



CHARTRE ETHIQUE



LE MOT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE



“

Parce que la confiance que les familles accordent à Babilou est indispensable pour mener notre mission d'accompagnement des enfants en co-éducation avec ses parents, il est de notre responsabilité commune de nous montrer dignes de cette confiance en étant irréprochable au quotidien en matière d'honnêteté, d'intégrité et d'éthique.

Une telle conduite implique de connaître toutes les règles internes et dispositions légales en vigueur et de nous y conformer.

Le rôle de cette charte éthique est de favoriser un comportement de qualité adapté à notre métier d'accueil, respectueux de nos partenaires et en ligne avec notre projet Grandir Ensemble en fournissant une ligne directrice pour notre travail. Nous espérons que les engagements formulés dans cette charte vous seront d'une aide précieuse au quotidien.

En cas de doute sur l'attitude à adopter dans certaines situations vous devez demander conseil et assistance à une personne compétente, en premier lieu à votre manager, à votre interlocuteur Ressources Humaines ou en envoyant un mail à l'adresse alerte@babilou.com ou sur le portail <https://www.bkms-system.com/babilou-alertcenter>.

Le non-respect de cette charte éthique peut causer des préjudices considérables, non seulement à notre entreprise, mais aussi à nous-mêmes en tant que collaborateurs. Il revient à chacun(e) de se familiariser avec son contenu, de l'intégrer à son propre comportement et de s'y conformer lors de ses prises de décisions.

Nous vous encourageons donc à la lire attentivement et savons pouvoir compter sur vous pour que Babilou soit une référence en termes d'intégrité.

”

Vincent BULAN
Directeur Babilou France



LE MOT DE LA DRH



”

Depuis notre création, nous faisons notre métier avec un attachement particulier à fournir un service de haute qualité à tous ceux que nous accueillons ou avec qui nous travaillons.

Ainsi en tant qu'acteur dans l'éducation, nous avons besoin d'une relation de confiance avec l'ensemble de nos parties prenantes : confiance des familles, des enfants, des fournisseurs, des clients et partenaires, des actionnaires et des collaborateurs.

Construire un monde meilleur, c'est préserver cette relation de confiance qui passe par une double exigence :

- Celle de l'appropriation et du respect par chacun des collaborateurs du Groupe des valeurs que nous portons.
- Celle aussi de la responsabilité qui est la nôtre dans les décisions que nous prenons ou les projets que nous engageons.

Nous vous demandons le strict respect de cette charte éthique. Être éthique contribue à un monde meilleur et répond à notre ambition d'éducation durable.

”

Aurélie LAINÉ
Directrice des Ressources Humaines

Fondée en France en 2003 par les frères Rodolphe et Edouard Carle afin de pallier au manque de garde d'enfants, Babilou Family s'est progressivement développée pour devenir un acteur majeur de l'éducation des 0-12 ans.

Aujourd'hui, Babilou Family accueille plus de 50 000 de familles dans 12 pays. Ces 1 100 établissements et ces solutions 12 000 employés en font un opérateur de premier plan dans le monde entier.





PRÉAMBULE

QUI EST CONCERNÉ PAR CETTE CHARTE ?

La Charte Ethique s'applique à tous les collaborateurs, salariés et dirigeants du Groupe Babilou Family, qu'ils travaillent en France ou dans ses filiales étrangères.

Elle a également pour vocation de formaliser nos principes, nos valeurs, nos exigences et les responsabilités mutuelles vis-à-vis de nos fournisseurs, prestataires, intermédiaires et, d'une manière générale, tous les cocontractants de Babilou Family (ci-après «Partenaires Commerciaux»). Cette Charte Ethique doit nous guider dans nos relations quotidiennes avec nos Partenaires Commerciaux. A ce titre, elle s'applique à ces derniers et précise nos exigences et nos aspirations dans la conduite de nos affaires, la sélection et les relations avec nos fournisseurs.

Les cas de figure étant multiples, ce document ne peut prétendre à l'exhaustivité. Il appartient donc à chacun d'entre nous de faire preuve de responsabilité et d'honnêteté et le cas échéant, d'en référer à notre hiérarchie lorsque nous faisons face à une situation nouvelle ou complexe.

Si le moindre doute existe, il faut demander conseil aux personnes compétentes : managers, Direction des ressources humaines, Direction juridique, Compliance Officer.

Chaque fois que vous pensez être confrontés à une question éthique, posez-vous les questions suivantes :



Est-ce conforme à la Charte Ethique ?



Est-ce légal ?



Quel serait l'impact de mes actions sur nos parties prenantes et pourrais-je justifier ma décision ou mon action ?



Serais-je à l'aise si ma décision était rendue publique en interne et en externe ?



Suis-je prêt(e) à assumer mon action ou ma décision en toute transparence ?



Est-ce que cette ligne de conduite peut nuire à la réputation du Groupe Babilou Family ?

Conformément au règlement intérieur, les manquements aux principes énoncés ci-après sont susceptibles de vous exposer en tant que collaborateur et/ou manager à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le Groupe attend également de ses Partenaires Commerciaux qu'ils adoptent un comportement éthique conforme à l'esprit de cette Charte, notamment dans le domaine des droits de l'Homme et des conditions de travail, en application des textes internationaux en vigueur.

QUEL EST LE RÔLE DE CHACUN ?

