



GRI-Bericht 2014

und Fortschrittsmitteilung
an den UN Global Compact

Kennzahlen des Continental-Konzerns im Überblick

in Mio €	2014	2013	Δ in %
Umsatz	34.505,7	33.331,0	3,5
EBITDA	5.133,8	5.095,0	0,8
in % vom Umsatz	14,9	15,3	
EBIT	3.344,8	3.263,7	2,5
in % vom Umsatz	9,7	9,8	
Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen	2.375,3	1.923,1	23,5
Ergebnis pro Aktie in €	11,88	9,62	23,5
Umsatz bereinigt ¹	34.177,6	33.259,1	2,8
Bereinigtes operatives Ergebnis (EBIT bereinigt) ²	3.874,5	3.737,5	3,7
in % des bereinigten Umsatzes	11,3	11,2	
Free Cashflow	2.014,9	1.818,3	10,8
Netto-Finanzschulden	2.823,5	4.289,3	-34,2
Gearing Ratio in %	25,6	46,0	
Eigenkapital	11.024,6	9.322,2	18,3
Eigenkapitalquote in %	36,5	34,8	
Anzahl Mitarbeiter (zum 31.12.) ³	189.168	177.762	6,4
Dividende pro Aktie in €	3,25 ⁴	2,50	
Jahresschlusskurs ⁵ in €	175,55	159,40	
Höchstkurs ⁵ in €	183,25	161,90	
Tiefstkurs ⁵ in €	136,85	80,66	

¹ Bereinigt um Konsolidierungskreisveränderungen.

² Bereinigt um Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA), Konsolidierungskreisveränderungen und Sondereffekte.

³ Ohne Auszubildende.

⁴ Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung am 30. April 2015.

⁵ Notierungen der Continental-Aktie im XETRA-System der Deutsche Börse AG

Zum Bericht

Die Continental AG legt hier ihren Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2014 vor. Er bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2014 (01.01.2014 bis 31.12.2014) und richtet sich an Investoren, Analysten, Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Politik und Behörden sowie an alle weiteren Stakeholder (Anspruchsgruppen), die mit unserem Unternehmen in Beziehung stehen, und wissen wollen, nach welchen Werten und Grundsätzen wir handeln.

Der Bericht soll Transparenz schaffen und stellt deshalb neben unseren vielfältigen Aktivitäten und Leistungen auch jene Bereiche dar, in denen wir uns weiter verbessern müssen. Für die Struktur und den Inhalt dieses Berichts haben wir uns wie in den vergangenen Jahren an der Leitlinie der Global Reporting Initiative (GRI) für Nachhaltigkeitsberichte orientiert (Fassung G3). Ziel dieser in den 1990er Jahren gegründeten Initiative ist die Etablierung eines weltweit anerkannten Rahmenwerks, um die Vergleichbarkeit und Glaubwürdigkeit der von den jeweiligen Unternehmen und Organisationen berichteten Leistungen zu unterstützen. Nach unserer Selbsteinschätzung erfüllt der Bericht 2014 das Anwendungslevel B. Der vorliegende Bericht ist eine freiwillige Maßnahme unseres Unternehmens, um Transparenz herzustellen.

Die anhängende Fortschrittsmitteilung an den Global Compact der Vereinten Nationen ist dagegen eine verpflichtende jährliche Maßnahme im Rahmen der Mitgliedschaft.

Inhalt und GRI-Index

1. Strategie und Analyse

1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation.....	7
1.2	Zentrale Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -folgen.....	7

2. Organisationsprofil

2.1	Name des Unternehmens.....	8
2.2	Wichtige Marken, Produkte und Dienstleistungen.....	8
2.3	Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur.....	8
2.4	Hauptsitz des Unternehmens.....	8
2.5	Anzahl/Name der Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt.....	9
2.6	Eigentümerstruktur.....	9
2.7	Bediente Märkte.....	9
2.8	Größe der berichtenden Organisation.....	9
2.9	Wichtige Änderungen im Berichtszeitraum.....	9
2.10	Auszeichnungen im Berichtszeitraum.....	9

3. Berichtsparameter

3.1	Berichtszeitraum.....	11
3.2	Datum des letzten Berichts.....	11
3.3	Berichterstattungszyklus.....	11
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht.....	11
3.5	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts.....	11
3.6	Berichtsgrenzen.....	11
3.7	Beschränkungen/Grenzen des Berichts.....	11
3.8	Grundlage der Berichterstattung über Joint Ventures, Tochtergesellschaften etc.	11
3.9	Messverfahren und Basis der Datenberechnungen.....	11
3.10	Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich neuer Darstellungen/Interpretationen.....	11
3.11	Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich Themen, Umfang, Messverfahren.....	11
3.12	GRI-Index-Tabelle.....	12
3.13	Externe Prüfung der Aussagen.....	12

4. Governance, Verpflichtungen und Engagement

4.1	Führungsstruktur und Nachhaltigkeitsverantwortung.....	13
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden.....	13
4.3	Höchstes Leitungsorgan bei Unternehmen ohne Aufsichtsrat.....	13
4.4	Verfahren für den Dialog zwischen Aktionären und Mitarbeitern mit dem Aufsichtsrat/Vorstand.....	13
4.5	Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Leitungsorgane und der Leistung der Organisation.....	13
4.6	Verfahren der Leitungsgremien zur Vermeidung von Interessenkonflikten.....	14
4.7	Qualifikationen und Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit.....	14
4.8	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes.....	14
4.9	Verfahren im Vorstand und Aufsichtsrat zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistung.....	14
4.10	Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands.....	14
4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips.....	15

4.12	Teilnahme an und Unterstützung von externen Standards, Vereinbarungen und Initiativen.....	15
4.13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen.....	15
4.14	Liste der einbezogenen Stakeholdergruppen des Unternehmens.....	15
4.15	Grundlage für die Identifizierung der Stakeholder.....	15
4.16	Ansätze des Stakeholderdialogs.....	16
4.17	Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder.....	16

Ökonomische Leistungsindikatoren

Unternehmenspolitik und Managementansatz.....		17
EC1	Daten zum wirtschaftlichen Ertrag.....	17
EC2	Risiken, Chancen und Folgen des Klimawandels.....	17
EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen sowie Pensionsverpflichtungen.....	18
EC4	Zuwendungen der öffentlichen Hand.....	18
EC5	Verhältnis von Standardeintrittsgehältern zum lokalen Mindestlohn.....	18
EC6	Beschaffung bei Zulieferern vor Ort.....	18
EC7	Einstellung von lokalem Personal.....	18
EC8	Investitionen in das Gemeinwohl vor Ort.....	18
EC9	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen.....	18

Ökologische Leistungsindikatoren

Umweltpolitik und Managementansatz.....		
EN1	Eingesetzte Materialien.....	19
EN2	Anteil Recyclingmaterial.....	19
EN3	Direkter Energieverbrauch.....	19
EN4	Indirekter Energieverbrauch.....	20
EN5	Energiesparmaßnahmen.....	20
EN6	Energiesparmaßnahmen bei Produkten.....	20
EN7	Reduzierung des indirekten Energieverbrauchs.....	21
EN8	Wasserverbrauch.....	21
EN9	Wasserquellen.....	21
EN10	Anteil von rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser.....	21
EN11	Schutzgebiete.....	21
EN12	Auswirkungen auf Schutzgebiete.....	21
EN13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume.....	21
EN14	Maßnahmen und Pläne zur Biodiversität.....	21
EN15	Betroffene „Rote Liste“-Arten.....	21
EN16	Treibhausgasemissionen.....	21
EN17	Sonstige Treibhausgasemissionen.....	21
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgase.....	22
EN19	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen.....	22
EN20	Weitere Emissionen in die Luft.....	22
EN21	Abwasser.....	22
EN22	Abfall.....	22
EN23	Freisetzungen gefährlicher Stoffe.....	23

EN24	Abfallexporte ins Ausland.....	23
EN25	Gewässerschäden durch Abwassereinleitungen.....	23
EN26	Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen.....	23
EN27	Zurückgenommene Produkte und Verpackungen.....	23
EN28	Bußgelder.....	23
EN29	Transportbedingte Umweltfolgen.....	23
EN30	Betriebsausgaben und Investitionen für den Umweltschutz.....	23

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

	Unternehmenspolitik und Managementansatz.....	24
LA1	Angaben zur Gesamtbelegschaft.....	24
LA2	Mitarbeiterfluktuation.....	24
LA3	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte.....	24
LA4	Prozentsatz der unter Kollektivvereinbarungen fallenden Mitarbeiter.....	25
LA5	Mitteilungsfristen hinsichtlich betrieblicher Veränderungen.....	25
LA6	Prozentsatz der in Arbeitsschutzausschüssen vertretenen Belegschaft.....	25
LA7	Unfallstatistik.....	25
LA8	Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	25
LA9	Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz.....	26
LA10	Weiterbildungsstatistik.....	26
LA11	Lebenslanges Lernen und Wissensmanagement.....	26
LA12	Prozentsatz der Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsplanungen.....	26
LA13	Zusammensetzung der leitenden Gremien hinsichtlich Vielfalt und Chancengleichheit.....	27
LA14	Verhältnis des Grundgehalts von Männern zu Frauen.....	27

Menschenrechte

	Unternehmenspolitik und Managementansatz.....	28
HR1	Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln.....	28
HR2	Anteil der unter Menschenrechtsaspekten geprüften Auftragnehmer/Zulieferer.....	28
HR3	Schulungen von Mitarbeitern zu Menschenrechtsaspekten.....	28
HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.....	28
HR5	Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko für die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter.....	28
HR6	Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko der Kinderarbeit.....	29
HR7	Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko der Zwangsarbeit.....	29
HR8	Schulungen des Sicherheitspersonals zu Menschenrechtsaspekten.....	29
HR9	Verletzungen der Rechte indigener Völker.....	29

Gesellschaft

	Unternehmenspolitik und Managementansatz.....	30
SO1	Folgen der Geschäftstätigkeit für die Standortgemeinden.....	30
SO2	Prozentsatz der auf Korruptionsrisiken untersuchten Geschäftseinheiten.....	30

SO3	Prozentsatz der zu Korruptionsrisiken geschulten Mitarbeiter.....	30
SO4	Ergriffene Maßnahmen infolge von Korruptionsfällen.....	31
SO5	Teilnahme an der politischen Willensbildung.....	31
SO6	Zuwendungen an Parteien und Politiker.....	31
SO7	Klagen gegen das Unternehmen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens.....	31
SO8	Bußgelder oder Sanktionen gegen das Unternehmen aufgrund von Rechtsverstößen.....	31

Produktverantwortung

Unternehmenspolitik und Managementansatz

PR1	Produktverantwortung für Mensch und Umwelt über den gesamten Lebensweg.....	32
PR2	Verstöße gegen Vorschriften zur Produktverantwortung.....	32
PR3	Gesetzliche Informationspflichten zur Produktverantwortung.....	32
PR4	Verstöße gegen Informations- und Kennzeichenpflichten.....	32
PR5	Verfahren zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit.....	32
PR6	Gesetze und Standards für die Produktwerbung.....	33
PR7	Verstöße gegen Vorschriften für die Werbung.....	33
PR8	Beschwerden aufgrund der Verletzung des Kundendatenschutzes.....	33
PR9	Bußgelder aufgrund von Verletzungen der gesetzlichen Vorschriften zum Produktgebrauch.....	33

Fortschrittsmitteilung an den UN Global Compact

Menschenrechte.....	34
Arbeitsnormen.....	34
Umweltschutz.....	35
Korruptionsbekämpfung.....	36

1. Strategie und Analyse

1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation

Wir machen Mobilität und Transport mit unseren Technologien, Systemen und Serviceleistungen effizienter, sicherer, erschwinglicher und damit nachhaltiger. Mit ihren Lösungen trägt Continental zur Erfüllung elementarer Bedürfnissen der Menschen bei: den Schutz des Lebens und der Gesundheit, mehr Lebensqualität und Mobilität, Schonung von Umwelt und Natur und Chancen der persönlichen Zukunftsgestaltung.

Unser langfristiger Erfolg basiert sowohl auf unserem Verständnis für diese Bedürfnisse als auch auf gegenseitigem Vertrauen. Das Vertrauen gilt unseren Mitarbeitern, unseren Geschäftspartnern sowie anderen Bezugsgruppen, den sogenannten Stakeholdern. Mit der im Konzern verankerten Orientierung auf Nachhaltigkeit und verantwortungsbewusstem Handeln sind wir offen für Veränderungen. Damit stärken wir die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen setzen wir uns für dessen zehn Prinzipien auf den Gebieten der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung ein. Nachhaltiges Wirtschaften und das Verantwortungsbewusstsein für Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft machen unser Wertefundament aus. Es stärkt die Kultur des Füreinander, schafft Vertrauen und ist zugleich die Grundlage für die zukunftsorientierte und wertebasierte Unternehmensführung bei Continental.

Zu unserer Unternehmensstrategie gehört es, finanzielle mit nicht-finanziellen Leistungsindikatoren zu verbinden und über eine ganzheitliche Betrachtung einen positiven Beitrag für unsere Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft zu leisten.

Dr. Elmar Degenhart

Vorsitzender des Vorstands

1.2 Zentrale Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -folgen

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, mit dessen Hilfe die Risikosituation des Unternehmens analysiert und gesteuert wird. Mit diesem Managementsystem identifizieren und beurteilen wir Entwicklungen, die erhebliche Nachteile haben können, und vermeiden Risiken, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden würden.

Das Risikomanagement ist Gegenstand der Jahresabschlussprüfung. Zum Risikofrüherkennungssystem hat der Abschlussprüfer festgestellt, dass der Vorstand die nach dem Aktiengesetz (AktG § 91) erforderlichen Maßnahmen getroffen hat, um den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh zu erkennen.

Ausführlich informieren wir hierzu im Kapitel „Risiko- und Chancenbericht“ in unserem Geschäftsbericht 2014.

Continental-Geschäftsbericht 2014

2. Organisationsprofil

2.1 Name des Unternehmens

Continental Aktiengesellschaft.

2.2 Wichtige Marken, Produkte und Dienstleistungen

Continental entwickelt intelligente Technologien für die Mobilität von Menschen und Gütern – als Automobilzulieferer, Reifenhersteller und Industriepartner, der international tätig ist und nachhaltige, sichere, komfortable, individuelle und erschwingliche Lösungen bietet.

Zu unserem Produktportfolio gehören Bremssysteme, Systeme und Komponenten für Antriebe, Fahrwerk und Instrumentierung, Infotainment-Lösungen, Fahrzeugelektronik, Reifen, technische Elastomerprodukte sowie Systeme für die vernetzte Automobilkommunikation.

Wichtige Marken sind

- › Technische Produkte: ContiTech, Schwingmetall, Benecke-Kaliko, Phoenix, Continental Elite
- › Automotive: Continental, ATE, VDO
- › Reifen: Continental, General Tire, Uniroyal, Semperit, Barum, Gislaved, Mabor, Viking, Matador, Sime Tyres, Euzkadi.

2.3 Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur

Der Konzern ist in zwei „Groups“ gegliedert, die zusammen fünf Divisionen umfassen.

Automotive Group

- › Die Division Chassis & Safety entwickelt, produziert und vertreibt intelligente Systeme zur Verbesserung der Sicherheit und Fahrdynamik.
- › Die Division Powertrain steht für innovative Lösungen sowohl für Benzin- und Diesel- als auch für Hybrid- und Elektroantriebe.
- › Die Division Interior ist auf das Informationsmanagement im Fahrzeug spezialisiert.

