Continental
The Future in Motion

Gesellschaftlichen Mehrwert schaffen

Nachhaltigkeitsbericht 2018

Continental AG

Continental entwickelt wegweisende Technologien und Dienste für die nachhaltige und vernetzte Mobilität der Menschen und ihrer Güter. Das 1871 gegründete Technologieunternehmen bietet sichere, effiziente, intelligente und erschwingliche Lösungen für Fahrzeuge, Maschinen, Verkehr und Transport. Continental erzielte 2018 mit rund 244.000 Mitarbeitern einen Umsatz von 44,4 Milliarden Euro in 60 Ländern und Märkten.

www.continental-corporation.com

Inhaltsverzeichnis

An unsere Stakeholder 4

Berichtsprofil 5

Über Continental 6

Konzernstruktur 6
Konzernstrategie 9
Unternehmenssteuerung 13
Corporate Governance 16

Entwicklung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen 21

Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage 21
Nachhaltiges Produktportfolio und Qualität 24
Forschung und Entwicklung 25
Arbeitnehmerbelange und Mitarbeiter 29
Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen 35
Umwelt 36
Compliance 39
Einkauf und Verantwortung in der Lieferkette 43
Soziale Verantwortung und Engagement 44

Chancen und Risiken 46

Weitere Informationen 49

GRI-Index 49
UN Global Compact-Index 53
SDG-Index 54
Ratings und Rankings 55
Bestätigungsvermerke des unabhängigen Prüfers 56

Impressum 57

An unsere Stakeholder

Liebe Leserinnen und Leser,

wir sind überzeugt: Werte schaffen Wert – gerade in Zeiten der Transformation. In unseren Branchen nimmt die Geschwindigkeit der Veränderungen rasant zu. Continental gestaltet sie wegweisend und maßgeblich mit. Dafür stellen wir uns gerade neu auf. Mobilität wird zunehmend von Nachhaltigkeit geprägt. Daher sind saubere Luft, sicheres Fahren und ein „gesundes" Ökosystem der Mobilität zentrale Bausteine unserer Strategie.

Unser Wertekompass besteht aus den vier Unternehmenswerten Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit. Sie gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit und sind die Basis für unseren Verhaltenskodex. Sie stehen für Verlässlichkeit in offenen Dialogen mit unseren relevanten Stakeholdern – beispielsweise mit Sozialpartnern sowie mit Investoren und Kunden. In all diesen Gesprächen sehen wir: Die Bedeutung von Nachhaltigkeit ist hoch und steigt weiter.

Unsere Werte schaffen Wert – sowohl für unser Unternehmen als auch für unsere Stakeholder. Um unseren Beitrag für einen gesellschaftlichen Mehrwert systematisch zu verbessern, haben wir Sie zu Ihren Fokusthemen und Prioritäten befragt. Mehr als 1.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Investoren, Lieferanten und andere Interessengruppen haben sich Anfang 2019 an unser Nachhaltigkeitsbefragung beteiligt. Sie sagen uns: Continental ist auf dem richtigen Weg. Eine klare Stärke sehen Sie im Bereich sicherer Mobilität. Gleichzeitig formulieren Sie unterschiedliche Erwartungen und Hausaufgaben für uns. Die Ergebnisse der Befragung haben wir im Vorstand und in unserem bereichsübergreifenden Nachhaltigkeitskommittee diskutiert und bewertet. Sie sind auch der Startpunkt für die Weitentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie: Wir werden uns Schritt für Schritt noch stärker auf die Themen saubere Mobilität und Klimaschutz fokussieren und dabei die Nachhaltigkeit in unseren Lieferketten sowie Kreislaufwirtschaft ausbauen.

Das sind große Aufgaben, die wir mit unseren Stärken angehen. Wir liefern höchste Qualität und innovative Lösungen und arbeiten dabei hoch profitabel. Unsere mehr als 244.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten tagtäglich am nachhaltigen Erfolg von Continental. Wir unterstützen sie dabei durch ein inspirierendes Umfeld. Dazu gehören vor allem die Förderung von Vielfalt, flexible Arbeitsformen, digitales Arbeiten sowie unsere wertebasierte Unternehmenskultur.

Wir befinden uns auf einer spannenden Reise! Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht zeigt Ihnen, wo wir uns derzeit befinden. Wir freuen uns über Ihr Interesse daran.
Im Namen des gesamten Vorstands und unseres Teams wünsche ich Ihnen eine spannende Lektüre. Teilen Sie uns Ihre Anregungen zu unserem Nachhaltigkeitsbericht bitte gern mit.

Ihre Ariane Reinhart

Dr. Ariane Reinhart
Vorstand für Personal und Nachhaltigkeit

Berichtsprofil

Dies ist der achte Nachhaltigkeitsbericht von Continental nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI), der sogleich unseren Fortschrittsbericht für den UN Global Compact („Communication on Progress“) darstellt.

Integrierte Nachhaltigkeitsberichterstattung
Continental veröffentlicht seit 2012 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr. Im Geschäftsjahr 2018 haben wir die Nachhaltigkeitsberichterstattung weiter in die Geschäftsberichterstattung integriert. Die am 19. März 2019 als Teil des Lageberichts veröffentlichte zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung 2018 nach §§ 289 Abs. 3 und §§ 315 Abs. 3 des Handelsgesetzbuchs inklusive der Verweise auf weitere Kapitel innerhalb des Lageberichts beschreibt die wesentlichen Daten und Fakten der für die Lage des Konzerns relevanten Nachhaltigkeitsthemen aus Sicht der Unternehmensleitung. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist modular aufgebaut und umfasst die zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung sowie weitere Inhalte des Lageberichts und anderer Publikationen, ergänzt um zusätzliche Informationen. Die wesentlichen Themen für diesen Bericht wurden in einem interdisziplinären Redaktionsteam unter Berücksichtigung verschiedener formaler Berichtsanforderungen festgelegt. Die Anwendungsebene gemäß GRI entspricht dem Level „Core“.

Kennzeichnung des Texts und Testierung
Aufgrund des modularen Berichtsaufbaus weisen wir die Quellen der einzelnen Kapitel oder Abschnitte aus. Im gesamten Bericht verfolgen wir eine Kennzeichnung für testierte und nicht testierte Inhalte, die untenstehender Tabelle zu entnehmen ist. Demnach haben Inhalte, die von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer testiert worden sind, eine farbige Hinterlegung.

Bilanzierungsrahmen und Berichtszeitraum
Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich gemäß Finanzberichterstattung auf alle vollkonsolidierten Gesellschaften. Der Bericht umfasst das Geschäftsjahr 2018 vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 und greift aktuelle Entwicklungen bis zum Redaktionsschluss am 01. Juli 2019 auf. Korrekturen für vergangene Jahre haben in diesem Bericht nicht stattgefunden.

Der Bericht wurde am 2. Juli 2019 in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht und kann im Internet unter www.continental-nachhaltigkeit.de heruntergeladen werden.

Hinweis zur Verbesserung der Lesbarkeit
Wenn in diesem Bericht wegen der besseren Lesbarkeit die männliche Form verwendet wird, ist die weibliche Form selbstverständlich immer eingeschlossen.

Hinweise zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung nach §§ 289 Abs. 3 und §§ 315 Abs. 3 des HGB

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung (S. 54)

Die Informationen gelten für den Continental-Konzern sowie die Continental AG und sind identisch, sofern nicht anders gekennzeichnet. In der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernerklärung werden im Sinne von §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB die wesentlichen Angaben dargestellt, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf nichtfinanzielle Aspekte erforderlich sind. Es bestehen neben den im Risiko- und Chancenbericht dargestellten Risiken keine zusätzlich zu berichtenden Risiken im Sinne des HGB. Eine Erklärung des Geschäftsmodells findet sich im Kapitel Unternehmensprofil. Als Rahmenwerk für die Darstellungen in der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernerklärung wurden neben HGB bzw. IFRS für einzelnen Kennzahlen auch die Vorgaben der GRI (Global Reporting Initiative) und das Greenhouse Gas Protocol genutzt.

Bedeutung der farblichen Kennzeichnung und gültiger Bestätigungsvermerk

Kennzeichnung	Textinhalt	Gültiger Bestätigungsvermerk
Testiert von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer	Inhalte aus dem Konzernabschluss und dem Lagebericht (außer der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernerklärung)	Vermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts
	Inhalte aus der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernerklärung	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung
	Detaillierte CO_2-Emissionen (inkl. Scope 3)	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen
Nicht testiert	Alle anderen als oben genannten Inhalte	---

Über Continental

Konzernstruktur

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Konzernstruktur (ab S. 38)

Hinweis: Für diesen Nachhaltigkeitsbericht erfolgte eine Bereinigung des Textes um Seitenverweise innerhalb des Geschäftsberichts.

Konzernstruktur mit Fokus auf Flexibilität und nachhaltige Wertschaffung.

Markt- und kundenorientierte Konzernstruktur
Im Jahr 1871 wurde die Continental Aktiengesellschaft (AG) als Continental-Caoutchouc- und Gutta-Percha Compagnie in Hannover gegründet. Heute ist die Continental AG, nach wie vor mit Sitz in Hannover, Deutschland, die Muttergesellschaft des Continental-Konzerns. Neben der Continental AG umfasst der Continental-Konzern 572 Gesellschaften einschließlich nicht beherrschter Unternehmen. Das Continental-Team besteht aus 243.226 Mitarbeitern an insgesamt 544 Standorten in 60 Ländern und Märkten. Als Standort werden alle postalischen Adressen der von uns kontrollierten Gesellschaften definiert.

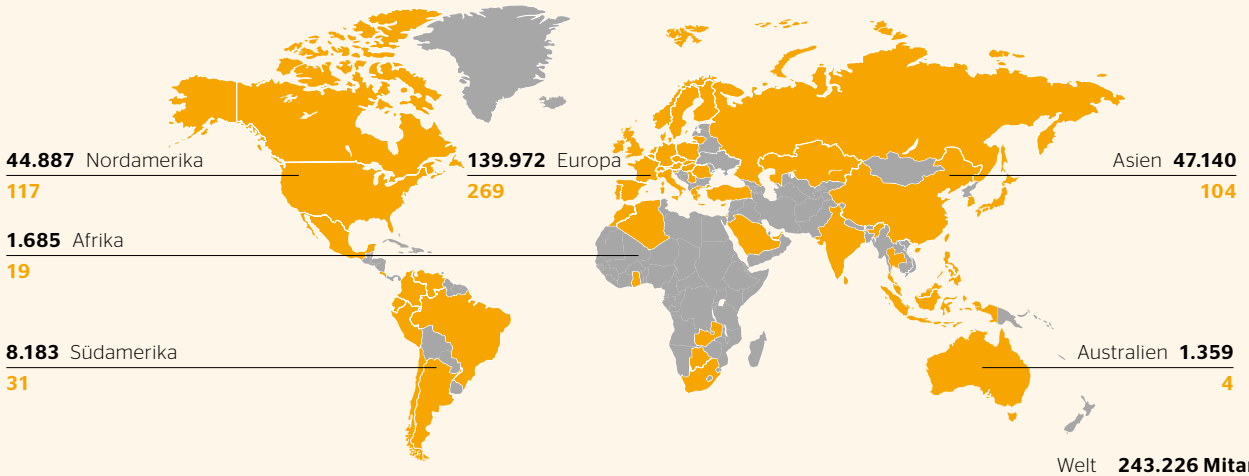
Die Gesamtverantwortung für die Geschäftsleitung trägt der Vorstand der Continental AG. Im Berichtsjahr waren die Divisionen bis zum 30. September 2018 mit jeweils einem Vorstandsmitglied vertreten. Seit 1. Oktober 2018 ist die Division Powertrain, aufgrund ihrer Verselbstständigung ab 2019, unter neuer Leitung. Die Zentralbereiche der Continental AG werden – bis auf den Einkauf Konzern – durch den Vorstandsvorsitzenden, den Finanzvorstand und den Personalvorstand vertreten. Sie übernehmen die Funktionen, die divisionsübergreifend für die Steuerung des Konzerns notwendig sind. Dazu gehören insbesondere die Bereiche Finanzen, Controlling, Compliance, Recht und IT, Nachhaltigkeit sowie Qualität und Umwelt.

Die effektive und effiziente Zusammenarbeit von Divisionen, Geschäftsbereichen und Zentralbereichen ist in unserer „Balance of Cooperation" geregelt. Sie definiert den Rahmen unseres Handelns über organisatorische, hierarchische und geografische Grenzen hinweg und fördert unsere Unternehmenskultur auf Grundlage unserer Unternehmenswerte Vertrauen, Verbundenheit, Freiheit und Gewinnermentalität.

Die Automobilindustrie (Erstausrüstung) stellt mit einem Anteil von 72 % am Konzernumsatz unseren größten Kundenkreis. Entsprechend hoch ist die Bedeutung dieser Industrie für das Wachstum der Automotive Group. In der Rubber Group dominiert das Reifengeschäft mit Endkunden. Bei ContiTech spielen neben der Automobilindustrie auch andere Schlüsselindustrien eine wichtige Rolle, etwa der Schienenverkehr, der Maschinen-, Apparate- und Bergbau sowie das Ersatzgeschäft. Wir liefern hochwertige, innovative sowie etablierte Produkte, Systeme und Services. Markt- und Kundennähe sind für uns wesentliche Erfolgsfaktoren. Die globale Konzernstruktur basiert deshalb auf einer Balance aus dezentralen Strukturen und zentralen Funktionen.

Im Berichtsjahr gliederte sich der Konzern in die Automotive Group und die Rubber Group. Diese umfassten fünf Divisionen mit 26 Geschäftsbereichen. Produkte, Produktgruppen und Services bzw. bestimmte Regionen bilden die Grundlage für die Zuordnung zu einer Division und zu einem Geschäftsbereich. Unterschiede ergeben sich vorwiegend aus technologischen Produktanforderungen, Innovations- und Produktzyklen sowie der Rohstoffbasis und Produktionstechnologie. Divisionen und Geschäftsbereiche haben eine durchgängige Geschäftsverantwortung einschließlich der Ergebnisverantwortung.

544 Standorte in 60 Ländern und Märkten



Konzernstruktur im Überblick

Continental-Konzern
Umsatz: 44,4 Mrd €; Mitarbeiter 243.226

Automotive Group			Rubber Group	
Umsatz: 26,9 Mrd €; Mitarbeiter: 140.016			Umsatz: 17,6 Mrd €; Mitarbeiter: 102.763	
Chassis & Safety	**Powertrain**	**Interior**	**Reifen**	**ContiTech**
Umsatz: 9,6 Mrd €	Umsatz: 7,7 Mrd €	Umsatz: 9,7 Mrd €	Umsatz: 11,4 Mrd €	Umsatz: 6,3 Mrd €
Mitarbeiter: 49.509	Mitarbeiter: 42.601	Mitarbeiter: 47.906	Mitarbeiter: 55,840	Mitarbeiter: 46.923

Automotive Group:
Die **Division Chassis & Safety** entwickelt, produziert und vertreibt intelligente Systeme zur Verbesserung der Fahrsicherheit und Fahrdynamik. Integrale aktive und passive Sicherheitstechnologien und Produkte zur Unterstützung der Fahrzeugdynamik sorgen für mehr Sicherheit und Komfort. Das Ziel dabei: die „Vision Zero", die Vision vom unfallfreien Fahren, umzusetzen. Die Division Chassis & Safety gliedert sich in vier Geschäftsbereiche:

- Advanced Driver Assistance Systems
- Hydraulic Brake Systems
- Passive Safety & Sensorics
- Vehicle Dynamics.

Die **Division Powertrain** steht für einen effizienten und sauberen Fahrzeugantrieb. Dafür treibt die Division die Leistungssteigerung von Einspritzung, Turbolader, Getriebesteuerung, Sensorik, Aktuatorik und Abgasnachbehandlung voran. Gleichzeitig ist sie Wegbereiter bei der Elektrifizierung von Fahrzeugen mit effizienter Systemtechnik und wirtschaftlicher Fahrzeugintegration. Die Division umfasste im Berichtsjahr fünf Geschäftsbereiche:

- Engine Systems
- Fuel & Exhaust Management
- Hybrid Electric Vehicle
- Sensors & Actuators
- Transmission.

Anfang 2019 wurde die Division Powertrain verselbstständigt. Seitdem umfasst sie drei Geschäftsbereiche:

- Engine & Drivetrain Systems
- Powertrain Components
- Hybrid & Electric Vehicles.

Die **Division Interior** ist auf das Informationsmanagement spezialisiert. Sie entwickelt und produziert Vernetzungs-, Informations- und Kommunikationslösungen sowie Services für Pkw und Nutzfahrzeuge. Damit wird die Steuerung des komplexen Informationsflusses zwischen Fahrer, Fahrzeuginsassen und Fahrzeug sowie mobilen Endgeräten, anderen Fahrzeugen und der Außenwelt ermöglicht und optimiert. Der Fokus liegt auf der Systemintegration. Zudem arbeitet die Division Interior branchenübergreifend mit führenden Unternehmen zusammen. Seit 1. Dezember 2018 ist der Geschäftsbereich Intelligent Transportation Systems als Segment in den Geschäftsbereich Commercial Vehicles & Aftermarket integriert. Die Division gliedert sich nunmehr in vier Geschäftsbereiche:

- Body & Security
- Commercial Vehicles & Aftermarket
- Infotainment & Connectivity
- Instrumentation & Driver HMI.

Rubber Group:
Die **Division Reifen** steht für kurze Bremswege und hohen Grip, um maximale Sicherheit zu gewährleisten und durch minimierten Rollwiderstand den Kraftstoffverbrauch zu senken. Reifen sind die einzige Verbindung des Fahrzeugs mit der Fahrbahn. Sie bringen alle auftretenden Kräfte auf die Straße. Die Reifentechnologie entscheidet darüber, ob ein Fahrzeug rechtzeitig zum Stehen kommt und bei Kurvenfahrten in der Spur bleibt. Der Umsatz der Division Reifen entfällt zu 28 % auf das Geschäft mit den Fahrzeugherstellern und zu 72 % auf das Ersatzgeschäft. Die Division gliedert sich in sechs Geschäftsbereiche:

- Pkw-Reifen-Erstausrüstung
- Pkw-Reifen-Ersatzgeschäft EMEA (Europa, Mittlerer Osten und Afrika)
- Pkw-Reifen-Ersatzgeschäft The Americas (Nord-, Mittel- und Südamerika)
- Pkw-Reifen-Ersatzgeschäft APAC (Asien und Pazifik-Region)
- Nutzfahrzeugreifen
- Zweiradreifen.

Die **Division ContiTech** entwickelt, produziert und vermarktet Produkte, Systeme sowie intelligente Komponenten aus Kautschuk, Kunststoff, Metall und Gewebe. Sie kommen im Maschinen- und Anlagenbau, im Bergbau, in der Agrarindustrie, der Automobilindustrie sowie weiteren zukunftsträchtigen Industrien zum Einsatz. Der Umsatz der Division ContiTech entfällt zu 51 % auf das Geschäft mit den Fahrzeugherstellern und zu 49 % auf das Geschäft mit anderen Industrien sowie auf das Ersatzgeschäft. Die Division umfasst sieben Geschäftsbereiche:

- Air Spring Systems
- Benecke-Hornschuch Surface Group
- Conveyor Belt Group
- Industrial Fluid Solutions
- Mobile Fluid Systems
- Power Transmission Group
- Vibration Control.

Vernetzte Wertschöpfung
Forschung und Entwicklung (F&E) erfolgt an 82 Standorten, vorwiegend in Kundennähe, um flexibel auf unterschiedliche Kundenanforderungen und regionale Marktbedingungen reagieren zu können. Dies gilt vor allem für Projekte der Automotive Group und der Division ContiTech. Für Reifen sind die Produktanforderungen weltweit überwiegend ähnlich. Sie werden entsprechend den jeweiligen Marktanforderungen angepasst. Vor diesem Hintergrund ist F&E in der Division Reifen weitgehend zentral strukturiert. Continental investiert jährlich rund 7 % vom Umsatz in F&E.

Continental verarbeitet eine Vielfalt an Rohstoffen und Vorprodukten. Das Einkaufsvolumen im Berichtsjahr lag bei insgesamt 29,9 Mrd €, wovon etwa 20,3 Mrd € auf Produktionsmaterialien entfielen. Die Automotive Group setzt hauptsächlich Stahl, Aluminium, Edelmetalle, Kupfer und Kunststoffe ein. Schwerpunkte im Einkauf von Material und Vorprodukten sind Elektronik und elektromechanische Komponenten, die im Konzern zusammen ca. 44 % des Einkaufsvolumens für Produktionsmaterial ausmachen. Knapp ein Viertel entfällt auf mechanische Komponenten. Für die Rubber Group sind Naturkautschuke und ölbasierte Chemikalien, wie synthetische Kautschuke und Ruße, wichtige Rohstoffe. Deren Einkaufsvolumen beläuft sich zusammen auf rund ein Sechstel des Gesamtvolumens für Produktionsmaterial.

Produktion und Vertrieb in den Divisionen der Automotive Group und in der Division ContiTech sind regional flächendeckend organisiert. Unsere Reifenproduktion, bei der Skaleneffekte bedeutend sind, ist mit großen Standorten in den drei hinsichtlich Produktion und Fahrzeugbestand dominierenden Automobilmärkten Europa, USA und China vertreten. Niedrige Produktionskosten, gekoppelt mit großen Volumina oder mit regional hoher Wachstumsdynamik, sind wesentliche Erfolgsfaktoren. Der Vertrieb in der Division Reifen erfolgt weltweit über unser Händlernetz mit Reifenfach- und Franchisebetrieben sowie über den Reifenhandel allgemein.

Global vernetzte Wertschöpfung

F & E	Einkauf	Produktion	Vertrieb
Innovativ 3,2 Mrd € Aufwand	**Vielfältig** 29,9 Mrd € Volumen	**Weltweit** 233 Standorte	**Vor Ort** 44,4 Mrd € Umsatz

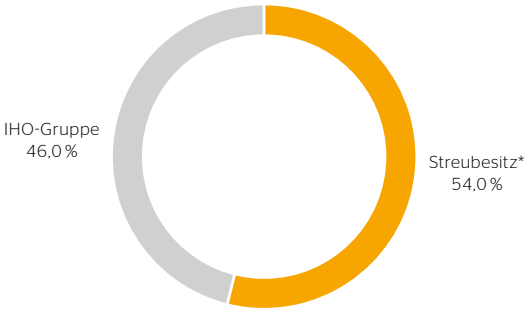
Im Fokus:

Aktionärsstruktur

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > An unsere Aktionäre >Continental-Aktie und -Anleihen(↗S. 10); ergänzt um Daten aus dem Fact Book 2018 für Investoren (↗S. 87)

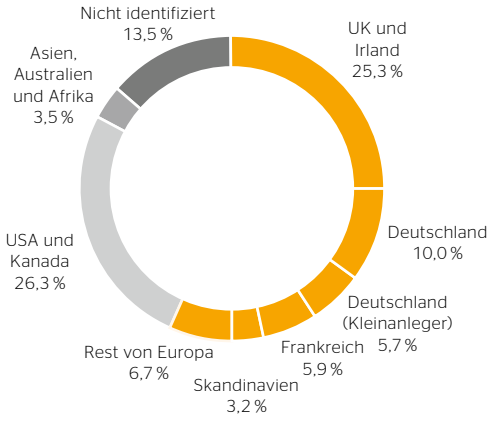
Der Streubesitz (Free Float) nach der Definition der Deutsche Börse AG lag zum Jahresende 2018 wie im Vorjahr bei 54,0 %. Die letzte Änderung erfolgte am 17. September 2013, als unser Großaktionär, die IHO-Gruppe, Herzogenaurach, Deutschland, den Verkauf von 7,8 Mio Continental-Aktien bekannt gab und damit den Anteilsbesitz an der Continental AG von 49,9 % auf 46,0 % reduzierte.

Aktionärsstruktur zum 31.12.2018



Lt. Definition der Deutschen Börse AG gelten Beteiligungen unter 5 % als Streubesitz, sofern sie nicht einem Aktionär mit einer Gesamtbeteiligung von über 5 % zuzuordnen sind.

Regionale Verteilung des Streubesitzes zum 31.12.2018 (86,5 % identifiziert)



Konzernstrategie

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Konzernstrategie (↗ ab S. 41)

Neue Organisationsstruktur für strategische Flexibilität und langfristigen Erfolg.

Um die Mobilität der Zukunft aktiv zu gestalten, wird sich Continental bis zum Jahr 2020 neu aufstellen. So werden wir künftig noch flexibler auf die Anforderungen unterschiedlicher Kunden, Märkte, Regulierungsbehörden und Gesellschaften reagieren und unsere Chancen schneller und effizienter nutzen können.

Unter einer neuen Dachmarke wird eine Holdingstruktur aufgebaut. Sie wird sich neben der Division Powertrain in zwei Unternehmensbereiche gliedern. Die Berichtsstruktur soll ab 2020 angewendet werden:

- Bis Anfang 2020 werden die Divisionen Chassis & Safety sowie Interior neu formiert. Unterstützt werden beide durch eine neu geschaffene, zentrale Forschung und Entwicklung Automotive, die als eigenständige Einheit Grundlagenforschung und Applikationsanwendungen bündeln wird.
- Die beiden heutigen Divisionen Reifen und ContiTech bleiben in ihren eigenständigen Organisationsformen unverändert und bilden den zweiten Unternehmensbereich.

Im Rahmen der Neuausrichtung erfolgte Anfang 2019 die Verselbstständigung der Division Powertrain. Zu den Aktivitäten zählen wie bisher neben dem Geschäft mit Verbrennungsantrieben auch das komplette Zukunftsgeschäft mit Hybrid- und Elektroantrieben sowie alle laufenden Batterieaktivitäten. Gleichzeitig bereiten wir für Powertrain einen Teilbörsengang vor, der im zweiten Halbjahr 2019 möglich ist. Die Kontrolle über die neue Gesellschaft soll jedoch mittel- bis langfristig nicht abgegeben werden. Grund für die Verselbstständigung ist die Veränderung des Antriebsgeschäfts, dessen Entwicklung hauptsächlich durch regulatorische Vorgaben für Emissionsgrenzwerte bestimmt wird. Diese fallen in den für uns wichtigen Märkten unterschiedlich aus. Somit ist eine schnelle Anpassungsfähigkeit Voraussetzung, um in diesem Geschäft erfolgreich zu sein. Ein weiterer Grund ist die verstärkte Ausrichtung auf die Elektromobilität. Hierfür sind bereits erhebliche Investitionen getätigt worden und werden auch in Zukunft notwendig sein. Darüber hinaus ist ein verselbstständigtes Geschäft noch besser in der Lage, den erwarteten langfristigen Konsolidierungsprozess in diesen Märkten aktiv zu begleiten.

Sieben strategische Handlungsfelder zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts

Unsere sieben strategischen Handlungsfelder bleiben von der Umorganisation unberührt. Sie ergänzen sich gegenseitig und sind darauf ausgerichtet, nachhaltig Wert für alle Stakeholder zu schaffen und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

1. Wertsteigerung – dauerhafte Steigerung des Unternehmenswerts

Eine dauerhafte Steigerung des Unternehmenswerts bedeutet für uns nachhaltigen Erfolg unter Berücksichtigung der Kapitalkosten. Unsere Zielmarke liegt langfristig bei mindestens 20 % Rendite auf das betrieblich gebundene Kapital. Dieses Ziel konnten wir im Berichtsjahr nicht erreichen. Nach 20,6 % im Jahr 2017 erzielten wir 17,0 % im Jahr 2018.

2. Regionale Umsatzbalance – weltweit ausgewogene Umsatzverteilung

Ein weiteres Ziel ist eine weltweit ausgewogene regionale Umsatzverteilung. Dadurch werden wir unabhängiger von einzelnen regionalen Absatzmärkten sowie von Markt- und Konjunktur-schwankungen. Wir können einerseits die Chancen, die sich auf den vielversprechenden Märkten in Asien und Nordamerika bieten, nutzen, andererseits festigen wir unsere starke Marktposition in Europa. Den Anteil am Konzernumsatz in den asiatischen Märkten wollen wir sukzessive auf 30 % steigern. In China wollen wir in den nächsten Jahren überproportional wachsen. In Nord- und Südamerika soll der Umsatzanteil von insgesamt mindestens 25 % gehalten werden.

2018 erzielten wir einen Umsatzanteil in Asien von 22 %. In Nord- und Südamerika lag der Umsatzanteil bei insgesamt 28 %. Unser Händlernetz in Australien haben wir 2018 durch die Übernahme eines der größten australischen Reifen- und Autoteileanbieter Tyre and Auto Pty Ltd, Melbourne, Australien, deutlich verstärkt. Das Unternehmen ist mit derzeit 258 Niederlassungen vor allem an den bevölkerungsreichen Küsten des Kontinents vertreten. Der Hauptsitz des mehr als 1.200 Mitarbeiter zählenden Unternehmens ist Melbourne. Das Kerngeschäft umfasst den Vertrieb von Reifen für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge sowie Reifenservice, Inspektionen und Wartungen.

