

The logo for 'init' is displayed in a white, lowercase, sans-serif font. The letter 'i' has a dot, and the letter 't' has a horizontal bar that ends in an arrow pointing to the right. The logo is contained within a white-outlined square that has a slightly clipped bottom-right corner.

init

Nichtfinanzieller
Konzernbericht
2018



NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

(gemäß §§ 315b, 315c HGB)

Impressum

Kontakt

init innovation in traffic systems SE
Käppelestraße 4–10, D-76131 Karlsruhe

Postfach 3380, D-76019 Karlsruhe
Tel. +49.721.6100.0, Fax +49.721.6100.399
info@initse.com, www.initse.com

Redaktion und Text:

init innovation in traffic systems SE, Karlsruhe
www.initse.com

INHALT

1	Grundlagen des Berichts	3
2	Mitarbeiter	4
3	Datenschutz	6
4	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	7

GRUNDLAGEN DES BERICHTS

Geschäftsmodell

Als weltweit führender Anbieter von integrierten Planungs-, Dispositions-, Telematik- und Ticketinglösungen für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) hat init den Anspruch, in allen Geschäftsbereichen nachhaltig zu wirtschaften und verantwortungsvoll zu handeln. Mit unseren Produkten und Dienstleistungen wollen wir dazu beitragen, die Attraktivität und Qualität des ÖPNV zu verbessern und die Wirtschaftlichkeit der Verkehrsbetriebe zu erhöhen.

Für weitergehende Informationen zum Geschäftsmodell und zum Konsolidierungskreis des init-Konzerns verweisen wir auf den zusammengefassten Lagebericht, Kapitel „Grundlagen des Konzerns“.

Wesentlichkeitsanalyse

Die Bestimmung der für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten relevanten Aspekte erfolgte im Jahr 2017 anhand einer Wesentlichkeitsanalyse unter Beteiligung des Vorstands.

Daraus wurden in 2017 die wesentlichen Themenfelder des init-Konzerns „Aus- und Weiterbildung“, „init als attraktiver Arbeitgeber“, „Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen“ und „Korruptionsbekämpfung“ ermittelt. Damit werden die drei Aspekte „Arbeitnehmerbelange“ (Themenfelder „Aus- und Weiterbildung“ und „init als attraktiver Arbeitgeber“), „Sozialbelange“ (Themenfeld „Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen“) und „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ (Themenfeld „Korruptionsbekämpfung“) nach CSR-RUG (Corporate-Social-Responsibility-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) in dieser Berichterstattung abgedeckt. Die aus der Wesentlichkeitsanalyse 2017 resultierenden Themen sind auch für das Jahr 2018 relevant.

Das CSR-RUG sieht darüber hinaus die Darstellung der Aspekte „Achtung der Menschenrechte“ und „Umweltbelange“ vor. Zu diesen Aspekten wurden keine Themen als wesentlich im Sinne des CSR-RUG identifiziert. Der init-Konzern leistet aufgrund seines Geschäftsmodells indirekt einen Beitrag zur Förderung des weltweiten ÖPNV und damit zu umweltfreundlicheren Mobilitätsformen im Hinblick auf Ressourcenschonung und Emissionsreduktion.

Die Berichtsinhalte richten sich ausschließlich nach der Wesentlichkeitsdefinition und den inhaltlichen Vorgaben des CSR-RUG, daher wurde kein Rahmenwerk verwendet.

Nichtfinanzielle Risiken

Nichtfinanzielle Risiken werden im Rahmen des Risikomanagements betrachtet.

Die Grundlage zur Erfassung der Risiken sind Checklisten, die vom jeweiligen verantwortlichen Ansprechpartner für jeden Bereich in einem Risikoworkshop erarbeitet werden. Auch für das Jahr 2018 wurden im Risikomanagement-System keine sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte identifiziert.

