

tenzieller Risiken für bestehende Vermögenswerte. Damit soll sichergestellt werden, dass die Nemetschek Group auch auf neue klimabezogene Risiken umgehend und effektiv reagieren kann. In Anlehnung an die ESRS 1 Absatz 137 sowie ESRS 1 Appendix C führte die Nemetschek Group für das Geschäftsjahr 2024 eine qualitative Klimarisikoanalyse durch. Es werden keine quantitativen Angaben erhoben und veröffentlicht.

2.3 Sozialinformationen

In ihrer Nachhaltigkeitserklärung berichtet die Nemetschek Group relevante Angaben für wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte im Bereich Soziales, darunter wesentliche Angaben zur eigenen Belegschaft sowie zu Kunden und Endnutzern. Im folgenden Kapitel werden strategische Aspekte sowie Maßnahmen und Kennzahlen bezogen auf die eigene Belegschaft berichtet, darunter Merkmale von Beschäftigten, Diversitätskennzahlen sowie Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten.

Eigene Belegschaft

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen – Eigene Belegschaft

Die Nemetschek Group kommuniziert zentrale Aspekte für die Belegschaft im „People Letter of Commitment“. Dieser behandelt die folgenden Auswirkungen und Chancen, die sich auf die gesamte eigene Belegschaft beziehen:

- » Die Nemetschek Group pflegt faire Einstellungs- und Beförderungspraktiken und zielt darauf ab, Chancengleichheit für alle Bewerber und Mitarbeiter zu gewährleisten. Vielfalt in Bezug auf Geschlecht, ethnische Herkunft, Nationalität und Alter wird transparent behandelt und im Einstellungsprozess berücksichtigt.
- » Die Nemetschek Group bietet Programme und Schulungsinitiativen sowie Ressourcen, die darauf abzielen, die Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter zu verbessern und so das berufliche und persönliche Wachstum zu fördern. Die Nemetschek SE und die Marken erhalten ein zugewiesenes Lernbudget.
- » Die Nemetschek Group bietet Möglichkeiten für Homeoffice-Verträge, auch Hybridmodelle, und sorgt mit den daraus resultierenden flexiblen Arbeitszeiten für ein familienfreundliches Umfeld und eine ausgewogene Work-Life-Balance.
- » Allgemeine Kommunikationsformate (wie die Kommunikation des Vorstands und des ELTs, Townhalls, Board-Letter) und ein enger Dialog zwischen Management und dem europäischen Betriebsrat der Nemetschek SE sowie zwischen Mitarbeitern und dem europäischen Betriebsrat (Gleiches gilt für die lokalen Betriebsräte) fördern die Kommunikation, das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeiter sowie die Konfliktlösung.

Der Hauptinhalt des „People Letter of Commitment“ ist die Definition von Mindestanforderungen zu grundlegenden Führungs- und Mitarbeiterthemen sowie zu den zentralen Themen wie Mitarbeitergewinnung, Leistungsbeurteilung und Gesundheitsmanagement. Es gibt derzeit keinen formellen Prozess zur Überwachung des „People Letter of Commitment“. Im „People Letter of Commitment“ sind keine Ziele festgehalten. Der „People Letter of Commitment“ umfasst alle Aktivitäten und alle Regionen, Geltungsbereich ist die gesamte Belegschaft ohne die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Der Vorstand der Nemetschek SE hat die Verantwortung für die Umsetzung des „People Letter of Commitment“ an den Chief People Officer (CPO) innerhalb der Konzernfunktion People/Human Resources übertragen. Der „People Letter of Commitment“ bezieht sich nicht auf Drittanbieter-Standards oder -Initiativen.

