*Kapsch Group*

# Kapsch Group Verhaltenskodex

**Dieser Verhaltenskodex beinhaltet die Prinzipien und Verhaltensgrundsätze, nach denen wir bei Kapsch handeln wollen. Dabei berücksichtigen wir Interessen, Erwartungen und Anforderungen unserer verschiedenen Stakeholder-Gruppen. Das sind insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner, Investoren sowie die allgemeine Öffentlichkeit.**

# Inhalt


***Vorwort*** ..... ***3***

***Gültigkeit des Verhaltenskodex*** ..... ***4***

***Verstöße gegen den Verhaltenskodex*** ..... ***4***

***Die Werte von Kapsch*** ..... ***5***

***Verhaltensanforderungen zur Integrität*** ..... ***6***

*Fairer Wettbewerb* ..... *7*

*Im Einklang mit Handelsbestimmungen* ..... *8*

*Vermeidung von Interessenkonflikten* ..... *8*

*Gewährung und Annahme von Vorteilen* ..... *9*

*Spenden und Sponsoring* ..... *9*

*Lobbying* ..... *10*

*Informationssicherheit und Datenschutz* ..... *10*

*Kapitalmarkt und Umgang mit Insiderinformationen* ..... *11*

*Menschenrechte und Arbeitsnormen* ..... *11*

*Diversität und Inklusion* ..... *11*

*Respekt am Arbeitsplatz: Vermeidung von Belästigung am Arbeitsplatz* ..... *12*

*Umweltschutz* ..... *12*

***Umsetzung des Verhaltenskodex*** ..... ***13***

*Bei Kapsch* ..... *13*

*Erwartung an Geschäftspartner* ..... *13*

***Fragen und Informationen zum Verhaltenskodex*** ..... ***14***

# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

für Kapsch als global agierender Konzern ist es nicht nur wichtig, dass wir unsere geschäftlichen Ziele erreichen, sondern auch wie wir dies tun. Ein Blick in die Geschichte verdeutlicht das:

Seit seiner Gründung im Jahr 1892 ist Kapsch ein Technologieunternehmen im Bereich Elektronik. Diese Industrie ist geprägt von stetiger und manchmal auch disruptiver Entwicklung. Treiber dafür sind technologische Innovationen, geänderte Bedürfnisse der Kunden und ein dynamisches Marktumfeld.

Unsere Unternehmensgeschichte zeugt davon, dass wir nachhaltig und mit Weitblick agieren. So gelang es uns, Kapsch von einem lokal ausgerichteten Unternehmen zu einem „Global Player“ zu entwickeln. Für den Erfolg war es immer wichtig, die Bedürfnisse der relevanten Interessensgruppen zu verstehen und basierend darauf die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Im Laufe der langjährigen Unternehmenstätigkeit entwickelte sich bei Kapsch eine starke Unternehmenskultur. Diese wollen wir trotz der Internationalisierung und veränderter Rahmenbedingungen hoch halten. Natürlich sind im Laufe der Zeit jedoch immer wieder Anpassungen notwendig.

Dieser Verhaltenskodex beinhaltet die Prinzipien und Verhaltensgrundsätze, nach denen wir bei Kapsch handeln wollen. Dabei berücksichtigen wir Interessen, Erwartungen und Anforderungen unserer verschiedenen Interessensgruppen. Das sind insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner, Investoren sowie die allgemeine Öffentlichkeit.

Wir danken Ihnen dafür, dass Sie uns auf unserem gemeinsamen Weg unterstützen.

Mag. Georg Kapsch

Mag. Andreas Hämmerle

# Gültigkeit des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex ist ab 1. März 2022 bis auf Widerruf gültig und ersetzt den Verhaltenskodex vom 1. März 2020.

Der Verhaltenskodex gilt in der Kapsch Group (in weiterer Folge auch „Kapsch“ genannt) ausnahmslos für alle Vorstände, Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für all jene Personen, die im Auftrag der Unternehmensgruppe handeln (in weiterer Folge kollektiv „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ genannt).

Kapsch umfasst KAPSCH-Group Beteiligungs GmbH, Kapsch Aktiengesellschaft und Kapsch TrafficCom AG einschließlich aller vollkonsolidierten direkten und indirekten Tochtergesellschaften.

