

RICHTLINIE ZU MENSCHENRECHTEN, ARBEITSRECHTEN, GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND WOHLBEFINDEN

Mai 2026

1. ZWECK, ANWENDUNGSBEREICH UND AMBITION

ZWECK

BME ist bestrebt, ein zuverlässiger und verantwortungsvoller Partner für alle Stakeholder zu sein und seine Tätigkeiten unter Achtung der Menschenrechte, Arbeitsrechte, Integrität und Sicherheit durchzuführen. Als Unterzeichner des United Nations Global Compact (UNGC) unterstützt BME die Zehn Prinzipien, einschließlich der Verpflichtung, international anerkannte Menschenrechte zu achten und sicherzustellen, nicht als Mittäter an Menschenrechtsverletzungen beteiligt zu sein. Durch regelmäßigen Dialog mit Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, integrieren wir Erwartungen und Anliegen in unsere Prioritäten und Umsetzung. Diese Richtlinie zu Menschenrechten, Arbeitsrechten, Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden („Richtlinie“) bietet den Rahmen, in dem BME Risiken verwaltet, präventive Maßnahmen ergreift und transparent über die in diesen Bereichen festgelegten Ziele berichtet. Sie zielt darauf ab:

- Menschenrechte und Arbeitsrechte in allen Tätigkeiten von BME zu schützen,
- Sichere, gesunde und respektvolle Arbeitsbedingungen zu gewährleisten,
- Psychosoziale und physische Risiken am Arbeitsplatz zu verhindern und zu bewältigen,
- Ein inklusives Umfeld frei von Diskriminierung und Belästigung zu fördern.

Diese Richtlinie unterstützt die Nachhaltigkeitsstrategie von BME und unsere Verantwortung als respektvoller Arbeitgeber, der Menschenwürde, Wohlbefinden und Sicherheit in den Mittelpunkt seiner Tätigkeiten stellt.

ANWENDUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle BME-Tochtergesellschaften und umfasst alle Mitarbeiter, Zeitarbeitnehmer, Zeitpersonal und Auftragnehmer, die im Namen von BME handeln. Wir erwarten auch, dass unsere Lieferanten, Geschäftspartner und andere Parteien in unserer Wertschöpfungskette gemäß den in dieser Richtlinie und in unserem Lieferantenverhaltenskodex (LVK) dargelegten Grundsätzen handeln. Wir sind alle verantwortlich dafür, diese Grundsätze zu befolgen und sie in alle Tätigkeiten und Prozesse zu integrieren, um die BME-Werte von Dare, Care, Do It, Be Real & Win Together zu leben. Wir betonen insbesondere den Wert Care, der für den Aufbau dauerhafter Beziehungen, Respekt und Fürsorge für Menschen, Gemeinschaften und die Umwelt steht.

AMBITION

BME betrachtet Menschenrechte nicht nur als Compliance-Verpflichtung, sondern als Grundlage für verantwortungsvolles Geschäftsgebaren und langfristiges Vertrauen bei unseren Stakeholdern. Wir erkennen an, dass die Förderung von Menschenrechten, Arbeitsrechten, Gesundheit und Wohlbefinden sowohl eine strategische Chance ist, einen großartigen und sicheren Arbeitsplatz zu schaffen, als auch gute Geschäftsergebnisse zu erzielen. Unser Ziel ist es, der bevorzugte Arbeitgeber im Bausektor zu werden. Wir sind einer kontinuierlichen, praktischen Verbesserung verpflichtet. Wir halten uns an klare Standards: Jede Person, die für oder mit BME arbeitet, soll sicher sein, würdevoll behandelt werden und

fair entlohnt werden. Jeder Lieferant, mit dem wir zusammenarbeiten, sollte grundlegende Menschenrechtserwartungen erfüllen, und wer dies nicht tut, sollte unterstützt werden, sich zu verbessern, oder ersetzt werden. Wir verpflichten uns, transparent darüber zu sein, wo wir stehen, ehrlich über unsere Schwächen zu sein, und konsequent zu sein in unseren Bemühungen, es besser zu machen.

