

dadurch die Nachhaltigkeitsarbeit kontinuierlich weiterzuentwickeln. Mit einem kontinuierlichen Dialog soll einerseits die Transparenz erhöht und das Vertrauen in die Nemetschek Group gestärkt werden, andererseits soll der Dialog mit den Stakeholdern auch dazu beitragen, den Nachhaltigkeitsansatz weiterzuverbreiten.

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 Nettoisikopositionen.

Für die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung definierten Themengebiete ergaben sich für das Jahr 2023, analog zum Vorjahr, keine wesentlichen Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen. Somit zeigten sich auch für das Jahr 2023 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 Nachhaltigkeitsaktivitäten an den Interessen der Stakeholder auszurichten, führt die Nemetschek Group alle zwei Jahre eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse durch. In den Zwischenjahren erfolgt eine Einschätzung zu den wesentlichen Themen und deren Gültigkeit. Im Geschäftsjahr 2023 hat die Nemetschek Group damit begonnen, eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der ESRS-Standards durchzuführen, die im Geschäftsjahr 2024 strategisch weiterentwickelt werden soll. Die Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2023 orientiert sich demnach an der zuletzt im Geschäftsjahr 2021 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse, die auf Gültigkeit überprüft wurde und deren wesentliche Themen die Basis der Nachhaltigkeitsarbeit im Berichtsjahr bilden.

Bei der Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2021 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 CR-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 sowie eine Zuordnung zu den übergeordneten Handlungsfeldern und den Belangen des CSR-RUG.

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

Aufgrund der zukünftigen regulatorischen Vorgaben durch die CSRD und die damit verpflichtend anzuwendenden ESRS, berichtet die Nemetschek Group in der nichtfinanziellen Konzernerklärung 2023 unter dem Kapitel [« Umwelt & Klima »](#) zusätzlich das Thema „Energie und Emissionen im eigenen Unternehmen“.

2.3 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. Zur Stärkung dieser Ziele wurde im Geschäftsjahr 2023 ein globales Anreizsystem für Führungskräfte der Nemetschek Group eingeführt. Die soziale Verantwortung beschränkt sich nicht nur auf die Mitarbeiter des Konzerns – Kunden, Partner und die Gesellschaft als Ganzes zählen ebenfalls dazu. Der CoC der Nemetschek Group legt verantwortungsbewusstes Handeln gegenüber allen Stakeholdern fest.

Managementansatz – Mitarbeiterverantwortung

Zusätzlich zum CoC der Nemetschek Group definiert der „People Letter of Commitment“ grundlegende Standards und Mindestanforderungen zu wichtigen Arbeitnehmerthemen, darunter Diversität und Mitarbeiterwohlbefinden. 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.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde eine unternehmensweite Business-Enablement-Initiative zur Weiterentwicklung und Harmonisierung interner Prozesse und Strukturen der AEC/O-Marken ins Leben gerufen. Die Bereiche „Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern“, „Aus- und Weiterbildung“, „Mitarbeitergesundheit“, und „Diversität und Inklusion“ stehen im Fokus der Business-Enablement-Initiative im Bereich „People/Human Resources“. Aufgrund der regionalen Unterschiede der Arbeitsmärkte, in denen die Marken aktiv sind, haben diese weiterhin die Möglichkeit, markenspezifische Standards festzulegen und eigene People/Human-Resources-Richtlinien weiterzuentwickeln, die über die im „People Letter of Commitment“ festgelegten Mindestanforderungen hinausgehen oder zusätzliche Themen regeln.

Der Bereich „People/Human Resources“ der Nemetschek SE unterstützt und berät die Personalabteilungen der Marken. Die Chief People Officer (CPO) verantwortet den Bereich „People/Human Resources“ innerhalb der Nemetschek SE und berichtet an den CEO. Um die Steuerung konzernweit wichtiger Personalthemen sicherzustellen, besteht eine Berichtslinie zwischen der CPO und den Personalverantwortlichen der Marken. Ergänzend sind die Personalabteilungen innerhalb der Nemetschek Group markenübergreifend im engen Austausch zu aktuellen und zukünftig wichtigen Personalthemen, wie z. B. der Entwicklung und Förderung interner Talente.

Im Rahmen der Business-Enablement-Initiative wurden im Geschäftsjahr 2023 Kernprozesse entlang des Mitarbeiterlebenszyklus identifiziert, die innerhalb der Nemetschek Group harmonisier- und skalierbar sind. In diesem Zusammenhang wurden verschiedene funktionale, markenübergreifende Expertenteams zu unterschiedlichen Kernprozessen gebildet, darunter Talent Acquisition, Talent Management, Total Rewards, People Operations, Business Partnering und People Experience, die für die gruppenweite Weiterentwicklung der Themen verantwortlich sind.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde eine neue Human-Experience-Management(HXM)-Cloud-Lösung eingeführt, an die bereits die Mehrheit der Gruppe angebunden ist. Die HXM-Plattform verknüpft unternehmensweite Personalkernprozesse der Nemetschek Group und bildet die neue Basis für interne und externe Berichterstattung, Auswertung und Steuerung von mitarbeiterbezogenen Daten.

Die Werte der Nemetschek Group sind von einer offenen und transparenten Kommunikation geprägt. Diese wird auch bei den

konzernweit stattfindenden „NEMunplugged“-Mitarbeiterevents gepflegt. Im Rahmen dieser quartalsweisen, hybriden Veranstaltungen wurden im Geschäftsjahr 2023 neue Mitglieder des Managements der Belegschaft vorgestellt sowie eine Übersicht über die aktuellen konzernweiten Geschäftsaktivitäten und die strategische Ausrichtung des Konzerns gegeben. Darüber hinaus stellt der Vorstand/Executive Leadership Team regelmäßig die aktuelle Geschäftsentwicklung und weitere Daten und Fakten des Konzerns und der Segmente vor. Das Nemetschek Management-Forum, bestehend aus dem Top Management der Nemetschek SE sowie den Geschäftsführern der einzelnen Marken, trifft sich zudem regelmäßig sowohl auf virtueller Basis sowie vor Ort, um strategisch relevante Themen zu diskutieren und gemeinsam weiterzutreiben.

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 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 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 der Personalarbeit ist es, die Belegschaftsgröße so zu entwickeln, dass das angestrebte Wachstumspotenzial des Konzerns umgesetzt werden kann und nicht durch Fachkräftemangel beschränkt ist. Den Erfolg ihrer Maßnahmen misst die Nemetschek Group an der Entwicklung der Mitarbeiterzahl sowie der Mitarbeiterfluktuation. Im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten sollen im Geschäftsjahr 2024 auch Ziele im Bereich der „Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern“ definiert werden. Zur aktiven Mitarbeitergewinnung nutzen die Marken der Nemetschek Group insbesondere auch Social-Media-Plattformen und Empfehlungen der eigenen Mitarbeiter.