Wir erwarten, dass auch alle anderen an unserem Wertschöpfungsprozess beteiligten Personen (z. B. Lieferanten, Unterauftragnehmer, Berater, Kooperations- und Umsetzungspartner) sowie unsere Kunden im Sinne dieses Verhaltenskodex handeln.

Für unterschiedliche Themenbereiche dieses Verhaltenskodex existieren auf globaler und/oder regionaler und/oder Landesebene ergänzende verpflichtende Richtlinien und sonstige Regularien.

# Verstöße gegen den Verhaltenskodex

Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben und diesen Verhaltenskodex können für einzelne Personen wie auch für die ganze Kapsch Group ernsthafte Folgen haben. Daher und aus ethischer Verantwortung geht Kapsch konsequent jedem Gesetzesverstoß und jeder Verletzung interner Vorschriften nach. Dies geschieht ohne Ansehen von Funktion und Arbeitsaufgaben der betroffenen Person.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können nicht nur Disziplinarmaßnahmen und arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur möglichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, sondern auch strafrechtliche Konsequenzen, Regress- und Schadenersatzforderungen von Kapsch nach sich ziehen.

Falls Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gesetzesverstöße und Verstöße gegen den Verhaltenskodex erkennen, mögen sie diesen Umstand melden. Ist ein elektronisches Hinweisgebersystem in einer Organisationseinheit implementiert, soll dieses genutzt werden. Anderenfalls ist an die direkte Führungskraft oder – je nach Sachlage – an den Betriebsrat, die Personalstelle, die Rechtsabteilung, den Compliance Officer, den Chief Information Security Officer (CISO), den Chief Privacy Officer (CPO) oder die Frauenbeauftragten zu melden.

Im Falle einer Meldung wird Kapsch, soweit unter lokalem Recht angemessen und zulässig, darauf bedacht sein, die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgeben zu wahren. Es gilt zu beachten, dass Personen, gegen die eine Meldung vorliegt, möglicherweise darüber informiert werden. Dies dient dazu, um deren Sicht des Sachverhalts einzuholen.

Kapsch schützt Hinweisgeber, sofern sie hinreichenden Grund zu der Annahme hatten, dass die gemeldeten Informationen über Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprachen. Vergeltungsmaßnahmen für eine Meldung in gutem Glauben sind bei Kapsch nicht gestattet und stellen eine Verletzung dieses Verhaltenskodex dar. Dies trifft auch auf Personen zu, die mitwirkende Informationsträger an einer Untersuchung eines Fehlverhaltens sind. Ein Missbrauch des Meldungssystems, zum Beispiel um Kolleginnen oder Kollegen zu mobben, stellt einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dar und kann zur Kündigung oder Entlassung führen.

# Die Werte von Kapsch

Werte sind für Kapsch ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Mit unserer Tätigkeit schaffen wir Bleibendes für die Zukunft und leisten einen aktiven Beitrag zu einer verantwortungsbewussten gesellschaftspolitischen Entwicklung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kapsch leben und arbeiten nach diesen Werten:

| | |
|---|---|
| **Verantwortung.** | Wir verstehen unter Verantwortung das Handeln im Interesse des Unternehmens und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Tragen von Konsequenzen und das Ergreifen von Initiative. |
| **Transparenz.** | Wir verstehen unter Transparenz die Offenheit im Umgang mit (nicht vertraulichen) Informationen sowie die Nachvollziehbarkeit unserer Entscheidungen und Handlungen durch die tägliche Kommunikation. |
| **Respekt.** | Wir verstehen unter Respekt die Basis unseres Miteinanders, die gegenseitige Anerkennung unserer Leistungen und der Meinung anderer. |
| **Leistung.** | Wir verstehen unter Leistung das Ergebnis des Einsatzes und den Erfolg jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters, als Beitrag zur Erreichung unserer gemeinsamen Ziele. |
| **Freiheit.** | Wir verstehen unter Freiheit die Nutzung und die Gestaltung definierter Handlungsspielräume und die Erweiterung dieser durch persönliches Engagement. |
| **Familie.** | Wir verstehen unter Familie das An-einem-Strang-Ziehen, die Stärkung des Zusammenhalts und die gegenseitige Unterstützung. |
| **Dynamik.** | Wir verstehen unter Dynamik unseren ständigen Willen zur konsequenten Veränderung, um neu gesetzte Ziele zu erreichen. |
| **Disziplin.** | Wir verstehen unter Disziplin die Einhaltung von Regeln im Zusammenleben und Arbeiten sowie das Handeln in Übereinstimmung mit unseren Werten. |

