



**VERHALTENSKODEX ZUR
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG
BABILOU FAMILY GROUP***

VERSION 2.0
FEBRUAR 2025

Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung**

Babilou Family Group wurde 2003 in Frankreich gegründet und bietet ein Netzwerk von zwei Tausend Kindertagesstätten für Kinder im Alter bis zwölf Jahren in derzeit zehn Ländern an.

Babilou Family Group hat sich zum Ziel gesetzt, jedem Kind und seinen Familien qualitativ hochwertige und ihren Familien hohe Qualitätsstandards zu bieten, um durch Bildung und Betreuung einen Beitrag zu einer besseren Welt zu leisten.

Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG	1
Vorwort.....	2
Umfang	3
I. VERBOT VON KORRUPTION UND EINFLUSSNAHME	4
1.1. Definition von Korruption	5
1.2. Definition von Einflussnahme	5
1.3. Strafrechtliche Sanktionen für Korruption und Einflussnahme	6
1.4. Verbot von Korruption und Einflussnahme innerhalb der Babilou Family Group	6
II. ZU BEACHTENDE REGELN UND ZU UNTERLASSENDE VERHALTENSWEISEN	6
2.1. Verbot von Gefälligkeitzahlungen.....	6
2.2. Geschenke und Einladungen	7
2.3. Spenden, Sponsoring und Mäzenatentum	9
2.4. Lobbyismus.....	10
2.5. Interessenkonflikte	11
2.6. Personalbeschaffung	12
2.7. Geschäftspartner	13
2.8. Akquisitionen, Beteiligungen und Joint Ventures.....	15

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

III. PFLEGE UND RICHTIGKEIT VON BÜCHERN UND AUFZEICHUNGEN	16
IV. EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG UND SANKTIONEN ..	16
4.1. Auslegung und Anwendung des Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung	16
4.2. Hinweisgeber	16
4.3. Konsequenzen bei Verstößen	17

Einführung

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

Scope

Dieser Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung (im Folgenden „Verhaltenskodex“) ist ein integraler Bestandteil der internen Regeln und Leitlinien der Babilou Family Group weltweit (im Folgenden „Babilou Group“ oder „Group“ genannt). Er kann jederzeit auf der Website von Babilou Group eingesehen werden und wird allen Mitarbeitern und Führungskräften bei Arbeitsbeginn ausgehändigt. Jede Region hat dafür zu sorgen, dass der Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung gemäß den örtlichen Gesetzen und Vorschriften gegenüber den Mitarbeitern durchgesetzt werden kann.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter und Führungskräfte, unabhängig von ihrer Funktion. Sie müssen alle darin enthaltenen Verpflichtungen unter Androhung von Sanktionen einhalten.

Es ist auch Aufgabe der Arbeitnehmer, dafür zu sorgen:

- dass die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze bei der Auswahl ihrer Lieferanten, Kunden, Dienstleister, Vermittler und generell aller Vertragspartner der Babilou Group (im Folgenden "Geschäftspartner") beachten werden;
- dass alle mit den Geschäftspartnern abgeschlossenen Verträge entsprechende Antikorruptionsklauseln enthalten.

Dieser Verhaltenskodex erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und soll nicht alle Situationen abdecken, mit denen die Mitarbeiter konfrontiert werden können.

Darin werden die Grundsätze dargelegt, die für ihre Entscheidungen gelten sollen. Es ist Aufgabe eines jeden, sie sorgfältig zu lesen, die Regeln anzuwenden und in den verschiedenen Situationen, die sich ergeben können, Urteilsvermögen und gesunden Menschenverstand walten zu lassen.

Bei Zweifeln oder Fragen können sich die Mitarbeiter an ihren direkten Vorgesetzten oder an die Group Rechtsabteilung (marievictoire.barsi@babilou-family.com) wenden, um deren Meinung über das zu wählende Verhalten einzuholen.

Alle Mitarbeiter müssen alle ihre Tätigkeiten mit Integrität und Ethik ausüben, unabhängig von den lokalen Praktiken und Gepflogenheiten, und alle Antikorruptionsgesetze und -vorschriften der Länder einhalten, in denen die Babilou Group tätig ist, einschließlich des französischen Strafgesetzbuchs und des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom **9. Dezember 2016**, bekannt als Sapin-II-Gesetz, des *Foreign Corrupt Practices Act* sowie aller Gesetze, Kodizes und Vorschriften zum Verbot von Korruption in Deutschland, den Niederlanden, Belgien, Luxemburg, der Schweiz, Kolumbien, den VAE, den USA und Singapur.

