

VERHALTENSKODEX

DC SWISS SA, Grand-rue 19, 2735 Malleray

1. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen

Diskriminierung

Wir behandeln alle unsere Mitarbeiter gleich und fair. Wir diskriminieren nicht bei Einstellung, Ausbildung, Beförderung oder Entlassung aufgrund von Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, politischer Meinung, Nationalität, sozialer oder ethnischer Herkunft.

Löhne und Arbeitszeiten

Wir zahlen einen regulären Lohn sowie Überstunden zu den gesetzlich vorgeschriebenen Sätzen oder zu einem Zuschlag, je nach den lokalen Anforderungen des Herstellungslandes. Wir bieten allen Arbeitnehmern die geltenden gesetzlichen Leistungen. Falls es im Herkunftsland keinen gesetzlichen Mindestlohn und keine Überstunden gibt, sorgen wir dafür, dass der Lohn mindestens dem Mindestdurchschnitt der jeweiligen Branche entspricht. Es werden keine Gehaltsabzüge aus disziplinarischen Gründen vorgenommen.

Hinsichtlich der Arbeitszeiten und Überstunden halten wir uns an die im Herstellungsland geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Wir schreiben keine übermäßigen Überstunden vor. Die Gesamtarbeitszeit pro Woche beträgt niemals mehr als 60 Stunden, einschließlich aller Überstunden und mindestens eines freien Tages in jedem Siebentageszeitraum.

Zwangsarbeit

Der Einsatz von Zwangsarbeit, sei es unter Androhung von Strafen, Einbehaltung von Ausweispapieren, Kautionen oder sonstigem Zwang, ist strengstens verboten.

Kinderarbeit

Die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren ist untersagt. In Ländern, in denen die lokale Gesetzgebung ein höheres Arbeitsalter vorsieht oder die Schulpflicht über 15 Jahre hinausgeht, gilt das höhere Alter. Wir halten auch die Gesetze und Vorschriften ein, die für junge Menschen unter 18 Jahren gelten, die nicht der Definition eines Kindes entsprechen.

Belästigung und Missbrauch

Wir behandeln unsere Mitarbeiter mit Respekt und Würde und tolerieren oder praktizieren keine Form von körperlicher Bestrafung, Gewaltandrohung, moralischer, körperlicher, sexueller oder verbaler Belästigung oder sonstigem Missbrauch.

Gewerkschaftsfreiheit

Wir respektieren und erkennen das Recht jedes Mitarbeiters an, sich rechtmäßig und friedlich mit einer Gewerkschaft seiner Wahl zusammenzuschließen, zu organisieren und ihr beizutreten, ohne dass es zu Strafen, Diskriminierung oder Belästigung kommt.

Gesundheit und Sicherheit

Wir sorgen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter, um Unfälle oder Verletzungen zu vermeiden, die durch die Arbeit oder den Umgang mit der Ausrüstung verursacht werden, damit zusammenhängen oder während der Arbeit auftreten können.

Wir halten uns an die geltenden Gesetze und Vorschriften und gewährleisten zumindest den Zugang zu Trinkwasser und sanitären Einrichtungen, den Brandschutz sowie eine angemessene Beleuchtung und Belüftung. Wir richten Systeme ein, um jegliche Bedrohung für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu erkennen, zu verhindern oder zu neutralisieren.

Korruptionsbekämpfung

Wir bieten den Mitarbeitern unserer Kunden kein Geld, keine Geschenke, Darlehen oder Rabatte an, es sei denn, es handelt sich um Geschenke oder Werbeartikel von angemessenem Wert, sofern sie alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Regeln einhalten.

Wir haben uns verpflichtet, Korruption in all ihren Formen, einschließlich Erpressung und Bestechung, entschieden zu verurteilen und dagegen vorzugehen.

2. Umwelanforderungen und Verantwortlichkeiten

Wir engagieren uns gemeinsam für eine saubere und sichere Umwelt. In diesem Sinne handeln wir umweltbewusst, indem wir die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, Umweltstandards und branchenspezifischen Umweltvorschriften sicherstellen. Wir fördern Initiativen, die unsere Auswirkungen verringern können, insbesondere durch den Einsatz umweltfreundlicher Technologien. Wir halten uns an die REACH-Verordnung, die erlassen wurde, um die menschliche Gesundheit und die Umwelt besser vor den mit chemischen Stoffen verbundenen Risiken zu schützen.

3. Einhaltung des „Dodd-Franck Act“, bekannt als „Conflict Minerals“-Gesetzgebung

DC Swiss SA bestätigt, dass sie nach ihrem Wissen und auf der Grundlage der von ihren Lieferanten erhaltenen Informationen keine Mineralien aus Kriegsgebieten im Sinne des amerikanischen Dodd-Franck Act (Section 1502 Dodd Frank Act (S. 838 ff.)) und der europäischen Vorschriften (EU-Verordnung Nr. 2017-821 vom 17. Mai 2017) verwendet.

4. Rechtliche Anforderungen

Wir handeln rechtmäßig und halten uns bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit an nationale, lokale und internationale Gesetze und Vorschriften.

Zoll- und Sicherheitsbehörden

Wir halten alle geltenden Zollgesetze ein, einschließlich der Gesetze über die Einfuhr und das Verbot des Umladens von Waren im Einfuhrland.

Wenn nationale und andere anwendbare Gesetze und dieser Verhaltenskodex denselben Gegenstand abdecken, gilt die strengere Bestimmung. Steht der Verhaltenskodex im Widerspruch zu den geltenden Rechtsvorschriften, so gelten die geltenden Rechtsvorschriften.

DC SWISS SA

Claude Sudan
Co-director



Romain Fleury
Co-director

