

**CHANCEN KONSEQUENT
NUTZEN -
NACHHALTIGKEIT LEBEN**

INTEGRIERTER
NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020

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 2020 einen Umsatz von 37,7 Milliarden Euro und beschäftigt aktuell mehr als 235.000 Mitarbeiter in 58 Ländern und Märkten.

 www.continental.com

Entwicklung der Kernleistungsindikatoren (Sustainability Scorecard)

	2020	2019
Klimaneutralität		
Direkte CO ₂ -Emissionen (Scope 1) in Mio t CO ₂ ^{1, 2, 3}	0,78	0,84
Indirekte CO ₂ -Emissionen (Scope 2) in Mio t CO ₂ ^{1, 2}	0,21 ⁴	2,38 ⁵
Eigene CO ₂ -Emissionen gesamt (Scope 1 und 2) in Mio t CO ₂ ^{1, 2}	0,99 ⁶	3,22 ⁶
Emissionsfreie Mobilität und Industrien		
Zuordenbares Geschäft mit Fahrzeugen ohne Antriebsemissionen in Mrd. € ^{7, 8}	0,83	na.
Zirkuläres Wirtschaften		
Abfallverwertungsquote in % ^{2, 9}	81	80
Verantwortungsvolle Wertschöpfungskette		
Anzahl der vorliegenden, gültigen Lieferanten-Selbstauskünfte (zum 31.12.) ¹⁰	696	670 ¹¹
Gute Arbeitsbedingungen		
OUR BASICS Live Index "Nachhaltiges Engagement" in %	82	81
Krankheitsrate in % ^{12, 13}	3,5	3,4
Rate ungesteuerte Fluktuation in % ^{13, 14, 15}	4,6	6,0
Saubere und sichere Fabriken		
Zertifizierungen für Umweltschutzmanagementsysteme (ISO 14001)		
Abdeckungsgrad Mitarbeiter (zum 31.12.) in %	82	82
Zertifizierungen für Energiemanagementsysteme (ISO 50001)		
Abdeckungsgrad Mitarbeiter (zum 31.12.) in %	51	49
Zertifizierungen für Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001 oder vergleichbar)		
Abdeckungsgrad Mitarbeiter (zum 31.12.) in %	69	69
Unfallrate (Anzahl der Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden) ^{13, 16, 17}	2,9	3,0 ¹⁸
Benchmark für Qualität		
Zertifizierungen für Qualitätsmanagementsysteme (ISO 9001 oder vergleichbar)		
Abdeckungsgrad Mitarbeiter (zum 31.12.) in %	91	86
Neue Feldqualitätsereignisse (zum 31.12.) ¹⁹	18	na.
Nachhaltige Managementpraxis		
Geschlechtervielfalt - Anteil weiblicher Executives und Senior Executives (zum 31.12.) in % ²⁰	16,1	15,8
Innovationen und Digitalisierung		
Forschungs- und Entwicklungskosten (netto) in Mio. €	3.381,8	3.364,2
in % vom Umsatz	9,0	7,6

1 Definitionen gemäß GHG Protocol. CO₂-Emissionsfaktoren entsprechen CO₂-Äquivalenten (CO₂e).

2 Abdeckung der relevanten Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorte.

3 CO₂-Emissionen aus Flottenverbräuchen sind nur teilweise und nicht systematisch enthalten.

4 Berechnung nach der marktbasierteren Berechnungsmethode des GHG Protocol. Dort wo keine vertragsspezifischen Emissionsfaktoren vorlagen, wurden die Standard-Emissionsfaktoren von Defra (11/2019) genutzt.

5 Berechnung nach der standortbasierten Berechnungsmethode des GHG Protocol.

6 Daten für 2020 und 2019 aufgrund der Umsetzung des Projekts RE100 und der damit verbundenen Umstellung der Berechnungsmethodik der Scope-2-Emissionen von standortbasiert auf marktbasierter gemäß GHG Protocol nicht vergleichbar.

7 Definition: Das zuordenbare Geschäft mit Fahrzeugen ohne Antriebsemissionen misst sowohl das reine Geschäft als auch das anteilige Geschäft, z. B. im Falle von kombinierten Fahrzeugplattformen. Die Zahl enthält das gesamte Geschäft mit Produkten für Fahrzeuge, die Güter und Menschen transportieren.

8 Zur Berechnung wurde auch auf externe Datenquellen und interne Planungsdaten zurückgegriffen. Im Geschäft der Reifen-Handelsorganisation (z. B. Vergölst) und mit Autohändlern findet keine Zuordnung auf Einzelkundenebene statt.

9 Definition: Anteil des Abfalls, der einem Recycling oder der stofflichen, thermischen oder sonstigen Verwertung zugeführt wurde.

10 Basierend auf den Lieferanten-Selbstauskünften über die Nachhaltigkeitsplattformen EcoVadis und NQC. Im Geschäftsjahr 2020 ist eine Anpassung der Definition bezüglich der Gültigkeit der Lieferanten-Selbstauskünfte seitens Continental erfolgt. Diese beträgt plattformunabhängig einheitlich zwei Jahre.

11 Daten für 2020 und 2019 aufgrund der Umstellung der Definition nur eingeschränkt vergleichbar.

12 Definition: krankheitsbedingte Abwesenheit im Verhältnis zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

13 Ohne Leiharbeiter (d. h. nur Stammbesellschaft).

14 Definition: freiwilliger Austritt von Mitarbeitern aus dem Unternehmen im Verhältnis zu durchschnittlicher Anzahl der Mitarbeiter.

15 Im Geschäftsjahr 2020 fand eine Umbenennung des Kernleistungsindikators statt. Zuvor hieß der Indikator „ungesteuerte Fluktuation“.

16 Definition: Anzahl der Unfälle während der Arbeitszeit pro eine Million bezahlte Arbeitsstunden. Gezählt ab mehr als einem Ausfalltag, d. h. mit mindestens einem Ausfalltag über den Tag des Unfalls hinaus.

17 Ohne Wegeunfälle.

18 Ohne Continental Tire Sales (ca. 2 % der Gesamtanzahl der Mitarbeiter).

19 Definition: Ein Feldqualitätsereignis ist eine risikominimierende Maßnahme für ein von Continental hergestelltes und/oder verkauftes Produkt aufgrund eines sicherheitsrelevanten Defekts und/oder der Nichteinhaltung von Regularien, die seitens Continental, eines Kunden und/oder einer Behörde initiiert wurde.

20 Im Geschäftsjahr 2020 fand eine Umbenennung des Kernleistungsindikators statt. Zuvor hieß der Indikator „Anteil Frauen in Führungspositionen“.

Inhaltsverzeichnis

Entwicklung der Kernleistungsindikatoren (Sustainability Scorecard).....	3
An unsere Stakeholder	5
Berichtsprofil	6
Über Continental	8
Konzernstruktur	8
Konzernstrategie	12
Entwicklung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemenfelder	17
Emissionsfreie Mobilität und Industrien.....	17
Klimaneutralität	20
Zirkuläres Wirtschaften.....	24
Verantwortungsvolle Wertschöpfungskette.....	27
Innovationen und Digitalisierung.....	30
Saubere und sichere Fabriken.....	34
Langfristige Wertschöpfung	38
Gute Arbeitsbedingungen	57
Benchmark für Qualität.....	61
Sichere Mobilität	63
Nachhaltige Managementpraxis.....	64
Gesellschaftliches Engagement.....	97
Risiken und Chancen.....	98
Risiko- und Chancenmanagement und internes Kontrollsystem.....	98
Wesentliche Risiken.....	100
Wesentliche Chancen	106
Aussage zur Gesamtrisiko- und Gesamtchancensituation.....	108
Weitere Informationen.....	109
GRI-Index.....	109
UN Global Compact-Index.....	114
SDG-Index.....	115
TCFD-Index.....	116
SASB-Index.....	117
Ratings und Rankings.....	118
Wesentliche Mitgliedschaften.....	119
Bestätigungsvermerke des unabhängigen Prüfers.....	120

An unsere Stakeholder



Liebe Leserinnen und Leser,

wir blicken auf ein Jahr zurück, in dem sich viele Dinge für uns verändert haben – beruflich und privat. Die Welt ist nicht mehr die gleiche wie noch bis Anfang 2020. Parallel durchläuft die gesamte Mobilitätsbranche eine tiefgreifende Transformation. Auch Continental stehen fundamentale Veränderungen bevor. Bei allen Unsicherheiten sind wir der festen Überzeugung, dass Zukunftsgeschäft gleich nachhaltiges Geschäft ist.

Mit unserem ambitionierten Nachhaltigkeitsfahrplan gehen wir konsequent den Weg der Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Das ist für uns und für die gesamte Mobilitätsindustrie die entscheidende Messlatte. Wir haben heute noch nicht alle Lösungen, aber die Leitplanken für uns und unsere Partner sind gesetzt. Nachhaltigkeit ist bei Continental schon seit Langem einer der maßgeblichen Innovationstreiber. Wir gehen jedoch noch einen großen Schritt weiter und haben sie umfassend in unserer Konzernstrategie verankert. Mit unserem Fahrplan stellen wir die Weichen so konsequent auf Nachhaltigkeit wie bislang kaum ein anderes Unternehmen in der Zulieferbranche. Auf diese Weise erarbeiten wir uns zusätzliches, profitables Wachstum und Wettbewerbsvorteile.

Mit dem Programm „Carbon Neutral for Emission Free Vehicles“ untermauert Continental ihre starke Position im Wachstumsmarkt der emissionsfreien Mobilität. Die Initiative für klimaneutrale Fahrzeuge ist dabei nur einer der ersten Abschnitte des umfassenden Continental-Gesamtfahrplans für nachhaltiges Wirtschaften mit den Kurszielen 100 % Klimaneutralität, 100 % emissionsfreie Mobilität und Industrie, 100 % zirkuläres Wirtschaften und 100 % verantwortungsvolle Wertschöpfungsketten. Ihre Realisierung wird spätestens bis 2050 avisiert. Die zugehörigen Etappenziele sind bereits im System der langfristigen Vergütung von Vorstand und Führungskräften fest verankert.

Unsere Ambitionen sind zugleich Ausdruck innerer Haltung und vorausschauender Denkweise. Wir gehen die Transformation mit unserem hochmotivierten globalen Team an. Und in einem gemeinsamen Lernprozess mit Kunden, Investoren, Lieferanten, Politik, Zivilgesellschaft und innerhalb der Branchen diskutieren wir die wesentlichen Herausforderungen transparent, suchen nach den richtigen Wegen und entwickeln neue Märkte. Dabei setzen wir stets auf unsere vier Unternehmenswerte Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit.

Gemeinsam werden wir die Chancen nutzen, die sich durch Nachhaltigkeit eröffnen, und ein Gewinner der Transformation sein. Wir freuen uns, Sie auf diese Reise mitzunehmen. Und wir freuen uns auf Ihre Anregungen oder Fragen. Nun wünsche ich Ihnen im Namen des gesamten Vorstands und aller Mitarbeiter eine spannende und informative Lektüre.

Ariane Reinhart

Dr. Ariane Reinhart

Vorstand für Personal und Nachhaltigkeit

Berichtsprofil

Dies ist der zehnte Nachhaltigkeitsbericht von Continental. Er stellt sogleich unseren Fortschrittsbericht für den UN Global Compact („Communication on Progress“) dar.

Konzept der integrierten Nachhaltigkeitsberichterstattung

Continental veröffentlicht seit 2012 einen Nachhaltigkeitsbericht und seit 2018 eine zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung jeweils jährlich für das abgelaufene Geschäftsjahr. Das Hauptmedium unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt der integrierte Nachhaltigkeitsbericht dar. Dieser führt die Informationen aus zusammengefasster nichtfinanzieller Erklärung, Lagebericht, Konzernabschluss und anderen Quellen sowie ergänzende weitere Informationen in einem modularen Format zusammen.

Bilanzierungsrahmen und Berichtszeitraum

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich analog der Finanzberichterstattung auf alle vollkonsolidierten Gesellschaften des Konzerns (siehe Geschäftsbericht auf Seite 152). Der Bericht umfasst das Geschäftsjahr 2020 vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 und greift aktuelle Entwicklungen bis zum Redaktionsschluss am 16. April 2021 auf. Für die in diesem Bericht dargestellten Inhalte aus dem Geschäftsbericht war der Redaktionsschluss bereits am 2. März 2021.

Die Berichterstattung orientiert sich an GRI, UN Global Compact, SDGs, TCFD sowie SASB. Die entsprechenden Indizes sind ab Seite 109 zu finden.

Wesentliche Themen

Die wesentlichen Themen der Nachhaltigkeitsstrategie und damit auch der Berichterstattung wurden 2019 auf Basis einer Stakeholderbefragung mit über 1.700 Stakeholdern und weiterer Analysen identifiziert. Die untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Aggregation der Themen sowie die spezifische Abdeckung in den jeweiligen Berichterstattungsformaten.

Inhaltliche Abgrenzung der Berichterstattungsformate

Im Nachhaltigkeitsbericht stellen wir für jedes wesentliche Thema der Nachhaltigkeitsstrategie den Managementansatz sowie die Ergebnisse inklusive wesentlicher Leistungsindikatoren sowie weitere Kennzahlen und Beispiele dar. Die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB fokussiert hingegen ausschließlich auf die gesetzlich erforderlichen Angaben.

Neudarstellungen

Im Nachhaltigkeitsbericht 2020 haben keine Neudarstellungen stattgefunden.

Wesentliche Themen der Nachhaltigkeitsstrategie		Abdeckung der einzelnen Themen in der Berichterstattung			
		Nachhaltigkeitsbericht	Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht	Gesetzliche Berichterstattung	
				Lagebericht im Geschäftsbericht	Sonstiger Geschäftsbericht (außerhalb des Lageberichts)
1.	Klimaneutralität (zuvor: Klimaschutz)	X	X		
2.	Emissionsfreie Mobilität und Industrien (zuvor: saubere Mobilität)	X	X		
3.	Zirkuläres Wirtschaften	X	X		
4.	Verantwortungsvolle Wertschöpfungskette (zuvor: nachhaltige Lieferketten)	X	X		
5.	Gute Arbeitsbedingungen	X	X		
6.	Saubere und sichere Fabriken	X	X		
7.	Innovationen und Digitalisierung	X		X (Kapitel Forschung und Entwicklung)	
8.	Benchmark für Qualität (zuvor: Produktqualität)	X	X		
9.	Sichere Mobilität	X		X (Kapitel Forschung und Entwicklung)	
10.	Langfristige Wertschöpfung (zuvor: nachhaltige Profitabilität)	X		X (Kapitel Unternehmenssteuerung und Wirtschaftsbericht)	
11.	Nachhaltige Managementpraxis (zuvor: Unternehmensführung/Corporate Governance)	X	X		X (Corporate Governance)
12.	Gesellschaftliches Engagement	X			

Kennzeichnung des Texts und der Testierung

Wesentliche Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts wurden einer Prüfung durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer unterzogen. Die extern geprüften Inhalte sind gemäß nachfolgender Übersicht farbig hinterlegt. Die jeweils gültigen Bestätigungsvermerke sind in diesem Bericht ab Seite 120 zu finden.

Hinweis zur Verbesserung der Lesbarkeit des Texts

Aus Gründen der Sprachvereinfachung und der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht die maskuline grammatikalische Form verwendet. Sie schließt alle Geschlechter ein.

Bedeutung der farblichen Kennzeichnung und gültiger Bestätigungsvermerk

Kennzeichnung	Textinhalt	Gültiger Bestätigungsvermerk
Text bestätigt von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer	Inhalte aus dem Konzernabschluss und dem Lagebericht (außer der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung)	Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers über die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts
	Inhalte aus der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung
	Ausgewählte Kennzahlen des Nachhaltigkeitsberichts: CO ₂ -Emissionen Scope 3, Energieeinsatz, Wasserbedarf, Abfallaufkommen, Produktgewicht	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine unabhängige Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit von ausgewählten Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht
Text wurden keiner externen Betätigung unterzogen	Alle anderen als die oben genannten Inhalte	---

Über Continental Konzernstruktur

Quelle: Geschäftsbericht 2020 › Lagebericht › Unternehmensprofil › Konzernstruktur (ab S. 44)

Der Continental-Konzern umfasst drei Unternehmensbereiche mit 21 Geschäftseinheiten.

Organisationsstruktur

Der Continental-Konzern gliedert sich in die Unternehmensbereiche Automotive Technologies, Rubber Technologies und Powertrain Technologies. Diese umfassen fünf Geschäftsfelder mit insgesamt 21 Geschäftseinheiten (ab 1. Januar 2021). Produktanforderungen, Markttrends, Kundengruppen und Distributionskanäle bilden die Grundlage für die Zuordnung zu einem Geschäftsfeld bzw. zu einer Geschäftseinheit. Die Geschäftsfelder und Geschäftseinheiten haben eine durchgängige Geschäftsverantwortung einschließlich der Ergebnisverantwortung.

Das rechtlich verselbstständigte Geschäftsfeld Powertrain firmiert unter dem Namen Vitesco Technologies. Dies hat keine Auswirkung auf die Finanzberichterstattung über das Geschäftsfeld Powertrain innerhalb des Continental-Konzerns.

Geschäftsverantwortung

Die Gesamtverantwortung für die Geschäftsleitung trägt der Vorstand der Continental Aktiengesellschaft (AG). Die Geschäftsfelder sind mit jeweils einem Vorstandsmitglied vertreten.

Zur einheitlichen Ausrichtung der Geschäftspolitik ist im Unternehmensbereich Automotive Technologies ein Automotive Board mit dem Vorstandsvorsitzenden der Continental AG als Vorsitzendem etabliert.

Die Zentralbereiche der Continental AG werden – bis auf den Einkauf Konzern – durch den Vorstandsvorsitzenden, den Finanzvorstand und den Personalvorstand vertreten. Sie übernehmen die geschäftsfeldübergreifenden Funktionen für die Steuerung des Konzerns. Dazu gehören insbesondere die Bereiche Finanzen, Controlling, Compliance, Recht, IT, Human Relations, Sustainability sowie Qualität und Umwelt.

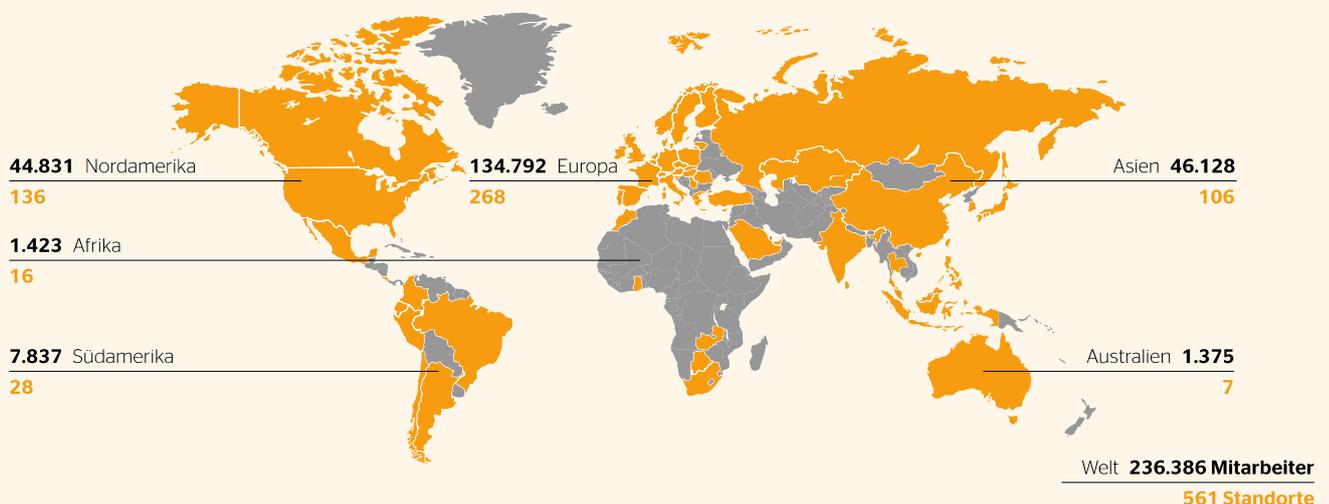
Gesellschaften und Standorte

Die Continental AG ist die Muttergesellschaft des Continental-Konzerns. Dieser umfasst neben der Continental AG 563 Gesellschaften einschließlich nicht beherrschter Unternehmen. Das Continental-Team besteht aus 236.386 Mitarbeitern an insgesamt 561 Standorten für Produktion, Forschung und Entwicklung sowie Verwaltung in 58 Ländern und Märkten. Hinzu kommen die Vertriebsstandorte mit 955 eigenen Reifenfachgeschäften und insgesamt rund 5.000 Franchisebetrieben sowie Betrieben mit Continental-Markenauftritt.

Kundenstruktur

Die Automobilhersteller bilden mit einem Anteil von 69 % am Konzernumsatz unseren bedeutendsten Kundenkreis. Entsprechend wesentlich ist diese Industrie für das Wachstum der Unternehmensbereiche Automotive Technologies und Powertrain Technologies. Im Unternehmensbereich Rubber Technologies dominiert im Geschäftsfeld Tires das Reifenersatzgeschäft mit dem Handel und den Endkunden. Im Geschäftsfeld ContiTech kommen wichtige Kunden sowohl aus der Automobilindustrie als auch aus anderen Schlüsselindustrien wie dem Schienenverkehr, dem Maschinen-, Anlagen- und Bergbau sowie aus dem Ersatzgeschäft.

561 Standorte in 58 Ländern und Märkten



Konzernstruktur im Überblick

Continental Group

Umsatz: 37,7 Mrd €; Mitarbeiter: 236.386

Automotive Technologies		Rubber Technologies		Powertrain Technologies
Umsatz: 15,3 Mrd € Mitarbeiter: 95.551		Umsatz: 15,6 Mrd € Mitarbeiter: 100.327		Umsatz: 7,0 Mrd € Mitarbeiter: 40.102
Autonomous Mobility and Safety	Vehicle Networking and Information	Tires	ContiTech	Powertrain
Umsatz: 7,5 Mrd € Mitarbeiter: 47.762	Umsatz: 7,9 Mrd € Mitarbeiter: 47.789	Umsatz: 10,2 Mrd € Mitarbeiter: 56.864	Umsatz: 5,6 Mrd € Mitarbeiter: 43.463	Umsatz: 7,0 Mrd € Mitarbeiter: 40.102

Automotive Technologies

Das **Geschäftsfeld Autonomous Mobility and Safety** entwickelt, produziert und integriert aktive und passive Sicherheitstechnologien und beherrscht die Fahrzeugdynamik. Das Produktportfolio reicht von elektronischen und hydraulischen Brems- und Fahrwerkregelsystemen über Sensoren, Fahrerassistenzsysteme, Airbageselektronik und -sensorik sowie elektronische Luftfedersysteme bis hin zu Reinigungssystemen für Windschutzscheiben und Scheinwerfer. Autonomous Mobility and Safety verfügt über eine hohe Systemkompetenz bei der Vernetzung einzelner Komponenten. So entstehen Produkte und Systemfunktionen entlang der Wirkungskette „SensePlanAct“. Sie machen das Fahren sicherer, komfortabler und ebnen den Weg zur autonomen Mobilität.

Das Geschäftsfeld gliedert sich in vier Geschäftseinheiten:

- › Advanced Driver Assistance Systems
- › Hydraulic Brake Systems
- › Passive Safety and Sensorics
- › Vehicle Dynamics

Das **Geschäftsfeld Vehicle Networking and Information** mit der Vision „Always On“ versteht das Fahrzeug der Zukunft als Partner, der die Insassen mit intelligenten und sicheren Lösungen unterstützt – nahtlos vernetzt, benutzerfreundlich, komfortabel und intelligent. Das Geschäftsfeld entwickelt und integriert Bausteine und End-to-End-Systeme für die vernetzte Mobilität, d. h. Architekturen, Hardware, Software und Services. Durch Lösungen für Vernetzung, Mensch-Maschine-Interaktion, Nutzererlebnis, High-Performance-Computing, digitale Dienste und Systemintegration für Pkw, Nutzfahrzeuge und Flotten sorgt Vehicle Networking and Information für stabile und sichere Konnektivität sowie einen reibungslosen Informationsfluss für die vernetzte Mobilität.

Das Geschäftsfeld gliedert sich in drei Geschäftseinheiten:

- › Commercial Vehicles and Services
- › Connected Car Networking
- › Human Machine Interface

Rubber Technologies

Das **Geschäftsfeld Tires** steht mit seinem Premiumportfolio im Pkw-, Lkw-, Bus-, Zweirad- und Spezialreifensegment für innovative Spitzenleistungen in der Reifentechnologie. Dienstleistungen für den Handel und das Flottenmanagement sowie digitale Reifenüberwachungs- und -managementsysteme bilden weitere Schwerpunkte. Ziel ist es, zur sicheren, wirtschaftlichen und nachhaltigen Mobilität beizutragen. Der Umsatz entfiel im Berichtsjahr zu 23 % auf das Geschäft mit den Fahrzeugherstellern und zu 77 % auf das Reifenersatzgeschäft.

Zum 1. Januar 2021 wurde die Organisationsstruktur des Geschäftsfelds Tires angepasst. Um mehr Kundennähe und -orientierung zu unterstützen und die Effizienz der Organisationen zu steigern, wurden das Pkw- und Lkw-Geschäft in einer übergreifenden Geschäftseinheit gebündelt. Das Geschäftsfeld Tires gliedert sich nun in fünf Geschäftseinheiten:

- › Original Equipment
- › Replacement APAC (Asien und Pazifik-Region)
- › Replacement EMEA (Europa, Mittlerer Osten und Afrika)
- › Replacement The Americas (Nord-, Mittel- und Südamerika)
- › Specialty Tires

Das **Geschäftsfeld ContiTech** fokussiert sich auf „Smart & Sustainable Solutions Beyond Rubber“ und entwickelt digitale und intelligente Lösungen für Zukunftsbranchen. ContiTech nutzt dabei das langjährige Industrie- und Materialverständnis zur Erschließung neuer Geschäftsmöglichkeiten, indem es verschiedene Materialien mit elektronischen Komponenten und individuellen Dienstleistungen kombiniert. Die von ContiTech entwickelten Produkte, Systeme und Lösungen kommen sowohl in der Automobilindustrie als auch im Schienenverkehr, im Maschinen- und Anlagenbau, im Bergbau, in der Agrarindustrie sowie in weiteren zukunftssträchtigen Industrien zum Einsatz. Im Berichtsjahr entfiel der Umsatz zu 48 % auf das Geschäft mit den Automobilherstellern und zu 52 % auf das Geschäft mit anderen Industrien sowie auf das automobiler Ersatzgeschäft.

Zum 1. Januar 2021 wurden die Geschäftseinheiten Air Spring Systems und Vibration Control zur Geschäftseinheit Advanced Dynamics Solutions zusammengeführt. Das Geschäftsfeld umfasst nun sechs Geschäftseinheiten:

- › Advanced Dynamics Solutions
- › Conveying Solutions
- › Industrial Fluid Solutions
- › Mobile Fluid Systems
- › Power Transmission Group
- › Surface Solutions

Powertrain Technologies

Das **Geschäftsfeld Powertrain** bündelt umfassendes Know-how im Bereich Antriebstechnik für Fahrzeuge aller Art. Powertrain hat das Ziel, innovative und effiziente Technologien für die Elektrifizierung aller Fahrzeuge zu entwickeln. Das Portfolio umfasst Antriebslösungen für die 48-Volt-Elektrifizierung, Elektromotoren sowie Leistungselektronik für hybridangetriebene und rein batterieelektrische Fahrzeuge. Darüber hinaus entwickelt und produziert Powertrain Hochvoltboxen, elektronische Steuerungen, Sensoren, Aktuatoren, Turbolader, Hydraulikkomponenten und Pumpen sowie Lösungen zur Abgasnachbehandlung.

Das Geschäftsfeld beinhaltet drei Geschäftseinheiten:

- › Electronic Controls
- › Electrification Technology
- › Sensing and Actuation

Global vernetzte Wertschöpfung

Forschung und Entwicklung (F&E) erfolgte im Berichtsjahr an 88 Standorten. Sie liegen vorwiegend in Kundennähe, um flexibel auf unterschiedliche Anforderungen und regionale Marktbedingungen reagieren zu können. Dies gilt vor allem für Projekte der Unterneh-

mensbereiche Automotive Technologies und Powertrain Technologies sowie des Geschäftsfelds ContiTech. Die grundsätzlichen Produktanforderungen für Reifen sind weltweit ähnlich. Sie werden entsprechend den jeweiligen Marktanforderungen angepasst. Vor diesem Hintergrund ist F&E im Geschäftsfeld Tires weitgehend zentral strukturiert. Continental investiert in der Regel jährlich 7% bis 8% vom Umsatz in F&E. Weitere Erläuterungen dazu finden Sie im Kapitel Forschung und Entwicklung.

Continental verarbeitet eine Vielfalt an Rohstoffen und Vorprodukten. Das Einkaufsvolumen im Berichtsjahr lag bei insgesamt 24,4 Mrd €, wovon etwa 16,7 Mrd € auf Produktionsmaterialien entfielen. Automotive Technologies und Powertrain Technologies setzen 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. 45% des Einkaufsvolumens für Produktionsmaterial ausmachen. Knapp ein Viertel entfällt auf mechanische Komponenten. Für Rubber Technologies sind Naturkautschuke und öl-basierte Chemikalien, wie synthetische Kautschuke und Ruße, wichtige Rohstoffe. Deren Einkaufsvolumen beläuft sich zusammen auf rund ein Sechstel des Gesamtvolumens für Produktionsmaterial. Weitere Erläuterungen dazu finden Sie im Kapitel Wirtschaftsbericht im Abschnitt Entwicklung der Rohstoffmärkte.

Produktion und Vertrieb der Unternehmensbereiche Automotive Technologies und Powertrain Technologies sowie des Geschäftsfelds ContiTech sind regional organisiert. Die Reifenproduktion, bei der Skaleneffekte bedeutend sind, ist mit großen Standorten u. a. in den drei hinsichtlich Produktion und Fahrzeugbestand dominierenden Automobilmärkten Europa, USA und China vertreten. Niedrige Produktionskosten, gekoppelt mit großen Volumina und Kundennähe oder mit regional hoher Wachstumsdynamik, sind wesentliche Erfolgsfaktoren. Der Reifenvertrieb erfolgt weltweit über unser Händlernetz mit Reifenfach- und Franchisebetrieben sowie über den Reifenhandel allgemein.

Global vernetzte Wertschöpfung im Überblick

F&E	Einkauf	Produktion	Vertrieb
Innovativ 3,4 Mrd € Aufwand	Vielfältig 24,4 Mrd € Volumen	Weltweit 246 Standorte	Vor Ort 37,7 Mrd € Umsatz

Aktionärsstruktur

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > An unsere Aktionäre > Corporate Governance > Continental-Aktie und -Anleihen (S. 10); ergänzt um Daten aus der Investorenpräsentation 2020 (Fact Book) (S. 183)

Hinweis: Dieser Text wurde gekürzt.

Streubesitz unverändert bei 54,0 %

Der Streubesitz (Free Float) nach der Definition der Deutsche Börse AG lag zum Jahresende 2020 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 Anteil an der Continental AG von 49,9 % auf 46,0 % reduzierte.

Streubesitzanteil in den USA erneut gestiegen

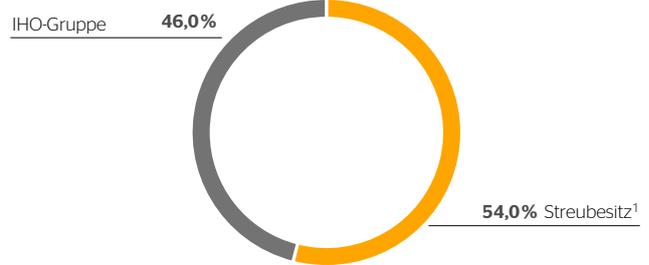
Zum Jahresende ermittelten wir wieder durch eine so genannte Shareholder Identification (SID) die Verteilung des Streubesitzes der Continental-Aktien. Von den 108,0 Mio Aktien im Streubesitz konnten 97,7 Mio Anteilsscheine, die in Form von Aktien oder in den USA auch als American Depositary Receipts (ADRs) gehalten werden, über 700 institutionelle Investoren in 48 Ländern zugeordnet werden. Die Identifikationsquote lag bei 90,7 % (Vj. 85,5 %).

Der identifizierte Anteilsbesitz von Continental-Aktien innerhalb Europas lag gemäß der SID mit 52,5 % leicht über dem Vorjahreswert (Vj. 51,1 %). Der dabei identifizierte Anteilsbesitz institutioneller Anleger aus dem Vereinigten Königreich und Irland erhöhte sich auf 29,7 % (Vj. 25,3 %). Der identifizierte Anteilsbesitz deutscher institutioneller Investoren stieg im Berichtsjahr auf 9,3 % (Vj. 6,6 %). Skandinavische Investoren verfügten Ende 2020 über 4,1 % der Continental-Aktien (Vj. 4,4 %). Der Anteilsbesitz französischer institutioneller Investoren zeigte mit 3,4 % ebenso nur geringe Veränderungen (Vj. 3,1 %). Der Anteilsbesitz institutioneller Investoren in den übrigen europäischen Ländern lag bei 6,0 % (Vj. 5,7 %).

In den USA und Kanada hielten institutionelle Investoren Ende Dezember 2020 insgesamt 34,5 % (Vj. 29,3 %) des Streubesitzes in Form von Aktien oder ADRs.

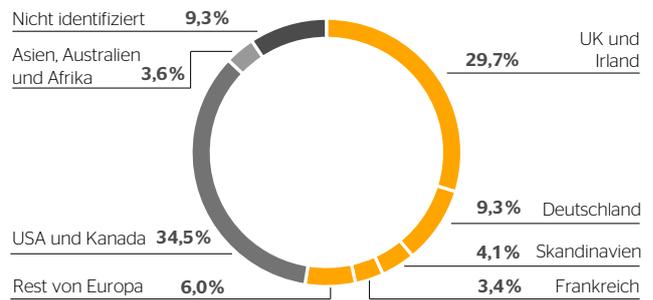
Der identifizierte Anteilsbesitz institutioneller Investoren in Asien, Australien und Afrika lag Ende 2020 stabil bei 3,6 %.

Aktionärsstruktur zum 31.12.2020



¹ Lt. Definition der Deutsche 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 31.12.2020 (90,7% identifiziert)



Konzernstrategie

Quelle: Geschäftsbericht 2020 › Lagebericht › Unternehmensprofil › Konzernstrategie (ab S. 47)

Neu auf den Wandel in der Mobilitätsindustrie ausgerichtete Strategie.

Der Wandel in der Mobilitätsindustrie eröffnet viele Chancen. Um diese zu nutzen, hat Continental im Berichtsjahr eine neu ausgerichtete Strategie verabschiedet. Sie basiert auf drei Eckpfeilern:

- › Stärkung der operativen Leistungsfähigkeit
- › Differenzierung des Portfolios
- › konsequentes Nutzen von Chancen

1. Stärkung der operativen Leistungsfähigkeit

Durch die Stärkung unserer operativen Leistung sichern wir unsere Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit. Unsere Kostenstruktur richten wir an den weltweiten Marktbedingungen aus. Maßnahmen dafür haben wir bereits im September 2019 und mit unserem Strukturprogramm „Transformation 2019–2029“ eingeleitet.

Neben der Anpassung unserer Kostenstruktur wollen wir unsere Produktivität kontinuierlich verbessern. Beispielsweise durch die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung in unserem Produktionsumfeld. In unseren Werken arbeiten unsere Kollegen bereits heute mit mehr als 2.000 kollaborativen Robotern Hand in Hand. Dazu zählen auch autonome, fahrerlose Transportsysteme.

2. Differenzierung des Portfolios

Unser Produktportfolio werden wir zukünftig gezielter differenzieren. Wir konzentrieren uns auf zwei Schwerpunkte. Der „Fokus Wachstum“ zielt vor allem auf eine starke Position in dynamisch wachsenden und innovativen Feldern ab. Der „Fokus Ertrag“ umfasst den Bereich der gesättigten, stabil, aber nur gering wachsenden Märkte.

Überproportionales Wachstum sehen wir im vernetzten, assistierten und autonomen Fahren sowie in neuen Fahrzeugarchitekturen. In den Geschäftsfeldern Tires und ContiTech liegen unsere Chancen in wachstumsstarken Regionen sowie digitalen Lösungen und Dienstleistungen, beispielsweise für Flotten- und Industriekunden.

Unser umfassendes Know-how im Bereich Software verschafft uns einen großen Wettbewerbsvorteil. Die Software macht künftig den Unterschied. Entscheidend sind hierfür beispielsweise Hochleistungsrechner, die jeweils Fahrzeugfunktionen aus den Bereichen Sicherheit, Assistenz, Vernetzung und Unterhaltung bündeln. So liefert Continental als erster Automobilzulieferer überhaupt für die ID-Baureihe von Volkswagen einen solchen Zentralrechner. Der Grad der Vernetzung, die Sicherheit und der Komfort sind die Themen zukünftiger Mobilität – unabhängig davon, wie ein Fahrzeug angetrieben wird.

Die Wachstumsträger sind Produkte und Systeme für assistiertes und autonomes Fahren, Dienstleistungen für Automobilhersteller, End- und Flottenkunden sowie Architektur-, Vernetzungs- und Softwarelösungen.

Beim Fokus auf Ertrag handelt es sich um profitable Produktbereiche mit solider Wettbewerbsposition in Märkten mit hohen Reifegraden. Dazu zählen beispielsweise Sicherheitslösungen, Anzeige- und Bediensysteme, Oberflächenmaterialien sowie das Reifengeschäft in Europa. Unser Wachstum wird hier nur leicht über dem Marktwachstum liegen. Im Vordergrund stehen die Erhaltung der Profitabilität sowie die Generierung ausreichender Mittel. Diese nutzen wir zum wettbewerbsfähigen und auf Markt- sowie Technologieführerschaft ausgerichteten Ausbau der Wachstumsfelder, die ihr ambitioniertes Wachstum noch nicht vollständig selbst finanzieren können.

Die Portfoliostrategie umfasst auch mögliche Zu- und Verkäufe sowie Partnerschaften. Wir werden die Geschäftseinheiten mit dem „Fokus Ertrag“ regelmäßig daraufhin überprüfen, ob sie bei Continental bestmöglichen Wert schaffen können. Wir überprüfen zudem, wie der Ertrag erhöht werden kann. Veräußerungen sind ebenfalls eine Option, allerdings nur nach sorgfältiger Erwägung potenziell nachteiliger Auswirkungen auf unsere Synergiepotenziale. Teil dieser systematischen Betrachtung ist die geplante Abspaltung von Vitesco Technologies im Jahr 2021. Unsere internen Abläufe sind dafür umgestellt und die notwendigen organisatorischen Voraussetzungen geschaffen.



Stärkung der operativen Leistungsfähigkeit

- › Anpassung der Kostenstruktur
- › Realisierung von Produktivitäts- und Qualitätsverbesserungen



Differenzierung des Portfolios

- › Überproportionales Wachstum in „Fokus Wachstum“-Geschäften
- › Barmittel und Margensteigerung in „Fokus Ertrag“-Geschäften



Konsequentes Nutzen von Chancen

- › Nachhaltigkeit leben
- › Gewinnermentalität sowie Transparenz und Eigenverantwortung ausbauen

3. Konsequentes Nutzen von Chancen

Der dritte Eckpfeiler unserer Strategie betrifft das konsequente Nutzen von Chancen. Dafür haben wir durch unsere Unternehmenskultur basierend auf unseren vier Werten Vertrauen, Verbundenheit, Freiheit und Gewinnermentalität bereits die Grundlage geschaffen. Nun gilt es, die Gewinnermentalität weiter zu stärken, um Marktchancen noch schneller in Ertrag umzusetzen. Wir treffen klare und transparente Entscheidungen, um differenziert entsprechend unseren Fokusfeldern zu agieren. Unser Ziel ist es, ein Gewinner der Transformation der Industrien zu sein und Wert für alle Stakeholder zu schaffen.

Ende 2020 haben wir unsere Weichen so konsequent auf Nachhaltigkeit gestellt wie bisher kaum ein anderes Unternehmen in der Zulieferbranche. Ab 2022 werden wir unser weltweites Geschäft mit Fahrzeugen ohne Antriebsemissionen komplett klimaneutral stellen. Bis spätestens 2050 wollen wir insgesamt 100% Klimaneutralität, 100% emissionsfreie Mobilität und Industrie, 100% zirkuläres Wirtschaften und 100% verantwortungsvolle Wertschöpfungsketten erreichen. Damit werden wir die Zukunft der nachhaltigen Mobilität entscheidend prägen.

Für den Konzern und die einzelnen Unternehmensbereiche (ohne Powertrain Technologies) bedeutet das Folgendes: Auf Konzernebene streben wir mittelfristig ein durchschnittliches organisches Wachstum von rund 5% bis 8% pro Jahr sowie eine bereinigte EBIT-Marge zwischen rund 8% und 11% an. Die Rendite auf das eingesetzte Kapital soll rund 15% bis 20% und die Cash Conversion Ratio mehr als 70% betragen.

Der Unternehmensbereich Automotive Technologies konzentriert sich auf die weltweit steigenden Bedürfnisse nach noch sicherer, vernetzter und komfortabler Mobilität. Dafür liefern wir die technologische Basis. Das sind vor allem integrierte Fahrzeugarchitekturen und immer umfassendere Computerprogramme zur Steuerung der Mobilitätssysteme. Dazu gehören beispielsweise unsere Hochleistungsrechner sowie Produkte und Systeme für assistiertes und automatisiertes Fahren. Im Bereich Anzeige- und Bediensysteme sowie Sicherheitsanwendungen wie Brems- und Rückhaltesysteme befinden wir uns ebenfalls in führenden Marktpositionen.

Insgesamt erwarten wir für Automotive Technologies, d.h. für die Geschäftsfelder Autonomous Mobility and Safety sowie Vehicle Networking and Information, mittelfristig ein jährliches organisches Wachstum von durchschnittlich rund 7% bis 11%. Voraussetzung dafür ist, dass das prognostizierte durchschnittliche Marktwach-

tum von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen von jährlich zwischen rund 5% und 7% eintritt. Wir übertreffen es demnach mittelfristig um jährlich rund 2 bis 4 Prozentpunkte. Die bereinigte EBIT-Marge soll rund 6% bis 8% und die Kapitalrendite mehr als 15% betragen.

Im Unternehmensbereich Rubber Technologies konzentriert sich das Geschäftsfeld Tires darauf, seine Stellung unter den Top-Reifenherstellern weltweit weiter auszubauen. Insbesondere in den Wachstumsmärkten Asien und Nordamerika wollen wir unseren Marktanteil steigern. Im Pkw-Reifenbereich soll das weltweite Geschäft mit Reifen für die Elektromobilität sowie den Ultra-High-Performance-Reifen gezielt weiter ausgebaut werden. Weiteres Wachstum sehen wir bei Lkw- und Busreifen sowie im Bereich Spezialreifen.

Ambitionierte Ziele verfolgen wir im Bereich Nachhaltigkeit. Bis 2030 wollen wir uns zum fortschrittlichsten Hersteller der Reifenindustrie entwickeln. Klimaschutz, emissionsarme Mobilität, zirkuläres Wirtschaften und nachhaltige Lieferketten stehen dabei im Vordergrund. Beispielsweise sollen unsere Reifen bis 2050 aus 100% nachhaltig erzeugten Materialien bestehen.

Für den Reifenmarkt wird von einem mittelfristigen Wachstum in Höhe von rund 3% bis 4%, bezogen auf die Produktion von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen, den Ersatzreifenmarkt sowie die Lkw-Reifen-Fertigung, ausgegangen. Auf dieser Grundlage rechnen wir damit, jährlich rund 4% bis 5% Wachstum zu erzielen. Mittelfristig wollen wir im Reifenbereich eine bereinigte EBIT-Marge von rund 12% bis 16% und eine Kapitalrendite von mehr als 20% erreichen.

Das Geschäftsfeld ContiTech treibt seinen seit 2017 eingeschlagenen Weg in Richtung „Smart & Sustainable Solutions Beyond Rubber“ voran. Mit dem Teil des Produktportfolios, der auf Wachstumsmärkte fokussiert ist, wollen wir rund 3 Prozentpunkte schneller als der Markt wachsen. Potenzial dafür ergibt sich vor allem aus dem steigenden Bedarf an digitalen und intelligenten Lösungen. ContiTech nutzt dabei das langjährige und umfassende Industrie- und Materialverständnis. Wir kombinieren verschiedene Materialien mit elektronischen Komponenten und individuellen Dienstleistungen. Im Portfolio mit dem Fokus auf Ertrag befinden sich u.a. Anwendungen für Pkw, den Schienenverkehr, die Druckindustrie und den Bergbau. Für ContiTech insgesamt rechnen wir mittelfristig mit einem Wachstum, das 1 Prozentpunkt über dem prognostizierten Marktwachstum von rund 2% bis 3% liegen wird, und streben eine bereinigte EBIT-Marge von rund 9% bis 11% an. Die Rendite auf das eingesetzte Kapital soll mehr als 20% betragen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung (S. 54)

Hinweis: Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

Nachhaltigkeitsambition von Continental

Im Geschäftsjahr 2020 hat der Vorstand eine neue Nachhaltigkeitsambition verabschiedet, um den Transformationsprozess des Unternehmens im Bereich Nachhaltigkeit voranzutreiben. Für die vier Fokusfelder der Nachhaltigkeit bekennen wir uns zu visionären und starken Ambitionen, die wir spätestens bis 2050 und gemeinsam mit unseren Partnern entlang der Wertschöpfungskette erreichen wollen. Die Ambitionen sind in den folgenden Abschnitten zu den Themenfeldern „Klimaneutralität“, „emissionsfreie Mobilität und Industrien“, „zirkuläres Wirtschaften“ und „verantwortungsvolle Wertschöpfungskette“ dargestellt. Die vollständige Nachhaltigkeitsambition von Continental finden Sie auch unter www.continental-nachhaltigkeit.de/downloads. Die Nachhaltigkeitsambition setzt auf bestehende Programme und Prozesse auf und ergänzt und entwickelt sie sukzessive weiter.

Steuerung von Nachhaltigkeit

Das Vorstandsmitglied für Personal und Nachhaltigkeit fungiert als Chief Sustainability Officer (CSO). Die Unternehmensfunktion Nachhaltigkeit im Ressort des CSO ist für das Nachhaltigkeitsmanagement inklusive Steuerung eines bereichsübergreifenden Komitees verantwortlich. Spezielle Koordinatoren in den Unternehmensbereichen bzw. Geschäftsfeldern ergänzen die Nachhaltigkeitsorganisation. Darüber hinaus existieren in diesen Organisationseinheiten zum Teil eigene bereichsübergreifende Nachhaltigkeitsgremien.

Bereits im Geschäftsjahr 2019 hat Continental eine sogenannte Sustainability Scorecard auf Konzernebene eingeführt, um Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit zu messen. Die Scorecard definiert die derzeitigen wesentlichen Kernleistungsindikatoren für einzelne Nachhaltigkeitsthemenfelder und stellt die formale Grundlage für die Integration von Nachhaltigkeit in weitere Unternehmensprozesse dar. So wurden im Geschäftsjahr 2020 beispielsweise Kernleistungsindikatoren aus dem Bereich Nachhaltigkeit in die langfristigen Vergütungskomponenten (Long Term Incentive Plan, LTI) von Konzernvorstand und weltweiten Führungskräften integriert. Weitere Informationen dazu finden Sie im Vergütungsbericht.

Steuerung von Nachhaltigkeit im Continental-Konzern



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, gegebenenfalls die unterschiedlichen Standpunkte zu diskutieren und voneinander zu lernen. Zu den beispielhaft zu nennenden Kanälen gehören:

- › Kunden, z. B. über den Vertrieb bzw. das 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 durchgeführt, an der sich mehr als 1.700 Stakeholder über alle Gruppierungen hinweg beteiligt haben. Diese Ergebnisse, weitere Analysen und stetig neue Impulse werden kontinuierlich in den Prozess zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Berichterstattung eingearbeitet.



100%

EMISSIONSFREIE MOBILITÄT UND INDUSTRIE



Entwicklung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemenfelder

Emissionsfreie Mobilität und Industrien

Managementansatz

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung (S. 55)

Hinweis: Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

Unsere Ambition

In unserer Nachhaltigkeitsambition ist festgelegt, dass wir eine 100 % emissionsfreie Mobilität und Industrie anstreben – spätestens bis 2050 und gemeinsam mit unseren Partnern entlang der Wertschöpfungskette. Emissionsfrei bezieht sich dabei auf null Emissionen von beispielsweise Treibhausgasen oder Stickoxiden (NO_x). Es bezieht sich nicht auf harmlose Emissionen wie Wasserdampf, ungiftige, biologisch abbaubare Partikelemissionen oder minimale Geräuschemissionen.

Konzept

Die Transformation zu emissionsfreier Mobilität und emissionsfreien Industrien gestaltet Continental mit technologischen Lösungen. Dabei setzen wir sowohl auf Produktneuentwicklungen als auch auf die Weiterentwicklung des bestehenden Produktportfolios. Im Bereich der emissionsfreien Mobilität gehören dazu beispielsweise elektrifizierte Antriebe, Leichtbaulösungen, Lösungen für das automatisierte Fahren, neue Verkehrskonzepte und rollwiderstandsoptimierte Reifen.

Weitere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel Konzernstrategie, im Kapitel Forschung und Entwicklung sowie im Risiko- und Chancenbericht.

Konzernprogramm: CO₂-neutrale Fahrzeuge ohne Antriebsemissionen

Continental hat sich zum Ziel gesetzt, ab 2022 das weltweite Geschäft für emissionsfreie Fahrzeuge klimaneutral zu stellen und hierfür das Konzernprogramm „CO₂-neutrale Fahrzeuge ohne Antriebsemissionen“ initiiert.

Unter emissionsfreie Fahrzeuge fallen insbesondere Elektroautos, aber auch weitere Fahrzeuge z. B. mit Wasserstoff-Brennstoffzellenantrieb oder Straßenbahnen.

Bei der Neutralisierung wird die gesamte Wertschöpfungskette einbezogen, das heißt es werden neben der eigenen Produktion auch die vorgelagerten Prozesse sowie die Verwertung von Produkten nach Nutzungsende klimaneutral gestellt. Die Neutralisierung der CO₂-Emissionen soll durch den Einkauf von Zertifikaten für sogenannte negative Emissionen in Höhe des CO₂-Ausstoßes und in Zusammenarbeit mit ausgewählten externen Partnern erfolgen. Es

Ergebnis des Konzepts

Als Kernleistungsindikator für die Umsetzung unseres Konzepts im Themenfeld „emissionsfreie Mobilität und Industrien“ betrachten wir unser „zuordenbares Geschäft mit Fahrzeugen ohne Antriebsemissionen“. Der im Geschäftsjahr 2020 neu eingeführte Kernleistungsindikator ist Ausdruck des Paradigmenwechsels von effizienterer Mobilität zu emissionsfreier Mobilität und umfasste 0,83 Mrd € des Konzernumsatzes. Er bezieht sich auf das Geschäft mit Fahrzeugen ohne Antriebsemissionen, das beispielsweise über den Fahrzeughersteller, die Fahrzeugplattform oder die Produktspezifikation eindeutig zugeordnet werden kann. Darüber hinaus gibt es Geschäftsaktivitäten, die nicht eindeutig emissionsfreien Fahrzeugen zugeordnet werden können und daher nicht berichtet werden. Dies umfasst derzeit beispielsweise im wesentlichen Umfang das Ersatzmarktgeschäft. Der neue Kernleistungsindikator löst den vorherigen Kernleistungsindikator „Anteil von Produkten, die nachweislich zu Energieeffizienz oder zur Reduktion von Schadstoff- oder Kohlendioxidemissionen beitragen“ ab.

Kernleistungsindikator emissionsfreie Mobilität und Industrien

	2020	2019
Zuordenbares Geschäft mit Fahrzeugen ohne Antriebsemissionen in Mrd € ^{1,2}	0,83	n.a.

1 Definition: Das zuordenbare Geschäft mit Fahrzeugen ohne Antriebsemissionen misst sowohl das reine Geschäft als auch das anteilige Geschäft, z. B. im Falle von kombinierten Fahrzeugplattformen. Die Zahl enthält das gesamte Geschäft mit Produkten für Fahrzeuge, die Güter und Menschen transportieren.

2 Zur Berechnung wurde auch auf externe Datenquellen und interne Planungsdaten zurückgegriffen. Im Geschäft der Reifen-Handelsorganisation (z. B. Vergölst) und mit Autohändlern findet keine Zuordnung auf Einzelkundenebene statt.

kommt insbesondere das Pflanzen von Bäumen infrage sowie die Wiederherstellung von Ökosystemen – beispielsweise durch Wiederaufforstung. Diese und andere Neutralisierungswege werden aktuell von Continental überprüft.

Unser Programm „Klimaneutralität des zuordenbaren Geschäfts mit Fahrzeugen ohne Antriebsemissionen“ ist Baustein des Continental-Gesamtfahrplans für nachhaltiges Wirtschaften, der unter anderem die Kursziele 100 % Klimaneutralität und 100 % emissionsfreie Mobilität und Industrien bis spätestens 2050 vorsieht. Unser Programm ermöglicht die angestrebte Klimaneutralität bereits ab 2022 für emissionsfreie Fahrzeuge. Mit dem Programm stärkt Continental nicht nur ihre Vorreiterposition im Zukunftsmarkt der emissionsfreien Mobilität, sondern erwartet auch ein überdurchschnittliches Wachstum.

Im Fokus

Produktbeispiele aus den Unternehmensbereichen und Geschäftsfeldern

Tires

Rollwiderstandsoptimierte Reifen

Die Reifen eines Autos bieten den einzigen Kontakt zur Fahrbahn. Sie sorgen für sicheres Fahrverhalten, sind aber auch maßgeblich am Energieverbrauch beteiligt. Entscheidend für die Energieeffizienz eines Reifens – und damit den Energieverbrauch des Fahrzeugs – ist der Rollwiderstand. Dies gilt sowohl für Reifen von E-Autos als auch für Reifen, die an Autos mit Hybrid- oder Verbrennungsmotor montiert werden. Continental entwickelt verschiedene Gummimischungen, die den Rollwiderstand der Reifen optimieren. Zum Beispiel haben wir die Gummimischung Green Chili 2.0 entwickelt, durch die weniger Reibung beim Kontakt zur Straße erzeugt wird. Der Reifen nimmt weniger Energie auf, wodurch der Rollwiderstand verringert wird. Darüber hinaus wird mit der Green-Chili-2.0-Technologie ein optimiertes Anpassungsverhalten des Reifens an die Fahrbahnoberfläche erreicht. Weniger Schlupf führt zu weniger Reifenabrieb auf trockener und nasser Fahrbahn.

Dadurch erhöht sich die Laufleistung. Neue Bestandteile der Gummimischung Green Chili 2.0 verbessern außerdem den Grip bei Trockenheit und Nässe.

Continental hat bereits 2012 den ersten speziell auf E-Fahrzeuge ausgelegten Reifen vorgestellt. In den Folgejahren hat der Premiumreifenhersteller einen Großteil seiner Produktpalette so weiterentwickelt, dass er heute schon die hohen Anforderungen von E-Fahrzeugen und Hybriden erfüllt und gleichzeitig dazu beiträgt, die Emissionen von Verbrennerfahrzeugen zu senken.

ContiTech

Klimafreundliches Thermomanagement erhöht die Reichweite von Elektro- und Hybridfahrzeugen

Unsere Leitungen und Schläuche spielen beim Thema Thermomanagement eine große Rolle. Der Grund dafür liegt an den Batterien von Elektrofahrzeugen, die am effizientesten bei Temperaturen zwischen 20 und 40 Grad Celsius arbeiten. Abseits dieses Temperaturspektrums sinkt der Aktionsradius des Fahrzeuges signifikant. Deshalb müssen die Batterien abhängig von der Außentemperatur gekühlt oder beheizt werden. Unsere Schläuche und Leitungen kühlen beispielsweise die Batterien oder die hochsensible Leistungselektronik und sorgen somit für eine optimierte Reichweite von batteriegetriebenen Fahrzeugen. Diese wird zusätzlich erhöht, indem die optimale Zusammenstellung verschiedener Materialien Gewicht und Energie spart. Auch Nachhaltigkeit steht im Fokus unseres Handelns: Die Nutzung des derzeit klimafreundlichsten Kältemittels R744 ist hocheffizient und sorgt für eine klimafreundliche Temperaturregulierung.