I. Verbot von Korruption und Einflussnahme

1.1. Definition von Korruption

Korruption wird definiert als die Handlung, durch die eine Person mit einer bestimmten Funktion, sei es im öffentlichen oder privaten Sektor, ein Geschenk, ein Angebot oder ein Versprechen, ein Präsent oder einen anderen Vorteil erbittet/vorschlägt oder genehmigt/zuweist, um eine Handlung, die direkt oder indirekt in Ausübung ihres Amtes erfolgt, durchzuführen, zu verzögern oder zu unterlassen.

Korruption wird als öffentliche Korruption bezeichnet, wenn sie Personen betrifft, die einen öffentlichen Dienst ausüben (im Folgenden "öffentlicher Bediensteter oder Amtsträger"). Der Begriff "öffentlicher Bediensteter oder Amtsträger" ist weit auszulegen und bezieht sich auf jede Person, die eine öffentliche Behörde vertritt, mit einer öffentlichen Aufgabe betraut ist, ein öffentliches Wahlmandat innehat oder in einem staatlichen oder öffentlichen Unternehmen arbeitet.

Jede andere Person, die nach dem nationalen Recht eines Landes, in dem die Babilou Group geschäftlich tätig ist, als öffentlicher Bediensteter oder Amtsträger gilt, wird ebenfalls als öffentlicher Bediensteter oder Amtsträger eingestuft.

Korruption ist privat, wenn sie natürliche oder juristische Personen (Unternehmen, Vereine) betrifft, die im privaten Sektor tätig sind.

Korruption kann die Form des bloßen wird durch das bloße Versprechen eines ungerechtfertigten Vorteils erfüllt, auch wenn dieser Vorteil letztlich nicht oder nur indirekt über einen Mittelsmann gewährt wird.

In den meisten Gesetzgebungen, aktive Bestechung (Gewährung eines ungerechtfertigten Vorteils an eine Person) und passive Bestechung (Annahme eines ungerechtfertigten Vorteils) werden strafrechtlich verfolgt.

In der Praxis stuft man die folgenden Verhaltensweisen besonders häufig als Korruption ein:

- Angebot von Gütern oder Vorteilen jeglicher Art (Geschenke, Anreize, Geld, Kauf- oder Rabattgutscheine usw.) an einen Beamten, um eine für die Eröffnung eines neuen Zentrums erforderliche behördliche Genehmigung zu erhalten;
- Gewährung eines Vorteils für einen Beamten, um einen unvollständigen Kontrollbericht zu erhalten;
- Auswahl eines Lieferanten, der der Babilou Group nicht das günstigste Angebot unterbreitet, um im Gegenzug einen persönlichen Vorteil zu erhalten (Geschenk, Reise usw.);
- Erhalt eines Geschenks oder eines Vorteils von einem Kunden der Babilou Group als Gegenleistung für eine Verringerung der in Rechnung gestellten Kinderbetreuungsstunden;
- Das Anbieten eines Geschenks oder einer Reise an einen Mitarbeiter eines konkurrierenden Unternehmens, um vertrauliche Informationen über die Position des Wettbewerbers zu erhalten.

1.2. Definition von Einflussnahme

Einflussnahme wird definiert als das Anbieten, Fordern, Annehmen oder Gewähren eines Vorteils für eine Person, die ihren tatsächlichen oder vermeintlichen Einfluss missbraucht, um Auszeichnungen, Arbeitsplätze, Verträge oder andere günstige Entscheidungen einer öffentlichen Behörde oder Verwaltung zu erhalten.

Daran sind drei Spieler beteiligt:

- die Person, die Leistungen oder Geschenke gewährt;
- die Person, die den Kredit nutzt, den sie aufgrund ihrer Position hat;
- die Person, die die Entscheidungsbefugnis hat (Beamter, Behörde oder öffentliche Verwaltung, Magistrat usw.).

Die aktive und passive Einflussnahme ist in den meisten Strafgesetzen unter Strafe gestellt.

In der Praxis stuft man die folgenden Verhaltensweisen besonders häufig als Einflussnahme ein:

- Anbieten oder Gewähren eines Geschenks oder Vorteils an einen Verwandten oder Freund eines Beamten, damit dieser seinen Einfluss auf den Beamten nutzt, um eine Genehmigung oder Lizenz zu erhalten;
- Vergabe eines Arbeitsplatzes an ein Familienmitglied eines öffentlichen Bediensteten, damit das Verwaltungssanktionsverfahren gegen die Babilou Group eingestellt wird;
- Einstellung eines Beamten als Berater, der die Babilou Group bei der Erteilung einer Genehmigung zur Eröffnung eines Zentrums unterstützt.

1.3. Strafrechtliche Sanktionen für Korruption und Einflussnahme

Die Begehung des Straftatbestands der Korruption oder der Einflussnahme kann für die Babilou Group und die beteiligten Mitarbeiter sowohl in Deutschland als auch im Ausland schwerwiegende Sanktionen nach sich ziehen. Das Strafmaß bei Korruption und Einflussnahme auf öffentliche Bedienstete oder Amtsträger können mit Freiheitsstrafen von 6 Monaten bis 10 Jahren oder Geldstrafen geahndet werden, abhängig von der Schwere des Vergehens.

