

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 rectangular frame with a slightly irregular, hand-drawn appearance.

Nichtfinanzieller  
Konzernbericht  
2019



# 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

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

# GRUNDLAGEN DES BERICHTS

## Geschäftsmodell

Als einer der weltweit führenden Anbieter von integrierten Planungs-, Dispositions-, Telematik- und Ticketing-Lösungen 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. Aufgrund keiner wesentlichen Änderungen des Geschäftsmodells, erachten wir die aus der Wesentlichkeitsanalyse 2017 resultierenden Themen auch für das Jahr 2019 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. Das Thema „Umweltbelange“ haben wir im Chancenbericht des Lageberichtes näher erläutert.

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 2019 wurden im Risikomanagement-System keine sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte identifiziert.

# MITARBEITER

Als einer der weltweit führenden 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<sup>1</sup> 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 die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften. Im vergangenen Jahr haben wir unser Konzernreporting in Bezug auf Personalkennzahlen weiter ausgebaut und die Berechnung der Kennzahlen vereinheitlicht, sodass in erster Linie die Kennzahlen Headcount, FTE<sup>2</sup>, Fluktuationsrate, Fort- und Weiterbildungsquote sowie Ausbildungsquote konzernweit monatlich als Steuerungsgröße verfügbar sind. Dieses Reporting beabsichtigen wir weiter auszubauen, hierzu wird auch die im Berichtsjahr gestartete Implementierung eines neuen Personalmanagementsystems beitragen.

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 voranschreitenden 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 und Erfolg überprüft. Die Überprüfung erfolgt im Rahmen der engen Zusammenarbeit an den Standorten und durch Rücksprachen mit den Standortmanagern und Teamleitern. Eine Maßnahme zur Deckung des Personalbedarfs im Bereich Softwareentwicklung und zur Entschärfung des Risikos des Fachkräftemangels auf dem heimischen Arbeitsmarkt, bestand im Berichtsjahr in dem weiteren Ausbau des im Jahre 2018 gegründeten Entwicklungsstandorts in Maynooth, Irland (Nähe Dublin). Gleichzeitig achten wir darauf, dass neue Arbeitsformen und -methoden an allen Standorten gleichmäßig implementiert werden. Dadurch und durch regelmäßige Mitarbeitergespräche wollen wir die Mitarbeiterfluktuation möglichst niedrig halten. Als weitere Maßnahme wurde im Berichtsjahr beschlossen neue Bereiche für die Mitarbeiter zu schaffen, in denen sowohl moderne Arbeitsmethoden erprobt, als auch Freizeitaktivitäten gemeinsam ausgeführt werden können, wie zum Beispiel Eltern-Kind-Arbeitsmöglichkeiten, Ruhearbeitsplätze sowie eine Teamluncharea. Die Eröffnung erfolgte bereits im ersten Quartal des Jahres 2020. Im Berichtsjahr 2019 lag die konzernweite ungewollte Fluktuation aller festangestellten Mitarbeiter bei 6,58<sup>3</sup> Prozent (Vorjahr 8,11 Prozent). Somit hat init das Ziel erreicht die Fluktuation konstant zu halten und darüber hinaus eine Reduktion gegenüber dem Vorjahr. Dies ist ein Indikator für den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung. Wir setzten im Berichtszeitraum auf ein Bündel

<sup>1</sup> männliche Bezeichnung gilt gleichermaßen für Mitarbeitende aller Geschlechter sowie Geschlechtsneutrale

<sup>2</sup> Fulltime-Equivalent englisch für Vollzeitäquivalente

<sup>3</sup> Einbezug aller vollkonsolidierten Gesellschaften

verschiedener Maßnahmen und Angebote, um die Attraktivität von init als Arbeitgeber weiter zu steigern. Neben der Einführung regelmäßiger Mitarbeiterveranstaltungen und Events, wurde ein Reinigungsservice sowie ein Frühstücksservice eingeführt.

Für das kommende Berichtsjahr haben wir uns als Ziel gesetzt die Fluktuationsrate trotz der angespannten Arbeitsmarktlage auf etwa gleichem Level zu halten.