Die Perspektiven der eigenen Belegschaft fließen über den europäischen Betriebsrat oder die regelmäßigen Townhalls und Austauschformate in die Entscheidungen oder Aktivitäten der Nemetschek Group ein. Diese Entscheidungen zielen darauf ab, die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft zu steuern. Der Einbezug der Belegschaft erfolgt über die Betriebsratssitzungen des europäischen Betriebsrats der Nemetschek SE, der alle Mitarbeiter aus der EU oder einem Vertragsstaat des europäischen Wirtschaftsraums vertritt. Der europäische Betriebsrat erhält einmal pro Jahr bei der offiziellen Betriebsratssitzung Informationen vom Vorstand über das laufende sowie das vorangegangene Geschäftsjahr. Der CPO gibt Auskunft über das aktuelle Geschäftsgebaren der Nemetschek Group. Der Vorstand legt die Entscheidungen und die Tätigkeiten in Bezug auf die Auswirkungen und potenziellen Auswirkungen auf die Belegschaft offen. Der Einbezug findet in regelmäßigen Phasen einmal pro Jahr im zweiten Quartal in der jährlichen Betriebsratssitzung statt. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, Fragen an den Vorstand und den CPO zu richten, woraus sich Teilnahme und Konsultation über anschließende Diskussionen ergeben. Das Feedback des Betriebsrats auf die Informationen des Vorstands wird nicht aufgezeichnet. Rückmeldungen werden in der jährlichen Betriebsratssitzung mündlich entgegengenommen. Der Vorstand entscheidet im Anschluss, ob, wie und welche Themen weiter vorangetrieben werden oder nicht. Die Belegschaft wird nicht unmittelbar darüber informiert, wie ihre Rückmeldungen interne Entscheidungen beeinflusst haben.

Die Aktivitäten zur Einbeziehung finden auf Organisationsebene, zwischen dem Vorstand, dem CPO sowie dem europäischen Betriebsrat, statt. Für die Einbeziehung werden keine weiteren personellen sowie keine finanziellen Mittel zugewiesen. Der europäische Betriebsrat wird im Falle von Organisationsveränderungen innerhalb der Nemetschek Group, die sich aus der Reduktion der CO₂-Emissionen und dem Übergang zu umweltfreundlicheren und klimaneutralen Tätigkeiten für seine eigene Belegschaft ergeben können, informiert, insbesondere im Hinblick auf Umstrukturierung, Verlust oder Schaffung von Arbeitsplätzen, Ausbildung

und Weiterbildung, Gleichstellung der Geschlechter und soziale Gerechtigkeit sowie Gesundheit und Sicherheit. Die höchste Position innerhalb der Nemetschek SE ist der Vorstandsvorsitzende, der die operative Verantwortung dafür trägt, dass die Zusammenarbeit mit dem europäischen Betriebsrat stattfindet und dass die Ergebnisse, soweit möglich, in die strategische und operative Ausrichtung der Nemetschek Group einfließen.

Darüber hinaus wird die gesamte Belegschaft in die hybriden Townhalls der Nemetschek Group miteinbezogen. Die Belegschaft erhält vom Vorstand und darüber hinaus vom ELT einen Einblick in die aktuelle Geschäftsausrichtung. Die Belegschaft hat die Möglichkeit, vorab Fragen einzureichen. Die Townhalls werden aufgezeichnet und im Anschluss mit der gesamten Belegschaft geteilt. Aufgrund der Fragen aus der Belegschaft erhalten der Vorstand sowie das ELT einen Einblick, welche Themen für die Belegschaft relevant sind. Die gesamte Belegschaft hat die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Für die Einbeziehung werden keine weiteren personellen Mittel als die oben genannten sowie keine finanziellen Mittel zugewiesen. Die gesamte Belegschaft wird über Organisationsveränderungen informiert, sofern diese einen direkten Einfluss auf die Belegschaft haben.

Der allgemeine Ansatz und die Verfahren zur Bereitstellung von oder Mitwirkung bei Abhilfemaßnahmen für den Fall, dass die Nemetschek Group eine wesentliche negative Auswirkung auf die eigene Belegschaft verursacht oder dazu beigetragen hat, schließen mehrere Einzelansätze mit ein:

- » Zugängliche Compliance-Meldemechanismen für Probleme/Verhaltensweisen, inklusive der Bereitstellung von lokalen Ansprechpartnern für Mitarbeiter, wie zum Beispiel in den Compliance- und HR-Teams.
- » Die Förderung einer „Speak-up-Kultur“, in der Mitarbeiter vertrauliche Meldungen über das Hinweisgebertool des Konzerns melden und bei hybriden Townhalls Fragen direkt an das Management adressieren können.