2. BME-VERPFLICHTUNGEN

Das Recht auf Gesundheit und Sicherheit ist integraler Bestandteil unserer Menschenrechtsrichtlinie. Diese Richtlinie gilt für alle Tätigkeiten und Einheiten von BME. Da wir in sieben verschiedenen Ländern tätig sind, jedes mit spezifischer nationaler Gesetzgebung, verfügt jede Tochtergesellschaft zusätzlich über eigene Verfahren in der Landessprache.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

BME bestätigt, dass Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden integrale Bestandteile eines qualitativ hochwertigen Geschäftsbetriebs und nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung sind. Wir verfolgen eine risikoorientierte Personalstrategie und eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsgesundheit, Sicherheit und des Wohlbefindens in allen Betrieben. Dazu:

- führt BME systematische Risikobewertungen physischer und psychosozialer Gefährdungen durch,
- implementiert BME präventive Maßnahmen auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Bewertungen,
- registriert, untersucht und analysiert BME Vorfälle und Beinaheunfälle,
- überwacht BME die Gesundheits- und Sicherheitsleistung anhand definierter Indikatoren,
- bietet BME ein Health & Safety Compass-Programm, um Mitarbeiter bei sicherem Arbeiten und der Erhaltung ihrer Gesundheit zu unterstützen,
- kultiviert BME eine Kultur des Sicherheitsfeedbacks durch die Aufrechterhaltung von Konsultationskanälen, über die Mitarbeiter Bedenken zu Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden äußern können.

KINDERARBEIT, ZWANGSARBEIT UND MENSCHENHANDEL

BME respektiert international anerkannte Menschenrechte und grundlegende Arbeitsrechte, einschließlich der in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen verankerten Grundsätze. Wir halten eine angemessene, risikobasierte Sorgfaltspflicht ein, um potenzielle negative Auswirkungen zu identifizieren, zu verhindern und nötigenfalls zu bewältigen. Zum Schutz dieser Rechte:

- verfügt BME über ein striktes Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und jeder Form von Menschenhandel, sowohl innerhalb der eigenen Tätigkeiten als auch in der gesamten Lieferkette,
- stellt BME Arbeitnehmer ausschließlich auf der Grundlage freiwilliger und rechtmäßiger Vereinbarungen ein und stellt sicher, dass keine Ausweisdokumente einbehalten und keinerlei Zwang oder unangemessener Druck ausgeübt wird,
- hält BME alle anwendbaren Gesetze über das Mindestalter für die Beschäftigung ein,

- erwartet BME, dass Lieferanten und Geschäftspartner dieselben Standards einhalten und bei Bedarf ein aktives Risikomanagement nachweisen,
- nimmt BME jedes Signal oder jeden Bericht über potenzielle Risiken ernst und ist entschlossen, diese zu untersuchen und zu bewältigen.

DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION

BME setzt sich für Gleichbehandlung und einen Arbeitsplatz frei von Belästigung, Einschüchterung und unangemessenem Verhalten ein. BME:

- garantiert Gleichbehandlung und unterstützt die Meinungsfreiheit aller Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Transgender-Identität oder anderen Ausdrücken, Alter, Kultur, Nationalität, Ethnizität, sozialer Gruppe, körperlichen Fähigkeiten, Behinderungen, nicht sichtbaren Behinderungen, politischen und religiösen Überzeugungen, sexueller Orientierung, Familienstand oder anderen durch anwendbares Recht geschützten Merkmalen,
- gilt eine Nulltoleranz gegenüber Mobbing, Belästigung, Einschüchterung oder jeder Form von Gewalt am Arbeitsplatz,
- fördert Diversität und Inklusion bei Einstellung, Entwicklung, Beurteilung, Beförderung und Vergütung,
- bietet zugängliche Meldekanäle für Bedenken im Zusammenhang mit Diskriminierung oder unangemessenem Verhalten,
- gewährleistet Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen für jeden, der in gutem Glauben ein Anliegen vorträgt,
- behandelt alle Berichte sorgfältig, objektiv und mit angemessener Vertraulichkeit,
- unterstützt Initiativen und führt Schulungen durch, um das Bewusstsein zu schärfen und eine inklusive Kultur zu fördern.

BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

BME möchte der bevorzugte Arbeitgeber in seiner Branche sein und strebt danach, allen Mitarbeitern faire und verantwortungsvolle Beschäftigungsbedingungen zu bieten. Dieses ambitionierte Engagement erfordert Zeit und offene Kommunikation zwischen Management und Mitarbeitern. BME ist vollständig der Einhaltung der geltenden Arbeitsgesetze und tarifvertraglichen Vereinbarungen in jedem Tätigkeitsland verpflichtet.

- **Arbeitszeiten:** Wir legen großen Wert auf eine gesunde Work-Life-Balance als wesentlichen Bestandteil des Wohlbefindens der Mitarbeiter. Dies umfasst das Recht auf familienbezogenen Urlaub in vollständiger Übereinstimmung mit der gesamten anwendbaren lokalen Gesetzgebung.
- **Faire Vergütung:** Wir bieten angemessene Vergütungen, um Engagement und Wohlbefinden zu fördern. In unseren sieben westeuropäischen Märkten gewährleisten wir angemessene Löhne und arbeiten aktiv auf die vollständige Ausrichtung am Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit hin.
- **Gleichbehandlung:** Urlaubs-, Abwesenheits- und Krankheitsregelungen werden konsequent und ohne Benachteiligung angewendet. Wir erkennen an, dass unsere Mitarbeiter durch die Sozialschutzsysteme in ihren Ländern, die für unsere westeuropäischen Aktivitäten typisch sind, vollständig unterstützt werden.
- **Jährliche Mitarbeiterbefragung:** Eine Mitarbeiterbefragung wird jährlich durchgeführt, um Einblicke in die Mitarbeitermoral und -zufriedenheit zu gewinnen, die als Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Organisation eingesetzt wird.

SOZIALER DIALOG

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, sich frei zusammenzuschließen und kollektiv zu verhandeln, im Einklang mit den anwendbaren Rechtsvorschriften. BME pflegt einen offenen Dialog mit Arbeitnehmervertretern und bezieht Mitarbeiter in Entscheidungen ein, die ihre Arbeitsbedingungen wesentlich beeinflussen.

KARRIEREENTWICKLUNG UND SCHULUNG

BME unterstützt Mitarbeiter in ihrem beruflichen Wachstum durch strukturierte Schulungen, die für ihre Rolle und Verantwortlichkeiten relevant sind, durch:

- jährliche Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche, in denen Kompetenzen, Leistungen und Ambitionen besprochen werden,
- Möglichkeiten für zusätzliche Schulungen, Aufgabenerweiterungen und interne Mobilität,
- Stärkung kritischer Kompetenzen, die zur organisatorischen Kontinuität beitragen.

DATENSCHUTZ UND VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT DATEN

BME erkennt an, dass Mitarbeiter, Kunden und andere Stakeholder ein grundlegendes Recht auf Privatsphäre und die Sicherheit ihrer personenbezogenen Daten haben. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten halten wir die anwendbaren internationalen, europäischen und nationalen Vorschriften ein, einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO/GDPR). BME:

- schützt personenbezogene Daten gemäß den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Verhältnismäßigkeit und Vertraulichkeit,
- setzt angemessene Maßnahmen für Datenverwaltung, Zugangskontrolle und Informationssicherheit um, um unbefugten Zugriff, Verlust oder Missbrauch zu verhindern,
- erwartet, dass alle Mitarbeiter die IT- und Kommunikationsmittel von BME verantwortungsbewusst und professionell nutzen,
- handelt transparent hinsichtlich der Zwecke der Datenerhebung, der anwendbaren Aufbewahrungsfristen und der Rechte der betroffenen Personen.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND VERANTWORTUNGSVOLLES WIRTSCHAFTEN

BME hat sich entschieden, seine Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette in diese Richtlinie zu integrieren, anstatt eine separate Richtlinie zu führen. Dies spiegelt unsere Ansicht wider, dass Menschenrechtsverpflichtungen gegenüber eigenen Mitarbeitern und Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette in der Praxis untrennbar miteinander verbunden sind.