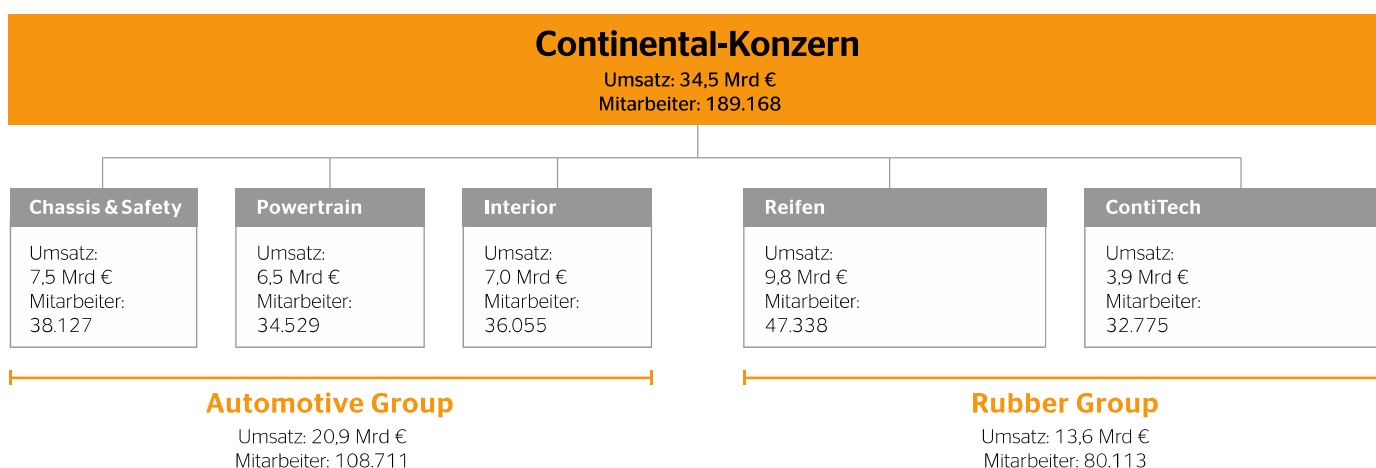
Rubber Group

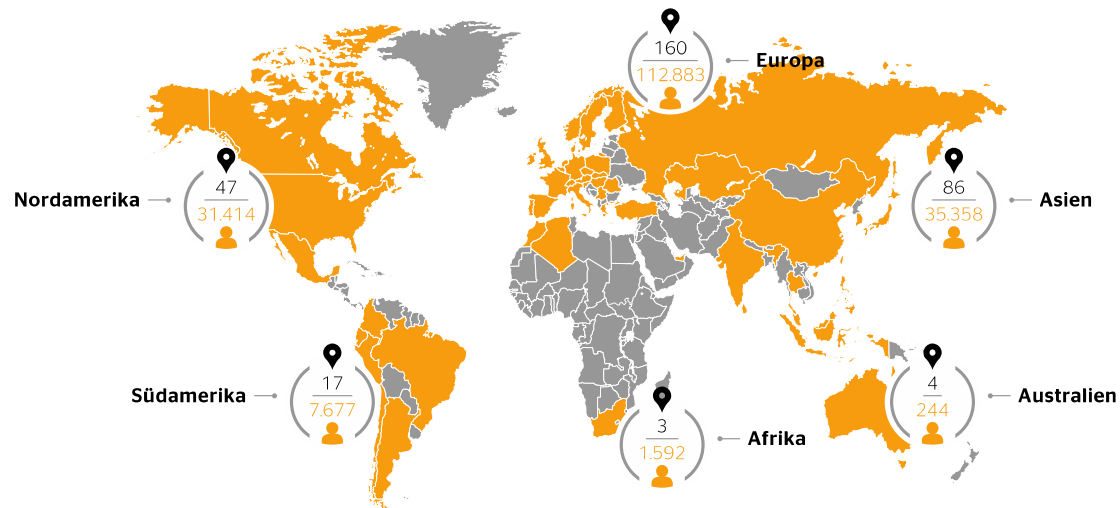
- › Die Division Reifen bietet das gesamte Spektrum von Reifen für Pkw, Lkw und Busse über Spezialprodukte für Baustellen- und Industriefahrzeuge bis hin zu Reifen für Zweiräder an.
- › Die Division ContiTech bündelt unsere Kautschuk- und Kunststoffaktivitäten für eine Vielzahl von Schlüsselindustrien.

2.4 Hauptsitz des Unternehmens

Hannover, Deutschland.

Continental-Konzernstruktur im Überblick



Weltweite Präsenz: 317 Standorte in 50 Ländern

Standorte
 Mitarbeiter

2.5 Anzahl/Name der Länder mit Geschäftstätigkeits-schwerpunkt

Continental verfügt über 317 Standorte in 50 Ländern:

- › Europa (24): Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Russland, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowakei, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, Vereinigtes Königreich
- › Nordamerika (3): Kanada, Mexiko, USA
- › Südamerika (6): Argentinien, Brasilien, Chile, Ecuador, Kolumbien, Peru
- › Afrika (3): Algerien, Marokko, Südafrika
- › Asien (13): China, Indien, Indonesien, Japan, Kasachstan, Malaysia, Philippinen, Singapur, Sri Lanka, Südkorea, Taiwan, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate
- › Australien.

2.6 Eigentümerstruktur

Continental ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht. Mit Stand 31. Dezember 2014 lagen die Anteile zu 46,0 % im Besitz der Schaeffler Gruppe, Herzogenaurach, (Deutschland), zu 54,0 % in Streubesitz (dieser entfällt auf Investoren in 39 Ländern). Die Continental AG ist im Deutschen Aktien-Index (DAX) gelistet.

2.7 Bediente Märkte

Continental ist global tätig; wir haben Kunden in nahezu allen Ländern der Welt. Die regionalen Anteile am Umsatz im Jahr 2014:

- › 30 % Europa (ohne Deutschland)
- › 23 % Deutschland
- › 22 % NAFTA-Region
- › 20 % Asien
- › 5 % Übrige Länder.

Gegenüber dem Vorjahr sind diese Anteile nahezu unverändert.

2.8 Größe der berichtenden Organisation

Der Konzern erwirtschaftete 2014 mit 189.168 Mitarbeitern einen Umsatz in Höhe von 34,5 Mrd € – ein Zuwachs von 3,5 % gegenüber 2013 (33,3 Mrd €). Weltweit gehört Continental zu den Top 3 der Automobilzulieferindustrie. Rund 73 % unseres Umsatzes entfiel 2014 auf Automobilhersteller, 27 % auf Kunden anderer Industriezweige sowie Endverbraucher.

2.9 Wichtige Änderungen im Berichtszeitraum

Die Zahl der weltweiten Standorte erhöhte sich von 300 auf 317.

2.10 Auszeichnungen im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum erhielt Continental unter anderen folgende Auszeichnungen:

- › Im zweiten Jahr in Folge erhielt Continental für technische Entwicklungsleistung einen Nachhaltigkeitspreis. Im vergangenen Jahr wurde das neue Runderneuerungsverfahren für Nutzfahrzeugreifen ausgezeichnet, in diesem Jahr siegte der Busreifen Conti Coach HA3 der speziell für den Einsatz im Personenverkehr entwickelten Reifengeneration 3. Der Internationale busplaner Nachhaltigkeitspreis will die vorbildlichen und nachhaltigen Produktentwicklungen von Firmen aus der Omnibus- und Touristikindustrie würdigen. Verliehen wird der Preis von der im HUSS-Verlag, München, erscheinenden Fachzeitung busplaner. Geehrt werden Unternehmen, die in „auszeichnungswürdiger Weise ökonomischen Erfolg mit sozialer Verantwortung und Schonung der Umwelt verbinden – und deren nachhaltiges Handeln zu weiterem Wachstum und Wohlbefinden führt.“
- › Der Standort Waltershausen ist vom Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. für seine familienfreundlichen Angebote mit einem Prädikat ausgezeichnet worden. Der Verein lobt die Unterstützung, die das Unternehmen seinen Mitarbeitenden bei familiären Herausforderungen anbietet. So ließen sich Familie und Beruf optimal miteinander vereinbaren. „Die familienbewusste und chancengleiche Zusammenarbeit wird mit einer Vielzahl von Maßnahmen auf allen Ebenen gefördert und ermöglicht“, heißt es in der Begründung der Jury.
- › Continental und das Fraunhofer Institut für Molekularbiologie und angewandte Ökologie (IME) an der Universität Münster haben für ihr gemeinsames Entwicklungsprojekt „RUBIN – Aufbruch zur Industrialisierung von Naturkautschuk aus Löwenzahn“ den GreenTec Award 2014 erhalten. Die Initiative wurde von einer 60-köpfigen Jury aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und Medien als herausragendes Beispiel für Umweltengagement und zukunftsweisende Umwelttechnologie in der Kategorie „Automobilität“ ausgezeichnet.
- › Bereits zum dritten Mal wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Continental-Werks im philippinischen Calamba für ihre umweltbewussten Leistungen mit dem PEP-Award ausgezeichnet. Mit diesem Award würdigt die Behörde der Philippinischen Wirtschaftssonderzone (Philippine Economic Zone Authority, PEZA) alljährlich besondere Leistungen in den Bereichen nachhaltige Umweltverträglichkeit und innovative Systeme zur kontinuierlichen Verbesserung des Umweltmanagements.
- › Von der Zeitschrift Human Resources Manager wurde Continental mit einem Human Resources Excellence Award ausgezeichnet. Dabei überzeugten wir mit dem bundesweit ausgetragenen Schülerwettbewerb ContiFlugMission, bei dem Haupt- und Realschüler ab Klasse 8 in Teams mit Hilfe eines Gummimotorfliegers den Werkstoff Kautschuk kreativ und experimentell erforschen können. Sie lernen dabei spielerisch und fachlich fundiert naturwissenschaftliche Fächer kennen und werden an technische Ausbildungsberufe herangeführt. Eine Jury aus 30 Personalexperten führender deutscher und internationaler Unternehmen wählte die ContiFlugMission auf Platz 1 in der Kategorie Konzerne-Azubimarketing.
- › Die Mitarbeiter des Standorts Northeim haben für ihr soziales Engagement den Albert-Schweitzer-Preis 2015 erhalten. Seit 50 Jahren unterstützen die Mitarbeiter das Albert-Schweitzer Familienwerk. Hannovers Bürgermeister Klaus-Dieter Scholz wies in seiner Laudatio darauf hin, dass „weiche Faktoren wie soziales Engagement in unserer kühler werdenden Gesellschaft immer mehr an Bedeutung gewinnen“. ContiTech gebe ein positives Beispiel, das Engagement der Mitarbeiter mache „Hannover, Niedersachsen und ganz Deutschland lebendig“.

3. Berichtsparameter

3.1 Berichtszeitraum

1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2014.

3.2 Datum des letzten Berichts

September 2014 (für das Jahr 2013).

3.3 Berichterstattungszyklus

Continental veröffentlichte erstmals für das Geschäftsjahr 2011 einen Bericht in der vorliegenden Form als PDF im Internet, seitdem erscheint der Bericht jährlich.

3.4 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht

Petra Hamich
Continental Aktiengesellschaft
Unternehmenskommunikation
Vahrenwalder Straße 9
DE-30165 Hannover
petra.hamich@conti.de

3.5 Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Ziele, Strategien und Aktivitäten der Continental AG im Bereich Nachhaltigkeit. Er orientiert sich an den international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der Version 3.0. Continental erkennt den Leitfaden als wichtige Orientierungshilfe an.

3.6 Berichtsgrenzen

Finanz- und Personaldaten decken den gesamten Konzern ab; wo dies nicht der Fall ist, – etwa bei manchen Personaldaten – wird dies ausgewiesen. Die Umweltkennzahlen beziehen sich auf die eigenen Produktionsstandorte, die in das weltweite Erfassungssystem einbezogen sind. Das sind 175 Standorte (siehe auch Tabelle). Nicht in die Erfassung von Umweltkennzahlen einbezogen sind Standorte,

- › denen eine Datenerhebung bislang organisatorisch nicht möglich ist (z. B. neue Standorte, sogenannte Greenfields),
- › die für die Umweltkennzahlen des Konzerns unwesentlich sind (z.B. Teststrecken, Forschung- und Entwicklungszentren).

Zur Bestimmung der Berichtsgrenzen folgt Continental dem Prinzip der operativen Kontrolle gemäß den Regelungen des IFRS und bezieht alle Standorte und Gesellschaften ein, bei

denen die operative Kontrolle besteht. Eine solche ist dann gegeben, wenn Continental die volle Entscheidungsbefugnis bezüglich des operativen Betriebs besitzt. Diese Gesellschaften sind in den ausgewiesenen Berichtsdaten voll konsolidiert.

3.7 Beschränkungen/Grenzen des Berichts

Siehe Punkt 3.6.

3.8 Grundlage der Berichterstattung über Joint Ventures, Tochtergesellschaften etc.

Der Konsolidierungskreis umfasst neben der Muttergesellschaft 458 inländische und ausländische Unternehmen, die die Continental Aktiengesellschaft nach den Regelungen des IFRS 10 einbezieht oder die als Joint Arrangement oder als assoziierte Unternehmen klassifiziert werden.

3.9 Messverfahren und Basis der Datenberechnungen

Siehe Punkt 3.6.

3.10 Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich neuer Darstellungen/Interpretationen

Gegenüber dem letzten Bericht, in dem wir erstmals auch auf alle GRI-Zusatzindikatoren eingegangen sind, gibt es keine Änderungen.

3.11 Änderungen gegenüber früheren Berichten hinsichtlich Themen, Umfang, Messverfahren

Gegenüber dem Bericht 2013 sind Änderungen hinsichtlich der Einbeziehung von Produktionsstätten in Bezug auf die Umweltkennzahlen zu nennen:

Zur aktuellen Ermittlung klimarelevanter Kennzahlen wurden auch Produktionsstätten, die ausschließlich der internen Belieferung eigener Werke dienen, mit einbezogen. Weitere Einflüsse auf die spezifischen Umweltkennzahlen resultieren aus Veränderungen im Auswertungsmodus. So wurden einige regionale Emissionsfaktoren angepasst und zur Ermittlung der CO₂-Emissionen genutzt. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass z.B. Erdgas und Kohle Naturprodukte sind, die regional unterschiedliche Elementarzusammensetzungen aufweisen und demzufolge auch Emissionsfaktoren anzuwenden sind, die den jeweiligen regionalen Primärenergieträgern entsprechen.

Zertifizierungen

	Standorte gesamt ¹	Abdeckungsgrad	
		Iso 9001 oder ISO/TC 16949	ISO 14001
Automotive Group	128	100 %	72 %
Rubber Group	92	100 %	73 %

¹ Produktionsstandorte

3.12 GRI-Index-Tabelle

Siehe Seite 3ff.

3.13 Externe Prüfung der Aussagen

Die Indikatoren „Direkte CO₂-Emissionen“, „Indirekte CO₂-Emissionen“ sowie „Spezifische CO₂-Emissionen je Mio € bereinigter Umsatz“ des Geschäftsjahres 2014 hat die KPMG AG – wie schon in den Vorjahren – einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen. Erstmals wurden weitere absolute und spezifische Indikatoren unserer Umweltkennzahlen in gleicher Weise geprüft. Dies waren zusätzlich „Wasserverbrauch“ und „Spezifischer Wasserverbrauch je Mio € bereinigter Umsatz“, „Abfallerzeugung“, „Spezifische Abfallerzeugung je Mio € bereinigter Umsatz“ und „Verwertungsquote (in %) der Abfallerzeugung“. Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen sowie die Zahlen und Fakten zu den Kapiteln Umwelt und Mitarbeiter beruhen vorrangig auf den Angaben im Geschäftsbericht 2014.

4. Governance, Verpflichtungen und Engagement

4.1 Führungsstruktur und Nachhaltigkeitsverantwortung

Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung sind nach Gesetz und Satzung die Organe der Continental AG. Als deutsche Aktiengesellschaft hat das Unternehmen ein duales Führungssystem, das durch eine strikte personelle Trennung von Vorstand (Leitung) und Aufsichtsrat (Kontrolle) gekennzeichnet ist.