3. Top-Marktposition – unter den drei führenden Anbietern in allen relevanten Märkten

Wir wollen unsere Zukunft aus einer führenden Position heraus gestalten und so die technologische Entwicklung in einzelnen Branchen maßgeblich vorantreiben. Hinsichtlich Kundenorientierung, Qualität und Marktanteil wollen wir deshalb dauerhaft zu den drei weltweit führenden Anbietern gehören. Gemessen am Umsatz in den jeweiligen Märkten zählen sowohl die Divisionen der Automotive Group als auch ContiTech mit dem überwiegenden Anteil ihrer Produkte zu den führenden Anbietern. Wir sind weltweit die Nummer vier im Reifengeschäft. In einzelnen Segmenten und Märkten belegen wir auch hier Spitzenpositionen. Unter den Zulieferern mit mehr als 3 Mrd € Umsatz nehmen wir eine führende Rolle im Bereich Digitalisierung ein. Zu den digitalen Produkten gehören beispielsweise Sensoren, Elektronik- und Software-Produkte.

4. Im Markt für den Markt – hoher Lokalisierungsgrad

Unser globales Geschäftsmodell fußt auf einem hohen Lokalisierungsgrad. Zahlreiche Produktanwendungen werden lokal entwickelt und produziert. Den jeweiligen Marktbedingungen und Anforderungen unserer Kunden können wir auf diese Weise am besten gerecht werden. Mindestens acht von zehn Applikationsentwicklungen sollen vor Ort entstehen, ebenso hoch soll der lokale Produktionsanteil sein. Durch unsere weltweit arbeitende Entwicklung und Fertigung bieten wir Lösungen und Produkte für hochwertige Fahrzeuge sowie für erschwingliche Autos und maßgeschneiderte Industrieanwendungen. Gleichzeitig kaufen wir, soweit dies möglich und wirtschaftlich ist, lokal ein und vermarkten lokal.

In 38 von 60 Ländern und Märkten, in denen wir vertreten sind, verfügen wir über Produktionsstätten. 2018 haben wir unsere Fertigung in verschiedenen Ländern ausgebaut: In Ungarn wurde die Produktion für Schläuche und Luftfederbälge ausgebaut und ein neues Werk für Automobilelektronik geplant. In Litauen legten wir den Grundstein für die Produktion von Elektronikkomponenten. In den USA erweiterten wir die Fertigungskapazität für hochwertige Kunstledermaterialien, die im Transportwesen, im Freizeitsektor und im Gastgewerbe eingesetzt werden.

Wir arbeiten weiterhin daran, einen der asiatischen Hersteller zu unseren fünf größten Automobilkunden zählen zu können. Das wollen wir durch einen hohen Lokalisierungsgrad erreichen. Zwei asiatische Hersteller zählen zu unseren zehn größten Kunden.

5. Ausgewogenes Kundenportfolio – Balance zwischen Automobilbranche und anderen Industrien
Um die Abhängigkeit von der Automobilkonjunktur zu verringern, soll das Geschäft, bei gleichzeitig weiterem Wachstum im Geschäft mit den Automobilherstellern außerhalb der Automobilerstausrüstung, gesteigert werden. Mittel- bis langfristig wollen wir den Umsatzanteil mit Endverbrauchern und Industriekunden außerhalb der Automobilerstausrüstung in Richtung 40 % erhöhen. Unsere Divisionen Reifen und ContiTech bilden dafür die Basis.

Unsere Aktivitäten im Bereich der Software-Produkte für den Endverbrauchermarkt werden sich zunehmend auf unser Kundenportfolio auswirken. Beispiele dafür sind das erweiterte Verkehrsmanagement, intelligente Bezahlsysteme, das Wartungsmanagement und neue Technologien, die über das Fahrzeug hinaus Anwendung finden. Der Umsatzanteil mit Endverbrauchern und Industriekunden hat sich 2018 mit 30 % stabil entwickelt.

6. Technologische Balance – Mix aus etablierten und Vorreitertechnologien
Unser Produktportfolio soll aus einem profitablen und zukunftsfähigen Mix aus etablierten Technologien und Vorreitertechnologien bestehen. In wachstumsstarken Märkten oder Marktsegmenten setzen und begleiten wir neue Trends und Standards. In unseren etablierten Kernmärkten stellen wir sicher, dass wir unsere Position als einer der führenden Automobilzulieferer und Industriepartner stetig weiterentwickeln. So können wir in allen Phasen der jeweiligen Produktlebenszyklen präsent und wettbewerbsfähig sein.

Wir arbeiten heute an der Serienreife des hochautomatisierten Fahrens und parallel an den Systemen für vollautomatisiertes Fahren auf der Autobahn im Jahr 2025. Bereits das hochautomatisierte Autobahnfahren soll die zeitweise Beschäftigung der Autofahrer mit fahrfremden Tätigkeiten ermöglichen. Bei vollautomatisierter Fahrt soll dies für Teilstrecken auch ohne den Fahrer als sogenannte Rückfallebene möglich sein. Zusätzlich setzen wir auf das autonome Fahren. Einerseits testen wir Komponenten und Systeme für fahrerlose Robotaxis in der Stadt mit unserer Versuchsplattform Continental Urban Mobility Experience (CUbE). Als Konzeptidee verfolgen wir andererseits bereits die Entwicklung von Fahrzeugsystemen für autonome Fahrzeugflotten der ferneren Zukunft.

Softwarebasierte Zusatz- und Mobilitätsdienste erweitern unser Portfolio bzw. ergänzen bestehende Produkte um Software-Services als Zusatzleistung und -nutzen für unsere Kunden.

7. Menschen, die begeistern – in einer Kultur, die inspiriert
Eine inspirierende Führungskultur, in der es Spaß macht, vollen Einsatz zu zeigen und Spitzenleistungen zu erbringen, ist Voraussetzung für ein erfolgreiches Unternehmen. Wir fördern eine Kultur des Vertrauens und der Eigenverantwortung. Eine offene Fehlerkultur soll als lernendes System gelebt werden. Unsere Arbeitsbedingungen sollen es unseren Mitarbeitern leicht machen, sich auf Wesentliches zu konzentrieren sowie Arbeit und Privatleben in ein sinnvolles Gleichgewicht zu bringen. Mit unseren Mitarbeitern stehen wir in regelmäßigem Austausch, beispielsweise durch unsere weltweite Befragung OUR BASICS Live. Sie erfolgt jährlich mit einem repräsentativen Anteil der Belegschaft. Dabei geben unsere Mitarbeiter Auskunft zu ihrer allgemeinen Zufriedenheit, der Führungsqualität im Unternehmen und ihrer Einstellung zu Continental. Die Teilnahme ist freiwillig und anonym.

Mehr als 50.000 Mitarbeiter haben sich im Berichtsjahr an der Befragung beteiligt. Insbesondere die Zustimmung zu unseren vier Unternehmenswerten mit 86 % ist nach wie vor hoch. Der hohe Wert ist insbesondere vor dem Hintergrund sehr erfreulich, da wir in den für uns relevanten Industrien gerade fundamentale Änderungen erleben. Digitalisierung, Automatisierung, Vernetzung und Elektrifizierung bedeuten allein für die Automobilindustrie die größte Umwälzung in ihrer über 130-jährigen Geschichte.

Bedeutung von Nachhaltigkeit im Continental-Konzern

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung (ab S. 48)

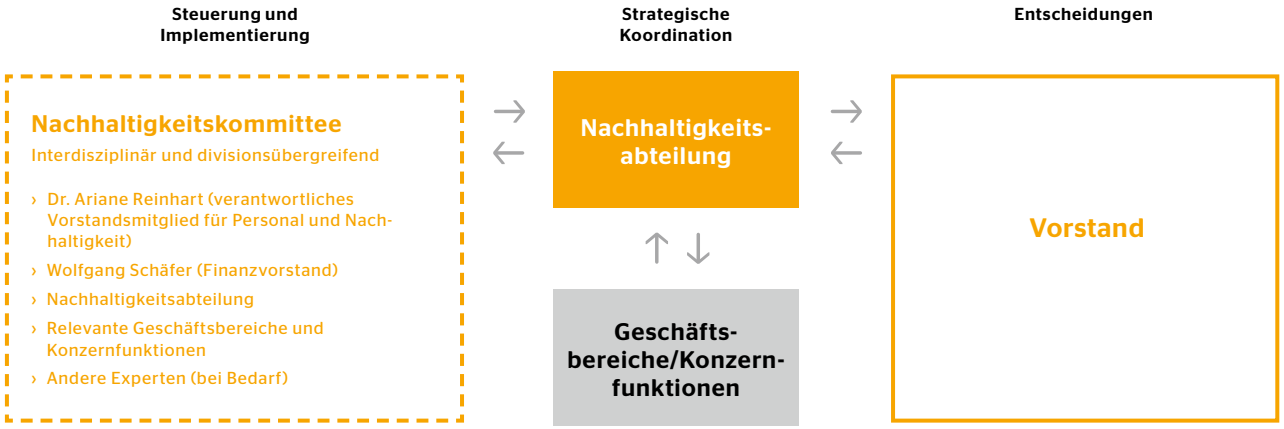
Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für Continental, einen wesentlichen gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen. Dadurch wollen wir unseren langfristigen Erfolg im Interesse aller Anspruchsgruppen (Stakeholder) sichern und wichtige Beiträge zur Zukunftsfähigkeit unserer Branchen leisten. Insbesondere in der derzeitigen dynamischen Transformation der Automobilbranche kommt es auf eine systematische Abwägung verschiedener Perspektiven auf unsere Wertschöpfung an. Der Austausch mit Investoren, Kunden, der Politik und anderen Stakeholdern z. B. über saubere und sichere Mobilität, vernetzte Fahrzeuge oder automatisiertes Fahren ist ein zentraler Baustein dieses Ansatzes.

Nachhaltigkeit ist bei Continental eine strategische Aufgabe der Unternehmensentwicklung und daher Vorstandsaufgabe. Dr. Ariane Reinhart leitet das Ressort Personal und Nachhaltigkeit. Sie ist damit auch für die im Berichtsjahr neu geschaffene Abteilung Nachhaltigkeit verantwortlich, die die Nachhaltigkeitsstrategie, deren Weiterentwicklung sowie ein bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitskomitee koordiniert. In diesem Steuerungsgremium sind neben ihr und einem weiteren Vorstandsmitglied die wesentlichen Geschäftseinheiten und Zentralfunktionen vertreten.

Continental bekennt sich zum Global Compact der Vereinten Nationen und ist Mitglied in den Nachhaltigkeitsverbänden econsense, World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) sowie weiteren Initiativen.

Im Fokus:

Steuerung von Nachhaltigkeit im Continental-Konzern



Im Fokus:

Einbindung von Stakeholdern

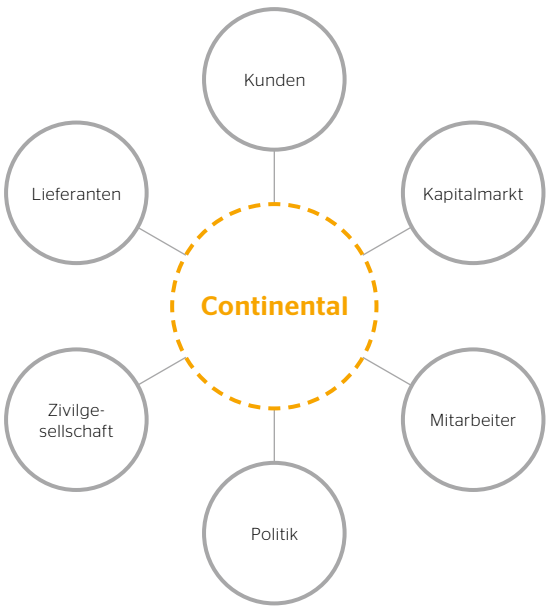
Unsere wesentlichen Stakeholder bzw. Interessensgruppen sind unsere Mitarbeiter und Kunden, der Kapitalmarkt sowie die Politik, zivilgesellschaftliche Akteure und Lieferanten.

In unseren Corporate-Governance-Grundsätzen haben wir uns zu einer transparenten und zeitnahen Kommunikation gegenüber unseren Stakeholdern zur Lage des Unternehmens verpflichtet. Zudem stehen wir mit allen wichtigen Stakeholdern zu relevanten Themen für das Unternehmen und die Gesellschaft über diverse Kanäle in einem regelmäßigen Dialog. Ziel ist es, die verschiedenen Perspektiven zusammenzutragen und gegebenenfalls unterschiedlichen Standpunkte zu diskutieren. Beispielhaft zu nennende Kanäle sind:

- Kunden: z. B. über Key Account Management, Kooperationen, Messen
- Investoren und Aktionäre: z. B. über die Hauptversammlung, Webcasts, Roadshows
- Mitarbeiter: z. B. über Townhall-Meetings, Mitarbeiterbefragungen, Webcasts, Mitarbeitervertretungen
- Allgemeine Gesellschaft: z. B. über Umfragen, Messen, Engagement-Projekte, Tage der offenen Tür

Um einen Dialog zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für Continental anzustoßen und unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln, haben wir im ersten Quartal 2019 eine globale Stakeholderbefragung („Sustainable Impact Evaluation“) durchgeführt, an der sich mehr als 1.700 Stakeholder über alle Gruppierungen hinweg beteiligt haben. Dabei wurden neben vielen relevanten Themen insbesondere saubere Mobilität, nachhaltige Lieferketten, Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft von unseren Stakeholdern als vornehmliche Prioritäten eingestuft. Gleichzeitig wurden auch Themen wie Innovationen, Digitalisierung, Verkehrssicherheit oder faire Arbeitsbedingungen als relevant bewertet. Die detaillierten Ergebnisse werden kontinuierlich in den Prozess zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Berichterstattung eingearbeitet.

Stakeholder der Continental



Im Fokus:

Mitgliedschaften in Verbänden und Teilnahmen an Initiativen

Continental engagiert sich in mehr als 2.000 Verbänden. Zu den wesentlichen nachhaltigkeitsrelevanten Mitgliedschaften bzw. Teilnahmen an Initiativen und Prinzipien, zu denen sich Continental bekennt, gehören insbesondere der UN Global Compact, econsense, World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) und weitere Initiativen, die der folgenden Übersicht zu entnehmen sind.

	Name der Initiative	Beitritt
wbcsd	World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)	2005
European Road Safety Charter	Europäische Charta für Sicherheit im Straßenverkehr	2007
charta der vielfalt UNTERZEICHNET	Charta der Vielfalt	2008
LUXEMBURGER DEKLARATION ZUR BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG	Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union	2010
WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT	Global Compact der Vereinten Nationen	2012
WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES EQUALITY MEANS BUSINESS UN WOMEN UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT	Women's Empowerment Principles	2015
econsense	Econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V.	2015
GPSNR Global Platform for Sustainable Natural Rubber	Globale Plattform für Nachhaltigen Naturkautschuk	2018

Unternehmenssteuerung

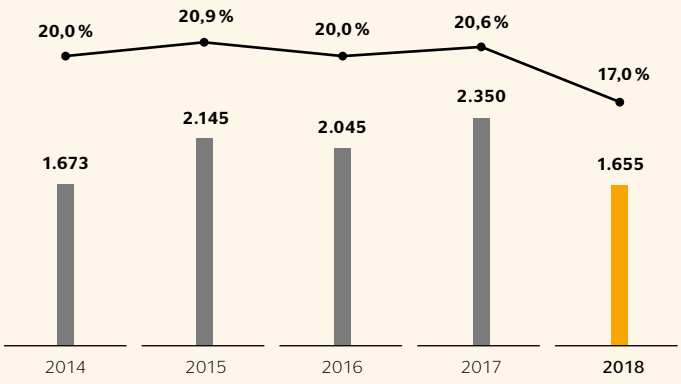
Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Unternehmenssteuerung (ab S. 43)

Ziel ist die dauerhafte Steigerung des Unternehmenswerts.

Wertmanagement

Wesentliche finanzielle Leistungsindikatoren für Continental sind die Entwicklung des Umsatzes, das betrieblich gebundene Kapital und die bereinigte EBIT-Marge sowie die Höhe der Investitionen und der Free Cashflow. Um die finanziellen Leistungsindikatoren auch für Steuerungszwecke einsetzen zu können und die Interdependenzen zwischen diesen Indikatoren abzubilden, verdichten wir diese im Rahmen eines Werttreibersystems zu Kennzahlen. Im Mittelpunkt unserer Unternehmensziele steht die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts jedes einzelnen Geschäftsbereichs. Dieses Ziel wird erreicht, wenn eine positive Rendite auf das im jeweiligen Geschäftsbereich betrieblich gebundene Kapital erzielt wird. Gleichzeitig muss diese Rendite dauerhaft über den Finanzierungskosten von Eigen- und Fremdkapital, die zur Anschaffung des betrieblichen Kapitals aufgewendet werden, liegen. Entscheidend ist dabei auch, dass Jahr für Jahr der absolute Wertbeitrag (Continental Value Contribution, CVC) erhöht wird. Dies kann über eine Steigerung der Rendite auf das eingesetzte Kapital (bei konstanten Kapitalkosten), eine Senkung der Kapitalkosten (bei konstanter Verzinsung des betrieblichen Kapitals) oder eine Absenkung des betrieblich gebundenen Kapitals im Zeitablauf erreicht werden. Als Messgrößen für die Zielerreichung dienen das operative Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern (EBIT), das betrieblich gebundene Kapital (Capital Employed) und die durchschnittlichen Kapitalkosten (Weighted Average Cost of Capital, WACC). Die Kapitalkosten werden aus dem gewichteten Verhältnis von Eigen- zu Fremdkapitalkosten ermittelt.

Continental Value Contribution (CVC) Mio € — **Kapitalrendite (ROCE)** %



Das EBIT wird aus dem laufenden Umsatzprozess ermittelt. Es ergibt sich als Saldo von Umsatz, sonstigen Erträgen und Aufwendungen zuzüglich Beteiligungsergebnis, aber vor Finanzergebnis und Ertragsteuern. Im Jahr 2018 lag das EBIT des Konzerns bei 4,0 Mrd €.

Das betrieblich gebundene Kapital sind die Mittel, die zur Erzielung des Umsatzes im Unternehmen gebunden sind. Sie werden bei Continental als Durchschnitt der Bestände der operativen Aktiva zu den jeweiligen Quartalsstichtagen ermittelt. Im Jahr 2018 lagen die durchschnittlichen operativen Aktiva bei 23,6 Mrd €.

Setzt man die beiden ermittelten Größen in Bezug zueinander, ergibt sich die Kapitalrendite (ROCE). Durch das In-Bezug-Setzen einer Ergebnisgröße der Gewinn- und Verlustrechnung (EBIT) mit einer Bilanzgröße (betrieblich gebundenes Kapital) ergibt sich eine gesamtheitliche Betrachtung. Der Problematik der unterschiedlichen Zeitraumbetrachtungen tragen wir über die Ermittlung des betrieblich gebundenen Kapitals als Durchschnittswert über die Quartalsstichtage Rechnung. Der ROCE lag im Jahr 2018 bei 17,0 % und damit erstmals seit 2013 unter 20 %, jedoch deutlich über den durchschnittlichen gewichteten Kapitalkosten.

Um zu überprüfen, wie hoch die Finanzierungskosten liegen, die zur Anschaffung des betrieblich gebundenen Kapitals aufgewendet werden, wird der durchschnittliche gewichtete Kapitalkostensatz (WACC) ermittelt.

Die Eigenkapitalkosten orientieren sich am Ertrag aus einer risikolosen Alternativanlage zuzüglich Marktrisikoprämie, wobei das spezifische Risiko von Continental berücksichtigt wird. Die Grundlage zur Bestimmung der Fremdkapitalkosten bildet der gewichtete Fremdkapitalkostensatz, zu dem sich Continental verschuldet. Im langjährigen Durchschnitt betragen die Kapitalkosten für unser Unternehmen rund 10 %.

Nur wenn die Kapitalrendite (ROCE) über den durchschnittlichen gewichteten Kapitalkosten (WACC) liegt, wird ein Mehrwert erwirtschaftet. Diesen Mehrwert, der sich aus der Subtraktion des WACC vom ROCE multipliziert mit den durchschnittlichen operativen Aktiva ergibt, bezeichnen wir als Continental Value Contribution (CVC). 2018 lag der CVC bei 1.654,8 Mio €.

Der Unternehmenswert wird nach unserer Definition dann gesteigert, wenn der CVC einen positiven Wertzuwachs aufweist.

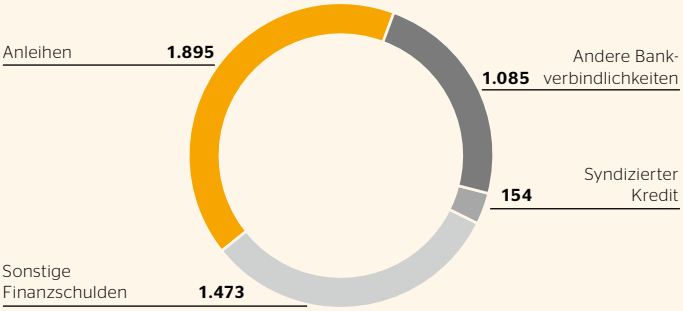
Kapitalrendite (ROCE) nach Divisionen (in %)	**2018**	2017
Chassis & Safety	16,0	19,9
Powertrain	3,3	13,2
Interior	17,6	14,9
Reifen	29,1	35,0
ContiTech	12,6	13,9
Continental-Konzern	**17,0**	**20,6**

Finanzierungsstrategie

Unsere Finanzierungsstrategie zielt auf die Unterstützung eines wertschaffenden Wachstums des Continental-Konzerns bei gleichzeitiger Beachtung einer für die Chancen und Risiken unseres Geschäfts adäquaten Struktur von Eigen- und Fremdkapital.

Die Konzernfunktion Finance & Treasury stellt den notwendigen Finanzierungsrahmen zur Verfügung, um das Wachstum des

Zusammensetzung der Brutto-Finanzschulden (4.607 Mio €)



Konzerns und den Bestand des Unternehmens langfristig zu sichern. Der jährliche Investitionsbedarf des Unternehmens wird in den kommenden Jahren bei 7 % bis 8 % des Umsatzes liegen. Ausschlaggebend hierfür sind der kontinuierliche Anstieg des Auftragseingangs in der Automotive Group und die erfolgreiche Umsetzung der Vision 2025 im Reifenbereich, die einen Ausbau der Kapazitäten der Reifenproduktion, insbesondere in Nordamerika und Asien, vorsieht.

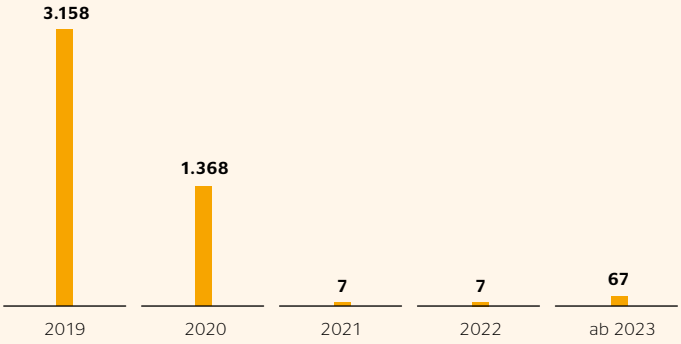
Unser Ziel ist es, den laufenden Investitionsbedarf aus dem operativen Cashflow zu finanzieren. Andere Investitionsvorhaben, wie z. B. Akquisitionen, sollen je nach Verschuldungsgrad und Liquiditätssituation mit einer ausgewogenen Mischung aus Eigen- und Fremdmitteln finanziert werden, um kontinuierlich eine Verbesserung im jeweiligen Kapitalmarktumfeld zu erreichen. Grundsätzlich soll sich das Verhältnis von Netto-Finanzschulden zu Eigenkapital (Gearing Ratio) in den kommenden Jahren weiter unter 20 % bewegen und 60 % nicht nachhaltig überschreiten. Sofern durch außergewöhnliche Finanzierungsanlässe oder besondere Marktgegebenheiten gerechtfertigt, kann diese Obergrenze unter bestimmten Voraussetzungen überschritten werden. Die Eigenkapitalquote soll 35 % übersteigen. Im Berichtsjahr lag sie bei 45,3 % und die Gearing Ratio bei 9,1 %.

Die Brutto-Finanzschulden sollen sich in einem ausgewogenen Mix aus Bankverbindlichkeiten und anderen Finanzierungsquellen des Kapitalmarkts bewegen, wobei wir gerade im kurzfristigen Bereich eine breite Palette von Finanzierungsinstrumenten nutzen. Zum Jahresende 2018 bestand der Mix aus Anleihen (41 %), syndiziertem Kredit (3 %), anderen Bankverbindlichkeiten (24 %) und sonstigen Finanzschulden (32 %), bezogen auf die Brutto-Finanzschulden in Höhe von 4.606,9 Mio €. Das zugesagte Volumen des syndizierten Kredits, der aus einer revolvierenden Tranche besteht, beläuft sich unverändert auf 3,0 Mrd €. Die Tranche läuft bis April 2021. Der Finanzierungsmix wird sich nicht wesentlich verändern. Allerdings werden ab 2019 alle Verbindlichkeiten aus Leasingverhältnissen, aufgrund der Anwendung des IFRS 16, Leasingverhältnisse, ab dem 1. Januar 2019 in den Brutto-Finanzschulden ausgewiesen. Dies wird dementsprechend zu einem Anstieg der Brutto-Finanzschulden führen. Der Konzern strebt grundsätzlich an, eine unbeschränkt verfügbare Liquidität von rund 1,5 Mrd € vorzuhalten. Diese wird durch zugesagte ungenutzte Kreditlinien von Banken ergänzt, um jederzeit den Liquiditätsbedarf abdecken zu können. Er schwankt während des Kalenderjahres, insbesondere aufgrund der Saisonalität einzelner Geschäftsfelder. Zudem wird die Höhe des Liquiditätsbedarfs durch das Konzernwachstum beeinflusst. Die unbeschränkt verfügbaren flüssigen Mittel zum 31. Dezember 2018 lagen bei 2.587,7 Mio €. Es bestanden darüber hinaus zugesagte und ungenutzte Kreditlinien in Höhe von 3.504,1 Mio €.

Zum 31. Dezember 2018 beliefen sich die Brutto-Finanzschulden auf 4.606,9 Mio €. Wesentliche Finanzierungsinstrumente sind der syndizierte Kredit mit einer revolvierenden Kreditlinie im Volumen von 3,0 Mrd € und einer Laufzeit bis April 2021 sowie am Kapitalmarkt emittierte Anleihen.

Zum 31. Dezember 2018 belief sich der Buchwert der Ziehung unter der revolvierenden Kreditlinie auf 154,3 Mio €. Rund 40 % der Brutto-Finanzschulden werden zwischen Februar 2019 und September 2020 fällig und sind über den Kapitalmarkt in Form von Anleihen finanziert. Die Zinskupons variieren zwischen 0,0 % und 3,125 %. Die Rückzahlungsbeträge liegen bei 500,0 Mio € im Jahr 2019 und bei 600,0 Mio € und 750,0 Mio € im Jahr 2020. Zum 31. Dezember 2018 bestanden neben den erwähnten Finanzierungsformen zusätzlich bilaterale Kreditlinien mit verschiedenen Kreditinstituten in Höhe von 1.799,5 Mio €. Derzeit gehören auch Forderungsverkäufe und Commercial-Paper-Programme zu den Finanzierungsinstrumenten des Konzerns. Im zweiten Halbjahr 2018 wurden die bestehenden Commercial-Paper-Programme durch ein zusätzliches Commercial-Paper-Programm in Höhe von 500,0 Mio US-Dollar in den USA ergänzt.

Fälligkeiten der Brutto-Finanzschulden (4.607 Mio €)



Laufzeitenprofil

Continental strebt grundsätzlich ein ausgewogenes Laufzeitenprofil ihrer Fälligkeiten an, um die im jeweiligen Jahr fällig werdenden Beträge möglichst aus dem Free Cashflow tilgen zu können. In den Jahren 2019 und 2020 stehen neben den kurzfristigen Fälligkeiten, die in aller Regel in das nächste Jahr weitergerollt werden, die Rückzahlungen der im Februar 2019 fälligen Anleihe über 500,0 Mio € sowie der im Februar und im September 2020 fälligen Anleihen über 600,0 Mio € und 750,0 Mio € an.

Continental-Kreditrating unverändert

Die Continental AG wurde im Berichtszeitraum von den drei Ratingagenturen Standard & Poor's, Fitch und Moody's eingestuft, die ihr jeweiliges Kreditrating für die Continental AG im Verlauf des Jahres 2018 unverändert beibehielten.

