



# ETHIK-CHARTA



# VORWORT DES VORSITZENDEN UND CEO



“ Eine vertrauensvolle Partnerschaft mit unseren Eltern ist die Grundvoraussetzung, um die uns anvertrauten Kinder bestmöglich in ihrer Entwicklung zu begleiten. Hierbei ist es unsere gemeinsame Verantwortung, uns dieses Vertrauens als würdig zu erweisen, in dem wir Integrität täglich leben und uns in ethischen Fragen tadellos verhalten.  
Ein solches Verhalten setzt die Kenntnis über unseren Ethikkodex voraus.

Die Rolle dieses Ethikkodex besteht darin, (korrektes) Verhalten zu fördern, indem er eine Richtlinie für unsere Arbeit bereitstellt. Wir hoffen, dass die in dieser Charta erklärten Verpflichtungen täglich eine wertvolle Hilfe sein werden.

Wenn Zweifel an der richtigen Haltung in bestimmten Situationen bestehen, sollten Sie sich von einer kompetenten Person beraten lassen, zuerst von Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Compliance-Beauftragten, indem Sie eine E-Mail an [marievictoire.barsi@babilou-family.com](mailto:marievictoire.barsi@babilou-family.com) senden..

Die Nichteinhaltung dieses Ethikkodex kann nicht nur unserem Unternehmen, sondern auch uns als Mitarbeiter:innen erheblichen Schaden zufügen. Es liegt an jedem, sich mit seinen Inhalten vertraut zu machen, sie in sein eigenes Verhalten zu integrieren und diese bei Entscheidungen zu berücksichtigen.

Wir ermutigen Sie daher, das Dokument sorgfältig zu lesen und zu wissen, wie es anzuwenden ist, damit wir bei Babilou Family Integrität täglich leben und gemeinsam richtig handeln.

“  
**Xavier Ouvrard**  
Chairman and CEO

Babilou Family wurde 2003 von den beiden Brüdern Rodolphe und Edouard Carle in Frankreich gegründet, um dem Mangel an Kinderbetreuungslösungen entgegenzuwirken, und hat sich im Laufe der Jahre zu einem wichtigen Akteur im Bereich der frühkindlichen Bildung (0-12 Jahre) entwickelt.

Heute begrüßt Babilou Family über 50.000 Familien in 12 Ländern. Mit 1.100 Niederlassungen und 12.000 Mitarbeiter:innen ist sie ein weltweit führender Betreiber von privaten Kitas.





# INHALTS- VERZEICHNIS

6 VORWORT VP  
MENSCHEN & KULTUR

7 VORWORT CHIEF  
FINANCIAL OFFICER

8 VORWORT VP BILDUNG  
QUALITÄT & NACHHALTIGKEIT

9 VORWORT CHIEF DIGITAL  
OFFICER

10 PRÄAMBEL

10 Für wen gilt  
dieser Kodex?

11 Welche Rolle hat  
jeder einzelne?

11 1 Rolle der  
Mitarbeiter:in

11 2 Rolle der  
Manager:in

11 3 Rolle von  
Einkäufer:in und  
Verkäufer:in

UNSERE VERPFLICHTUNGEN 12

Faire Beziehungen zu Kunden,  
Lieferanten & anderen Partnern 12

Einhaltung des Wettbewerbsrechts  
13

Verbot von Korruptionshandlungen  
und Schmiergeldern 15

Geschenke und Einladungen 16

Ethisch oder nicht? 17

Interessenskonflikte 18

Schutz sensibler/vertraulicher  
Informationen 19

Schutz personenbezogener Daten 20

Die Gruppe repräsentieren 20

Schutz der Vermögenswerte  
des Konzerns 21

Richtigkeit der Informationen -  
Geldwäsche 21

Betrugsprävention 22

Babilou Family als Arbeitgeber:in 23



# INHALTS- VERZEICHNIS

24 Verbot von jeglicher Form von  
Belästigung

25 Verbot von jeglicher Form von  
Diskriminierung/Grundsatz der  
Gleichbehandlung

21 Wohlergehen der Kinder in  
der Obhut der Babilou Family und  
Verbot von Missbrauch

25 Die Familie Babilou toleriert  
keine Form von Missbrauch oder  
Misshandlung eines Kindes.

26 Soziale Verantwortung -  
Nachhaltige Entwicklung

27 DIE BABILOU FAMILY UND IHRE  
LIEFERANT:INNEN

27 Menschenrechte und  
Arbeitsbedingungen

28 Respekt für die Umwelt

28 Gegenseitige  
Verpflichtungen bei  
Lieferant:innen-  
/Kund:innen- Beziehungen

UNSER WHISTLEBLOWING  
VERFAHREN 29

Meldung von Verstößen gegen  
den Ethikkodex 29



# VORWORT DES VP PEOPLE & CULTURE



“

*Die Mitarbeiter:innen sind das Herzstück des Unternehmens.*

*Wir unterstützen die Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen, indem wir sie in ihrer individuellen Entwicklung unterstützen und ihnen hierfür die passenden Rahmenbedingungen bieten. Unsere Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeiten zu wachsen und tragen dadurch zum nachhaltigen Wachstum der Babilou Family bei.*

*Der Ethikkodex ist ein integraler Bestandteil unseres Wertesystems, da er es uns ermöglicht, weltweit bewusst und durchdacht zu handeln und Prioritäten zu setzen.*

*Wir verpflichten uns, die Grundsätze dieses Ethikkodex zu respektieren und unsere Teams dabei zu unterstützen.*

”

**Caroline de L'Espinay**  
VP People & Culture



# VORWORT DES CHIEF FINANCIAL OFFICER



*Babilou Family ist führend im Markt für frühkindliche Betreuung, diese Rolle wird von Verantwortlichkeiten begleitet, die uns am Herzen liegen, und Werten, die wir mit unserem gesamten Ökosystem teilen möchten.*

*Als solche werden wir daran gemessen, wie gut wir unsere Vertragspartner auswählen und behandeln, wie gut wir einen transparenten Rechnungslegungsrahmen etablieren, wie gut wir externe Wachstumsoperationen weltweit in vollem Bewusstsein und Verantwortung für die ethischen Herausforderungen unserer Zeit durchführen und wie gut wir unsere Cashflows steuern.*

*Generell hat die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften absolute Priorität, wenn es darum geht, sicherzustellen, dass sich alle internen und externen Stakeholder vertrauensvoll gegenüber dem Konzern engagieren können.*

*In der Tat betrachten wir alle unsere Mitarbeiter:innen und Partner:innen als vollwertige Mitglieder unserer Babilou-Familie und wir tun unser Möglichstes, um solide und dauerhafte Beziehungen zu ihnen aufzubauen, um gemeinsam voranzukommen und gemeinsame Ziele zu erreichen.*

*Wir glauben, dass unsere Entwicklung und unser Erfolg nur mit der Unterstützung von Partnern erreicht werden können, die den gleichen ethischen Ansatz wie die Babilou Family verfolgen, mit der gleichen Nachfrage und den gleichen ökologischen und sozialen Ambitionen. So stellen wir sicher, dass unsere Partner die höchsten Standards der Menschenrechte, Grundfreiheiten, der menschlichen Gesundheit und Sicherheit, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung einhalten.*



