



Kapsch Group

Kapsch

Código de Conducta

Este Código de Conducta contiene los principios y prácticas que deseamos seguir en Kapsch. Tenemos en cuenta los intereses, expectativas y requisitos de nuestros diversos grupos de interés. En particular, se trata de empleados, clientes, proveedores, socios comerciales, inversores y el público en general.

Contenido

<i>Prólogo</i>	<i>3</i>
<i>Aplicación del Código de Conducta.....</i>	<i>4</i>
<i>Infracciones al Código de Conducta.....</i>	<i>4</i>
<i>Valores de Kapsch</i>	<i>5</i>
<i>Conducta Requerida para la Integridad</i>	<i>6</i>
<i>Competencia Leal.....</i>	<i>7</i>
<i>En Conformidad con la Normativa Comercial.....</i>	<i>8</i>
<i>Evitar Conflictos de Interés.....</i>	<i>8</i>
<i>Ofrecer y aceptar Beneficios.....</i>	<i>9</i>
<i>Donaciones y patrocinios.....</i>	<i>9</i>
<i>Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo</i>	<i>9</i>
<i>Lobbying.....</i>	<i>10</i>
<i>Seguridad de la Información y protección de datos</i>	<i>10</i>
<i>Mercado de capitales y tratamiento de la información interna.....</i>	<i>11</i>
<i>Derechos humanos y estándares laborales.....</i>	<i>11</i>
<i>Protección del medio ambiente</i>	<i>13</i>
<i>Implementación del Código de Conducta</i>	<i>14</i>
<i>En Kapsch</i>	<i>14</i>
<i>Expectativas de los socios comerciales.....</i>	<i>14</i>
<i>Preguntas e información sobre el código de conducta</i>	<i>15</i>



Prólogo

Estimadas señoras y señores,

Para Kapsch TrafficCom, como grupo global activo, no sólo es importante que alcancemos nuestros objetivos empresariales, sino también cómo lo hacemos. Un vistazo a la historia de nuestra empresa lo ilustra:

Desde su fundación en 1892, Kapsch ha sido una empresa tecnológica en el segmento de la electrónica. Esta industria se caracteriza por un desarrollo constante y a veces incluso disruptivo. Esto se debe a las innovaciones tecnológicas, las necesidades cambiantes de los clientes y un entorno de mercado dinámico.

Nuestra historia empresarial demuestra que actuamos de forma sostenible y previsor. De este modo, hemos conseguido que Kapsch pase de ser una empresa orientada al mercado local a convertirse en un actor global. Comprender las necesidades de las partes interesadas y tomar las decisiones correctas basándonos en este conocimiento ha sido siempre un factor importante de nuestro éxito.

En el transcurso de los muchos años que llevamos en el negocio, en Kapsch se ha desarrollado una sólida cultura corporativa, que queremos mantener a pesar de la internacionalización y de un entorno cambiante. Sin embargo, de vez en cuando es necesario realizar adaptaciones.

Este Código de Conducta contiene los principios y prácticas que deseamos seguir en Kapsch. Tenemos en cuenta los intereses, expectativas y requisitos de nuestros diversos grupos de interés. En particular, se trata de empleados, clientes, proveedores, socios comerciales, inversores y el público en general.

Les damos las gracias por apoyarnos en nuestro camino compartido.

Georg Kapsch, Director General KAPSCH-Group Beteiligungs GmbH & CEO Kapsch TrafficCom AG

Elisabeth Kapsch, Director General KAPSCH-Group Beteiligungs GmbH

Alfredo Escribá Gallego, CTO Kapsch TrafficCom AG

Samuel Kapsch, COO Kapsch TrafficCom AG

1 de diciembre de 2025

Aplicación del Código de Conducta

Este Código de Conducta es válido a partir del 20 de marzo de 2025, hasta nuevo aviso, y sustituye al Código de Conducta del 1 de marzo de 2022.

El Código de Conducta se aplica dentro del Grupo Kapsch (en lo sucesivo también denominado «Kapsch») sin excepción a todos los miembros del Consejo Ejecutivo, directores generales, ejecutivos, empleados y todas las demás personas que actúen en nombre del Grupo (en lo sucesivo denominados colectivamente «empleados»).

Kapsch comprende KAPSCH-Group Beteiligungs GmbH, Kapsch Aktiengesellschaft y Kapsch TrafficCom AG incluidas todas las filiales directas e indirectas consolidadas por integración global.

