



VERHALTENSKODE X

Danobat S. Coop. orientiert sich an den Grundsätzen der Transparenz, Partizipation und Effizienz und arbeitet daran, den Menschen, ihrer Umwelt und der Gesellschaft zentrale Werte zu vermitteln.

Das aktive Engagement unserer hochqualifizierten Mitarbeiter ist die Grundlage für unseren Erfolg. Lebenslanges Lernen ist ein wesentlicher Aspekt für unser Team, und wir verbessern ständig unsere Fähigkeiten und Kenntnisse, um immer einen Schritt voraus zu sein.

1. AIMS

Ein tadelloses Verhalten gegenüber allen Menschen, mit denen sie zusammenarbeitet, gehört seit den Anfängen der Danobat S. Coop. zu ihren Prioritäten. Die Grundsätze, die das Funktionieren der Genossenschaft bestimmen, sind Teil unserer Unternehmenskultur.

Der vorliegende Verhaltenskodex soll diese Grundsätze zusammenfassen und in einem schriftlichen Dokument niederlegen, das als Leitfaden für die tägliche Arbeit der Genossenschaft und aller ihrer Mitarbeiter dient und eine Reihe grundlegender Leitlinien enthält, die stets zu beachten sind.

Die Zusammenarbeit, das Vertrauen, der Respekt und die vertrauliche Behandlung aller Äußerungen und Mitteilungen zwischen Dritten und Danobat S. Coop. sind die Grundlage für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Kodex.

2. AUFTRAG VON DANOBAT

Unser Ziel ist es, dem Markt eine unverwechselbare Antwort zu bieten, die sich von der Konkurrenz abhebt und auf hochwertigen Lösungen basiert, die Produkte mit modernster Technologie und Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem Bearbeitungs- und Herstellungsprozess während des gesamten Lebenszyklus des Produkts kombinieren.

Das hochinnovative Management von Danobat stützt sich auf zwei Säulen:

- Unsere Kunden als einzige Quelle, die die notwendigen Ressourcen für ein nachhaltiges und rentables Wachstum unseres Unternehmens generieren, für das wir die strategischen Sektoren und Märkte auswählen werden, die es uns ermöglichen, eine weltweite Führungsposition zu erreichen und zu halten, indem wir in Zusammenarbeit mit Kunden, die in ihrem Sektor führend sind, hochmoderne Lösungen entwickeln.
- Menschen als einzigartiger Unterscheidungsfaktor, der einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil schafft, und in dieser Hinsicht werden wir das Mondragon Cooperative Management Model anwenden, da es die Geschichte von Danobat mit den Bestrebungen seines Teams von Menschen verbindet.

All dies wird die Unternehmensleistung und die Zufriedenheit der Menschen, die bei Danobat arbeiten, verbessern und zur Schaffung von Wohlstand und kooperativer Beschäftigung beitragen, immer mit einer Haltung des ständigen Respekts für die lokale Umgebung und die Umwelt.

In Verbindung mit unserem Auftrag ist unsere tägliche Arbeit von einer Reihe von Werten und Verhaltensweisen geprägt, die sich wie folgt zusammenfassen lassen:

3. WERTE VON DANOBAT

Danobat S. Coop. vertritt ein soziales Unternehmensprojekt, das auf Menschen basiert: engagierte Menschen mit einer genossenschaftlichen Identität, die das Ziel teilen, dauerhaften, nachhaltigen Wohlstand und Beschäftigung in ihrem lokalen Umfeld und den Ländern, in denen wir arbeiten, zu schaffen.

Um dies zu erreichen, haben wir die folgenden Werte festgelegt:

EIN KUNDENORIENTIERTER ANSATZ

- Bereitstellung eines schnellen und zufriedenstellenden Dienstes, der den Bedürfnissen der Kunden entspricht.
- Eine vertrauenswürdige, zuverlässige Antwort zu geben.
- Innovieren und anpassen, maßgeschneiderte Lösungen anbieten, den Kunden als Inspirationsquelle sehen.
- Übernahme der Verpflichtungen im Rahmen des Projekts.
- Ansprechbar und proaktiv sein, zuhören und verstehen.
- Aus Feedback lernen, um sich zu verbessern.
- Beobachtung des Sektors und der Markttrends (Kunden und Wettbewerber).
- Berücksichtigung aller Glieder der Kette im Entscheidungsprozess des Projekts.