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung frei von Weisungen Dritter nach Maßgabe des Aktiengesetzes, der Satzung der AG, seiner Geschäftsordnung sowie unter Berücksichtigung der Beschlüsse der Hauptversammlung. Unbeschadet des Grundsatzes der Gesamtverantwortung, wonach alle Vorstandsmitglieder die Verantwortung für die Geschäftsführung gemeinsam tragen, führt jedes Mitglied das ihm übertragene Ressort eigenverantwortlich. Der Vorsitzende hat die Federführung in der Gesamtleitung und der Geschäftspolitik des Unternehmens; er sorgt für die Koordination und Einheitlichkeit der Geschäftsführung im Vorstand und vertritt die Gesellschaft gegenüber der Öffentlichkeit. Im Geschäftsjahr 2013 hatte der Vorstand neun Mitglieder (acht Männer, eine Frau).

Die fünf Divisionen sind mit jeweils einem Mitglied im Vorstand vertreten. Die Zentralbereiche werden durch den Vorstandsvorsitzenden, den Finanzvorstand und den Personalvorstand vertreten. Ein Vorstandsmitglied ist für das gesamte Geschäft in China verantwortlich. Die Zentralbereiche übernehmen die Funktionen, die divisionsübergreifend für die Steuerung des Konzerns notwendig sind; dazu gehören insbesondere die Bereiche Finanzen und Controlling, Recht und Compliance, Corporate Social Responsibility sowie Umwelt und Qualitätsmanagement.

Der Aufsichtsrat der Continental AG hat 20 Mitglieder. Gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz und der Satzung der Gesellschaft ist er paritätisch mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand, überwacht und berät ihn bei der Leitung der Gesellschaft. Bestimmte Angelegenheiten der Geschäftsführung bedürfen nach den rechtlichen Maßgaben seiner Zustimmung. In Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, ist er unmittelbar eingebunden. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit des Gremiums und nimmt seine Belange nach außen wahr. Mit dem Vorstand, insbesondere mit dessen Vorsitzendem, steht er in regelmäßigem Kontakt und berät mit ihm insbesondere die Strategie, die Entwicklung und das Risikomanagement des Unternehmens.

Zur Steuerung der Nachhaltigkeitspolitik und der Unternehmensverantwortung besteht seit Ende 2010 ein Nachhaltigkeitsrat. Ihm gehören zwei Mitglieder des Vorstands sowie Vertreter der Bereiche Umwelt, Personal, Recht und Compliance, Konzernsicherheit und Gesundheit, Investor Relations, Konzernrevision sowie Unternehmenskommunikation an. Den Vorsitz hat der Personalvorstand. Der Nachhaltigkeitsrat tagt viermal jährlich sowie zu entsprechenden Anlässen.

4.2 Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hat wie alle anderen Mitglieder des Aufsichtsrats keine Geschäftsleitungsfunktion innerhalb der Continental.

Continental-Geschäftsbericht 2014

4.3 Höchstes Leitungsorgan bei Unternehmen ohne Aufsichtsrat

Als deutsche Aktiengesellschaft hat Continental einen Aufsichtsrat.

4.4 Verfahren für den Dialog zwischen Aktionären und Mitarbeitern mit dem Aufsichtsrat/Vorstand

Continental pflegt den systematischen und kontinuierlichen Dialog mit bestehenden wie potenziellen Aktien- und Anleiheinvestoren, mit Analysten sowie anderen Kapitalmarktteilnehmern. Ein Schwerpunkt ist der persönliche Kontakt zu unseren Privataktionären, ferner zu Schulen und Universitäten. Auf der jährlichen Hauptversammlung stehen Vorstand und Aufsichtsrat den Aktionären Rede und Antwort.

Für den Dialog zwischen Vorstand und Mitarbeitern nutzen wir weltweite Videokonferenzen (drei- bis viermal jährlich), das unternehmensinterne soziale Netzwerk, Vorstandsbriefe aus aktuellem Anlass, die quartalsweise Erläuterung der Finanzkennziffern sowie Townhall-Meetings an Standorten.

Zur Mitarbeiterbeteiligung gehört die betriebliche Mitbestimmung, die bei Continental eine lange Tradition hat. Während die Mitbestimmung der Mitarbeiter in Deutschland gesetzlich geregelt ist, orientiert sie sich in anderen Ländern an den jeweils lokalen Gegebenheiten. Die europäischen Continental-Standorte entsenden Arbeitnehmervertreter in den Europäischen Betriebsrat (EBR), der seit 1992 besteht und sich jährlich zum Erfahrungsaustausch mit dem Personalvorstand und den Arbeitgeberrepräsentanten der jeweiligen Länder trifft.

4.5 Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Leitungsorgane und der Leistung der Organisation

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus einer Festvergütung, variablen Vergütungselementen, Nebenleistungen und einer Altersversorgung.

Jedes Vorstandsmitglied erhält Jahresfestbezüge, die in zwölf Monatsraten gezahlt werden. Die 2013 auf marktübliche Beträge angehobene Festvergütung wird frühestens 2017 erneut angepasst werden.

Als variable Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder einen Performance Bonus und ein aktienorientiertes Long Term Incentive (LTI). Der Performance Bonus geht von einem Zielbonus aus, den der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied für eine Zielerreichung von 100 % festlegt, und wird dann entsprechend dem Erreichen bestimmter Ziele bei der Veränderung der Continental Value Contribution (CVC) gegenüber dem Vorjahr und bei der Kapitalrendite (ROCE) errechnet. Für 2014

hatte der Aufsichtsrat das Erreichen eines bestimmten Free Cashflow des Konzerns als Ziel beschlossen. Wenn bestimmte Mindestwerte nicht erreicht werden, kann sich der Performance Bonus auch auf null reduzieren.

Um außergewöhnlichen Entwicklungen, die den Grad der Zielerreichung beeinflusst haben, Rechnung tragen zu können, hat der Aufsichtsrat das Recht, die festgestellte Zielerreichung, auf deren Grundlage der Performance Bonus errechnet wird, nach billigem Ermessen rückwirkend um bis zu 20 % nach oben oder unten zu korrigieren. In jedem Fall ist der Performance Bonus auf 150 % des Zielbonus begrenzt.

Neben dem Performance Bonus können im Einzelfall ein spezieller Bonus für besondere Projekte vereinbart oder ein Anerkennungsbonus gewährt werden. Ein solcher Anerkennungs- oder Sonderbonus darf jedoch zusammen mit dem Performance Bonus insgesamt 150 % des Zielbonus nicht übersteigen und wird in die Aufteilung in Sofortzahlung und Deferral einbezogen.

Ergänzt wird die variable Vergütung durch die Gewährung eines LTI, der den Anteil langfristiger Komponenten an der variablen Vergütung auf Basis der Zielwerte wieder auf 60 % und mehr anhebt und damit ihre Ausrichtung auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung weiter verstärkt.

Für Energie- und Umweltmanager sowie Betriebsleiter orientiert sich ein Teil der variablen Vergütung am Zielerreichungsgrad der Konzernumweltziele. Für einen Großteil Personalleiter bemisst sich ein Teil der variablen Vergütung an Diversity-Zielen oder am Krankenstand.

4.6 Verfahren der Leitungsgremien zur Vermeidung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, die unter anderem nähere Bestimmungen zum Umgang mit Interessenkonflikten enthält. Daneben behandeln auch die Corporate Governance-Grundsätze der Continental AG dieses Thema für Aufsichtsrat und Vorstand. Im Berichtsjahr hat ein Mitglied des Aufsichtsrats bei einer dem Präsidialausschuss vorgelegten Angelegenheit auf eigenen Wunsch weder an der Beratung noch an der Beschlussfassung teilgenommen, um jeden Anschein eines möglichen Interessenkonflikts zu vermeiden. Im Übrigen sind keine Interessenkonflikte von Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitgliedern aufgetreten. Dem Aufsichtsrat gehörte nach seiner Einschätzung im Berichtszeitraum jederzeit eine ausreichende Zahl unabhängiger Mitglieder an. Ferner ist unser Verhaltenskodex, der auch das Thema Interessenkonflikte behandelt, für alle Mitarbeiter inklusive Vorstand bindend.

Über das Vorhandensein beherrschender Anteilseigner sowie über Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen wird im Geschäftsbericht und in der sonstigen Finanzberichterstattung ausführlich berichtet.

4.7 Qualifikationen und Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit

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 gewählt, die andere von den Arbeitnehmern der Continental AG und der von ihr abhängigen deutschen Konzernunternehmen. Der Aufsichtsrat hat Ziele für seine Zusammensetzung festgelegt, die sich auf den Frauenanteil, den Anteil an Mitgliedern mit internationaler Geschäftserfahrung oder sonstigem internationalen Bezug, die Anzahl unabhängiger Mitglieder und den Anteil an Mitgliedern mit Branchenerfahrung beziehen.

Zur Beratung des Vorstands in Fragen der unternehmerischen Verantwortung und Nachhaltigkeit wurde ein Nachhaltigkeitsrat gegründet (siehe Pkt. 4.1). Diesem gehören zwei Mitglieder des Vorstands sowie Vertreter der Bereiche Umwelt, Personal, Recht und Compliance, Konzernsicherheit und Gesundheit, Investor Relations, Konzernrevision sowie Unternehmenskommunikation an.

4.8 Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes

Die wichtigsten Dokumente auf Konzernebene sind:

- › Unternehmensleitlinien. Unsere „BASICS“ vermitteln seit 1989 die Vision, Werte und das Selbstverständnis des Konzerns.
- › Verhaltenskodex. Den „Continental-Verhaltenskodex“ haben wir im September 2012 in einer Neufassung in 17 Sprachen veröffentlicht.
- › Grundsätze unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Sie geben einen Überblick über unsere CSR-Prinzipien.
- › Corporate Governance-Grundsätze. Aufbauend auf den geltenden gesetzlichen Bestimmungen, dem Deutschen Corporate Governance-Kodex und den Unternehmensleitlinien beschreiben diese Grundsätze detailliert Aufgaben und Abläufe der Führung und Aufsicht im Konzern. Zuletzt wurden sie im Dezember 2013 aktualisiert.

CSR-Dokumente von Continental im Überblick

4.9 Verfahren im Vorstand und Aufsichtsrat zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistung

Siehe Punkt 4.1.

4.10 Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands

Angaben zur Beurteilung der Leistungen des Vorstands sind unter 4.5 sowie im Geschäftsbericht 2014 im Vergütungsbericht auf den Seiten 27 ff dargestellt.

4.11 Umsetzung des Vorsorgeprinzips

Um Risiken rechtzeitig zu erkennen, ihre Ursachen zu analysieren, sie zu bewerten und zu vermeiden oder zumindest zu minimieren, existiert ein konzernweites einheitliches Risikomanagementsystem. Es regelt die Erfassung, Bewertung, Dokumentation und Berichterstattung von Risiken und ist in die Strategie-, Planungs- und Budgetierungsprozesse des Unternehmens integriert. Eine Überprüfung findet mindestens viermal jährlich im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats, viermal jährlich im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen, viermal jährlich während Vorstandssitzungen sowie viermal jährlich während der Sitzungen des Compliance- und Risikokomitees statt.

Das Risikomanagementsystem, das in vollem Umfang die Anforderungen der Corporate Governance-Grundsätze des Continental-Konzerns sowie der gesetzlichen Vorschriften erfüllt, ist Gegenstand der Jahresabschlussprüfung.

4.12 Teilnahme an und Unterstützung von externen Standards, Vereinbarungen und Initiativen

Der Continental-Konzern bekennt sich zu folgenden Initiativen und Selbstverpflichtungen und hat diese unterzeichnet:

- › „Global Compact der Vereinten Nationen“ (seit Oktober 2012). Damit bekennen wir uns ausdrücklich zu dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.
- › „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ (seit Mai 2010): Ziel: Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- › „Charta der Vielfalt“ (seit Dezember 2008): Ziel: Förderung personeller Chancengleichheit und Vielfalt.
- › „Europäische Charta für Sicherheit im Straßenverkehr“ (seit November 2007): Ziel: Sicherheit im Straßenverkehr erhöhen.
- › World Business Council for Sustainable Development (seit 2005). Das Bündnis will die Rolle von Ökoeffizienz, Innovation und gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung voranbringen.

Gesellschaften des Konzerns haben darüber hinaus weitere (landes-)spezifische Kodizes oder Selbstverpflichtungen unterzeichnet. So hat zum Beispiel die Continental Reifen Deutschland GmbH die „Gemeinsame Erklärung Erfolgsfaktor Familie“ unterschrieben.

4.13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

Aufgeführt ist hier das Gros der Mitgliedschaften des Konzerns (AG). Auf die Nennung der Mitgliedschaften von Tochtergesellschaften und Standorten (etwa die Mitgliedschaften in deutschen Industrie- und Handelskammern oder Arbeitgeberverbänden) wird an dieser Stelle aufgrund des Umfangs verzichtet.

- › Sustainable Natural Rubber Initiative
- › Association Connecting Electronic Industries (IPC)
- › Cyber-Sicherheitsrat Deutschland e.V.
- › Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP)
- › Deutsche Kautschukgesellschaft (DKG)
- › Deutsche Vereinigung für internationales Steuerrecht
- › Deutscher Verkehrssicherheitsrat (DVR)
- › Deutsches Institut für Kautschuktechnologie (DIK)
- › European Tyre & Rubber Manufacturers' Association (ETRMA)
- › Forschungsvereinigung Automobiltechnik (FAT)
- › Organisation Werbungtreibende im Markenverband (OWM)
- › Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft
- › Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- › Verband der Automobilindustrie (VDA)
- › Verband deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI)
- › Verein Deutscher Ingenieure (VDI)
- › Verein zur Förderung des Betrieblichen Brandschutzes Niedersachsen (vfbb)
- › Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie (WdK)
- › Wissensfabrik – Unternehmen für Deutschland
- › World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)
- › Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs.

4.14 Liste der einbezogenen Stakeholdergruppen des Unternehmens

Unsere Stakeholder sind unsere Kunden, Anteilseigner und Mitarbeiter, die Gesellschaft, unsere Partner und Zulieferer. Wir arbeiten auf breiter Basis mit ihnen zusammen, allen begegnen wir aufrichtig und fair.

4.15 Grundlage für die Identifizierung der Stakeholder

Siehe Punkt 4.14.

4.16 Ansätze des Stakeholderdialogs

Im Mittelpunkt unseres Stakeholderdialogs stehen unsere Aktionäre und Mitarbeiter, siehe die Ausführungen zu Punkt 4.4. Einen kontinuierlichen Dialog pflegt Continental auch mit Kunden (Entwicklungspartnerschaften) sowie mit der Wissenschaft (Forschungsprojekte). Um als Arbeitgeber optimal auf die Bedürfnisse von Nachwuchskräften eingehen zu können, führen wir seit 2004 jährlich Umfragen unter Hochschulabsolventen in Deutschland durch, in Rumänien seit 2005 alle zwei Jahre, 2011 erstmals in China und 2013 erstmals in Brasilien.

Außerdem befragt Continental regelmäßig Fahrzeugnutzer zu Aspekten wie Fahrverhalten, Hybridtechnologie oder Sicherheit im Straßenverkehr. Im Jahr 2014 wurden für die internationale „Continental-Mobilitätsstudie 2015“ Autofahrer aus China, Deutschland, Frankreich, Japan und den USA befragt. Darüber hinaus wurden Experten aus Wissenschaft und Automobilindustrie interviewt. Dabei wurde der Fokus auf die Mobilitätsthemen gelegt, die die Menschen weltweit besonders bewegen: Urbanisierung, Sicherheit, automatisiertes Fahren, Konnektivität, begrenzte Energieressourcen und Kosten.

Continental Studentenumfrage

Continental Mobilitätsstudie

4.17 Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder

Siehe Punkt 4.16.

