

Die Grafik zeigt die als wesentlich ermittelten Themen der Nemetschek Group. Die Themen oberhalb der blau dargestellten Kurve wurden als hoch in Bezug auf die Geschäftsrelevanz und die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte kategorisiert. Entsprechend den Kriterien des CSR-RUG sind sie Gegenstand dieser nicht finanziellen Konzern-erklärung.

Die ermittelten Themen wurden den nachfolgenden vier Handlungsfeldern zugeordnet:

Handlungsfeld (Belang gem. CSR-RUG)	Wesentliche Themen der Nemetschek Group
Integrität und Compliance (Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption)	» Faire Geschäftspraktiken » Vorbeugung von Diskriminierung
Umwelt (Umwelt)	» Produktverantwortung » Betriebliche Ressourcenschonung
Kunde und Gesellschaft (Soziales)	» Langfristige Kundenbeziehungen » Kooperationen mit Universitäten
Mitarbeiterverantwortung (Arbeitnehmer)	» Gewinnung & Bindung von Mitarbeitern » Aus- und Weiterbildung » Gesundheitsförderung » Förderung von Vielfalt & Inklusion

2.4 Die wesentlichen Risiken

Die Nemetschek Group betrachtet für die nicht finanzielle Konzern-erklärung neben den wesentlichen Risiken für die Geschäftstätigkeit auch Risiken, die wesentliche negative Auswirkungen auf die im Rahmen der nicht finanziellen Berichterstattung definierten Belange haben können (§§ 315c i. V. m. 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB). Die Risikobetrachtung beinhaltet die Erfassung der Brutto-risikowerte für Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit sowie die nach risikomindernden Maßnahmen verbleibenden Nettorisikopositionen.

Für die im Rahmen der nicht finanziellen Berichterstattung definierten Themengebiete ergeben sich für 2020 – wie im Jahr zuvor –, keine wesentlichen Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen. Somit ergaben sich für 2020 keine Risiken, die auf Nettobasis die Wesentlichkeitskriterien gemäß §289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB erfüllen.

2.5 Die wesentlichen CSR-Themen

Integrität und Compliance

Nemetschek bekennt sich zu einer strikten Vermeidung von Korruption und Bestechung sowie zu fairem Wettbewerbsverhalten. Dies begründet sich aus der Überzeugung, dass langfristiger Geschäftserfolg nur durch rechtskonformes und verantwortungsvolles Handeln zu erreichen ist. Eine offene Unternehmenskultur sowie ein etabliertes und wirksames Compliance-Management-system sind im Kampf gegen Korruption und Bestechung von großer Bedeutung.

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

Übergeordneter Managementansatz

Um vertrauensvolle und langfristige Geschäftsbeziehungen zu fördern, setzt die Nemetschek Group auf die transparente und rechtmäßige Abwicklung aller Geschäfte. Darüber hinaus wird von Mitarbeitern ein fairer und respektvoller Umgang in den Unternehmen sowie gegenüber Dritten erwartet. Hierfür wurden die wichtigsten Grundsätze und Vorschriften im Code of Conduct der Nemetschek Group zusammengefasst und auf der Unternehmenswebseite auf Deutsch und Englisch bereitgestellt. Er wurde unternehmensweit bekannt gemacht und ist für alle Mitarbeiter – ungeachtet ihrer Position – bindend.

Im Jahr 2020 hat die Covid-19-Pandemie auch im Bereich Compliance die Umsetzung geplanter Projekte beeinträchtigt. Das gilt beispielsweise für die Durchführung der konzernweiten Compliance-Risikoanalyse. Trotz Einschränkungen konnten alle wesentlichen internen Prozesse und Vorgaben auch während der Pandemie bestmöglich eingehalten werden.