Um Fach- und Führungskräfte langfristig an das Unternehmen zu binden, arbeitet die Nemetschek Group kontinuierlich an dem Erhalt und der weiteren Stärkung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber. Einen Beitrag dazu leisten flexible Arbeitszeitmodelle, die auch als ein Standard im „People Letter of Commitment“ festgelegt sind. Die Marken haben in diesem Bereich teilweise darüber hinausgehende Regeln entwickelt. Konzernübergreifend gilt, dass alle Marken beispielsweise die mobile Arbeit fördern und ihre Mitarbeiter entsprechend ausstatten. Die Struktur der einzelnen Arbeitszeitmodelle hängt dabei vom Geschäftsmodell der einzelnen Marken ab.

Im Jahr 2023 ging die Mitarbeiterzahl der Nemetschek Group um 19 Personen oder 0,6% gegenüber dem Vorjahr zurück. Zum 31.

Dezember 2023 arbeiteten 3.429 Mitarbeiter bei der Nemetschek Group (Vorjahr: 3.448). Die Mitarbeiterfluktuation, definiert durch nicht betrieblich initiierte Personalabgänge im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeiter, lag 2023 bei 6,7 % (2022: 9,1 %).

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 besonders auch jungen Menschen eine langfristige Perspektive. Junge Talente können sich im Unternehmen entwickeln und in Führungsaufgaben hineinwachsen. Übergeordnetes Ziel der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten ist es, die Mitarbeiter der Nemetschek Group bei fachlichen und Sozialkompetenz-Themen zu unterstützen und so die Möglichkeit zu schaffen, aus den Reihen der Nachwuchskräfte Experten und Führungskräfte zu entwickeln. Das LinkedIn-Learning-Angebot der Nemetschek Group bietet allen Marken Zugang zu vielfältigen Weiterbildungsangeboten, bei denen Mitarbeiter Trainings aus unterschiedlichen Themenbereichen individuell auswählen können. Das Angebot wurde im Berichtsjahr von knapp 2.400 Mitarbeitern der Nemetschek Group genutzt. Über fachliche Schulungsmaßnahmen hinaus werden jeden Monat auch themenbezogene Learning Challenges mit unterschiedlichen Videoinhalten über das Intranet zur Verfügung gestellt. Im Geschäftsjahr 2023 wurden unter anderem Learning Challenges zu den Themen „Mindset Matters“, „Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz“ oder „Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen“ angeboten. Darüber hinaus werden in den einzelnen Marken der Nemetschek Group auch Leadership- und Expertentrainings angeboten, die im aktuellen Geschäftsjahr auf Gruppenebene konsolidiert und vereinheitlicht wurden. Hiermit soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass Nachwuchskräfte sich auf der einen Seite zu Führungskräften entwickeln können, auf der anderen Seite sollen aber auch Expertenkarrerien unterstützt und gefördert werden.

Der Schulungsbedarf und entsprechende Maßnahmen werden in den jeweiligen Marken analysiert und gesteuert. Der „People Letter of Commitment“ beschreibt dabei die Mindestanforderungen für die Aus- und Weiterbildung. Die individuellen Aus- und Weiterbildungsanforderungen werden in den jährlichen Entwicklungsgesprächen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft definiert und dann im Laufe des darauffolgenden Jahres durch gezielte Maßnahmen umgesetzt. Dazu werden die individuellen Entwicklungswünsche und -möglichkeiten sowie konkrete Maßnahmen und Ziele besprochen. 2023 fanden diese Entwicklungsgespräche wie im Vorjahr bei allen Marken statt.

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. Die gesundheitsrelevanten Maßnahmen

und Initiativen werden vom Unternehmen kontinuierlich an die sich verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt angepasst.

Im „People Letter of Commitment“ hat die Nemetschek Group für alle Marken Mindestanforderungen für das konzernweite Gesundheitsmanagement definiert. Die Umsetzung von Maßnahmen, die bisher überwiegend dezentral gesteuert wurden, wird im Rahmen der neu gebildeten Expertenteams derzeit kontinuierlich auf einer gruppenweit einheitlichen Basis innerhalb der AEC/O-Marken weiterentwickelt. Ein Ziel des Gesundheitsmanagements ist, den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, an vom Unternehmen angebotenen gesundheitsbezogenen Maßnahmen teilzunehmen und diese zu fördern. Im Berichtsjahr boten wie im Vorjahr die überwiegende Mehrheit der Marken ihren Mitarbeitern gezielt gesundheitsbezogene Maßnahmen, insbesondere zur Prävention wie beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen und Zuschüsse für Fitnessstudios an.

Diversität und Inklusion

Vielfalt ist ein Teil der gelebten Unternehmenskultur in der Nemetschek Group. Verschiedenen Kulturen und ausgeprägte Individualität sind wichtige Treiber für die Innovationskraft des Konzerns und sollen entsprechend gezielt gefördert werden. Der Konzernleitsatz im Hinblick auf eine diverse und inklusive Unternehmenskultur findet sich auf der Webseite der Nemetschek Group und wurde zudem über die internen Kanäle kommuniziert:

„Wir, die Nemetschek Group, sind ein weltweiter Konzern mit Mitarbeitern aus knapp 70 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 sind für uns von größter Bedeutung – als Konzern und für jeden Einzelnen.“

Um den Anteil von Frauen in leitenden Führungspositionen zu stärken, wurden im Unternehmen Zielgrößen für den Frauenanteil zum 31. Dezember 2025 im Aufsichtsrat (Zielgröße 25 %), im Vorstand (Zielgröße 25 %) sowie für die erste Führungsebene unter dem Vorstand (Zielgröße 28,6 %) beschlossen, die im Geschäftsjahr 2023 allesamt bereits erreicht wurden. Zum 31. Dezember 2023 lag der Frauenanteil des Aufsichtsrats bei 33,3 % (31. Dezember 2022: 33,3 %). Zum 1. Januar 2023 bestellte der Aufsichtsrat eine weibliche CFO in den Vorstand. Damit lag der Frauenanteil im Vorstand zum 31. Dezember 2023 bei 50 % (31. Dezember 2022: 0 %). In der ersten Führungsebene unter dem Vorstand, die alle direkt an die Vorstandsmitglieder berichtenden Mitarbeiter umfasst, lag der Frauenanteil zum 31. Dezember 2023 bei 28,6 % (31. Dezember 2022: 25 %).