Ökonomische Leistungsindikatoren

Unternehmenspolitik und Managementansatz

Continental ist ein weltweit agierender, führender Automobilzulieferer, Reifenhersteller und Industriepartner weiterer Schlüsselindustrien. Das Marktumfeld ist wettbewerbsintensiv und von einem hohen Innovations- und Kostendruck geprägt. Anspruch und Bedarf unserer Kunden in den einzelnen Regionen und Marktsegmenten verändern sich immer schneller. Für unseren Erfolg sind daher hohe Flexibilität und Kundennähe entscheidend.

Langfristig wird die Marktentwicklung durch die gesellschaftlichen Trends in den bedeutenden Regionen der Welt beeinflusst. Diese sind das rasante Wachstum der Weltbevölkerung und die damit fortschreitende Urbanisierung, der demografische Wandel und insbesondere die Globalisierung. Dabei streben die Menschen nach einem höheren Lebensstandard, und das Bedürfnis nach Mobilität steigt. Aus diesen globalen Entwicklungen leiten sich vier Megatrends ab. Sie bilden die Basis für unsere Strategie und unsere Geschäftsaktivitäten:

- › Sicherheit – das unfallfreie Fahren
- › Information – das allzeit vernetzte Fahren
- › Umwelt – das ressourcenschonende und emissionsfreie Fahren
- › kostengünstige Fahrzeuge – erschwingliche Mobilität für alle.

Fundament für den nachhaltigen Erfolg von Continental sind unsere BASICS. Diese Konzernleitlinien beschreiben unsere Vision, Mission und Werte, an denen wir unser unternehmerisches Handeln und den Umgang miteinander sowie mit allen anderen Anspruchsgruppen ausrichten. Wir sind davon überzeugt: Unsere Werte schaffen Wert, denn seit mehr als 140 Jahren liefern wir unseren Kunden nicht nur Hochleistungsprodukte, sondern auch zukunftsweisende Lösungen.

EC1 Daten zum wirtschaftlichen Ertrag

Im Geschäftsjahr 2014 stieg der Umsatz des Continental-Konzerns um 3,5 % auf 34,5 Mrd € (Vj. 33,3 Mrd €). Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) erhöhte sich auf 3,4 Mrd € (Vj. 3,3 Mrd €). Die Investitionen für Forschung und Entwicklung stiegen auf 2,1 Mrd € (Vj. 1,9 Mrd €).

EC2 Risiken, Chancen und Folgen des Klimawandels

Mögliche Risiken:

- › Neue Vorgaben zur Begrenzung oder Eindämmung des Autoverkehrs als Maßnahme gegen die Erderwärmung. Dies könnte dazu führen, dass deutlich weniger Fahrzeuge verkauft werden – worunter die Nachfrage nach Produkten und Leistungen von Continental leiden würde.
- › Produktionseinschränkungen an Standorten durch sich ändernde (regionale) klimatische Bedingungen.
- › Engpässe der Verfügbarkeit von Rohstoffen.

- › Extreme Temperaturschwankungen und Naturkatastrophen könnten zu Produktionsausfällen bzw. zur Unterbrechungen der Lieferkette führen.
- › Das Verbraucherverhalten aufgrund von z. B. höheren Ölpreisen könnte sich schneller ändern als die industrielle Entwicklung und Produktion folgen kann.

Mögliche Chancen:

- › Verknappung natürlicher Ressourcen. Continental setzt verstärkt auf den Einsatz von Recyclingmaterial.
- › Neue rechtliche Vorgaben zur Verringerung von CO₂-Emissionen. Rund ein Drittel unseres Umsatzes erzielen wir bereits mit Produkten, die CO₂-Emissionen reduzieren.
- › Neue rechtliche Vorgaben zur Reduzierung der Luftverschmutzung. Die Division Powertrain entwickelt und produziert beispielsweise effiziente Einspritzsysteme und Kühlwasserpumpen, die den Kraftstoffverbrauch (und damit die Emissionen) verringern.
- › Steigende Energiesteuern erhöhen die Nachfrage nach kraftstoffsparenden Produkten; unsere Divisionen Powertrain, Reifen und ContiTech legen ihre Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkte auf dieses Ziel.
- › Einführung von Öko-Produkt-Labeln. Continental könnte mit ihnen seine ökologisch vorteilhaften Produkte deutlicher bewerben und sich damit von Wettbewerbern abheben.
- › Hybrid-Fahrzeugtechnik. Sollte sie sich am Markt stärker durchsetzen, würde die Nachfrage nach entsprechenden Komponenten steigen – Continental ist in diesem Zukunftsmarkt bereits heute gut positioniert.

EC3 Betriebliche soziale Zuwendungen sowie Pensionsverpflichtungen

Zusätzlich zur gesetzlichen Altersversorgung gewährt der Continental-Konzern der Mehrzahl seiner Mitarbeiter eine betriebliche Altersversorgung in Form von leistungs- und beitragsorientierten Plänen innerhalb von allgemeinen Rahmenplänen sowie Einzelzusagen. Die Rückstellungen decken die Verpflichtungen aus leistungsorientierten Plänen, die insbesondere in Deutschland, den USA, Kanada, Großbritannien sowie in Österreich, Frankreich, Mexiko, Italien und Irland bestehen.

Für eine Vielzahl der Pensionspläne bestehen ausgelagerte Pensionsfonds, die der kompletten beziehungsweise teilweisen Finanzierung der Pensionsverpflichtungen dienen. Das Fondsvermögen darf ausschließlich für die Abwicklung der Pensionsverpflichtungen verwendet werden. Die wesentlichen Fonds bestehen in den USA, Großbritannien, Kanada und in Deutschland in Form von Treuhandfonds, die als Contractual Trust Arrangement (CTA) ausgestaltet sind. Zum 31. Dezember 2014 betragen die Anwartschaftsbarwerte aller leistungsorientierten Pensionspläne des Continental Konzerns 5.265,6 Mio €. Dem-

gegenüber standen separierte Fondsvermögen in Höhe 2.035,7 Mio €. In dem ausgewiesenen Fondsvermögen sind die Sondervermögen des CTA nicht enthalten, da verbunden mit einem Anteilsverkauf an der ContiTech AG die Planvermögensgesellschaft gemäß IAS 19 aufgegeben wurde.

Im Mittelpunkt unserer internationalen Altersvorsorgestrategie steht die Umstellung von leistungsorientierten auf beitragsorientierte Versorgungszusagen, um sowohl den Arbeitnehmern als auch dem Unternehmen ein zukunftsfähiges und transparentes Versorgungssystem zu bieten. Der Konzern fördert die Eigenbeteiligung der Beschäftigten, indem die Eigenbeiträge der Mitarbeiter durch Firmenzuschüsse aufgestockt werden. Zudem motiviert das Unternehmen die Mitarbeiter zur Teilnahme an der so genannten „Entgeltumwandlung“. Nahezu alle Mitarbeiter in Deutschland kommen in den Genuss einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung; an der Entgeltumwandlung nahm Ende 2014 nahezu die Hälfte der Mitarbeiter teil.

Weitere Informationen zu Pensionen und ähnlichen Verpflichtungen enthält der Geschäftsbericht 2014 im „Konzernanhang“ sowie Punkt LA3.

Continental-Geschäftsbericht 2014

EC4 Zuwendungen der öffentlichen Hand

Die staatlichen Zuschüsse im Jahr 2014 in Höhe von insgesamt 7,9 Mio € (Vj. ebenfalls 7,9 Mio €), die nicht für Investitionen in das Anlagevermögen bestimmt waren, wurden ergebniswirksam in der Position „Übrige“ und in den Funktionskosten vereinnahmt. Direkt von den Anschaffungskosten wurden insgesamt 10,6 Mio € (Vj. 34,5 Mio €) an staatlichen Investitionszuschüssen abgesetzt.

EC5 Verhältnis von Standardeintrittsgehältern zum lokalen Mindestlohn (Zusatz)

Wir erheben bislang keine Daten hierzu.

EC6 Beschaffung bei Zulieferern vor Ort

Lokal entwickeln, lokal einkaufen (soweit unter den Gesichtspunkten des Global Sourcing sinnvoll und möglich), lokal produzieren und vermarkten lautet unser Geschäftsansatz. Unsere zentralen Beschaffungskriterien sind Qualität, Material und Kosten. Lieferanten vor Ort beauftragen wir, wenn sie diese drei Anforderungen erfüllen.

EC7 Einstellung von lokalem Personal

Als international tätiger Konzern mit Standorten in 50 Ländern achten wir darauf, ein guter Arbeitgeber vor Ort zu sein: Wir bieten attraktive Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie Karrierepfade an. Die Leitung der Standorte übertragen wir wo immer möglich Führungskräften, die aus der Region stammen und mit den kulturellen Gepflogenheiten vertraut sind.

EC8 Investitionen in das Gemeinwohl vor Ort

Als internationaler Konzern ist Continental dezentral mit starker Verantwortlichkeit vor Ort organisiert. Dies gilt auch für das soziale Engagement: Gemeinnützige Projekte, Spenden oder wohltätige Aktionen stehen weitestgehend im Ermessen der dezentralen Standorte und ihrer engagierten Mitarbeiter. Eine zentrale Berichtspflicht ist dafür nicht vorgesehen. Ausnahmen bilden überregionale Herausforderungen wie das Engagement bei (humanitären) Katastrophenfällen; hier kommt das gesamte Unternehmen seiner gesellschaftlichen Verantwortung nach.

EC9 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

An seinen Standorten ist der Continental-Konzern ein vergleichsweise großer Arbeitgeber, der mit Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Steuerzahlungen und Aufträgen an Lieferanten und Dienstleister vor Ort zur regionalen Entwicklung sowie zum Ausbau der Infrastruktur beiträgt.

Die Steuern vom Einkommen und vom Ertrag erhöhten sich für das Geschäftsjahr 2014 auf 622,0 Mio € (Vj. 449,6 Mio €); dies entsprach einer Steuerquote von 20,2 % nach 18,3 % im Vorjahr. Die Auszahlungen für Ertragsteuern beliefen sich auf 775,0 Mio € (Vj. 805,4 Mio €).

Ökologische Leistungsindikatoren

Umweltpolitik und Managementansatz

Bereits vor mehr als 20 Jahren hat Continental konzernweit ein Umweltmanagementsystem etabliert. Ziele waren von Beginn an die Minimierung des Ressourcenverbrauchs und die kontinuierliche Verminderung von Umweltbelastungen. Zunächst konzentrierte sich das Umweltmanagementsystem auf die Produktionsstandorte und die Fertigung.

Heute orientiert sich die Steuerung unter Umweltaspekten an den identifizierten globalen Megatrends, die zugleich Basis für die Gesamtstrategie des Konzerns sind. Zudem ist das Umweltmanagementsystem nun weit umfangreicher definiert und aufgestellt, indem es sämtliche Wertschöpfungsstufen und die kompletten Lebenszyklen der Continental-Produkte einbezieht. Unsere Umweltverantwortung erstreckt sich somit von der Forschung und Entwicklung und dem Einkauf von Rohstoffen und Komponenten über die Logistik und die Produktion bis hin zur Nutzung und Verwertung unserer Produkte.

Unsere Leistungsprozesse sind darauf ausgerichtet, den Ressourceneinsatz in Relation zum Geschäftsumfang kontinuierlich zu optimieren. Wir fertigen Produkte, die über ihre gesamte Nutzungsdauer sowie bei der abschließenden Verwertung einen aktiven Beitrag zur Umwelt- und Ressourcenschonung liefern.

In der Fertigung wollen wir bezogen auf das Geschäftsvolumen bis 2020 den Energie- und Wasserverbrauch, die CO₂-Emissionen und das Abfallaufkommen um 20 Prozent senken (Basisjahr: 2013). Gleichzeitig sind wir bestrebt, die Verwertungsquote betrieblicher Abfälle jährlich 2 Prozent zu steigern.

Ende 2014 wurden 220 Produktionsstandorte weltweit betrieben, davon waren rund 72 % nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert. Bezogen auf 175 Fertigungsstätten, die umweltrelevant sind und zur Erfassung

von Umweltkennzahlen herangezogen werden, sind dies sogar rund 90 %.

Zugleich wirken wir darauf hin, dass auch unsere Lieferanten zentrale Umweltgrundsätze befolgen. So wird bei neuen Lieferanten vor der Beauftragung ein Lieferantenassessment anhand eines Fragebogens vorgenommen, der Kriterien abfragt wie Energieverbrauch, Verpackung des Lieferguts, Ordnung und Sauberkeit im Betrieb, Sicherheitsdatenblätter für das Liefergut, Umweltzertifizierung und Notfallmanagement im Betrieb. Die Angaben werden im Rahmen des Lieferantenaudits überprüft. Für die überwiegende Mehrheit der bereits vertraglich gebundenen Lieferanten fragt Continental regelmäßig gültige Umweltzertifikate ab.

EN1 Eingesetzte Materialien

Die Werke der Rubber Group verarbeiten hauptsächlich Naturkautschuk und synthetische Kautschuke, Silika, Ruß, Vulkanisations- und Alterungsschutzchemikalien sowie Stahl; die der Automotive Group vorwiegend Aluminiumlegierungen, Stahl, Elektronikbauteile und Kunststoffe.

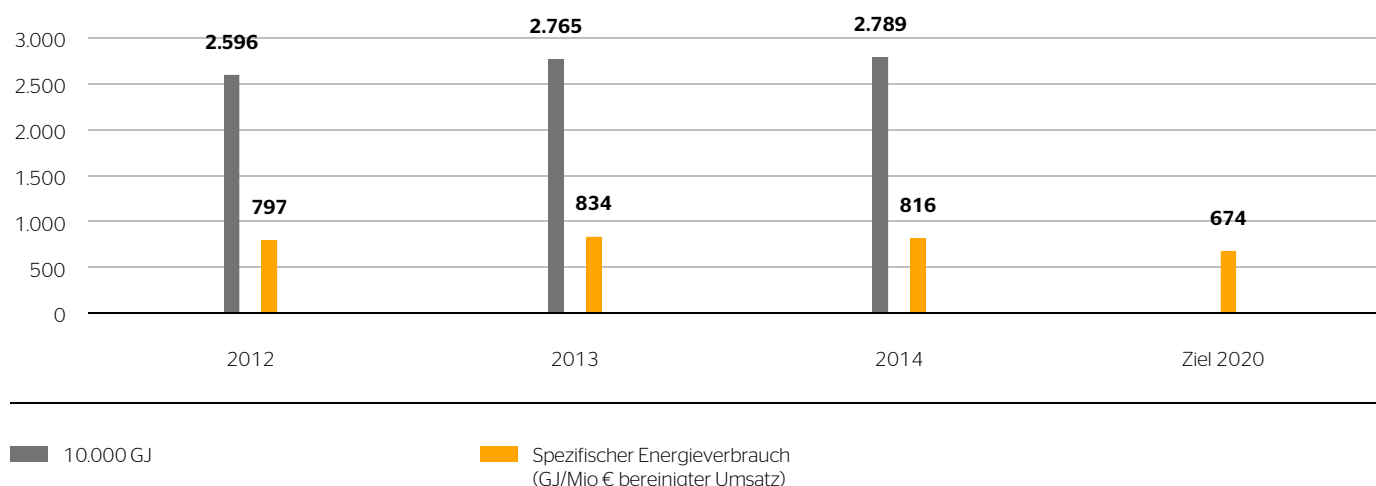
EN2 Anteil Recyclingmaterial

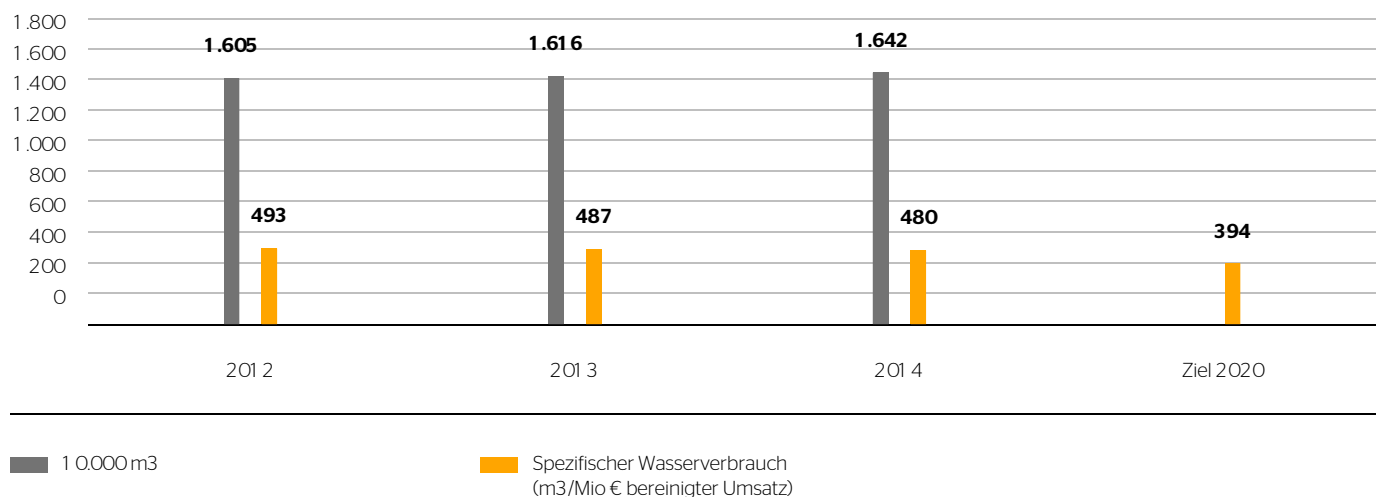
In der Rubber Group werden physikalisch/chemisch aufbereitete Produktionsabfälle als Regenerat sowie Haftmischungen als Rezyklate verwendet. In der Automotive Group enthalten die Aluminiumlegierungen und Stähle einen hohen Recyclatanteil. Zusätzlich verarbeiten wir Kunststoffrecyclate. Der Regeneratanteil beträgt derzeit zirka 3 % der Gummimasse, der Rezyklatgehalt im Stahl und Aluminium mindestens 70 %.