Über spezifische Kanäle kann die eigene Belegschaft der Nemetschek Group Bedenken oder Bedürfnisse direkt an das Unternehmen herantragen und diese dort ansprechen. Folgende Kanäle wurden von der Nemetschek Group selbst eingerichtet:

- » Die Führungskräfte werden angehalten, regelmäßige 1:1-Gespräche mit ihren Mitarbeitern zu führen.
- » Innerhalb der Funktionen sollen regelmäßige Team-Meetings stattfinden, um den Mitarbeitern innerhalb der Funktionen oder der Projektteams die Möglichkeit zur Meldung von Bedenken und Bedürfnissen zu ermöglichen.
- » Der europäische Betriebsrat fungiert als Sprachrohr für die in Europa angesiedelten Marken (Allplan, Graphisoft, Solibri, dRofus, Nevaris, Bluebeam, Spacewell, Crem Solutions, Maxon) und die Nemetschek SE gegenüber dem Management. Gleiches gilt für die lokalen Betriebsräte von Spacewell Niederlande, Graphisoft Deutschland und Allplan Deutschland.

- » Das Management bietet die Möglichkeit für Rückfragen nach wichtigen Ankündigungen sowie während oder nach Townhall-Meetings.
- » Die Konzernfunktion Legal & Compliance fungiert als unabhängige, interne Meldestelle. Die Mitarbeiter der Nemetschek Group können sich via E-Mail an die Funktion wenden, und zwar unter: compliance@nemetschek.com.
- » Der zuständige HR-Manager/Personalleiter steht für vertrauliche Gespräche/Meldungen ebenso zur Verfügung; ebenso wie die Konzernfunktion Legal & Compliance.

Von einem Drittanbieter wurde zudem ein weiterer externer Kanal eingerichtet:

- » Das Hinweisgebersystem wird von der Konzernfunktion Legal & Compliance verwaltet. Die Auswertung erfolgt auf Konzernebene.

Die Nemetschek Group hat diverse Prozesse etabliert, durch die die Verfügbarkeit der beschriebenen Kanäle unterstützt wird:

- » Im Intranet ONE können alle gültigen Guidelines und Strategien aller Funktionen eingesehen werden.
- » Beim Start in der Nemetschek Group werden neue Mitarbeiter über die jeweiligen Ansprechpartner durch eine Welcome-E-Mail von Legal & Compliance und People/Human Resources über die Kanäle informiert. In der E-Mail von Legal & Compliance wird die Vorgehensweise beschrieben, wenn ein Mitarbeiter eine Beschwerde einreichen möchte.
- » In jeder Marke gibt es außerdem einen Ansprechpartner für alle Compliance-Themen, der für Fragen und Meldungen zur Verfügung steht.
- » Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, Fragen, Beschwerden oder Anregungen auch bei einer lokalen HR-Person zu adressieren und sich über die entsprechenden Kanäle aufklären zu lassen.

Die Nemetschek Group verfügt über ein Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen. Dieses Verfahren wird im Kapitel 2.4 Governance-Informationen [« Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen – Unternehmenspolitik »](#) detailliert beschrieben.

Gehen Hinweise/Beschwerden über die etablierten Kanäle für Mitarbeiter ein, werden diese von der für den jeweiligen Eingangskanal zuständigen (Compliance-)Stelle erfasst und den gesetzlichen Anforderungen entsprechend dokumentiert. Geht ein Hinweis/eine Beschwerde über das digitale Hinweisgebersystem (siehe Kapitel 2.4 Governance-Informationen [« Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen – Unternehmenspolitik »](#)) ein, wird dieser/diese automatisiert mit einem Fristenmanagement beziehungsweise Fortschrittstracking versehen. Wird einer der übrigen Kanäle genutzt, erfolgt dies entsprechend manuell. Alle gruppenweit eingehenden Hinweise/Beschwerden

werden quartalsmäßig durch Corporate Legal & Compliance al-
lokiert, konsolidiert und in anonymisierter Weise an den Vorstand
und den Aufsichtsrat berichtet. Besteht ad hoc Berichtsbedarf,
erfolgt dies entsprechend außerhalb des Quartalsturnus. Die
etablierten Eingangskanäle werden regelmäßig gruppenweit an
alle Mitarbeiter kommuniziert, um deren Effektivität sicherzustel-
len. Die Policy zum Hinweisgebersystem schließt den Schutz von
Einzelpersonen gegen Vergeltungsmaßnahmen ein. Es existieren
derzeit keine Methoden, um auszuwerten, ob die Mitarbeiter der
Nemetschek Group Prozesse und Strukturen, um ihre Anliegen
oder Bedürfnisse vorzubringen, kennen und ihnen vertrauen.