* Korrektur der Vorjahreszahl. Zum 31. Dezember 2022 umfasste die erste Führungsebene unter dem Vorstand 16 Personen, darunter 4 Frauen.

Um das Bewusstsein für die Themen „Diversität“ und „Inklusion“ innerhalb der Nemetschek Group weiter zu schärfen, wurde im Geschäftsjahr 2023 ein gruppenweites Diversity-Training konzipiert, das im Jahr 2024 ausgerollt wird.

Managementansatz – Kunde und Gesellschaft

Jedes Unternehmen der Nemetschek Group trägt über den Zweck des operativen Geschäfts hinaus gesellschaftliche Verantwortung. Die reine Orientierung an wirtschaftlichen Kennzahlen kann langfristig

Risiken erhöhen. Für die Nemetschek Group sind der persönliche Austausch, darunter auch digitale Austauschformate, und der Kontakt zu den Kunden von besonderer Bedeutung. Diese Kommunikationswege sind wertvoll für die tägliche Zusammenarbeit. 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 Nemetschek SE werden zu diesem Zweck gemeinsame Ziele und thematische Schwerpunkte koordiniert. Zudem wurde im Berichtsjahr zur Festigung und Steigerung der Kundenzufriedenheit, insbesondere bei großen Unternehmenskunden, ein Key-Account-Management(KAM)-Programm als neuer strategischer Pfeiler auf Gruppenebene eingeführt. KAM ist ein spezieller Ansatz zur Verwaltung und Pflege der Beziehungen zu unseren größten und markenübergreifenden Kunden. Die KAM-Strategie beinhaltet dedizierte Maßnahmen, um eine für beide Seiten vorteilhafte und dauerhafte Partnerschaft zu gewährleisten. Dazu gehören personalisiertes Beziehungsmanagement, proaktive Problemlösung für einzelne Kunden, maßgeschneiderte Lösungen und Anpassung der Angebote an die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Großkunden. Ein kontinuierlicher Dialog zur Anpassung an sich entwickelnde Bedürfnisse ist für die Nemetschek Group von hoher Bedeutung und soll den Kunden einen maßgeschneiderten, strategischen Mehrwert bieten.

Kundenbeziehungen

Zufriedenheit ist ein wichtiger Faktor für langfristige Kundenbeziehungen, daher analysieren alle Marken (Vorjahr: 12) Informationen, die Aufschluss über die Kundenzufriedenheit geben. Ein übergeordnetes Ziel ist es, markenübergreifend eine hohe Transparenz über Kundenwünsche und -zufriedenheit zu haben und die Erkenntnisse kontinuierlich in den Go-to-Market-Ansatz einfließen zu lassen. Bei 9 (Vorjahr: 9) der Marken erfolgt eine systematische Zielsetzung in diesem Bereich. 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 beispielsweise die Kenngröße „Abwanderungsquote“, der „Net Promoter Score“ und der „Customer Satisfaction Score“. Zu diesem Zweck werden von den Marken regelmäßig Kundenbefragungen durchgeführt, deren Ergebnisse wir in den Go-to-Market-Ansatz einfließen lassen.

Um bereits von Beginn an eine hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen, haben im Geschäftsjahr 2023 wie im Vorjahr die Mehrheit der Marken der Nemetschek Group ihre Kunden frühzeitig in die Produktentwicklung miteinbezogen. Zu den Maßnahmen, die zur Produktqualität und damit auch zur Kundenzufriedenheit beitragen sollen, gehören unter anderem gemeinsame Entwicklungsprojekte, Kundengremien, Anwendergruppen und Communities sowie Produktvorschauen, Tests in der Betaphase und Workshops.

Aufgrund des anvisierten zukünftigen Umsatzwachstums und den Bestrebungen, den Kundennutzen durch das Zusammenspiel der einzelnen Marken weiter zu erhöhen, wird angestrebt, zukünftig auch Kundenbefragungen auf Konzernebene durchzuführen. So sollen Erkenntnisse gewonnen werden, die die Zusammenarbeit mit den Kunden noch weiter verbessern können.

Partnerschaften mit Hochschulen und Universitäten

Die Wurzeln der Nemetschek Group liegen im universitären Umfeld. Darüber hinaus sieht sich die Nemetschek Group auch als Vorreiterin der Digitalisierung in der Baubranche. Vor diesem Hintergrund ist die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen ein besonderes Anliegen. Unser langfristiges Ziel ist es, alle relevanten Institutionen der Kernmärkte, wie Europa – mit Fokus auf die deutschsprachigen Märkte – und den USA, die Architektur- und Bauausbildung anbieten, mit Softwarelösungen zu unterstützen. Dabei werden Talente frühzeitig und gezielt gefördert, um Gebäude und Infrastrukturprojekte nachhaltig planen, bauen und verwalten zu können. Fast alle Marken engagieren sich mit Netzwerkaktivitäten für Studenten und Kunden, zum Beispiel über eigens bereitgestellte Jobplattformen, verschiedene Schulungsformate, Gastvorlesungen, Jobmessen an Universitäten oder über Kooperationen mit Studentenvereinigungen sowie akademischen Fakultäten.

Die Nemetschek Group ist zudem in einer Vielzahl an Industrieverbänden und Institutionen wie buildingSMART oder dem Bundesverband Bausoftware (BVBS) engagiert, sowie Mitglied im NIMA, der UK BIM Alliance. Darüber hinaus sind die einzelnen Marken auf individueller Basis in zahlreichen nationalen und internationalen Verbänden und Organisationen tätig, um OPEN BIM Lösungen und Workflows zu fördern.

Umwelt und Klima

Nachhaltiges Wirtschaften und gesunde Ökosysteme sind die Grundlage für ein gesundes Leben. Die Baubranche gehört zu den ressourcenintensivsten Bereichen der Wirtschaft. Auch nimmt die Nachfrage nach Wohnraum kontinuierlich zu. Entsprechend ist die Baubranche gefordert, effizienter mit Rohstoffen und Energie umzugehen, um so Bauwerke nachhaltiger planen, bauen und betreiben zu können.

Als Partner und Lösungsanbieter der AEC/O-Branche hat die Nemetschek Group eine große ökologische Verantwortung. Das wichtigste Engagement für die Umwelt ist unser Angebot an Soft-

warelösungen, die die Ressourceneffizienz in der Baubranche und im Gebäudemanagement verbessern, dabei unterstützen, Materialien sparsamer einzusetzen und auch dazu beitragen, den Energiebedarf von Gebäuden zu reduzieren.

Darüber hinaus spielen für die Nemetschek Group der möglichst geringe Einsatz von Energie und das Einsparen von Emissionen entlang der Wertschöpfungskette eine wichtige Rolle, um langfristig einen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels zu leisten und die globale Erwärmung auf maximal 1,5 Grad Celsius zu begrenzen.