Rôle des collaborateurs

Chaque collaborateur du Groupe doit prendre connaissance de cette Charte et s'engager à la respecter dans le cadre de ses activités. Il doit en outre se conformer à toutes les lois et réglementations internationales et locales applicables dans le cadre de ses fonctions. Chacun doit pouvoir anticiper les risques liés à son rôle et à ses responsabilités.

Par ailleurs, cette Charte doit permettre à chacun de s'interroger sur l'attitude à adopter dans les situations délicates pouvant être rencontrées dans les relations internes comme externes. Afin d'obtenir des conseils relativement à son contenu et ses modalités de mise en œuvre merci de vous adresser au Compliance Officer.

Le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte à la disposition de ses Collaborateurs accessible via le Portail d'alerte éthique de Babilou Family :

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

Ce dispositif d'alerte permet à tous les Collaborateurs de faire des signalements concernant toute violation de la présente Charte éthique ainsi que toute violation manifeste d'une loi ou réglementation nationale et/ou internationale à laquelle la présente charte se réfère, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ou d'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Rôle des managers

Du fait de ses responsabilités et du rôle hiérarchique qu'il exerce, chaque manager doit être exemplaire en s'assurant que toutes ses décisions sont conformes à la Charte.

Chaque manager doit donner par ses actions et ses comportements, en interne comme en externe, l'exemple d'une conduite responsable.

Chaque manager doit également développer au sein de ses équipes la culture de l'éthique. Toute question éthique doit pouvoir être abordée sans aucune difficulté. Le manager doit être à l'écoute des préoccupations des collaborateurs et relayer ces préoccupations auprès des personnes concernées.

Rôle des acheteurs et des commerciaux

Babilou Family étant un des leaders sur son marché d'accueil de la petite enfance, ce rôle s'accompagne de responsabilités qui nous sont chères et de valeurs que nous souhaitons partager avec l'ensemble de nos partenaires contractuels. Nous sommes aussi jugés sur la manière dont nous sélectionnons et traitons nos clients et fournisseurs

Ces responsabilités concernent non seulement l'ensemble de la communauté des acheteurs et commerciaux Babilou Family à travers le monde, mais également l'ensemble des collaborateurs qui participent à la recherche de clients, ou à la sélection de fournisseurs.





I. NOS ENGAGEMENTS

DES RELATIONS ÉQUITABLES AVEC NOS CLIENTS, FOURNISSEURS ET AUTRES PARTENAIRES

La sélection de nos partenaires contractuels doit s'effectuer sur des critères exclusivement objectifs et en toute transparence. A cet égard, aucun partenaire contractuel ne peut être écarté pour des motifs discriminatoires (race, religion...) ni favorisé pour des motifs personnels fondés sur des relations familiales ou d'amitié.

Nos relations sont fondées sur des principes d'impartialité, d'équité et de loyauté. Nous devons nous assurer que nos partenaires contractuels s'engagent à respecter nos principes éthiques, quel que soit le pays dans lequel ils se trouvent.

Continuer à travailler avec des contractants qui ne respectent pas nos principes éthiques, notamment en matière de Droits de l'Homme et/ou de lutte contre la corruption n'est pas toléré.

Nous nous engageons donc à :

- Payer nos fournisseurs aux échéances et conditions négociées, dans le respect du cadre légal applicable, sauf s'il existe des raisons légitimes de ne pas le faire, comme par exemple l'absence de livraison des marchandises ou des services commandés ;
- Protéger les données confidentielles que nos partenaires contractuels nous ont confiées ;
- Nous assurer que nos partenaires contractuels respectent les plus hauts standards en matière d'éthique, de lutte contre la corruption, de respect des droits humains et des libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes et en matière de protection de l'environnement, quel que soit le pays où ils se trouvent ;
- Traiter objectivement et équitablement nos partenaires contractuels dans le cadre de nos relations commerciales en excluant tout favoritisme ou discrimination sous quelque forme que ce soit et en privilégiant toujours le meilleur rapport qualité-prix ;
- Respecter les engagements contractuels conclus avec nos Partenaires Commerciaux.

Nous ne devons pas :

- Imposer des conditions déséquilibrées (notamment en matière de paiements, de délais, de pénalités contractuelles, etc.) à nos partenaires contractuels ;
- Les placer dans une situation de dépendance économique vis-à-vis de notre Groupe ;
- Continuer à travailler avec un partenaire contractuel, qu'il soit client ou fournisseur, qui, de façon répétée, ne satisferait pas à nos attentes ou qui ne respecterait pas nos principes éthiques, notamment en matière de droits humains, de libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption.

Respect du Droit de la Concurrence

Nous conduisons nos affaires selon des pratiques loyales et respectueuses du droit de la concurrence. Nous respectons toutes les parties prenantes de notre environnement professionnel, y compris nos concurrents, car il est de notre intérêt à tous de travailler sur un marché où les pratiques commerciales sont mises en œuvre avec loyauté.