Compliance

Die Grundlage des präventiven Compliance Ansatzes ist das Compliance-Managementsystem. Die praktische Umsetzung dieses Compliance Managementsystems in den Tochtergesellschaften erfolgt durch die Compliance-Verantwortlichen (Koordinatoren) der einzelnen Marken der Nemetschek Group sowie durch das im Jahr 2020 implementierte gruppenweite Compliance Netzwerk. Vierteljährliche Befragungen aller Marken werden durch den Bereich Corporate Legal & Compliance konsolidiert, überprüft und direkt an den Vorstandssprecher und Chief Financial and Operating Officer (CFOO) der Nemetschek Group berichtet. Ergänzend werden im Rahmen eines angewandten Due-Diligence-Prozesses anlassbezogen Ad-hoc-Compliance-Berichte

erstellt. Aufsichtsrat und Vorstand werden regelmäßig über Compliance-relevante Themen informiert.

Zur Basis des präventiven Compliance-Ansatzes gehören auch konzernweite Regelungen in Form von Gruppenrichtlinien zu unterschiedlichen Themen. 2020 wurde eine Anti-Geldwäsche-Richtlinie für die Nemetschek Group erarbeitet und ausgerollt. Darüber hinaus bestehen Gruppenrichtlinien zum Datenschutz, Risikomanagement und zur internen Kontrolle. Ergänzt werden diese Gruppenrichtlinien im Alltag durch aktuelle Compliance-Communication-Papers (über das Compliance-Netzwerk) zu verschiedenen Sachverhalten, wie Anti-Korruption, Cyberkriminalität, Anti-Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Whistleblowing, Hausdurchsuchungen (Dawn Raids) oder Datenschutz.

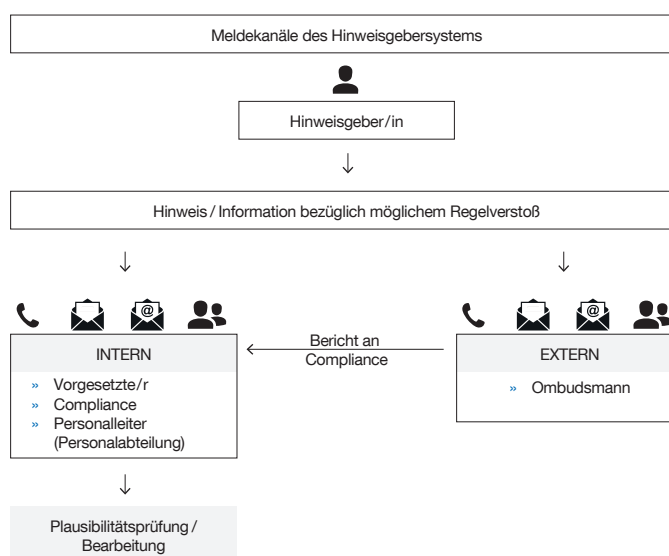
Um die jeweils aktuellen Compliance-Regeln im Bewusstsein der Mitarbeiter zu halten, bedarf es einer regelmäßigen Mitarbeiterinformation. Schulungen sowie individuelle Auffrischungen zu Compliance-Themen sorgen dafür, dass die entsprechenden Regeln ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags sind.

Im Jahr 2020 hat die gesamte Belegschaft der Holding an entsprechenden Maßnahmen teilgenommen. Dazu wurde ein Trainingsprozess erarbeitet, der zukünftig regelmäßige Auffrischungen vorsieht, und: Im Jahr 2020 wurden das erste Mal flächendeckende Präsenzs Schulungen in den Bereichen Anti-Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Hausdurchsuchungen (Dawn Raids) – stets unter Berücksichtigung der lokal geltenden Covid-19-Vorgaben – durchgeführt. Der erarbeitete Präsenz-Trainingsplan sieht ferner weitere wichtige Themen, wie Antikorruption, Interessenkonflikte oder Haftung vor.

Weiter gilt, was auch schon 2019 galt: Die einzelnen Marken sind dazu angehalten, die Weitergabe von Informationen, die individuelle Umsetzung und Implementierung von Konzernrichtlinien sowie die markeninterne Durchführung von Schulungen zu Compliance-Themen eigenverantwortlich vorzunehmen. Jeder neue Mitarbeiter hat eine initiale Compliance-Schulung zu absolvieren.