1.4. Verbot von Korruption und Einflussnahme auf die Familie Babilou

Verhaltensweisen, die als Korruption und Einflussnahme vor dem Abschluss einer Transaktion, während ihrer Durchführung, aber auch danach, eingestuft werden können, sind innerhalb der Babilou Group strengstens verboten. Die Mitarbeiter verpflichten sich, alle Anti-Korruptionsgesetze und alle in diesem Verhaltenskodex festgelegten Regeln einzuhalten.

II. Zu beachtende Regeln und zu unterlassende Verhaltensweisen

2.1. Verbot von Gefälligkeitzahlungen

Gefälligkeitzahlungen sind Geldbeträge von geringem Wert, die von Beamten verlangt werden, um die Durchführung bestimmter Verwaltungsakte zu erreichen oder zu beschleunigen (Bearbeitung staatlicher Dokumente, Erteilung von Genehmigungen oder Erlaubnissen usw.).

Gefälligkeitzahlungen sind streng verboten.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet:

- mit den Behörden zusammenarbeiten, indem sie ihnen genaue, korrekte und vollständige Informationen zur Verfügung stellen;
- die Vorschriften für das öffentliche Auftragswesen einzuhalten und in ihren Beziehungen zu Beamten oder Vertretern einer Verwaltung, Vertretern einer lokalen Behörde oder einer deutschen oder ausländischen Organisation besonders wachsam zu sein;
- niemals Geld (auch nicht von geringem Wert) oder etwas von direktem oder indirektem Vorteil an einen Beamten zu geben, das in irgendeiner Weise die Ausübung seiner Pflichten beeinflussen könnte.

Im Zweifelsfall werden die Mitarbeiter gebeten, sich an ihren Vorgesetzten oder die Group Rechtsabteilung zu wenden, um deren Meinung einzuholen.

Beispiel für den Umgang mit unzulässigem Verhalten:

Ein Beamter bittet einen Angestellten der Babilou Group, ihm einen Geldbetrag zu zahlen, um das Verfahren zur Erteilung einer für die Eröffnung eines Zentrums erforderlichen Verwaltungsgenehmigung zu beschleunigen.

Der Arbeitnehmer muss die Zahlung des Betrags förmlich ablehnen und sich unverzüglich an seinen Vorgesetzten wenden.

Es ist einem Mitarbeiter auch untersagt, einem Beamten eine Barzahlung zu leisten, um die Verfahren zur Einstellung von Kinderbetreuungspersonal im Ausland zu beschleunigen.

2.2. Geschenke und Einladungen

Während das Anbieten eines Geschenks oder eine Einladung von geringem Wert in einigen Ländern als Akt der Höflichkeit angesehen werden kann, kann ein solcher Akt verwirrend sein und als Fehlverhalten angesehen werden. Aus diesem Grund müssen wir besonders wachsam sein.

Es ist strengstens untersagt, einer Person ein Geschenk oder einen Vorteil anzubieten oder eine Einladung auszusprechen, um sich einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen oder um in ungerechtfertigter Weise Einfluss auf ihre Handlungen oder die eines Dritten zu nehmen.

Es ist also in jedem Fall formell verboten:

- einem öffentlichen Bediensteten oder Amtsträger oder einem Geschäftspartner der Babilou Group einen Geldbetrag oder einen Geschenkgutschein zu zahlen oder

anzubieten oder von einem Geschäftspartner einen Geldbetrag oder einen Geschenkgutschein zu erhalten;

- einem öffentlichen Bediensteten oder Amtsträger ein Geschenk oder eine Einladung anzubieten;
- einer Person ein Geschenk oder eine Einladung anzubieten, um einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen oder ihre Entscheidung oder die eines Dritten zu beeinflussen (Verwaltungsgenehmigung im Namen der Babilou Group usw.);
- ein Geschenk oder eine Einladung als Gegenleistung, als Belohnung oder Anreiz für die Vergabe eines Auftrags oder die Auswahl eines Unternehmens aus der Babilou Group zu verlangen oder anzunehmen;
- ein Geschenk oder eine Einladung während einer Ausschreibungsphase oder während der Vertragsverhandlungen anzubieten oder anzunehmen.

Im Einklang mit den obigen Ausführungen können jedoch Geschenke und Einladungen von geringem Wert bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 200 Euro pro Mitarbeiter angeboten oder angenommen werden.

