hat bei uns die Möglichkeit sich beruflich und persönlich zu entfalten.

3. NACHHALTIGER UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Wir halten uns deshalb an die geltenden Gesetze, Vorschriften und sonstigen Regeln des Umweltschutzes. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten. Jeder Mitarbeitende trägt dabei die Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

4. KARTELL- UND WETTBEWERBSRECHT

Lürssen bekennt sich zu den Regeln der Marktwirtschaft und des freien Wettbewerbs. Jeder Mitarbeitende hat das geltende Kartell- und Wettbewerbsrecht einzuhalten.

Vereinbarungen oder Verhaltensweisen, die eine Beeinträchtigung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken, sind untersagt. Dies gilt insbesondere für die Abstimmung mit Wettbewerbern im Hinblick auf Preise oder Ausschreibungen, den Austausch vertraulicher Informationen sowie die Aufteilung von Aufträgen, Kunden, Märkten oder Gebieten.

Ebenso sind unlautere geschäftliche Handlungen zu unterlassen. Hierzu gehören insbesondere irreführende geschäftliche Angaben, unzulässige Beeinflussungen der geschäftlichen Entscheidungen von Geschäftspartnern sowie herabsetzende oder unwahre Äußerungen über Wettbewerber.

5. KORRUPTIONSVERBOT

Lürssen duldet keine Form von Korruption. Korruption bedeutet für uns das Fordern, Sich-Versprechen-Lassen oder Annehmen eines Vorteils (passive Korruption) sowie das Anbieten, Versprechen oder Gewähren (aktive Korruption) eines Vorteils - für sich oder einen Dritten - zur Einflussnahme auf eine geschäftliche Entscheidung.

Zuwendungen im geschäftlichen Umfeld, wie Geschenke oder Einladungen, müssen sich im Rahmen sozialüblicher Aufmerksamkeiten und Gastfreundschaft halten und transparent sein. Sie dürfen niemals zu einer unzulässigen Beeinflussung einer Geschäftsentscheidung führen oder einen solchen Anschein erwecken. Das Fordern von Zuwendungen ist unseren Mitarbeitenden stets untersagt.

Besondere Vorsicht ist bei Zuwendungen an Amtsträger geboten. Diese sind nur in sehr engen Ausnahmen zulässig. Deshalb gilt für uns der Grundsatz: Unsere Mitarbeitenden machen keine Zuwendungen an Amtsträger.

Auch bei Spenden und Sponsoring-Maßnahmen achten wir auf Transparenz und einen gesellschaftlich üblichen und angemessenen Rahmen, um bereits jeden Anschein korrupten Verhaltens zu vermeiden.

6. VERHINDERUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden Loyalität gegenüber unseren Unternehmen.

Jeder Mitarbeitende hat Situationen zu vermeiden, in denen seine privaten Interessen – inklusive der Interessen nahestehender Personen – mit Unternehmensinteressen in Konflikt geraten. Geschäftliche Entscheidungen dürfen

nicht durch private Interessen beeinflusst werden. Sofern keine vorherige, schriftliche Zustimmung des General Counsel/Director Compliance bzw. des, für das jeweilige Unternehmen zuständigen Local Compliance Officer vorliegt, sind insbesondere

- die Mitwirkung an geschäftlichen Entscheidungen trotz Bestehens eines Interessenkonflikts,
- die wirtschaftliche Beteiligung an Wettbewerbern und Geschäftspartnern,
- die Eingehung von Geschäftsbeziehungen mit Wettbewerbern oder Geschäftspartnern außerhalb der Tätigkeit bei Lürssen (Konkurrenzsituationen) und
- die Eingehung von Nebentätigkeiten, soweit diese zu Interessen- oder Zielkonflikten führen,

untersagt.

Sollte ein tatsächlicher oder möglicher Interessenkonflikt bestehen, ist der jeweilige Mitarbeitende verpflichtet, dies unverzüglich dem General Counsel/Director Compliance bzw. dem, für das jeweilige Unternehmen zuständigen Local Compliance Officer mitzuteilen.

7. GELDWÄSCHEBEKÄMPFUNG

Lürssen duldet keine Geldwäsche.

Geldwäsche bedeutet, dass die Herkunft von illegal erlangtem Geld – z.B. aus Terrorismus, Drogenhandel, organisierter Kriminalität oder anderen Straftaten – durch Einschleusung in den legalen Wirtschaftskreislauf verschleiert wird und dadurch der Anschein der Rechtmäßigkeit entsteht.

Es ist unser erklärtes Ziel, nicht für Geldwäsche oder andere illegale Zwecke missbraucht zu werden oder dazu beizutragen.