Kreditrating der Continental AG

	31.12.2018	31.12.2017
Standard & Poor's[1]		
langfristig	BBB+	BBB+
kurzfristig	A-2	A-2
Ausblick	stabil	stabil
Fitch[2]		
langfristig	BBB+	BBB+
kurzfristig	F2	F2
Ausblick	stabil	stabil
Moody's[3]		
langfristig	Baa 1	Baa 1
kurzfristig	kein Rating	kein Rating
Ausblick	stabil	stabil

1 Vertragsverhältnis seit 19. Mai 2000.
2 Vertragsverhältnis seit 7. November 2013.
3 Kein Vertragsverhältnis seit 1. Februar 2014.

Corporate Governance

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > An unsere Aktionäre > Corporate Governance > Corporate- Governance-Bericht (ab S. 16)

Hinweis: Für diesen Nachhaltigkeitsbericht erfolgte eine Bereinigung des Texts um Seitenverweise innerhalb des Geschäftsberichts. Die aktuelle Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat finden Sie auf unserer Internetseite in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance.

Verantwortungsvolle, auf nachhaltige Wertschaffung ausgerichtete Unternehmensführung ist Maßstab des Handelns von Vorstand und Aufsichtsrat.

Eine gute, verantwortungsvolle und auf nachhaltige Wertschaffung ausgerichtete Unternehmensführung (Corporate Governance) im Interesse aller Anspruchsgruppen ist Maßstab des Handelns von Vorstand und Aufsichtsrat der Continental AG und Grundlage des Erfolgs der Gesellschaft. Im Folgenden berichten Aufsichtsrat und Vorstand über die Corporate Governance bei Continental. Diese Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB ist gleichzeitig der Corporate-Governance-Bericht im Sinne der Empfehlung nach Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Sie wird durch den Vergütungsbericht der Continental AG ergänzt. Letzterer ist Teil des Lageberichts der Gesellschaft. Erklärung nach § 161 AktG und Abweichungen vom Deutschen Corporate Governance Kodex.

Im Dezember 2018 haben Vorstand und Aufsichtsrat die nachstehende jährliche Erklärung nach § 161 AktG abgegeben:

„Vorstand und Aufsichtsrat der Continental AG erklären gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (Fassung vom 7. Februar 2017; vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemacht am 24. April 2017) mit den nachstehenden Einschränkungen entsprochen wurde und wird. Auf die Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat vom Dezember 2017 sowie auf vorangegangene Erklärungen nach § 161 AktG und die darin erläuterten Abweichungen von Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wird Bezug genommen.

› Nach Ziffer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex soll der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen, die unter anderem eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigen. Der Aufsichtsrat hat solche Ziele benannt. Dabei hat der Aufsichtsrat jedoch auf die Festlegung einer Altersgrenze verzichtet, weil er ein so pauschales Kriterium nicht für angemessen hält, um die Qualifikation eines einzelnen Kandidaten für die Wahl zum Mitglied des Aufsichtsrats zu bewerten.

Hannover, im Dezember 2018
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Dr. Elmar Degenhart
Vorsitzender des Vorstands“

Die Erklärung ist den Aktionären auf unserer Internetseite in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance dauerhaft zugänglich gemacht worden. Dort sind auch frühere Erklärungen nach § 161 AktG einsehbar. Die Continental AG erfüllt darüber hinaus alle Anregungen des Kodex mit folgender Ausnahme:

› Ziffer 3.7 Abs. 3 des Kodex regt an, dass der Vorstand in jedem Fall eines Übernahmeangebots eine außerordentliche Hauptversammlung einberuft. Vorstand und Aufsichtsrat halten es für sinnvoller, in der konkreten Situation zu entscheiden, ob die Einberufung einer Hauptversammlung angezeigt ist.

Wesentliche Praktiken der Unternehmensführung
Wesentliche Grundlage der Unternehmensführung bei Continental sind die Corporate-Governance-Grundsätze der Continental AG. Sie lehnen sich eng an den Deutschen Corporate Governance Kodex an und sind in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance im Internet veröffentlicht.

Neben den Corporate-Governance-Grundsätzen sind die folgenden Prinzipien wesentliche Grundlagen unserer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung:

› BASICS – die Unternehmensleitsätze der Continental AG. Die Vision, die Werte und das Selbstbild des Konzerns sind als Leitlinien unseres Unternehmens seit 1989 in den BASICS niedergelegt; im Internet zugänglich in der Rubrik Unternehmen/Konzernstrategie

› die Grundsätze unserer gesellschaftlichen Verantwortung; im Internet zugänglich in der Rubrik Nachhaltigkeit/Downloads

› Compliance mit dem verbindlichen Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter bei Continental und im Internet in der Rubrik Nachhaltigkeit/Downloads.

Organe der Gesellschaft
Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung der Continental AG bilden nach Gesetz und Satzung die Organe der Gesellschaft. Als deutsche Aktiengesellschaft hat die Continental AG ein duales Führungssystem, das durch eine strikte personelle Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungs- und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan gekennzeichnet ist. Das Zusammenwirken von Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung ist in der Übersicht dargestellt.

Der Vorstand und seine Arbeitsweise
Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung frei von Weisungen Dritter nach Maßgabe des Gesetzes, der Satzung, der Geschäftsordnung für den Vorstand sowie unter Berücksichtigung der Beschlüsse der Hauptversammlung. Alle Mitglieder des Vorstands tragen die Verantwortung für die Geschäftsführung gemeinsam. Unbeschadet dieses Grundsatzes der Gesamtverantwortung führt jedes Mitglied des Vorstands das ihm übertragene Ressort in eigener Zuständigkeit. Der Vorstandsvorsitzende hat die Federführung in der Gesamtleitung und in der Geschäftspolitik des Unternehmens. Er sorgt für die Koordination und Einheitlichkeit der Geschäftsführung im Vorstand und vertritt die Gesellschaft gegenüber der Öffentlichkeit. Der Vorstand besteht zurzeit aus sieben Mitgliedern. Wird ein Mitglied des Vorstands erstmals bestellt, geschieht dies in der Regel nur für drei Jahre. Über das Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze hinaus wird ein Mitglied des Vorstands in der Regel nicht bestellt.

Der Vorstand hat eine Geschäftsordnung, die insbesondere die Geschäftsverteilung unter den Vorstandsmitgliedern, die wesentlichen Angelegenheiten des Unternehmens und der Konzerngesellschaften, die einer Entscheidung des Gesamtvorstands bedürfen, die Aufgaben des Vorstandsvorsitzenden sowie das Verfahren der Beschlussfassung durch den Vorstand regelt. Die Geschäftsordnung des Vorstands ist im Internet in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance veröffentlicht. Für bedeutende Maßnahmen der Geschäftsleitung legen die Satzung und die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats fest.

Der Aufsichtsrat und seine Arbeitsweise

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands und überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung der Gesellschaft. In Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, ist der Aufsichtsrat unmittelbar eingebunden. Bestimmte Angelegenheiten der Geschäftsleitung bedürfen nach Maßgabe von Gesetz, Satzung oder Geschäftsordnung des Aufsichtsrats seiner Zustimmung. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat und nimmt seine Belange nach außen wahr. Er ist in angemessenem Rahmen bereit, mit Investoren über aufsichtsratsspezifische Themen Gespräche zu führen. Mit dem Vorstand, insbesondere mit dessen Vorsitzendem, steht er zwischen den Sitzungen in regelmäßigem Kontakt und berät mit ihm insbesondere Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat setzt sich nach Maßgabe des Mitbestimmungsgesetzes und der Satzung der Gesellschaft aus 20 Mitgliedern zusammen. Grundsätzlich wird die eine Hälfte von den Aktionären in der Hauptversammlung einzeln gewählt (Anteilseignervertreter), die andere von den Arbeitnehmern der Continental AG und der von ihr abhängigen deutschen Konzernunternehmen (Arbeitnehmervertreter). Die Anteilseignervertreter und die Arbeitnehmervertreter sind gleichermaßen dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Der Aufsichtsratsvorsitzende ist Vertreter der Anteilseigner. Er hat bei Stimmengleichheit ein entscheidendes Zweitstimmrecht.

Die Gesellschaft hat ein Informationsprogramm eingerichtet, das nach der Neuwahl und Konstituierung des Aufsichtsrats den neu gewählten Mitgliedern einen konzentrierten Einblick in Produkte und Technologien gibt, aber auch über Finanzen, Controlling und Corporate Governance bei Continental informiert. Die aktuelle Amtszeit der Mitglieder des Aufsichtsrats läuft bis zum Ende der ordentlichen Hauptversammlung 2019.

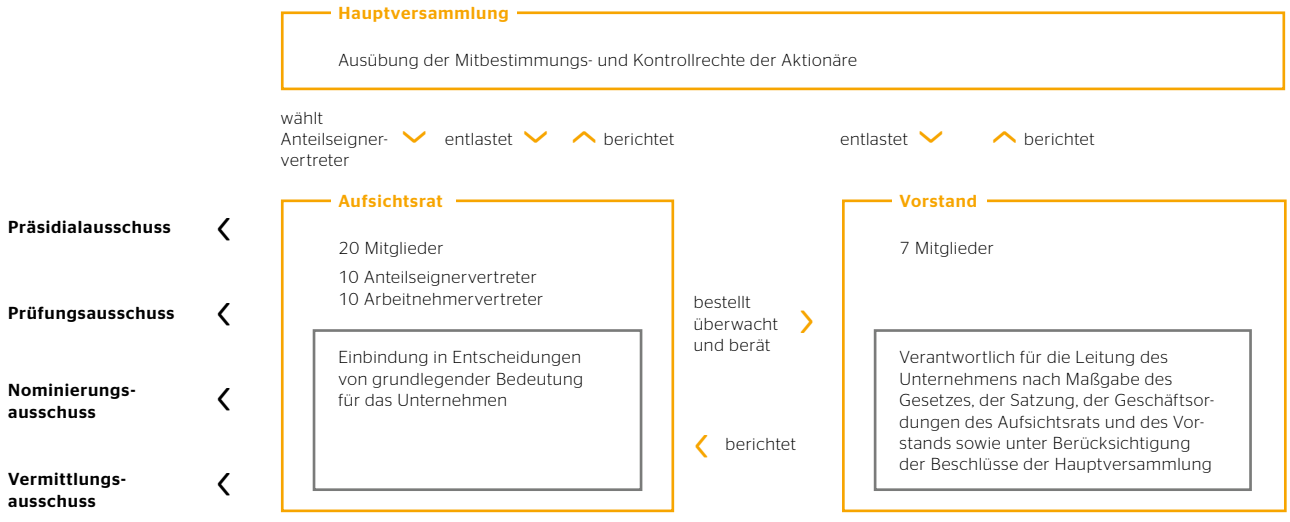
Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben. Im Rahmen von Gesetz und Satzung enthält sie u. a. nähere Bestimmungen zu den Aufsichtsratssitzungen, zur Verschwiegenheitspflicht, zum Umgang mit Interessenkonflikten, zu den Berichtspflichten des Vorstands und einen Katalog der Geschäfte und Maßnahmen, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist im Internet in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance veröffentlicht. Regelmäßig finden Beratungen des Aufsichtsrats in Abwesenheit des Vorstands statt. Vor jeder turnusmäßigen Sitzung des Aufsichtsrats kommen die Anteilseigner- und die Arbeitnehmervertreter jeweils zu getrennten Vorgesprächen mit Mitgliedern des Vorstands zusammen.

Alle zwei bis drei Jahre überprüft der Aufsichtsrat die Effizienz seiner Tätigkeit. Zuletzt hat sich der Aufsichtsrat im Jahr 2016 mit Unterstützung eines externen Beraters einer solchen Prüfung unterzogen. Sie hat die positive Entwicklung der Arbeit des Aufsichtsrats in den vergangenen Jahren erneut bestätigt. Die Empfehlungen aus der Effizienzprüfung 2016 hat der Aufsichtsrat aufgenommen. Die nächste Effizienzprüfung soll nach Konstituierung des 2019 zu wählenden Aufsichtsrats durchgeführt werden.

Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat

Entsprechend Ziffer 5.4.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat ein Kompetenzprofil erarbeitet und Ziele für seine Zusammensetzung benannt.

Organe der Gesellschaft



Der Aufsichtsrat soll in seiner Gesamtheit nachstehende Kompetenzfelder abdecken. Es wird nicht erwartet, dass sämtliche Aufsichtsratsmitglieder über alle Kompetenzen verfügen. Vielmehr soll jedes Kompetenzfeld durch mindestens ein Aufsichtsratsmitglied abgedeckt werden. Das Kompetenzprofil geht davon aus, dass alle Aufsichtsratsmitglieder über die für die ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie über die für eine erfolgreiche Aufsichtsratstätigkeit notwendigen Eigenschaften verfügen. Hierzu zählen insbesondere Integrität, Leistungsbereitschaft, Diskussions- und Teamfähigkeit, ausreichende zeitliche Verfügbarkeit sowie Verschwiegenheit.

- Internationalität: Aufgrund der weltweiten Aktivitäten der Continental AG ist in ihrem Aufsichtsrat internationale Berufs- oder Geschäftserfahrung erforderlich. Hierunter ist eine berufliche Ausbildung oder Tätigkeit im Ausland bzw. mit einem starken Bezug auf ausländische Märkte zu verstehen. Wünschenswert sind dabei auch internationale Berufs- und Geschäftserfahrung in Bezug auf asiatische Märkte.

- Branchenerfahrung: Der Aufsichtsrat soll über berufliche Erfahrungen in der Automobilindustrie oder den anderen Branchen, in denen das Unternehmen tätig ist, verfügen. Der Aufsichtsrat will insbesondere seine Kompetenz auf den neuen Geschäftsfeldern stärken, die wichtiger Bestandteil der Strategie des Unternehmens sind. Daher sollten berufliche Kenntnisse oder Erfahrungen im Bereich Digitalisierung, Informationstechnologie, Telekommunikation, Mobilitätsdienstleistungen, Elektromobilität oder auf damit verwandten Gebieten vorhanden sein.

- Führungserfahrung: Dem Aufsichtsrat sollen Mitglieder mit Führungserfahrung angehören. Dies umfasst insbesondere Erfahrung in der Geschäftsleitung oder als obere Führungskraft in einem Wirtschaftsunternehmen oder Erfahrung in einer leitenden Funktion von sonstigen großen Organisationen oder Verbänden.

- Finanzerfahrung: Der Aufsichtsrat soll über Kenntnisse und Erfahrungen im Finanzbereich verfügen, namentlich auf den Gebieten der Rechnungslegung, der Kontroll- und Risikomanagementsysteme und der Abschlussprüfung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse auf den genannten Gebieten verfügen.

- Corporate-Governance- und Board-Erfahrung: Mitglieder des Aufsichtsrats sollen über Erfahrungen als Mitglied des Aufsichtsrats oder des Vorstands eines inländischen börsennotierten Unternehmens oder als Mitglied des entsprechenden Gremiums eines ausländischen börsennotierten Unternehmens verfügen.

Der Aufsichtsrat hat folgende Ziele für seine Zusammensetzung benannt:

- Der Anteil an Mitgliedern des Aufsichtsrats, die das Kompetenzfeld Internationalität abdecken, soll mindestens gleich bleiben. Zurzeit verfügen mindestens sieben Mitglieder über internationale Kompetenz.

- Es soll ein angemessener Anteil an Mitgliedern mit Branchenerfahrung erhalten bleiben. Weit mehr als die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder deckt dieses Kompetenzfeld ab.

- Dem Aufsichtsrat soll eine angemessene Anzahl von Mitgliedern angehören, die nach Einschätzung des Aufsichtsrats im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängig sind. Mindestens fünf Anteilseignervertreter sollen unabhängig im Sinne des Kodex sein.

Unabhängige Anteilseignervertreter sind:

- Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle
- Dr. Gunter Dunkel
- Prof. Dr. Klaus Mangold
- Sabine Neuß
- Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher
- Prof. KR Ing. Siegfried Wolf.

- Als Vorschläge für die Wahl zum Aufsichtsrat nennt der Aufsichtsrat in der Regel keine Kandidaten, die zum Zeitpunkt der Wahl bereits drei volle Amtszeiten in dieser Funktion tätig sind.

- Eine Altersgrenze, wie in Ziffer 5.4.1 des Kodex empfohlen, hat der Aufsichtsrat nicht festgelegt. Er hält ein so pauschales Kriterium nicht für angemessen, um die Qualifikation eines Kandidaten für die Wahl zum Mitglied des Aufsichtsrats zu bewerten.

Nach § 96 Abs. 2 AktG gilt im Übrigen für den Aufsichtsrat der Continental AG die Verpflichtung, dass er grundsätzlich zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammengesetzt sein muss.

Über den Stand der Umsetzung der Ziele wird der Aufsichtsrat auch zukünftig regelmäßig im Corporate-Governance-Bericht informieren. Die Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung am 26. April 2019 berücksichtigen die Anforderungen des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium und die benannten Ziele.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat zurzeit vier Ausschüsse: den Präsidialausschuss, den Prüfungsausschuss, den Nominierungsausschuss und den nach § 27 Abs. 3 MitbestG zu bildenden Ausschuss (Vermittlungsausschuss).

Die Mitglieder des Vermittlungsausschusses bilden auch den Präsidialausschuss. Ihm gehören der Aufsichtsratsvorsitzende, Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle (Vorsitz), seine Stellvertreterin, Christiane Benner (seit 1. März 2018; bis 28. Februar 2018: Hartmut Meine), sowie Georg F. W. Schaeffler und Jörg Schönfelder an. Wesentliche Aufgaben des Präsidialausschusses sind die Vorbereitung der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie Abschluss, Beendigung und Änderung von Anstellungsverträgen und sonstigen Vereinbarungen mit ihnen. Für die Festsetzung der Gesamtvergütung des Vorstands ist jedoch ausschließlich das Plenum des Aufsichtsrats zuständig. Eine weitere wichtige Aufgabe des Präsidialausschusses ist die Entscheidung über die Zustimmung zu bestimmten, in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgelegten Geschäften und Maßnahmen des Unternehmens. Diese Mitwirkungsrechte hat der Aufsichtsrat zum Teil dem Präsidialausschuss übertragen. Jedes seiner Mitglieder kann jedoch im Einzelfall verlangen, eine Angelegenheit wieder dem Plenum zur Entscheidung vorzulegen.

Der Prüfungsausschuss kümmert sich im Wesentlichen um Rechnungslegung, Abschlussprüfung, Risikomanagement und Compliance. Er befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionssystems und der Compliance sowie der vorbereitenden Prüfung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses. Dazu gibt er seine Empfehlung an das Plenum des Aufsichtsrats zur Beschlussfassung nach § 171 AktG. Er berät außerdem über die Entwürfe der Zwischenberichte der Gesellschaft. Ferner ist er dafür zuständig, die erforderliche Unabhängigkeit des Abschlussprüfers sicherzustellen, und er befasst sich mit den vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen. Der Ausschuss erteilt den Prüfungsauftrag, bestimmt gegebenenfalls Berichtsschwerpunkte und vereinbart das Honorar. Zur Wahl des Abschlussprüfers durch die Hauptversammlung gibt er eine Empfehlung für den Vorschlag des Aufsichtsrats ab. Seit 2017 ist er darüber hinaus für die vorbereitende Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung zuständig und beauftragt deren etwaige Prüfung durch einen Wirtschaftsprüfer. Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher. Er ist unabhängig und verfügt als Wirtschaftsprüfer über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren. Mit Klaus Rosenfeld gehört ein weiterer Finanzexperte dem Ausschuss an. Die anderen Mitglieder sind Francesco Grioli (seit 1. November 2018; bis 31. Oktober 2018: Peter Hausmann), Dirk Nordmann, Georg F. W. Schaeffler und Michael Iglhaut. Ein ehemaliges Vorstandsmitglied und der Aufsichtsratsvorsitzende können nicht Vorsitzender des Prüfungsausschusses sein.

Der Nominierungsausschuss hat die Aufgabe, dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für seine Wahlvorschläge an die Hauptversammlung zu empfehlen. Darüber hinaus obliegt es dem Ausschuss, dem Aufsichtsrat Ziele für seine Zusammensetzung sowie ein Kompetenzprofil vorzuschlagen und beides regelmäßig zu überprüfen. Dem Nominierungsausschuss gehören ausschließlich Anteilseignervertreter an, und zwar die beiden Anteilseignervertreter im Präsidialausschuss, Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle (Vorsitz) und Georg F. W. Schaeffler, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher, und als weiteres Mitglied Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann.

Der Vermittlungsausschuss wird nach § 31 Abs. 3 Satz 1 MitbestG nur tätig, wenn ein Vorschlag zur Bestellung eines Mitglieds des Vorstands oder zur einvernehmlichen Aufhebung der Bestellung beim ersten Abstimmungsvorgang nicht die gesetzlich vorgeschriebene Zweidrittelmehrheit findet. Einer erneuten Abstimmung ist dann zwingend ein Vermittlungsversuch durch diesen Aus-schuss vorgeschaltet.

Weitere Angaben zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse finden Sie im Internet in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance.

Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre der Gesellschaft üben ihre Mitbestimmungs- und Kontrollrechte in der Hauptversammlung aus. Die ordentliche Hauptversammlung, die jährlich in den ersten acht Monaten des Geschäftsjahres stattfinden muss, entscheidet über sämtliche ihr durch das Gesetz zugewiesenen Aufgaben wie die Verwendung des Bilanzgewinns, die Wahl der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat, die Entlastung der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder, die Wahl des Abschlussprüfers und Änderungen der Satzung der Gesellschaft. Jede Aktie der Continental AG gewährt eine Stimme. Aktien mit Mehrfach- oder Vorzugsstimmrechten oder ein Höchststimmrecht existieren nicht.

Jeder Aktionär, der sich rechtzeitig anmeldet und seine Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts nachweist, ist zur Teilnahme an der Hauptversammlung berechtigt. Zur Erleichterung der Wahrnehmung ihrer Rechte und zur Vorbereitung auf die Hauptversammlung werden die Aktionäre bereits im Vorfeld der Hauptversammlung durch den Geschäftsbericht und die Einladung zur Versammlung umfassend über das abgelaufene Geschäftsjahr sowie die anstehenden Tagesordnungspunkte unterrichtet. Sämtliche Dokumente und Informationen zur Hauptversammlung, einschließlich des Geschäftsberichts, sind auch auf der Internetseite der Gesellschaft in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht. Über die Internetseite der Gesellschaft kann überdies die Hauptversammlung in voller Länge verfolgt werden. Um die Wahrnehmung der Aktionärsrechte zu erleichtern, bietet die Gesellschaft allen Aktionären, die ihre Stimmrechte nicht selbst ausüben können oder wollen, an, über einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter in der Hauptversammlung abzustimmen. Dem Stimmrechtsvertreter können Weisungen zur Stimmabgabe, auch durch Nutzung eines Internetservices am Tag der Hauptversammlung, bis zum Ende der Generaldebatte erteilt werden. Im Übrigen ist der Dienstleister, der die Gesellschaft bei der Durchführung der Hauptversammlung unterstützt, angewiesen, individuelle Stimmrechtsweisungen erst am letzten Tag vor der Hauptversammlung an Continental weiterzuleiten.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Für die Rechnungslegung des Continental-Konzerns sind die International Financial Reporting Standards (IFRS) maßgeblich, wie sie in der Europäischen Union (EU) anzuwenden sind. Grundlage des Jahresabschlusses der Continental AG sind die Rechnungslegungsvorschriften des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB). Zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2018 sowie für die Durchsicht von Zwischenfinanzberichten der Gesellschaft hat die Hauptversammlung am 27. April 2018 die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover (KPMG), bestellt. KPMG prüft seit mehr als 30 Jahren den Konzern- und Einzelabschluss. Verantwortlicher Wirtschaftsprüfer bei KPMG ist seit dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2012 Dirk Papenberg.

Internes Kontrollsystem und Risikomanagement

Zu einer sorgfältigen Unternehmensleitung und guten Corporate Governance gehört auch der verantwortungsbewusste Umgang des Unternehmens mit Risiken. Continental verfügt über ein konzernweites internes Kontroll- und Risikomanagementsystem, insbesondere im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess, mit dessen Hilfe die Risikosituation des Unternehmens analysiert und gesteuert wird. Das Risikomanagementsystem dient der Identifizierung und Beurteilung von Entwicklungen, die erhebliche Nachteile auslösen können, und der Vermeidung von Risiken, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden würden. Im Einzelnen berichten wir darüber im Risiko- und Chancenbericht, der Teil des Lageberichts zum Konzernabschluss ist.

Transparente und zeitnahe Kommunikation

Im Rahmen unserer Investor-Relations-Arbeit und unserer Unternehmenskommunikation unterrichten wir Aktionäre, Analysten, Aktionärsvereinigungen, Medien und die interessierte Öffentlichkeit gleichermaßen über die wesentlichen Entwicklun-

gen und die Lage des Unternehmens. Insbesondere stehen allen Aktionären unverzüglich sämtliche Informationen zur Verfügung, die auch Finanzanalysten und vergleichbare Adressaten erhalten. Als zeitnahe Informationsquelle dient vor allem die Internetseite der Continental AG, wo u. a. Finanzberichte, Präsentationen aus Analysten- und Investorenkonferenzen sowie Presse- und Ad-hoc-Mitteilungen der Gesellschaft abrufbar sind. Die Termine der wesentlichen wiederkehrenden Veröffentlichungen (Geschäftsbericht und Zwischenberichte) und Veranstaltungen sowie die Termine der Hauptversammlung und der Jahrespressekonferenz werden in einem Finanzkalender mit ausreichendem Zeitvorlauf auf der Internetseite der Continental AG publiziert. Die bisher bekannten Termine für 2019 und 2020 sind in der Rubrik Investoren/Veranstaltungen und Präsentationen aufgelistet.

Berichterstattung nach § 289f Abs. 2 Nr. 4 bis 6 HGB
Nach § 96 Abs. 2 AktG setzt sich der Aufsichtsrat der Continental AG als börsennotierter Aktiengesellschaft, für die das Mitbestimmungsgesetz gilt, zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammen. Diese Mindestanteile sind seit dem 1. Januar 2016 zu beachten. Bestehende Mandate können jedoch nach § 25 Abs. 2 Satz 3 EGAktG bis zu ihrem regulären Ende wahrgenommen werden. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat der Continental AG lag zum 31. Dezember 2018 bei 30 %.

Nach § 111 Abs. 5 AktG hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand und eine Frist zu ihrer Erreichung festzulegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung unter 30 %, darf die Zielgröße den erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Aufgrund der aktuellen Zusammensetzung des Vorstands erwartet der Aufsichtsrat in den kommenden Jahren keine wesentlichen personellen Veränderungen. Der Aufsichtsrat hat daher im Dezember 2016 für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 für den Frauenanteil im Vorstand der Continental AG eine Zielgröße von mindestens 11 % festgelegt. Gleichzeitig hat der Aufsichtsrat beschlossen, die festgelegte Zielgröße zum 31. Dezember 2019 dahingehend zu überprüfen, ob angesichts des beschlossenen Maßnahmenplans eine höhere Zielgröße als 11 % festgelegt werden kann. Der Frauenanteil im Vorstand der Continental AG lag zum 31. Dezember 2018 und zum Zeitpunkt dieser Berichterstattung bei 14,3 %.

Nach § 76 Abs. 4 AktG ist der Vorstand der Continental AG verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands und eine Frist zu ihrer Erreichung festzulegen. Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hat der Vorstand im November 2016 folgende Zielgrößen für den Frauenanteil in den ersten beiden Führungsebenen der Continental AG unterhalb des Vorstands festgelegt: 26 % für die erste Führungsebene und 33 % für die zweite Führungsebene. Zum 31. Dezember 2018 lag der Frauenanteil für die erste Führungsebene bei 29 % und für die zweite Führungsebene bei 35 %. Über die gesetzlichen Anforderungen in Deutschland hinaus bleibt für Continental als international tätiges Unternehmen das Ziel von vorrangiger Bedeutung, konzernweit den Frauenanteil in Führungspositionen kontinuierlich zu erhöhen.

Diversitätskonzept
Continental setzt auf die Vielfalt der Mitarbeiter. Dabei stehen derzeit Internationalität und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Zentrum des Engagements zur Förderung von Vielfalt.

Der Aufsichtsrat achtet bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt. Gleiches gilt für den Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen. Grundsätzlich zielt der Vorstand überall darauf ab, ein ausgewogenes Verhältnis von heimischen zu internationalen Führungskräften zu erreichen. Der Anteil an lokalen und internationalen Führungskräften schwankt je nach Region. 2018 lag der Anteil ausländischer Führungskräfte im Konzern bei insgesamt rund 46 %.

Daneben arbeitet die Continental AG daran, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu steigern. Bis zum Jahr 2020 soll der Anteil konzernweit auf mindestens 16 % sowie auf 25 % bis 2025 erhöht werden.

Die Maßnahmen und Programme zur Förderung von Internationalität und Frauen in Führungspositionen dienen auch der Nachfolgeplanung für den Vorstand, für die der Aufsichtsrat gemein-sam mit dem Vorstand sorgt. Sie ermöglichen es, potenzielle internationale und weibliche Kandidaten für die Besetzung von Vorstandspositionen zu identifizieren und zu entwickeln. Ziel ist es, durch diese Maßnahmen die Vielfalt im Vorstand mittelfristig weiter zu erhöhen.

