



# ETHIK-CHARTA BABILOU FAMILY GROUP\*

VERSION 2.0  
FEBRUAR 2025

# Ethik-Charta\*\*

Babilou Family Group 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 Group über 50.000 Familien in 12 Ländern. Mit 1.100 Niederlassungen und 12.000 Mitarbeitenden ist sie ein weltweit führender Betreiber von privaten Kitas.

## Inhaltsverzeichnis

<b>VORWORT</b> .....	<b>2</b>
<b>PRÄAMBEL</b> .....	<b>3</b>
Für wen gilt dieser Kodex? .....	4
Welche Rolle hat jeder einzelne? .....	4
Rolle der Mitarbeiter .....	4
Rolle der Manager .....	5
Rolle von Einkäufer und Verkäufer .....	5
<b>I. UNSERE VERPFLICHTUNGEN</b> .....	<b>5</b>
1.1. Faire Beziehungen zu Kunden, Lieferanten & anderen Partnern .....	5
Einhaltung des Wettbewerbsrechts .....	6
1.2. Verbot von Korruptionshandlungen und Schmiergeldern .....	8
Geschenke und Einladungen .....	8
Ethisch oder nicht? .....	10
Interessenskonflikte .....	11
1.3. Schutz sensibler/vertraulicher Informationen .....	12
1.4. Schutz personenbezogener Daten .....	13
1.5. Die Group repräsentieren .....	13
1.6. Schutz der Vermögenswerte des Konzerns .....	14

---

\*\* Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jedoch immer alle Geschlechter.

1.7. Richtigkeit der Informationen – Geldwäsche .....	14
1.8. Betrugsprävention .....	15
1.9. Babilou Family Group als Arbeitgeber .....	16
1.10. Verbot von jeglicher Form von Belästigung.....	17
Moralische Belästigung .....	17
Sexuelle Belästigung .....	17
1.11. Verbot von jeglicher Form von Diskriminierung/Grundsatz der Gleichbehandlung .....	18
1.12. Wohlergehen der Kinder in der Obhut der Babilou Family Group und Verbot von Missbrauch .....	18
Babilou Group toleriert keine Form von Missbrauch oder Misshandlung eines Kindes .....	18
1.13. Soziale Verantwortung - Nachhaltige Entwicklung .....	19
<b>III. DIE BABILOU FAMILY GROUP UND IHRE LIEFERANTEN .....</b>	<b>19</b>
3.1. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen.....	20
3.2. Respekt für die Umwelt.....	20
3.3. Gegenseitige Verpflichtungen bei Lieferanten-/Kunden- Beziehungen .....	21
<b>IV. UNSER WHISTLEBLOWING VERFAHREN .....</b>	<b>22</b>
4.1. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen.....	22

## VORWORT

Das Vertrauen, das die Familien in Babilou Family Group setzen, ist für unsere Aufgabe, Kinder an der Seite ihrer Eltern zu unterstützen, unerlässlich.

Um unser Engagement für ethische Spitzenleistungen aufrechtzuerhalten, haben wir einen Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung aufgestellt, der unsere wichtigsten Werte fördert: Respekt, Integrität, Transparenz und Fairness.

Diese Werte sind die Grundlage unserer Unternehmenskultur und müssen unser tägliches Handeln leiten. Sie gewährleisten auch die Einhaltung interner Vorschriften und gesetzlicher Normen und stärken unser Engagement für alle Interessengruppen (Kinder, Familien, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten).

Indem Sie diesen Prozess unterstützen, tragen Sie dazu bei, dass wir uns zu einem führenden Unternehmen in der frühkindlichen Bildung entwickeln.



**Christophe FOND**

Geschäftsführer der Babilou Family Group

## PRÄAMBEL

Für wen gilt dieser Kodex?

Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeitenden, Angestellten und Führungskräfte der Babilou Family Group (im Folgenden „Babilou Group“ oder „Group“ genannt), 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 Vertragspartnern von Babilou (im Folgenden „Geschäftspartner:in“) festzulegen. Diese Ethik-Charta soll uns in unseren täglichen Beziehungen mit unseren Geschäftspartnern 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 Group“ steht für alle Unternehmen der Babilou Family Group.

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.

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

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 Group erwartet auch von ihren Geschäftspartnern, 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.

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 Group schaden?

Welche Rolle spielt jede:r Einzelne?