WELTWEITE INNOVATION

- Ermutigung Kreativität, Loslösung von konventionellen Verfahren und Veränderungen vorzuschlagen.
- Erkundung und Beobachtung von Verfahren (außerhalb und innerhalb des Unternehmens).
- Antizipieren der Notwendigkeit von Veränderungen mit einer mittel- und langfristigen Vision.
- Abschätzung und Übernahme von Risiken.
- Vermeidung von Vorurteilen gegenüber Vorschlägen für Veränderungen.
- Austausch und Zusammenarbeit (außerhalb und innerhalb des Unternehmens).
- Im Angesicht von Widrigkeiten nicht aufgeben.

SELBSTVERPFLICHTUNG/SELBSTVERANTWORTUNG

- Streben nach ständiger Verbesserung durch Selbstkritik und Lernen.
- Sie zeigen Initiative, Führungsqualitäten und Tatkraft.
- Missstände offen ansprechen, Vorschläge machen, eigene Verstrickungen zugeben.

- Übernahme von Verantwortung.

- Delegieren und Entscheidungen treffen.
- Strenges und flexibles Arbeiten.
- Verpflichtungen für Treffen.
- Wünsche und Ziele für die Entwicklung haben.

EIN AUF DEN MENSCHEN AUSGERICHTETER ANSATZ

- Hilfe bei der Entwicklung von Einstellungen und Fähigkeiten, als Menschen und als Fachleute.
- Anerkennung von Arbeit und Mühe.
- Ermutigung zum Selbstmanagement, Akzeptanz von Fehlern, mit dem Ziel der persönlichen Weiterentwicklung.
- Erläuterung der relevanten Informationen über anstehende Entscheidungen und Unterrichtung der betroffenen Personen, sowohl vor als auch nach der Entscheidung.
- Wir nehmen uns Zeit für jeden Einzelnen, um ihn in das Projekt einzubinden und seine Anliegen zu erfahren und zu berücksichtigen.
- Konstruktive "Kritik" üben, die auf die Verbesserung der Leistung der Mitarbeiter abzielt.
- Behandlung aller Mitarbeiter mit Herzlichkeit und Respekt.

TEAMARBEIT/KOOPERATION

- Zuhören, teilnehmen, teilen, respektieren und aufrichtig sein.
- Delegieren, Unabhängigkeit und Verantwortung für die Entscheidungsfindung und Aufgabenerfüllung übertragen.
- Keine Angst haben, um Hilfe zu bitten und sie anzubieten.
- Sich für die Ziele und Entscheidungen des Teams einsetzen.
- Entscheidungen zu treffen, die einvernehmlich und mit einem multiplen Ansatz getroffen werden sollten.
- Leitung von Teams aus einer Führungsposition heraus, Festlegung von Zielen, Verantwortlichkeiten und Risiken.
- Bewertung der geleisteten Arbeit, Förderung der Anerkennung und Konzentration auf Verbesserungen.
- Schaffung eines vertrauensvollen Umfelds.

WANDELNDE GESELLSCHAFT

- Förderung der Einstellung von Menschen mit Schwierigkeiten bei der sozialen und beruflichen Integration.
- Proaktiv sein, sich um eine bessere Integration in die Gesellschaft bemühen.
- Unterstützung von Genossenschaften, die sich in Schwierigkeiten befinden, im Hinblick auf ihre Zukunftsfähigkeit durch Umstrukturierung und Standortverlagerung.
- Förderung der Freiwilligenarbeit mit Solidaritätsinitiativen.
- Vorrang der Genossenschaft vor den persönlichen Interessen der Mitglieder, um die langfristige Nachhaltigkeit zu gewährleisten und die Unterstützung der Gesellschaft zu erhalten.
- Danobat soll ein offenes, attraktives Unternehmen sein, in dem Frauen und Männer mit gleichen Chancen arbeiten können.

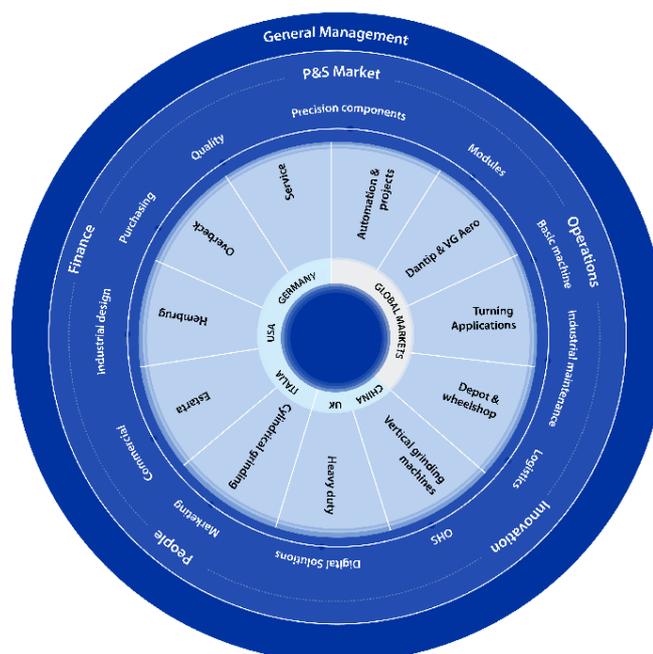
- Förderung des Kooperativismus als Mittel zur sozialen Umgestaltung.