Nous nous engageons donc à :

- Respecter les règles nationales, européennes et internationales régissant la concurrence ;
- Quel que soit le pays dans lequel nous sommes implantés, nous veillons à ne jamais enfreindre ces règles et à respecter nos clients, nos Partenaires Commerciaux, ainsi que nos concurrents ;
- Eviter tout échange d'informations sensibles - c'est-à-dire toutes les informations récentes, confidentielles et stratégiques d'une entreprise notamment les informations portant sur ses données financières, sa structure de prix, ses conditions contractuelles, sa clientèle, ses fournisseurs, ses canaux et modes de distribution, son développement et sa stratégie, les appels d'offres en cours et envisagés, etc. - avec nos concurrents ;
- Ne pas dénigrer nos concurrents ;
- Rédiger ou faire rédiger un compte-rendu lors de toute réunion avec nos concurrents, même dans le cadre d'organisations ou de salons professionnels ;
- Quitter toute réunion avec nos concurrents au cours de laquelle des informations sensibles concernant Babilou Family et/ou nos concurrents seraient échangées et faire acter ce départ dans le compte-rendu de la réunion ;
- Informer rapidement notre hiérarchie si nous avons cherché à obtenir, reçu ou utilisé, intentionnellement ou fortuitement, des informations sensibles concernant un concurrent et dont lui-même ou des tiers sont les propriétaires légitimes ;
- Informer rapidement notre hiérarchie si nous avons partagé des informations sensibles concernant Babilou Family avec un concurrent ou si un concurrent a cherché à obtenir des informations sensibles concernant Babilou Family ;
- Contacter le service juridique en cas de doute sur des pratiques rencontrées ou suspectées ou pour toute question portant sur le droit de la concurrence.

Nous nous interdisons :

- De chercher à obtenir et de recevoir toute information sensible concernant nos concurrents, sauf par la voie d'une veille concurrentielle légale ;
- D'engager des échanges, sous quelque forme que ce soit (courriel, courrier, discussions formelles ou informelles, échanges téléphoniques, etc.) avec des concurrents au sujet d'informations sensibles concernant Babilou Family et/ou ses concurrents ;
- De contraindre, par des pratiques illicites, nos clients ou fournisseurs à rompre des contrats qu'ils pourraient avoir avec nos concurrents ;
- De priver ou de menacer de priver un concurrent d'une source d'approvisionnement ou de débouchés commerciaux, par exemple en incitant au boycott d'un concurrent ou en incitant l'un de nos fournisseurs à rompre ses engagements avec un concurrent;
- De dénigrer nos concurrents par quelque moyen que ce soit (fausse déclaration, rumeur ;..)
- Dans la mesure du possible, de créer ou favoriser une situation de dépendance (réciproque ou non) avec nos fournisseurs et nos clients ;
- D'agir sur la politique de prix de nos clients.

Nous vous rappelons qu'une violation du droit de la concurrence peut entraîner de lourdes sanctions pour le Groupe, comme pour le collaborateur à l'origine de l'acte prohibé.



Interdiction des actes de corruption et des paiements de facilitation

Nous invitons tous les collaborateurs, managers, fournisseurs, clients et autres Partenaires commerciaux de Babilou Family à lire et se référer au Code de conduite anti-corruption Babilou Family disponible sur le site internet www.babiliou-family.com

La corruption est inacceptable et n'est pas compatible avec les valeurs de notre Groupe, tant dans le cadre de relations avec les autorités publiques, que dans le cadre de relations privées avec nos différents Partenaires Commerciaux. C'est une infraction pénalement sanctionnée.

De ce fait, il est ainsi interdit de donner ou de recevoir tout avantage quelconque, sous la forme, par exemple, d'un paiement illicite ou du versement d'argent en vue de l'obtention d'un avantage indu.

Il est important pour chaque collaborateur de comprendre que les comportements visant à influencer de façon légitime ou illégitime un agent public, ou une entreprise ou personne privée risquent de détériorer durablement notre image.

Nous interdisons tout acte de corruption effectué de façon directe ou par un intermédiaire tel qu'un agent commercial ou un fournisseur. Nous pourrions être mis en cause même si le Groupe n'en a pas donné l'ordre.

Cette ligne de conduite nous impose donc de :

- Ne pas accepter ou solliciter de l'argent, ou tout autre avantage quelconque (cadeaux, invitations...), pouvant être perçu comme influençant une relation commerciale, ou nos relations avec l'administration publique ;
- Ne pas avoir recours à des intermédiaires pour faire ce que nous n'avons pas le droit de faire ou ce que nous nous interdisons de faire directement ;
- Choisir soigneusement nos Partenaires Commerciaux ;
- Encadrer étroitement nos relations avec les administrations publiques ;
- Nous assurer qu'ils sont informés de nos valeurs et s'engagent à les respecter notamment lorsqu'ils sont amenés à nous représenter dans des pays où le risque de corruption est élevé.



Cadeaux et invitations

Si offrir un cadeau ou faire une invitation de faible valeur peut être considéré comme un acte de courtoisie dans certaines situations, un tel acte peut prêter à confusion et être considéré comme un acte répréhensible constitutif de corruption. En outre, ces pratiques peuvent générer des conflits entre intérêts personnels et obligations professionnelles.

Il est strictement interdit d'offrir un cadeau ou tout avantage ou de faire une invitation à une personne dans le but d'obtenir un avantage indu ou d'exercer de façon non justifiée une quelconque influence sur ses actes ou celles d'un tiers.

Il est donc demandé à chaque géographie d'organiser un processus centralisé de tenue d'un registre des cadeaux recensant la nature, le montant et la date de perception de tout cadeau et invitation de la part de tiers.



