

COMPLIANCE RICHTLINIE

Die nachfolgende Compliance Richtlinie beinhaltet die Einhaltung von geltenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften sowie freiwillige interne Abmachungen, die von Clen Solar selbstverständlich vorausgesetzt werden.

Ferner zählt es zur Aufgabe der Compliance mögliche Interessenskonflikte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Sollte es aus internen oder externen Quellen Hinweise auf Rechtsverstöße oder Regelverletzungen geben, steht dem Hinweisgeber, ggf. auch anonym, ein neutraler Mittler als Ansprechpartner zur Verfügung (Kontakt unter <https://primutec.speakup.report/de-DE/primutecspeakup/home>).

KORRUPTION & INTERESSENSKONFLIKTE

Die Clen Solar spricht sich gegen jede Form von Korruption und Bestechung aus. Jede Handlung, die den Eindruck erweckt ist strikt abzulehnen und muss vermieden werden. Darüber hinaus ist es jedem Mitarbeiter untersagt, im Rahmen seiner Tätigkeit für persönliche Vorteile empfänglich zu sein. Eine abweichende Handlung wird entsprechend geahndet. Darüber hinaus ist es den Mitarbeitern nicht gestattet Barzuwendungen oder geldwerte Leistungen, wie zum Beispiel Gutscheine von außenstehenden Auftraggebern oder -nehmern, anzunehmen oder zu gewähren. Sachzuwendungen dürfen bis zu einem Wert von EUR 100,- angenommen oder gewährt werden. Spenden, Förderungen oder Veranstaltungen für Mitarbeiter sind nicht gestattet, wenn dadurch Tätigkeiten zu Clen Solar aufgewiesen werden können, durch die eine Begünstigung entstehen könnte.

Die Gefahr von Interessenskonflikten und Korruption wächst, wenn berufliche Kontakte auf die private Ebene ausgeweitet werden. Bei privaten Kontakten ist von Anfang an transparent zu verdeutlichen, dass streng zwischen Berufs- und Privatleben differenziert wird, um nicht in den Verdacht der Vorteilsannahme zu geraten. Sollten familiäre Verbindungen vorliegen, muss der Auftragnehmer diese der Clen Solar transparent machen.

WETTBEWERB & KARTELLRECHT

Die Clen Solar legt viel Wert darauf, dass unsere Geschäftspartner, insbesondere unsere Lieferanten, Kunden, Joint-Venture-Partner, Kontraktoren und Händler fair behandelt werden. Deshalb setzen wir voraus, dass sich alle Mitarbeiter an das geltende Kartellrecht halten.

Abreden auf horizontaler Ebene, darunter zählen Abstimmungen zwischen direkten und indirekten Wettbewerbern, die die Absicht anstreben Wettbewerb zu verhindern oder einzuschränken, sind grundsätzlich verboten. Dazu zählen Abreden über Preis, Angebote, Kundenzuteilung, Verkaufs- und Einkaufsbedingungen oder die Aufteilung von geographischen Märkten. Bei Kontakt mit Wettbewerbern ist immer darauf zu achten, dass keine sensiblen Informationen entgegengenommen

oder weitergegeben werden. Dazu zählen Informationen über Kunden, Preise, Gehälter, Vertriebsmethoden, Angebotsabgabe oder Strategien.

Vertikale Absprachen sind Absprachen, die beispielsweise zwischen Lieferanten und Kunden oder Mietern und Vermietern stattfinden. Sie sind in Deutschland und der restlichen Europäischen Union oftmals verboten und werden mit Geldstrafen belegt, beziehungsweise haben die Unwirksamkeit der Vereinbarung zur Folge. In vielen Fällen ist die Zulassung der Absprachen von derer Dauer, Intensität und Marktstellung der jeweiligen Beteiligten abhängig.

Sie werden in unterschiedlichen Rechtssystemen auf verschiedene Arten bewertet, deshalb ist im Gegensatz zu horizontalen Wettbewerbsbeschränkungen eine Prüfung der entsprechenden lokalen Gesetze notwendig.