EN3 Direkter Energieverbrauch

Der gesamte Energiebedarf der in die Datenerfassung einbezogenen umweltrelevanten 175 Standorte, von denen 159 nach ISO 14001 zertifiziert sind, erhöhte sich aufgrund der verstärkten Nachfrage nach unseren Produkten, neuen Fertigungsan-

Energieverbrauch



Wasserverbrauch

läufen und dem Bau der Produktionsstandorte (Greenfields) um 1,5 % auf 27,9 Mio GJ (Vj. 27,5 Mio GJ). Davon entfielen auf den Strombezug 14,3 Mio GJ, auf den Einsatz fossiler Energieträger 13,6 Mio GJ.

Die Energieintensität reduzierte sich im Vergleich zu 2013 von 834 GJ pro Mio € bereinigter Umsatz auf 816 GJ pro Mio € bereinigter Umsatz. Unser Ziel: Bis 2020 wollen wir den spezifischen Energieverbrauch auf 674 GJ pro Mio € bereinigter Umsatz reduzieren.

Die genannten Kennzahlen wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG geprüft.

EN4 Indirekter Energieverbrauch

Die gemäß Scope 2 des Greenhouse Gas Protocols (GHG) CO₂-Emissionen verursachenden Energieverbräuche können im Wesentlichen mit dem Verbrauch elektrischer Energie und zugeliefertem Dampf beschrieben werden. 2014 belief sich der indirekte Verbrauch auf 14,3 Mio GJ (Vj. 13,9 Mio GJ)

Die genannten Kennzahlen wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG geprüft.

EN5 Energiesparmaßnahmen (Zusatzindikator)

Der moderat gestiegene Energieverbrauch in den vergangenen Jahren (bedingt durch eine höhere Nachfrage und entsprechende Produktion) führte indes zu einem leicht verringerten spezifischen Energieverbrauch – von 834 auf 816 GJ pro Mio € bereinigter Umsatz. Diese Verminderung um ca. 1,6 % ist trotz Produktionssteigerung um 2,1 % u. a. auf Energiesparmaßnahmen und Steigerung der Energieeffizienz zurückzuführen. Bis 2020 wollen wir diesen Wert auf 674 GJ pro Mio € bereinigter Umsatz reduzieren. Es gehört zu den strategischen Umweltzie-

len des Konzerns, den Energieverbrauch von 2013 bis 2020 um 20 % zu reduzieren.

Die genannten Kennzahlen wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG geprüft.

EN6 Energiesparmaßnahmen bei Produkten (Zusatzindikator)

Angesichts knapper werdender Rohstoffe sehen wir es als unsere Verpflichtung, nachhaltige Lösungen für die Reifenproduktion zu entwickeln, um den Bedarf an natürlichen Ressourcen und damit auch den Energiebedarf von Produkten zu reduzieren. Im Berichtsjahr nahm das neue ContiLifeCycle-Werk in Hannover-Stöcken für runderneuerte Lkw- und Bus-Reifen (einschließlich der Recyclinganlage für das Gummi gebrauchter Reifen) Fahrt auf; über 100 neue Arbeitsplätze sind hier inzwischen entstanden. Das in dieser Kombination in der Branche weltweit einzigartige Werk schließt den Produktionszyklus der Reifenherstellung und wird die Synergien aus der Runderneuerung und dem Gummi-Recycling nutzen. Das von Continental entwickelte Recyclingverfahren erlaubt es, den Rezyklatanteil von Neureifen zu verdoppeln (von derzeit 3 % auf 6 % oder mehr). In der Europäischen Union werden heute ca. 39 % der Altreifen (ganz oder zerkleinert) in der Zementindustrie eingesetzt. Sie dienen dort als Energielieferant (ca. 75 %) und Lieferant von Sekundärrohstoffen (ca. 25 %). Weitere 37 % der jährlich anfallenden Altreifen werden zu technisch hochwertigen Sekundärrohstoffen weiterverarbeitet. Aus ihnen entstehen Materialien etwa für den Sportstätten- und Straßenbau.

Das im Automotivebereich initiierte Leuchtturmprojekt HECO₂ (Highly Efficient CO₂) nutzt konsequent den Leichtbau unserer Produkte und führt zu einer deutlichen Einsparung an Rohstoffen sowie von Kraftstoffen im Fahrzeugbetrieb. Ein weiterer Aspekt dieser Entwicklungsinitiative ist die Energieeinsparung

durch energieeffizientere Komponenten. Gekoppelt mit Energierückgewinnung und Effizienzmanagement im Fahrbetrieb werden so deutliche Einsparungen erreicht.

EN7 Reduzierung des indirekten Energieverbrauchs (Zusatzindikator)

Siehe EN5 und EN6.

EN8 Wasserverbrauch

Der Wasserbedarf stieg 2014 geringfügig um 1,6 % auf 16,4 Mio Kubikmeter (Vj. 16,2 Mio m³). Ursächlich dafür war auch hier die Produktionssteigerung. Hingegen stieg der spezifische Bedarf (pro Mio € bereinigter Umsatz) gegenüber 2013 leicht von 487 auf 488 Kubikmeter pro Mio € Umsatz; bis 2020 wollen wir den spezifischen Wasserverbrauch auf 394 Kubikmeter pro Mio € bereinigter Umsatz senken.

Die genannten Kennzahlen wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG überprüft und mit ISAE 3000-Zertifikat verifiziert.

EN9 Wasserquellen (Zusatzindikator)

24 % des 2014 eingesetzten Wassers stammten aus Oberflächengewässern, 37 % aus dem öffentlichen Trinkwassernetz, 39 % aus eigenen Brunnen.

EN10 Anteil von rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser (Zusatzindikator)

Wir erheben bislang keine Daten hierzu.

EN11 Schutzgebiete

Adrspach (Tschechien): Der Standort liegt im Naturschutzgebiet Broumovsko.

Babenhausen (Deutschland): Innerhalb des Werkgeländes vor dem Verwaltungsgebäude liegt das Naturschutzgebiet „Magersandrasen“ (FFH, Flora-Fauna-Habitat). Dieses Gebiet wird jährlich mit der Naturschutzbehörde begangen und durch einen abgestimmten Pflegeplan weiterentwickelt.

Hannover-Stöcken (Deutschland): Der Standort liegt am Rande eines FFH-Gebietes.

Nürnberg (Deutschland): 500 Meter entfernt vom Standort ist ein Wasserschutzgebiet ausgewiesen, in einem Kilometer Entfernung liegt ein FFH- beziehungsweise Vogelschutzgebiet.

EN12 Auswirkungen auf Schutzgebiete

Continental sind keine negativen Auswirkungen bekannt.

EN 13 Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume (Zusatzindikator)

Der überwiegende Anteil unserer Werke ist in Industrie- und Gewerbegebieten angesiedelt. Liegen geschützte oder renaturierte Lebensräume in der nahen Umgebung, minimieren wir mögliche negative Auswirkungen auf diese Gebiete.

EN14 Maßnahmen und Pläne zur Biodiversität (Zusatzindikator)

Viele unserer Komponenten (z.B. Piezo-Einspritzventile für konventionelle Otto- und Dieselmotoren) können problemlos mit Bio-Kraftstoff betrieben werden. Es existiert ein breites Sortiment an Komponenten, die sich sowohl für den Einsatz herkömmlicher Kraftstoffe als auch für Bioethanol eignen. Das schont die Ressourcen und trägt zum Klimaschutz bei, kann aber zu nicht erwünschten Einflüssen auf die Biodiversität führen, wenn die Rohstoffe aus Monokulturen stammen – wir sind uns dieses Problems bewusst. Continental forciert den Einsatz nachwachsender Rohstoffe wie Naturkautschuk und Pflanzenöle. Gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut für Molekularbiologie und angewandte Ökologie (IME) an der Universität Münster arbeiten wir im Projekt „RUBIN – Aufbruch zur Industrialisierung von Naturkautschuk aus Löwenzahn“ an neuen Wegen. Denn wir rechnen langfristig mit einem erheblichen Anstieg des Naturkautschukbedarfs. Der Einsatz von Kautschuk aus der Löwenzahnwurzel zeigt viele Vorteile: Im Gegensatz zum traditionellen Gummibaum ist der besonders kautschukreiche russische Löwenzahn nicht auf tropisches Klima angewiesen und kann in vielen gemäßigten Breiten angebaut werden. Dadurch lassen sich Transportwege verkürzen und wertvolle Regenwaldflächen schonen.

EN 15 Betroffene „Rote Liste“-Arten (Zusatz)

Continental sind keine gefährdeten Arten bekannt, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, in denen wir produzieren.

EN16 Treibhausgasemissionen

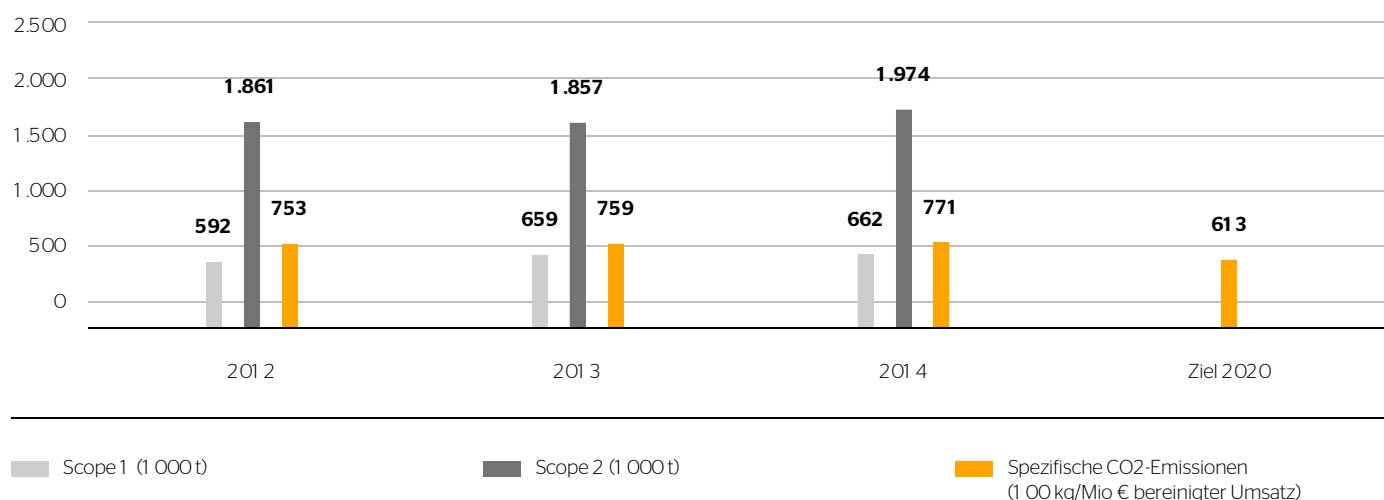
Die gesamten CO₂-Emissionen der einbezogenen Standorte beliefen sich 2014 auf 2,64 Mio Tonnen (Vj. 2,52 Mio t). Das entspricht einer Zunahme um 4,8 %, u. a. bedingt durch die um 2,1 % gestiegene Produktion, Anläufe neuer Produkte mit entsprechenden Anlaufeffekten sowie virtueller Steigerungen durch Anpassung lokaler/regionaler Emissionskoeffizienten. Die direkten CO₂-Emissionen (Scope 1 gemäß GHG) beliefen sich 2014 auf 662.000 Tonnen (Vj. 659.000 t), die indirekten Emissionen aus der externen Energieerzeugung (Scope 2) stiegen von 1,86 Mio Tonnen auf 1,97 Mio Tonnen. Daraus errechnet sich die spezifische Kennzahl von 77,1 Tonnen CO₂-Emissionen pro Mio € bereinigter Umsatz (Vj. 75,9 t). Bis zum Jahr 2020 wollen wir diesen Wert auf 61,3 Tonnen pro Mio € bereinigter Umsatz senken.

Unsere Datenerfassung bezieht sich auf alle umweltrelevanten Betriebsstätten, über die die Continental AG die operative Kontrolle hat (das waren 175 Konzern-Standorte).

Die genannten Kennzahlen wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG überprüft und mit ISAE 3000-Zertifikat verifiziert.

EN17 Sonstige Treibhausgasemissionen

In der Produktion entstehen nur marginale Emissionen von Methan, Lachgas und Fluorkohlenwasserstoffen, die zudem kontinuierlich sinken.

CO₂ - Emissionen**EN18 Initiativen zur Verringerung der Treibhausgase (Zusatzindikator)**

Der Klimaschutz ist ein Kernelement unseres Umweltmanagements und unserer Unternehmensstrategie. Wir entwickeln Produkte und Systeme, die das Freisetzen klimaschädlicher Gase verringern. Dies wird einerseits durch die Reduzierung des Eigengewichts von Produkten erreicht (reduzierter Kraftstoffverbrauch), andererseits durch laufend verbesserte Produkteigenschaften hinsichtlich der Roll- und Reibungswiderstände von Reifen, Motoren und Getrieben. Auch durch den vermehrten Einsatz nachwachsender Rohstoffe tragen wir zum Klimaschutz bei.

Seit 2009 beantworten wir jährlich den umfangreichen Fragenkatalog des CDP zu unserem Engagement im Klimaschutz, damit verbunden ist ein öffentliches Ranking unseres Unternehmens. Bei der jüngsten, im Oktober 2014 veröffentlichten Bewertung erreichte Continental erneut mit 80 Punkten einen Spitzenwert in der Gruppe der Automobilzulieferer. Weitere Informationen enthält unsere Antwort an das CDP (siehe Link).