Des Weiteren konnten die Mitarbeiter des Unternehmens im Jahr 2019 wie in den Vorjahren freiwillige Leistungen in Anspruch nehmen. Besonders herausheben möchten wir unsere Zuschüsse zur Kinderbetreuung nicht nur für Kinder im Kindergartenalter, sondern auch für Grundschul Kinder, die unseren Anspruch stützen, als besonders familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Darüber hinaus stellen sich init und ihre Mitarbeiter auch ihrer sozialen Verantwortung, was nicht nur durch zahlreiche Sponsorings von regionalen Sport- und Kulturevents 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 erneut mit dem „Deutschlands beste Jobs mit Zukunft“-Siegel von Focus Money für nachhaltige Unternehmensentwicklung und Arbeitsplatzsicherheit ausgezeichnet. Darüber hinaus wurde die nordamerikanische Niederlassung INIT Inc. im Rahmen des „Best Place to Work“-Awards erneut wie bereits im Vorjahr 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 und -aufbau stattfindet, und die Positionierung von init als einen der technologischen Impulsgeber für den ÖPNV gefestigt werden. Die im Jahr 2018 ins Leben gerufene interne init Academy, die zunächst für den Standort Karlsruhe etabliert wurde konnte weiter ausgebaut werden. Nach dem guten Start bei der Kooperation mit einer Vielzahl von Hochschulen im vergangenen Jahr, konnten diese Kooperationen im Berichtsjahr noch verstärkt werden, so begrüßten wir zum Beispiel eine Studentendelegation aus Nottingham bei init in Karlsruhe, engagierten uns beim TalKIT sowie beim Tag der offenen Tür des KIT (Karlsruher Institut für Technologie), präsentierten uns auf elf verschiedenen Personalmessen und weiteten unser Engagement auf Schulen aus, zum Beispiel im Rahmen der Schüler-Ingenieur-Akademie, um die Berufsorientierung junger Menschen zu unterstützen.

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, in Deutschland mithilfe der Ausbildungsquote<sup>4</sup>, die im Berichtsjahr bei durchschnittlich 6,25 Prozent lag, weltweit mit der Kennzahl zu den absolvierten Weiterbildungsstunden. Die Weiterbildungsmaßnahmen bei init umfassten Mitarbeiterschulungen bei externen Anbietern, hausinterne Schulungen, Webinaren, Podcasts, digitalen Lerninhalten sowie Besuche von Fachmessen und Kongressen.

---

<sup>4</sup> Gültig für die Gesellschaften: init SE, INIT GmbH, initplan GmbH

Dabei reichte das Themenspektrum von spezifischen Software-Schulungen, über Zertifizierungen bis hin zur speziellen Führungskräfteentwicklung. Im Berichtszeitraum legten wir insbesondere Wert auf Weiterbildungen in den Bereichen agiles Arbeiten / agile Softwareentwicklung, Server Virtualisierung und die Führungskräfteentwicklung. Wir beabsichtigen, die Anzahl der durchschnittlichen erfassten Stunden für Weiterbildung pro aktivem Mitarbeiter<sup>5</sup> in Festanstellung im Jahr 2020 kon-

zernweit konstant zu halten. Lernen soll für unsere Mitarbeiter weiter Bestandteil des Alltags werden. Festangestellte aktive Mitarbeiter<sup>4</sup> absolvierten im Jahr 2019 bei init im Durchschnitt rund 6 erfasste Schulungsstunden. Hierbei nicht berücksichtigt wurden kleinere Lerneinheiten z.B. in Form von Webinaren, Podcasts, Videos und Learning Nuggets.

## DATENSCHUTZ

Wir nehmen den Schutz von Daten sehr ernst, denn das Vertrauen in uns und unsere Systeme ist einer der wichtigsten Aspekte für erfolgreiche und langjährige Geschäftsbeziehungen.

Nach Inkrafttreten der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) hat init gemeinsam mit dem Datenschutzbeauftragten die neuen Anforderungen umgesetzt. Dabei handelt es sich insbesondere um die neue Meldepflicht, Rechenschaftspflicht, Einwilligungseinkholung 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.