Managementansatz

Ein wichtiges Ziel der Nemetschek Group ist es, die Baubranche in die Lage zu versetzen, effizienter zu planen, zu bauen, zu managen und damit insgesamt ressourcenschonender und somit nachhaltiger zu wirtschaften. Die Steuerung der in diesem Zusammenhang relevanten Aspekte, wie Forschung und Entwicklung, verantworten die einzelnen Marken.

Der Schutz der Umwelt ist im CoC 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 Aspekten auch ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Zudem werden im SCoC die Lieferanten zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen sowie zur Minimierung von Umweltbelastungen aufgefordert. Das Bekenntnis zum Umweltschutz hat die Nemetschek Group in einer Umweltleitlinie, der „Group Environmental Guideline“, festgehalten. Darin sind zentrale Verpflichtungen festgeschrieben, wie unter anderem die Pflicht, alle relevanten Gesetze und internen Richtlinien einzuhalten, umweltrelevante Prozesse in das Tagesgeschäft zu integrieren oder alle Mitarbeiter zu ermutigen, Verantwortung für den Umweltschutz zu übernehmen und ihn am Arbeitsplatz aktiv zu praktizieren. Transparenz und eine offene Kommunikation mit allen Stakeholdern zu umweltrelevanten Themen gehören ebenso dazu, wie auch das Verantwortungsbewusstsein bei der Auswahl von Lieferanten und dem Einkauf von Produkten, Materialien und Dienstleistungen. Die Richtlinie wurde vom Nachhaltigkeitsteam in Abstimmung mit den Marken und relevanten Abteilungen im Unternehmen erarbeitet und mit dem Vorstand sowie den Segmentverantwortlichen abgestimmt und freigegeben. Im Berichtsjahr wurde diese „Group Environmental Guideline“ erneut überprüft.

Energie und Emissionen im eigenen Unternehmen

Die Nemetschek Group arbeitet derzeit intensiv daran die Energieverbräuche und die damit verbundenen Emissionen innerhalb des eigenen Betriebs konzernweit einheitlich zu erfassen, um sich darauf basierend in Zukunft eigene Ziele zur Vermeidung und Reduktion setzen zu können. Bei der Erfassung und Berichter-

stattung von Treibhausgasemissionen orientiert sich die Nemetschek Group an dem international anerkannten Standard des „Greenhouse Gas (GHG) Protocol“. Das GHG kategorisiert Treibhausgasemissionen in die Scopes 1, 2 und 3. Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) sind Emissionen, die aus Quellen entstehen, die im direkten Besitz bzw. unter der direkten Kontrolle des Unternehmens stehen. Dazu gehören Emissionen aus Energieträgern an Standorten des Unternehmens, z. B. Erdgas oder Heizöl, sowie Emissionen aus dem eigenen Fuhrpark. Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2) sind Emissionen, die durch die Nutzung eingekaufter Energie entstehen, z. B. durch Strom, Fernwärme- oder Kälte.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde erstmalig der ökologische Fußabdruck bezogen auf die Scope-1- und Scope-2-Emissionen der Nemetschek Group für das Jahr 2021* ermittelt. Im Fokus des Geschäftsjahrs 2023 lag die konzernweite Erfassung sowie die Verbesserung der Datenverfügbarkeit der Energieverbräuche zur Berechnung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen der circa 80 weltweiten Bürostandorte für das Jahr 2022. Die Energieverbräuche wurden auf Standortebene erfasst, die Datenkonsolidierung und der Ausweis der Scope-1- und Scope-2-Emissionen erfolgte auf Konzernebene. Angesichts der heterogenen Struktur der Nemetschek Group ist die Datenerfassung mit besonderen Herausforderungen verbunden. Bürostandorte, die aufgrund derzeitiger Mietverhältnisse keine Energieverbräuche an die Gruppe melden konnten, wurden basierend auf Flächendaten hochgerechnet, um den Gesamtverbrauch wiederzugeben.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN – SCOPE 1 & 2

THG-Emissionen* in t CO ₂ -Äquivalent	2022
Scope 1	2.997
Scope 2**	1.740
Gesamt Scope 1 & 2	4.737

* Berechnung der Treibhausgasemissionen nach dem GHG Protocol. Scope-1-Emissionen beinhalten Emissionen aus stationärer Verbrennung und Emissionen des Fuhrparks.

** Berechnung der Scope-2 Emissionen basierend auf den CO₂-Emissionsfaktoren der lokalen Standorte (market-based). Fehlende Angaben wurden durch länderspezifische CO₂-Emissionsfaktoren ersetzt.

Aufgrund der neuen regulatorischen Berichtspflichten durch die CSRD ab dem Geschäftsjahr 2024, wurden im Berichtsjahr keine Emissionsreduktionsziele festgelegt, sondern bewusst an der Schaffung einer vollständigen, adäquaten Emissions-Baseline gearbeitet, die in Zukunft eine valide Zielsetzung ermöglichen soll.

Indirekte Treibhausgasemissionen, die entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen, werden unter Scope 3 des GHG Protocols definiert und machen den größten Anteil an den Treibhausgasemissionen von Unternehmen aus. Dazu zählen unter anderem Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen, Kapitalgütern, Abfällen, Geschäftsreisen, Mitarbeiterpendeln oder Emissionen aus der Nutzungsphase von Produkten.

* Aufgrund einer verbesserten Datentransparenz sowie Änderungen in der Berechnungsmethodik sind die Scope-1- und Scope-2-Emissionen für das Jahr 2022 nicht uneingeschränkt mit dem Vorjahr 2021 vergleichbar. Die Vorjahreszahlen werden im << Nachhaltigkeitsbericht 2023 >> veröffentlicht.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde ein erstes Assessment der für die Software-Branche relevanten Scope-3-Kategorien begonnen, deren Erfassung im Folgejahr durch die enge Einbindung zentraler Unternehmensfunktionen der Nemetschek Group weiterentwickelt wird.

Ökologische und soziale Auswirkungen der Produkte

Laut Global Status Report 2022 der Global Alliance for Building and Construction waren im Jahr 2021 Bauwerke für 37 % der energiebedingten CO₂-Emissionen verantwortlich. Um bis 2050 eine Net-Zero-Emission zu erreichen, müssten die Emissionen gegenüber dem Stand von 2020 um über 98 % sinken, so der Report.

Die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Lösungen der Nemetschek Group beziehen sich im Wesentlichen auf zwei Aspekte: den genannten 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 über den gesamten Baulebenszyklus hinweg reduziert werden. Die Nemetschek Group unterteilt diesen Baulebenszyklus in eine Planungs-, eine Bau- und eine Manage-Phase: Design, Build und Manage.