CDP**EN19 Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen**

An wenigen Standorten außerhalb Europas kann es zu geringfügigen unvorhersehbaren Emissionen (Undichtigkeiten, Leckagen) von Ozon abbauenden Stoffen aus Klimaanlage kommen. Continental befolgt in diesen Ländern selbstverständlich die gesetzlichen Vorgaben zum Ausschleusen derartiger Substanzen.

EN20 Weitere Emissionen in die Luft

An den Standorten mit eigenen Kesselhäusern kommt es zu geringen Emissionen von Stickoxiden, Staub und Schwefeldioxid. In der Kautschukverarbeitung nutzen wir leicht flüchtige organische Lösungsmittel (VOC) in der Oberflächenbehandlung. Wir arbeiten in einem Projekt daran, Alternativen zu VOC zu entwickeln.

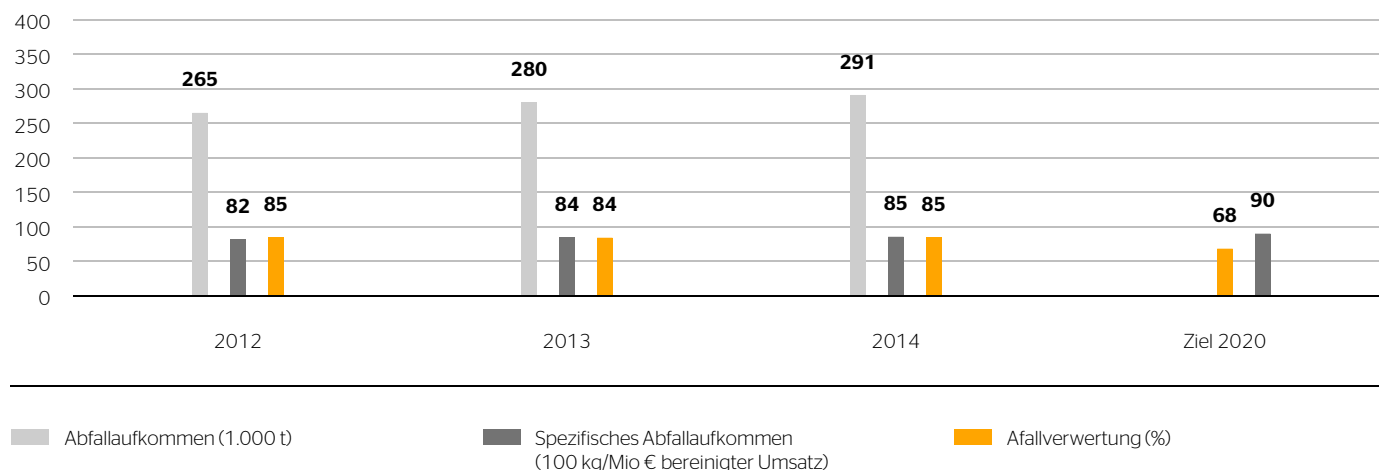
EN21 Abwasser

Die Menge des eingeleiteten Abwassers erheben wir bislang nicht; sie ist geringer als der Gesamtwasserverbrauch (bedingt durch Verdunstungen bei der Nutzung von Kühlwasser). Des Weiteren sorgen Abwasserbehandlungsanlagen dafür, dass die Gewässerbelastung gering bleibt. Sanitärabwasser leiten wir direkt in die öffentlichen Kanalisationen ein.

EN22 Abfall

Die Konzern-Abfallbilanz 2014 weist 291.000 Tonnen aus (Vj. 280.000 t). Der Anstieg um ca. 5 % resultiert aus dem gestiegenen Produktionsvolumen (2,1%) sowie aus der Konsolidierung der Abfallerfassung. Somit blieb die spezifische Abfallmenge pro Mio € bereinigter Umsatz von 8,5 Tonnen (Vj. 8,4 t) trotz eines Umsatzanstiegs von 2,1% nahezu konstant. Rund 85 % des Abfalls konnten wir 2014 verwerten lassen. Bis 2020 streben wir eine spezifische Abfallmenge von 6,8 Tonnen pro Mio € bereinigter Umsatz und eine Verwertungsquote von mehr als 90 % an.

Die genannten Kennzahlen wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG geprüft.

Abfallaufkommen und Abfallverwertung**EN23 Freisetzen gefährlicher Stoffe**

Es kann im Fall von Betriebsstörungen zu geringfügigen Freisetzungen von Treibstoffen/Ölen kommen.

EN24 Abfallexporte ins Ausland (Zusatz)

Continental exportiert keine Abfälle. Wir haben Verträge mit zertifizierten, professionellen Abfallverwertern, die unsere Abfälle abholen und sie ordnungsgemäß verwerten oder beseitigen. Da „gefährliche Abfälle“ international bislang nicht einheitlich definiert sind, ist uns hier die Berichterstattung noch nicht möglich. Ein Import oder Export von gefährlichen Abfällen durch Continental lässt sich jedoch ausschließen.

EN25 Gewässerschäden durch Abwassereinleitungen

Continental sind keine Gewässerschäden durch Abwassereinleitungen bekannt.

EN26 Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen

Im Jahr 2014 entfiel etwa ein Drittel unseres Umsatzes – das sind rund 11 Mrd. € – auf Produkte, die besonders energieeffizient sind oder nachweisbar zur Reduktion von Schadstoffen oder Kohlendioxidemissionen beitragen. So ist es uns in den vergangenen Jahren beispielsweise gelungen, das Gewicht unserer Bremsenkomponenten erheblich zu reduzieren – bei gleichzeitig verbesserter Bremsleistung. Außerdem verbessern wir kontinuierlich den durchschnittlichen Rollwiderstand unserer Reifen – ohne Abstriche bei den sicherheitsrelevanten Eigenschaften. Unsere Piezo-Einspritzventile für konventionelle Otto- und Dieselmotoren verringern den CO₂-Ausstoß um bis zu 20 %. Darüber hinaus senken unsere Telematiksysteme und optimierten Schlauchleitungen klimarelevante Emissionen. Unsere Produkte für die Fahrzeugindustrie werden weiterhin dazu beitragen, die CO₂-Emissionen von Pkw und Lkw zu verringern. Hybridantriebe für Pkw können die CO₂-Emissionen – je nach Hybridtyp und Einsatzbedingungen – um 10 bis 25 % senken.

Auch außerhalb der Automobilbranche helfen unsere Produkte beim Klimaschutz: So reduzieren rollwiderstandsoptimierte Transportbänder (Energy Optimized Conveyor Belts) in erheblichem Umfang den Bedarf an Antriebsenergie im Kohletagebau. Und die neue Isolierung ContiThermo-Protect schützt Industrieanlagen selbst an unzugänglichen Stellen vor Wärmeverlust und senkt damit den Bedarf fossiler Rohstoffe für die Heizenergie.

EN27 Zurückgenommene Produkte und Verpackungen

Continental hat keine Rücknahmeverpflichtung für Bauteile in der Erstausrüstung, da dies den Fahrzeugherstellern z.B. durch die EU-Altfahrzeugrichtlinie per Gesetz obliegt. In vielen europäischen Ländern nehmen wir entsprechend nationaler Gesetze Altreifen zurück. Mengenangaben sind uns aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher Regeln allerdings nicht möglich. Die durchschnittliche europäische Verwertungsquote von Altreifen (aller Hersteller) beträgt derzeit etwa 96 %. Continental ist als Mitgliedsunternehmen der European Tire and Rubber Manufacturers Association (ERTMA) an diesem respektablen Erfolg beteiligt.

EN28 Bußgelder

Über Strafzahlungen, Rechtsstreitigkeiten und Schadensersatzansprüche berichten wir im Geschäftsbericht 2014 (siehe dort „Sonstige Erläuterungen“, Seite 220).

EN29 Transportbedingte Umweltfolgen (Zusatzindikator)

Wir erheben bislang keine Daten hierzu.

EN30 Betriebsausgaben und Investitionen für den Umweltschutz (Zusatzindikator)

Wir erheben bislang keine Daten hierzu.

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

Unternehmenspolitik und Managementansatz

In den vergangenen 10 Jahren ist die Mitarbeiterzahl von Continental um über 100.000 Mitarbeiter gewachsen. Neue Geschäftsfelder und neue internationale Märkte wurden erschlossen und in den Konzern integriert. Auf den globalen Arbeitsmärkten steigt aufgrund des Rückgangs der erwerbstätigen Bevölkerung der Wettbewerbsdruck um Fach- und Führungskräfte. Mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Personalstrategie stellen wir uns den wachsenden internen und externen Herausforderungen an die Personalarbeit. Unsere Personalstrategie ist auf die zwei Handlungsfelder „Mitarbeiter und Unternehmenskultur“ ausgerichtet.

Im Dialog mit unseren Mitarbeitern haben wir durch eine Vielzahl von Maßnahmen unsere Unternehmenskultur, die gekennzeichnet ist von unseren vier Werten – Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit – gestärkt und fest in unserem Konzern verankert.

Wir sehen unsere Mitarbeiter nicht als Ressource, sondern als Individuen, deren Fähigkeiten und Fertigkeiten in unserer Organisation als größter Wert anerkannt sind. Dies ist der Grund, warum wir unsere Personalarbeit nunmehr als „Human Relations“ anstatt „Human Resources“ verstehen. Der Ansatz betont die ganzheitliche Betrachtung von Personalarbeit, wobei die Menschen im Mittelpunkt stehen. Mit der Neubenennung möchten wir deutlich machen, dass es bei unserer Arbeit um die Beziehungen miteinander geht und um die Werte, die wir leben. Die Veränderung betrifft nicht nur den Personalbereich, sondern das gesamte Unternehmen. Es ist die Art und Weise, wie Führungskräfte und Manager mit ihren Mitarbeitern umgehen. Es betrifft unsere Arbeitsatmosphäre und die Art der Zusammenarbeit im Unternehmen.

LA1 Angaben zur Gesamtbelegschaft

Ende 2014 waren bei Continental 189.168 Frauen und Männer in 50 Staaten beschäftigt, knapp zwei Drittel davon in Europa (hier wiederum die Hälfte in Deutschland). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten um 11.406 gestiegen. Im Jahr 2014 waren bei Continental 11.465 Leiharbeiter beschäftigt. Frauen hatten an der weltweiten Belegschaft* einen Anteil von 27,3 %, an Führungspositionen von 10,0 %.

Ende 2014 bildeten wir 2.026 junge Menschen aus. Die Ausbildungsquote in Deutschland blieb stabil bei über 4 %. Im Jahr 2012 schlossen wir eine Vereinbarung, nach der unsere fertig ausgebildeten jungen Mitarbeiter künftig unbefristete Arbeitsverträge erhalten sollen.

Die demografische Entwicklung in den westlichen Industrienationen wird in den kommenden Jahren eine erhebliche Heraus-

forderung auch für Continental sein: Die Gruppe der älteren Arbeitnehmer wird sich vergrößern, insbesondere in unseren Fabriken. Mit unserem 2005 gestarteten „Demografie-Programm“ haben wir dafür ein umfassendes Konzept entwickelt.

2014 unterteilte sich unsere Belegschaft* in folgende Altersgruppen:

- › bis 25 Jahre: 12 % (Vj. 13 %)
- › 26–35 Jahre: 34 % (33 %)
- › 36–45 Jahre: 27 % (27 %)
- › 46–55 Jahre: 20 % (20 %)
- › 56–65 Jahre: 7 % (7 %).

LA2 Mitarbeiterfluktuation*

Zum 31. Dezember 2014 hatten wir eine konzernweite Fluktuation von 4,1 % (Vj. 3,7 %). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit betrug weltweit 9,3 Jahre (in Deutschland 14,8 Jahre). Rund 95 % der Arbeitnehmer bilden die Stammbelegschaft.

Die Mitarbeiterfluktuation unterscheidet sich nach Ländern bzw. Regionen:

- › Asien: 8,1 % (Vj. 8,3 %)
- › Deutschland: 1,0 % (1,1 %)
- › Europa ohne Deutschland: 3,5 % (2,8 %)
- › NAFTA-Region: 6,5 % (5,7 %)
- › Südamerika: 3,2 % (2,4 %)
- › Sonstige: 1,7 % (1,6 %).

LA3 Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte (Zusatzindikator)

2011 hatte der Vorstand von Continental beschlossen, ein Programm zur jährlichen Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter weltweit einzuführen. In Deutschland wurde eine entsprechende Konzernbetriebsvereinbarung mit dem Konzernbetriebsrat verabschiedet. Mit dieser Regelung werden die Mitarbeiter des Konzerns über eine Prämie direkt am Erfolg des Unternehmens beteiligt; ihre Höhe hängt vom absoluten Wertbeitrag des Continental-Konzerns im jeweiligen Geschäftsjahr ab. Die Erfolgsbeteiligung 2014 hatte ein Gesamtvolumen von rund 130 Mio € (Vj. 100 Mio €).

**Der Erfassungsrahmen deckt noch nicht alle Mitarbeiter weltweit ab. Ende 2014 waren 172.00 Mitarbeiter einbezogen (Vj. 155.500). Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von 96 %. Die Vereinheitlichung der HR-Systeme weltweit wird zurzeit in einem Projekt vorangetrieben.*

Im Mittelpunkt unserer internationalen Altersvorsorgestrategie steht die Umstellung von leistungsorientierten auf beitragsorientierte Versorgungszusagen, um sowohl den Arbeitnehmern als auch dem Unternehmen ein zukunftsfähiges und transparentes Versorgungssystem zu bieten. Der Konzern fördert die Eigenbeteiligung der Beschäftigten, indem er die Eigenbeiträge der Mitarbeiter durch Firmenzuschüsse aufstockt. Zudem motiviert Continental seine Mitarbeiter zur Teilnahme an der Entgeltumwandlung. Dabei verzichten Arbeitnehmer auf einen Teil ihres Arbeitseinkommens – Continental behält diesen für die betriebliche Altersvorsorge ein.

Darüber hinaus bietet Continental den Führungskräften in allen deutschen Konzerngesellschaften sowie allen Mitarbeitern, die in Deutschland unter den Tarifvertrag der Chemischen Industrie fallen, ein Langzeitkontenmodell an. Diese Modell bietet sowohl die Option eines flexiblen Übergangs in die Altersrente als auch Freistellungsmöglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen oder Erziehungs- und Pflegezeiten.

Siehe dazu auch Punkt EC3.

LA4 Prozentsatz der unter Kollektivvereinbarungen fallenden Mitarbeiter

Continental beachtet die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bei ihrer Personalpolitik. Dazu gehört unter anderem das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit. Rund 70 % der Mitarbeiter von Continental sind in Mitgliedstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) beschäftigt, in denen von einer Einhaltung des oben genannten Grundsatzes auszugehen ist. In Deutschland wurden für knapp 90 % der Stammbeschäftigten Kollektivvereinbarungen getroffen.

LA5 Mitteilungsfristen hinsichtlich betrieblicher Veränderungen

Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat über (bevorstehende) betriebliche Veränderungen im Konzern und informiert damit zugleich die Arbeitnehmervertreter. Continental achtet darauf, dass die Arbeitnehmer früh von wesentlichen betrieblichen Veränderungen erfahren; 2014 gab es solche nicht. An den Standorten und in den Geschäftsbereichen der Continental AG gibt es auf Basis der jeweiligen Gesetzeslage gewählte Arbeitnehmervertretungen. Auch diese informiert Continental frühzeitig über Veränderungen. Wir halten alle gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Mitteilungsfristen ein, ebenso solche, die durch Kollektivvereinbarungen gesondert geregelt sind.

LA6 Prozentsatz der in Arbeitsschutzausschüssen vertretenen Belegschaft (Zusatzindikator)

Über Betriebsräte und Sicherheitsbeauftragte sind heute bereits sämtliche Mitarbeiter der Continental AG in Deutschland in den gesetzlich geforderten Arbeitsschutzausschüssen vertreten.

