

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser nichtfinanziellen Konzern-erklärung mehrheitlich die männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven verwendet. Dies bedeutet keine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen sein.

Das Geschäftsmodell der Nemetschek Group wird im Kapitel [«Geschäftsmodell des Konzerns»](#) dieses Konzernlageberichts beschrieben.

2.1 Nachhaltigkeit bei der Nemetschek Group

Nachhaltigkeitsansatz

Gute Unternehmensführung sowie die Übernahme von Verantwortung für soziale und ökologische Aspekte sind für die Nemetschek Group von zentraler Bedeutung. Der Konzern stellt an sich selbst den Anspruch, die Effizienz und Produktivität entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Baugewerbes durch die eigenen Softwarelösungen zu erhöhen. Diese Lösungen bilden den kompletten Workflow im Lebenszyklus eines Bau- oder Infrastrukturprojekts ab – von der ersten Skizze über die Errichtung bis hin zum Betrieb der Immobilie. Architekten, Ingenieure vieler Fachrichtungen, Bauunternehmer, Bauträger, Immobilienverwalter und Gebäudemanager können mit den Softwarelösungen der Nemetschek Group digital und damit effizient planen, bauen und die Immobilie über den gesamten Lebenszyklus verwalten.

Nachhaltiges Handeln steht nicht nur bei der Entwicklung der Softwarelösungen im Fokus, sondern auch in Bezug auf unseren Umgang mit Mitarbeitern und unsere Rolle in der Gesellschaft. Daher hat die Nemetschek Group in ihrem Verhaltenskodex, dem „Code of Conduct“ (CoC), Standards für das Verhalten im täglichen Umgang festgelegt. Der CoC wird regelmäßig auf Aktualität überprüft und entsprechend angepasst. Die letzte Aktualisierung wurde Ende 2021 durchgeführt. Konkret führt er aus:

„Das Erscheinungsbild der Nemetschek Group in der Öffentlichkeit wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen von uns. Jeder von uns ist mitverantwortlich dafür, dass wir als Nemetschek Group weltweit unserer rechtlichen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.“

Im CoC ist festgehalten, dass die Nemetschek Group keinerlei Diskriminierung oder Belästigung duldet und keine Form von Korruption toleriert. Darüber hinaus ist jeder Mitarbeiter dazu angehalten, im Arbeitsalltag mit allen Ressourcen möglichst sparsam und umweltschonend umzugehen. Zudem spielt die Verantwortung für die Mitarbeiter eine wichtige Rolle.

Über die eigene Organisation hinaus verpflichtet die Nemetschek Group beispielsweise ihre Lieferanten zur Einhaltung eines Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner, den „Supplier Code of Conduct“ (SCoC). Dieser Verhaltenskodex legt Leitlinien

fest, die auch die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) umfassen. Mehr zu diesen beiden Themen findet sich im Kapitel [«Integrität und Compliance»](#).

Nachhaltigkeitsstrukturen im Unternehmen

Die Basis der Nachhaltigkeitsaktivitäten sind Standards, die konzernweit gelten. Damit ist der Aspekt der Nachhaltigkeit in allen Geschäftspraktiken der Nemetschek Group verankert. Die Nachhaltigkeitsabteilung und das abteilungsübergreifende Nachhaltigkeitskernteam identifizieren nachhaltigkeitsrelevante Themen und steuern die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen. Dabei steht die Nachhaltigkeitsabteilung im engen Austausch mit dem Vorstand. Innerhalb des Vorstands ist seit dem 1. März 2022 der Chief Executive Officer (CEO) verantwortlich für Nachhaltigkeit, davor lag die Verantwortung beim Chief Financial & Operations Officer (CFOO). Der CEO tauscht sich in der Regel einmal im Quartal intensiv mit der Nachhaltigkeitsabteilung über den Fortschritt der relevanten Aktivitäten im Unternehmen aus und stimmt das weitere Vorgehen ab. Darüber hinaus wird sowohl der Vorstand als auch der Aufsichtsrat halbjährlich mit einem schriftlichen Bericht über die wesentlichen Entwicklungen der Nachhaltigkeitsabteilung informiert. Im Fokus der regelmäßigen Berichterstattung an und dem Austausch mit Vorstand und Aufsichtsrat stehen insbesondere die im Rahmen der nachfolgend beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wesentlichen Themen und deren Entwicklung.