Jeder Mitarbeitende hat die Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche zu beachten und verdächtige Umstände unverzüglich dem General Counsel/Director Compliance zu melden.

8. EXPORTKONTROLLE, GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN MIT DEM AUSLAND

Lürssen hält alle geltenden Exportkontroll- und Sanktionsvorschriften ein. Insbesondere erfolgen keine Lieferungen von Waren oder Dienstleistungen in Länder sowie an Personen oder Organisationen, soweit dies nach den geltenden Rechtsvorschriften untersagt ist.

Die Exportkontrollvorschriften schränken die Verbreitung von Waffen und sonstigen Rüstungsgütern ein. Aber nicht nur offensichtliche Rüstungsgüter, sondern auch Waren, Software und Technologie, die sowohl für zivile als auch militärische Zwecke genutzt werden können, unterliegen der Exportkontrolle.

Jeder Mitarbeitende, der mit dem Warenexport oder technischer Unterstützung befasst ist, hat die Zulässigkeit der Tätigkeit mit größter Sorgfalt zu prüfen.

9. UMGANG MIT EIGENTUMS- UND VERMÖGENSWERTEN

Wir erwarten von Ihnen stets einen ordnungsgemäßen und schonenden Umgang mit Lürssen gehörenden Eigentums- und Vermögenswerten, einschließlich solchen des geistigen Eigentums. Jeder Mitarbeitende hat unsere Eigentums- und Vermögenswerte vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung und Zerstörung zu schützen.

10. VERSCHWIEGENHEIT, IT-SICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Bei einem Großteil der, unseren Mitarbeitenden anvertrauten oder zugänglich gemachten geschäftlichen Informationen handelt es sich um vertrauliche Informationen, die der Geheimhaltung unterliegen. Die Geheimhaltung kann zusätzlich auch Gegenstand ausdrücklicher Vereinbarungen mit Kunden sein. Eine Offenbarung solcher Informationen ist nur zulässig, wenn eine Genehmigung der Geschäftsleitung erteilt wurde oder dies gesetzlich zwingend erforderlich ist. Zum Schutz dieser Geheimhaltungsverpflichtung besteht in allen Betriebsstätten ein Fotografier-Verbot.

Anfragen von Pressevertretern bearbeitet ausschließlich die Pressestelle in Abstimmung mit der Geschäftsleitung.

Die Geheimhaltungspflicht bezieht sich insbesondere auf unser geistiges Eigentum, wie z.B. Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte aber auch auf technische Daten, Geschäfts- und Marketingpläne, Geschäftspapiere, Gehaltsdaten sowie alle sonstigen nicht veröffentlichten geschäftlichen Informationen.

Die Einhaltung der Anforderungen an die IT-Sicherheit und die geltenden Datenschutzvorschriften hat für uns einen hohen Stellenwert. Alle personenbezogenen Informationen über Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten, sonstige Geschäftspartner sowie weitere Dritte sind nur unter vollständiger Einhaltung der Datenschutzvorschriften zu verwenden und vertraulich zu behandeln.

11. VERBOT DER DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Wir tolerieren keine Diskriminierung oder Belästigung und behandeln alle Menschen gleich – ungeachtet etwa von

- Abstammung, ethnischer Herkunft und Nationalität,
- Religion und Weltanschauung,
- politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung,
- gesellschaftlichen Ansichten,
- Geschlecht und sexueller Identität,
- Alter,
- Behinderung und Krankheit.

Ein respektvoller und toleranter Umgang miteinander im Rahmen der täglichen Arbeit ist für uns sehr wichtig und stellt einen wesentlichen Faktor in der Zusammenarbeit mit Kollegen und Geschäftspartnern dar. Vielfältige Ideen, Sichtweisen und Fähigkeiten verbessern die Qualität unserer Arbeit und sichern so unseren langfristigen Erfolg. Wir möchten von der Vielfalt der Gesellschaft, der Sprachen, Kulturen und Lebensweisen profitieren. Deshalb fördern wir das Kennenlernen von und den Austausch zwischen Mitarbeitenden verschiedener Länder und Kulturen.

12. MELDUNG VON COMPLIANCE-VERSTÖSSEN (HINWEISGEBERSYSTEM)

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie Compliance-Verstöße sowie entsprechende Verdachtsfälle – sei es durch Lürssen-Mitarbeitende oder einen unserer Geschäftspartner – unverzüglich nach Kenntniserlangung an ihre Vorgesetzten, den General Counsel/Director Compliance, Local Compliance Officer oder an den Lürssen-Ombudsmann/Vertrauensanwalt – auch anonym – melden.