In jedem Fall muss der Mitarbeiter schriftliche und genaue Belege über die Geschenke und Einladungen aufbewahren, die er anbietet und erhält. Im Falle von Zweifeln oder Fragen zu Geschenken und Einladungen sind die Mitarbeiter aufgefordert, ihren Vorgesetzten oder die Group Rechtsabteilung zu informieren.

Beispiel für den Umgang mit unzulässigem Verhalten:

- Ein Mitarbeiter in der Kinderbetreuung erhält von den Eltern am Jahresende eine Pralinenschachtel, da es sich um ein Geschenk von angemessenem Wert und einem Betrag von weniger als 200 Euro handelt, das zu einer Zeit angeboten wird, in dem traditionell Pralinen angeboten werden.

Diese Schenkung darf nicht als Gegenleistung für einen ungerechtfertigten Vorteil erfolgen, wie z. B. die Reduzierung des Betreuungsgeldes.

- Ein Lieferant von Betten und Hygieneartikeln bietet einem Mitarbeiter der Babilou Group eine Sektkiste an, während die Group eine Ausschreibung zur Erneuerung ihrer Bettenlieferanten durchführt.

Der Arbeitnehmer muss von der Annahme dieses Geschenks Abstand nehmen, sofern es sich um ein Geschenk von erheblichem Wert handelt, das den Arbeitnehmer dazu veranlassen könnte, diesen Lieferanten einem anderen vorzuziehen.

2.3. Spenden, Sponsoring und Mäzenatentum

Die Babilou Group kann dazu veranlasst werden, Spenden zu leisten, insbesondere an Vereine, und sie kann verpflichtet werden, Sponsoring- und Sponsoringaktivitäten durchzuführen.

Die Reputation der Wohltätigkeitsorganisation oder des Sponsors sollte vorab sichergestellt werden.

Diese Spenden und Sponsoring-Aktivitäten können in einigen Fällen mit dem Ziel durchgeführt werden, einen unzulässigen Vorteil zu erlangen oder anzubieten; solche Praktiken können in diesem Fall als Korruption eingestuft werden.

Daher erwartet die Babilou Group von jedem Mitarbeiter, dass er die folgenden Regeln einhält:

- Spenden und Sponsoringaktivitäten werden unter Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften im Rahmen der in der Babilou Group geltenden Verfahren genehmigt;
- Spenden und Sponsoring-Aktivitäten dürfen nicht dazu dienen, einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen oder anzubieten oder eine Entscheidung unangemessen zu beeinflussen;
- das Geschenk darf niemals an eine Einzelperson oder in bar ausgezahlt werden;
- Spenden und Sponsoring-Aktivitäten müssen von der Group Rechtsabteilung genehmigt werden und Gegenstand einer Sponsoring-Vereinbarung sein, die gemäß den innerhalb der Babilou Group geltenden Regeln ordnungsgemäß validiert wurde.

Beispiel für den Umgang mit unzulässigem Verhalten:

- Ein Beamter, der für die Erteilung von Genehmigungen für die Eröffnung von Zentren zuständig ist, bittet einen Mitarbeiter der Babilou Group um eine Spende für die Stiftung seiner Frau, die sich auf die Ausbildung junger Mädchen spezialisiert hat.
Der Mitarbeiter sieht von solchen Spenden ab, die den Amtsträger beeinflussen und der Babilou Group unzulässige Vorteile verschaffen könnten.
- Ein Mitarbeiter von Babilou Group schlägt vor, einen Kinderschutzverein zu unterstützen. Der Mitarbeiter muss die Rechtsabteilung von Babilou Group mit der Angelegenheit befassen und einen förmlichen Vertrag aufsetzen, der nach den bei Babilou Group geltenden Regeln validiert wird.
Auf jeden Fall darf der Vertrag nicht mit dem Ziel geschlossen werden, der Babilou Group einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen.
Um jegliches Risiko zu vermeiden, muss der Arbeitnehmer dafür sorgen, dass der Ruf der Vereinigung überprüft wird.
- Der Besitzer eines örtlichen Fußballvereins schlägt einem Mitarbeiter von Babilou Group vor, eine Sportveranstaltung für junge Leute zu sponsern. Er erklärt, dass seine Schwester in der Verwaltung arbeitet, die die erforderlichen Genehmigungen für die Zulassung als Kindertagesstätte erteilt, und dass sie Babilou Group dabei helfen kann, die Zulassung zu erhalten.
Der Angestellte darf diesen Vorschlag nicht annehmen, da er einen öffentlichen Beamten in unzulässiger Weise zugunsten der Babilou Group beeinflussen könnte.

