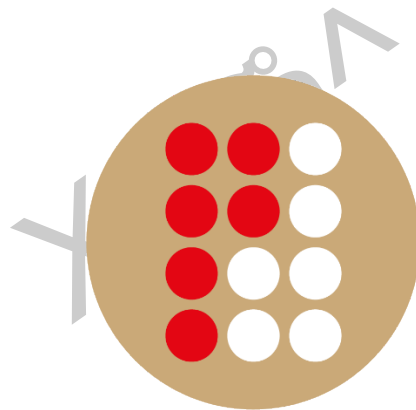


# CODE DE CONDUITE

Pour les collaborateurs et  
collaboratrices de  
**PRECI-DIP SA**



# preci-dip

Swiss world connects

X^i•q } AHā ā^A } Aq } |&cedil } A^AFFE-EIGEGF





preci-dip

# Code de conduite

Classe	Documents AQ
Processus	Manager
Type de document	Procédure
Numéro unique	00045
Version	3

Pour des raisons de simplification, la forme masculine est utilisée. La forme féminine est considérée comme étant toujours intégrée.

## 1. LE BUT DU CODE DE CONDUITE

***PRECI-DIP SA s'engage à respecter les lois et réglementations en vigueur, quelques soient les pays dans lesquels l'entreprise opère et les partenaires avec qui elle coopère. PRECI-DIP SA s'engage également à respecter une éthique stricte.***

Ce code se veut un complément aux bases légales existantes en Suisse et dans les pays avec lesquels nous avons des partenaires commerciaux et des collaborateurs externes actifs. Il complète également les différentes instructions de travail et règlements internes.

Chaque collaborateur qui intègre PRECI-DIP SA signe un contrat de travail écrit ou un contrat de partenariat et oriente en permanence son activité en respectant les règles en vigueur, les bonnes pratiques et l'éthique. Il veille à maintenir l'image et la réputation de PRECI-DIP SA.

De par sa nature, le présent code de conduite ne peut couvrir l'ensemble des situations susceptibles de se produire, il est plutôt conçu afin de fournir un cadre de référence permettant d'évaluer toute situation. Lorsqu'un collaborateur n'est pas certain de l'attitude professionnelle à adopter dans une situation particulière ou s'il remarque que les règles du présent code de conduite ne sont pas respectées, il est tenu d'informer son responsable ou un membre de la Direction.

## 2. DILIGENCE ET LOYAUTÉ

***La diligence et la loyauté sont les piliers des rapports de travail.***

Le collaborateur doit exécuter avec rapidité, efficacité et soin le travail qui lui est confié. Il va systématiquement chercher à sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de PRECI-DIP SA.

Le collaborateur exécute lui-même le travail qui lui est confié et remet à l'employeur tout ce qu'il a produit dans le cadre de ses activités contractuelles. Il ne peut pas tirer un quelconque avantage personnel des affaires potentielles qu'il peut identifier au cours de son activité professionnelle chez PRECI-DIP SA, à moins que l'entreprise renonce à cette affaire de manière claire et évidente.

Toute action doit être systématiquement guidée par les principes de base suivants :

- Agir de manière professionnelle, en toute légalité et en parfaite honnêteté
- Agir de manière à toujours sauvegarder les intérêts de PRECI-DIP SA

## 3. ENGAGEMENT EN FAVEUR DU PROFESSIONNALISME ET DE LA QUALITÉ

***Chaque collaborateur doit s'engager à travailler avec professionnalisme, tout en respectant les règles de qualité.***

Pour garantir des produits de qualité et répondant aux exigences de nos clients, PRECI-DIP SA a mis en place plusieurs processus et instructions de travail. Chacun doit scrupuleusement respecter les instructions en vigueur et réaliser son travail en respectant les exigences qualité et en faisant preuve de professionnalisme et de rigueur.

Tous problèmes, pièces non-conformes ou non-respect des règles de production et de qualité doivent immédiatement être rapportés au supérieur hiérarchique. La proactivité et la vigilance de chacun contribue à la fabrication d'un produit de qualité et à la pérennité de notre entreprise.

Date d'entrée en vigueur	Auteur(s)
11.10.2021	Raymond KERRISON; Jacinte MAITRE; Jean-Marc BOUDUBAN



preci-dip

# Code de conduite

Classe	Documents AQ
Processus	Manager
Type de document	Procédure
Numéro unique	00045
Version	3

## 4. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET DE L'ENFANT

*Nous respectons les valeurs et principes éthiques universellement valables.*

PRECI-DIP SA veille au respect des droits de l'Homme et à la dignité humaine. L'entreprise s'engage à traiter équitablement chaque collaborateur et partenaire. En tant que société internationale, nous valorisons et encourageons la diversité. Nous nous engageons à bannir toute forme de discrimination pour raisons religieuses, idéologiques, de sexe ou d'appartenance ethnique.

