

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
2020



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	7
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	9

GRUNDLAGEN DES BERICHTS

GESCHÄFTSMODELL

Als einer der weltweit führenden 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. Aufgrund keiner wesentlichen Änderungen des Geschäftsmodells, erachten wir die aus der Wesentlichkeitsanalyse 2017 resultierenden Themen auch für das Jahr 2020 weiterhin als 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. Grundlegende Informationen zu Umweltthemen sind 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 2020 wurden im Risikomanagement-System keine sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte identifiziert. Die Auswirkung der Coronavirus-Pandemie sind in den Teilbereichen entsprechend beschrieben.

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 Mitarbeitenden¹ 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 Berichtsjahr haben wir neben den Mitarbeitern der Karlsruher Gesellschaften auch die Mitarbeiter der von Karlsruhe aus betreuten Gesellschaften in unserem neuen Personalmanagementsystem erfasst. Dies wird uns zukünftig, neben den administrativen Erleichterungen durch eine elektronische Aktenführung, auch eine weitere Vereinheitlichung von Kennzahlen ermöglichen. Aufgrund des gesetzten Schwerpunktes auf die Systemeinführung und Digitalisierung haben wir im Berichtsjahr die im Vorjahr vereinheitlichten Kennzah-

len Headcount, FTE², Fluktuationsrate, Weiterbildungsquote sowie Ausbildungsquote beibehalten, die konzernweit monatlich verfügbar sind.

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 Headquartiers 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 Soft- und Hardwareentwicklung 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 sowie durch die Analyse von Mitarbeiterumfragen, bei der im Berichtsjahr erstmalig ein EPS³ gemessen wurde, und der Analyse von Arbeitgeberbewertungsplattformen wie z. B. kununu. 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). Durch die Implementierung unseres neuen Personalmanagementsystems konnten wir auch

¹ Bezeichnung gilt gleichermaßen für Mitarbeitende aller Geschlechter sowie Geschlechtsneutrale

² Fulltime-Equivalent englisch für Vollzeitäquivalente

³ Employee Promoter Score (Mitarbeiterempfehlungswert)



das bisherige Bewerbermanagementsystem ablösen und durch die neue Software Möglichkeiten zur Performanceanalyse von Stellenanzeigen nutzen. Durch die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse konnten wir unsere Stellenanzeigen, die genutzten Onlineportale sowie den Bewerbungsprozess für Kandidaten optimieren. Durch die Steigerung unserer Arbeitgeberattraktivität und durch regelmäßige Mitarbeiterkommunikation und Mitarbeitergespräche wollen wir die Mitarbeiterfluktuation möglichst niedrig halten. Im Berichtsjahr 2020 lag die konzernweite ungewollte Fluktuation aller festgestellten Mitarbeiter (der Konsolidierungskreis wurde im Jahr 2020 gegenüber der in 2019 berichteten Kennzahl auf alle Konzern-Gesellschaften erweitert) bei 3,70 Prozent (2019: 6,58 Prozent). Somit hat init das Ziel erreicht die Fluktuation mindestens konstant zu halten. Dies ist, trotz der Berücksichtigung der Corona-Krisenlage, ein Indikator für den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung. Unter Berücksichtigung der besonderen Auswirkungen der Corona-Krisenlage im Jahr 2020, haben wir für das Jahr 2021 eine Fluktuationsrate auf dem Niveau des Jahres 2019 als Ziel definiert. Wir setzten im Berichtszeitraum auf verschiedene Maßnahmen und Angebote, wie z. B. digitale Yoga Classes, Rücken- und Functional-Fitness-Kurse sowie digitale Informationsveranstaltungen, um die Attraktivität von init als Arbeitgeber weiter zu steigern, die, aufgrund der Corona-Krisenlage, größtenteils digital durchgeführt wurden, da Präsenzveranstaltungen, wie After-Work- und sonstige Mitarbeiter-Events nicht stattfinden konnten. Besonders erwähnen möchten wir auch unsere INIT „Green Challenge“ bei der init Mitarbeiter weltweit mehr als 4-mal die Welt umrunden haben, durch zurückgelegte Strecken ohne Motor, mit dem Fahrrad oder zu Fuß. Hierbei haben die Teilnehmer einen Beitrag für unsere Umwelt geleistet sowie zur persönlichen Fitness und über Ländergrenzen hinweg ein „Wir-Gefühl“ während der Corona-Krisenlage erzeugt sowie den Gedanken „WeAre#INITtogether“ gelebt.