Da die Nemetschek Group aus 13 Marken besteht, wird auch eine Vielzahl der nichtfinanziellen Themen nach wie vor von den Marken eigenverantwortlich gesteuert. Um jedoch die Aktivitäten zu koordinieren und konzernweit abzustimmen, findet seit 2021 halbjährlich ein Austausch mit den Nachhaltigkeitsansprechpartnern aller Marken statt – zum Beispiel zu Best Practices, der weiteren Entwicklung einer zukünftigen Nachhaltigkeitsstrategie oder zum Thema nichtfinanzielle Risiken. Die definierten Ansprechpartner haben die Aufgabe, die relevanten Themen innerhalb der eigenen Marke voranzutreiben und den Informationsaustausch mit der Nemetschek SE und den Kolleginnen und Kollegen innerhalb der eigenen Marke und darüber hinaus zu übernehmen.

Wesentliche Risiken

Die Nemetschek Group betrachtet neben den wesentlichen Risiken für die Geschäftstätigkeit auch Risiken, die wesentliche negative Auswirkungen auf die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung definierten Belange haben könnten (§§ 315c i. V. m. 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB). Die Risikobetrachtung beinhaltet so weit wie möglich die Erfassung der Bruttoisikowerte für Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit sowie die nach risikomindernden Maßnahmen verbleibenden Nettorisikopositionen.

Für die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung definierten Themengebiete ergaben sich für 2022, analog zum Vorjahr, keine wesentlichen Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen. Somit zeigten sich auch für 2022 keine Risiken, die auf Nettobasis die Wesentlichkeitskriterien gemäß §289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB erfüllen. Diese Risikobewertung wurde mit den Nachhaltigkeitsansprechpartnern der Marken im Berichtsjahr abgestimmt.

Wesentlichkeitsanalyse

Um die Anstrengungen im Bereich der Nachhaltigkeit an den Interessen der Stakeholder auszurichten, wurde letztmalig im Geschäftsjahr 2021 eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Wesentlichkeitsanalysen führt die Nemetschek Group seit 2017 in einem zweijährigen Rhythmus durch. In den Zwischenjahren, so auch im Geschäftsjahr 2022, erfolgte eine Einschätzung zu den wesentlichen Themen und deren Gültigkeit. Die aktuelle Einschätzung führte zu keinen Anpassungen der für den Konzern wesentlichen Themen. Für das Geschäftsjahr 2023 ist eine Erneuerung der Analyse geplant.

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurde anhand verschiedener externer Rahmenwerke, wie beispielsweise den GRI-Standards und verschiedener ESG- bzw. Nachhaltigkeitsratings, zunächst die Aktualität und Relevanz ausgesuchter Themen überprüft. Anschließend wurden unter Einbeziehung von rund 850 internen und externen Stakeholdern wesentliche Themen identifiziert und deren Geschäftsrelevanz und Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft bewertet. Ein repräsentatives Gesamtergebnis wurde durch die Gewichtung der Einzelergebnisse sichergestellt. In einem abschließenden Workshop wurde das Ranking der Themen durch das CSR-Kernteam abschließend diskutiert und validiert. Diese Ergebnisse wurden dem Vorstand vorgestellt und im Anschluss an den Aufsichtsrat berichtet.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die als wesentlich ermittelten Themen und eine Zuordnung zu unseren 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 (Achtung der 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 sieht die Nemetschek Group als Basis einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung. Das Management des Konzerns pflegt mit allen Mitarbeitern über alle Ebenen hinweg einen offenen Dialog und hat Schwerpunkte und Stoßrichtungen für die Personalarbeit im Unternehmen festgelegt. Weiterhin sind die wichtigsten Ziele, das bestmögliche Umfeld zu schaffen, die besten Talente für das Unternehmen zu gewinnen und zu halten, gleiche Chancen zu bieten und jeden mit größtem Respekt und Wertschätzung zu behandeln. Die soziale Verantwortung beschränkt sich dabei aber nicht nur auf die Mitarbeiter des Konzerns – Kunden, Partner und die Gesellschaft als Ganzes zählen ebenfalls dazu. Der „Code of Conduct“ (CoC) der Nemetschek Group legt verantwortungsbewusstes Handeln gegenüber allen unseren Stakeholdern fest.