4. ORGANISATIONSSTRUKTUR

Die Struktur von Danobat ist im Wesentlichen auf die Kunden ausgerichtet, mit Geschäftsbereichen oder Tochtergesellschaften, die auf deren Bedürfnisse eingehen und von einem vom Generaldirektor ernannten Verwaltungsrat geleitet werden.

Management, das vom EZB-Rat ausgewählt wurde.

Dieser Rat wird wiederum von der Generalversammlung ernannt, die auch die Mitglieder des Überwachungsausschusses und des Beschwerdeausschusses ernennt, wobei letzterer die Arbeit der anderen Organe überwacht.



5. ANWENDUNGSBEREICH

5.1. Personen, für die der Kodex gilt Der Verhaltenskodex von Danobat S. Coop. richtet sich in erster Linie an alle Personen, die ihre Dienste bei Danobat erbringen, sei es als Verwaltungsangestellte, Manager, Geschäftspartner, Arbeitnehmermitglieder oder Angestellte, die alle ihr Verhalten an den Kodex anpassen müssen.

Der Verhaltenskodex gilt auch für alle Vertreter, Bevollmächtigten, Agenten und Vermittler, die im Interesse, im Namen oder im Auftrag von Danobat S. Coop.

Diese Personen oder Einrichtungen müssen ihr Verhalten an den Normen des Kodex ausrichten, wenn sie die Interessen von Danobat S. Coop. vertreten oder verwalten.

5.2. Kontrollstruktur für die Überwachung

Für die Überwachung der Einhaltung des Kodex ist der Leiter der Personalabteilung zuständig, dessen Aufgaben wie folgt aussehen

- Sicherstellung, dass alle Mitarbeiter von Danobat S. Coop. und alle anderen, für die der Kodex von Interesse sein könnte, angemessen über ihn informiert werden.
- Überarbeitung des Kodex.
- Wahrung der Vertraulichkeit.

Alle Mitarbeiter von Danobat S. Coop. werden über das Mitarbeiterportal über diesen Verhaltenskodex informiert.

5.3. Das Engagement der Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter müssen den Kodex und das darin beschriebene Verhalten im Einklang mit seinen Grundsätzen lesen.

6. ALLGEMEINE VERHALTENS NORMEN

6.1. Hauptgrundsatz: Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften

Bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit müssen Danobat S. Coop. und alle mit ihr verbundenen Personen die geltenden Rechtsvorschriften kennen und einhalten.

Wird man gezwungen oder angestiftet, sich nicht an das Gesetz zu halten, so ist dies unverzüglich dem unmittelbaren Vorgesetzten oder dem Leiter der Personalabteilung zu melden.

6.2. Gegen Korruption und Bestechung

Danobat S. Coop. ist bestrebt, seine Tätigkeit auf ethische, integre und verantwortungsvolle Weise auszuüben und lehnt jegliche Praktiken der Bestechung, Korruption, Erpressung oder des Betrugs ab.

Es ist strengstens untersagt, Geschenke von Dritten anzunehmen und/oder Dritten anzubieten, wenn sie von ausreichendem Wert sind, um als über den Charakter eines Höflichkeitsgeschenks hinausgehend interpretiert zu werden, und wenn sie mit dem Ziel gemacht werden, eine Vorzugsbehandlung für einen Mitarbeiter des Unternehmens zu erreichen.

Die Mitarbeiter von Danobat S. Coop müssen Situationen vermeiden, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, und dürfen sich nicht durch Faktoren beeinflussen lassen, die außerhalb ihres beruflichen Ermessens liegen und die Objektivität und unabhängige Entscheidungsfindung beeinträchtigen könnten.

6.3. Meldung von unangemessenem Verhalten

Jede Person, die ein Fehlverhalten oder Praktiken beobachtet, die nicht mit diesem Verhaltenskodex übereinstimmen, kann dies ihrem Vorgesetzten oder dem Leiter der Personalabteilung melden.