Der init-Konzern verwaltet Daten bei der Auftragsabwicklung, Angebotsbearbeitung, Personalverwaltung, Investor-Relations-Betreuung und zu Marketingzwecken. Im Rahmen unserer Ticketingprojekte werden teilweise personenbezogene Daten in eigenen IT-Systemen verwaltet. Diese 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 erfassen wir gegebenenfalls auftretende Datenlecks, -diebstähle und -verluste, 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, sowie Mitarbeiter aus der IT-Abteilung, der Rechtsabteilung, der Personalabteilung und der Abteilung für Qualitätsmanagement und Revision. Auch für die bestmögliche Einhaltung firmeneigener Standards wie unser Informationssicherheitsmanagement-System ist der Datenschutzbeauftragte mit verantwortlich. Um zu ermitteln, ob das Datenschutz- und Datensicherheitssystem, die gesetzliche Datenschutzanforderungen 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

---

<sup>5</sup> 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

Verfügung. Auf der Internetseite von init wird der Datenschutzbeauftragte ebenfalls als externer Ansprechpartner benannt und kann auch direkt kontaktiert werden. Es erfolgt ein regelmäßiger Austausch über aktuelle Datenschutzthemen. 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 unter anderem über mehrstufige Sicherheitskonzepte und aktuelle Antivirenlösungen. Um das Risiko zu verringern, dass Verluste durch neue, noch unbekannte Schadsoftware entstehen, sensibilisieren wir zu

diesem Thema regelmäßig die Mitarbeiter bei der monatlichen Mitarbeiterversammlung. Insbesondere unsere Mitarbeiter in der Personalabteilung und in relevanten Schlüsselpositionen erhalten Best-Practice-Schulungen. Weiterhin informiert die interne IT regelmäßig konzernweit über aktuelle Schadsoftware via E-Mail.

Im Rahmen von Überprüfungs- und Optimierungsprozessen finden fortlaufend Anpassungen und Verbesserungen im Datenschutz statt. init arbeitet intensiv an den Vorbereitungen für weitere Zertifizierungen (derzeit ISO27001) bezüglich Informationssicherheit, unter anderem wurde im Berichtsjahr ein Informationssicherheitsbeauftragter ausgebildet.

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, 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. Darüber hinaus ist init bestrebt, alle Mitarbeiter fortlaufend über das Thema Korruptionsbekämpfung zu informieren.

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 schriftlich 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 un-

ter anderem nochmals speziell zum Thema „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ und Verhaltenskodex sensibilisiert, um es in den Konzerngesellschaften und bei den eigenen Mitarbeitern weiter zu etablieren.

Im Berichtsjahr wurde beschlossen, die bestehenden Ethischen Leitlinien zu überarbeiten und Anfang 2020 zu veröffentlichen. Die bisher bestehenden, grundsätzlichen Inhalte bleiben erhalten, aber es wird in den neuen Leitlinien konkreter auf die Schwerpunkte der Corporate Social Responsibility eingegangen. Unter anderem gibt es zusätzlich einen Abschnitt für die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie klar definierte Anweisungen bzw. Verhaltensregeln in Geschäftstätigkeiten.

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. Zusätzlich wurde im Rahmen des Risikomanagements im Berichtsjahr eine Risikomatrix mit Themen im Bereich Compliance erstellt. Diese wird jährlich geprüft und aktualisiert um neue Themengebiete zu evaluieren, um Handlungsbedarf zu erkennen und um Maßnahmen für die Einhaltung etwaiger Gesetze und Vorschriften abzuleiten.

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. Das Vergaberecht schützt dabei

durch seine Regelungen zum Wettbewerb die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen. 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. Das System ist für alle zugänglich und steht auf der init Website zur Verfügung. Darüber hinaus wird in den Ethischen Leitlinien auf das Hinweisgebersystem hingewiesen. 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 2019 liegen keine Verstöße im Hinblick auf Korruption und Bestechung im init-Konzern vor.

Karlsruhe, 13. März 2020

Der Vorstand

Dr. Gottfried Greschner

Dr. Jürgen Greschner

Jennifer Bodenseh

Matthias Kühn