PRECI-DIP SA s'engage à respecter toutes les lois sur le travail des mineurs et à ne pas engager d'enfants de moins de 15 ans (exception pour les apprentis et les stagiaires en scolarité).

Nous respectons scrupuleusement les règles en relation avec l'engagement de migrants ou de collaborateurs étrangers. Seuls les collaborateurs au bénéfice de permis de travail ou de séjour en règle peuvent collaborer au sein de PRECI-DIP SA.

PRECI-DIP ne tolère aucune forme de travail au noir et s'engage à déclarer ses employés et à respecter les règles en matière d'assurances sociales et de taxation fiscale.

## 5. DISCRIMINATION ET HARCELEMENT

*Nous condamnons toute forme de harcèlement sur le lieu de travail et nous nous engageons au respect de la dignité de l'ensemble de nos collaborateurs et partenaires.*

Nous respectons la dignité personnelle, la vie privée et les droits individuels de chaque collaborateur et partenaire. Nous ne tolérons aucun harcèlement sexuel ou psychologique, aucune mesure d'intimidation ou autre conduite qui crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Chaque collaborateur s'engage à pratiquer toute forme de relation professionnelle basée sur le respect de l'être humain, de la diversité de la race, de l'origine, de la conviction religieuse, du sexe, de l'âge ou de l'orientation sexuelle (liste non exhaustive).

Chaque collaborateur s'engage à bannir le harcèlement moral ou physique de son comportement professionnel. De plus, chaque collaborateur doit contribuer à créer une ambiance de travail saine et agréable.

Si un collaborateur est victime de harcèlement, il peut s'adresser à la personne de confiance externe ou au Directeur des Ressources Humaines.

Si un collaborateur est témoin de harcèlement ou de discrimination, il est tenu d'informer son responsable ou un membre de la Direction. L'anonymat est bien entendu respecté dans de telles situations.

## 6. TEMPS DE TRAVAIL ET REMUNERATION

*Un équilibre entre la vie privée et professionnelle doit être encouragé et maintenu.*

L'entreprise doit veiller au respect des lois sur le temps de travail, les heures supplémentaires et le temps de repos.

Les responsables doivent veiller aux respects de ces règles et ne pas faire subir de pression excessive à leurs employés.

PRECI-DIP s'engage à rémunérer ses employés de manière juste et équitable.

Date d'entrée en vigueur	Auteur(s)
11.10.2021	Raymond KERRISON; Jacinte MAITRE; Jean-Marc BOUDUBAN

## 7. PERSONNE NEUTRE DE CONFIANCE

*Nous offrons à chaque collaborateur le droit d'être entendu en toute confiance.*

Via notre partenaire, nous nous engageons à mettre à disposition de chaque collaborateur une personne de confiance neutre et externe qui pourra entendre toute plainte liée à une pression excessive, à du mobbing ou à tout type de harcèlement.

## 8. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

*Nous nous engageons à préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs.*

Par « Santé et Sécurité au travail », on entend la gestion de tous les risques d'atteinte à la santé des personnes, liés à leurs occupations professionnelles. Cela concerne également la santé mentale. Le Responsable Sécurité est, en interne et en externe, l'interlocuteur de la société. Il est chargé de veiller à ce que toutes les questions de santé et de sécurité au travail soient respectées à la fois par l'employeur et par les collaborateurs.

La protection de la santé et la prévention des accidents sont d'une grande importance pour les collaborateurs et l'entreprise, c'est pourquoi chaque collaborateur est tenu de seconder la direction dans l'application de toutes les mesures d'hygiène et de prévention des accidents. Les collaborateurs suivront strictement les instructions relatives aux mesures de protection. Les dispositifs de protection des machines et autres installations d'exploitation seront utilisés conformément aux instructions et ne doivent en aucun cas être enlevés ou modifiés. Le collaborateur doit pouvoir signaler les risques sans craindre d'être pénalisé.

Celui qui constate des dégâts ou des anomalies à des bâtiments, machines ou autres installations, doit les annoncer sans délai à son responsable ou au Responsable Sécurité.

## 9. POLITIQUE D'ENGAGEMENT

*Nos décisions en matière de recrutement et de partenariat avec des tiers sont objectives et loyales.*

PRECI-DIP SA s'engage à n'intégrer de nouveaux collaborateurs que sur la base de leurs compétences, leurs aptitudes, leurs expériences professionnelles, leurs motivations et leurs savoir-être à défendre les intérêts de PRECI-DIP SA. Il est possible d'embaucher des candidats ayant un lien de parenté direct avec des collaborateurs actuels, pour autant que les principes de base mentionnés ci-dessus soient respectés et que l'équité de traitement soit garantie pour l'ensemble des candidats.