**Damien Martin**  
Chief Financial Officer



# VORWORT DER VP BILDUNG, QUALITÄT & NACHHALTIGKEIT



“

*Jeden Tag sehen wir in unseren Kitas die Gesichter der Zukunft in den Kindern, die wir betreuen.*

*Dieser kleine Einblick in die Welt, die wir für zukünftige Bürger:innen schaffen werden, ist Motivation genug für uns, das Richtige bei Babilou Family zu tun.*

*Jeden Tag, in jeder Handlung müssen wir danach streben, die richtigen Entscheidungen zu treffen und Gutes zu tun, denn so werden wir eine bessere Welt für die Kinder schaffen, um die wir uns kümmern.*

*Der Ethikkodex ist ein nützlicher Leitfaden, der jedem von uns bei Babilou Family hilft, nach Exzellenz zu streben und sicherzustellen, dass wir das Richtige tun.*

*Wir verpflichten uns, alle Mitarbeiter:innen in diesem Prozess zu unterstützen und stehen ihnen zur Seite, damit unser Ansatz zu unserer gemeinsamen Stimme des Handelns wird.*

*Der Ethikkodex der Babilou Family legt klare Richtlinien und Anweisungen fest, damit alle Mitarbeiter:innen der Babilou Family das Richtige tun kann. Immer.*

”

**Sridevi Raghavan**  
VP Education, Quality & Sustainability



# VORWORT DES CHIEF DIGITAL OFFICER



“

*Bei der Babilou Family steht das Wohlergehen von Familien und Mitarbeitern:innen im Mittelpunkt unserer täglichen Arbeit. Wir pflegen ein vertrauensvolles Verhältnis zu mehr als 50.000 Familien und mehr als 12.000 Mitarbeitern:innen und schulden ihnen absolute Transparenz und Verlässlichkeit.*

*Heute verändert die Digitalisierung Unternehmen und ihre Organisation sowie die menschlichen Beziehungen zu ihren Kunden, Mitarbeitern:innen und Partner:innen. Wir sind davon überzeugt, dass die Digitalisierung es uns ermöglicht, innovativ zu sein, um qualitativ hochwertige Bildung und Dienstleistungen anzubieten. Aber wir müssen die Rahmenbedingungen hierfür definieren: Datenschutz, Privatsphäre und das Recht auf löschen personenbezogener Daten sind von grundlegender Bedeutung in einer Welt, in der wir eine Vielzahl personenbezogener und vertraulicher Daten sammeln und verwalten.*

*Bei Babilou Family fordern wir die höchsten Standards in Bezug auf Ethik, Korruptionsbekämpfung und Einhaltung der DSGVO, um den Seelenfrieden von Familien und Mitarbeiter:innen bestmöglich zu schützen.*

”

**Benoit Lamezec**  
Chief Digital Officer



# PRÄAMBEL

## Für wen gilt dieser Kodex?

Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeiter:innen, Angestellten und Führungskräfte der Babilou-Gruppe, unabhängig davon, ob sie in Frankreich oder in den ausländischen Tochtergesellschaften arbeiten.

Er dient auch dazu, unsere Grundsätze, Werte, Anforderungen und gegenseitigen Verantwortlichkeiten gegenüber unseren Lieferanten, Dienstleistern, Vermittlern und im Allgemeinen allen Vertragspartner:innen von Babilou (im Folgenden „Geschäftspartner:in“) festzulegen. Diese Ethik-Charta soll uns in unseren täglichen Beziehungen mit unseren Geschäftspartner:innen leiten. Als solche gilt sie für diese und legt unsere Anforderungen und Bestrebungen bei der Durchführung unserer Geschäfte und der Auswahl unserer Lieferanten fest.

Der in diesem Dokument verwendete Begriff „Babilou“ steht für alle Unternehmen der Babilou-Gruppe.

Da es viele verschiedene Fälle gibt, kann dieses Dokument keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Es liegt also an jedem von uns, Verantwortung und Ehrlichkeit zu zeigen und gegebenenfalls unsere Vorgesetzten zu informieren, wenn wir mit einer neuen oder komplexen Situation konfrontiert sind.

Jedes Mal, wenn Sie glauben, mit einer ethischen Frage konfrontiert zu sein, sollten Sie sich folgende Fragen stellen:



Ist dies mit der Ethik-Charta vereinbar?



Ist das legal?



Wie würde sich mein Handeln auf unsere Mitmenschen auswirken und könnte ich meine Entscheidung oder mein Handeln begründen?



Würde ich mich wohlfühlen, wenn meine Entscheidung intern und extern bekannt gemacht würde?



Bin ich bereit, für mein Handeln oder meine Entscheidung uneingeschränkt einzustehen?



Kann diese Entscheidung dem Ruf der Babilou-Gruppe schaden?

Wenn auch nur der geringste Zweifel besteht, sollten Sie die zuständigen Personen um Rat fragen: Vorgesetzte, Personalabteilung, Rechtsabteilung, Compliance Officer ([marievictoire.barsi@babilou-family.de](mailto:marievictoire.barsi@babilou-family.de))

Gemäß der Geschäftsordnung können Verstöße gegen die folgenden Grundsätze dazu führen, dass Sie als Mitarbeiter:in Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung ausgesetzt sind.

Die Babilou-Gruppe erwartet auch von ihren Geschäftspartner:innen, dass sie ein ethisch korrektes Verhalten an den Tag legen, das dem Geist dieser Charta entspricht, insbesondere im Bereich der Menschenrechte und der Arbeitsbedingungen gemäß international geltenden Gesetze.

## Welche Rolle spielt jede:r Einzelne?

### Rolle der Mitarbeiter:innen

Jede:r Mitarbeiter:in der Babilou-Gruppe muss diese Charta zur Kenntnis nehmen und sich verpflichten, sie im Rahmen Ihrer/seiner Tätigkeit einzuhalten. Darüber hinaus muss er alle internationalen und lokalen Gesetze und Vorschriften einhalten, die für seinen Aufgabenbereich gelten. Jede:r muss die Risiken, die mit seiner Rolle und seinen Verantwortlichkeiten verbunden sind, antizipieren können.

Darüber hinaus soll diese Charta allen die Möglichkeit geben, sich zu fragen, wie er oder sie sich in heiklen Situationen verhalten soll, die in den internen wie externen Beziehungen auftreten können.

Babilou Family hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung steht und über das ethische Whistleblowing-Portal der Babilou Family zugänglich ist: <https://www.bkms-system.com/babilou-alertcenter>.

Dieses Hinweisgebersystem ermöglicht es allen Mitarbeiter:innen, jeden Verstoß gegen diesen Ethikkodex sowie jeden offensichtlichen Verstoß gegen ein nationales und/oder internationales Gesetz oder eine Verordnung, auf die sich der vorliegende Kodex bezieht, zu melden.

### Rolle der Manager:innen

Aufgrund ihrer/seiner Verantwortung und Position muss jede:r Vorgesetzte mit gutem Beispiel vorangehen und sicherstellen, dass alle ihre/seine Entscheidungen mit dem Kodex übereinstimmen.

Jede:r Manager:in muss durch seine Handlungen und sein Verhalten, sowohl intern als auch extern, ein Beispiel für verantwortungs-bewusstes Verhalten geben.

Jede:r Manager:in muss auch in seinen Teams eine Kultur entwickeln, in der jede ethische Frage ohne Schwierigkeiten angesprochen werden kann. Jede ethische Frage muss ohne Schwierigkeiten angesprochen werden können. Die/der Manager:in muss ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeiter:innen haben und diese Anliegen an die entsprechenden Personen weiterleiten.