Für die zukunftsfähigen Leitungen und Schläuche haben wir unsere Kunststoffkompetenz weltweit ausgebaut, um für diese Zukunftsbranche mit einem flexiblen Materialmix bestmöglich aufgestellt zu sein.

Powertrain

Reduzierte Emissionen in Hochvolt-Hybridfahrzeugen

Auf dem Weg hin zu einer rein elektrischen Mobilität ohne Antriebsemissionen werden intelligente Technologien benötigt, um die CO₂-Emissionen bei konventionellen oder elektrifizierten Verbrennerfahrzeugen, sogenannten Hybriden, weiter zu reduzieren. Das elektrische Katalysatorheizen, das Kaltstartemissionen reduziert und das wir nun auch in Hochvolt-Hybridfahrzeugen verfügbar gemacht haben, ist ein aktuelles Beispiel. Durch einen neuen DC/DC-Wandler können die Heizescheiben des elektrisch beheizbaren Katalysators EMICAT nun auch in Hochvoltfahrzeugen mit Strom versorgt werden. Denn die volle Wirkung eines Katalysators stellt sich erst dann ein, wenn der Motor auf Betriebstemperatur und die Abgastemperatur dementsprechend hoch ist. Der E-Katalysator ermöglicht im Realbetrieb niedrigste Schadstoffemissionen in entscheidenden Situationen, nämlich dann, wenn der Verbrennungsmotor wieder anspringt. Hybridfahrzeuge nutzen ihr CO₂-Einsparpotenzial dadurch aus, dass bei ausgeschaltetem Verbrennungsmotor so oft wie möglich elektrisch und damit ohne CO₂-Ausstoß gefahren wird. Dadurch entstehen längere Betriebspausen beim Verbrennungsmotor, in denen der Motor abkühlt. Wird er wieder gestartet, so ist auch der Abgasstrom zunächst kalt – unter Umständen zu kalt, um im Katalysator Schadgase umzuwandeln. Hier setzt unsere Systemlösung aus Heizescheibe und DC/DC-Wandler an und ermöglicht damit CO₂-Effizienz und niedrige Kaltstartemissionen.

Automotive Technologies

Tracking von Kraftstoffverbräuchen

Auch Technologien zur Reduktion des Kraftstoffverbrauchs tragen dazu bei, CO₂-Emissionen zu vermindern, und leisten somit ebenfalls einen wichtigen Beitrag auf dem Weg zum emissionsfreien Fahren. Mithilfe von ZFuel von Zonar Systems ist es möglich, den Kraftstoffverbrauch von Lastkraftwagen und damit den Ausstoß von CO₂-Emissionen effizient zu überwachen. Dabei werden die Hauptmerkmale, die einen direkten Einfluss auf den Kraftstoffverbrauch haben, wie das Beschleunigungs- und Schaltverhalten des Lkw-Fahrers, nachverfolgt, ausgewertet und an Fahrer und Flottenbetreiber übermittelt. Durch den Einsatz von ZFuel lässt sich der Kraftstoffverbrauch um bis zu 35 % reduzieren. Allein in den USA sind 7,8 Mio Lastkraftwagen und Schwerlastkraftwagen registriert.



100%

**KLIMANEUTRALITÄT
ENTLANG DER GESAMTEN
WERTSCHÖPFUNGSKETTE**



Klimaneutralität

Managementansatz

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung (S. 55)

Unsere Ambition

In unserer Nachhaltigkeitsambition ist festgelegt, dass wir vollständig, d. h. 100 %, klimaneutral entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette werden wollen. Dies gilt für Produkte, operative Prozesse und die Lieferkette – spätestens bis 2050 und gemeinsam mit unseren Partnern entlang der Wertschöpfungskette.

Konzept

Die Transformation zur Klimaneutralität soll in vier Schritten und insbesondere durch den Einsatz erneuerbarer Energien, die Entwicklung neuer Technologien und Effizienzsteigerungen erreicht werden:

- > seit 2020: null Emissionen aus dem externen Strombezug in der weltweiten Produktion durch komplette Umstellung auf erneuerbare Energien, u. a. durch spezielle Stromlieferverträge (Power Purchase Agreements) und den Kauf sogenannter Herkunftsnachweise
- > ab 2022: Klimaneutralität des zuordenbaren Geschäfts mit Fahrzeugen ohne Antriebsemissionen
- > Konzernziel bis 2040: Klimaneutralität der gesamten eigenen Produktionsprozesse
- > Konzernziel bis 2050: Klimaneutralität der gesamten Wertschöpfungskette

Die Ziele wurden von der Science Based Target initiative (SBTi) validiert. Methodenbedingt wurden hierbei für die Ziele für die Jahre 2040 und 2050 die linearen Ableitungen für 2030 als konform mit dem Pariser Klimaabkommen bestätigt.

Ergebnis des Konzepts

Als Kernleistungsindikator für die Umsetzung unseres Konzepts im Themenfeld „Klimaneutralität“ betrachten wir die eigenen CO₂-Emissionen gemäß Scope 1 und 2 des Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Diese beinhalten die direkten CO₂-Emissionen aus fossilen Brennstoffen (Scope 1 des GHG Protocol) und die indirekten CO₂-Emissionen aus dem Bezug von Strom, Dampf und Wärme (Scope 2 des GHG Protocol). Die eigenen CO₂-Emissionen summierten sich im Geschäftsjahr 2020 auf 0,99 Mio t (Vj. 3,22 Mio t). Die Vorjahreszahl ist aufgrund einer Umstellung der Berechnungsmethodik der Scope-2-Emissionen von standortbasiert auf marktbasierend gemäß GHG Protocol nicht vergleichbar. Im Geschäftsjahr 2020 hat Continental den externen Strombezug an den relevanten Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorten wie geplant zu 100 % auf erneuerbare Energien umgestellt (Projekt RE100) und in diesem Zuge auch die Berechnungsmethodik angepasst. Das bedeutet, dass für den externen Strombezug an den relevanten Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorten keine CO₂-Emissionen mehr anfallen. Dieser Effekt führte zu einer Reduktion der eigenen CO₂-Emissionen von insgesamt fast 70 %. Weiterhin trug auch der COVID-19-Pandemie-bedingte Produktionsrückgang im kleineren Umfang zu einer Verringerung der Energieverbräuche und der damit verbundenen CO₂-Emissionen bei.

Kernleistungsindikatoren Klimaneutralität	2020	2019
Direkte CO ₂ -Emissionen (Scope 1) in Mio t CO ₂ ^{1, 2, 3}	0,78	0,84
Indirekte CO ₂ -Emissionen (Scope 2) in Mio t CO ₂ ^{1, 2}	0,21 ⁴	2,38 ⁵
Eigene CO₂-Emissionen gesamt (Scope 1 und 2) in Mio t CO₂^{1, 2}	0,99⁶	3,22⁶

¹ Definitionen gemäß GHG Protocol. CO₂-Emissionsfaktoren entsprechen CO₂-Äquivalenten (CO₂e).

² Abdeckung der relevanten Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorte.

³ CO₂-Emissionen aus Flottenverbräuchen sind nur teilweise und nicht systematisch enthalten.

⁴ Berechnung nach der marktbasierenden Berechnungsmethode des GHG Protocol. Dort wo keine vertragsspezifischen Emissionsfaktoren vorlagen, wurden die Standard-Emissionsfaktoren von Defra (11/2019) genutzt.

⁵ Berechnung nach der standortbasierten Berechnungsmethode des GHG Protocol.

⁶ Daten für 2020 und 2019 aufgrund der Umsetzung des Projekts RE100 und der damit verbundenen Umstellung der Berechnungsmethodik der Scope-2-Emissionen von standortbasiert auf marktbasierend gemäß GHG Protocol nicht vergleichbar.

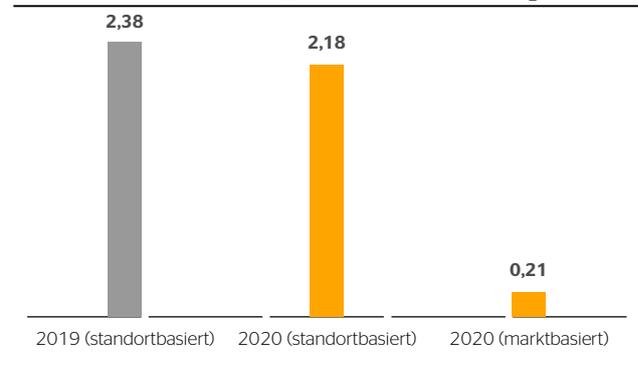
Klimaszenarioanalysen

Für die Entwicklung und Umsetzung der Klimastrategie setzt Continental verschiedene Elemente von Szenariotechniken ein. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir verschiedene Projektionen, Extrapolationen, Retropolationen sowie Strategien und Szenarien von Kunden, Regierungen und Institutionen analysiert, um daraus insbesondere den Pfad in Richtung Klimaneutralität weiterzuentwickeln. Für Continental stehen dabei stets die Auswirkungen auf Continental und unsere Märkte im Vordergrund der Analyse. Einige betrachtete Szenarien geben dabei Anlass zu der Annahme, dass bereits vor 2050 Klimaneutralität erreicht werden müsste, während andere Betrachtungen eher von einer globalen Erreichung nach 2050 ausgehen. Entsprechend wurde in unserer Nachhaltigkeitsambitionen berücksichtigt, dass wir bis spätestens 2050 die vollständige Klimaneutralität erreichen wollen, ggf. aber auch schon vor 2050. Die einzelnen Szenarien werden dabei verwendet, um den Abgleich mit globalen Zielstellungen zu ermöglichen, mögliche Chancen und Risiken besser zu identifizieren und sich auf verschiedene Entwicklungen frühzeitig einzustellen. Die Klimaziele von Continental wurden zudem durch die Science Based Targets initiative (SBTi) gegen spezifische globale Reduktionspfade geprüft. Die SBTi bestätigte, dass die Ziele für die eigenen Emissionen (Scope 1 und 2 des GHG Protocol) dabei einem 1,5-Grad-Celsius-Pfad entsprechen, während die Ziele für die Wertschöpfungskette (Scope 3 des GHG Protocol) einem Pfad deutlich unter 2 Grad Celsius entsprechen. Zur Bewertung von Klimaschutzmaßnahmen und -strategien nutzen wir unter anderem auch den Szenario-Explorer XDC des deutschen Start-ups Right.based.on.Science, mithilfe dessen wir sektorspezifische Erderwärmungsbeiträge errechnen und für uns bewerten können.

Eigene CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2)

Die eigenen CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2 des GHG Protocol) konnten im Geschäftsjahr 2020 erfolgreich auf 0,99 Mio t (Vj. 3,22 Mio t) reduziert werden. Die Vorjahreszahl ist aufgrund einer Umstellung der Berechnungsmethodik der Scope-2-Emissionen von standortbasiert auf marktbasierend gemäß GHG Protocol nicht vergleichbar. Die in den eigenen CO₂-Emissionen enthaltenen direkten Scope-1-Emissionen betragen 0,78 Mio t (Vj. 0,84 Mio t). Sie setzen sich insbesondere aus dem Einsatz von fossilen Brennstoffen wie Erdgas, Heizöl und Kohle zusammen. Die Scope-2-Emissionen beliefen sich auf 0,21 Mio t nach marktbasierter Berechnungsmethodik, d. h. 2,18 Mio t nach standortbasierter Berechnungsmethodik (Vj. 2,38 Mio t nach standortbasierter Berechnungsmethodik). Sie setzen sich aus eingekauftem Dampf und zu geringen Mengen aus Fernwärme zusammen. Der eingekaufte Strom, der seit 2020 zu 100 % aus erneuerbaren Quellen bezogen wird, ist seit dem 1. Januar 2020 komplett CO₂-frei und somit in den Scope-2-Emissionen nach marktbasierter Berechnungsmethodik nicht mehr enthalten.

Scope 2-Emissionen im Vergleich 2020 und 2019 nach verschiedenen Berechnungsmethoden in Mio t CO₂^{1, 2, 3}



- 1 Definitionen gemäß GHG Protocol. CO₂-Emissionsfaktoren entsprechen CO₂-Äquivalenten (CO₂e).
- 2 Abdeckung der relevanten Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorte.
- 3 Dort, wo keine vertragsspezifischen Emissionsfaktoren bei der Berechnung nach der marktbasierenden Berechnungsmethode des GHG Protocol vorlagen, wurden die Standard-Emissionsfaktoren von Defra (11/2019) genutzt.

Die Reduzierung der verbleibenden Emissionen im Scope 1 und 2 soll bis spätestens 2040 abgeschlossen sein. Zur Umsetzung dieses Konzernziels wurde im Januar 2021 das konzernweite und bereichsübergreifende Projekt „Dekarbonisierungs-Roadmap“ zur Definition und Verteilung der einzelnen Aufgabenpakete aufgesetzt.

Konzerninitiative: RE100 - ab 2020 nur noch Grünstrom

Das Projekt RE100 wurde im Geschäftsjahr 2020 gestartet und hatte zum Ziel, die CO₂-Neutralität des Stromeinkaufs ab dem 1. Januar 2020 zu realisieren. Dies wurde u. a. durch den Abschluss spezieller Stromlieferverträge (sogenannte Power Purchase Agreements) sowie den Kauf sogenannter Herkunftsnachweise (Energy Attribute Certificates, EACs) erreicht. Die Herkunftsnachweise bescheinigen, aus welchen Quellen und von welchem Ort der grüne Strom stammt. Sämtliche Herkunftsnachweise lassen sich nur einmal verwenden, weil sie direkt aus den jeweiligen Zertifikatsregistern gelöscht werden. Der Einkauf erfolgt zentral und damit einheitlich nach definierten Qualitätskriterien. Hierbei orientiert sich Continental an den Qualitätskriterien der Initiative RE100. Continental war der Initiative am Weltumwelttag im Juni 2020 beigetreten. Sie ist ein weltweiter Zusammenschluss von mehr als 290 einflussreichen Unternehmen, die sich verpflichtet haben, 100 % ihres Stroms bis spätestens 2050 aus erneuerbaren Energiequellen zu beziehen. Der ausschließliche Bezug von Strom aus erneuerbaren Energiequellen wird auch in den kommenden Jahren konsequent umgesetzt und ist ein Eckpfeiler zur Erreichung unserer ambitionierten Dekarbonisierungsziele.

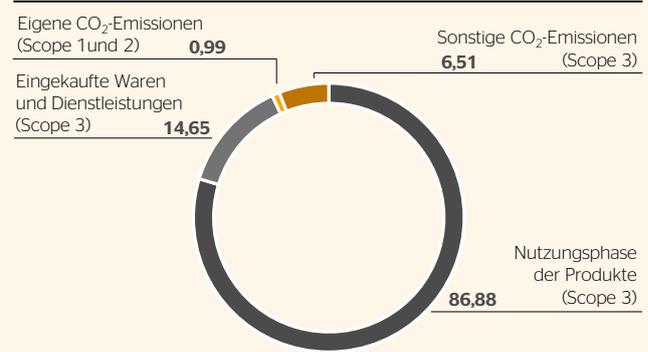
CO₂-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3)

Zum CO₂-Fußabdruck des Continental-Konzerns zählen sowohl die eigenen CO₂-Emissionen, die wir in den betrieblichen Prozessen erzeugen (Scope 1 und 2 des GHG Protocol), als auch die indirekten CO₂-Emissionen, die durch unsere Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette entstehen (Scope 3 des GHG Protocol).

Im Geschäftsjahr 2020 betragen die Scope-3-Emissionen rund 108 Mio t CO₂ (Vj. > 125 Mio t CO₂). Sie verteilen sich insbesondere auf die Nutzungsphase der Produkte sowie den Wareneinkauf. Erstmals berichtet wurden die CO₂-Emission für die Weiterverarbeitung der Produkte. Die Scope-3-Emissionen sind abhängig von der Geschäftsentwicklung. Der Rückgang der Emissionen ist somit auch auf den COVID-19-Pandemie-bedingten Produktionsrückgang im Geschäftsjahr 2020 zurückzuführen.

Generell liegen die CO₂-Emissionen im Scope 3 branchen- und geschäftsmodellbedingt um ein Vielfaches höher als die eigenen CO₂-Emissionen im Scope 1 und 2. Im Geschäftsjahr 2020 machten sie über 99% der gesamten berichteten CO₂-Emissionen für Scope 1, 2 und 3 aus, was rund 0,2-0,3% der globalen menschengemachten Emissionen entspricht, die 39 Gt CO₂ nach Berechnungen des Global Carbon Projects betragen. Insbesondere die Nutzungsphase unserer Produkte stellt somit den größten Hebel für Continental dar, die angestrebte vollständige Klimaneutralität bis 2050 zu erreichen. Unser neues zukunftsgerichtetes Programm „CO₂-neutrale Fahrzeuge ohne Antriebsemissionen“ (s. Seite 20), das wir im Geschäftsjahr 2020 gestartet haben, wird hierfür einen großen Beitrag leisten, wenn bei einem steigenden Geschäftsanteil von Produkten für emissionsfreie Fahrzeuge die dafür anfallenden CO₂-Emissionen in der gesamten Wertschöpfungskette komplett neutral gestellt werden.

Gesamte berichtete CO₂-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) 2020 (109 Mio t CO₂)



Anmerkung zur Berechnung der Scope 3-Emissionen: Aufgrund der hohen Komplexität und der enthaltenen Zukunftsaussagen nutzen wir für die Berechnung der Scope-3-Emissionen vereinfachte Modellierungen. Diese basieren auf verschiedenen Unternehmenskennzahlen wie z. B. Produkt-, Produktions- und Einkaufskennzahlen und korrelieren daher stark mit der Geschäftsentwicklung und enthalten zudem eine Vielzahl von Annahmen. Die Modellierungen dienen zur Identifikation von „Hot Spots“ in der gesamten Wertschöpfungskette, auf deren Basis wir in der Lage sind, konkrete Handlungsfelder und Maßnahmen für den Continental-Konzern abzuleiten. Je nach Modell für die einzelnen berichteten Kategorien des GHG Protocol werden verschiedene Emissions- und Umrechnungsfaktoren genutzt, darunter insbesondere EU-Daten, Defra sowie anerkannte kommerzielle Datenbanken. Die Modellierungen entwickeln wir kontinuierlich weiter und weiten die Berichterstattung auf weitere Kategorien aus, um die vollständige Berichterstattung zu erreichen. Die Vorjahreswerte sind deshalb generell nur eingeschränkt vergleichbar.

Modellierte CO₂-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3) in Mio t CO₂^{1, 2, 3}

Berichtete Kategorien des GHG Protocol	2020	2019	Datenbasis
Nutzungsphase der Produkte ⁴	86,88	~100	Anzahl Reifen und Produktgewicht (modelliert mit der durchschnittlichen Lebensdauer von Fahrzeugen und Reifen sowie den durchschnittlichen CO ₂ -Emissionen auf Basis von Marktdaten)
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen ⁵	14,65	16	Einkaufsgewicht
Recycling und Entsorgung der Produkte am Lebenszyklusende	3,42	4	Produktgewicht
Weiterverarbeitung der Produkte ⁶	1,42	n.a.	Produktgewicht
Eingehende Logistik	0,70	0,6	Logistikausgaben
Ausgehende Logistik	0,50	0,6	Logistikausgaben
Nicht in Scope 1 und 2 enthaltene Brennstoffe und energiebezogene Aktivitäten	0,41	0,5	Energieeinsatz
Abfallentsorgung	0,04	0,02	Abfallaufkommen
Geschäftsreisen	0,02	0,1	Hochrechnung auf Basis eines Modellstandorts

¹ Definitionen gemäß GHG Protocol. CO₂-Emissionsfaktoren entsprechen CO₂-Äquivalenten (CO₂e).

² Nicht enthalten sind die folgenden Kategorien des GHG Protocol: Arbeitswege der Mitarbeiter, geleaste Anlagen (in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette), Franchising, Investments, Investitionsgüter.

³ Seit dem Geschäftsjahr 2020 werden alle Kategorien einheitlich mit zwei Nachkommastellen berichtet.

⁴ Ohne Zweiradgeschäft aller Geschäftsfelder sowie Industriegeschäft von ContiTech.

⁵ Ohne Dienstleistungen.

⁶ Ohne Industriegeschäft von ContiTech.



100%

ZIRKULÄRES WIRTSCHAFTEN



Zirkuläres Wirtschaften

Managementansatz

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung (S. 56)

Unsere Ambition

In unserer Nachhaltigkeitsambition ist festgelegt, dass wir vollständig, d. h. 100 %, geschlossene Ressourcen- und Produktkreisläufe anstreben – spätestens bis 2050 und gemeinsam mit unseren Partnern entlang der Wertschöpfungskette.

Konzept

Die Transformation zu zirkulärem Wirtschaften gehen wir mit verschiedenen Initiativen und Projekten bei Continental an, die auf unterschiedlichen Ebenen im Konzern gesteuert werden. Beispielhaft zu nennen sind der Einsatz von Rezyklaten, die Runderneuerung von Reifen, die Plastikreduktion sowie das betriebliche Abfallmanagement.

Für das betriebliche Abfallmanagement haben wir uns folgendes Ziel gesetzt:

› Konzernziel bis Ende 2030: Erhöhung der Abfallverwertungsquote auf 95 %. Die Abfallverwertungsquote misst den Anteil des Abfalls, der einem Recycling oder der stofflichen, thermischen oder sonstigen Verwertung zugeführt wurde.

Ergebnisse des Konzepts

Als Kernleistungsindikator für das zirkuläre Wirtschaften betrachten wir derzeit die Abfallverwertungsquote. Diese lag im Geschäftsjahr 2020 bei 81 % (Vj. 80 %) und damit auf dem Niveau des Vorjahres.

Eine eigens konzipierte konzernweite Bewusstseins- und Mitmachkampagne zum Thema Ressourcenschonung und Abfallvermeidung, die Anfang des Geschäftsjahres 2020 wie geplant gestartet wurde, musste nach kurzer Zeit aufgrund der COVID-19-Pandemie ausgesetzt werden.

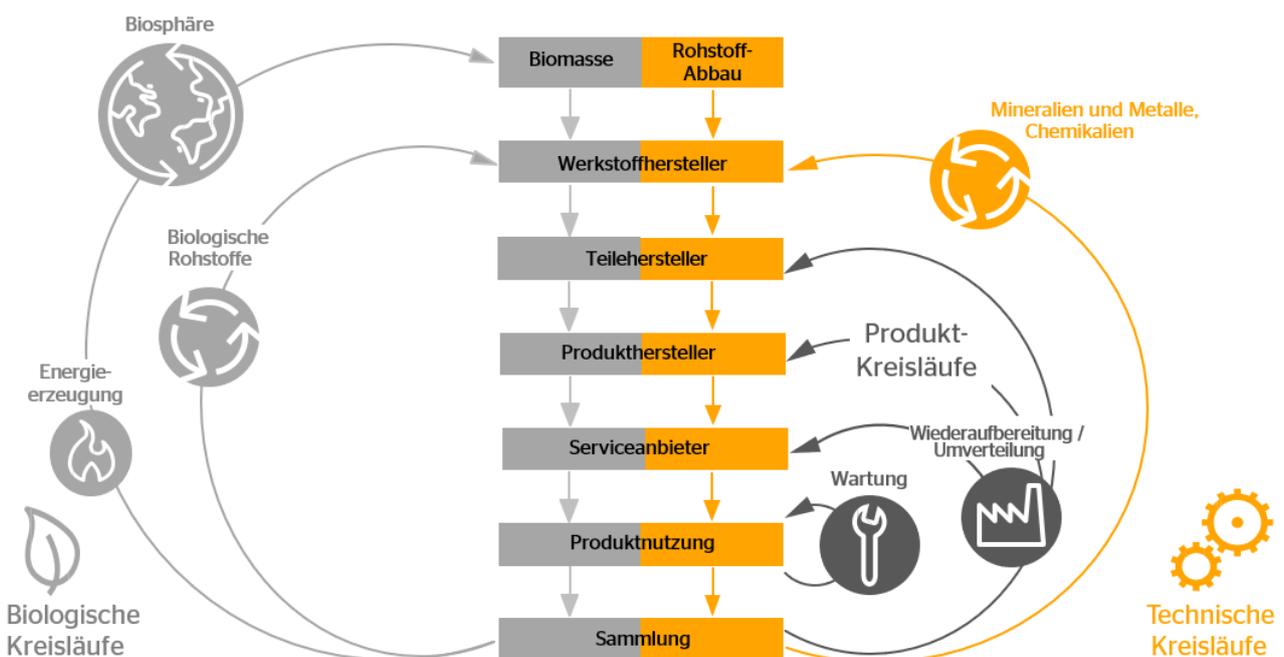
Kernleistungsindikator zirkuläres Wirtschaften	2020	2019
Abfallverwertungsquote in % ^{1,2}	81	80

¹ Definition: Anteil des Abfalls, der einem Recycling oder der stofflichen, thermischen oder sonstigen Verwertung zugeführt wurde.

² Abdeckung der relevanten Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorte.

Im Fokus

In einer zirkulären Wirtschaft gibt es keinen Abfall, nur Material am falschen Ort



Im Fokus

Produktbeispiele aus den Unternehmensbereichen und Geschäftsfeldern

Tires

Retreading - Runderneuerung von Reifen

Die weltweiten Aktivitäten von Continental im Bereich der Reifenrunderneuerung sind ein perfektes Beispiel für intelligente Lösungen der Kreislaufwirtschaft. Während der Runderneuerung von Lkw-Reifen wird das Gummi des entfernten Laufstreifens zurückgewonnen und sowohl für den neuen Laufstreifen des Runderneuerungsprozesses als auch für neue Gummimischungen in der Pkw- und Lkw-Reifenherstellung verwendet. Bis 2050 haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass unsere Reifen zu 100 % erneuert oder recycelt werden. Bereits seit 2013 treibt Continental in ihrem Reifenrunderneuerungswerk „ContiLifeCycle“ in Hannover-Stöcken innovative Lösungen für die Wiederverwendung und das Recycling von Reifen voran. Mit den Runderneuerungsprodukten ContiRe und ContiTread ist Continental sowohl in der Kalt- als auch in der Heißrunderneuerung aktiv. Neben erheblichen Kosteneinsparungen für Endkunden kommt die Runderneuerung auch der Umwelt zugute, da der Einsatz wertvoller Ressourcen wie Rohöl, Naturkautschuk und Wasser deutlich reduziert werden kann. Darüber hinaus trägt die Runderneuerung dazu bei, CO₂-Emissionen einzusparen, da im Vergleich zur Herstellung eines neuen Reifens bis zu 70 % weniger Energie erforderlich sind.

ContiTech

Refurbishment - Aufarbeitung von Luftfedersystemen

Die regelmäßige Wartung von Luftfedersystemen in einem Schienenfahrzeug ist für die Einhaltung der hohen Sicherheitsstandards das A und O. Es muss jedoch nicht immer ein neues System sein. Durch den Refurbishment-Service von Continental wird eine Aufarbeitung von gebrauchten Luftfedersystemen für Regionalzüge, Metros und andere Schienenfahrzeuge ermöglicht. Zunächst erfolgt eine Demontage des Luftfedersystems in die einzelnen Komponenten, die danach auf ihre Wiederverwendbarkeit geprüft werden. Auf die noch intakten Teile werden ein neuer Luftfederbalg sowie eine Metall-Gummi-Zusatzfeder und die erforderlichen Anbauteile montiert. Im Anschluss wird das komplette Luftfedersystem in einer Prüfmaschine mit modernster Technologie getestet. Neben einem schnelleren sowie günstigeren Prozess trägt der Service zu einer Entlastung der Umwelt bei. Dank der fachgerechten Demontage, modernster Technologie und entsprechendem Know-how können 50 bis 100 kg Metall je Luftfedersystem wiederverwendet werden, wodurch sich die Entsorgung von Altmetall, aber auch die Herstellung neuer Stahl- und Aluminiumkomponenten erübrigt. So werden die CO₂-Emissionen um bis zu 300 kg pro Luftfedersystem reduziert.

Powertrain

Remanufacturing - Aufbereitung von Diesel-Injektoren

Im Geschäftsfeld Powertrain setzen wir zum Thema Kreislaufwirtschaft im Produktbereich u. a. auf Remanufacturing. In diesem standardisierten industriellen Prozess werden Altteile aus dem Markt durch Reinigung, Demontage und das Ersetzen von fehler- oder verschleißbehafteten Komponenten zur gleichen Funktionalität wie der eines Neuteils gebracht. Die aufbereiteten Teile werden auf dem Serienprüfstand getestet und entsprechen Qualitätsstandards. Durch die Reduktion von Neuteileproduktionsschritten werden zudem Energieeinsparungen erzielt. Das Verfahren wird z. B. im Diesel-Injektor-Remanufacturing am Standort Limbach-Oberfrohna eingesetzt. 2020 wurde das Programm ausgebaut und mehrere europäische OE-Kunden wurden mit wiederaufbereiteten Diesel-Injektoren beliefert. Dabei werden Injektorkörper wiederverwendet und nur Düse und Aktor durch Neukomponenten ersetzt. Die Wiederaufbereitung der Injektoren spart bis zu 61 % Material und 29 % Energie im Vergleich zur Neuteileproduktion ein.

Automotive Technologies

Verwendung von Recycling-Kunststoffen in Klimagerät

Im Geschäftsfeld VNI wird bereits seit einigen Jahren an der Verwendung von Recycling-Materialien unter dem Gesichtspunkt der Senkung von Produktionskosten geforscht und es werden auch konkrete Projekte umgesetzt. Beispielsweise werden für einen großen europäischen Automobilhersteller alle nicht sichtbaren Bauteile eines Klimageräts aus recyceltem Material gefertigt. Das Recycling-Material hat einen aufwändigen Validierungsprozess durchlaufen, bei dem Original-Material und Recycling-Material nebeneinandergestellt wurden. Die Testergebnisse zeigten, dass die Bauteile, die aus Recycling-Kunststoffen gefertigt wurden, teilweise sogar bessere Werte gegenüber den herkömmlichen Materialien aufwiesen. Aufgrund der positiven Erfahrungen und der Kostenreduktion für den Einsatz von Original-Material gibt es inzwischen vermehrt Kundenanfragen nach Bauteilen aus recyceltem Material. Deswegen testen wir Materialien aktuell bereits im Vorfeld, um in der Entwicklung für die gängigen Materialien Recycling-Alternativen bereits verfügbar zu haben.



100%

**VERANTWORTUNGSVOLLE
WERTSCHÖPFUNGSKETTE**



Verantwortungsvolle Wertschöpfungskette

Managementansatz

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung (ab S. 56)

Unsere Ambition

In unserer Nachhaltigkeitsambition ist festgelegt, dass wir vollständig, d. h. zu 100 %, verantwortungsvolle Geschäftspartnerschaften und Beschaffung (Sourcing) anstreben – spätestens bis 2050 und gemeinsam mit unseren Partnern entlang der Wertschöpfungskette.

Konzept

Unser Verständnis einer verantwortungsvollen Wertschöpfungskette bezieht sich sowohl auf unsere Lieferkette und unsere Kundenbeziehungen als auch auf unsere eigenen Standorte.

Die Transformation zu einer vollständig und durchgängig verantwortungsvollen Wertschöpfungskette beginnt mit konkreten Anforderungen, die wir bereits heute an unsere direkten Lieferanten stellen. In unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner und ergänzend in unserer Einkaufspolitik für nachhaltigen Naturkautschuk definieren wir die grundsätzlichen Anforderungen an unsere Lieferanten einschließlich deren Lieferanten, u. a. in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Verstöße gegen unsere Regeln können jederzeit auch über die weltweit rund um die Uhr erreichbare Compliance- & Antikorruptions-Hotline gemeldet werden. Bei erkannten Verstößen gegen unsere verbindlichen Regeln fordern wir Verbesserungsmaßnahmen ein und behalten uns vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Unsere Lieferanten bewerten wir mithilfe von Selbstauskünften über die für unsere Industrien anerkannten Nachhaltigkeitsplattformen EcoVadis und NQC. Zudem überprüfen wir potenzielle neue Lieferanten bereits vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mittels einer Selbstauskunft und durch Audits vor Ort, die auch Nachhaltigkeitsthemen beinhalten können (z. B. zu Brandschutz und Arbeitssicherheit).

Die verantwortungsvolle Beschaffung wird von den jeweiligen Einkaufsorganisationen verantwortet, die bei Continental nach Geschäftsfeldern und Produktgruppen mit Teams in den verschiedenen Ländern aufgebaut sind. Im Geschäftsjahr 2020 wurde ein übergreifendes Einkaufsnetzwerk (Corporate Purchasing Network) etabliert, das sich regelmäßig auch mit Themen einer verantwortungsvollen Beschaffung auseinandersetzt.

Die Transformation zu einer vollständig und durchgängig verantwortungsvollen Wertschöpfungskette mit Blick auf unsere eigenen Standorte beschreiben wir insbesondere in den folgenden Abschnitten zu guten Arbeitsbedingungen sowie sauberen und sicheren Fabriken.

Unseren Ansatz entwickeln wir im Dialog mit externen Stakeholdern kontinuierlich weiter und unterstützen die Entwicklung von branchenweiten Standards u. a. über unsere aktive Teilnahme am Branchendialog der deutschen Bundesregierung zu Menschenrechten in der Automobilindustrie sowie an der Global Platform for Sustainable Natural Rubber (GPSNR).

Ergebnisse des Konzepts

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir unsere Beschaffungsprozesse hinsichtlich der Managementkapazitäten zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt bewertet und daraus gemeinsam im übergreifenden Einkaufsnetzwerk notwendige Maßnahmen abgeleitet. Die Bewertung erfolgte auf Basis eines anerkannten externen Instruments zur Selbsteinschätzung des Deutschen Global Compact Netzwerks.

Im priorisierten Handlungsfeld zur Beschaffung von nachhaltigem Naturkautschuk wurden die pilotierten Ansätze zur Rückverfolgbarkeit im Rahmen des Projekts „Rubberway“ sowie der Kooperation mit der GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) in Indonesien weiter ausgebaut. Mit Blick auf weitere kritische Rohmaterialien in unserer Lieferkette haben wir zudem spezifisch für das Thema Konfliktmineralien sowie Kobalt das Management und Reporting neu organisiert und Prozesse, Rollen und Verantwortlichkeiten fest im Unternehmen verankert.

Als Kernleistungsindikator für die Umsetzung unseres Konzepts im Themenfeld „verantwortungsvolle Wertschöpfungskette“ dient derzeit die Gesamtzahl der vorliegenden, gültigen Lieferanten-Selbstauskünfte über die beiden Nachhaltigkeitsplattformen EcoVadis und NQC. Zum 31. Dezember 2020 lagen uns 696 (Vj. 670) gültige Selbstauskünfte vor. Dies entspricht einer Erfüllungsquote von 59 % (Vj. 57 %) der für diesen Prozess ausgewählten Lieferanten.

Kernleistungsindikator verantwortungsvolle Wertschöpfungskette

	2020	2019
Anzahl der vorliegenden, gültigen Lieferanten-Selbstauskünfte (zum 31.12.) ¹	696	670 ²

¹ Basierend auf den Lieferanten-Selbstauskünften über die Nachhaltigkeitsplattformen EcoVadis und NQC. Im Geschäftsjahr 2020 ist eine Anpassung der Definition bezüglich der Gültigkeit der Lieferanten-Selbstauskünfte seitens Continental erfolgt. Diese beträgt plattformunabhängig einheitlich zwei Jahre.

² Daten für 2020 und 2019 aufgrund der Umstellung der Definition nur eingeschränkt vergleichbar.

Managementansatz Menschenrechte auf einen Blick

Continental verfolgt einen integrierten Managementansatz zur Erfüllung seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Das bedeutet, dass wir unseren Managementansatz sowohl auf unsere Lieferkette und unsere Kundenbeziehungen als auch auf unsere eigenen Standorte beziehen. Die Abteilung Konzernnachhaltigkeit koordiniert die kontinuierliche Verbesserung dieses Managementansatzes. Die Umsetzung der Sorgfaltspflichten ist ein wesentliches Prinzip zur Erreichung unserer Ambition einer 100% verantwortungsvollen Wertschöpfungskette.

Grundsätze und Leitlinien

In den konzernweit gültigen Verhaltenskodizes für eigene Mitarbeiter und Geschäftspartner sowie der Einkaufspolitik für nachhaltigen Naturkautschuk bekennt sich Continental zur Achtung der Menschenrechte und der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Wir erwarten, dass unsere Lieferanten, Dienstleister und Partner die Umsetzung der im Verhaltenskodex und in der Einkaufspolitik für nachhaltigen Naturkautschuk genannten Anforderungen auch in ihren jeweiligen Lieferketten vorantreiben.

Risikoanalyse, Prävention, Abhilfe und regelmäßige Überprüfung

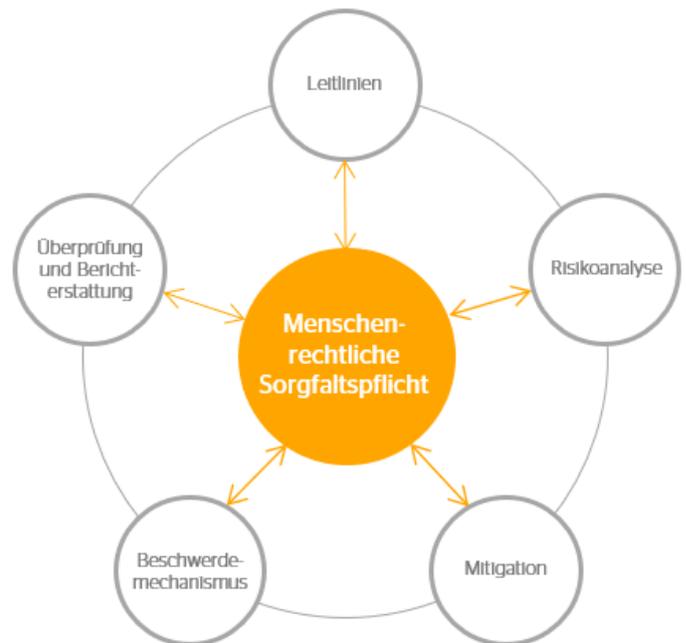
Grundsätzlich werden alle Continental-Mitarbeiter zum Verhaltenskodex informiert. Continental führt hierzu verpflichtende Online- und Präsenzs Schulungen durch. Im Geschäftsjahr 2020 wurden etwa 24.904 Mitarbeiter zum Verhaltenskodex geschult (Vj. mehr als 98.483). Zudem werden menschenrechtsspezifische Schulungen und Workshops mit relevanten Konzernfunktionen durchgeführt, um die Integration von Menschenrechtsaspekten in die relevanten Management- und Entscheidungsprozesse voranzutreiben. Die Abteilung Konzernsicherheit analysiert und bewertet systematisch Länderrisiken auf Konzernebene und stellt diese verschiedenen Konzernfunktionen, wie z. B. dem Einkauf, zur Verfügung.

Standortbezogene Risiken

Standortbezogene Risiken werden insbesondere durch unsere lokalen ESH-Manager (Umwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutzmanager) im Rahmen der lokalen Managementsysteme und unser Netzwerk von Länderkoordinatoren für Arbeitsbeziehungen analysiert und bewertet. Die Zertifizierungen für das Umweltschutzmanagementsystem erreichten einen Abdeckungsgrad von 82% der Mitarbeiter (Vj. 82%) und das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem einen Abdeckungsgrad von 69% der Mitarbeiter (Vj. 69%).

Lieferkettenrisiken

Risiken in unserer Lieferkette analysieren und bewerten wir bereits vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mit einem Lieferanten oder Dienstleister mittels einer Selbstauskunft und teilweise Audits vor Ort, die auch Themen mit Menschenrechtsbezug beinhalten können (z. B. zu Brandschutz und Arbeitssicherheit). Die Einhaltung



der Nachhaltigkeitsanforderungen aus dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner bewerten wir insbesondere mithilfe von Selbstauskünften über die Plattformen EcoVadis und NQC. Maßnahmen zur Bearbeitung prioritärer Handlungsfelder wie Naturkautschuk oder Konfliktminerale (einschl. Kobalt) werden seit 2020 von konzernübergreifenden Arbeitsgruppen bearbeitet. Zur Erarbeitung gemeinsamer Lösungsansätze entlang seiner Lieferketten arbeitet Continental in kooperativen Brancheninitiativen aktiv mit Wettbewerbern und Stakeholdern zusammen (s. Seite 27).

Beschwerdemechanismus

Mitarbeiter und Dritte außerhalb des Konzerns haben die Möglichkeit, Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder Verdachtsfälle über unsere Compliance- und Antikorruptions-Hotline zu melden. Über die Hotline können Informationen – soweit gesetzlich zulässig – auch anonym mitgeteilt werden. Die Abteilungen Konzernrevision und Compliance prüfen und verfolgen die Informationen weiter. Berechtigte Verstöße gegen unsere Verhaltenskodizes werden sanktioniert. Bei Verstößen unserer Geschäftspartner gegen unsere menschenrechtlichen Vorgaben behält sich Continental explizit das Recht vor, Verbesserungsmaßnahmen einzufordern oder die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Berichterstattung

Zusätzlich zum Nachhaltigkeitsbericht finden Sie das aktuelle „Modern Slavery Statement“ des Continental-Konzerns (nur in Englisch) auf der Corporate Website unter www.continental-nachhaltigkeit.de/downloads.

Nachhaltigkeit in der Naturkautschuk-Lieferkette

Im zurückliegenden Geschäftsjahr hat Continental ihren Managementansatz für das strategische Handlungsfeld „Nachhaltigkeit in der Naturkautschuk-Lieferkette“ in Übereinstimmung mit den Leitsätzen für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) weiterentwickelt.

Grundlage für alle Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen entlang der Lieferkette von Naturkautschuk sind für Continental die im Jahr 2018 veröffentlichte „Einkaufspolitik für nachhaltigen Naturkautschuk“ sowie der Geschäftspartner-Verhaltenskodex. Sie dienen als Ausgangspunkt für einen aktiven und verantwortungsvollen Beitrag zur Förderung einer nachhaltigeren Wertschöpfungskette des Rohstoffs. Wir erwarten, dass Lieferanten und Dienstleister die Umsetzung der darin genannten Nachhaltigkeitsanforderungen auch in ihren jeweiligen Lieferketten vorantreiben und unsere Einkaufspolitik befolgen. Continental hat sich darüber hinaus zum Ziel gesetzt, bis spätestens Ende 2021 alle direkten Lieferanten des Zentraleinkaufs mit ihrer Einkaufspolitik zu erreichen und die Anerkennung dieser zu dokumentieren.

Um die Einhaltung der definierten Prinzipien ihrer relevanten Einkaufspolitiken sicherzustellen, setzt Continental digitale Risikoanalyse-Systeme ein. Für alle direkten und zentral verwalteten Lieferanten (Tier 1) bewerten wir insbesondere anhand von verifizierten Selbstauskünften mithilfe von Drittpartnern (EcoVadis) menschenrechtliche, umweltbezogene und ethische Risiken in den Geschäfts- und Beschaffungsprozessen unserer Lieferanten. Im zurückliegenden Geschäftsjahr hat Continental sich zum Ziel gesetzt, bis spätestens 2025 von allen direkten Lieferanten des Zentraleinkaufsvolumens eine gültige, verifizierte Selbstauskunft zu erhalten.

Zur Erhöhung der Transparenz und Nachhaltigkeit entlang seiner Lieferketten arbeitet Continental in verschiedenen kooperativen Branchenansätzen aktiv mit Wettbewerbern und Stakeholdern zusammen. So hat Continental als Innovationstreiber im Naturkautschuksektor zusammen mit Partnern (Michelin, SMAG) bereits im Jahr 2019 die Gründung des Gemeinschaftsunternehmens „Rubberway“ zur digitalen Risikoanalyse der vorgeschalteten Lieferkette (Tier 1-Tier X) bekanntgegeben. Am 1. April 2020 des zurückliegenden Geschäftsjahres konnte Rubberway in Singapur erfolgreich die Geschäftstätigkeit aufnehmen. Continental hat sich zum ambitionierten Ziel gesetzt, bis spätestens 2030 mehr als 95 % ihres zentralen Einkaufsvolumens aus durch Rubberway überprüften Quellen zu beziehen. Als Gründungsmitglied der Global Platform for Sustainable Natural Rubber (GPSNR) wirkt Continental aktiv an der Entwicklung globaler Richtlinien für nachhaltigen Naturkautschuk mit und setzt vereinbarte Richtlinien konsequent um.

Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurde Continental durch die Vollversammlung der GPSNR in das Executive Committee (EC) gewählt. Darüber hinaus engagieren wir uns aktiv in Arbeitsgruppen der Plattform und teilen relevante Projekterfahrungen. Continental ist überzeugt, dass sich eine flächendeckende Rückverfolgbarkeit sowie die Vermeidung von Nachhaltigkeitsrisiken, insbesondere in der vorgeschalteten Lieferkette, nur im globalen Multi-Stakeholder-Verband erreichen lassen.

In Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) stellt Continental seit 2018 anhand der Implementierung eines digitalen Systems die Rückverfolgbarkeit von Naturkautschuk aus der Projektregion im indonesischen West-Kalimantan auf Borneo sicher. Darüber hinaus engagieren sich Continental, GIZ und BMZ bei der Schulung von im Projekt beteiligten Kleinbauern in nachhaltiger Anbaupraxis. Diese Trainings sowie die Optimierung der Lieferkette ermöglichen den Kleinbauern und ihren Familien eine Verbesserung der Einkommenssituation durch höhere Rohstoffträge sowie eine Verhinderung von Abholzung. Im zurückliegenden Geschäftsjahr konnten bereits 450 Kleinbauern geschult und an das digitale Rückverfolgungssystem angeschlossen werden. Außerdem haben sich Continental, BMZ und GIZ auf eine deutliche Erweiterung ihres erfolgreichen gemeinsamen Projektes geeinigt. Ziel ist es, bis 2024 die Anzahl der in das Programm einbezogenen Kleinbauern auf 4.000 Beteiligte auszuweiten.

Ab 2022 wird Continental jährlich über den Status der Zielerreichung der verschiedenen Indikatoren (Akzeptanz der Einkaufspolitik, verifizierte Lieferantenselbstauskünfte, Abdeckung Einkaufsvolumen durch Rubberway, erreichte Kleinbauern im Pilotprojekt) Bericht erstatten.

Innovationen und Digitalisierung

Forschung und Entwicklung

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Forschung und Entwicklung (ab S. 52)

Zukunftstechnologien zeichnen sich durch das Ausmaß ihrer Vernetzung, der Sicherheit und ihres Komforts aus.

Die Zukunft der Mobilität und anderer Industrien wird vor allem von Softwareinnovationen bestimmt – für mehr Sicherheit, Komfort und ein intuitives Nutzererlebnis. Software leistet einen wesentlichen Beitrag für eine Zukunft ohne Unfälle im Straßenverkehr. Mehr als 90% der Innovationen im Automobil kommen schon heute aus der Softwareentwicklung. In Industrieanlagen können mit Software ungeplante Ausfallzeiten reduziert und vorausschauende Wartungsintervalle etabliert werden.

Hochleistungsrechner und Cooperation Portal ausgezeichnet

Steigende Funktionsvielfalt und Vernetzung bringen herkömmliche, verteilte Fahrzeugarchitekturen mit 100 und mehr Steuergeräten an die Grenzen. In einer neuen und stärker zentralisierten Architektur ersetzt ein sogenannter Body-High-Performance-Computer (Body-HPC) von Continental bestimmte Steuergeräte und fungiert als zentrales „elektronisches Gehirn“ zur Datenverwaltung im Fahrzeug und darüber hinaus. Zudem dient er als Applikationsserver, der beispielsweise Cybersicherheitsfunktionen oder drahtlose Updates ermöglicht. Das Fahrzeug bleibt aktuell und der Nutzer kann neue Funktionen wie beim Smartphone installieren. Der Body-HPC wird bereits im ID.3 von Volkswagen verwendet. Künftig wird er auch in den weiteren Modellen der ID-Baureihe zum Einsatz kommen.

Obwohl ein HPC von Continental die elektronische Architektur des Fahrzeugs vereinfacht, bleibt dessen Umsetzung eine hochkomplexe Aufgabe. Ein HPC wie im VW ID.3 ist softwareintensiv und erfordert eine flexible Entwicklung über Firmengrenzen hinweg: So stammt allein dessen Software von 19 verschiedenen Unternehmen. Um eine derart vielschichtige Zusammenarbeit effizient und wirksam zu gestalten, hat Continental das Cooperation Portal entwickelt.

Es automatisiert Abläufe, sorgt für bessere Softwarequalität und erhöht die Entwicklungsgeschwindigkeit. Der europäische Kfz-Zuliefererverband (CLEPA) hat dieses besonders anerkannt und Continental dafür mit dem CLEPA-Innovationspreis 2020 ausgezeichnet.

Digitale Reifenüberwachung in Echtzeit

Continental hat ContiConnect Live, die nächste Generation der digitalen Lösung für die Reifenüberwachung, entwickelt. Sie ergänzt die Systeme ContiPressureCheck zur Überwachung von Reifendruck und -temperatur sowie ContiConnect Yard, die Messstation, die auf dem Betriebsgelände beim Vorbeifahren alle notwendigen Daten erfasst. Mit ContiConnect Live werden die Daten zu Reifendruck und -temperatur mittels einer zentralen Telematikeinheit in Echtzeit in eine Cloud gesendet. Zusätzlich übermittelt die Einheit über GPS den Standort des Fahrzeugs und erfasst die Betriebsstunden der Reifen. Die Daten aus der Cloud sind über ein Webportal abrufbar. Dort werden eine detaillierte Fahrzeugansicht inklusive Alarm-, Druck- und Temperaturhistorie sowie GPS-Daten und Betriebsstunden zur Verfügung gestellt. Sind die Werte nicht ideal, werden Flottenmanager via SMS oder E-Mail informiert, wodurch Reifenpannen minimiert und die Sicherheit der Fahrer und Fahrzeuge erhöht wird.

Flottenmanager haben damit unabhängig vom Standort schneller und komfortabler den Überblick über den Zustand der Fahrzeuge. Durch die Auswertung der Informationen profitiert die Flotte von reduzierten Ausfällen bzw. einer Verlängerung der Betriebszeit und geringeren Wartungskosten. ContiConnect Live ist für alle mit Sensortechnologie ausgestatteten Spezialreifen von Continental verfügbar.

LiDAR-Technologieportfolio erweitert

Continental hat ihr LiDAR-Portfolio durch eine Minderheitsbeteiligung am US-amerikanischen LiDAR-Unternehmen AEye, Inc. ergänzt. Neben Kamera und Radar gehören LiDAR-Sensoren zu den Schlüsseltechnologien für das automatisierte Fahren. Mit LiDAR-Sensoren hat Continental bereits über 20 Jahre Erfahrung. AEye hat eine Fernbereichs-LiDAR-Technologie entwickelt, die einen 1550-Nanometer-Laser mit regelbarer Leistung mit einem patentierten, geregelten mikro-elektromechanischen System (MEMS) als Scanner verbindet.

Forschungs- und Entwicklungskosten (netto)	2020		2019	
	Mio €	% vom Umsatz	Mio €	% vom Umsatz
Autonomous Mobility and Safety	1.008,9	13,4	1.048,7	11,2
Vehicle Networking and Information	1.284,7	16,4	1.189,2	12,4
Tires	268,0	2,6	299,4	2,6
ContiTech	149,7	2,7	162,8	2,5
Powertrain	670,5	9,6	664,1	8,5
Konzern	3.381,8	9,0	3.364,2	7,6
Aktivierung von Forschungs- und Entwicklungskosten	173,0		232,4	
in % der Forschungs- und Entwicklungskosten	4,9		6,5	
Abschreibungen auf aktivierte Forschungs- und Entwicklungskosten	197,1		120,4	

Diese Technologie lässt sich über Software konfigurieren und damit auch für nahezu jedes Fahrzeugmodell und jede Anwendung optimieren. Durch seine hohe dynamische räumliche Auflösung mit großer Reichweite eignet sich der LiDAR-Sensor von AEye für Anwendungen in Personen- und Nutzfahrzeugen. Erkannt werden Fahrzeuge in über 300 Meter Entfernung sowie Fußgänger in über 200 Meter Entfernung. Auch kleine, schwach reflektierende Objekte, wie etwa Backsteine, werden auf eine Distanz von 160 Metern erkannt. Continental wird diese LiDAR-Technologie entsprechend den Anforderungen der Automobilindustrie industrialisieren. Eine erste Serienproduktion soll Ende 2024 erfolgen.

Sensorgestützter Inspektionsservice für Fördergurtsysteme

Continental hat eine Servicelösung zur Überwachung von Fördergurtsystemen entwickelt, um Schwachstellen entlang einer Fördergurtstrecke frühzeitig zu identifizieren, bevor der Schadensfall einsetzt und ungeplante sowie kostenintensive Stillstandzeiten die Folge sind. Die neue Lösung ist eine Kombination aus visueller und akustischer Inspektion. Sie ermöglicht eine effiziente datengestützte Planung von Wartungsintervallen, die den konventionellen und zumeist sehr aufwendigen manuellen Prozess durch sensorgestützte Technologien ersetzt. Sie präzisieren die Inspektion, reduzieren den Überprüfungsaufwand und ermöglichen eine vorausschauende Wartung.

Das neue Serviceangebot umfasst eine Hybridlösung, die unterschiedliche Anwendungsfälle und Streckenabschnitte berücksichtigt. Zum einen erfolgt die Inspektion bei offenen Streckenabläufen über den Luftweg durch eine mit einer Kamera ausgestattete Drohne, die die Fördergurtanlage überwacht. Sobald die Drohne die zu prüfende Strecke abgeflogen hat, kehrt sie zu einer autonomen Ladestation zurück, um die gesammelten Daten über ein IoT-Modul (IoT, Internet of Things) in die dafür vorgesehene Cloud zu transferieren. Die Bilddaten werden mittels eines durch Künstliche Intelligenz (KI) gestützten Algorithmus verarbeitet und analysiert. Zum

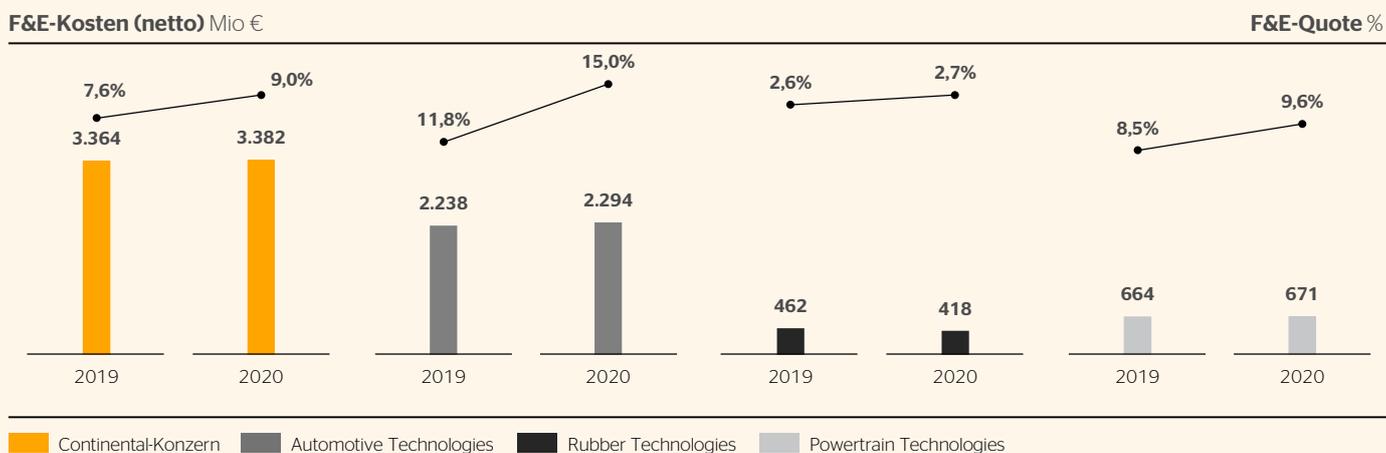
anderen erfolgt die ständige Wartung in abgeschirmten Streckenbereichen oder Untertage-Anlagen über stationäre Mikrofone, die mögliche Frequenzabweichungen bei den zahlreichen Tragrollen der Anlage erfassen. Auch die akustischen Daten werden in die benannte Cloud hochgeladen, mithilfe von KI verarbeitet und analysiert.