También esperamos que todas las personas involucradas en nuestra cadena de valor (por ejemplo, proveedores, vendedores, subcontratistas de cualquier nivel, consultores, socios de cooperación e implementación) y nuestros clientes actúen de acuerdo con este Código de Conducta.

Otras normas, políticas y/o reglamentos obligatorios complementan diversos temas abordados en el Código de Conducta a nivel global y/o regional y/o de cada país.

Infracciones al Código de Conducta

Las infracciones de las disposiciones legales y de este Código de Conducta pueden tener graves consecuencias tanto para los individuos como para todo el Grupo Kapsch. Por esta razón y por un sentido de responsabilidad ética, Kapsch investiga sistemáticamente cualquier incumplimiento de la ley o violación de las normas internas. Esto se hace independientemente del cargo y las responsabilidades del individuo en cuestión.

Las infracciones del Código de Conducta pueden dar lugar no sólo a medidas disciplinarias y consecuencias en virtud de la legislación laboral, incluido el posible despido, sino también a acciones penales y demandas de compensaciones e indemnizaciones por parte de Kapsch.

Si los empleados tienen conocimiento de infracciones de la ley o del Código de Conducta, se les anima a denunciar estas circunstancias. Si se ha implantado un sistema electrónico de denuncia de irregularidades en una unidad organizativa, deberá utilizarse. De lo contrario, las denuncias deben hacerse al superior directo o, dependiendo de las circunstancias, al Comité Laboral, al Departamento de Personal (RRHH), al Departamento Jurídico, al Responsable de Cumplimiento, al Responsable Corporativo de Seguridad de la Información (CISO), al Responsable Corporativo de Protección de Datos (CPO) o al Representante de la Mujer.

En caso de denuncia, Kapsch, en la medida adecuada y permitida por la legislación local, velará por preservar la confidencialidad de la identidad de los denunciantes. Cabe señalar que las personas contra las que se ha presentado una denuncia pueden ser informadas al respecto. Esto sirve para obtener su visión de los hechos.

Kapsch protegerá a los denunciantes si tenían motivos razonables para creer que la información comunicada sobre infracciones era cierta en el momento de la denuncia. Las represalias por informar de buena fe no están permitidas en Kapsch y constituyen una violación de este Código de Conducta. Esto también se aplica a las personas que cooperan como informantes en una investigación de mala conducta.

Cualquier abuso del sistema de denuncia, por ejemplo para intimidar a compañeros, constituye una violación del Código de Conducta y puede dar lugar a un cese o despido.

Valores de Kapsch

Los valores son parte integrante de la cultura corporativa de Kapsch. Nuestras actividades crean un legado y contribuyen activamente a un desarrollo social responsable. Los empleados de Kapsch viven y trabajan de acuerdo con estos valores:

Responsabilidad.

Entendemos por responsabilidad actuar en interés de la empresa y de sus empleados, asumiendo las consecuencias y tomando la iniciativa.

Transparencia.

Entendemos por transparencia la apertura en el tratamiento de la información (no confidencial) y la trazabilidad de nuestras decisiones y acciones en la comunicación diaria.

Respeto.

Entendemos el respeto como la base de nuestra cooperación, el reconocimiento mutuo de nuestros logros y de las opiniones de los demás.

Rendimiento.

Entendemos el rendimiento como el resultado del compromiso y el éxito de cada empleado, como contribución a la consecución de nuestros objetivos comunes.

Libertad.

Entendemos la libertad como el uso y diseño de un ámbito de actuación definido y la ampliación de este ámbito mediante el compromiso personal.

Familia.

Entendemos la familia como tirar juntos de la misma cuerda, estrechando nuestros lazos y apoyándonos mutuamente.

Dinamismo.

Entendemos por dinamismo nuestra determinación al cambio continuo y la voluntad de alcanzar nuevos objetivos establecidos.

Disciplina.

Entendemos la disciplina como el cumplimiento de las normas que rigen nuestra convivencia y trabajo en común y la actuación conforme a nuestros valores.



