

CONTINENTAL

2011





Continental Kollektion 2011

Hochwertige Blankokleidung Ethisch Produziert



N03 MEN'S CLASSIC JERSEY T-SHIRT

100% gekämmte Baumwolle
Jersey 165 g/m²

SMALL
MEDIUM
LARGE
X-LARGE
2X-LARGE (AUSSER *)





Continental® Materialien

Weich Fließend Natürlich

Continental® Clothing verwendet für alle Produktreihen mehr als 40 einzigartige Materialqualitäten, die aus sorgsam ausgewählten Fasern bestehen, zu denen feinste ägäische und ägyptische Baumwolle, Tencel®, Bambusviskose, feine Polyester und Lycra® Elasthan gehören.

Die Materialien sind feinmaschig verarbeitet und bilden somit eine glatte Oberfläche, die ideal zum Bedrucken mit Ihrem Markenzeichen, Logo oder dekorativen Designs geeignet ist. Alle Materialien sind reaktivgefärbt, um Farbechtheit zu gewährleisten und Dischargedrucke zu ermöglichen.

Alle Continental® Produkte sind **Öko-Tex Standard 100, Klasse I** zertifiziert. Der Öko-Tex Standard ist eine Garantie, dass die Textilien und Färbestoffe nicht schädlich für Gesundheit und Umwelt sind.

Wir stellen Tencel® vor – die Eukalyptusfaser

2011 führen wir eine neue und aufregende Materialqualität ein. Vier der neuesten Continental® Fashion Forward Styles – N90, N91, N92, N94 – sind aus Tencel® Fine Jersey. Dieses Material ist bekannt für seine herausragenden physikalischen Eigenschaften – seidig weich und luxuriöser Fall. Es ist wunderbar anschmiegsam, weist eine schöne Farbbrillanz auf sowie eine exzellente Feuchtigkeitsaufnahme und ist auf natürliche Weise hygienisch, da es das Wachstum von Bakterien hemmt.

Lyocell, wie sie korrekt heißt, ist die *umweltfreundlichste industriell hergestellte Zellulosefaser, die es heutzutage gibt*. Sie wird aus Zellstoff gewonnen, der ausschließlich aus FSC-zertifiziertem Holz des Eukalyptusbaums stammt.

Die einzige Chemikalie, die im Herstellungsprozess verwendet wird, ist das ungiftige Lösungsmittel Aminoxid, welches zu 99% recycelt werden kann, d.h. es wird in einem geschlossenen Produktionskreislauf konstant wieder verwendet, was den Einfluss auf die Natur minimiert und Energie und Wasser spart. Die Europäische Union hat diesen Prozess mit dem Europäischen Umweltpreis 2000 in der Kategorie „Technologie für nachhaltige Entwicklung“ gewürdigt.





Die **Fair Wear Foundation** (FWF) fördert weltweit faire Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie. Mit dem Beitritt zur FWF haben wir von der **Continental Clothing Company** uns verpflichtet, einen speziell für die Bekleidungsindustrie aufgestellten Verhaltenskodex einzuführen und dessen Einhaltung zu überwachen.

Unternehmen, die Mitglied in der FWF werden und den Verhaltenskodex unterzeichnen, verpflichten sich somit zur Einhaltung der Arbeitsrichtlinien in ihren Betrieben. Darüber hinaus verpflichten sie sich alles dafür tun, dass alle anderen Unternehmen innerhalb der Lieferkette diese Arbeitsbedingungen respektieren.

Unser Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ("Code of Conduct") für die Bekleidungsindustrie ist ein Vertrag zwischen einem Unternehmen und der FWF. Die Mitglieder unterzeichnen den Kodex und akzeptieren die unabhängige Überprüfung dessen Einhaltung. Sie übernehmen somit Verantwortung für die Arbeitsbedingungen innerhalb der Produktionskette.