Der Aufsichtsrat achtet bei seiner Zusammensetzung ebenfalls auf Vielfalt. Darunter versteht der Aufsichtsrat Vielfalt u. a. im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Herkunft und berufliche Erfahrungen. Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass er Vielfalt in seiner Zusammensetzung insbesondere über die Abdeckung der im Kompetenzprofil beschriebenen Kompetenzfelder und über die Ziele für seine Zusammensetzung erreicht.

Im Fokus:

Vergütung

Der durchschnittliche Personalaufwand je Mitarbeiter lag im Jahr 2018 bei 45.821 € (Vj. 46.334 €). Das Festgehalt des Vorstandsvorsitzenden lag um das 32,4-fache (Vj. 31,6-fache) über dem rechnerischen durchschnittlichen Personalaufwand.

Das Management wird zum Teil auf Basis von Nachhaltigkeitsaspekten vergütet. Für Energie- und Umweltmanager sowie Betriebsleiter orientiert sich ein Teil der variablen Vergütung am Zielerreichungsgrad der Konzernumweltziele. Für einen Großteil der Personalleiter bemisst sich ein Teil der variablen Vergütung an Diversity-Zielen oder am Krankenstand.

Entwicklung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen

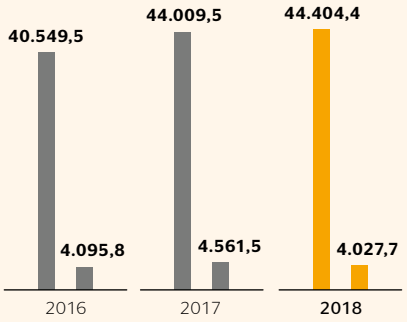
Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Wirtschaftsbericht > Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage (ab S. 61)

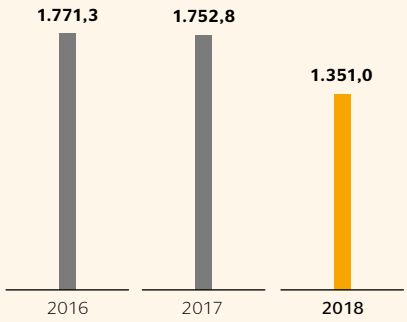
Hinweis: Dieser Text wurde gekürzt. Den vollständigen Text finden Sie im Geschäftsbericht.

- **Umsatzanstieg um 0,9 % auf 44,4 Mrd €**
- **Organisches Umsatzwachstum um 3,1 %**
- **Ergebnis pro Aktie bei 14,49 €**

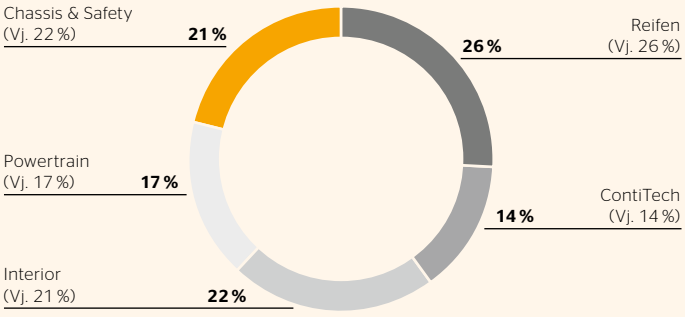
Umsatz; EBIT Mio €



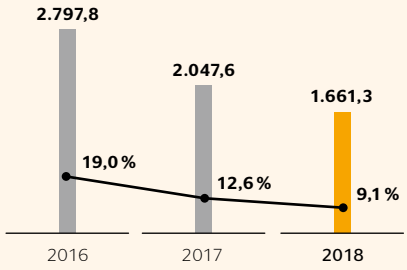
Free Cashflow Mio €



Umsatz nach Divisionen %



Netto-Finanzschulden Mio € **Gearing Ratio** %



Continental-Konzern in Mio €	2018	2017	Δ in %
Umsatz	44.404,4	44.009,5	0,9
EBITDA	6.235,7	6.678,9	-6,6
in % vom Umsatz	14,0	15,2	
EBIT	4.027,7	4.561,5	-11,7
in % vom Umsatz	9,1	10,4	
Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen	2.897,3	2.984,6	-2,9
Ergebnis pro Aktie in €, unverwässert	14,49	14,92	-2,9
Ergebnis pro Aktie in €, verwässert	14,49	14,92	-2,9
Forschungs- und Entwicklungskosten (netto)	3.209,0	3.103,7	3,4
in % vom Umsatz	7,2	7,1	
Abschreibungen[1]	2.208,0	2.117,4	4,3
davon Wertminderungen[2]	20,7	40,2	
Operative Aktiva (zum 31.12.)	23.753,7	22.213,6	6,9
Operative Aktiva (Durchschnitt)	23.640,5	22.172,4	6,6
Kapitalrendite (ROCE)	17,0	20,6	
Investitionen[3]	3.124,4	2.854,4	9,5
in % vom Umsatz	7,0	6,5	
Anzahl Mitarbeiter (zum 31.12.)[4]	243.226	235.473	3,3
Umsatz bereinigt[5]	44.249,2	43.978,5	0,6
Bereinigtes operatives Ergebnis (EBIT bereinigt)[6]	4.118,1	4.748,5	-13,3
in % des bereinigten Umsatzes	9,3	10,8	

1 Ohne Abschreibungen auf Finanzanlagen.
2 Der Begriff Wertminderung beinhaltet außerplanmäßige Abschreibungen sowie erforderliche Wertaufholungen.
3 Investitionen in Sachanlagen und Software.
4 Ohne Auszubildende.
5 Bereinigt um Konsolidierungskreisveränderungen.
6 Bereinigt um Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA), Konsolidierungskreisveränderungen und Sondereffekte.

Umsatzanstieg um 0,9 %; Anstieg des um Konsolidierungskreis- und Wechselkursveränderungen bereinigten Umsatzes um 3,1 %

Der Konzernumsatz erhöhte sich im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 394,9 Mio € bzw. 0,9 % auf 44.404,4 Mio € (Vj. 44.009,5 Mio €). Bereinigt um Konsolidierungskreis- und Wechselkursveränderungen ergibt sich ein Anstieg um 3,1 %. Die erneute Umsatzsteigerung resultierte aus der Geschäftsentwicklung sowohl in der Automotive Group als auch der Rubber Group. Damit lag das Umsatzwachstum deutlich über dem Wachstum der Fahrzeugproduktion von Pkw, Kombifahrzeugen und leichten Nutzfahrzeugen. Der Konzernumsatz wuchs am stärksten in Asien, im Wesentlichen in Japan. Konsolidierungskreisveränderungen haben zum Umsatzwachstum beigetragen, wurden jedoch deutlich durch negative Wechselkurseffekte überkompensiert.

Rückgang des bereinigten operativen Ergebnisses (EBIT bereinigt) um 13,3 %

Das bereinigte operative Ergebnis (EBIT bereinigt) des Konzerns verringerte sich im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 630,4 Mio € bzw. 13,3 % auf 4.118,1 Mio € (Vj. 4.748,5 Mio €) und entspricht 9,3 % (Vj. 10,8 %) des bereinigten Umsatzes.

Die Umsatzanteile nach Regionen im Jahr 2018 stellen sich wie folgt dar:

Umsatz nach Regionen in %	2018	2017
Deutschland	20	20
Europa ohne Deutschland	29	29
Nordamerika	25	25
Asien	22	22
Übrige Länder	4	4

Das bereinigte operative Ergebnis (EBIT bereinigt) des Konzerns für das vierte Quartal 2018 verringerte sich im Vergleich zum Vorjahresquartal um 187,3 Mio € bzw. 14,3 % auf 1.126,1 Mio € (Vj. 1.313,4 Mio €) und entspricht 10,1 % (Vj. 11,7 %) des bereinigten Umsatzes.

Operativer Ergebnisrückgang (EBIT) um 11,7 %

Das operative Konzernergebnis (EBIT) verringerte sich 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 533,8 Mio € bzw. 11,7 % auf 4.027,7 Mio € (Vj. 4.561,5 Mio €). Die Umsatzrendite verringerte sich auf 9,1 % (Vj. 10,4 %).

Die Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA) reduzierten das operative Ergebnis (EBIT) im Berichtsjahr um 173,0 Mio € (Vj. 170,7 Mio €).

Die Kapitalrendite (ROCE) lag bei 17,0 % (Vj. 20,6 %).

Sondereffekte 2018
Aus Wertminderungen auf Sachanlagen entstand insgesamt ein Aufwand in Höhe von 20,0 Mio € (Chassis & Safety 1,5 Mio €; Powertrain 16,0 Mio €; Interior 1,2 Mio €; Reifen 1,2 Mio €; ContiTech 0,1 Mio €).

Daneben resultierte aus Restrukturierungsaufwendungen sowie der Auflösung nicht mehr benötigter Restrukturierungsrückstellungen insgesamt ein negativer Sondereffekt in Höhe von 20,0 Mio € (Powertrain 22,8 Mio €; Interior Ertrag in Höhe von 3,0 Mio €; ContiTech 0,2 Mio €). Darin enthalten sind Wertminderungen auf Sachanlagen in Höhe von 3,5 Mio € (Powertrain 3,3 Mio €, ContiTech 0,2 Mio €) und eine Wertaufholung in der Division Interior in Höhe von 2,8 Mio €.

Nach erfolgreichem Abschluss aller Verhandlungen und Erteilung der notwendigen Fusionskontrollfreigaben nahm die OSRAM CONTINENTAL GmbH, München, Deutschland, am 2. Juli 2018 weltweit den Betrieb auf. Aus der Einbringung von Netto-Vermögen inklusive immaterieller Vermögenswerte ergab sich in der Division Interior ein Ertrag in Höhe von 183,7 Mio €.

Darüber hinaus ergab sich ein Aufwand aus dem Abgang von Gesellschaften und Geschäftsbereichen in Höhe von insgesamt 25,5 Mio € (Chassis & Safety Ertrag in Höhe von 3,0 Mio €; Interior 28,9 Mio €; ContiTech Ertrag in Höhe von 0,4 Mio €).

Im Rahmen der Verselbstständigung der Division Powertrain ergab sich ein Aufwand in Höhe von insgesamt 40,9 Mio € (Chassis & Safety 4,3 Mio €; Powertrain 32,3 Mio €; Interior 4,3 Mio €).

Darüber hinaus führte ein Asset Deal in der Division Interior zu einem Ertrag in Höhe von 2,9 Mio €.

Für den Konzern beträgt die Entlastung durch Sondereffekte im Jahr 2018 insgesamt 80,2 Mio €.

Sondereffekte 2017
Aus Wertminderungen und einer Wertaufholung auf Sachanlagen entstand insgesamt ein Aufwand in Höhe von 22,2 Mio € (Chassis & Safety 0,5 Mio €; Powertrain 18,8 Mio €; Reifen 0,5 Mio €; ContiTech 2,4 Mio €).

Daneben resultierte aus Restrukturierungsaufwendungen sowie der Auflösung nicht mehr benötigter Restrukturierungsrückstellungen insgesamt ein positiver Sondereffekt in Höhe von 16,4 Mio € (Chassis & Safety 0,1 Mio €; Powertrain 0,7 Mio €; Interior 5,4 Mio €; Reifen 10,0 Mio €; ContiTech 0,2 Mio €). Darin enthalten sind Wertaufholungen auf Sachanlagen in Höhe von insgesamt 5,0 Mio € (Powertrain 0,2 Mio €; Interior 4,8 Mio €).

Unabhängig vom jährlichen Impairment-Test wurden in der Division Interior Wertminderungen in Höhe von insgesamt 23,0 Mio € auf Goodwill erfasst, der im Zusammenhang mit dem Ausbau unserer Mobility-Services-Aktivitäten entstanden war.

Des Weiteren ergab sich in der Division Interior infolge des Restanteilserwerbs an einem Joint Venture ein Ertrag in Höhe von 1,9 Mio € aus der Marktwertanpassung der zuvor gehaltenen Anteile.

In der Division Reifen entstand aus dem Verkauf von als Finanzanlagen gehaltenen Beteiligungen insgesamt ein Ertrag in Höhe von 14,0 Mio €.

Darüber hinaus ergab sich aus einer Erstkonsolidierung ein Ertrag in Höhe von 0,5 Mio € in der Division Reifen.

In der Division ContiTech ergab sich ein Aufwand aus dem Abgang von Gesellschaften und Vermögenswerten in Höhe von insgesamt 1,6 Mio €.

Für den Konzern ergab sich eine Belastung durch Sondereffekte im Jahr 2017 in Höhe von insgesamt 14,0 Mio €.

Beschaffung
Im Jahr 2018 stieg das Einkaufsvolumen im Vergleich zum Vorjahr um rund 1 % auf 29,9 Mrd €, wovon etwa 20,3 Mrd € auf Produktionsmaterialien entfielen. Die Preise für Produktionsmaterialien für die Automotive Group erreichten ein niedrigeres Niveau als im Vorjahr. Die Preise wichtiger Vormaterialien und zahlreicher Rohstoffe für die Rubber Group erreichten zur Mitte des Jahres 2018 einen Höhepunkt. Dagegen verringerte sich der Naturkautschukpreis im Laufe des Jahres kontinuierlich. Im Jahresdurchschnitt lagen die Rohstoffpreise der Division Reifen etwa auf Vorjahresniveau, allerdings ergab sich durch Wechselkurseffekte und den zeitlichen Versatz zwischen Beschaffung, Lieferung und Einsatz eine leichte Kostenbelastung für die Division Reifen im Vorjahresvergleich. Für die Division ContiTech ergab sich eine Erhöhung der Rohstoffpreise im Vorjahresvergleich.

Im Fokus:

Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Konzernabschluss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung > 8. Sonstige Erträge und Aufwendungen (S. 152) und > 14. Sachanlagen (S. 160)

Hinweis: Diese Texte wurde gekürzt. Die vollständigen Texte finden Sie im Geschäftsbericht.

Es wurden staatliche Zuschüsse, die nicht für Investitionen in das Anlagevermögen bestimmt waren, in Höhe von insgesamt 8,7 Mio € (Vj. 12,9 Mio €) ergebniswirksam in dem Posten Übrige vereinnahmt. Direkt von den Anschaffungskosten wurden insgesamt 84,6 Mio € (Vj 37,5 Mio €) an staatlichen Investitionszuschüssen abgesetzt, im Wesentlichen für das Werk in Clinton, USA.

Nachhaltiges Produktportfolio und Qualität

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung (ab S. 48)

Hinweis: Für diesen Nachhaltigkeitsbericht erfolgte eine Bereinigung des Texts um Seitenverweise innerhalb des Geschäftsberichts.

Die Automobilindustrie durchläuft weltweit den größten und tiefgreifendsten Wandel ihrer über 130 Jahre währenden Geschichte. Vernetzung, automatisiertes Fahren, neue Sicherheitslösungen und Konzepte für saubere Mobilität verändern die Branche in rasanter Geschwindigkeit. Gleichzeitig erhöhen Hersteller und Zulieferer die Komplexität sowie Modellvielfalt und verkürzen die Entwicklungszyklen. Dadurch steigt der Qualitätsanspruch kontinuierlich.

Managementansatz

Für Continental bildet die Verbindung von wegbereitenden Innovationen mit hoher Produktqualität die Grundlage für nachhaltige Produkte und Lösungen. Im Rahmen unserer Qualitätspolitik haben wir uns das Ziel gesetzt, von unseren Kunden als Qualitätsführer anerkannt zu werden. Dies bedeutet für uns, innovative Produkte mit dem hohen Qualitätsstandard zu entwickeln, den unsere Kunden von uns erwarten. Gemeinsam mit unseren Kunden können wir so einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Mobilität leisten. Gemäß unserer Konzernstrategie setzen wir dabei auf eine marktnahe Umsetzung der Qualitätspolitik durch unsere weltweiten Entwicklungszentren und Qualitätslabore sowie Qualitätsbeauftragte und zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme an unseren Standorten. Diese dezentrale Umsetzung wird durch den Globalen Führungskreis Qualität koordiniert und unterstützt, der sich aus Vertretern der Zentralfunktionen, Divisionen und Länder zusammensetzt. Standardisierte Produktlebenszyklusprozesse, angepasst an die Bedürfnisse der unterschiedlichen Geschäftsbereiche, sorgen für eine systematische und qualitativ hochwertige Produktentstehung über alle Phasen hinweg – von der Innovation bis zum Ende der Ersatzteilversorgung. Sie werden kontinuierlich weiterentwickelt und optimiert.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Wir bieten unseren Kunden bereits eine breite Palette an Produkten, die zu sicherer und sauberer Mobilität beitragen. Beispielhaft hierfür stehen die folgenden Lösungen:

- Virtuelle A-Säule: Der tote Winkel im vorderen Blickfeld wird dank integriertem OLED-Display sowie der Kombination von Kopfbewegungsmustern und Live-Außenaufnahmen behoben.
- EcoContact 6: Dieser Hightech-Sommerreifen für Pkw bietet für höchste Ansprüche an Sicherheit, präzises Handling, hohe Laufleistung und niedrigen Kraftstoffverbrauch. Er ermöglicht eine um 20 % höhere Laufleistung sowie einen um 15 % verringerten Rollwiderstand und ist derzeit in rund 40 Größen nach dem EU-Label A/A zertifiziert.

- Super Clean Electrified Diesel: Ein Forschungsfahrzeug von Continental beweist, dass „supersaubere“ Diesel möglich sind. Spezialisten des Konzerns haben ein Serienfahrzeug mit der Abgasnorm Euro 6b mit heute schon verfügbaren Continental-Technologien ausgerüstet und dessen Stickoxidemissionen dadurch so weit reduziert, dass es im alltäglichen Gebrauch sogar die künftigen Grenzwerte ab 2020 deutlich unterschreitet.
- Volks-Hybrid: Ein Elektromotor, der mit 48 Volt arbeitet, ist 2018 in Serie gegangen. Er bildet das Herzstück eines elektrifizierten Antriebsstrangs. Die Kombination von emissionsfreiem „Segeln“, frühzeitiger Aktivierung der Start-Stopp-Funktion und einer verbesserten Bremsenergie-Rückgewinnung führt zu einer nachgewiesenen Verbrauchseinsparung von bis zu 21 % im realen Fahrbetrieb.

- Elektronische Luftfeder-Dämpfer-Lösung: Beim Fahren auf der Autobahn lässt sich durch das Absenken der gesamten Kabine von Nutzfahrzeugen der Luftwiderstand und damit der Kraftstoff-verbrauch reduzieren.

Im Berichtsjahr steuerten Produkte, die energieeffizient sind oder zur Reduktion von Schadstoff- oder Kohlendioxidemissionen beitragen, nach eigenen Abschätzungen einen Anteil von fast 40 % zum Konzernumsatz bei.

Grundlage für die industrielle Umsetzung dieser Lösungen ist die Verankerung von Qualität in den Entwicklungs- und Produktionsprozessen. Ende 2018 hatten mehr als 250 Entwicklungs- und Produktionsstandorte von Continental zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme gemäß IATF 16949 bzw. ISO 9001 oder vergleichbar. Das entspricht den wesentlichen Entwicklungs- und Produktionsstandorten sowie einer Abdeckung von fast 90 % an der Gesamtbelegschaft. Die Norm IATF 16949 ist der spezifisch an die Anforderungen der Automobilindustrie angepasste Standard für Qualitätsmanagement.

Forschung und Entwicklung

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Forschung & Entwicklung (ab S. 46)

Automatisiertes Fahren, Elektromobilität, Vernetzung und Digitalisierung sind unsere zentralen Themen.

Unsere Forschung und Entwicklung (F&E) ist darauf ausgerichtet, innovative und nachhaltige Produkte, Systeme und Services für unsere Kunden in den verschiedensten Industrien zu entwickeln.

Im Rahmen der Vorbereitungen für die neue Organisationsstruktur, die ab 2020 umgesetzt wird, befassen wir uns seit Anfang 2019 mit der Ausgestaltung der neuen zentralen F&E Automotive. In diesem neuen Bereich werden Entwicklungsfunktionen der heutigen Divisionen Interior und Chassis & Safety sowie derzeitiger Zentralfunktionen zusammengefasst. Bis Ende des Jahres werden bei F&E Automotive die Technologien für das autonome Fahren und die vernetzte Mobilität vereint. Unsere Ingenieure für Software und Hardware bilden dann ein weltweites Zentrum für die Vor- und Anwendungsentwicklung.

Durch den neuen Bereich stärken wir unsere organisationsübergreifende Kooperation, verkürzen Innovationszyklen und erhöhen die Flexibilität unserer Innovationsprozesse, insbesondere in Bezug auf Software-Entwicklung. Die Vorteile für unsere Kunden und Endnutzer sind modernste, erschwingliche Lösungen, die helfen, Unfälle zu vermeiden, Staus zu umfahren und den Fahrkomfort zu erhöhen.

Die Forschungs- und Entwicklungsstandorte der Division Powertrain sind nahezu unverändert bestehen geblieben. Verbrennungs-, Hybrid- sowie rein elektrische Antriebe inklusive Batterieaktivitäten bilden dort die Schwerpunkte.

Die F&E-Organisationen der Divisionen Reifen und ContiTech verändern sich durch die zukünftige Organisationsstruktur nicht. In der Division ContiTech sind die F&E-Aktivitäten aufgrund der unterschiedlichen Produktbereiche vorwiegend dezentral organisiert.

Die im Berichtsjahr in der Division ContiTech geschaffenen zentralen Einheiten Innovation & Digitalisierung sowie Business Development haben sich zum Ziel gesetzt, Innovationen zu fördern und das bestehende Portfolio um Dienstleistungen sowie Mobilitätsdienste zu erweitern. Für Reifen sind die Produktanforderungen weltweit sehr ähnlich, daher ist die F&E weitgehend zentral organisiert. An unserem F&E-Standort in Hannover-Stöcken beispielsweise arbeiten rund 1.400 Mitarbeiter und entwickeln bis zu 9.000 unterschiedliche Reifen für verschiedene Anforderungen in Bezug auf Geschwindigkeitsfreigaben, Rollwiderstandsoptimierung, Zollgrößen und Einsatzzweck. Über unser internationales Scouting-System stellen wir sicher, dass der Bedarf in den lokalen Märkten ausreichend Berücksichtigung findet.

Maschinell lernendes Fahrerassistenzsystem

Ein äußerst komplexes Projekt haben wir im Berichtsjahr abgeschlossen. Es handelt sich um PRORETA 4, ein dreieinhalbjähriges Forschungsprojekt, das in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Darmstadt durchgeführt wurde. Ziel des Projekts war es, ein maschinell lernendes Fahrzeugsystem (City Assist System) zu entwickeln, das Autofahrer im innerstädtischen Verkehr unterstützt. Das System kommt bereits als Prototyp zum Einsatz. Daten von Radarsensoren helfen dem System bei der Einschätzung der Verkehrslage beim Linksabbiegen, Einfahren in einen Kreisverkehr und bei Rechts-vor-links-Kreuzungen. Eine Schlüsselrolle spielte das Thema maschinelles Lernen.

Damit ein Assistenzsystem in einer komplexen Verkehrssituation eine Empfehlung an den Fahrer geben kann, die von diesem akzeptiert wird – den Fahrer quasi wie ein guter Beifahrer kennt –, muss das System dessen Fahrstil und subjektives Sicherheits- und Risikoempfinden analysieren. Ein solches Fahrprofil entsteht sicher und schnell auf Basis eines maschinellen Lernverfahrens. Dafür wertet das System Daten aus, die während der Fahrt erfasst werden. Dem Algorithmus geben u. a. Beschleunigung, Bewegungsrichtung, Bremsvorgänge und Querbeschleunigung Aufschluss, um welchen Fahrertyp es sich handelt.

Umfangreiche Testfahrten mit Probanden ergaben, dass bei den im City Assist System eingesetzten Algorithmen innerhalb

	2018		2017	
Forschungs- und Entwicklungskosten (netto)	Mio €	% vom Umsatz	Mio €	% vom Umsatz
Chassis & Safety	1.023,2	10,7	913,8	9,4
Powertrain	672,6	8,7	699,0	9,1
Interior	1.064,7	11,0	1.062,7	11,4
Reifen	299,4	2,6	289,8	2,6
ContiTech	149,1	2,3	138,4	2,2
Continental-Konzern	**3.209,0**	**7,2**	**3.103,7**	**7,1**
Aktivierung von Forschungs- und Entwicklungskosten	**158,0**		**92,1**	
in % der Forschungs- und Entwicklungskosten	4,7		2,9	
Abschreibungen auf aktivierte Forschungs- und Entwicklungskosten	**90,0**		**74,5**	

von drei bis fünf Fahrmanövern Rückschlüsse auf den aktuellen Fahrstil des Fahrers möglich sind. Damit ist die Zuordnung des Fahrers zu einem oder auch mehreren Clustern von Fahrprofilen möglich, wodurch sich die Fahrempfehlungen des Stadtassistenten personalisieren lassen.

Das globale Continental-Forschungsnetzwerk für Künstliche Intelligenz (KI) ist im Berichtsjahr weiter gewachsen. Nach der Universität Oxford, dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) und anderen Einrichtungen hat Continental einen Vertrag mit der KI-Forschungsgruppe Berkeley DeepDrive (BDD) an der University of California geschlossen. Die gemeinsame Arbeit zielt u. a. auf die Optimierung der Geschwindigkeit von neuronalen Netzen im Auto sowie die Absicherung von KI-Systemen in sicherheitskritischen Anwendungen. Die KI-Forschungsergebnisse sollen so schnell wie möglich ihren Weg in die Serie nehmen.

Forschungs- und Versuchslabor für Löwenzahnkautschuk eröffnet

Im Berichtsjahr eröffneten wir das „Taraxagum Lab Anklam" genannte Forschungs- und Versuchslabor in Anklam, Deutschland. Dort sollen der Anbau und die Verarbeitung von Russischem Löwenzahn als alternative Rohstoffquelle zum Kautschukbaum weiter erforscht werden. Geplant ist, Kautschuk aus Löwenzahn binnen zehn Jahren in der Serienproduktion einzusetzen bzw. einen wachsenden Teil des Naturkautschukbedarfs aus der Löwenzahnpflanze zu gewinnen. Wir sehen den Russischen Löwenzahn als wichtige Alternative und Ergänzung zu konventionellem Naturkautschuk, um einerseits den global steigenden Bedarf auf verlässliche Weise zu decken und andererseits die Reifenherstellung nachhaltiger und umweltschonender zu gestalten.

Erstes automatisiert fahrendes Reifentestfahrzeug

Auf unserem Testgelände in Uvalde, USA, haben wir ein erstes automatisiert fahrendes Testfahrzeug für Reifen auf unterschiedlichsten Untergründen in Betrieb genommen. Ziel ist es, die Aussagekraft der Testergebnisse von Continental-Pkw-Reifen weiter zu verbessern und Einflüsse des Testverfahrens auf die Ergebnisse zu minimieren. Es wird mithilfe eines satellitengestützten Ortungssystems gesteuert. Das neue Testfahrzeug basiert auf dem für die Autobahn entwickelten, automatisiert fahrenden Cruising Chauffeur von Continental. Automatisierte Fahrzeuge bieten die Möglichkeit, Abläufe genau zu reproduzieren, sodass jeder Reifen im Test exakt die gleichen Bedingungen erfährt. So wissen wir sicher, dass Unterschiede im Testergebnis tatsächlich von den Reifen und nicht durch die Testprozedur erzeugt werden.

Intelligente Lösungen für Fördergurte

Zur Demonstration der Möglichkeiten von Services bei Fördergurten für Schütt- und Stückgut haben wir ein Modell entwickelt, das die aktuellen Markttrends der Gurtüberwachung sowie Full-Service-Anwendungen veranschaulicht. Dabei überwachen Sensoren jede Bewegung von Fördergurt und Fördergut. Sie inspizieren die Oberflächen, melden Füllstände oder schief laufende Gurte in Echtzeit. Datenbanken speichern die Informationen, Algorithmen werten sie aus und wissen, wann der Gurt einen Service benötigt. Durch die Überwachungssysteme werden zudem die sicherheitsrelevanten Gurteigenschaften kontrolliert.

Die Technologie bietet darüber hinaus die Voraussetzung für neue Geschäftsmodelle wie „Pay-per-Ton" (bezahlen pro Tonne) oder das vorausschauende Warten von Komponenten oder Systemen.

Schon heute können Kunden nicht nur einen Gurt kaufen, sondern sich ein Komplettpaket aus Fördergurt und Service zusammenstellen.

F&E-Kosten (netto) Mio € **F&E-Quote** %

Im Fokus:

„Cokoon“ – Neues umweltfreundliches Haftsystem für textile Festigkeitsträger als Open-Source-Technologie

Quelle: Pressemitteilung vom 05.03.2019

Continental und Kordsa haben einen neuen, nachhaltigen Haftsystem-Standard für textile Festigkeitsträger mit Gummimischungen entwickelt. Solche Festigkeitsträger werden beispielsweise in der Reifenindustrie, in Industrieschläuchen oder Förderbändern verwendet. Mit dieser neuen Technologie ist die Haftungsaktivierung von textilen Festigkeitsträgern ohne die Stoffe Resorcin und Formaldehyd möglich. Continental will im Laufe dieses Jahres erste Serienreifen mit dieser Technologie herstellen.