Jeder Hinweis wird vertraulich behandelt und nur Personen zugänglich gemacht, die mit der Untersuchung des gemeldeten Sachverhaltes befasst sind. Wir klären jeden

gemeldeten Sachverhalt vorurteilsfrei und unter Berücksichtigung der Unschuldsvermutung auf.

Kein Mitarbeitender oder Dritter, der nach bestem Wissen und Gewissen (mögliche) Compliance-Verstöße meldet, hat aufgrund der Meldung Nachteile zu befürchten. Hinweise von Mitarbeitenden, die an Compliance-Verstößen selbst beteiligt waren und durch ihre freiwillige Meldung Schaden von Lürssen abwenden, werden zu Gunsten des jeweiligen Mitarbeitenden berücksichtigt.

13. FOLGEN VON COMPLIANCE-VERSTÖßEN

Jeder Mitarbeitende, der sich an Compliance-Verstößen beteiligt, muss mit

- arbeitsrechtlichen (z.B. Ermahnung, Abmahnung, Kündigung),
- Ordnungswidrigkeiten- bzw. strafrechtlichen (z.B. Bußgelder, Geld- und Freiheitsstrafen) sowie
- zivilrechtlichen (z.B. Schadensersatzhaftung mit dem Privatvermögen gegenüber Lürssen oder Dritten)

Konsequenzen rechnen.

14. ANSPRECHPARTNER FÜR COMPLIANCE

Wenn Sie Fragen oder Anregungen zur Compliance bei Lürssen haben, können Sie sich jederzeit an den General Counsel/Director Compliance oder den Local Compliance Officer wenden. Für Meldungen und Hinweise zu (möglichen) Compliance-Verstößen sowie entsprechenden Verdachtsfällen steht Ihnen darüber hinaus unser Ombudsmann/Vertrauensanwalt zur Verfügung. Die nachstehenden Kontaktdaten haben wir auch im Compliance-Bereich des Intranets für Sie bereitgestellt:

- **General Counsel/Director Compliance für die FLW und die Lürssen Yachts Unternehmens-Gruppe:** Herr Andreas Hiltner
 - Tel.: +49 421-6604 - 190
 - Tel.: +49 170 4570 658
 - Mail: compliance@luerssen.de
- **Local Compliance Officer in den Tochtergesellschaften**
Lürssen-Kröger Werft GmbH & Co. KG: Herr Lutz Weber
 - Tel.: +49 4331 951 – 119
 - Tel.: +49 160 9202 5541
 - Mail: lutz.weber@luerssen.de

Lürssen Yacht Refit & Services GmbH & Co. KG: Herr Dr. Nils Moser

- Tel.: +49 40 3119 3508
- Tel.: +49 151 1761 6938
- Mail: nils.moser@luerssen.de

Lürssen Yacht Management GmbH: Frau Nathali Schrader

- Tel.: +49 421 6604 8110
- Tel.: +49 151 127 80160
- Mail: nathali.schrader@luerssen.de

Lürssen Design Center Kvarner d.o.o.: Frau Teuta Duletic

- Tel.: +49 421 6604 7802
- Tel.: +385 91 555 10 10
- Mail: teuta.duletic@luerssen.de

Externer Ombudsmann/Vertrauensanwalt:

- Rechtsanwalt Carsten Beisheim
- GvW Graf von Westphalen Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaft mbB, Königsallee 61, D-40215 Düsseldorf
- Tel.: +49 211 56615-0 (Durchwahl: -166)
- Mail: c.beisheim@gvw.com

15. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Informationen zu, in diesem Verhaltenskodex aufgeführten und damit im Zusammenhang stehenden weiteren, besonders relevanten Themengebieten haben wir im Compliance-Bereich des Intranets in weiteren Dokumenten für Sie zusammengestellt. Alternativ sind die entsprechenden Dokumente über den Betriebsrat an den verschiedenen Standorten zugänglich.

Sie finden dort - neben diesem Verhaltenskodex – vorerst folgende Lürssen-Richtlinien:

- die Compliance-Organisationsrichtlinie,
- die Anti-Geldwäsche-Richtlinie,
- die Anti-Korruptions-Richtlinie,
- die Datenschutz-Richtlinie,

- die Exportkontroll-Richtlinie
- die IT-Security/Informationssicherheits-Richtlinie,
- die Richtlinie „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“
- die Richtlinie „Verhalten bei Durchsuchungen“
- die Wettbewerbs- und Kartell-Richtlinie

sowie weitere Unterlagen zu Ihrer Information und zu Ihrer Unterstützung, insbesondere:

- die „Taschenkarte“ für Prävention von Geldwäsche und Terrorismusbekämpfung
- die „Taschenkarte“ zur Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts
- die „Taschenkarte“ für Exportkontrolle