MITARBEITER

Als weltweit führender Anbieter von integrierten Planungs-, Dispositions-, Telematik- und Ticketingsystemen für den ÖPNV ist init auf qualifizierte und leistungsfähige Mitarbeiter angewiesen. Mit ihrer Erfahrung und Motivation sind sie es, die maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen. Wir engagieren uns deshalb dafür, ein motivierendes, attraktives, nachhaltiges und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Als internationales Unternehmen schätzt init zudem die Vielfalt innerhalb der Belegschaft. Sie ist zentral für den Unternehmenserfolg und bildet genauso wie der kontinuierliche Erwerb und Austausch von Wissen die Voraussetzung dafür, dass wir flexibel auf sich wandelnde Rahmenbedingungen reagieren können. Daher haben wir die Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden (im Folgenden gilt die männliche Bezeichnung gleichermaßen für Mitarbeitende aller Geschlechter sowie Geschlechtsneutrale) auch in den konzernweit gültigen ethischen Leitlinien verankert.

Der Personalleiter der init-Gruppe ist zuständig für alle Mitarbeiterthemen und die Steuerung von Maßnahmen in den Gesellschaften weltweit mit Schwerpunkt auf den deutschen Gesellschaften init SE, INIT GmbH und initplan GmbH. Darüber hinaus verfügt init über eine Stelle innerhalb der Personalabteilung der init SE, die Auslandsgesellschaften ohne eigene Personalabteilung oder Personalverantwortlichen betreut. Die Betreuung umfasst dabei die Überwachung der Reportingprozesse zu den Personalkennzahlen sowie je nach Gesellschaft die Administration und das Recruiting. Im vergangenen Jahr haben wir unser Konzernreporting in Bezug auf Personalkennzahlen weiter ausgebaut und die Berechnungen der Kennzahlen vereinheitlicht, sodass in erster Linie die Kennzahlen Fluktuationsrate, Fort- und Weiterbildungsquote sowie Krankenstand konzernweit monatlich als Steuerungsgröße verfügbar sind. Dieses Reporting beabsichtigen wir weiter auszubauen.

Die Personalabteilung informiert den Vorstand monatlich über die Kennzahlen, sowie die daraus abgeleiteten bzw. getroffenen Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter.

init als attraktiver Arbeitgeber

Besonders vor dem Hintergrund des derzeitigen Fachkräftemangels in der IT-Branche, insbesondere aber nicht ausschließlich am Standort des Headquarters in

Karlsruhe, ist es für init unerlässlich, qualifizierte Fachkräfte und Führungskräfte langfristig an sich zu binden und neue Talente in erster Linie in den Bereichen Software- und Hardwareentwicklung für init zu gewinnen. Aufgrund dieser Entwicklungen am Arbeitsmarkt haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Wahrnehmung von init als attraktivem Arbeitgeber und familienfreundlichem Unternehmen zu bewahren und zu steigern, um eine hohe Attraktivität für neue Mitarbeiter zu schaffen und eine hohe Mitarbeiterbindung zu erzielen.

Die Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität werden regelmäßig von der Personalabteilung und vom Vorstand im Hinblick auf deren Umsetzung überprüft. Die Überprüfung erfolgt im Rahmen der engen Zusammenarbeit an den Standorten und durch Rücksprachen mit den Standortmanagern und Teamleitern. Eine weitere Maßnahme zur Deckung des Personalbedarfs im Bereich Softwareentwicklung und zur Entschärfung des Risikos auf dem heimischen Arbeitsmarkt Fachkräfte in ausreichender Anzahl nicht finden zu können, bestand im Berichtsjahr in der Gründung eines weiteren Entwicklungsstandorts in Maynooth, Irland (Nähe Dublin), an dem bereits mit dem Personalaufbau begonnen wurde. Gleichzeitig achten wir darauf, dass neue Arbeitsformen und -methoden an allen Standorten gleichmäßig implementiert werden. Dadurch und durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und -gespräche wollen wir außerdem die Voraussetzungen dafür schaffen, die Mitarbeiterfluktuation möglichst niedrig zu halten. Im Berichtsjahr 2018 lag die konzernweite Fluktuationsrate aller festangestellten Mitarbeiter bei 8,11 Prozent. Für das kommende Berichtsjahr haben wir uns als Ziel gesetzt diese Fluktuationsrate trotz der angespannten Arbeitsmarktlage mindestens auf gleichem Level zu halten. Hierfür setzten wir im Berichtszeitraum auch auf ein Bündel verschiedener Maßnahmen und Angebote, um die Attraktivität von init als Arbeitgeber weiter zu steigern. So haben wir im Jahr 2018 die bisherigen freiwilligen Leistungen, Weihnachts- und Urlaubsgeld zu festen Gehaltsbestandteilen ohne Freiwilligkeitsvorbehalt gemacht und auf das Monatsgehalt umgelegt¹.