### Rolle der Einkäufer:innen und Verkäufer:innen

Babilou ist Marktführer im Bereich der Betreuung von Kleinkindern. Diese Rolle geht mit Verantwortlichkeiten einher, die uns wichtig sind, und mit Werten, die wir mit allen unseren Lieferanten teilen möchten. Wir werden danach beurteilt, wie wir unsere Lieferanten auswählen und behandeln.

Diese Verantwortlichkeiten betreffen nicht nur die gesamte Gemeinschaft der Babilou-Einkäufer weltweit, sondern auch alle Mitarbeiter:innen, die punktuell an der Auswahl von Lieferanten beteiligt sind oder täglich mit unseren Lieferanten in Kontakt stehen.





# I. UNSERE VERPFLICHTUNGEN

## Faire Beziehungen mit unseren Kund:innen, Lieferant:innen und anderen Partner:innen

Die Auswahl unserer Lieferant:innen muss ausschließlich nach objektiven Kriterien und in völliger Transparenz erfolgen. In dieser Hinsicht darf kein:e Lieferant:in aus diskriminierenden Gründen (Abstammung, Hautfarbe, Geschlecht, Religion ...) ausgeschlossen oder aus persönlichen Gründen, die auf familiären oder freundschaftlichen Beziehungen beruhen, bevorzugt werden.

Unsere Beziehungen basieren auf den Grundsätzen von Unparteilichkeit, Fairness und Loyalität. Wir müssen sicherstellen, dass sich unsere Lieferant:innen zur Einhaltung unserer ethischen Grundsätze verpflichten, unabhängig davon, in welchem Land sie sich befinden.

Eine weitere Zusammenarbeit mit Lieferant:innen, die unsere ethischen Grundsätze, insbesondere in Bezug auf Menschenrechte und/oder Korruptionsbekämpfung, nicht einhalten, wird nicht toleriert.

## Wir verpflichten uns daher dazu:

- sie zu den ausgehandelten Terminen und Bedingungen unter Einhaltung des geltenden Rechtsrahmens zu bezahlen, es sei denn, es gibt legitime Gründe, dies nicht zu tun, wie z. B. die Nichtlieferung bestellter Waren;
- die vertraulichen Daten, die sie uns anvertraut haben, zu schützen;
- sicherzustellen, dass unsere Lieferanten unabhängig von dem Land, in dem sie ansässig sind, die höchsten Standards in Bezug auf Ethik, Korruptionsbekämpfung, Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Gesundheit und Sicherheit von Personen und Umweltschutz einhalten;
- Lieferanten im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen objektiv und fair zu behandeln, indem wir eine Bevorzugung oder Diskriminierung in jeglicher Form ausschließen und stets das beste Preis-Leistungsverhältnis bevorzugen;
- die vertraglichen Verpflichtungen einzuhalten, die mit unseren Geschäftspartner:innen vereinbart wurden.

## Folgendes dürfen wir nicht:

- unseren Lieferanten unausgewogene Bedingungen (insbesondere in Bezug auf Zahlungen, Fristen, Vertragsstrafen usw.) auferlegen;
- sie in eine wirtschaftliche Abhängigkeit von unserer Gruppe bringen;
- weiterhin mit einer/einem Lieferant:in zusammenarbeiten, die/der wiederholt unsere Erwartungen nicht erfüllt oder unsere ethischen Grundsätze nicht einhält, insbesondere in Bezug auf Menschenrechte, Grundfreiheiten, Gesundheit und Sicherheit von Personen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

## Einhaltung des Wettbewerbsrechts

Wir führen unsere Geschäfte nach fairen Praktiken und unter Beachtung des Wettbewerbsrechts. Wir respektieren alle Beteiligten in unserem beruflichen Umfeld, einschließlich unserer Konkurrenten, denn es liegt in unser aller Interesse, auf einem Markt zu arbeiten, auf dem Geschäftspraktiken fair umgesetzt werden.



## Wir verpflichten uns daher zu Folgendem:

- die nationalen, europäischen und internationalen Wettbewerbsregeln zu beachten;
- unabhängig davon, in welchem Land wir tätig sind, darauf zu achten, diese Regeln niemals zu verletzen und unsere Kund:innen, Geschäftspartner:innen und Konkurrent:innen zu respektieren;
- den Austausch sensibler Informationen – d. h. sämtlicher aktuellen, vertraulichen und strategischen Informationen über ein Unternehmen, einschließlich Informationen über Finanzdaten, Geschäftsmodelle, Vertriebskanäle und -methoden. Dazu gehören z. B. Finanzdaten, Preisstruktur, Vertragsbedingungen, Kund:innen, Lieferant:innen, Vertriebskanäle und -methoden, Entwicklung und Strategie, laufende und geplante Ausschreibungen etc . – mit unseren Konkurrent:innen zu verhindern;
- unsere Konkurrent:innen nicht zu verunglimpfen;
- bei Treffen mit unseren Konkurrent:innen, auch im Rahmen von Organisationen oder Fachmessen, ein Protokoll zu verfassen oder verfassen zu lassen;
- alle Treffen mit unseren Konkurrent:innen, bei denen sensible Informationen über Babilou und/oder unsere Konkurrent:innen ausgetauscht werden, zu verlassen und dies im Protokoll des Treffens festzuhalten;
- unsere:n Vorgesetzte:n umgehend zu informieren, wenn wir absichtlich oder zufällig versucht haben, sensible Informationen über Konkurrent:innen, die ihm oder Dritten rechtmäßig gehören, zu erlangen, zu erhalten oder zu verwenden;
- unsere Vorgesetzten umgehend zu informieren, wenn wir sensible Informationen über Babilou an einen Konkurrenten weitergegeben haben oder wenn ein:e Konkurrent:in versucht hat, an sensible Informationen über Babilou zu gelangen;
- Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, wenn Sie Zweifel an bestehenden oder vermuteten Praktiken haben oder wenn Sie Fragen zum Wettbewerbsrecht haben.

### Folgendes ist uns nicht gestattet:

- uns um sensible Informationen über unsere Konkurrent:innen zu bemühen und diese zu erhalten, es sei denn, dies geschieht im Rahmen einer gesetzlich vorgeschriebenen Wettbewerbsbeobachtung;
- uns in irgendeiner Form (E-Mail, Post, formelle oder informelle Diskussionen, Telefonate, etc.) mit Konkurrent:innen über sensible Informationen, die Babilou und/oder ihre/seine Konkurrent:innen betreffen, auszutauschen;
- unsere Kund:innen oder Lieferant:innen durch illegale Praktiken dazu zu zwingen, Verträge zu brechen, die sie möglicherweise mit unseren Konkurrent:innen haben;
- einer/einem Konkurrent:in eine Bezugsquelle oder Geschäftsmöglichkeiten zu entziehen oder damit zu drohen, z. B. indem wir zum Boykott eines Konkurrerenden aufrufen oder einen unserer Lieferant:innen dazu bringen, seine Verpflichtungen gegenüber einem Konkurrerenden zu brechen;
- unsere Konkurrent:innen mit irgendwelchen Mitteln zu verunglimpfen (falsche Angaben, Gerüchte, ...)
- im Rahmen des Möglichen eine (gegenseitige oder nicht gegenseitige) Abhängigkeit von unseren Lieferant:innen und Kund:innen zu schaffen oder zu fördern;
- auf die Preispolitik unserer Kund:innen einzuwirken.