Im ersten Quartal 2025 führt die Nemetschek Group eine globale
Mitarbeiterbefragung für alle Mitarbeiter, die sich in einem Anstel-
lungsverhältnis befinden, durch, um die Anliegen und Bedürfnisse
der eigenen Belegschaft noch besser zu verstehen.

Merkmale der Beschäftigten

Die Nemetschek Group legt Angaben zu den wesentlichen
Merkmalen ihrer Beschäftigten im Berichtsjahr 2024 offen. Die
Gesamtzahl der Beschäftigten stimmt nicht mit den im Konzern-
abschluss gemachten Angaben überein, da für die Nachhaltig-
keitserklärung alle Personen gezählt wurden, die nach nationa-
lem Recht oder dessen Anwendung in einem Arbeitsverhältnis
mit der Nemetschek Group stehen. Miteinbezogen wurden auch
Mitarbeiter, die sich in einem inaktiven Arbeitsverhältnis befinden,
wie Elternzeit, unbezahltem Urlaub, Altersteilzeit oder Krankheit.
Es werden alle Datenpunkte als Headcount berichtet. Die Daten
werden für das vorliegende Berichtsjahr stichtagsbezogen zum
31. Dezember 2024 berichtet.

MERKMALE DER BESCHÄFTIGTEN DES UNTERNEHMENS - ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN NACH GESCHLECHT*

Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)	2024
Geschlecht	
Männlich	2.619
Weiblich	1.363
Sonstige	3
Nicht angegeben	4
Gesamtzahl der Beschäftigten	3.989

* Geschlecht nach eigenen Angaben der Beschäftigten.

MERKMALE DER BESCHÄFTIGTEN DES UNTERNEHMENS - ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN NACH GEOGRAFISCHEM GEBIET*

Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)	2024
Land	
Deutschland	991
Ungarn	408
USA	1.095
Gesamtzahl	2.494

* Darstellung der Beschäftigtenzahl in Ländern, in denen die Nemetschek Group mindestens 50 Be-
schäftigte hat, die mindestens 10% der Gesamtzahl der Beschäftigten der Nemetschek Group aus-
machen.

MERKMALE DER BESCHÄFTIGTEN DES UNTERNEHMENS - INFORMATIONEN ÜBER DIE BESCHÄFTIGTEN NACH ART DES VERTRAGS UND GESCHLECHT*

	2024				
	Weiblich	Männlich	Sonstige	Nicht angegeben	Insgesamt
Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)	1.363	2.619	3	4	3.989
Zahl der dauerhaft Beschäftigten (Personenzahl)	1.331	2.566	3	4	3.904
Zahl der befristeten Beschäftigten (Personenzahl)	31	53	0	0	84
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden (Personenzahl)	1	0	0	0	1

* Geschlecht nach eigenen Angaben der Beschäftigten.

Der Großteil der Beschäftigten der Nemetschek Group befindet
sich in einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis. Der Anteil
der befristeten Arbeitsverhältnisse ist insgesamt gering, da die
Nemetschek Group bestrebt ist, Mitarbeiter langfristig an den
Konzern zu binden. Befristete Arbeitsverhältnisse entstehen in
der Regel durch Ausbildungsverhältnisse, Werkstudenten- und
Praktikantenanstellungsverträge oder Vertretungen für Elternzei-

ten, Krankheiten oder grundsätzlich längere Abwesenheiten. Die
Gesamtzahl der Beschäftigten, die die Nemetschek Group im
Berichtsjahr 2024 verlassen haben, liegt bei 545 Mitarbeitern. Die
Quote der Mitarbeiterfluktuation* liegt demnach bei 13,7%.

