

Für die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung definierten Themengebiete ergaben sich für 2021 – wie bereits im Jahr zuvor –, keine wesentlichen Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen. Somit zeigten sich für 2021 keine Risiken, die auf Nettobasis die Wesentlichkeitskriterien gemäß §289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB erfüllen. Diese Risikobewertung wurde mit den CSR-Ansprechpartnern der Marken im Berichtsjahr abgestimmt.

Wesentlichkeitsanalyse

Um die Anstrengungen im Bereich der Nachhaltigkeit an den Interessen der Stakeholder auszurichten, wurde im Berichtsjahr erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Im Zuge der Analyse wurde anhand verschiedener externer Rahmenwerke und unter Einbeziehung der Geschäftsführer, der CSR-Ansprechpartnern der Marken und weiterer Stakeholder (Mitarbeiter der Marken) Themen identifiziert und deren Geschäftsrelevanz und Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft bewertet. Die nachfolgende Tabelle zeigt die als wesentlich ermittelten Themen und eine Zuordnung zu den drei übergeordneten Handlungsfeldern und den Belangen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes.

HANDLUNGSFELDER UND WESENTLICHE THEMEN

Handlungsfeld (Belang gem. CSR-RUG)	Wesentliche Themen der Nemetschek Group
Mitarbeiter & Gesellschaft (Soziales und Arbeitnehmer)	<ul style="list-style-type: none"> » Gewinnung & Bindung von Mitarbeitern » Aus- & Weiterbildung » Mitarbeitergesundheit » Diversität & Inklusion » Kundenbeziehungen » Partnerschaften mit Hochschulen und Universitäten
Umwelt & Klima (Umwelt)	<ul style="list-style-type: none"> » Ökologische & soziale Auswirkungen der Produkte
Integrität & Compliance (Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption)	<ul style="list-style-type: none"> » Faire Geschäftspraktiken & Antikorruption » Antidiskriminierung » Datenschutz & Informationssicherheit

2.2 Wesentliche nichtfinanzielle Themen

Mitarbeiter und Gesellschaft

Die Mitarbeiter stehen bei der Nemetschek Group im Fokus. Zufriedene, erfolgreiche und gesunde Mitarbeiter sind die Basis der nachhaltigen Geschäftsentwicklung. Das Management des Konzerns pflegt mit allen Mitarbeitern über alle Ebenen hinweg einen offenen Dialog und hat klare Schwerpunkte und Ziele festgelegt. Das Ziel ist es, das bestmögliche Umfeld zu schaffen, die besten Talente zu gewinnen und zu halten, gleiche Chancen zu bieten und jeden mit größtem Respekt zu behandeln. Die soziale Verantwortung beschränkt sich aber nicht nur auf die Mitarbeiter des Konzerns – Kunden, Partner und die Gesellschaft als Ganzes zählen ebenfalls dazu. Der „Code of Conduct“ der Nemetschek Group legt verantwortungsbewusstes Handeln gegenüber allen unseren Stakeholdern fest.

Übergeordneter Managementansatz – Mitarbeiterverantwortung

In der Nemetschek Group definiert der „People Letter of Commitment“ grundlegende Standards und Mindestanforderungen zu wichtigen Arbeitnehmerthemen, zu den zentralen Instrumenten der Personalgewinnung, Jahresgesprächen und Angeboten der Gesundheitsförderung. Dieses Dokument wurde im Berichtsjahr neu aufgelegt und setzt einen noch stärkeren Fokus auf Diversität und Mitarbeiterwohlbefinden.

Um schnell und agil in den Märkten und Regionen agieren zu können, steuern die einzelnen Marken ihre Personalthemen eigenständig. Entsprechend werden wichtige Bereiche wie „Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern“, „Mitarbeitergesundheit“, „Aus- und Weiterbildung“ und „Diversität und Inklusion“ dezentral von den Marken verantwortet. Aufgrund der marktspezifischen Unterschiede haben die Marken die Möglichkeit, markenspezifische Standards festzulegen und eigene Human-Resources-Richtlinien weiterzuentwickeln, die über die Mindestanforderungen im „People Letter of Commitment“ hinausgehen oder weitere Themen regeln.

Der Bereich Human Resources der Nemetschek Holding unterstützt und berät dazu die Personalabteilungen der Marken. Die VP Corporate HR verantwortet den Bereich Personal innerhalb der Holding und berichtet an den CFOO. Darüber hinaus ist die VP Corporate HR auch Ansprechpartnerin für die Personalverantwortlichen innerhalb der Nemetschek Group und steht mit ihnen in regelmäßigem, engem Austausch. Ergänzend werden bedarfsabhängig verschiedene Experten- und Projektgremien einberufen, die einzelne Themen bearbeiten. Konzernweit sind die Personalabteilungen ebenfalls im engen Austausch: Zweiwöchentlich findet ein HR-Community-Call statt, in dem sich die Teilnehmer über aktuelle und zukünftige Themen austauschen. Jeder Teilnehmer hat die Möglichkeit, Themen anzuregen beziehungsweise vorzustellen.