Wir erinnern Sie daran, dass ein Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht sowohl für die Babilou Gruppe als auch für den oder die Mitarbeiter:in, der/die die unzulässige Handlung veranlasst hat, schwere Strafen nach sich ziehen kann.



## Verbot von Korruptionshandlungen und Gefälligkeitszahlungen

Wir laden alle Mitarbeiter:innen, Manager:innen, Lieferant:innen, Kund:innen und andere Geschäftspartner:innen von Babilou ein, den Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung zu lesen und sich darauf zu beziehen. Er ist auf KitaOne oder [www.babilou-family.de](http://www.babilou-family.de) jederzeit einsehbar.

Korruption ist inakzeptabel und nicht mit den Werten unserer Gruppe vereinbar, weder im Umgang mit öffentlichen Behörden noch im privaten Bereich mit unseren verschiedenen Geschäftspartner:innen. Es handelt sich um ein strafrechtlich relevantes Vergehen.

Das bedeutet, es ist verboten, eine Vergünstigung zu gewähren oder anzunehmen, z. B. in Form von unrechtmäßigen Zahlungen oder Geldzahlungen, um einen ungebührlichen Vorteil zu erlangen.

Jede:r Mitarbeiter:in muss verstehen, dass Verhaltensweisen, die darauf abzielen, einen öffentlichen Bediensteten oder ein Unternehmen bzw. eine Privatperson auf legitime oder illegale Weise zu beeinflussen, unser Image nachhaltig schädigen können.

Wir verbieten jegliche Korruptionshandlungen, die direkt oder über eine vermittelnde Person wie eine:n Handelsvertreter:in oder Lieferant:in ausgeführt werden. Wir könnten auch dann zur Verantwortung gezogen werden, wenn die Gruppe dies nicht angeordnet hat.

## Diese Leitlinie verpflichtet uns daher zu Folgendem:

- kein Geld oder andere Vorteile (Geschenke, Einladungen usw.) anzunehmen oder zu fordern, die als Einflussnahme auf eine Geschäftsbeziehung oder unsere Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung angesehen werden könnten;
- keine Mittelsperson einzusetzen, um Dinge zu tun, die wir nicht tun dürfen oder bei denen es uns untersagt ist, diese direkt zu tun;
- unsere Geschäftspartner:innen sorgfältig auszuwählen;
- unsere Beziehungen zu den öffentlichen Verwaltungen eng zu betreuen;
- sicherzustellen, dass sie über unsere Werte informiert sind und sich verpflichten, diese einzuhalten, insbesondere wenn sie uns in Ländern mit hohem Korruptionsrisiko vertreten sollen.



## Geschenke und Einladungen

Während das Anbieten eines Geschenks oder das Aussprechen einer Einladung von geringem Wert in bestimmten Situationen möglicherweise als Höflichkeit angesehen wird, kann eine solche Handlung verwirrend sein und als verwerfliche Handlung gelten, die den Tatbestand der Korruption erfüllt. Außerdem können diese Praktiken zu Konflikten zwischen persönlichen Interessen und beruflichen Verpflichtungen führen.

Es ist strengstens untersagt, einer Person ein Geschenk oder einen anderen Vorteil anzubieten oder eine Einladung auszusprechen, um einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen oder ungerechtfertigt Einfluss auf ihre Handlungen oder die einer dritten Person auszuüben.

Es wird daher geraten, ein zentralisiertes Verfahren zur Führung eines Schenkungsregisters zu organisieren, in dem Art, Betrag und Datum des Eingangs aller Geschenke und Einladungen von Dritten verzeichnet sind.



### So ist es in jedem Fall strengstens untersagt:

- Einer/einem öffentlichen Bediensteten oder Geschäftspartner:in von Babilou einen Geldbetrag oder einen Geschenkgutschein zu geben oder anzubieten oder von einer/einem Geschäftspartner:in einen Geldbetrag oder einen Geschenkgutschein zu erhalten;
- Einer/einem öffentlichen Bediensteten ein Geschenk oder eine Einladung anzubieten;
- einer Person ein Geschenk oder eine Einladung anzubieten, um auf unlautere Weise eine Gegenleistung zu erhalten oder ihre Entscheidung oder die eines Dritten zu beeinflussen (eine behördliche Genehmigung im Auftrag von Babilou usw);
- ein Geschenk oder eine Einladung als Gegenleistung, Belohnung oder Motivation zu verlangen oder anzunehmen, um einen Vertrag zu gewähren oder einer/einen Geschäftspartner:in von Babilou auszuwählen;
- ein Geschenk oder eine Einladung während einer Ausschreibungsphase oder bei Vertragsverhandlungen anzubieten oder anzunehmen;
- anbieten eines Geldgeschenks oder Geschenkgutscheins.
- In Übereinstimmung mit dem Vorstehenden können jedoch Geschenke und Einladungen mit Nennwert bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 200 € pro Mitarbeiter:in angeboten oder empfangen werden. Bei pädagogischen Mitarbeiter:innen dürfen Eltern Geschenke einen Wert von 30 € nicht überschreiten, es sei denn, es handelt sich um Gruppen-/Sammelgeschenke. Dann gelten auch hier 200 €.
- sobald Sie Geschenke oder Einladungen erhalten oder anbieten, müssen Sie diese drei einfachen Regeln beachten:
- Seien Sie Ihrem Vorgesetzten gegenüber transparent, indem Sie ihn sofort über erhaltene Geschenke oder Einladungen informieren. Fragen Sie sich zudem, wie das Geschenk wahrgenommen werden könnte.

**Um angenommen werden zu können, müssen Geschenke und Einladungen, die im Namen der Babilou-Gruppe empfangen oder gegeben werden:**

- die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten, einschließlich der bekannten Richtlinien des Unternehmens, das davon profitiert;
- eine Ausnahme sein und den üblichen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen (gelegentliche Einladungen zu Geschäftsessen oder -empfangen);
- von angemessenem und symbolischem Wert sein und dürfen nicht mehrfach an dieselbe Person vergeben werden;
- weder in bar noch in Form von Geschenkgutscheinen vorliegen. Ausgenommen hiervon sind Einkaufsgutscheine, die die pädagogischen Mitarbeiter:innen von Eltern ihrer Gruppe erhalten. Diese sind als Sammelgeschenk zu besonderen Anlässen bis 200 € zulässig.