Die Nemetschek Group ermutigt ihre Mitarbeiter, Verhaltensweisen zu melden, die möglicherweise gegen den Code of Conduct verstoßen. Dazu können sie sich in deutscher oder englischer Sprache direkt an Vorgesetzte, zuständige Personalleiter oder den Compliance-Bereich wenden. Zudem können Verstöße anonym an eine beauftragte internationale Anwaltskanzlei, die als Ombudsmann fungiert, außerhalb des Unternehmens übermittelt werden. Sämtliche Hinweise werden zunächst intern mit höchster Vertraulichkeit auf Plausibilität geprüft. Je nach Veranlassung werden weitere Untersuchungen und Schritte eingeleitet. Sofern im Einzelfall notwendig, werden weitere Unternehmensbereiche oder externe Berater hinzugezogen. Der Bereich Corporate Legal & Compliance prüft den Hinweisgeberprozess regelmäßig hinsichtlich seiner Wirksamkeit und passt ihn bei Bedarf an.

HINWEISGEBERPROZESS



Im Berichtszeitraum wurden keine substantiellen Compliance-Verstöße gemeldet. Bei einzelnen gemeldeten Ereignissen ergab die Nachprüfung keinen Handlungsbedarf. Entsprechend wurden auch keine rechtlichen Schritte eingeleitet.

Faire Geschäftspraktiken

Aspekte des Themas „Faire Geschäftspraktiken“ werden im Code of Conduct berücksichtigt, und: Im Code of Conduct ist unmissverständlich formuliert, dass in der Nemetschek Group Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit oder andere Formen der rechtswidrigen Vorteilsgewährung nicht toleriert werden. Zudem bekennt sich die Nemetschek Group in ihrem Code of Conduct ohne Einschränkungen zum Wettbewerb mit fairen Mitteln und zur strikten Einhaltung des Kartellrechts. Alle im Konzern Beschäftigten haben in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Wettbewerbsrecht zu handeln. So wird auch ausgeführt, welche Erwartungen die Nemetschek Group hinsichtlich der Trennung von Privat- und Konzerninteressen oder an den Umgang mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen hat.

Vorbeugung von Diskriminierung

Zum Thema Diskriminierung ist im Code of Conduct klar formuliert: „Jede Art von Diskriminierung ist zu unterlassen. Nemetschek duldet im Konzern vor allem 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 Diskriminierung oder unangemessenem Verhalten ausgesetzt sehen oder solches beobachten, sind aufgerufen, dies über die beschriebenen Berichtskanäle zu melden. Alle gemeldeten Fälle möglicher Diskriminierung wurden im Berichtszeitraum überprüft. Im Ergebnis gab es keine Vorfälle, die Schritte – disziplinarischer oder rechtlicher Natur – erforderlich gemacht hätten.

Umwelt

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

Übergeordneter Managementansatz

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

Ziel der Nemetschek Group ist es, mit ihren Produkten die Baubranche in die Lage zu versetzen, nachhaltiger zu wirtschaften. Die Steuerung der in diesem Zusammenhang relevanten Aspekte wie Forschung und Entwicklung verantworten die einzelnen Marken. In diesem Zusammenhang beteiligt sich die Nemetschek Group am Innovationswettbewerb Deutschland 4.0, bei dem Studenten und Start-ups den konkreten nachhaltigen Nutzen und die Einsparpotenziale von Ressourcen mithilfe digitaler Lösungen aufzeigen.

Produktverantwortung

Nachhaltige Produktverantwortung steht bei der Nemetschek Group auf zwei Beinen: Zum einen sind Nachhaltigkeitsaspekte bei der Entwicklung von Software wichtig und zum anderen ihr Nutzen im Lebenszyklus eines Bauwerks.

