



Document No.	C814-10000-EN	Rev.	01	Page	1/7
Title	COIL Innovation Verhaltenskodex				
Issued by:	Brs	Date:	27.08.2025		
Approved by:		Date:			

COIL Innovation Verhaltenskodex

Code of Conduct

Table of Contents

1	Einleitung und Zielsetzung.....	3
2	Geltungsbereich und Verantwortlichkeiten.....	3
3	Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen sowie internen Vorschriften	4
4	Vermeidung von Interessenskonflikten.....	4
5	Fairer Wettbewerb	4
6	Geldwäsche.....	5
7	Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und Gleichbehandlung	5
8	Arbeits- und Gesundheitsschutz	6
9	Umwelt- und Klimaschutz.....	6
10	Spenden und Sponsoring	6
11	Unternehmenskommunikation.....	6
12	Meldung von Zuwiderhandlungen und Sanktionen	7

1 Einleitung und Zielsetzung

Coil Innovation hat sich auf die Entwicklung, die Herstellung und den Vertrieb von Drosselspulen für die elektrische Energietechnik, insbesondere von trockenisolierten Luftdrosselspulen, spezialisiert. Innovation und Qualität sind dabei die wichtigsten Elemente unserer strategischen Ausrichtung.

Coil Innovation hat ein Leitbild entwickelt, das für unser Unternehmen heute wie auch in Zukunft steht:

- Der Kunde bestimmt unser Handeln - wir helfen unseren Kunden konkurrenzfähig zu sein; Kundennutzen ist unser Ziel.
- Wir gestalten durch Innovation und Qualität - wir pflegen eine ausgeprägte Innovationskultur in unserem Unternehmen.
- Wir wirtschaften erfolgreich - wir arbeiten ergebnisorientiert und streben nach dauerhafter Wertsteigerung.
- Die Potentiale liegen in unseren Mitarbeitern - wir verstehen unser Unternehmen nicht nur als Organisation, sondern vor allem als Organismus. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben oberste Priorität.
- Durch Lernen werden wir immer besser - alle Mitarbeiter arbeiten daran, ständig zu lernen. Wir messen uns an den Besten im internationalen Wettbewerb.
- Wir übernehmen Verantwortung für die Umwelt - wir wollen Umweltschutz in unserem Unternehmen leben.
- Wir handeln ethisch und regelkonform – wir wahren eine Unternehmenskultur der Integrität und halten uns an einen umfassenden Verhaltenskodex, den wir innerhalb des Unternehmens, aber zur Außenwelt propagieren.

Während dieses Leitbild die grundlegende Philosophie unseres Unternehmens abbildet, dient der vorliegende Verhaltenskodex als wesentliche Grundlage für alle geschäftlichen und gesellschaftlichen Handlungen und Entscheidungen in unserem Unternehmen. Er stellt sowohl unsere Ansprüche an uns selbst als auch gegenüber unseren Stakeholdern dar.

2 Geltungsbereich und Verantwortlichkeiten

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter der Coil Innovation Gruppe (im Folgenden "unser Unternehmen") sowie verpflichtend für alle zukünftigen Mitarbeiter unseres Unternehmens.

Zur Coil Innovation Gruppe gehören alle Gesellschaften, an denen die Coil Innovation Holding direkt oder indirekt mit über 50% beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Während grundlegend jeder Mitarbeiter zur Einhaltung dieses Kodex verpflichtet ist, sieht sich jede Führungskraft selbst in der Verantwortung, durch ihr tägliches Verhalten Vorbild bei der Umsetzung des Kodex zu sein.

Darüber hinaus wird dieser Verhaltenskodex unseren wesentlichen Geschäftspartnern, wie etwa Kunden oder Lieferanten, zur Kenntnis gebracht. Unser Unternehmen verpflichtet sich, bei der Auswahl unserer Geschäftspartner auf deren Einhaltung unseres oder eines vergleichbaren Verhaltenskodex als kritisches Entscheidungsmerkmal zu achten.

3 Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen sowie internen Vorschriften

Wir beachten strikt die jeweils geltenden Gesetze und Verordnungen sowie interne Vorschriften, auch wenn damit wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für unser Unternehmen oder einzelne Personen verbunden sind.