In ersten Feldversuchen wurde die Servicelösung erfolgreich getestet. Im Laufe des Jahres 2021 soll das System einsatzbereit sein.

Erste Getriebesteuerung mit Overmolding-Steuerelektronik

Mit einem neuen, weltweit bislang einmaligen Fertigungsverfahren hat Vitesco Technologies ein Getriebesteuergerät entwickelt – die sogenannte Overmolding-Steuerelektronik. Beim klassischen Aufbau eines Steuergeräts befindet sich die Elektronik innerhalb eines Gehäuses. Bei einem Overmolding-Steuergerät hingegen werden die Elektronikkomponenten, die wie sonst auch auf einer Leiterplatte angeordnet sind, komplett in Kunststoff eingebettet. Neue, hochpräzise Spritzgussverfahren sowie besonders widerstandsfähige Kunststoffe ermöglichen diese erstmals in der automatisierten Serienproduktion umgesetzte Bauart von Steuergeräten.

Das Overmolding-Herstellungsverfahren bietet mehrere Vorteile: Die extreme Robustheit der Bauteile, denn da die empfindlichen Hightech-Komponenten komplett von Kunststoff umschlossen sind, halten sie auch starken Vibrationen problemlos stand. Darüber hinaus ist ein Overmolding-Bauteil nicht nur leichter als ein vergleichbares Steuergerät in einem konventionellen Gehäuse, sondern auch deutlich flacher. Das neue Getriebesteuergerät ist mit sieben Millimeter Stärke die derzeit flachste Steuerelektronik auf dem Markt. Das Steuergerät, das bislang zum Einsatz kam, war 1,5 Zentimeter stark. Ein weiterer Vorteil ist, dass sich eine Overmolding-Komponente mit deutlich weniger Fertigungsschritten herstellen lässt als ein gehäusebasiertes Steuergerät. Die neue Technologie reduziert damit Komplexität und ist erheblich kostengünstiger.



Cybersecurity-Strategie und -Management

Strategische Ziele des Konzerns

Cybersicherheit, auch IT-Sicherheit, befasst sich bei Continental mit Verfahren zum Schutz aller am Unternehmensnetzwerk angeschlossenen IT-Komponenten (wie z. B. Computer und Server, Datenbanken, mobile Geräte) und der auf ihnen gespeicherten oder verarbeiteten Daten. Unser Ziel ist es, Angriffe oder ungewollte Aktivitäten zu verhindern, die die Vertraulichkeit, Integrität oder Verfügbarkeit von Daten verletzen. Zu den Angriffen und ungewollten Aktivitäten gehört sowohl der Diebstahl als auch die Manipulation oder Sabotage von Daten.

Richtlinien des Konzerns

Das Continental-Cybersecurity-Management basiert auf den Industriestandards der ISO-27001-Norm für Informationssicherheit. Eine konzernweite Cybersicherheitspolitik sowie eine spezielle ergänzende Politik für Nicht-Büro-Bereiche definieren die Richtlinien und mehrere Manuals und Standards regeln die Ausgestaltung und Implementierung spezifischer Themen. Zu den wesentlichen Maßnahmen des Konzerns zählen sowohl präventive als auch reaktive, mildernde Maßnahmen, insbesondere Kontrollhandlungen:

- › Vorbeugende Kontrollen sind z. B. die sichere Konfiguration von Hard- und Software, der kontrollierte Zugriff auf Geräte und Identitäten auf Basis notwendigen Wissens, Softwareupdates, das Schwachstellenmanagement, die Abwehr von Schadprogrammen sowie Aufklärungsarbeit für Anwender.
- › Aufdeckende Kontrollen sind z. B. die Sammlung und Prüfung von Daten, Bearbeitung von Vorfällen, Messung von externem Gefährdungspotenzial, aber auch Standortprüfungen, Serviceprüfungen und Penetration Tests.
- › Reagierende Kontrollen sind z. B. die Bearbeitung von Vorfällen und schützende Systemänderungen und das Notfallmanagement.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Verantwortlich für das strategische, konzernweite Cybersecurity-Management ist die Unternehmensfunktion Cybersecurity, die von dem Konzernbeauftragten für Cybersecurity geleitet wird und von entsprechenden Cybersecurity-Funktionen in den Unternehmensbereichen oder Geschäftsfeldern ergänzt wird. Die operative Umsetzung der Sicherheitsregeln liegt in der Verantwortung der Bereichs- und Standortleitungen.

Zertifizierungen

Im Geschäftsjahr 2020 wurden 14 Standorte im Unternehmensbereich Automotive Technologies einem Audit nach TISAX unterzogen (Vj. n.a.). Die Audits wurden jeweils ohne wesentliche Feststellungen bestanden.

Neue Ethikleitlinien für künstliche Intelligenz

Das Technologiefeld künstliche Intelligenz (KI) ist für Continental ein strategisch wichtiges Zukunftsfeld beim Übergang ins digitale Zeitalter. Intelligente Algorithmen spielen eine große Rolle in der Automobilindustrie, zum Beispiel beim autonomen Fahren. Global werden die industriellen und technischen Chancen jedoch gesellschaftlich und wirtschaftlich kontrovers diskutiert. Deshalb tragen wir als Technologieunternehmen die Verantwortung dafür, dass alle unsere Produktentwicklungen sowie internen Prozesse im Einklang mit ethischen Normen stehen.

Im Geschäftsjahr 2020 hat Continental Ethikleitlinien für den Umgang mit solchen selbstlernenden Systemen entwickelt. Die Ethikleitlinien korrespondieren mit internationalen Regeln, etwa den EU-Leitlinien zum Umgang mit KI („Ethics Guideline for Trustworthy AI“).

Im Mittelpunkt stehen die Nachvollziehbarkeit von computerbasierten Entscheidungen sowie die Datensicherheit. Wenn wichtige Arbeitsschritte von Computern übernommen werden, ist eine Grundvoraussetzung für die Akzeptanz, dass der Mensch weiterhin das wachsende „Innenleben“ eines selbstlernenden Systems verstehen kann. Woher stammen die Daten? Welche Rechenschritte führen zu welchen Handlungen? Wie sind die Daten gesichert? Bei internen Prozessen etwa im Personalwesen: Stehen Arbeitsvorgänge, bei denen künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt, im Einklang mit anderen Regelwerken von Continental, etwa zur Gleichstellung?

Die Leitlinien beinhalten somit folgende Themen:

- › Einhaltung von Recht, Regulierungen, Continental-Regeln, Standards und Anweisungen
- › Arbeitsplatz und faire Arbeitsbedingungen
- › Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Produktintegrität
- › Mitarbeitervielfalt, Antidiskriminierung, Fairness bei der KI-Nutzung
- › Datenschutz und Cybersecurity bei der Anwendung von KI
- › Vertrauliche Informationen, geistiges Eigentum

Im Fokus

High-Performance Computer (HPC)

High-Performance Computer sind das Kernelement neuer serverbasierter Fahrzeugarchitekturen. Sie dienen der Zentralisierung von Fahrzeugfunktionen, die bisher auf bis zu 100 Steuergeräten innerhalb des gesamten Fahrzeugs verteilt sind. High-Performance Computer zeichnen sich durch eine besonders hohe Rechenleistung, einen schnellen Datendurchsatz und neue Möglichkeiten für Online-Updates „over the Air“ aus.

Einsatzgebiete eines High-Performance Computers

High-Performance Computer sind besonders geeignet, daten- und rechenintensive Anwendungen zu realisieren, bei denen herkömmliche Steuergeräte und Fahrzeugarchitekturen bereits heute an ihre Leistungsgrenze stoßen. Beispiele für solche Anwendungen wären etwa das autonome Fahren oder die schnelle Verarbeitung des Datenverkehrs aus der Cloud, die das Fahrzeug künftig zu einem permanenten Teil des Internets of Everything (IoE) macht.

Vorteile von High-Performance Computern

Eine unmittelbare Auswirkung auf die Nachhaltigkeit von Fahrzeugen ergibt sich durch die Einsparung von Steuergeräten und von Leitungswegen im Zusammenspiel zwischen High-Performance Computer und lokalen Steuereinheiten, den sogenannten Zone Controllern. Insgesamt reduzieren sich der Materialeinsatz und das Gewicht im Vergleich zur Summe der Einzelkomponenten und ein Großteil der 1,5 km Kupferleitungen im Fahrzeug kann eingespart werden.

Ein weiterer entscheidender Vorteil liegt in neuen oder verbesserten Fahrzeugfunktionen, etwa im Bereich der Fahrzeugsicherheit, des Fahrerlebnisses oder der Vernetzung des Fahrzeugs. Ein Beispiel: Die Möglichkeit, sein Fahrzeug per Over-the-Air (OTA)-Updates online auf den neuesten Stand zu bringen und neue Funktionen aus der Cloud herunterzuladen, vermeidet die Fahrt zur Werkstatt und zusätzliche Standzeiten.

Stand der Entwicklung

Mit dem VW ID.3 befindet sich bereits das erste Elektrofahrzeug im Markt, welches mit dem Body High-Performance Computer von Continental ausgerüstet ist. Weitere Fahrzeuge der VW-ID-Familie werden folgen. Bis 2022 sollen allein über 2,5 Millionen Server von Continental bei VW verbaut werden. High-Performance Computer entwickeln sich derzeit jedoch rasant weiter in Richtung einer noch stärkeren Bündelung von Funktionen aus unterschiedlichen Fahrzeugdomänen. Hier ist Continental bereits mit zahlreichen Automobilherstellern in Gesprächen.

Kooperationen/Partnerschaften

Insbesondere die Kooperation mit unterschiedlichen Chipherstellern ist ein wichtiger Faktor bei der Entwicklung von Hochleistungsrechnern für Fahrzeuge. Hier geht es nicht nur um die Rechenleistung, sondern auch um die Einhaltung der hohen Sicherheitsanforderungen innerhalb der Automobilindustrie. Hinzu kommt die Koordination zahlreicher Partner bei der Integration von Hochleistungsrechnern in die Architektur des Fahrzeugs, insbesondere im Bereich Software.

Saubere und sichere Fabriken

Managementansatz

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung (S. 58)

Unsere Ambition

In unserer Nachhaltigkeitsambition ist festgelegt, dass wir unsere Geschäftsprozesse auf sichere und verantwortungsvolle Weise auf der Grundlage eines systematischen Managements und des Schutzes von Mensch und Umwelt betreiben.

Konzept

Unsere Unternehmenspolitik für Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz (Environment, Safety and Health, ESH) definiert die konzernweiten Leitlinien für saubere und sichere Fabriken. Daraus abgeleitet werden konzernweite ESH-Ziele verfolgt: Alle Personen in unserem Unternehmen sollen vor Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen geschützt und die Gesundheit aktiv gefördert werden. CO₂-Emissionen, Energieeinsatz, Wasserverbrauch und Abfallaufkommen an den Standorten sollen gesenkt sowie die Abfallverwertungsquote und Energieeffizienz an den Standorten gesteigert werden.

Mit lokalen Managementsystemen wird die Umsetzung dieser Konzernziele vorangetrieben. Die konkreten organisatorischen und technischen Vorgaben für lokale Managementsysteme sind in den jeweiligen ESH-Managementhandbüchern enthalten.

Verantwortlich für das strategische, konzernweite ESH-Management sind die beiden Unternehmensfunktionen Umwelt sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit, die durch entsprechende ESH-Funktionen in den einzelnen Geschäftsfeldern ergänzt werden. Der operative Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz vor Ort liegt in der Verantwortung der Standortleitungen und wird jeweils durch lokale ESH-Manager koordiniert.

Ergebnisse des Konzepts

Als Kernleistungsindikator für die Umsetzung unseres Konzepts im Themenfeld „saubere und sichere Fabriken“ dient der konzernweite Abdeckungsgrad unserer Mitarbeiter durch zertifizierte lokale Managementsysteme im Bereich Umwelt, Energie und Arbeitssicherheit. So deckten zertifizierte Managementsysteme zum 31. Dezember 2020 einen Großteil unserer konzernweiten Mitarbeiter ab. Die Zertifizierungen für das Umweltschutzmanagementsystem erreichten einen Abdeckungsgrad von 82 % der Mitarbeiter (Vj. 82 %), das Energiemanagementsystem 51 % der Mitarbeiter (Vj. 49 %) und das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem 69 % der Mitarbeiter (Vj. 69 %). Auch die Unfallrate, d. h. die Anzahl der Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden, dient als Kernleistungsindikator im Themenfeld „saubere und sichere Fabriken“. Die Unfallrate verbesserte sich im Geschäftsjahr 2020 auf 2,9 Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden (Vj. 3,0 Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden).

Zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie wurden im Geschäftsjahr 2020 die bestehenden konzernweiten Bereitschaftspläne für eine Pandemie („Pandemieplan“/„Pandemic Preparedness Plan“) aktiviert, die einen Beitrag zu einer Pandemie-sicheren Produktion geleistet haben. Auf Unternehmensebene wurde eine Krisenorganisation unter Leitung der Unternehmensfunktion Konzernsicherheit eingerichtet, die die relevanten Unternehmensfunktionen einbindet. Auf Länderebene wurden regionale Krisenstäbe etabliert. Zusätzlich haben wir für unsere Mitarbeiter und deren Angehörige medizinische Beratungsangebote und Programme für die mentale Gesundheit geschaffen, wie z. B. eine weltweite Hotline. Eine weitere Maßnahme war der Aufbau von drei Produktionslinien zur Herstellung von chirurgischen Masken.

Kernleistungsindikatoren saubere und sichere Fabriken

	2020	2019
Zertifizierungen für Umweltschutzmanagementsysteme (ISO 14001)		
Abdeckungsgrad Mitarbeiter (zum 31.12.) in %	82	82
Zertifizierungen für Energiemanagementsysteme (ISO 50001)		
Abdeckungsgrad Mitarbeiter (zum 31.12.) in %	51	49
Zertifizierungen für Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001 oder vergleichbar)		
Abdeckungsgrad Mitarbeiter (zum 31.12.) in %	69	69
Unfallrate (Anzahl der Unfälle pro 1 Mio Arbeitsstunden) ^{1,2}	2,9	3,0 ³

¹ Definition: Anzahl der Unfälle während der Arbeitszeit pro eine Million bezahlte Arbeitsstunden. Gezählt ab mehr als einem Ausfalltag, d. h. mit mindestens einem Ausfalltag über den Tag des Unfalls hinaus.

² Ohne Leiharbeiter (d. h. nur Stammbeslegschaft), ohne Wegeunfälle.

³ Ohne Continental Tire Sales (ca. 2 % der Gesamtanzahl der Mitarbeiter).

Strategie betrieblicher Umweltschutz

2019 hat Continental eine neue Strategie für den betrieblichen Umweltschutz verabschiedet. Neben dem Fokusthema Klimaschutz (s. S. 20) beinhaltet sie die weiteren Fokusthemen Energie, Wasser und Abfall.

Fokusthema Energie

Bis 2030 wollen wir den Energieeinsatz um 20 %, gemessen am Umsatz im Vergleich zu 2018, reduzieren. Außerdem wollen wir bis 2030 1 TWh Energie über Energieeffizienzprojekte einsparen. Dies entspricht rund 10 % des derzeitigen jährlichen konzernweiten Energieeinsatzes von Continental. Der Fokus liegt daher in den nächsten Jahren verstärkt auf der Umsetzung von Energieeffizienzprojekten. Durch die enge Vernetzung unserer Mitarbeiter mit den Energie- und Engineering-Funktionen gewährleisten wir einen kontinuierlichen Wissenstransfer, um hocheffiziente Technologien in allen Bereichen zu etablieren. Dies beinhaltet auch die regelmäßige Überprüfung derzeit genutzter Brennstoffe im Hinblick auf CO₂-neutrale Alternativen.

Im Geschäftsjahr 2020 betrug der gesamte Energieeinsatz 8,7 TWh (Vj. 9,6 TWh) und setzte sich hauptsächlich aus eingekauftem Strom und Erdgas zusammen. Der Energieeinsatz ist um 9,2 % im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Hierzu trugen insbesondere der COVID-19-Pandemie-bedingte Produktionsrückgang sowie die eingeführten Energieeffizienzprojekte bei. Gemessen am Konzernumsatz ist der Energieeinsatz jedoch um 7 % im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Dies ist auf den Grundbedarf der Standorte zurückzuführen, der trotz stark gesunkener Umsätze konstant blieb.

Fokusthema Wasser

Bis 2030 wollen wir den Wasserbedarf in Gebieten mit hohem Wasserrisiko jährlich um 4 %, gemessen am Umsatz, und in Gebieten mit mittlerem Wasserrisiko jährlich um 2 %, gemessen am Umsatz, reduzieren. Mit diesem risikobasierten Ansatz konzentrieren wir uns gezielt auf jene Regionen in der Welt, in denen Wasser immer knapper wird. Im Vordergrund stehen Effizienzprojekte, die die Vermeidung und Mehrfachverwendung von Wasser beinhalten. Die Bewertung aller Standorte folgt konsequent regelmäßig aktualisierten Risikobewertungsinstrumenten des World Resource Institutes und Aqueduct. Auf diese Weise können wir die vorhandenen Mittel gezielt und effizient einsetzen. Durch unsere Mitgliedschaft in der freiwilligen Initiative „CEO Water Mandate“ stellen wir sicher, dass ein regelmäßiger Austausch über Best-Practice-Lösungen sowie aktuelle Chancen und Risiken im Bereich Wassermanagement stattfindet.

Im Geschäftsjahr 2020 betrug der gesamte Wasserbedarf 17,3 Mio m³ (Vj. 19,5 Mio m³). Er setzte sich insbesondere aus Trinkwasser von öffentlichen Wasserversorgern sowie Grund- und Oberflächenwasserentnahmen zusammen. Der Wasserbedarf ist um 11,3 % im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Hierzu trugen insbesondere der COVID-19-Pandemie-bedingte Produktionsrückgang sowie die eingeführten Wassereinsparprojekte bei. Gemessen am

Konzernumsatz ist der Wasserbedarf jedoch um 4 % im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Dies ist auf den Grundbedarf der Standorte zurückzuführen, der trotz stark gesunkener Umsätze konstant blieb. 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 unternehmensintern noch durch Behörden festgestellt.

Fokusthema Abfall

Bis 2030 wollen wir das Abfallaufkommen pro Jahr um 2 %, gemessen am Umsatz, verringern. Deswegen gilt es, Abfälle zu vermeiden oder im besten Fall zu recyceln. In diesem Zusammenhang leistet die Umweltstrategie einen wesentlichen Beitrag, um den Ansatz des zirkulären Wirtschaftens im gesamten Unternehmen zu verankern. So ist ein konsequentes und systematisches Abfallmanagement bereits jetzt fester Bestandteil unser Abfalllogistik. Außerdem wollen wir die Abfallverwertungsquote bis 2030 auf 95 % erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden bereits mehrere Projekte initiiert und implementiert. Dazu zählen u.a. eine stärkere Nutzung von Regranulaten im Bereich Kunststoffspritzgussprozessen, die Nutzung von Mehrwegverpackungen in Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern und Kunden sowie die Pyrolyse von vulkanisierten Gummimaterialien.

Das Abfallaufkommen belief sich auf 341.513 t (Vj. 409.280 t). Es ist somit um knapp 17 % im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Hierzu trugen insbesondere der COVID-19-Pandemie-bedingte Produktionsrückgang sowie die eingeführten Abfallvermeidungsprojekte bei. Gemessen am Konzernumsatz ist das Abfallaufkommen um 2 % im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls gesunken. Der Anteil gefährlicher Abfälle lag im Geschäftsjahr 2020 unverändert bei 9,7 % (Vj. 9,7 %). Für die fachgerechte Abfallentsorgung beauftragen wir behördlich zugelassene und zertifizierte Entsorgungsbetriebe. Die Abfallverwertungsquote lag im Geschäftsjahr 2020 bei 81 % (Vj. 80 %) und damit auf dem Niveau des Vorjahres.

Leistungsindikatoren Umweltstrategie ¹	2020	2019	Veränderung
Energieeinsatz in MWh/ Konzernumsatz in Mio. € ²	230,6	215,8	+7 %
Wasserbedarf in m ³ / Konzernumsatz in Mio. €	458,5	439,5	+4 %
Abfallaufkommen in t/ Konzernumsatz in Mio. €	9,1	9,2	-2 %

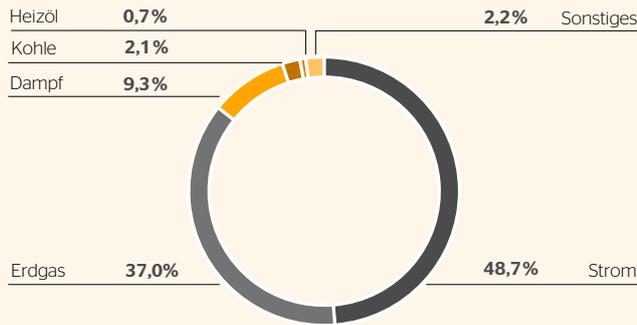
¹ Abdeckung der relevanten Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorte.

² Flottenverbräuche sind nur teilweise und nicht systematisch enthalten.

Im Fokus

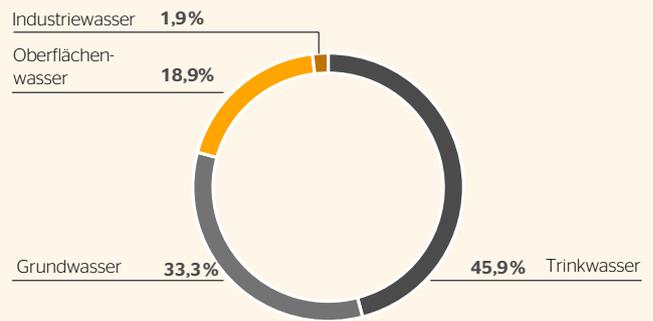
Kennzahlen betrieblicher Umweltschutz im Detail

Energieeinsatz nach Energieträgern 2020 (8,7 TWh)¹



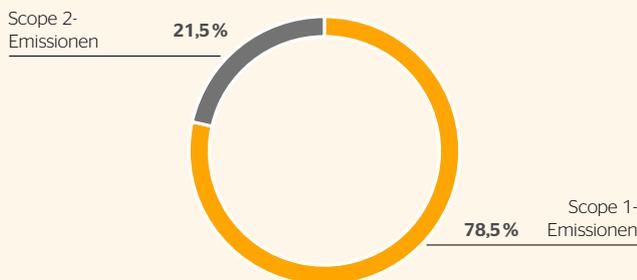
¹ Abdeckung der relevanten Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorte. Flottenverbräuche sind nur teilweise und nicht systematisch enthalten.

Wasserbedarf nach Quellen 2020 (17,3 Mio m³)¹



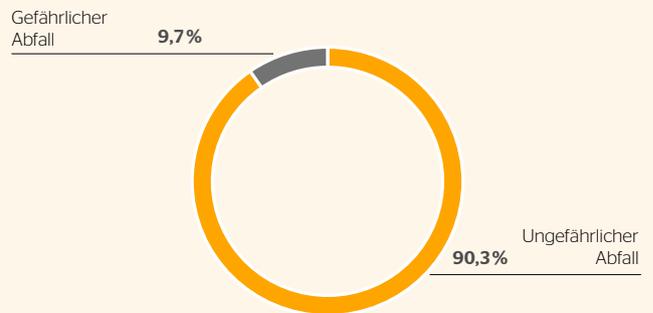
¹ Abdeckung der relevanten Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorte.

Eigene CO₂-Emissionen 2020 (0,99 Mio t CO₂)^{1,2,3,4}



- ¹ Definitionen gemäß GHG Protocol. CO₂-Emissionsfaktoren entsprechen CO₂-Äquivalenten (CO₂e).
- ² Abdeckung der relevanten Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorte.
- ³ CO₂-Emissionen aus Flottenverbräuchen nur teilweise und nicht systematisch enthalten.
- ⁴ Scope 2-Berechnung nach der marktbasierter Berechnungsmethode des GHG Protocol. Dort, wo keine vertragsspezifischen Emissionsfaktoren vorlagen, wurden die Standard-Emissionsfaktoren von Defra (11/2019) genutzt.

Abfallaufkommen nach Art 2020 (341.513 t)¹



¹ Abdeckung der relevanten Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorte. Klassifizierung der Abfälle gemäß lokal geltender Definition.

Strategie Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Strategie von Continental zielt auf „Zero Incidents“ und „Zero Accidents“. Das heißt, alle Personen in unserem Unternehmen sollen vor Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen geschützt und die Gesundheit aktiv gefördert werden.

Um diese Ziele zu erreichen, analysieren wir regelmäßig und systematisch globale und interne Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und entwickeln auf Basis dieser Analysen nachhaltige und attraktive Programme in den Bereichen Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin, Gesundheitsmanagement, Ergonomie und Gefahrstoffmanagement. Wir unterstützen und beraten unsere Standorte und Organisationseinheiten bei der Implementierung dieser Programme und unterhalten aktive Netzwerke von Experten innerhalb unseres Unternehmens, um die

internationale Zusammenarbeit, den Austausch von Best Practice und die strategische Weiterentwicklung unserer Themenfelder voranzutreiben.

Um auch unter Pandemiebedingungen einen kontinuierlichen Wissensaufbau und -transfer innerhalb des Unternehmens zu gewährleisten, wurden im Jahr 2020 zahlreiche Aus- und Weiterbildungen aus dem Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit in den virtuellen Raum übertragen und der zuvor persönliche Austausch in neuen Formaten weiterhin gepflegt. Durch diese neue Form des Netzwerkens zwischen Zentralfunktionen und unseren Standorten weltweit konnten diese weiterhin eng begleitet und die gute Zusammenarbeit aufrechterhalten werden. Die virtuelle Verleihung des jährlichen Ergonomie-Awards im Unternehmen zeigt hier ebenso ein Beispiel wie das intensive Angebot für Stressmanagement-Trainings zur Unterstützung unserer Beschäftigten in einem gesundheitlich besonders herausfordernden Jahr.

Langfristige Wertschöpfung

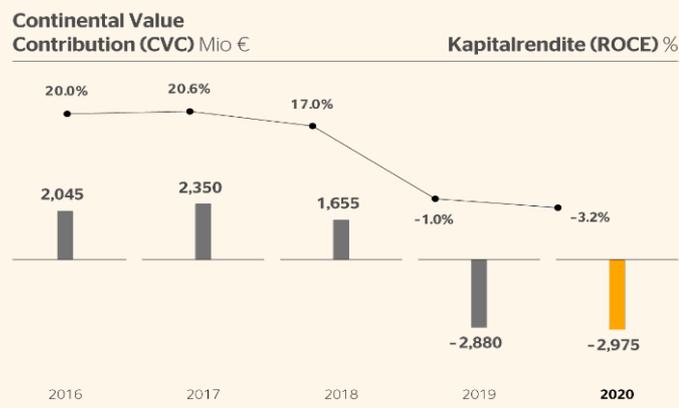
Unternehmenssteuerung

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Unternehmenssteuerung (ab S. 49)

Ziel ist die dauerhafte Steigerung des Unternehmenswerts.

Wertmanagement

Wesentliche finanzielle Leistungsindikatoren für Continental sind die Entwicklung des Umsatzes, das betrieblich gebundene Kapital, 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 sie im Rahmen eines Werttreibersystems zu Kennzahlen. Im Mittelpunkt unserer Unternehmensziele steht die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts jeder einzelnen Geschäftseinheit. Dieses Ziel wird erreicht, wenn eine positive Rendite auf das in der jeweiligen Geschäftseinheit 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.



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 Berichtsjahr lag das EBIT des Konzerns bei -0,7 Mrd €.

Das betrieblich gebundene Kapital umfasst 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 2020 lagen die durchschnittlichen operativen Aktiva bei 22,5 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 Zeiträumbetrachtungen tragen wir über die Ermittlung des betrieblich gebundenen Kapitals als Durchschnittswert über die Quartalsstichtage Rechnung. Der ROCE lag im Jahr 2020 bei -3,2 %.

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 Alternativenanlage 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). 2020 lag der CVC bei -2.974,8 Mio €.

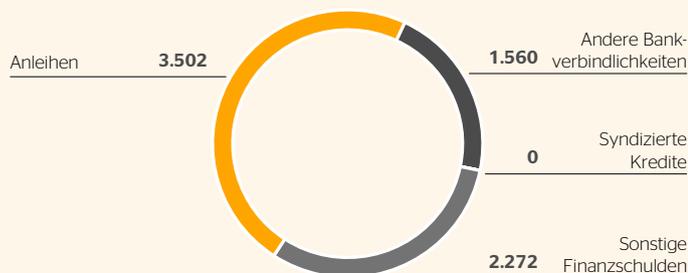
Kapitalrendite (ROCE) nach Geschäftsfeldern (in %)	2020	2019
Autonomous Mobility and Safety	-2,1	-2,3
Vehicle Networking and Information	-31,9	-23,0
Tires	14,3	21,2
ContiTech	7,7	8,7
Powertrain	-14,1	-16,9
Konzern	-3,2	-1,0

Finanzierungsstrategie

Unsere Finanzierungsstrategie zielt auf die Unterstützung eines wertschaffenden Wachstums der Continental Group 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 Konzerns und den Bestand des Unternehmens langfristig zu sichern. Der jährliche Investitionsbedarf des Unternehmens dürfte in den kommenden Jahren um 7 % des Umsatzes liegen.

Zusammensetzung der Brutto-Finanzschulden (7.334 Mio €)



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 unter 40 % bewegen und 60 % nicht nachhaltig überschreiten. Sofern durch außergewöhnliche Finanzierungsanlässe oder besondere Marktgegebenheiten gerechtfertigt, kann diese Grenze unter bestimmten Voraussetzungen überschritten werden. Die Eigenkapitalquote soll 30 % übersteigen. Im Berichtsjahr lag sie bei 31,9 % und die Gearing Ratio bei 32,7 %.

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 2020 bestand der Mix aus Anleihen (48 %), syndizierten Krediten (keine Inanspruchnahme), anderen Bankverbindlichkeiten (21 %) und sonstigen Finanzschulden (31 %), bezogen auf die Brutto-Finanzschulden in Höhe von 7.334,4 Mio €. Der im Dezember 2019 vorzeitig erneuerte syndizierte Kredit besteht aus einer revolvingierenden Tranche in Höhe von 4,0 Mrd € mit einer Laufzeit von fünf Jahren. Die Marge ist auch von der Nachhaltigkeitsleistung im Konzern abhängig. Im November 2020 hat Continental eine Option auf Verlängerung der Laufzeit um ein Jahr ausgeübt. Die kreditgebenden Banken haben daraufhin diese Finanzierungszusage bis Dezember 2025 zu unveränderten Konditionen verlängert. Im Mai 2020 stärkte Continental die finanzielle Flexibilität durch einen zusätzlichen syndizierten Kredit in Höhe von 3,0 Mrd € und einer Laufzeit von 364 Tagen.

Sofern Continental 2021 eine Verlängerungsoption für den syndizierten Kredit in Höhe von 3,0 Mrd € nicht ausnutzt, wird sich der Finanzierungsmix wieder der Aufteilung von vor 2020 annähern.

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 2020 lagen bei 2.639,8 Mio €. Es bestanden darüber hinaus zugesagte und ungenutzte Kreditlinien in Höhe von 7.780,8 Mio €.

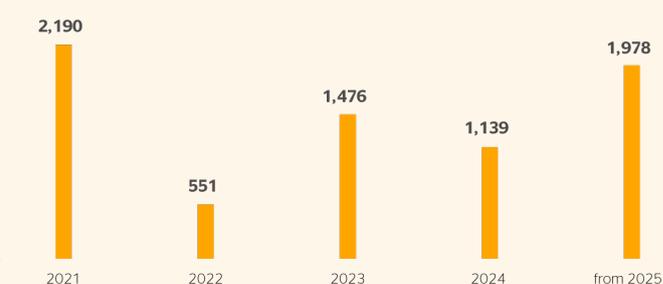
Zum 31. Dezember 2020 beliefen sich die Brutto-Finanzschulden auf 7.334,4 Mio €. Wesentliche Finanzierungsinstrumente sind der syndizierte Kredit mit einer revolvingierenden Kreditlinie im Volumen von 4,0 Mrd € und einer Laufzeit bis Dezember 2025, der im Mai 2020 zusätzlich vereinbarte syndizierte Kredit in Höhe von 3,0 Mrd € und einer Laufzeit von 364 Tagen sowie am Kapitalmarkt emittierte Anleihen.

Zum 31. Dezember 2020 wurden die revolvingierenden Kreditlinien über 4,0 Mrd € und 3,0 Mrd € nicht in Anspruch genommen. Rund 48 % der Brutto-Finanzschulden sind über den Kapitalmarkt in Form von Anleihen finanziert. Die Zinskupons variieren zwischen 0,0 % und 2,5 %. Die Emission von neuen Anleihen im zweiten Quartal 2020 mit Fälligkeiten im Zeitraum von 2023 bis 2026 führt insgesamt zu einem ausgewogenen Laufzeitenprofil der Rückzahlungsbeträge. Zum 31. Dezember 2020 bestanden neben den erwähnten Finanzierungsformen zusätzlich bilaterale Kreditlinien mit verschiedenen Kreditinstituten in Höhe von 2.370,1 Mio €. Derzeit gehören auch Forderungsverkäufe und Commercial-Paper-Programme zu den Finanzierungsinstrumenten des Konzerns. 2020 hatte Continental zwei Commercial-Paper-Programme in Deutschland und den USA.

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. Im Jahr 2021 stehen neben den kurzfristigen Fälligkeiten, die in aller Regel in das nächste Jahr weitergerollt werden, die Rückzahlung einer im April 2021 fälligen Anleihe über 200,0 Mio € an. Die im zweiten Quartal 2020 emittierten Anleihen sowie die im Vorjahr begebenen Anleihen führen zu Rückzahlungen in Höhe von 1.250,0 Mio € im Jahr 2023, 725,0 Mio € im Jahr 2024, 600,0 Mio € im Jahr 2025 und 750,0 Mio € im Jahr 2026.

Fälligkeiten der Brutto-Finanzschulden (7.334 Mio €)



Continental-Kreditrating gesenkt

Die Continental AG wurde im Berichtszeitraum von den drei Ratingagenturen Standard & Poor's, Fitch und Moody's eingestuft, die ihr jeweiliges langfristiges Kreditrating im Frühjahr 2020 um eine Stufe nach unten anpassten. Moody's senkte im März 2020 das Rating auf Baa2 und beließ den Ausblick auf negativ. Standard & Poor's folgte ebenfalls im März und stuft Continental seitdem mit BBB und negativem Ausblick ein. Fitch passte im April 2020 das Rating auf BBB mit stabilem Ausblick an. Unser Ziel ist unverändert ein Kreditrating von BBB/BBB+.

Kreditrating der Continental AG

	31.12.2020	31.12.2019
Standard & Poor's¹		
langfristig	BBB	BBB+
kurzfristig	A-2	A-2
Ausblick	negativ	stabil
Fitch²		
langfristig	BBB	BBB+
kurzfristig	F2	F2
Ausblick	stabil	stabil
Moody's³		
langfristig	Baa2	Baa1
kurzfristig	kein Rating	kein Rating
Ausblick	negativ	negativ

1 Vertragsverhältnis seit 19. Mai 2000.

2 Vertragsverhältnis seit 7. November 2013.

3 Vertragsverhältnis seit 1. Januar 2019.

Wirtschaftsbericht

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Wirtschaftsbericht (↗ ab S. 62)

Hinweis: Dieser Text wurde gekürzt.

Gesamtwirtschaftliche Entwicklung

Infolge der COVID-19-Pandemie und der Eindämmungsmaßnahmen der jeweiligen Regierungen schrumpfte die Weltwirtschaft im Geschäftsjahr 2020 gemäß dem World Economic Outlook Update (WEO Update) des Internationalen Währungsfonds (IWF) von Januar 2021 um 3,5%. Die ursprüngliche IWF-Prognose eines Wachstums von 3,2% von Januar 2020 wurde damit deutlich verfehlt.

Im Euroraum sank das Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2020 gemäß der Statistikbehörde Eurostat um 6,8%. Von den großen Volkswirtschaften des Euroraums wiesen Frankreich, Italien und Spanien besonders hohe BIP-Rückgänge von 8% bis 11% gegenüber dem Vorjahr aus. In Deutschland verminderte sich gemäß Statistischem Bundesamt das BIP im Vergleich zu 2019 um 5,0%. Auch Länder außerhalb des Euroraums verzeichneten 2020 eine rückläufige Wirtschaftsleistung. Für das Vereinigte Königreich und Russland schätzte der IWF den Rückgang des BIP auf 10,0% bzw. 3,6%.

In Nordamerika mussten im Jahr 2020 die USA infolge der Pandemie gemäß dem Bureau of Economic Analysis einen BIP-Rückgang um 3,5% hinnehmen. Kanada und Mexiko waren gemäß IWF mit BIP-Rückgängen von 5,5% bzw. 8,5% deutlich stärker betroffen.

Andere amerikanische Länder mussten 2020 Pandemie-bedingt ebenfalls wirtschaftliche Einbußen verkraften. Für Brasilien beispielsweise wies der IWF einen BIP-Rückgang um 4,5% aus.

Auch die asiatischen Länder verzeichneten im Berichtsjahr gemäß IWF zumeist negative Wachstumsraten ihrer Wirtschaft. So sank 2020 das BIP der ASEAN-Staaten um 3,7%. Einen deutlichen BIP-Rückgang um 5,1% ermittelte der IWF für Japan. Die indische Wirtschaft soll gemäß IWF um 8,0% geschrumpft sein. Dagegen erreichte China 2020 laut IWF einen BIP-Zuwachs von 2,3%. Der Einbruch der Wirtschaft im ersten Quartal 2020 wurde hier durch kräftiges Wachstum in den Folgequartalen überkompensiert.

Entwicklung wesentlicher Abnehmerbranchen und Absatzregionen

Für Continental ist das weltweite Zuliefergeschäft mit den Herstellern von Pkw und Nutzfahrzeugen das wichtigste Marktsegment. Der entsprechende Umsatzanteil belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf 69%.

Das zweitgrößte Marktsegment für Continental ist das weltweite Ersatzreifengeschäft für Pkw und Nutzfahrzeuge. Wegen des deutlich höheren Anteils von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen < 6 t an der Fahrzeugproduktion und dem Ersatzreifengeschäft ist ihre Entwicklung von besonderer Bedeutung für unseren wirtschaftlichen Erfolg.

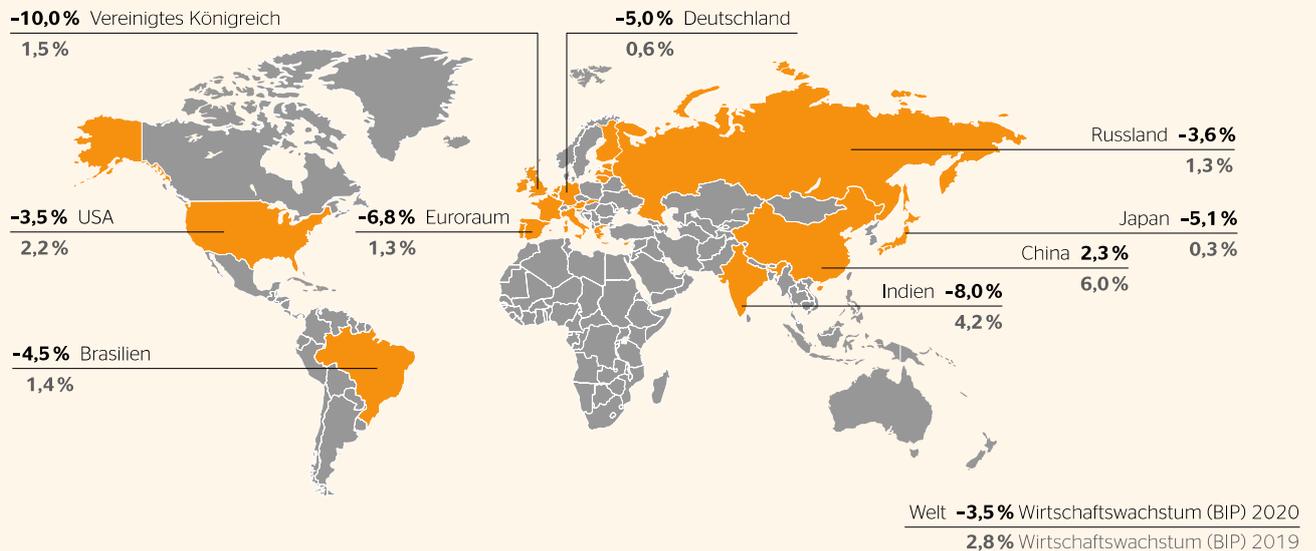
Die größte Absatzregion von Continental ist weiterhin Europa mit einem Umsatzanteil von 48% im Berichtsjahr, gefolgt von Nordamerika mit 25% und Asien mit 24%.

Entwicklung der Pkw-Neuzulassungen

Infolge der COVID-19-Pandemie und der Eindämmungsbemühungen der einzelnen Staaten brach die Pkw-Nachfrage in allen Regionen der Welt vorübergehend stark ein. Im zeitlichen Verlauf der Pandemie war zunächst China am stärksten betroffen. Hier hatte die chinesische Regierung bereits Ende Januar 2020 umfangreiche Eindämmungsmaßnahmen in Kraft gesetzt. Nach deren Lockerung zeigte sich eine rasche Erholung der Nachfrage. Der Verband der Automobilindustrie (VDA) geht laut vorläufiger Daten für 2020 von einem Rückgang der Pkw-Neuzulassungen in China um 6% aus.

In vielen anderen Ländern führten im Berichtsjahr die Eindämmungsmaßnahmen der Regierungen ebenfalls zu deutlichen Einbrüchen der jeweiligen Pkw-Nachfrage. Im europäischen Pkw-Markt (EU27, EFTA und Vereinigtes Königreich) sank nach vorläufigen Daten des VDA der Absatz 2020 um 24%. Deutliche Absatzzrückgänge zeigten im Berichtszeitraum gemäß VDA z. B. auch Brasilien (27%), die USA (15%), Japan (11%) und Russland (9%). Weltweit sanken im Berichtsjahr die Pkw-Neuzulassungen nach vorläufigen Daten um 14%.

Wirtschaftswachstum 2020 im Vergleich zu 2019 (für ausgewählte Länder und die Welt)



Quellen: IWF - World Economic Outlook Update Januar 2021, Eurostat, statistische Ämter der genannten Länder, Bloomberg.

Entwicklung der Produktion von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen

Die niedrigere Pkw-Nachfrage und die vorübergehenden Werkschließungen verursachten im Berichtsjahr einen Rückgang der weltweiten Produktion von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen < 6 t nach vorläufigen Zahlen um 16 % auf 74,6 Mio Einheiten.

In China bewirkten die umfangreichen Werkschließungen im ersten Quartal 2020 nahezu eine Halbierung der Fertigung. Im weiteren Jahresverlauf erholte sich die Produktion rasch und übertraf im zweiten, dritten und vierten Quartal die jeweiligen Vorjahreswerte. Dennoch ergab sich für 2020 insgesamt ein Rückgang der chinesischen Produktion von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen von 4 % gegenüber dem Vorjahr.

In Europa und Nordamerika, neben China die beiden anderen Kernmärkte der Continental Group, führten die vorübergehenden Werkschließungen in den Monaten März und vor allem April zu einem extremen Einbruch der Produktion von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen. Mit der schrittweisen Wiederaufnahme der Fertigung zeigte sich im weiteren Verlauf des Berichtsjahres eine Normalisierung der monatlichen Volumina. Insgesamt sank 2020 die Produktion von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen in Europa um 22 % und in Nordamerika um 20 % gegenüber dem Vorjahr. Hohe Fertigungsrückgänge verzeichneten im Berichtsjahr auch viele andere Länder, wie z. B. Brasilien (32 %), Indien (23 %), Japan (16 %) und Südkorea (11 %).

Entwicklung der Produktion von mittelschweren und schweren Nutzfahrzeugen

Die rückläufigen Auftragseingänge des Vorjahres und die Werkschließungen infolge der COVID-19-Pandemie führten 2020 nach vorläufigen Daten zu einem Rückgang der globalen Produktion von mittelschweren und schweren Nutzfahrzeugen > 6 t um 4 %.

Besonders betroffen war Nordamerika, wo die Lkw-Produktion nach vorläufigen Zahlen um 31 % einbrach. In Europa belief sich der Produktionsrückgang von mittelschweren und schweren Nutzfahrzeugen nach vorläufigen Daten auf 18 %.

China verzeichnete im ersten Quartal 2020 einen Einbruch der Volumina um 19 % gegenüber dem Vorjahr. Dieser wurde jedoch durch einen starken Anstieg der Produktion um 47 % bzw. 72 % im zweiten Quartal bzw. dritten Quartal überkompensiert. Im vierten Quartal zeigte die Fertigung nach vorläufigen Zahlen einen Zuwachs um 16 % im Vorjahresvergleich. Insgesamt erreichte China 2020 eine Erhöhung der Produktion von mittelschweren und schweren Nutzfahrzeugen um 27 % gegenüber dem Vorjahr.

Entwicklung der Ersatzreifenmärkte für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge

Weltweit sank der Absatz von Ersatzreifen für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge < 6 t nach vorläufigen Daten im Berichtsjahr um 11 %. Nach dem starken globalen Markteinbruch im ersten und zweiten Quartal 2020 im Zuge der Eindämmungsmaßnahmen gegen die COVID-19-Pandemie erholte sich die Nachfrage im zweiten Halbjahr 2020 zunehmend. Auf Basis vorläufiger Daten sank 2020 der Absatz von Ersatzreifen für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge in Europa um 12 % und in Nordamerika um 8 %. In China reduzierte sich der Ersatzreifenabsatz nach vorläufigen Daten um 5 %.

Entwicklung der Ersatzreifenmärkte für mittelschwere und schwere Nutzfahrzeuge

In unseren Kernmärkten Europa und Nordamerika reduzierte sich im Zuge der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 die Nachfrage nach Ersatzreifen für mittelschwere und schwere Nutzfahrzeuge > 6 t nach vorläufigen Daten um 3 % bzw. um 1 % gegenüber dem Vorjahr.

Veränderungen von Fahrzeugproduktion und Absatz im Reifenersatzgeschäft im Jahr 2020 (gegenüber 2019)

	Fahrzeugproduktion		Absatz im Reifenersatzgeschäft	
	von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen	von mittelschweren und schweren Nutzfahrzeugen	für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge	für mittelschwere und schwere Nutzfahrzeuge
Europa	-22 %	-18 %	-12 %	-3 %
Nordamerika	-20 %	-31 %	-8 %	-1 %
China	-4 %	27 %	-5 %	n. a.
Weltweit	-16 %	-4 %	-11 %	n. a.

Quellen:

Fahrzeugproduktion: IHS Inc. (Europa mit West-, Zentral- und Osteuropa inkl. Russland und Türkei).

Reifenersatzgeschäft: LMC International Ltd.

Vorläufige Zahlen und eigene Schätzungen.

Entwicklung der Rohstoffmärkte

Im ersten Halbjahr des Berichtsjahres bewirkten die temporären Werkschließungen der Industrie aufgrund der COVID-19-Pandemie in vielen Ländern eine rückläufige Nachfrage nach Rohstoffen. Daraus resultierten zunächst fallende Rohstoffpreise. Infolge der weltweiten Ausbreitung der Pandemie mussten auch viele Rohstoffproduzenten zeitweilig ihre Produktion teilweise oder komplett einstellen. Diese vorübergehende Angebotsverknappung führte bei sich zugleich erholender Nachfrage der Industrieländer zu stark steigenden Rohstoffpreisen im zweiten Halbjahr 2020.

Kohlenstoffstahl und Edelstahl sind Vormaterialien vieler von Continental verbauter mechanischer Komponenten wie Stanz-, Dreh-, Zieh- und Druckgussteile. Stahldraht wird insbesondere in der Reifenproduktion als Stahlcord, aber auch z. B. in Förderbändern oder Zahnriemen zur Erhöhung der Zugfestigkeit eingesetzt. Aluminium wird insbesondere für Druckguss-, Stanz- und Biegeteile verwendet, während Kupfer vor allem in Elektromotoren und mechatronischen Bauteilen zum Einsatz kommt. Im Jahresdurchschnitt sanken 2020 die Preise für Kohlenstoffstahl auf Eurobasis um 2 %. Der Preis für Kupfer erhöhte sich 2020 im Jahresdurchschnitt auf US-Dollar-Basis um rund 3 %, während der Preis von Aluminium im Jahresdurchschnitt auf US-Dollar-Basis rund 5 % fiel.

Edelmetalle wie Gold, Silber, Platin und Palladium werden sowohl von Continental als auch von unseren Zulieferern für die Beschichtung von Bauteilen verwendet. Die Preise für Edelmetalle stiegen 2020 weiter an. Im Jahresdurchschnitt auf US-Dollar-Basis verteuerten sich Gold und Silber um jeweils 27 %, Palladium sogar um 43 %. Der Preis für Platin blieb mit einer Erhöhung um 2 % relativ stabil.

Für die Herstellung von Reifen und technischen Gummiprodukten verwendet Continental verschiedene Natur- und Synthetikgummiarten. Außerdem werden in größerem Umfang Ruß als Füllstoff sowie Stahlcord und Nyloncord als Festigkeitsträger eingesetzt. Aufgrund der großen Mengen und des direkten Bezugs der Rohstoffe hat deren Preisentwicklung einen erheblichen Einfluss auf die Ergebnisentwicklung des Unternehmensbereichs Rubber Technologies, insbesondere des Geschäftsfelds Tires.

Der Preis für Rohöl – der wichtigste Ausgangsgrundstoff für Synthetikgummiarten wie Butadien und Styrol, aber auch für Ruß und diverse andere Chemikalien – brach in den ersten Monaten 2020 infolge des Pandemie-bedingten Rückgangs der Nachfrage stark ein. Ab Mai 2020 erholten sich die Notierungen wieder aufgrund sinkender Fördermengen sowie sich belebender Nachfrage. Im Jahresdurchschnitt verringerte sich der Preis für die Rohölsorte Brent auf US-Dollar-Basis um rund 34 % gegenüber dem Vorjahresdurchschnitt. Infolgedessen verbilligten sich im Berichtsjahr verschiedene Vormaterialien für Synthetikgummiarten, wie z. B. auf US-Dollar-Basis Butadien um 33 % im Jahresdurchschnitt und Styrol um 26 %.

Die Preise für Naturkautschuke sanken in den ersten Monaten 2020 zunächst, bevor sie sich im weiteren Jahresverlauf wieder erholten. Ursächlich war vor allem die anziehende Reifennachfrage in Asien, insbesondere in China. Aber auch in Europa und Nordamerika normalisierte sich im zweiten Halbjahr der Bedarf. Im Jahresdurchschnitt lag der Preis für Naturkautschuk TSR 20 auf US-Dollar-Basis um 6 % unter dem Vorjahreswert. Der Preis für Naturkautschukfelle (Ribbed Smoked Sheets, RSS) erhöhte sich im Jahresdurchschnitt um 6 % auf US-Dollar-Basis.

Der stärkere Euro bewirkte im Berichtsjahr eine Verbilligung der Rohstoffimporte nach Europa um ca. 2 % im Jahresdurchschnitt. Alles in allem führten die aufgezeigten Preisentwicklungen der Rohstoffe zu Kostenentlastungen im Jahr 2020, insbesondere im Unternehmensbereich Rubber Technologies. Da zwischen dem Einkauf der Rohstoffe, ihrer Lieferung und ihrem Einsatz in der Herstellung je nach Produkt und Vertragsgestaltung u. U. mehrere Monate liegen, werden allerdings die Steigerungen der Spotpreise im zweiten Halbjahr 2020 voraussichtlich zu erhöhten Kosten für Rohstoffe im Geschäftsjahr 2021 führen.

Ertragslage

Continental-Konzern in Mio €	2020	2019	Δ in %
Umsatz	37.722,3	44.478,4	-15,2
EBITDA	3.033,8	4.977,2	-39,0
in % vom Umsatz	8,0	11,2	
EBIT	-718,1	-268,3	-167,6
in % vom Umsatz	-1,9	-0,6	
Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen	-961,9	-1.225,0	21,5
Ergebnis pro Aktie in €, unverwässert	-4,81	-6,13	21,5
Ergebnis pro Aktie in €, verwässert	-4,81	-6,13	21,5
Forschungs- und Entwicklungskosten (netto)	3.381,8	3.364,2	0,5
in % vom Umsatz	9,0	7,6	
Abschreibungen ¹	3.751,9	5.245,5	-28,5
davon Wertminderungen ²	876,8	2.509,9	-65,1
Operative Aktiva (zum 31.12.)	20.471,0	23.991,0	-14,7
Operative Aktiva (Durchschnitt)	22.536,6	26.178,5	-13,9
Kapitalrendite (ROCE) in %	-3,2	-1,0	
Investitionen ³	2.232,2	3.308,6	-32,5
in % vom Umsatz	5,9	7,4	
Anzahl Mitarbeiter (zum 31.12.) ⁴	236.386	241.458	-2,1
Umsatz bereinigt ⁵	37.573,9	44.214,2	-15,0
Bereinigtes operatives Ergebnis (EBIT bereinigt) ⁶	1.332,7	3.225,5	-58,7
in % des bereinigten Umsatzes	3,5	7,3	

¹ Ohne Abschreibungen auf Finanzanlagen.

² Der Begriff Wertminderung beinhaltet außerplanmäßige Abschreibungen sowie erforderliche Wertaufholungen. Darin enthalten sind ebenfalls Aufwendungen aus Ausbuchungen von Markenwerten.

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.

Umsatzrückgang um 15,2 %; Rückgang des um Konsolidierungskreis- und Wechselkurs- veränderungen bereinigten Umsatzes um 12,7 %

Der Konzernumsatz verringerte sich im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 6.756,1 Mio € bzw. 15,2 % auf 37.722,3 Mio € (Vj. 44.478,4 Mio €). Bereinigt um Konsolidierungskreis- und Wechselkursveränderungen ergibt sich ein Rückgang um 12,7 %. Bedingt durch die COVID-19-Pandemie verzeichneten alle drei Unternehmensbereiche deutliche Umsatzrückgänge. Wechselkurseffekte und in geringerem Maße auch Konsolidierungskreisveränderungen hatten ebenfalls einen negativen Effekt auf die Umsatzentwicklung.

Rückgang des bereinigten operativen Ergebnisses (EBIT bereinigt) um 58,7 %

Das bereinigte operative Ergebnis (EBIT bereinigt) des Konzerns verringerte sich im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 1.892,8 Mio € bzw. 58,7 % auf 1.332,7 Mio € (Vj. 3.225,5 Mio €) und entspricht 3,5 % (Vj. 7,3 %) des bereinigten Umsatzes.

Das bereinigte operative Ergebnis (EBIT bereinigt) des Konzerns für das vierte Quartal 2020 verringerte sich im Vergleich zum Vorjahresquartal um 161,0 Mio € bzw. 18,6 % auf 703,4 Mio € (Vj. 864,4 Mio €) und entspricht 6,5 % (Vj. 7,9 %) des bereinigten Umsatzes.

Die Umsatzanteile nach Regionen im Jahr 2020 stellen sich wie folgt dar:

Umsatz nach Regionen in %	2020	2019
Deutschland	18	19
Europa ohne Deutschland	30	30
Nordamerika	25	26
Asien	24	22
Übrige Länder	3	3

Operativer Ergebnisrückgang (EBIT) um 167,6 %

Das operative Konzernergebnis (EBIT) verringerte sich 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 449,8 Mio € bzw. 167,6 % auf -718,1 Mio € (Vj. -268,3 Mio €). Die Umsatzrendite verringerte sich auf -1,9 % (Vj. -0,6 %).