# Verhaltensanforderungen zur Integrität

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich dazu, bei sämtlichen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die relevanten Rechtsvorschriften (Gesetze, Verordnungen, Richtlinien etc.) sowie die unternehmensinternen Verhaltens- und Handlungsanforderungen einzuhalten. Dabei gelten die folgenden Prinzipien:

**Bezüglich der Allgemeinheit**

- Kapsch achtet und schützt die Würde der Menschen.
- Unlautere Geschäftspraktiken sind untersagt. Dazu zählen:
  - illegale Absprachen
  - Korruption und Bestechung
  - an der Börse: Insidergeschäfte und Marktmanipulation
- Personenbezogene Daten und Geschäftsdaten sind adäquat zu schützen.
- Kapsch verfolgt keine Strategien, die Steuerbasis auszuhöhlen und Gewinne zu verschieben. Die Gruppe bedient sich auch keiner Steueroasen zur Vermeidung oder Reduktion ihrer Steuerzahlungen.

**Bezüglich der Umwelt**

- Kapsch möchte einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz leisten. Das soll dadurch geschehen,
  - die negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren und
  - die positiven Auswirkungen der Lösungen zu maximieren.

**Bezüglich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

- Kapsch achtet darauf, die körperliche, geistige und psychische Unversehrtheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen.
- Kapsch untersagt:
  - Folter oder unmenschliche oder erniedrigende Strafen oder Behandlungen
  - Sklaverei oder Leibeigenschaft
  - Menschenhandel
  - Kinderarbeit
  - Belästigung am Arbeitsplatz inklusive sexuelle Belästigung
- Kapsch achtet die Privatsphäre seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Herkunft, der religiösen oder sexuellen Ausrichtung sind verboten. Diversität und Inklusion werden gefördert.
- Konflikte zwischen den Interessen des Unternehmens und jener der Handlungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zu vermeiden.
- Kapsch anerkennt und unterstützt im Rahmen des jeweils anwendbaren gesetzlichen Rahmens das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

Kapsch bekennt sich zur Einhaltung der Menschenrechte, zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO), zu den zehn universellen Prinzipien des UN Global Compact und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

# Fairer Wettbewerb

Ein transparentes, faires und professionelles Verhalten am Markt dient der langfristigen Sicherstellung der Interessen von Kapsch. Das verhilft der Unternehmensgruppe zu einer gesicherten und nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit. Jegliche Einschränkung des freien Wettbewerbs durch Marktabsprachen, Marktmissbrauch und das missbräuchliche Ausnutzen der Marktstellung wird abgelehnt. Der erhöhten Konkurrenz durch Mitbewerber tritt Kapsch mit effizienteren Prozessen und hochqualitativen Produkten gegenüber.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich daher an die folgenden Verhaltensrichtlinien zu halten:

- Es werden keine Vereinbarungen mit Mitbewerbern, Kunden und Lieferanten getroffen und auch keine Verhaltensweisen abgestimmt, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Das gilt insbesondere für Preise, Personalkosten, Gemeinkostensätze, Produktionsmengen, die Bearbeitung oder Aufteilung von Märkten oder die Diskriminierung anderer Marktteilnehmer.
- Sollte Kapsch in einem Markt eine beherrschende Stellung einnehmen, ist diese nicht missbräuchlich auszunutzen.
- Es werden keine unfairen Geschäftspraktiken angewandt oder unangemessener Druck auf Geschäftspartner ausgeübt.
- Es werden keine Scheinangebote an andere Marktteilnehmer gelegt.
- Es werden keine strategischen Informationen mit Mitbewerbern oder anderen Marktteilnehmern ausgetauscht. Strategische Informationen sind alle Informationen und Daten, die es einem Marktteilnehmer ermöglichen, das zukünftige Marktverhalten eines anderen Marktteilnehmers vorherzusehen, wie zum Beispiel Preise und Preisbestandteile, Kosten, Kunden, Kapazitäten, Lagerbestände, Investitionen, geplante Produktentwicklungen, geplante Teilnahmen an Ausschreibungen etc.