Alle für die Berichterstattung relevanten Kennzahlen wurden von
den HR-Verantwortlichen der jeweiligen Marke an die Konzern-
funktion People/Human Resources der Nemetschek SE über-

* Die Quote der Mitarbeiterfluktuation wird über die Gesamtzahl der Beschäftigten, die freiwillig oder wegen Entlassung, Eintritt in den Ruhestand oder Tod aus dem Unternehmen ausscheiden, im Verhältnis zur
Gesamtzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Dezember 2024 bestimmt.

mittelt. Alle Marken wirkten bei der Ausarbeitung der definierten Datenpunkte mit, um ein einheitliches Verständnis der benötigten Daten über den ganzen Konzern hinweg zu schaffen. Die Datenerhebung folgt grundsätzlich dem Vieraugenprinzip, um die Vollständigkeit und Richtigkeit der Daten zu gewährleisten. In allen Marken wurde eine Person für die Datensammlung und eine Person für die Validierung der Daten benannt. Die Datenerfassung und -übermittlung erfolgte über ein Template, das den Marken zur Verfügung gestellt wurde. Die Daten wurden im Anschluss auf Konzernebene validiert und konsolidiert.

Diversität

Die Geschlechterverteilung auf der ersten Führungsebene sowie die Altersverteilung innerhalb der eigenen Belegschaft stellten sich im Berichtsjahr 2024 wie folgt dar:

GESCHLECHTERVERTEILUNG AUF DER OBERSTEN FÜHRUNGSEBENE*

Geschlecht	2024	
	Anzahl der Manager	Anteil auf der obersten Führungsebene (in %)
Männlich	10	71,4 %
Weiblich	4	28,6 %
Sonstige	0	0,0 %
Nicht angegeben	0	0,0 %

* Geschlecht nach eigenen Angaben der Beschäftigten.

Die erste Führungsebene der Nemetschek SE umfasst alle Führungskräfte mit Budget- und Personalverantwortung, die direkt an die Vorstandsmitglieder berichten. Zum 31. Dezember 2024 umfasste die erste Führungsebene 14 Personen, davon 4 Frauen. Der aktuelle Frauenanteil in der ersten Führungsebene liegt damit bei 28,6 % (Vorjahr: 28,6 %).

VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN NACH ALTERSGRUPPEN

Altersgruppen	2024	
	Anzahl der Beschäftigten	Anteil an der Gesamtanzahl der Beschäftigten (in %)
Unter 30 Jahre	598	15,0 %
30–50 Jahre	2.567	64,4 %
Über 50 Jahre	824	20,7 %

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Innerhalb des Berichtszeitraums sind 9 Hinweise zu möglichen Diskriminierungssachverhalten über die Meldekanäle der Nemetschek Group eingegangen und bearbeitet worden. Unter der Begriffsdefinition „Diskriminierung“ wird an dieser Stelle auch Belästigung verstanden. Innerhalb des Berichtszeitraums sind insgesamt 19 Hinweise/Beschwerden über die für die Belegschaft der Nemetschek Group eingerichteten Meldekanäle eingegangen. Der Nemetschek Group sind keine Hinweise/Beschwerden bekannt, die innerhalb des Berichtszeitraums an die nationalen OECD-Kontaktstellen für internationale Unternehmen gerichtet wurden. Innerhalb des Berichtszeitraums musste die Nemetschek Group keine Bußgelder, sonstige Strafen oder Beträge zur Wiedergutmachung von Diskriminierungs- oder Belästigungsvorfällen zahlen oder erstatten.

Ergänzend zu den bestehenden Meldekanälen, wie etwa dem gruppenweiten Hinweisgebersystem, der global erreichbaren Compliance-E-Mail-Adresse oder den regelmäßig stattfindenden Abfragen bei den Tochtergesellschaften, wurden für relevante Kennzahlen, wie beispielsweise Diskriminierungsvorfälle, Beschwerden von Mitarbeitern oder Trainingszahlen, im Rahmen der Nachhaltigkeitserklärung für das Berichtsjahr 2024 weitere Abfragen mittels Fragebögen an das global bestehende Compliance-Netzwerk versendet. Die erhaltenen Informationen wurden auf Ebene der Nemetschek SE zentral konsolidiert und gemeinsam mit weiteren Konzernfunktionen, darunter People/ Human Resources, validiert und verplausibilisiert.