Danobat S. Coop. garantiert, dass die eingegangenen Beschwerden mit der größtmöglichen Vertraulichkeit behandelt werden.

6.4. Förderung der Achtung der Menschenwürde und der Menschenrechte

Danobat S. Coop. verpflichtet sich, die Menschenrechte bei all ihren Aktivitäten und in allen Ländern, in denen sie tätig ist, uneingeschränkt zu respektieren. Sie fördert in ihrem Einflussbereich die Chancengleichheit, die Achtung der persönlichen Würde und der Rechte jedes Einzelnen.

7. TRANSAKTIONEN UND ALLGEMEINER KONTROLLRAHMEN

Jede Transaktion, die im Interesse von Danobat S. Coop. getätigt wird, muss den geltenden Rechtsvorschriften entsprechen und überprüfbar sein.

Alle Informationen, die Danobat S. Coop. an interne Prüfer und/oder externe Beauftragte weitergibt, müssen auf dem neuesten Stand, genau und streng sein, von geeigneten Mitarbeitern erstellt werden und den geltenden Rechtsvorschriften entsprechen.

8. STAFF

8.1. Einarbeitung in das Unternehmen

Mitarbeiter und Dritte müssen von Danobat S. Coop. in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften unter Vertrag genommen werden.

Vor dem Beitritt zur Genossenschaft müssen die angehenden Mitglieder die folgenden Dokumente ausfüllen:

- Der Vertrag über die kooperative Partnerschaft unter der Voraussetzung, dass sie die Probezeit bestehen und die festgelegten finanziellen Verpflichtungen erfüllen.
- Anmeldung bei Lagun-Aro Entidad de Previsión Social Voluntaria und/oder bei der Sozialversicherung.
- Alle von der Personalabteilung geforderten Verwaltungsunterlagen.

8.2. Gehälter

Danobat S. Coop. muss über die Zahlung der monatlichen Gehälter und Überstunden seiner Mitarbeiter, einschließlich der Zeitarbeiter, Buch führen.

8.3. Arbeitszeiten

Der EZB-Rat legt für jedes Kalenderjahr die Zahl der in der Genossenschaft zu leistenden Arbeitsstunden fest.

Die Direktion ist auf der Grundlage eines Berichts des Sozialrats für die Festlegung des Jahreskalenders und der Arbeitszeiten für das gesamte Jahr auf der Grundlage der vom EZB-Rat festgelegten Kriterien zuständig.

8.4. Lohnbedingungen

Danobat S. Coop. muss seinem Personal mindestens den garantierten Mindestlohn gemäß der geltenden Gesetzgebung zahlen.

Die Löhne müssen regelmäßig nach Maßgabe der geleisteten Arbeit und der geltenden Rechtsvorschriften gezahlt werden.

8.5. Bezahlung von Überstunden

Das Personal der Danobat S. Coop. und ihrer Drittfirmen muss für Überstunden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und den geltenden internen Arbeitsvorschriften entschädigt werden.

8.6. Verlassen Sie

Das Personal der Danobat S. Coop. und ihrer Drittunternehmen muss gemäß den geltenden Rechtsvorschriften Anspruch auf Urlaub haben (Krankheit, Urlaub, Mutterschaftsurlaub, Feiertage usw.).

8.7. Vorteile

Danobat S. Coop. muss seinem Personal die Leistungen gewähren, auf die es gesetzlich Anspruch hat.

8.8. Kinderarbeit

Danobat S. Coop. lehnt jede Form von Kinderarbeit innerhalb des Unternehmens und in der Lieferkette ab und verfügt über ein Verzeichnis, aus dem das Geburtsdatum der gesamten Belegschaft hervorgeht. * *Gemäß dem Übereinkommen C138 (Übereinkommen über das Mindestalter von 1973) gilt als Kind jede Person unter 15 Jahren, es sei denn, die örtliche Gesetzgebung legt ein höheres Alter oder das Alter der Schulpflicht fest; in diesem Fall gilt das gesetzliche Alter.*

8.9. Zwangsarbeit

Danobat S. Coop. kann seine Mitarbeiter nicht zu Zwangsarbeit verpflichten und darf keine Gewalt (Androhung von Strafen usw.) anwenden.

**Als Zwangsarbeit gilt jede Arbeit, die unter Androhung von Strafe, Beschlagnahme von Eigentum (Personalausweis, Reisepass usw.) verrichtet wird und für die sich die betreffende Person nicht freiwillig gemeldet hat.*

Danobat S. Coop. Danobat S.A. Coop. verpflichtet sich, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung der diesbezüglichen Politik zu gewährleisten und bei der Ausübung ihrer Tätigkeit jede Art von Verhalten zu vermeiden, das möglicherweise als eine Form der modernen Sklaverei oder des Menschenhandels eingestuft werden könnte.