Conducta Requerida para la Integridad

Todos los empleados se comprometen a cumplir las disposiciones legales pertinentes (leyes, reglamentos, directrices, etc.) y los requisitos internos de conducta y acción de la empresa en todas las actividades y decisiones de negocio. Se aplican los siguientes principios:

En cuanto al público en general

- Kapsch respeta y protege la dignidad humana.
- Están prohibidas las prácticas comerciales desleales. Esto incluye:
 - Acuerdos ilícitos
 - corrupción y soborno
 - en la bolsa: información privilegiada y manipulación del mercado
- Los datos personales y de negocio deben protegerse adecuadamente.
- Kapsch no persigue estrategias para erosionar la base imponible y trasladar beneficios. El Grupo tampoco utiliza paraísos fiscales para evitar o reducir el pago de impuestos.

En cuanto al medio ambiente

- Kapsch quiere contribuir activamente a la protección del medio ambiente. Esto se realiza
 - Minimizando el impacto negativo de las actividades de negocio en el medio ambiente y
 - Maximizando el impacto positivo de las soluciones tecnológicas que ofrece.

En cuanto a los empleados

- Kapsch se responsabiliza de proteger la integridad física, mental y psicológica de sus empleados.
- Kapsch prohíbe:
 - La tortura o los tratos o penas inhumanos o degradantes
 - la esclavitud o servidumbre
 - El tráfico de seres humanos
 - El trabajo infantil
 - El acoso en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual.
- Kapsch respeta la privacidad de sus empleados.
- Está prohibida la discriminación, en particular por razones de género, origen, religión u orientación sexual. Se promueven la diversidad y la inclusión.
- Deben evitarse los conflictos entre los intereses de la empresa y los de las actuaciones de los empleados.
- Kapsch reconoce el derecho de los empleados a la libertad de asociación y a la negociación colectiva dentro del marco legal aplicable.

Kapsch está comprometido con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todos los aspectos de nuestras operaciones, productos y asociaciones a nivel global. Este compromiso está basado en marcos reconocidos internacionalmente, incluyendo la declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los diez principios universales del Pacto Global de la ONU y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Competencia Leal

Una conducta transparente, justa y profesional en el mercado asegura los intereses a largo plazo de Kapsch y ayuda al Grupo a alcanzar una posición competitiva sostenible. Se rechaza cualquier restricción de la libre competencia mediante la conspiración en el mercado, el abuso del mercado y el abuso de posición en el mercado. Kapsch responde a la creciente competencia con procesos más eficientes y productos de alta calidad.

Por ello, los empleados deben cumplir las siguientes normas de conducta:

- No se celebran acuerdos con competidores, clientes y proveedores, ni se coordinan prácticas que tengan por objeto o efecto obstaculizar, restringir o falsear la competencia. Esto se aplica en particular a los precios, las tasas de costes laborales, las tasas de gastos generales, los volúmenes de producción, la transformación o el reparto de mercados o la discriminación de otros participantes en el mercado.
- En caso de que Kapsch ocupe una posición dominante en un mercado, no se podrá abusar de ella.
- No se utilizan prácticas comerciales desleales ni se ejerce una presión irrazonable sobre los socios comerciales.
- No se hacen ofertas falsas a otros participantes en el mercado.
- No se intercambia información estratégica con competidores u otros participantes en el mercado. La información estratégica es toda información y datos que permiten a un participante en el mercado predecir el comportamiento futuro de otro participante en el mercado, como precios y componentes de precios, costos, clientes, capacidades, niveles de existencias, inversiones, desarrollos de productos planificados, participación prevista en licitaciones, etc.

La participación de Kapsch en asociaciones y grupos de interés promueve un desarrollo económico positivo y asegura los intereses de Kapsch en el grupo o división correspondiente. La participación y las actividades de los empleados en dichas asociaciones están sujetas a los principios descritos anteriormente.



En Conformidad con la Normativa Comercial

Como empresa global activa, los empleados cumplen la normativa relativa al comercio internacional. Kapsch ha establecido un Sistema de Cumplimiento Comercial interno para evitar infracciones de las normativas nacionales o supranacionales. Se requieren controles en tres niveles diferentes para evitar dichas infracciones:

- **Destinos.** Los países en los que se encuentran los clientes o usuarios finales o en los que se suministran los equipos deben comprobarse para detectar posibles embargos o sanciones.
- **Socios Comerciales.** Debe comprobarse que los clientes, proveedores, usuarios finales (incluidos los propietarios de los clientes y usuarios finales, si procede), así como otras partes que puedan beneficiarse indirectamente de las transacciones, no figuran en listas de sanciones o embargos.
- **Equipos.** El hardware, el software y la tecnología puestos a disposición de personas o empresas (tanto si se entregan física como electrónicamente) deben comprobarse y clasificarse para garantizar que se cumplen todos los requisitos legales para una exportación.