Die Grundpfeiler der Softwareentwicklung der Nemetschek Group sind die digitale Arbeitsmethode BIM – kurz für Building Information Modeling – sowie offene Standards, die auch als OPEN BIM bezeichnet werden. Die Nemetschek Group zeichnet sich dadurch aus, dass sie sich auf die AEC/O-Branche (Architekten, Ingenieure, Bauwesen und Gebäudemanagement) fokussiert und alle Abläufe im Lebenszyklus eines Bau- oder Infrastrukturprojekts abbilden kann.

Laut Global Status Report 2019 der Global Alliance for Building and Construction sind Bauwerke für 36% des weltweiten Energieverbrauchs und 39% der energiebedingten CO₂-Emissionen verantwortlich. Die Produktivität der Bauindustrie ist in den letzten 20 Jahren nur um 1% jährlich gestiegen. Architekten, Ingenieure aller Fachrichtungen, Bauunternehmer, Immobilienverwalter und Gebäudemanager können mit den Lösungen der Nemetschek Group vorausschauender planen, Informationen effizienter aus-

tauschen und produktiver zusammenarbeiten. Durch diese Art des Arbeitens können der Energie- und Ressourcenverbrauch (Rohstoffe wie z. B. Beton, Stahl und Sand) während des gesamten Bauprozesses und der anschließenden Nutzungsphase eingespart werden.

Bereits in der Planungsphase können mit Lösungen der Nemetschek Marke Solibri konkrete Nachhaltigkeitsanalysen durchgeführt werden. Die Kosten und Emissionsfaktoren werden mittels Farben so auf dem Modell dargestellt, dass sich eine sehr aussagekräftige 3D-Heatmap bildet. Planer und Bauherr erhalten ein genaues Bild, welche Aspekte des Designs unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit überarbeitet werden müssen. Die Lösung ist in der Planungssoftware integriert und kann daher beim Architekturplanungsprozess früher und häufiger verwendet werden als bei einem konventionellen Arbeitsablauf, bei dem die Energieanalyse nur ein oder zwei Mal in der Ausführungsplanung vorgenommen wird.

Durch exakte Planung werden die zu erstellenden Gebäude bereits in der Planungsphase optimiert. So können beispielsweise Sonnenstand und Einfallswinkel der Sonne mit digitalen Lösungen der Nemetschek Group simuliert und beispielsweise Fenster optimal geplant werden.

Durch die Optimierung der Planung und die Verbesserung von Stahlverbindungen im Projekt können Planer große Mengen an Verbindungsmaterialien einsparen. Auch die Vorfertigung von Betonkonstruktionen kann den Materialeinsatz in der Produktion minimieren und Ausschuss reduzieren oder diesen direkt in der Produktionsstätte recyceln. Auf der Baustelle selbst können durch den Einsatz digitaler Lösungen bis zu 90% Papier eingespart werden.

80% der Kosten eines Gebäudes fallen während der Nutzungsphase an, ein großer Teil dieser Kosten entfällt dabei auf den Energieverbrauch. Integrierte Arbeitsplatz-Managementsysteme ermöglichen eine optimale Steuerung von Heizung, Lüftung und Beleuchtung. Sie können auch dazu verwendet werden, den Bedarf an Büroraum besser messbar zu machen. So wird sichergestellt, dass nur der tatsächlich benötigte Raum gestaltet wird – ein weiterer wichtiger Hebel für Nachhaltigkeit.

Darüber hinaus ermöglicht die lückenlose virtuelle Dokumentation einfache und gezielte Veränderungen an Gebäuden oder Infrastrukturbauten, auch Jahre nach ihrer Errichtung. Noch ist es Alltag, dass Häuser nach Jahrzehnten um- oder zurückgebaut werden und nicht bekannt ist, welche Materialien verbaut worden sind. Die daraus entstehende Unsicherheit kostet Zeit, Geld und Ressourcen. Durch exakte Erfassung, Dokumentation und Archivierung mit Softwareprodukten der Nemetschek Group gestalten sich Modernisierungsvorhaben wesentlich besser kalkulier- und planbar. Dadurch, dass die verwendeten Baumaterialien bereits vor Beginn von Rückbaumaßnahmen bekannt sind, können Rückbaumaßnahmen auch gezielt zur Rohstoffgewinnung durch Recycling genutzt werden.