**Ethisch oder nicht ?**

Diese Tabelle, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit hat, fasst konkret zusammen, was Babilou als ethisch korrekt oder unethisch ansieht:

| ART DES GESCHENKS ODER DER EINLADUNG                                  | CHARAKTERISTISCHE MERKMALE   | REGELN  |
|---|--|---|
| Werbeartikel  | sollten die Marke oder den Namen des adressierenden Anbietenden sichtbar und unmissverständlich tragen             | sind erlaubt, wenn der Gegenstand einen unbedeutenden oder symbolischen Wert hat  |
| Nicht-Werbeartikel  | sollten kein Erkennungszeichen des Anbietenden enthalten, mitunter über eine Vertriebsgesellschaft adressiert sein |   |
| Einladung zu einem Geschäftsessen                                     | Welches Restaurant auch immer  | Vorherige Zustimmung der/des Vorgesetzten erforderlich, wenn der Betrag [50]€ pro Person übersteigt.<br><br>Mit angemessener Häufigkeit   |
| Einladung zu einer Studienreise                                       | Frankreich oder Ausland  | Vorherige Zustimmung der Rechtsabteilung oder des Compliance Officers.<br><br>Verpflichtung, seine persönlichen Kosten selbst zu bezahlen |
| Einladung zu einer Veranstaltung                                      | Anlässlich einer Sport- oder Kulturveranstaltung   | Vorherige Zustimmung der Vorgesetzten erforderlich<br><br>Verpflichtung, seine persönlichen Kosten selbst zu bezahlen                     |
| Einladung zu einer Vergnügungsreise                                   | Frankreich oder Ausland  | Verboten  |
| Bargeld oder Gutscheine, die gegen Bargeld eingetauscht werden können | Frankreich oder Ausland  | Verboten, außer es handelt sich um Sammelgeschenke von Eltern, die den pädagogischen Mitarbeiter:innen als Wertschätzung zuteilwerden.    |

## Interessenkonflikte

Ob in Ihrem Berufs- oder Privatleben, keine Ihrer Handlungen darf mit Ihren beruflichen Verantwortlichkeiten innerhalb der Babilou-Gruppe in Konflikt stehen. Schon der bloße Anschein eines Interessenkonflikts könnte dem Ruf der Babilou Family sowie ihrer Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen schaden.

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn ein persönliches Interesse die bei Babilou ausgeübte Funktion beeinträchtigt und diese Beeinträchtigung die loyale Ausübung der für Babilou ausgeübten Funktion beeinflussen könnte.

Solche Konflikte können entstehen, wenn ein:e Mitarbeiter:in sich in einer Situation befindet, in der ihre/seine persönlichen, sozialen, finanziellen oder politischen Interessen das Urteilsvermögen beeinträchtigen, da sie nicht mehr objektiv den Interessen der Gruppe dienen.

### **Einen potenziellen Interessenkonflikt stellen die folgenden Beispiele dar:**

- mit einer/einem Lieferant:in oder Subunternehmer:in auf eigene Rechnung oder auf Rechnung von Dritten (Familie, Freunde) Geschäfte machen;
- direkt oder indirekt in das Kapital oder die Schulden eines Lieferanten oder Subunternehmers investieren;
- bei bestehendem Interessenkonflikt an der Auswahl einer/eines Lieferant:in mitwirken;
- einen Nebenjob ausüben. Auch wenn dies im Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen erlaubt ist, muss diese Tätigkeit doch immer vorab von der/dem Vorgesetzten genehmigt werden.

**Interessenkonflikte beeinträchtigen das Urteilsvermögen. Mitarbeiter:innen sollten Situationen vermeiden, die einen Konflikt zwischen ihren persönlichen Interessen (oder denen Ihrer Familienmitglieder) und denen der Gruppe schafft oder schaffen könnte.**

### **Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich dazu:**

den Interessen von Babilou den Vorzug zu geben, indem sie keine persönlichen, finanziellen oder familiären Interessen in den Vordergrund stellen, die Zweifel an ihrer Integrität aufkommen lassen könnten;

- ihre Vorgesetzten und ggf. die Rechtsabteilung und den Compliance Officer so schnell wie möglich in schriftlicher Form über potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte zu informieren;
- sich gegebenenfalls nicht an den ihnen übertragenen Aufgaben und Aufträgen zu beteiligen, die zu dem Interessenkonflikt führen könnten.

Das Auftreten eines Interessenkonflikts muss nicht unüberwindbar sein. Wichtig ist, dass Sie Ihre/n Vorgesetzten darüber informieren, um zu sehen, ob die Situation behoben werden kann oder nicht. Die Vorgesetzten müssen entscheiden, ob es notwendig ist, eine/n Mitarbeiter:in von einem laufenden Fall abzuziehen, oder ob es im Gegenteil möglich ist, ihm zu erlauben, seine Tätigkeit unter Einhaltung bestimmter Vorsichtsmaßnahmen oder Anpassungen fortzusetzen.

## Schutz von sensiblen/vertraulichen Informationen

Jede Person, die bei der Babilou-Gruppe arbeitet, kann Zugang zu Informationen haben, die als vertraulich bezeichnet werden, d. h. Informationen, die noch nicht veröffentlicht wurden und von sehr hohem Wert sein können.

Unabhängig von der Art dieser Informationen (Geschäftsinformationen, Informationen, die unter das Berufsgeheimnis fallen usw.) und dem verwendeten Medium muss sich jede:r Mitarbeiter:in der Konsequenzen bewusst sein, die eine freiwillige Offenlegung solcher Daten für die Gruppe, unsere Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen haben kann. Wir sind daher alle dafür verantwortlich, diese Informationen zu schützen.

Bevor Sie diese Informationen weitergeben oder ihren Inhalt an Kollegen:innen oder Dritte weitergeben, sollten Sie sich fragen, welchen Status diese Informationen haben, ob sie strategisch wichtig sind oder nicht, wie sensibel sie sind und ob ein:e Mitarbeiter:in oder ein:e Dritte:r berechtigt ist, sie zu erhalten.



### Dazu sind ein paar einfache Regeln zu beachten:

- sensible Informationen nur an Personen weitergeben, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit einen legitimen Bedarf an der Kenntnis dieser Informationen haben;
- sichere Aufbewahrung aller vertraulichen Informationen (Lieferant:innen, Kund:innen ...), die in Papierform oder elektronisch gespeichert sind;
- bei Gesprächen mit Personen außerhalb der Gruppe (Familie, Presse, soziale Netzwerke) beachten, dass interne Informationen nicht weitergegeben werden dürfen;
- sensible oder vertrauliche Informationen nicht auf persönliche Datenträger (Telefon, Computer) oder an persönliche E-Mail-Adressen übertragen;
- keine internen Informationen (einschließlich aller Kopien) beim Verlassen der Babilou-Gruppe aufbewahren;
- sensible oder vertrauliche Informationen außerhalb der Babilou-Gruppe zu verwenden.

Diejenigen von uns, die darüber hinaus Zugang zu vertraulichen Informationen haben, die wir im Rahmen von Verhandlungen mit Geschäftspartner:innn erhalten haben, sind in gleicher Weise verpflichtet, diese vor Offenlegung zu schützen.

Sie können bei der Ausübung Ihres Amtes Erpressungsversuchen ausgesetzt sein. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie Informationen offenlegen oder in Ihrem Besitz befindliche Informationen verwenden dürfen, fragen Sie Ihre:n Vorgesetzte:n oder die Rechtsabteilung um Rat.

## Schutz von persönlichen Daten

Babilou Family verpflichtet sich außerdem, alle personenbezogenen Daten, die die Gruppe verarbeitet, gemäß der Allgemeinen Datenschutzverordnung zu schützen. Weitere Informationen darüber, wie die Gruppe ihre personenbezogenen Daten möglicherweise verarbeitet, finden Sie in der Datenschutzrichtlinie der Gruppe unter <https://babilou-family.de/datenschutz>

## Die Gruppe repräsentieren

Sie repräsentieren die Gruppe nach außen und müssen sich des Images, das Sie vermitteln, bewusst sein. Ihr Verhalten sollte daher professionell sein und die Werte der Babilou-Gruppe widerspiegeln. Der Ruf der Gruppe hängt vom Verhalten jeder/jedes Einzelnen ab.