Der neue Haftsystem-Standard wird von beiden Partnern unter dem Markennamen „Cokoon“ allen anderen Reifenherstellern und der Zuliefererindustrie als Open-Source-Lösung angeboten. Die Lizensierung der Rechte wird die unabhängige Agentur Advinno übernehmen. Continental und Kordsa verzichten auf Entwicklungs- oder Lizenzgebühren, im Gegenzug erwarten sie, dass die teilnehmenden Unternehmen ihre Patente zur Weiterentwicklung dieser Technologie den anderen Partnern unentgeltlich zur Verfügung stellen. Erste Proben können an interessierte Unternehmen versandt werden.

„Wir müssen neue Weg gehen, um die enormen Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Die Reifenindustrie kann ein klares Zeichen der Verantwortung und Innovationskraft durch Umstellung auf diese umweltfreundliche Open-Source-Technologie setzen.,“ sagt Dr. Andreas Topp, Vizepräsident für Material- und Prozessentwicklung sowie Industrialisierung für Reifen bei Continental. Devirim Özaydin, Technologiedirektor weltweit von Kordsa, ergänzt: „Wir arbeiten kontinuierlich daran umweltfreundlichere Produkte für unsere Mitarbeiter, die Gesellschaft und die Umwelt einzuführen“.

Die Chemikalien Resorcin und Formaldehyd waren bislang für die Haftungsaktivierung von Festigkeitsträgern in der gummiverarbeitenden Industrie unverzichtbar, um eine gute Anbindung an die umgebende Gummimatrix zu gewährleisten. Da diese Stoffe durch die Vulkanisierung chemisch verändert werden, gelangen sie aus den fertigen Produkten nicht in die Umwelt. Mit „Cokoon“ ist nun allerdings der vollständige Verzicht auf diese beiden als gesundheitsschädlich eingestuften Stoffe im Konvertierprozess textiler Festigkeitsträger auf bestehenden Konvertierungsanlagen möglich.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.cokoon.com.

Im Fokus:

Cyber Security – Datenschutz ist keine Sonderausstattung

Quelle: Pressemitteilung vom 28.01.2019 (gekürzt)

„Daten verpflichten! Der Schutz von Daten ist für uns als Technologieunternehmen, unsere Produkte, Dienste und Arbeitsabläufe essenziell. Nur diese Grundhaltung stärkt langfristig das Vertrauen der Kunden und Verbraucher in neue, datenbasierte Mobilitätsdienste", sagte der Continental-Vorstandsvorsitzende Dr. Elmar Degenhart anlässlich des Europäischen Datenschutztages am 28. Januar 2019. „Für unsere Produkte, unsere Dienste und Arbeitsabläufe gelten 365 Datenschutztage im Jahr. Datenschutz ist keine Sonderausstattung!" Anonymisierte Daten der Continental-Systeme aus dem realen Fahrzeugalltag nutzt Continental, um zukünftige Funktionen sicherer, sauberer und intelligenter zu gestalten. „Das kommt Verkehrsteilnehmern und Umwelt zugute", ergänzte Degenhart.

Datenschutz und Datensicherheit gehen Hand in Hand

Daten- und Informationssicherheit sind Voraussetzungen für Datenschutz im Auto. Dies gilt umso mehr, als künftig nahezu alle Neufahrzeuge mit dem Internet verbunden sein werden. Degenhart fordert deshalb eine schnellstmögliche Umsetzung des neuen Industriestandards für Cybersecurity (ISO/SAE 21434 „Road Vehicles – Cybersecurity Engineering"). Der neue Standard erfasst den Lebenszyklus von Fahrzeugen von der Entwicklung über die Produktion, Softwareaktualisierungen und eine schnelle Reaktion bei neuen Cybersecurity-Erkenntnissen und bis zu einer sicheren und datenschutzgerechten Außerbetriebnahme.

„Als Voraussetzung für den Datenschutz muss der Datenverkehr des Autos genauso sicher sein wie modernes Onlinebanking", betonte Degenhart.

„Privacy und Security by Design" ist für uns in der Entwicklung von Hard- und Software ein Grundprinzip geworden. Schon in der Entwicklungsphase sind alle Schnittstellen elektronischer Systeme im Auto abzusichern, Datenflüsse sind genaustens zu betrachten und den Fahrern und Nutzern ist eine Kontrolle zu ermöglichen. Continental setzt sich dafür ein, dass alle Funktionen im Auto kontinuierlich überwacht werden und in regelmäßiger Folge Sicherheitsupdates erhalten. Dabei kommt auch die Continental-Technologie für sichere drahtlose Softwareaktualisierungen („Over-the-Air") zum Einsatz. Die Lebensdauer der hierfür notwendigen Softwareschlüssel ist so kurz gewählt, dass sie in der Zeit ihrer Gültigkeit fälschungssicher sind. Jedes Fahrzeug verfügt über eigene digitale Schlüssel.

Continental erwirtschaftet bereits heute 60 % ihres Automotive-Umsatzes mit Sensorik, Elektronik und softwarebasierten Produkten. Dabei nimmt auch der Anteil der vernetzten Dienste im Reifen- und Industriebereich kontinuierlich zu. Ein großes internationales Team von Spezialisten kümmert sich dabei um das Thema Informationssicherheit und Datenschutz. Dazu gehören die Experten der Unternehmenstochter Elektrobit, deren Tochter ARGUS Cyber Security in Tel Aviv und das Continental Security & Privacy Competence Center.

Arbeitnehmerbelange und Mitarbeiter

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung (ab S. 49)

Hinweis: Für diesen Nachhaltigkeitsbericht erfolgte eine Bereinigung des Texts um Seitenverweise innerhalb des Geschäftsberichts.

Unsere Mitarbeiter, unsere Kultur, unsere Zukunft – Mitarbeiter und Unternehmenskultur sehen wir als Garanten unseres Unternehmenserfolgs. Wegweisende Lösungen und Vorreitertechnologien entstehen nur in einem inspirierenden Umfeld, das Spielräume eröffnet und die vertrauensvolle Zusammenarbeit über Länder-, Geschäfts- und Abteilungsgrenzen hinaus fördert. Continental beschäftigte zum 31. Dezember 2018 insgesamt 243.226 Mitarbeiter mit mehr als 150 Nationalitäten in 60 Ländern und Märkten, deren Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit zentrale Bausteine unseres Geschäftserfolgs sind.

Managementansatz
Unser Anspruch an die Beziehung zu unseren Mitarbeitern ist eine ganzheitliche Betrachtungsweise, bei der sie respektiert, ihre Leistungen wertgeschätzt und ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten zur bestmöglichen Entfaltung gebracht werden sollen. Oberste Leitlinie für die Personalarbeit und den Umgang mit Mitarbeitern bilden die vier Unternehmenswerte von Continental:

- Vertrauen: Wir schenken und verdienen Vertrauen.
- Gewinnermentalität: Wir wollen gewinnen.
- Freiheit: Wir wachsen durch Freiheit in Verantwortung.
- Verbundenheit: Wir erzielen höchsten Wert durch Verbundenheit.

Die Unternehmenswerte werden durch einen Verhaltenskodex ergänzt, der u. a. faire Arbeitsbedingungen umfasst und global verbindliche Richtlinie für alle Mitarbeiter ist.

Die strategischen Aktivitäten der Personalarbeit bündeln wir in zwei strategischen Feldern:

- Unter „Industrialize Best-Fit“ fassen wir Projekte und Initiativen zusammen, die uns helfen, den hohen zukünftigen Bedarf an Mitarbeitern mit den passenden Fähigkeiten und Fertigkeiten zu decken.

- Unter „Enable Transformation“ sind Projekte und Initiativen gebündelt, mit denen wir den digitalen Wandel bei Continental begleiten, um die Chancen der Digitalisierung optimal zu nutzen.

An der Erreichung dieser Ziele arbeiten lokale HR-Abteilungen (Human Relations, HR) an den einzelnen Standorten, Experten in unseren globalen Centers of Expertise sowie HR-Spezialisten in den Divisionen und Geschäftsbereichen in einem weltweiten HR-Netzwerk. Koordiniert werden sie über globale Komitees, die die HR-Zentralfunktionen, die HR-Verantwortlichen der Divisionen, die HR-Verantwortlichen der Länder sowie den Personalvorstand umfassen.

Wir sind stolz auf die Vielfalt, die unsere Mitarbeiter weltweit in unser Unternehmen einbringen. Gemeinsam wollen wir Vielfalt, z. B. in Bezug auf Geschlecht, Kultur und Religion, als unterschiedliche Perspektiven für Innovation und Leistungsfähigkeit nutzen. Hierfür müssen Talente gefunden, gewonnen, inspiriert und weiterentwickelt werden.

Zu den wesentlichen Bausteinen gehört das Ziel der Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungskräften auf 16 % bis 2020 sowie auf 25 % bis 2025. Ein weiterer Baustein sowohl für Transformation als auch Arbeitgeberattraktivität ist die Flexibilisierung von Arbeit. Wir haben seit 2016 die Voraussetzungen für flexible Arbeitsbedingungen geschaffen, die lokal ausgestaltet werden. Dazu gehören mobiles Arbeiten, Teil- und Gleitzeit sowie Sabbaticals. Dadurch können die Potenziale passender genutzt, Beruf und Privatleben individueller vereint und letztlich Mitarbeiter besser motiviert und gewonnen werden. Zufriedenere Mitarbeiter sind zudem meist gesünder und leistungsfähiger. Hierzu tragen auch die vielfältigen Arbeits- und Gesundheitsschutzaktivitäten bei, die insbesondere im Rahmen lokaler Managementsysteme umgesetzt werden.

Wesentliche Projekte und Prozesse, die wir im Berichtsjahr vorangebracht haben, sind

- die Weiterentwicklung des weltweiten Prozesses zur strategischen Personalplanung,

- die Zertifizierung der Führungskräfteentwicklung nach ISO 29990,

- die weltweite Einführung von Microsoft Office 365 sowie neuen Tools und Plattformen für die digitale und mobile Zusammenarbeit,

- die globale Durchführung von Talent-Management-Konferenzen für angestellte Mitarbeiter,

- die Einführung einer globalen Digitalplattform für Weiterbildung und Qualifikation (Learning Management Solution), z. B. für Software-Ingenieure im Rahmen einer „Software Academy“, sowie

- die Ausweitung der Zertifizierungen von Arbeitsschutzmanagementsystemen bei gleichzeitiger Umstellung auf die neue ISO-45001-Norm.

Für die anstehenden Veränderungen der Continental haben Vorstand, Konzernbetriebsrat, Konzernsprecherausschuss der leitenden Angestellten sowie die Gewerkschaften IG BCE und IG Metall für Deutschland darüber hinaus ein Eckpunktepapier und Zukunftsbündnis „Continental in Motion“ verabschiedet, das die gemeinsame Grundlage für die organisatorische Neuausrichtung ist. Ein vergleichbares Papier wurde zudem auf europäischer Ebene vereinbart. Weitere Informationen zur Umorganisation finden Sie in den Kapiteln Konzernstruktur sowie Konzernstrategie.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren
Im Berichtsjahr erhöhte sich die weltweite Mitarbeiterzahl um 3 % auf 243.226. Die größten absoluten Zuwächse wurden in Deutschland und Indien verzeichnet. Die Beschäftigtenzahl von Continental wird trotz schwierigem Marktumfeld in den kommenden Jahren durch Zukäufe und organisches Wachstum weiter steigen. Grundlage für die langfristige Personalplanung ist die konzernweite strategische Personalplanung auf Basis der im Personaldatensystem erfassten Mitarbeiter, das 97 % der Gesamt-belegschaft abdeckt. Die strategische Personalplanung analysiert mit einem Horizont von fünf Jahren, wie sich die Mitarbeiterzahl entwickeln wird und wo welche Fachrichtungen in

welchem Umfang gebraucht werden. Beispielsweise wird Continental demnach in Software- und IT-Funktionen signifikant wachsen. Bereits heute beschäftigen wir rund 19.000 Mitarbeiter in diesem Bereich. Vorrang haben bei uns Weiterbildung, Weiterentwicklung und Vermittlung eigener Mitarbeiter über den internen Arbeitsmarkt. Um eigene Talente zu halten und weiterzuentwickeln, wurden Talent-Management-Konferenzen für mehr als 80.000 angestellte Mitarbeiter durchgeführt, in denen individuelle Potenziale und Entwicklungsfelder beurteilt und Maßnahmen definiert wurden. Um dort, wo sie gebraucht werden, auch die passenden externen Kandidaten zu finden und zu rekrutieren, ist eine zielgruppenspezifische Ansprache unerlässlich. Ende 2018 wurden von Continental über 40 karrierebezogene Social Media Accounts in 14 Netzwerken und 15 Ländern hierfür genutzt. Zudem werden in den Auswahlprozessen eine Reihe von Diagnostikmethoden wie Interviews, Assessment Center, Personality Scales sowie kognitive Tests und Simulationen eingesetzt, um die Kandidatenauswahl zu unterstützen. Weltweit wurden dabei rund 240.000 Online Assessment Center durchgeführt.

Die Flexibilisierung der Arbeit wird kontinuierlich weiter ausgebaut. In den 21 größten Ländern, mit über 95 % der Belegschaft, können Mitarbeiter ihre Arbeitsformen flexibler gestalten. Der Umfang der Angebote richtet sich dabei nach den konkreten betrieblichen Möglichkeiten des jeweiligen Arbeitsplatzes. Im Berichtsjahr wurde an 22 Produktionsstandorten begonnen, auch mit Blick auf Gleitzeitregelungen und mobiles Arbeiten verschiedene Modelle zu erarbeiten, um diese Angebote gezielter im Produktionsumfeld auszubauen.

Einen übergreifenden Blick auf die erreichten Ergebnisse aus Sicht der Mitarbeiter liefert zudem die jährliche Mitarbeiterbefragung OUR BASICS Live, durch die unsere Mitarbeiter auf Basis einer repräsentativen Stichprobe zu verschiedenen Themen befragt werden. Die Teilnahmequote lag im Berichtsjahr mit 74 % auf dem Niveau des Vorjahres. 82 % (Vj. 84 %) der Befragten sind stolz darauf, bei Continental zu arbeiten. 86 % und damit der gleiche Anteil wie im Vorjahr identifizieren sich mit unseren Unternehmenswerten. Dass unsere Werte im Alltag gelebt werden, bejahen 64 % (Vj. 63 %) und 85 % geben an, genug Energie für die tägliche Arbeit zu haben (Vj. 86 %). Wie im Vorjahr geben 71 % an, bei Continental Beruf und Privatleben z. B. durch flexible Arbeitsmodelle gut vereinbaren zu können. In den Rückmeldungen finden sich aber auch kritisch bewertete Aspekte, die vom Vorstand sehr ernst genommen werden. Das Vertrauen in die Entscheidungen des Top-Managements ist leicht gegenüber dem Vorjahr gesunken und liegt jetzt bei 67 % (Vj. 70 %). Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden auf verschiedenen Ebenen analysiert und daraus Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet.

Der Abdeckungsgrad der Zertifizierungen für Arbeitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001 oder vergleichbar) erreichte zum 31. Dezember 2018 einen Anteil von bereits rund zwei Dritteln an der Gesamtbelegschaft.

Kennzahl	**31.12.2018**	31.12.2017[1]
Gesamtzahl Mitarbeiter (Gesamtbelegschaft)[2]	243.226	235.473
davon eigene Mitarbeiter (Stammpersonal)	228.922	219.687
in Deutschland	59.230	56.854
im Ausland	169.692	162.833
Auszubildende in Deutschland	2.180	2.155
Altersdurchschnitt[3]	38,5	38,4
Frauenanteil an Gesamtzahl Mitarbeiter[3]	27,5 %	27,2 %
Anteil Frauen in Führungspositionen[3,4]	14,8 %	13,4 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren[3,5,6]	9,1	9,1
Ungesteuerte Fluktuation[5]	6,3 %	5,7 %
Krankheitsrate[5]	3,3 %	3,2 %
Unfälle pro Mio Arbeitsstunden[5,7,8]	3,4	3,2

1 Gemäß Vorjahresberichterstattung (nur teilweise geprüft).
2 Ohne Auszubildende.
3 Auf Basis der im Personaldatensystem erfassten Mitarbeiter (ca. 97 %).
4 Executives und höher.
5 Nur Stammbelegschaft (eigene Mitarbeiter).
6 Bei Akquisitionen inkl. Vorbetriebszugehörigkeit.
7 Gezählt ab mehr als einem Ausfalltag.
8 Ohne Continental Tire Sales (ca. 2 % der Gesamtanzahl Mitarbeiter).

Personalaufwendungen

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Konzernabschluss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung > 9. Personalaufwendungen (S. 154)

Innerhalb der Funktionskosten der Gewinn- und Verlustrechnung sind insgesamt folgende Personalaufwendungen enthalten:

Mio €	2018	2017
Löhne und Gehälter	9.074,4	8.641,2
Soziale Abgaben	1.704,5	1.685,4
Aufwendungen für Altersversorgung	346,4	360,7
Personalaufwendungen	**11.125,3**	**10.687,3**

Gegenüber dem Berichtsjahr 2017 stiegen die Personalaufwendungen um 438,0 Mio € auf 11.125,3 Mio € (Vj. 10.687,3 Mio €). Diese Erhöhung ist insbesondere auf den weltweiten Personalaufbau zurückzuführen.

Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl im Jahr 2018 lag bei 242.797 (Vj. 230.656). Zum Jahresende waren 243.226 (Vj. 235.473) Mitarbeiter im Continental-Konzern beschäftigt.

Leistungen an Arbeitnehmer

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Konzernabschluss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung > Erläuterungen zur Konzernbilanz > 26. Leistungen an Arbeitnehmer (S. 169)

Hinweis: Dieser Text wurde gekürzt. Den vollständigen Text finden Sie im Geschäftsbericht.

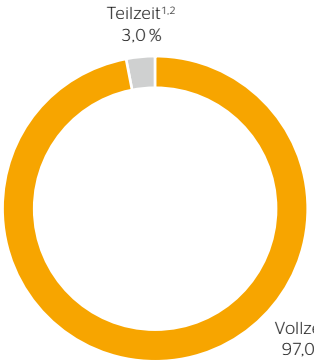
Leistungen an Arbeitnehmer gliedern sich wie folgt:

	31.12.2018		31.12.2017	
Mio €	**Kurzfristig**	**Langfristig**	Kurzfristig	Langfristig
Pensionsrückstellungen (Verpflichtungen ohne Fonds sowie passiver Saldo aus Verpflichtungen und zugehörigen Fonds)	–	3.896,0	–	3.847,8
Rückstellungen für andere Versorgungsleistungen	–	194,9	–	209,3
Rückstellungen für pensionsähnliche Verpflichtungen	2,4	49,4	1,6	45,9
Andere Leistungen an Arbeitnehmer	–	240,8	–	266,3
Verbindlichkeiten für Berufsgenossenschaft	40,9	25,9	41,1	24,8
Verbindlichkeiten für Personalaufwendungen	967,7	–	1.025,3	–
Personalabfindungen	50,5	–	44,7	–
Verbindlichkeiten für Sozialkosten	183,2	–	177,1	–
Verbindlichkeiten für Urlaub	209,5	–	200,8	–
Leistungen an Arbeitnehmer	**1.454,2**	**4.407,0**	**1.490,6**	**4.394,1**
Aktiver Saldo aus Pensionsbewertung (Unterschied aus Pensionsverpflichtungen und zugehörigen Fonds)		**27,8**		**16,0**

Im Fokus:

Mitarbeiter-Kennzahlen im Detail

Beschäftigungsgrad der Mitarbeiter zum 31.12.2018

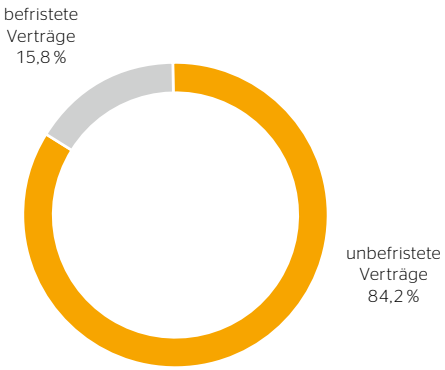


1 Auf Basis der im Personaldatensystem erfassten Mitarbeiter (ca. 97 %).
2 Teilzeit ist definiert als < 90 % der vollen Arbeitszeit.

Im Jahr 2018 waren insgesamt 3,0 % der Mitarbeiter in Teilzeit (Vj. 2,5 %) beschäftigt. Insgesamt arbeiteten jeweils 6,5 % der Frauen und 1,6 % der Männer in Teilzeit.[1,2]

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit wird kontinuierlich weiter ausgebaut. In den 21 größten Ländern, mit über 95 % der Belegschaft, können Mitarbeiter ihre Arbeitszeit flexibler gestalten, z. B. durch Teil- und Gleitzeit, mobiles Arbeiten, Sabbaticals. Der Umfang der Angebote richtet sich dabei nach den konkreten betrieblichen Möglichkeiten des jeweiligen Arbeitsplatzes. Im Berichtsjahr wurde an 22 Produktionsstandorten begonnen, auch mit Blick auf Gleitzeitregelungen und mobiles Arbeiten verschiedene Modelle zu erarbeiten, um diese Angebote gezielter im Produktionsumfeld auszubauen.

Vertragsart der Mitarbeiter zum 31.12.2018



1 Auf Basis der im Personaldatensystemerfassten MItarbeiter (ca 97 %).

Befristete Verträge nahmen im Geschäftsjahr 2018 einen Gesamtanteil von 15,8 % (Vj. 17,0 %) an den gesamten Arbeitsverträgen ein.

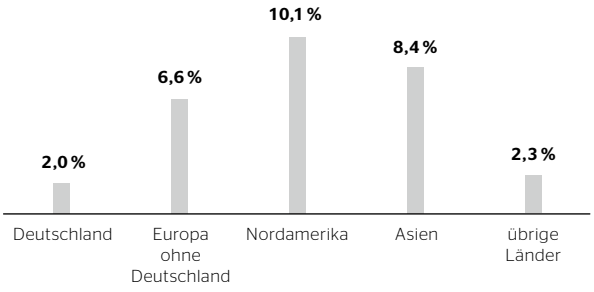
In Asien hatten befristete Verträge einen Anteil von 36,3 %, in Europa (ohne Deutschland) von 15,0 %, in Deutschland von 11,6 %, in Nordamerika von 3,9 % und in den übrigen Ländern von 2,8 %.

Insgesamt hatten jeweils 16,7 % der Frauen und 13,2 % der Männer einen befristeten Vertrag.[1]

Im Gesamtanteil der befristeten Verträge sind die Leiharbeiter-Verträge enthalten. Zum 31.12.2018 beschäftigten wir insgesamt 14.303 Leiharbeiter.

Befristete Verträge und Leiharbeit sind für Continental wichtige Instrumente, um flexibel und kurzfristig auf die Anforderungen der sich immer schneller ändernden Märkte reagieren zu können. Der Einsatz von Leiharbeitern leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und damit zur Beschäftigungssicherung der Standorte. Wir verstehen Leiharbeit als eine Option zur Erhöhung der Flexibilität, beispielsweise um Bedarfsspitzen abzudecken. Auftragsschwankungen größeren Umfangs können so individuell aufgefangen werden.

Ungesteuerte Fluktuation zum 31.12.2018[1]



1 Nur Stammbelegschaft (eigene Mitarbeiter).

Die gesamte ungesteuerte Fluktuation im Geschäftsjahr 2018 betrug 6,3 % (Vj. 5,7 %). In der Region Nordamerika lag sei bei 10,1 %, in Asien bei 8,4 %, in Europa (ohne Deutschland) bei 6,6 %, in Deutschland bei 2,0 %. In den übrigen Ländern verzeichneten wir insgesamt 2,3 %. Die Fluktuationsraten sind jeweils landesspezifisch zu interpretieren.

Im Fokus:

Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, Mitbestimmung und Kollektivvereinbarungen

Gemäß unserem Unternehmenswert „Verbundenheit“ hat für Continental der offene und konstruktive Dialog zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern einen hohen Stellenwert. Die Form der direkten und indirekten Mitarbeiterbeteiligung ist je nach Land und Standort unterschiedlich. In dem Anfang 2019 aktualisieren Verhaltenskodex sichern wir unseren Mitarbeitern grundlegende Beteiligungsrechte zu. Für Deutschland und auf europäischer Ebene ist die Form der betrieblichen Mitbestimmung gesetzlich geregelt. Auf Konzernebene in Deutschland werden die Mitarbeiter durch den Konzernbetriebsrat vertreten. Auf europäischer Ebene wird die Arbeitnehmerbeteiligung von einer länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung (EuroForum) wahrgenommen. Zudem stellen Arbeitnehmer gemäß Mitbestimmungsgesetz im Aufsichtsrat der Continental AG die Hälfte der Mitglieder. Ein wesentlicher Baustein der Zusammenarbeit der Sozialpartner sind Kollektivvereinbarungen. Diese reichen von standortbezogenen Vereinbarungen zur konkreten Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu firmenbezogenen Verbandstarifverträgen oder branchenbezogenen Flächentarifverträgen beispielsweise in Deutschland. Ausdruck der konkreten Arbeitnehmerbeteiligung sind in den meisten Ländern Kollektivvereinbarungen auf Basis der landesspezifischen rechtlichen Vorgaben in unterschiedlichen Formen und Reichweiten – so auch in den elf Ländern des internen Netzwerks für Arbeitsbeziehungen (Labor Relations), welches derzeit mehr als 70 % der Mitarbeiter abdeckt.

Im Fokus:

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Sicherheit und Gesundheit sind wesentliche Bestandteile unserer Verantwortung und unserer Geschäftsaktivitäten. Dabei verfolgen wir das Ziel, nicht nur alle Personen in unserem Unternehmen vor Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen, sondern auch die Gesundheit unserer Mitarbeiter aktiv zu fördern.

Die Grundlagen hierfür sind in der globalen ESH-Politik festgelegt, die Anfang 2019 gemeinsam mit Arbeitnehmervertretungen weiterentwickelt wurde. Die konzernweiten Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzaktivitäten werden vom Bereich Corporate Safety & Health innerhalb des Vorstandsressorts Personal und Nachhaltigkeit koordiniert. Dieser führt regelmäßige Risikoanalysen durch und erarbeitet auf dieser Basis konzernweite Vorgaben für die Arbeitssicherheit, die Arbeitsmedizin, das Gesundheitsmanagement, Ergonomie und Gefahrstoffmanagement. Die operative Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz obliegt jeder Führungskraft und jedem Mitarbeiter – unterstützt durch Safety & Health-Manager an den Standorten.

Über verschiedene interne Netzwerke tauschen sich die Experten regelmäßig aus und entwickeln die Maßnahmen und Programme weiter. Neben den Safety & Health-Managern gehören zu diesem Netzwerk auch die weltweit mittlerweile mehr als 80 Ergonomie-Teams, die Arbeitsplätze beispielsweise altersunabhängiger gestalten. Das bindende Regelwerk zur Umsetzung der Vorschriften und Arbeitsanweisungen ist das globale ESH-Managementhandbuch, das auch Grundlage für die zertifizierten Arbeitssicherheitsmanagementsysteme ist. Die zertifizierten Arbeitssicherheitsmanagementsysteme deckten im Geschäftsjahr 2018 zwei Drittel der Gesamtbelegschaft ab. Die Einhaltung der Vorgaben im Handbuch und der Managementsystemanforderungen werden u. a. durch interne Audits mit wechselnden Schwerpunkten überprüft. Gleichzeitig werden so kontinuierlich der Wissensaustausch gefördert und Verbesserungspotenziale identifiziert.

Im Fokus:

Equal Pay und Entgelttransparenz

Jede Position bei Continental wird sachlich nach Kriterien wie zum Beispiel Aufgaben, Führungsverantwortung und Umsatz- und Ergebnisverantwortung bewertet. Im tariflichen Bereich erfolgt die Vergütung des Mitarbeiters auf Basis der Positionsbewertung. Im außertariflichen Bereich richtet sich die tatsächliche Vergütung neben der Positionsbewertung auch nach der individuellen Erfahrung und Leistung des Mitarbeiters. So wird im außertariflichen Bereich zwischen einem Grundgehalt und leistungsbezogenen Vergütungskomponenten unterschieden.

Seit dem 6. Januar 2018 haben Beschäftigte in Deutschland in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots nach § 10 EntgTranspG (Entgelttransparenzgesetz) einen individuellen Auskunftsanspruch. Bis zum 28.3.2019 wurden an unseren deutschen Standorten insgesamt 23 Auskunftsverlange gestellt. Davon wurden 17 Auskunftsverlange von weiblichen Mitarbeitern gestellt, 6 von männlichen Mitarbeitern. 15 Auskunftsverlange wurden insgesamt beantwortet, während 8 aus verschiedenen Gründen nicht beantwortet wurden. Gründe dafür waren unter anderem Mangel einer ausreichend großen Vergleichsgruppe oder auch Rückzug des Antrags seitens des Antragsstellers.