De même, des prestataires externes ayant un lien de parenté direct avec un collaborateur de PRECI-DIP SA peuvent devenir des partenaires commerciaux, pour autant qu'ils démontrent leurs réelles compétences à servir l'entreprise et qu'ils ne rémunèrent, sous aucune manière que ce soit, un collaborateur de l'entreprise en vue d'obtenir ou de maintenir leurs relations d'affaires avec PRECI-DIP SA.



preci-dip

# Code de conduite

Classe	Documents AQ
Processus	Manager
Type de document	Procédure
Numéro unique	00045
Version	3

## 10. INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

*Nous nous engageons à la protection des informations confidentielles de PRECI-DIP SA comme nous nous engageons au respect des informations confidentielles d'autrui.*

Les innovations commerciales, la liste de clients et des clients potentiels clés, les plans de produits standards et stratégiques, les idées de développement de nouveaux produits, les plans et développements de l'ensemble des moyens de production ainsi que toutes informations permettant de contribuer au succès et au développement de PRECI-DIP SA doivent être considérés comme confidentiels.

Ces informations ne peuvent donc pas être transmises à des tiers. Le collaborateur qui transmettrait de telles informations sensibles à des personnes non autorisées rompt clairement le contrat de confiance entre lui et PRECI-DIP SA.

De même, PRECI-DIP SA s'engage au respect et à la confidentialité des données personnelles de chaque collaborateur. Le service des Ressources Humaines est le garant de la confidentialité des données personnelles. Il s'engage à ne conserver dans le dossier individuel que des informations ayant un lien évident avec les différents postes et fonctions occupées dans l'entreprise, ou des informations d'anciens employeurs ayant un lien direct avec les tâches au sein de PRECI-DIP SA. Ces informations sont conservées au moins 10 ans après la sortie du collaborateur de l'entreprise et peuvent être consultées par le collaborateur à tout moment.

Enfin, chaque collaborateur utilise les moyens de communication qui lui sont mis à disposition, tels que téléphone, ordinateur, clé VPN ou tout autre moyen de communication avec la diligence voulue et à des fins professionnelles uniquement.

## 11. USAGE ET PROTECTION DES BIENS MATERIELS ET IMMATERIELS

*Nous forgeons l'honnêteté comme valeur fondamentale pour gérer et utiliser les biens matériels et immatériels.*

Chaque collaborateur s'engage à utiliser de manière honnête, correcte et efficace l'ensemble des biens qui lui sont confiés pour réaliser ses activités professionnelles. Chacun s'engage à protéger les biens de PRECI-DIP SA contre tout dommage, perte, vol, abus, fraude, détournement et destruction. Cet engagement vaut pour les biens corporels et incorporels, y compris les marques de fabrique, le savoir-faire, les informations confidentielles et l'utilisation des systèmes d'information.

Les données relatives aux produits, aux process et aux informations financières, de quelque nature que ce soient, sont considérées comme biens immatériels appartenant exclusivement à PRECI-DIP SA.

Date d'entrée en vigueur	Auteur(s)
11.10.2021	Raymond KERRISON; Jacinte MAITRE; Jean-Marc BOUDUBAN



preci-dip

# Code de conduite

Classe	Documents AQ
Processus	Manager
Type de document	Procédure
Numéro unique	00045
Version	3

## 12. INTEGRATION DANS LES RELATIONS D'AFFAIRES

*Nous encourageons le développement convivial des relations d'affaires, tout en condamnant fermement la corruption.*

Un collaborateur de PRECI-DIP SA ne doit jamais proposer ou promettre, directement ou par le biais d'intermédiaires, un quelconque avantage financier, personnel ou autre, en vue d'obtenir ou de maintenir une relation d'affaires ou d'autres avantages avec un tiers quel qu'il soit. De même, le collaborateur ne doit pas accepter de tels avantages en vue d'accorder à un tiers un traitement préférentiel. Le collaborateur doit en outre s'abstenir de toute activité ou de tout comportement susceptible de donner l'impression d'une telle conduite ou de la tentative d'une telle conduite ou bien d'entraîner des soupçons à cet égard.

Le collaborateur doit être conscient que la proposition ou l'octroi d'avantages irréguliers en vue d'influencer la décision de la partie adverse peut entraîner non seulement des sanctions disciplinaires, mais également des poursuites judiciaires.

Cependant, les cadeaux d'usage de faible valeur, soit d'une valeur estimée à moins de CHF 100.-, les repas d'affaires et activités externes avec des partenaires commerciaux sont autorisés lorsque cela est approprié et proportionné, selon des pratiques commerciales raisonnables et favorisant la libre concurrence.