2.4. Lobbyismus

Lobbyismus ist definiert als jede Tätigkeit, die darauf abzielt, die Entscheidungen oder Anweisungen einer Regierung oder Institution zugunsten einer bestimmten Sache oder eines erwarteten Ergebnisses zu beeinflussen. Insbesondere handelt es sich um einen konstruktiven und transparenten Beitrag zur Entwicklung der öffentlichen Politik in Bezug auf relevante Themen, die mit den Aktivitäten eines Unternehmens oder einer Gruppe zusammenhängen. Dieser Beitrag zielt darauf ab, das Nachdenken der öffentlichen Entscheidungsträger zu verbessern.

Die meisten Lobbying-Aktivitäten der Babilou Group werden über professionelle und lokale Verbände (wie FFEC in Frankreich) durchgeführt, in denen juristische Personen der Unternehmensgruppe der Babilou Group Mitglied sind. Andere Lobbying-Aktivitäten werden persönlich oder durch Berater durchgeführt.

Die Grenze zwischen Lobbyismus und Korruption ist manchmal sehr schmal. Lobbyismus ist zwar grundsätzlich zulässig, wird aber verwerflich und stellt Korruption dar, wenn eine Person, die eine Lobbytätigkeit ausübt, einem öffentlichen Bediensteten oder Amtsträger einen Vorteil

anbietet oder vorschlägt, um ihn zu veranlassen, Rechtsvorschriften oder Aktivitäten zu unterstützen, die für ihn günstig wären.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet:

- bei allen Geschäften mit öffentlichen Bediensteten oder Amtsträgern Integrität, intellektuelle Redlichkeit und Transparenz zu zeigen, unabhängig von der Situation oder den Interessen;
- zuverlässige und objektive Informationen bereitzustellen, ohne Druck auszuüben, um Informationen oder Entscheidungen zu erhalten;
- keine ungerechtfertigte Begünstigung oder Entscheidung zu verlangen;
- sicherzustellen, dass die Interessenvertreter ihre Geschäfte in Übereinstimmung mit diesem Verhaltenskodex und den geltenden Vorschriften ausführen.

Beispiel für den Umgang mit unzulässigem Verhalten:

- Ein Abgeordneter schlägt einem Mitarbeiter einer Babilou Group vor, ihm einen Geldbetrag zu zahlen, damit er einen Änderungsantrag einbringt, der die Verwaltungsformalitäten für die Anmeldung in einer Kinderkrippe verringert. Der Arbeitnehmer muss davon absehen, den Betrag zu zahlen und sich an seinen Vorgesetzten wenden.
- Eine Gruppe von Parlamentariern schlägt den Mitarbeitern der Babilou Group vor, an einem Diskussionsausschuss über religiöse Zeichen in Kindergärten teilzunehmen. Die Mitarbeiter müssen vor ihrer Teilnahme die Genehmigung der Group Rechtsabteilung einholen und sicherstellen, dass die Parlamentarier in diesem Rahmen keinen unzulässigen Vorteil suchen.
- Ein im Ausland ansässiger Berater bittet um eine Vergütung, damit die Mitarbeiter der Babilou Group den frisch in die neue Regierung gewählten Bildungsminister treffen können, bevor andere Wettbewerber ihn treffen. Die Mitarbeiter müssen diesen Vorschlag ablehnen und sich an die Group Rechtsabteilung wenden.

2.5. Interessenkonflikte

Der Interessenkonflikt bezieht sich auf jede Situation, in der die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters (oder die einer natürlichen oder juristischen Person, mit der er verwandt ist oder der er nahesteht) den Interessen der Familie Babilou zuwiderlaufen.

Unter persönlichen Interessen sind Interessen zu verstehen, die sich auf die Art und Weise auswirken können oder den Anschein erwecken, dass sie sich auf die Art und Weise auswirken, in der der Arbeitnehmer, die ihm von der Babilou Group anvertrauten Pflichten und Verantwortlichkeiten erfüllt.

Eine solche Situation könnte zum Beispiel eintreten, wenn ein Arbeitnehmer:

- im Namen der Babilou Group einen Vertrag aushandelt, aus dem er oder einer seiner Verwandten direkt oder über einen Vermittler ein persönliches Interesse ziehen könnte;
- eine finanzielle Beteiligung an einem Geschäftspartner oder Wettbewerber der Babilou Group hält;
- eine entgeltliche Tätigkeit für einen Dritten aus, z. B. als Angestellter, Berater, Agent, Makler usw. ausübt;
- in einer persönlichen Beziehung mit einer Person, die bei einem Konkurrenten der Babilou Group arbeitet, steht;
- da sich hinter einem Interessenkonflikt eine Korruptionshandlung verbergen kann, ist es wichtig, dass die Mitarbeiter auf das Auftreten von Interessenkonflikten achten.