Betriebliche Ressourcenschonung

Die „Betriebliche Ressourcenschonung“ wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich bestimmt und ist ebenfalls im Code of Conduct der Nemetschek Group verankert. Da Kennzahlen bisher nicht zentral erfasst oder zur Steuerung herangezogen werden, setzt die Nemetschek Group gegenwärtig die dafür notwendigen Maßnahmen um. Dazu wurde im Jahr 2020 eine erste konzernweite Bestandsaufnahme der umfangreichen und komplexen Datenlage durchgeführt.

Für das Geschäftsjahr 2021 ist geplant, die Datenerfassung weiter zu optimieren, um so über alle Standorte hinweg eine valide Datenbasis zu erhalten. Zudem wurde gemeinsam mit einem externen Partner ein Pilotprojekt zur automatisierten Berechnung des unternehmenseigenen CO₂-Fußabdrucks einer Marke der Nemetschek Group initiiert. Beginnend mit dem Jahr 2020 hat die Nemetschek Group so die Voraussetzungen für eine eigene Climate Journey mit Einzelzielen und entsprechenden Maßnahmen geschaffen. Hierfür wurden auch die Aktivitäten und Zielsetzungen des Wettbewerbs analysiert und bewertet.

Kunde und Gesellschaft

Jedes Unternehmen trägt über den Zweck des operativen Geschäfts hinaus gesellschaftliche Verantwortung. Die reine Orientierung an wirtschaftlichen Kennzahlen kann langfristig Risiken erhöhen. Dies konnte, im durch die Covid-19-Pandemie geprägten Jahr 2020 besonders wahrgenommen werden. Der Kontakt zu den Kunden wurde entsprechend den lokalen Vorgaben und Empfehlungen angepasst und fand deshalb größtenteils digital statt. Um die Betriebsfähigkeit der Kunden sicherzustellen, haben die Marken eine Vielzahl von Werkzeugen angeboten: Dazu gehörten zum Beispiel kostenlose Online-Trainings, freie Lizenzen und andere kostenlose Services. Die Marke Spacewell hat zusammen mit Partnern sogar eine Online-Plattform – www.B2Building.help – ins Leben gerufen, die als digitale Anlaufstelle Unternehmen und Institutionen mit systemrelevanten Aufgaben schnell und unbürokratisch mit Dienstleistern und Lieferanten verbindet. Damit sollen zum Beispiel Krankenhäuser oder Einzelhandelsketten entlastet werden. Ein anderes Beispiel ist die Marke Graphisoft. Sie hat kostenlose Notfalllizenzen eingeführt, um so Benutzern zu helfen, die möglicherweise im Homeoffice Schwierigkeiten hatten, auf die im Firmennetz liegenden ARCHICAD-Lizenzen zuzugreifen. Darüber hinaus hat die Nemetschek Group ihren betroffenen Kunden einen kostenlosen 60-Tage-Zugriff auf ihren BIMcloud-Kollaborationsdienst zur Verfügung gestellt.

Langfristige Kundenbeziehungen

Zufriedenheit ist ein wichtiger Faktor für langfristige Kundenbeziehungen. Um auf spezifische Kundenbedürfnisse gezielt eingehen zu können, wird das Thema dezentral gesteuert. Die meisten Marken nutzen definierte Kennzahlen, um die Zufriedenheit ihrer Kunden zu messen. Dazu zählen zum Beispiel die Kenngröße „Abwanderungsquote“ (Churn Rate), der „Net Promoter Score“