Evitar Conflictos de Interés

Se espera de los empleados que actúen en interés del Grupo. Al mismo tiempo, Kapsch aboga por la participación en la sociedad civil (por ejemplo, en ONG).

Queremos evitar situaciones en las que puedan surgir conflictos con los intereses de nuestro Grupo por motivos personales o financieros. Por lo tanto, los empleados se comprometen a garantizar la mayor transparencia posible a la hora de tratar posibles conflictos de intereses y a cumplir las siguientes normas de conducta:

- Un empleo secundario previsto debe ser aprobado con antelación. Las personas que comienzan a trabajar en Kapsch deben obtener la aprobación para un empleo secundario antes de firmar el contrato de trabajo con Kapsch. Dicha aprobación debe ser realizada por el superior inmediato en coordinación con el departamento de personal (RRHH), y se acuerda por escrito como parte de una adición a cualquier contrato de trabajo, que debe ser gestionada por RRHH. Esto también se aplica a la participación en Consejos de Administración, Consejos de Supervisión u órganos consultivos de empresas no pertenecientes al Grupo Kapsch.
El empleo secundario es cualquier empleo remunerado que se realiza junto con un trabajo a tiempo completo. Esto incluye también cualquier trabajo por cuenta propia. Las actividades voluntarias o benéficas no requieren aprobación siempre que se lleven a cabo sin remuneración.
- Las participaciones en un competidor o en un socio comercial del Grupo Kapsch, especialmente un cliente o proveedor, deben comunicarse al superior inmediato para su aprobación. Esto no es necesario para una participación inferior al 1%
- Las participaciones de familiares cercanos (esposa, esposo, pareja, hijos, hermanos, padres) en socios comerciales deben informarse a Kapsch. Esto no es necesario para una participación inferior al 1%.
- En las negociaciones contractuales, se debe informar a Kapsch si hay miembros de la familia involucrados por parte del socio comercial.

Ofrecer y aceptar Beneficios

Las cortesías en los negocios, como regalos, hospitalidad o invitaciones a eventos, sólo son permisibles si se encuentran dentro de los límites permitidos por la ley, los reglamentos y la práctica habitual, son de escaso valor y no afectan en modo alguno a la integridad o reputación de ninguna de las partes y no pueden interpretarse como una aceptación o concesión no permitida de ventajas.

Kapsch no tolera ninguna forma de aceptación u otorgamiento indebido de ventajas, así como tampoco la corrupción. Deben evitarse los conflictos de intereses reales o potenciales. Debe evitarse incluso la apariencia de corrupción o conflicto de intereses.

El ofrecimiento, la concesión, la promesa, la solicitud y la aceptación de un beneficio están prohibidos si:

- dicho beneficio tiene por objeto la realización u omisión de un deber o acto oficial o contractual, o
- se otorga para obtener un beneficio privado o empresarial, o
- las decisiones o el comportamiento de una persona se verían influidos o podrían incluso tener la mera apariencia de estar influidos, y en todos los casos cuando se produzca en forma de pagos en efectivo o comisiones ilegales.

Donaciones y patrocinios

Las donaciones se realizan en el contexto de nuestra responsabilidad social y deben estar dentro de los límites convencionales. Los receptores de las donaciones deben ser independientes de Kapsch o de los miembros de los organismos de dirección (Consejo de Supervisión, Consejo Ejecutivo, directores generales) y sus familiares cercanos. Las donaciones no deben perjudicar la reputación de Kapsch.

Las donaciones, así como los patrocinios, sólo podrán realizarse en el marco del respectivo ordenamiento jurídico y de conformidad con la normativa interna aplicable a tal efecto.

Donaciones y patrocinios:

- son decisiones empresariales,
- tienen lugar libres de intereses ajenos,
- se realizan sobre la base de información adecuada.

Kapsch no realiza donaciones ni actividades de patrocinio:

- si está relacionado con un aspecto predominantemente político o religioso, o
- si con ello se pretende que la otra parte realice una acción u omisión contraria a sus obligaciones.

Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

En Kapsch, mantenemos un firme compromiso con la realización de operaciones comerciales con socios cuyos recursos financieros provengan de origen legítimo. De acuerdo con nuestro enfoque basado en el control del riesgo, realizamos revisiones de nuestros socios comerciales mediante herramientas de investigación habituales disponibles a tal fin, con el objetivo de detectar indicios de actividades sospechosas relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.

Nuestros empleados tienen instrucciones de permanecer atentos ante cualquier situación inusual, asegurándose de que cualquier posible irregularidad sea investigada de manera rigurosa.

Asimismo, en línea con el compromiso de Kapsch con la integridad y el cumplimiento normativo, esperamos que nuestros socios comerciales se adhieran a los más estrictos estándares relativos a la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. En consecuencia, nuestros socios comerciales deberán abstenerse de cualquier forma de colaboración, directa o indirecta, con entidades involucradas en dichas actividades ilícitas.

Lobbying

Un trabajo de lobby transparente y profesional apoya la toma de decisiones bien informadas, proporcionando conocimientos técnicos y prácticos a los responsables de la toma de decisiones.

La integridad, la transparencia, el cumplimiento de la ley y nuestros valores democráticos fundamentales constituyen la base de toda actividad de lobby. Se lleva a cabo de conformidad con la ley, las directrices internas de Kapsch y los siguientes principios:

- Los lobistas actúan de forma profesional, honesta, ética y razonable.
- Los lobistas respetan todas las leyes aplicables.
- La información facilitada es en todo momento, según su leal saber y entender, imparcial, completa, actual y no engañosa.
- En ningún caso se ejercerá sobre un funcionario una influencia desleal, falsa, irrazonable o ilícita, ni mediante incentivos financieros directos o indirectos ni mediante otros incentivos materiales.
- En ningún caso se incitará a los funcionarios a infringir los reglamentos y las normas de conducta.
- Los lobistas no se comportarán de ninguna manera que dañe o pueda dañar la reputación de Kapsch.
- La información confidencial obtenida a través de actividades de lobby debe mantenerse en secreto, a menos que exista un deber legal de divulgación o el consentimiento de la dirección.
- La remuneración por actividades de lobby debe ser siempre proporcional a los servicios prestados.
- Las restricciones legales sobre la remuneración y el alcance del trabajo deben cumplirse siempre estrictamente.

Debe mantenerse una documentación exhaustiva y transparente con respecto a los servicios de lobby prestados por los lobistas de la empresa y los lobistas externos, de modo que pueda comprenderse la prestación de los servicios.

Seguridad de la Información y protección de datos

La seguridad de la información se refiere a la protección de los datos de empresas, clientes y usuarios. Esto también puede incluir datos personales, es decir, datos que pueden asociarse claramente con una persona específica y que deben protegerse de forma fiable contra el acceso no autorizado de acuerdo con las normativas de protección de datos aplicables.

Kapsch es consciente de su responsabilidad en el manejo de dichos datos y ha anclado la cuestión de la seguridad de la información en lo más profundo de la organización. Los riesgos y las amenazas actuales se evalúan continuamente para poder adoptar medidas específicas. Por lo general, estas medidas se centran en tres dimensiones, las personas, los procesos y la tecnología. Como grupo tecnológico, Kapsch está expuesto a los típicos riesgos informáticos relacionados con la confidencialidad, disponibilidad e integridad de los datos. Para ello, el Grupo ha implantado un sistema global de gestión de riesgos informáticos que trata de alinear la propensión al riesgo con el estado actual del arte.

Todos los empleados de Kapsch deben garantizar que toda la información de la empresa, incluidos los datos personales, almacenada en soportes de datos de cualquier tipo, se mantenga siempre segura. Para asegurarse de que así sea, los empleados reciben regularmente entrenamiento específico.

Los empleados se comprometen a no divulgar los datos personales obtenidos en el curso de los negocios ya sea para perseguir sus propios intereses o para perseguir los intereses de terceros. Si Kapsch procesa datos personales, los procesos implementados garantizan que los interesados puedan ejercer sus derechos con respecto al procesamiento de sus datos personales.

Mercado de capitales y tratamiento de la información interna

Kapsch TrafficCom AG, empresa del Grupo Kapsch que cotiza en bolsa, está sujeta a las leyes pertinentes del mercado de capitales. Además, esta empresa está comprometida con el cumplimiento del Código austríaco de Gobierno Corporativo. Este Código tiene como objetivo la gestión y el control responsables de las empresas, orientados a la creación de valor sostenible y a largo plazo.