BME verfolgt verantwortungsvolle Beschaffung und Lieferkettenmanagement als Kernaussdruck seiner Menschenrechtsverpflichtungen. Wir erkennen an, dass unsere bedeutendsten Menschenrechtsrisiken vorgelagert liegen, bei der Rohstoffgewinnung, der Logistikauslagerung und dem Einsatz von Saison- oder Wanderarbeit, und wir managen diese Risiken aktiv. BME:

- kommuniziert seine Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsrechte, Sicherheit, Integrität und Ethik klar und systematisch an alle Lieferanten über unseren [Lieferantenverhaltenskodex \(LVK\)](#),

- wählt Lieferanten auf der Grundlage objektiver und verantwortungsvoller Kriterien aus und berücksichtigt dabei neben kommerziellen Gesichtspunkten auch Menschenrechts- und Arbeitsstandards,
- wendet eine risikobasierte Sorgfaltspflicht an, die Lieferanten und Beschaffungsregionen mit dem höchsten Schweregrad und der größten Wahrscheinlichkeit negativer Auswirkungen priorisiert, basierend auf ESG-Bewertungen Dritter, Länderrisikobeurteilungen, Branchen-Benchmarks und Ausgabenanalysen,
- überwacht und bewertet Lieferanten anhand von Daten, Audits oder Nachweisen,
- fordert Korrekturmaßnahmenpläne bei festgestellten Problemen und beendet die Zusammenarbeit bei anhaltender oder schwerwiegender Nichteinhaltung.

Unsere Aktivitäten zur verantwortungsvollen Beschaffung sind näher beschrieben in unserer [Einkaufsrichtlinie](#).

LOKALE GEMEINSCHAFTEN

Als auf Lagerung und Logistik in etablierten Industriegebieten ausgerichteter Distributeur führt BME regelmäßig eine Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) durch, ein strategischer Prozess von innen nach außen und von außen nach innen, mit dem Organisationen ermitteln, welche Nachhaltigkeitsfragen (Umwelt, Soziales und Governance) für ihr Geschäft am wichtigsten sind. Die DMA hat ergeben, dass die Tätigkeiten von BME keine wesentlichen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften haben. Während wir lokale Faktoren wie Lärm und Verkehr berücksichtigen, gewährleisten unsere optimierte Logistikplanung und die Einhaltung von Umweltgenehmigungen, dass wir eine breite gesellschaftliche Akzeptanz aufrechterhalten, ohne erhebliche negative Auswirkungen zu verursachen. BME verpflichtet sich jedoch:

- Folgenmanagement: operativer Fokus auf Lärmreduzierung und Verkehrsoptimierung zur Minimierung von Emissionen,
- Einbindung: offener Dialog durch Standardgeschäftspraktiken und eine Unternehmens-Whistleblower-Hotline für Beschwerdemeldungen,
- lokaler Mehrwert: Engagement für regionale Wirtschaftsförderung durch lokale Beschäftigung und professionelles Standortmanagement.

PRODUKTSICHERHEIT UND KUNDENINFORMATION

Als Partner der Bauindustrie erkennt BME seine Verantwortung an, sicherzustellen, dass die gelieferten Produkte sicher, konform und mit genauen Informationen versehen sind. Zuverlässige Produkte und transparente Kommunikation sind grundlegend für das Vertrauen, das unsere Kunden in uns setzen, durch:

- Sicherstellung, dass Produkte in ihrem Portfolio alle anwendbaren Sicherheits-, Qualitäts- und Regulierungsstandards erfüllen,
- Bereitstellung genauer technischer Dokumentation, Produktinformationen und Anweisungen zur Unterstützung einer sicheren und korrekten Verwendung für Kunden,
- Kundenbeschwerden und Produktsicherheitsbenachrichtigungen ernst zu nehmen und diese sorgfältig und umgehend über etablierte Qualitäts- und Kundendienstprozesse zu bearbeiten.