8.10. Diskriminierung

Danobat S. Coop. lehnt jede Form von Belästigung, Diskriminierung, Missbrauch oder jede andere Art von physischer oder psychischer Gewalt ab. Darüber hinaus erkennt sie die bestehenden kulturellen Unterschiede sowie die in jedem Land geltenden unterschiedlichen Normen an und schafft ein Arbeitsumfeld, in dem die Mitarbeiter fair, mit Respekt und Würde behandelt werden.

Die Beschäftigungsbedingungen müssen dem individuellen Anforderungsprofil für die Stelle entsprechen und dürfen niemals mit persönlichen Eigenschaften oder Überzeugungen übereinstimmen. Daher darf es bei der Einstellung, der Vergütung und den Leistungen, der Beförderung, der Disziplin und der Beendigung von Verträgen keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Religion, Geschlecht, Familienstand, Alter, politischer Zugehörigkeit, Geburtsort, sexueller Orientierung oder anderen gesetzlich verbotenen Gründen geben.

Darüber hinaus hat Danobat S. Coop. einen Plan zur Gleichstellung der Geschlechter entwickelt und umgesetzt und damit ausdrücklich anerkannt, dass die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein Recht ist, und die Gleichstellung als Grundlage der sozialen Verantwortung von Unternehmen betrachtet.

8.11. Umgang mit Konflikten

Die Genossenschaft erkennt an, dass alle Menschen das Recht auf einen wirksamen Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben, und verpflichtet sich in Anbetracht der Tatsache, dass alle Arten von Konflikten, Gewalt oder Diskriminierung ein psychosoziales Risiko darstellen, jeglichem Verhalten vorzubeugen, das zu zwischenmenschlichen Konflikten führt, dieses Verhalten im Voraus zu erkennen und in geeigneter Weise zu beseitigen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu fördern, das frei von organisatorischen Risiken ist und in dem die Achtung der Menschenwürde einen Wert an sich darstellt.

In diesem Zusammenhang verpflichtet sich die Genossenschaft, ausreichende personelle und materielle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um gegebenenfalls die Folgen dieser Art von Verhalten zu bekämpfen und alle organisatorischen, ausbildungs- und informationsbezogenen Maßnahmen zu ergreifen, die für die Prävention erforderlich sind, und ein gesundes physisches und psychosoziales Umfeld auf allen Ebenen der Organisation zu fördern.

Aus diesem Grund hat Danobat S. Coop. ein geeignetes Verfahren festgelegt, um

solche Situationen zu lösen, wenn sie auftreten.

Jeder Arbeitnehmer, der von einer Situation der Belästigung und/oder Gewalt betroffen ist oder davon Kenntnis hat, kann diese Situation melden:

- Der Vorsitzende der Genossenschaft
- Der Genossenschaftsmanager
- Der Personalleiter der Genossenschaft
- Der Betriebsarzt

8.12. Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern

Rechte

- Das Recht auf Arbeit.
- Das Recht auf Beförderung und das Recht auf Zugang zur beruflichen Weiterbildung.
- Das Recht, aufgrund der auszuführenden Arbeiten weder direkt noch indirekt diskriminiert zu werden.
- Ein weiteres wesentliches Recht ist die Achtung der Privatsphäre des Arbeitnehmers und die Wahrung seiner Würde.
- Das Recht auf pünktliche Bezahlung, unabhängig davon, ob der Lohn gesetzlich im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag festgelegt ist
- Das Recht, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Rechte individuell auszuüben
- das Recht, sich über Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu beschweren, ohne dass es zu Vergeltungsmaßnahmen kommt, und dass die Beschwerde streng

Obligationen

- die mit ihrem Amt verbundenen Verpflichtungen zu erfüllen und in gutem Glauben gegenüber dem Unternehmen zu handeln.
- die einschlägigen Sicherheits- und Hygienemaßnahmen verantwortungsbewusst einzuhalten.
- Befolgung der Befehle und Anweisungen, die ihnen von ihren Vorgesetzten erteilt werden.
- Sie dürfen nicht mit den Geschäften des Unternehmens konkurrieren, zumindest nicht unter den gesetzlich festgelegten Bedingungen.
- alle angemessenen Anstrengungen zu unternehmen, um zur Verbesserung der Produktivität des Unternehmens beizutragen, was voraussetzt, dass man sich stets bemüht, im Hinblick auf das ordnungsgemäße Funktionieren des Unternehmens verantwortungsbewusst zu handeln.
- Die Pflichten, die sich aus ihrem eigenen Arbeitsvertrag ergeben.

