CODE DE CONDUITE
DC SWISS SA, Grand-rue 19, 2735 Malleray

1. Relations et conditions de travail

Discrimination

Nous observons à l'égard de tous nos employés un traitement égal et honnête. Nous ne pratiquons aucune forme de discrimination en matière d'embauche, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement basé sur des critères de genre, de religion, d'âge, de handicap, d'orientation sexuelle, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale ou ethnique.

Salaires et horaires

Nous versons un salaire régulier et nous payons les heures supplémentaires au taux légal imposé ou à un taux majoré, suivant les exigences locales du pays de fabrication et nous faisons bénéficier les travailleurs des avantages légaux en vigueur. Dans le cas où, dans le pays d'origine, il n'existerait pas de minimum légal en termes de salaire et d'heures supplémentaires, nous faisons en sorte que le salaire soit au moins égal à la moyenne minimum du secteur industriel concerné. Finalement, aucune retenue de salaire n'est effectuée pour des raisons disciplinaires.

En matière d'heures de travail et d'heures supplémentaires, nous nous conformons aux limites imposées par les lois du pays de fabrication. Nous n'imposons pas des heures supplémentaires excessives. Le nombre total d'heures de travail par semaine n'excède jamais 60 heures, y compris toutes les heures supplémentaires et au moins un jour de repos par période de sept jours.

Travail forcé

L'utilisation du travail forcé qu'il soit obtenu sous la menace de sanction, d'une rétention des papiers d'identité, d'un quelconque dépôt de garantie de la part des travailleurs, ou de toute autre contrainte est strictement interdit.

Travail des enfants

Le travail des enfants de moins de 15 ans est strictement interdit. Dans les pays où la législation locale prévoit un âge supérieur pour travailler ou prolonge la scolarité obligatoire au-delà de 15 ans, c'est l'âge le plus élevé qui s'applique. Nous nous conformons également aux lois et réglementations applicable aux jeunes de moins de 18 ans ne répondant pas à la définition d' « enfant ».

Harcèlement et abus

Nous considérons nos employés avec respect et dignité et nous n'admettons ni ne pratiquons aucune forme de punition corporelle, de menace de violence, de harcèlement moral, physique, sexuel ou verbal et tout autre abus.

Liberté syndicale

Nous respectons et reconnaissons le droit à chaque employé de s'associer, de s'organiser et d'adhérer de manière légale et pacifique à une organisation syndicale de leur choix sans pénalité, discrimination ou harcèlement.

Hygiène et Sécurité

Nous procurons à nos employés un environnement de travail sûr et sain afin d'éviter les accidents ou dommages corporels qui pourraient être provoqués par, associés à, ou être produits durant le travail ou durant une manipulation d'un équipement. Nous nous conformons aux lois et réglementations en vigueur, en garantissant, au minimum, un accès à l'eau potable et aux installations sanitaires, une sécurité contre les incendies, ainsi qu'un éclairage et une ventilation adéquats. Nous mettons en place les systèmes en vue de détecter, d'éviter ou de neutraliser toute menace sur l'hygiène et la sécurité du personnel.

Anti-corruption

Nous nous abstenons de proposer à l'un des employés de nos clients toute somme d'argent, cadeau, prêt, remise, à l'exception de présents ou de cadeaux promotionnels de valeur raisonnable, et dans la mesure où il respecte toutes les lois, réglementations et règlements applicables.

Nous nous engageons à condamner fermement et à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

2. Exigences et responsabilités environnementales

Nous partageons un engagement pour un environnement propre et sûr. Ainsi, nous exerçons nos activités de manière respectueuse de l'environnement en veillant à assurer la conformité avec les exigences légales applicables, les normes environnementales et les règlements environnementaux spécifiques de l'industrie. Nous encourageons les initiatives pouvant permettre de réduire notre impact, en particulier par l'utilisation de technologies respectueuses de l'environnement. Nous respectons la réglementation REACH, adoptée pour mieux protéger la santé humaine et l'environnement contre les risques liés aux substances chimiques.

3. Conformité à la législation « Dodd-Franck Act » dite « Conflict Minerals »

La société DC Swiss SA confirme qu'à sa connaissance et sur la foi des informations reçues de ses fournisseurs, elle n'utilise aucun minéral provenant de zones de guerres telles que définies par les réglementations américaine Dodd-Franck Act (Section 1502 Dodd Franck Act (p. 838 et suivantes)) et européennes (Règlement EU n°2017-821 du 17 mai 2017).

4. Conditions légales

Nous agissons en toute légalité et nous conformons aux lois et aux règlements nationaux, locaux et internationaux concernant la conduite de notre entreprise.

Autorités douanière et sécurité

Nous nous conformons aux lois douanières applicables, y compris celles concernant l'importation et l'interdiction de transbordement de marchandise dans le pays d'importation.

Lorsque la législation nationale et autres lois applicable et le présent code de conduite couvrent un même sujet, c'est la disposition la plus contraignante qui s'applique. De plus, lorsque le Code de Conduite est en contradiction avec la législation en vigueur, c'est la législation en vigueur qui doit être appliquée.

DC SWISS SA

Claude Sudan
Co-directeur

Romain Fleury
Co-directeur

Malleray, le 14 septembre 2021