Des Weiteren konnten die Mitarbeiter des Unternehmens im Jahr 2018 wie in den Vorjahren attraktive freiwillige Leistungen in Anspruch nehmen. Besonders herausheben möchten wir unsere sehr attraktiven Zuschüsse zur Kinderbetreuung nicht nur für Kinder im Kindergartenalter, sondern auch für Grundschulkindern,

¹ Gültig für die Gesellschaften: init SE, INIT GmbH, initplan GmbH

die unseren Anspruch stützen, als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Darüber hinaus stellen sich init und ihre Mitarbeiter auch ihrer sozialen Verantwortung, was nicht nur durch die zahlreichen Sponsorings von regionalen Sport- und Kulturereignissen und Vereinen zum Tragen kommt, sondern auch durch Spenden und Hilfsaktionen. Dieses soziale Engagement trägt maßgeblich zur Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und somit zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiter bei.

Unter anderem für dieses nachhaltige Engagement wurde die init SE im Berichtsjahr mit dem 2. Platz beim b-efficient Award der Wirtschaftsjunioren Baden-Württemberg ausgezeichnet, dem „Deutschlands beste Jobs mit Zukunft“-Siegel von Focus Money für nachhaltige Unternehmensentwicklung und Arbeitsplatzsicherheit sowie dem Entrepreneurs Stars Award des Bundesverbands mittelständische Wirtschaft (BVMW). Darüber hinaus wurde die nordamerikanische Niederlassung INIT Inc. im Rahmen des „Best Place to Work“-Awards als attraktiver Arbeitgeber ausgezeichnet.

Aus- und Weiterbildung

Wir wollen bei init die Bedingungen dafür schaffen, dass jeder Mitarbeiter sein individuelles Potenzial optimal entfalten kann. Daher legen wir viel Wert auf die Weiterentwicklung und die Förderung des Austauschs von Know-how über alle Ebenen und Unternehmensbereiche hinweg. Das Ziel der Ausbildung und der kontinuierlichen Weiterbildung der Mitarbeiter ist der Auf- und Ausbau der passgenauen Kompetenzen, die zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und -ziele notwendig sind. Der Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter und die darauf aufbauenden Maßnahmen werden vorab im Rahmen des jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächs sowie in Gesprächen zwischen den Führungskräften und der Personalabteilung ermittelt. Ergänzend dazu durchläuft jeder Mitarbeiter beim Einstieg ins Unternehmen je nach Tätigkeitsfeld ein 6- bis 12-wöchiges Einarbeitungs- und Schulungsprogramm. Dieses umfasst Schulungen zu grundlegenden Themen wie interne Prozesse, Produkte, ÖPNV, Marketing, Personal und Arbeitssicherheit. Mitarbeiter im IT-Bereich erhalten eine Einführung in die spezifischen Standards und Programmiersprachen.

Die Maßnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung werden im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung von der Personalabteilung überwacht und

in Form von Schulungsbeurteilungen dokumentiert und bewertet, um den Erfolg der Weiterbildungen prüfen und Rückschlüsse für zukünftige Maßnahmen ziehen zu können. Dadurch soll gewährleistet werden, dass ein kontinuierlicher Wissensaustausch stattfindet, und die Positionierung von init als technologischer Impulsgeber für den ÖPNV gefestigt werden. Darüber hinaus wurde zu Beginn des Jahres 2018 eine interne init Academy ins Leben gerufen, die zunächst für den Standort in Karlsruhe etabliert wurde und bereits gezielte Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung sowie im Bereich der Kooperationen mit Hochschulen hervorgebracht hat. So hat zum Beispiel im Rahmen der jährlichen TWIN conference der internationalen Studierendenorganisation AIESEC ein Workshop-Tag mit 36 internationalen Studierenden zum Thema „Mobilität der Zukunft“ bei init in Karlsruhe stattgefunden.