Die Mitgliedschaft von Kapsch in Verbänden und Interessensvereinigungen dient einer positiven Wirtschaftsentwicklung und der Wahrung der Interessen von Kapsch in der jeweiligen Gruppe oder Sparte. Die Teilnahme und Tätigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei solchen Zusammenschlüssen unterliegen den oben dargestellten Grundsätzen.

## Im Einklang mit Handelsbestimmungen

Als global agierendes Unternehmen achten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Regelungen in Zusammenhang mit dem internationalen Handel. Um Verstößen gegen einzelstaatliche oder supranationale Regelungen vorzubeugen, hat Kapsch ein internes Trade Compliance System aufgebaut. Kontrollen zur Vermeidung derartiger Verstöße sind auf drei unterschiedlichen Ebenen erforderlich:

- **Destinationen.** Länder, in denen Kunden oder Endverwender ansässig sind oder in denen Equipment zur Verfügung gestellt wird, müssen auf mögliche Embargos oder Sanktionen überprüft werden.
- **Geschäftspartner.** Kunden, Lieferanten, Endverbraucher (gegebenenfalls auch Eigentümer von Kunden und Endverbrauchern) sowie andere Parteien, die mittelbar von Geschäften profitieren können, müssen überprüft werden, um deren Nennung auf Sanktionslisten oder in Embargos auszuschließen.
- **Equipment.** Hardware, Software und Technologien, die Personen oder Unternehmen zur Verfügung gestellt werden (egal ob auf physischem oder elektronischem Weg), sind zu überprüfen und klassifizieren, damit alle rechtlichen Voraussetzungen für einen Export eingehalten werden.

## Vermeidung von Interessenkonflikten

Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie im Interesse der Unternehmensgruppe tätig sind. Gleichzeitig befürwortet Kapsch das Engagement in der Zivilgesellschaft (z. B. in NGOs).

Wir wollen Situationen vermeiden, in denen aus persönlichen oder wirtschaftlichen Gründen Konflikte mit den Interessen unserer Unternehmensgruppe entstehen können. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich daher zur größtmöglichen Transparenz im Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten und zur Einhaltung folgender Verhaltensrichtlinien:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen geplante Nebentätigkeiten im Vorfeld genehmigen lassen. Personen, die bei Kapsch ein Dienstverhältnis beginnen, haben für bereits aufrechte Nebentätigkeiten vor Unterzeichnung des Dienstvertrags mit Kapsch die Zustimmung einzuholen. Diese Genehmigung bzw. Zustimmung erteilt der/die direkte Vorgesetzte in Abstimmung mit der Personalabteilung und wird im Rahmen einer Arbeitsvertragsergänzung, die mit der Personalabteilung abzuwickeln ist, schriftlich vereinbart. Dies gilt auch im Falle der Mitwirkung in Geschäftsführungs-, Aufsichts- oder Beratungsgremien von nicht zur Kapsch Group gehörenden Unternehmen.

  Eine Nebentätigkeit ist jede Beschäftigung gegen Entgelt, die neben einer hauptberuflichen Beschäftigung ausgeübt wird. Hierunter fällt auch eine selbstständige Nebentätigkeit. Ehrenamtliche oder gemeinnützige Tätigkeiten, solange diese unentgeltlich ausgeübt werden, bedürfen keiner Genehmigung.
- Kapitalbeteiligungen an einem Mittbewerber oder Geschäftspartner der Kapsch Group – insbesondere einem Kunden oder Lieferanten – müssen der/dem direkten Vorgesetzten zur Genehmigung gemeldet werden. Dies ist nicht erforderlich, wenn es sich um eine Beteiligung von unter 1 % handelt.
- Kapitalbeteiligungen von nahen Angehörigen (Ehefrau, Ehemann, Partnerin, Partner, Kindern, Geschwistern, Eltern) an Geschäftspartnern sind Kapsch zu melden. Dies ist nicht erforderlich, wenn es sich um eine Beteiligung von unter 1 % handelt.
- Bei Vertragsverhandlungen ist Kapsch zu melden, wenn auf Seiten der Geschäftspartner Angehörige beteiligt sind.