Alle Mitarbeiter verpflichten sich:

- die Interessen der Babilou Group zu priorisieren, ohne persönliche, finanzielle oder familiäre Interessen zu verfolgen, die ihre Integrität beeinträchtigen könnten;
- ihre Vorgesetzten und gegebenenfalls die Rechtsabteilung im Falle eines potenziellen oder nachgewiesenen Interessenkonflikts so schnell wie möglich schriftlich zu informieren;
- sich nicht an den ihnen zugewiesenen Aufgaben und Funktionen zu beteiligen, die zu einem potenziellen Interessenkonflikt führen könnten.

Beispiel für den Umgang mit unzulässigem Verhalten:

Babilou Group könnte die Dienste eines Unternehmens in Anspruch nehmen, das auf Hygiene- und Haushaltswaren in Kindergärten spezialisiert ist, die von der Ehefrau eines Mitarbeiters von Babilou Group geleitet werden. In einem solchen Fall muss der Mitarbeiter dies jedoch seinem Vorgesetzten mitteilen und darf sich nicht persönlich an der Auswahl des Dienstleisters beteiligen, da die Ausschreibung von anderen Mitarbeitern durchgeführt wird.

Ein Arbeitnehmer darf keinen Vertrag mit einem Unternehmen schließen, an dem er beteiligt ist, ohne die Rechtsabteilung der Familie Group zu informieren und ohne deren vorherige Zustimmung einzuholen.

2.6. Personalbeschaffung

Die Einstellung eines Mitarbeiters könnte eine Korruptionshandlung darstellen. Beispielsweise gewährt ein Dritter einen unzulässigen Vorteil, wie die Beeinflussung einer

Verwaltungsentscheidung zugunsten der Babilou Group, im Austausch für die Einstellung eines bestimmten Kandidaten.

Die Babilou Group erwartet daher von jedem Mitarbeiter, dass er die Einstellung einer Person im Austausch für die Gewährung eines Vorteils durch einen Dritten (sei es ein Amtsträger, ein enger Verwandter eines Amtsträgers oder eine Privatperson) ablehnt.

Beispiel für den Umgang mit unzulässigem Verhalten:

- Ein Arbeitnehmer muss das Ersuchen eines seiner Kunden ablehnen, seinen Sohn auf Probe einzustellen, wenn er nicht über die erforderliche Kompetenz verfügt, und ihm ein höheres als das in den Preislisten vorgesehene Entgelt sowie Vergünstigungen wie eine Firmenwohnung gegen das Versprechen, neue Verträge abzuschließen, zu gewähren.
- Ein Angestellter muss die Einstellung der Ehefrau eines öffentlichen Bediensteten in einer Kinderkrippe ablehnen, wenn diese Einstellung einen unzulässigen Vorteil mit sich bringt.

2.7. Geschäftspartner

Ein Korruptionsrisiko besteht, wenn die Babilou Group im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Geschäftsbeziehungen zu verschiedenen Geschäftspartnern unterhält.

In der Tat kann ein Unternehmen unter vielen Umständen für Korruptionshandlungen seines Geschäftspartners rechtlich haftbar gemacht werden.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit stehen die Mitarbeiter in Kontakt mit vielen Geschäftspartnern, wie z.B. Lieferanten, Bauträgern, Vermittlern, Kunden usw.

Sie handeln in diesem Rahmen gemäß den internen Verfahren der Babilou Group.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet:

- eine Due-Diligence-Prüfung durchzuführen, die sich insbesondere auf die Integrität des Geschäftspartners bezieht und seiner besonderen Situation angemessen ist (Ruf und mögliche laufende oder frühere strafrechtliche Verfolgung, Fähigkeiten und Ressourcen in dem gewünschten Bereich, derzeitige oder frühere vertragliche Beziehungen zu einem öffentlichen Bediensteten oder Amtsträger, usw.);
- eine unparteiische Auswahl der Geschäftspartner auf der Grundlage vordefinierter und transparenter Kriterien wie Qualität, Service, Kosten, Compliance usw. aus.

Jede Geschäftsbeziehung mit einem Geschäftspartner muss zum Abschluss eines schriftlichen und unterzeichneten Vertrags führen. Dieser Vertrag muss eine Klausel enthalten,

die besagt, dass sich der Vertragspartner zur Einhaltung aller geltenden Vorschriften verpflichtet.

Die Zahlungen müssen stets rechtmäßig und vertragsgemäß sein und einer angemessenen Vergütung entsprechen, die im Verhältnis zu der erbrachten Leistung steht. Die Zahlungen müssen den tatsächlich erbrachten Leistungen entsprechen (ggf. vorbehaltlich von Berichten) und systematisch in Rechnung gestellt werden.

Alle geschäftsspezifischen Unterlagen des Geschäftspartners müssen aufbewahrt werden, auch nach Beendigung der Geschäftsbeziehung (Vertrag, Leistungsnachweise, Rechnungen, Zahlungen usw.), um spätere Kontrollen zu erleichtern.