### ***Rolle der Mitarbeiter***

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

Dieses Hinweisgebersystem ermöglicht es allen Mitarbeitenden, 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***

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.

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

Jeder Manager 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. Der Manager muss ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeitenden haben und diese Anliegen an die entsprechenden Personen weiterleiten.

***Rolle der Einkäufer und Verkäufer***

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 Mitarbeitenden, die punktuell an der Auswahl von Lieferanten beteiligt sind oder täglich mit unseren Lieferanten in Kontakt stehen.

## I. UNSERE VERPFLICHTUNGEN

### 1.1. Faire Beziehungen mit unseren Kunden, Lieferanten und anderen Partnern

Die Auswahl unserer Lieferanten 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 Lieferanten zur Einhaltung unserer ethischen Grundsätze verpflichten, unabhängig davon, in welchem Land sie sich befinden.

Eine weitere Zusammenarbeit mit Lieferanten, 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 Geschäftspartnern 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 Group bringen;
- weiterhin mit einem Lieferanten zusammenarbeiten, 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 Kunden, Geschäftspartner und Konkurrenten 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, Kunden, Lieferanten, Vertriebskanäle und -methoden, Entwicklung und Strategie, laufende und geplante Ausschreibungen etc. – mit unseren Konkurrenten zu verhindern;

- unsere Konkurrenten nicht zu verunglimpfen;
- bei Treffen mit unseren Konkurrenten, auch im Rahmen von Organisationen oder Fachmessen, ein Protokoll zu verfassen oder verfassen zu lassen;
- alle Treffen mit unseren Konkurrenten, bei denen sensible Informationen über Babilou und/oder unsere Konkurrenten ausgetauscht werden, zu verlassen und dies im Protokoll des Treffens festzuhalten;
- unseren Vorgesetzten umgehend zu informieren, wenn wir absichtlich oder zufällig versucht haben, sensible Informationen über Konkurrenten, 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 Konkurrent 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 Konkurrenten 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 Konkurrenten über sensible Informationen, die Babilou und/oder ihre/seine Konkurrenten betreffen, auszutauschen;
- unsere Kunden oder Lieferanten durch illegale Praktiken dazu zu zwingen, Verträge zu brechen, die sie möglicherweise mit unseren Konkurrenten haben;
- einem Konkurrenten eine Bezugsquelle oder Geschäftsmöglichkeiten zu entziehen oder damit zu drohen, z. B., indem wir zum Boykott eines Konkurrierenden aufrufen oder einen unserer Lieferanten dazu bringen, seine Verpflichtungen gegenüber einem Konkurrierenden zu brechen;
- unsere Konkurrenten mit irgendwelchen Mitteln zu verunglimpfen (falsche Angaben, Gerüchte, ...)
- im Rahmen des Möglichen eine (gegenseitige oder nicht gegenseitige) Abhängigkeit von unseren Lieferanten und Kunden zu schaffen oder zu fördern;
- auf die Preispolitik unserer Kunden einzuwirken.



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

## 1.2. Verbot von Korruptionshandlungen und Gefälligkeitszahlungen

Wir laden alle Mitarbeitenden, Manager, Lieferanten, Kunden und andere Geschäftspartner 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 Group vereinbar, weder im Umgang mit öffentlichen Behörden noch im privaten Bereich mit unseren verschiedenen Geschäftspartnern. 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.

Jeder Mitarbeiter 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 ein Handelsvertreter oder Lieferant ausgeführt werden. Wir könnten auch dann zur Verantwortung gezogen werden, wenn die Group 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 Geschäftspartnern 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:

- einem öffentlichen Bediensteten oder Geschäftspartner von Babilou Group einen Geldbetrag oder einen Geschenkgutschein zu geben oder anzubieten oder von einem Geschäftspartner einen Geldbetrag oder einen Geschenkgutschein zu erhalten;
- 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 einen Geschäftspartner von Babilou Group 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 Mitarbeitenden dürfen Elterngeschenke 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 Group 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 Mitarbeitenden 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 Group als ethisch korrekt oder unethisch ansieht:

<b>ART DES GESCHENKS ODER DER EINLADUNG</b>	<b>CHARAKTERISTISCHE MERKMALE</b>	<b>REGELN</b>
<b>Werbeartikel</b>	sollten die Marke oder den Namen des adressierenden Anbietenden sichtbar und unmissverständlich tragen	sind erlaubt, wenn der Gegenstand einen unbedeutenden oder symbolischen Wert hat
<b>Nicht-Werbeartikel</b>	sollten kein Erkennungszeichen des Anbietenden enthalten, mitunter über eine Vertriebsgesellschaft adressiert sein	
<b>Einladung zu einem Geschäftsessen</b>	Welches Restaurant auch immer	Vorherige Zustimmung der/des Vorgesetzten erforderlich, wenn der Betrag [50]€ pro Person übersteigt. Mit angemessener Häufigkeit
<b>Einladung zu einer Studienreise</b>	Frankreich oder Ausland	Vorherige Zustimmung der Group Rechtsabteilung. Verpflichtung, seine

		persönlichen Kosten selbst zu bezahlen
<b>Einladung zu einer Veranstaltung</b>	Anlässlich einer Sport- oder Kulturveranstaltung	Vorherige Zustimmung der Vorgesetzten erforderlich Verpflichtung, seine persönlichen Kosten selbst zu bezahlen
<b>Einladung zu einer Vergnügungsreise</b>	Frankreich oder Ausland	Verboten
<b>Bargeld oder Gutscheine, die gegen Bargeld eingetauscht werden können</b>	Frankreich oder Ausland	Verboten, außer es handelt sich um Sammelgeschenke von Eltern, die den pädagogischen Mitarbeitenden als Wertschätzung zuteilwerden.

### ***Interessenkonflikte***

Ob in Ihrem Berufs- oder Privatleben, keine Ihrer Handlungen darf mit Ihren beruflichen Verantwortlichkeiten innerhalb der Babilou Group in Konflikt stehen. Schon der bloße Anschein eines Interessenkonflikts könnte dem Ruf der Babilou Group sowie ihrer Mitarbeitenden und Geschäftspartnern schaden.

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

Solche Konflikte können entstehen, wenn ein Mitarbeiter 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 einem Lieferanten oder Subunternehmen 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 eines Lieferanten 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. Mitarbeitenden 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 Group 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 Group Rechtsabteilung 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, einen Mitarbeiter von einem laufenden Fall abzuziehen, oder ob es im Gegenteil möglich ist, ihm zu erlauben, seine Tätigkeit unter Einhaltung bestimmter Vorsichtsmaßnahmen oder Anpassungen fortzusetzen.

### 1.3. Schutz von sensiblen/vertraulichen Informationen

Jede Person, die bei der Babilou Group 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 Jeder Mitarbeiter der Konsequenzen bewusst sein, die eine freiwillige Offenlegung solcher Daten für die Group, unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartnern haben kann. Wir sind daher alle dafür verantwortlich, diese Informationen zu schützen.

Bevor Sie diese Informationen weitergeben oder ihren Inhalt an Kollegen 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 Mitarbeiter oder ein Dritter 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 (Lieferanten, Kunden ...), die in Papierform oder elektronisch gespeichert sind;

- bei Gesprächen mit Personen außerhalb der Group (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 Group aufbewahren;
- sensible oder vertrauliche Informationen außerhalb der Babilou Group zu verwenden.

Diejenigen von uns, die darüber hinaus Zugang zu vertraulichen Informationen haben, die wir im Rahmen von Verhandlungen mit Geschäftspartnern 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 Ihren Vorgesetzten oder die Group Rechtsabteilung um Rat.

#### 1.4. Schutz von persönlichen Daten

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

#### 1.5. Die Group repräsentieren

Sie repräsentieren die Group nach außen und müssen sich des Images, das Sie vermitteln, bewusst sein. Ihr Verhalten sollte daher professionell sein und die Werte der Babilou Group widerspiegeln. Der Ruf der Group 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 Group gibt;
- uns immer als Mitarbeitenden der Babilou Group 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 Group vermitteln;
- die Ressourcen der Group (Briefpapier, geschäftliche E-Mail-Adresse) nicht für unsere persönlichen Angelegenheiten oder zum Ausdruck unserer persönlichen Ansichten verwenden.

Babilou Group 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 Group 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.

**1.6. Schutz der Vermögenswerte der Babilou Group**

Die Vermögenswerte der Babilou Group 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 Group 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 Group 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 Group das Recht dazu hat.

**Folgendes dürfen wir nicht:**

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

**1.7. 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 Prüfern zusammenarbeiten;
- wachsam bleiben, um sicherzustellen, dass wir nur mit Geschäftspartnern 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 Group ordnungsgemäß erfasst und dokumentiert werden.