8.13 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

DANOBAT S.COOP ist eine genossenschaftliche Arbeitsstruktur, d.h. ein Unternehmen, das von Menschen gegründet wurde, die in einem demokratischen Entscheidungsrahmen zusammenarbeiten, um ihre Geschäftsziele zu verwirklichen. Dadurch können die Mitglieder ihren persönlichen und direkten Einsatz leisten.

Daher sind in DANOBAT S.COOP, wie in jeder anderen Genossenschaft auch, die Qualifikationen von Mitgliedern und Arbeitnehmern gleichwertig.

Das Verhältnis, das die Mitglieder mit der Genossenschaft verbindet, ist, wie die bisherige Rechtsprechung zeigt, kein Arbeitsverhältnis, sondern eine korporative Mitgliedschaft.

Aus diesem Grund unterliegen die Mitglieder von DANOBAT S.COOP nicht den üblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften für Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmervertretungen.

9. ENGAGEMENT FÜR DIE UMWELT UND NACHHALTIGES WACHSTUM

Das Leitbild der Danobat S. Coop. legt seit jeher Wert darauf, die Bedürfnisse ihrer Kunden mit Qualitätsprodukten und -dienstleistungen zu erfüllen, den Menschen einen hohen Lebensstandard zu bieten und **unsere Umwelt zu schützen**.

Im Rahmen dieses Engagements für den Umweltschutz verfügt Danobat seit 2002 über ein Umweltmanagementsystem nach der ISO-Norm 14001 und seit 2016 auch über ein Energiemanagementsystem, das nach der ISO-Norm 50001 zertifiziert ist.

Beide Systeme beruhen auf der Philosophie der kontinuierlichen Verbesserung und werden von unserer Umweltpolitik bestimmt, in der wir die folgenden Verpflichtungen und allgemeinen Verhaltensgrundsätze hervorheben:

- Wir streben ein nachhaltiges Wachstum an und achten bei unserer täglichen Arbeit auf die Umwelt, um eine wohlhabendere, gerechtere und gesündere Gesellschaft für die heutige und künftige Generationen zu schaffen.
- Gewährleistung der Einhaltung aller für unser Unternehmen geltenden Umweltvorschriften.
- Festlegung von Zielen und Vorgaben für eine kontinuierliche Verbesserung in den Bereichen Energie und Umwelt.
- So weit wie möglich zu reduzieren und verantwortungsvoll mit allen chemischen Substanzen umzugehen, die wir für unsere Tätigkeit benötigen.
- Die Erzeugung von Abfällen jeglicher Art so weit wie möglich zu reduzieren und dabei stets die Regel "Reduzieren - Wiederverwenden - Recyceln" anzuwenden und gleichzeitig die Kreislaufwirtschaft zu fördern.
- Sicherstellung der Luftqualität durch die weitestgehende Verringerung von

- Es dürfen keine Schadstoffe in den Boden oder das Wassersystem eingeleitet werden, auch nicht in das Regenwasser- oder Abwassernetz zur Kläranlage.
- Wir wollen den Energieverbrauch so weit wie möglich reduzieren und streben dabei stets eine maximale Energieeffizienz an. Zu diesem Zweck setzen wir die effizientesten Technologien ein und fördern die bestmögliche Nutzung derselben.
- Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks durch die Förderung erneuerbarer Energien und die Einführung von Energieeffizienzkriterien, sowohl bei der Konzeption und Entwicklung unserer Produkte als auch bei der Anschaffung neuer Geräte, Dienstleistungen oder Einrichtungen.
- Den Verbrauch natürlicher Ressourcen so weit wie möglich zu reduzieren, indem wir die für unser Produkt und unsere Tätigkeit benötigten Materialien auf
 - Schutz der Umwelt, wobei wir stets nach dem Grundsatz handeln, dass Vermeidung von Umweltverschmutzung und Minimierung der Umweltauswirkungen unserer Tätigkeit.
- Wir wollen unseren Wasser-Fußabdruck verringern, indem wir Wasser effizient und verantwortungsbewusst nutzen und jede Beeinträchtigung seiner Qualität vermeiden.
- Gewährleistung der notwendigen Ausbildung, Information und Kommunikation zur Stärkung des Umweltbewusstseins unserer Mitarbeiter.
- Förderung des Umweltschutzes und der Einhaltung des Umweltrechts in unserer gesamten Lieferkette.