Des Weiteren konnten die Mitarbeiter des Unternehmens im Jahr 2020 wie in den Vorjahren freiwillige Leistungen in Anspruch nehmen. Neben den bekannten Zuschüssen zur Kinderbetreuung haben wir im Berichtsjahr die besonderen Härten, die den Mitarbeitern bedingt durch mobiles Arbeiten aufgrund der Coronavirus-

Pandemie entstanden sind, in allen Konzerngesellschaften durch eine Bonuszahlung ausgeglichen. 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, insbesondere zu Zeiten der Corona-Krise zum Tragen kommt, sondern auch durch Spenden und Hilfsaktionen im Zusammenhang mit der Corona-Krisenlage, in der diese Form der Unterstützung aus unserer Sicht besonders wichtig ist. Besonders stolz sind wir darauf, dass unsere Mitarbeiter dieses Engagement teilen und zum Beispiel im Rahmen einer Sammelaktion für den Kinderschutzbund Karlsruhe erneut selbst tätig geworden sind. Dieses soziale Engagement trägt maßgeblich zur Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und somit zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und letztendlich auch zu unserer Attraktivität als Arbeitgeber bei.

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 technologischer Impulsgeber für den ÖPNV gefestigt wird. Unsere interne init Academy wurde im Berichtsjahr in erster Linie durch neue digitale Inhalte sowie durch die Digitalisierung von Präsenztrainings ergänzt. Insbesondere beim Schulungsmanagement und E-Learning kommt uns das neue Personalmanagementsystem zu Gute, das alle Inhalte sowie die administrativen Tätigkeiten vereinheitlicht und digital abbildet.

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 Ausbildungsquote⁴, die im Berichtsjahr bei durchschnittlich 4,17 Prozent lag (Vorjahr: 6,25 Prozent⁵). Wir planen die Ausbildungsquote konstant zwischen 4,0 und 5,0 Prozent zu halten. Weltweit bestimmen wir die Leistungen im Bereich Aus- und Weiterbildung mit der Kennzahl zu den absolvierten Schulungsstunden. Die Mitarbeiter aller Gesellschaften des Konzerns absolvierten im Jahr 2020 im Durchschnitt 5,5 erfasste Schulungsstunden. Trotz verringerter Anzahl externer Schulungen sowie Präsenztrainings aufgrund der Corona-Krisenlage liegt dieser Wert nur leicht unter dem Vorjahreswert (6,0 Stunden; in 2019 berichtet für die Gesellschaften init SE, INIT GmbH und initplan GmbH). Wir planen diesen Wert im kommenden Jahr auf erneut ca. 6,0 Stunden je Mitarbeiter zu steigern. Die Weiterbildungsmaßnahmen bei init umfassten Mitarbeiterschulungen bei externen Anbietern, hausinterne Schulungen, Webinare, Podcasts, di-

gitale Lerninhalte sowie wenige Besuche von Fachmessen und Kongressen⁶. Dabei reichte das Themenspektrum von spezifischen Software-Schulungen über Zertifizierungen bis hin zur speziellen Führungskräfteentwicklung. Im Berichtszeitraum legten wir erneut Wert auf Weiterbildungen in den Bereichen agiles Arbeiten / agile Softwareentwicklung. Lernen soll für unsere Mitarbeiter auch zukünftig Bestandteil des Alltags werden.

CORONAVIRUS-PANDEMIE

Die globale Corona-Krisenlage und die damit verbundenen jeweils getroffenen staatlichen Schutzmaßnahmen hatten direkte Auswirkungen auf init sowie alle Mitarbeitende weltweit. Im Rahmen eines eingerichteten Krisenstabes bestehend aus dem Vorstand und dem Personalleiter des Konzerns, wurde beginnend im Frühjahr täglich die neue Lage analysiert und entsprechende Maßnahmen getroffen und an die Mitarbeiter kommuniziert. Bereits im Frühjahr wurden, neben der selbstverständlichen Einhaltung sämtlicher Arbeitsschutzauflagen und Corona-Verordnungen, insbesondere zur Entlastung von Familien, die Kernzeit aufgehoben, die Stundenkonten-Untergrenze bis auf minus 100 Stunden ausgeweitet und der mögliche Arbeitszeitkorridor erweitert, um größtmögliche Flexibilität zu bieten. Gleichzeitig wurden, dort wo sie noch nicht ausreichend vorhanden waren, die technischen Gegebenheiten verbessert, mehr Lizenzen für Video-Conferencing angeschafft, Stresstests der IT-Infrastruktur durchgeführt, um sowohl im Frühjahr als auch ab dem Herbst in allen Bereichen, in denen dies betrieblich möglich war, mobiles Arbeiten anzubieten. Trotz der geschaffenen Möglichkeiten besteht die Herausforderung darin, den direkten Kontakt nicht zu verlieren und notwendige Abstimmungen ebenso effizient durchführen zu können, wie dies in den Büros der Fall wäre.