Der Verhaltenskodex basiert auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Universalen Menschenrechtserklärung. Der Verhaltenskodex für die Bekleidungsindustrie umfasst die folgenden acht Punkte:

1 Keine Kinderarbeit

Es gibt keine Kinderarbeit. Die Beschäftigten müssen ihre Schulausbildung abgeschlossen haben und mindestens 15 Jahre alt sein. Jede Form von Sklaverei oder ähnlichen Praktiken wie Kinderhandel, Leibeigenschaft und Zwangsarbeit sind ausgeschlossen. Kinder (zwischen 15 und 18 Jahren) dürfen keine Tätigkeiten verrichten, die durch ihre Natur oder die Art und Weise der Ausführung die Gesundheit, Sicherheit oder Moral beeinträchtigen können.
Übereinkommen 138 und 182

2 Keine Zwangsarbeit

Es gibt keine Zwangsarbeit, das beinhaltet auch Zwangsarbeit im Rahmen eines Schuldkaufs durch Arbeit von Gefängnisinsassen. *Übereinkommen 29 und 105*

3 Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Es werden Maßnahmen unter Berücksichtigung des derzeit verfügbaren Kenntnisstandes und möglicher spezifischer Risiken ergriffen, um eine gesunde und hygienische Arbeitsumgebung zu schaffen. Es werden nachhaltige Maßnahmen ergriffen, um Unfälle und Gesundheitsrisiken zu vermeiden, die aus der Beschäftigung resultieren oder mit ihr in Zusammenhang stehen. Risikofaktoren in der Arbeitssituation werden soweit wie möglich minimiert. Physische Gewalt und Androhung physischer Gewalt, unübliche Bestrafungen oder Disziplinarmaßnahmen sowie sexuelle Belästigung oder andere Formen der Einschüchterung durch den Arbeitgeber sind streng untersagt. *Übereinkommen 155*



4 Gültige Arbeitsverträge

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers, die aus den Sozialversicherungsgesetzen und Regulierungen eines normalen Arbeitsvertrages resultieren, werden nicht durch Einführung von Scheinarbeits- oder -ausbildungsverträgen umgangen, die einen Einstieg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nicht vorsehen. Junge Beschäftigte sollen die Möglichkeit erhalten, an Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogrammen teilnehmen zu können.

5 Zahlung von existenzsichernden Mindestlöhnen

Löhne und andere Leistungen, die für eine normale Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen mindestens den gesetzlichen Mindestvorgaben oder den branchenüblichen Standards. Sie werden immer adäquat sein, sodass die Beschäftigten und ihre Familien davon leben können und darüber hinaus noch etwas zur freien Verfügung haben. Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht erlaubt, Lohnabzüge aus anderen Gründen sind nur im gesetzlichen Rahmen gestattet. Die Abzüge dürfen niemals so ausfallen, dass der Beschäftigte weniger als den vorgenannten Mindestlohn erhält. Die Beschäftigten sind klar und adäquat über ihre Lohnbestandteile einschließlich Grundlohn und Zahlungsweise zu informieren. *Übereinkommen 26 und 131*

6 Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Beschäftigten eine Gewerkschaft zu gründen oder ihr beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen wird anerkannt. Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und sollen Zugang zu allen Arbeitsbereichen haben, soweit dies im Rahmen der Ausführung dieses Amtes notwendig sein wird. *Übereinkommen 87, 98, 135 und Empfehlung 143*

7 Keine Diskriminierung von Beschäftigten

Personalbeschaffung, Lohnpolitik, Weiterbildungsmöglichkeiten, Beförderungspolitik, Beendigung der Beschäftigung, Renten und alle anderen Aspekte von Beschäftigungsverhältnissen basieren auf dem Grundsatz der Gleichheit ohne Ansehen von Rasse, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, politischer Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Nationalität, sozialem Umfeld und Behinderung. *Übereinkommen 100 und 111*

8 Keine exzessiven Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten richten sich nach geltender Gesetzgebung und branchenüblichen Standards. Die Arbeiter werden keinesfalls verpflichtet werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Sie werden mindestens einen freien Tag pro Woche erhalten. Überstunden werden auf freiwilliger Basis geleistet, werden 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, werden nicht regelmäßig angeordnet und werden immer zusätzlich vergütet. *Übereinkommen 1*

Gemeinsam mit der *Ethical Trading Initiative*, der *Fair Labor Association*, *Social Accountability International*, dem *Workers Rights Consortium* und der *Clean Clothes Campaign* hat die FWF an der *Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers' Rights* teilgenommen.