## Gewährung und Annahme von Vorteilen

Höflichkeiten im Geschäftsverkehr, wie Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen zu Veranstaltungen, sind nur zulässig, wenn sie sich in den gesetzlich, vorschriftsmäßig zulässigen und üblichen Grenzen halten, von geringem Wert sind und auf keinen Fall die Integrität oder den Ruf einer der Parteien beeinträchtigen und nicht als unzulässige Vorteilsannahme oder -gewährung ausgelegt werden können.

Kapsch duldet keine Form der unzulässigen Vorteilsannahme oder -gewährung sowie Korruption. Tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte sind zu vermeiden. Schon jeder Anschein von Korruption oder eines Interessenkonflikts ist zu vermeiden.

Das Anbieten, Gewähren, Versprechen, Fordern und Annehmen eines Vorteils ist verboten, wenn der Vorteil:

- die Durchführung oder Unterlassung einer amtlichen oder rechtsgeschäftlichen Pflicht oder Handlung zum Zweck hat oder
- zur Erlangung eines privaten oder geschäftlichen Vorteils begeben wird, oder
- Entscheidungen oder das Verhalten einer Person beeinflussen würde oder auch nur dem Anschein nach beeinflussen könnte sowie immer wenn er in Form von Bargeld oder Kickback-Zahlungen gewährt wird.

## Spenden und Sponsoring

Spenden erfolgen im Rahmen unserer sozialen und gesellschaftspolitischen Verantwortung und müssen sich in einem üblichen Ausmaß bewegen. Die Empfänger der Spenden müssen unabhängig von Kapsch oder den Mitgliedern der Führungsgremien (Aufsichtsrat, Vorstand, Geschäftsführung) und ihren nahen Verwandten sein. Spenden dürfen der Reputation von Kapsch nicht abträglich sein.
Spenden sowie Sponsorengelder dürfen nur im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung und in Übereinstimmung mit den hierfür geltenden internen Bestimmungen vergeben werden.

Spenden- und Sponsoringaktivitäten:

- sind unternehmerische Entscheidungen,
- erfolgen frei von sachfremden Interessen,
- werden auf Grundlage angemessener Informationen getätigt.

Kapsch führt keine Spenden- oder Sponsoring-Aktivitäten durch:

- wenn mit diesen ein vorwiegend politischer oder religiöser Aspekt verbunden ist oder
- sofern hierdurch eine pflichtwidrige Handlung oder Unterlassung des Gegenübers bewirkt werden soll.

## Lobbying

Transparentes und professionelles Lobbying fördert gut informierte Entscheidungen durch die Zuführung von Fach- und Praxiswissen an die Entscheidungsträger.

Integrität, Transparenz, Gesetzestreue und unsere demokratischen Grundwerte sind die Basis jeder für Kapsch erbrachten Lobbying-Tätigkeit. Sie erfolgt im Einklang mit den Gesetzen, den internen Kapsch Richtlinien und folgenden Grundsätzen:

- Lobbyisten handeln professionell, aufrichtig, ethisch und angemessen.
- Lobbyisten halten sich an alle anwendbaren Gesetze.
- Zur Verfügung gestellte Informationen sind stets nach bestem Gewissen unverzerrt, vollständig, aktuell und nicht irreführend.
- Auf Funktionsträger darf unter keinen Umständen unlauterer, unsachlicher, unangemessener oder ungesetzlicher Einfluss ausgeübt werden, weder durch direkte oder indirekte finanzielle noch durch sonstige materielle Anreize.
- Funktionsträger werden keinesfalls verleitet, gegen Regeln und Verhaltensnormen zu verstoßen.
- Durch Lobbying werden keine Verhaltensweisen ausgeübt, die dem Ruf von Kapsch schaden oder schaden könnten.
- Durch Lobbying-Tätigkeiten erhaltene vertrauliche Informationen sind geheim zu halten, sofern keine gesetzliche Offenlegungspflicht oder das Einverständnis der Geschäftsleitung vorliegt.
- Entgelte für Lobbying müssen immer in einem angemessenen Verhältnis zur erbrachten Leistung stehen.
- Rechtliche Beschränkungen für die Vergütung und den Auftragsumfang werden strikt befolgt.