3. UMSETZUNG, ÜBERWACHUNG UND BERICHTERSTATTUNG

VERANTWORTLICHKEIT UND MANDAT

Bei BME liegt die Verantwortung für die Richtlinie zu Menschenrechten, Arbeitsrechten, Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden beim Vorstand und dem Executive Management Team. Die letzte Verantwortung liegt beim ESG-Ausschuss, der die Richtlinie genehmigt, ihre strategische Ausrichtung festlegt und ihre Wirksamkeit jährlich bewertet. Der Vorstand und das Executive Management Team überwachen die Durchführung der Richtlinie und überprüfen den strategischen Fortschritt jährlich.

OPERATIVE GOVERNANCE

BME stellt die Umsetzung dieser Richtlinie durch die Zusammenarbeit zwischen dem ESG-Ausschuss und Group HR, Group Legal, Group Procurement und dem lokalen Management der Tochtergesellschaften sicher. Jede Rolle ist dafür verantwortlich, die Grundsätze dieser Richtlinie in ihre relevanten Prozesse, Entscheidungen und Lieferantenbeziehungen zu integrieren, indem:

- die Umsetzung von Maßnahmenplänen auf der Grundlage von KPIs überwacht wird,
- regelmäßig (mindestens vierteljährlich) an das Management über Fortschritte, Engpässe und erforderliche Richtlinienanpassungen berichtet wird,
- zu Prioritäten, Zielen und erforderlichen Ressourcen beraten wird.

RISIKO-, CHANCEN- UND WIRKUNGSMONITORING

BME führt systematische Risiko- und Folgenabschätzungen durch, um Menschenrechts- und Arbeitsrechtsrisiken in seinen Tätigkeiten und der Wertschöpfungskette zu identifizieren, zu bewerten und zu bewältigen. Dieser Prozess bewertet sowohl die Auswirkungen von BME auf Menschen als auch die potenziellen finanziellen Konsequenzen für das Unternehmen, im Einklang mit dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit.

BME überwacht kontinuierlich relevante Entwicklungen, einschließlich Änderungen in der Gesetzgebung, sich verändernder Stakeholder-Erwartungen und branchenspezifischer Risikotrends, um sicherzustellen, dass ihr Risikobild aktuell bleibt und aufkommende Fragen frühzeitig erkannt werden.

ÜBERWACHUNG UND BEWERTUNG

BME führt regelmäßige interne Evaluierungen durch, um den Fortschritt und die Wirksamkeit dieser Richtlinie zu beurteilen. Die Leistung wird anhand einer Reihe definierter KPIs überwacht, die mindestens jährlich vom Group ESG Director überprüft und dem Ethik- und Compliance-Ausschuss gemeldet werden.

Bewertungsergebnisse werden konstruktiv genutzt. Wo Fortschritte unzureichend sind oder sich die Umstände geändert haben, passt BME seine Aktionspläne und Prioritäten entsprechend an, bewertet relevante Risiken und Chancen neu und aktualisiert die Richtlinie selbst, wo nötig. Dieser Zyklus von Überprüfung und Verbesserung stellt sicher, dass die Richtlinie relevant, wirksam und im Einklang mit den Verpflichtungen von BME und den Erwartungen der Stakeholder bleibt.

AKTIONSPLÄNE UND VERANTWORTLICHKEITEN

BME erstellt bereichsspezifische Aktionspläne mit konkreten Zielen, messbaren Indikatoren, klar zugewiesenen Verantwortlichkeiten und definierten Zeitplänen. Diese Aktionspläne werden regelmäßig überprüft und aktualisiert, um Fortschritte und veränderte Umstände widerzuspiegeln.

BERICHTERSTATTUNG UND TRANSPARENZ

BME berichtet intern an das Management und die relevanten Entscheidungsgremien über die Richtlinienumsetzung. Extern berichtet BME über Leistungen durch seinen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht gemäß den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den anwendbaren European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sowie durch seine EcoVadis-Bewertung. Externe Prüfungen werden bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß den anwendbaren gesetzlichen Anforderungen durchgeführt.