Darüber hinaus gab es im Jahr 2021 erstmals konzernweite, globale und virtuelle „NEMunplugged“-Mitarbeiterevents. Dabei stellte der gesamte Vorstand Zahlen, Daten und Fakten des Konzerns und der Segmente vor. Alle Mitarbeiter konnten bereits im Vorfeld Fragen über ein Online-Tool einreichen, die dann während des Live-Events beantwortet wurden. Am Ende des „NEMunplugged“ gab es eine kurze Umfrage. Da das Interesse groß war, findet die Veranstaltung seit dem dritten Quartal 2021 quartalsweise statt. Die durchschnittliche Teilnehmeranzahl lag bei rund 1.000 Personen, also rund ein Drittel der Mitarbeiter. Geleitet und moderiert wird „NEMunplugged“ von der VP Corporate HR.

Ebenfalls im Berichtsjahr wurde eine Arbeitsgruppe mit dem Titel „Diversity, Equity, Inclusion and Belonging“ ins Leben gerufen. Diese Arbeitsgruppe, die sich alle sechs Wochen trifft, setzt sich aus Vertretern des operativen Geschäfts, dem Personalwesen und der Konzernkommunikation zusammen.

Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern

Hochqualifizierte, hochmotivierte Mitarbeiter zu gewinnen und dauerhaft zu binden, ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die gesamte Softwarebranche. Dabei war und ist der Fachkräftemangel Alltag und hat sich auch während der Covid-19-Pandemie gehalten. Das gilt auch für Unternehmen wie die Nemetschek Group. Der AEC/O-Markt sowie der Media-&Entertainment-Markt sind von einer hohen Innovationsgeschwindigkeit geprägt. Hinzu kommt, dass die Nemetschek Group im Wettbewerb mit großen Arbeitgebern aus der Softwarebranche wie beispielsweise Microsoft, Apple und Google steht.

Attraktive Arbeitsbedingungen und ein positives Arbeitsumfeld tragen dazu bei, die besten Talente für die Nemetschek Group zu gewinnen und an den Konzern zu binden. Den Erfolg ihrer Maßnahmen misst die Nemetschek Group an der Entwicklung der Mitarbeiterzahl sowie der Mitarbeiterfluktuation. Im Rahmen der Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie wurden regelmäßig kurze Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, um die Stimmung einzufangen. Erfolgreiche Empfehlungen werden von fast allen Marken mit einem Bonus belohnt.

Um Fach- und Führungskräfte langfristig an das Unternehmen zu binden, arbeitet die Nemetschek Group an der Stärkung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber. Einen Beitrag dazu leisten flexible Arbeitszeitmodelle, die als Standard im „People Letter of Commitment“ festgelegt sind. Die Marken haben in diesem Bereich teilweise darüberhinausgehende Regeln entwickelt. Übergreifend gilt, dass alle Marken beispielsweise die mobile Arbeit fördern und ihre Mitarbeiter entsprechend ausstatten – gerade in den Pandemie Jahren 2020 und 2021. Die Struktur der einzelnen Arbeitszeitmodelle hängt dabei vom Geschäftsmodell der einzelnen Marken ab.

Individuelle Fortbildungen und die besondere Förderung von Talenten gehören genauso zu den Maßnahmen, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, wie Sportprogramme und Teamevents. Die Covid-

19-Pandemie hatte im Vergleich zum letzten Jahr einen wesentlich geringeren Einfluss bei den Marken auf Angebote dieser Art – insbesondere der Einfluss auf Sportprogramme und Teamevents reduzierte sich –, sodass nur noch vier der 13 Marken die Covid-19-Pandemie als großen Einflussfaktor auf diese wahrnehmen.

Im Jahr 2021 stieg die Mitarbeiterzahl der Nemetschek Group um 106 Personen oder 3,4% gegenüber dem Vorjahr. Zum 31. Dezember 2021 arbeiteten 3.180 Mitarbeiter bei der Nemetschek Group (Vorjahr: 3.074).

Aus- und Weiterbildung

Die Nemetschek Group setzt auf eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung. Als Unternehmen, das die Digitalisierung nutzt und vorantreibt, bietet die Nemetschek Group so besonders auch jungen Menschen eine langfristig gute Perspektive. Auf Konzernebene wurde dazu LinkedIn Learning eingeführt, an dem sich alle Marken beteiligen können. Im Berichtsjahr nutzten mehr als 2.000 Mitarbeiter das Angebot und wählten Trainings individuell aus. Dazu werden jeden Monat themenbezogene Learning Challenges mit unterschiedlichen Videoinhalten über das Intranet zur Verfügung gestellt. Zum Beispiel wurde im Dezember eine Learning Challenge zum Thema „Diversity, Equity, Inclusion and Belonging“ angeboten.

Der Schulungsbedarf und entsprechende Maßnahmen werden in den jeweiligen Marken analysiert und gesteuert. Mindestanforderungen für die Aus- und Weiterbildung sind Gegenstände des oben genannten People Letter of Commitment. Die Aus- und Weiterbildungsanforderungen werden in den jährlichen Entwicklungsgesprächen definiert. Dazu werden individuelle Ausblicke und konkrete Ziele besprochen. 2021 fanden diese Entwicklungsgespräche bei allen Marken statt, bei einzelnen Tochterunternehmen sogar mehrfach im Jahr.

Mitarbeitergesundheit

Für die Nemetschek Group ist es von höchster Wichtigkeit, ihren Mitarbeitern eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung zu bieten. Dazu gehört es auch, das Risiko von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu minimieren. Alle gesundheitsrelevanten Maßnahmen und Initiativen passt das Unternehmen an die sich verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt an. Dies gilt besonders in Zeiten der Covid-19-Pandemie. Transparente Kommunikation und schnelle Reaktion auf aktuelle Veränderungen waren auch 2021 prägend für den Umgang mit den Mitarbeitern. Das galt vor allem, wenn die Mitarbeitenden in besonders betroffenen Regionen schnell durch die Schließung von Büros geschützt werden mussten.