Von Unternehmenslobbyisten und von Externen erbrachte Lobbying-Leistungen sind umfassend und transparent zu dokumentieren, damit die Leistungserbringung nachvollziehbar ist.

## Informationssicherheit und Datenschutz

Informationssicherheit betrifft den Schutz von Unternehmens-, Kunden- und Nutzerdaten. Dazu können auch personenbezogene Daten zählen, also Daten, die eindeutig einer bestimmten Person zuordenbar sind und die im Sinne von Datenschutzbestimmungen verlässlich gegen unbefugte Zugriffe gemäß den anwendbaren gesetzlichen und regulatorischen Datenschutz-Regularien geschützt werden.

Kapsch ist sich der Verantwortung im Umgang mit derartigen Daten bewusst und hat das Thema Informationssicherheit tief in der Organisation verankert. Risiken und aktuelle Bedrohungen werden laufend analysiert, sodass zielgerichtet Maßnahmen gesetzt werden können. Diese beziehen sich typischerweise auf die drei Dimensionen Mensch, Prozess und Technologie. Als Technologiekonzern ist Kapsch typischen IT-Risiken in Bezug auf Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Daten ausgesetzt. Die Unternehmensgruppe hat dafür ein globales Informations-Risikomanagementsystem eingeführt, welches danach strebt, das eingehbare Risiko am aktuellen Stand der Technik auszurichten.

Jede Kapsch Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat sicherzustellen, dass sämtliche Unternehmensinformationen, einschließlich personenbezogener Daten, gespeichert auf Datenträgern jeglicher Form, stets sicher verwahrt werden. Um dies sicherstellen zu können, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig mit zielgerichtete Schulungen vorbereitet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich dazu, **personenbezogene Daten**, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit erlangt werden, weder zur Verfolgung eigener Interessen, noch zur Verfolgung der Interessen Dritter zugänglich zu machen. Werden personenbezogene Daten durch Kapsch verarbeitet, so stellen implementierte Prozesse sicher, dass Betroffene ihre Rechte in Bezug auf die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten wahrnehmen können.

## Kapitalmarkt und Umgang mit Insiderinformationen

Die börsennotierte Kapsch TrafficCom AG, ein Unternehmen der Kapsch Group, unterliegt den relevanten Kapitalmarktgesetzen. Zudem bekennt sich das Unternehmen zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Dieser verfolgt das Ziel einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Unternehmen.

Es ist untersagt, Insiderinformationen zu missbrauchen (Insidergeschäfte zu tätigen, Insiderinformationen unrechtmäßig offenzulegen) und den Markt zu manipulieren.

Unter Insiderinformationen werden Informationen verstanden, die nicht öffentlich bekannt und präzise sind, einen direkten oder indirekten Bezug zum Emittenten haben und geeignet sind den Kurs eines Finanzinstruments erheblich zu beeinflussen.

Als Marktmanipulation zählt jede Handlung oder jeder Auftrag,

- der falsche oder irreführende Signale gibt oder
- ein anormales oder künstliches Kursniveau bildet oder
- unter Täuschung den Kurs beeinflusst.

## Menschenrechte und Arbeitsnormen

Kapsch unterstützt innerhalb des eigenen Einflussbereichs den Schutz der internationalen Menschenrechte und achtet darauf, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen. Kapsch lehnt alle Formen der Zwangs- und Pflichtarbeit sowie der Kinderarbeit ebenso strikt ab wie Menschenhandel (“Moderne Sklaverei“). Kapsch anerkennt im Rahmen des jeweils anwendbaren gesetzlichen Rahmens das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen und sorgt für Sicherheit am Arbeitsplatz.