Ainsi, il est, en toute hypothèse, formellement interdit de :

- Payer ou proposer de payer une somme d'argent à un Agent Public ou à un Partenaire Commercial de Babilou Family ou recevoir une somme d'argent de la part d'un Partenaire Commercial ;
- Offrir un cadeau à un Agent Public ;
- Offrir un cadeau ou une invitation à une personne dans le but d'obtenir, de manière induue, une contrepartie ou d'influencer sa décision ou celle d'un tiers (une autorisation administrative pour le compte de Babilou Family, etc.) ;
- Demander ou accepter un cadeau ou une invitation comme contrepartie, récompense ou motivation, pour accorder un contrat ou sélectionner un Partenaire Commercial de Babilou Family ;
- Offrir ou de recevoir un cadeau ou une invitation pendant une phase d'appel d'offres ou lors de la négociation d'un contrat ;
- Offrir un cadeau en argent liquide ou un bon cadeau.

Toutefois, et dans le respect de ce qui précède, certains cadeaux et invitations peuvent être offerts ou reçus, dans la limite d'un montant maximum annuel de 150 euros par Collaborateur.

Dès lors que vous recevez ou offrez des cadeaux ou invitations, vous devez garder à l'esprit ces trois règles simples : être transparent vis-à-vis de votre hiérarchie en l'informant immédiatement de tout cadeau ou invitation reçu, rester dans les limites du raisonnable et s'interroger sur la façon dont le cadeau que vous recevez pourrait être perçu vu de l'extérieur.

Ainsi pour être acceptables, les cadeaux et invitations reçus ou donnés au nom du Groupe Babilou Family :

- Doivent respecter les lois et les réglementations en vigueur, y compris les politiques connues de l'entreprise qui en bénéficie ;
- Doivent être exceptionnels et conformes aux usages commerciaux en vigueur (invitations occasionnelles à des déjeuners ou réceptions d'affaires) ;
- Doivent être d'une valeur raisonnable et symbolique et ne doivent pas être accordés fréquemment à la même personne ;
- Ne pas être en espèces ou en bons cadeaux.

Ethique or not ?

Ce tableau, non exhaustif, résume concrètement ce que Babilou Family considère éthique ou non :

Typologie du cadeau ou invitation	Caractéristiques	Règles
Objet publicitaire	Portant la marque ou le nom du fournisseur qui les adresse de façon visible et sans ambiguïté	Autorisé si l'objet a une valeur non significative ou symbolique
Objet non publicitaire	Sans aucun signe distinctif du fournisseur, parfois adressé via une société de distribution	Autorisé si l'objet a une valeur non significative ou symbolique
Invitation à un repas d'affaires	Quel que soit le restaurant	Accord préalable de la hiérarchie nécessaire si le montant excède 150€ par personne A fréquence raisonnable
Invitation à un voyage d'étude	France ou étranger	Accord préalable de la Direction Juridique ou au Compliance Officer. Obligation de payer ses frais personnels
Invitation à une manifestation	A l'occasion d'un événement sportif ou culturel	Accord préalable de la hiérarchie nécessaire Obligation de payer ses frais personnels
Invitation à un voyage d'agrément	France ou étranger	Interdit
Sommes en espèces ou bons d'achat échangeables contre des espèces	France ou étranger	Interdit

Conflits d'intérêts

Que ce soit dans votre vie professionnelle ou privée, aucune de vos actions ne doit entrer en conflit avec vos responsabilités professionnelles au sein du Groupe Babilou Family. La simple apparence d'un conflit d'intérêts pourrait nuire à la réputation du Groupe ainsi qu'à celle de ses collaborateurs et Partenaires Commerciaux.

Une situation de conflit d'intérêts existe lorsqu'un intérêt personnel interfère avec la fonction exercée au sein de Babilou Family et que cette interférence est susceptible d'influer l'exercice loyal de la fonction exercée pour le compte de Babilou Family.

De tels conflits sont susceptibles de se produire dès lors qu'un collaborateur se trouve dans une situation où ses intérêts personnels, sociaux, financiers ou politiques altèrent son jugement en ne servant plus objectivement les intérêts du Groupe.

A titre d'exemple, sont considérés comme un conflit d'intérêts potentiel le fait de :

- Se livrer à des opérations commerciales avec un fournisseur ou sous-traitant pour son propre compte ou pour le compte de tiers (famille, amis...);
- Investir directement ou indirectement dans le capital ou la dette d'un fournisseur ou d'un sous-traitant ;
- Participer au choix d'un fournisseur lorsqu'il existe un conflit d'intérêts ;
- Exercer un second emploi. Si cela est autorisé par le contrat de travail avec l'entreprise, cette activité doit toujours être préalablement autorisée par la hiérarchie.

Les conflits d'intérêts altèrent le jugement. En tant que collaborateur, vous devez éviter toute situation créant ou pouvant créer un conflit entre vos intérêts personnels (ou ceux des membres de votre famille) et ceux du Groupe.

Tous les Collaborateurs s'engagent à :

- Privilégier les intérêts de Babilou Family en s'abstenant de mettre en avant tout intérêt personnel, financier ou familial, qui pourrait faire naître un doute quant à leur intégrité;
- Informer leur hiérarchie et le cas échéant la Direction Juridique et le Compliance Officer au plus vite et par écrit en cas de conflits d'intérêts potentiels ou avérés ;
- S'abstenir de participer aux tâches et missions qui leur ont été confiées et susceptibles de donner lieu au conflit d'intérêt, le cas échéant.