Die Clen Solar und deren Dienstleister verpflichten sich den Wettbewerb uneingeschränkt zuzulassen und keine Geschäfte abzuschließen, die gegen das Kartellrecht verstoßen oder marktbeherrschende Positionen ausnutzen.

VERTRAULICHKEIT

Alle Auftragnehmer der Clen Solar verpflichten sich durch gesonderte Vereinbarungen, alle durch die Geschäftsbeziehung erlangten Informationen vertraulich zu behandeln. Explizit ist dies auf Informationen anzuwenden, deren Bekanntmachung oder Einsatz der Clen Solar schaden könnte. Falls versehentlich Informationen weitergegeben werden, muss der Auftragnehmer unverzüglich die Clen Solar darüber informieren.

DATENSCHUTZ

Die Clen Solar ist zur Erhebung und Verwaltung personenbezogener Daten von Geschäftspartnern und Mitarbeitern unter Beachtung der geltenden Datenschutzgesetze berechtigt. Darüber hinaus werden diese Daten ausschließlich zweckgebunden, nachvollziehbar, sorgfältig und vertraulich bearbeitet.

Darüber hinaus wird ein Datenschutzbeauftragter berufen, der die Einhaltung der Datenschutzrichtlinien gewährt und Mitarbeiter in diesem Umgang schult. Denn jeder Mitarbeiter verpflichtet sich auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach Art. 5 Abs. 1 DSGVO.

IT-NUTZUNG UND ADMINISTRATION

Von Mitarbeitern der Clen Solar wird Verschwiegenheit sowie verantwortungsbewusster Umgang mit Zugangsinformationen und Passwörtern erwartet. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter mit der Thematik der Sicherheit von elektronischen Kommunikationssystemen vertraut gemacht und über Kontroll- sowie Zugangsmöglichkeiten vom Vorstand und Geschäftsführern informiert.

Zur Gewährleistung der IT-Sicherheit und dem reibungslosen Ablauf wird ein Administratorenteam berufen, dass jeglichen Service und alle Wartungen durchführt. Bei Problemen oder der Erkennung von Sicherheitslücken ist der Mitarbeiter aufgerufen, sich mit dem Administratorenteam in Verbindung zu setzen.

UMWELTSCHUTZ

Der Bedacht der Umwelt ist in jeder unternehmerischen Entscheidung mit einzubeziehen. Dabei wird Priorität auf die Einhaltung der geltenden Umweltschutzgesetze und -verordnungen gelegt. Im Rahmen der wirtschaftlichen Abwägung sind ökologisch verträgliche Lösungen ggf. anderen Lösungsansätzen vorzuziehen. Im Geschäftsbetrieb ist dies im Rahmen der Immobilienbewirtschaftung und Projektentwicklung vorstellbar.

Ebenso erwarten wir von unseren Auftragnehmern, dass sie im Interesse von nachhaltigem Umwelt- und Klimaschutz handeln und uns entsprechende Alternativen vorschlagen oder diese einsetzen. Insbesondere beim Einsatz von Materialien und der Abfallwirtschaft.

DISKRIMINIERUNG

Gleichberechtigung und Chancengleichheit ist für die Clen Solar selbstverständlich. Dies erwarten wir in gleichem Zuge von unseren Auftragnehmern. Von jeder Form von Diskriminierung wird sich distanziert. Dabei darf niemand aufgrund seines Geschlechts, seiner Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung oder einer Behinderung diskriminiert werden. Die Clen Solar bietet jedem Mitarbeiter, unabhängig der vorgenannten Merkmale, dieselben Entwicklungschancen.

RECHTE DER ARBEITNEHMER, ARBEITSZEIT & VERGÜTUNG

Die Clen Solar respektiert alle international anerkannten Menschenrechte und legt viel Wert auf ihre Einhaltung. Wir stellen unseren Mitarbeitern frei Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratische Weise zu bilden. Insbesondere erkennen wir an, dass die geleisteten Arbeitszeiten der Arbeitnehmer ordnungsgemäß zu vergüten sind. Unberechtigte Lohnabzüge sind verboten. Die Entlohnung hat den nationalen und lokalen Gesetzen und Normen beziehungsweise dem nationalen Branchenniveau zu entsprechen. An dieser Stelle wird insbesondere auf die für alle Mitarbeiter gleichermaßen geltenden, zwingenden Vorgaben zu Arbeitszeit, Pausen sowie gesetzlichen Feiertagen und gemäß dem Mindestlohngesetz hingewiesen.