Die Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA) reduzierten das operative Ergebnis (EBIT) im Berichtsjahr um 183,6 Mio € (Vj. 182,5 Mio €).

Die Kapitalrendite (ROCE) lag bei -3,2 % (Vj. -1,0 %).

Sondereffekte 2020

Im Zusammenhang mit der Verselbstständigung des Geschäftsfelds Powertrain ergaben sich Aufwendungen in Höhe von insgesamt 102,8 Mio € (Autonomous Mobility and Safety 15,3 Mio €, Vehicle Networking and Information 16,3 Mio €, Powertrain 66,2 Mio €, Holding 5,0 Mio €).

Aufgrund der organisatorischen Neuausrichtung des Unternehmensbereichs Automotive Technologies entstanden Aufwendungen in Höhe von insgesamt 1,6 Mio € (Autonomous Mobility and Safety 0,8 Mio €, Vehicle Networking and Information 0,8 Mio €).

Im Rahmen des jährlichen Planungsprozesses wurde erwartet, dass sich die weltweite Produktion von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen in den kommenden fünf Jahren bis 2025 im Vergleich zum Vorkrisenniveau nicht wesentlich erhöhen wird. Darüber hinaus wurden in diesem Planungsprozess die erwarteten Auswirkungen von Restrukturierungsmaßnahmen berücksichtigt. Aufgrund dieses Triggering Event und der weiteren wesentlichen Annahmen für die Ermittlung des Nutzungswerts einer zahlungsmittelgenerierenden Einheit wie der Free Cashflows, der Diskontierungszinssätze, deren Parameter sowie nachhaltiger Wachstumsraten ergab sich im Geschäftsfeld Vehicle Networking and Information eine Wertminderung des Goodwill in Höhe von 654,6 Mio € (30. September 2020: 649,3 Mio €).

Zudem entstanden Aufwendungen aus Ausbuchungen von Markenwerten in Höhe von insgesamt 85,7 Mio € (Vehicle Networking and Information 71,2 Mio €, ContiTech 14,5 Mio €). Darüber hinaus ergaben sich Aufwendungen aus Wertminderungen auf immaterielle Vermögenswerte in Höhe von insgesamt 0,7 Mio € (Autonomous Mobility and Safety 0,7 Mio €, Powertrain 0,0 Mio €).

Aus Wertminderungen und Wertaufholungen auf Sachanlagen entstand insgesamt ein Aufwand in Höhe von 106,3 Mio € (Auto-

nomous Mobility and Safety 5,4 Mio €, Vehicle Networking and Information 18,2 Mio €, Tires 0,5 Mio €, ContiTech 3,0 Mio €, Powertrain 79,2 Mio €, Holding 0,0 Mio €).

Aus Abfindungen entstand ein negativer Sondereffekt in Höhe von insgesamt 90,7 Mio € (Autonomous Mobility and Safety 21,4 Mio €, Vehicle Networking and Information 20,0 Mio €, Tires 17,7 Mio €, ContiTech 17,5 Mio €, Powertrain 13,8 Mio €, Holding 0,3 Mio €).

Im Geschäftsfeld Autonomous Mobility and Safety entstanden Restrukturierungsaufwendungen für Standorte in Deutschland in Höhe von insgesamt 91,5 Mio €. Von diesen Aufwendungen sind im Wesentlichen die Standorte Karben, Nürnberg, Regensburg und Rheinböllen betroffen. Darüber hinaus ergaben sich Restrukturierungsaufwendungen für weitere Standorte in Europa in Höhe von insgesamt 38,6 Mio € sowie für die Standorte Culpeper, USA, in Höhe von 5,4 Mio € und Manila, Philippinen, in Höhe von 3,7 Mio €. In diesen Restrukturierungsaufwendungen sind insgesamt Wertminderungen auf Sachanlagen in Höhe von 3,4 Mio € enthalten.

Daneben resultierten im Geschäftsfeld Autonomous Mobility and Safety Erträge aus der Auflösung nicht mehr benötigter Restrukturierungsrückstellungen für die Standorte Schwalbach, Deutschland, in Höhe von 3,9 Mio € und Henderson, USA, in Höhe von 0,5 Mio €.

Im Geschäftsfeld Vehicle Networking and Information entstanden Restrukturierungsaufwendungen für Standorte in Deutschland in Höhe von insgesamt 129,5 Mio €. Von diesen Aufwendungen sind im Wesentlichen die Standorte Babenhausen, Karben, Regensburg und Villingen-Schwenningen betroffen. Außerdem ergaben sich Restrukturierungsaufwendungen für die Standorte Rubi, Spanien, in Höhe von 80,0 Mio €, Nogales, Mexiko, in Höhe von 15,5 Mio €, Manila, Philippinen, in Höhe von 4,2 Mio €, Culpeper, USA, in Höhe von 0,4 Mio € und Frenstat, Tschechien, in Höhe von 0,3 Mio €. In diesen Restrukturierungsaufwendungen sind insgesamt Wertminderungen auf Sachanlagen in Höhe von 0,1 Mio € enthalten.

Im Geschäftsfeld Tires entstanden Restrukturierungsaufwendungen für die Standorte Aachen und Hannover-Stöcken, Deutschland, in Höhe von insgesamt 270,4 Mio € sowie für das Handelsgeschäft in Deutschland in Höhe von 0,6 Mio € und in Frankreich in Höhe von 21,8 Mio €. Darüber hinaus ergaben sich Restrukturierungsaufwendungen für die Standorte Petaling Jaya, Malaysia, in Höhe von 1,0 Mio € und Port Elizabeth, Südafrika, in Höhe von 0,1 Mio €. In diesen Restrukturierungsaufwendungen sind insgesamt Wertminderungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte in Höhe von 13,0 Mio € enthalten.

Darüber hinaus ergab sich im Geschäftsfeld Tires ein Ertrag im Zusammenhang mit Restrukturierungen für den Standort Petaling Jaya, Malaysia, in Höhe von 1,7 Mio €, der vollständig auf eine Wertaufholung auf Sachanlagen zurückzuführen ist.

Im Geschäftsfeld ContiTech entstanden Restrukturierungsaufwendungen für Standorte in Deutschland in Höhe von insgesamt 17,7 Mio €. Von diesen Aufwendungen sind im Wesentlichen die Standorte Hannover, Oedelsheim und Stolzenau betroffen. Außerdem ergaben sich Restrukturierungsaufwendungen für weitere Standorte in Europa in Höhe von insgesamt 4,1 Mio € sowie für die Standorte Mitchell, Kanada, in Höhe von 9,0 Mio €, Jorf Lasfar, Marokko, in Höhe von 7,7 Mio € und Yangsan-City, Südkorea, in Höhe von 5,3 Mio €. In diesen Restrukturierungsaufwendungen sind insgesamt Wertminderungen auf Sachanlagen in Höhe von 7,7 Mio € enthalten.

Daneben resultierten im Geschäftsfeld ContiTech Erträge aus der Auflösung nicht mehr benötigter Restrukturierungsrückstellungen für den Standort Oppenweiler, Deutschland, in Höhe von 7,0 Mio € und für Standorte in China in Höhe von insgesamt 0,8 Mio €. Darüber hinaus sind Erträge aus Wertaufholungen auf Sachanlagen in Höhe von 0,1 Mio € im Geschäftsfeld entstanden.

Im Geschäftsfeld Powertrain entstanden Restrukturierungsaufwendungen für Standorte in Deutschland in Höhe von insgesamt 192,5 Mio €. Von diesen Aufwendungen sind im Wesentlichen die Standorte Karben, Regensburg und Schwalbach am Taunus betroffen. Darüber hinaus ergaben sich Restrukturierungsaufwendungen für weitere Standorte in Europa in Höhe von insgesamt 15,9 Mio € sowie für die Standorte Nogales, Mexiko, in Höhe von 1,0 Mio € und Salto, Brasilien, in Höhe von 0,7 Mio € sowie für Standorte in China in Höhe von insgesamt 0,4 Mio €. In diesen Restrukturierungsaufwendungen sind insgesamt Wertminderungen auf Sachanlagen in Höhe von 9,5 Mio € enthalten.

Darüber hinaus resultierten im Geschäftsfeld Powertrain Erträge aus der Auflösung nicht mehr benötigter Restrukturierungsrückstellungen, Wertaufholungen auf Sachanlagen und einem außerordentlichen Ertrag aus dem Verkauf von Sachanlagen für die Standorte Berlin und Nürnberg, Deutschland, in Höhe von insgesamt 10,2 Mio €, Sibiu, Rumänien, in Höhe von 9,7 Mio €, Singapur, Singapur, in Höhe von 1,7 Mio € sowie Newport News, USA, in Höhe von 1,1 Mio €. In diesen Erträgen sind Wertaufholungen auf Sachanlagen in Höhe von 2,4 Mio € enthalten.

Aus restrukturierungsbezogenen Belastungen entstand ein Aufwand in Höhe von insgesamt 26,5 Mio € (Autonomous Mobility and Safety 10,5 Mio €, Vehicle Networking and Information 3,7 Mio €, Tires 0,2 Mio €, ContiTech 1,7 Mio €, Powertrain 10,4 Mio €).

Im Geschäftsfeld Autonomous Mobility and Safety resultierte ein Aufwand in Höhe von 3,7 Mio € aus der Wertberichtigung des Buchwerts eines nach der Equity-Methode bilanzierten Unternehmens.

Im Geschäftsfeld Vehicle Networking and Information wurde der 50-prozentige Anteil an dem nach der Equity-Methode bilanzierten assoziierten Unternehmen SAS Autosystemtechnik GmbH & Co. KG,

Karlsruhe, Deutschland, veräußert. Daraus ergab sich ein Ertrag in Höhe von insgesamt 157,0 Mio €.

Darüber hinaus ergab sich im Geschäftsfeld Vehicle Networking and Information ein Ertrag aus dem Verkauf von nicht bilanzierten immateriellen Vermögenswerten in Höhe von 4,5 Mio €.

Zudem entstanden im Geschäftsfeld Vehicle Networking and Information Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Rückführung des Geschäfts aus dem assoziierten Unternehmen OSRAM CONTINENTAL GmbH, München, Deutschland, in Höhe von insgesamt 49,9 Mio €.

Das Geschäftsfeld Tires verzeichnete einen Aufwand aus dem Abgang von Gesellschaften und Vermögenswerten in Höhe von 0,2 Mio €.

Für das Geschäftsfeld ContiTech ergab sich ein Verlust aus der Veräußerung einer Gesellschaft in Höhe von 2,5 Mio €.

Außerdem ergab sich im Geschäftsfeld Powertrain ein Aufwand in Höhe von 37,5 Mio € aufgrund einer Wertberichtigung des Buchwerts eines assoziierten Unternehmens.

Infolge einer Geschäftsübertragung an ein zuvor gegründetes und nach der Equity-Methode bilanziertes Unternehmen entstand für das Geschäftsfeld Powertrain ein Ertrag in Höhe von 8,8 Mio €.

Für den Konzern beträgt die Belastung durch Sondereffekte im Jahr 2020 insgesamt 1.873,1 Mio €. Hiervon entfielen 192,6 Mio € auf Autonomous Mobility and Safety, 903,1 Mio € auf Vehicle Networking and Information, 310,8 Mio € auf Tires, 75,2 Mio € auf ContiTech, 386,1 Mio € auf Powertrain und 5,3 Mio € auf die Holding.

Sondereffekte 2019

Im Rahmen der Verselbstständigung des Geschäftsfelds Powertrain sowie der organisatorischen Neuausrichtung des Unternehmensbereichs Automotive Technologies ergaben sich Aufwendungen in Höhe von insgesamt 47,4 Mio € (Autonomous Mobility and Safety 3,0 Mio €, Vehicle Networking and Information 3,0 Mio €, Powertrain 30,9 Mio €, Holding 10,5 Mio €).

Im Rahmen des jährlichen Planungsprozesses wurde erwartet, dass sich die weltweite Produktion von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen in den kommenden Jahren 2020-2024 nicht wesentlich verbessert. Aufgrund dieses Triggering Event und der weiteren wesentlichen Annahmen im Rahmen der Ermittlung des Nutzungswerts einer zahlungsmittelgenerierenden Einheit wie der Free Cashflows, der Diskontierungszinssätze, deren Parameter sowie nachhaltiger Wachstumsraten ergab sich eine Wertminderung des Goodwill in Höhe von 2.293,5 Mio €. Hiervon entfielen 719,8 Mio € auf das Geschäftsfeld Autonomous Mobility and Safety, 1.347,9 Mio € auf das Geschäftsfeld Vehicle Networking and Information und 223,5 Mio € auf das Geschäftsfeld Powertrain. Außerdem entstand im Geschäftsfeld ContiTech eine Wertminderung des Goodwill in Höhe von 2,3 Mio €.

Aus Wertminderungen auf Sachanlagen entstand insgesamt ein Aufwand in Höhe von 111,7 Mio € (Autonomous Mobility and Safety 29,1 Mio €, Vehicle Networking and Information 25,3 Mio €, Tires 3,5 Mio €, ContiTech 4,9 Mio €, Powertrain 48,9 Mio €).

Daneben resultierte aus Restrukturierungsaufwendungen sowie der Auflösung nicht mehr benötigter Restrukturierungsrückstellungen insgesamt ein negativer Sondereffekt in Höhe von 697,2 Mio € (Autonomous Mobility and Safety 42,7 Mio €, Vehicle Networking and Information 172,9 Mio €, Tires 32,5 Mio €, ContiTech 46,5 Mio €, Powertrain 402,6 Mio €). Darin enthalten sind Wertminderungen auf Sachanlagen in Höhe von 104,8 Mio € (Autonomous Mobility and Safety 1,2 Mio €, Tires 19,0 Mio €, ContiTech 5,0 Mio €, Powertrain 79,6 Mio €). Zusätzlich ergaben sich restrukturierungsbezogene Belastungen in Höhe von 3,3 Mio € (Autonomous Mobility and Safety 1,5 Mio €, ContiTech 0,8 Mio €, Powertrain 1,0 Mio €).

Außerdem entstand aus der Auflösung des Standorts Dearborn, USA, eine Belastung in Höhe von 1,5 Mio € im Geschäftsfeld Powertrain.

Im Geschäftsfeld Vehicle Networking and Information ergab sich ein Aufwand in Höhe von 1,9 Mio € aus einer nachträglichen Kaufpreisanpassung aus dem Anteilserwerb an dem assoziierten Unternehmen OSRAM CONTINENTAL GmbH, München, Deutschland. Zudem wurde der Buchwert an diesem assoziierten Unternehmen wertberichtigt. Daraus entstand im Geschäftsfeld Vehicle Networking and Information ein Aufwand in Höhe von 157,9 Mio €.

Aus einem Unternehmenserwerb resultierte ein Ertrag in Höhe von 2,2 Mio € im Geschäftsfeld Tires.

Für den Konzern ergab sich eine Belastung durch Sondereffekte im Jahr 2019 in Höhe von insgesamt 3.312,2 Mio €. Hiervon entfielen 796,1 Mio € auf Autonomous Mobility and Safety, 1.708,9 Mio € auf Vehicle Networking and Information, 33,8 Mio € auf Tires, 54,5 Mio € auf ContiTech, 708,4 Mio € auf Powertrain und 10,5 Mio € auf die Holding.

Beschaffung

Im Jahr 2020 sank das Einkaufsvolumen bedingt durch die COVID-19-Pandemie auf 24,4 Mrd €, wovon etwa 16,7 Mrd € auf Produktionsmaterialien entfielen. Die Preise für Produktionsmaterialien für Automotive Technologies und Powertrain Technologies sanken auf ein niedrigeres Niveau als im Vorjahr. Die Preise wichtiger Vormaterialien und zahlreicher Rohstoffe für Rubber Technologies sanken im ersten Halbjahr 2020 und erreichten ihren Tiefpunkt in der Mitte des zweiten Quartals. Zum Jahresende stiegen die Preise wieder auf Vorjahresniveau. Im Jahresdurchschnitt lagen die Rohstoffpreise des Geschäftsfelds Tires unter Vorjahresniveau, was insbesondere auf starke Bedarfschwankungen am Beschaffungsmarkt zurückzuführen ist. Für das Geschäftsfeld ContiTech ergab sich ebenfalls eine Reduzierung der Rohstoffpreise im Vorjahresvergleich.

Überleitung EBIT zum Konzernergebnis

Mio €	2020	2019	Δ in %
Autonomous Mobility and Safety	-97,7	-120,3	18,8
Vehicle Networking and Information	-1.342,5	-1.325,3	-1,3
Tires	1.012,3	1.651,6	-38,7
ContiTech	254,1	305,9	-16,9
Powertrain	-450,8	-662,1	31,9
Sonstiges/Holding/Konsolidierung	-93,5	-118,1	
EBIT	-718,1	-268,3	-167,6
Finanzergebnis	-212,0	-320,3	33,8
Ergebnis vor Ertragsteuern	-930,1	-588,6	-58,0
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	11,3	-582,4	101,9
Konzernergebnis	-918,8	-1.171,0	21,5
Auf Anteile in Fremdbesitz entfallender Gewinn	-43,1	-54,0	20,2
Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen	-961,9	-1.225,0	21,5
Ergebnis pro Aktie in €, unverwässert	-4,81	-6,13	21,5
Ergebnis pro Aktie in €, verwässert	-4,81	-6,13	21,5

Überleitung Umsatz zum Umsatz bereinigt sowie EBITDA zum bereinigten operativen Ergebnis (EBIT bereinigt) 2020

Mio €	Autonomous Mobility and Safety	Vehicle Networking and Information	Tires	ContiTech	Powertrain	Sonstiges/ Holding/ Konsolidierung	Konzern
Umsatz	7.529,2	7.856,1	10.158,6	5.578,6	6.967,7	-367,9	37.722,3
Konsolidierungskreisveränderungen ¹	–	-13,8	-4,2	-130,4	–	–	-148,4
Umsatz bereinigt	7.529,2	7.842,3	10.154,4	5.448,2	6.967,7	-367,9	37.573,9
EBITDA	472,9	26,2	1.864,9	628,7	122,5	-81,4	3.033,8
Abschreibungen ²	-570,6	-1.368,7	-852,6	-374,6	-573,3	-12,1	-3.751,9
EBIT	-97,7	-1.342,5	1.012,3	254,1	-450,8	-93,5	-718,1
Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA)	–	65,5	20,3	88,7	9,1	–	183,6
Konsolidierungskreisveränderungen ¹	–	-0,8	0,7	-5,8	–	–	-5,9
Sondereffekte							
Wertminderungen auf Goodwill	–	654,6	–	–	–	–	654,6
Wertminderungen ³	6,1	89,4	0,5	17,5	79,2	0,0	192,7
Restrukturierungen ⁴	134,8	229,9	292,2	36,0	187,8	–	880,7
Restrukturierungsbezogene Belastungen ⁵	10,5	3,7	0,2	1,7	10,4	–	26,5
Abfindungen ⁵	21,4	20,0	17,7	17,5	13,8	0,3	90,7
Veräußerungsgewinne und -verluste aus Abgängen von Gesellschaften und Geschäftsbereichen	0,0	-161,5	0,2	2,5	-8,8	–	-167,6
Sonstiges ⁶	19,8	67,0	–	–	103,7	5,0	195,5
Bereinigtes operatives Ergebnis (EBIT bereinigt)	94,9	-374,7	1.344,1	412,2	-55,6	-88,2	1.332,7

1 Konsolidierungskreisveränderungen beinhalten Zu- und Abgänge im Rahmen von Share und Asset Deals. Dabei werden Zugänge im Berichtsjahr und Abgänge in der Vergleichsperiode bereinigt.

2 Ohne Abschreibungen auf Finanzanlagen.

3 Der Begriff Wertminderung beinhaltet außerplanmäßige Abschreibungen sowie erforderliche Wertaufholungen. In dieser Position nicht enthalten sind Wertminderungen, die im Rahmen einer Restrukturierung entstanden sind, sowie Wertminderungen auf Finanzanlagen. Darin enthalten sind Aufwendungen aus Ausbuchungen von Markenwerten in den Geschäftsfeldern Vehicle Networking and Information in Höhe von 71,2 Mio € und ContiTech in Höhe von 14,5 Mio €.

4 Hierin enthalten sind Wertminderungen in Höhe von insgesamt 33,7 Mio € (Autonomous Mobility and Safety 3,4 Mio €; Vehicle Networking and Information 0,1 Mio €; Tires 13,0 Mio €; ContiTech 7,7 Mio €; Powertrain 9,5 Mio €) sowie Wertaufholungen in Höhe von insgesamt 4,2 Mio € (Tires 1,7 Mio €; ContiTech 0,1 Mio €; Powertrain 2,4 Mio €).

5 Aufgrund des Strukturprogramms „Transformation 2019–2029“ werden restrukturierungsbezogene Belastungen und Abfindungen ab dem Geschäftsjahr 2020 als zu bereinigende Sondereffekte erfasst.

6 Unter Sonstiges werden im Wesentlichen Aufwendungen aus der Verselbstständigung des Geschäftsfelds Powertrain in Höhe von 102,8 Mio € und Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Rückführung des Geschäfts aus dem assoziierten Unternehmen OSRAM CONTINENTAL GmbH, München, Deutschland, in Höhe von insgesamt 49,9 Mio € sowie ein Aufwand aufgrund einer Wertberichtigung des Buchwerts eines assoziierten Unternehmens in Höhe von 37,5 Mio € erfasst.

Überleitung Umsatz zum Umsatz bereinigt sowie EBITDA zum bereinigten operativen Ergebnis (EBIT bereinigt) 2019

Mio €	Autonomous Mobility and Safety	Vehicle Networking and Information	Tires	ContiTech	Powertrain	Sonstiges/ Holding/ Konsolidierung	Konzern
Umsatz	9.381,6	9.595,5	11.728,0	6.401,5	7.802,3	-430,5	44.478,4
Konsolidierungskreisveränderungen ¹	-254,8	-1,6	–	-7,8	–	–	-264,2
Umsatz bereinigt	9.126,8	9.593,9	11.728,0	6.393,7	7.802,3	-430,5	44.214,2
EBITDA	1.145,3	582,4	2.497,7	670,5	192,5	-111,2	4.977,2
Abschreibungen ²	-1.265,6	-1.907,7	-846,1	-364,6	-854,6	-6,9	-5.245,5
EBIT	-120,3	-1.325,3	1.651,6	305,9	-662,1	-118,1	-268,3
Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA)	–	57,2	20,0	94,6	10,7	–	182,5
Konsolidierungskreisveränderungen ¹	-2,9	1,6	–	0,4	–	–	-0,9
Sondereffekte							
Wertminderungen auf Goodwill	719,8	1.347,9	–	2,3	223,5	–	2.293,5
Wertminderungen ³	29,1	25,3	3,5	4,9	48,9	–	111,7
Restrukturierungen ⁴	42,7	172,9	32,5	46,5	402,6	–	697,2
Veräußerungsgewinne und -verluste aus Abgängen von Gesellschaften und Geschäftsbereichen	–	–	–	0,0	–	–	0,0
Sonstiges ⁵	4,5	162,8	-2,2	0,8	33,4	10,5	209,8
Bereinigtes operatives Ergebnis (EBIT bereinigt)	672,9	442,4	1.705,4	455,4	57,0	-107,6	3.225,5

¹ Konsolidierungskreisveränderungen beinhalten Zu- und Abgänge im Rahmen von Share und Asset Deals. Dabei werden Zugänge im Berichtsjahr und Abgänge in der Vergleichsperiode bereinigt.

² Ohne Abschreibungen auf Finanzanlagen.

³ Der Begriff Wertminderung beinhaltet außerplanmäßige Abschreibungen sowie erforderliche Wertaufholungen. In dieser Position nicht enthalten sind Wertminderungen, die im Rahmen einer Restrukturierung entstanden sind, sowie Wertminderungen auf Finanzanlagen.

⁴ Hierin enthalten sind Wertminderungen in Höhe von insgesamt 104,8 Mio € (Autonomous Mobility and Safety 1,2 Mio €; Tires 19,0 Mio €; ContiTech 5,0 Mio €; Powertrain 79,6 Mio €).

⁵ Unter Sonstiges werden im Wesentlichen ein Aufwand aus der Wertberichtigung des Buchwerts des assoziierten Unternehmens OSRAM CONTINENTAL GmbH, München, Deutschland, in Höhe von 157,9 Mio € und Aufwendungen aus der Verselbstständigung des Geschäftsfelds Powertrain sowie der organisatorischen Neuausrichtung des Unternehmensbereichs Automotive Technologies in Höhe von insgesamt 47,4 Mio € erfasst.

Forschung und Entwicklung

Die Kosten für Forschung und Entwicklung (netto) erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 17,6 Mio € bzw. 0,5 % auf 3.381,8 Mio € (Vj. 3.364,2 Mio €) und betragen 9,0 % vom Umsatz (Vj. 7,6 %).

In den Unternehmensbereichen Automotive Technologies und Powertrain Technologies werden Kosten im Zusammenhang mit der erstmaligen Beauftragung für Entwicklungen im Erstausrüstungsgeschäft aktiviert. Dabei erfolgt die Aktivierung ab dem Zeitpunkt der Nominierung als Lieferant und des Erreichens einer bestimmten Freigabestufe. Die Aktivierung endet mit der Freigabe für die unbegrenzte Serienproduktion. Aufwendungen für kundenspezifische Applikationen, Vorserienprototypen und Testkosten für bereits vermarktete Produkte gelten als nicht aktivierungsfähige Aufwendungen. Die Abschreibung erfolgt linear über eine Nutzungsdauer von drei bis sieben Jahren und wird in den Herstellungskosten der zur Erzielung der Umsatzerlöse erbrachten Leistungen erfasst. Die angenommene Nutzungsdauer reflektiert nach Einschätzung der Continental Group den Zeitraum, in dem ein wirtschaftlicher Nutzen aus den entsprechenden Entwicklungsprojekten wahrscheinlich erzielbar ist. Von den im Jahr 2020 angefallenen Entwicklungskosten erfüllten im Unternehmensbereich Automotive Technologies 137,6 Mio € (Vj. 164,5 Mio €) und im Unternehmens-

bereich Powertrain Technologies 35,4 Mio € (Vj. 67,9 Mio €) die Aktivierungsvoraussetzungen.

Die Voraussetzungen für eine Aktivierung von Entwicklungsaktivitäten wurden in den Geschäftsfeldern Tires und ContiTech im Berichtsjahr wie im Vorjahr nicht erfüllt.

Damit ergibt sich für den Konzern eine Kapitalisierungsquote in Höhe von 4,9 % (Vj. 6,5 %).

Abschreibungen

Die Abschreibungen verringerten sich um 1.493,6 Mio € auf 3.751,9 Mio € (Vj. 5.245,5 Mio €) und entsprechen 9,9 % vom Umsatz (Vj. 11,8 %). Darin enthalten sind 2020 insgesamt Wertminderungen in Höhe von 876,8 Mio € (Vj. 2.509,9 Mio €).

Finanzergebnis

Das negative Finanzergebnis verbesserte sich im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 108,3 Mio € auf 212,0 Mio € (Vj. 320,3 Mio €). Dies ist im Wesentlichen auf die Summe der Effekte aus Währungsumrechnung sowie aus Änderungen des beizulegenden Zeitwerts von derivativen Finanzinstrumenten und sonstigen Bewertungseffekten zurückzuführen.

Die Zinserträge reduzierten sich im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um 48,7 Mio € auf 98,5 Mio € (Vj. 147,2 Mio €). Auf erwartete Erträge aus langfristig fälligen Leistungen an Arbeitnehmer sowie aus den Pensionsfonds entfielen in diesem Zeitraum insgesamt 64,8 Mio € (Vj. 80,7 Mio €). Hierin sind die Zinserträge auf das Fondsvermögen der Pensionskassen nicht enthalten.

Die Zinsaufwendungen beliefen sich im Jahr 2020 auf insgesamt 282,2 Mio € und lagen damit um 35,1 Mio € unter dem Vorjahresvergleichswert von 317,3 Mio €. Aus der Aufzinsung der langfristig fälligen Leistungen an Arbeitnehmer resultierte in diesem Zeitraum ein Zinsaufwand in Höhe von insgesamt 126,5 Mio € (Vj. 161,4 Mio €). Hierin ist die Aufzinsung der Anwartschaftsverpflichtungen der Pensionskassen nicht enthalten. Der Zinsaufwand, der im Wesentlichen aus Kreditaufnahmen bei Banken, Kapitalmarkttransaktionen und sonstigen Finanzierungsinstrumenten resultierte, lag mit 155,7 Mio € auf dem Vorjahresniveau von 155,9 Mio €. Hiervon entfielen 28,5 Mio € (Vj. 32,1 Mio €) auf Aufwendungen aus der Aufzinsung der Leasingverbindlichkeiten.

Aus den von der Continental AG und der Conti-Gummi Finance B.V., Maastricht, Niederlande, begebenen Anleihen resultierten Aufwendungen in Höhe von 50,0 Mio € (Vj. Continental AG sowie Continental Rubber of America, Corp., Wilmington, USA, in Höhe von 32,4 Mio €). Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus der Emission von Euro-Anleihen im zweiten Halbjahr 2019 mit einem Gesamtvolumen in Höhe von 1.400,0 Mio € und im zweiten Quartal 2020 mit einem Gesamtvolumen in Höhe von 2.125,0 Mio €. Neben einer variabel verzinslichen Anleihe der Continental AG im Volumen von 200,0 Mio € sind die anderen von der Continental AG und der Conti-Gummi Finance B.V., Maastricht, Niederlande, begebenen Anleihen mit einem Festzins zwischen 0,000 % p.a. und 2,500 % p.a. ausgestattet. Ein gegenläufiger Effekt ist auf die Rückzahlung von Euro-Anleihen zurückzuführen. Dies waren die am 19. Februar 2019 fällige Anleihe der Continental Rubber of America, Corp., Wilmington, USA, über 500,0 Mio € sowie die am 5. Februar 2020 und 9. September 2020 fälligen Euro-Anleihen der Continental AG über 600,0 Mio € bzw. 750,0 Mio €.

Aus den Effekten aus Währungsumrechnung resultierte im Berichtsjahr ein negativer Ergebnisbeitrag in Höhe von 97,4 Mio € (Vj. 30,5 Mio €). Gegenläufig entwickelten sich die Effekte aus Änderungen des beizulegenden Zeitwerts von derivativen Finanzinstrumenten und sonstige Bewertungseffekte mit einem Ertrag in Höhe von 69,1 Mio € (Vj. Aufwand in Höhe von 119,7 Mio €). Hiervon entfiel auf die sonstigen Bewertungseffekte ein Ertrag in Höhe von 8,5 Mio € (Vj. Aufwand in Höhe von 107,0 Mio €). Während im Vorjahr aus Wertberichtigungen auf Ausleihungen an assoziierte

Unternehmen sowie aus der Bildung einer Rückstellung für Kreditzusagen an diese Unternehmen Aufwendungen in Höhe von 108,2 Mio € entstanden, resultierte im Berichtsjahr ein Ertrag in Höhe von 2,2 Mio € aus der Auflösung von Wertberichtigungen auf diese Ausleihungen. Wird die Summe der Effekte aus Währungsumrechnung und aus Änderungen des beizulegenden Zeitwerts von derivativen Finanzinstrumenten betrachtet, ergab sich 2020 eine Ergebnisbelastung in Höhe von 36,8 Mio € (Vj. 43,2 Mio €).

Steueraufwand

Die Steuern vom Einkommen und vom Ertrag ergaben für das Geschäftsjahr 2020 einen Steuerertrag in Höhe von 11,3 Mio € (Vj. Steueraufwand in Höhe von 582,4 Mio €). Die um die permanenten Effekte aus der Wertminderung des Goodwill bereinigte Steuerquote beträgt 2,4 % nach 55,8 % im Vorjahr.

Im Berichtsjahr wirkten sich wie im Vorjahr Besteuerungsunterschiede im Ausland sowie Förderungen und Befreiungen positiv aus. Die Steuerquote wurde durch nicht zahlungswirksame Wertberichtigungen auf aktive latente Steuern in Höhe von insgesamt 232,1 Mio € (Vj. 117,4 Mio €) belastet, davon 35,1 Mio € (Vj. 3,9 Mio €) für Vorjahre. Zusätzlich wurde die Steuerquote wie im Vorjahr durch nicht abzugsfähige Betriebsausgaben und nicht anrechenbare ausländische Quellensteuern belastet.

Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen

Das den Anteilseignern zuzurechnende Konzernergebnis verbesserte sich im Jahr 2020 um 263,1 Mio € auf -961,9 Mio € (Vj. -1.225,0 Mio €). Das unverwässerte Ergebnis pro Aktie lag bei -4,81 € (Vj. -6,13 €) und entspricht dem verwässerten Ergebnis pro Aktie.

Mitarbeiter

Gegenüber 2019 sank die Anzahl der Mitarbeiter der Continental Group um 5.072 auf 236.386 Beschäftigte (Vj. 241.458).

Im Unternehmensbereich Automotive Technologies führten gesunkene Produktionsvolumina und Effizienzsteigerungen zu einer Reduzierung von 1.000 Beschäftigten. Die Mitarbeiterzahl des Unternehmensbereichs Rubber Technologies verringerte sich um 2.358. Die Reduzierung ist auf Anpassungen der Produktionsvolumina, Produktivitätserhöhungen sowie Restrukturierungsmaßnahmen zurückzuführen. Im Unternehmensbereich Powertrain Technologies ist die Anzahl der Mitarbeiter um 1.642 gesunken. Dies resultierte aus der Anpassung an eine bedarfsgerechte Produktion, Optimierungen im Produktionsbereich sowie Restrukturierungsmaßnahmen.

Mitarbeiter nach Regionen in %

	2020	2019
Deutschland	25	25
Europa ohne Deutschland	32	32
Nordamerika	19	19
Asien	20	20
Übrige Länder	4	4

Finanzlage

Cashflow-Überleitung

Das EBIT verringerte sich gegenüber 2019 um 449,8 Mio € auf -718,1 Mio € (Vj. -268,3 Mio €).

Die Zinszahlungen erhöhten sich um 11,5 Mio € auf 169,4 Mio € (Vj. 157,9 Mio €). Dies resultiert im Wesentlichen aus den Zinszahlungen für die Anleihen.

Die Auszahlungen für Ertragsteuern stiegen um 19,5 Mio € auf 885,5 Mio € (Vj. 866,0 Mio €).

Der zahlungsmittelwirksame Aufbau des Working Capital führte zu einem Mittelabfluss in Höhe von 579,2 Mio € (Vj. 256,0 Mio €). Dies resultierte aus einem Abbau der operativen Verbindlichkeiten in Höhe von 925,0 Mio € (Vj. 544,7 Mio €). Gegenläufig wirkten der Abbau der operativen Forderungen in Höhe von 140,2 Mio € (Vj. 337,8 Mio €) und die Verringerung der Vorräte um 205,6 Mio € (Vj. Erhöhung um 49,1 Mio €).

Der Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit verringerte sich 2020 im Vorjahresvergleich um 1.700,4 Mio € auf 2.714,0 Mio € (Vj. 4.414,4 Mio €) und erreichte 7,2 % vom Umsatz (Vj. 9,9 %).

Aus Investitionstätigkeit resultierte ein Mittelabfluss in Höhe von 1.835,3 Mio € (Vj. 3.652,7 Mio €). Die Investitionen in Sachanlagen und Software, ohne Berücksichtigung von aktivierten Fremdkapitalkosten, verringerten sich von 2.977,5 Mio € um 1.035,1 Mio € auf 1.942,4 Mio €. Der Saldo aus dem Erwerb und der Veräußerung von Gesellschaften und Geschäftsbereichen führte im Jahr 2020 zu einem Mittelzufluss in Höhe von 233,2 Mio € (Vj. Mittelabfluss in Höhe von 486,3 Mio €). Dieser Mittelzufluss ist hauptsächlich auf die Veräußerung des 50-prozentigen Anteils an der SAS Autosystemtechnik GmbH & Co. KG, Karlsruhe, Deutschland, zurückzuführen.

Für das Geschäftsjahr 2020 ergab sich ein Free Cashflow in Höhe von 878,7 Mio € (Vj. 761,7 Mio €). Dies entspricht einer Erhöhung um 117,0 Mio € gegenüber dem Vorjahr.

Investitionen (Bilanzzugang)

Der Bilanzzugang für Sachanlagen und Software belief sich 2020 auf 2.232,2 Mio € (Vj. 3.308,6 Mio €). Zur Reduzierung in Höhe von 1.076,4 Mio € haben alle Geschäftsfelder beigetragen. Die Investitionsquote beträgt 5,9 % (Vj. 7,4 %).

Finanzierung und Finanzschulden

Die Brutto-Finanzschulden lagen zum Jahresende 2020 mit 7.334,4 Mio € (Vj. 7.619,0 Mio €) um 284,6 Mio € unter dem Vorjahresniveau.

Basierend auf den Quartalsendwerten waren im Jahresdurchschnitt 77,4 % (Vj. 66,5 %) der Brutto-Finanzschulden nach Sicherungsmaßnahmen mit festen Zinssätzen ausgestattet.

Der Buchwert der Anleihen erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr von 2.793,8 Mio € um 707,9 Mio € auf 3.501,7 Mio € zum Ende des Geschäftsjahres 2020. Dieser Aufbau ist im Wesentlichen auf drei Euro-Anleiheemissionen durch die Continental AG und die

Conti-Gummi Finance B.V., Maastricht, Niederlande, zurückzuführen. Die Continental Group nutzte im zweiten Quartal 2020 das günstige Markt- und Zinsumfeld, um unter dem Rahmen-Emissionsprogramm für Anleiheemissionen (Debt Issuance Programme, DIP) Euro-Anleihen über insgesamt 2.125,0 Mio € bei Investoren im In- und Ausland zu platzieren. Der Ausgabekurs der am 27. Mai 2020 von der Continental AG ausgegebenen Anleihe über 750,0 Mio € lag bei 98,791 %. Diese Anleihe hat eine Laufzeit von sechs Jahren und drei Monaten und einen Zinssatz von 2,500 % p.a. Die von der Conti-Gummi Finance B.V., Maastricht, Niederlande, am 27. Mai 2020 und 25. Juni 2020 ausgegebenen Anleihen über 750,0 Mio € bzw. 625,0 Mio € haben eine Laufzeit von drei Jahren und sechs Monaten bzw. vier Jahren und drei Monaten. Der Ausgabekurs der mit 2,125 % p.a. bzw. 1,125 % p.a. festverzinslichen Anleihen lag bei 99,559 % bzw. 99,589 %. Zudem wurden im Geschäftsjahr 2020 die am 5. Februar und 9. September fälligen Euro-Anleihen der Continental AG über 600,0 Mio € bzw. 750,0 Mio € zu einem Kurs von 100,00 % zurückgezahlt. Die 600,0-Mio-€-Anleihe wurde mit 0,000 % p.a. verzinst und hatte eine Laufzeit von drei Jahren und zwei Monaten. Die 750,0-Mio-€-Anleihe wurde mit 3,125 % p.a. verzinst und hatte eine Laufzeit von sieben Jahren.

Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten lagen am 31. Dezember 2020 bei 1.559,8 Mio € (Vj. 1.470,4 Mio €) und damit 89,4 Mio € über dem Vorjahresniveau.

Der im Dezember 2019 vorzeitig erneuerte syndizierte Kredit besteht aus einer revolvingen Tranche in Höhe von 4.000,0 Mio € und einer Laufzeit von fünf Jahren. Im November 2020 hat Continental eine Option auf Verlängerung der Laufzeit um ein Jahr ausgeübt. Die kreditgebenden Banken haben daraufhin diese Finanzierungszusage bis Dezember 2025 zu unveränderten Konditionen verlängert. Der revolvingende Kredit wurde am 31. Dezember 2020 wie auch im Vorjahr nicht genutzt. Zusätzlich zum bestehenden syndizierten Kredit wurde im Mai 2020 ein weiterer syndizierter Kredit in Höhe von 3.000,0 Mio € vereinbart. Die neue Kreditlinie zielt darauf ab, aufgrund der COVID-19-Pandemie die finanzielle Flexibilität von Continental zu stärken, und hat daher eine kurze Laufzeit von 364 Tagen. Diese Kreditlinie kann ausschließlich durch die Continental AG genutzt werden und wurde am 31. Dezember 2020 ebenfalls nicht in Anspruch genommen.

Die sonstigen Finanzschulden reduzierten sich zum Jahresende 2020 um 1.081,9 Mio € auf 2.272,9 Mio € (Vj. 3.354,8 Mio €). Dieser Rückgang ist im Wesentlichen auf eine geringere Nutzung von Commercial-Paper-Programmen zurückzuführen. Aus der Begebung von Commercial Paper resultierte ein Buchwert in Höhe von 263,4 Mio € (Vj. 938,4 Mio €). Die Leasingverbindlichkeiten sind im Vergleich zum Vorjahr um 172,0 Mio € auf 1.543,0 Mio € (Vj. 1.715,0 Mio €) gesunken. Die Ausnutzung von Forderungsverkaufsprogrammen lag Ende 2020 mit 296,0 Mio € (Vj. 468,6 Mio €) unterhalb des Vorjahresniveaus. In der Continental Group wurden zum Jahresende 2020 drei (Vj. vier) Forderungsverkaufsprogramme mit einem Finanzierungsvolumen in Höhe von insgesamt 400,0 Mio € (Vj. 665,0 Mio €) genutzt.

Die flüssigen Mittel, derivativen Finanzinstrumente und verzinslichen Anlagen reduzierten sich um 352,0 Mio € auf 3.195,3 Mio € (Vj. 3.547,3 Mio €).

Die Netto-Finanzschulden stiegen gegenüber dem Jahresende 2019 um 67,4 Mio€ auf 4.139,1 Mio€ (Vj. 4.071,7 Mio€). Die Gearing Ratio hat sich mit 32,7 % (Vj. 25,6 %) gegenüber dem Vorjahreswert erhöht.

Zum 31. Dezember 2020 verfügt die Continental Group über ein Liquiditätspolster in Höhe von insgesamt 10.719,5 Mio€ (Vj. 8.044,0 Mio€), davon 2.938,7 Mio€ (Vj. 3.341,8 Mio€) an flüssigen Mitteln sowie zugesagte, ungenutzte Kreditlinien im Volumen von 7.780,8 Mio€ (Vj. 4.702,2 Mio€).

Unter den Beschränkungen, welche die Verfügbarkeit von Kapital beeinträchtigen können, sind auch sämtliche bestehenden Beschränkungen der flüssigen Mittel zu verstehen. In der Continental Group sind die vorab genannten flüssigen Mittel beschränkt hinsichtlich verpfändeter Beträge sowie Guthaben in Ländern mit devisarechtlichen Beschränkungen oder anderweitig erschwertem Zugang zu Liquidität. Steuern, die auf den Transfer von Geldvermögen von einem Land in ein anderes zu entrichten sind, werden im Regelfall nicht als eine Beschränkung der flüssigen Mittel verstanden. Zum 31. Dezember 2020 betragen die unbeschränkt verfügbaren flüssigen Mittel insgesamt 2.639,8 Mio€ (Vj. 3.114,3 Mio€).

Herleitung der Netto-Finanzschulden

Mio €	31.12.2020	31.12.2019
Langfristige Finanzschulden	5.144,4	3.375,2
Kurzfristige Finanzschulden	2.190,0	4.243,8
Langfristige derivative Finanzinstrumente und verzinsliche Anlagen	-142,6	-54,0
Kurzfristige derivative Finanzinstrumente und verzinsliche Anlagen	-114,0	-151,5
Flüssige Mittel	-2.938,7	-3.341,8
Netto-Finanzschulden	4.139,1	4.071,7

Herleitung der Veränderung der Netto-Finanzschulden

Mio €	2020	2019
Netto-Finanzschulden am Anfang der Periode	4.071,7	3.391,4
Mittelzufluss/-abfluss aus laufender Geschäftstätigkeit	2.714,0	4.414,4
Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit	-1.835,3	-3.652,7
Cashflow vor Finanzierungstätigkeit (Free Cashflow)	878,7	761,7
Gezahlte Dividende	-600,0	-950,0
Dividenden an Minderheitsgesellschafter und Veränderungen aus Eigenkapitaltransaktionen bei Gesellschaften mit Minderheitsanteilseignern	-52,7	-32,5
Nicht zahlungswirksame Veränderungen	-74,5	-339,7
Sonstiges	-172,8	-93,7
Wechselkurseffekte	-46,1	-26,1
Veränderung der Netto-Finanzschulden	-67,4	-680,3
Netto-Finanzschulden am Ende der Periode	4.139,1	4.071,7

Vermögenslage

Bilanzsumme

Die Bilanzsumme verringerte sich zum 31. Dezember 2020 gegenüber dem Vorjahresstichtag um 2.930,2 Mio € auf 39.638,0 Mio € (Vj. 42.568,2 Mio €). Der Goodwill in Höhe von 4.361,6 Mio € hat sich im Vergleich zum Vorjahreswert von 5.113,5 Mio € um 751,9 Mio € verringert. Die sonstigen immateriellen Vermögenswerte verringerten sich um 344,9 Mio € auf 1.346,9 Mio € (Vj. 1.691,8 Mio €). Die Sachanlagen sind um 1.172,1 Mio € auf 13.760,6 Mio € gesunken (Vj. 14.932,7 Mio €). Die aktiven latenten Steuern erhöhten sich um 577,0 Mio € auf 2.751,4 Mio € (Vj. 2.174,4 Mio €). Das Vorratsvermögen sank um 456,2 Mio € auf 4.238,2 Mio € (Vj. 4.694,4 Mio €), die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen verringerten sich um 358,4 Mio € auf 7.353,2 Mio € (Vj. 7.711,6 Mio €). Die flüssigen Mittel sind mit 2.938,7 Mio € um 403,1 Mio € niedriger als am Vorjahresstichtag (Vj. 3.341,8 Mio €).

Langfristige Vermögenswerte

Die langfristigen Vermögenswerte verringerten sich im Vergleich zum Vorjahreswert um 1.606,6 Mio € auf 23.117,9 Mio € (Vj. 24.724,5 Mio €). Bezogen auf die einzelnen Bilanzposten ist dies im Wesentlichen bedingt durch den Rückgang der Sachanlagen um 1.172,1 Mio € auf 13.760,6 Mio € (Vj. 14.932,7 Mio €), die Reduzierung des Goodwill um 751,9 Mio € auf 4.361,6 Mio € (Vj. 5.113,5 Mio €) und der sonstigen immateriellen Vermögenswerte um 344,9 Mio € auf 1.346,9 Mio € (Vj. 1.691,8 Mio €). Gegenläufig wirkte der Anstieg der aktiven latenten Steuern um 577,0 Mio € auf 2.751,4 Mio € (Vj. 2.174,4 Mio €).

Kurzfristige Vermögenswerte

Die kurzfristigen Vermögenswerte verringerten sich um 1.323,6 Mio € auf 16.520,1 Mio € (Vj. 17.843,7 Mio €). Die Vorräte sanken im Berichtsjahr um 456,2 Mio € auf 4.238,2 Mio € (Vj. 4.694,4 Mio €), die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen verringerten sich um 358,4 Mio € auf 7.353,2 Mio € (Vj. 7.711,6 Mio €). Die flüssigen Mittel sanken um 403,1 Mio € auf 2.938,7 Mio € (Vj. 3.341,8 Mio €).

Eigenkapital

Das Eigenkapital inklusive der Anteile in Fremdbesitz ist mit 12.639,1 Mio € (Vj. 15.875,7 Mio €) um 3.236,6 Mio € niedriger als im Vorjahr. Eigenkapitalmindernd wirkten die Zahlung der von der Hauptversammlung beschlossenen Dividende in Höhe von 600,0 Mio € sowie das den Anteilseignern zuzurechnende Konzernergebnis in Höhe von -961,9 Mio €. Die erfolgsneutralen Rücklagen verringerten sich um 1.571,0 Mio € auf -4.365,4 Mio € (Vj. -2.794,4 Mio €). Die Gearing Ratio veränderte sich von 25,6 % auf 32,7 %. Die Eigenkapitalquote sank auf 31,9 % (Vj. 37,3 %).

Langfristige Rückstellungen und Verbindlichkeiten

Die langfristigen Rückstellungen und Verbindlichkeiten stiegen um 2.921,7 Mio € auf 12.743,1 Mio € (Vj. 9.821,4 Mio €). Dies ist hauptsächlich auf die Erhöhung der langfristigen Finanzschulden um 1.769,2 Mio € auf 5.144,4 Mio € (Vj. 3.375,2 Mio €) zurückzuführen, die im Wesentlichen aus der Neuemission von drei Euro-Anleihen im zweiten Quartal über insgesamt 2.125,0 Mio € resultiert. Die langfristigen Leistungen an Arbeitnehmer haben sich um 703,6 Mio € auf 6.109,9 Mio € (Vj. 5.406,3 Mio €) erhöht. Die langfristigen Rückstellungen für sonstige Risiken und Verpflichtungen sind um 576,5 Mio € auf 1.242,6 Mio € (Vj. 666,1 Mio €) gestiegen.

Kurzfristige Rückstellungen und Verbindlichkeiten

Die kurzfristigen Rückstellungen und Verbindlichkeiten verringerten sich um 2.615,3 Mio € auf 14.255,8 Mio € (Vj. 16.871,1 Mio €). Reduzierend wirkten insbesondere die kurzfristigen Finanzschulden, die um 2.053,8 Mio € auf 2.190,0 Mio € gesunken sind (Vj. 4.243,8 Mio €). Dies ist im Wesentlichen zurückzuführen auf den Emissionserlös aus der Begebung von drei Euro-Anleihen im zweiten Quartal, der zur Rückführung der kurzfristigen Finanzschulden verwendet wurde. Die Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen verringerten sich um 1.177,9 Mio € auf 5.933,1 Mio € (Vj. 7.111,0 Mio €). Dem gegenüber steht eine Erhöhung der kurzfristigen Rückstellungen für sonstige Risiken und Verpflichtungen um 463,8 Mio € auf 1.725,4 Mio € (Vj. 1.261,6 Mio €).

Operative Aktiva

Die operativen Aktiva verringerten sich zum 31. Dezember 2020 im Vergleich zum Ende des Vorjahres um 3.520,0 Mio € auf 20.471,0 Mio € (Vj. 23.991,0 Mio €).

Das Working Capital erhöhte sich um 182,7 Mio € auf 5.695,9 Mio € (Vj. 5.513,2 Mio €). Diese Entwicklung ist auf den Rückgang der operativen Verbindlichkeiten um 1.177,9 Mio € auf 5.933,1 Mio € (Vj. 7.111,0 Mio €) sowie der operativen Forderungen um 539,0 Mio € auf 7.390,8 Mio € (Vj. 7.929,8 Mio €) zurückzuführen. Außerdem verringerten sich die Vorräte um 456,2 Mio € auf 4.238,2 Mio € (Vj. 4.694,4 Mio €).

Die operativen langfristigen Vermögenswerte wiesen einen Betrag von 20.047,0 Mio € (Vj. 22.445,1 Mio €) auf und lagen damit um 2.398,1 Mio € unter dem Vorjahreswert. Der Goodwill verringerte sich um 751,9 Mio € auf 4.361,6 Mio € (Vj. 5.113,5 Mio €). Diese Veränderung resultierte im Wesentlichen aus Wertminderung in Höhe von 654,6 Mio €. Zugleich wirkten Wechselkurseffekte in Höhe von 94,8 Mio € sowie Abgänge in Höhe von 2,5 Mio €. Das Sachanlagevermögen sank um 1.172,1 Mio € auf 13.760,6 Mio € (Vj. 14.932,7 Mio €). Die sonstigen immateriellen Vermögenswerte verringerten sich um 344,9 Mio € auf 1.346,9 Mio € (Vj. 1.691,8 Mio €). Die Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA) in Höhe von 183,6 Mio € (Vj. 182,5 Mio €) wirkten sich wertmindernd auf die immateriellen Vermögenswerte aus.

Im Geschäftsfeld Vehicle Networking and Information führte der Verkauf des 50-prozentigen Anteils an der SAS Autosystemtechnik GmbH & Co. KG, Karlsruhe, Deutschland, zu einer Verringerung der operativen Aktiva um 91,4 Mio€.

Infolge eines Asset Deals im Geschäftsfeld Tires stiegen die operativen Aktiva um 0,3 Mio€.

Aus der finalen Kaufpreisallokation für den Erwerb der Merlett Tecnoplastic S.p.a., Daverio, Italien, aus dem Jahr 2019 erfolgte im Geschäftsfeld ContiTech eine Erhöhung der operativen Aktiva um 2,5 Mio€. Außerdem resultierte aus dem Verkauf einer Gesellschaft eine Verringerung der operativen Aktiva um 4,1 Mio€.

Eine Geschäftsübertragung im Rahmen eines Asset Deals im Geschäftsfeld Powertrain verminderte die operativen Aktiva um 1,7 Mio€.

Weitere Konsolidierungskreisveränderungen hatten auf Konzernebene keine nennenswerten Zu- oder Abgänge operativer Aktiva zur Folge.

Wechselkurseffekte verringerten den Gesamtbestand der operativen Aktiva des Konzerns um 1.069,7 Mio€ (Vj. erhöhend um 284,2 Mio€).

Die durchschnittlichen operativen Aktiva verringerten sich gegenüber dem Vorjahr um 3.641,9 Mio€ auf 22.536,6 Mio€ (Vj. 26.178,5 Mio€).