La survenance d'un conflit d'intérêts n'est pas forcément insurmontable, l'important étant d'en informer sa hiérarchie afin de voir s'il est possible ou non de remédier à cette situation. Il conviendra à la hiérarchie de décider s'il est nécessaire de retirer un collaborateur d'un dossier en cours ou s'il est au contraire possible de l'autoriser à poursuivre son activité sous réserve de respecter certaines précautions ou adaptations.



Protection des informations sensibles/ confidentielles

Toute personne travaillant au service du Groupe Babilou Family peut avoir accès à des informations qualifiées de confidentielles, c'est-à-dire des informations n'ayant pas encore été rendues publiques et qui peuvent être d'une très grande valeur.

Quelle que soit la nature de ces informations (informations commerciales, informations couvertes par le secret professionnel etc.) et le support utilisé, chaque collaborateur doit avoir conscience des conséquences que peut représenter la divulgation volontaire de telles données pour le Groupe, nos collaborateurs et nos Partenaires Commerciaux. Nous sommes donc tous responsables de la protection de ces informations.

Avant de transmettre ces informations ou d'en révéler la teneur à des collègues ou à des tiers, il faut s'interroger sur le statut de ces informations, leur caractère stratégique ou non, leur degré de sensibilité et la légitimité d'un collaborateur ou d'un tiers à les recevoir.

Pour cela, quelques règles simples à suivre :

- Ne diffuser les informations sensibles qu'aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance dans le cadre de leur activité professionnelle ;
- Conserver de manière sécurisée toutes les informations confidentielles (fournisseurs, clients...) détenues sous format papier ou électronique ;
- Garder à l'esprit lors de vos échanges avec des personnes externes au Groupe (famille, presse, réseaux sociaux) que les informations internes n'ont pas vocation à être diffusées ;
- Ne pas transférer les informations sensibles ou confidentielles vers des supports (téléphone, ordinateur) personnels ou vers des adresses emails personnelles ;
- Ne pas conserver les informations internes (y compris toute copie), en cas de départ du Groupe Babilou Family ;
- S'interdire d'utiliser les informations sensibles ou confidentielles en dehors du Groupe Babilou Family.

Ceux d'entre nous ayant, par ailleurs, accès à des informations confidentielles reçues dans le cadre d'une négociation avec des Partenaires Commerciaux ont la même obligation de les protéger contre toute divulgation.

Vous pouvez dans l'exercice de vos fonctions, être confrontés à des tentatives d'extorsion. Si vous n'êtes pas certains de pouvoir divulguer des informations ou de pouvoir utiliser des informations en votre possession, demandez conseil à votre hiérarchie ou au service juridique.



Protection des données personnelles

Babilou Family s'engage également à protéger toutes les données à caractère personnel que le Groupe traite, conformément au Règlement Général sur la Protection des Données. Pour plus d'informations sur la manière dont le Groupe peut être amené à traiter vos données à caractère personnel, veuillez consulter la politique de données personnelles Groupe qui se trouve sur le site www.babilou-family.com et www.babilou.fr.

Représenter le Groupe

Vous représentez le Groupe vis-à-vis de l'extérieur et devez avoir conscience de l'image que vous véhiculez. Votre comportement se doit donc d'être professionnel et de refléter les valeurs du Groupe Babilou Family. La réputation du Groupe dépend du comportement de chacun d'entre nous.

A cet égard, nous devons :

- Veiller à ce qu'il n'y ait pas de confusion possible entre notre opinion ou intérêts personnels et ceux du Groupe ;
- Toujours nous identifier comme collaborateurs du Groupe lorsque nous utilisons des médias sociaux dans le cadre de nos activités professionnelles ;
- Agir en gardant à l'esprit que nous véhiculons les valeurs du Groupe dans notre langage et comportement professionnels ;
- Ne pas utiliser des ressources du Groupe (papier à en-tête, adresse mail professionnelle) pour nos affaires personnelles ou pour exprimer nos points de vue personnels.

Le Groupe est amené à s'exprimer dans les médias ou à être sollicité par ces derniers pour évoquer sa stratégie, ses performances, ses projets à venir...

Nous ne devons pas :

- Parler ou écrire ou prendre tout engagement au nom du Groupe Babilou Family. Seules les personnes habilitées par la Direction Générale sont autorisées à le faire.
- Parler ou écrire sur des sujets hors de notre champ d'expertise.



Protection des actifs du Groupe

Les biens du Groupe ne sont pas uniquement des éléments physiques ou tangibles (marchandises, fournitures, ordinateurs...), ils englobent également :

- Les biens incorporels comme les idées, les concepts ou encore les savoir-faire que vous développez tout au long de votre activité professionnelle au sein du Groupe ;
- Les bases de données clients ou fournisseurs ainsi que toutes les informations auxquelles vous avez accès pour assurer votre fonction.

A ce titre nous nous engageons à :

- Préserver et protéger les ressources du Groupe afin d'éviter qu'elles ne soient endommagées, utilisées à des fins illégales ou illégitimes, transférées ou cédées sans autorisation ;
- Préserver et respecter la propriété intellectuelle d'autrui. Il n'est possible d'utiliser les ressources appartenant à des tiers qu'après s'être assuré que le Groupe en a bien le droit.