Durch gezielte Fort- und Weiterbildungen unserer Mitarbeiter verfolgen wir das Ziel, passgenaue Kompetenzen auf- und auszubauen, die Mitarbeiter individuell zu fördern, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und die Mitarbeiter somit langfristig an das Unternehmen zu binden.

Die Leistungen unseres Unternehmens im Bereich Aus- und Weiterbildung bestimmten wir mithilfe der Kennzahlen zur Ausbildungsquote¹ und zu den absolvierten Weiterbildungsstunden. Die Weiterbildungsmaßnahmen bei init umfassten Mitarbeiterschulungen bei externen Anbietern, hausinterne Schulungen sowie Besuche von Fachmessen und Kongressen. Dabei reichte das Themenspektrum von spezifischen Software-Schulungen bis hin zur speziellen Führungskräfteentwicklung. Wir beabsichtigen, die Anzahl der durchschnittlichen Stunden für Weiterbildung pro aktivem Mitarbeiter² in Festanstellung bis zum Jahr 2020 konzernweit auf mindestens 16 Stunden im Jahr zu steigern. Festangestellte aktive Mitarbeiter¹ absolvierten im Jahr 2018 bei init im Durchschnitt rund 12 Schulungsstunden.

² Bezeichnet alle sozialversicherungsrechtlich beschäftigten Mitarbeiter (Voll- und Teilzeit), einschließlich der Geschäfts-

führung, ausschließlich Auszubildende, Aushilfen, Praktikanten, Werkstudenten, Mitarbeiter in Mutterschutz und Elternzeit für die Gesellschaften: init SE, INIT GmbH, initplan GmbH

DATENSCHUTZ

Wir nehmen den Schutz der Kundendaten sehr ernst, denn das Vertrauen in uns und unsere Systeme ist einer der wichtigsten Aspekte für erfolgreiche und langjährige Geschäftsbeziehungen. Der init-Konzern verwaltet Daten bei der Auftragsabwicklung, Angebotsbearbeitung, Personalverwaltung, Investor-Relations-Betreuung und zu Marketingzwecken. Im Rahmen unserer Ticketingprojekte werden teilweise personenbezogene Ticketingdaten in eigenen IT-Systemen verwaltet. Diese dedizierten IT-Systeme werden in externen Rechenzentren betrieben, die über gemanagte Fernwartungsverbindungen angebunden sind. Unser Ziel ist es dabei, die gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz für personenbezogene und vertrauliche Daten zu gewährleisten. Gleichzeitig wollen wir gegebenenfalls auftretende Datenlecks, -diebstähle und -verluste möglichst lückenlos erfassen, um hieraus entsprechende Korrekturmaßnahmen abzuleiten.

Grundlage für die Umsetzung bildet unsere unternehmenseigene Datenschutzrichtlinie, unser Informationssicherheitsmanagement und das dafür erstellte Handbuch, das im Turnus der Audits zur ISO-9001-Zertifizierung überprüft wird, entsprechend den Unternehmensanforderungen an die gültigen gesetzlichen Anforderungen angepasst wird und von jedem Mitarbeiter über das Intranet abgerufen werden kann. Das Informationssicherheitsmanagementsystem erfasst und dokumentiert die zentralen Prozesse, Richtlinien, Verfahren und Verantwortlichkeiten. Es zielt darauf ab, die Durchführung, Überwachung, Bewertung, Aufrechterhaltung und Verbesserung von IT- und Informationssicherheit für den Standort Karlsruhe und die daran technisch angeschlossenen Standorte zu gewährleisten. Die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherheit werden durch die IT-Abteilung sichergestellt.

Auf die Einhaltung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und anderer Vorschriften zum Datenschutz am Unternehmenssitz Karlsruhe wirkt der von init bestellte Datenschutzbeauftragte hin. Auch für die bestmögliche Einhaltung firmeneigener Standards wie unser Informationssicherheitsmanagement-System ist er mit verantwortlich. Um zu ermitteln, ob das Datenschutz- und Datensicherheitssystem, die datenschutzrechtlichen Anforderungen gemäß dem BDSG sowie die Festlegungen der Datenschutz- und Datensicherheitsrichtlinie erfüllt und wirksam verwirklicht werden, führt er in regelmäßigen Abständen Überprüfungen durch und berichtet bei Bedarf an den Vorstand. Außerdem initiiert er Schulungsmaßnahmen und steht den Mitarbeitern beratend zur Verfügung. Auf der Internetseite von init wird der

Datenschutzbeauftragte ebenfalls als externer Ansprechpartner benannt. Darüber hinaus wird jede Gesellschaft von einem Datenschutzbeauftragten beraten, um die Einhaltung der lokalen Datenschutzbestimmungen sicherzustellen.