Si un collaborateur devait avoir des soupçons quant à l'agissement de certains collègues vis-à-vis d'une possible corruption, il est tenu d'en informer la Direction ou la personne de confiance, s'il tient à rester anonyme.

Le collaborateur qui se voit offrir des avantages de la part d'un fournisseur ou de tout autre relation externe (outre les cadeaux d'usage mentionnés ci-dessous) se doit d'informer la Direction sur les agissements de cette personne ou entité externe.

## 13. CONFLITS D'INTERETS

*Nous agissons toujours pour le meilleur intérêt de PRECI-DIP SA.*

Chaque collaborateur de PRECI-DIP SA, quelque que soit son niveau hiérarchique, agit toujours dans l'intérêt de PRECI-DIP SA. Si un conflit d'intérêts se produit ou si un collaborateur est confronté à une situation susceptible d'induire un conflit d'intérêts, il devra au préalable se renseigner auprès de son responsable hiérarchique ou à la Direction avant d'engager une action.

Par conflit d'intérêts, on entend toute activité engagée par un collaborateur au nom de PRECI-DIP SA qui peut lui apporter des avantages personnels, tant financiers, matériels ou immatériels et qui vont au-delà des habitudes raisonnables admises par les normes légales et fiscales.

Date d'entrée en vigueur	Auteur(s)
11.10.2021	Raymond KERRISON; Jacinte MAITRE; Jean-Marc BOUDUBAN



preci-dip

# Code de conduite

Classe	Documents AQ
Processus	Manager
Type de document	Procédure
Numéro unique	00045
Version	3

## 14. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

*Nous fabriquons dans le respect dans les lois sur la protection de l'environnement.*

PRECI-DIP SA s'engage à respecter la certification ISO 14001 et à promouvoir, par des actions concrètes, la mise en place de moyens techniques respectueux de l'environnement et à garantir la santé et la sécurité de tous les collaborateurs et visiteurs.

Nous respectons les lois environnementales locales et interdisons la fabrication ou la vente de produits qui présentent un risque inacceptable pour la santé des personnes et l'environnement.

Chaque collaborateur doit participer activement au tri des déchets et à éviter tout gaspillage.

Nous attendons de nos partenaires le même respect et qu'ils contribuent à la protection de l'environnement en nous aidant à réduire notre consommation de matières premières et d'énergie, à optimiser les ressources naturelles et à réduire les déchets pendant les phases de conception, de fabrication, de distribution, d'utilisation et de recyclage de tous nos produits.

## 15. MINÉRAUX SOURCES DE CONFLITS

Les minéraux, sources de conflits, sont certains types de matières premières qui proviennent de régions spécifiques où ont lieu des violations des droits de l'Homme et des conflits violents. Généralement, ces minéraux sources de conflits sont l'étain, le tungstène, la tantalite et l'or en provenance de la République démocratique du Congo et des régions avoisinantes. PRECI-DIP SA et tous ses partenaires commerciaux doivent activement éviter d'acquérir, négocier, posséder ou autrement utiliser ces minéraux sources de conflits.

## 16. CONSEQUENCE DU NON RESPECT DU CODE DE CONDUITE

*Chacun doit veiller à l'application des règles de bonnes conduites et au respect de la loi.*



Nous nous engageons à mettre en action de manière concrète ce code de conduite, tout comme nous attendons que chaque collaborateur participe activement à son application.



Un manquement à ces règles entraînera des sanctions.

Date d'entrée en vigueur	Auteur(s)
11.10.2021	Raymond KERRISON; Jacinte MAITRE; Jean-Marc BOUDUBAN



**Signatures:**

<b>Contenu du document AQ approuvé:</b>	Je déclare par la présente que je n'ai trouvé aucune erreur dans le contenu de ce document AQ ou de ses pièces jointes associées (le cas échéant). Le document est prêt à être diffusé.		
Name:	<b>Kerrison Raymond PRECIDIP\rk</b>	Title:	<b>Directeur Général</b>
			2021-10-08 15:29:56 (UTC+02:00)
Electronically Signed in		Timestamp	

<b>Document AQ approuvé pour diffusion:</b>	J'autorise la diffusion de ce document AQ et des pièces jointes associées le cas échéant.		
Name:	<b>Pantet Laurent PRECIDIP\1519lp</b>	Title:	<b>Directeur Technique et Qualité</b>
			2021-10-08 16:39:25 (UTC+02:00)
Electronically Signed in		Timestamp	

X^!•ā } AHā ā^A } Aē } |&œā } A^FFE-EGEG

X&œā