Konzernbilanz

Aktiva in Mio €	31.12.2020	31.12.2019
Goodwill	4.361,6	5.113,5
Sonstige immaterielle Vermögenswerte	1.346,9	1.691,8
Sachanlagen	13.760,6	14.932,7
Anteile an nach der Equity-Methode bilanzierten Unternehmen	351,3	397,7
Langfristige übrige Vermögenswerte	3.297,5	2.588,8
Langfristige Vermögenswerte	23.117,9	24.724,5
Vorräte	4.238,2	4.694,4
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	7.353,2	7.711,6
Kurzfristige übrige Vermögenswerte	1.990,0	2.095,9
Flüssige Mittel	2.938,7	3.341,8
Kurzfristige Vermögenswerte	16.520,1	17.843,7
Bilanzsumme	39.638,0	42.568,2

Passiva in Mio €	31.12.2020	31.12.2019
Eigenkapital	12.639,1	15.875,7
Langfristige Rückstellungen und Verbindlichkeiten	12.743,1	9.821,4
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	5.933,1	7.111,0
Kurzfristige sonstige Rückstellungen und Verbindlichkeiten	8.322,7	9.760,1
Kurzfristige Rückstellungen und Verbindlichkeiten	14.255,8	16.871,1
Bilanzsumme	39.638,0	42.568,2
Netto-Finanzschulden	4.139,1	4.071,7
Gearing Ratio in %	32,7	25,6

Überleitung zu operativen Aktiva 2020

Mio €	Autonomous Mobility and Safety	Vehicle Networking and Information	Tires	ContiTech	Powertrain	Sonstiges/ Holding/ Konsolidierung	Konzern
Summe Aktiva/Bilanzsumme	7.202,0	6.426,5	8.970,5	4.257,8	5.713,9	7.067,3	39.638,0
Flüssige Mittel	–	–	–	–	–	2.938,7	2.938,7
Kurz- und langfristige derivative Finanzinstrumente, verzinsliche Anlagen	–	–	–	–	–	256,6	256,6
Andere finanzielle Vermögenswerte	24,0	27,2	13,9	5,6	28,3	23,5	122,5
Abzüglich finanzieller Vermögenswerte	24,0	27,2	13,9	5,6	28,3	3.218,8	3.317,8
Abzüglich sonstiger nicht operativer Vermögenswerte	32,2	4,2	49,9	0,5	9,9	655,9	752,6
Aktive latente Steuern	–	–	–	–	–	2.751,4	2.751,4
Ertragsteuerforderungen	–	–	–	–	–	234,8	234,8
Abzüglich Ertragsteuervermögen	–	–	–	–	–	2.986,2	2.986,2
Segmentvermögen	7.145,8	6.395,1	8.906,7	4.251,7	5.675,7	206,4	32.581,4
Summe Verbindlichkeiten und Rückstellungen	4.460,1	4.254,3	3.467,7	1.967,1	3.611,6	9.238,1	26.998,9
Kurz- und langfristige Finanzschulden	–	–	–	–	–	7.334,4	7.334,4
Zins- und andere finanzielle Verbindlichkeiten	–	–	–	–	–	36,4	36,4
Abzüglich finanzieller Verbindlichkeiten	–	–	–	–	–	7.370,8	7.370,8
Passive latente Steuern	–	–	–	–	–	168,6	168,6
Ertragsteuerverbindlichkeiten	–	–	–	–	–	790,1	790,1
Abzüglich Ertragsteuerverpflichtungen	–	–	–	–	–	958,7	958,7
Abzüglich sonstiger nicht operativer Verbindlichkeiten	1.714,4	1.294,7	963,3	768,9	931,8	885,9	6.559,0
Segmentschulden	2.745,7	2.959,6	2.504,4	1.198,2	2.679,8	22,7	12.110,4
Operative Aktiva	4.400,1	3.435,5	6.402,3	3.053,5	2.995,9	183,7	20.471,0

Überleitung zu operativen Aktiva 2019

Mio €	Autonomous Mobility and Safety	Vehicle Networking and Information	Tires	ContiTech	Powertrain	Sonstiges/ Holding/ Konsolidierung	Konzern
Summe Aktiva/Bilanzsumme	7.355,0	7.471,0	10.077,9	4.784,0	6.026,6	6.853,7	42.568,2
Flüssige Mittel	–	–	–	–	–	3.341,8	3.341,8
Kurz- und langfristige derivative Finanzinstrumente, verzinsliche Anlagen	–	–	–	–	–	205,5	205,5
Andere finanzielle Vermögenswerte	9,6	23,1	17,6	7,6	13,1	18,7	89,7
Abzüglich finanzieller Vermögenswerte	9,6	23,1	17,6	7,6	13,1	3.566,0	3.637,0
Abzüglich sonstiger nicht operativer Vermögenswerte	-33,8	-73,7	-13,6	-0,4	-50,1	710,8	539,2
Aktive latente Steuern	–	–	–	–	–	2.174,4	2.174,4
Ertragsteuerforderungen	–	–	–	–	–	240,5	240,5
Abzüglich Ertragsteuervermögen	–	–	–	–	–	2.414,9	2.414,9
Segmentvermögen	7.379,2	7.521,6	10.073,9	4.776,8	6.063,6	162,0	35.977,1
Summe Verbindlichkeiten und Rückstellungen	4.145,5	3.786,7	3.399,9	1.972,9	3.579,6	9.807,9	26.692,5
Kurz- und langfristige Finanzschulden	–	–	–	–	–	7.619,0	7.619,0
Zins- und andere finanzielle Verbindlichkeiten	–	–	–	–	–	25,1	25,1
Abzüglich finanzieller Verbindlichkeiten	–	–	–	–	–	7.644,1	7.644,1
Passive latente Steuern	–	–	–	–	–	305,4	305,4
Ertragsteuerverbindlichkeiten	–	–	–	–	–	938,6	938,6
Abzüglich Ertragsteuerverpflichtungen	–	–	–	–	–	1.244,0	1.244,0
Abzüglich sonstiger nicht operativer Verbindlichkeiten	1.483,1	1.022,3	881,2	687,4	863,3	881,0	5.818,3
Segmentsschulden	2.662,4	2.764,4	2.518,7	1.285,5	2.716,3	38,8	11.986,1
Operative Aktiva	4.716,8	4.757,2	7.555,2	3.491,3	3.347,3	123,2	23.991,0

Im Fokus

Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Konzernabschluss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung > 7. Forschungs- und Entwicklungskosten (↗ S. 156), 8. Sonstige Erträge und Aufwendungen (↗ S. 157), Angaben zu Zuschüssen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie (↗ S. 162) und Geschäftsbericht 2020 > Konzernabschluss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzernbilanz > 15. Sachanlagen (↗ S. 165)

Hinweis: Diese Texte sind eine Zusammenstellung aus dem Geschäftsbericht und wurden dafür jeweils gekürzt.

Forschung und Entwicklung:

In den Forschungs- und Entwicklungskosten sind staatliche Zuschüsse in Höhe von insgesamt 56,4 Mio € (Vj. 68,6 Mio €) enthalten.

Anlagen:

Es wurden staatliche Zuschüsse, die nicht für Investitionen in das Anlagevermögen bestimmt waren, in Höhe von insgesamt

9,8 Mio € (Vj. 12,9 Mio €) ergebniswirksam im Posten Übrige vereinnahmt.

COVID-19-Pandemie

Die staatlichen Zuschüsse, die aufgrund der COVID-19-Pandemie an den Continental-Konzern gezahlt wurden, beliefen sich im Berichtsjahr auf 111,0 Mio € (Vj. - Mio €) und wurden ertragswirksam vereinnahmt. Im Wesentlichen sind hierin Erstattungen auf Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 67,9 Mio € (Vj. - Mio €) enthalten, die sich mehrheitlich auf Kurzarbeitergeld beziehen.

Sachanlagen:

Direkt von den Anschaffungskosten wurden insgesamt 23,7 Mio € (Vj. 38,4 Mio €) an staatlichen Investitionszuschüssen abgesetzt.

Im Fokus

Konzernerfolgsbeteiligung - finanzielle Anerkennung für alle Mitarbeiter weltweit

Mit der Konzernerfolgsbeteiligung (Continental Value Sharing Bonus, CVSB) will Continental ihren Beschäftigten ein Zeichen der Anerkennung geben und sie an einer positiven Wertentwicklung des Unternehmens beteiligen. Continental zählt zu den wenigen Unternehmen, die solche Bonuszahlungen grundsätzlich an alle anspruchsberechtigten Mitarbeiter weltweit ausschütten.

Der Bonus berechnet sich aus dem Continental-Wertbeitrag (Continental Value Contribution, CVC) des jeweiligen Geschäftsjahres, multipliziert mit 0,1, dividiert durch die Anzahl des weltweiten Stammpersonals zum 31. Dezember des Vorjahres. Weitere Informationen zum CVC finden Sie im Kapitel Unternehmensteuerung.

Bei der Berechnung des Bonus werden die rechtlichen Vorschriften und die vertraglichen Vereinbarungen in den einzelnen Ländern sowie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit berücksichtigt.

Im Geschäftsjahr 2020 resultierte der negative CVC in einer kalkulierten Konzernerfolgsbeteiligung von null. Dennoch hat der Vorstand einstimmig beschlossen, einen außerordentlichen Bonus an die Mitarbeiter auszuzahlen, um das besonders hohe Engagement weltweit in herausfordernden Krisenzeiten zu würdigen. Es erfolgte, wie bereits in den vergangenen Jahren, eine Einteilung in zwei Länderkategorien. Somit ergaben sich Ausschüttungsbeträge für den außerordentlichen Bonus von 436 Euro oder 218 Euro je anspruchsberechtigten Vollzeit-Mitarbeiter.

Gute Arbeitsbedingungen

Managementansatz

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung (S. 57)

Unsere Ambition

In unserer Nachhaltigkeitsambition ist festgelegt, dass wir inspirierende, gesunde und faire Arbeitsbedingungen bieten.

Konzept

Im Verhaltenskodex des Continental-Konzerns sind die Eckpunkte für gute Arbeitsbedingungen als Grundlage unserer weltweiten Zusammenarbeit inklusive Menschenrechten und fairer Arbeitsbedingungen geregelt. Mitarbeiter werden regelmäßig zum Verhaltenskodex geschult.

Um unseren zukünftigen quantitativen und qualitativen Personalbedarf decken zu können, verfolgen wir die Vision, einer der attraktivsten und fortschrittlichsten Arbeitgeber zu sein. Die strategischen Ziele der Personalarbeit sind daher darauf fokussiert, die richtigen Menschen und Positionen auf effiziente und effektive Weise zusammenzubringen („Industrialize Best Fit“) und gleichzeitig den Wandel hin zu Digitalisierung, neuen Technologien und neuen Formen der Zusammenarbeit zu gestalten („Enable Transformation & Leadership“). Entsprechend zählen eine strategische Personalbedarfsplanung, die passgenaue Auswahl und Entwicklung von Talenten (insbesondere im Bereich Software und IT) auf Basis einer umfangreichen Diagnostik, die Förderung von Mitarbeitervielfalt und lebenslangem Lernen, die Weiterentwicklung der Führungskultur sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeiten zu den wichtigsten Handlungsfeldern der strategischen Personalarbeit.

Im Zuge des Strukturprogramms „Transformation 2019-2029“ werden nach erster Analyse in den kommenden zehn Jahren weltweit voraussichtlich bis zu 30.000 Arbeitsplätze von Veränderung betroffen sein. Die betroffenen Mitarbeiter bereiten wir mit strukturierten, beschäftigungsfördernden Qualifizierungsmaßnahmen auf die technologischen Veränderungen und damit verbundenen beruflichen und persönlichen Herausforderungen der Zukunft vor.

Verantwortlich für die Umsetzung der Projekte sind die Personalfunktionen auf Unternehmensbereichs- und Geschäftsfeldebene, die in einem weltweiten Netzwerk zusammenarbeiten. Teil dieser Organisation ist auch ein spezielles Netzwerk von Länderkoordinatoren für Arbeitsbeziehungen.

Ergebnisse des Konzepts

Mit der Einführung mobiler Arbeit bereits im Geschäftsjahr 2016 haben wir eine zentrale Voraussetzung dafür geschaffen, den mit der COVID-19-Pandemie verbundenen Herausforderungen im Geschäftsjahr 2020 erfolgreich zu begegnen und die Arbeit von zu Hause zu ermöglichen.

Als Kernleistungsindikator für die Umsetzung unseres Konzepts im Themenfeld „gute Arbeitsbedingungen“ ziehen wir den Index der Kategorie „Nachhaltiges Engagement“ aus unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung OUR BASICS Live heran. Der Index misst die Zustimmung der Mitarbeiter beispielsweise zu der Frage, ob sie persönlich hinter den Unternehmenswerten stehen oder ob sie stolz darauf sind, für Continental zu arbeiten. Im Geschäftsjahr 2020 erreichte der Index „Nachhaltiges Engagement“ 82 % (Vj. 81 %) und lag damit auf dem Niveau des Vorjahres. Weitere Kernleistungsindikatoren stellen die Krankheitsrate und die Rate für die ungesteuerte Fluktuation dar. Die Krankheitsrate misst die krankheitsbedingte Abwesenheit im Verhältnis zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die Rate für die ungesteuerte Fluktuation misst den freiwilligen Austritt von Mitarbeitern aus dem Unternehmen im Verhältnis zur durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeiter. Die Krankheitsrate lag mit 3,5 % (Vj. 3,4 %) im Geschäftsjahr 2020 leicht über dem Niveau des Vorjahres. Die Rate für die ungesteuerte Fluktuation lag mit 4,6 % unter dem Vorjahresniveau (Vj. 6,0 %). Der Rückgang betrifft alle Regionen.

Angaben zu den Personalaufwendungen im Geschäftsjahr 2020, d. h. zu Löhnen und Gehältern, sozialen Abgaben und Aufwendungen für die Altersversorgung, finden Sie im Anhang zum Konzernabschluss in Kapitel 9. Die Leistungen an Arbeitnehmer, wie z. B. Pensionen, Versorgungsleistungen und langfristige Bonuszahlungen, finden Sie im Anhang des Konzernabschlusses in Kapitel 28 aufgeschlüsselt.

Kernleistungsindikatoren gute Arbeitsbedingungen	2020	2019
OUR BASICS Live Index "Nachhaltiges Engagement" in %	82	81
Krankheitsrate in % ^{1,2}	3,5	3,4
Rate ungesteuerte Fluktuation in % ^{2,3,4}	4,6	6,0

¹ Definition: krankheitsbedingte Abwesenheit im Verhältnis zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

² Ohne Leiharbeiter (d. h. nur Stammebelegschaft).

³ Definition: freiwilliger Austritt von Mitarbeitern aus dem Unternehmen im Verhältnis zu durchschnittlicher Anzahl der Mitarbeiter.

⁴ Im Geschäftsjahr 2020 fand eine Umbenennung des Kernleistungsindikators statt. Zuvor hieß der Indikator „ungesteuerte Fluktuation“.

Personalaufwendungen

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Konzernabschluss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung (S. 159)

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

Mio €	2020	2019
Löhne und Gehälter	9.616,0	9.532,9
Soziale Abgaben	1.715,8	1.838,4
Aufwendungen für Altersversorgung	436,9	378,7
Personalaufwendungen	11.768,7	11.750,0

Gegenüber dem Berichtsjahr 2019 stiegen die Personalaufwendungen um 18,7 Mio € auf 11.768,7 Mio € (Vj. 11.750,0 Mio €). Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl im Jahr 2020 lag bei 235.480 (Vj. 244.137). Zum Jahresende waren 236.386 (Vj. 241.458) Mitarbeiter im Continental-Konzern beschäftigt.

Im Vergleich zum Vorjahr sanken die Personalaufwendungen aufgrund der geringeren Mitarbeiteranzahl, dies wurde aber im Wesentlichen durch die Bildung von Rückstellungen für Restrukturierungsmaßnahmen mehr als ausgeglichen. Wir verweisen zudem auf die Ausführungen im Lagebericht.

Leistungen an Arbeitnehmer

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Konzernabschluss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzernbilanz (S. ab S. 179)

Hinweis: Dieser Text wurde gekürzt.

Leistungen an Arbeitnehmer gliedern sich wie folgt:

Mio €	31.12.2020		31.12.2019	
	Kurzfristig	Langfristig	Kurzfristig	Langfristig
Pensionsrückstellungen (Verpflichtungen ohne Fonds sowie passiver Saldo aus Verpflichtungen und zugehörigen Fonds)	–	5.528,8	–	4.851,7
Rückstellungen für andere Versorgungsleistungen	–	205,7	–	215,9
Rückstellungen für pensionsähnliche Verpflichtungen	4,3	59,1	3,4	60,0
Andere Leistungen an Arbeitnehmer	–	303,8	–	255,3
Verbindlichkeiten für Berufsgenossenschaft	34,7	12,5	35,8	23,4
Verbindlichkeiten für Personalaufwendungen	756,3	–	882,7	–
Personalabfindungen	60,1	–	46,8	–
Verbindlichkeiten für Sozialkosten	182,6	–	179,6	–
Verbindlichkeiten für Urlaub	198,5	–	220,4	–
Leistungen an Arbeitnehmer	1.236,5	6.109,9	1.368,7	5.406,3
Aktiver Saldo aus Pensionsbewertung (Unterschied aus Pensionsverpflichtungen und zugehörigen Fonds)		82,7		7,8

Strategische Personalplanung

Die strategische Personalplanung (SWP) dient bei Continental dazu, die langfristige Entwicklung des aktuellen Personalbestands und des zukünftigen Personalbedarfs gegenüberzustellen, um quantitative und qualitative Bedarfsücken, aber auch -überhänge zu identifizieren und auf dieser Basis entsprechende Personalmaßnahmen einleiten zu können. Wie funktioniert die SWP genau? Zunächst wird im Rahmen der SWP eine Analyse des aktuellen Personalbestands durchgeführt. Auf Basis von Fluktuation und Renteneintritten wird dann die Entwicklung des Personalbestands über die nächsten Jahre prognostiziert. Anschließend werden die zukünftigen Personalbedarfe ermittelt. Dies geschieht auf Basis sogenannter Treiber wie z. B. prognostizierter Entwicklungen des Umsatzes und/oder des Produktionsvolumens. Mithilfe der SWP können Personalmaßnahmen des Unternehmens gezielter auf die tatsächlichen Geschäftsbedarfe ausgerichtet werden. Hierfür ist es wichtig, die unterschiedlichen Beteiligten aus dem Geschäft und die entsprechenden Unternehmensfunktionen inklusive der Personalfunktionen zusammenzubringen und die Einflüsse auf die zukünftige Geschäftsentwicklung gemeinsam zu diskutieren. Dies ermöglicht es den Personalfunktionen einerseits, ein besseres Verständnis für die strategische Ausrichtung der Geschäftsbereiche zu erlangen, andererseits eigenes Wissen z. B. hinsichtlich der Verfügbarkeit von Talenten in den Prozess der Geschäftsstrategieentwicklung einbringen zu können. In dieser Hinsicht fungieren die Personalfunktionen auch als Sparringspartner für die Geschäftsstrategieentwicklung.

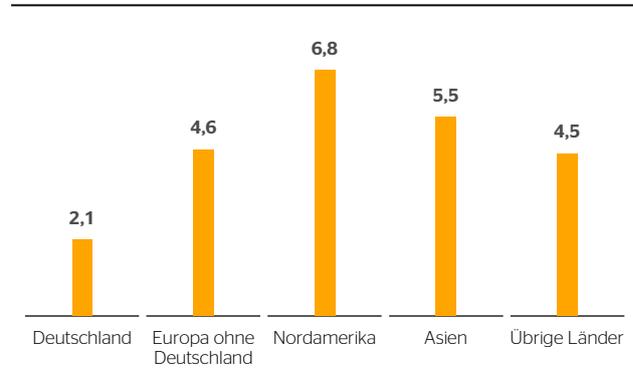
Fluktuation

Die gesamte Rate für die ungesteuerte Fluktuation im Geschäftsjahr 2020 betrug 4,6 % (Vj. 6,0 %). Sie ist definiert als der freiwillige Austritt von Mitarbeitern aus dem Unternehmen im Verhältnis zu durchschnittlicher Anzahl der Mitarbeiter. In Deutschland lag die Rate für die ungesteuerte Fluktuation bei 2,1 % (Vj. 2,2 %), in Europa (ohne Deutschland) bei 4,6 % (Vj. 6,9 %), in der Region Nordamerika bei 6,8 % (Vj. 9,4 %) und in Asien bei 5,5 % (Vj. 6,8 %). In den übrigen Ländern verzeichneten wir eine Rate für die ungesteuerte Fluktuation von 4,5 % (Vj. 3,5 %). Die Fluktuationsraten sind jeweils landesspezifisch zu interpretieren.

Equal Pay

Jede Position bei Continental wird sachlich nach Kriterien wie z. B. Aufgaben, Führungsverantwortung sowie 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.

Rate ungesteuerte Fluktuation nach Regionen 2020 in %^{1,2,3}



¹ Definition: freiwilliger Austritt von Mitarbeitern aus dem Unternehmen im Verhältnis zu durchschnittlicher Anzahl der Mitarbeiter.

² Ohne Leiharbeiter (d. h. nur Stammebelegschaft).

³ Im Geschäftsjahr 2020 fand eine Umbenennung des Kernleistungsindikators statt. Zuvor hieß der Indikator „ungesteuerte Fluktuation“.

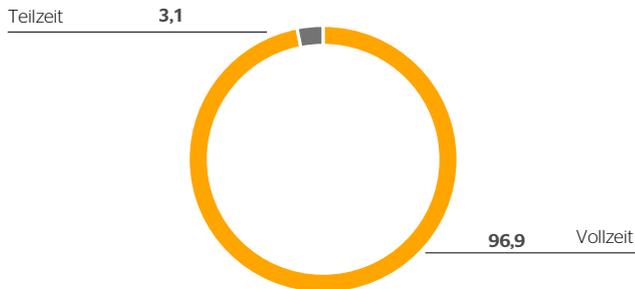
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

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 aktualisierten 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.

Beschäftigungsgrad

Im Jahr 2020 waren insgesamt 3,1 % der Mitarbeiter in Teilzeit (Vj. 3,0 %) beschäftigt. Teilzeit ist definiert als weniger als 90 % der vollen Arbeitszeit. Insgesamt arbeiteten jeweils 6,5 % (Vj. 6,6 %) der Frauen und 1,8 % (Vj. 1,8 %) der Männer in Teilzeit. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit wird kontinuierlich weiter ausgebaut, auch im Produktionsumfeld. Mitarbeiter können 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.

Mitarbeiter nach Beschäftigungsgrad zum 31.12.2020 in %^{1,2}



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

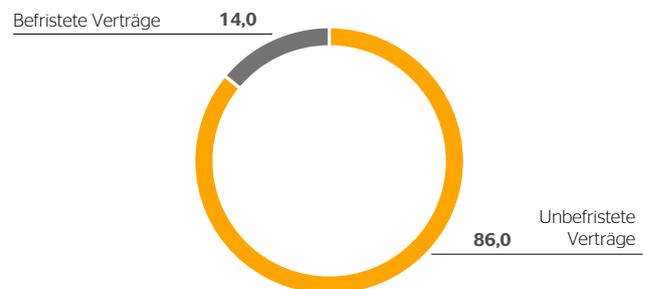
Vertragsarten

Befristete Verträge nahmen im Geschäftsjahr 2020 einen Gesamtanteil von 14,0% (Vj. 14,2%) an den gesamten Arbeitsverträgen ein. In Europa (ohne Deutschland) hatten befristete Verträge einen Anteil von 12,8% (Vj. 13,0%), in Deutschland von 6,5% (Vj. 8,6%), in Nordamerika von 5,7% (Vj. 4,6%), in Asien von 35,0% (Vj. 34,5%) und in den übrigen Ländern von 4,4% (Vj. 4,8%). Insgesamt hatten jeweils 13,5% (Vj. 13,7%) der Frauen und 10,4% (Vj. 11,4%) der Männer einen befristeten Vertrag. Im Gesamtanteil der befristeten Verträge sind die Leiharbeiter-Verträge enthalten.

Zum 31. Dezember 2020 beschäftigten wir insgesamt 13.352 Leiharbeiter (Vj. 12.638).

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.

Mitarbeiter nach Vertragsart zum 31.12.2020 in %¹



¹ Auf Basis der im Personaldatensystem erfassten Mitarbeiter (ca. 97%).

Im Fokus

Pandemiebekämpfung: Continental produziert medizinische Gesichtsmasken

Drei Continental-Standorte – China (Shanghai), USA (Winchester) und Deutschland (Hannover-Stöcken) – produzieren derzeit medizinische Gesichtsmasken, um den weltweiten Bedarf der Belegschaft zu decken: Die Kapazitäten reichen für 60 Millionen Masken pro Jahr. Unsere medizinische Continental-Gesichtsmaske entspricht der weltweit anerkannten Norm DIN EN 14683:2019 Typ II und wurde durch ein externes Speziallabor zertifiziert.

Continental hat sich bereits frühzeitig nach Ausbruch der Pandemie dazu entschlossen, eine eigene medizinische Maskenproduktion aufzubauen, um den Eigenbedarf an Masken für alle Mitarbeiter selbst decken zu können. Denn die Nachfrage nach Gesichtsmasken ist in der Corona-Krise um ein Vielfaches gestiegen. Qualität, Preise und Verfügbarkeit schwankten dadurch stark.

Die produzierten medizinischen Continental-Masken erfüllen weit höhere Anforderungen als viele andere Mund-Nasen-Bedeckungen, die derzeit im alltäglichen Gebrauch sind. Denn sie

schützen – anders als viele andere Produkte – auch den Träger selbst, da Viren ähnlich wie Bakterien nur schwer von außen durch das Material kommen. Der Standard Typ II, den die Continental-Masken erfüllen, kommt sogar im medizinischen Operationssaal zum Einsatz. Sie filtern rund 98% aller Bakterien und Viren aus der ausgeatmeten Luft, viele Stoffmasken schaffen dagegen eine Filtration von bestenfalls 50%. Zusätzlich erleichtern die Continental-Masken durch eine hohe Atmungsaktivität das Luftholen. So ist es angenehmer, sie auch für eine längere Zeit zu tragen. Produziert werden die Masken unter strengen Hygienebedingungen, sodass keine Gefahr der Verunreinigung besteht.

Neben der Qualität ist auch die Verfügbarkeit ein zentrales Argument für die hauseigene Maskenproduktion. Unabhängig von der Marktentwicklung und dem weiteren Verlauf der Pandemie ist gewährleistet, dass jederzeit und global ausreichend hochwertige Schutzmasken für die Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

Benchmark für Qualität

Managementansatz

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung (↗ S. 59)

Hinweis: Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

Unsere Ambition

In unserer Nachhaltigkeitsambition ist festgelegt, dass wir von unseren Kunden und der Gesellschaft als Benchmark für Qualität anerkannt werden, indem wir sichere und nachhaltige Produkte gewährleisten.

Konzept

Entscheidend für die Erreichung der Qualitätsführerschaft ist eine qualitätsorientierte Unternehmenskultur. Unsere Qualitätspolitik legt die Leitlinien für die Produkt- und Prozessqualität bei Continental fest. Produktrückrufe, Produkthaftungen und Verfahren infolge von Qualitätsmängeln stellen ein unternehmerisches Risiko dar. Dies wollen wir wegen der daraus resultierenden Umsatzeinbußen, Kosten und einem Verlust an Kunden- und Marktakzeptanz vermeiden. Die ausführliche Berichterstattung dazu finden Sie im Risiko- und Chancenbericht.

Mit lokalen Managementsystemen vor Ort wird die Umsetzung dieser Konzernziele unterstützt. Die konkreten organisatorischen und technischen Vorgaben für lokale Managementsysteme sind in den jeweiligen Qualitätsmanagementhandbüchern enthalten.

Verantwortlich für das strategische, konzernweite Qualitätsmanagement sind die Unternehmensfunktion „Ganzheitliches Qualitätsmanagement“ (Total Quality Management, TQM) sowie Qualitätsfunktionen auf verschiedenen Ebenen im Konzern, die in einem weltweiten Netzwerk zusammenarbeiten.

Ergebnisse des Konzepts

Als Kernleistungsindikator für die Umsetzung unseres Konzepts im Themenfeld „Benchmark für Qualität“ dient der konzernweite Abdeckungsgrad unserer Mitarbeiter durch zertifizierte lokale Qualitätsmanagementsysteme. Zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme deckten zum 31. Dezember 2020 einen Großteil unserer konzernweiten Mitarbeiter, nämlich 91 %, ab (Vj. 86 %). Des Weiteren stellt die Anzahl der neuen Feldqualitätsergebnisse einen Kernleistungsindikator im Themenfeld „Benchmark für Qualität“ dar, den wir 2020 neu definiert haben und erstmals extern berichten. Ein Feldqualitätsergebnis ist eine risikominimierende Maßnahme für ein von Continental hergestelltes und/oder verkaufte Produkt aufgrund eines sicherheitsrelevanten Defekts und/oder der Nichteinhaltung von Regularien, die seitens Continental, eines Kunden und/oder einer Behörde initiiert wurde. Zum 31. Dezember 2020 wurden 18 neue Feldqualitätsergebnisse ermittelt.

Angaben zum Umfang von Gewährleistungs- und Produkthaftungsansprüchen im Geschäftsjahr 2020 finden Sie im Anhang des Konzernabschlusses in Kapitel 36 (Rechtsstreitigkeiten und Schadensersatzansprüche).

Kernleistungsindikatoren Benchmark für Qualität

	2020	2019
Zertifizierungen für Qualitätsmanagementsysteme (ISO 9001 oder vergleichbar)		
Abdeckungsgrad Mitarbeiter (zum 31.12.) in %	91	86
Neue Feldqualitätsergebnisse (zum 31.12.) ¹	18	na.

¹ Definition: Ein Feldqualitätsergebnis ist eine risikominimierende Maßnahme für ein von Continental hergestelltes und/oder verkaufte Produkt aufgrund eines sicherheitsrelevanten Defekts und/oder der Nichteinhaltung von Regularien, die seitens Continental, eines Kunden und/oder einer Behörde initiiert wurde.

Im Fokus

„Living Ownership“: Jede und jeder ist für Qualität verantwortlich

Tagtäglich vertrauen Millionen Menschen in aller Welt auf die Qualität der Produkte von Continental. Die Initiative „Living Ownership“ macht dies bewusst. Sie schafft ein Umfeld, in dem jeder Mitarbeiter Verantwortung übernehmen kann. Durch vorbildliches Verhalten und die Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen, gestaltet jeder Mitarbeiter aktiv die Zukunft des Unternehmens mit. Für die tägliche Arbeit bedeutet das: Dinge offen ansprechen, die verbessert werden können, Erfahrung weitergeben und von anderen lernen.

2018 starteten die Unternehmensfunktionen Group Total Quality Management und Group Human Relations gemeinsam die Initiative „Living Ownership“. Mit Workshops und Veranstaltungen wird das gemeinsame Ziel „Jede und jeder ist für Qualität verantwortlich!“ erlebbar. Es werden Dialogformate vermittelt, die eine offene Kommunikation fördern. Durchgeführt werden sie von den „Ownership-Champions“ – geschulte Mitarbeiter, die das Thema als Multiplikatoren in das Unternehmen tragen. Ende 2020 waren bei Continental bereits mehr als 700 „Ownership-Champions“ aktiv. Sie haben weltweit bereits über 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trainiert.

Qualitätsstrategie

Bereits seit 2010 ist „Quality First“ ein fester Bestandteil der Continental-Unternehmensstrategie. 2017 wurde darauf aufbauend eine eigene Qualitätsstrategie verabschiedet. Unser Anspruch ist es, von unseren Kunden als Benchmark für Qualität wahrgenommen zu werden. Die Grundlage dafür sind robuste Produkte, Software und Services. Die Qualitätsstrategie zielt darauf, eine qualitätsorientierte Unternehmenskultur aufzubauen und kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen. Der Gradmesser für den Erfolg der Strategie ist das Feedback unserer Kunden.

Die Qualitätsstrategie ist in fünf strategische Themenfelder gegliedert. Continental verfolgt ihre Etablierung in einer klar definierten Wirkungskette.

1. Verantwortung

Die Übernahme von Verantwortung durch jeden einzelnen Mitarbeiter ist der Startpunkt einer qualitätsorientierten Unternehmenskultur, in der kontinuierliche Verbesserung gelebt wird.

2. Transparenz

Vollständige, akkurate und für jeden Mitarbeiter verfügbare Daten sind die Grundlage für kontinuierliche Verbesserung und Fortschrittsmessung. Diese ermöglichen kluge Entscheidungen und ein intelligentes Risikomanagement.

3. Umsetzungsdisziplin

Ein internes Regelwerk, das sogenannte House of Rules, beschreibt die Richtlinien, Prozesse und Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette und schafft damit eine Handlungsgrundlage für jeden Mitarbeiter und somit die konsequente und disziplinierte Umsetzung von Qualität.

4. Yokoten

Jeder Mitarbeiter ist angehalten, Erfahrungen und Wissen zu teilen und Best Practice anzuwenden. Continental folgt damit konsequent der japanischen „Yokoten“-Philosophie vom Lernen und Teilen von Wissen sowie von gemeinsamer kontinuierlicher Verbesserung in der Organisation.

5. Robustheit

Mit alldem stellt Continental die Robustheit von Produkten, Software und Services für ihre Kunden sicher. Dies leistet einen Beitrag dazu, dass das Unternehmen als Benchmark für Qualität von seinen Kunden wahrgenommen wird.

Sichere Mobilität

Managementansatz

Mehr als eine Milliarde Fahrzeuge weltweit erzeugen nicht nur ein erhöhtes Verkehrsaufkommen, sondern auch eine steigende Anzahl an Unfällen. Um die Anzahl von Verkehrsoptern und Materialschäden so weit wie möglich zu reduzieren, arbeitet Continental stetig an neuen Systemen, um die Fahrzeugsicherheit in allen Fahrzeugklassen zu verbessern.

Aktive und passive Fahrzeugsicherheit

Die Grundlage für das Erreichen der Vision von „null Unfällen“ bildet das assistierte Fahren. Vertrauen in die Technologie ist aus Sicht von Continental die Basis für den Erfolg des automatisierten Fahrens. Mit intelligenter Fahrzeugtechnik unterstützt Continental Fahrzeughersteller dabei, die Sicherheit auf den Straßen deutlich zu verbessern.

Unterschieden wird hierbei zwischen aktiven und passiven Sicherheitssystemen. Während aktive Systeme vor Gefahren im Straßenverkehr warnen und eingreifen, bieten passive Systeme optimalen

Schutz, falls es zu einem Unfall kommt. So wirken elektronische Fahrerassistenz- und Bremssysteme präventiv und greifen im Ernstfall unterstützend in Lenkung, Brems- und Fahrdynamik ein, sodass auf Basis moderner Reifen mögliche Unfallrisiken minimiert werden. Gemeinsam mit Airbags, Sicherheitsgurten (Rückhaltesysteme) und Fußgängerschutz steigern die Systeme die Sicherheit im gesamten Fahrzeug.

Sicherheit und automatisiertes Fahren

Die Fahrerassistenzsysteme heutiger Fahrzeuge bilden die Basis für zukünftige automatisierte Fahrfunktionen. So wird aus einem heutigen Spurhalteassistenten mit intelligenter Verbindung anderer Fahrzeugsysteme ein teilautomatisierter Autobahn-Assistent, der auch die gewünschte Geschwindigkeit hält. Die Fahrerassistenzsysteme sichern alle darüber liegenden Fahrzeugfunktionen ab und sorgen so auch in zukünftigen hoch- und vollautomatisierten Fahrfunktionen für die Sicherheit der Fahrt.

Im Fokus

Rechtsabbiegeassistent von Continental schützt Radfahrer und Fußgänger

Zu den Innovationen, die Autofahrer entlasten und die Sicherheit erhöhen, gehört eine neue Nahbereichsradar-Generation mit 77-Gigahertz-Technologie, die die Fahrzeugumgebung in einer deutlich höheren Auflösung als bislang erfasst. Dadurch lässt sich ein Rechtsabbiegeassistent realisieren, der in unübersichtlichen Situationen den Fahrer unterstützt. Das System leistet bereits jetzt, was Euro-NCAP-Szenarien ab 2022 verlangen: eine weitere Verbesserung des Schutzes für Fußgänger, Roller- und Radfahrer.

Ein Rechtsabbiegeassistent für Pkw, so ergab eine Auswertung der Continental-Unfallforschung, könnte 5% aller Unfälle mit getöteten oder schwerverletzten Radfahrern in Deutschland (in Japan 7%, in den USA 8,5% aller Unfälle mit getöteten Radfahrern) und weitere 6% der Unfälle, bei denen Radfahrer leicht verletzt werden, verhindern helfen.

Im Lkw-Bereich bringt Continental einen Abbiegeassistenten auf den Markt, mit dem sich Nutzfahrzeuge rasch und unkompliziert nachrüsten lassen. Als bislang einziger Anbieter dieser Sicherheitstechnologie setzen wir auf ein ausschließlich radarbasiertes System, das Radfahrer und Fußgänger erkennen und klassifizieren kann. Die Radarsensorik wird am Außenspiegel befestigt und überwacht den Bereich bis zu vier Meter neben dem Fahrzeug und bis zu 14 Meter nach hinten.

Continental und Hochschulen forschen gemeinsam an KI für automatisiertes Fahren in Städten und setzen somit ihre langjährige PRORETA-Forschungskooperation mit internationalen Hochschulen unter dem Motto „Urban-driving“ fort. Bis Ende 2022 sollen Algorithmen auf der Grundlage der künstlichen Intelligenz (KI) für die gesamte Wirkkette des automatisierten Fahrens entwickelt und erprobt werden.

Nachhaltige Managementpraxis

Managementansatz

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Unternehmensprofil > Nachhaltigkeit und zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung (S. 59)

Hinweis: Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

Unsere Ambition

In unserer Nachhaltigkeitsambition ist festgelegt, dass wir effektive Managementprozesse, faire Geschäftspraktiken und eine verantwortungsvolle Unternehmensführung umsetzen, die unterschiedliche Perspektiven ausgewogen einbezieht.

Konzept

Die Corporate-Governance-Grundsätze der Continental AG dienen der Verwirklichung einer verantwortlichen, auf Wertschaffung ausgerichteten Leitung der Gesellschaft und des Continental-Konzerns.

Zur Verhinderung insbesondere von Korruption und Verstößen gegen das Kartellrecht hat der Vorstand die weltweite Compliance-Organisation mit der Unternehmensfunktion Compliance und regional aufgestellten Unterfunktionen eingerichtet. Compliance-Koordinatoren in den Ländern und an den Standorten ergänzen diese Struktur. Die Grundlagen des Compliance-Managements sind im konzernweiten Compliance-Handbuch geregelt. Continental verfügt über ein Compliance-Managementsystem, das auf einer umfassenden Analyse potenzieller Compliance-Risiken für die Kernbereiche Kartellrecht und Korruptionsprävention basiert.

Weiterhin wollen wir die Mitarbeitervielfalt (Diversity), unter der wir Internationalität, Geschlechterbalance, unterschiedliche Erfahrungen und Altersgenerationen verstehen, fördern. Wir haben uns das konzernweite Ziel gesetzt, den Anteil weiblicher Führungskräfte auf dem Executive- und Senior-Executive-Level zu erhöhen. Dies wollen wir insbesondere durch das Vorantreiben des Kulturwandels in der Organisation, durch die Erweiterung der Frauennetzwerke und die Durchführung von Diversity-Workshops und spezifischen Events erreichen:

- › Konzernziel bis 2020: Anteil weiblicher Führungskräfte auf dem Executive- und Senior-Executive-Level von 16 %
- › Konzernziel bis 2025: Anteil weiblicher Führungskräfte auf dem Executive- und Senior-Executive-Level von 25 %

Weitere Informationen zum Themenfeld „nachhaltige Managementpraxis“ finden Sie im Corporate-Governance-Bericht. Weitere Informationen zum Thema Compliance finden Sie in unserem ausführlichen Compliance-Bericht sowie im Risiko- und Chancenbericht. Weitere Informationen zu unserem Diversity-Konzept finden Sie im Corporate-Governance-Bericht.

Ergebnisse des Konzepts

Die Konzeption, Implementierung und Wirksamkeit des Compliance-Managementsystems wurden im Geschäftsjahr 2016 gemäß IDW PS 980 von einem Wirtschaftsprüfer bestätigt.

Ein Kernleistungsindikator für die Umsetzung unseres Konzepts im Themenfeld „nachhaltige Managementpraxis“ ist die Geschlechtervielfalt, die den Anteil weiblicher Führungskräfte auf dem Executive- und Senior-Executive-Level misst. Zum 31. Dezember 2020 steigerte Continental den Anteil weiblicher Führungskräfte auf dem Executive- und Senior-Executive-Level auf 16,1 % (Vj. 15,8 %) und konnte somit das Konzernziel von 16 % für das Geschäftsjahr 2020 erreichen.

Kernleistungsindikator nachhaltige Managementpraxis

	2020	2019
Geschlechtervielfalt – Anteil weiblicher Executives und Senior Executives (zum 31.12.) in % ¹	16,1	15,8

¹ Im Geschäftsjahr 2020 fand eine Umbenennung des Kernleistungsindikators statt. Zuvor hieß der Indikator „Anteil Frauen in Führungspositionen“.

Im Fokus

Vergütung

Für 2020 wurde für die Continental ein neues Vergütungssystem eingeführt, welches auf höchstmögliche Wertschaffung auf Basis der vier Unternehmenswerte zielt und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig sichert.

Das Vergütungssystem richtet sich im Grundsatz an alle Beschäftigten – vom Mitarbeiter bis zum Konzernvorstand. Dabei wurden für den Konzernvorstand und die Führungskräfte weltweit explizit Nachhaltigkeitskennzahlen in die langfristigen Vergütungskomponenten (Long Term Incentive Plan – LTI) aufgenommen.

Auf Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie, insbesondere der strategischen Kernthemen, legen der Aufsichtsrat bzw. der Vorstand Leistungskriterien und Ziele für einen Nachhaltigkeitsfaktor des jeweiligen Langfristplans fest, z. B. in Bezug auf CO₂-Emissionen, Abfallverwertungsquote, nachhaltiges Engagement, Geschlechtervielfalt sowie Krankheitsrate und Unfallrate für die im Geschäftsjahr 2020 startenden Pläne. Damit wird auch dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DGCK) und dem Gesetz zur Umsetzung der 2. EU-Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) entsprochen, nach denen die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung auszurichten ist. Weitere Informationen erhalten Sie im Vergütungsbericht im Geschäftsbericht.

Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB

Quelle: Geschäftsbericht 2020 › An unsere Aktionäre › Corporate Governance › Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB (📄 ab S. 16)

Hinweis: Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist Maßstab des Handelns von Vorstand und Aufsichtsrat.

Eine verantwortungsvolle und auf nachhaltige Wertschaffung ausgerichtete Unternehmensführung (Corporate Governance) im Interesse aller Anspruchsgruppen ist Maßstab des Handelns von Vorstand und Aufsichtsrat der Continental AG. Der folgende Bericht stellt die Corporate Governance bei Continental dar. Diese Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB wird durch den Vergütungsbericht der Continental AG ergänzt und ist Teil des Lageberichts der Gesellschaft.

Erklärung nach § 161 AktG und Abweichungen vom Deutschen Corporate Governance Kodex

Im Dezember 2020 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‘ in der Fassung vom 7. Februar 2017 (vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemacht am 24. April 2017; nachfolgend Kodex 2017) mit den unter Ziffer 1 dargelegten Einschränkungen entsprochen wurde und dass den Empfehlungen der ‚Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex‘ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemacht am 20. März 2020; nachfolgend Kodex 2020) mit den unter Ziffer 2 dargelegten Einschränkungen entsprochen wird. Auf die Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat vom Dezember 2019 sowie auf vorangegangene Erklärungen nach § 161 AktG und die darin erläuterten Abweichungen von Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wird Bezug genommen.

- › Ziffer 1: Nach Ziffer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex 2017 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.
- › Ziffer 2: Nach Empfehlung C.2 des Kodex 2020 soll der Aufsichtsrat eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder festlegen. Der Aufsichtsrat verzichtet auf die Festlegung einer Altersgrenze, weil er ein so pauschales Kriterium nicht für angemessen hält, um die Qualifikation eines Aufsichtsratsmitglieds zu bewerten.

Hannover, im Dezember 2020

Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Nikolai Setzer
Vorsitzender des Vorstands“

Die Erklärung ist auf unserer Internetseite [📄](#) in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance veröffentlicht. Dort sind auch frühere Erklärungen nach § 161 AktG einsehbar. Ebenso werden dort nicht mehr aktuelle Erklärungen zur Unternehmensführung – mindestens für jeweils fünf Jahre – zugänglich bleiben.

Wesentliche Praktiken der Unternehmensführung

Folgende Dokumente bilden wesentliche Grundlagen unserer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung:

- › OUR BASICS – die Unternehmensleitsätze der Continental AG. Die Vision, die Werte, das gewünschte Verhalten und das Selbstbild des Konzerns sind als Leitlinien unseres Unternehmens seit 1989 in OUR BASICS niedergelegt; im Internet [📄](#) zugänglich in der Rubrik Unternehmen/Konzernstrategie.
- › Nachhaltigkeitsambition; im Internet zugänglich unter [📄 www.continental-nachhaltigkeit.de/downloads](#).
- › Compliance mit dem verbindlichen Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter bei Continental (Einzelheiten dazu finden Sie im Kapitel Compliance) und im Internet unter [📄 www.continental-nachhaltigkeit.de/downloads](#).

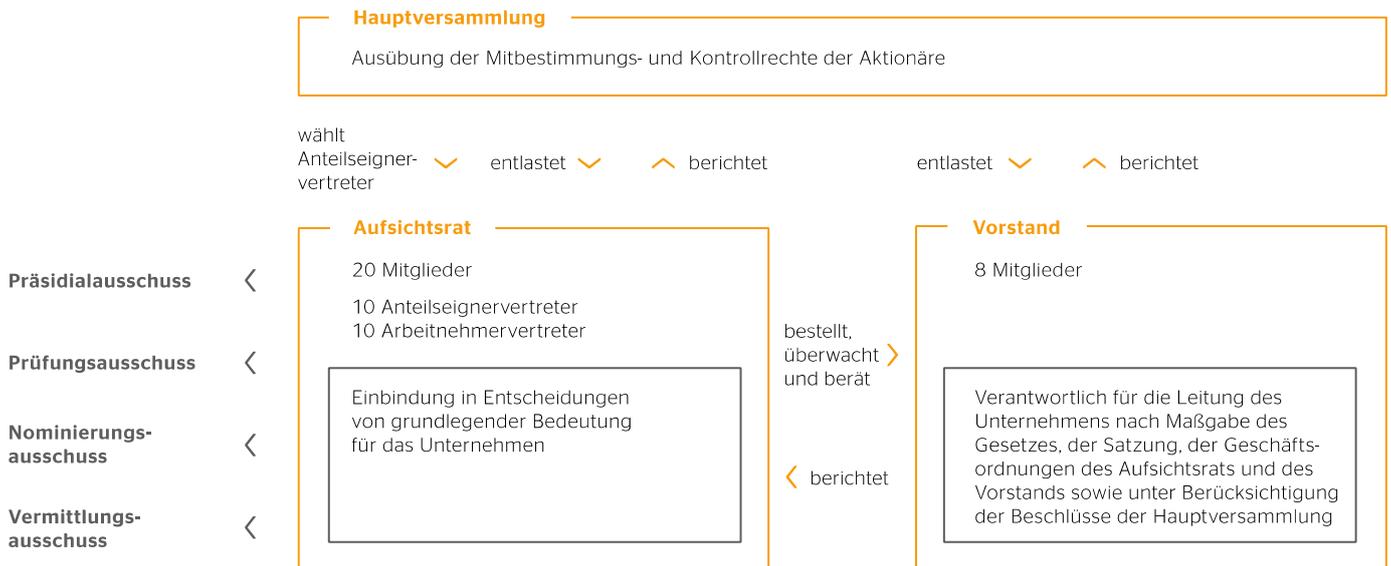
Organe der Gesellschaft

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 im Unternehmensinteresse 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. Mit Wirkung zum 1. Dezember 2020 wurde Nikolai Setzer zum Vorsitzenden des Vorstands der Continental AG bestellt. In dieser Rolle sorgt er für die Koordination und Einheitlichkeit der Geschäftsführung im Vorstand und vertritt die Gesellschaft gegenüber der Öffentlichkeit. Gemeinsam entwickelt der Vorstand die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung.

Organe der Gesellschaft



Der Vorstand besteht zurzeit aus acht 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. Eine Wiederbestellung eines Mitglieds des Vorstands vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung erfolgt nur bei Vorliegen besonderer Umstände. Weitere Angaben zu den Mitgliedern des Vorstands finden Sie auf Seite 218 im Geschäftsbericht sowie im Internet [☑](#) in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance.

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 legt die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats auf Grundlage der Satzung Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats fest.

Der Vorstand hat ein Automotive Board etabliert, das der mit der weltweiten Neuaufstellung des Unternehmens angestrebten verstärkten Dezentralisierung von Verantwortung dient, den Konzernvorstand entlastet und den laufenden Transformationsprozess im Unternehmensbereich Automotive Technologies maßgeblich gestaltet. Dazu hat der Vorstand dem Automotive Board auch Entscheidungsbefugnisse für bestimmte Angelegenheiten übertragen, die nur Automotive Technologies betreffen. Dem Automotive Board gehören neben dem Vorstandsvorsitzenden als Vorsitzendem auch

die Vorstandsmitglieder für die Geschäftsfelder Autonomous Mobility and Safety und Vehicle Networking and Information sowie weitere Mitglieder an. In Vorbereitung der geplanten Abspaltung mit anschließender Börsennotierung wurde Vitesco Technologies seit 1. Januar 2021 eine größere organisatorische Selbstständigkeit gewährt, um Flexibilität und Agilität zu fördern. In diesem Zusammenhang hat der Vorstand zum 1. Januar 2021 Entscheidungsbefugnisse an die Geschäftsleitung der Vitesco Technologies GmbH für bestimmte Angelegenheiten übertragen, die ausschließlich das Geschäft von Vitesco Technologies betreffen.

Der Aufsichtsrat und seine Arbeitsweise

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Diese ist mindestens einmal jährlich Gegenstand von Beratungen des Aufsichtsrats ohne den Vorstand. Um potenzielle Nachfolgekandidaten kennenzulernen, gibt ihnen der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand die Möglichkeit, im Aufsichtsrat vorzutragen.

Der Aufsichtsrat 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 Stimmgleichheit ein entscheidendes Zweitstimmrecht.

Der amtierende Aufsichtsrat hatte sich am 26. April 2019 konstituiert. Die Amtszeit der Mitglieder des Aufsichtsrats dauert bis zum Ende der ordentlichen Hauptversammlung 2024. Vorsitzender des Aufsichtsrats ist Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle, der im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand ist. Dem Aufsichtsrat gehören keine Mitglieder an, die zuvor dem Vorstand der Continental AG angehört oder die eine Organfunktion oder Beratungsaufgabe bei einem wesentlichen Wettbewerber von Continental ausüben oder mit einem solchen in einer persönlichen Beziehung stehen.

Die Gesellschaft hat ein Informationsprogramm eingerichtet, das neu gewählten Mitgliedern nach der Wahl und Konstituierung des Aufsichtsrats einen konzentrierten Einblick in Produkte und Technologien des Unternehmens gibt, aber auch über Finanzen, Controlling und Corporate Governance bei Continental informiert.

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 und zu den Berichtspflichten des Vorstands sowie 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. Beratungen des Aufsichtsrats finden regelmäßig 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, wie wirksam er insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. 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 für 2020 geplante nächste Selbstbeurteilung wurde auf 2021 verschoben, weil sie 2020 aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie nicht sinnvoll hätte durchgeführt werden können.

Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat

Entsprechend Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat ein Kompetenzprofil erarbeitet und Ziele für seine Zusammensetzung benannt.

Der Aufsichtsrat soll in seiner Gesamtheit die nachfolgend näher beschriebenen Kompetenzfelder abdecken. Es wird nicht erwartet, dass sämtliche Aufsichtsratsmitglieder über alle Kompetenzen verfügen. Vielmehr soll jedes Kompetenzfeld durch mindestens ein Aufsichtsratsmitglied abgedeckt werden. Der Aufsichtsrat geht davon aus, dass alle Aufsichtsratsmitglieder über die für die ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie über die für eine erfolgreiche Aufsichtsrats-tätigkeit 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 wichtige Bestandteile 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. Diese 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.
- › **Finanzenerfahrung:** 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 Erfahrung.
- › 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 auf Anteilseignerseite eine nach deren Einschätzung angemessene Anzahl von Mitgliedern angehören, die im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängig sind. Der Nominierungsausschuss wurde seitens des Aufsichtsrats beauftragt, die Unabhängigkeit der Anteilseignervertreter im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex einzuschätzen und die Einhaltung der Ziele für den Anteil unabhängiger Anteilseigner festzustellen. Nach Feststellung des Nominierungsausschusses gehören dem Aufsichtsrat auf Anteilseignerseite eine angemessene Anzahl von Mitgliedern an, die im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängig sind.
- › Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter soll unabhängig von der Continental AG und deren Vorstand sein. Die derzeit amtierenden Anteilseignervertreter sind ausnahmslos unabhängig von der Continental AG und deren Vorstand.
- › Mindestens fünf Anteilseignervertreter sollen unabhängig vom kontrollierenden Aktionär, der IHO-Gruppe, Herzogenaurach, Deutschland, sein. Die vom kontrollierenden Aktionär unabhängigen Anteilseignervertreter sind:
 - › Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle
 - › Dr. Gunter Dunkel
 - › Satish Khata
 - › Isabel Corinna Knaf
 - › Sabine Neuß
 - › Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher
 - › Prof. KR Ing. Siegfried Wolf
- › Bei Vorschlägen für die Wahl zum Aufsichtsrat benennt 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 Empfehlung C.2 des Deutschen Corporate Governance 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. Dazu berichtet die Gesellschaft im Geschäftsbericht auf Seite 21 gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 4 bis 6 HGB.

Bei Vorschlägen von Kandidaten für die Wahl zum Aufsichtsrat berücksichtigt der Aufsichtsrat die Anforderungen des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium und die benannten Ziele.

Die Erklärung zur Unternehmensführung wird auch zukünftig regelmäßig über den Stand der Umsetzung der Ziele informieren.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat zurzeit fünf Ausschüsse: den Präsidialausschuss, den Prüfungsausschuss, den Nominierungsausschuss, den nach § 27 Abs. 3 MitbestG zu bildenden Ausschuss (Vermittlungsausschuss) und den Ausschuss für die Zustimmung etwaiger Geschäfte der Gesellschaft mit nahestehenden Personen (§§ 107 Abs. 3 Satz 4, 111b Abs. 1 AktG).

Die Mitglieder des **Vermittlungsausschusses** bilden auch den Präsidialausschuss. Ihm gehören der Aufsichtsratsvorsitzende, Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle (Vorsitz), seine Stellvertreterin, Christiane Benner, 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 der Vorstandsmitglieder 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 Prüfung der Rechnungslegung, 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 ggf. Berichtschwerpunkte, vereinbart das Honorar und überprüft regelmäßig die Qualität der Abschlussprüfung. Zur Wahl des Abschlussprüfers durch die Hauptversammlung gibt er eine Empfehlung für den Vorschlag des Aufsichtsrats ab. Der Prüfungsausschuss ist 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 in jeder Hinsicht unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex 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, 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 Mitglieder des Präsidialausschusses 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 Ausschuss vorgeschaltet.

Der **Ausschuss für Geschäfte mit nahestehenden Personen (GnP-Ausschuss)** befasst sich mit einem Geschäft der Continental AG mit einer nahestehenden Person, wenn dieses Geschäft nach Maßgabe der §§ 111a, 111b AktG der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats der Continental AG bedarf. In einem solchen Fall ist die vorherige Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich. Dem Ausschuss für Geschäfte mit nahestehenden Personen gehören neben dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle, und dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher, zwei weitere Mitglieder an, die der Aufsichtsrat aus dem Kreis der Arbeitnehmervertreter wählt.

Weitere Angaben zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse finden Sie im Geschäftsbericht auf Seite 219 f. Jährlich aktualisierte Lebensläufe sind im Internet  in der Rubrik Unternehmen/Corporate Governance verfügbar. Sie enthalten auch die Information, seit wann ein Mitglied dem Aufsichtsrat angehört.

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 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. Bei der Durchführung der Hauptversammlung lässt sich der Versammlungsleiter davon leiten, dass eine ordentliche Hauptversammlung nach vier bis sechs Stunden beendet ist. 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 die erforderlichen Weisungen zur Stimmabgabe, auch durch Nutzung eines Internetservices (InvestorPortal) 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 2020 sowie für die Durchsicht von Zwischenfinanzberichten der Gesellschaft hat die Hauptversammlung am 14. Juli 2020 die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover (KPMG), bestellt. KPMG prüft seit mehr als 30 Jahren den Konzern- und Einzelabschluss. Seit dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2019 ist Andreas Modder der verantwortliche Wirtschaftsprüfer bei KPMG.

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 Entwicklungen 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, Quartalsmitteilungen und Halbjahresfinanzbericht) 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 2021 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 börsennotierte Aktiengesellschaft, für die das Mitbestimmungsgesetz gilt, zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammen. Dieser Mindestanteil ist grundsätzlich vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen. Aufgrund eines Widerspruchs der Arbeitnehmervertreter gegen die Gesamterfüllung gemäß § 96 Abs. 2 Satz 3 AktG vor der Wahl des Aufsichtsrats im Frühjahr 2019 ist der Mindestanteil von der Seite der Anteilseigner und von der Seite der Arbeitnehmer getrennt zu erfüllen. Zum 31. Dezember 2020 lag der Frauenanteil sowohl auf der Seite der Anteilseigner als auch auf der Seite der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der Continental AG 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. Nach einer Überprüfung im Dezember 2019 hat der Aufsichtsrat beschlossen, die festgelegte Zielgröße zum 31. Dezember 2021 unverändert zu lassen. Der Frauenanteil im Vorstand der Continental AG lag zum 31. Dezember 2020 und zum Zeitpunkt dieser Berichterstattung bei 12,5 %.

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 2020 lag der Frauenanteil für die erste Führungsebene bei 30 % und für die zweite Führungsebene bei 28 %. 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. Im Zentrum des Engagements zur Förderung von Vielfalt stehen derzeit Internationalität und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

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. 2020 lag der Anteil ausländischer Führungskräfte im Konzern bei insgesamt rund 46 %.

Daneben arbeitet die Continental AG daran, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu steigern. Das Ziel, bis zum Jahr 2020 konzernweit einen Anteil von 16 % weiblicher Führungskräfte zu haben, wurde erreicht. Bis zum Jahr 2025 soll der Anteil weiter auf 25 % 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 gemeinsam mit dem Vorstand sorgt. Sie ermöglichen es, potenzielle internationale und weibliche Kandidaten für die Besetzung von Vorstandspostitionen 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.