Im Rahmen unserer Kundenbeziehungen sowie Lieferantenbeziehungen werden regelmäßig Vereinbarungen zum Datenschutz getroffen. Damit wollen wir sicherstellen, dass die jeweiligen länderspezifischen Regelungen und Gesetze eingehalten werden. Um den Schutz von Daten lokal bestmöglich sicherzustellen, verfügt init zusätzlich zu einer Antivirensoftware und Firewall auf allen Rechnern über ein vierstufiges Sicherheitskonzept für E-Mails, das komplementäre Antivirenlösungen verschiedener Anbieter und Antispamfilter umfasst. Diese Programme werden bei Erscheinen einer neuen Version umgehend aktualisiert. Um das Risiko zu verringern, dass Verluste durch neue, noch unbekanntes Schadsoftware entstehen, sensibilisieren wir zu diesem Thema insbesondere unsere Mitarbeiter in der Personalabteilung oder in relevanten Schlüsselpositionen durch Best-Practice-Schulungen. Weiterhin informiert die interne IT regelmäßig über aktuelle Schadsoftware via E-Mail.

Im Vorfeld sowie nach Inkrafttreten der EU-Datenschutz-Grundverordnung hat sich init im Berichtszeitraum intensiv mit den neuen Anforderungen befasst. Die vom Datenschutzbeauftragten identifizierten relevanten Änderungen wurden umgesetzt. Dabei handelte es sich insbesondere, um die neue Meldepflicht, Rechenschaftspflicht, Einwilligungseinholung und Datensicherheit. Hierzu gehörte die Überarbeitung von Dokumenten, Gewährleistung eines angemessenen Schutzniveaus für personenbezogene Daten, Anpassung der technischen und organisatorischen Maßnahmen, Einwilligung betroffener Personen und Daten-Workflows im Informationssicherheitsmanagement-System. Es finden weiterhin im Rahmen von Überprüfungs- und Optimierungsprozessen Anpassungen statt. Darüber hinaus strebt init mittelfristig weitere ISO-Zertifizierungen bezüglich Informationssicherheit an und hat hierzu Anfang 2019 angefangen, einen internen Informationssicherheitsbeauftragten auszubilden.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße im Bereich des Datenschutzes bekannt.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Compliance ist bei init ein fester Bestandteil der unternehmerischen Wertvorstellungen. Mit unseren konzernweit geltenden Verhaltensregeln möchten wir unsere Mitarbeiter, unser Unternehmen sowie unsere Kunden und Geschäftspartner schützen. Die Bekämpfung von Korruption sowie Bestechung hat dabei eine hohe Priorität im init-Konzern, da die strikte Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen und die Vermeidung von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption die Grundvoraussetzung der Geschäftstätigkeit bilden. Wir verfolgen das Ziel, ethisch, moralisch und rechtlich einwandfreies Verhalten in allen Unternehmensbereichen zu erhalten und weiter zu etablieren. Darüber hinaus ist init bestrebt, alle Mitarbeiter fortlaufend über das Thema Korruptionsbekämpfung informiert zu halten.

In unseren ethischen Leitlinien haben wir alle maßgeblichen gesetzlichen und unternehmensinternen Anforderungen an unsere Mitarbeiter zusammengefasst. Sie geben konkrete Verhaltensregeln vor und halten fest, dass Korruption und Bestechung in unseren Unternehmen nicht toleriert werden. Sie beinhalten spezifische Regeln wie beispielsweise zur Gewährung und Annahme von Vorteilen, zur Dokumentation von Geschäftstransaktionen, sowie zur umfassenden, wahrheitsgetreuen und gesetzeskonformen Weitergabe von Informationen an Mitarbeiter, Aktionäre, Kapitalmarkt, Medien und andere Interessengruppen. Die ethischen Leitlinien bilden den bindenden Verhaltenskodex für den gesamten init-Konzern und gelten ausnahmslos für alle Mitarbeiter – über Teams, Hierarchieebenen, Länder und alle Einzelgesellschaften unseres Unternehmens hinweg.