Planungsphase

Mit der von der Nemetschek Group entwickelten Software können die Nutzer vorausschauender und präziser planen, Rückbauten können vermieden werden. Zudem werden Gebäude bereits in der Planungsphase - auch energietechnisch - optimiert. So können beispielsweise mit den Lösungen der Marke Vectorworks Sonnenstand und Einfallswinkel der Sonne mit digitalen Lösungen simuliert und so Fenster optimal geplant werden. Zudem können durch die bessere Planung mittels Software der Marke Allplan Stahlverbindungen optimiert und 25 % an Verbindungsmaterialien eingespart werden. Der Embodied Carbon Calculator von Vectorworks ist eine Softwarelösung, die einen integrierten Modellierungs- und Kohlenstoffbewertungs-Workflow bietet, mit dem Planer und Architekten schnell die Auswirkungen ihrer Material- und Produktauswahl auf den CO₂-Fußabdruck ihres Projekts messen können. Mit Energios von Vectorworks können Architekten zudem bereits in der Entwurfsphase den Energieverbrauch ihres Projekts kontrollieren, d. h. sie können eine erste Energieanalyse schon während der Entwurfsphase ohne großen Mehraufwand erstellen. Mit dem EcoDesigner STAR von Graphisoft können Architekten energieeffiziente Gebäude entwerfen, indem die 3D-Modelle mit Klimadaten und Betriebsprofilen kombiniert werden. So kann die Energieleistung von Gebäuden unter den unterschiedlichsten Bedingungen bewertet werden.

Bauphase

Für Einsparungen und Optimierungen während der Bauphase sorgen Lösungen aus dem Segment Build. Beispielsweise kann durch das Planungstool „Planbar“ von Allplan bei der Vorfertigung von Betonkonstruktionen der Materialeinsatz in der Produktion minimiert und der Ausschuss reduziert 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 Plug-in sowie Lösungen in Zusammenarbeit mit Built-Heat an.

Managephase

Rund 80 % der Kosten eines Gebäudes fallen während der Nutzungsphase an. Ein großer Teil dieser Ausgaben entsteht durch den Energieverbrauch.

Spacewell Energy des Tochterunternehmens DEXMA Sensors S.L. (DEXMA) bietet datengestützte „Energie-Intelligenz“ über eine Software-as-a-Service(SaaS)-Lösung. Die Lösung berichtet den Energieverbrauch, analysiert Nutzungsmuster sowie Ineffizienzen und erkennt Anomalien in Echtzeit. Mit Spacewell Energy können Unternehmen das Energiedatenmanagement automatisieren, um den Energieverbrauch in ihren Einrichtungen zu minimieren. Integrierte Arbeitsplatz-Managementsysteme von Spacewell ermöglichen zudem die optimale Steuerung von Heizungen, Lüftungen und Beleuchtungen. Sie können auch dazu verwendet werden, den vorhandenen Büroraum effizient zu planen und zu nutzen, indem sie aufzeigen, wie viel Fläche tatsächlich benötigt wird. So können ebenfalls Ressourcen eingespart werden.

Zudem hat die Nemetschek Group im Berichtsjahr die datengetriebene Plattform dTwin auf den Markt gebracht. Damit können Gebäudebesitzer ein digitales Abbild des tatsächlichen Gebäudes erstellen und dieses dadurch effizienter und nachhaltiger verwalten oder gegebenenfalls umbauen.

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.

Im Nachhaltigkeitsbericht der Nemetschek Group werden konkrete Umsetzungen in Kundenprojekten vorgestellt, siehe [<< Nachhaltigkeitsbericht 2023 >>](#).

Integrität und Compliance

Sowohl das regulatorische Umfeld der im deutschen MDax und TecDAX gelisteten Nemetschek SE als auch die internationale Ausrichtung der Nemetschek Group sind komplex und weisen eine hohe Regelungsdichte auf. Die im Jahr 2022 abgeschlossene konzernweite Compliance-Risikoanalyse hat ein grundsätzliches Brutto-Risikopotenzial unter anderem in den Bereichen „Antikorruption“, „Kartellrecht“, „Datenschutz & Informationssicherheit“ sowie „Export & Sanktionen“ verdeutlicht. Etwaige Verletzungen dieser Regelungsbereiche und Vorschriften könnten negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, den Aktienkurs sowie die Reputation des Unternehmens haben.

Daher bekennt sich die Nemetschek Group klar zu einem fairen Wettbewerb und lehnt insbesondere Korruption und Bestechung strikt ab. Dahinter steht die Überzeugung, dass langfristiger Geschäftserfolg nur durch rechtskonformes und verantwortungsvolles Handeln zu erreichen ist und dass sich diese Bemühungen auch positiv auf die Zufriedenheit unserer Stakeholder auswirken. Die offene Konzernkultur sowie ein etabliertes Compliance-Managementsystem (CMS) sind im Kampf gegen Korruption und Bestechung sowie bei der Mitigierung weiterer Risikobereiche von großer Bedeutung.

Tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen geltende gesetzliche Bestimmungen, interne Vorschriften oder ethische Standards könnten negative finanzielle Folgen haben. Entsprechend ist es das vordringliche Ziel des Konzerns, Compliance-Vorfälle umfassend und systematisch 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.

Managementansatz

Die Compliance-Aktivitäten, basierend auf der im Jahr 2022 abgeschlossenen konzernweiten Risikoanalyse, 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 passgenauen, risikobasierten Compliance-Maßnahmen (u. a. Implementierung von Konzernrichtlinien und Prozessen, Sensibilisierungs- und Kommunikationsmaßnahmen sowie Trainings) im Mittelpunkt. Überdies steht der Bereich „Corporate Legal & Compliance“ als Ansprechpartner bei Einzelfragen aus der Organisation zur Verfügung. Es besteht eine direkte Berichtslinie zum Vorstandsmitglied und CFO der Nemetschek Group. Die Einhaltung von internen Richtlinien und rechtlichen Vorgaben ist regelmäßig Gegenstand von internen Prüfungen durch den Bereich „Internal Audit“.

Die Nemetschek Group trägt als international agierender Konzern unternehmerische Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt. Verpflichtung und auch der Anspruch der Nemetschek

Group im Bereich „Corporate Legal & Compliance“ 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.