Innerhalb des Berichtszeitraums wurden der Nemetschek Group keine schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen gemeldet, die in Verbindung mit der eigenen Belegschaft stehen. Innerhalb des Berichtszeitraums musste die Nemetschek Group keine Bußgelder, sonstige Strafen oder Beträge zur Wiedergutmachung von schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen, die in Verbindung zur eigenen Belegschaft stehen, zahlen oder erstatten.

Verbraucher und Endnutzer

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen – Verbraucher und Endnutzer

Die Verpflichtungen der Nemetschek Group im Bereich der Menschenrechtspolitik, die für Kunden und Endnutzer relevant sind, orientieren sich an den bestehenden Compliance- und Sorgfaltspflichtenprozessen des Konzerns. Hier werden ebenfalls die Prozesse und Mechanismen zur Überwachung der Einhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen berücksichtigt.

Bei der Ermittlung und Bewertung tatsächlicher und potenzieller, positiver und/oder negativer Auswirkungen im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde die Perspektive von Kunden

und Endnutzern durch interne und externe Stakeholder, insbesondere durch den Einbezug von Branchen- und Industrieverbänden, abgebildet. Die meisten Marken der Nemetschek Group führen regelmäßig Kundenumfragen und Kundenzufriedenheitsbewertungen (Customer Satisfaction Score, CSAT) durch. Zudem verfügen die meisten Marken über ständige Kundenbeiräte, die Beiträge zur Produktentwicklung und zum allgemeinen Geschäftsbetrieb liefern. Die Nemetschek Group arbeitet mit Branchenvertretern, einschließlich Berufsverbänden und Interessengruppen, zusammen, um Erkenntnisse über bewährte Verfahren und neue Trends zu gewinnen. Diese Zusammenarbeit soll gewährleisten, dass die strategische Ausrichtung des Konzerns mit den Interessen der Kunden und Endnutzer sowie den Branchenstandards übereinstimmen. Darüber hinaus führen die Teams der meisten Marken regelmäßig Bewertungen der Auswirkungen auf Kunden und Endnutzer durch, die auf direktem Feedback basieren. Diese Bewertungen tragen dazu bei, tatsächliche und potenzielle Auswirkungen zu ermitteln. Die Ansichten von Kunden und Endnutzern werden auch in die Produktentwicklungsprozesse integriert. Indem die Nemetschek Group den Beiträgen von Kunden und Endnutzern Vorrang einräumt, zielt sie darauf ab, die Benutzerfreundlichkeit und Zugänglichkeit der Lösungen zu verbessern und sicherzustellen, dass diese den Bedürfnissen der verschiedenen Benutzergruppen entsprechen.

Die Nemetschek SE und die Marken stehen in kontinuierlichem Austausch mit von tatsächlichen und potenziellen, positiven und/oder negativen Auswirkungen betroffenen Kunden und Endnutzern oder ihren rechtmäßigen Vertretern, entweder direkt oder über glaubwürdige Stellvertreter, die Einblick in ihre Situation haben, durch direkte Gespräche mit Kunden und Endnutzern (Umfragen, Interviews) oder durch die Zusammenarbeit mit Branchen- und Industrieverbänden.

Der direkte Kontakt zu Kunden und Endnutzern wird primär von den Marken der Nemetschek Group gesteuert. Einige Marken beziehen ihre Kunden über verschiedene Phasen des Engagements mit ein:

Phasen des Engagements

- » Vorentwicklungsphase: Das Engagement findet in der Planungsphase neuer Produkte oder Dienstleistungen statt und ermöglicht es der Nemetschek Group, erste Erkenntnisse und Erwartungen der Kunden und Endnutzer zu sammeln.
- » Entwicklungsphase: Die Nemetschek Group bezieht die Anwender in Benutzertests und Feedback-Sitzungen ein, um Produktfunktionen und Benutzerfreundlichkeit zu verbessern.
- » Post-Launch-Phase: Nach der Einführung eines Produkts oder einer Dienstleistung sammelt die Nemetschek Group weiterhin Feedback, um die Leistung zu bewerten und Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln.