Es ist verboten:

- Barzahlungen vorzunehmen;
- Zahlungen an eine andere Person als den Unterzeichner des Vertrages zu leisten;
- Zahlungen zu leisten, wenn keine Rechnung vorgelegt wird, die dem Inhalt des Vertrags entspricht;
- Zahlungen in einem anderen Land zu leisten als dem, in dem die Dienstleistung erbracht wird oder in dem die Babilou Group oder der Geschäftspartner niedergelassen sind.

Beispiel für den Umgang mit unzulässigem Verhalten:

- Ein örtlicher Berater schlägt vor, die Babilou Group bei den Verwaltungsformalitäten für die Einrichtung von Kindergärten zu unterstützen. Er erklärt, dass er der Cousin des Bildungsministers ist, dessen Dienststellen sich mit diesen Formalitäten befassen. Die Mitarbeiter sollten sich weigern, seine Dienste in Anspruch zu nehmen.
- Ein Bauträger bittet einen Mitarbeiter, seinen Sohn kostenlos in einem Kindergarten anzumelden, als Gegenleistung für die Genehmigung zur Einrichtung einer Kinderkrippe in einem Geschäftszentrum, dessen Bau in Kürze abgeschlossen werden soll. Der Mitarbeiter muss dieses Angebot ablehnen und die Group Rechtsabteilung damit befassen.
- Ein Berater schlägt einem Mitarbeiter vor, ihm vertrauliche Informationen über ein Unternehmen, das die Group zu erwerben beabsichtigt, als Gegenleistung für die Betreuung seines Kindes in einer gegenüber seiner Wohnung gelegenen Kindertagesstätte zur Verfügung zu stellen. Der Mitarbeiter muss diesen Vorschlag, der einen unzulässigen Vorteil darstellt, ablehnen und sich an seinen Vorgesetzten wenden.

2.8. Akquisitionen, Beteiligungen und Joint Ventures

Die Babilou Group ist eine wachsende Group. Im Rahmen ihrer Entwicklung erwirbt die Group Unternehmen, die mit ihr verbunden werden sollen. Beim Erwerb von Unternehmen, beim Erwerb von Vermögenswerten, die sich auf einen vollständigen Geschäftszweig beziehen, beim Erwerb von Beteiligungen, bei Fusionen oder Joint Ventures sollte sichergestellt werden, dass das Zielunternehmen oder der Partner nach den geltenden Anti-Korruptionsgesetzen nicht verwerflich gehandelt hat und die geltenden Anti-Korruptionsgesetze einhält.

Nach einem Erwerb könnte die Babilou Group nämlich zivil-, straf- oder verwaltungsrechtlich haftbar gemacht werden, was erhebliche wirtschaftliche, finanzielle und rufschädigende Folgen haben könnte.

Aus diesem Grund ist es angebracht, dass:

- eine Anti-Korruptionskomponente in die Due-Diligence-Prozesse im Rahmen von Übernahmen, Kapitalbeteiligungen oder Joint Ventures aufzunehmen;
- sicherzustellen, dass das Zielunternehmen oder der Partner die geltenden Anti-Korruptionsgesetze einhält;
- Anti-Korruptionsklauseln in alle Beschaffungsverträge aufzunehmen;
- Nach Abschluss der Operation muss das Anti-Korruptions-Compliance-Programm der Babilou Group unbedingt in diesem Unternehmen eingeführt werden.

Beispiel für den Umgang mit unzulässigem Verhalten:

Die Babilou Group beabsichtigt, sich an einem ausländischen Unternehmen zu beteiligen, das Baumschulen im Ausland gründet.

Presseartikeln zufolge soll das Unternehmen Schmiergelder an eine lokale Regierung gezahlt haben.

Mitarbeiter und Berater, die an dem Akquisitionsprojekt mitarbeiten sollen, müssen sich vom Wahrheitsgehalt der Vorwürfe überzeugen, eine Anti-Korruptionsprüfung des Unternehmens durchführen und diese vor der Unterzeichnung an die Group Rechtsabteilung weiterleiten.

III. Pflege und Richtigkeit von Büchern und Aufzeichnungen

Die Bücher und Aufzeichnungen beziehen sich auf alle Buchhaltungs-, Finanz- und Handelsunterlagen. Dazu gehören Konten, Korrespondenz, Zusammenfassungen, Bücher und andere Dokumente aus dem Bereich Buchhaltung, Finanzen und Handel.

Bei der Korruptionsbekämpfung ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Transaktionen transparent sind, aufgelistet und vollständig dokumentiert werden und auf Konten verbucht werden, die ihre Art genau widerspiegeln.