## In dieser Hinsicht ist es wichtig, dass wir:

- sicherstellen, dass es keine möglichen Verwechslungen zwischen unserer persönlichen Meinung oder unseren Interessen und denen der Gruppe gibt;
- uns immer als Mitarbeiter:innen der Babilou Family identifizieren, wenn wir soziale Medien im Rahmen unserer beruflichen Aktivitäten nutzen;
- in dem Bewusstsein handeln, dass wir in unserer beruflichen Sprache und unserem Verhalten die Werte der Gruppe vermitteln;
- die Ressourcen der Gruppe (Briefpapier, geschäftliche E-Mail-Adresse) nicht für unsere persönlichen Angelegenheiten oder zum Ausdruck unserer persönlichen Ansichten verwenden.

Babilou Family muss sich in den Medien äußern oder wird von diesen dazu aufgefordert, über ihre Strategie, ihre Leistungen, ihre zukünftigen Projekte usw. zu sprechen.

## Wir dürfen nicht:

- im Namen der Babilou-Gruppe sprechen oder schreiben, noch irgendeine Verpflichtung eingehen. Dazu sind nur Personen berechtigt, die von der Geschäftsführung dazu ermächtigt wurden.
- über Themen außerhalb unseres Fachgebiets sprechen oder schreiben.

## Schutz der Vermögenswerte der Babilou Family

Die Vermögenswerte der Babilou Family bestehen nicht nur aus physischen oder greifbaren Dingen (Waren, Vorräte, Computer ...), sondern umfassen auch:

- immaterielle Güter wie Ideen, Konzepte oder auch Know-how, die Sie im Laufe Ihrer beruflichen Tätigkeit in der Babilou Family entwickeln;
- Kunden- oder Lieferantendatenbanken sowie alle Informationen, zu denen Sie zur Erfüllung Ihrer Aufgaben Zugang haben.

### In diesem Zusammenhang verpflichten wir uns dazu:

- die Ressourcen der Gruppe zu bewahren und schützen, um zu verhindern, dass sie beschädigt, für illegale oder unrechtmäßige Zwecke verwendet oder ohne Genehmigung übertragen oder abgetreten werden;
- das geistige Eigentum anderer zu bewahren und respektieren. Ressourcen, die Dritten gehören, dürfen nur genutzt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Gruppe das Recht dazu hat.

### Folgendes dürfen wir nicht:

- Die Ressourcen der Gruppe für persönliche Zwecke nutzen.
- Informationssysteme, E-Mails und das Internet unangemessen nutzen.
- Ressourcen verwenden, die Dritten gehören, ohne sicherzustellen, dass die Gruppe das Recht dazu hat.

## Korrektheit der Information – Geldwäsche

Wir alle sind verpflichtet, sicherzustellen, dass die Informationen in unseren Finanzunterlagen korrekt sind.

Insbesondere ist es von größter Wichtigkeit, der Finanzmarktaufsicht (Autorité des Marchés Financiers) und unseren Aktionären wahrheitsgetreue und zuverlässige Informationen zu liefern, die den geltenden Rechnungslegungs-, Finanz- und Börsenstandards und -vorschriften entsprechen.

Geldwäsche ist eine Straftat, die darin besteht, eine wahrheitswidrige Rechtfertigung der Herkunft von Vermögenswerten oder Einkünften aus einem Verbrechen oder Vergehen zu erleichtern oder bei einem Geschäft mitzuwirken, bei dem die direkten oder indirekten Erträge aus einem Verbrechen oder Vergehen angelegt, versteckt oder umgewandelt werden.

### Wir müssen:

- Finanz- und Geschäftsunterlagen sicher aufbewahren und die Archivierungsvorschriften beachten;
- mit internen und/oder externen Prüfer:innen zusammenarbeiten;
- wachsam bleiben, um sicherzustellen, dass wir nur mit Geschäftspartner:innen zusammenarbeiten, die legitime Geschäfte betreiben und deren Gelder nicht aus kriminellen oder strafbaren Quellen stammen;
- Bargeldtransaktionen ablehnen. Wenn keine andere Möglichkeit besteht und nur bis zu gesetzlich zulässigen Beträgen, müssen solche Transaktionen von der Geschäftsführung ausdrücklich genehmigt und in den Abschlüssen der Gruppe ordnungsgemäß erfasst und dokumentiert werden.

Wenn ein Element einer vorgeschlagenen Transaktion unangemessen erscheint oder gegen geltende Gesetze oder Vorschriften verstoßen könnte, benachrichtigen Sie Ihre:n Vorgesetzte:n, die/der sich an die Rechtsabteilung des Konzerns wenden wird.

### Betrugsprävention

Alle Mitarbeiter:innen und Manager:innen der Babilou Family dürfen keine Handlungen begehen, die eine Form von Betrug darstellen könnten. Betrug umfasst die vorsätzliche Täuschung anderer, um unrechtmäßig oder illegal einen Vorteil zu erlangen oder sich einer vertraglichen oder rechtlichen Verpflichtung zu entziehen.

#### Insbesondere ist es verboten:

- Veruntreuung von Beträgen, Produkten oder Ausrüstungen der Gruppe für den persönlichen Gebrauch oder den anderen Gebrauch als den der Babilou Family;
- Dokumente zu fälschen, insbesondere buchhalterische, administrative oder finanzielle Dokumente (z. B. Jahresabschlüsse oder Rechnungen);
- gegenüber einer privaten Einrichtung oder Behörde, die dies gesetzlich oder vertraglich verlangt, falsche Angaben, ob obligatorisch oder freiwillig, abgeben;
- Belege vernichten;
- Begehen jeder anderen Handlung, die als Betrug angesehen werden könnte, z. B. sich als eine andere Person auszugeben (z. B. eine Unterschrift fälschen).

Die Mitarbeiter:innen verpflichten sich, Nachweise über die durchgeführten Finanzvorgänge aufzubewahren und diese Vorgänge getreu in das Buchhaltungssystem von Babilou zu übertragen.

## BABILOU FAMILY ALS ARBEITGEBER:IN

Babilou Family möchte allen seinen Mitarbeitern:innen ein angenehmes Arbeitsumfeld garantieren, in dem die persönliche Sphäre respektiert wird. Drei Hauptprinzipien leiten Babilou Family in seiner Rolle als Arbeitgeber:

- **Wohlfühlen:** Babilou Family verlangt von allen seinen Mitarbeitern:innen, dass sie mit Respekt, Wohlfühlen, Solidarität und Vertrauen zusammenarbeiten. Alle Formen von Diskriminierung, Belästigung oder Verleumdung sind nicht tolerierbar und widersprechen der Ethik von Babilou.
- **Achtung der Menschenrechte:** Wir verpflichten uns nicht nur dazu, die Menschenrechte zu achten, sondern auch zu fördern.
- **Einhaltung von Gesetzen und Bräuchen:** Babilou Family ist in vielen Ländern tätig und muss sowohl die internationale und lokale Gesetzgebung als auch die Sitten und Gebräuche respektieren. Wenn Gesetze oder Gebräuche strenger sind als die Ethik-Charta, dann sind diese anwendbar. Ist dies nicht der Fall, ist die Ethik-Charta anwendbar; es sei denn, dies stellt ein rechtswidriges Verhalten dar. Diese Auslegung der Standards wird unter Beachtung der jeweiligen lokalen Rechte erfolgen.