Diese Verpflichtungen werden von der Geschäftsleitung unter Einbeziehung und Mitwirkung aller unserer Mitglieder und Arbeitnehmer umgesetzt.

Die Zertifikate unseres Umwelt- und Energiemanagementsystems nach ISO 14001 und 50001 sowie unsere integrierte Managementpolitik sind auf Anfrage für alle Interessenten erhältlich.

10. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Um die Sicherheit und das Wohlergehen seiner Mitarbeiter und Partner zu gewährleisten, geht Danobat S. Coop. die folgenden Verpflichtungen ein:

- Proaktiv und unter Einbeziehung der Arbeitnehmer die mit der Arbeit verbundenen Gefahren und Risiken zu ermitteln und zu bewerten, damit sie beseitigt oder verringert werden können.
- Berücksichtigung der ergonomischen Aspekte an allen Arbeitsplätzen durch Bereitstellung der erforderlichen Ausrüstung, Schulung und Information.
- den Arbeitnehmern kostenlos die erforderliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung zu stellen und ihre Verwendung an den Arbeitsplätzen vorzuschreiben, wenn ein Risiko für die Gesundheit oder Sicherheit der Arbeitnehmer besteht, das nicht durch kollektive technische Schutzmaßnahmen oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Methoden oder Verfahren verhindert oder ausreichend begrenzt werden kann.
- Bereitstellung von Geräten, Maschinen und Einrichtungen, die den geltenden Sicherheitsvorschriften entsprechen und sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ermöglichen. Alle Maschinen und elektrischen Arbeitsmittel müssen den

- Erreichen eines hohen Niveaus von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für alle Mitglieder der Organisation durch Risikoprävention, Schadensbegrenzung und Gesundheitsüberwachung.
- Einrichtung eines Managementsystems für Zwischenfälle und Unfälle, das die Untersuchung der Ursachen, Korrektur- und Präventivmaßnahmen sowie Indikatoren für die Überwachung und Kontrolle derselben umfasst.
- Förderung gesunder Gewohnheiten innerhalb des Unternehmens unter besonderer Berücksichtigung des psychosozialen Umfelds und der umfassenden Gesundheit der Arbeitnehmer.
- Es muss ein Notfallplan vorhanden sein, in dem die Mittel, die Organisation und die Zuständigkeiten der Notfallteams, einschließlich der möglichen Evakuierung der Einrichtungen, festgelegt sind.
- Bereitstellung von Brandschutzsystemen für alle Arbeitnehmer, d. h. Detektions-, Alarm- und Löschsyste me sowie Schulung im sicheren und verantwortungsbewussten Umgang mit diesen Systemen.
- Schulung aller Mitarbeiter in Erster Hilfe, einschließlich Wiederbelebungstechniken und Einsatz der in unseren Einrichtungen vorhandenen Defibrilatoren.
- Einrichtung eines Systems für den Umgang mit den verwendeten chemischen Stoffen, das die vorherige medizinische Zertifizierung des Produkts sowie eine

11. KUNDENBEZIEHUNGEN

Danobat befürwortet die Verpflichtung zur Qualität in den Beziehungen zu seinen Kunden, und da einer der wichtigsten Werte die Kundenorientierung ist, wird das Unternehmen alle notwendigen Mittel einsetzen, um sicherzustellen, dass die Qualitätspolitik von allen Mitarbeitern umgesetzt wird.

Von allen Mitarbeitern wird ein tadelloses Verhalten in Bezug auf die von uns hergestellten Produkte und die von uns erbrachten Dienstleistungen verlangt, damit Lösungen von höchster Qualität und Exzellenz angeboten werden können, während gleichzeitig eine Beziehung aufrechterhalten wird, die auf Nähe, Vertrauen und gegenseitigem Respekt beruht.

In dieser Hinsicht werden alle Kunden respektvoll, fair, ehrlich und in Übereinstimmung mit den wichtigsten Prinzipien und Werten von Danobat behandelt.

Die Beziehung zu unseren Kunden muss auf Effizienz, Nähe und Professionalität beruhen, wobei wir stets ein offenes Ohr für ihre Bedürfnisse haben.

12. LIEFERANTENBEZIEHUNGEN

Danobat S. Coop. wird den Aufbau einer soliden Beziehung zu seinen Lieferanten und Partnerunternehmen fördern, die auf Vertrauen und der Forderung nach höchster Qualität, Transparenz, dem Streben nach ständiger Verbesserung und gegenseitigem Nutzen sowie der Förderung von Innovations- und Entwicklungsaktivitäten beruht.