Nous ne devons pas :

- Utiliser les ressources du Groupe à des fins personnelles. L'usage personnel des outils de communication tels que le courrier électronique, le téléphone, internet, etc... peut être toléré dès lors qu'il est limité, qu'il n'entraîne pas de coûts déraisonnables et n'empiète pas sur l'activité professionnelle.
- Faire un usage inapproprié des systèmes d'information, du courrier électronique et d'internet.
- Utiliser des ressources appartenant à des tiers sans être assuré que le Groupe en a le droit.

Sincérité de l'information –Blanchiment d'argent

Nous avons tous l'obligation de nous assurer que les informations figurant dans nos documents financiers sont exactes.

Il est notamment primordial de fournir à nos actionnaires des informations fidèles, fiables et dans le respect des normes et réglementations comptables, financières et boursières en vigueur.

Le blanchiment d'argent est un délit qui consiste à faciliter la justification mensongère de l'origine des biens ou des revenus d'un crime ou d'un délit ou à apporter un concours à une opération de placement, de dissimulation ou de conversion du produit direct ou indirect d'un crime ou d'un délit.



Nous devons :

- Conserver les documents financiers et professionnels en toute sécurité et respecter les consignes d'archivage ;
- Coopérer avec les auditeurs internes et/ou externes ;
- Faire preuve de vigilance afin de nous assurer que nous travaillons avec des Partenaires Commerciaux ayant des activités légitimes et dont les fonds n'ont pas d'origine criminelle ou délictuelle ;
- Refuser les transactions en espèces. Si aucune autre possibilité n'est envisageable et uniquement dans la limite de montants légalement autorisés, ces transactions doivent faire l'objet d'une autorisation expresse de la Direction Générale et être correctement enregistrées et documentées dans les comptes du Groupe.

Si un élément quelconque d'une transaction proposée semble inadéquat ou susceptible de violer des lois ou réglementations en vigueur, alertez votre supérieur hiérarchique qui se rapprochera de la Direction Juridique du Groupe.

Prévention de la fraude

L'ensemble des Collaborateurs et des dirigeants de Babilou Family s'interdisent de commettre tout acte pouvant constituer une forme de fraude. La fraude consiste notamment à tromper délibérément autrui pour obtenir un bénéfice quelconque, de manière illégitime ou illégale, ou se soustraire à une obligation contractuelle ou légale.

Il est notamment interdit de :

- Détourner des sommes, des produits, des matériels, appartenant au Groupe pour en faire un usage personnel ou différent de celui qu'en fait Babilou Family ;
- Falsifier tout document, notamment comptable, administratif, ou financier (états financiers ou factures par exemple) ;
- Emettre une fausse déclaration, que celle-ci soit obligatoire ou facultative, pour une entité privée ou d'une autorité publique qui la demande en vertu de la loi ou d'un contrat ;
- Détruire des pièces justificatives ;
- Commettre toute autre action qui pourrait être assimilée à la fraude par exemple en usurpant l'identité d'une personne (comme l'usurpation de signature).

Les Collaborateurs s'engagent à conserver les justificatifs des opérations financières effectuées, et à retranscrire ces opérations fidèlement dans le système comptable de Babilou Family.



BABILOU FAMILY EN TANT QU'EMPLOYEUR

Babilou Family souhaite garantir à l'ensemble de ses collaborateurs un cadre de travail agréable et respectueux de la sphère personnelle. Trois grands principes guident Babilou Family dans son rôle d'employeur :

- **Bienveillance** : Babilou Family demande à l'ensemble de ses collaborateurs de travailler ensemble avec respect, bienveillance, solidarité et confiance. Toutes les formes de discrimination, de harcèlement ou de dénigrement sont intolérables et contraires à l'éthique de Babilou Family.
- **Respect des droits de l'Homme** : nous nous engageons non seulement à respecter mais aussi à promouvoir le respect des Droits de l'Homme.
- **Respect des lois et des coutumes** : Babilou Family est présent dans plusieurs pays et se doit de respecter la législation internationale, la législation locale et les coutumes. Si la législation ou une coutume est plus stricte que la Charte Ethique, alors elles doivent s'appliquer. Si tel n'est pas le cas, c'est la Charte Ethique qui doit s'appliquer sauf si cela représente un comportement illicite. Cette articulation des normes sera réalisée dans le respect des droits locaux concernés.



Plus précisément Babilou Family s'engage :

- A garantir le respect des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales
- A garantir le respect des réglementations et lois nationales et internationales
- A garantir l'interdiction du travail forcé ou de l'esclavage moderne
- A garantir le respect de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant de 1989
- A garantir le respect des dispositions édictées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
- A promouvoir un cadre de travail libre de toute forme de harcèlement et un système de signalisation anonyme
- A promouvoir la non-discrimination, la diversité et l'égalité des chances
- A assurer un environnement de travail et des conditions favorisant le bien-être au travail et un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- A garantir la protection des données personnelles des collaborateurs
- A proscrire le travail des enfants dans le respect des dispositions de l'OIT
- A respecter la liberté d'association de nos collaborateurs et la possibilité de mener des négociations collectives dans le respect des droits locaux applicables
- A garantir la santé (physique et mentale) et la sécurité de nos collaborateurs en leur fournissant notamment les équipements et protections nécessaires pour l'exercice de leurs fonctions

Prohibition de toute forme de harcèlement

Babilou Family s'engage à promouvoir un environnement de travail sain dépourvu de toute forme de harcèlement sexuel et/ou moral. De leur côté, les collaborateurs de Babilou Family s'engagent à veiller à entretenir des relations de travail guidées par le respect de l'autre en adoptant des pratiques managériales, un comportement et un mode de communication adaptés.