Konzept Mitarbeitervielfalt (Diversity)

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 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 Konzernfunktion Talent Management und Organizational Development, deren Aufgabe es ist, einen übergeordneten strategischen Rahmen für die Entwicklung und Förderung von Vielfalt zu konzipieren sowie die Geschäftsbereiche in der Umsetzung ihrer eigenen Ziele zu unterstützen. Das Diversity Management ist fest

verankert in der globalen Personalstrategie. „Enable Transformation“ ist ein Strang der personalstrategischen 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, geschäftsfeldübergreifende 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

Als Plattform zur Kulturentwicklung dient das „Global Diversity Network“. Bis heute befinden sich insgesamt 37 Netzwerke zum Thema Mitarbeitervielfalt unter dieser Dachorganisation, welche den Rahmen für einen regelmäßigen, globalen Austausch aller Mitglieder bildet.

Zu den bedeutenden Kulturentwicklungsveranstaltungen gehören folgende:

- › „Diversity Summit“: Hier kommen ausgewählte Führungskräfte aus unterschiedlichen Funktionen und Geschäftsbereichen zusammen und bekommen einen Einblick in die Pionierkultur von Start-up-Unternehmen.
- › „Transformation Summit“: Dies ist eine Veranstaltung, die sich speziell mit den Herausforderungen transformativer und organisatorischer Veränderungen auseinandersetzt und darauf abzielt, die Mitarbeiter im Umgang mit diesen zu befähigen.
- › „Women Senior Executive Event“: Bei dieser Veranstaltung werden Frauen mit Geschäftsverantwortung aus den unterschiedlichen Geschäftsfeldern und Regionen zusammengebracht, um diese miteinander zu vernetzen sowie einen Austausch der verschiedenen Perspektiven zu unterschiedlichen Themen zu initiieren.

2020 gab es pandemiebedingt einen starken Fokus auf die Virtualisierung der vorhandenen Formate. So wurde z. B. das Transformation Summit zu einer „Virtual Transformation Summit Journey“ weiterentwickelt, wo die Teilnehmer in diversen Teams arbeiten, um sowohl im Umgang mit den Herausforderungen transformativer und organisatorischer Veränderungen befähigt zu werden als auch um Lösungsansätze für konkrete Problemstellungen der Continental zu entwickeln.

Die Stärkung der Vielfalt wird durch die Einführung eines globalen Kernleistungsindikators weiter unterstützt. Zur Förderung von Frauen in unserem Unternehmen haben wir uns das Ziel gesetzt, die Geschlechtervielfalt, das heißt den Anteil von weiblichen Führungskräften auf dem Executive- und Senior-Executive-Level, bis 2020 auf 16 % sowie danach bis 2025 auf 25 % zu erhöhen. Im Jahr 2020 konnte bereits ein Anteil von 16,1 % (Vj. 15,8 %) für Frauen in den ersten beiden Führungsebenen erreicht werden und das Konzernziel somit erreicht werden.

Um Frauen bereits in jungen Jahren in ihrer Karriere zu fördern und sie mit weiblichen Führungskräften auf Executive- und Senior-Executive-Level zu vernetzen, wurde 2016 das Programm Women@Work 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 Maßnahme zur Förderung von Frauen in unserem Unternehmen ist neben der Begleitung ihrer Karriereentwicklung die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierzu wird insbesondere die Flexibilisierung der Arbeit kontinuierlich weiter ausgebaut. Diese umfasst flexible Arbeitsmodelle wie Teil- und Gleitzeitmodelle wie 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 hineinzugetragen, sind „Cross Moves“, das heißt Geschäftsbereichs-, Geschäftseinheits- 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 u. a. 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 näherzubringen, der aus der Kooperation von Menschen mit verschiedenen Perspektiven entstehen.

Compliance

Quelle: Geschäftsbericht 2020 › An unsere Aktionäre › Corporate Governance › Compliance (ab S. 22)

Hinweis: Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

Einer unserer vier Werte ist Vertrauen. Vertrauen setzt Integrität, Ehrlichkeit und Unbestechlichkeit voraus. Die Einhaltung aller auf die Continental AG und ihre Tochtergesellschaften anwendbaren gesetzlichen Vorschriften und internen Regeln durch Management und Mitarbeiter (Compliance) ist daher seit Langem Ziel des Unternehmens und fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Neben unseren Unternehmensleitsätzen, OUR BASICS, kommt dies insbesondere in unserer Nachhaltigkeitsambition und im für alle Mitarbeiter geltenden Verhaltenskodex zum Ausdruck. Der Vorstand bekennt sich ausdrücklich zu diesen Grundsätzen und zum „Null-Toleranz“-Prinzip, insbesondere gegenüber Korruption und Verstößen gegen das Kartellrecht.

Grundlage unseres Compliance-Management-Systems (CMS) ist eine umfassende Analyse der Compliance-Risiken des Unternehmens. Das Unternehmen und seine Geschäftsaktivitäten werden im Hinblick auf potenzielle Compliance-Risiken untersucht, die sich z. B. aus Strukturen und Abläufen, einer bestimmten Marktsituation,

aber auch aus der Tätigkeit in bestimmten geografischen Regionen ergeben können. Berücksichtigt werden u. a. die Ergebnisse der regelmäßigen konzernweiten Berichterstattung zu den Compliance-Risiken im Governance, Risk & Compliance (GRC) System, Erkenntnisse aus den Untersuchungen der Konzernrevision wie auch externe Quellen wie der „Corruption Perception Index“ von Transparency International. Konkretisiert und vertieft wird die Analyse vor allem durch eine Vielzahl von Gesprächen mit Management und Mitarbeitern aller Ebenen sowie in unseren Trainingsveranstaltungen. Die Risikoanalyse ist kein einmaliger Vorgang, sondern sie wird ständig überprüft und aktualisiert.

Die Leiterin der Compliance-Abteilung führt die Compliance-Organisation operativ. Sie untersteht dem Corporate-Compliance-Officer, der direkt an den Finanzvorstand berichtet. Schwerpunkt der Arbeit der Compliance-Abteilung ist die Verhinderung von Verstößen gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht, von Korruption, von Betrug und anderen Vermögensdelikten sowie der Verletzung von Vorschriften gegen die Geldwäsche. Für andere Bereiche, in denen das Risiko von Compliance-Verstößen besteht, liegt die Verantwortung für das Compliance-Management bei den dafür zuständigen Fachbereichen, die diese Aufgabe schon seit Langem kompetent wahrnehmen und dabei von der Compliance-Abteilung unterstützt werden.

Das CMS besteht aus den drei Säulen Vorbeugung, Aufdeckung und Reaktion:

› Die erste Säule des CMS – **die Vorbeugung** – dient der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung einer allgemeinen Compliance-Kultur. Dies beginnt mit dem Setzen eines entsprechenden „Tone from the Top“ durch den Vorstand und das Management und umfasst neben der Risikoanalyse insbesondere die Schulung der Mitarbeiter. Dabei legen wir großen Wert auf Präsenzveranstaltungen, bei denen wir die Mitarbeiter unmittelbar und persönlich ansprechen und ihre Fragen diskutieren können. Bedingt durch die Einschränkungen aufgrund der COVID-19-Pandemie führen wir gegenwärtig diese Schulungen überwiegend im Rahmen von Webinaren durch. Außerdem kommen E-Learning-Programme zum Einsatz. Der Vorbeugung dienen darüber hinaus die Beratung durch die Compliance-Abteilung zu konkreten Sachverhalten und die unternehmensinterne Veröffentlichung von Leitlinien zu Themen wie Kartellrecht und Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geben und Annehmen von Geschenken oder Sponsoring. Um Compliance-Verstöße durch Zulieferer, Dienstleister, Vertreter oder vergleichbare Dritte zu vermeiden, die nachteilige Auswirkungen auf Continental haben oder dem Unternehmen ggf. sogar nach Rechtsvorschriften wie dem „UK Bribery Act“ zugerechnet werden könnten, hat Continental einen „Business Partner Code of Conduct“ eingeführt. Seine Anerkennung ist grundsätzlich Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung mit Continental. Bei Bedarf erfolgt eine „Third Party Due Diligence“ mit Blick auf Compliance-Themen. Weitere wesentliche Bestandteile der vorsorgenden Compliance sind kommunikative Maßnahmen, die regelmäßig durchgeführt werden. Dazu gehören Compliance Video Tutorials und sogenannte Compliance Days sowie Compliance Games, die einzelne Standorte mit der Unterstützung der Compliance-Organisation ausrichten. Auch sie haben wir in ein digitales Format überführt.

› Die zweite Säule des CMS – **die Aufdeckung** – umfasst regelmäßige und anlassbezogene Prüfungen. Darüber hinaus ist Compliance stets Gegenstand der Prüfungen der Konzernrevision. 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 Bestechung oder kartellrechtswidrigem Verhalten, aber auch zu anderen Delikten oder Manipulation im Rahmen der Rechnungslegung mitgeteilt werden. Konzernrevision und Compliance-Abteilung prüfen und verfolgen Hinweise an diese Hotline weiter. Die Hotline ist weltweit in einer Vielzahl von Sprachen verfügbar. Die Anzahl der über die Hotline eingehenden Mitteilungen war in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen. Wir sehen dies als Zeichen der gewachsenen Sensibilität für Compliance-Themen und als Erfolg der Compliance-Arbeit. Seit Beginn der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen verzeichnen wir allerdings einen Rückgang bei der Anzahl der Hinweise.

› Die dritte Säule des CMS – **die Reaktion** – befasst sich mit den Konsequenzen festgestellter Compliance-Verstöße. In die Entscheidung über notwendige Maßnahmen einschließlich etwaiger individueller Sanktionen ist die Compliance-Abteilung einbezogen. Darüber hinaus erfolgt eine sorgfältige Analyse solcher Vorfälle durch die Compliance-Abteilung, um sicherzustellen, dass Einzelfälle nicht Symptom systemischer Schwächen sind, und um etwaige Präventionslücken zu schließen und das Compliance-Management-System kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Konzeption, Implementierung und Wirksamkeit des CMS von Continental für die Bereiche Antikorruption, Wettbewerbs-/Kartellrecht, Betrug und sonstige Vermögensdelikte wurden im Jahr 2016 nach Prüfungsstandard PS 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer e. V. (IDW) geprüft und es wurde ein uneingeschränktes Prüfungsurteil erteilt.

Wesentliche Compliance-relevante Sachverhalte und Risiken sind im Risiko- und Chancenbericht und im Anhang zum Konzernabschluss (Kapitel 36) näher erläutert.

Continental-Verhaltenskodex und Schulungen

Der Continental-Verhaltenskodex beschreibt den Rahmen unseres Continental-Werte- und -Wertverbunds auf Grundlage unserer gemeinsamen Vision und Mission und unserer vier Unternehmenswerte Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit sowie die Nachhaltigkeit unseres Handelns. Der Continental-Verhaltenskodex gilt in der gesamten Organisation und soll das Handeln der Mitarbeiter im Einklang mit Gesetzen, Vorschriften und internen Richtlinien unterstützen. Er adressiert folgende Themen:

- › Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und konzerninternen Regeln, Standards und Anweisungen
- › Achtung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen
- › Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Produktintegrität
- › redliches Geschäftsgebahren
- › Einhaltung von Kartellgesetzen
- › Anti-Korruption
- › Geldwäschebekämpfung
- › Interessenkonflikte
- › Nutzung von Unternehmenseigentum von Continental
- › Datenschutz und Cybersicherheit
- › vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum
- › Einfuhr- und Ausfuhrbestimmungen
- › Einhaltung steuerlicher Vorschriften (Tax Compliance)

Im Geschäftsjahr 2020 nahmen etwa 24.904 Mitarbeiter an Schulungen zum Verhaltenskodex sowie Korruptions- und Kartellrecht teil (Vj. mehr als 98.483), davon etwa 14.400 online als E-Learning (Vj. - 90.000) und 10.504 in Präsenz (Vj. 8.483). Die Auswahl der Teilnehmer für Präsenzs Schulungen erfolgt risikobasiert und zielgruppenorientiert. Für die E-Learnings streben wir generell eine Erfüllungsquote von mindestens 95 % an, die wir zum Jahresende mit rund 95 % auch erreicht haben. Im Geschäftsjahr 2020 lag der Fokus auf Newcomer-Trainings. Im nächsten Jahr wird der Schwerpunkt auf der Durchführung von Auffrischungs-Trainings für Kartellrecht liegen.

Compliance-Trainings	2020	2019
Teilnehmer E-Learnings	-14.400	- 90.000
Erfüllungsquote E-Learnings	> 95 %	> 90 %
Teilnehmer Präsenzs Schulungen	10.504	8.483

Einhaltung steuerlicher Vorschriften (Tax Compliance)

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung der Steuerpflichten bewusst. In unserem internen Verhaltenskodex bekennen wir uns ausdrücklich zur Einhaltung der nationalen und internationalen Steuervorschriften.

Zur Überwachung der Einhaltung dieser steuerlichen Vorschriften legt die 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. Hierzu legt die Konzernsteuerrichtlinie fest, dass Continental keine aggressiven steuerplanerischen Aktivitäten verfolgt und dort Steuern zahlt, wo wir wertschöpfend tätig sind. Weiterhin regelt sie, dass unsere konzernweiten Steuerabteilungen trotz des berechtigten Interesses an einer möglichst niedrigen Abgabenlast ein professionelles Verhältnis zu den Steuerbehörden pflegen.

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, die im Rahmen des Country-by-Country Reporting gemeldet werden, auf einem vom unabhängigen Wirtschaftsprüfer testierten Konzernabschluss.

Im Fokus

Rechtsstreitigkeiten und Schadenersatzansprüche

Hinweis: Geschäftsbericht 2020 > Konzernabschluss > Konzernanhang > Erläuterungen zur Konzernbilanz > Sonstige Erläuterungen (S. 209)

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. U. a. 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 Schadenersatz. 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.

Streitigkeiten über gewerbliche Schutzrechte

Continental könnte wegen einer Rechtsverletzung zu Schadenersatzleistungen verpflichtet werden oder sich zum Erwerb der Lizenzen gezwungen sehen, um Technologien Dritter weiterhin nutzen zu können. Continental liefert u. a. Telekommunikationsmodule, mit denen Fahrzeugdaten übertragen sowie Sprach- und Internetfunktionalitäten ermöglicht werden und die mit Mobilfunkstandards kompatibel sind. Insofern besteht das Risiko, dass Continental oder den Zulieferern von Continental eine eigene direkte Lizenz zur Nutzung von Patenten, welche diese Standards betreffen (sogenannte „Standard Essential Patents“), vor allem auf dem Gebiet der Telekommunikationsstandards wie 3G, 4G oder 5G, verweigert wird, und Continental damit von Lizenzen und deren Konditionen abhängig wird, die an ihre Kunden vergeben werden.

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 Industria 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 1,9 Mio €) auferlegt, die dann auf 10,8 Mio BRL (rund 1,7 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.

Aufgrund von 2012 bekannt gewordenen Untersuchungen des US-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 hat die KFTC gegen die Continental Automotive Electronics LLC, Bugang-myeon, Südkorea (CAE), Ende 2013 ein Bußgeld verhängt, das 2018 endgültig in Höhe von 32.101 Mio KRW (rund 24 Mio €) bestandskräftig festgesetzt wurde. In den USA haben sich die CAE und die Continental Automotive Korea Ltd., Seongnam-si, Südkorea, 2015 zur Zahlung eines Bußgelds in Höhe von 4,0 Mio US-Dollar (rund 3,3 Mio €) verpflichtet. In Verfahren über in den USA und in Kanada erhobene Sammelklagen wegen angeblicher Schädigung durch die Kartellverstöße wurden 2018 in den USA Vergleiche in Höhe von insgesamt 5,0 Mio US-Dollar (rund 4,1 Mio €) sowie 2020 in Kanada in Höhe von insgesamt 0,6 Mio kanadische Dollar (rund 0,4 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.

Aufgrund von 2014 bekannt gewordenen Untersuchungen hat die Europäische Kommission am 21. Februar 2018 gegen die Continental AG, die Continental Teves AG & Co. oHG, Frankfurt am Main, 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, *Rückstellungen, Eventualverbindlichkeiten und Eventualforderungen*, um die Interessen des Unternehmens nicht zu beeinträchtigen.

Die Staatsanwaltschaft Hannover hat im Zuge von Ermittlungen im Zusammenhang mit der Verwendung von illegalen Abschaltvorrichtungen in VW-Dieselmotoren Standorte der Continental AG und einzelner Tochtergesellschaften durchsucht. Continental kooperiert vollumfänglich mit der Staatsanwaltschaft Hannover. Es besteht das Risiko, dass aufgrund dieser Vorwürfe Bußgelder gegen diese Gesellschaften verhängt werden. Die Höhe solcher Bußgelder ist aus heutiger Sicht ungewiss, könnte jedoch erheblich sein. Zum Gegenstand der laufenden Ermittlungen können auch vor dem Hintergrund der vollumfänglichen Kooperation von Continental keine weitergehenden Angaben gemacht werden, um die Interessen des Unternehmens nicht zu beeinträchtigen.

Vergütungsbericht

Quelle: Geschäftsbericht 2020 > An unsere Aktionäre > Corporate Governance > Vergütungsbericht (ab S. 23)

Hinweis: Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

Dieser Vergütungsbericht ist Teil des Lageberichts.

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Continental AG

Der Aufsichtsrat setzt das System der Vorstandsvergütung in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Präsidialausschuss unterstützt. Präsidialausschuss und Aufsichtsrat können bei Bedarf externe Berater hinzuziehen. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Der Präsidialausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Soweit erforderlich, empfiehlt er dem Aufsichtsrat Änderungen des Systems. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Neues Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2020

Der Aufsichtsrat überprüft die Vergütung des Vorstands regelmäßig. Er hat zuletzt im Jahr 2019 einen unabhängigen Berater mit der Überprüfung der Vergütung des Vorstands und des Vergütungssystems beauftragt, um den geänderten Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen, die sich aus dem Gesetz zur Umsetzung der 2. EU-Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) (in Kraft getreten zum 1. Januar 2020) und der neuen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019 (vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemacht am 20. März 2020) ergeben. Auf Grundlage der Überprüfungen des unabhängigen Beraters hat der Aufsichtsrat das neue Vergütungssystem für den Vorstand in mehreren Sitzungen eingehend erörtert und in seiner Sitzung am 17. März 2020 endgültig festgelegt. Das neue Vergütungssystem wurde sodann von der Hauptversammlung der Continental AG am 14. Juli 2020 gebilligt.

Das neue System gilt für die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Continental AG ab dem 1. Januar 2020. Dieser Vergütungsbericht erläutert das neue Vergütungssystem des Vorstands sowie die Struktur und Höhe der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Continental AG leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der Continental AG. Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems werden die Vorstandsmitglieder motiviert, wesentliche strategische Konzernziele – insbesondere die Steigerung des Unternehmenswerts und eine Top-Marktposition in den Bereichen Kundenorientierung, Qualität und Marktanteil – zu erreichen.

Bei der Festlegung der Vorstandsbezüge orientiert sich der Aufsichtsrat an den folgenden Grundsätzen:

Förderung der Konzernstrategie

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie, indem auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene nachhaltige Leistungskriterien definiert werden.

Angemessenheit der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen. Sie trägt der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung. Gegenüber vergleichbaren Unternehmen ist die Vergütung marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig.

Verknüpfung von Leistung und Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird an ihre Leistung gekoppelt, indem die variablen Vergütungsbestandteile von der Erreichung bestimmter Zielkriterien abhängig gemacht werden. Damit werden besondere Leistungen angemessen vergütet, während eine Verfehlung der vorgegebenen Ziele zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führt.

Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die variable Vergütung hat daher überwiegend eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung werden den Vorstandsmitgliedern außerdem nichtfinanzielle Zielkriterien für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung vorgegeben.

Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholder-Interessen

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung knüpft an die Performance des Unternehmens und der Continental-Aktie an. Zusätzlich verpflichtet sich der Vorstand, Aktien der Continental AG während seiner Bestellung zu erwerben und dauerhaft zu halten.

Durchgängigkeit des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands knüpft an die Vergütung für Führungskräfte im Konzern an, setzt vergleichbare Anreize und gibt damit einheitliche Ziele vor.

Überblick: Komponenten und Struktur der Zielgesamtvergütung

Das Vergütungssystem sieht grundsätzlich feste erfolgsunabhängige sowie variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile vor.

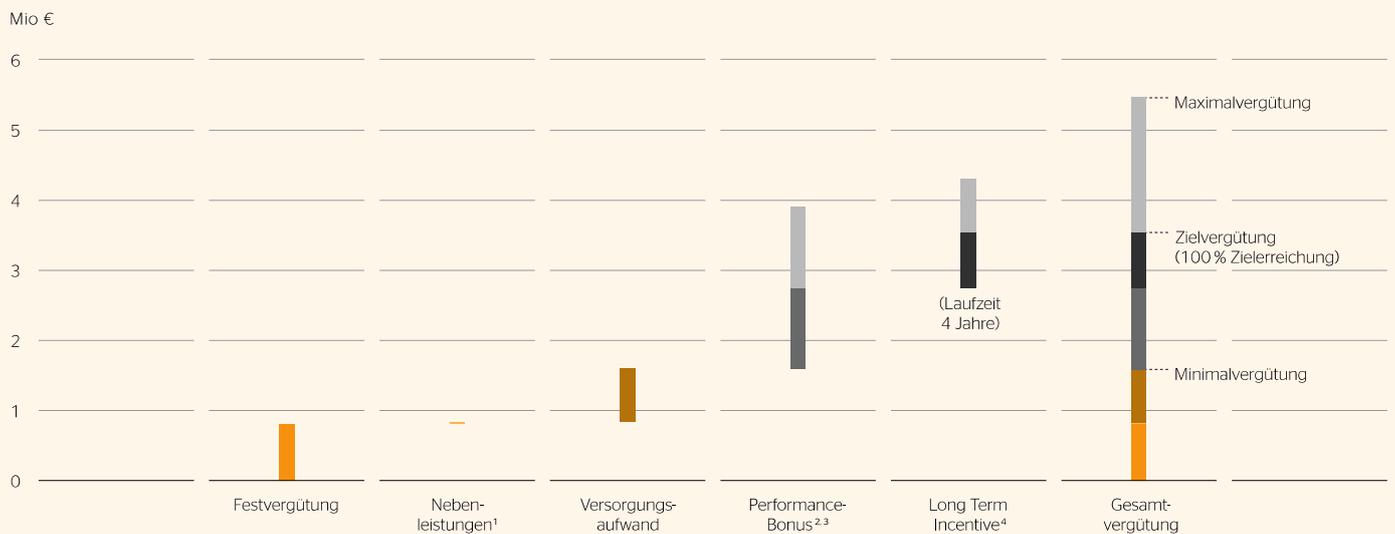
Die festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und eine Versorgungszusage.

Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige Vergütungskomponente (Performance-Bonus ohne Aktien-Deferral) sowie langfristige Vergütungskomponenten (Long Term Incentive und Aktien-Deferral des Performance-Bonus). Für die variablen Vergütungsbestandteile werden vor Beginn jedes Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat mit Blick auf die strategischen Ziele, die Vorgaben aus §§ 87, 87a AktG und den Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweiligen Fassung Zielkriterien festgesetzt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt.

Der Aufsichtsrat kann bei der Höhe der Zielgesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds angemessen berücksichtigen. Dies bringt es mit sich, dass die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung nachfolgend in prozentualen Bandbreiten angegeben werden. Die konkreten Anteile variieren somit in Abhängigkeit von der funktionalen Differenzierung sowie einer etwaigen Anpassung im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung.

Das Jahresfestgehalt trägt zu 22 % bis 28 %, der Performance-Bonus (ohne Aktien-Deferral) zu 17 % bis 22 % und das Aktien-Deferral und der Long Term Incentive zu 33 % bis 38 % zur Zielvergütung bei. Die Versorgungszusage macht 17 % bis 23 % und die Nebenleistungen machen ca. 1 % der Zielvergütung aus.

Vergütung eines Vorstandsmitglieds mit Verantwortung für ein Geschäftsfeld (Beispiel)



1 Durchschnittswert 2020.

2 Basierend auf einem Zielbonus (hier 1,167 Mio €) für 100 % Zielerreichung festgelegter EBIT, ROCE- und FCF-Ziele sowie eines Personal Contribution Factors (PCF) von 1,0. Maximal können 200 % des Zielbonus erreicht werden.

3 Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20 % des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden.

4 Basierend auf dem Zusagebetrag, der in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelt wird. Die Auszahlungshöhe ist abhängig vom Relative Total Shareholder Return, den erreichten Nachhaltigkeitskriterien sowie dem Aktienkurs vor der Auszahlung. Maximal können 200 % des Zusagebetrags erreicht werden.

Vergütungskomponenten im Detail

1. Feste Vergütungsbestandteile

Das Jahresfestgehalt ist eine fixe, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleich hohen Monatsraten ausbezahlt wird.

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Nebenleistungen. Diese umfassen:

- › die Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf
- › die Erstattung von Reisekosten sowie ggf. Umzugskosten und Aufwendungen für eine betrieblich bedingte doppelte Haushaltsführung
- › einen regelmäßigen Gesundheitscheck
- › den Abschluss einer Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG
- › eine Gruppenunfallversicherung
- › den Berufsgenossenschaftsbeitrag inklusive ggf. darauf entfallender Lohnsteuer sowie
- › Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB XI

Jedem Vorstandsmitglied ist ein Ruhegehalt zugesagt, das ab Vollendung des 63. Lebensjahres, jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der Continental AG (nachfolgend „Versorgungsfall“) gezahlt wird. Die betriebliche Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands wurde ab dem 1. Januar 2014 auf eine leistungsorientierte Leistungszusage umgestellt. Dem Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds wird jährlich ein Kapitalbaustein gutgeschrieben. Dazu wird jährlich ein Festbetrag, den der Aufsichtsrat im Dienstvertrag mit dem Vorstandsmitglied vereinbart, mit einem Altersfaktor multipliziert, der eine angemessene Verzinsung abbildet. Für Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem 1. Januar 2014 amtiert haben, wurde die bis zum 31. Dezember 2013 geltende Versorgungszusage durch einen Startbaustein auf dem Kapitalkonto abgelöst. Mit Eintritt des Versorgungsfalls wird das Versorgungsguthaben als Einmalleistung, in Raten oder, im Regelfall, aufgrund der zu erwartenden Höhe des Versorgungsguthabens als Rente ausbezahlt. Eine Anpassung des Ruhegehalts nach Eintritt des Versorgungsfalls erfolgt nach § 16 BetrAVG.

2. Variable Vergütungsbestandteile

a) Performance-Bonus (Short Term Incentive, STI)

Im Dienstvertrag vereinbart der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag für den Performance-Bonus (nachfolgend „STI-Zielbetrag“), der bei 100 % Zielerreichung gewährt wird. Der Maximalbetrag des Performance-Bonus ist auf 200 % des STI-Zielbetrags begrenzt.

Die Höhe des auszuzahlenden STI hängt davon ab, inwieweit ein Vorstandsmitglied die Ziele erreicht, die der Aufsichtsrat für dieses Vorstandsmitglied für die folgenden drei finanziellen Kennzahlen als Leistungskriterien im Sinne des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG festlegt:

- › Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern (nachfolgend „EBIT“), bereinigt um Wertminderungen des Goodwill sowie Gewinne und/oder Verluste aus der Veräußerung von Unternehmensteilen
- › Kapitalrendite (Return On Capital Employed, nachfolgend „ROCE“) als Verhältnis von EBIT (wie vorstehend bereinigt) zu durchschnittlichen operativen Aktiva des Geschäftsjahres
- › Cashflow vor Finanzierungstätigkeit (nachfolgend „Free Cashflow“, „FCF“), bereinigt um Mittelzuflüsse/-abflüsse aus Verkauf bzw. Erwerb von Gesellschaften und Geschäftsbereichen

Zur Berechnung des STI wird der Grad der Erreichung des EBIT-Ziels mit 40 %, des ROCE-Ziels mit 30 % und des Free-Cashflow-Ziels mit 30 % gewichtet.

Der Zielwert für eine Zielerreichung von 100 % entspricht für jedes finanzielle Leistungskriterium dem Wert, der sich jeweils für dieses finanzielle Leistungskriterium aus der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr ergibt, welcher der Aufsichtsrat zugestimmt hat.

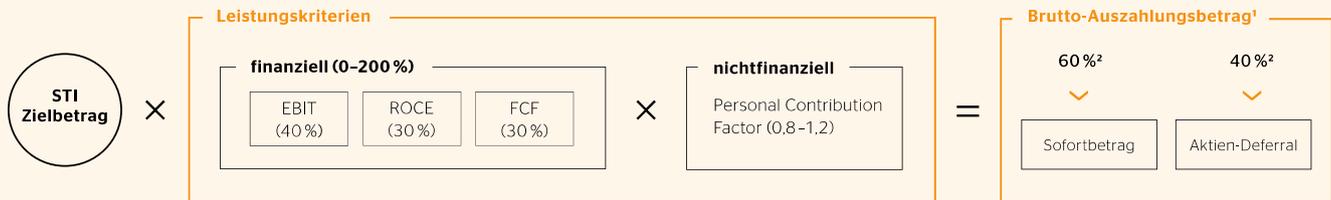
Der Aufsichtsrat legt jährlich für jedes finanzielle Leistungskriterium die Werte für eine Zielerreichung von 0 % bzw. 200 % fest. Der Grad der Zielerreichung wird linear zwischen 0 % und 200 % durch den Vergleich mit dem jeweiligen Ist-Wert für das Geschäftsjahr berechnet.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte und der Vergleichsparameter ist – vorbehaltlich der nachstehend dargestellten Möglichkeiten zum Umgang mit außergewöhnlichen Ereignissen und Entwicklungen – ausgeschlossen.

Daneben kann der Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres für einzelne oder alle Vorstandsmitglieder persönliche, nicht-finanzielle Leistungskriterien aus den nachfolgenden Bereichen festlegen, die in Form eines sogenannten Personal Contribution Factors (nachfolgend „PCF“) mit einem Wert zwischen 0,8 und 1,2 in die Zielerreichung einfließen:

- › Marktentwicklung und Kundenorientierung (z. B. neue Märkte, neue Produkt- oder Kundensegmente)
- › Umsetzung Transformationsvorhaben (z. B. Abspaltung, Portfolioanpassung, Reorganisation, Effizienzsteigerung, strategische Allianzen)

Struktur des Performance-Bonus (STI)



1 Maximal können 200 % des Zielbetrags erreicht werden.

2 Netto-Darstellung: Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20 % des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50 % ermittelt.

› Organisations- und Kulturentwicklung (z. B. Förderung der Unternehmenswerte, Agilität und Ownership, Stärkung interner Kooperation und Kommunikation, Nachfolgeplanung, Arbeitgebermarke)

Die nichtfinanziellen Leistungskriterien und die Zielerreichung für den PCF sollen nachvollziehbar und verifizierbar sein. Nach Ablauf des Geschäftsjahres beurteilt der Aufsichtsrat die Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds anhand der festgelegten Leistungskriterien und Ziele und legt für den PCF einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 fest.

Hat der Aufsichtsrat für ein Geschäftsjahr für ein Vorstandsmitglied keine Ziele für den PCF festgelegt, beträgt der Wert des PCF 1,0.

Die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien des Performance-Bonus sollen die Vorstandsmitglieder zur Wertschaffung und zum Erreichen bzw. zur Outperformance der kurzfristigen wirtschaftlichen Ziele incentivieren sowie zur operativen Exzellenz motivieren. Der PCF gibt dem Aufsichtsrat zusätzlich die Möglichkeit, individuelle oder kollektive Leistungen des Vorstands anhand nichtfinanzieller Leistungskriterien und Ziele zu berücksichtigen, die für die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie maßgeblich sind.

Der Performance-Bonus soll einerseits die Gesamtverantwortung der Vorstandsmitglieder für das Unternehmen wiedergeben und die Zusammenarbeit unter den Unternehmensbereichen fördern sowie andererseits der eigenständigen Führung des jeweiligen Ressorts gerecht werden. Bei der Festlegung der Ziele und der Berechnung des STI für jedes Vorstandsmitglied wird daher die jeweilige Geschäftsverantwortung wie folgt berücksichtigt:

› Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf den Konzern insgesamt erstreckt – z. B. Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO), Chief Human Relations Officer (CHRO) – wird die Erreichung des EBIT- und des ROCE-Ziels anhand der für den Continental-Konzern ermittelten Kennzahlen gemessen.

› Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf einen Unternehmensbereich erstreckt (z. B. Vorsitzender des Automotive Board), wird die Erreichung des EBIT- und des ROCE-Ziels zu je 50 % anhand der für den Continental-Konzern und anhand der für den Unternehmensbereich ermittelten Kennzahlen gemessen.

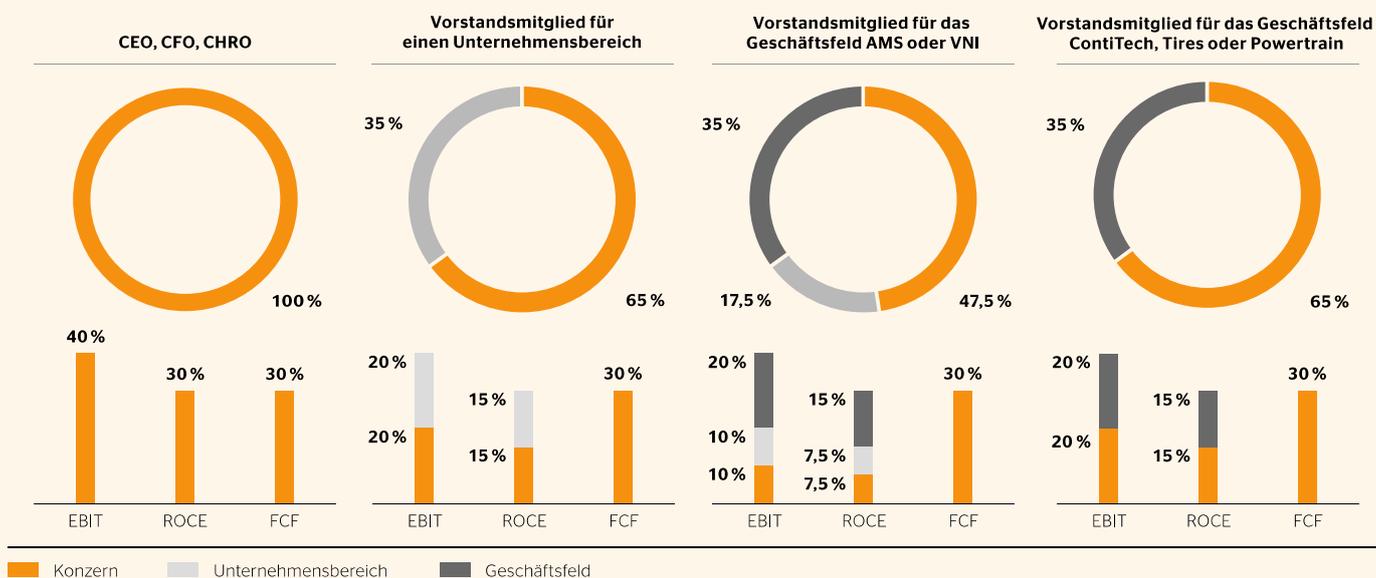
› Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich das Geschäftsfeld Autonomous Mobility and Safety (AMS) oder Vehicle Networking and Information (VNI) ist, wird die Erreichung des EBIT- und des ROCE-Ziels zu 25 % anhand der für den Continental-Konzern ermittelten Kennzahlen, zu 25 % anhand der für die Automotive Technologies ermittelten Kennzahlen und zu 50 % anhand der für das jeweilige Geschäftsfeld ermittelten Kennzahlen gemessen.

› Für ein Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich sich auf das Geschäftsfeld ContiTech, Tires oder Powertrain erstreckt, wird die Erreichung des EBIT- und des ROCE-Ziels zu je 50 % anhand der für den Continental-Konzern und für das jeweilige Geschäftsfeld ermittelten Kennzahlen gemessen.

› Die Erreichung des Free-Cashflow-Ziels wird für alle Vorstandsmitglieder am Free Cashflow des Continental-Konzerns gemessen.

Short Term Incentive (STI)

Berücksichtigung der Geschäftsverantwortung für die finanziellen Leistungskriterien



Nach Ende des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung für jedes finanzielle Leistungskriterium auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der Continental AG errechnet und entsprechend der vorstehend beschriebenen Gewichtung mit dem STI-Zielbetrag multipliziert. Durch Multiplikation dieses Ergebnisses mit dem PCF wird der Bruttowert des auszuzahlenden Betrags (nachfolgend „Brutto-Auszahlungsbetrag“) des STI festgestellt. Einen Sonder- oder Anerkennungsbonus kann der Aufsichtsrat nicht gewähren.

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, 20% des Brutto-Auszahlungsbetrags (entspricht i.d.R. ca. 40% des Netto-Auszahlungsbetrags) in Aktien der Continental AG zu investieren. Der Restbetrag wird als kurzfristige variable Vergütung zur Auszahlung gebracht.

Der Erwerb der Aktien soll durch einen externen Dienstleister in einer definierten Zeitspanne nach Abrechnung und Bereitstellung des Betrags unter Beachtung der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der gesetzlichen Regelungen zu Insidergeschäften (Art. 7 ff. Marktmissbrauchsverordnung) und Eigengeschäften von Führungskräften (Art. 19 Marktmissbrauchsverordnung), erfolgen. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, die Aktien mindestens für einen Zeitraum von drei Jahren ab Tag des Erwerbs rechtlich und wirtschaftlich zu halten. Die als Deferral erworbenen Aktien können auf die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Erwerb von Aktien der Continental AG nach der nachstehend dargestellten „Share Ownership Guideline“ angerechnet werden.

b) Long Term Incentive (LTI)

Im Finanzbericht zum 30. September 2020 wurde der Long-Term-Incentive-Plan aus dem neuen Vergütungssystem als Continental-Long-Term-Incentive-Plan („CLIP 2020“) beschrieben. Im Folgenden

wird dieser als „LTI-Plan 2020“ bezeichnet. Der Long Term Incentive (nachfolgend „LTI“) soll das langfristige Engagement des Vorstands für das Unternehmen und sein nachhaltiges Wachstum fördern. Daher ist der langfristige „Total Shareholder Return“ (nachfolgend „TSR“) der Continental-Aktie im Vergleich zu einem Index, der sich aus europäischen Unternehmen zusammensetzt, die in der Automobil- und Reifenindustrie tätig und mit der Continental AG vergleichbar sind (STOXX Europe 600 Automobiles & Parts (SXAGR); nachfolgend „Vergleichsindex“), ein wesentliches Leistungskriterium für den LTI. Zweites Leistungskriterium ist ein Nachhaltigkeitsfaktor, der zur Ermittlung des auszuzahlenden LTI mit dem Zielerreichungsgrad des relativen TSR multipliziert wird. Für die Höhe des auszuzahlenden LTI ist darüber hinaus die Entwicklung des Kurses der Continental-Aktie über die Laufzeit des LTI ausschlaggebend.

Jeder LTI hat eine Laufzeit von vier Geschäftsjahren. Im Dienstvertrag vereinbart der Aufsichtsrat mit jedem Vorstandsmitglied einen Zuteilungswert in Euro für den LTI. Zu Beginn des ersten Geschäftsjahres der Laufzeit des LTI-Plans wird dieser Zuteilungswert in einen Grundbestand virtueller Aktien umgerechnet. Dazu wird der Zuteilungswert durch den arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der Continental-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder eines Nachfolgesystems) in den letzten zwei Monaten vor Beginn der Laufzeit des jeweiligen LTI-Plans (Ausgabekurs) geteilt.

Der Maximalbetrag des auszuzahlenden LTI ist auf 200% des Zuteilungswerts begrenzt, der im Dienstvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds festgelegt ist.

Zur Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der Continental-Aktie (Continental-TSR) nach vier Jahren der Laufzeit des LTI-Plans mit der Entwicklung des Vergleichsindex während dieses Zeitraums verglichen.

Entspricht der Continental-TSR dem Vergleichs-TSR, ist das TSR-Ziel zu 100 % erreicht. Unterschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um 25 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 0 %. Überschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um 25 Prozentpunkte oder mehr, ist die Zielerreichung 150 %. Unterschreitet oder überschreitet der Continental-TSR den Vergleichs-TSR um weniger als 25 Prozentpunkte, wird der Grad der Zielerreichung linear zwischen 50 % und 150 % berechnet. Eine Zielerreichung von mehr als 150 % ist ausgeschlossen.

Der Aufsichtsrat legt angemessene Regelungen fest für den Fall von Veränderungen des Grundkapitals von Continental, der Börsennotierung der Continental-Aktie oder des Vergleichsindex, die sich wesentlich auf den Continental-TSR oder den Vergleichs-TSR auswirken.

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Unternehmensstrategie bei Continental und basiert auf den vier Unternehmenswerten Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit. Nachhaltigkeit bedeutet für Continental, einen wesentlichen gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen und etwaige negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit zu reduzieren.

Der Vorstand der Continental AG hat im Geschäftsjahr 2019 eine neue Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet, die der Aufsichtsrat auch für das Vergütungssystem aufgreift. Die Nachhaltigkeitsstrategie des Vorstands definiert zwölf wesentliche Themenfelder: Klimaschutz, saubere Mobilität, Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Lieferketten, saubere und sichere Fabriken, gute Arbeitsbedingungen, Produktqualität, Unternehmensführung (Corporate Governance), Innovation und Digitalisierung, sichere Mobilität, langfristige Profitabilität sowie gesellschaftliches Engagement. Daraus hat der Vorstand folgende strategische Kernthemen identifiziert:

- > Klimaschutz
- > saubere Mobilität
- > Kreislaufwirtschaft
- > nachhaltige Lieferketten

Insbesondere für diese vier Themenfelder hat der Vorstand der Continental AG herausfordernde Nachhaltigkeitsziele festgelegt. Die dafür notwendigen Konzepte, Leistungsindikatoren und Einzelziele werden sukzessive erarbeitet.

Auf Grundlage der vorliegenden Konzepte, Leistungsindikatoren und Einzelziele für die zwölf Themenfelder, insbesondere die strategischen Themenfelder, legt der Aufsichtsrat bis zu sechs Leistungskriterien und Ziele für den Nachhaltigkeitsfaktor des jeweiligen LTI-Plans fest. Diese können etwa Vorgaben für CO₂-Emissionen und Recyclingquoten oder die Überprüfung guter Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter im Continental-Konzern (z. B. anhand des Krankstands oder der Unfallquoten) beinhalten.

Struktur des Long Term Incentive 2020 (LTI 2020)



Bei der Festlegung der Leistungskriterien für den Nachhaltigkeitsfaktor achtet der Aufsichtsrat insbesondere auf die Verfügbarkeit notwendiger Daten auf Konzernebene, die Datenqualität und ihre Vergleichbarkeit im Zeitverlauf, aber auch auf die Beeinflussbarkeit des Erreichens der Ziele durch die Managementleistung. Darüber hinaus soll die Zielerreichung im Rahmen der Prüfung der nicht-finanziellen Erklärung des Unternehmens überprüfbar sein.

Der Aufsichtsrat prüft die Erreichung der Ziele anhand des geprüften Konzernabschlusses und der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung des Continental-Konzerns für das vierte Geschäftsjahr der Laufzeit des LTI-Plans. Zur Berechnung des Nachhaltigkeitsfaktors wird zum Wert 0,7 für jedes Ziel, das erreicht wurde, ein Wert addiert, der sich aus der Division des Werts 0,6

durch die Anzahl der festgelegten Leistungskriterien ergibt. Der Nachhaltigkeitsfaktor beträgt maximal 1,3.

Zur Berechnung des auszuzahlenden LTI wird zunächst durch Multiplikation des relativen TSR und des Nachhaltigkeitsfaktors der Performance-Index (nachfolgend „PI“) ermittelt. Aus der Multiplikation des Grundbestands an virtuellen Aktien mit dem PI ergibt sich der Endbestand an virtuellen Aktien.

Der Endbestand an virtuellen Aktien wird mit dem Auszahlungskurs multipliziert, um den auszuzahlenden Bruttobetrag des LTI in Euro (nachfolgend „Auszahlungsbetrag“) festzustellen. Der Auszahlungskurs entspricht der Summe aus dem arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der Continental-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder des Nachfolgesystems) an den

Börsenhandelstagen in den letzten zwei Monaten vor der nächsten ordentlichen Hauptversammlung nach Ende der Laufzeit des LTI-Plans und der während der Laufzeit des LTI-Plans pro Aktie gezahlten Dividenden.

Der Auszahlungsbetrag darf 200 % des dienstvertraglich vereinbarten Zuteilungswerts nicht überschreiten.

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund vor Ablauf des ersten Geschäftsjahres eines LTI-Plans, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf einen zeitanteilig reduzierten LTI. Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund nach Ablauf des ersten Geschäftsjahres, aber vor Ende der Laufzeit eines LTI-Plans, behält das Vorstandsmitglied seinen Anspruch auf den vollen LTI. Die übrigen Bedingungen des LTI ändern sich nicht, insbesondere bleibt der Zeitpunkt der Berechnung und der Fälligkeit der Auszahlung unverändert. Kein Anspruch auf Zahlung eines LTI, auch nicht auf Zahlung eines ratierten LTI, besteht bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund.

Festlegung der konkreten Zielgesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Zielgesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Richtschnur hierfür ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Continental AG ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt:

- › horizontaler (externer) Vergleich: Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe heran (horizontaler Vergleich). Für diesen Peergroup-Vergleich ist die Marktstellung der Unternehmen im Vergleich zur Continental AG entscheidend. Vor diesem Hintergrund bilden die Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX) den Vergleichsmarkt, innerhalb dessen insbesondere die Zielgesamt- und die Maximalvergütung verglichen werden.
- › vertikaler (interner) Vergleich: Der vertikale Vergleich betrifft das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft des Continental-Konzerns in Deutschland, wobei auch die zeitliche Entwicklung berücksichtigt wird. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck dergestalt festgelegt, dass er die Führungsebenen unterhalb des Vorstands der Continental AG innerhalb des Continental-Konzerns umfasst, die gemäß der internen Stellenbewertungssystematik zum Kreis der Senior Executives gehören. Die weitere Belegschaft umfasst im Einzelnen den ebenfalls gemäß der internen Stellenbewertungssystematik definierten Kreis der Executives sowie die Gruppe der außertariflichen und die Gruppe der tariflichen Mitarbeiter.
- › Differenzierung nach dem jeweiligen Anforderungsprofil: Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der

Zielgesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds entsprechend zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionsspezifische Differenzierungen zulässig, bei denen Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und verantwortetes Vorstandsressort zu berücksichtigen sind.

- › Höchstgrenzen der Vergütung: Die variable Vergütung soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleisten. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, kann der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung auf Null absinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Auszahlung sowohl bei der kurzfristigen als auch bei der langfristigen variablen Vergütungskomponente auf 200 % des Zielbetrags bzw. des Zuteilungswerts begrenzt.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand festgelegt (nachfolgend „Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 11,5 Mio€, für den Chief Financial Officer und Chief Human Relations Officer jeweils 6,7 Mio€ sowie für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 6,2 Mio€. Diese Höchstgrenzen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

Weitere vergütungsrelevante Regelungen

1. Malus- und Clawback-Regelung

Falls ein Vorstandsmitglied in seiner Funktion als Mitglied des Vorstands einen nachweislich wissentlichen groben Verstoß gegen eine seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG, einen wesentlichen Handlungsgrundsatz der von der Gesellschaft erlassenen internen Richtlinien oder eine seiner sonstigen dienstvertraglichen Pflichten begeht, kann der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen die variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der grobe Verstoß stattgefunden hat, zu gewähren ist, teilweise oder vollständig auf Null reduzieren (nachfolgend „Malus-Regelung“).

Wurde die variable Vergütung zum Zeitpunkt der Reduzierungsentscheidung bereits ausgezahlt, hat das Vorstandsmitglied die gemäß der Reduzierungsentscheidung zu viel erhaltenen Zahlungen zurückzahlen (nachfolgend „Clawback-Regelung“). Außerdem ist die Gesellschaft in diesem Fall berechtigt, gegen sonstige Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds aufzurechnen.

Etwaige Schadensersatzansprüche der Continental AG gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG, bleiben von der Vereinbarung einer Malus- oder einer Clawback-Regelung unberührt.

2. Share Ownership Guideline

Ergänzend zu den bereits dargestellten Vergütungskomponenten ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, einen Mindestbetrag in Aktien der Continental AG zu investieren und den so erworbenen Aktienbestand während seiner Amtszeit und für weitere zwei Jahre nach Ablauf seiner Bestellung und Beendigung seines Dienstvertrags zu halten. Der von einem Vorstandsmitglied zu investierende

Mindestbetrag wird auf Basis des vereinbarten Brutto-Jahresfestgehalts des Vorstandsmitglieds ermittelt. Er entspricht 200 % des Jahresfestgehalts für den Vorsitzenden des Vorstands und 100 % des Jahresfestgehalts für alle anderen Vorstandsmitglieder.

Für die Dauer der Haltepflicht darf ein Vorstandsmitglied die nach der Share Ownership Guideline erworbenen Continental-Aktien weder verpfänden noch sonst über sie verfügen.

3. Laufzeiten und Beendigungsmöglichkeiten

Die Dienstverträge sehen keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Für den Fall einer unverschuldeten Dienstverhinderung ist vereinbart, die Bezüge befristet fortzuzahlen. Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrags dauernd arbeitsunfähig, so endet der Dienstvertrag mit dem Tag, an dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund dürfen ggf. zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen weder den Wert von zwei Jahresvergütungen (nachfolgend „Abfindungs-Cap“) noch den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

Mit jedem Vorstandsmitglied wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren vereinbart. Für diesen Zeitraum wird eine angemessene Entschädigung (Karenzentschädigung) in Höhe von jährlich 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt. Eine etwaige Abfindungszahlung ist auf die Karenzentschädigung anzurechnen.

Das Vergütungssystem sieht Sonderregelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder Zusagen von Entlassungsschädigungen nicht vor.

4. Umgang mit außergewöhnlichen Ereignissen und Entwicklungen

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Präsidialausschusses in besonderen, außergewöhnlichen Fällen vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies zur Aufrechterhaltung der Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft angemessen und notwendig ist, die Vergütung des Vorstandsmitglieds weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht überfordert wird. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen z. B. außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (z. B. durch eine schwere Wirtschaftskrise) in Betracht, die die ursprünglichen Zielkriterien und/oder finanziellen Anreize des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern sie oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile. Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

Eine Abweichung bzw. Ergänzung der Vergütungsbestandteile ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss auf vorherigen Vorschlag des Präsidialausschusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung bzw. Ergänzung feststellt.

Vergütungssystem bis zum 31. Dezember 2019

Das bis zum 31. Dezember 2019 geltende Vergütungssystem (nachfolgend „Vergütungssystem 2019“) hat insbesondere in Bezug auf die bis Ende 2019 zugesagten Long Term Incentives, das Aktien-Deferral und die Versorgungszusagen weiterhin Auswirkungen auf die Vergütung der amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder. Zudem richtete sich die Vergütung von Herrn Dr. Elmar Degenhart bis zu seinem Ausscheiden aus dem Vorstand der Continental AG zum 30. November 2020 nach dem Vergütungssystem 2019. Nachstehend sind daher die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems 2019 beschrieben.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach dem Vergütungssystem 2019 umfasste folgende Bestandteile:

- › Festvergütung
- › variable Vergütungselemente
- › Nebenleistungen
- › Altersversorgung

1. Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhielt Jahresfestbezüge, die in zwölf Monatsraten gezahlt wurden. Die Festvergütung umfasste, bei einer Zielerreichung der variablen Vergütungselemente von 100 %, rund ein Drittel der Direktvergütung.

2. Variable Vergütungselemente

Als variable Vergütung erhielten die Vorstandsmitglieder einen Performance-Bonus und ein aktienorientiertes Long Term Incentive (LTI). Wesentliches Kriterium für die Bemessung der variablen Vergütung war dabei die Continental Value Contribution (CVC) (siehe auch Kapitel Unternehmenssteuerung im Lagebericht). Die variablen Vergütungselemente umfassten, bei einer Zielerreichung von 100 %, zusammen rund zwei Drittel der Direktvergütung. Die Struktur der variablen Vergütung war mit überwiegend mehrjährigen, zukunftsbezogenen Bemessungsgrundlagen auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Der Anteil langfristiger Komponenten an der variablen Vergütung belief sich auf Basis der Zielwerte auf 60 % und mehr.

a) Performance-Bonus

Der Performance-Bonus ging von einem Zielbetrag aus, den der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied für eine Zielerreichung von 100 % festgelegt hat. Zielkriterien waren die Veränderung des CVC gegenüber dem Vorjahr und die Kapitalrendite (ROCE). Diese Kriterien bezogen sich bei den Vorstandsmitgliedern mit Verantwortung für ein Geschäftsfeld auf dieses, bei den anderen auf den Konzern. Das CVC-Ziel wurde zu 100 % erreicht, wenn der CVC gegenüber dem Vorjahr unverändert war. Sank oder stieg der CVC um einen festgelegten Prozentsatz, reduzierte sich dieser Bestandteil auf Null bzw. erreichte den Maximalwert von 150 %. Im Fall eines negativen CVC im Vorjahr richtete sich die Zielerreichung nach dem Ausmaß der Verbesserung. Die Kriterien für das ROCE-Ziel orientierten sich an den Planzielen. Auch diese Komponente konnte entfallen, wenn ein bestimmter Mindestwert nicht erreicht wurde.

Bei der Berechnung des Performance-Bonus wurde das CVC-Ziel mit 60 % gewichtet, das ROCE-Ziel mit 40 %. Ergänzend zu den CVC- und ROCE-Zielen konnte der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres ein strategisches Ziel festlegen, das mit 20 % gewichtet wurde – bei entsprechender Reduzierung der Gewichtung der beiden anderen Ziele. Von dieser Möglichkeit wurde für das Geschäftsjahr 2020 kein Gebrauch gemacht. Um außergewöhnlichen Entwicklungen, die den Grad der Zielerreichung beeinflusst hatten, Rechnung tragen zu können, hatte der Aufsichtsrat das Recht, die festgestellte Zielerreichung, auf deren Grundlage der Performance-Bonus errechnet wurde, nach billigem Ermessen rückwirkend um bis zu 20 % nach unten oder oben zu korrigieren. Er hat von diesem Ermessen nie Gebrauch gemacht. In jedem Fall war der Performance-Bonus auf 150 % des Zielbonus begrenzt. Dies galt unabhängig davon, ob ein ergänzendes strategisches Ziel beschlossen wurde.

Der in einem Geschäftsjahr erzielte Performance-Bonus wurde in eine Einmalzahlung, die als Jahresbonus ausgezahlt wurde (Sofortbetrag), und eine aufgeschobene Zahlung (Deferral) aufgeteilt. Der Sofortbetrag belief sich auf 60 % und das Deferral auf 40 %. Das Deferral wurde in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelt. Nach Ablauf einer Haltefrist von drei Jahren nach Ende des Geschäftsjahres, für das der jeweilige Performance-Bonus festgestellt wurde, wurde der Wert dieser virtuellen Aktien einschließlich des Werts der Dividenden ausgezahlt, die für die von der Haltefrist umfassten Geschäftsjahre ausgeschüttet wurden. Die Umwandlung des Deferral in virtuelle Aktien und die Auszahlung des Werts nach Ablauf der Haltefrist erfolgten auf Basis des Durchschnitts der Aktienkurse des Dreimonatszeitraums, welcher der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr der Umwandlung bzw. im Jahr der Auszahlung unmittelbar vorausging. Die mögliche Wertsteigerung des Deferral war auf 250 % des Ausgangsbetrags begrenzt. Auch künftig wird es noch nach Maßgabe des Vergütungssystems 2019 zu Auszahlungen des Werts von Deferrals kommen, soweit die dreijährige Haltefrist der virtuellen Aktien abgelaufen ist.

b) Long Term Incentive (LTI)

Den LTI-Plan hat der Aufsichtsrat jährlich mit einer Laufzeit von jeweils vier Jahren beschlossen. Er hat darin unter Berücksichtigung des Konzernergebnisses und der individuellen Leistung für jedes Vorstandsmitglied den Zielbonus festgelegt, der bei 100 % Zielerreichung ausgezahlt wurde.