In ihrem „People Letter of Commitment“ hat die Nemetschek Group für alle Marken Mindestanforderungen für das Gesundheitsmanagement definiert. Die Umsetzung der Maßnahmen wird weiterhin dezentral gesteuert. Im Berichtsjahr boten neun der 13 Marken ihren Mitarbeitern gesundheitsbezogene Maßnahmen an. Neben Wellnessprogrammen gehörten dazu Sport-

und Fitnessaktivitäten im Unternehmen oder eine finanzielle Unterstützung für Programme unterschiedlicher externer Anbieter, die den Mitarbeitern bei fünf Marken angeboten wird. Verschiedene Marken der Nemetschek Group bieten auch das Leasing von Fahrrädern an.

Bei der gesundheitlichen Vorsorge konnten die Mitarbeiter in unterschiedlichem Ausmaß – je nach Marke – Angebote der Telemedizin, spezifische Untersuchungen, etwa zur Augengesundheit oder geförderte Versicherungen nutzen. Teilweise wurden spezielle Büroausstattungen, zum Beispiel ergonomische Büromöbel, zur Verfügung gestellt. Gripeschutzimpfungen oder Impfungen gegen Covid-19 sowie Selbsttests und Covid-19-Antikörpertests gehörten ebenfalls zu den Angeboten im Jahr 2021. Darüber hinaus wurden den Mitarbeitern entsprechende Schutzausrüstungen, zum Beispiel Masken in unbegrenzter Anzahl, zur Verfügung gestellt. Entsprechende Hygiene- und Schutzkonzepte wurden weitergeführt und bei Bedarf aktualisiert.

Diversität und Inklusion

Vielfalt ist ein Teil der gelebten Konzernkultur in der Nemetschek Group. Die verschiedenen Kulturen und die ausgeprägte Individualität sind wichtige Treiber für die Innovationskraft des Konzerns und sollen entsprechend gezielt gefördert werden. Die neu gebildete Arbeitsgruppe DEIB – Diversity, Equity, Inclusion and Belonging – hat einen Konzernleitsatz erarbeitet und mit dem CFOO abgestimmt. Dieses Statement findet sich auf der Website der Nemetschek Group und wurde zudem über die internen Kanäle kommuniziert:

„Wir, die Nemetschek Group, sind ein weltweiter Konzern mit Mitarbeitern aus 60 Nationen. Diversität, Gleichberechtigung, Inklusion und Zugehörigkeit sind für uns der Schlüssel, um unser volles Potenzial zu entfalten und echte Innovationen voranzutreiben.“

Durch eine vielfältige Kultur können wir unsere Kunden am besten dabei unterstützen, die Welt zu gestalten. Unser Ziel ist es, ALLEN mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen, ungeachtet der Unterschiede. Die Wertschätzung unterschiedlicher Meinungen und die Schaffung von Chancengleichheit für alle ist für uns von größter Bedeutung - als Unternehmen und für jeden Einzelnen.“

Im Jahr 2021 wurde in diesem Zusammenhang erneut eine Abfrage bei den Tochterunternehmen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass knapp 40 % der Marken bereits eine Richtlinie oder ein Unternehmensstatement zu Vielfalt und Inklusion nutzen. Bei konkreten Aktivitäten gehen die amerikanischen Marken mit gutem Beispiel voran. Kulturell ist die Nemetschek Group vielfältig und breit aufgestellt, wie die Abfrage zeigt: Menschen aus 60 verschiedenen Nationen arbeiten im Konzern.

Für den Aufsichtsrat und die erste Berichtslinie unter dem Vorstand in der Holding wurden zudem im Berichtsjahr neue Frauenquoten festgelegt, die bis Ende 2025 erreicht werden sollen: Im

Aufsichtsrat soll ein Viertel der Mitglieder von Frauen gestellt werden. In der ersten Führungsebene unter dem Vorstand wurde eine Zielquote von 28,6 % festgelegt. Diese Zielquote wurde im Berichtsjahr bereits erreicht und soll beibehalten werden. Für den Vorstand wurde die Zielquote von 0 % bis Ende 2022 beibehalten. Der Aufsichtsrat wird am 12. Mai 2022 auf der Hauptversammlung neu gewählt und wird im Anschluß daran das Thema Frauenquote im Vorstand neu diskutieren.

Übergeordneter Managementansatz – Kunde und Gesellschaft

Jedes Unternehmen trägt über den Zweck des operativen Geschäfts hinaus gesellschaftliche Verantwortung. Die reine Orientierung an wirtschaftlichen Kennzahlen kann langfristig Risiken erhöhen. Dies konnte im durch die Covid-19-Pandemie geprägten Jahr 2021 besonders wahrgenommen werden. Der Kontakt zu den Kunden wurde entsprechend den lokalen Vorgaben und Empfehlungen angepasst und fand deshalb größtenteils digital statt. Um die Betriebsfähigkeit der Kunden sicherzustellen, haben die Marken ihre Angebote erweitert: Dazu gehörten zum Beispiel kostenlose Online-Trainings, freie Lizenzen und andere kostenlose Services.