Está prohibido abusar de la información interna (realizar operaciones con información interna, divulgar ilegalmente información interna) y manipular el mercado.

La información interna es información precisa que no se ha hecho pública, que tiene una relación directa o indirecta con el emisor y que puede influir de manera significativa en el precio de un instrumento financiero.

Manipulación del mercado es todo acto u orden que

- emita señales incorrectas o engañosas, o
- conduzca a niveles de precios anormales o artificiales, o
- influya en el precio mediante engaño.

Derechos humanos y estándares laborales

Kapsch está comprometido a:

- Respetar los derechos humanos evitando acciones que infrinjan los derechos de las personas y comunidades afectadas por nuestras operaciones, productos o servicios.
- Prevenir las violaciones de los derechos humanos mediante la identificación, evaluación y gestión de los posibles impactos adversos en los derechos humanos asociados con nuestro negocio.
- Abordar los impactos adversos tomando acciones correctivas e implementando procesos de reparación cuando identifiquemos que nuestras actividades han causado o contribuido a impactos adversos en los derechos humanos.
- Promover los derechos humanos alentando a nuestros empleados, proveedores y socios comerciales a defender y promover los derechos humanos dentro de sus propias esferas de influencia.

Diversidad e inclusión

A nivel mundial, Kapsch emplea personas de diferentes géneros, grupos de edad, así como con diversas opiniones y creencias. Las personas trabajadoras provienen de diferentes orígenes y etnias, tienen diferentes antecedentes culturales y religiosos, distintas orientaciones sexuales, así como habilidades mentales y físicas diversas. Por lo tanto, la promoción de la diversidad es un tema estratégicamente relevante para Kapsch, al cual se le otorga gran importancia también en los programas de formación interna. Kapsch espera que sus empleadas y empleados y equipo directivo aborden este tema para desarrollar una comprensión de la diversidad resultante, asentando así la base para una cooperación intercultural y motivadora.

Uno de los puntos clave en el área de diversidad es la cooperación entre hombres y mujeres. Las medidas para el avance de las mujeres en el Grupo están destinadas a garantizar que los puestos de gestión y expertos sean ocupados cada vez más por mujeres y que Kapsch logre un equilibrio en la proporción.

En general, la selección de personas candidatas para puestos ejecutivos y directivos se realiza con miras a cubrir las vacantes de la mejor manera posible. Damos gran importancia a la competencia profesional y social, la experiencia y la capacidad para trabajar en equipo. El origen, la etnia, los antecedentes culturales y religiosos, la orientación sexual y el género no son criterios de nombramiento.

No discriminación e igualdad de oportunidades

Promovemos una cultura laboral en la que se valoren la diversidad y la inclusión. No toleramos la discriminación por motivo de raza, color, género, orientación sexual, edad, religión, discapacidad o cualquier otro estatus protegido por la ley. Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades en todas las prácticas laborales, incluyendo la contratación, promoción y desarrollo profesional.

Libertad de asociación

Respetamos y apoyamos el derecho de las personas trabajadoras a organizarse, unirse a sindicatos y negociar colectivamente sin temor a represalias o coacciones.

Estamos comprometidos a defender el derecho fundamental de todas las personas trabajadoras a asociarse libremente, organizarse y negociar colectivamente sin temor a represalias o interferencias. Reconocemos que la capacidad de unirse a sindicatos, formar asociaciones de trabajadoras y trabajadores y participar en negociaciones colectivas es una piedra angular de la democracia laboral y un elemento crítico de los derechos humanos.

Nos comprometemos a dialogar de buena fe con los representantes de las personas trabajadoras, fomentando un diálogo abierto para resolver preocupaciones de manera colaborativa. Este compromiso refleja nuestra creencia de que respetar la libertad de asociación no solo apoya los derechos humanos, sino que también fortalece la confianza y cooperación en nuestro entorno laboral.

Trabajo infantil

Estamos de manera inequívoca comprometidos con la eliminación del trabajo infantil en todas sus formas. Prohibimos estrictamente el empleo de personas por debajo de la edad legal para trabajar, tal como lo definen las leyes nacionales e internacionales.