Erstes Kriterium der Zielerreichung war der durchschnittliche CVC, den der Konzern in den vier Geschäftsjahren während der Laufzeit, beginnend mit dem Geschäftsjahr der Ausgabe der Tranche, tatsächlich erwirtschaftet hat. Dieser Wert wurde mit dem durchschnittlichen CVC verglichen, der in der strategischen Planung für den entsprechenden Zeitraum festgelegt war. Der Grad der Erreichung dieses Ziels konnte zwischen 0 % und maximal 200 % variieren. Das andere Zielkriterium war der Total Shareholder Return (TSR) der Continental-Aktie während der Laufzeit der Tranche. Zur Ermittlung des TSR wurde der Durchschnittskurs der Continental-Aktie der Monate Oktober bis Dezember jeweils zum Beginn und zum Ende der jeweiligen LTI-Tranche in Relation gesetzt. Zusätzlich wurden für den TSR sämtliche Dividenden, die während der Laufzeit der LTI-Tranche gezahlt werden, berücksichtigt (siehe auch Konzernanhang Kapitel 28). Der Grad der Erreichung dieses Ziels wurde mit dem Grad der Erreichung des CVC-Ziels multipliziert, um den Grad der Zielerreichung zu ermitteln, der für das nach Ende der Laufzeit tatsächlich auszuzahlende LTI maßgeblich war. Der maximale Auszahlungsbetrag war auf 200 % des Zielbonus begrenzt.

Auch künftig kann es noch nach Maßgabe des Vergütungssystems 2019 zu Auszahlungen der ausgegebenen LTI-Tranchen kommen.

3. Nebenleistungen

Die Mitglieder des Vorstands erhielten außerdem bestimmte Nebenleistungen. Dazu gehörten die Erstattung von Auslagen einschließlich etwaiger Umzugskosten und in der Regel befristete Zahlungen bei einer betrieblich veranlassten doppelten Haushaltsführung, die Stellung eines Dienstwagens und Versicherungsprämien für eine Gruppenunfall- und eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). Die Nebenleistungen sind von den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich selbst zu versteuern.

Für den Fall einer unverschuldeten Dienstunfähigkeit war zusätzlich vereinbart, die Bezüge befristet fortzuzahlen.

4. Altersversorgung

Allen Vorstandsmitgliedern war ein Ruhegehalt zugesagt, das nach Vollendung des 63. Lebensjahres, jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft, oder bei Berufsunfähigkeit gezahlt wird.

Die betriebliche Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands wurde ab dem 1. Januar 2014 von einer reinen Leistungszusage auf eine beitragsorientierte Leistungszusage umgestellt. Dem Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds wurde jährlich ein Kapitalbaustein gutgeschrieben. Dazu wurde ein Betrag von 20 % der Summe aus Festvergütung und dem Zielwert des Performance-Bonus 2019 mit einem Altersfaktor multipliziert, der eine angemessene Verzinsung abbildete. Die bis zum 31. Dezember 2013 geltende Versorgungszusage wurde durch einen Startbaustein auf dem Kapitalkonto abgelöst. Mit Eintritt des Versorgungsfalls wurde das Versorgungsguthaben als Einmalleistung, in Raten oder, im Regelfall, aufgrund der zu erwartenden Höhe des Versorgungsguthabens als Rente ausgezahlt. Eine Anpassung des Ruhegehalts nach Eintritt des Versorgungsfalls erfolgte nach § 16 BetrAVG.

In den Dienstverträgen unter dem Vergütungssystem 2019 war vereinbart, dass im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit zu vereinbarende Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags überschreiten sollen. Abfindungsvereinbarungen mit den Mitgliedern des Vorstands für den Fall eines Übernahmeangebots oder eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft bestanden nicht. Dr. Ralf Cramer, der mit Ablauf des 11. August 2017 aus dem Vorstand ausschied, erhielt bis zum 11. August 2019 für ein noch geltendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot eine Karenzentschädigung, deren Berechnung aufgrund der Abrechnung der Langfristkomponente des Performance-Bonus 2016 sowie des LTI-Plan 2016 korrigiert wurde, weshalb ein Betrag in Höhe von 361 Tsd € zurückgefordert wurde.

José A. Avila, der mit Ablauf des 30. September 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und dessen Dienstvertrag am 31. Dezember 2019 endete, erhielt ab dem 1. Januar 2020 für ein noch geltendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot eine Karenzentschädigung in Höhe von 789 Tsd €.

Herr Dr. Elmar Degenhart, der mit Ablauf des 30. November 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, erhielt ab dem 1. Dezember 2020 für das geltende nachvertragliche Wettbewerbsverbot eine Karenzentschädigung in Höhe von 87 Tsd €.

Individuelle Vergütung

In den nachstehenden Tabellen sind die den Mitgliedern des Vorstands gewährten Zuwendungen, Zuflüsse und der Versorgungsaufwand nach Maßgabe der Empfehlungen in Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 individuell dargestellt:

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2019	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020
N. Setzer (Vorsitzender; seit 01.12.2020)						
Festvergütung	800	828	828	828	800	828
Nebenleistungen	19	15	15	15	19	15
Summe	819	843	843	843	819	843
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	768	0	1.536	209	84
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.359	0	2.718	517	342
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	–	–	–	517	286
Performance-Bonus (Deferral) [2020] ¹	–	512	0	1.024	–	56
Long Term Incentive [4 Jahre]	783	847	0	1.694	0	0
Summe	2.769	2.970	843	5.097	1.545	1.269
Versorgungsaufwand	737	999	999	999	737	999
Gesamtvergütung	3.506	3.969	1.842	6.096	2.282	2.268
Dr. E. Degenhart (Vorsitzender; vom 12.08.2009 bis 30.11.2020)						
Festvergütung	1.450	1.281	1.281	1.281	1.450	1.281
Nebenleistungen	21	20	20	20	21	20
Summe	1.471	1.301	1.301	1.301	1.471	1.301
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	1.500	1.373	0	2.059	270	0
Mehrfährige variable Vergütung	2.550	1.270	0	2.998	909	403
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	1.000	915	0	2.288	909	403
Long Term Incentive [4 Jahre]	1.550	355	0	710	0	0
Summe	5.521	3.944	1.301	6.358	2.650	1.704
Versorgungsaufwand	1.293	1.443	1.443	1.443	1.293	1.443
Gesamtvergütung	6.814	5.387	2.744	7.801	3.943	3.147
J. A. Avila (Powertrain; vom 01.01.2010 bis 30.09.2018)						
Festvergütung	–	–	–	–	–	–
Nebenleistungen	–	–	–	–	–	–
Summe	–	–	–	–	–	–
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	–	–	–	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	–	–	541	207
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	–	–	–	–	541	207
Long Term Incentive [4 Jahre]	–	–	–	–	–	–
Summe	–	–	–	–	541	207
Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung	–	–	–	–	541	207

¹ Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20 % des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50 % ermittelt.

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2019	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020
Dr. R. Cramer (Continental China; vom 12.08.2009 bis 11.08.2017)						
Festvergütung	–	–	–	–	–	–
Nebenleistungen	2	2	2	2	2	2
Summe	2	2	2	2	2	2
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	–	–	–	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	–	–	541	239
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	–	–	–	–	541	239
Long Term Incentive [4 Jahre]	–	–	–	–	–	–
Summe	2	2	2	2	543	241
Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung	2	2	2	2	543	241
H.-J. Duensing (ContiTech; seit 01.05.2015)						
Festvergütung	800	773	773	773	800	773
Nebenleistungen	24	23	23	23	24	23
Summe	824	796	796	796	824	796
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.400	126	140
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.500	72	405
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	–	–	–	72	312
Performance-Bonus (Deferral) [2020] ¹	–	467	0	934	–	93
Long Term Incentive [4 Jahre]	783	783	0	1.566	0	0
Summe	2.774	2.746	796	4.696	1.022	1.341
Versorgungsaufwand	632	691	691	691	632	691
Gesamtvergütung	3.406	3.437	1.487	5.387	1.654	2.032
F. Jourdan (Autonomous Mobility and Safety; seit 25.09.2013)						
Festvergütung	800	773	773	773	800	773
Nebenleistungen	29	29	29	29	29	29
Summe	829	802	802	802	829	802
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.400	126	76
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.500	541	149
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	–	–	–	541	98
Performance-Bonus (Deferral) [2020] ¹	–	467	0	934	–	51
Long Term Incentive [4 Jahre]	783	783	0	1.566	0	0
Summe	2.779	2.752	802	4.702	1.496	1.027
Versorgungsaufwand	642	711	711	711	642	711
Gesamtvergütung	3.421	3.463	1.513	5.413	2.138	1.738

¹ Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20% des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50% ermittelt.

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2019	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020
C. Kötz (Tires; seit 01.04.2019)						
Festvergütung	600	773	773	773	600	773
Nebenleistungen	19	17	17	17	19	17
Summe	619	790	790	790	619	790
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	527	700	0	1.400	348	79
Mehrfährige variable Vergütung	1.142	1.250	0	2.500	0	53
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	359	–	–	–	–	–
Performance-Bonus (Deferral) [2020] ¹	–	467	0	934	–	53
Long Term Incentive [4 Jahre]	783	783	0	1.566	0	0
Summe	2.288	2.740	790	4.690	967	922
Versorgungsaufwand	708	936	936	936	708	936
Gesamtvergütung	2.996	3.676	1.726	5.626	1.675	1.858
H. Matschi (Vehicle Networking and Information; seit 12.08.2009)						
Festvergütung	800	773	773	773	800	773
Nebenleistungen	16	18	18	18	16	18
Summe	816	791	791	791	816	791
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.400	126	76
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.500	541	142
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	–	–	–	541	91
Performance-Bonus (Deferral) [2020] ¹	–	467	0	934	–	51
Long Term Incentive [4 Jahre]	783	783	0	1.566	0	0
Summe	2.766	2.741	791	4.691	1.483	1.009
Versorgungsaufwand	698	805	805	805	698	805
Gesamtvergütung	3.464	3.546	1.596	5.496	2.181	1.814
Dr. A. Reinhart (Group Human Relations; seit 01.10.2014)						
Festvergütung	800	1.063	1.063	1.063	800	1.063
Nebenleistungen	12	14	14	14	12	14
Summe	812	1.077	1.077	1.077	812	1.077
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.400	126	76
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	1.360	0	2.720	541	290
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	–	–	–	541	239
Performance-Bonus (Deferral) [2020] ¹	–	467	0	934	–	51
Long Term Incentive [4 Jahre]	783	893	0	1.786	0	0
Summe	2.762	3.137	1.077	5.197	1.479	1.443
Versorgungsaufwand	776	920	920	920	776	920
Gesamtvergütung	3.538	4.057	1.997	6.117	2.255	2.363

¹ Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20 % des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50 % ermittelt.

Tsd €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2019	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020
W. Schäfer (Group Finance and Controlling; seit 01.01.2010)						
Festvergütung	1.100	1.063	1.063	1.063	1.100	1.063
Nebenleistungen	10	17	17	17	10	17
Summe	1.110	1.080	1.080	1.080	1.110	1.080
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	700	700	0	1.400	126	76
Mehrfährige variable Vergütung	1.360	1.360	0	2.720	541	290
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	467	–	–	–	541	239
Performance-Bonus (Deferral) [2020] ¹	–	467	0	934	–	51
Long Term Incentive [4 Jahre]	893	893	0	1.786	0	0
Summe	3.170	3.140	1.080	5.200	1.777	1.446
Versorgungsaufwand	741	844	844	844	741	844
Gesamtvergütung	3.911	3.984	1.924	6.044	2.518	2.290
A. Wolf (Powertrain; seit 03.06.2020)						
Festvergütung	–	448	448	448	–	448
Nebenleistungen	–	8	8	8	–	8
Summe	–	456	456	456	–	456
Performance-Bonus (Sofortbetrag)	–	406	0	811	–	180
Mehrfährige variable Vergütung	–	724	0	1.449	–	120
Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]	–	–	–	–	–	0
Performance-Bonus (Deferral) [2020] ¹	–	270	0	541	–	120
Long Term Incentive [4 Jahre]	–	454	0	908	–	0
Summe	–	1.586	456	2.716	–	756
Versorgungsaufwand	–	244	244	244	–	244
Gesamtvergütung	–	1.830	700	2.960	–	1.000

¹ Aus dem Netto-Zufluss des Performance-Bonus müssen Aktien der Continental AG im Wert von 20% des Brutto-Auszahlungsbetrags gekauft und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden; der entsprechende Bruttobetrag wurde unter Annahme einer Steuer- und Abgabenquote von pauschal 50% ermittelt.

Dr. Ralf Cramer, der mit Ablauf des 11. August 2017 aus dem Vorstand ausschied, erhielt 2020 noch nachlaufende Nebenleistungen in Höhe von 2 Tsd € sowie aus der Langfristkomponente des Performance-Bonus 2016 in Höhe von 239 Tsd €. José A. Avila, der mit Ablauf des 30. September 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wurden im Jahr 2020 207 Tsd € aus der Langfristkomponente des Performance-Bonus 2016 ausgezahlt. Daneben wurden ihm im Jahr 2020 auf Basis seines Dienstvertrags, der am 31. Dezember 2019 ordentlich endete, weitere 126 Tsd € als Sofortkomponente des Performance-Bonus ausgezahlt und 84 Tsd € als Langfristkomponente des Performance-Bonus in virtuelle Aktien der Gesellschaft umgewandelt.

Die Angaben zu Gewährung und Zufluss werden unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile und um Angaben zum Versorgungsaufwand ergänzt. Die fixen Vergütungskomponenten beinhalten die erfolgsunabhängigen Festvergütungen und Nebenleistungen. Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten unterteilen sich in den Sofortbetrag aus dem Performance-Bonus als kurzfristige Vergütungskomponente sowie die beiden langfristigen Komponenten Deferral des Performance-Bonus und LTI. Bedingt

durch die Umstellung des Vergütungssystems wird der Teil des Performance-Bonus, der Teil der mehrjährigen variablen Vergütung ist, getrennt nach „Deferral 3 Jahre“ gemäß dem Vergütungssystem 2019 und „Deferral 2020“ gemäß dem Vergütungssystem seit 1. Januar 2020 aufgeführt.

Die vorstehenden Tabellen berücksichtigen die empfohlenen Mustertabellen nach Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 („DCGK 2017“) und zeigen individualisiert je Vorstandsmitglied die in den Geschäftsjahren 2020 und 2019 gewährten Zuwendungen sowie die geleisteten Zahlungen („Zufluss“). Als „Gewährte Zuwendungen“ werden der Sofortbetrag, beide Deferral sowie das LTI jeweils mit dem Zusagewert im Zeitpunkt der Gewährung (entspricht einer Zielerreichung von 100%) angegeben. Die Vergütungselemente werden um Angaben individuell erreichbarer Maximal- und Minimalvergütungen ergänzt.

Der im Berichtsjahr angegebene „Zufluss“ umfasst die tatsächlich zugeflossenen fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Zeitpunkt der Aufstellung des Vergütungsberichts feststehenden Beträge des Sofortbetrags, die im Folgejahr zufließen werden. Das „Deferral 3 Jahre“ umfasst die im Jahr 2020 ausbezahlten Beträge aus der Langfristkomponente des Performance-Bonus 2016. Als „Deferral 2020“ ist der Betrag dargestellt, der im Zeitpunkt der Aufstellung des Vergütungsberichts als umzuwandelnder Betrag für das Aktien-Deferral in Aktien der Gesellschaft feststeht und im Folgejahr zur Auszahlung kommt. Dabei wird der Brutto-Auszahlungsbeitrag angegeben, der unter Annahme eines Steuer- und Abgabensatzes von 50 % zur Erfüllung der Umwandlungspflicht vom Vorstandsmitglied aufgewendet werden muss. Zuflüsse aus mehrjährigen variablen Vergütungen (LTI-Tranchen ab 2016/2019), deren Planlaufzeit im Berichtsjahr endete, kommen erst im Folgejahr zur Auszahlung. Den Empfehlungen in Ziffer 4.2.5 Abs. 3 DCGK 2017 folgend, entspricht der Versorgungsaufwand bei den Angaben zum Zufluss den gewährten Beträgen, obwohl er keinen tatsächlichen Zufluss im engeren Sinne darstellt.

Angesichts der wirtschaftlichen Belastungen aufgrund der Coronakrise und aus Solidarität mit von Kurzarbeit und weiteren Einschränkungen betroffenen Mitarbeitern hatte der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen, für die Monate April bis Juli 2020 auf 10 % der monatlichen Festvergütung zu verzichten.

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2020 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten, noch sind sie ihnen zugesagt worden.

Vorstandsvergütungen 2020

Tsd €	Vergütungskomponenten			gesamt	aktienbasierte Vergütung ³
	fix ¹	variabel, kurzfristig	variabel, langfristig ²		
N. Setzer	843	84	903	1.830	803
Dr. E. Degenhart (bis 30.11.2020)	1.301	0	355	1.656	428
H.-J. Duensing	796	140	876	1.812	705
F. Jourdan	802	76	834	1.712	716
C. Kötz	790	79	836	1.705	762
H. Matschi	791	76	834	1.701	754
Dr. A. Reinhart	1.077	76	944	2.097	811
W. Schäfer	1.080	76	944	2.100	811
A. Wolf (seit 03.06.2020)	456	180	574	1.210	381
Summe	7.936	787	7.100	15.823	6.171

¹ Die fixen Vergütungskomponenten beinhalten neben Bezügen in Geld auch unbare Elemente (u. a. entsendungsbedingte Leistungen und hier insbesondere übernommene Steuern, Kraftfahrzeugüberlassungen, Versicherungen).

² Langfristige Komponente der variablen Vergütung, die zur Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung als Deferral in Aktien der Gesellschaft investiert werden muss, die für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden müssen, sowie die Gewährung des Long-Term-Incentive-Plans 2020.

³ Gewährung des Long-Term-Incentive-Plans 2020 sowie Wertveränderungen der in Vorjahren gewährten virtuellen Aktien und der Long-Term-Incentive-Pläne 2017 bis 2020.

Vorstandsvergütungen 2019

Tsd €	Vergütungskomponenten			gesamt	aktienbasierte Vergütung ³
	fix ¹	variabel, kurzfristig	variabel, langfristig ²		
Dr. E. Degenhart	1.471	270	1.730	3.471	-1.493
H.-J. Duensing	824	126	867	1.817	-737
F. Jourdan	829	126	867	1.822	-681
C. Kötz (seit 01.04.2019)	619	348	1.015	1.982	127
H. Matschi	816	126	867	1.809	-755
Dr. A. Reinhart	812	126	867	1.805	-688
W. Schäfer	1.110	126	977	2.213	-824
N. Setzer	819	209	923	1.951	-649
Summe	7.300	1.457	8.113	16.870	-5.700

¹ Die fixen Vergütungskomponenten beinhalten neben Bezügen in Geld auch unbare Elemente (u. a. entsendungsbedingte Leistungen und hier insbesondere übernommene Steuern, Kraftfahrzeugüberlassungen, Versicherungen).

² Langfristige Komponente der variablen Vergütung, die zur Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in virtuelle Aktien der Continental AG umgerechnet wird, sowie die Gewährung des Long-Term-Incentive-Plans 2019.

³ Langfristige Komponente der variablen Vergütung, die zur Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in virtuelle Aktien der Continental AG umgerechnet wird, die Gewährung des Long-Term-Incentive-Plans 2019 sowie Wertveränderungen der in Vorjahren gewährten virtuellen Aktien und der Long-Term-Incentive-Pläne 2016 bis 2019.

Aktienbasierte Vergütung – Performance-Bonus (Deferral) [3 Jahre]

Die in virtuelle Aktien der Continental AG umgewandelten Beträge der variablen Vergütung für Vorstandsmitglieder nach dem Vergütungssystem 2019 haben sich wie folgt entwickelt:

Stück	Bestand am 31.12.2018	Auszahlung	Zusagen	Bestand am 31.12.2019	Auszahlung	Zusagen	Bestand am 31.12.2020
N. Setzer	8.212	-3.316	2.228	7.124	-3.023	1.689	5.790
Dr. E. Degenhart (bis 30.11.2020)	16.307	-5.836	3.512	13.983	-4.252	2.184	11.915
J. A. Avila (bis 30.09.2018)	8.771	-3.471	883	6.183	-2.188	–	3.995
Dr. R. Cramer (bis 11.08.2017)	7.772	-3.471	–	4.301	-2.528	–	1.773
H.-J. Duensing	6.211	-465	682	6.428	-3.293	1.020	4.155
F. Jourdan	7.619	-3.471	1.475	5.623	-1.036	1.020	5.607
C. Kötz (seit 01.04.2019)	–	–	–	–	0	2.816	2.816
H. Matschi	7.115	-3.471	4.689	8.333	-964	1.020	8.389
Dr. A. Reinhart	8.901	-3.471	1.640	7.070	-2.528	1.020	5.562
W. Schäfer	8.901	-3.471	1.640	7.070	-2.528	1.020	5.562
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	228	-228	–	–	–	–	–
Summe	80.037	-30.671	16.749	66.115	-22.340	11.789	55.564

Tsd €	Fair Value am 31.12.2018	Fair-Value- Auszahlung	Fair-Value- Änderung	Fair-Value- Zusagen	Fair Value am 31.12.2019	Fair-Value- Auszahlung	Fair-Value- Änderung	Fair-Value- Zusagen	Fair Value am 31.12.2020
N. Setzer	1.093	-517	62	266	904	-286	-75	202	745
Dr. E. Degenhart (bis 30.11.2020)	2.181	-909	107	418	1.797	-403	-98	261	1.557
J. A. Avila (bis 30.09.2018)	1.171	-541	66	105	801	-207	-61	0	533
Dr. R. Cramer (bis 11.08.2017)	1.037	-541	67	0	563	-239	-85	0	239
H.-J. Duensing	828	-72	-4	81	833	-312	-102	121	540
F. Jourdan	1.019	-541	69	176	723	-98	-15	121	731
C. Kötz (seit 01.04.2019)	–	–	–	–	–	0	0	336	336
H. Matschi	952	-541	70	559	1.040	-91	26	121	1.096
Dr. A. Reinhart	1.191	-541	65	195	910	-239	-64	121	728
W. Schäfer	1.193	-541	65	195	912	-239	-64	121	730
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	29	-36	7	0	0	–	–	–	–
Summe	10.694	-4.780	574	1.995	8.483	-2.114	-538	1.404	7.235

Zum 31. Dezember 2020 bestehen für Heinz-Gerhard Wente, der am 30. April 2015 in den Ruhestand trat, keine Zusagen mehr. Dr. Ralf Cramer, der bis zum 11. August 2017 Mitglied des Vorstands war, wurden im Jahr 2020 Zusagen in Höhe von 239 Tsd € ausgezahlt (entspricht 2.528 Stück). Zum 31. Dezember 2020 bestehen Zusagen mit einem Fair Value von 239 Tsd € (entspricht 1.773 Stück). José A. Avila, der mit Ablauf des 30. September 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wurden 2020 Zusagen in Höhe von 207 Tsd € ausgezahlt (entspricht 2.188 Stück). Zum 31. Dezember 2020 bestehen Zusagen mit einem Fair Value von 533 Tsd € (entspricht 3.995 Stück). Für Dr. Elmar Degenhart, der mit Ablauf des 30. November 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wurden 2020 Zusagen in Höhe von 403 Tsd € ausgezahlt (entspricht 4.252 Stück). Zum 31. Dezember 2020 bestehen Zusagen mit einem Fair Value von 1.557 Tsd € (entspricht 11.915 Stück).

Aufgrund der unternehmensindividuellen Ausgestaltung weisen die virtuellen Aktien im Vergleich zu Standardoptionen einige Besonderheiten auf, die in der Bewertung der virtuellen Aktien zu berücksichtigen sind.

Für die Bewertung der Bezugsrechte kommt eine Monte-Carlo-Simulation zum Einsatz. Dabei wird eine Simulation der lognormalverteilten Prozesse für den Kurs der Continental-Aktie durchgeführt. Das Bewertungsmodell berücksichtigt zudem die Durchschnittswertbildung der Aktienkurse im jeweiligen Referenzzeitraum, die gezahlten Dividenden und die Unter- und Obergrenze des Auszahlungsbetrags.

Zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2020 wurde mit folgenden Parametern für den Performance-Bonus gerechnet:

- › kontinuierliche Zero-Zinssätze zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2020:
Tranche 2017: in Höhe von -0,74 % zum Fälligkeitstag und zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;
Tranche 2018: in Höhe von -0,74 % zum Fälligkeitstag und zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;
Tranche 2019: in Höhe von -0,76 % zum Fälligkeitstag und zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt.

- › Zinssatz, basierend auf der Zinsstrukturkurve für Bundesanleihen.

- › Dividendenzahlungen als arithmetisches Mittel, basierend auf öffentlich verfügbaren Schätzungen für die Jahre 2021 und 2022; im Jahr 2020 lag die gezahlte Dividende der Continental AG bei 3,00 € je Aktie, 2019 hat die Continental AG eine Dividende von 4,75 € je Aktie ausgeschüttet.

- › historische Volatilitäten auf Basis von täglichen Xetra-Schlusskursen für die Continental-Aktie, bezogen auf die jeweilige Restlaufzeit der virtuellen Aktien. Für die Tranche 2017 liegt die Volatilität bei 37,04 %, für die Tranche 2018 bei 48,36 % und für die Tranche 2019 bei 41,89 %.

Aktienbasierte Vergütung - langfristige Bonuszusagen (LTI-Pläne ab 2018)

Die LTI-Pläne ab 2018 haben sich wie folgt entwickelt:

Tsd €	Fair Value am 31.12.2018 ¹	Zusage LTI-Plan 2019	Fair-Value- Änderung	Fair Value am 31.12.2019 ¹	Zusage LTI-Plan 2020	Fair-Value- Änderungen	Fair Value am 31.12.2020 ¹
N. Setzer	800	783	-1.583	0	847	-135	712
Dr. E. Degenhart (bis 30.11.2020) ²	1.699	1.550	-3.249	0	355	-56	299
J. A. Avila (bis 30.09.2018) ³	800	–	-800	0	–	–	0
Dr. R. Cramer (bis 11.08.2017)	357	–	-357	0	–	–	0
H.-J. Duensing	800	783	-1.583	0	783	-125	658
F. Jourdan	800	783	-1.583	0	783	-125	658
C. Kötz (seit 01.04.2019) ⁴	105	783	-888	0	783	-125	658
H. Matschi	800	783	-1.583	0	783	-125	658
Dr. A. Reinhart	800	783	-1.583	0	893	-142	751
W. Schäfer	936	893	-1.829	0	893	-142	751
H.-G. Wente (bis 30.04.2015)	33	–	-33	0	–	–	0
A. Wolf (seit 03.06.2020)	–	–	–	–	454	-73	381
Summe	7.930	7.141	-15.071	0	6.574	-1.048	5.526

¹ Zum Abschlussstichtag liegt der Grad der Erdienung der Tranche 2020 bei 25 %, der Tranche 2019 bei 50 %, der Tranche 2018 bei 75 % und der Tranche 2017 bei 100 %.

² Aufgrund des Austritts von Dr. E. Degenhart zum 30. November 2020 verfällt ein Teil der Zusagen der LTI-Pläne 2017, 2018 und 2019. Die Zusage im Jahr 2017 von 1.550

Tsd € reduzierte sich auf 1.517 Tsd €, die Zusage im Jahr 2018 von 1.550 Tsd € reduzierte sich auf 1.130 Tsd € und die Zusage im Jahr 2019 von 1.550 Tsd € reduzierte sich auf 743 Tsd €. Eine Fair-Value-Änderung resultierte hieraus nicht, da alle Tranchen einen Fair Value von 0 € aufweisen.

³ Aufgrund der Beendigung des Dienstvertrags von J. A. Avila zum 31. Dezember 2019 verfällt ein Teil der LTI-Pläne 2017, 2018 und 2019. Alle verbleibenden anteiligen Tranchen weisen zum 31. Dezember 2020 einen Fair Value von 0 € aus.

⁴ C. Kötz hat seine Ansprüche aus den LTI-Plänen behalten, die ihm 2016 bis 2018 als obere Führungskraft zugesagt wurden.

Für die Bewertung des Zielkriteriums TSR kommt eine Monte-Carlo-Simulation zum Einsatz. Dabei wird eine Simulation der lognormalverteilten Prozesse für den Kurs der Continental-Aktie durchgeführt. In der Monte-Carlo-Simulation werden die Durchschnittswertbildung der Aktienkurse im jeweiligen Referenzzeitraum, die gezahlten Dividenden im Rahmen des TSR und die Begrenzung des Auszahlungsbetrags berücksichtigt.

Zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2020 wurde mit folgenden Parametern für den TSR gerechnet:

- › kontinuierliche Zero-Zinssätze zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2020:
LTI-Plan 2017: in Höhe von -0,73 % zum Auszahlungszeitpunkt;

LTI-Plan 2018: in Höhe von -0,73 % zum Fälligkeitstag und -0,74 % zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;
LTI-Plan 2019: in Höhe von -0,75 % zum Fälligkeitstag und -0,76 % zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt;
LTI-Plan 2020: in Höhe von -0,76 % zum Fälligkeitstag und -0,77 % zum voraussichtlichen Auszahlungszeitpunkt.

- › Zinssatz, basierend auf der Zinsstrukturkurve für Bundesanleihen.

- › Dividendenzahlungen als arithmetisches Mittel, basierend auf öffentlich verfügbaren Schätzungen für die Jahre 2021 bis 2023; im Jahr 2020 lag die gezahlte Dividende der Continental AG bei 3,00 € je Aktie, 2019 hat die Continental AG eine Dividende von 4,75 € je Aktie ausgeschüttet

- > historische Volatilitäten auf Basis von täglichen Xetra-Schlusskursen für die Continental-Aktie und den Vergleichsindex, bezogen auf die jeweilige Restlaufzeit der LTI-Tranchen. Für den LTI-Plan 2018 liegt die Volatilität bei 53,65 % und für den LTI-Plan 2019 bei 43,12 %. Für den LTI-Plan 2020 liegt diese bei 39,30 % für die Continental-Aktie und 31,21 % für den Vergleichsindex.
- > historische Korrelationen auf Basis von täglichen Xetra-Schlusskursen für den Vergleichsindex, bezogen auf die jeweilige Restlaufzeit der Komponenten des LTI-Plans 2020. Für den LTI-Plan 2020 liegt die historische Korrelation bei 0,8632.

Altersvorsorgeaufwendungen

Der Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen der im Jahr 2020 aktiven Mitglieder des Vorstands stellt sich wie folgt dar:

Tsd €	Anwartschaftsbarwert	
	31.12.2020	31.12.2019
N. Setzer	10.129	7.844
Dr. E. Degenhart (bis 30.11.2020)	19.088	16.167
H.-J. Duensing	4.608	3.572
F. Jourdan	6.308	5.067
C. Kötz (seit 01.04.2019)	1.899	748
H. Matschi	9.927	8.181
Dr. A. Reinhart	7.431	5.562
W. Schäfer	14.618	12.548
A. Wolf (seit 03.06.2020)	446	–
Summe	74.454	59.689

Wir verweisen auf Kapitel 41 des Konzernanhangs hinsichtlich der Angaben zu Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands.

Vergütung des Aufsichtsrats

Durch das ARUG II wurde § 113 Abs. 3 AktG neu gefasst. Danach ist mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ein Beschluss der Hauptversammlung zu fassen.

Vor diesem Hintergrund wurde – unterstützt durch einen unabhängigen Berater – ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats erarbeitet und durch den Vorstand und den Aufsichtsrat jeweils separat beschlossen.

Das neue Vergütungssystem wurde sodann von der Hauptversammlung der Continental AG am 14. Juli 2020 beschlossen. Es gilt seit dem 1. Januar 2020.

Nach Maßgabe des neuen Vergütungssystems enthält die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats keine variablen Vergütungskomponenten mehr, sondern besteht ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen. Eine Umstellung auf eine reine Festvergütung unterstützt die auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung bezogene Beratung und Überwachung und entspricht außerdem der Anregung G. 18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Nach Auffassung der Continental AG ist eine reine Festvergütung besser geeignet, die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder zu stärken und ihren Aufwand angemessen zu vergüten.

Die Abschaffung der variablen Vergütungskomponente macht es zur Wahrung des bisherigen Vergütungsniveaus erforderlich, die Festvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds von derzeit 75.000 € auf 180.000 € jährlich zu erhöhen. Für den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie den Vorsitz und die Mitglieder eines Ausschusses ist auch zukünftig eine erhöhte Vergütung vorgesehen. Sie beträgt für den Vorsitz im Aufsichtsrat das 3-Fache, für den Vorsitz im Prüfungsausschuss das 2,5-Fache, für den Vorsitz in einem anderen Ausschuss das 2-Fache sowie für den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat und für die Mitglieder eines Ausschusses das 1,5-Fache der regulären Festvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds.

Daneben erhält jedes Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld von 1.000 € für jede Aufsichtsratssitzung, an der das Mitglied persönlich teilnimmt. Dies gilt entsprechend für die persönliche Teilnahme an Ausschusssitzungen, die nicht am Tag einer Aufsichtsratssitzung stattfinden. Außerdem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats, neben der ihnen für die Aufsichtsrats Tätigkeit zur Last fallenden Umsatzsteuer, auch ihre baren Auslagen ersetzt.

Die Höhe und Struktur der zukünftigen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Continental AG ist im Vergleich zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder anderer DAX-30-Gesellschaften marktüblich. Die Continental AG geht davon aus, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder – mit Ausnahme der reduzierten Vergütung eines einfachen Mitglieds eines Ausschusses – trotz der vorgeschlagenen strukturellen Anpassungen der Höhe nach im Wesentlichen unverändert bleibt.

Zukünftig hat die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen, wobei eine bestätigende Beschlussfassung zulässig ist. Zum Zwecke dieser Vorlage an die Hauptversammlung wird das Vergütungssystem rechtzeitig einer Überprüfung unterzogen.

Angesichts der wirtschaftlichen Belastungen aufgrund der Corona-Krise und aus Solidarität mit von Kurzarbeit und weiteren Einschränkungen betroffenen Mitarbeitern haben die Mitglieder des Aufsichtsrats zeitanteilig für die Monate April bis Juli 2020 auf 10 % ihrer jährlichen Festvergütung verzichtet.

Die nach diesen Vorschriften für 2020 gewährten Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder sind in der folgenden Tabelle wiedergegeben:

Aufsichtsratsvergütungen

Tsd €	Vergütungskomponenten		
	2020	2019	
	fix ¹	fix ¹	variabel
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle	526	234	156
Hasan Allak (seit 26.04.2019) ²	183	57	35
Christiane Benner ²	269	119	78
Dr. Gunter Dunkel	184	82	52
Francesco Grioli ²	269	122	78
Prof. Dr.-Ing. Peter Gutzmer (bis 26.04.2019)	–	25	16
Michael Iglhaut ²	265	122	78
Satish Khatu (seit 26.04.2019)	179	57	35
Isabel Corinna Knauf (seit 26.04.2019)	183	57	35
Prof. Dr. Klaus Mangold (bis 26.04.2019)	–	26	16
Sabine Neuß	174	82	52
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	439	199	130
Dirk Nordmann ²	272	122	78
Lorenz Pfau (seit 26.04.2019) ²	182	57	35
Klaus Rosenfeld	272	122	78
Georg F. W. Schaeffler	264	124	78
Maria-Elisabeth Schaeffler-Thumann	174	121	78
Jörg Schönfelder ²	271	120	78
Stefan Scholz ²	182	82	52
Gudrun Valtin (bis 26.04.2019) ²	–	25	16
Elke Volkmann ²	181	82	52
Kirsten Vörkel ²	183	82	52
Erwin Wörle (bis 26.04.2019) ²	–	25	16
Prof. TU Graz e.h. KR Ing. Siegfried Wolf	174	80	52
Summe	4.826	2.224	1.426

¹ Einschließlich Sitzungsgeld.

² Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, dass sie ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abführen und in einem Fall u. a. an andere Institutionen spenden.

Gesellschaftliches Engagement

Managementansatz

Als aktives Mitglied der weltweiten Gemeinschaft engagieren wir uns vielerorts nachhaltig für gesellschaftliche Belange. Wir bringen uns vorwiegend in den Regionen und Märkten ein, in denen wir präsent sind oder die unmittelbar von unserer Unternehmensaktivität beeinflusst werden. Unser Engagement richtet sich dabei soweit möglich nach den gesellschaftlichen Bedürfnissen vor Ort und zielt darauf ab, nachhaltig positive Veränderungen für die Lebensumstände der Menschen und die Umwelt zu bewirken.

Gemeinnützige Projekte, Spenden oder wohltätige Aktivitäten werden daher im Ermessen der dezentralen Einheiten vor Ort initiiert und verantwortet. Dazu zählen vor allem Spenden, die lokale Unterstützung von Freiwilligenarbeit (Corporate Volunteering) sowie Partnerschaften mit öffentlichen bzw. gemeinnützigen Organisationen, Schulen und Universitäten. Projekte und Initiativen in den Bereichen Bildung, Vielfalt und Chancengleichheit sowie mit Bezug zu

Umweltschutz und die Verkehrssicherheit stehen dabei im Vordergrund. Wo immer möglich bringen wir zudem Aspekte unseres Kerngeschäfts ein, um die fachlichen Kompetenzen unserer Mitarbeiter auch gesellschaftlich wirksam werden zu lassen – beispielsweise in Form von Mentoring-Programmen.

Unsere konzernweite Spendenrichtlinie definiert die inhaltlichen Schwerpunkte und Prozesse für Geld- und Sachspenden. Spenden gewähren wir grundsätzlich nur zur Unterstützung wohltätiger, gemeinnütziger Zwecke. Es 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.

Darüber hinaus unterstützen und fördern wir die Freiwilligentätigkeiten unserer Mitarbeiter.

Im Fokus

„For One Another Fund“ – der Continental-Spendenfonds zur Corona-Hilfe

Continental hat 2020 gemeinsam mit „International Giving Foundation“ (IGF) eine Corona-Spendenplattform ins Leben gerufen, um die finanzielle Hilfsbereitschaft der Continental-Mitarbeiter während der Corona-Krise weltweit bestmöglich wirksam werden zu lassen. Der „For One Another“-Spendenfonds umfasste zwölf speziell ausgewählte Empfängerorganisationen, über die Continental-Mitarbeiter private Spenden sicher und zielgerichtet den Opfern der weltweiten Corona-Krise zugutekommen lassen konnten.

Dazu hat Continental gemeinnützige Organisationen in solchen Ländern ausgewählt, in denen besonders viele Mitarbeiter und Lieferanten leben und die besonders stark von der Corona-Krise betroffen waren bzw. immer noch sind. Zusätzlich konnte an den Hilfsfonds der World Health Organization (WHO) gespendet werden. Unternehmensspenden und Privatspenden von Dritten waren ebenfalls über die angebotene Online-Plattform der IGF möglich, die von Anfang Juni 2020 bis Mitte Januar 2021 verfügbar war.

Continental hat eine zentrale Initialspende von 25.000 € geleistet, die gleichmäßig auf alle Organisationen verteilt wurde, sodass allen gelisteten Empfängerorganisationen schon zum Start ein vierstelliger Spendenbetrag sicher war. Insgesamt sind knapp 37.500 € gespendet worden. Voraussetzung seitens Continental für die Mittelverwendung bei allen gemeinnützigen Organisationen war, dass die Spenden für unmittelbare und mittelbare Folgen der Pandemie eingesetzt werden – im medizinischen wie im sozialen Sinne. Viele der unterstützten Hilfsorganisationen versorgten die Menschen vor Ort mit Hygieneartikeln, haben für Aufklärung zum Infektionsschutz gesorgt oder widmen sich gezielt dem Schutz vulnerabler Gruppen vor sekundären Folgen der Pandemie, wie beispielsweise häuslicher Gewalt, Einsamkeit oder fehlendem Zugang

zu Bildungsmöglichkeiten. So wurden z. B. die Rote-Kreuz-Organisationen in Mexiko und Brasilien unterstützt, die sich neben der Durchführung landesweiter Aufklärungskampagnen um Personengruppen kümmern, die von häuslicher Gewalt bedroht sind und deren Lebenssituation durch die Pandemie noch verschlimmert wurde. In der Slowakei half die gemeinnützige Organisation „Ľovek v ohrození n.o.“ (People in Need Slovakia) u. a. verarmten Familien in Roma-Siedlungen, sich vor dem Virus zu schützen. In Rumänien wurde Kindern aus benachteiligten Familien über „United Ways Romania“ der Zugang zu digitaler Bildung ermöglicht sowie vereinsamte, ältere Menschen mit Lebensmitteln und Medikamenten versorgt. Die Versorgung sozial Bedürftiger mit Lebensmitteln und Hygieneartikeln ist ebenfalls wesentliche Aufgabe der gemeinnützigen Organisation „Feeding America“ in den USA, wo viele Menschen aufgrund der Pandemie ihre soziale Absicherung verloren haben und daher auf die landesweiten „Food Banks“ (ähnlich der deutschen „Tafeln“) angewiesen sind. Auch in Indien sind viele Bevölkerungsgruppen durch die Pandemie weiter in die Prekarität geraten, so z. B. Tagelöhner und Wanderarbeiter. „United Ways India“ hat mit der Verteilung von Lebensmittel-Kits akute Abhilfe verschafft.

Insgesamt wurden durch den „For One Another“-Spendenfonds gemeinnützige Organisationen in elf Ländern in ihrem Kampf gegen die Corona-Pandemie und deren Folgen unterstützt.

Mit der Spendenplattform hat Continental einen zusätzlichen Baustein für die weltweite Reaktion auf die Krise bzw. zu deren solidarischer Bewältigung geschaffen. Denn der Schlüssel zur Bewältigung und vor allem zur Milderung der Folgen liegt im Zusammenhalt der Menschen – ganz im Sinne des Unternehmenswerts „Verbundenheit“ bei Continental.

Risiken und Chancen

Quelle: Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Risiko- und Chancenbericht
(ab S. 99)

Hinweis: Es erfolgte eine Bereinigung um Seitenverweise.

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

Die Unternehmenssteuerung von Continental ist darauf ausgerichtet, den Unternehmenswert jeder einzelnen Geschäftseinheit dauerhaft zu steigern. Um unser Ziel der Wertschaffung zu erreichen, wägen wir sich uns bietende Chancen und sich ergebende Risiken laufend und verantwortungsbewusst ab.

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. Der Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss überwachen seine Wirksamkeit.

Gemäß §§ 289 Abs. 4 und 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 Regelungen zur Einbeziehung von internen und externen Spezialisten eine gesetzeskonforme Rechnungslegung sicher.

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, insbesondere durch den Wandel der Mobilitätsindustrie, ausgesetzt, die das Geschäft beeinträchtigen und im Extremfall den Bestand des Unternehmens gefährden könnten. Gleichzeitig ergeben sich auch Chancen aus diesem Wandel, die wir, wie im Kapitel Konzernstrategie beschrieben, konsequent nutzen wollen. 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).

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- und Abgasnormen sowie 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 erfolgen 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.

Risikoberichterstattung



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 Schwächen im rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystem zu berichten, die er 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 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 eingestufteten 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 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 funktions-spezifische Fragebögen 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 erfolgt 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 (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) 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 Geschäftsfeldebene.

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 Bestechung oder kartellrechts-

widrigem 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. Sind keine quantitativen Angaben zur Schadenhöhe gemacht, so erfolgt die Bewertung auf Basis qualitativer Kriterien. Sofern kein Geschäftsfeld explizit hervorgehoben wird, betreffen die Risiken alle Geschäftsfelder.

Finanzrisiken

Continental ist Risiken im Zusammenhang mit ihren Finanzierungsvereinbarungen und den syndizierten Krediten ausgesetzt.

Continental ist Risiken in Verbindung mit ihren Finanzierungsvereinbarungen ausgesetzt. Risiken ergeben sich aus den Anleihen, die die Continental AG und die Conti-Gummi-Finance B.V., Maastricht, Niederlande, unter dem Rahmen-Emissionsprogramm begeben haben. Diese Finanzierungsvereinbarungen enthalten Bedingungen, die Continental in ihrer Handlungsfähigkeit einschränken könnten, sowie Bestimmungen für den Fall eines Kontrollwechsels.

Zur Finanzierung des laufenden Geschäfts, der Investitionen und Zahlungsverpflichtungen hat Continental im Dezember 2019, zuletzt angepasst im November 2020, einen syndizierten Kreditvertrag geschlossen, aus dem sich Risiken ergeben können. Die Kreditgeber haben nach dem syndizierten Kreditvertrag im Falle eines Kontrollwechsels bei der Continental AG das Recht, die Rückzahlung des Kredits zu verlangen. Die Voraussetzungen und Folgen eines Kontrollwechsels nach den Bedingungen der Anleihen bzw. des

syndizierten Kreditvertrags sind im Einzelnen im Kapitel Ergänzende Angaben und Erläuterungen im Geschäftsbericht gemäß § 289a und § 315a HGB (Seite 96 f.) beschrieben. Die hier genannten Kredite und Anleihen könnten außerdem unverzüglich fällig gestellt werden, wenn andere Finanzierungsvereinbarungen in Höhe von mehr als 75,0 Mio€ nicht fristgerecht bedient oder vorzeitig zur Rückzahlung fällig gestellt werden.

Das zugesagte Volumen des syndizierten Kredits besteht aus einer revolvingierenden Tranche in Höhe von 4,0 Mrd € (Fälligkeit Dezember 2025). Sie wurde zum Ende des Geschäftsjahres 2020 nicht in Anspruch genommen. Zusätzlich zum bestehenden syndizierten Kredit wurde im Mai 2020 ein weiterer syndizierter Kredit in Höhe von 3,0 Mrd € vereinbart. Die neue Kreditlinie zielt darauf ab, aufgrund der COVID-19-Pandemie die finanzielle Flexibilität von Continental zu stärken, und hat daher eine kurze Laufzeit von 364 Tagen. Diese Kreditlinie kann ausschließlich durch die Continental AG genutzt werden und wurde zum 31. Dezember 2020 nicht in Anspruch genommen. Der Kreditvertrag basiert auf dem bestehenden syndizierten Kredits über 4,0 Mrd €.

Continental ist Risiken in Verbindung mit Wechselkursveränderungen und Kurssicherungsmaßnahmen ausgesetzt.

Continental ist weltweit tätig und damit finanziellen Risiken aufgrund von Wechselkursveränderungen ausgesetzt. Daraus können Verluste entstehen, wenn Vermögenswerte, die in einer Währung mit sinkendem Wechselkurs notiert sind, an Wert verlieren und/oder Verbindlichkeiten in einer Währung mit steigendem Wechselkurs teurer werden. Wechselkursschwankungen können zudem Schwankungen der Rohstoffpreise in Euro verstärken oder reduzieren, da Continental einen großen Teil ihres Rohstoffbedarfs

in fremden Währungen einkauft. Aufgrund dieser Faktoren können Kursschwankungen die Ertragslage von Continental beeinflussen.

Externe und interne Transaktionen, bei denen Produkte und Leistungen an Dritte und an Unternehmen der Continental Group geliefert werden, können mit Barmittelzuflüssen und -abflüssen verbunden sein, die in anderen Währungen als der funktionalen Währung der betreffenden Continental-Konzerngesellschaft geführt werden (Transaktionsrisiko). Soweit Barmittelabflüsse der betreffenden Continental-Konzerngesellschaft in einer Fremdwährung nicht durch Barmittelzuflüsse aus dem operativen Geschäft in derselben Währung ausgeglichen werden, wird das verbleibende Netto-Wechselkursrisiko im Einzelfall durch entsprechende derivative Finanzinstrumente, insbesondere Devisentermingeschäfte, Devisenswaps und Währungsoptionen mit einer Laufzeit von bis zu zwölf Monaten, abgesichert.

Darüber hinaus ist Continental Wechselkursrisiken in Verbindung mit externen und internen Kreditvereinbarungen ausgesetzt, aus denen Barmittelzuflüsse und -abflüsse entstehen, die in anderen Währungen als der funktionalen Währung der betreffenden Continental-Konzerngesellschaft geführt werden. Diese Wechselkursrisiken werden in der Regel durch geeignete derivative Finanzinstrumente, insbesondere Devisentermingeschäfte, Devisenswaps und kombinierte Zins- und Währungsswaps, abgesichert. Grundsätzlich können alle in Form von derivativen Finanzinstrumenten durchgeführten Sicherungstransaktionen zu Verlusten führen. Zudem berichten einige Konzerngesellschaften ihre Ergebnisse in anderen Währungen als dem Euro, sodass Continental die betreffenden Posten bei der Erstellung des Konzernabschlusses in Euro umrechnen muss (Umrechnungsrisiko). Umrechnungsrisiken werden grundsätzlich nicht abgesichert.

Für die Quantifizierung der möglichen Auswirkungen des transaktionsbezogenen Wechselkursrisikos aus Finanzinstrumenten auf die Ertragslage der Continental Group werden auf Basis des aktuellen Netto-Exposure die Transaktionswährungen mit einem signifikanten Wechselkursrisiko innerhalb der kommenden zwölf Monate bestimmt. Sofern sich die Wechselkurse dieser Währungen alle gleichzeitig für Continental nachteilig entwickeln, beläuft sich der aus einer Veränderung um 10% des aktuellen Stichtagskurses ermittelte hypothetische negative Effekt auf die Ertragslage des Konzerns auf 400 Mio€ bis 500 Mio€.

Continental ist Ausfallrisiken im Zusammenhang mit flüssigen Mitteln, derivativen Finanzinstrumenten und verzinslichen Anlagen ausgesetzt.

Um das Ausfallrisiko bei flüssigen Mitteln sowie derivativen Finanzinstrumenten und verzinslichen Anlagen zu minimieren, werden grundsätzlich Banken genutzt, die von Continental aufgrund von festgelegten Kriterien als Kernbanken klassifiziert wurden. Diese sollen grundsätzlich mindestens über eine Kreditratingeinstufung einer der global tätigen Ratingagenturen im Investment-Grade-Bereich verfügen. Daher kann das Ausfallrisiko als sehr gering eingeschätzt werden. Die Bonität der Kernbanken sowie weiterer Banken, mit denen aus operativen oder regulatorischen Gründen abweichend vom Kernbankenprinzip Anlagen bzw. Ausleihungen getätigt

werden oder Handel mit derivativen Finanzinstrumenten betrieben wird, wird laufend überwacht. Dabei werden neben den Kreditratingeinstufungen insbesondere auch die Prämien für die Versicherung von Kreditausfallrisiken (Credit Default Swap, CDS) beobachtet, sofern diese Informationen verfügbar sind. Darüber hinaus definiert Continental für jede Bank Anlagelimits sowie für derivative Finanzinstrumente Handelslimits. Deren Höhe richtet sich im Wesentlichen an der Bonitätseinschätzung der jeweiligen Bank aus. Die Einhaltung dieser Limits wird kontinuierlich überwacht. Im Rahmen der intern definierten Risikogruppen liegen die bei den Banken, die einer höheren Risikogruppe zugewiesen sind, unterhaltenen flüssigen Mittel, verzinslichen Anlagen und positiven (netto) beizulegenden Zeitwerte von derivativen Finanzinstrumenten in einer Bandbreite von 100 Mio€ bis 200 Mio€.

Marktrisiken

Continental könnte erheblichen Risiken in Verbindung mit einer weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise ausgesetzt sein.

Continental generiert einen großen Teil (69%) ihres Umsatzes mit Automobilherstellern (Original Equipment Manufacturers, OEMs). Der übrige Umsatz von Continental wird in den Ersatz- oder Industriemärkten erzielt, vor allem über das Ersatzgeschäft für Pkw- sowie Lkw-Reifen und, in geringerem Umfang, in den nicht zum Kfz-Bereich gehörenden Endmärkten der anderen Geschäftsfelder.

Aktuell entwickeln sich die Automobilmärkte insbesondere in Europa und Nordamerika deutlich schwächer als in der Vergangenheit, bei gleichzeitig steigender Volatilität und Ungewissheit. Sollte sich die dauerhafte Marktschwäche fortsetzen oder diese noch durch einen gesamtwirtschaftlichen Abschwung verstärkt werden, müsste Continental mit weiteren Umsatz- und Ertragseinbußen rechnen.

Im Berichtsjahr wurden ca. 37% des Umsatzes von Continental mit den fünf größten OEM-Kunden (Daimler, Fiat Chrysler, Ford, Renault-Nissan-Mitsubishi und VW) generiert. Sollte Continental einen oder mehrere ihrer OEM-Kunden verlieren oder sollten Zulieferverträge vorzeitig gekündigt werden, könnten die von Continental zur Lieferung dieser Produkte getätigten Anfangsinvestitionen oder gegen den betreffenden Kunden noch ausstehende Forderungen ganz oder teilweise verloren gehen.

Darüber hinaus erwirtschaftete Continental 48% des Gesamtumsatzes 2020 in Europa, 18% allein in Deutschland. Im Vergleich dazu wurden 25% des Gesamtumsatzes 2020 in Nordamerika, 24% in Asien und 3% in anderen Ländern generiert. So könnte z. B. eine Rezession in Europa und insbesondere in Deutschland die Geschäfts- und Ertragslage von Continental stärker beeinträchtigen als die ihrer Wettbewerber. Zudem sind der Automobil- und der Reifenmarkt in Europa und in Nordamerika zu einem großen Teil gesättigt. Zur Minimierung dieser Abhängigkeit strebt Continental eine Verbesserung der regionalen Umsatzverteilung, insbesondere durch den Ausbau des Umsatzes in Schwellenländern, vorrangig in Asien, an.

Auf Basis einer Szenarioanalyse, die von einer Marktstagnation im Jahr 2021 ausgeht, rechnen wir unter Berücksichtigung dadurch notwendiger Restrukturierungsmaßnahmen mit einer Verschlechterung der bereinigten EBIT-Marge um etwa zwei Prozentpunkte.

Continental könnte von den Folgen der COVID-19-Pandemie über einen längeren Zeitraum stark betroffen sein.

Aufgrund der anhaltenden Ausbreitung der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen weltweiten Maßnahmen sowie der deutlich eingeschränkten Produktion, sowohl bei der Continental Group als auch bei ihren Kunden und Zulieferern, besteht das Risiko wesentlicher und anhaltender negativer Auswirkungen auf die Absatz- und Beschaffungsmärkte der Continental Group. Dies beeinträchtigt die Verfügbarkeit von Rohstoffen und Komponenten sowie das Absatzvolumen von Continental sowohl im OEM- als auch im Industrie- und Ersatzgeschäft erheblich. Die Dauer des gesamtwirtschaftlichen Abschwungs sowie seine Auswirkungen auf die weltweiten Lieferketten und die verschiedenen Geschäftseinheiten von Continental hängen dabei in hohem Maße vom Erfolg der Eindämmung sowie von der Wirksamkeit entsprechender Hilfspakete und Konjunkturmaßnahmen ab. Continental hat bereits Maßnahmen eingeleitet, u. a. zur Verbesserung der Kostenstruktur und zur Sicherung von Lieferketten, es besteht jedoch grundsätzlich das Risiko erheblicher und langfristiger negativer Auswirkungen auf die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage von Continental.

Continental ist in einer zyklischen Branche tätig.

Die weltweite Fahrzeugproduktion und damit auch der Verkauf an OEMs (über den Continental derzeit 69 % ihres Umsatzes generiert) sind zum Teil deutlichen Schwankungen unterworfen. Sie sind u. a. abhängig von den allgemeinen Konjunkturbedingungen, dem verfügbaren Einkommen sowie von den Konsumausgaben und -präferenzen der Haushalte, die von verschiedenen Faktoren wie beispielsweise den Kraftstoffkosten, der Verfügbarkeit und den Kosten von Verbraucherkrediten beeinflusst werden können. Infolge der schwankenden Produktionsvolumina in der Automobilindustrie ist auch die Nachfrage nach Produkten von Continental unregelmäßig, da sich OEMs in der Regel gegenüber ihren Zulieferern nicht zu Mindestabnahmemengen oder Fixpreisen verpflichten. Die weitere Entwicklung in den von Continental bedienten Märkten ist schwer vorherzusagen, was auch die Planung der benötigten Produktionskapazitäten erschwert. Das Geschäft von Continental ist von hohen Fixkosten geprägt. Daher besteht für Continental bei stark zurückgehender Nachfrage und einer damit einhergehenden ungenügenden Auslastung ihrer Werke (insbesondere bei Automotive Technologies und Powertrain Technologies) das Risiko einer Fixkostenunterdeckung. Sollten hingegen die Märkte, in denen Continental tätig ist, erneut schneller als erwartet wachsen, könnte es zu Kapazitätsengpässen kommen. Zur Reduzierung der Auswirkungen des aus dieser Abhängigkeit von der Automobilindustrie resultierenden möglichen Risikos stärkt Continental ihr Ersatz- und Industrie-geschäft u. a. durch Akquisitionen.