Von unseren Mitarbeitern wird ein fairer und respektvoller Umgang untereinander und gegenüber Dritten erwartet. Der konzernweit gültige CoC umfasst unter anderem auch die wichtigen Bereiche „Menschenrechte“ sowie „Umwelt & Klima“. Der CoC ist jederzeit, sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache, im Intranet und auf der Konzernwebseite transparent einsehbar. Er wurde konzernweit bekannt gemacht und ist für alle Mitarbeiter – ungeachtet ihrer Position im Unternehmen – bindend. Auch über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus engagiert sich die Nemetschek Group und setzt sich für die Stärkung der Menschenrechte sowie für die Bekämpfung von moderner Sklaverei und Menschenhandel in ihren Lieferketten ein. Maßnahmen hierzu werden derzeit unter anderem in unseren offiziellen Erklärungen zum UK Modern Slavery Act sowie zum Norwegian Transparency Act auf unserer Konzernwebseite transparent offengelegt. Zudem wurde ein Statement zum Australian Modern Slavery Act erstellt und wird gemeinsam mit den anderen Erklärungen Anfang 2024 (aktualisiert) veröffentlicht.

Das Erscheinungsbild der Nemetschek Group in der Öffentlichkeit 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. Der zu diesem Zweck konzernweit kommunizierte Nemetschek Group Lieferantenkodex, der SCoC, ist ebenfalls auf der Konzernwebseite einsehbar und von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern grundsätzlich einzuhalten. Die Nemetschek Group verfolgt einen risikobasierten Ansatz, der je nach potenzieller Risikoexposition die vorherige Durchführung eines spezifischen Geschäftspartner-Integrity-Checks sowie die flankierende, fallbasierte Einbindung des SCoC durch spezielle vertragsrechtliche und kommunikative Maßnahmen (z. B. Aufklärung und Information durch Verweis auf die Webseite sowie durch die Verwendung passgenauer und risikobasierter Compliance-Klauseln etc.) vorsieht. Dieser Kodex verpflichtet Lieferanten und Geschäftspartner zu unternehmerischer Verantwortung, wenn es beispielsweise um Menschenrechte, Antidiskriminierung oder Themen aus dem Bereich „Umwelt & Klima“ geht. Andere Themen wie die Einhaltung transparenter Geschäftsbeziehungen, das faire Marktverhalten sowie der Daten- und Informationsschutz zählen ebenfalls dazu. Darüber hinaus wird die Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact und der Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) erwartet.

Die Grundlage des präventiven Compliance-Ansatzes ist das konzernweite Compliance-Managementsystem (CMS). Die praktische Umsetzung dieses Systems in den Tochtergesellschaften

erfolgt durch die lokalen geschäftsführenden Organe sowie die Compliance-Koordinatoren der einzelnen Marken der Nemetschek Group und durch das konzernweite Compliance-Netzwerk. Hierzu fanden auch im Jahr 2023 im März, Juli und Dezember Videokonferenzen statt, in denen wichtige Compliance-Themen – zum Teil auch mit Bezug zu aktuellen Sachverhalten – besprochen und trainiert werden konnten. Zudem werden viermal im Jahr Berichte über mögliche Compliance-Vorfälle erstellt. Die Ergebnisse wurden 2023 durch den Bereich „Corporate Legal & Compliance“ für den Konzern konsolidiert, überprüft und direkt an die CFO der Nemetschek Group berichtet. Ergänzend werden im Rahmen eines angewandten Due-Diligence-Prozesses anlassbezogen Ad-hoc-Compliance-Berichte erstellt. Vorstand, Prüfungsausschuss und Aufsichtsrat werden mindestens viermal jährlich über Compliance-relevante Sachverhalte und mindestens einmal jährlich über den Ausbau der Compliance-Strukturen sowie erfolgte und weiter geplante Compliance-Maßnahmen informiert.

Dieser präventive Compliance-Ansatz umfasste im Geschäftsjahr auch ein initiales Online-Self-Assessment des Nemetschek Group CMS beim Institut für Corporate Governance (ICG), welches von „Corporate Legal & Compliance“ durchgeführt wurde. Das Assessment beinhaltet Kontrollfragen zu den Themengebieten „Formale Anforderungen“, „Grundwerte“, „Compliance“, „Verbindlichkeit“ sowie „Kommunikation und Monitoring“. Im Ergebnis erfüllt das Nemetschek Group CMS hiernach bereits alle wesentlichen Anforderungen, was umfassend und transparent an den Vorstand und den Prüfungsausschuss berichtet wurde.

Zur Basis des präventiven Compliance-Ansatzes gehören auch konzernweite Regelungen in Form von Richtlinien zu unterschiedlichen Themen. Es bestehen Konzernrichtlinien zu den Themengebieten „Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“, „Datenschutz“, „Kartellrecht“, „Antikorruption“, „Risikomanagement“ und „interne Kontrolle“. Zu weiteren spezifischen Themen werden vom Bereich „Corporate Legal & Compliance“ regelmäßig dedizierte Compliance-Leitfäden erarbeitet und konzernweit kommuniziert. Ein wichtiges Ziel ist weiterhin, unseren Mitarbeitern zu den für das Unternehmen relevanten Sachverhalten aktuelle und verständliche Regelungen und Informationen zur Verfügung zu stellen und auch entsprechende Schulungen anzubieten. Hierzu zählten im vergangenen Berichtsjahr beispielsweise Leitfäden zu den Themen „Supply Chain Compliance und Menschenrechte“ sowie „Krisen-Management-Prozess“. Ergänzt werden diese Richtlinien und Leitfäden im Alltag durch die zusätzliche Kommunikation aktueller sogenannter Compliance Communication Papers über das Compliance-Netzwerk. Hierin wird zu verschiedenen Sachverhalten, wie „Antikorruption“, „Kartellrecht“, „Anti-Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“, „Interessenkonflikte“, „Export & Sanktionskontrolle“, „Supply Chain Compliance“, „Whistleblowing“, „Hausdurchsuchungen“ oder „Datenschutz“ informiert.

Um die jeweils aktuellen Compliance-Regeln im Bewusstsein der Mitarbeiter zu halten, bedarf es einer regelmäßigen Mitarbeiterin-

formation. Verbindliche konzernweite eLearning-Trainings zu den Themen „Compliance“ (inkl. Antikorruption), „Datenschutz und Informationssicherheit“ sowie regelmäßige, individuelle Auffrischungen zu Compliance-Themen sorgen dafür, dass die entsprechenden Regeln ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags sind. Darüber hinaus veranstaltete der Bereich „Corporate Legal & Compliance“ im Geschäftsjahr spezielle und auf die Bedürfnisse einzelner Tochtergesellschaften konzipierte Compliance-Workshops, um die Implementierung wichtiger Richtlinien und Prozesse zu beschleunigen sowie über wichtige Themen aufzuklären und diese passgenau zu trainieren (u. a. Trainings zu „Compliance“, „Antikorruption“, „Kartellrecht“ und „IT-Dawn-Raids“).