Art der Beteiligung

- » Umfragen: Die jeweiligen Marken führen regelmäßig Umfragen durch, um quantitative Daten über die Zufriedenheit und die Bedürfnisse der Anwender zu sammeln.
- » Fokusgruppen: Organisierte Diskussionen mit ausgewählten Kunden liefern qualitative Erkenntnisse und ermöglichen ein tieferes Verständnis der Nutzererfahrung.
- » Interviews: Einzelinterviews ermöglichen ein persönliches Feedback und ausführliche Diskussionen über bestimmte Anliegen oder Vorschläge.
- » Workshops: Die Nemetschek Group organisiert Workshops mit Branchenvertretern und Stakeholdern, um gemeinsam Anwenderanliegen aufzugreifen und Lösungen zu entwickeln.
- » Feedback-Kanäle: Über Online-Plattformen, wie Websites und Social-Media-Kanäle, wird es Kunden ermöglicht, Feedback zu geben.

Häufigkeit der Beteiligung

- » Regelmäßige Umfragen: Die Marken führen in unregelmäßigen Abständen Kundenumfragen durch, um die aktuelle Zufriedenheit und neue Trends zu ermitteln.
- » Jederzeit verfügbare Kanäle: Die Marken unterhalten offene Kommunikationskanäle (siehe „Feedback-Kanäle“), über die Kunden jederzeit ihr Feedback geben können.

Die operative Verantwortung für die enge Einbeziehung der Kunden und Endnutzer in die Produktentwicklung liegt auf Markenebene. Innerhalb der Marken ist dies die Aufgabe des Chief Technology Officer oder Chief Product Officer, bei kleineren Marken die des CEO. Die Markenverantwortlichen stehen in engem Austausch mit den Segmentverantwortlichen, die gemeinsam mit dem Vorstand die strategische Ausrichtung sowie die Schwerpunktthemen und die Unternehmensziele im übergeordneten Strategieplan des Konzerns festlegen. Im Rahmen des jährlichen Planungsprozesses erstellen die Segmentverantwortlichen gemeinsam mit den Marken eine Roadmap, die die strategische Produktentwicklung sowie individuelle Maßnahmen zur Erreichung der Konzernwachstumsstrategie beinhalten.

Die Nemetschek Group bewertet die Effektivität der Interaktion mit Kunden und Endnutzern auf dezentraler Ebene, direkt innerhalb der Marken und Geschäftseinheiten. Dieser Ansatz ermöglicht es, die Interaktionsprozesse auf die spezifischen Bedürfnisse und die Dynamik jeder Marke oder Endkunden-/Nutzergruppe abzustimmen. Die Effektivität wird durch verschiedene Methoden bewertet, zum Beispiel durch die Analyse der Kundenzufriedenheit, die Überwachung der Feedback-Kanäle und die Bewertung der Auswirkungen des Engagements auf die Entscheidungsfindung und die operativen Ergebnisse. Gegebenenfalls werden alle Vereinbarungen, Entscheidungen oder Änderungen, die sich aus diesem Engagement ergeben, dokumentiert und in die operative Strategie der jeweiligen Marke oder Einheit integriert.

Einblicke in die Perspektiven von Kunden und Endnutzern werden über Umfragen, Kundenbeiträge oder auch den Kontakt über die Service-Hotlines der Marken gewonnen. Der Nemetschek Group sind derzeit keine Kunden und Endnutzer bekannt, die besonders anfällig für Auswirkungen und/oder durch die Geschäftstätigkeit des Konzerns direkt marginalisiert sein könnten. Alle Kunden und Endnutzer können ihre Sichtweisen gleichermaßen über die bestehenden Kommunikationskanäle an die Marken beziehungsweise den Konzern adressieren. Die Einbindung der Kunden und Endnutzer wird primär auf Markenebene gesteuert, sodass jede Marke ihren Ansatz auf ihren spezifischen Markt und ihre Zielgruppe abstimmen kann. Um den Austausch und die Zusammenarbeit mit größeren, multinationalen und multidisziplinären Kunden und Endnutzern zu intensivieren, wurde im vergangenen Geschäftsjahr ein globales KAM für die Nemetschek Group implementiert. Das globale KAM zielt drauf ab, die Kundengruppen, insbesondere die großen, international tätigen Kunden, der Nemetschek Group zukünftig noch stärker basierend auf individuellen Kundenbedürfnissen zu betreuen.