Über alle tagesaktuellen Herausforderungen hinaus legt die Nemetschek Group als Geschäftspartner besonderen Wert auf langfristige Kundenbeziehungen und tief reichende Kooperationen im Hochschulbereich. Auf der Ebene der Holding werden zu diesem Zweck gemeinsame Ziele und thematische Schwerpunkte koordiniert. Für die Umsetzung sind die einzelnen Marken verantwortlich, weil sie gezielter und flexibler vor Ort handeln können.

Kundenbeziehungen

Zufriedenheit ist ein wichtiger Faktor für langfristige Kundenbeziehungen, daher sammeln zwei Drittel der Marken Daten zur Kundenzufriedenheit und haben sich sechs Marken sogar Ziele in diesem Feld gesteckt. Um auf spezifische Kundenbedürfnisse gezielt eingehen zu können, wird das Thema dezentral gesteuert. Die meisten Marken nutzen definierte Kennzahlen, um die Zufriedenheit ihrer Kunden zu messen. Dazu zählen zum Beispiel die Kenngröße „Abwanderungsquote“, der „Net Promoter Score“ und der „Customer Satisfaction Score“. Zu diesem Zweck werden Kundenbefragungen eingesetzt. Die Kunden bewerten dabei sowohl die Funktionalitäten des Produkts als auch die von der Marke erbrachten Serviceleistungen. Kundenstimmen werden über Onlinebefragungen, per E-Mail, in direktem Kundenkontakt oder telefonisch eingeholt. Um bereits von Beginn an eine hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen, beziehen elf von 13 Marken der Nemetschek Group ihre Kunden frühzeitig in die Produktentwicklung ein. Zu den Maßnahmen, die zur Produktqualität und damit zur Kundenzufriedenheit beitragen sollen, gehören insbesondere gemeinsame Entwicklungsprojekte, Kundengremien, Anwendergruppen und Communities sowie Produktvorschauen, Tests in der Betaphase und Workshops. Einige Marken führen regelmäßig Einzelinterviews mit ihren Kunden durch und arbeiten

eng mit den Ingenieur- und Produktplanungsteams auf Kunden-
seite zusammen. Auch „Wunschlisten“ und breite Kundenumfra-
gen kommen zum Einsatz.

Partnerschaften mit Hochschulen und Universitäten

Die Nemetschek Group hat ihre Wurzeln im universitären Umfeld. Vor diesem Hintergrund ist die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen ein besonderes Anliegen. Das Ziel ist es, alle relevanten Institutionen der Kernmärkte, die Architektur- und Bauausbildung anbieten, mit Softwarelösungen zu unterstützen. Dabei werden Talente frühzeitig gefördert, um Gebäude und Infrastrukturprojekte nachhaltig planen, bauen und verwalten zu können. Fast alle Marken engagieren sich über Netzwerkaktivitäten für Studenten und Kunden, zum Beispiel über eigens bereitgestellte Jobplattformen, verschiedene Schulungsformate, Gastvorlesungen, Jobmessen an Hochschulen und Universitäten oder über Kooperationen mit Studentenvereinigungen sowie akademischen Fakultäten. Zudem vergab eine Mehrzahl der Marken Studenten- und Schülerlizenzen – insgesamt fast 30.000 im Berichtsjahr. Bei mehr als der Hälfte der Marken hatte die Covid-19-Pandemie Einfluss auf die geplanten Aktivitäten. Wettbewerbe, Hackathons, Praktika, Campusbesuche und Vor-Ort-Präsentationen konnten nicht wie geplant stattfinden und wurden daher entweder verschoben oder virtuell durchgeführt.

Umwelt

Nachhaltiges Wirtschaften und intakte Ökosysteme sind die Grundlage für ein gesundes Leben. Die Baubranche gehört zu den ressourcenintensivsten Bereichen der Wirtschaft. Dazu nimmt die Nachfrage nach Wohnraum beständig zu. Entsprechend ist die Baubranche gefordert, effizienter mit Rohstoffen und Energie umzugehen, um auf diese Weise Bauwerke nachhaltiger zu planen, zu bauen und zu betreiben. Als Partner der AEC/O-Branche ist sich die Nemetschek Group ihrer ökologischen Verantwortung bewusst und nimmt diese ernst. Durch ihre Softwarelösungen, die die Ressourceneffizienz in der Baubranche verbessern und den Energiebedarf von Gebäuden reduzieren, leistet sie einen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz.

Übergeordneter Managementansatz

Der Schutz der Umwelt ist im „Code of Conduct“ der Nemetschek Group verankert. Alle Mitarbeiter werden mit diesem zentralen Dokument dazu angehalten, im Rahmen ihrer Tätigkeiten Ressourcen zu schonen und bei der Auswahl von Lieferanten, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben ökonomischen auch die ökologischen Aspekte zu berücksichtigen.

Ziel der Nemetschek Group ist es, die Baubranche in die Lage zu versetzen, effizienter zu planen, zu bauen, zu managen und damit nachhaltiger zu wirtschaften. Die Steuerung der in diesem Zusammenhang relevanten Aspekte wie Forschung und Entwicklung verantworten die einzelnen Marken. Eine Mehrzahl der Marken hat bereits Aktivitäten zum Schutz der Umwelt umgesetzt. Im Berichtsjahr fand eine Abstimmung zwischen der Nemetschek

Group und den Marken des Design-Segments statt, in deren Rahmen eine erste Sammlung von nachhaltigen Ideen für die Lösungen erstellt wurde.