(NPS) und der „Customer Satisfaction Score“ (CSAT). Zu diesem Zwecke werden Kundenbefragungen eingesetzt. Die Kunden bewerten dabei sowohl die Funktionalitäten des Produktes als auch die von der Marke erbrachten Serviceleistungen. Kundenstimmen werden über Online-Befragungen, per E-Mail, in direktem Kundenkontakt oder telefonisch eingeholt. Um bereits von Beginn an eine hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen, bezieht die Nemetschek Group ihre Kunden frühzeitig in die Produktentwicklung ein. Zu den Maßnahmen, die zur Produktqualität und damit zur Kundenzufriedenheit beitragen sollen, gehören insbesondere gemeinsame Entwicklungsprojekte, Kundengremien, Anwendergruppen und Communities sowie Produktvorschauen, Tests in der Betaphase und Workshops. Einige Marken führen regelmäßig Einzelinterviews mit ihren Kunden durch und arbeiten eng mit den Ingenieur- und Produktplanungsteams auf Kunden-seite zusammen. Auch „Wunschlisten“ und breite Kundenumfragen kommen zum Einsatz.

Kooperationen mit Universitäten

Die Nemetschek Group hat ihre Wurzeln im universitären Umfeld. Vor diesem Hintergrund ist die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen ein besonderes Anliegen. Ziel ist es, alle relevanten Institutionen der Kernmärkte, die Architektur- und Bauausbildung anbieten, mit Softwarelösungen zu unterstützen. Dabei werden Talente frühzeitig gefördert, um Gebäude und Infrastrukturprojekte nachhaltig planen, bauen und verwalten zu können. Die Marken engagieren sich über Netzwerkaktivitäten für Studenten und Kunden, z. B. über eigens bereitgestellte Jobplattformen, verschiedene Schulungsformate, Gast-Vorlesungen, auf Jobmessen an Universitäten oder über Kooperationen mit Studentenvereinigungen sowie akademischen Fakultäten. Zudem vergaben fast alle Marken Studenten- und Schülerlizenzen, insgesamt mehr als 330.000 im Geschäftsjahr 2020. Bei zwölf Marken hatte die Covid-19-Pandemie Einfluss auf die geplanten Aktivitäten. Wettbewerbe, Hackathons, Praktika, Campus-Besuche und Vor-Ort-Präsentationen konnten nicht wie geplant stattfinden und wurden daher entweder verschoben oder virtuell durchgeführt.

Mitarbeiterverantwortung

Hochqualifizierte, hochmotivierte Mitarbeiter zu gewinnen und dauerhaft zu binden, ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die gesamte Softwarebranche. Dabei war und ist der Fachkräftemangel Alltag. Das gilt insbesondere für Unternehmen wie die Nemetschek Group. Zum einen ist der AEC/O-Markt (Architekten, Ingenieure, Bauwesen und Gebäudemanagement) von einer hohen Innovationsgeschwindigkeit geprägt ist und zum anderen kommt erschwerend hinzu, dass alle Nemetschek Marken auf dem Arbeitsmarkt mit großen Softwareunternehmen konkurrieren. Die Nemetschek Group, die jährlich rund ein Viertel des Konzernumsatzes in Forschung und Entwicklung investiert, ist als innovative und finanzstarke Unternehmensgruppe ein attraktiver Arbeitgeber.

Übergeordneter Managementansatz

Um schnell und agil in den jeweiligen Märkten und Regionen agieren zu können, steuern die einzelnen Marken Personalthemen in Eigenverantwortung. Der Bereich Human Resources der Nemetschek Holding unterstützt und berät dazu die Personalabteilungen der Marken. Die Vice President Human Resources verantwortet den Bereich Personal innerhalb der Holding und berichtet an den Vorstandssprecher und CFOO. Darüber hinaus steht sie in regelmäßigem, engem Austausch mit den Personalverantwortlichen innerhalb der Nemetschek Group. Ergänzend werden bedarfsabhängig verschiedene Experten- und Projektgremien einberufen, die sich spezifisch um Einzelthemen kümmern. Speziell im Berichtsjahr wurde die gruppenweite Zusammenarbeit noch einmal intensiviert. So gibt es seit dem Frühjahr 2020 alle vier bis acht Wochen eine weltweite Videokonferenz der Personalabteilungen der Marken. Im Jahr 2020 waren die Konferenzen vor allem vom Umgang mit der Covid-19-Pandemie und dem E-Learning geprägt. Zudem wurde die interne Kommunikation mit den Mitarbeitern über das gruppenweite Intranet verstärkt genutzt.