Diese Beziehung muss an einen Rahmen der gegenseitigen Zusammenarbeit angepasst werden, der es beiden Parteien ermöglicht, ihre Ziele zu erreichen, und die Behandlung muss daher gleichberechtigt und immer innerhalb des gesetzlichen Rahmens erfolgen.

Danobat S. Coop. wird dafür sorgen, dass die Unternehmen, die sie mit Produkten und Dienstleistungen beliefern, ihre Geschäfte im Rahmen der Geschäftsethik abwickeln.

Die zwischen Danobat S. Coop. und seinen Lieferanten oder externen Mitarbeitern geschlossenen Vereinbarungen fördern ein Verhalten, das auf die Einhaltung bestimmter ethischer, sozialer und ökologischer Standards, die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte, den Verzicht auf Zwangs- oder Pflichtarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit, den Umweltschutz und die Beendigung der Diskriminierung am Arbeitsplatz ausgerichtet ist.

13. SOZIALES ENGAGEMENT

Danobat S. Coop. engagiert sich stark für die Gesellschaft und arbeitet mit, indem es verschiedene Initiativen zur Förderung und Unterstützung der Sozialwirtschaft innerhalb seines geografischen Tätigkeitsbereichs unterstützt, die soziale und genossenschaftliche Bildung und Ausbildung fördert, soziokulturelle und soziale Aktivitäten unterstützt und anregt, die Solidarität und die Zusammenarbeit untereinander pflegt und Forschung und Entwicklung fördert, indem es Initiativen unterstützt, die sowohl die Förderung seiner eigenen Aktivitäten als auch die Unterstützung von Projekten von besonderem Interesse beinhalten.

Seit seiner Gründung hat sich Danobat besonders auf die baskische Sprache und Kultur konzentriert.

Sie beteiligt sich an verschiedenen Initiativen, die in der Region durchgeführt werden, und ist auch ein Förderer dieser Initiativen.

Darüber hinaus führt das Unternehmen derzeit baskische Sprachprogramme durch, um die Verwendung der baskischen Sprache zu fördern, die Mitarbeiter zu motivieren und ihre Kenntnisse zu verbessern.

Unterstützung der sozioökonomischen Entwicklung der Gemeinden, in denen Danobat seine Aktivitäten durchführt.

14. VERTRAULICHKEIT

Jeder Einzelne bei Danobat S. Coop. ist verpflichtet, alle relevanten Informationen, die im Rahmen seiner Arbeit verwaltet werden, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens streng vertraulich zu behandeln.

Alle Niederlassungen von Danobat S. Coop. müssen die geltenden Datenschutzgesetze einhalten, indem sie alle Informationen über ihre Mitarbeiter oder Dritte schützen.

Jede relevante Person von Danobat S. Coop., die direkt oder indirekt vertrauliche Informationen an Dritte weitergeben muss, muss von ihrem Vorgesetzten die Genehmigung dazu einholen.

DANOBATGROUP

Die folgenden Dokumente müssen ebenfalls gelesen und von beiden Parteien unterzeichnet werden:

- Schutz der Daten im Arbeitsvertrag.

- Vertraulichkeitsvorschriften und Nutzung von IT-Ressourcen.
- Vorschriften über die Vertraulichkeit, das gewerbliche und geistige Eigentum, das Verbot der Wiederholung, die Verantwortung und die ordnungsgemäße Nutzung von Informationssystemen.

15. DISZIPLINARORDNUNG

Sollten die betreffenden Personen von Danobat S. Coop. einen der Artikel dieses Kodexes nicht einhalten, werden sie mit verschiedenen Sanktionen belegt, die in den internen Vorschriften der Genossenschaft festgelegt sind.

16. STÄNDIGE VERBESSERUNG

Förderung der kontinuierlichen Verbesserung, der Innovation und des Austauschs bewährter Praktiken in Bezug auf Ethik und Verhalten.

Dieser Ethikkodex unterliegt einer ständigen Verbesserung, und jeder Mitarbeiter von Danobat oder andere interessierte Parteien können gemäß den in der Organisation festgelegten Verfahren zur ständigen Verbesserung Verbesserungen vorschlagen.

Dieser Kodex wird in seiner Gesamtheit vom Verwaltungsrat und vom EZB-Rat der Danobat S. Coop. akzeptiert.

Xabier Alzaga

Geschäftsführer

DANOBAT S. COOP.

In Elgoibar am 9/01/2021