## Im Einzelnen verpflichtet sich Babilou Family:

- die Achtung der Menschenrechte und der Grundfreiheiten zu gewährleisten
- die Einhaltung nationaler und internationaler Vorschriften und Gesetze zu gewährleisten;
- das Verbot von Zwangsarbeit oder moderner Sklaverei zu gewährleisten;
- die Einhaltung der Internationalen Kinderrechtskonvention von 1989 zu gewährleisten;
- die Einhaltung der von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erlassenen Bestimmungen zu gewährleisten;
- ein Arbeitsumfeld zu fördern, das frei von allen Formen der Belästigung ist, und ein anonymes Meldesystem zu fördern;
- Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern;
- ein Arbeitsumfeld und Bedingungen zu gewährleisten, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und ein Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben fördern;
- den Schutz der persönlichen Daten der Mitarbeiter:innen zu gewährleisten;
- Kinderarbeit unter Einhaltung der ILO-Bestimmungen zu ächten;
- die Versammlungsfreiheit unserer Mitarbeiter:innen und die Möglichkeit zu Kollektivverhandlungen unter Einhaltung der geltenden lokalen Rechte zu respektieren;
- die Gesundheit (körperlich und geistig) und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen zu gewährleisten, indem wir ihnen insbesondere die für die Ausübung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausrüstungen und Schutzvorrichtungen zur Verfügung stellen.

## VERBOT JEDLICHER FORM VON BELÄSTIGUNG

**Babilou Family verpflichtet sich, ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern, das frei von jeglicher Form sexueller und/oder moralischer Belästigung ist.**

Die Mitarbeiter:innen von Babilou Family verpflichten sich ihrerseits, dafür zu sorgen, dass sie Arbeitsbeziehungen pflegen, die von Respekt gegenüber der/dem Nächsten geleitet werden, indem sie angemessene Führungspraktiken, Verhaltensweisen und Kommunikationsformen anwenden.

### Moralische Belästigung

Respekt gegenüber anderen Menschen ist ein Grundwert bei Babilou Family. Jede/jeder von uns hat das Recht auf Respekt und Menschenwürde.

Jedes Verhalten oder jede Handlung, die gegen diese Grundsätze verstößt, und insbesondere jede Form von Mobbing ist inakzeptabel.

Babilou Family hält sich an die nationalen Gesetze gegen Mobbing und toleriert kein verletzendes Verhalten oder Benehmen, das zu einer feindseligen Situation im Arbeitsumfeld führen könnte, und keine Einstellung, die auf Mobbing hindeuten könnte.

Zu diesem Zweck fordern wir alle unsere Mitarbeiter:innen dazu auf:

- ihren (internen oder externen) Gesprächspartner:innen auf respektvolle Weise zuzuhören und wohlwollend mit ihnen zusammenzuarbeiten und zu kommunizieren;
- jede Situation, die einer moralischen Belästigung ähnelt, dem direkten Management, der Personalabteilung oder der Plattform für Hinweisgeber (<https://www.bkms-system.com/babilou-alertcenter>) zu melden.

Es versteht sich, dass jedes Verhalten, das moralischer Belästigung ähnelt, disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Entlassung nach sich ziehen kann.

### Sexuelle Belästigung

Respekt gegenüber anderen Menschen ist ein Grundwert bei Babilou Family. Jede/jeder von uns hat das Recht auf Respekt und Menschenwürde.

Jedes Verhalten oder jede Handlung, die gegen diese Grundsätze verstößt, und insbesondere jede Form von sexueller Belästigung ist inakzeptabel. Babilou Family hält sich an die nationalen Gesetze gegen sexuelle Belästigung und toleriert keinerlei Verhalten oder Benehmen, das eine einschüchternde oder beleidigende Situation im Arbeitsumfeld schafft, die auf sexuelle Belästigung hinauslaufen könnte.

Zu diesem Zweck fordern wir unsere Mitarbeiter:innen auf:

- sowohl intern als auch gegenüber Dritten, mit denen sie beruflich in Kontakt stehen, jegliches Verhalten zu unterlassen, das auf sexuelle Belästigung hinauslaufen könnte, und
- ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der ethischen Whistleblowing-Plattform (<https://www.bkms-system.com/babilou-alertcenter>) jede Situation zu melden, die sexueller Belästigung gleichkommt.

Es versteht sich, dass jedes Verhalten, das sexueller Belästigung ähnelt, disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Entlassung nach sich ziehen kann.

## VERBOT JEDER FORM VON DISKRIMINIERUNG UND GRUNDSATZ DER GLEICHBEHANDLUNG

Die Babilou Family wendet eine egalitäre Personalpolitik an und stellt sicher, dass ihre Mitarbeiter:innen (insbesondere Führungskräfte) den Grundsatz der Gleichbehandlung der Mitarbeiter:innen respektieren.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen und ganz allgemein für Arbeitnehmer:innen in der gleichen Situation ist bei Babilou Family von grundlegender Bedeutung.

In diesem Zusammenhang stellt Babilou Family sicher, dass Ungleichbehandlungen von Arbeitnehmer:innen in der gleichen Situation auf objektiven, relevanten und materiell nachprüfbaren Gründen beruhen.

Schließlich ist es der Grundsatz von Babilou Family, keine Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Moral, tatsächlicher oder vermeintlicher Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen Gruppe oder Nation, Gesundheitszustand, Behinderung, Religion, politischer Überzeugung oder gewerkschaftlicher Betätigung sowie aller gesetzlich definierten illegalen Gründe vorzunehmen.

## WOHLERGEHEN DER KINDER IN DER OBHUT DER BABILOU FAMILY UND MISSBRAUCHSVERBOT

Die Betreuung, das Wohlergehen und die Entwicklung der Kinder, die in den Strukturen der Babilou Family willkommen geheißen werden, stehen im Mittelpunkt der Prioritäten der Babilou Family.

Daher bitten wir unsere Mitarbeiter:innen, Folgendes zu verinnerlichen:

- Verhaltensweisen, die der Entwicklung jedes Kindes förderlich sind
- Eine positive Einstellung und Kommunikationsmethode in jeder Hinsicht gegenüber den uns anvertrauten Kindern, aber auch gegenüber ihren Eltern.

Jedes aggressive, gewalttätige und/oder unangemessene Verhalten gegen ein Kind und/oder einen Elternteil ist inakzeptabel und kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

### Babilou Family toleriert keine Form von Missbrauch oder Misshandlung eines Kindes

➤ Missbrauch wird in Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Vorschriften definiert. Vorbehaltlich lokaler Bestimmungen, die Kinder besser schützen, ist Babilou Family der Ansicht, dass jede Handlung, die die emotionale, körperliche oder sexuelle Unversehrtheit eines Kindes schädigt, Missbrauch darstellt.

➤ Kindesmissbrauch ist definiert als jede Form des Missbrauchs oder der Vernachlässigung von Kindern unter 18 Jahren. Dazu gehören alle Arten von körperlichem und/oder emotionalem Missbrauch, sexuellem Missbrauch, Vernachlässigung und kommerzieller oder sonstiger Ausbeutung, die im Rahmen eines Verantwortungs-, Vertrauens- oder Machtverhältnisses zu einer tatsächlichen oder potenziellen Schädigung der Gesundheit, des Überlebens, der Entwicklung oder der Würde des Kindes führen.