LA7 Unfallstatistik

Die Entwicklung der Fehlzeiten und der Unfälle spiegeln den Erfolg des präventiv ausgerichteten Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Konzern wider. Bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten stabilisierte sich der erfreuliche, seit mehreren Jahren zu verzeichnende Trend im Jahr 2014: Durchschnittlich 3,6 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit fehlte jeder Mitarbeiter. Im Jahr 2009 waren es noch 4,0 % (siehe Tabelle). Die Arbeitsunfälle pro 1 Mio Arbeitsstunden haben sich in den vergangenen Jahren deutlich verringert: Von 5,0 (2009) auf 3,0 (2014). Damit reduzierten sich die Ausfallstunden pro 1 Mio Arbeitsstunden im selben Zeitraum von 845 auf 486 Stunden. Erfreulicherweise haben sich 2014 keine tödlichen Arbeitsunfälle ereignet.

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Produkte und Produktionsverfahren werden die Unfälle nur auf lokaler Ebene nach Art der Verletzung differenziert erfasst und ausgewertet. Für den Konzern werden die Daten nicht erfasst und konsolidiert.

LA8 Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Continental gehört zu den Unterzeichnern der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“. Sie wurde 1997 von den Mitgliedern des Europäischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) verabschiedet, um die gesundheitliche Prävention und den Arbeitsschutz der Unternehmen in den Mitgliedsländern zu unterstützen und die Mitgliedsstaaten zu ermutigen, der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) einen höheren Stellenwert einzuräumen. Wir treiben die Einführung eines ganzheitlichen, systematischen und integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements im Sinne der Luxemburger Deklaration an allen Standorten unseres Konzerns weltweit intensiv voran.

An vielen Standorten können die Mitarbeiter nicht nur die werksärztliche Betreuung wahrnehmen, sondern auch an unterschiedlichen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung aus den Bereichen Bewegung, Ernährung, Entspannung sowie an Gesundheitsscreenings teilnehmen. Unsere Programme Healthy Leadership zur Vermittlung von Gesundheitskompetenz im Management und Stresscontrol zur Stärkung der Mitarbeiter im Umgang mit Stress wurden ausgeweitet. Über das durch einen externen Dienstleister durchgeführte Employee Assistance Program helfen wir Mitarbeitern unter Wahrung ihrer Anonymität bei beruflichen oder privaten Problemen.

Arbeitsbedingte Erkrankungen werden lokal an den Standorten erfasst. Der Fokus in der Vermeidung arbeitsbedingter Erkrankungen liegt in der Prävention. Für alle Arbeitsplätze weltweit werden regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt und die Risiken ermittelt und bewertet. Gelten die ermittelten

Unfallstatistik

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Krankheitsfehlzeiten ¹	4,0	3,8	3,5	3,5	3,5	3,6
Unfallrate ²	5,0	4,6	4,2	3,6	3,3	3,0
Ausfallzeiten ³	845	729	638	574	472	486

1 Krankheitsfehlzeiten = Bezahlte und unbezahlte Abwesenheiten aufgrund von Krankheit im Verhältnis zur vertraglichen Arbeitszeit in Prozent.

2 Unfallrate = Anzahl der Arbeitsunfälle weltweit mit einem oder mehr Ausfalltagen pro eine Million Arbeitsstunden.

3 Ausfallzeiten = Anzahl der unfallbedingten Ausfallstunden weltweit pro eine Million Arbeitsstunden.

Risiken als zu hoch, werden entsprechende technische, organisatorische oder persönliche Maßnahmen ergriffen, um sie zu reduzieren. In den letzten Jahren wurde bei der Gefährdungsbeurteilung mehr und mehr auch der Fokus auf ergonomische Belastungen gelegt. In Deutschland wurden die Arbeitsplätze in der Produktion inzwischen ergonomisch beurteilt. Das Programm wird jetzt weltweit ausgerollt.

LA9 Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz (Zusatzindikator)

Fachlich zuständig für den Arbeitsschutz ist auf Konzernebene die Abteilung Safety and Health (SH), sie berichtet direkt an den Personalvorstand. Unser Ziel im betrieblichen Arbeitsschutz lautet: Keine Unfälle und keine betriebsbedingten Erkrankungen („We go for Zero incidents“). Das ESH-Managementsystem der Continental entspricht dem internationalen Standard für das Arbeitsschutzmanagement OHSAS 18001. 28 der Standorte weltweit sind nach OHSAS 18001 zertifiziert. Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz gibt es auf Gesellschafts- und/oder Standortebene in Deutschland.

LA10 Weiterbildungsstatistik

Eine solche Statistik erstellen wir bislang nicht. Siehe dazu auch LA12.

LA11 Lebenslanges Lernen und Wissensmanagement (Zusatzindikator)

Lebenslanges Lernen ist in Zeiten des demografischen Wandels eine besondere Herausforderung. In unseren Unternehmensleitlinien heißt es dazu: „Wir fördern lebenslanges Lernen zusammen mit persönlicher und beruflicher Entfaltung. Wir machen Wissen allen in unserem Unternehmen schnellstmöglich zugänglich und unterstützen einander bei der raschen Anpassung an Änderungen unseres Umfelds.“ Continental unterstützt dies durch ein umfassendes Angebot von Weiterbildungsprogrammen und ein Betriebliches Vorschlagswesen: Mit dem Continental-Ideenmanagement fördern und fordern wir das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter und binden sie aktiv in die Verbesserung ihrer Arbeitswelt ein. Ihr Engagement vergüten wir mit Prämien und Sonderaktionen.

Im Jahr 2014 wurden nahezu 450.000 Ideen eingereicht, von denen rund 390.000 umgesetzt wurden. Diese führten zu einer Ersparnis von mehr als 126 Mio €. Das Ideenmanagement ist

ein Beispiel für gelebte Führungs- und Wertekultur bei Continental und zeigt, dass Werte tatsächlich Wert schaffen. Human Relations betrachtet Ideenmanagement deshalb als ein Herzstück der lernenden Organisation. Um den Erfolg des Ideenmanagements weiter zu steigern, arbeiten wir an einem neuen, effizienteren System, das voraussichtlich 2016 eingeführt wird.

Siehe auch LA12.

LA12 Prozentsatz der Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsplanungen (Zusatzindikator)

Grundsätzlich nehmen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Talentmanagement-Prozess teil. In diesem Rahmen finden jährlich Mitarbeitergespräche statt, und es werden Entwicklungspläne erstellt. Um die Entwicklung zu unterstützen bietet Continental weltweit systematisch Programme für die verschiedenen Zielgruppen an, diese sind u. a.:

- Corporate Entry Program: Ein Angebot für neue Mitarbeiter mit Hochschulabschluss, das ihnen einen fundierten Einblick in den Konzern gibt und das Qualifikationsprofil schärft.
- Assessment und Development Center: Zur Identifizierung und Förderung von Führungskräften
- Führungskräfteentwicklungsprogramme: Vorbereitung von Führungskräften für die nächst höhere Ebene hinsichtlich sozialer Kompetenz, Führungsfähigkeit und -kultur.
- International Management Program: Erfahrene Führungskräfte bearbeiten herausfordernde Unternehmensprojekte auf hohem akademischen Niveau.
- BIG SIX-Radar: Ein 360°-Feedback für Führungskräfte zur Identifizierung von Stärken und Entwicklungspotenzialen – offen für alle 15.000 Führungskräfte im Konzern.

Darüber hinaus werden an den Standorten und in den Ländern eine Vielzahl von Trainings, Qualifizierungen und Entwicklungsprogrammen, insbesondere im technischen Bereich, angeboten. Regelmäßig prüfen wir, wie wirksam und nachhaltig diese Maßnahmen sind.

LA13 Zusammensetzung der leitenden Gremien hinsichtlich Vielfalt und Chancengleichheit

Für Continental ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter – unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, Religion, Hautfarbe oder sexueller Orientierung – ein zentrales Gebot. Ausschlaggebend sind für uns das Können und das Potenzial von Menschen. Das kommt in unseren Unternehmensleitlinien zum Ausdruck, ebenso durch die Unterzeichnung der deutschen „Charta der Vielfalt“.

Der Aufsichtsrat von Continental hat entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance-Kodex Ziele für seine Zusammensetzung benannt. Unter anderem soll der Frauenanteil im Aufsichtsrat mittelfristig auf 20 % steigen (bei der turnusmäßigen Neuwahl im Jahr 2014 wurde dies bereits erreicht). Bei der Bestellung des Vorstands strebt der Aufsichtsrat an, Frauen angemessen zu berücksichtigen. Dem Vorstand gehörte 2014 eine Frau an (zuständig für das Ressort Personal und zugleich Arbeitsdirektorin).

Rund 3.000 Beschäftigte haben weltweit eine Führungsposition (Executive- oder Senior Executive-Position), der Frauenanteil lag 2014 bei rund 10 % (Vj. 9 %). Bis 2020 will Continental diese Quote auf 16 % erhöhen.

Etwa 70 % unserer Mitarbeiter arbeiten außerhalb Deutschlands, 40 % außerhalb Europas. Eine hohe Internationalität ist auch durch die vielen Nationalitäten der Mitarbeiter an den Standorten gegeben. An allen Standorten gilt es als wichtiges

Ziel, ein ausgewogenes Verhältnis von heimischen zu internationalen Führungskräften zu erreichen. Dies entspricht den Markterfordernissen wie auch dem heutigen globalen Verständnis. Der Anteil an lokalen und internationalen Führungskräften schwankt je nach Region; 2014 lag der Anteil ausländischer Führungskräfte im Konzern bei 40 %.

Zwischen September 2014 und März 2015 haben wir ein Diversity-Leadership-Training durchgeführt, um bei den Führungskräften gezielt das Bewusstsein für das Thema Diversity-Management zu schärfen. Der Fokus des Trainings lag nicht primär auf der Definition und inhaltlichen Beschreibung von Diversity, sondern vielmehr auf dem Thema „Unconscious Bias“ (unbewusste Voreingenommenheit) und den Auswirkungen unbewusster Wahrnehmungsverzerrungen auf Entscheidungsbildung und Führungsverhalten. Zielgruppe des Trainings waren die 3.000 Top-Führungskräfte von Continental (Executives und Senior Executives) weltweit; das Training wurde ausschließlich von internen Trainern international durchgeführt.

LA14 Verhältnis des Grundgehalts von Männern zu Frauen

Die Vergütungsmodelle von Continental beziehen sich – ohne Ansehen des Geschlechts – auf Funktionen, Kenntnisse und Erfahrungen. In Deutschland regeln dies verbindlich die Tarifverträge mit der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Auch im außertariflichen Bereich gibt es diesbezüglich keinen Unterschied.

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

Menschenrechte

Unternehmenspolitik und Managementansatz

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen fordert jeden Einzelnen sowie alle Organe der Gesellschaft und damit auch die wirtschaftlichen Akteure auf, zu deren Einhaltung beizutragen. Auch für Continental ist das ein primäres Anliegen. Wir sind davon überzeugt, dass das Engagement zur Einhaltung der Menschenrechte und die Stärkung politischer Freiheiten die wirtschaftliche Entwicklung einer Gesellschaft fördert, insbesondere durch die Verbesserung von Investitionsmöglichkeiten, von Freizügigkeit oder von Bildungsmöglichkeiten.

Als international tätiges Unternehmen fühlt sich Continental verpflichtet, die Einhaltung der Menschenrechte innerhalb seiner Möglichkeiten aktiv zu fördern. Der Konzern wird dabei von der Überzeugung geleitet, dass ein Unternehmen und seine regionalen Standorte nur komplementär, nicht aber substituierend zur Politik für die Einhaltung der Menschenrechte sorgen kann. Der Konzern achtet in seinem Wirkungskreis darauf, dass von ihm keine Menschenrechtsverletzungen – insbesondere Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit – mitzuverantworten sind. Dies ist in unseren Grundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung sowie in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) verankert und wird durch unsere Teilnahme am Global Compact der Vereinten Nationen bekräftigt.

HR1 Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln

Seit 2011 verpflichten wir alle Lieferanten und Dienstleister auf unseren Supplier Code of Conduct. Er umfasst zehn Punkte, darunter die Menschenrechte. Unsere Lieferanten sichern zu, diese Grundsätze zu befolgen. Bei Investitionen in den Aufbau neuer Standorte achten wir darauf, die Prinzipien des Global Compact einzuhalten. Dasselbe gilt für die Übernahme von Gesellschaften.

HR2 Anteil der unter Menschenrechtsaspekten geprüften Auftragnehmer/Zulieferer

Continental unterhält ein Netzwerk von rund 4.300 Lieferanten für Produktionsmaterialien, davon etwa 2.800 in der Automotive Group und etwa 1.500 in der Rubber Group. 65 % der Produktionsmaterialien und rund 70 % des gesamten Einkaufsvolumens haben wir 2014 von Unternehmen mit Sitz in Mitgliedsstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bezogen; in diesen Staaten sind Menschenrechtsverstöße nicht zu erwarten.

Neben der Selbstverpflichtung der Lieferanten zur Einhaltung des Verhaltenskodex erfolgt im Falle von Rohmateriallieferanten vor der Aufnahme der Lieferbeziehung eine Prüfung des Lieferanten. Ziel ist es, den Lieferanten anhand verschiedener Kriterien auf dessen nachhaltige „Lieferfähigkeit“ hin zu überprüfen. Zu diesen Kriterien gehören neben technologischen und

finanziellen Kriterien auch allgemeine Unternehmensaspekte. Durch die im Rahmen der Prüfung durchgeführten Werksbesuche wird auch ein Eindruck der vorherrschenden Arbeitsbedingungen gewonnen, der im Falle offensichtlicher Missstände entsprechend in die Bewertung einfließt. Sollten definierte Gegenmaßnahmen nicht den gewünschten Erfolg bringen, kann im Extremfall von einer Lieferbeziehung Abstand genommen werden.

Continental Supplier Code of Conduct

HR3 Schulungen von Mitarbeitern zu Menschenrechtsaspekten (Zusatzindikator)

Im September 2014 wurde das E-Learning-Training zu unserem Verhaltenskodex, der auch das Thema Menschenrechte umfasst, abgeschlossen. Von rund 59.000 eingeladenen Angestellten nahmen weltweit 98 % teil.

HR4 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen

In unserem für alle Mitarbeiter geltenden Verhaltenskodex heißt es: „Wir sind stolz auf die Vielfalt, die das weltweite Geschäft von Continental mit sich bringt. Wir behandeln unsere Kollegen, potenziellen Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und allen anderen Personen, mit denen wir Geschäfte tätigen, mit Fairness und Respekt und frei von Diskriminierung, Belästigung und sonstigem ungebührlichen Verhalten aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder nationaler Herkunft, Staatsangehörigkeit, Religion, religiösen Glaubensansichten, körperlicher oder geistiger Behinderung, Veteranenstatus, sexueller Orientierung oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale.“

Alle Mitarbeiter oder Stakeholder, die Kenntnis von illegalen oder zweifelhaften Handlungen erhalten, können dies an unsere Compliance- und Antikorruptions-Hotline melden. Im Berichtsjahr betrafen 45 der bei der Hotline eingegangenen 196 Hinweise Personalthemen (inkl. Diskriminierung und Belästigung).

HR5 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko für die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter

Als ein Unternehmen, das weltweit tätig ist und international Waren einkauft, können wir dieses Risiko nicht ausschließen. Für 70 % unseres Einkaufs von Produktionsmaterialien können wir jedoch davon ausgehen, dass die Zulieferer die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter respektieren und ermöglichen, da sie in der OECD ansässig sind.