Mit dem neuen „Letter of Commitment People“ der anstelle der ursprünglich geplanten HR-Richtlinie seit Beginn des Jahres 2020 gilt, definiert die Unternehmensgruppe grundlegende Standards und Mindestanforderungen zu grundsätzlichen Arbeitnehmerthemen sowie zu zentralen Instrumenten der Personalgewinnung, zu Jahresgesprächen und Angeboten der Gesundheitsförderung.

Andere wichtige Bereiche, wie „Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern“, „Gesundheitsförderung“ und „Aus- und Weiterbildung“ werden aber weiterhin dezentral von den Marken gesteuert. Den Marken wird es zudem weiterhin freistehen, markenspezifische Standards festzulegen und eigene HR-Richtlinien zu entwickeln, die über die Mindestanforderungen im Letter of Commitment hinausgehen oder weitere Themen regeln.

Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern

Die Suche nach Fachkräften und Talenten bleibt eine große Herausforderung für die Unternehmensgruppe. Insbesondere Softwareentwickler und IT-Experten sind weltweit rar.

Hinzu kommt, dass die Nemetschek Group als mittelständische Unternehmensgruppe im Wettbewerb mit großen Arbeitgebern aus der Softwarebranche wie beispielsweise Microsoft, Apple und Google steht. Attraktive Arbeitsbedingungen und ein positives Arbeitsumfeld sollen dazu beitragen, die besten Talente für die Nemetschek Group zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden. Den Erfolg ihrer Maßnahmen misst die Nemetschek Group derzeit noch an der Entwicklung der Mitarbeiterzahl. Im Berichtsjahr wurde ein HR Reporting eingeführt, mit dem die Ziele über Kennzahlen wie Fluktuation besser abgebildet werden können.

Zur Gewinnung von Mitarbeitern bieten die Marken unter anderem flexible Arbeitsmodelle. Als weitere Maßnahmen der Mitarbeitergewinnung nutzen die Marken der Nemetschek Group Social-Media-Plattformen wie Xing und LinkedIn sowie Kontaktnetze und Empfehlungen der eigenen Mitarbeiter. 13 Marken belohnen erfolgreiche Empfehlungen mit einem Bonus.

Um Fachkräfte zu gewinnen und dann langfristig an das Unternehmen zu binden, arbeitet die Nemetschek Group stetig an der Stärkung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber. Einen Beitrag dazu leisten flexible Arbeitszeitmodelle, die als Standard im Letter of Commitment festgelegt sind. Die Marken haben hier auch eigene Regeln entwickelt. Übergreifend kann aber festgestellt werden, dass alle Marken beispielsweise die Arbeit im Homeoffice stark unterstützen und ihre Mitarbeiter entsprechend ausstatten – gerade im Pandemiejahr 2020. Die Struktur der einzelnen Arbeitszeitmodelle hängt vom Geschäftsmodell der einzelnen Marken ab.

Individuelle Fortbildungen und die besondere Förderung von Talenten gehören genauso zu den Maßnahmen, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, wie Sportprogramme und Teamevents. Die Covid-19-Pandemie hatte bei allen Marken Einfluss auf das Angebot. Die Marken reagierten entsprechend und boten Online-Sportkurse und virtuelle Teamevents. Eine Marke organisierte sogar ein kontaktloses Drive-through-event. Für Graphisoft bot die Umstellung auf virtuelle Veranstaltungen auch Chancen: Erstmals konnte das gesamte weltweite Team an einer Veranstaltung teilnehmen, das war bisher nicht möglich gewesen.