Nuestra empresa ha establecido rigurosos procesos de verificación en la contratación y se esfuerza por colaborar estrechamente con proveedores y socios para mejorar el cumplimiento a lo largo de nuestra cadena de suministro. Estamos comprometidos a monitorear y evaluar continuamente los riesgos relacionados con el trabajo infantil y a implementar acciones correctivas siempre que sea necesario.

Trabajo forzado

Mantenemos una política de tolerancia cero hacia todas las formas de trabajo forzado, esclavitud, o trabajo involuntario, incluyendo la trata de personas. Cada persona empleada en nuestra empresa lo hace por su propia voluntad, y nadie está sujeto a coacción, amenazas ni explotación.

Nos esforzamos por identificar y abordar los riesgos de trabajo forzado en nuestra cadena de suministro, buscando implementar medidas de diligencia debida apropiadas. Nuestro objetivo es alentar a los proveedores y socios comerciales a adherirse a prácticas laborales éticas, promoviendo el respeto por la dignidad y la autonomía de todas las personas mediante una continua vigilancia y rendición de cuentas.

Prácticas laborales justas

Estamos comprometidos a fomentar un entorno laboral justo y equitativo donde las personas empleadas sean tratadas con respeto y dignidad. Esto incluye garantizar salarios justos, horarios de trabajo razonables y acceso a beneficios, cumpliendo con las leyes laborales aplicables y los estándares internacionales.

Nos esforzamos por crear un ambiente donde las personas empleadas se sientan valoradas y escuchadas. Nuestras prácticas están guiadas por la transparencia, la comunicación abierta y el respeto mutuo. Realizamos revisiones periódicas de la compensación y las políticas laborales para asegurar que estén alineadas con nuestros principios de justicia y equidad.

Lugar de trabajo respetuoso: prevención del acoso laboral

En Kapsch queremos trabajar en un entorno caracterizado por el respeto a los límites éticos, entre otros. Por lo tanto, en Kapsch no se tolera en Kapsch el acoso laboral bajo ninguna circunstancia.

El acoso se define como cualquier conducta no deseada hacia un individuo que se relacione con la religión, el género, la orientación sexual, el embarazo, si corresponde, la raza, la etnia, el color, la edad, las discapacidades o la información genética. Ejemplos de acoso laboral son: bromas ofensivas, calumnias, insultos, amenazas de agresión física o real, intimidación, ridiculización, insultos e imágenes ofensivas.

Las quejas o solicitudes de asistencia en relación con el acoso en el lugar de trabajo se gestionan de forma expeditiva y equitativa en Kapsch. La persona que presente una queja de buena fe está protegida contra represalias.

Seguridad y Salud laboral

Dado que la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros empleados y empleadas son primordiales, fomentamos la mejora continua de las condiciones laborales en los aspectos físicos, psicológicos, sociales y técnicos para asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Proporcionamos medidas regulares de formación continua para las personas trabajadoras con el fin de promover la conciencia, las competencias y el comportamiento adecuado en línea con la legislación, los estándares definidos y nuestra estrategia.

Kapsch se esfuerza activamente por mejorar continuamente la seguridad y la salud laboral de los empleados y empeladas, así como de las personas externas que trabajan para la empresa. Es importante que los aspectos de seguridad y salud laboral y la prevención estén integrados en el sistema, y que las personas directivas actúen de manera responsable respecto a los temas de seguridad y salud, promoviendo la consulta y participación de las personas trabajadoras.

Se realizan evaluaciones de riesgos y auditorías periódicas para identificar y mitigar los peligros potenciales, y promovemos una cultura de responsabilidad compartida por la seguridad

Protección del medio ambiente

Kapsch forma parte de la economía verde. Nuestros productos y aplicaciones contribuyen a reducir las emisiones del tráfico. Seguiremos trabajando para convencer al mayor número posible de clientes de las ventajas de utilizar nuestra cartera de servicios. Al mismo tiempo, proporcionamos información sobre la mejor manera de utilizar los productos y las aplicaciones para proteger el medio ambiente.

Kapsch también tiene en cuenta los aspectos ecológicos a la hora de tomar decisiones empresariales. A la hora de seleccionar nuevas ubicaciones, se tienen en cuenta criterios ecológicos como las conexiones a la red de transporte público, así como la disponibilidad de electricidad procedente de fuentes renovables. Los viajes de negocios se sustituyen por reuniones virtuales siempre que es posible. En el ámbito de la innovación y el desarrollo, nos centramos en el ahorro de energía en el funcionamiento de nuestros productos y aplicaciones, así como en la eficiencia de los recursos.