Ökologische und soziale Auswirkungen der Produkte

Laut dem Global Status Report 2019 der Global Alliance for Building and Construction sind Bauwerke für 36% des weltweiten Energieverbrauchs und 39% der energiebedingten CO₂-Emissionen verantwortlich. Architekten, Ingenieure aller Fachrichtungen, Bauunternehmer, Immobilienverwalter und Gebäudemanager können mit den Lösungen der Nemetschek Group vorausschauender planen, Informationen effizienter austauschen und produktiver zusammenarbeiten. Durch diese Art des Arbeitens kann der Energie- und Ressourcenverbrauch während des gesamten Bauprozesses und der anschließenden Nutzungsphase reduziert werden.

Für die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Produkte bei der Nemetschek Group sind zwei Aspekte von Bedeutung: der genannte Nutzen im Lebenszyklus eines Bauwerks und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Softwareentwicklung. Bei letzterer bilden die digitale Arbeitsmethode BIM – kurz für Building Information Modeling – und die offenen Standards, die auch als OPEN BIM bezeichnet werden, die Basis. Mit BIM kann exakter und effizienter geplant und gebaut werden, Fehler und Rückbauten können dadurch deutlich reduziert werden. Der Nutzen im Lebenszyklus eines Bauwerks kann anhand der drei Segmente **Design, Build und Manage** nachfolgend an Produktbeispielen der Nemetschek Group aufgezeigt werden.

Mit der von der Nemetschek Group entwickelten Software werden Gebäude bereits in der Planungsphase optimiert. So können beispielsweise Sonnenstand und Einfallswinkel der Sonne mit den digitalen Lösungen simuliert und Fenster optimal geplant werden. Zudem können durch die bessere Planung und optimierte Stahlverbindungen bis zu 25% an Verbindungsmaterialien eingespart werden. Ein weiteres Beispiel aus dem **Segment Design** ist Energog von Vectorworks: Mittels Grafiken können Planer den Energiebedarf eines Projekts berechnen, den Entwurf entsprechend optimieren und so wichtige Entscheidungen bereits während der Entwurfsphase treffen.

Für Einsparungen in der Bauphase sorgen Produkte aus dem **Segment Build**. Beispielsweise kann durch das Planungstool „Planbar“ von Allplan Precast bei der Vorfertigung von Betonkonstruktionen der Materialeinsatz in der Produktion minimiert werden. Zudem kann der Abfall der angelieferten Baumaterialien um 30% verringert werden. Auf der Baustelle selbst kann der Papierverbrauch durch den Einsatz von Bluebeam Revu um bis zu 90% reduziert werden. Die Berechnung des CO₂-Fußabdruckes kann in der Bauphase ebenfalls effizient erfolgen. Dafür bietet Allplan Precast ein Plugin sowie Lösungen in Zusammenarbeit mit Built-Heat an.

Rund 80 % der Kosten eines Gebäudes fallen während der Nutzungsphase an. Ein großer Teil dieser Kosten entfällt dabei auf den Energieverbrauch. Durch die Übernahme von DEXMA im Jahr 2020 bietet Spacewell aus dem **Segment Manage** nun auch mit künstlicher Intelligenz gestützte Energie-Managementsysteme an. Integrierte Arbeitsplatz-Managementsysteme ermöglichen zudem eine optimale Steuerung von Heizungen, Lüftungen und Beleuchtungen. Sie können auch dazu verwendet werden, den vorhandenen Büroraum effizient zu planen und nutzen, indem sie aufzeigen, wieviel Fläche tatsächlich benötigt wird, und so ebenfalls Ressourcen einsparen.

Darüber hinaus ermöglicht die lückenlose virtuelle Dokumentation einfache und gezielte Veränderungen an Bauwerken – auch Jahre nach ihrer Errichtung. Derzeit ist meist nicht bekannt, welche Materialien verbaut wurden, wenn Gebäude nach Jahrzehnten um- oder zurückgebaut werden. Die daraus entstehende Unsicherheit kostet Zeit, Geld und Ressourcen. Durch exakte Erfassung, Dokumentation und Archivierung mit Softwareprodukten der Nemetschek Group sind Modernisierungsvorhaben wesentlich besser kalkulier- und planbar. Wenn die verwendeten Baumaterialien bereits vor Beginn von Rückbaumaßnahmen bekannt sind, können Rückbaumaßnahmen gezielt zur Rohstoffgewinnung durch Recycling genutzt werden.

Integrität und Compliance

Die Nemetschek Group bekennt sich klar zu einem fairen Wettbewerb und lehnt Korruption und Bestechung strikt ab. Dahinter steht die Überzeugung, dass langfristiger Geschäftserfolg nur durch rechtskonformes und verantwortungsvolles Handeln zu erreichen ist. Die offene Konzernkultur sowie ein etabliertes und wirksames Compliance-Managementsystem sind im Kampf gegen Korruption und Bestechung von großer Bedeutung.

Tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen geltende gesetzliche Bestimmungen, interne Vorschriften oder ethische Standards könnten negative finanzielle Folgen haben. Ebenso könnten sie sich nachteilig auf das Ansehen der Nemetschek Group auswirken. Entsprechend ist es das vordringliche Ziel des Konzerns, Compliance-Vorfälle umfassend zu vermeiden. Dazu verfolgt die Nemetschek Group einen präventiven, risikobasierten sowie passgenauen Compliance-Ansatz und lebt eine Konzernkultur, in der alle Mitarbeiter für das Thema sensibilisiert sind und entsprechend weitergebildet werden.