## Diversität und Inklusion

Kapsch beschäftigt weltweit Menschen unterschiedlichen Geschlechts, verschiedener Altersgruppen sowie mit heterogenen Ansichten und Überzeugungen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unterschiedlicher Herkunft und haben verschiedene Ethnien, kulturelle und religiöse Hintergründe, sexuelle Orientierungen sowie vielfältige geistige und körperliche Fähigkeiten. Die Förderung von Vielfalt ist daher für Kapsch ein strategisch relevantes Thema, dem auch bei den internen Trainingsprogrammen ein hoher Stellenwert beigemessen wird. Kapsch erwartet, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Führungskräfte mit dieser Thematik auseinandersetzen, um ein Verständnis für die entstandene Vielfalt aufzubauen. Das schafft die Basis für ein kulturübergreifendes, motivierendes Zusammenarbeiten.

Ein Schwerpunkt im Bereich Diversität ist die Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen. Maßnahmen zur Frauenförderung im Konzern sollen dazu führen, dass Führungs- und Expert*innen-Positionen zunehmend mit Frauen besetzt werden und es bei Kapsch zu einem ausgewogenen Verhältnis kommt.

Generell gilt, dass die Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für eine Position in leitender Funktion jeweils im Hinblick auf die bestmögliche Besetzung der freien Stelle erfolgt. Dabei wird auf die fachliche und soziale Kompetenz und die Erfahrung Wert gelegt sowie die Teamfähigkeit berücksichtigt. Herkunft, Volkszugehörigkeit, kultureller und religiöser Hintergrund, sexuelle Orientierung sowie Geschlecht sind keine Kriterien.

## Respekt am Arbeitsplatz: Vermeidung von Belästigung am Arbeitsplatz

Bei Kapsch möchten wir in einem Umfeld arbeiten, in dem ethische Grenzen geachtet werden und ein respektvoller Umgang miteinander gepflogen wird. Daher wird Belästigung am Arbeitsplatz bei Kapsch unter keinen Umständen toleriert.

Als Belästigung ist jedes unerwünschte Verhalten gegenüber einer Person zu verstehen, das sich auf die Religion, das Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, gegebenenfalls eine Schwangerschaft, die Herkunft, die Ethnie, die Hautfarbe, das Alter, Behinderungen oder genetische Informationen bezieht. Beispiele für Belästigung am Arbeitsplatz sind: anstößige Witze, Verunglimpfungen, Beschimpfungen, angedrohte oder reale physische Übergriffe, Einschüchterungen, Spott, Beleidigungen und anstößige Bilder.

Beschwerden oder Hilfegesuche wegen Belästigung am Arbeitsplatz werden bei Kapsch rasch und gerecht abgewickelt. Personen, die in gutem Glauben Beschwerden vorbringen, sind vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

## Umweltschutz

Kapsch ist Teil der Green Economy. Unsere Produkte und Anwendungen helfen, Verkehrsemissionen zu reduzieren. Wir werden weiterhin daran arbeiten, möglichst viele Kunden von den Vorteilen des Einsatzes unseres Leistungsportfolios zu überzeugen. Gleichzeitig informieren wir, wie die Produkte und Anwendungen bestmöglich zum Schutz der Umwelt eingesetzt werden können.

Kapsch berücksichtigt bei Geschäfts-entscheidungen auch ökologische Aspekte.

Bei der Auswahl von neuen Standorten werden ökologische Kriterien wie die Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz sowie die Verfügbarkeit von Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigt. Dienstreisen werden nach Möglichkeit durch virtuelle Besprechungen ersetzt. Im Bereich Innovation und Entwicklung wird auf Energieeinsparung im Betrieb unserer Produkte und Anwendungen sowie auf Ressourceneffizienz fokussiert.

# Umsetzung des Verhaltenskodex

## Bei Kapsch

Die Führungskräfte von Kapsch haben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch gelebte Praxis Vorbild bei der Umsetzung der Intention und der Inhalte des Verhaltenskodex zu sein.

Bei der Interpretation der Regeln des Verhaltenskodex haben sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch von ihrem eigenen Urteilsvermögen leiten zu lassen und zu hinterfragen, ob eine konkrete Handlungsweise Anlass zur Kritik geben könnte.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dazu angehalten, sich über die für ihren Verantwortungsbereich geltenden Gesetze und Vorschriften sowie über interne Regelungen und Richtlinien aktiv zu informieren und diese uneingeschränkt einzuhalten.

