

## VERHALTENSKODEX

### ANSTELLUNG IST FREIWILLIG

Es darf keine Zwangsarbeit, einschliesslich Schuld- oder Gefängnisarbeit, eingesetzt werden. (ILO-Vereinbarungen 29 und 105)

### ES GIBT KEINE DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ

Die Einstellung, die Lohnpolitik, die Zulassung zu Ausbildungsprogrammen, die Politik der Mitarbeiterförderung, die Politik der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Ruhestand und alle anderen Aspekte des Arbeitsverhältnisses beruhen auf dem Grundsatz der Chancengleichheit, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, Nationalität, sozialer Herkunft, Defiziten oder Behinderungen (ILO-Vereinbarungen 100 und 111).

### KEINE AUSBEUTUNG DURCH KINDERARBEIT

Es darf keine Kinderarbeit geben. Das Alter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Pflicht-Schulalter und in jedem Fall nicht unter 15 Jahren liegen.» (ILO-Vereinbarung 138) «Es darf keine Formen der Sklaverei oder sklavereiähnlicher Praktiken wie den Verkauf und Handel mit Kindern, Schuld- und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit geben. [...] Kinder im Alter von 15–18 Jahren dürfen keine Arbeiten verrichten, die aufgrund ihrer Natur oder der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, ihrer Gesundheit, Sicherheit oder Moral schaden könnten.» (ILO-Vereinbarung 182)

### VERSAMMLUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF TARIFVERHANDLUNGEN

Das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen, wird anerkannt. (ILO-Vereinbarungen 87 und 98) Das Unternehmen soll in den Fällen, in denen das Recht auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, allen Arbeitnehmern parallele Mittel der unabhängigen und freien Versammlung und Verhandlung erleichtern. Die Arbeitnehmervertreter dürfen nicht

diskriminiert werden und haben Zugang zu allen Arbeitsplätzen, die zur Ausübung ihrer Vertretungs-Funktionen erforderlich sind. (ILO-Vereinbarung 135 und Empfehlung 143).

### BEZAHLUNG EINES EXISTENZSICHERNDEN LOHNES

Die für eine Standardarbeitswoche gezahlten Löhne und Leistungen müssen mindestens den gesetzlichen oder branchenüblichen Mindestnormen entsprechen und immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu decken und ein verfügbares Einkommen zu liefern. (ILO- Vereinbarungen 26 und 131). Lohnabzüge für Disziplinar massnahmen sind ebenso wenig zulässig wie Lohnabzüge, die nicht im nationalen Recht vorgesehen sind. Abzüge dürfen niemals einen Betrag darstellen, der dazu führt, dass der Arbeitnehmer weniger als den Mindestlohn erhält. Die Arbeitnehmer müssen angemessen und klar über die Einzelheiten ihrer Löhne, einschliesslich der Löhne und Gehaltsperioden, informiert werden.

### ANGEMESSENE ARBEITSZEITEN

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen und Industriestandards entsprechen. In jedem Fall dürfen die Mitarbeiter regelmässig nicht mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten und müssen mindestens alle sieben Tage einen freien Tag haben. Überstunden sind freiwillig, dürfen nicht 12 Stunden pro Woche überschreiten, werden nicht regelmässig verlangt und stets mit einem Zuschlag vergütet. (ILO-Abkommen 1)

### SICHERE UND GESUNDE ARBEITSBEDINGUNGEN

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen, und es werden die besten Praktiken im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsplatz-Sicherheit gefördert, wobei die aktuellen Kenntnisse der Branche und etwaige spezifische Gefahren zu berücksichtigen sind. Den branchenspezifischen Gefahren am Arbeitsplatz ist gebührend Rechnung zu tragen und sicherzustellen, dass eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung gewährleistet ist. Es werden wirksame Vorschriften erlassen, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheitsrisiken so weit wie möglich zu

minimieren (gemäss ILO-Abkommen 155). Körperlicher Missbrauch, Androhung von körperlichem Missbrauch, ungewöhnliche Bestrafungen oder Disziplin, sexuelle und andere Belästigungen und Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind strengstens verboten.

#### **RECHTSVERBINDLICHES ARBEITSVERHÄLTNIS**

Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern nach arbeits- oder sozialversicherungsrechtlichen Gesetzen und Vorschriften, die sich aus dem regulären Arbeitsverhältnis ergeben, dürfen nicht durch den Einsatz von Arbeitsverträgen oder durch Lehrlingsausbildungen vermieden werden, wenn keine wirkliche Absicht besteht, Fähigkeiten zu vermitteln oder eine feste Anstellung zu bieten. Jüngere Arbeitnehmer erhalten die Möglichkeit, an Bildungs- und Ausbildungsprogrammen teilzunehmen.

Wir verlangen von unseren Produzenten und Lieferanten, dass sie das folgende Formular in der Fabrik aushängen.  
Dieses Formular muss für alle Mitarbeitenden sichtbar sein.

---

## **ARBEITSBEDINGUNGEN** **工作条件**

Haben Sie Beschwerden, welche die Arbeitsbedingungen in dieser Fabrik betreffen?  
Dann nehmen Sie bitte Kontakt mit NILE, auf.  
您有关于工厂工作条件方面的抱怨吗?

Unsere Koordinaten:  
请联系我们

E-Mail: [complaint@nile.ch](mailto:complaint@nile.ch)  
我们的邮箱: [complaint@nile.ch](mailto:complaint@nile.ch)

Telefonnummer: (021-31373846)  
我们的电话: 021-31373846

Postanschrift: Nile Trading Shanghai, Unit 202, Building 11,485 Fenglin Road, Xuhui District, Shanghai, China, 200032  
我们的联络地址: 上海市徐汇区枫林路485号11号楼202室

Kontaktadresse: Fenglin Road, Xuhui District, Shanghai Nr. 485, Gebäude 11, Raum 202

---

Sutz und Shanghai 2019 – Marc Willy - CEO