Durch den Kundenservice in jeder Marke bietet die Nemetschek Group ihren Kunden und Endnutzern die Möglichkeit, ihre Anliegen, Bedürfnisse oder Anforderungen direkt an die Marke zu richten. Der Kundendienst ist in jeder Marke intern organisiert und nicht auf externe Partner angewiesen. Die Kunden und Endnutzer können über individuelle Kanäle direkten Kontakt zu den Marken der Nemetschek Group aufnehmen, beispielsweise über die Website, Social-Media-Kanäle, E-Mail und Telefon-Hotline. Die Prozesse der Nemetschek Group, darunter auch der Kundenservice-/Supportprozess, sind seit Ende des Geschäftsjahres 2024 über den gesamten Konzern hinweg ISO-zertifiziert (ISO/IEC 27001), mit Ausnahme der Marke GoCanvas (und SiteDocs, Teil von GoCanvas), die im Juli des Berichtsjahres akquiriert wurde. Die Zertifizierung für GoCanvas ist für das Geschäftsjahr 2025 geplant. Für Beschwerden steht den Kunden und Endnutzern der Nemetschek Group auf Konzernebene zusätzlich das globale Hinweisgebersystem zur Verfügung. Dieses Hinweisgebersystem, über das Kunden und Endnutzer Beschwerden, auf Wunsch auch anonym, an die Nemetschek Group adressieren können, verfügt über Strukturen und Verfahren zum Schutz der Identität sowie vor Vergeltungsmaßnahmen an beteiligten Personen.

2.4 Governance-Informationen

Unternehmenspolitik

Die Nemetschek Group berichtet in ihrer Nachhaltigkeitsklärung relevante Angaben für wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte im Bereich Governance, darunter wesentliche Informationen zu Korruption und Bestechung sowie zu Zahlungspraktiken im Konzern. Für das unternehmensspezifische Thema Cyber- und Informationssicherheit werden zusätzliche wesentliche Informationen und relevante Kennzahlen berichtet, die der Bewertung der Leistung und Wirksamkeit in Bezug auf Informationssicherheit dienen.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen – Unternehmenspolitik

Eine gute Unternehmensführung und die Übernahme von Verantwortung für die eigenen Mitarbeiter, die Gesellschaft und die Umwelt sind für die Nemetschek Group von großer Bedeutung. Die Nemetschek Group zielt darauf ab, ein vertrauenswürdiger, zuverlässiger und ehrlicher Partner für ihre Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter und die breite Öffentlichkeit zu sein. Jeder Mitarbeiter und jede Führungskraft ist mitverantwortlich dafür, dass die Nemetschek Group ihrer rechtlichen und gesellschaftlichen Verantwortung weltweit gerecht wird. Der Verhaltenskodex, der vom Vorstand der Nemetschek SE freigegeben und intern kommuniziert wurde, definiert konzernweite Verhaltensgrundsätze in einer für alle Mitarbeiter verständlichen Form und dient als Wertekompass innerhalb des Konzerns. Die Verantwortung, unethisches, unangemessenes oder illegales Verhalten aufzudecken, zu untersuchen und zu beenden, ist fest in der Unternehmenskultur der Nemetschek Group verankert.

Die drei wichtigsten Themen, die im Rahmen der Unternehmenskultur gefördert und kommuniziert werden, sind:

Aufbau und Bewertung der Unternehmenskultur

- » Regelmäßige Feedback-Runden: Um die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter zu messen, sollen regelmäßige Feedback-Runden zwischen Mitarbeiter und Manager stattfinden. Mitarbeiterbefragungen sind in einigen Marken bereits fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Im ersten Quartal 2025 führt die Nemetschek Group eine weltweite Mitarbeiterbefragung durch.
- » Berufliche Weiterbildung: Angebote zur beruflichen Weiterbildung und beruflichen Entwicklung stärken die Bindung an die Nemetschek Group.
- » Anerkennung von Leistungen: Individualisierte Anerkennung von Erfolgen zielt darauf ab, die Mitarbeiter der Nemetschek Group zu motivieren.

Entwicklung der Unternehmenskultur

- » Führungskultur: Führungskräfte agieren als positive Vorbilder für die Mitarbeiter.