Im Jahr 2020 stieg die Mitarbeiterzahl der Nemetschek Group – Unternehmenszukäufe eingerechnet – um 199 Personen oder 6,9% gegenüber dem Vorjahr. Ohne die Einbeziehung der Unternehmenszukäufe lag der Anstieg bei 162 Mitarbeitern (+5,6%). Zum 31. Dezember 2020 arbeiteten 3.074 Mitarbeiter bei der Nemetschek Group (Vorjahr: 2.875).

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 auch jungen Menschen eine langfristig gute Perspektive. Ein besonderes Beispiel im Geschäftsjahr 2020 war ein Pilotprojekt im Rahmen von LinkedIn Learning. Knapp 2.000 Mitarbeiter konnten sich im Rahmen des Projekts ihre Trainings individuell auswählen. Das Pilotprojekt läuft noch bis Mitte 2021 und soll dann – wenn gewünscht – von einem fortlaufenden Programm für alle Mitarbeiter abgelöst werden.

Der Schulungsbedarf und entsprechende Maßnahmen werden in den jeweiligen Marken gesteuert. Grundlage dafür sind bei allen Marken regelmäßig stattfindende Mitarbeiterentwicklungsgespräche, in denen dem Mitarbeiter Feedback gegeben wird sowie ein individueller Ausblick und konkrete Ziele besprochen werden.

Diese Gespräche mussten 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie teilweise virtuell durchgeführt werden. Dieser Mitarbeiterdialog und die definierten Mindestanforderungen für die Aus- und Weiterbildung sind Gegenstand des oben genannten Letter of Commitment. Die Aus- und Weiterbildungsanforderungen werden in den jährlich stattfindenden Entwicklungsgesprächen definiert. Im Jahr 2020 fanden diese Entwicklungsgespräche bei allen Marken statt, bei manchen Tochterunternehmen sogar mehrmals im Jahr.

Gesundheitsförderung

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

Im Letter of Commitment hat die Nemetschek Group für alle Marken Mindestanforderungen für das Gesundheitsmanagement definiert. Die Umsetzung der Maßnahmen wird weiterhin dezentral gesteuert. Im Berichtsjahr boten elf der 15 Marken ihren Mitarbeitern gesundheitsbezogene Maßnahmen an. Neben Wellnessprogrammen gehörten dazu Sport- und Fitnessaktivitäten im Unternehmen oder eine finanzielle Unterstützung für Programme externer Anbieter.

Bei der gesundheitlichen Vorsorge konnten die Mitarbeiter in unterschiedlichem Ausmaß – je nach Marke – Angebote der Telemedizin, spezifische Untersuchungen etwa zur Augengesundheit oder geförderte Versicherungen nutzen. Teilweise wurden spezielle Büroausstattungen, also zum Beispiel ergonomische Büromöbel, zur Verfügung gestellt.

Gripeschutzimpfungen, Covid-19-Tests und Covid-19-Antikörpertests gehörten ebenfalls zu den Angeboten im Jahr 2020. Im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie ist zu erwähnen, dass die Holding und einige Marken bereits im Frühjahr 2020, unmittelbar nach dem Ausbruch der Pandemie, passende Hygiene- und Schutzkonzepte ausgearbeitet hatten.

Förderung von Vielfalt und Inklusion

Als Teil der Unternehmenskultur wird auch das Thema „Vielfalt“ im Unternehmen gelebt. Die Kulturen innerhalb der Nemetschek Group sind sehr unterschiedlich. Diese ausgeprägte Individualität ist ein wichtiger Treiber für die Innovationskraft des Unternehmens und soll daher gezielt gefördert werden. Im Geschäftsjahr 2020 wurde dazu eine unternehmensweite Abfrage durchgeführt. Diese zeigte, dass 40% der Marken bereits eine Richtlinie oder ein Unternehmensstatement zu Vielfalt und Inklusion nutzen. Bei konkreten Aktivitäten gehen die amerikanischen Marken mit gutem Beispiel voran. Kulturell ist die Unternehmensgruppe vielfältig und breit aufgestellt, das zeigte bereits eine Abfrage im Jahr 2020: In der Nemetschek Group arbeiteten zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter aus 53 verschiedene Nationalitäten.