Harcèlement moral

Le respect d'autrui est une valeur fondamentale au sein de Babilou Family.

Chacun d'entre nous a droit au respect et à la dignité humaine.

Tout comportement ou action allant à l'encontre de ces principes, et en particulier, toute forme de harcèlement moral est inacceptable.

Babilou Family respecte les lois nationales en matière de harcèlement moral et ne tolère aucune conduite ou comportement blessant qui pourrait créer une situation hostile au sein de l'environnement de travail, ni aucune attitude pouvant s'apparenter à du harcèlement moral.

A cette fin, nous demandons à tous nos collaborateurs :

- De travailler et de communiquer avec leurs interlocuteurs (internes ou externes) de façon respectueuse avec écoute et bienveillance ;et
- De signaler à sa hiérarchie, à la Direction des ressources humaines ou sur la plateforme dédiée aux lanceurs d'alerte (<https://www.bkms-system.com/babilou-alertcenter>) toute situation s'apparentant à du harcèlement moral,

étant entendu que tout comportement assimilable à du harcèlement moral pourra donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Harcèlement sexuel

Le respect d'autrui est une valeur fondamentale au sein de Babilou Family.

Chacun d'entre nous a droit au respect et à la dignité humaine.

Tout comportement ou action allant à l'encontre de ces principes, et en particulier, toute forme de harcèlement sexuel est inacceptable.

Babilou Family respecte les lois nationales en matière de harcèlement sexuel et ne tolère aucune conduite ou comportement qui serait de nature à créer une situation intimidante ou offensante au sein de l'environnement de travail qui pourrait s'apparenter à du harcèlement sexuel.

A cette fin, nous demandons à nos collaborateurs :

- De s'abstenir de tout comportement pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel tant en interne que vis-à-vis des tiers avec lesquels ils sont en contact professionnel, et
- De signaler à sa hiérarchie, à la Direction des ressources humaines ou à la plateforme d'alerte éthique (<https://www.bkms-system.com/babilou-alertcenter>) toute situation s'apparentant à du harcèlement sexuel,

étant entendu que tout comportement assimilable à du harcèlement sexuel pourra donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

PROHIBITION DE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ET PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Babilou Family applique une politique des ressources humaines égalitaire et veille à respecter et faire respecter par ses collaborateurs (managers notamment) le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et plus globalement entre les salariés placés dans la même situation est fondamental au sein de Babilou Family.

A ce titre, Babilou Family veille à ce que les différences de traitement entre les salariés placés dans la même situation reposent sur des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables.

Enfin, Babilou Family a pour principe de n'opérer aucune discrimination fondée sur un motif illicite tels que l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, les mœurs, l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie ou à une nation déterminée, l'état de santé, le handicap, la religion, les convictions politiques ou activités syndicales ainsi que l'ensemble des motifs illicites définis par la loi.

BIEN-ÊTRE DES ENFANTS ACCUEILLIS AU SEIN DE BABILOU FAMILY ET PROHIBITION DES ABUS

La prise en charge, le bien-être et l'épanouissement des enfants accueillis au sein des structures Babilou Family est au cœur des priorités de Babilou Family.

En conséquence, nous demandons à nos collaborateurs d'adopter :

- Un comportement propice à favoriser l'épanouissement de chaque enfant,
- Une attitude et un mode de communication bienveillant à tous les égards envers les enfants accueillis mais également envers leurs parents.

Tout comportement agressif, violent et/ou inadapté adopté à l'encontre d'un enfant et / ou d'un parent est inacceptable et pourra donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Aucun abus et aucune forme de maltraitance envers un enfant ne sera toléré par Babilou Family.

- L'abus est défini conformément aux réglementations locales applicables. Sous réserve de dispositions locales plus protectrices des enfants, Babilou Family considère que constitue un abus tout acte portant atteinte à l'intégrité émotionnelle, physique ou sexuelle d'un enfant.
- La maltraitance d'un enfant se définit comme toute forme de violence ou de négligence dont sont victimes les enfants de moins de 18 ans. Elle comprend tous les types de mauvais traitements physiques et/ou émotionnels, d'abus sexuels, de négligence et d'exploitation commerciale ou autre qui entraînent un dommage réel ou potentiel pour la santé, la survie, le développement ou la dignité de l'enfant dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir.

Responsabilité sociétale –développement durable

Être écocitoyen et favoriser le développement durable, c'est savoir allier sauvegarde de l'environnement, développement économique et éthique sociale.

Nous veillons à l'égalité des chances : emploi des seniors, non-discrimination (équipes multiculturelles), insertion des personnes en situation de handicap. Nous attachons également une grande importance à l'environnement de la crèche et à ce qu'elle reflète la variété sociale de son territoire d'implantation.