Die Nemetschek Group ist sich ihrer Gesamtverantwortung im Zusammenwirken mit den 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 grundsätzlich eigenverantwortlich vor. Dieser individuelle und risikobasierte Compliance-Ansatz ermöglicht die Anpassung der Konzernvorgaben an die spezifischen 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 direkt an Vorgesetzte, zuständige Personalleiter oder den Bereich „Corporate Legal & Compliance“ wenden.

Darüber hinaus steht ein konzernweites, digitales und – falls gewünscht – anonymes Hinweisgebersystem zur Verfügung, welches proaktiv seitens „Corporate Legal & Compliance“ jährlich konzernweit kommuniziert wird. Das digitale System ist seit Ende 2022 auch für Dritte offen und kann auch von diesen – in verschiedenen Sprachen – als Meldeoption verwendet werden. Hierzu wurde das Hinweisgebersystem transparent und für jeden zugänglich auf der Konzernwebseite veröffentlicht. Durch die bewusste externe Öffnung des Hinweisgebersystems wurde auch im Bereich „Lieferkettensorgfalt“ eine Weiterentwicklung und Professionalisierung erreicht. Whistleblowing-Meldungen sind dabei digital über das Whistleblowing-Tool und ergänzend auch telefonisch in deutscher oder englischer Sprache an den deutschen Anbieter „LegalTegrity“ möglich.

Um der konzernrechtlichen Gesamtverantwortung umfassend gerecht zu werden, fungiert der Bereich „Corporate Legal & Compliance“ als unabhängige interne Meldestelle, um eingehende Hinweise im Rahmen des Investigationsprozesses professionell zu prüfen und ggf. fachkundig zu delegieren. Der bei der Bearbeitung von eingehenden Hinweisen grundsätzlich einzuhaltende Prozess – insbesondere auch bei einem etwaig gegen den Bereich „Corporate Legal & Compliance“ selbst oder Vorstands-

mitglieder eingehenden Hinweis – ist schriftlich dokumentiert. Im Geschäftsjahr 2023 und im Vorjahreszeitraum wurden keine substantiellen Compliance-Verstöße gemeldet.

Faire Geschäftspraktiken und Antikorruption

Aspekte zu den Themen „Faire Geschäftspraktiken“ und „Antikorruption“ werden im konzernweit geltenden CoC umfassend berücksichtigt. So ist im CoC 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 CoC 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 CoC 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 aufgefordert, dies über die beschriebenen Berichtskanäle zu melden. Alle gemeldeten oder sonst bekannt gewordenen Fälle möglicher Diskriminierung wurden im Berichtszeitraum entsprechend überprüft. Im Geschäftsjahr 2023, ebenso wie im Vorjahr, gab es keine Vorfälle, die Schritte – disziplinarischer oder rechtlicher Natur – erforderlich gemacht hätten.

Menschenrechte

Der Schutz und die Stärkung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung moderner Sklaverei und Kinderarbeit sind essenzielle Bestandteile unserer verantwortungsvollen Supply Chain Compliance. Sowohl der Lieferantenkodex (SCoC) als auch unsere offiziellen Erklärungen zum UK Modern Slavery Act oder Norwegian Transparency Act verdeutlichen den konzernweiten Ansatz. Die Nemetschek Group hat auch für das Jahr 2023 entsprechende Erklärungen veröffentlicht, um für mehr Transparenz entlang der Lieferketten zu sorgen. Die Erklärungen legen die Schritte dar, die im Jahr 2023 unternommen wurden, um moderne Sklaverei und Menschenhandel in den Geschäfts- und Lieferketten zu verhindern. Auch im CoC sind klare Vorgaben zur Einhaltung sämtlicher Menschenrechte sowie zur Geschäftspartner-Compliance definiert, um bereits bei Geschäftsanbahnung bewusst Verantwortung bei der Auswahl der Lieferanten und Geschäftspartner zu übernehmen. Gleiches gilt für die

Geschäftspartner, die durch risikobasierte und speziell erarbeitete Compliance- und Menschenrechtsklauseln vertraglich sensibilisiert und verpflichtet werden. Ein praktischer Leitfaden zum Thema Supply Chain Compliance, der sich an den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) orientiert, sowie allgemeine Trainings zu diesen Themen innerhalb des Compliance-Netzwerkes bzw. Compliance-Workshops erhöhten im Geschäftsjahr die Grundsensibilisierung für diese wichtigen Themen.

Datenschutz und Informationssicherheit

Die Nemetschek Group ist ein Vorreiter bei der digitalen Transformation in der AEC/O- sowie der Media & -Entertainment-Branche und deckt den kompletten Lebenszyklus von Bau- und Infrastrukturprojekten ab. Die angebotenen Softwareprodukte werden überwiegend auf der IT-Umgebung der Kunden installiert – auch deshalb sind Risiken im Rahmen des Datenschutzes und der Informationssicherheit als begrenzt einzuschätzen. Gleichwohl übernimmt die Nemetschek Group Verantwortung und verpflichtet sich konzernweit zum sorgfältigen Umgang mit den Daten der Mitarbeiter, Kunden und Partner. Sie können sich darauf verlassen, dass ihre Daten in der Nemetschek Group dem aktuellen Stand der Technik entsprechend abgesichert sind und unter Einhaltung der relevanten Gesetzesvorschriften verarbeitet werden.

Hierbei verfolgt der Konzern – entsprechend der Organisationsstruktur – einen weitgehend dezentralen Ansatz, der zwar zentrale Vorgaben sowie Überwachungsprozesse und Hilfestellungen vorsieht, jedoch in erster Linie die Marken in die Verantwortung nimmt. Datenschutz und Informationssicherheit sind dabei eine Gemeinschaftsaufgabe aller Mitarbeiter der Nemetschek Group. Dazu haben sich alle Marken im Rahmen des CoC bekannt.

Datenschutz

In Bezug auf Compliance, Datenaufbewahrung und -sicherheit sowie dem Schutz von personenbezogenen Daten steigen die Anforderungen im internationalen Umfeld stetig an. Die Basis für einen wirkungsvollen Datenschutz bietet daher ein umfangreiches und konzernweites Regelwerk. Dieses Regelwerk beinhaltet eine umfassende Konzerndatenschutzrichtlinie – die „Group Data Protection Guideline“ – sowie weitere umfangreiche Arbeitsmittel, die im konzernweiten Intranet in deutscher und englischer Sprache verfügbar sind und bedarfs- und anlassgerecht aktualisiert werden. Dieses Regelwerk muss von allen Marken im Konzern beachtet und implementiert werden. Regionale Pflichten und Bestimmungen wie beispielsweise die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union sind einzuhalten.