Alle Mitarbeiter sind angehalten, sich über die geltenden Gesetze und Vorschriften umfassend zu informieren und im Zweifelsfall die zuständige interne Stelle (siehe Punkt 12) zu kontaktieren.

4 Vermeidung von Interessenskonflikten

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten können Situationen entstehen, in denen unsere persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen in Konflikt mit den Interessen unseres Unternehmens stehen. In einer solchen Situation werden wir Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse unseres Unternehmens treffen.

Da sich derartige Konflikte nicht immer ausschließen lassen, werden wir solche im Sinne einer transparenten Kommunikation dem jeweiligen Vorgesetzten unaufgefordert und in vollem Umfang offenlegen.

Besonders im Zusammenhang mit folgenden Aspekten treten Interessenskonflikte in den Vordergrund:

- Nebentätigkeiten können naturgemäß zu Interessenkonflikten führen und den Zielen unseres Unternehmens widersprechen. Sämtliche Nebentätigkeiten bei Geschäftspartnern, insbesondere bei Mitbewerbern, Kunden oder Lieferanten, sind somit untersagt. In einzelnen Fällen kann um eine Genehmigung beim Vorgesetzten angesucht werden, der diese nur in Rücksprache mit der Personalabteilung erteilen kann.
- Eine wirtschaftliche Beteiligung bei Geschäftspartnern, insbesondere bei Mitbewerbern, Kunden oder Lieferanten, die über ein geringfügiges Maß wie beispielsweise im Rahmen eines Börseninvestments hinausgeht, ist untersagt. Wir verpflichten uns, eine derartige Beteiligung auch unserer nahen Angehörigen (wie etwa Lebenspartner, Eltern, Kinder oder Geschwister) nachweislich unserem Vorgesetzten zur Kenntnis zu bringen.

5 Fairer Wettbewerb

Unsere Unternehmensphilosophie lässt sich keinesfalls mit Verstößen gegen kartell- oder wettbewerbsrechtliche Vorschriften vereinbaren. Die Interessen und die Zielerreichung unseres Unternehmens können nur durch ein transparentes und faires Verhalten am Markt nachhaltig sichergestellt werden.

Korruption oder Kartellverstöße bedrohen unsere Unternehmensziele und widersprechen unserer Philosophie. Kein Geschäftsabschluss rechtfertigt mögliche Gesetzesverstöße wie Kartellabsprachen oder Schmiergeldzahlungen. Wir sind uns bewusst, dass derartige Verstöße gegen nationale oder internationale kartellrechtliche Vorschriften nicht nur zu schweren Folgen für unser Unternehmen führen, sondern auch für jeden beteiligten Mitarbeiter zu hohen finanziellen Strafen oder auch Freiheitsstrafen sowie zu schwerwiegenden dienstrechtlichen Konsequenzen führen.

Besondere Bedeutung kommt dabei folgenden Vorschriften zu:

- Es dürfen keinesfalls schriftliche oder mündliche Absprachen jeglicher Art mit Mitbewerbern getroffen werden, die das Wettbewerbsverhalten beeinflussen können. Das betrifft

insbesondere, wenngleich nicht darauf beschränkt, Absprachen bezüglich Preise, Preisfindung, Marktaufteilungen, Produktionskapazitäten oder Angebotslegung.

- Auch der bloße Informationsaustausch mit Mitbewerbern bezüglich vertraulicher Informationen, beispielsweise Preisfindung, Kostenstruktur, Einkaufsbedingungen, Auslastungen und Kapazitäten oder Vertragsverhandlungen, ist untersagt.
- Unter Berücksichtigung der nationalen und internationalen gesetzlichen Vorschriften ist jedenfalls die Annahme oder das Anbieten von Vorteilen streng verboten, wenn diese die geschäftlichen Transaktionen tatsächlich oder auch nur möglicherweise beeinflussen können.