Übergeordneter Managementansatz

Die Compliance-Aktivitäten sind eng mit dem Risikomanagement und dem internen Kontrollsystem verzahnt. Der Bereich Corporate Legal & Compliance steuert konzernweit die Compliance-Aktivitäten. Hierbei steht die Schaffung von geeigneten Strukturen und Prozessen sowie die Unterstützung zur effizienten Umsetzung von Compliance-Maßnahmen im Mittelpunkt. Darüber hinaus steht der Bereich Corporate Legal & Compliance als Ansprechpartner bei Einzelfragen aus der Organisation zur Verfü-

gung. Es besteht eine direkte Berichtslinie zum CFOO der Nemetschek Group.

Die Einhaltung von internen Richtlinien und rechtlichen Vorgaben ist regelmäßig Gegenstand von internen Prüfungen durch den Bereich Corporate Audit. Vorstand und Aufsichtsrat werden regelmäßig über Compliance-relevante Sachverhalte und über den Ausbau der Compliance-Strukturen sowie geplante Compliance-Maßnahmen informiert.

Die Nemetschek Group trägt als international agierender Konzern unternehmerische Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt. Das Ziel der Nemetschek Group ist es, sich jederzeit und überall an geltende Gesetze zu halten, ethische Grundwerte zu respektieren und nachhaltig zu handeln. Das gilt für Mitarbeiter, aber auch für Lieferanten und Geschäftspartner. Im Berichtszeitraum wurden keine substantziellen Compliance-Verstöße gemeldet.

Von den Mitarbeitern wird deshalb ein fairer und respektvoller Umgang in den Unternehmen und gegenüber Dritten erwartet. Hierfür wurde der bestehende konzernweit gültige „Code of Conduct“ im Jahr 2021 überarbeitet, thematisch nachgeschärft und erweitert. Beispiele sind die Themen „Menschenrechte“ sowie „Umwelt & Klima“. Der „Code of Conduct“ ist jederzeit, sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch, im Intranet und auf der [Konzernwebsite](#) einsehbar. Er wurde konzernweit bekannt gemacht und ist für alle Mitarbeiter – ungeachtet ihrer Position – bindend. Auch über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus engagiert sich die Nemetschek Group und setzt sich für die Bekämpfung von moderner Sklaverei und Menschenhandel in ihren Lieferketten ein. Maßnahmen hierzu werden unter anderem im Statement zum [UK Modern Slavery Act](#) offengelegt.

Das Erscheinungsbild der Nemetschek Group wird auch durch die Lieferanten und Geschäftspartner geprägt. Um vertrauensvolle und langfristige Geschäftsbeziehungen zu fördern, setzt die Nemetschek Group auf die transparente und rechtmäßige Abwicklung aller Geschäfte. Dieses Vorgehen erwartet die Nemetschek Group auch von ihren Lieferanten und Geschäftspartnern. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2021 ein Lieferantenkodex, der [„Supplier Code of Conduct“](#), für eine risikobasierte Anwendung konzernweit implementiert und kommuniziert. Dieser Kodex verpflichtet Lieferanten und Geschäftspartner zu unternehmerischer Verantwortung, wenn es zum Beispiel um Menschenrechte, Antidiskriminierung oder Themen aus dem Bereich „Umwelt & Klima“ geht. Andere Themen wie die Einhaltung transparenter Geschäftsbeziehungen, das faire Marktverhalten sowie der Datenschutz und Informationssicherheit zählen ebenfalls dazu. Darüber hinaus wird die Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact und der Grundprinzipien der International Labour Organization erwartet.

Auch im Jahr 2021 hat die Covid-19-Pandemie im Bereich Compliance die Umsetzung geplanter Projekte beeinträchtigt. Das gilt beispielsweise für die Durchführung der konzernweiten Compli-

ance-Risikoanalyse. Vor allem die dazugehörigen Vor-Ort-Besuche und Trainingsmaßnahmen konnten nur eingeschränkt umgesetzt werden. Trotz aller Einschränkungen wurden alle wesentlichen internen Prozesse und Vorgaben auch während der Pandemie eingehalten.

Die Grundlage des präventiven Compliance-Ansatzes ist das Compliance-Managementsystem. Die praktische Umsetzung dieses Systems in den Tochtergesellschaften erfolgt durch die lokalen Compliance-Verantwortlichen der einzelnen Marken der Nemetschek Group und durch das konzernweite Compliance-Netzwerk. Hierzu fanden im Jahr 2021 regelmäßige Videokonferenzen statt, in denen wichtige Compliance-Themen – zum Teil auch ad hoc – besprochen und trainiert werden konnten. Zudem werden viermal im Jahr Berichte über etwaige Compliance-Vorfälle erstellt. Die Ergebnisse werden durch den Bereich Corporate Legal & Compliance für den Konzern konsolidiert, überprüft und direkt an den CFOO der Nemetschek Group berichtet. Ergänzend werden im Rahmen eines angewandten Due-Diligence-Prozesses anlassbezogen Ad-hoc-Compliance-Berichte erstellt. Aufsichtsrat und Vorstand werden regelmäßig über Compliance-relevante Themen informiert.