Nous nous engageons donc à :

- Contribuer aux initiatives environnementales de Babilou Family ;
- Favoriser l'utilisation de matériaux recyclables et le développement d'emballages biodégradables ;
- Prendre des mesures nécessaires pour empêcher les infractions aux directives environnementales
- Prendre en compte les règles de Babilou Family sur la protection de l'environnement
- Accueillir chaque enfant, en dehors de tout stéréotype lié à son sexe, son état de santé, son apparence physique, sa couleur de peau, sa culture...





II. BABILOU FAMILY ET SES FOURNISSEURS

Les fournisseurs occupent une place stratégique dans l'écosystème de Babilou Family, la qualité des relations que nous entretenons avec eux est donc essentielle à notre succès.

Le processus de sélection de nos fournisseurs est au cœur de nos préoccupations afin de garantir que nos Partenaires Commerciaux soient en ligne avec les valeurs que nous portons et les responsabilités qui nous incombent.

En tant qu'entreprise leader de l'accueil de la petite enfance, nous avons également le devoir de les accompagner dans une démarche d'amélioration durable sans ingérence dans leurs affaires.

A ce titre, dans une démarche conjointe de construction de relations solides et durables, nos fournisseurs s'engagent à respecter le code de conduite anti-corruption et la présente Charte Ethique et plus particulièrement les exigences décrites dans la section suivante.

Droits Humains et Conditions de Travail

Les fournisseurs de Babilou Family s'engagent :

- A garantir le respect des droits de l'Homme et des libertés fondamentales
- A garantir le respect des dispositions des réglementations et lois nationales et internationales
- A garantir l'interdiction du travail forcé ou de l'esclavage moderne
- A garantir le respect de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant de 1989
- A garantir le respect des dispositions édictées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
- A promouvoir un cadre de travail libre de toute formes de harcèlement et un système de signalisation anonyme
- A promouvoir la non-discrimination, la diversité et l'égalité des chances
- A assurer un environnement et des conditions de travail favorisant le bien-être au travail ainsi qu'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle
- A garantir la protection des données personnelles des collaborateurs
- A proscrire le travail des enfants dans le respect des dispositions de l'OIT
- A respecter la liberté d'association et la liberté syndicale de nos collaborateurs ainsi que la possibilité de mener des négociations collectives dans le respect des droits locaux applicables
- A respecter le droit de grève de nos collaborateurs, lorsqu'il est exercé conformément la réglementation locale applicable
- A garantir la santé (physique et mentale) et la sécurité de nos collaborateurs en leur fournissant notamment les équipements et protections nécessaires pour l'exercice de leurs fonctions

La démarche responsable de Babilou Family s'exprime aussi dans le dialogue social que la Direction entretient avec les instances représentatives du personnel, le cas échéant et dans le respect de l'indépendance et du pluralisme syndical conformément à la réglementation locale applicable.

Respect de l'Environnement

Lors de la sélection de ses Partenaires Commerciaux, Babilou Family porte une attention particulière aux fournisseurs qui s'engagent dans une démarche durable de respect de l'environnement ; à ce titre nos fournisseurs doivent s'engager à mener à bien les actions nécessaires à la réduction de leur impact environnemental.

Cet engagement doit être envisagé :

- En amont, lors des phases de conception, dans le choix des matières premières et dans la sélection des fournisseurs
- Durant les processus de production et de mise à disposition des biens ou des services aux clients
- En aval, dans le traitement des déchets résiduels ou du recyclage généré par le bien ou service

Le fournisseur doit s'engager dans une démarche :

- De réduction de sa consommation d'énergie et de choix d'énergies durables
- De réduction de sa consommation d'eau
- De choix de matières premières durables et en priorité locales
- De réduction des émissions de CO2 sur l'ensemble de sa chaîne de valeur
- De l'usage de matières premières ne participant pas à la déforestation

Engagement mutuel dans nos relations fournisseurs /clients

Babilou Family et ses fournisseurs s'engagent mutuellement à respecter et à faire respecter avec l'ensemble de leurs Partenaires Commerciaux :

- L'indépendance de leurs sociétés dans la conduite de leurs affaires, sans ingérence. Cela ne doit toutefois pas empêcher la recherche de nouvelles exigences communes, notamment en matière de qualité des biens et services
- La confidentialité des données, de décisions et des projets
- L'absence de conflits d'intérêts en alertant le ou les Partenaires Commerciaux susceptibles de se trouver dans une situation délicate afin de prendre les mesures et décisions adéquates
- Une concurrence loyale avec un traitement de chaque partie prenante conforme au droit applicable
- L'équité et la transparence dans nos relations et dans la conduite de nos projets et de nos négociations
- Ne pas favoriser la création d'une dépendance réciproque





III. NOTRE DISPOSITIF D'ALERTE

Signalement des violations de la Charte éthique

Le Groupe encourage le dialogue et favorise l'échange. Il est donc important pour tous nos collaborateurs de signaler les comportements inacceptables qui constituent un frein à la performance économique et sociale de l'entreprise.

La voie privilégiée pour aborder de telles préoccupations est de contacter votre hiérarchie directe. Toutefois, si vous estimez qu'informer votre hiérarchie directe peut présenter des difficultés ou que l'irrégularité à signaler pourrait ne pas donner lieu à un suivi approprié, vous pouvez vous rapprocher de votre Interlocuteur Ressources Humaines, des représentants du personnel et en dernier recours, via le Portail d'alerte éthique de Babilou Family : <https://www.bkms-system.com/babilou-alertcenter>