Solche Vorteile sind in jedem Fall Zahlungen (Schmiergelder) aber auch Geschenke, Einladungen oder sonstige Zuwendungen, wenn diese außerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundlichkeit liegen. Konkret heißt dies, dass Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen in jedem Fall ...:

- ✓ hinsichtlich Wert, Art, und Häufigkeit im Verhältnis zum Anlass und zur Position des Empfängers stehen.
- ✓ nicht in der Erwartung eines wie auch immer gearteten Vorteils angeboten, bereitgestellt, eingefordert oder angenommen werden.
- ✓ nie einen Anschein von Unredlichkeit oder Unangemessenheit erwecken.

Insbesondere Behördenmitarbeiter unterliegen oft eigenen internen Richtlinien, die ihre Möglichkeiten, Geschenke und Einladungen anzunehmen, zur Gänze einschränken. Diese Vorgaben sind in der Regel sehr strikt und müssen unbedingt befolgt werden.

6 Geldwäsche

Wir beteiligen uns nicht an Geldwäscheaktivitäten und kommen jedenfalls den geltenden gesetzlichen Vorschriften nach. Wir verpflichten uns, mögliche ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, im Zweifelsfall im Vorfeld von der Abteilung Finanzen und Controlling prüfen zu lassen.

7 Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und Gleichbehandlung

Wir betrachten Menschenrechte als die grundlegenden Werte, auf die unsere Unternehmensphilosophie basiert. Alle Interessen unseres Unternehmens können ausschließlich unter Einhaltung der Menschenrechte wahrgenommen werden.

Diese basieren grundlegend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte. Damit wird jegliche Ausprägung von Kinder- und Zwangsarbeit ebenso wie moderne Sklaverei oder Menschenhandel selbstverständlich abgelehnt. Wir kooperieren

ausschließlich mit Lieferanten, die ein klares Bekenntnis zur Einhaltung dieser Grundrechte ablegen.

Wir fördern aktiv Chancengleichheit für alle Mitarbeiter ungeachtet ihres Geschlechts, ihres Alters, Hautfarbe, Kultur, ethischer Herkunft, sexueller Identität, Behinderung oder Weltanschauung. Diese Chancengleichheit wird durch Unterbindung jeglicher Diskriminierung von Arbeitnehmern sowohl bei Einstellung als auch bei Beförderung, Entlohnung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungen gewährleistet. Sexuelle Belästigung jeglicher Art, ungeachtet der zugrundeliegenden Absicht, wird in keiner Form toleriert.

Wir anerkennen das Recht eines jeden Mitarbeiters auf angemessene Entlohnung, die jedenfalls zumindest den nationalen und lokalen gesetzlichen Normen und kollektivvertraglichen Vereinbarungen unterliegt.

8 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter wird oberste Priorität zugemessen. Bei jeglicher Geschäftsentscheidung sind die Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes maßgeblich zu beachten.

Unser Unternehmen verpflichtet sich darüber hinaus zu einer kontinuierlichen Verbesserung unseres Systems des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Alle Mitarbeiter haben nicht nur die Sicherheitsstandards und Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu befolgen, sondern fördern aktiv die Weiterentwicklung des Gesundheitsschutzes in ihrem Arbeitsumfeld. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter bei der Umsetzung dieser Zielsetzung aktiv zu unterstützen und das Bewusstsein für sicherheitsrelevante Aspekte zu fördern.

9 Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sind nur durch Ressourceneffizienz und dem Einsatz moderner und innovativer Technologien im Produktionsverfahren zu erreichen.

Unser Unternehmen verpflichtet sich, sämtliche Aspekte des Umwelt- und Klimaschutzes in allen Bereichen des Produktionsprozesses ebenso wie bei der Neu- und Weiterentwicklung von Produkten und Produktionseinrichtungen zu berücksichtigen. Dabei wird besonders auf einen möglichst sparsamen Einsatz von Ressourcen geachtet.