⁴ Gültig für alle deutschen Gesellschaften der init Gruppe: init SE, INIT GmbH, initplan GmbH, initperdis GmbH, CarMedialab GmbH, iris Gruppe, HanseCom GmbH

⁵ Im Vorjahr ohne die Gesellschaften Derovis GmbH, DRResearch GmbH

⁶ Webinare, Podcasts, Fachmessen und Kongresse sind nicht in der Kennzahl „erfasste Schulungsstunden“ enthalten

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, Einwilligungseinhaltung 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 Datenschutzerfordernisse 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 und kann auch direkt kontaktiert werden. Es erfolgt ein regelmäßiger Austausch über aktuelle Datenschutzthemen mit dem Datenschutzbeauftragten. 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.

Die Entscheidung des EuGH, das transatlantische Datenschutzabkommen „Privacy Shield“ zwischen der USA und der EU für ungültig zu erklären, hat auf init bisher nur wenig spürbare Auswirkungen. Der Datentransfer in die USA findet hauptsächlich im Rahmen der Geschäftstätigkeit mit verbundenen Unternehmen statt und bezieht sich nicht auf Endkundendaten, sondern auf geschäftliche Kontaktdaten. Weiterhin basieren viele der intern eingesetzten Applikationen auf einer On-Prem-Lösung⁷. Die weiteren Entwicklungen zu diesem Thema

werden gemeinsam durch init und den Datenschutzbeauftragten überwacht.

Im Rahmen von Überprüfungs- und Optimierungsprozessen finden fortlaufend Anpassungen und Verbesserungen im Datenschutz statt. init arbeitet intensiv an den Vorbereitungen für weitere Zertifizierungen bezüglich Informationssicherheit. Im Berichtsjahr wurde unter anderem ein Informationssicherheitsbeauftragter bestellt und ein internes Vorab-Audit zur ISO 27001 durch ein Ingenieurbüro durchgeführt. Weiterhin fand im letzten Quartal der erste Teil des Zertifizierungsaudits der ISO 27001 durch die Prüfgesellschaft Dekra statt. Der zweite und abschließende Teil des Zertifizierungsaudits soll bis Mitte 2021 durchgeführt werden.

Im Berichtszeitraum wurden keine meldepflichtigen Verstöße im Bereich des Datenschutzes bekannt.

⁷ On-Prem (auch On-Premises) ist ein Nutzungsmodell für Software, bei dem der Lizenznehmer die Software in eigener Verantwortung und auf eigener Hardware betreibt.

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.

Im Berichtsjahr wurden die ethischen Leitlinien überarbeitet. Die Inhalte wurden neu strukturiert und aktualisiert sowie den Themen „Kollegen und Mitarbeiter“, „Geschäftliches Umfeld“, „Wissen und Information“, „Soziales und gesellschaftliches Umfeld“ und „Antikorruption“ zugeordnet. Weiterhin wurde zu jedem dieser Themen eine Handlungsempfehlung für Mitarbeiter formuliert. Die überarbeiteten Leitlinien wurden den Mitarbeitern

im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung (aufgrund der Corona-Situation im Rahmen einer Videokonferenz) erläutert und allen Konzerngesellschaften zur Verfügung gestellt.

Die Ethischen Leitlinien können öffentlich auf unserer Website in den Sprachen Deutsch, Englisch und Französisch aufgerufen werden. Mitarbeiter erhalten die Leitlinien bereits im Bewerbungsstadium oder spätestens bei 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 der Konzerngesellschaften. Bei diesem jährlichen Management-Meeting wird das Management unter 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 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-(Verdachts-)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 Zuschlagerteilung 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 ein Online-Hinweisgebersystem eingerichtet, das Mitarbeitern, aber auch Kun-

den, Geschäftspartnern und Dritten ermöglicht, regelwidriges Verhalten anonym oder personalisiert zu melden. Das System ist für alle zugänglich und steht auf der init Webseite 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 2020 liegen keine Verstöße im Hinblick auf Korruption und Bestechung im init Konzern vor.

Karlsruhe, 15. März 2021

Der Vorstand



Dr. Gottfried Greschner



Dr. Jürgen Greschner



Jennifer Bodenseh



Matthias Kühn