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

### 1.8. Betrugsprävention

Alle Mitarbeitenden und Manager der Babilou Group 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 Group für den persönlichen Gebrauch oder den anderen Gebrauch als den der Babilou Group;
- 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 Mitarbeitenden verpflichten sich, Nachweise über die durchgeführten Finanzvorgänge aufzubewahren und diese Vorgänge getreu in das Buchhaltungssystem von Babilou Group zu übertragen.



### 1.9. Babilou Group als Arbeitgeber

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

- **Wohllollen:** Babilou Group verlangt von allen seinen Mitarbeitenden, dass sie mit Respekt, Wohllollen, Solidarität und Vertrauen zusammenarbeiten. Alle Formen von Diskriminierung, Belästigung oder Verleumdung sind nicht tolerierbar und widersprechen der Ethik von Babilou Group.
- **Achtung der Menschenrechte:** Wir verpflichten uns nicht nur dazu, die Menschenrechte zu achten, sondern auch zu fördern.
- **Einhaltung von Gesetzen und Bräuchen:** Babilou Group 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 Group:**

- 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 Mitarbeitenden zu gewährleisten;
- Kinderarbeit unter Einhaltung der ILO-Bestimmungen zu ächten;
- die Versammlungsfreiheit unserer Mitarbeitenden und die Möglichkeit zu Kollektivverhandlungen unter Einhaltung der geltenden lokalen Rechte zu respektieren;
- die Gesundheit (körperlich und geistig) und Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten, indem wir ihnen insbesondere die für die Ausübung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausrüstungen und Schutzvorrichtungen zur Verfügung stellen.

### 1.10. Verbot jeglicher Form von Belästigung

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

Die Mitarbeitenden von Babilou Group 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 Group. 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 Group 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 Mitarbeitenden dazu auf:

- ihren (internen oder externen) Gesprächspartnern 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 Group. 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 Group 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 Mitarbeitenden 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.

#### 1.11. Verbot jeder Form von Diskriminierung und Grundsatz der Gleichbehandlung

Die Babilou Group wendet eine egalitäre Personalpolitik an und stellt sicher, dass ihre Mitarbeitenden (insbesondere Führungskräfte) den Grundsatz der Gleichbehandlung der Mitarbeitenden respektieren.

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

In diesem Zusammenhang stellt Babilou Group sicher, dass Ungleichbehandlungen von Arbeitnehmern in der gleichen Situation auf objektiven, relevanten und materiell nachprüfbaren Gründen beruhen.

Schließlich ist es der Grundsatz von Babilou Group, 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.

#### 1.12. Wohlergehen der Kinder in der Obhut der Babilou Group und Missbrauchsverbot

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

Daher bitten wir unsere Mitarbeitenden, 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 Group 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 Group 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.

### 1.13. Gesellschaftliche Verantwortung - nachhaltige Entwicklung

Ein ökologisch denkender Bürger 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 Group 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 Group 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 GROUP UND SEINE LIEFERANTEN

Lieferanten 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 Lieferantenauswahl ist für uns von zentraler Bedeutung, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspartnern 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 Lieferanten 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.

## 2.1. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

### **Die Lieferanten von Babilou Group 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden zu gewährleisten, indem wir ihnen insbesondere die für die Ausübung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausrüstungen und Schutzvorrichtungen zur Verfügung stellen.

Der verantwortungsvolle Ansatz der Babilou Group 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.

## 2.2. Respekt für die Umwelt

Bei der Auswahl seiner Geschäftspartner achtet Babilou Group besonders auf ihre Lieferanten, die sich für einen nachhaltigen Umweltschutz engagieren; unsere Lieferanten 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren;
- Rohstoffe zu verwenden, die nicht zur Entwaldung beitragen.

### 2.3. Gemeinsames Engagement bei unseren Lieferanten- / Kunden-Beziehungen

Babilou Group und seine Lieferanten verpflichten sich gemeinsam zur Einhaltung der nachfolgend aufgeführten Punkte und sorgen gemeinsam mit allen ihren Geschäftspartnern 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 Geschäftspartners, 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

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

Die Babilou Group ermutigt zum Dialog und fördert den Austausch. Daher ist es für alle unsere Mitarbeitenden 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 Ansprechpartner in der Personalabteilung und als letzten Ausweg an das Ethik-Whistleblowing-Portal der Babilou-Family wenden:

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

\*\*\*\*