Bestehende Prozesse und Verfahren werden kontinuierlich in Hinsicht auf Umwelt- und Klimaschutz weiterentwickelt. Dabei ist jeder Mitarbeiter angehalten, mit seinem Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

10 Spenden und Sponsoring

Unser Unternehmen sieht sich als aktives Mitglied unserer Gesellschaft und nimmt seine soziale Verantwortung nicht zuletzt durch Spenden und Sponsoring wahr. Spenden und alle anderen Formen von gesellschaftlichem Engagement erbringen wir alleine im Unternehmensinteresse vor allem zur Unterstützung sozialer, humanitärer, kultureller und wissenschaftlicher Einrichtungen und Projekte.

Unser Sponsoring erfolgt primär für regionale Sportveranstaltungen und Kulturprojekte.

Wir erbringen keine Spenden an politische Parteien, parteinahe Organisationen oder politische, nicht ausschließlich soziale Anliegen verfolgende Vorfeldorganisationen. Dies umfasst auch Einschaltungen in Parteimedien oder in Medien von parteinahen Organisationen.

11 Unternehmenskommunikation

Jegliche Kommunikation von Informationen unseres Unternehmens, die für die Öffentlichkeit bestimmt sind, erfolgt ausschließlich über die Geschäftsleitung. Dem unterliegen sowohl

Pressemitteilungen als auch Unternehmenskommunikation durch klassische oder digitale (soziale) Medien.

Jedem Mitarbeiter ist bewusst, dass er auch im Privaten als Teil der Organisation Coil Innovation wahrgenommen werden kann und ist daher angehalten, bei jedem Auftreten gegenüber Medien, in der Öffentlichkeit oder auf sozialen Medien das Ansehen, die Reputation und die Interessen unseres Unternehmens zu wahren.

Bei privaten Meinungsäußerungen achten wir darauf, keinerlei Zusammenhang mit der Funktion oder Rolle als Mitarbeiter von Coil Innovation herzustellen.

12 Meldung von Zuwiderhandlungen und Sanktionen

Die in diesem Verhaltenskodex behandelten Regeln sind zentrale Bestandteile der Geschäftskultur und des Engagements unseres Unternehmens. Jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung dieser Regeln verantwortlich. Alle Mitarbeiter sind ebenso dazu verpflichtet, alle vermuteten oder beobachteten Verstöße gegen das Gesetz, diesen Verhaltenskodex zu melden. Dasselbe gilt auch dann, falls sie dazu angehalten werden sollten, gegen die genannten Prinzipien zu verstoßen.

Meldungen und Berichte können per E-Mail an compliance@coilinnovation.com übermittelt werden oder per Post an folgende Adresse gesandt werden:

Coil	Innovation	GmbH
Compliance Beauftragter		
Nikola-Tesla	Straße	1
A-4070		Eferding
ÖSTERREICH		

Die Vertraulichkeit wird bestmöglich aufrechterhalten.

Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die illegale oder unmoralische Vorgehensweisen in gutem Glauben melden, werden nicht toleriert und haben disziplinarische Maßnahmen zur Folge. Auch jeder vorsätzliche Missbrauch dieser Meldemöglichkeiten wird mit denselben Maßnahmen geahndet. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex besteht auch darin, die Meldung eines dem Mitarbeiter bekannten, vermuteten oder tatsächlichen Verstoßes zu unterlassen oder bei Ermittlungen einer Zuwiderhandlung die Kooperation zu verweigern.

Bei Fragen zu einer bestimmten Situation kann man sich an die oben genannte Kontaktadresse wenden.

Sanktionen bei Zuwiderhandlungen:

Es liegt in der Verantwortung eines einzelnen Mitarbeiters, dafür zu sorgen, dass die eigenen Verhaltensweisen und die der gegebenenfalls untergebenen Mitarbeiter, vollständig mit dem geltenden Recht und diesem Verhaltenskodex übereinstimmen. Die Befolgung dieser Prinzipien einschließlich der geschäftlichen Integrität durch die eigenen Verhaltensweisen und die Verhaltensweisen der Untergebenen ist ein Faktor, der in regelmäßigen Leistungsbeurteilungen einfließt. Coil Innovation toleriert keinerlei Verstöße und wird Disziplinarmaßnahmen bis hin zur möglichen Kündigung der Mitarbeiter ergreifen, die dem Gesetz und diesem Verhaltenskodex zuwiderhandeln.