Im Fokus:

Mitarbeitervielfalt (Diversity) – Ein Katalysator für Innovation und Wachstum

Wir sind davon überzeugt, dass die Mitarbeitervielfalt unsere Agilität und Innovationsfähigkeit als Unternehmen fördert, da verschiedene Perspektiven den Nährboden für neue Ideen bilden. Gerade in Zeiten des digitalen Wandels und der damit verbundenen digitalen Transformation ist die Mitarbeitervielfalt eine wichtige Voraussetzung für unseren zukünftigen Unternehmenserfolg. So hat Continental sich bereits im Jahr 2008 mit Unterzeichnung der deutschen „Charta der Vielfalt" zur Förderung von Mitarbeitervielfalt bekannt. In unserem Anfang 2019 aktualisierten Verhaltenskodex haben wir dieses Bekenntnis nun nochmals intern bekräftigt.

Mitarbeitervielfalt ermöglichen und gestalten ist ein integraler Bestandteil der Funktion „Talent Management und Organizational Development", deren Aufgabe es ist, einen übergeordneten strategischen Rahmen für die Entwicklung und Förderung von Vielfalt zu konzipieren und die Divisionen in der Umsetzung ihrer eigenen Ziele zu unterstützen. Das Diversity Management ist fest verankert in der globalen HR-Strategie. „Enable Transformation" ist ein Strang der HR-Ausrichtung, der sich mit der digitalen Transformation beschäftigt. Dieser beinhaltet ein Konzept, um die Chancen und Möglichkeiten der Digitalisierung bei Continental bestmöglich zu nutzen. In diesem Kontext hilft die Ausrichtung unseres Unternehmens auf Mitarbeitervielfalt, das Potenzial der Digitalisierung zu erkennen und neue, divisionsübergreifende Denkweisen zu fördern.

Zur Förderung der Mitarbeitervielfalt wurden drei wesentliche konzernweite Hebel identifiziert:

- Das Vorantreiben eines breiten Kulturwandels
- Die Stärkung der Vielfalt durch konkrete Ziele
- Die Befähigung von Führungskräften, Mitarbeitervielfalt aktiv zu managen

Zu den bedeutenden Kulturentwicklungsprogrammen gehört der Diversity Summit, bei dem ausgewählte Führungskräfte aus unterschiedlichen Funktionen und Divisionen zusammenkommen und einen Einblick in die Pionierkultur von Start-up-Unternehmen erhalten. Durch das Kennenlernen des besonderen Start-up-Mindsets und neuer Führungsstile erweitern die Teilnehmer ihre Führungserfahrungen und sammeln innovative Ideen, die sie in der Organisation verbreiten können.

Als Plattform zur Kulturentwicklung dient das „Global Diversity Network". Bis heute befinden sich insgesamt 28 Netzwerke zum Thema Mitarbeitervielfalt unter dieser Dachorganisation, welche den Rahmen für einen regelmäßigen, globalen Austausch aller Mitglieder bildet.

Die Stärkung der Vielfalt wird durch die Einführung eines globalen Kernleistungsindikators zur Bemessung des Frauenanteils in den ersten beiden Führungsebenen weiter unterstützt. Zur Förderung von Frauen in unserem Unternehmen haben wir uns das Ziel gesetzt, den Anteil von weiblichen Führungskräften des Executive- und Senior Executive-Levels bis 2020 auf 16 % sowie bis 2025 auf 25 % zu erhöhen. Im Jahr 2018 konnte bereits ein Anteil von 14,8 % (Vj. 13,4 %) für Frauen in den ersten beiden Führungsebenen erreicht werden.

Um Frauen bereits in jungen Jahren in ihrer Karriere zu fördern und sie mit weiblichen Führungskräften auf Executive und Senior Executive zu vernetzen, wurde 2016 das Programm Women@Work gegründet und global ausgerollt. Bis heute haben in Nordamerika und Europa über 600 Frauen an diesem Programm teilgenommen. Viele von Ihnen stehen noch heute in einem regelmäßigen Austausch miteinander.

Wichtige Maßnahmen zur Förderung von Frauen in unserem Unternehmen sind neben der Begleitung ihrer Karriereentwicklung die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierzu wird insbesondere die Flexibilisierung der Arbeit kontinuierlich weiter ausgebaut. In den 21 größten Ländern, mit über 95 % der Belegschaft, können Mitarbeiter ihre Arbeitsformen flexibler gestalten. Diese umfassen flexible Arbeitsmodelle wie Teil- und Gleitzeitmodelle als auch Angebote für mobiles Arbeiten und Sabbaticals.

Die erfolgreiche Stärkung der Mitarbeitervielfalt im Unternehmen hängt stark von der Einstellung der Führungskräfte ab. Um eine Vielfalt an Sichtweisen und Perspektiven in unsere Unternehmenskultur hineinzutragen, sind so genannte „Cross Moves", das heißt Divisions-, Geschäftsbereichs- und Funktionswechsel, sowie internationale Erfahrungen inzwischen feste Kriterien für die Beförderung unserer Mitarbeiter auf Executive- und Senior Executive-Level. Diagnostische Verfahren tragen ferner dazu bei, dass Besetzungsentscheidungen möglichst objektiv getroffen werden. Parallel ist das Thema Vielfalt elementarer Bestandteil vieler Weiterbildungsmaßnahmen. Das Training „Differences Add Value" unterstützt unter anderem Führungskräfte bei der Vertiefung des Verständnisses für Vielfalt, indem gemeinsam praxisnahe und Continental-bezogene Erfahrungen und Geschäftssituationen bezüglich Verschiedenheit geteilt und erarbeitet werden. Durch das Prinzip „Train the Trainer" wird der Grundstein gelegt, weltweit möglichst viele Continental-Mitarbeiter mit dieser Schulung zu erreichen und ihnen somit den Mehrwert näher zu bringen, der aus der Kooperation von Menschen mit verschiedenen Perspektiven entsteht.

Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung (ab S. 51)

Als Unternehmen tragen wir im Sinne der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen eine Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte.

Managementansatz
Wir kommen dieser Verantwortung nach und möchten einen aktiven Beitrag zur Umsetzung der Menschenrechte und fairer Arbeitsbedingungen leisten, indem wir unsere Mitarbeiter, zukünftige Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und alle anderen Personen, mit denen wir Geschäfte tätigen, mit Fairness und Respekt behandeln. Über unsere Teilnahme am Global Compact der Vereinten Nationen sowie die Unterzeichnung der Women's Empowerment Principles haben wir uns hierzu öffentlich bekannt. Dieses Bekenntnis ist in wichtigen Leitlinien und Prozessen verankert. Der für alle Mitarbeiter bindende Verhaltenskodex wurde Anfang 2019 um einen Abschnitt zu Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen erweitert. Mit unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner und unserer Einkaufspolitik für Naturkautschuk verpflichten wir auch unsere Lieferanten auf diese Prinzipien. Ausführungen zum Managementansatz und zu Ergebnissen im Umgang mit Geschäftspartnern finden Sie im Abschnitt Einkauf und Verantwortung in der Lieferkette.

Die Schulung der Mitarbeiter zum Verhaltenskodex wird durch die Bereiche Compliance und Human Relations verantwortet. Die Schulung zu den Inhalten des Verhaltenskodex ist ein verbindliches Element bei Einarbeitung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Für die Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder bei Verdachtsfällen besteht eine Compliance & Antikorruptions-Hotline, an die sich jede Einzelperson direkt und anonym wenden kann. Die Überprüfung und Bearbeitung von Hinweisen wird durch die Abteilungen Compliance und Konzernrevision gesteuert und in den Ländern durch interne Experten für Arbeitsbeziehungen aus dem Bereich Human Relations unterstützt.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren
Im Berichtszeitraum wurde das interne Netzwerk, bestehend aus Labor-Relations-Experten für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen, weiter ausgebaut. In elf Ländern stehen durch das Netzwerk nun feste Ansprechpartner zur Verfügung, welche die Arbeit an den jeweiligen Standorten koordinieren. Damit werden mehr als 70 % der Mitarbeiter abgedeckt. Zum fachlichen Austausch über konkrete Fälle und zur Schulung des Expertennetzwerks wurde bereits zum zweiten Mal ein Fachworkshop mit Vertreten aus zehn Ländern durchgeführt. Die Bearbeitung des Themas Menschenrechte, sowohl an unseren eigenen Standorten als auch in unserer Lieferkette, wird zudem durch eine neu geschaffene zentrale Koordination im Nachhaltigkeitsbereich unterstützt.

Im Fokus:

Fallbeispiel Mexiko

Über unsere Compliance- & Antikorruptions-Hotline können Mitarbeiter sowie externe Stakeholder Verdachtsfälle von Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex melden.

In den Jahren 2017 und 2018 ist eine Vielzahl an Meldungen an unseren Standorten in Mexiko eingegangen. Grundsätzlich bewerten wir es als positiv, dass die Hotline als vertrauenswürdiger Beschwerdemechanismus genutzt wird. Wir sehen dies als Zeichen einer gewachsenen Sensibilität gegenüber Compliance-Themen. Im Rahmen einer systematischen Auswertung der Fälle wurde deutlich, dass sich die überwiegende Anzahl der Meldungen auf Verdachtsfälle in Bezug auf Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung und Mobbing bezog.

Um hier präventiv tätig zu werden, wurde in Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung, lokal verantwortlichem Labor-Relations-Experten und Compliance-Abteilung ein Maßnahmenplan entwickelt. Dieser beinhaltet u. a., dass sowohl Mitarbeiter als auch Geschäftspartner in einem Schreiben nochmals für die Bedeutung von guten und fairen Arbeitsbedingungen sensibilisiert wurden. Zudem wurden die lokalen Personalabteilungen zum Thema „Case Management" und Mediation Ende 2018 geschult. Aufbauend auf dem bestehenden Online-Schulungsangebot zum Verhaltenskodex wurde außerdem eine Weiterbildung zu den Themen Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Mobbing entwickelt. Dieses haben bis Ende Mai 2019 bereits 99 % der 1.600 relevanten Mitarbeiter mit Management- und Führungsverantwortung verpflichtend durchlaufen.

Für 2019 ist eine Nachverfolgung der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit geplant.

Umwelt

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung (ab S. 51)

Hinweis: Für diesen Nachhaltigkeitsbericht erfolgte eine Bereinigung des Texts um Seitenverweise innerhalb des Geschäftsberichts.

Für Continental und ihre Märkte nimmt die Geschäftsrelevanz von Umweltschutz z. B. in Form von gesellschaftlichen Erwartungen, Vorgaben von Kunden sowie regulatorischen Anforderungen kontinuierlich zu.

Managementansatz

Grundlage für den Umweltschutz bei Continental ist die globale Politik zu Umwelt-, Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Unternehmensschutz (ESH-Policy). Sie definiert u. a., dass wir mit unseren Prozessen und Produkten einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen Umweltschutz – insbesondere zum Klimaschutz – über den gesamten Produktlebenszyklus leisten wollen.

Die Gesamtverantwortung für das Umweltmanagement liegt im Bereich Qualität und Umwelt Konzern, der direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt ist. Der Bereich erarbeitet strategische Vorgaben für den Umweltschutz des gesamten Konzerns. Diese werden auf die Divisionen heruntergebrochen und die daraus resultierenden strategischen Anforderungen, Ziele und Programme schließlich auf Standortebene von ESH-Managern verantwortet. Durch die systematische Anwendung von Managementsystemen verbessern wir unsere Umweltleistung kontinuierlich.

Für den Konzern haben wir klare Ziele definiert: Bis zum Jahr 2020 wollen wir unsere spezifischen CO_2-Emissionen, den Energie- und Wasserverbrauch sowie das Abfallaufkommen – gemessen am bereinigten Umsatz und bezogen auf das Basisjahr 2013 – um 20 % verringern. Unsere Abfallverwertungsquote soll sich jährlich um zwei Prozentpunkte verbessern. Neue Standorte werden in diese Prozesse und Programme schrittweise integriert.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

In den Produktionsbereichen arbeiten wir daran, Prozesse effizienter und nachhaltiger zu gestalten. Durch das Wachstum von Continental in den vergangenen Jahren sind die absoluten Werte für Energieeinsatz, CO_2-Emissionen, Abfallaufkommen und Wasserbedarf kontinuierlich angestiegen. Gegenüber 2013 verbesserten sich die spezifischen Leistungsindikatoren bei Energie um 3 %, bei CO_2 um 2 %, bei Wasser um 5 %. Bei Abfall lagen die spezifischen Werte hingegen um 13 % höher als im Jahr 2013. Den Effizienzsteigerungen und Verbesserungsmaßnahmen in den Werken standen dabei Portfolioveränderungen, Umsatzeffekte, steigende Wertschöpfungstiefe, energieintensivere Fertigungstechnologien sowie höhere Qualitätsanforderungen gegenüber.

Ende 2018 waren die mehr als 200 wesentlichen Produktions- und Entwicklungsstandorte gemäß ISO 14001 (Umweltmanagement) und bereits mehr als 90 Standorte gemäß ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert. Das entspricht mehr als 80 % bzw. rund der Hälfte der Gesamtbelegschaft. Der Fokus des Umweltmanagements liegt auf Effizienz und damit auf der Verbesserung der jeweiligen spezifischen Verbräuche.

Wesentliche Umweltbasisdaten[1]		2018	2017[2]
Energieeinsatz[3]	TWh	9,9	9,5
CO_2-Emissionen (Scope 1+2)[4]	Mio t CO_2	3,3	3,2
Wasserbedarf	Mio m³	20,6	19,8
Abfallaufkommen	t	419.426	379.992
Anteil der verwerteten Abfälle	%	78	81

1 Gemäß Umweltdatensystem, das alle wesentlichen Produktions- und Entwicklungsstandorte umfasst, ohne Flottenverbräuche. Die Definitionen der Daten orientieren sich an der Global Reporting Initiative (GRI).
2 Gemäß Vorjahresberichterstattung.
3 Fossile Energieträger sowie Strom und Dampf.
4 Gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 2 („location-based") auf Basis des berichteten Energieeinsatzes sowie Emissionsfaktoren der Defra- (2016) und IEA- (2017) Datenbanken.

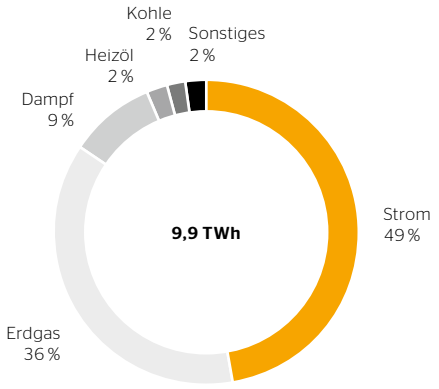
Leistungsindikatoren, spezifisch[1]		2018	Veränderung gegenüber 2013[2]
Energieeinsatz	MWh/Mio €	223	-3 %
CO_2-Emissionen (Scope 1+2)[3]	t CO_2/Mio €	74	-2 %
Wasserbedarf	m³/Mio €	465	-5 %
Abfallaufkommen	t/Mio €	9,5	13 %

1 Bezogen auf den bereinigten Umsatz im jeweiligen Jahr, gemäß Umweltdatensystem.
2 Auf Basis der für 2013 berichteten Werte (nur teilweise extern geprüft).
3 Gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 2 („location-based") auf Basis des berichteten Energieeinsatzes sowie Emissionsfaktoren der Defra- (2016) und IEA- (2017) Datenbanken.

Im Fokus:

Wesentliche Umweltdaten im Detail

Energieeinsatz 2018[1]



1 Gemäß Umweltdatensystem, das alle wesentlichen Produktions- und Entwicklungsstandorte umfasst, ohne Flottenverbräuche. Die Definitionen der Daten orientieren sich an der Global Reporting Initiative (GRI).

Im Geschäftsjahr 2018 betrug der gesamte Energieeinsatz 9,9 TWh und setzte sich hauptsächlich aus eingekauftem Strom und Erdgas zusammen. Der Anteil von eingekauftem zertifiziertem Ökostrom und selbst erzeugtem Solarstrom aus Photovoltaik am Gesamtenergieeinsatz betrug 2,1 % (Vj. 1,4 %). Im Berichtsjahr wurden 600 MWh Energie extern verkauft.

Im Berichtsjahr beliefen sich die Investitionen in Energieeffizienz auf 25,3 Mio € (Vj. 47,3 Mio €). Es wurden 593 Energieeffizienzprojekte umgesetzt. Diese konzentrierten sich vor allem auf die Bereiche Infrastruktur und Produktion. Dazu gehörte zum Beispiel der Bau von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen, Installation von Photovoltaik, Optimierung von Messsystemen sowie vielfältige Effizienzprojekte im Bereich Klima, Lüftung und Beleuchtung. Dadurch konnten im Berichtsjahr insgesamt 161.575 MWh Energie eingespart und dadurch 58.664 t CO_2-Emissionen (Vj. 70.099 t) vermieden werden.

CO_2-Emissionen 2018

Hinweis: Dieser Abschnitt beinhaltet sowohl bereits veröffentlichte als auch zusätzliche Inhalte und wurde von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer testiert.

Kategorien	in Mio t
Eigene CO_2-Emissionen	3,3
Direkte Emissionen (Scope 1)[1]	0,9
Indirekte Emissionen (Scope 2)[2]	2,4
CO_2-Emissionen der Wertschöpfungskette (Scope 3)[3]	
Nutzungsphase der Produkte[4]	~100
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	9,3
Eingehende Logistik	1,1
Ausgehende Logistik	0,6
Nicht in Scope 1 und 2 enthaltene Brennstoffe und energiebezogene Aktivitäten[5]	0,65
Abfallentsorgung	0,02
Geschäftsreisen	0,1

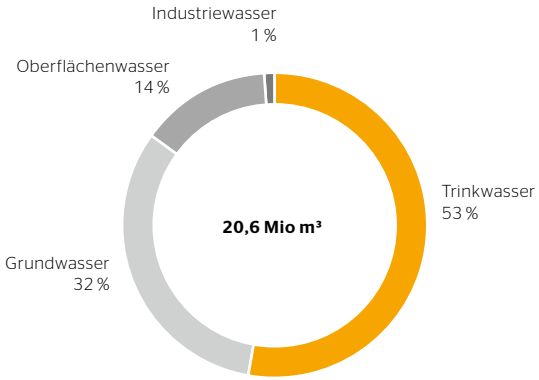
1 Auf Basis des berichteten Energieeinsatzes sowie Emissionsfaktoren der Defra- (2016) und IEA- (2017) Datenbanken.
2 Gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 2 („location-based") auf Basis des berichteten Energieeinsatzes sowie Emissionsfaktoren der Defra- (2016) und IEA- (2017) Datenbanken.
3 Vereinfachte Modellierungen für alle berichteten Kategorien, Continental berichtet derzeit sieben der 15 im GHG Standard aufgeführten Kategorien an Scope 3. Nicht berichtete Kategorien sind: Weiterverarbeitung unserer Produkte, Arbeitswege der Mitarbeiter, geleaste Anlagen (upstream), geleaste Anlagen (downstream), Entsorgung der Produkte am Lebenszyklusende, Franchising, Investments.
4 Modelliert für Produkte (Reifen und andere Fahrzeugteile), welche in Kraftfahrzeugen (Auto, Lastkraftwagen) genutzt werden (>90% des Konzernumsatzes) und auf Basis von Durchschnittswerten und Annahmen. Anteilige Berechnung bezogen auf Gesamtemissionen von Kraftfahrzeugen während der Nutzungsphase. Wesentliche Inputfaktoren in der Modellierung sind neben den in 2018 produzierten Volumina, bzw. die durchschnittlichen Gewichtsanteile, durchschnittliche Fahrzeuglebensdauer und der durchschnittliche Flotten CO_2-Ausstoß sowie bei Reifen die durchschnittliche Laufleistung der Reifen (in km). Als externer Referenzwert für den CO_2-Ausstoß eines PkW wurden 118,5 g CO_2/km gemäß Datenbasis 2017 „EU Monitoring of CO_2 emissions from passenger cars" zu Grunde gelegt. Weitere Inputfaktoren basieren auf eigenen Einschätzungen und internen Studien der Continental AG.
5 Z. B. Vorkette für Stromerzeugung und Brennstoffe.

Klimaschutz ist für uns ein zentrales Thema. Die Emissionen aus den eigenen Prozessen werden mit den Scope 1-Emissionen (direkte Emissionen) sowie Scope 2-Emissionen (indirekte Emissionen, v.a. aus Stromeinkauf) gemessen. Auf diese haben wir im Wesentlichen einen direkten Einfluss.

Die weiteren Emissionen entlang unsere Wertschöpfungsketten (Scope 3-Emissionen) entstehen insbesondere durch den Zukauf von Waren und Dienstleistungen sowie während der Nutzungsphase unserer Produkte. Auf diese Emissionen haben wir meist nur einen indirekten Einfluss. Sie liegen branchen- und geschäftsmodellbedingt bei einem Vielfachen der eigenen Emissionen.

Die Berechnungen der CO_2-Emissionskennzahlen erfolgt auf Basis der international anerkannten Standards des Greenhouse Gas Protocols (GHG Protocol). Aufgrund der hohen Komplexität der verbundenen Wertschöpfungsketten werden Scope 3-Emissionen im Wesentlichen mit vereinfachenden Modellierungen berechnet. Daher sind die Vorjahreszahlen von Scope 3 nur eingeschränkt vergleichbar.

Wasserbedarf 2018[1]



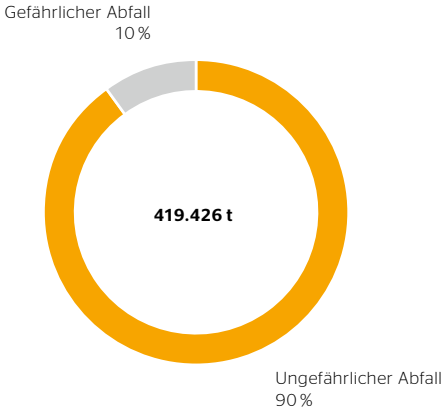
1 Gemäß Umweltdatensystem, das alle wesentlichen Produktions- und Entwicklungsstandorte umfasst, ohne Flottenverbräuche. Die Definitionen der Daten orientieren sich an der Global Reporting Initiative (GRI).

Im Geschäftsjahr 2018 betrug der gesamte Wasserbedarf 20,6 Mio m³. Dieser setzte sich insbesondere aus Trinkwasser aus der öffentlichen Wasserversorgung sowie Grund- und Oberflächenwasserentnahmen zusammen. Die Entnahmen sind in Bezug auf die maximalen Entnahmemengen behördlich genehmigt. Einige dieser Quellen liegen am Rand von Grundwasserschutzzonen. Negative Einflüsse auf die Biodiversität sowie auf lokale Gemeinschaften wurden im Rahmen der regelmäßigen Kontrolle weder intern noch durch Behörden festgestellt.

An verschiedenen Standorten wurden 0,5 Mio m³ Wasser aus Produktionsprozessen wiederaufbereitet und für verschiedenste Zwecke verwendet, z. B. für die Grünflächenbewässerung oder die Nutzung in Sanitäranlagen (Vj. 0,4 Mio. m³).

Um fokussierter auf Wasserrisiken einzugehen, haben wir ein Konzept zu Wasserrisikogebieten erarbeitet. Mithilfe der Bewertungssysteme „WRI Aqueduct Tool“ (Risiko der Wasserverfügbarkeit) und „WWF Water Risk Filter“ (Wasserqualitätsrisiken) wurden Produktionsstandorte sowie die größten Rohmaterial-Lieferanten bewertet. Auf Basis dieser Daten werden nun risikobasierte Programme erarbeitet. Ziel ist es, individuelle Umweltprogramme zu initiieren und auf regionale Bedingungen wie Wasserverknappung und Wasserqualität besser reagieren zu können.

Materialeinsatz und Abfallaufkommen 2018[1]



1 Gemäß Umweltdatensystem, das alle wesentlichen Produktions- und Entwicklungsstandorte umfasst, ohne Flottenverbräuche. Die Definitionen der Daten orientieren sich an der Global Reporting Initiative (GRI)

Im Geschäftsjahr 2018 haben wir ähnlich wie im Vorjahr insgesamt mehr als 3 Mio t Material eingesetzt. Hierzu zählten mit jeweils einem Anteil von rund 30 % insbesondere Chemikalien sowie Gummi, Kautschuk und Elastomere. Darüber hinaus wurden vor allem textile Trägermaterialien, Eisenmetalle, Plastik und seltene Erden in verschiedenen Verarbeitungsstufen eingesetzt.

Das Abfallaufkommen im Jahr 2018 betrug 419.426 t. Der Anteil gefährlicher Abfälle gemäß lokal geltender Definition lag bei 10 % (Vj. 9,5 %). Für die fachgerechte Abfallentsorgung beauftragen wir behördlich zugelassene und zertifizierte Entsorgungsbetriebe. Der Anteil der durch die Entsorger verwerteten Abfälle lag bei 78 % (Vj. 81 %).

Zur konzernweiten Reduktion von Plastikabfällen haben wir 2018 ein Projekt gestartet. Dieses beinhaltete neben Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeiter, Maßnahmen zur Vermeidung und das Management von Produktionsabfällen sowie die Verbannung von Plastik aus unseren Kantinen.

Compliance

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung (ab S. 52)

Hinweis: Für diesen Nachhaltigkeitsbericht erfolgte eine Bereinigung des Texts um Seitenverweise innerhalb des Geschäftsberichts.

Die Einhaltung aller auf die Continental AG und ihre Tochtergesellschaften anwendbaren gesetzlichen Vorschriften und internen Regeln durch Management und Mitarbeiter ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Bestechung und wettbewerbswidriges Verhalten sind strikt verboten. Der Vorstand der Continental bekennt sich ausdrücklich zum Null-Toleranz-Prinzip bezüglich Korruption sowie Verstößen gegen das Kartellrecht.

Managementansatz

Diese Haltung ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und spiegelt sich in unseren Unternehmensleitsätzen, Corporate-Governance-Grundsätzen sowie in unseren Grundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung wider. Wichtige Dokumente auf Konzernebene sind der für Mitarbeiter geltende Verhaltenskodex, die Antikorruptions-Policy, das Antitrust-Manual und die Global ESH-Policy. Anforderungen an unsere Lieferanten in Bezug auf verantwortungsbewusstes Wirtschaften regelt der Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

Der Vorstand hat zur Erfüllung seiner Pflichten die weltweite Compliance-Organisation mit regional aufgestellten Abteilungen eingerichtet, um insbesondere Korruption und Verstöße gegen das Kartellrecht zu verhindern. Die Compliance-Organisation berichtet direkt an das Vorstandsmitglied für Finanzen, Controlling, Compliance, Recht und IT.

Continental verfügt über ein Compliance-Managementsystem, das auf einer umfassenden Analyse potenzieller Compliance-Risiken für die Kernbereiche Kartellrecht und Korruptionsprävention basiert. Seine Wirksamkeit wurde im Jahr 2016 gemäß IDW PS 980 bestätigt. Unserer Sorgfaltspflicht bei Unternehmenserwerben und -zusammenschlüssen kommen wir mit umfassenden Risikoprüfungen nach, die auch eine Compliance Due Diligence beinhalten. Die Einhaltung von Compliance-bezogenen Vorgaben ist Teil der Prüfungen durch die Konzernrevision.

Sowohl Mitarbeiter als auch externe Dritte können jegliche Art von Compliance-relevanten Vorfälle über die Compliance- & Antikorruptions-Hotline melden. Dies ist sowohl telefonisch als auch per Mail sowie anonym und in der jeweiligen Landessprache rund um die Uhr möglich. Die Compliance-Abteilung analysiert die Eingaben zusammen mit der Konzernrevision, entscheidet anschließend über erforderliche Maßnahmen und bindet dabei über einen strukturierten Prozess weitere Abteilungen ein. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter an ihre jeweiligen Vorgesetzten oder direkt an die Compliance-Abteilung sowie die Compliance-Koordinatoren in den Ländern und an den Standorten wenden.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Compliance-Trainings erfolgen über einen risikobasierten und zielgruppenorientierten Präsenzschulungsplan. Ergänzend dazu werden die Mitarbeiter, die über eine Continental-E-Mail-Adresse verfügen, regelmäßig mittels E-Learning-Programmen geschult. 2018 wurden Mitarbeiter im Rahmen von Online- sowie rund 360 Präsenzschulungen zu Compliance, Kartellrecht und Korruptionsprävention geschult. Für die Online-Trainings streben wir eine Erfüllungsquote von mindestens 95 % an, die wir 2018 mit rund 85.000 Teilnehmern erneut erreicht haben.