Zur Basis des präventiven Compliance-Ansatzes gehören auch konzernweite Regelungen in Form von Richtlinien zu unterschiedlichen Themen. 2021 wurde eine Konzernrichtlinie zum Thema Informationssicherheit erarbeitet und konzernweit ausgerollt. Zudem wurde im Berichtsjahr zum Thema Kartellrecht eine Konzernrichtlinie erarbeitet und vom Vorstand freigegeben. Diese wurde Anfang 2022 offiziell konzernweit veröffentlicht. Darüber hinaus bestehen Konzernrichtlinien zu Anti-Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, zum Datenschutz, Risikomanagement und zur internen Kontrolle. Ergänzt werden diese Richtlinien im Alltag durch die Kommunikation aktueller Compliance Communication Papers über das Compliance-Netzwerk zu verschiedenen Sachverhalten, wie Antikorruption, Kartellrecht, Cyberkriminalität, Anti-Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Whistleblowing, Hausdurchsuchungen oder Datenschutz.

Um die jeweils aktuellen Compliance-Regeln im Bewusstsein der Mitarbeiter zu halten, bedarf es einer regelmäßigen Mitarbeiterinformation. Schulungen sowie individuelle Auffrischungen zu Compliance-Themen sorgen dafür, dass die entsprechenden Regeln ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags sind. Auch im Jahr 2021 erfolgten elektronische Auffrischkurse sowie Initialschulungen bei fast allen Marken für neue Mitarbeiter. Präsenzschulungen erfolgten immer unter Beachtung der Covid-19-Regeln. Im Berichtsjahr wurde der Trainingsplan konkretisiert und Schulungsmaßnahmen zum neuen „Code of Conduct“ für das Folgejahr geplant.

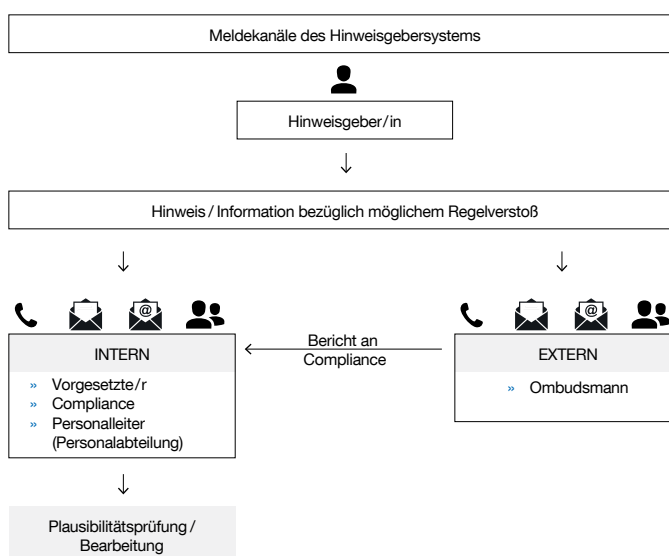
Die Nemetschek Group ist sich ihrer Gesamtverantwortung im Rahmen der Marken bewusst. Aufgrund der heterogenen Ausprägung der einzelnen Marken nehmen diese die individuelle Umsetzung und Implementierung von Konzernrichtlinien sowie

die markeninterne Durchführung von Schulungen zu Compliance-Themen eigenverantwortlich vor. Dieser individuelle und riskobasierte Compliance-Ansatz ermöglicht die Anpassung der Konzernvorgaben an die lokalen Bedürfnisse. So gibt es einheitliche und verbindliche Konzernvorgaben, die mit individuellen Ergänzungen vor Ort funktionierende Strukturen und Prozesse in den jeweiligen Organisationen schaffen.

Die Nemetschek Group fordert und fördert eine offene „Speak-up-Kultur“. Sie ermutigt ihre Mitarbeiter, Verhaltensweisen zu melden, die möglicherweise gegen den CoC verstoßen. Dazu können sie sich in deutscher oder englischer Sprache direkt an Vorgesetzte, zuständige Personalleiter oder über einen eigens dafür eingerichteten, gesonderten E-Mail-Account direkt an den Compliance-Bereich wenden.

Zudem konnten Verstöße bis Ende des Jahres 2021 anonym an eine international tätige Anwaltskanzlei, die als Ombudsmann fungiert, übermittelt werden. Alle eingehenden Hinweise wurden zunächst intern mit höchster Vertraulichkeit auf Plausibilität geprüft. Bei Bedarf wurden weitere Untersuchungen und Schritte eingeleitet. Sofern im Einzelfall notwendig, wurden weitere Unternehmensbereiche oder externe Berater hinzugezogen. Der Bereich Corporate Legal & Compliance prüfte den Hinweisgeberprozess regelmäßig auf seine Wirksamkeit und passte ihn bei Bedarf an.

HINWEISGEBERPROZESS



Ende Dezember 2021 wurde das Ombudsmann-System durch ein konzernweites, digitales und anonymes Hinweisgebersystem abgelöst. Das neue digitale System ist für alle Konzernunternehmen eingesetzt und fokussiert sich vor allem auf die wichtigen Themen Hinweisgeberschutz, Anonymität sowie Informationssicherheit. Durch die Implementierung dieses neuen Systems wurde auch im Bereich „Whistleblowing“ eine signifikante Weiter-

entwicklung und Professionalisierung erreicht. Whistleblowing-Meldungen sind dabei digital über das Whistleblowing-Tool und ergänzend auch telefonisch in deutscher oder englischer Sprache an den Anbieter „LegalTegrity“ möglich.