Bei der Neuaufnahme und Beförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird berücksichtigt, dass Kompetenzen vorhanden sind, die zur Erfüllung und Umsetzung der Geschäftsziele sowie zur gesetzeskonformen Erreichung dieser Ziele erforderlich sind.

Kapsch trägt Sorge dafür, dass dieser Verhaltenskodex in allen vollkonsolidierten Unternehmungen und Beteiligungen der Firmengruppe uneingeschränkt umgesetzt wird. Definierte Meldeprozesse helfen, unredliches Verhalten sichtbar zu machen.

## Erwartung an Geschäftspartner

Kapsch strebt hohe Leistungsstandards und unternehmerische Verantwortung im Rahmen seiner gesamten Geschäftstätigkeit an. Unsere Geschäftspartner spielen dabei eine entscheidende Rolle, denn sie ermöglichen unser nachhaltiges Wachstum. Wir erwarten deshalb von unseren Geschäftspartnern hohe Standards in Bezug auf Leistung und Integrität.

Unsere Geschäftspartner haben sich an die geltenden Gesetze, Branchenbestimmungen und Vertragsbedingungen ebenso zu halten wie an die allgemein anerkannten Standards sozialer Verantwortung.

Vor Eingehen einer Geschäftsbeziehung führt Kapsch möglichst flächendeckend Eignungsprüfungen mit den potenziellen Geschäftspartnern durch, um sich unmittelbar und dem Geschäftsverhältnis angemessen von deren Integrität, Qualitätsniveau, Eignung und Glaubwürdigkeit zu überzeugen.

Dieser Verhaltenskodex ist jedem Geschäftspartner über die Kapsch Website ***www.kapsch.net*** zugänglich.

# Fragen und Informationen zum Verhaltenskodex

Für den Inhalt des Verhaltenskodex ist der Vorstand der Kapsch-Group Beteiligungs GmbH verantwortlich.

Für die Beantwortung von Fragen zum Verhaltenskodex stehen die folgenden Personen zur Verfügung:


**Compliance Officer**
Herr
Dominik Fluch
Kapsch TrafficCom AG
+43 664 628 1518
dominik.fluch@kapsch.net

**Frauenbeauftragte**
Frau
Alexandra Jirovsky
Kapsch TrafficCom AG
+43 664 628 1500
alexandra.jirovsky@kapsch.net

**Chief Information Security Officer (CISO)**
Herr
Thomas Höher
Kapsch TrafficCom AG
+43 664 628 2940
thomas.höher@kapsch.net

**Chief Privacy Officer (CPO)**
Herr
Günter Wildmann
Kapsch TrafficCom AG
+43 664 628 2484
guenter.wildmann@kapsch.net



**Haftungsausschluss.**

Dieses Dokument wurde mit größtmöglicher Sorgfalt und unter gewissenhafter Prüfung sämtlicher Daten erstellt. Satz- und Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden.

Bei Personenbezeichnungen achten die Autoren darauf, möglichst durchgängig die männliche und die weibliche Form zu verwenden (zum Beispiel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Aus Gründen der Lesbarkeit wird vereinzelt nur die männliche Form angeführt. Es sind aber stets Menschen sämtlicher Geschlechterkategorien gemeint.

Dieses Dokument stellt keine Empfehlung oder Einladung dar, Wertpapiere von Kapsch TrafficCom zu kaufen oder zu verkaufen.



**Impressum.**

Medieninhaber und Hersteller: Kapsch TrafficCom AG
Verlags- und Herstellungsort: Wien, Österreich
Redaktionsschluss: 20. Februar 2023

**Visit us on:**

***>>> www.kapsch.net***

**Kapsch Aktiengesellschaft** | **Alle Rechte vorbehalten**

Kapsch Aktiengesellschaft besitzt alle Rechte, Titel und Interessen am Inhalt und der Informationen dieses Dokumentes. Alle Rechte, insbesondere der Verbreitung, der Vervielfältigung, des Nachdrucks, der Abänderung oder Übersetzung des Inhaltes bleiben, auch auszugsweise, vorbehalten.

Kapsch TrafficCom AG | Am Europlatz 2 | 1120 Wien | Österreich | T +43 50 811 0 | F +43 50 811 2109 | info@kapsch.net | www.kapsch.net | 47000001905-01_DE | 20200128