ÜBERPRÜFUNG DER RICHTLINIE

Diese Richtlinie wird mindestens alle drei Jahre überprüft oder früher bei wesentlichen Änderungen in den Tätigkeiten von BME, der anwendbaren Gesetzgebung oder den Erwartungen der Stakeholder.

HINWEISGEBER

Wir empfehlen ausdrücklich, jegliches ethisches oder rechtliches Fehlverhalten oder Verletzungen dieser Richtlinie den relevanten BME- und/oder angeschlossenen Tochtergesellschaften zu melden. BME hat eine BME Speak Up Hotline und ein anonymes Online-Meldetool eingerichtet, das 24/7 unterstützt wird.

Hinweisgeber werden eingeladen, Verstöße gemäß der Hinweisgeberrichtlinie von BME zu melden.

Meldungen werden in einem Incident-Management-System verwaltet, das von BME Group Legal für die Bewertung und weitere Verteilung verwaltet wird – unter Gewährleistung der Vertraulichkeit.

ABHILFEMAßNAHMEN

BME verpflichtet sich, geeignete Abhilfemaßnahmen bereitzustellen oder zu erleichtern, wenn sich nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte ergeben haben oder es dazu beigetragen hat. Wenn eine Auswirkung festgestellt wird, wird BME:

- die Art und Schwere des Schadens beurteilen und die Beziehung von BME dazu bestimmen,
- auf respektvolle und transparente Weise mit betroffenen Personen oder Gemeinschaften in Dialog treten,
- verhältnismäßige Korrekturmaßnahmen ergreifen und ggfs. den Zugang zu Abhilfe durch Beschwerdemechanismen oder externe außergerichtliche Verfahren unterstützen.

BME wird den Zugang zu Abhilfe nicht behindern und ist verpflichtet, an Initiativen teilzunehmen, die den Zugang zu Abhilfe für betroffene Parteien verbessern.

4. DEFINITIONEN

CBA	Collective Bargaining Agreement (Tarifvertrag): ein rechtsverbindlicher schriftlicher Vertrag zwischen einem Arbeitgeber (oder einer Gruppe von Arbeitgebern) und einer Gewerkschaft oder Gruppe von Arbeitnehmervertretern.
UNGPS	UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte): 2011 von der UN gebilligt, sind sie der globale Standard zur Verhinderung und Bewältigung des Risikos negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeit.
OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN	Dies sind weitreichende Empfehlungen von Regierungen an multinationale Unternehmen, die in oder aus Teilnehmerländern tätig sind. Anwendungsbereich: Sie decken Bereiche wie Offenlegung, Menschenrechte, Arbeitsbeziehungen, Umwelt, Korruptionsprävention und Steuern ab. Mechanismus: Im Gegensatz zu den UNGP verfügen diese über einen einzigartigen Beschwerdemechanismus, die nationalen Kontaktstellen (NKS), bei denen Einzelpersonen oder NGOs Beschwerden gegen Unternehmen wegen Nichteinhaltung einreichen können.
DMA	Dual Materiality Assessment (Doppelte Wesentlichkeitsanalyse): ein strategischer Prozess, den Organisationen nutzen, um zu ermitteln, welche Nachhaltigkeitsfragen (Umwelt, Soziales und Governance bzw. ESG) für ihr Unternehmen am bedeutsamsten sind. DMA betrachtet sowohl die Wesentlichkeit der Auswirkungen (von innen nach außen) als auch die finanzielle Wesentlichkeit (von außen nach innen).

5. DOKUMENTENVERWALTUNG – INFORMATIONSBLATT

Eigentümer	Group ESG Committee
Prüfer	Group ESG Director
Genehmiger – verantwortlich	Group CEO
Erstes Ausgabedatum	28/2/2025
Ausstellende Abteilung	HR, ESG
Ablageort	BME Group website
Letztes Überprüfungsdatum	18/05/2026
Nächstes Überprüfungsdatum	18/05/2027
Überprüfungszyklus	Jährlich im Q2
Language note	<i>This document is a translation of the English source version. In case of discrepancy, the English version prevails.</i>