Deshalb ist es wichtig, dass:

- kein Eintrag in den Büchern und Aufzeichnungen der Babilou Group unbegründet, unrichtig, verfälscht oder sachlich ist. Daher ist es verboten, eine im Namen der Babilou Group geleistete oder ausgestellte Zahlung zu verheimlichen oder zu versuchen, sie umzuwidmen oder in irgendeiner Weise zu verbergen;
- die Bücher und Aufzeichnungen der Babilou Group wahrheitsgetreue und korrekte Transaktionen widerspiegeln und in Übereinstimmung mit den geltenden Rechnungslegungsstandards und -vorschriften erstellt werden;
- alle in der Babilou Group bestehenden Kontroll- und Genehmigungsverfahren angewandt werden;
- Unterlagen aufbewahrt werden, die die Angemessenheit der betreffenden Leistungen und der entsprechenden Zahlungen belegen;
- alle Finanztransaktionen entsprechen den internen Prüfverfahren erfolgen.

IV. Einhaltung des Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung und Sanktionen

4.1. Auslegung und Anwendung des Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung

Jeder Mitarbeiter muss diesen Verhaltenskodex lesen, verstehen und befolgen.

Die Rechtsabteilung und die Personalabteilung der Babilou Group werden insbesondere dafür sorgen, dass sie von den Arbeitnehmern verbreitet und eingehalten wird.

Jeder Mitarbeiter, der Unterstützung zu den in diesem Verhaltenskodex behandelten Themen benötigt, und insbesondere bei Schwierigkeiten mit der Auslegung der Anwendung des Kodex auf eine bestimmte Situation, kann sich an die Group Rechtsabteilung oder an die Personalabteilung wenden, die für die Auslegung des Kodex zuständig ist.

4.2. Hinweisgeber

Mitarbeiter und Geschäftspartner können das von der Babilou Group eingerichtete Hinweisgeber-Verfahren nutzen, um uneigennützig und in gutem Glauben Verhaltensweisen oder Situationen zu melden, die gegen den vorliegenden Verhaltenskodex verstoßen, eine schwerwiegende und offenkundige Verletzung einer von Deutschland ordnungsgemäß ratifizierten oder genehmigten internationalen Verpflichtung, einen einseitigen Rechtsakt einer

internationalen Organisation, der auf der Grundlage einer solchen Verpflichtung, eines Gesetzes oder einer Vorschrift ergangen ist, oder eine schwerwiegende Bedrohung oder Schädigung des öffentlichen Interesses darstellen, sofern sie den Tatbestand der Korruption oder der Einflussnahme erfüllen können.

Das Hinweisgeber-Verfahren bietet den Mitarbeitern im Falle einer Meldung Schutzgarantien, insbesondere die Garantie der Vertraulichkeit.

Ihre Verwendung ist jedoch fakultativ.

In der Praxis kann jeder Mitarbeiter seine Meldung, auch wenn es sich um einen einfachen Verdacht handelt, über die E-Mail-Adresse <https://www.bkms-system.com/babiloualertcenter> gemäß dem Verfahren für das Hinweisgeber-System der Babilou Group übermitteln.

Sollten Sie sich nicht ausreichend über die Nutzung des Hinweisgeber-Systems informiert fühlen, zögern Sie nicht, sich an die Group Rechtsabteilung zu wenden.

Gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben und uneigennützig einen Verstoß oder einen mutmaßlichen Verstoß gegen die Regeln dieses Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung gemeldet hat, darf keine Strafe verhängt werden.

4.3. Konsequenzen bei Verstößen

Die Nichteinhaltung der in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Regeln kann schwerwiegende Folgen haben, nicht nur für die Babilou Group, sondern auch für Mitarbeiter und Geschäftspartner.

Für die Babilou Group könnte jedes Verhalten, das gegen die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Regeln verstößt, nicht nur ihren Ruf schädigen und ihre Tätigkeit beeinträchtigen, sondern sie auch der Gefahr aussetzen, dass sie den entstandenen Schaden wiedergutmachen muss und strafrechtlich verfolgt wird.

Es wird daran erinnert, dass dieser Verhaltenskodex als integraler Bestandteil der internen Regeln der Babilou Group zu betrachten ist. Jedes Land muss sicherstellen, dass die festgelegten Verhaltensweisen und Grundsätze gegenüber jedem Mitarbeiter durchgesetzt werden. Die Nichteinhaltung kann gemäß den in der genannten Geschäftsordnung festgelegten Bedingungen zu einer Disziplinarstrafe führen.

Wenn die Umstände es rechtfertigen, kann ein Verstoß gegen die im Verhaltenskodex enthaltenen Korruptionsbekämpfungsvorschriften disziplinarische Sanktionen bis hin zur Kündigung des Arbeitsvertrags unter den in der Geschäftsordnung vorgesehenen Bedingungen nach sich ziehen sowie eine persönliche, strafrechtliche und/oder zivilrechtliche Verfolgung der Mitarbeiter.