Die ethischen Leitlinien können öffentlich auf unserer Website eingesehen werden. Mitarbeiter erhalten die Leitlinien bereits im Bewerbungsstadium oder beim Arbeitsantritt. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig, mindestens einmal jährlich, über die Kommunikationsmedien Intranet, E-Mail oder im Rahmen eines Meetings über die ethischen Leitlinien bei init informiert. Der Erhalt und die Kenntnisnahme werden von den Mitarbeitern der Konzerngesellschaften bestätigt. Darüber hinaus pflegt

der Vorstand der init einen aktiven Austausch mit dem Management aller konsolidierten Gesellschaften.

Einmal im Jahr treffen sich hierzu die Vorstände mit den Geschäftsführern bzw. Managing-Directors der Konzerngesellschaften. Bei diesem jährlichen Management-Meeting wird das Management unter anderem nochmals speziell zum Thema „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ und Verhaltenskodex bei init im Allgemeinen sensibilisiert, um es in den Konzerngesellschaften und bei den eigenen Mitarbeitern zu etablieren.

Im Gesamtvorstand der init SE ist der Finanzvorstand für Compliance verantwortlich. Compliance-Themen werden von den jeweiligen Geschäftsführungen sowie Rechtsabteilungen in den Konzerngesellschaften koordiniert. Unsere flachen Hierarchien unterstützen uns dabei, schnell auf Compliance-Fälle reagieren zu können.

Da es sich bei den Auftraggebern von init mehrheitlich um öffentliche Verkehrsunternehmen oder -verbände im In- und Ausland handelt, kommt dem öffentlichen Auftragswesen und dem formalisierten Beschaffungswesen der öffentlichen Hand eine maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung zu. Die Beschaffung der öffentlichen Hand wird durch das Vergaberecht stark strukturiert und reglementiert und dabei durch seine Regelungen zum Wettbewerb, zur erhöhten Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen geschützt. Diese gesetzlichen Regelungen im Vergaberecht sind sowohl von den öffentlichen Auftraggebern als auch von den beteiligten Bietern, wie init, von der Bedarfsermittlung über die Ausschreibungsphase bis hin zur Zuschlagserteilung und Auftragsabwicklung jederzeit zu beachten.

Wir fordern und fördern die Meldung aller Vorgänge, die auf eine strafbare Handlung oder auf einen systematischen Verstoß gegen Gesetze oder unternehmensinterne Regeln hindeuten. Hierfür wurde Ende 2017 ein Online-Hinweisgebersystem eingerichtet und zum 1. Januar 2018 freigeschaltet, das Mitarbeitern, aber auch

Kunden, Geschäftspartnern und Dritten ermöglicht, regelwidriges Verhalten anonym oder personalisiert zu melden. Jeder Hinweis wird vom System umgehend an die Rechtsabteilung oder an den Vorstand übermittelt und dort geprüft und bearbeitet. Ergänzend hierzu hat init ein eigenes Handbuch erarbeitet, in dem die internen Abläufe, deren Dokumentation und die systematische Bearbeitung der Meldungen definiert sind. Zu den Präventions- und Kontrollmaßnahmen im Unternehmen gehört darüber hinaus das Vier-Augen-Prinzip, das für die Gesellschaften in einer Unterschriftenregelung festgelegt ist.

Für das Berichtsjahr 2018 wurden keine Verstöße im Hinblick auf Korruption und Bestechung im init-Konzern ermittelt.

Karlsruhe, 15. März 2019

Der Vorstand



Dr. Gottfried Greschner



Dr. Jürgen Greschner



Joachim Becker



Jennifer Bodenseh



Matthias Kühn

init innovation in traffic systems SE

Käppelestraße 4-10
76131 Karlsruhe
Deutschland

Tel.: +49.721.6100.0
Fax: +49.721.6100.399

www.initse.com
info@initse.com

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2018