Managementansatz – Mitarbeiterverantwortung

Zusätzlich zum CoC der Nemetschek Group definiert der „People Letter of Commitment“ grundlegende Standards und Mindestanforderungen zu wichtigen Arbeitnehmerthemen. Dazu zählen zentrale Instrumente im Bereich der Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterentwicklung. Die regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterentwicklungsgespräche zwischen Mitarbeiter und Führungskraft, aber auch Angebote der Gesundheitsförderung sind zwei Beispiele aus diesen Bereichen. Der im Geschäftsjahr 2021 überarbeitete „People Letter of Commitment“ verstärkt dabei den Fokus auf Diversität und Mitarbeiterwohlbefinden.

Um schnell und agil in den Märkten und Regionen agieren zu können, steuern die einzelnen Marken ihre Personalthemen

eigenverantwortlich. Entsprechend werden wichtige Bereiche wie „Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern“, „Aus- und Weiterbildung“, „Mitarbeitergesundheit“, und „Diversität und Inklusion“ dezentral von den Marken verantwortet. Aufgrund der vor allem regionalen Unterschiede der Arbeitsmärkte in denen unsere Marken aktiv sind, haben die Marken die Möglichkeit, markenspezifische Standards festzulegen und eigene Human-Resources-Richtlinien weiterzuentwickeln, die über die im „People Letter of Commitment“ festgelegten Mindestanforderungen hinausgehen oder zusätzliche Themen regeln.

Der Bereich Human Resources der Nemetschek SE unterstützt und berät dazu die Personalabteilungen der Marken. Die Chief People Officer (CPO) verantwortet den Bereich Personal innerhalb der Nemetschek SE und berichtet an den CEO. Darüber hinaus besteht zwischen der CPO und den Personalverantwortlichen der einzelnen Marken eine Berichtslinie. So ist ein regelmäßiger und enger Austausch, u.a. zu neuen Projekten und konzernweit wichtigen HR-Themen, sichergestellt. Auch werden bedarfsabhängig verschiedene Experten- und Projektgremien einberufen, die einzelne Themen bearbeiten. Ergänzend sind innerhalb der Nemetschek Group die Personalabteilungen markenübergreifend im engen Austausch über aktuelle und zukünftig wichtige Themen.

Die Werte der Nemetschek Group sind von einer offenen und transparenten Kommunikation geprägt. So wurden beispielsweise im Geschäftsjahr 2021 die konzernweiten und virtuell stattfindenden „NEMunplugged“-Mitarbeitererevents ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser quartalsweise – inzwischen hybrid stattfindenden Veranstaltungen wurden im Geschäftsjahr 2022 beispielsweise neue Mitglieder des Managements der Belegschaft vorgestellt sowie Übersicht über die aktuellen konzernweiten Geschäftsaktivitäten und die strategische Ausrichtung des Konzerns gegeben. Darüber hinaus stellt der Vorstand regelmäßig die aktuelle Geschäftsentwicklung und weitere Daten und Fakten des Konzerns und der Segmente vor.

Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern

Hochqualifizierte, hochmotivierte Mitarbeiter zu gewinnen und dauerhaft zu binden, ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die gesamte Softwarebranche. Der Fachkräftemangel im IT-Bereich wurde durch die Covid-19-Pandemie nochmals verstärkt und trifft auch Unternehmen wie die Nemetschek Group. Der AEC/O-Markt sowie die Media & -Entertainment-Branche sind von einer hohen Innovationsgeschwindigkeit geprägt. In Bezug auf Fachkräfte und die besten Talente steht die Nemetschek Group neben Unternehmen in vergleichbaren Strukturen und Größenverhältnissen auch mit internationalen Großkonzernen wie beispielsweise Microsoft, Apple oder Google im Wettbewerb.

Attraktive Arbeitsbedingungen und ein positives Arbeitsumfeld tragen dazu bei, die besten Talente für die Nemetschek Group zu gewinnen und an den Konzern zu binden. Ein wichtiges Ziel unserer Personalarbeit ist es, unsere Belegschaftsgröße so zu entwickeln, dass das angestrebte Wachstumspotenzial des Kon-