Implementación del Código de Conducta

En Kapsch

La dirección de Kapsch debe dar ejemplo a todos los empleados a la hora de poner en práctica las intenciones y el contenido del Código de Conducta.

A la hora de interpretar las normas del Código de Conducta, los empleados también deben guiarse por su propio juicio y cuestionarse si una actuación concreta podría dar lugar a críticas.

Todos los empleados deben informarse proactivamente sobre las leyes y reglamentos aplicables a su área de responsabilidad, así como sobre las normas y directrices internas, y cumplirlas en su totalidad.

A la hora de contratar y promover a los empleados, se tiene en cuenta la disponibilidad de las competencias necesarias para cumplir e implementar los objetivos empresariales, así como para alcanzar dichos objetivos de conformidad con la ley.

Kapsch garantiza que este Código de Conducta se aplica plenamente en todas las empresas y participaciones del Grupo. Los procesos de denuncia definidos contribuyen a hacer visibles las conductas indebidas.

Expectativas de los socios comerciales

Kapsch se esfuerza por alcanzar altos niveles de rendimiento y responsabilidad corporativa en todas sus actividades empresariales. Nuestros socios comerciales desempeñan un papel decisivo, ya que hacen posible nuestro crecimiento sostenible. Por lo tanto, esperamos un alto nivel de rendimiento e integridad de nuestros socios comerciales.

Nuestros socios comerciales deben cumplir las leyes aplicables, las normativas del sector y las condiciones contractuales, así como las normas de responsabilidad social generalmente aceptadas.

Antes de entablar una relación comercial, Kapsch lleva a cabo evaluaciones de idoneidad con los posibles socios comerciales de la forma más exhaustiva posible, con el fin de cerciorarse de forma directa y adecuada a la relación comercial de su integridad, nivel de calidad, idoneidad y credibilidad.

Este Código de Conducta está a disposición de todos los socios comerciales en el sitio web de Kapsch **www.kapsch.net**.



Preguntas e información sobre el código de conducta

El Consejo Ejecutivo de Kapsch-Group Beteiligungs GmbH es responsable del contenido del Código de Conducta.

Las siguientes personas están disponibles para responder a preguntas sobre el Código de Conducta:

Responsable de Cumplimiento

Dominik Fluch
Kapsch TrafficCom
+43 664 628 1518
dominik.fluch@kapsch.net

Representante de la Mujer

Alexandra Jirovsky
Kapsch TrafficCom
+43 664 628 1500
alexandra.jirovsky@kapsch.net

Responsable Corporativo de Seguridad de la Información (CISO)

Bernhard Bruckner
Kapsch TrafficCom
+43 664 628 3435
berhard.bruckner@kapsch.net

Responsable Corporativo de Protección de Datos (CPO)

Günter Wildmann
Kapsch TrafficCom
+43 664 628 2484
guenter.wildmann@kapsch.net

Descargo de responsabilidad.

Este informe se ha elaborado con esmero y todos los datos se han comprobado concienzudamente. No obstante, no puede excluirse la posibilidad de errores de formato e impresión. La traducción al español es por facilidad; sólo la versión alemana es auténtica.

Al referirse a las personas, los autores se esfuerzan por utilizar, en la medida de lo posible, tanto la forma masculina como la femenina (por ejemplo: él o ella). Por razones de legibilidad, en ocasiones sólo se utiliza la forma masculina. No obstante, siempre se hace referencia a personas de todas las categorías de género.

Este informe no constituye una recomendación ni una invitación a comprar o vender títulos de Kapsch TrafficCom.

Visítenos en:



>>> www.kapsch.net

KAPSCH-Group Beteiligungs GmbH | Todos los derechos reservados

KAPSCH-Group Beteiligungs GmbH conserva todos los derechos, títulos e intereses sobre el contenido y la información de este documento. Kapsch Aktiengesellschaft se reserva en particular todos los derechos de copia, duplicación, distribución, modificación o traducción del contenido, ya sea en su totalidad o en parte.

KAPSCH-Group Beteiligungs GmbH | Am Europlatz 2 | 1120 Wien | Österreich | T +43 50 811 1100 | F +43 50 811 1109 | info@kapsch.net | www.kapsch.net