## Gesellschaftliche Verantwortung - nachhaltige Entwicklung

Ein:e ökologisch denkende:r Bürger:in zu sein und eine nachhaltige Entwicklung zu fördern, bedeutet, Umweltschutz, wirtschaftliche Entwicklung und soziale Ethik miteinander zu verbinden.

Wir achten auf Chancengleichheit: Beschäftigung von Senioren, Nichtdiskriminierung (multikulturelle Teams), Eingliederung von Menschen mit Behinderungen. Wir legen auch großen Wert auf die Umgebung der Kindertagesstätte und darauf, dass sie die soziale Vielfalt ihres Einzugsgebiets widerspiegelt.

## Wir verpflichten uns daher dazu:

- zu den Umweltinitiativen von Babilou Family beizutragen;
- die Verwendung von recycelbaren Materialien und die Entwicklung von biologisch abbaubaren Verpackungen zu fördern;
- die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um Verstöße gegen die Umweltrichtlinien zu verhindern;
- die Umweltschutzbestimmungen von Babilou Family zu berücksichtigen;
- jedes Kind willkommen zu heißen, frei von Stereotypen, die mit seinem Geschlecht, seinem Gesundheitszustand, seiner körperlichen Erscheinung, seiner Hautfarbe, seiner Kultur... zusammenhängen.





## II. BABILOU FAMILY UND SEINE LIEFERANT:INNEN

Lieferant:innen nehmen eine strategische Position im Ökosystem von Babilou ein, daher ist die Qualität der Beziehungen, die wir mit ihnen pflegen, für unseren Erfolg entscheidend.

Der Prozess der Lieferant:innenauswahl ist für uns von zentraler Bedeutung, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspartner:innen den Werten, die wir vertreten, und der Verantwortung, die wir tragen, gerecht werden.

Als führendes Unternehmen im Bereich der Kinderbetreuung haben wir auch die Pflicht, sie bei einem nachhaltigen Verbesserungsprozess zu begleiten, ohne uns in ihre Angelegenheiten einzumischen.

In diesem Zusammenhang verpflichten sich unsere Lieferant:innen zu einem gemeinsamen Vorgehen beim Aufbau solider und dauerhafter Beziehungen, der Einhaltung des Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung und insbesondere zur Erfüllung der im folgenden Abschnitt beschriebenen Anforderungen.

### Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

#### Die Lieferanten von Babilou Family verpflichten sich:

- die Achtung der Menschenrechte und der Grundfreiheiten zu gewährleisten;
- die Einhaltung der Bestimmungen nationaler und internationaler Vorschriften und Gesetze zu gewährleisten;
- das Verbot von Zwangsarbeit oder moderner Sklaverei zu gewährleisten;
- die Einhaltung der Internationalen Kinderrechtskonvention von 1989 zu gewährleisten;
- die Einhaltung der von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erlassenen Bestimmungen zu gewährleisten;
- Ein Arbeitsumfeld zu fördern, das frei von jeder Form der Belästigung ist, und ein anonymes Meldesystem.
- Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern;
- ein Arbeitsumfeld und Bedingungen zu gewährleisten, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und ein Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben fördern;
- den Schutz der persönlichen Daten der Mitarbeiter:innen zu gewährleisten;
- Kinderarbeit unter Einhaltung der ILO-Bestimmungen zu ächten;
- die Vereinigungs- und Gewerkschaftsfreiheit sowie die Möglichkeit von Tarifverhandlungen im Einklang mit den geltenden lokalen Gesetzen zu respektieren
- das Streikrecht zu respektieren, wenn es in Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Vorschriften ausgeübt wird; die Gesundheit (körperlich und geistig) und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen zu gewährleisten, indem wir ihnen insbesondere die für die Ausübung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausrüstungen und Schutzvorrichtungen zur Verfügung stellen.

**Der verantwortungsvolle Ansatz der Babilou Family drückt sich auch im sozialen Dialog aus, den die Geschäftsleitung gegebenenfalls mit den Personalvertretungen und unter Einhaltung der Unabhängigkeit und des Pluralismus der Gewerkschaften gemäß den geltenden lokalen Vorschriften unterhält.**

## Respekt für die Umwelt

Bei der Auswahl seiner Geschäftspartner:innen achtet Babilou besonders auf Lieferant:innen, die sich für einen nachhaltigen Umweltschutz engagieren; unsere Lieferant:innen müssen sich verpflichten, die notwendigen Maßnahmen zur Reduzierung ihrer Umweltauswirkungen durchzuführen.

### Diese Verpflichtung muss beachtet werden:

- im Vorfeld, in der Entwurfsphase, bei der Auswahl der Rohstoffe und bei der Auswahl der Lieferanten;
- während der Produktionsprozesse und der Bereitstellung von Waren oder Dienstleistungen für Kunden;
- nachgelagert, in der Behandlung des Restmülls oder des durch die Ware oder Dienstleistung erzeugten Recyclings.

### Der Lieferant muss sich verpflichten:

- seinen Energieverbrauch zu senken und nachhaltige Energien zu wählen;
- seinen Wasserverbrauch zu reduzieren;
- nachhaltige und vorwiegend lokale Rohstoffe zu wählen;
- die CO2-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren;
- Rohstoffe zu verwenden, die nicht zur Entwaldung beitragen.

## Gemeinsames Engagement bei unseren Lieferant:innen- / Kund:innen-Beziehungen

**Babilou Family und seine Lieferant:innen verpflichten sich gemeinsam zur Einhaltung der nachfolgend aufgeführten Punkte und sorgen gemeinsam mit allen ihren Geschäftspartner:innen dafür:**

- Unabhängigkeit ihrer Gesellschaften bei der Führung ihrer Geschäfte ohne Einmischung. Dies sollte jedoch bei neuen gemeinsamen Anforderungen, insbesondere an die Qualität von Waren und Dienstleistungen, nicht die Suche behindern.
- Vertraulichkeit von Daten, Entscheidungen und Projekten
- Abwesenheit von Interessenkonflikten durch Warnung des oder der Geschäftspartner:innen, die sich möglicherweise in einer heiklen Situation befinden, um angemessene Maßnahmen und Entscheidungen zu treffen
- Fairer Wettbewerb mit einer Behandlung aller Beteiligten im Einklang mit dem geltenden Recht
- Fairness und Transparenz in unseren Beziehungen und bei der Durchführung unserer Projekte und Verhandlungen
- Keine Förderung der Entstehung einer gegenseitigen Abhängigkeit





### III. UNSER WARNSYSTEM

#### Melden von Verstößen gegen die Ethik-Charta

Die Babilou-Gruppe ermutigt zum Dialog und fördert den Austausch. Daher ist es für alle unsere Mitarbeiter:innen wichtig, inakzeptable Verhaltensweisen zu melden, die die wirtschaftliche und soziale Leistung des Unternehmens behindern.

Der beste Weg, solche Bedenken auszuräumen, besteht darin, sich an Ihren direkten Vorgesetzten zu wenden. Wenn Sie jedoch der Meinung sind, dass die Information Ihres direkten Vorgesetzten Schwierigkeiten bereiten könnte oder dass das zu meldende Problem möglicherweise nicht angemessen weiterverfolgt wird, können Sie sich an Ihre:n Ansprechpartner:in in der Personalabteilung und als letzten Ausweg an das Ethik-Whistleblowing-Portal der Babilou-Family wenden:

<https://www.bkms-system.com/babilou-alertcenter>