Compliance-Trainings 2018	
Durchgeführte Online-Trainings	~85.000
Durchgeführte Präsenzschulungen	~360
Erfüllungsquote Online-Trainings	> 95 %

Im Fokus:

Compliance- & Antikorruptions-Hotline

Sowohl Mitarbeiter als auch externe Dritte haben die Möglichkeit jegliche Art von Compliance-relevanten Vorfällen über die Compliance- & Antikorruptions-Hotline zu melden. Dies ist sowohl telefonisch als auch per Mail sowie anonym und in der jeweiligen Landessprache rund um die Uhr möglich.

Die Hotline soll dabei helfen, etwaigem Fehlverhalten besser auf die Spur zu kommen. Über die Hotline können Informationen zu Verstößen in folgenden Bereichen mitgeteilt werden:

- Diebstahl, Bestechungen und geldwerte Zuwendungen
- Betrug, Unterschlagung
- Interessenkonflikte
- Insiderhandel
- Kartellangelegenheiten (Verletzung von Kartell- und/oder Wettbewerbsrecht)
- Geldwäsche
- Manipulation im Rahmen der Rechnungslegung
- Umweltschutz
- Gesundheit, Arbeitssicherheit und Betriebssicherheit

Hinweise, die an die Hotline gegeben werden, gehen bei der Konzernrevision und bei Corporate Compliance ein und werden dort entsprechend geprüft. Wir nehmen alle Hinweise ernst und garantieren eine – im gesetzlich zulässigen Rahmen – vertrauliche Bearbeitung. Wir versichern, dass integres Verhalten zu keiner Zeit zu einer Benachteiligung führt.

Im Fokus:

Einhaltung steuerlicher Vorschriften (Tax Compliance)

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung der Steuerpflichten bewusst. In unserem Anfang 2019 aktualisierten und vom Vorstand verabschiedeten internen Verhaltenskodex bekennen wir uns ausdrücklich zur Einhaltung der nationalen und internationalen Steuervorschriften. Zur Überwachung der Einhaltung dieser steuerlichen Vorschriften legt die ebenfalls vom Vorstand beschlossenen Konzernsteuerrichtlinie Rahmenbedingungen für die Organisation des konzernweiten steuerlichen Risikomanagements fest.

Wir tragen dafür Sorge, dass es nicht zu unerlaubten Verkürzungen von Steuern oder einer Verletzung von Mitwirkungspflichten gegenüber den Finanzverwaltungen kommt. Wir verfolgen keine aggressiven steuerplanerischen Aktivitäten und zahlen dort Steuern, wo wir wertschöpfend tätig sind. Unsere konzernweiten Steuerabteilungen pflegen ein professionelles Verhältnis zu den Steuerbehörden, ohne dabei das berechtigte Interesse des Continental-Konzerns an einer möglichst niedrigen Abgabenlast außer Acht zu lassen.

Die Continental AG übermittelt jährlich für alle Konzern-Gesellschaften steuerliche Angaben wie z. B. Ertragssteuerzahlungen und Steuern vom Einkommen und Ertrag im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen an das Bundeszentralamt für Steuern (sogenanntes country-by-country reporting). Grundsätzlich basieren die steuerlichen Daten, welche im Rahmen des country-by-country reporting gemeldet werden, auf einem vom unabhängigen Wirtschaftsprüfer testierten Konzernabschluss.

Im Fokus:

Rechtsstreitigkeiten und Schadenersatzansprüche

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Konzernabschuss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzernbilanz > Sonstige Erläuterungen > 34. Rechtsstreitigkeiten und Schadensersatzansprüche (ab S. 200)

Die Continental AG und ihre Konzerngesellschaften sind weltweit an Prozessen, behördlichen Untersuchungen und Verfahren beteiligt. Solche Prozesse, Untersuchungen und Verfahren könnten auch in der Zukunft eingeleitet oder Ansprüche in anderer Weise geltend gemacht werden.

Produkthaftung
Insbesondere sieht sich Continental ständig Produkthaftungs- und anderen Ansprüchen ausgesetzt, in denen dem Unternehmen die angebliche Verletzung seiner Sorgfaltspflichten, Verstöße gegen Gewährleistungspflichten oder Sachmängel vorgeworfen werden. Darüber hinaus werden Ansprüche aus angeblichen Vertragsverstößen aufgrund von Rückrufaktionen oder staatlichen Verfahren geltend gemacht. Unter anderem erheben Anspruchsteller in den USA Klagen aufgrund von Sach- und Körperschäden und Todesfällen, die durch angebliche Mängel unserer Produkte verursacht worden sind. Geltend gemacht werden materielle und immaterielle Schäden, teilweise auch Strafschadenersatz. Der Ausgang einzelner dieser Verfahren, die in der Regel in erster Instanz von einer Laienjury entschieden werden, kann nicht mit Sicherheit vorausgesagt werden. Es ist nicht auszuschließen, dass aufgrund abschließender Urteile oder Vergleiche in einigen dieser Fälle erhebliche Aufwendungen entstehen können, welche die dafür gebildeten Vorsorgen überschreiten. In geringem Umfang sind einzelne Konzerngesellschaften in den USA eingereichten Schadenersatzklagen wegen angeblicher Gesundheitsschäden ausgesetzt, die durch asbesthaltige Produkte verursacht sein sollen. Seit 2006 beliefen sich die Gesamtkosten für die Erledigung aller solcher Verfahren und Ansprüche auf weniger als 50 Mio € jährlich.

Verfahren betreffend die ContiTech AG
Die Verfahren wegen Anfechtungs- und Nichtigkeitsklagen von Aktionären der ContiTech AG, Hannover, Deutschland, gegen die Beschlüsse der Hauptversammlung der Gesellschaft am 22. August 2007 über die Zustimmung zum Abschluss eines Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags zwischen dieser Gesellschaft als beherrschtem Unternehmen mit der ContiTech-Universe Verwaltungs-GmbH, Hannover, Deutschland, als herrschendem Unternehmen und über den sogenannten Squeeze-out der außenstehenden Aktionäre wurden 2009 durch rechtskräftige Abweisung der Klagen abgeschlossen. In den Spruchverfahren über die Angemessenheit von Abfindung und Ausgleichszahlung nach dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag und der Abfindung aufgrund des Squeeze-out waren 2012 Teil-Verfahrensvergleiche vor dem Landgericht Hannover protokolliert worden. In diesen Vergleichen wurden eine Zuzahlung von je 3,50 € nebst Zinsen pro Aktie auf die Abfindungen nach dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag und aufgrund des Squeeze-out sowie – nur deklaratorisch – eine erhöhte Ausgleichszahlung nach dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag vereinbart. Die Abfindungen erhöhten sich dadurch auf 28,33 € je Aktie. Das Landgericht Hannover hatte im Oktober 2012 in diesen Verfahren Zuzahlungen in gleicher Höhe durch Beschluss zugesprochen.

Auf die Beschwerde einzelner Antragsteller hatte das Oberlandesgericht Celle die Beschlüsse am 17. Juli 2013 aufgehoben und zur Neuverhandlung und Entscheidung an das Landgericht zurückverwiesen. Am 19. September 2018 hat das Landgericht Hannover nun durch Beschluss die Abfindungen nach dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag und aufgrund des Squeeze-out neu auf 26,70 € je Aktie sowie die Ausgleichszahlung nach dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag ebenfalls – nur deklaratorisch – neu festgesetzt. Die Beschlüsse sind nicht rechtskräftig.

Behördliche Verfahren
Im Mai 2005 leiteten die brasilianischen Kartellbehörden nach einer Anzeige wegen angeblich kartellrechtswidrigen Verhaltens im Bereich der Kommerzialisierung von Tachografen Ermittlungen gegen die brasilianische Tochtergesellschaft von Continental, Continental Brasil Indústria Automotiva Ltda., Guarulhos, Brasilien (CBIA), ein. Am 18. August 2010 hat die brasilianische Kartellbehörde eine „Einladung zum Kartell" festgestellt und der CBIA eine Geldbuße in Höhe von 12 Mio BRL (rund 2,7 Mio €) auferlegt, die dann auf 10,8 Mio BRL (rund 2,4 Mio €) reduziert wurde. CBIA weist den Vorwurf zurück, dass gegen brasilianisches Wettbewerbsrecht verstoßen wurde. Das von der CBIA angerufene Gericht erster Instanz hat die Entscheidung zwar bestätigt. Auf Rechtsmittel der CBIA hat das nächsthöhere Gericht diese Entscheidung jedoch aufgehoben und die Sache zur Neuverhandlung zurückverwiesen. CBIA drohen im Falle der Verletzung brasilianischen Kartellrechts u. U. auch Schadenersatzforderungen Dritter.

Am 2. Oktober 2006 ging bei der südafrikanischen Kartellbehörde die Anzeige eines Dritten wegen angeblich kartellrechtswidrigen Verhaltens gegen mehrere südafrikanische Reifenhersteller ein, darunter die Continental Tyre South Africa (Pty.) Ltd., Port Elizabeth (CTSA), ein Tochterunternehmen von Continental. Am 31. August 2010 ist die südafrikanische Kartellbehörde zu dem Ergebnis gekommen, CTSA habe gegen südafrikanisches Kartellrecht verstoßen, und hat die Sache dem zuständigen Kartellgericht zur Entscheidung vorgelegt. CTSA weist den Vorwurf von Verstößen gegen südafrikanisches Kartellrecht zurück. Das Kartellgericht könnte jedoch ein Bußgeld von bis zu 10 % des Umsatzes der CTSA verhängen. Darüber hinaus drohen CTSA im Falle der Verletzung südafrikanischen Kartellrechts u. U. auch Schadenersatzforderungen Dritter.

In einem Verfahren, das Anfang 2010 aufgrund von Durchsuchungen bei mehreren Unternehmen bekannt geworden war, hat die Europäische Kommission am 10. Juli 2013 entschieden, mehrere Kfz-Zulieferer mit Geldbußen wegen kartellrechtswidrigen Verhaltens auf dem Gebiet der Lieferung von Kabelbäumen für automobile Anwendungen zu

belegen. Darunter sind die S-Y Systems Technologies Europe GmbH, Regensburg, Deutschland (S-Y), und ihre französische Tochtergesellschaft, die wegen Kartellabsprachen gegenüber einem Automobilhersteller eine Geldbuße in Höhe von 11,1 Mio € zahlen mussten. Continental war bis zum 29. Januar 2013 mit 50 % an S-Y beteiligt. Gegen S-Y und andere Unternehmen sind Sammelklagen angeblich Geschädigter in Kanada anhängig. Ein gegen S-Y außergerichtlich geltend gemachter Schadenersatzanspruch wurde durch eine vergleichsweise Zahlung erledigt. Die Geltendmachung weiterer Ansprüche ist nicht auszuschließen.

Im Oktober 2012 erhielten die Continental Automotive Systems US, Inc., Auburn Hills, USA, und zwei südkoreanische Tochtergesellschaften von Continental Kenntnis von Untersuchungen des amerikanischen Department of Justice (DOJ) und der südkoreanischen Kartellbehörde (Korean Fair Trade Commission, KFTC) im Zusammenhang mit dem Verdacht der Beteiligung an Verstößen gegen US-Kartellrecht bzw. südkoreanisches Kartellrecht im Geschäft mit Kombi-Instrumenten. Am 23. Dezember 2013 gab die KFTC bekannt, dass sie der Continental Automotive Electronics LLC, Buganmyeon, Südkorea (CAE), ein Bußgeld in Höhe von 45.992 Mio KRW (rund 36 Mio €) auferlegt hat. Am 25. Juni 2015 hat der Seoul High Court, Seoul, Südkorea, die von der KFTC verhängte Bußgeldentscheidung auf das gegen die Höhe des Bußgelds gerichtete Rechtsmittel der CAE aufgehoben. Die dagegen von der KFTC eingelegte Berufung hat der koreanische Supreme Court am 31. Mai 2017 abgewiesen. Am 21. Mai 2018 hat die KFTC das Bußgeld neu in Höhe von 32.101 Mio KRW (rund 25 Mio €) festgesetzt. Diese Entscheidung ist bestandskräftig. Am 24. November 2014 sind die CAE und die Continental Automotive Korea Ltd., Seongnamsi, Südkorea, eine am 1. April 2015 vom zuständigen US-Gericht bestätigte Vereinbarung mit dem DOJ eingegangen, in der sich die beiden Gesellschaften des Verstoßes gegen US-Kartellrecht schuldig bekennen und zur Zahlung eines Bußgelds in Höhe von 4,0 Mio US-Dollar (rund 3,3 Mio €) verpflichten. In Verfahren über in den USA erhobene Sammelklagen wegen angeblicher Schädigung durch die Kartellverstöße wurden 2018 Vergleiche in Höhe von insgesamt 5,0 Mio US-Dollar (rund 4,4 Mio €) abgeschlossen. Das Risiko von Ermittlungen anderer Kartellbehörden wegen dieses Sachverhalts und die Geltendmachung von Schadenersatz durch weitere angeblich Geschädigte bleibt durch die Festsetzung der Bußgelder unberührt.

Im September 2014 führte die Europäische Kommission eine Durchsuchung bei einer Tochtergesellschaft von Continental durch. Am 21. Februar 2018 hat die Kommission gegen die Continental AG, die Continental Teves AG & Co. oHG, Frankfurt, Deutschland, und die Continental Automotive GmbH, Hannover, Deutschland, ein Bußgeld in Höhe von 44,0 Mio € wegen eines rechtswidrigen Informationsaustauschs verhängt. Betroffen davon waren bestimmte Bremskomponenten. Die von Continental gebildete Vorsorge deckt das Bußgeld ab. Continental kann nicht ausschließen, dass Kunden unter Verweis auf die Entscheidung der Kommission Schadenersatzansprüche geltend machen werden. Ob und ggf. in welchem Umfang solche Ansprüche geltend gemacht werden, lässt sich derzeit nicht einschätzen – unbeschadet der Frage, ob sie begründet wären. Daher ist nicht auszuschließen, dass die entstehenden Aufwendungen insgesamt die dafür gebildete Vorsorge überschreiten. Weitergehende Angaben zu den Verfahren und den damit verbundenen Maßnahmen unterbleiben nach IAS 37.92, um die Interessen des Unternehmens nicht zu beeinträchtigen.

Einkauf und Verantwortung in der Lieferkette

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung (ab S. 53)

Hinweis: Für diesen Nachhaltigkeitsbericht erfolgte eine Bereinigung des Texts um Seitenverweise innerhalb des Geschäftsberichts.

Continental verarbeitet eine Vielfalt von Rohstoffen und Vorprodukten. Die Herstellung dieser Güter ist mit ökonomischen, öko-logischen und sozialen Auswirkungen entlang der globalen Lieferketten verbunden.

Managementansatz
Bei Continental ist der Einkauf nach Produktgruppen und Geschäftsbereichen mit Teams in den verschiedenen Ländern organisiert. Ziel der Einkaufsorganisation ist, durch Marktexpertise und nachhaltige Beschaffungslösungen einen Mehrwert für die operativen Einheiten zu erzeugen. Daher gibt es eine enge Abstimmung zwischen den Einkaufs-, Entwicklungs- und Produktionseinheiten.

Grundlage der Lieferantenbeziehungen sind die Allgemeinen Einkaufsbedingungen, die u. a. Qualitäts- und Abwicklungsanforderungen definieren. Seit 2011 verpflichten wir Lieferanten und Dienstleister darüber hinaus zur Anerkennung eines Verhaltenskodex für Geschäftspartner, der ethische, soziale und ökologische Aspekte umfasst. Außerdem erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich in ihrer Lieferkette für die Umsetzung des Verhaltenskodex oder vergleichbarer Werte einsetzen. Die Bewertung zur Einhaltung des Verhaltenskodex erfolgt im Wesentlichen durch Selbstauskünfte über die anerkannten Nachhaltigkeitsplattformen Ecovadis und NQC. Darüber hinaus werden bei einigen Lieferanten themenbezogene Audits, z. B. Umweltschutz, durchgeführt. Verstöße können zudem über die Compliance & Antikorruptions-Hotline gemeldet werden. Bei einer Nichtbeachtung des Verhaltenskodex behält sich Continental das Recht vor, entsprechende Verbesserungsmaßnahmen zu verlangen oder letztendlich die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren
Das Einkaufsvolumen im Berichtsjahr lag bei insgesamt 29,9 Mrd €, wovon etwa 20,3 Mrd € auf Produktionsmaterialien entfielen. Die Automotive Group setzt hauptsächlich Stahl, Aluminium, Edelmetalle, Kupfer und Kunststoffe ein. Schwerpunkte im Einkauf von Material und Vorprodukten sind Elektronik und elektromechanische Komponenten, die im Konzern zusammen ca. 44 % des Einkaufsvolumens für Produktionsmaterial ausmachen. Knapp ein Viertel entfällt auf mechanische Komponenten. Für die Rubber Group sind Naturkautschuke und ölbasierte Chemikalien, wie synthetische Kautschuke und Ruße, wichtige Rohstoffe. Deren Einkaufsvolumen beläuft sich zusammen auf rund ein Sechstel des Gesamtvolumens für Produktionsmaterial.

Die Integration von Nachhaltigkeit in unsere Beschaffungsprozesse ist im Berichtsjahr weiterentwickelt worden. Zum 31. Dezember 2018 lagen für mehr als 750 Lieferanten über die beiden Nachhaltigkeitsplattformen Ecovadis und NQC gültige Selbstauskünfte vor. Dies entspricht einer Erfüllungsquote von mehr als 60 % der für diesen Prozess in einem rollierenden Verfahren ausgewählten Lieferanten.

Für das strategische Einkaufsthema Naturkautschuk wurde im Berichtsjahr unter Einbindung verschiedener Anspruchsgruppen eine „Continental-Einkaufspolitik für nachhaltigen Naturkautschuk“ veröffentlicht, die spezielle Anforderungen an Continental selbst sowie an Geschäftspartner in dieser Lieferkette formuliert. Erste Schritte zur Umsetzung auf dem Weg zu nachhaltigerem Naturkautschuk werden in einer Entwicklungspartnerschaft von Continental und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Indonesien erarbeitet. Ziel ist es, einen Kriterienkatalog für die nachhaltige Produktion von Naturkautschuk zu erarbeiten, Landwirte entsprechend diesen Kriterien in nachhaltigen Anbaumethoden zu schulen und die Rückverfolgbarkeit des Kautschuks von den Kleinbauern bis hin zum Einsatz in der Fertigung bei Continental zu ermöglichen. Darüber hinaus hat sich Continental an Branchenaktivitäten für nachhaltigen Naturkautschuk beteiligt, die u. a. vom World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) gemeinsam mit der Industrie und verschiedenen Anspruchsgruppen initiiert wurden.

Im Fokus:

Konfliktmineralien

Als Zulieferer der Automobilindustrie sind wir uns unserer Rolle bei der nachhaltigen Beschaffung wichtiger Rohmaterialien bewusst. Gemeinsam mit unseren Kunden wollen wir für mehr Transparenz zur Herkunft kritischer Rohstoffe in unseren Produkten sorgen. Zu den kritischen Rohstoffen zählen neben Naturkautschuk auch die sogenannten Konfliktmineralien Zinn, Tantal, Wolfram und Gold, welche zum Teil in konfliktbehafteten Regionen abgebaut und zur Finanzierung bewaffneter Konflikte genutzt werden. Mit Fokus auf die Automotive Group fragen wir mit Hilfe des „Conflict Minerals Reporting Template“ (CMRT) der Responsible Minerals Initiative bei direkten Zulieferern umfassende Informationen zu den Schmelzen und Minen in den Herkunftsländern der verwendeten Mineralien ab. Über unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner bestärken wir unsere direkten Zulieferer darin, verantwortungsbewusst zu handeln und ihre Mineralien nicht aus Regionen zu beziehen, die zur direkten oder indirekten Finanzierung von bewaffneten Gruppen und Menschenrechtsverletzungen dienen.

Soziale Verantwortung und Engagement

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung (ab S. 53)

Wir verstehen uns als Teil der lokalen Gemeinschaften an unseren Standorten. Wichtige Beiträge vor Ort sind die direkten Arbeitsplätze in unseren Werken und die indirekten Arbeitsplätze bei unseren Zulieferern. Daneben fördert und unterstützt Continental auch gezielt soziale Initiativen, Aktivitäten und Projekte.

Managementansatz
Grundlage für unsere sozialen Aktivitäten sind unsere vier Unternehmenswerte, interne Richtlinien sowie lokale Gesetze. Spendenaktivitäten werden beispielsweise über eine Konzernrichtlinie geregelt, die Schwerpunkte und Prozesse definiert. Weltweit engagieren wir uns über Geld- und Sachspenden hinaus mit von uns unterstützten Freiwilligentätigkeiten unserer Mitarbeiter sowie Kooperationen. Unser Engagement wird vorwiegend dezentral organisiert, um lokalen Anforderungen gerecht zu werden. Zentral gesteuerte Aktivitäten ergänzen unser soziales Engagement. Eine globale Koordination befindet sich im Aufbau.

Ergebnisse und Leistungsindikatoren
Weltweit fand eine Vielzahl von Projekten, Aktionen und Spendenaktivitäten statt, die unsere Verbundenheit mit den lokalen Gemeinschaften an unseren Standorten belegen. Beispielhaft hierfür stehen die folgenden Aktivitäten:

- Mitarbeiter aus der Division Reifen in Hannover spendeten die Erlöse ihres Winterfestes, ca. 15.000 €, an drei lokale karitative Einrichtungen.
- Continental Youth Safe-Driving Program: In China führten wir in Kooperation mit mehreren lokalen Partnern, wie Verwaltung und Verbänden, in Chongqing einen Programmtag zu sicherem Fahren für junge Autofahrer durch.
- In Indien, Ungarn, Mexiko und Rumänien wirkten Continental-Mitarbeiter an der Renovierung oder Ausstattung von Schulen und Kindergärten in Standortnähe mit.
- In Deutschland ist aus dem Continental-Pilotprojekt „We l.o.v.e. Europe“ die Initiative „Experiencing Europe“ entstanden, der sich weitere Unternehmen angeschlossen haben. In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und der Caritas werden ausgewählten Teilnehmern von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, d. h. arbeitslosen Jugendlichen, Praktika im europäischen Ausland ermöglicht. Continental hat erste Teilnehmer bereits eingestellt.

Im Fokus:

Die Unfallvermeider: Mit der Informationskampagne „Stop the Crash“ weltweit auf dem Weg zur „Vision Zero“

Während der Straßenverkehr in den Industrieländern seit Jahren immer sicherer wird – nicht zuletzt durch den gesetzlich vorgeschriebenen Einsatz immer besserer Sicherheits- und Fahrerassistenzsysteme – kann die Weltgesundheitsorganisation (WHO) in den meisten Entwicklungs- und Schwellenländern noch keine nennenswerten Fortschritte in puncto Verkehrssicherheit feststellen. So ist beispielsweise das Risiko, in einem ärmeren Land bei einem Verkehrsunfall ums Leben zu kommen, laut WHO immer noch mehr als drei Mal so hoch wie in einem Industrieland.

Der internationale Verband für Fahrzeugsicherheit, Global New Car Assessment Programme (Global NCAP), hat sich deshalb vorgenommen, durch Aufklärungsarbeit und Einführung verbesserter Sicherheitsstandards die Zahl der Verkehrstoten deutlich zu reduzieren und somit aktiv zum Ziel der Vereinten Nationen beizutragen, die Zahl der Verkehrstoten bis 2020 weltweit um die Hälfte zu reduzieren.

Continental engagiert sich bereits seit Jahren im Rahmen ihrer „Vision Zero“ für eine Welt ohne Verkehrstote und ist seit 2015 Partner der weltweiten Informationskampagne „Stop the Crash“, die vom Global NCAP geführt wird. Unter dem Dach von „Stop the Crash“ unterstützt Continental gemeinsam mit weiteren Global NCAP-Partnern immer wieder Fahrdemonstrationen u. a. in Brasilien, Chile, Malaysia, Uruguay, Thailand, China, Südafrika und Argentinien. Ebenfalls mit Unterstützung von Continental startete die Kampagne im Jahr 2018 in Indien. Zuletzt wurden die Technologien auf dem 6. globalen Meeting von Nicht-Regierungsorganisationen mit Schwerpunkt Verkehrssicherheit in Griechenland vorgeführt.

Der Fokus der Aktionen liegt in Ländern mit vielen Unfällen und daher auf Technologien, die in vielen Industrieländern bereits seit Jahren Leben retten: der elektronischen Stabilitätskontrolle (ESC), dem Notbremsassistenten (AEB) oder dem Antiblockiersystem für Motorräder (ABS). Zudem sensibilisiert die Kampagne für ausreichend hohen Reifenluftdruck und genug Profiltiefe.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.stopthecrash.org.

Im Fokus:

Katastrophenhilfe – Continental spendet für Opfer des Wirbelsturms „Idai“ in Mosambik, Simbabwe und Malawi

Im April 2019 spendete Continental 25.000 Euro für Opfer des Wirbelsturms „Idai“ in Südostafrika. Der Betrag ging an das Nothilfebündnis „Aktion Deutschland Hilft“, welches durch viele seiner Mitgliedsorganisationen in der betroffenen Region vertreten ist. Experten des Bündnisses unterstützen u. a. beim Aufbau eines Transportnetzes, um den Zugang zu abgeschnitten Gebieten und Dörfern zu ermöglichen.

Continental trägt mit ihrer Spende somit zur effizienten Nothilfe für die Betroffenen und zur Wiederherstellung der Infrastruktur dort bei, wo sie am dringendsten benötigt wird.

Das nächstgelegene Werk von Continental in Südafrika unterstützte zusätzlich Kinder im Nachbarland Mosambik, die durch die Katastrophe in Not geraten sind, durch eine Spende an die dortige SOS Kinderdorf-Organisation.

Der tropische Wirbelsturm ist am 14. März 2019 in Mosambik auf Land getroffen und hat für weitreichende Verwüstungen und Überschwemmungen gesorgt. In den darauffolgenden Tagen hat er auch in Malawi und Simbabwe große Schäden angerichtet. Die Lage war insbesondere in den ersten Wochen nach der Katastrophe durch unterbrochene Kommunikations- und Transportwege sehr unübersichtlich. Nach offiziellen Schätzungen sind rund drei Millionen Menschen direkt von den Ausmaßen betroffen.Langfristige Auswirkungen der Umweltkatastrophe auf die Bevölkerung werden erwartet, u. a. Hungersnöte durch Ernteausfälle und weiterwachsende Armut in der ohnehin armen Region.

Im Fokus:

Spenden an politische Parteien nicht erlaubt

Quelle: Spendenpolitik des Continental-Konzerns im Internet unter ↗ www.continental-corporation.com

Spenden gewähren wir nur zur Unterstützung wohltätiger, gemeinnütziger Zwecke. Grundsätzlich fließen keine Spenden weder direkt noch indirekt an politische Parteien, politische Organisationen oder Politiker.

Die Möglichkeit für Mitarbeiter in den USA selbst über ein „Political Action Committee“ politische Spenden zu gewähren, steht dem nicht entgegen.

Chancen und Risiken

Quelle: Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Risiko- und Chancenbericht (↗ ab S. 93)

Hinweis: Dieser Text wurde gekürzt. Den gesamten Text finden Sie im Geschäftsbericht.

Im Rahmen des Risiko- und Chancenmanagements wird die Gesamtsituation von Continental konzernweit analysiert und gesteuert.

Die Unternehmenssteuerung des Continental-Konzerns ist darauf ausgerichtet, Mehrwert zu schaffen. Dies bedeutet für uns, den Unternehmenswert jedes einzelnen Geschäftsbereichs und des Gesamtkonzerns nachhaltig zu steigern. Um unser Ziel der Wertschaffung zu erreichen, wägen wir sich uns bietende Chancen und sich ergebende Risiken laufend und verantwortungsbewusst ab.

Unter Risiko verstehen wir die Möglichkeit des Eintretens interner oder externer Ereignisse, die das Erreichen unserer strategischen und operativen Ziele negativ beeinflussen können. Als weltweit tätiger Konzern ist Continental vielfältigen Risiken ausgesetzt, die das Geschäft beeinträchtigen und im Extremfall den Bestand des Unternehmens gefährden könnten. Risiken, die sich überschauen und handhaben lassen, akzeptieren wir, wenn die ihnen gegenüberstehenden Chancen eine nachhaltige Wertsteigerung erwarten lassen. Unter Wertsteigerung verstehen wir die im Kapitel Unternehmenssteuerung beschriebene Systematik der Continental Value Contribution (CVC).

Risiko- und Chancenmanagement und internes Kontrollsystem
Um in einem komplexen Geschäftsumfeld als Unternehmen erfolgreich agieren zu können und dabei die Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung und die Einhaltung der maßgeblichen gesetzlichen und untergesetzlichen Vorschriften zu sichern, hat Continental ein Governance-System geschaffen, das in seiner Gesamtheit alle relevanten Geschäftsprozesse umfasst. Das interne Kontrollsystem, das Risikomanagementsystem sowie das Compliance-Management-System, das ausführlich in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben ist, sind Bestandteile des Governance-Systems. Dabei umfasst das Risikomanagementsystem auch das Risikofrüherkennungssystem nach § 91 Abs. 2 AktG.