Faire Geschäftspraktiken und Antikorruption

Aspekte des Themas „Faire Geschäftspraktiken“ werden im neuen „Code of Conduct“ umfassend berücksichtigt. So ist im „Code of Conduct“ unmissverständlich formuliert, dass in der Nemetschek Group Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit oder andere Formen der rechtswidrigen Annahme und Gewährung von Vorteilen – auch in Bezug auf Amts- und Mandatsträger – nicht toleriert werden. Zudem bekennt sich die Nemetschek Group in ihrem „Code of Conduct“ ohne Einschränkungen zum Wettbewerb mit fairen Mitteln und zur strikten Einhaltung des Kartell- und Exportkontrollrechts. Alle im Konzern Beschäftigten haben in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Wettbewerbsrecht zu handeln. Weiter werden die Regeln zur Trennung von Privat- und Konzerninteressen und zum Umgang mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen definiert.

Antidiskriminierung

Zum Thema Diskriminierung ist im „Code of Conduct“ klar formuliert:

„Die Nemetschek Group duldet im Konzern keinerlei Diskriminierung oder Belästigung, sei es aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion, Alter, sexueller Orientierung, politischer Einstellung oder gewerkschaftlicher Betätigung.“

Mitarbeiter, die sich irgendeiner Form von Diskriminierung oder unangemessenem Verhalten ausgesetzt sehen oder solches beobachten, sind aufgerufen, dies über die beschriebenen Berichtskanäle zu melden. Alle gemeldeten oder sonst bekannt gewordenen Fälle möglicher Diskriminierung wurden im Berichtszeitraum entsprechend überprüft. Im Ergebnis gab es keine Vorfälle, die Schritte – disziplinarischer oder rechtlicher Natur – erforderlich gemacht hätten. Mehr zu diesem Themenbereich findet sich auch im Kapitel „Mitarbeiter und Gesellschaft“ und hier besonders im Abschnitt „Diversität und Inklusion“.

Datenschutz und Informationssicherheit

Die Nemetschek Group sieht sich als Vorreiter bei der digitalen Transformation in der AEC/O-Branche – kurz für „Architekten, Ingenieure, Bauwesen und Gebäudemanagement“ – und deckt den kompletten Lebenszyklus von Bau- und Infrastrukturprojekten ab. Die von der Nemetschek Group angebotenen Softwareprodukte werden überwiegend in der IT-Umgebung der Kunden installiert – auch deshalb sind Risiken im Rahmen des Datenschutzes als moderat einzuschätzen.

Datenschutz und Informationssicherheit sind Gemeinschaftsaufgaben aller Mitarbeiter der Nemetschek Group. Dazu haben sich alle Bereiche im Rahmen des „Code of Conduct“ bekannt. Gefolgt wird einem weitgehend dezentralen Ansatz, der zwar zentrale Vorgaben sowie Überwachungsprozesse und Hilfestellungen vorsieht, jedoch in erster Linie die Konzerngesellschaften in die Verantwortung nimmt. Die Basis für alle ist dabei ein umfangreiches und konzernweites Regelwerk. Dieses Regelwerk beinhaltet die Verabschiedung einer umfassenden Konzerndatenschutzrichtlinie – der „Group Data Protection Guideline“ – sowie zahlreiche Templates, die im konzernweiten Intranet auf Deutsch und Englisch verfügbar sind und bedarfs- und anlassgerecht jeweils aktualisiert werden.

Die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben und Prozesse wird regelmäßig unter anderem durch den Bereich Corporate Audit im Rahmen von Audits in Zusammenarbeit mit den Bereichen Corporate Legal & Compliance sowie Corporate IT durchgeführt. Soweit gesetzlich geboten, sind in den Gesellschaften betriebliche Datenschutzbeauftragte – interne wie externe – bestellt. Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, etwaige Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften oder unternehmensinterne Richtlinien zu melden. Jeder Hinweis auf mögliche Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften wird ernst genommen und schnellstmöglich aufgeklärt.

Darüber hinaus werden Mitarbeiter geschult und Kommunikationsmaßnahmen umgesetzt. Neue Mitarbeiter werden auf die Vertraulichkeit im Umgang mit sensiblen oder personenbezogenen Daten hingewiesen und arbeitsvertraglich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ferner sind alle – nicht nur die Mitarbeiter in Europa – verpflichtet, an einer Datenschutzeschulung teilzunehmen und dies dokumentiert nachzuweisen. Eine eigens zum Thema Datenschutz aufgesetzte eLearning-Schulung wird sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache angeboten.

Die Informationssicherheit wird bei der Nemetschek Group durch angemessene organisatorische und technische Maßnahmen auf Konzernebene und auf Ebene der Marken sichergestellt. Die übergeordneten Sicherheitsstandards und Maßnahmen werden durch den Corporate Information Security Officer vorgegeben und überwacht – gemäß eines Information-Security-Managementsystems nach den international anerkannten Informationssicherheitsstandards der ISO Norm 27001. Beschrieben sind diese Vorgaben in der konzernweit geltenden Informationsschutz-Richtlinie. Zudem erfolgen regelmäßig zentral gesteuerte Awareness-Kampagnen wie E-mail-Phishing-Simulationen sowie weitere Security-Projekte, um das Sicherheitsniveau in der Nemetschek Group zu verbessern. Zur weiteren Absicherung gegen Risiken verfügt die Nemetschek Group über eine konzernweite Cyber-Security-Versicherung, die alle Konzerngesellschaften umfasst.