Continental ist Risiken in Verbindung mit Markttrends und -entwicklungen ausgesetzt, die die Nachfrage nach Produkten und Systemen von Continental stark beeinflussen können.

Continental generiert 69 % des Umsatzes mit OEMs, vor allem innerhalb von Automotive Technologies und Powertrain Technologies. In der weltweiten Fahrzeugproduktion und infolgedessen dem Geschäft mit OEM-Kunden gibt es derzeit eine Reihe von Markttrends und technologischen Entwicklungen, die sich auf den Mix der von Continental an OEMs verkauften Produkte und Systeme stark auswirken können:

- › Aufgrund zunehmend verschärfter Verbrauchs- und Abgasnormen in der gesamten industrialisierten Welt, darunter in der EU und in Asien, sind Automobilhersteller vermehrt zur Entwicklung umweltschonender Technologien gezwungen, die den Kraftstoffverbrauch, die CO₂-Emissionen und den Partikelaustritt senken. Durch die künftig nochmals niedrigeren Abgasnormen in Europa und anderen Ländern wird erwartet, dass der Anteil von Hybridfahrzeugen und reinen Elektrofahrzeugen in den nächsten Jahren stark steigen wird. Hierdurch dürfte die Nachfrage nach Produkten und Systemen für den Verbrennungsmotor entsprechend sinken.
- › Der Trend zu mehr elektronischen und digitalisierten Produkten kann sich entsprechend negativ auf die Nachfrage nach etablierten analogen/mechanischen Produkten und Systemen auswirken.

Infolge der zuvor aufgeführten Markttrends und technologischen Entwicklungen hat sich der von den Kunden von Continental verkaufte Fahrzeugmix sowie die Fahrzeugausstattung in den vergangenen Jahren stark verändert und kann sich auch künftig weiter verändern. Continental reagiert mit einem ausgewogenen und innovativen Produktportfolio auf diese Entwicklung.

Continental ist dem Risiko von zusätzlichen bzw. steigenden Zöllen ausgesetzt.

Aufgrund der weltweit verstärkten protektionistischen Tendenzen und Handelskonflikte ist Continental dem Risiko von zusätzlichen bzw. steigenden Zöllen auf Automobile sowie Produkte, Komponenten und Rohmaterialien, die Continental liefert oder einkauft, ausgesetzt. Diese Zölle könnten zu einem Rückgang der Nachfrage nach Produkten von Continental bzw. zu Kostensteigerungen führen und damit eine negative Auswirkung auf die Geschäfts- und Ertragslage von Continental haben.

Continental ist Preisschwankungen bei Rohstoffen und Elektronikbauteilen ausgesetzt.

Für die Geschäftsfelder von Automotive Technologies und Powertrain Technologies können sich insbesondere aus höheren Preisen für Rohstoffe und Elektronikbauteile Kostensteigerungen ergeben. Die Geschäftsfelder von Rubber Technologies sind im Wesentlichen von der Entwicklung der Öl-, Naturkautschuk- und Synthekautschukpreise abhängig. Die Preise für diese Rohmaterialien und Komponenten sind weltweit zum Teil erheblichen Schwankungen ausgesetzt. Continental sichert derzeit das Risiko steigender Preise für Elektronikbauteile oder Rohstoffe nicht mithilfe von derivativen Finanzinstrumenten ab. Sollte es dem Unternehmen nicht möglich

sein, die steigenden Kosten auszugleichen oder an die Kunden weiterzugeben, könnten diese Preissteigerungen die Ertragslage von Continental mit 100 Mio€ bis 200 Mio€ belasten.

Operative Risiken

Continental ist Risiken in Verbindung mit ihren Pensionsverpflichtungen ausgesetzt.

Continental bietet in Deutschland, in den USA, im Vereinigten Königreich und in bestimmten anderen Ländern eine betriebliche Altersvorsorge mit Leistungszusage. Zum 31. Dezember 2020 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen auf 8.647,8 Mio€. Diese Verpflichtungen werden vor allem über extern investierte Pensionsplanvermögen finanziert. 2006 richtete Continental zur Finanzierung der Pensionsverpflichtungen bestimmter deutscher Tochtergesellschaften im Rahmen von Treuhandvereinbarungen rechtlich unabhängige Treuhandfonds (Contractual Trust Arrangements, CTAs) ein. 2007 übernahm Continental in Verbindung mit der Übernahme der Siemens VDO zusätzliche CTAs. Zum 31. Dezember 2020 beliefen sich die Netto-Pensionsverpflichtungen von Continental (Anwartschaftsbarwerte abzüglich des Fondsvermögens zum Zeitwert) auf 5.444,6 Mio€.

Das extern investierte Fondsvermögen wird von extern gemanagten Fonds und Versicherungsgesellschaften verwaltet. Continental legt zwar die grundsätzlichen Vorgaben für die Anlagestrategien dieser Fonds fest und berücksichtigt diese bei der Auswahl der externen Fondsmanager, hat jedoch keinen Einfluss auf deren Investmententscheidungen im Einzelnen. Die Mittel werden in verschiedenen Anlageklassen wie Aktien, festverzinslichen Wertpapieren, Immobilien und anderen Anlageinstrumenten investiert. Die Werte des extern investierten Fondsvermögens unterliegen Schwankungen an den Kapitalmärkten, auf die Continental keinen Einfluss hat. Ungünstige Kapitalmarktentwicklungen könnten bei diesen Pensionsverpflichtungen zu erheblichen Deckungsausfällen führen und die Netto-Pensionsverpflichtungen von Continental deutlich steigern.

Eine solche Steigerung der Netto-Pensionsverpflichtungen könnte die Finanzlage der Gesellschaft wegen des vermehrten zusätzlichen Mittelabflusses zur Finanzierung der Pensionsverpflichtungen beeinträchtigen. Zudem ist Continental Risiken im Zusammenhang mit der Lebenserwartung und den Zinsänderungen bei ihren Pensionsverpflichtungen ausgesetzt, da sich eine Zinssenkung negativ auf die im Rahmen dieser Pensionspläne bestehenden Verbindlichkeiten von Continental auswirken könnte. Ferner haben sich einige Tochtergesellschaften von Continental in den USA dazu verpflichtet, Beiträge zu den Gesundheitsvorsorgekosten ihrer ehemaligen Mitarbeiter bzw. Pensionäre zu leisten. Insofern besteht für Continental das potenzielle Risiko, dass sich diese Kosten künftig erhöhen.

Sollten sich bei sonst unveränderten Annahmen die für die Ermittlung der Netto-Pensionsverpflichtungen zu verwendenden Diskontierungssätze am Jahresende um 0,5 Prozentpunkte verringern, hätte dies einen Anstieg der Netto-Pensionsverpflichtungen in einer Bandbreite von 900 Mio€ bis 1,0 Mrd € zur Folge, der sich nicht durch risikominimierende Maßnahmen reduzieren ließe. Eine Auswirkung auf das EBIT hätte dies jedoch nicht.

Continental ist dem Risiko von Gewährleistungs- und Produkthaftungsansprüchen ausgesetzt.

Continental sieht sich ständig Produkthaftungsansprüchen und Verfahren ausgesetzt, in denen dem Unternehmen die angebliche Verletzung seiner Sorgfaltspflichten, Verstöße gegen Gewährleistungspflichten oder Sachmängel vorgehalten werden, sowie Ansprüchen aus Vertragsverstößen aufgrund von Rückrufen oder staatlichen Verfahren. Alle diese Prozesse, Verfahren und sonstigen Ansprüche könnten für Continental zusätzliche Kosten bedeuten. Zudem könnten fehlerhafte Produkte Einbußen bei Umsatz, Kunden- und Marktakzeptanz bewirken. Continental hat für solche Risiken Versicherungen abgeschlossen, deren Deckungsumfang aus kaufmännischer Sicht als angemessen erachtet wird, doch könnte sich dieser Versicherungsschutz im Einzelfall als unzureichend erweisen. Zudem könnte jeder Mangel an einem Produkt von Continental (insbesondere an Reifen und anderen sicherheitsrelevanten Produkten) ebenfalls erhebliche negative Folgen für den Ruf der Gesellschaft und die Art und Weise haben, wie sie am Markt wahrgenommen wird. Das könnte wiederum nachteilig für Umsatz und Ertrag von Continental sein. Darüber hinaus verlangen Fahrzeughersteller inzwischen von ihren Lieferanten immer häufiger einen Beitrag zu potenziellen Produkthaftungs-, Gewährleistungs- und Rückrufansprüchen. Ferner ist Continental seit Langem Bemühungen ihrer Kunden ausgesetzt, die Vertragsbedingungen für die Beteiligung an Gewährleistungsfällen und Rückrufmaßnahmen zu ändern. Darüber hinaus stellt Continental viele Produkte nach den Spezifikationen und Qualitätsvorgaben von OEM-Kunden her. Wenn die von Continental produzierten und gelieferten Produkte die von den OEM-Kunden gestellten Vorgaben zum vereinbarten Liefertermin nicht erfüllen, wird die Fertigung der betroffenen Produkte in der Regel so lange gestoppt, bis der Fehler ermittelt und beseitigt ist. Dies könnte unter Umständen zu Umsatz- und Ergebnisausfällen führen. Außerdem könnten OEM-Kunden Schadenersatzforderungen stellen, auch wenn die Fehlerursache später behoben wird. Abgesehen davon könnte die Nichterfüllung von Qualitätsvorgaben die Marktakzeptanz der anderen Produkte von Continental und den Ruf der Gesellschaft in verschiedenen Marktsegmenten beeinträchtigen.

Die möglichen, quantifizierbaren Risiken aus Gewährleistungs- und Produkthaftungsansprüchen belaufen sich zum 31. Dezember 2020 unter Berücksichtigung bereits zurückgestellter Beträge auf 200 Mio€ bis 300 Mio€.

Continental ist bei bestimmten Produkten abhängig von einer begrenzten Anzahl wichtiger Lieferanten.

Für Continental besteht das potenzielle Risiko, dass gewisse Roh- und Produktionsmaterialien nicht verfügbar sind. Wenngleich Continental grundsätzlich die Strategie verfolgt, Produktkomponenten von mehreren Anbietern zu beziehen, lässt es sich nicht immer vermeiden, dass ein Produkt nur bei einer Bezugsquelle eingekauft

wird. Folglich ist Continental bei Rubber Technologies und auch im Hinblick auf bestimmte von Automotive Technologies und Powertrain Technologies hergestellte Produkte abhängig von einigen Lieferanten. Da Continental ihre Beschaffungslogistik größtenteils auf Just-in-time- oder Just-in-sequence-Basis organisiert hat, können Lieferverzögerungen, -stornierungen, Streiks, Fehlmengen und Qualitätsmängel zu Produktionsunterbrechungen führen und sich damit negativ auf den Geschäftsbetrieb von Continental in diesen Bereichen auswirken. Continental ist darum bemüht, diese Risiken durch sorgfältige Auswahl und regelmäßige Überwachung der Lieferanten zu verringern. Sollte jedoch ein Lieferant seinen Lieferverpflichtungen aus irgendeinem Grund nicht nachkommen können (beispielsweise wegen Insolvenz, Beschädigung von Produktionsanlagen durch Naturkatastrophen, einer Leistungsverweigerung nach einem Kontrollwechsel oder aufgrund der weitreichenden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie), kann Continental unter Umständen die für die Herstellung ihrer eigenen Erzeugnisse benötigten Produkte kurzfristig nicht in den benötigten Mengen von anderen Lieferanten beziehen. Dementsprechend können solche Entwicklungen und Ereignisse Verzögerungen bei der Auslieferung oder Fertigstellung von Continental-Produkten oder -Projekten mit sich bringen und dazu führen, dass Continental Produkte oder Dienstleistungen zu höheren Kosten von Dritten beziehen oder sogar ihre eigenen Zulieferer finanziell unterstützen muss. Darüber hinaus haben OEM-Kunden in vielen Fällen ein Einspruchsrecht bezüglich der von Continental eingesetzten Zulieferer, wodurch es unmöglich werden könnte, die zu verbauenden Produkte kurzfristig von anderen Lieferanten zu beziehen, wenn der betreffende OEM-Kunde nicht bereits früher eine Freigabe für andere Lieferanten erteilt hat, was zu Auftragsstornierungen führen könnte. Dabei wären auch Schadenersatzforderungen in erheblichem Umfang nicht auszuschließen. Zudem könnte die Reputation von Continental gegenüber OEM-Kunden leiden, mit der möglichen Folge, dass diese entscheiden, andere Zulieferer auszuwählen.

Bedingt durch die derzeitigen Verknappungen und Lieferprobleme im Bereich der Halbleiterindustrie ergibt sich bei Automotive Technologies und Powertrain Technologies aktuell insbesondere das Risiko für erhöhte Kosten in den Lieferketten in Höhe von 100 Mio € bis 200 Mio €.

Continental ist informationstechnischen Risiken ausgesetzt.

Continental ist im Hinblick auf ihre Geschäfts- und Produktionsprozesse, ihre Produkte sowie ihre interne und externe Kommunikation in hohem Maße von zentralisierten und standardisierten Informationstechnologiesystemen und -netzwerken abhängig. Diese Systeme und Netzwerke sowie die Produkte an sich sind potenziell dem Risiko verschiedenster Formen von Cyber-Kriminalität sowie Schäden und Störungen, die eine Vielzahl anderer Ursachen haben können, ausgesetzt. Im Rahmen von Hacker-Angriffen könnten Dritte versuchen, unberechtigt Zugriff auf vertrauliche Informationen und Daten, die in den Systemen und Netzwerken gespeichert, verarbeitet bzw. kommuniziert werden, oder auf die Systeme selbst zu erhalten. Darüber hinaus könnten Daten, Produkte und Systeme durch eine Infizierung mit Viren oder Malware gesperrt, beschädigt, kontrolliert oder zerstört werden.

Wenngleich Continental entsprechende Vorkehrungen für das Management der mit System- und Netzwerkstörungen und entsprechenden Angriffen verbundenen Risiken getroffen hat, könnten ein längerer Ausfall in einem Rechenzentrum oder Telekommunikationsnetzwerk oder ein vergleichbares Ereignis dazu führen, dass Systeme oder Netzwerke unvorhergesehen und über längere Zeit hinweg nicht einsatzbereit sind. Die getroffenen Maßnahmen zur Minimierung solcher Risiken umfassen technische und organisatorische Vorkehrungen wie doppelte Datenhaltung und Notfallpläne, aber auch entsprechende Schulungsmaßnahmen, die insbesondere zur Steigerung des Bewusstseins für die zunehmende Bedrohung durch Cyber-Kriminalität kontinuierlich erweitert werden.

Sollten die Vorkehrungen zum angemessenen Schutz der Systeme, Netzwerke, Produkte und Informationen nicht ausreichen, könnten Continental durch Ausfälle oder die Kenntnis und Nutzung ihrer Informationen durch Dritte erhebliche Schäden und Nachteile entstehen.

Continental könnte durch den Verlust von Sachanlagevermögen und durch Betriebsunterbrechungen Schaden nehmen.

Brände, Naturkatastrophen, terroristische Handlungen, Stromausfälle oder andere Störungen in den Produktionseinrichtungen oder innerhalb der Lieferkette von Continental – bei Kunden oder Zulieferern – können erhebliche Schäden und Verluste verursachen. Solche weitreichenden nachteiligen Folgen können auch aufgrund politischer Unruhen oder Instabilität entstehen. Continental hat für Risiken, die aus Geschäftsunterbrechungen, Produktionsverlusten oder Anlagenfinanzierungen hervorgehen, Versicherungen in aus kaufmännischer Sicht angemessener Höhe abgeschlossen, doch könnte sich dieser Versicherungsschutz im Einzelfall als unzureichend erweisen. Zudem könnten durch solche Ereignisse Menschen, das Eigentum Dritter oder die Umwelt zu Schaden kommen, wodurch Continental u. a. Kosten in erheblicher Höhe entstehen könnten.

Continental ist Risiken im Zusammenhang mit ihrer Beteiligung an der MC Projects B.V. ausgesetzt.

Continental und Compagnie Financière Michelin SCmA, Granges-Paccot, Schweiz (Michelin), sind zu je 50 % an MC Projects B.V., Maastricht, Niederlande, beteiligt, einem Unternehmen, in das Michelin die Rechte an der Marke Uniroyal für Europa sowie für gewisse außereuropäische Länder eingebracht hat. MC Projects B.V. ihrerseits hat Continental bestimmte Lizenzrechte für die Verwendung der Marke Uniroyal auf oder in Verbindung mit Reifen in Europa und anderswo erteilt. Nach dem in diesem Zusammenhang abgeschlossenen Vertrag kann sowohl der Vertrag als auch die Uniroyal-Lizenz gekündigt werden, wenn ein bedeutender Konkurrent im Reifengeschäft mehr als 50 % der stimmberechtigten Anteile an der Continental AG bzw. an deren Reifenaktivitäten erwirbt. Darüber hinaus hat Michelin in diesem Fall das Recht, die Mehrheit an MC Projects B.V. zu erwerben und MC Projects B.V. zu veranlassen, ihre Minderheitsbeteiligung am Produktionsbetrieb von Continental Barum s.r.o., Otrokovice, Tschechien, (einem der größten Continental-Reifenwerke in Europa) auf 51 % zu erhöhen. Diese Ereignisse könnten negative Auswirkungen auf die Geschäfts- und Ertragslage des Geschäftsfelds Tires von Continental haben.

Rechtliche und umweltbezogene Risiken

Continental könnten Geldbußen und Schadenersatzforderungen wegen angeblich oder tatsächlich rechtswidrigen Verhaltens drohen.

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 Industria 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 1,9 Mio€) auferlegt, die dann auf 10,8 Mio BRL (rund 1,7 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.

Aufgrund von 2012 bekannt gewordenen Untersuchungen des US-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 hat die KFTC gegen die Continental Automotive Electronics LLC, Bugang-myeon, Südkorea (CAE), Ende 2013 ein Bußgeld verhängt, das 2018 endgültig in Höhe von 32.101 Mio KRW (rund 24 Mio€) bestandskräftig festgesetzt wurde. In den USA haben sich die CAE und die Continental Automotive Korea Ltd., Seongnam-si, Südkorea, zur Zahlung eines Bußgelds in Höhe von 4,0 Mio US-Dollar (rund 3,3 Mio€) verpflichtet. In Verfahren über in den USA und in Kanada erhobene Sammelklagen wegen angeblicher Schädigung durch die Kartellverstöße wurden 2018 in den USA Vergleiche in Höhe von insgesamt 5,0 Mio US-Dollar (rund 4,1 Mio€) sowie 2020 in Kanada in Höhe von insgesamt 0,6 Mio kanadische Dollar (rund 0,4 Mio€) abgeschlossen. Das Risiko von Ermittlungen anderer Kartellbehörden wegen dieses Sachverhalts und die weitere Geltendmachung von Schadenersatz durch weitere angeblich Geschädigte bleiben durch die Festsetzung der Bußgelder unberührt.

Aufgrund von 2014 bekannt gewordenen Untersuchungen hat die Europäische Kommission am 21. Februar 2018 gegen die Continental AG, die Continental Teves AG & Co. oHG, Frankfurt am Main, 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 bzw. DRS 20.154, um die Interessen des Unternehmens nicht zu beeinträchtigen.

Die Staatsanwaltschaft Hannover hat im Zuge von Ermittlungen im Zusammenhang mit der Verwendung von illegalen Abschaltvorrichtungen in VW-Dieselmotoren Standorte der Continental AG und einzelner Tochtergesellschaften durchsucht. Continental kooperiert vollumfänglich mit der Staatsanwaltschaft Hannover. Es besteht das Risiko, dass aufgrund dieser Vorwürfe Bußgelder gegen diese Gesellschaften verhängt werden. Die Höhe solcher Bußgelder ist aus heutiger Sicht ungewiss, könnte jedoch erheblich sein. Zum Gegenstand der laufenden Ermittlungen können auch vor dem Hintergrund der vollumfänglichen Kooperation von Continental keine weitergehenden Angaben gemacht werden, um die Interessen des Unternehmens nicht zu beeinträchtigen.

Es besteht das Risiko einer Verletzung gewerblicher Schutzrechte Dritter durch Continental.

Es besteht das Risiko, dass Continental gewerbliche Schutzrechte Dritter verletzt, da auch ihre Wettbewerber, Zulieferer und Kunden eine große Zahl von Erfindungen als gewerbliches Schutzrecht anmelden. Es lässt sich nicht immer mit Bestimmtheit sagen, ob gewisse Prozesse, Methoden oder Anwendungen unter dem Schutz wirksamer und durchsetzbarer gewerblicher Schutzrechte Dritter stehen. Deshalb könnten Dritte gegen Continental (auch nicht gerechtfertigte) Ansprüche wegen der angeblichen Verletzung gewerblicher Schutzrechte geltend machen. Infolgedessen könnte Continental in bestimmten Ländern zur Einstellung der Produktion, Nutzung oder Vermarktung der relevanten Technologien oder Produkte oder zur Abänderung der Herstellungsprozesse und/oder Produkte gezwungen werden. Darüber hinaus könnte Continental wegen einer Rechtsverletzung zu Schadenersatzleistungen verpflichtet werden oder sich zum Erwerb der Lizenzen gezwungen sehen, um Technologien Dritter weiterhin nutzen zu können. Continental liefert u. a. Telekommunikationsmodule, mit denen Fahrzeugdaten übertragen sowie Sprach- und Internetfunktionalitäten ermöglicht werden und die mit Mobilfunkstandards kompatibel sind. Insoweit besteht das Risiko, dass Continental oder den Zulieferern von Continental eine eigene direkte Lizenz zur Nutzung von Patenten, welche diese Standards betreffen (sogenannte „Standard Essential Patents“), vor allem auf dem Gebiet der Telekommunikationsstandards wie 3G, 4G oder 5G, verweigert wird, und Continental damit von Lizenzen und deren Konditionen abhängig wird, die an

ihre Kunden vergeben werden. Ferner ist Continental Bemühungen ihrer Kunden ausgesetzt, die Vertragsbedingungen für die Beteiligung an Streitigkeiten wegen angeblicher Schutzrechtsverletzungen zu ändern.

Continental ist Risiken durch Rechtsstreitigkeiten ausgesetzt.

Continental-Konzerngesellschaften sind in eine Reihe von Gerichts- und Schiedsgerichtsverfahren eingebunden und könnten künftig in weitere solche Verfahren involviert werden. Diese Verfahren könnten insbesondere in den USA mit Schadenersatzforderungen und Zahlungen in erheblicher Höhe verbunden sein. Weitere Informationen über Rechtsstreitigkeiten finden Sie im Anhang im Geschäftsbericht unter Kapitel 36.

Die Bemühungen von Continental um den adäquaten Schutz ihres geistigen Eigentums und technischen Wissens könnten ohne Erfolg bleiben.

Die Produkte und Leistungen von Continental sind in hohem Maße abhängig vom technologischen Know-how des Unternehmens sowie von Umfang und Grenzen der Schutzrechte daran. Continental ist Eigentümerin einer Vielzahl von Patenten und anderen gewerblichen Schutzrechten (bzw. hat solche beantragt), die für das Geschäft der Gesellschaft von erheblicher Bedeutung sind. Das Verfahren zur Erlangung eines Patents kann langwierig und teuer sein. Zudem könnte laufenden oder künftigen Patentanmeldungen u. U. letztlich nicht stattgegeben werden, oder es könnte sein, dass der Patentschutz nicht ausreichend weit gefasst oder nicht stark genug ist, um Continental einen wirksamen Schutz oder einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen. Darüber hinaus besteht zwar die Vermutung der Gültigkeit von Patenten, das bedeutet aber nicht unbedingt, dass das betreffende Patent wirksam ist oder dass eventuelle Patentansprüche im erforderlichen oder angestrebten Umfang durchgesetzt werden können.

Ein Großteil des Wissens und der Geschäftsgeheimnisse von Continental ist entweder nicht patentiert oder kann nicht durch gewerbliche Schutzrechte abgesichert werden. Folglich besteht die

Gefahr, dass bestimmte Teile des Wissens und der Geschäftsgeheimnisse von Continental an Kooperationspartner, Kunden und Zulieferer (u. a. auch an die Maschinen- und Anlagenlieferanten von Continental) weitergegeben werden. Wettbewerber könnten dieses Know-how infolgedessen kopieren, ohne dass ihnen dadurch eigene Ausgaben entstehen. Zudem hat Continental eine Reihe von Lizenz-, Lizenz austausch-, Kooperations- und Entwicklungsvereinbarungen mit Kunden, Wettbewerbern und anderen Dritten abgeschlossen, in deren Rahmen Continental Rechte an gewerblichen Schutzrechten und/oder Know-how solcher Drittparteien eingeräumt werden. Solche Lizenzvereinbarungen könnten u. U. bei Zahlungsunfähigkeit oder Konkurs des Lizenzpartners und/oder Kontrollwechsel bei einer Partei gekündigt werden, wodurch der Zugang von Continental zu Rechten an geistigem Eigentum für die Kommerzialisierung ihrer eigenen Technologien eingeschränkt wäre.

Für Continental könnten zusätzliche, belastende Umwelt- oder Sicherheitsvorschriften zum Tragen kommen. Neu eingeführte Vorgaben könnten die Nachfrage nach Produkten und Leistungen der Gesellschaft beeinträchtigen.

Als weltweit operierender Konzern ist Continental in zahlreichen Ländern einer großen Zahl unterschiedlicher gesetzlicher und untergesetzlicher Vorschriften unterworfen, die in kurzen Abständen geändert sowie konstant weiterentwickelt und ggf. verschärft werden. Dies gilt insbesondere für die Bereiche Umwelt, Chemikalien und Gefahrstoffe, aber auch für Gesundheitsschutzbestimmungen. Des Weiteren fallen hierunter Vorschriften bezüglich der Verunreinigung von Luft, Gewässern und Boden sowie der Abfallentsorgung, die allesamt in jüngster Zeit durch neue Gesetzgebung verschärft wurden, insbesondere in der EU und den USA. Darüber hinaus sind für die Standorte und Betriebe von Continental Genehmigungen unterschiedlichster Art erforderlich, deren Auflagen erfüllt werden müssen. Zur Anpassung an neue Vorschriften waren in der Vergangenheit Investitionen in erheblichem Umfang notwendig, und Continental geht davon aus, dass dies auch künftig so bleiben wird.

Wesentliche Chancen

Sofern kein Geschäftsfeld explizit hervorgehoben wird, betreffen die Chancen alle Geschäftsfelder.

Continental hat Chancen bei einer volkswirtschaftlichen Entwicklung, die besser als erwartet ausfällt.

Sollte sich die Konjunktur in unseren großen Absatzregionen besser als erwartet entwickeln, gehen wir davon aus, dass sich die Nachfrage nach Fahrzeugen, Ersatzreifen und Industrieprodukten ebenfalls besser als von uns angenommen entwickeln wird. Aufgrund der dadurch erwarteten verstärkten Nachfrage nach Produkten von Continental durch die Fahrzeughersteller, Industriekunden sowie im Ersatzgeschäft könnte unser Umsatz stärker als erwartet steigen und es könnten positive Effekte bei der Fixkostendeckung entstehen.

Continental hat Chancen bei sich besser als erwartet entwickelnden Absatzmärkten.

Sollte sich die Nachfrage nach Automobilen und Ersatzreifen besser als von uns erwartet entwickeln, hätte dies positive Auswirkungen auf den Umsatz und die Ertragslage von Continental. Insbesondere dem europäischen Markt fällt hierbei wegen des hohen Umsatzanteils von Continental in dieser Region (48 %) eine besondere Bedeutung zu.

Continental hat Chancen bei sinkenden Preisen auf den für uns relevanten Rohstoffmärkten.

Die Ertragslage von Continental wird maßgeblich von den Kosten für Rohstoffe, Elektronikbauteile und Energie beeinflusst. Für Automotive Technologies und Powertrain Technologies sind dies insbesondere die Kosten für Elektronikbauteile sowie Metalle und Kunststoffe. Die Ertragslage der Geschäftsfelder im Unternehmensbereich Rubber Technologies ist wesentlich von den Kosten für Öl, Natur- und Synthesekautschuke beeinflusst. Sollten sich insbesondere die Preise für Natur- und Synthesekautschuke reduzieren, könnte sich dies positiv auf die Ertragslage von Continental auswirken, sofern die Absatzpreise für Gummiprodukte stabil bleiben.

Continental bieten sich Chancen aus dem Trend zum automatisierten und autonomen Fahren.

Der Trend vom assistierten Fahren hin zum automatisierten und autonomen Fahren setzt sich fort. Mehrere OEMs gehen davon aus, in den nächsten Jahren neue Modelle mit teilautomatisierten Funktionen bereitstellen zu können. Wesentliche Voraussetzung für das teilautomatisierte Fahren ist die Ausstattung der Fahrzeuge mit Sensoren. Heute werden pro Fahrzeug je nach Ausstattung zwei bis sieben Sensoren für das assistierte Fahren verbaut. Bereits für das teilautomatisierte Fahren werden je nach Funktionsumfang deutlich mehr und zudem hochwertigere Radar-, Kamera- und LiDAR-Sensoren benötigt. Da Continental zu den führenden Anbietern von Fahrerassistenzsystemen gehört, könnten sich aus dem steigenden Volumen von Sensoren und Steuergeräten erhebliche Umsatz- und Ertragschancen ergeben.

Continental bieten sich Chancen aus der Digitalisierung des Fahrzeugs und den daraus entstehenden Daten.

Die gewaltigen Mengen an erzeugten Daten von Fahrerassistenzsystemen und Fahrerinformationssystemen sowie deren sofortige Verarbeitung noch innerhalb des Fahrzeugs bedingen eine Umstellung der Fahrzeugarchitektur auf modernste Hochleistungsrechner. Hieraus entsteht – zusammen mit den dafür benötigten neuen Softwarelösungen – ein erhebliches Wachstumspotenzial mit positiven Auswirkungen auf den zukünftigen Umsatz und die erzielbaren Margen für Continental. Zudem bietet die zunehmende Digitalisierung unserer Produkte die Möglichkeit, unseren Kunden neben dem reinen Produkt softwarebasierte Zusatzdienste anzubieten sowie neue Märkte für Mobilitätsdienste (Smart Mobility) zu eröffnen.

Continental bieten sich Chancen im Reifengeschäft.

Insbesondere in den Wachstumsmärkten Asien und Nordamerika will Continental weiter ihre Marktanteile steigern. Im Pkw-Reifenbereich soll das weltweite Geschäft mit Reifen für die Elektromobilität sowie den Ultra-High-Performance-Reifen gezielt weiter ausgebaut werden. Das Geschäft mit Lkw- und Busreifen soll in allen Regionen durch das Conti360°-Angebot von Flottendienstleistungen weiterentwickelt werden.

Das Spezialreifengeschäft von Continental, das neben Zweirad- und Rennreifen auch Reifen für eine Vielzahl von Industrieanwendungen umfasst, soll ebenfalls weiter wachsen. Künftig werden zudem smarte, digitale Reifenlösungen und die Umsetzung ambitionierter Nachhaltigkeitsziele maßgeblich zum Erfolg und zur Differenzierung im Markt beitragen. Im Bereich der servicebasierten digitalen Lösungen will der Reifenbereich von Continental bis 2030 weltweit die Nummer eins werden. Sollte es Continental gelingen, ihre Marktanteile in wachstumsstarken Feldern sowie bei digitalen Lösungen und Dienstleistungen stärker als geplant zu steigern, dürfte dies positive Auswirkungen auf den Umsatz und die Ertragslage haben.

Continental bieten sich Chancen durch die Digitalisierung im Industriegeschäft.

Die Wachstumspotenziale ergeben sich vor allem aus dem steigenden Bedarf an digitalen und intelligenten Lösungen im Industriegeschäft. Das Geschäftsfeld ContiTech nutzt dabei sein langjähriges und umfassendes Industrie- und Materialverständnis zur Erschließung neuer Geschäftsmöglichkeiten, indem verschiedene Materialien mit elektronischen Komponenten und individuellen Dienstleistungen kombiniert werden. Sollten sich diese neuen Produkte schneller als geplant durchsetzen, entstünden hieraus entsprechende Umsatz- und Ertragschancen für Continental.

Continental hat Chancen aus Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Gesetzliche Vorschriften mit dem Ziel, die Verkehrssicherheit weiter zu verbessern, bieten die Chance auf eine Steigerung der Nachfrage nach Produkten von Continental. Auf Basis unseres breiten Produktportfolios für aktive Fahrzeugsicherheit haben wir in den vergangenen Jahren weiterführende Sicherheitssysteme entwickelt. Weitere Volumenzuwächse sind durch die steigenden Anforderungen der verschiedenen regionalen Sicherheitstests zu erwarten, da zunehmend mehr Sicherheitssysteme für die Erreichung der höchsten Sicherheitsstufe vorgegeben werden. Darüber hinaus werden mehr und mehr gesetzliche Anforderungen in einzelnen Ländern um aktive Sicherheitssysteme ergänzt und erweitert.

Die weitere Verschärfung der regulatorischen Vorschriften zu den Verbrauchs- und Abgasnormen für Kraftfahrzeuge könnte eine höhere Nachfrage nach Produkten von Continental im Geschäftsfeld Powertrain auslösen. Mit unserem umfangreichen Portfolio, insbesondere von Systemen und Komponenten für Hybrid- und Elektroantriebe, aber auch durch rollwiderstandsoptimierte Reifen und Reifen für Hybrid- und Elektrofahrzeuge, stellen wir bereits heute Lösungen bereit, die die Einhaltung solcher Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen ermöglichen. Steigende Einbauraten dieser Produkte aufgrund erhöhter regulatorischer Vorschriften hätten einen positiven Einfluss auf unseren Umsatz und unsere Ertragslage.

Aussage zur Gesamtrisiko- und Gesamtschancensituation

Die Risikolage des Continental-Konzerns hat sich im abgelaufenen Geschäftsjahr nach Einschätzung des Vorstands insgesamt nicht wesentlich verändert, ist aber volatiler geworden.

Es muss sich noch zeigen, wie lange sich die COVID-19-Pandemie und deren Folgen auf die Automobilindustrie und die gesamtwirtschaftliche Lage auswirken.

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 risikobegrenzenden Maßnahmen und unsere Konzernstrategie entsprechend ausgerichtet sind.

Weitere Informationen

GRI-Index

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt. Als Grundlage dienen die konsolidierten GRI-Nachhaltigkeitsberichterstattungs-Standards in der Zusammenstellung für 2020 („Consolidated set of GRI Sustainability Reporting Standards 2020“). Der folgende Index stellt die Seitenverweise für erforderliche Angaben dar und gibt Auskunft zur Vollständigkeit der Beantwortung.

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.

Angabe	Beschreibung	Kommentierung durch Continental/Seitenverweis	Vollständigkeit der Beantwortung (Selbsteinschätzung)
1. Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	8 f.	vollständig berichtet
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8 f.	vollständig berichtet
102-3	Hauptsitz der Organisation	8 f.	vollständig berichtet
102-4	Betriebsstätten	8 f.	vollständig berichtet
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8 f.	vollständig berichtet
102-6	Belieferte Märkte	8 f.	vollständig berichtet
102-7	Größe der Organisation	8 f.	vollständig berichtet
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	8 f., 49, 59 f.	vollständig berichtet
102-9	Lieferkette	8 f.	vollständig berichtet
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	8 f.	vollständig berichtet
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	14	vollständig berichtet
102-12	Externe Initiativen	119	vollständig berichtet
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	119	teilweise berichtet
2. Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5, 14	vollständig berichtet
3. Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	64 f.	vollständig berichtet
4. Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	14, 65 f.	vollständig berichtet
5. Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	15	vollständig berichtet
102-41	Tarifverträge	59	teilweise berichtet
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	15	vollständig berichtet
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	15	vollständig berichtet
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	6, 15	vollständig berichtet
6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	6 f.	vollständig berichtet
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	6 f.	vollständig berichtet
102-47	Liste der wesentlichen Themen	6 f.	vollständig berichtet
102-48	Neudarstellung von Informationen	6 f.	vollständig berichtet
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	6 f.	vollständig berichtet
102-50	Berichtszeitraum	6 f.	vollständig berichtet
102-51	Datum des letzten Berichts	6 f.	vollständig berichtet
102-52	Berichtszyklus	6 f.	vollständig berichtet
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	121	vollständig berichtet
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	6, 109 f.	vollständig berichtet
102-55	GRI-Inhaltsindex	109 f.	vollständig berichtet
102-56	Externe Prüfung	6 f.	vollständig berichtet

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

Angabe	Beschreibung	Kommentierung durch Continental/Seitenverweis	Vollständigkeit der Beantwortung (Selbsteinschätzung)
201	Wirtschaftliche Leistung		
103	Managementansatz	38 f.	vollständig berichtet
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	38 f.	teilweise berichtet
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	5, 13, 14, 17, 20-22	teilweise berichtet
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	58	vollständig berichtet
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	56	vollständig berichtet
202	Marktpräsenz		
103	Managementansatz	8	teilweise berichtet
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	n.a.	nicht berichtet
202-2	Angabe Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	n.a.	nicht berichtet
203	Indirekte ökonomische Auswirkungen		
103	Managementansatz	97	teilweise berichtet
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	97	teilweise berichtet
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	n.a.	nicht berichtet
205	Korruptionsbekämpfung		
103	Managementansatz	71 f.	vollständig berichtet
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	71 f.	teilweise berichtet
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	71 f.	vollständig berichtet
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	71 f.	nicht berichtet
206	Wettbewerbswidriges Verhalten		
103	Managementansatz	71 f.	vollständig berichtet
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	74 f.	vollständig berichtet
207	Steuern		
103	Managementansatz	49, 73	vollständig berichtet
207-1	Ansatz bezüglich Steuern	49, 73	vollständig berichtet
207-2	Steuerung, Kontrolle und Risikomanagement bezüglich Steuern	49, 73	teilweise berichtet
207-3	Engagement mit Stakeholdern und Management von Anliegen bezüglich Steuern	15, 49, 73	nicht berichtet
207-4	"Country-by-country reporting"	73	teilweise berichtet

GRI 300: Ökologie

Angabe	Beschreibung	Kommentierung durch Continental/Seitenverweis	Vollständigkeit der Beantwortung (Selbsteinschätzung)
301	Materialien		
103	Managementansatz	24	vollständig berichtet
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	10	teilweise berichtet
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	24 f.	nicht berichtet
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	24 f.	nicht berichtet
302	Energie		
103	Managementansatz	34	vollständig berichtet
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	35 f.	vollständig berichtet
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	na.	nicht berichtet
302-3	Energieintensität	35 f.	vollständig berichtet
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	35 f.	teilweise berichtet
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	17 f., 20 f.	teilweise berichtet
303	Wasser		
103	Managementansatz	34	vollständig berichtet
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	35 f.	vollständig berichtet
303-2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen	35 f.	vollständig berichtet
303-3	Abwasserrückgewinnung und -wiederverwendung	35 f.	nicht berichtet
305	Emissionen		
103	Managementansatz	17 f., 20 f., 34	vollständig berichtet
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	34 f.	vollständig berichtet
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	34 f.	vollständig berichtet
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	22	vollständig berichtet
305-4	Intensität der THG-Emissionen	na.	nicht berichtet
305-5	Senkung der THG-Emissionen	17 f., 20 f., 34 f.	teilweise berichtet
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	na.	nicht berichtet
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	na.	nicht berichtet
306	Abwasser und Abfall		
103	Managementansatz	24, 34	vollständig berichtet
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	na.	nicht berichtet
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	35 f.	teilweise berichtet
306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	na.	nicht berichtet
306-4	Transport von gefährlichem Abfall	na.	nicht berichtet
306-5	Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer	na.	nicht berichtet
307	Umwelt-Compliance		
103	Managementansatz	34, 71 f.	vollständig berichtet
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	74 f.	vollständig berichtet
308	Umweltbewertung der Lieferanten		
103	Managementansatz	27	teilweise berichtet
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	27	teilweise berichtet
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	27	teilweise berichtet

GRI 400: Soziales

Angabe	Beschreibung	Kommentierung durch Continental/Seitenverweis	Vollständigkeit der Beantwortung (Selbsteinschätzung)
401	Beschäftigung		
103	Managementansatz	57	vollständig berichtet
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	57, 59	teilweise berichtet
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	56, 57	teilweise berichtet
401-3	Elternzeit	n.a.	nicht berichtet
402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
103	Managementansatz	59	teilweise berichtet
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	59	nicht berichtet
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
103	Managementansatz	34, 37, 57	vollständig berichtet
403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	59	nicht berichtet
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	34, 57	teilweise berichtet
403-3	Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	n.a.	nicht berichtet
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	59	vollständig berichtet
404	Aus- und Weiterbildung		
103	Managementansatz	57	vollständig berichtet
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	57	nicht berichtet
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	57	teilweise berichtet
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	57	nicht berichtet
405	Diversität und Chancengleichheit		
103	Managementansatz	57, 64, 70 f.	vollständig berichtet
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	64, 70 f.	teilweise berichtet
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	59	nicht berichtet
406	Nicht-Diskriminierung		
103	Managementansatz	28, 57, 70 f.	teilweise berichtet
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	28, 57, 70 f.	nicht berichtet
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
103	Managementansatz	27 f., 57, 59	teilweise berichtet
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	27 f.	teilweise berichtet
408	Kinderarbeit		
103	Managementansatz	27 f., 57	teilweise berichtet
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	27 f.	teilweise berichtet
409	Zwangs- oder Pflichtarbeit		
103	Managementansatz	27 f., 57	teilweise berichtet
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	27 f.	teilweise berichtet
412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte		
103	Managementansatz	27 f.	vollständig berichtet
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	27 f., 34	teilweise berichtet

Angabe	Beschreibung	Kommentierung durch Continental/Seitenverweis	Vollständigkeit der Beantwortung (Selbsteinschätzung)
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	27 f., 71 f.	teilweise berichtet
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	n.a.	nicht berichtet
414	Soziale Bewertung der Lieferanten		
103	Managementansatz	27 f.	vollständig berichtet
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	27 f.	teilweise berichtet
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	27 f.	teilweise berichtet
415	Politische Einflussnahme		
103	Managementansatz	97	teilweise berichtet
415-1	Parteispenden	97	vollständig berichtet
416	Kundengesundheit und -sicherheit		
103	Managementansatz	61	teilweise berichtet
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	61 f.	teilweise berichtet
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	74 f.	vollständig berichtet
418	Schutz der Kundendaten		
103	Managementansatz	32	teilweise berichtet
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	n.a.	nicht berichtet
419	Sozioökonomische Compliance		
103	Managementansatz	28	teilweise berichtet
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	74 f.	vollständig berichtet

UN Global Compact-Index

Der folgende Index dient als Fortschrittsbericht 2019 („Communication on Progress“) des Continental-Konzerns in Bezug auf die Umsetzung der Prinzipien des UN Global Compact und stellt hierzu die beschriebenen Nachhaltigkeitsaktivitäten im Kontext der Prinzipien des UN Global Compact dar.

Themenbereich	Prinzip	Seitenverweis
Menschenrechte	1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	17-18, 20-22, 24-25, 27-29, 34-37, 57, 59
	2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	17-18, 20-22, 24-25, 27-29, 34-37, 57, 59
Arbeitsnormen	3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	27-29, 57, 71-73
	4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	27-29, 57, 71-73
	5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	27-29, 57, 71-73
	6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	27-29, 57, 71-73
Umwelt	7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	20-23, 24-25, 27-29, 34-37
	8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	20-23, 24-25, 27-29, 34-37
	9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	20-23, 24-25, 27-29, 34-37
Korruptionsprävention	10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	27-29, 71-73

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, SDGs) dar.

SDG	Seitenverweis	SDG	Seitenverweis
 <p>1 KEINE ARMUT</p>	97	 <p>10 WENIGER UNGLEICHHEITEN</p>	57, 70-71
 <p>2 KEIN HUNGER</p>	97	 <p>11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</p>	17-18, 20-22, 24-25, 30, 63, 97
 <p>3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN</p>	27-29, 34, 37, 57, 60	 <p>12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION</p>	17-18, 20-22, 24-25, 30, 63, 97
 <p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p>	58, 97	 <p>13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p>	17-19, 20-22, 34-36
 <p>5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT</p>	64, 70	 <p>14 LEBEN UNTER WASSER</p>	35-36
 <p>6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN</p>	34-36	 <p>15 LEBEN AN LAND</p>	17-18, 20-22, 24-25, 30, 63, 97
 <p>7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</p>	17-18, 20-22, 34-36	 <p>16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN</p>	27-29, 71-73, 97
 <p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>	57-60, 38-56	 <p>17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE</p>	15, 27, 29, 119
 <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p>	17-19, 20-22, 24-25, 30-31, 63, 97		

TCFD-Index

Der folgende Index stellt die beschriebenen Nachhaltigkeitsaktivitäten des Continental-Konzerns im Kontext der Offenlegungsempfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) für die Klimaberichterstattung dar. Die Offenlegungsempfehlungen sind derzeit nur in englischer Sprache verfügbar.

Angabe	Seitenverweis
Governance: Disclose the organization's governance around climate related risks and opportunities.	
a) Describe the board's oversight of climate-related risks and opportunities.	
b) Describe management's role in assessing and managing climate-related risks and opportunities.	5, 13, 14, 64, 76 f.
Strategy: Disclose the actual and potential impacts of climate-related risks and opportunities on the organization's businesses, strategy, and financial planning where such information is material.	
a) Describe the climate-related risks and opportunities the organization has identified over the short, medium, and longterm.	
b) Describe the impact of climate-related risks and opportunities on the organization's businesses, strategy, and financial planning.	
c) Describe the resilience of the organization's strategy, taking into consideration different climate-related scenarios, including a 2°C or lower scenario.	5, 13, 14, 17, 20-22
Risk Management: Disclose how the organization identifies, assesses, and manages climate-related risks.	
a) Describe the organization's processes for identifying and assessing climate-related risks.	
b) Describe the organization's processes for managing climate-related risks.	5, 13, 14, 17, 20-22,
c) Describe how processes for identifying, assessing, and managing climate-related risks are integrated into the organization's overall risk management.	98-108
Metrics and Targets: Disclose the metrics and targets used to assess and manage relevant climate-related risks and opportunities where such information is material.	
a) Disclose the metrics used by the organization to assess climate-related risks and opportunities in line with its strategy and risk management process.	
b) Disclose Scope 1, Scope 2, and, if appropriate, Scope 3 greenhouse gas (GHG) emissions, and the related risks.	
c) Describe the targets used by the organization to manage climate-related risks and opportunities and performance against targets.	17, 20-22

SASB-Index

Der folgende Index stellt die beschriebenen Nachhaltigkeitsaktivitäten des Continental-Konzerns im Kontext der industriespezifischen Berichterstattungsstandards des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) für Automobilzulieferer (Automotive Parts) dar. Der Standard ist derzeit nur in englischer Sprache verfügbar.

Angabe	Beschreibung	Seitenverweis
Energy Management		
TR-AP-130a.1	(1) Total energy consumed, (2) percentage grid electricity, (3) percentage renewable	21-21, 35-36
Waste Management		
TR-AP-150a.1	(1) Total amount of waste from manufacturing, (2) percentage hazardous, (3) percentage recycled	24, 35-36
Product Safety		
TR-AP-250a.1	Number of recalls issued, total units recalled	61
Design for Fuel Efficiency		
TR-AP-410a.1	Revenue from products designed to increase fuel efficiency and/or reduce emissions	17
Materials Sourcing		
TR-AP-440a.1	Description of the management of risks associated with the use of critical materials	24, 28-30, 35
Materials Efficiency		
TR-AP-440b.1	Percentage of products sold that are recyclable	25
TR-AP-440b.2	Percentage of input materials from recycled or remanufactured content	25
Competitive Behaviour		
TR-AP-520a.1	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with anticompetitive behavior regulations	74
Activity Metrics		
TR-AP-000.A	Number of parts produced	n.a.
TR-AP-000.B	Weight of parts produced	n.a.
TR-AP-000.C	Area of manufacturing plants	8

Ratings und Rankings

Continental ist in verschiedenen Nachhaltigkeitsindizes gelistet:

Index	Beschreibung
	Continental ist in verschiedenen ECPI Nachhaltigkeitsindizes gelistet.
	Continental ist in der FTSE4Good Index Serie vertreten.
DAX® 50 ESG	Continental ist im DAX 50 ESG gelistet.

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

Index	Jahr	Beschreibung
	2021	BBB
	2021	13,6 (geringes Risiko) Auto Components: Rang 8/200 Auto Parts: Rang 6/174
	2020	Prime (C+)
	2020	Climate: Score B Water: Score B Supply Chain: Score A Supplier Engagement Leader Board
	2020	Gold Status Score: 69/100 97. Perzentil

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 of MSCI or its information providers. MSCI and MSCI ESG Research names and logos are trademarks or service marks of MSCI or its affiliates.

Wesentliche Mitgliedschaften

	Organisation	Beitritt
	World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)	2005
	Europäische Charta für Sicherheit im Straßenverkehr	2007
	Charta der Vielfalt	2008
	Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union	2010
UN Global Compact	Global Compact der Vereinten Nationen	2012
In support of 	Women's Empowerment Principles	2015
	Econsense - Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V.	2015
 Global Platform for Sustainable Natural Rubber	Globale Plattform für Nachhaltigen Naturkautschuk	2018
	RE100	2020
	CEO Water Mandate	2020
	Allianz für Entwicklung und Klima	2021

Bestätigungsvermerke des unabhängigen Prüfers

Die Prüfungsvermerke des unabhängigen Wirtschaftsprüfers KPMG für testierte Inhalte in diesem Bericht finden Sie im Internet unter www.continental-nachhaltigkeit.de/downloads.

Name des Bestätigungsvermerks	Gültig für	Datum des Bestätigungsvermerks ¹
Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers über die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts	Inhalte aus dem Konzernabschluss und dem Lagebericht (außer der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernklärung)	02.03.2021
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung	Inhalte aus der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung	02.03.2021
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine unabhängige Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit von ausgewählten Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht	Ausgewählte Kennzahlen des Nachhaltigkeitsberichts: CO ₂ -Emissionen Scope 3, Energieeinsatz, Wasserbedarf, Abfallaufkommen, Produktgewicht	16.04.2021

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

Continental AG
Vahrenwalder Straße 9
30165 Hannover

Konzept, Redaktion und Kontakt:

Continental AG, Group Sustainability
Steffen Schwartz-Höfler, Head of Sustainability
Andrea Lukas, Sustainability Reporting Specialist

Bei Fragen und Anmerkungen schreiben Sie uns gern eine E-Mail
an die Adresse: [✉ sustainability@continental.com](mailto:sustainability@continental.com).

Weitere Informationen zu Nachhaltigkeit bei Continental finden Sie
auch im Internet unter [✉ www.continental-nachhaltigkeit.de](http://www.continental-nachhaltigkeit.de).

Nachhaltigkeitsambition von Continental

Nachhaltigkeit ist elementarer Bestandteil unseres Unternehmens und eine Herzensangelegenheit für unsere Mitarbeiter. Mit unseren Geschäften, Produkten und Dienstleistungen, entlang unserer Wertschöpfungsketten und mit unseren weltweiten Aktivitäten treiben wir den stetigen Wandel der Wirtschaft hin zu einem gesunden Ökosystem für nachhaltige Mobilität und Industrien voran. Wir gestalten diese nachhaltige Zukunft mit unseren Produkten, Dienstleistungen sowie operativen Prozessen und reduzieren unerwünschte Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette. Deshalb stärken und entwickeln wir bestehende Geschäftsfelder, fördern Innovationen und neue Geschäftsfelder, während wir nicht zukunftsfähige Geschäftsfelder transformieren oder uns aus diesen zurückziehen. Unsere geschäftlichen Aktivitäten schaffen dadurch wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Wert für alle unsere Anspruchsgruppen und die Gesellschaft.

Unsere nachhaltigen Geschäftspraktiken basieren auf unseren Unternehmenswerten, Verhaltenskodizes, entsprechenden Regeln und Richtlinien sowie internationalen Rahmenwerken einschließlich der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs), des Global Compact der Vereinten Nationen, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen unter besonderer Berücksichtigung der ILO-Kernarbeitsnormen. In unseren vier Fokusfeldern sowie in unseren acht Fundamenten der Nachhaltigkeit steuern und verbessern wir kontinuierlich unsere Leistung.

Vier Fokusfelder der Nachhaltigkeit

Für unsere vier Fokusfelder der Nachhaltigkeit bekennen wir uns zu visionären und starken Ambitionen, die wir spätestens bis 2050 und gemeinsam mit unseren Partnern entlang der Wertschöpfungskette erreichen wollen:



Klimaneutralität

Wir streben 100% Klimaneutralität entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette an (Produkte, operative Prozesse, Lieferkette).



Zirkuläres Wirtschaften

Wir streben 100% geschlossene Ressourcen- und Produktkreisläufe an.



Emissionsfreie Mobilität und Industrie

Wir streben 100% emissionsfreie Mobilität und Industrie an.¹



Verantwortungsvolle Wertschöpfungskette

Wir streben 100% verantwortungsvolle Beschaffung und Geschäftspartnerschaften an.

Acht Fundamente der Nachhaltigkeit

Unsere acht Fundamente der Nachhaltigkeit bilden das Rückgrat unseres Nachhaltigkeitsmanagements:



Gute Arbeitsbedingungen

Wir bieten inspirierende, gesunde und faire Arbeitsbedingungen.



Sichere Mobilität

Wir streben nach maximaler Sicherheit in der Mobilität mit technologischen Lösungen, deren Ziel null Verkehrsunfälle und Verkehrstote sind.



Saubere und sichere Fabriken

Wir betreiben unsere Geschäftsprozesse auf sichere und verantwortungsvolle Weise auf der Grundlage eines systematischen Managements und des Schutzes von Mensch und Umwelt.



Langfristige Wertschöpfung

Wir konzentrieren uns auf eine nachhaltige kurz-, mittel- und langfristige Wertschöpfung für unsere Anspruchsgruppen und eine verantwortungsvolle Verteilung des geschaffenen Wertes.



Innovationen und Digitalisierung

Wir treiben kontinuierlich Innovationen, neue Geschäftsmodelle und eine verantwortungsvolle digitale Transformation voran.



Nachhaltige Managementpraktiken

Wir setzen effektive Managementprozesse, faire Geschäftspraktiken und eine verantwortungsvolle Unternehmensführung um, die unterschiedliche Perspektiven ausgewogen einbezieht.



Benchmark für Qualität

Wir werden von unseren Kunden und der Gesellschaft als Benchmark für Qualität anerkannt, indem wir sichere und nachhaltige Produkte gewährleisten.



Gesellschaftliches Engagement

Als aktives Mitglied der Gemeinschaften, in denen wir leben und handeln, bekennen wir uns dazu, über unsere geschäftlichen Aktivitäten hinaus einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

Diese Nachhaltigkeitsambition stellt das Nachhaltigkeitsrahmenwerk für die Continental AG und alle ihre Tochtergesellschaften dar, einschließlich der Minderheitsbeteiligungen, bei denen wir die Managementkontrolle ausüben. Es unterliegt einer regelmäßigen Überprüfung durch den Vorstand. Basierend auf einem transparenten Dialog mit unseren Anspruchsgruppen entwickeln wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten, unsere Nachhaltigkeitspolitik und unsere Berichterstattung über Fortschritte kontinuierlich weiter.

Continental Aktiengesellschaft
Postfach 1 69, 30001 Hannover
Vahrenwalder Straße 9, 30165 Hannover
Telefon: +49 511 938 - 01, Telefax: +49 511 938 - 81770
mailservice@conti.de
www.continental.com