Die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben und Prozesse wird regelmäßig unter anderem durch den Bereich „Internal Audit“ im Rahmen von Audits in Zusammenarbeit mit den Bereichen „Corporate Legal & Compliance“ sowie „Corporate IT“ durchgeführt. Soweit gesetzlich vorgeschrieben, sind in den Gesellschaften betriebliche Datenschutzbeauftragte – interne wie

externe – bestellt. Alle Mitarbeiter sind angehalten, etwaige Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften oder unternehmensinterne Richtlinien zu melden. Jeder Hinweis auf mögliche Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften wird ernst genommen und schnellstmöglich aufgeklärt.

Überdies werden Mitarbeiter geschult und Kommunikationsmaßnahmen durchgeführt. Neue Mitarbeiter werden auf die Vertraulichkeit im Umgang mit sensiblen oder personenbezogenen Daten hingewiesen und arbeitsvertraglich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ferner sind alle Mitarbeiter – nicht nur die Mitarbeiter in Europa – verpflichtet, in zeitlich regelmäßigen Abständen – mindestens alle zwei bis drei Jahre – an Datenschutzschulungen teilzunehmen und dies dokumentiert nachzuweisen. Eine eigens zum Thema Datenschutz aufgesetzte E-Learning-Schulung wird konzernweit sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache angeboten. Der Bereich „Corporate Legal & Compliance“ hat im Geschäftsjahr 2023 überdies ein passgenaues Update-Training konzipiert, welches ab 2024 allen Tochtergesellschaften zur Erfüllung lokaler Trainingspflichten zur Verfügung gestellt wird.

Informationssicherheit

„Informationssicherheit“ ist bei der Nemetschek Group ein besonders stark wachsender Unternehmensbereich. Angetrieben wurde das Wachstum sowohl durch die signifikante Zunahme an Cyberangriffen – auch gegen die Nemetschek Group –, als auch durch ansteigende, sicherheitsrelevante Kundenanforderungen an unsere Produkte und zunehmende gesetzliche und regulatorische Anforderungen an unser Unternehmen und unsere Software-Lösungen.

Der Bereich „Group Information Security“ steuert konzernweite Informationssicherheitsaktivitäten mit dem Ziel, jederzeit angemessene organisatorische und technische Maßnahmen auf Konzernebene und auf Ebene der Marken sicherzustellen. Der Bereich wird durch den Corporate Information Security Officer (CISO) verantwortet, der eine direkte Berichtslinie zum Vorstandsmitglied und CFO der Nemetschek Group hat. Organisiert wird die Informationssicherheit durch ein in den jeweiligen Marken eingesetztes gruppenweites Information Security Management System (ISMS), das sich an den international anerkannten Informationssicherheitsstandards der ISO-Norm 27001 orientiert und in dem die Verantwortlichkeiten in der Gruppe, in den Marken sowie die Kooperation aller für die Informationssicherheit relevanten Funktionen geregelt ist. Im Geschäftsjahr 2023 wurde neben weiteren, vom Vorstand beschlossenen Maßnahmen die ISMS-Zertifizierung gemäß ISO 27001 vorbereitet, deren Implementierung im Geschäftsjahr 2024 abgeschlossen werden soll.

Unternehmensspezifische Vorgaben sind in den vom Vorstand unterzeichneten und konzernweit geltenden Informationssicherheitsrichtlinien, die mindestens einmal im Jahr aktualisiert werden, geregelt. Dazu zählen die „Group Information Security Guideline“ sowie die „Group Information Security Policies“. Sie umfassen Leitlinien zur Organisation der Informationssicherheit,

zur Einbindung des Managements und auch zu notwendigen technischen und organisatorischen Maßnahmen, die der Umsetzung und Überwachung der Informationssicherheit dienen. Der Anwendungsbereich dieser für alle Konzerneinheiten verbindlichen Informationssicherheitsrichtlinien umfasst sowohl den Schutz aller IT-Systeme und der darin gespeicherten Daten sowie die Sicherheit unserer Produkte, Mitarbeiter und Bürostandorte.

Die in der Nemetschek Group eingesetzten Informationssicherheitsmaßnahmen zielen darauf ab, Sicherheitsvorfälle zu verhindern, frühzeitig zu erkennen und im Fall des Eintretens für eine schnelle und passende Reaktion zu sorgen. Dabei werden die wichtigsten Maßnahmen permanent überwacht und in regelmäßigen Intervallen durch unabhängige Instanzen sowie Internal Audit und Information Security überprüft.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde eine gruppenweit standardisierte Informationssicherheitsarchitektur, bestehend aus verschiedenen State-of-the-Art-Informationssicherheitssystemen, aufgebaut und in den Marken und deren IT-Systemen eingesetzt. Eine zentrale Überwachung dieser Komponenten, die Auswertung aller identifizierten Sicherheitsereignisse sowie die Reaktion darauf erfolgt in einem neu aufgebauten Security Operation Center (SOC), unter anderem mit einer 24/7-Angriffserkennung gegen Mitarbeiter oder IT-Systeme. Alle erkannten oder dorthin gemeldeten Angriffe, die von der Sicherheitsarchitektur nicht vollautomatisiert abgewehrt werden, werden von den Mitarbeitern des SOC aufgenommen und in den definierten Security-Incident-Response-Prozess überführt.

Zusätzliche Schwerpunkte im Bereich „Informationssicherheit“ liegen in der regelmäßigen Schulung aller Mitarbeiter durch Web-basierte Trainings, Phishing-Mail Simulationen, anlassbezogenen Kommunikationen und der Einbindung von Informationssicherheitsmaßnahmen in die betrieblichen Abläufe. Das konzernweit verbindliche eLearning-Training zum Thema Informationssicherheit wird außerdem auf jährlicher Basis aktualisiert.

Zur weiteren Absicherung gegen Informationssicherheitsrisiken verfügt die Nemetschek Group zudem über eine konzernweite Cyber-Security-Versicherung, die nach einem Audit der Informationssicherheitsarchitektur im Geschäftsjahr 2023 durch den Versicherungsanbieter auch für das nächste Geschäftsjahr erneuert wird.

2.4 EU-Taxonomie

Seit dem Geschäftsjahr 2021 müssen Unternehmen, die gemäß § 315b HGB zur nichtfinanziellen Konzernberichterstattung verpflichtet sind, den Anforderungen der EU-Taxonomie, genauer der Verordnung (EU) 2020/852 (EU-Taxonomieverordnung) des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088, nachkommen.