ARBEITSSCHUTZ

Die Clen Solar ist darauf aus, die Arbeitsbedingungen immer weiter zu verbessern und durch vielfältige Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter weiterhin zu gewähren und zu verbessern.

KINDER- & ZWANGSARBEIT

Kinder- sowie Zwangsarbeit wird ausdrücklich untersagt. Unterstrichen wird dies durch die Bestimmungen der Vereinten Nationen und Regelungen der Bundesrepublik Deutschland.

WAHRHEITSGEMÄSSE BUCHFÜHRUNG UND FINANZIELLE INTEGRITÄT

Jegliche Geschäftsprozesse, Finanztransaktionen und –unterlagen müssen lückenlos und wahrheitsgemäß geführt werden. Dies wird durch die gültigen Rechnungslegungsvorschriften gewährleistet.

Unverzichtbar ist hierbei eine strukturierte Dokumentation und fristgerechte Aufbewahrung aller Unterlagen, um Vollständigkeit und Genauigkeit zu gewährleisten.

Ferner wird das „Vier-Augen-Prinzip“ angewendet, um durch Beteiligung und Kontrolle von mindestens zwei Instanzen einen hohen Sicherheitsstandart zu schaffen.

GELDWÄSCHEPRÄVENTION

Die Clen Solar verpflichtet sich den gesetzlichen Vorschriften der Geldwäscheprävention nachzukommen und sich nicht an Aktivitäten zum Zweck der Geldwäsche zu beteiligen.

Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten auffällige Geldtransaktionen, insbesondere große Bargeldverschiebungen, die auf einen Geldwäscheverdacht schließen könnten, anzuzeigen und der Geschäftsleitung zu melden.

SPENDEN

Die Clen Solar sieht sich als aktives Mitglied der Gesellschaft und engagiert sich deshalb auch in unterschiedlichster Art und Weise. Die von ihr getätigten Spenden, Förderungen und sonstige Engagements erbringt sie rein aus dem Unternehmensinteresse.

Spenden, Sponsoring oder andere Zuwendungen an Parteien innerhalb und außerhalb Deutschlands, an parteinahe Organisationen, einzelne Mandatsträger oder an Kandidaten für politische Ämter werden von der Clen Solar nicht geleistet.

AUFTRETEN UND KOMMUNIKATION IN DER ÖFFENTLICHKEIT

Das Recht der freien Meinungsäußerung und der Schutz der Persönlichkeitsrechte ist für die Clen Solar nicht verhandelbar. Jedem Mitarbeiter muss bewusst sein, dass er auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses als Repräsentant der Clen Solar auftritt und wahrgenommen werden kann. Deshalb ist er dazu angehalten sein Auftreten und Verhalten, insbesondere gegenüber Medien, so zu wählen, dass das Ansehen und die Reputation des Unternehmens gewahrt werden.

UMSETZUNG UND ANSPRECHPARTNER

Innerhalb der Clen Solar wird die Kommunikation der in der Compliance Richtlinie niedergeschriebenen Konzernrichtlinien und -vereinbarungen aktiv gefördert.

Die Führungskräfte der Clen Solar spielen dabei eine besondere Rolle. Sie dienen als Vorbild für die Umsetzung des Verhaltenskodex und ihre Handlungen werden als Maßstab gesetzt. Für Fragen rund um den Verhaltenskodex sind sie erster Ansprechpartner und dafür verantwortlich, dass alle Mitarbeiter den Kodex kennen und verstehen. Durch ihre Aufgaben als Führungskraft beugen sie inakzeptables Verhalten vor und ergreifen Maßnahmen, die Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich verhindern sollen.

Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir in diesem Dokument auf die gleichzeitige Verwendung aller Geschlechtsformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten selbstverständlich für alle Geschlechter.

Stand: Dezember 2023