Verantwortlich für das Governance-System, das sämtliche Tochtergesellschaften umfasst, ist der Vorstand. Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss überwachen seine Wirksamkeit.

Gemäß §§ 289 Abs. 4, 315 Abs. 4 HGB müssen die wesentlichen Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess beschrieben werden. In die Berichterstattung sind alle Teile des Risikomanagementsystems und des internen Kontrollsystems einzubeziehen, die einen wesentlichen Einfluss auf den Jahres- und Konzernabschluss haben können.

Die konzernweiten Steuerungssysteme haben als wesentliche Elemente eine klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten und systemimmanente Kontrollen bei der Abschlusserstellung. Das Vieraugenprinzip und die Funktionstrennung sind grundlegende Prinzipien der Organisation. Darüber hinaus stellt die Geschäftsleitung von Continental durch Richtlinien zur Abschlusserstellung und Bilanzierung, Zugriffsberechtigungen in den IT-Systemen sowie Regelugen zur Einbeziehung von internen und externen Spezialisten eine gesetzeskonforme Rechnungslegung sicher.

Die Wirksamkeit des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems (Financial Reporting Internal Control System, Financial Reporting ICS) wird in wesentlichen Bereichen durch quartalsweise durchgeführte Effektivitätstests der berichtenden Einheiten beurteilt. Bei etwaigen Schwächen leitet das Konzernmanagement die erforderlichen Maßnahmen ein.

Im Rahmen unseres Chancenmanagements werten wir Markt- und Konjunkturanalysen sowie die Veränderung rechtlicher Vorschriften (z. B. hinsichtlich Verbrauchs-, Abgasnormen und Sicherheitsvorschriften) aus. Darüber hinaus befassen wir uns mit den entsprechenden Auswirkungen auf die Automobilbranche und andere für uns relevante Märkte, unsere Produktionsfaktoren und die Gestaltung und Weiterentwicklung unseres Produktportfolios.

Governance, Risk & Compliance (GRC)
In der vom Vorstand verabschiedeten GRC Policy hat Continental die Rahmenbedingungen für ein integriertes GRC als wesentlichen Bestandteil des Risikomanagementsystems definiert, das die Identifikation, die Bewertung sowie die Berichterstattung und Dokumentation von Risiken regelt. Dadurch wird zusätzlich das konzernweite Risikobewusstsein weiter erhöht und der Rahmen für eine einheitliche Risikokultur geschaffen. Die Einhaltung und Umsetzung wird durch das GRC Committee sichergestellt.

im Rahmen des GRC-Systems sind alle Komponenten der Risikoberichterstattung sowie der Wirksamkeitsprüfung des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems integriert. Die Identifizierung, Bewertung und Berichterstattung von Risiken erfolgt dabei auf der organisatorischen Ebene, die auch für die Steuerung der identifizierten Risiken verantwortlich ist. Über einen mehrstufigen Bewertungsprozess werden die übergeordneten organisatorischen Einheiten ebenfalls mit eingebunden. Somit umfasst das GRC-System alle Berichtsebenen, von der Gesellschafts- bis hin zur obersten Konzernebene.

Auf Konzernebene ist das GRC Committee unter Vorsitz des für Finanzen, Controlling, Compliance, Recht und IT zuständigen Vorstandsmitglieds u. a. dafür verantwortlich, die für den Konzern wesentlichen Risiken zu identifizieren. Der Vorstand sowie der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats werden durch das GRC Committee regelmäßig über die wesentlichen Risiken, etwaige Kontrollschwächen und ergriffene Maßnahmen informiert. Darüber hinaus ist der Abschlussprüfer verpflichtet, dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats über wesentliche Schwä-

chen im rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystem zu berichten, die der Abschlussprüfer im Rahmen seiner Prüfungstätigkeit festgestellt hat.

Risikobewertung und -berichterstattung

Grundsätzlich gilt für die Einschätzung der Chancen und Risiken ein Betrachtungszeitraum von einem Jahr. Die Beurteilung der Risiken und ihrer Auswirkungen erfolgt vornehmlich nach quantitativen Kriterien in verschiedenen Kategorien nach dem Netto-Prinzip, d. h. nach risikominimierenden Maßnahmen. Ist eine quantitative Bewertung eines Risikos nicht möglich, so erfolgt die Bewertung qualitativ auf Basis der potenziellen negativen Auswirkungen des Risikoeintritts auf die Erreichung der strategischen Konzernziele sowie anhand weiterer qualitativer Kriterien, wie z. B. der Auswirkung auf die Reputation von Continental.

Auf Basis der Eintrittswahrscheinlichkeit und der Schadenhöhe im Betrachtungszeitraum werden aus der Gesamtheit aller berichteten Risiken die für den Konzern wesentlichen Einzelrisiken identifiziert. Diese von Continental als wesentlich eingestuften Einzelrisiken und die zu Risikokategorien aggregierten Risiken werden im Risiko- und Chancenbericht beschrieben, sofern der potenzielle negative EBIT-Effekt des Einzelrisikos oder der summierte potenzielle negative EBIT-Effekt der in der Kategorie enthaltenen Einzelrisiken 100 Mio € im Betrachtungszeitraum überschreitet oder eine wesentliche negative Auswirkung auf das Erreichen der strategischen Konzernziele besteht.

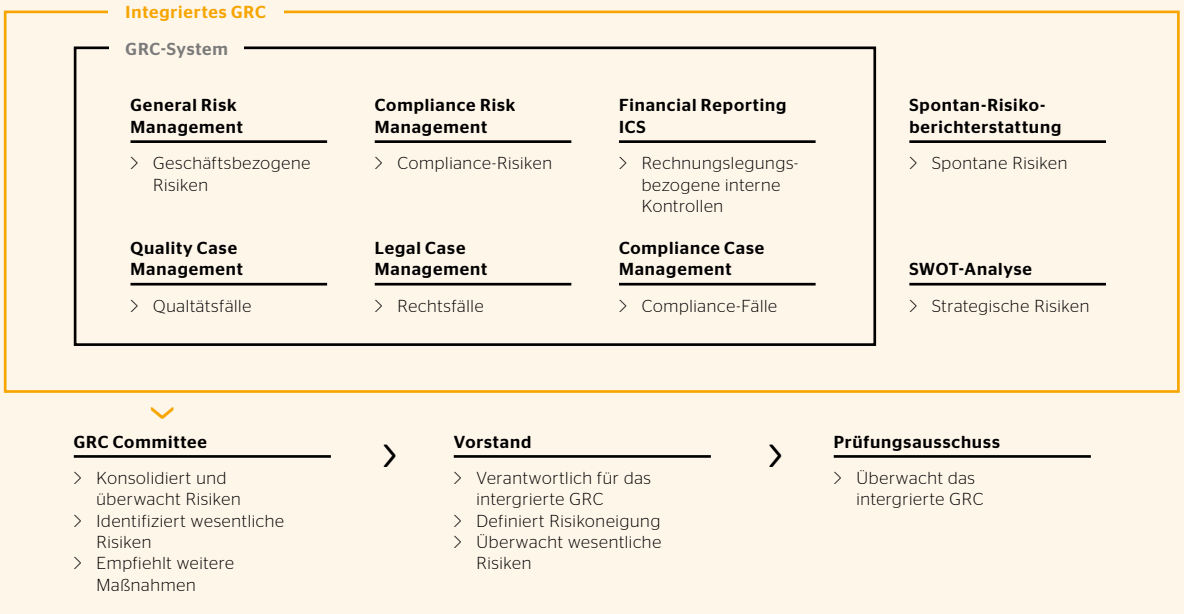
Bei der Risikobewertung kann das lokale Management auf verschiedene Instrumente zurückgreifen. Dazu zählen vordefinierte Risikokategorien (z. B. Wechselkursrisiken, Produkthaftungsrisiken, rechtliche Risiken) und Bewertungskriterien, zentral entwickelte funktionsspezifische Fragebogen sowie die Prozess- und Kontrollbeschreibungen des Financial Reporting ICS. Damit werden die wesentlichen Kontrollen in den Geschäftsprozessen (Purchase to Pay, Order to Cash, Asset Management, HR, IT-Berechtigungen und Abschlusserstellungsprozess) im Hinblick auf ihre Effektivität getestet.

In der IT-gestützten Risikomanagementanwendung des GRC-Systems erfolgen durch alle wesentlichen Konzerngesellschaften eine halbjährliche Bewertung von geschäftsbezogenen Risiken sowie eine jährliche Bewertung von Compliance-Risiken. Bei der Bewertung dieser Risiken werden ergänzend auch tatsächlich eingetretene Qualitäts-, Rechts- und Compliance-Fälle berücksichtigt. Das quartalsweise durchgeführte Financial Reporting ICS komplettiert die regelmäßige GRC-Berichterstattung. Darüber hinaus werden strategische Risiken u. a. im Rahmen einer SWOT-Analyse durch das GRC Committee identifiziert und bewertet. Kommt es spontan zu neuen wesentlichen Risiken außerhalb der Regelberichterstattung, sind diese umgehend zu melden und vom GRC Committee zu berücksichtigen. Hierunter fallen auch die Risiken, die im Rahmen der Audits durch Konzernfunktionen identifiziert worden sind.

Ergänzend zu den von den Berichtseinheiten, im Rahmen des integrierten GRC, durchgeführten Risikoanalysen erfolgen Prüfungen durch die Konzernrevision. Um Auswirkungen möglicher Risiken zu beurteilen, analysiert das zentrale Controlling die im Rahmen des Reporting berichteten Kennzahlen zusätzlich auf Konzern- und Divisionsebene.

Um Mitarbeitern und Dritten außerhalb des Konzerns die Möglichkeit zu geben, Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, Grundwerte und ethische Normen zu melden, hat Continental eine Compliance & Antikorruptions-Hotline eingerichtet. Über die Hotline können, soweit gesetzlich zulässig auch anonym, Informationen zu potenziellen Rechtsverletzungen wie Beste-

Risikoberichterstattung



chung oder kartellrechtswidrigem Verhalten, aber auch zu Manipulationen im Rahmen der Rechnungslegung mitgeteilt werden. Hinweise an diese Hotline werden von der Konzernrevision und der Compliance-Abteilung geprüft, weiterverfolgt und, soweit erforderlich, mit Unterstützung anderer Funktionen abschließend bearbeitet.

Risikosteuerung

Für jedes identifizierte und als erheblich eingeschätzte Einzelrisiko leitet das verantwortliche Management geeignete Gegenmaßnahmen ein, die auch im GRC-System dokumentiert werden. Die identifizierten Risiken und die entsprechenden Gegenmaßnahmen werden durch das GRC Committee auf Konzernebene überwacht und konsolidiert. Es berichtet dem Vorstand regelmäßig und empfiehlt ggf. weitere Maßnahmen. Der Vorstand erörtert und beschließt die Maßnahmen und berichtet dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Die zuständigen Gremien überwachen laufend die Entwicklung aller identifizierten Risiken und den Stand der eingeleiteten Maßnahmen. Die Konzernrevision überprüft regelmäßig den Risikomanagementprozess, wodurch dessen Effektivität und Weiterentwicklung fortlaufend überwacht werden.

Wesentliche Risiken

Die Reihenfolge der dargestellten Risikokategorien bzw. Einzelrisiken innerhalb der vier Risikogruppen spiegelt die gegenwärtige Einschätzung des relativen Risikoausmaßes für Continental wider und bietet daher einen Anhaltspunkt für die gegenwärtige Bedeutung dieser Risiken.

Risikokategorien	Wesentliche Einzelrisiken
Finanzrisiken	› Continental ist Risiken im Zusammenhang mit ihren Finanzierungsvereinbarungen und dem syndizierten Kredit ausgesetzt. › Continental ist Risiken in Verbindung mit Wechselkursveränderungen und Kurssicherungsmaßnahmen ausgesetzt.
Marktrisiken	› Continental könnte erheblichen Risiken in Verbindung mit einer weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise ausgesetzt sein. › Continental ist in einer zyklischen Branche tätig. › Continental ist abhängig von bestimmten Märkten. › Continental ist Risiken in Verbindung mit Markttrends und -entwicklungen ausgesetzt, die den Mix der von OEMs verkauften Fahrzeuge beeinflussen könnten. › Continental ist dem Risiko von zusätzlichen bzw. steigenden Zöllen ausgesetzt. › Continental ist Preisschwankungen bei Rohstoffen und Elektronikbauteilen ausgesetzt.
Operative Risiken	› Continental ist Risiken in Verbindung mit ihren Pensionsverpflichtungen ausgesetzt. › Continental ist dem Risiko von Gewährleistungs- und Produkthaftungsansprüchen ausgesetzt. › Continental ist bei bestimmten Produkten abhängig von einer begrenzten Anzahl wichtiger Lieferanten. › Continental könnte durch den Verlust von Sachanlagevermögen und durch Betriebsunterbrechungen Schaden nehmen. › Continental ist informationstechnischen Risiken ausgesetzt. › Continental ist Risiken im Zusammenhang mit ihrer Beteiligung an der MC Projects B. V. ausgesetzt.
Rechtliche und umweltbezogene Risiken	› Für Continental könnten zusätzliche, belastende Umwelt- oder Sicherheitsvorschriften zum Tragen kommen und neu eingeführte Vorgaben könnten die Nachfrage nach Produkten und Leistungen der Gesellschaft beeinträchtigen. › Die Bemühungen von Continental um den adäquaten Schutz ihres geistigen Eigentums und technischen Wissens könnten ohne Erfolg bleiben. › Es besteht das Risiko einer Verletzung gewerblicher Schutzrechte Dritter durch Continental. › Continental könnten Geldbußen und Schadenersatz-forderungen wegen angeblich oder tatsächlich kartellrechtswidrigen Verhaltens drohen › Continental ist Risiken durch Rechtsstreitigkeiten ausgesetzt.

Hinweis: Diese Darstellung wurde gekürzt. Die vollständige Darstellung der Risiken inklusive Erläuterungen finden Sie im Geschäftsbericht.

Wesentliche Chancen

Wesentliche Chancen
› Continental hat Chancen bei einer besseren volkswirtschaftlichen Entwicklung als erwartet.
› Continental hat Chancen bei sich besser als erwartet entwickelnden Absatzmärkten.
› Continental hat Chancen bei einem stabilen Preisniveau auf den für uns relevanten Rohstoffmärkten.
› Continental hat Chancen aus Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen.
› Continental bieten sich Chancen aus einem verstärkten Trend zur Elektrifizierung von Fahrzeugen.
› Continental bieten sich Chancen aus der Digitalisierung, insbesondere aus einer intelligenten Vernetzung von Fahrzeugen untereinander und mit dem Internet.
› Continental bieten sich Chancen aus dem Trend zum automatisierten Fahren.
› Continental bieten sich Chancen aus der Urbanisierung.

Hinweis: Diese Darstellung wurde gekürzt. Die vollständige Darstellung der Chancen inklusive Erläuterungen finden Sie im Geschäftsbericht.t

Aussage zur Gesamtrisiko- und Gesamtchancensituation

Die Risikolage des Continental-Konzerns hat sich im abgelaufenen Geschäftsjahr nach Einschätzung des Vorstands nicht wesentlich verändert.

Für das laufende Jahr muss sich noch zeigen, wie sich die weitere politische Entwicklung in Nordamerika, Europa (z. B. Brexit) und China auf die Konjunktur und unsere Geschäftsentwicklung auswirken wird. Es bleibt abzuwarten, wie die volatilen Umfeldfaktoren unser Geschäft beeinflussen.

Mit den Veränderungen der Einzelrisiken haben sich in der Analyse im konzernweiten Risikomanagementsystem für das Berichtsjahr jedoch keine Risiken gezeigt, die einzeln oder in ihrer Gesamtheit den Fortbestand der Gesellschaft oder des Konzerns gefährden. Bestandsgefährdende Risiken sind auch in absehbarer Zeit nach Einschätzung des Vorstands nicht erkennbar.

Unter Berücksichtigung der wesentlichen Chancen zeigt die Gesamtrisikolage des Continental-Konzerns eine angemessene Risiko- und Chancensituation, auf die unsere strategischen Ziele entsprechend ausgerichtet sind.

Weitere Informationen

GRI-Index

Der folgende Index dient als Überblick über die Beantwortung der relevanten Angaben nach den GRI Standards 2016. Die Anwendungsebene gemäß GRI entspricht nach eigener Einschätzung dem Level „Core“.

Universelle Angabepflichten

GRI 102: Allgemeine Angaben

Die allgemeinen Standards geben einen allgemeinen und strategischen Überblick über die Nachhaltigkeit der Organisation. Im Folgenden nimmt Continental zu allen Kernindikatoren Stellung.

Erforderliche Angabe		Kommentierung durch Continental/Seitenverweis	Beantwortung der erforderlichen GRI-Angaben (Selbsteinschätzung)
ID	**Beschreibung**		
	1. Organisationsprofil		
102-1	Name der Organisation	S. 6 f.	vollständig
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 6 f..	vollständig
102-3	Hauptsitz der Organisation	S. 6 f.	vollständig
102-4	Betriebsstätten	S. 6 f.	vollständig
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 6 f.	vollständig
102-6	Belieferte Märkte	S. 6 f.	vollständig
102-7	Größe der Organisation	S. 6 f.	vollständig
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 32	vollständig
102-9	Lieferkette	S. 43	vollständig
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S. 6 f.	vollständig
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 9 f.	vollständig
102-12	Externe Initiativen	S. 12	vollständig
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 12	vollständig
	2. Strategie		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 4	vollständig
	3. Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 4, 16, 29	vollständig
	4. Unternehmensführung		
102-18	Führungsstruktur	S. 16 f.	vollständig
	5. Einbindung von Stakeholdern		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 11	vollständig
102-41	Tarifverträge	S. 33	vollständig
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 11	vollständig
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 11	vollständig
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 11	vollständig
	6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 5	vollständig
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 5	vollständig
102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 3, 4, 11	vollständig
102-48	Neudarstellung von Informationen	S. 5	vollständig
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	S. 5	vollständig

Erforderliche Angabe		Kommentierung durch Continental/Seitenverweis	Beantwortung der erforderlichen GRI-Angaben (Selbsteinschätzung)
ID	**Beschreibung**		
102-50	Berichtszeitraum	S. 5	vollständig
102-51	Datum des letzten Berichts	S. 5	vollständig
102-52	Berichtszyklus	S. 5	vollständig
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S. 57	vollständig
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRIStandards	S. 5	vollständig
102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 49 f.	vollständig
102-56	Externe Prüfung	S. 5, 56	vollständig

Themenspezifische Angabepflichten (nach Wesentlichkeit)

Die themenspezifischen Angabepflichten nach GRI unterliegen der Wesentlichkeit. Im Folgenden nimmt Continental zu allen als wesentlich erachteten themenspezifischen GRI-Standards der Kategorien Ökonomie, Ökologie und Soziales Stellung.

GRI 200: Ökonomie

Erforderliche Angabe		Kommentierung durch Continental/Seitenverweis	Beantwortung der erforderlichen GRI-Angaben (Selbsteinschätzung)
ID	**Beschreibung**		
201	Wirtschaftliche Leistung		
103	Managementansatz	S. 13 f.	vollständig
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 21 f.	teilweise
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 46 f.	teilweise
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	S. 31	vollständig
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	S. 23	vollständig
202	Marktpräsenz		
103	Managementansatz	S. 33	teilweise
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	S. 33	nicht berichtet
202-2	Angabe Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte		nicht berichtet
203	Indirekte ökonomische Auswirkungen		
103	Managementansatz	S. 44	teilweise
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 44	teilweise
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	S. 44	teilweise
205	Korruptionsbekämpfung		
103	Managementansatz	S. 39	vollständig
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 39	teilweise
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 39	vollständig
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		nicht berichtet
206	Wettbewerbswidriges Verhalten		
103	Managementansatz	S. 39	vollständig
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 41 f.	vollständig

GRI 300: Ökologie

Erforderliche Angabe		Kommentierung durch Continental/Seitenverweis	Beantwortung der erforderlichen GRI-Angaben (Selbsteinschätzung)
ID	**Beschreibung**		
301	Materialien		
103	Managementansatz	S. 36 f.	teilweise
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 38	teilweise
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		nicht berichtet
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		nicht berichtet
302	Energie		
103	Managementansatz	S. 36 f.	vollständig
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 36 f.	vollständig
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 37	teilweise
302-3	Energieintensität	S. 36 f.	vollständig
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 36 f.	teilweise
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 24 f.	teilweise
303	Wasser		
103	Managementansatz	S. 36 f.	vollständig
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	S. 38	vollständig
303-2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtige Wasserquellen	S. 38	vollständig
303-3	Abwasserrückgewinnung und -wiederverwendung	S. 38	vollständig
305	Emissionen		
103	Managementansatz	S. 36 f.	vollständig
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 37	vollständig
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 37	vollständig
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 37	teilweise
305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 36 f.	vollständig
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 36 f.	vollständig
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)		nicht berichtet
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen		nicht berichtet
306	Abwasser und Abfall		
103	Managementansatz	S. 36 f.	vollständig
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort		nicht berichtet
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	S. 38	teilweise
306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen		nicht berichtet
306-4	Transport von gefährlichem Abfall		nicht berichtet
306-5	Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer		nicht berichtet
307	Umwelt-Compliance		
103	Managementansatz	S. 36	vollständig
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	S. 41 f.	vollständig
308	Umweltbewertung der Lieferanten		
103	Managementansatz	S. 43	teilweise
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 43	teilweise
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 43	teilweise

GRI 400: Soziales

Erforderliche Angabe		Kommentierung durch Continental/Seitenverweis	Beantwortung der erforderlichen GRI-Angaben (Selbsteinschätzung)
ID	**Beschreibung**		
401	Beschäftigung		
103	Managementansatz	S. 29 f.	vollständig
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 32	teilweise
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 31	vollständig
401-3	Elternzeit	S. 29 f.	nicht berichtet
402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
103	Managementansatz	S. 33	teilweise
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 19, 33	nicht berichtet
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
103	Managementansatz	S. 29 f., 33	vollständig
403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 30	nicht berichtet
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	S. 29, 33	teilweise
403-3	Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen		nicht berichtet
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	S. 33	vollständig
404	Aus- und Weiterbildung		
103	Managementansatz	S. 29 f.	vollständig
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 29 f.	nicht berichtet
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 29 f.	teilweise
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 29 f.	teilweise
405	Diversität und Chancengleichheit		
103	Managementansatz	S. 20, 29 f., 34	vollständig
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 20, 30	vollständig
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 33	vollständig
406	Nicht-Diskriminierung		
103	Managementansatz	S. 35	teilweise
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 35	teilweise
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
103	Managementansatz	S. 33, 35	teilweise
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	S. 33, 35	teilweise
408	Kinderarbeit		
103	Managementansatz	S. 35	teilweise
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 35	teilweise
409	Zwangs- oder Pflichtarbeit		
103	Managementansatz	S. 35	teilweise
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 35	teilweise

Erforderliche Angabe		Kommentierung durch Continental/Seitenverweis	Beantwortung der erforderlichen GRI-Angaben (Selbsteinschätzung)
ID	**Beschreibung**		
412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte		
103	Managementansatz	S. 35	vollständig
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzungdurchgeführt wurde	S. 35	teilweise
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	S. 35	teilweise
412-3	Erhebliche Investionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	S. 35	nicht berichtet
414	Soziale Bewertung der Lieferanten		
103	Managementansatz	S. 43	vollständig
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	S. 43	teilweise
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 43	teilweise
415	Politische Einflussnahme		
103	Managementansatz	S. 45	teilweise
415-1	Parteispenden	S. 45	vollständig
416	Kundengesundheit und -sicherheit		
103	Managementansatz	S. 4, 24 f., 28	teilweise
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 4, 24 f., 28	teilweise
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 41 f.	vollständig
418	Schutz der Kundendaten		
103	Managementansatz	S. 28	vollständig
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		nicht berichtet
419	Sozioökonomische Compliance		
103	Managementansatz	S. 39	teilweise
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 41 f.	vollständig

UN Global Compact-Index

Der folgende Index dient als Fortschrittsbericht 2018 („Communication on Progress“) des Continental-Konzerns in Bezug auf die Umsetzung der Prinzipien des UN Global Compact.

Themenbereich	Prinzip	Seitenverweis
Menschenrechte		
	1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	S. 35, 43
	2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	S. 35, 43
Arbeitsnormen		
	3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	S. 33, 35, 43
	4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	S. 35, 43
	5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	S. 35, 43
	6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	S. 35
Umwelt		
	7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	S. 36 f., 43
	8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	S. 36 f.
	9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	S. 24 f.
Korruptionsprävention		
	10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	S. 39, 43

SDG-Index

Der folgende Index stellt die beschriebenen Nachhaltigkeitsaktivitäten des Continental-Konzerns im Kontext der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, SDG's) dar.

SDG	Adressiert in diesem Nachhaltigkeitsbericht	SDG	Adressiert in diesem Nachhaltigkeitsbericht
	S. 44 f.		S. 34, 35, 40, 43
	S. 44 f.		S. 4, 9 f., 24 f.
	S. 24 f., 33, 44 f.		S. 4, 24 f., 27, 36 f., 43
	S. 29 f., 44 f.		S. 4, 24 f., 36 f.
	S. 34, 35		S. 36 f.
	S. 36 f.		S. 36 f.
	S. 36 f.		S. 29 f., 35, 39, 43, 44 f.
	S. 21, 25 f., 29 f., 35, 36 f., 40, 43, 44 f.		S. 12, 24 f., 27, 40, 44 f.
	S. 24 f., 29 f., 43		

Ratings und Rankings

Continental ist in verschiedenen Nachhaltigkeitsindizes gelistet:

Index	Beschreibung
ECPI Sense in sustainability	Continental ist in verschiedenen ECPI Nachhaltigkeitsindices gelistet.
	Continental ist in der FTSE4Good Index Serie vertreten.
Member 2018/2019 STOXX ESG LEADERS INDICES	Continental ist in verschiedenen STOXX ESG und STOXX Sustainability Indices gelistet.

Darüber hinaus hat Continental in den folgenden Rankings wie folgt abgeschlossen:

Ranking	Jahr	Bewertung
SUSTAINALYTICS	2019	› Outperformer (73 Punkte)
MSCI [1]	2019	› BBB
GOLD 2019 ecovadis CSR Rating	2019	› Gold Status (2019) › 65 /100 Punkte › Eines der besten 5 % der Unternehmen
CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION	2018	› Climate: Score B › Water: Score B- › Supply Chain: Score A; Supplier Engagement Leader Board
Corporate Responsibility Prime rated by ISS-oekom	2017	› Prime (C+)

1 Disclaimer MSCI: The use by Continental of any MSCI ESG Research LLC data, and the use of MSCI logos, trademarks, service marks or index names herein, do not constitute a sponsorship, endorsement, or promotion of Continental by MSCI or any of its affiliates. MSCI services and data are the property or MSCI or its information providers. MSCI and MSCI ESG Research names and logos are trademarks or service marks of MSCI or its affiliates.

Bestätigungsvermerke des unabhängigen Prüfers

Die Prüfungsvermerke des unabhängigen Wirtschaftsprüfers KPMG für testierte Inhalte in diesem Bericht finden Sie im Internet unter www.continental-corporation.com in der Rubrik Nachhaltigkeit/Downloads.

Name des Bestätigungsvermerks	Gültig für	Datum des Bestätigungsvermerks [1]
Vermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts	Inhalte aus dem Konzernabschluss und dem Lagebericht (außer der Zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernerklärung)	20.02.2019
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung	Inhalte aus der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernerklärung	20.02.2019
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen	Detaillierte CO_2-Emissionen (inkl. Scope 3)	21.06.2019

1 Haftungsausschluss: KPMG weist darauf hin, dass der Nachhaltigkeitsbericht als Ganzes oder sonstige Angaben nicht Gegenstand der Prüfungshandlungen waren. Seit der Abgabe der Prüfungsurteile sind keine weiteren Prüfungshandlungen durchgeführt worden. Entsprechend ist nicht auszuschließen, dass nach benanntem Zeitpunkt bekanntgewordene Tatsachen nicht berücksichtigt worden sind.

Impressum

Herausgeber:
Continental AG
Vahrenwalder Strasse 9
30165 Hannover

Konzept und Redaktion:
Continental AG, Corporate Sustainability

Ansprechpartner:
Andrea Lukas, Steffen Schwartz-Höfler

Bei Fragen und Anmerkungen schreiben Sie uns gern eine E-Mail an die Adresse:
sustainability@continental.com.

Weitere Informationen zu Nachhaltigkeit bei Continental finden Sie auf im Internet unter:
www.continental-nachhaltigkeit.de.

Gestaltung:
Planet C GmbH, Düsseldorf

Continental Aktiengesellschaft
P.O. Box 1 69, 30001 Hanover, Germany
Vahrenwalder Strasse 9, 30165 Hanover, Germany
Phone: +49 511 938 - 01, Fax: +49 511 938 - 81770
mailservice@conti.de
www.continental-corporation.com

Continental
The Future in Motion