Unser Verhaltenskodex verweist darauf, dass sich Continental an bestehende Gesetze und Vorschriften hält; dazu gehört auch die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit. Hinweisen auf mögliche Verstöße gehen unsere Rechtsabteilung und unsere Abteilung für Compliance nach. Sie führen auch stichpunktarti-

ge Untersuchungen durch. Unser Supplier Code of Conduct verpflichtet alle Lieferanten und Dienstleister zur Beachtung der Menschenrechte, zu denen die Vereinigungsfreiheit gehört. Siehe dazu auch Punkt HR2.

HR6 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko der Kinderarbeit

Siehe HR5.

HR7 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko der Zwangsarbeit

Siehe HR5.

HR8 Schulungen des Sicherheitspersonals zu Menschenrechtsaspekten (Zusatzindikator)

Wie alle anderen Mitarbeiter auch, ist unser Sicherheitspersonal gehalten, die Menschenrechte zu achten und sich entsprechend lokaler Gesetze und Vorschriften zu verhalten. Spezielle Schulungen gab es dazu bislang nicht.

HR9 Verletzungen der Rechte indigener Völker (Zusatzindikator)

Continental sind keine Vorfälle im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit bekannt, in denen Rechte indigener Völker verletzt wurden.

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren

Gesellschaft

Unternehmenspolitik und Managementansatz

Einer unserer Grundwerte ist Vertrauen. Vertrauen setzt Integrität, Ehrlichkeit und Unbestechlichkeit voraus. Die Einhaltung (Compliance) aller auf Continental und ihre Tochtergesellschaften anwendbaren gesetzlichen Vorschriften sowie aller internen Regeln durch das Management und die Mitarbeiter ist daher unser Ziel und prägt unsere Unternehmenskultur.

Neben unseren Unternehmensleitsätzen, den BASICS, und den Corporate Governance-Grundsätzen kommt dies auch in den Grundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung und im Verhaltenskodex zum Ausdruck. Diesem müssen alle Mitarbeiter nach den jeweiligen nationalen Bedingungen rechtsverbindlich zustimmen. Unsere Antikorruptionsrichtlinie soll das Bewusstsein für die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zusätzlich auf allen Ebenen schärfen und als Orientierung für den Umgang mit Geschenken und Zuwendungen dienen.

Continental stellt sich der gesellschaftlichen Verantwortung und respektiert die Gesetze und die Kultur jedes Landes. Durch Profitabilität schaffen wir die Voraussetzung für die Sicherung von Arbeitsplätzen in vielen Regionen der Welt. Zugleich wollen wir Wert schaffen auch für die Menschen, die im Umfeld unserer Standorte leben oder arbeiten. Unser freiwilliges Engagement konzentriert sich auf drei Themen, in denen wir uns aufgrund unseres Geschäftsmodells, unserer Herausforderungen oder unseres Selbstverständnisses positionieren und eine zukunftsorientierte Entwicklung fördern wollen: Soziales und Verkehrssicherheit, Bildung und Wissenschaft sowie Sport.

SO1 Folgen der Geschäftstätigkeit für die Standortgemeinden

An vielen Standorten ist Continental ein vergleichsweise großer Arbeitgeber, der mit Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Steuerzahlungen und Aufträgen an Lieferanten und Dienstleister vor Ort zur regionalen Entwicklung wesentlich beiträgt. Siehe dazu auch EC8 und EC9.

SO2 Prozentsatz der auf Korruptionsrisiken untersuchten Geschäftseinheiten

Der Vorstand bekennt sich ausdrücklich zum Null-Toleranz-Prinzip gegenüber Korruption und Kartellverstößen. Grundlage unseres Compliance-Management-Systems (CMS) ist eine umfassende Analyse: Das Unternehmen und seine Geschäftsaktivitäten werden im Hinblick auf potenzielle Compliance-Risiken untersucht, die sich aus Strukturen und Abläufen, einer bestimmten Marktsituation oder in bestimmten Region ergeben können. Wir berücksichtigen hier die Ergebnisse der regelmäßigen konzernweiten Risikoinventur ebenso wie externe Quellen (z.B. den International Corruption Perception-Index von Transparency International).

Continental führt keine spezifischen korruptionsbezogenen Audits durch. Korruptionsbezogene Themen werden in jedem allgemeinen Audit im Rahmen des allgemeinen Auditkatalogs mit geprüft. Aufgrund unserer Risikoanalyse sehen wir die folgenden Korruptionsrisiken: Facilitation Payments, Berater bzw. Geschäftsmittler und schwarze Kassen, Zuwendungen im geschäftlichen Verkehr, die nicht im Einklang mit internen Vorgaben stehen, insbesondere bei High Value Hospitality und Kick-Back-Szenarien in Einkauf und Vertrieb.

Mitarbeiter und Dritte können mögliche Verdachtsfälle an die Compliance- und Antikorruptions-Hotline melden, denen die Konzernrevision und die Compliance-Abteilung nachgehen. Im Berichtszeitraum gab es 196 Meldungen, von 157 ist die Bearbeitung abgeschlossen.

Mitteilungen an die Compliance- und Antikorruptionshotline	196
Kontakte davon zu	
Personalthemen (inkl. Diskriminierung und Belästigung)	45
Anti-Korruption/Bestechung	36
redlichem Geschäftsgebahren/Interessenkonflikten	18
betrügerischen Handlungen, Geldwäsche, Exportkontrolle, o. ä.	10
Diebstahl, Sabotage, Vandalismus	11
Rechnungslegung	9
Umwelt, Arbeitsschutz- und -sicherheit	7
Kartellrecht	3
Verschiedenes	57

Compliance- & Antikorruptions-Hotline

SO3 Prozentsatz der zu Korruptionsrisiken geschulten Mitarbeiter

Die Leiterin der Corporate-Compliance-Abteilung berichtet regelmäßig dem Vorstand sowie vierteljährlich dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats und jährlich dem Plenum des Aufsichtsrats u. a. über die Maßnahmen und Verfahren der Organisation zur Korruptionsbekämpfung.

Im Rahmen unseres risikobasierten Präsenzs Schulungsplans führen wir allgemeine Compliance-Schulungen zu den Themen Kartellrecht und Korruptionsprävention durch. Von etwa 190.000 Mitarbeitern weltweit haben von Anfang 2011 bis Ende 2014 rund 15.000 Mitarbeiter aller Ebenen eine Präsenzs Schulung erhalten. Geschult werden neben den Führungskräften der verschiedenen Geschäftsbereiche insbesondere Mitarbeiter aus dem Einkauf, dem Vertrieb und dem Business Development.

Darüber hinaus besteht ein elektronisches, in zehn Sprachen abrufbares Lernprogramm zu Compliance und zum Verhaltenskodex.

SO4 Ergriffene Maßnahmen in Folge von Korruptionsfällen

Im Berichtszeitraum wurden über die Compliance- und Antikorruptions-Hotline 36 Eingaben unter der Rubrik Antikorruption/Bestechung gemacht. Von diesen haben sich bislang sieben bestätigt. Geahndet wurden diese mittels Disziplinarmaßnahmen wie außerordentlichen Kündigungen.

SO5 Teilnahme an der politischen Willensbildung

Unsere wirtschaftspolitischen Standpunkte äußern wir zum Beispiel in unseren Geschäftsberichten. Unsere Interessen bringen wir in die Facharbeit der Verbände und Institutionen ein, denen wir angehören (siehe Punkt 4.13).

SO6 Zuwendungen an Parteien und Politiker (Zusatzindikator)

Continental verhält sich grundsätzlich politisch neutral und leistet keine Spenden oder andere geldwerten Zuwendungen an politische Parteien, Politiker oder Wahlvereinigungen. Dies ist auch in der Spendenrichtlinie des Konzerns verankert. In den USA besteht seit dem Berichtsjahr ein Political Action Committee (PAC), das Spenden von Mitarbeitern der Continental, die US-Bürger sind, verwaltet und an Politiker und Parteien weitergibt.

SO7 Klagen gegen das Unternehmen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens (Zusatzindikator)

Wir berichten darüber im Geschäftsbericht 2014 (siehe dort „Sonstige Erläuterungen“) und soweit erforderlich in unseren Zwischenfinanzberichten.

SO8 Bußgelder oder Sanktionen gegen das Unternehmen aufgrund von Rechtsverstößen

Siehe SO7.

Produktverantwortung

Unternehmenspolitik und Managementansatz

Unsere Verantwortung erstreckt sich über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte – angefangen bei den eingesetzten Rohstoffen über die Entwicklung und Fertigung bis hin zur Nutzung und späteren Verwertung. Continental übernimmt die Entwicklung und Herstellung nach bestmöglichen Standards, um Umwelt- und Gesundheitsbelastungen zu minimieren. Die Kunden tragen für die zweckbestimmte Nutzung unserer Produkte Sorge.

Unser Qualitätsmanagement nach ISO 9001, das an allen Standorten weltweit besteht und regelmäßig zertifiziert wird, beinhaltet umfassende Vorgaben zur Produktsicherheit und -qualität. Denn sie sind die Grundlage für die Erfüllung der vielfältigen Anforderungen, die beispielsweise unsere Kunden an uns herantragen (z. B. um den Kraftstoffverbrauch von Fahrzeugen zu reduzieren).

Durch unsere Produkte und Technologien ermöglichen wir dies nicht nur, sondern suchen stetig nach Wegen der weiteren Optimierung und leisten so einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Mobilität. Dass wir mit unseren Produkten die Sicherheit im Straßenverkehr entscheidend verbessern, sehen wir als weiteren großen gesellschaftlichen Nutzen unserer Arbeit. Wie Umweltschutz ist Sicherheit ein Schwerpunkt unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit.

PR1 Produktverantwortung für Mensch und Umwelt über den gesamten Lebensweg

In der Entwicklung und Produktion arbeiten wir nach höchsten Standards, um die von unserer Produktion sowie von den Produkten ausgehenden Umwelt- und Gesundheitsbelastungen soweit wie möglich zu minimieren. Beim Einsatz der Rohstoffe achten wir auf die schonende Nutzung natürlicher Ressourcen. Wichtige Informationen liefern unsere 14 Produkt-Ökobilanzen (11 in der Rubber Group, 3 in der Automotive Group).

Ein besonderes Augenmerk liegt auf energieeffizienten, sicheren und recyclingfreundlichen Produkten (siehe dazu auch EN6). Mit dem Konzept „Sicherheit für alle“ konzentriert sich die Division Chassis & Safety darauf, Sicherheitstechnologien nicht nur gemäß den unterschiedlichen Kunden- und Marktanforderungen anzubieten, sondern den Einbau in alle Fahrzeugklassen zu ermöglichen. Um unseren Kunden das Recycling unserer Erzeugnisse zu erleichtern, stellen wir ihnen alle relevanten Informationen bereit. In der Automotive Group erfolgt dies mit dem sogenannten Recycling Pass, der Bauteilzeichnungen und Werkstoffdaten enthält und die Demontageschritte erläutert.

Stichwort Lärm: Continental beteiligt sich an Initiativen zur Minderung der Reifen- und Fahrbahngeräusche – unter anderem an dem Forschungsprojekt SILENCE der Europäischen Union (EU) und den Projekten Leiser Verkehr und Leiser Straßenverkehr in Deutschland.

Stichwort CO₂-Reduktion bei Fahrzeugen: Mit dem Leuchtturmprojekt HECO₂ wird divisionsübergreifend der CO₂-Ausstoß von Fahrzeugen reduziert. Die Projektstruktur fokussiert sich auf die Themen Aerodynamik, Rollwiderstand, Energieverbrauch, 48V-Systemperspektive, Energiemanagement, Energierückgewinnung, Simulations- und Effizienzmanagement. Ziel ist es, die Fahrzeugflotten der Automobilhersteller mit innovativen und ganzheitlichen Konzepten technologisch so weiterzuentwickeln, dass die ambitionierten und weltweit anvisierten CO₂-Reduzierungsziele erreicht werden. Der Projekthorizont reicht bis 2025.

PR2 Verstöße gegen Vorschriften zur Produktverantwortung (Zusatzindikator)

Continental sieht sich immer wieder Produkthaftungsprozessen und anderen Verfahren ausgesetzt, in denen Kunden und Dritte dem Unternehmen eine angebliche Verletzung seiner Sorgfaltspflichten, Verstöße gegen Gewährleistungspflichten oder Sachmängel vorwerfen. Von 2006 bis Ende 2014 beliefen sich die Gesamtkosten für die Beilegung diesbezüglicher Verfahren und Ansprüche auf weniger als 50 Mio € jährlich.

PR3 Gesetzliche Informationspflichten zur Produktverantwortung

Seit November 2012 gilt in der EU eine einheitliche Kennzeichnungspflicht für Kraftfahrzeugreifen, um die Verkehrssicherheit zu erhöhen und gleichzeitig den Kraftstoffverbrauch zu reduzieren: Das EU-Reifenlabel informiert anhand von drei Kriterien über umwelt- und sicherheitsrelevante Eigenschaften eines Reifens. Continental stellt die entsprechenden Informationen bereit; unsere Kunden können diese auch Online abrufen.

Für beide Groups des Konzerns ist die REACH-Verordnung der EU relevant (Registrierung, Evaluation und Autorisation von Chemikalien). Aus der Verordnung leiten sich umfassende Informationspflichten für bestimmte Stoffe gegenüber der Europäischen Chemikalienagentur ab (European Chemicals Agency, ECHA). Ein bedeutender Teil der an Continental gelieferten Stoffe musste bis Ende Mai 2013 von den Herstellern registriert werden. Dazu war es erforderlich, umfangreiche Daten etwa zur Humantoxizität, der Umweltgefährlichkeit und der sicheren Verwendung zu erheben, in Dossiers zusammenzufassen und bei der ECHA einzureichen. Die Daten zur sicheren Verwendung wurden gemeinsam von den herstellenden und verwendenden Industrien wie Continental ermittelt.

PR4 Verstöße gegen Informations- und Kennzeichenpflichten (Zusatzindikator)

Im Geschäftsjahr 2014 wurden keine Verstöße bekannt.

PR5 Verfahren zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit (Zusatzindikator)

Im Geschäftsjahr 2014 hat Continental keine Kundenumfragen durchgeführt.

PR6 Gesetze und Standards für die Produktwerbung

Die Einhaltung aller auf Continental und ihre Tochtergesellschaften anwendbaren Gesetze und Vorschriften einschließlich der jeweils anwendbaren Gesetze zur Verhinderung unlauteren Wettbewerbs gehört zu unserer Unternehmenskultur.

PR 7 Verstöße gegen Vorschriften für die Werbung (Zusatzindikator)

Als Mitglied der Organisation Werbungtreibende im Markenverband (OWM) befolgen wir den Code of Conduct der OWM, der Verhaltensempfehlungen für die Zusammenarbeit von Markenunternehmen und der Werbebranche gibt. Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Verstöße.

OWM-Code of Conduct**PR8 Beschwerden aufgrund der Verletzung des Kundendatenschutzes**

Im Geschäftsjahr 2014 gingen keine Beschwerden hinsichtlich des Kundendatenschutzes bei uns ein.

PR 9 Bußgelder aufgrund von Verletzungen der gesetzlichen Vorschriften zum Produktgebrauch (Zusatzindikator)

Im Geschäftsjahr 2014 wurden keine Verstöße bekannt, die zu Bußgeldern wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen geführt haben.

Fortschrittsmitteilung an den UN Global Compact

Die Continental AG nimmt seit 2012 am Global Compact der Vereinten Nationen (UN) teil, der zehn Grundprinzipien gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen definiert (Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung) und seine Mitgliedsunternehmen verpflichtet, diese aktiv zu fördern. Die Tabelle zeigt, mit welchen Leitlinien und Managementsystemen wir die Umsetzung der Prinzipien unterstützen. Außerdem fasst sie unsere Fortschritte bei deren Umsetzung im Jahr 2014 zusammen.

Prinzip	Leitlinien & Systeme	Maßnahmen	Ergebnisse 2014
Menschenrechte			
Prinzip 1: Unterstützung der Menschenrechte	› Unternehmensleitlinien BASICS	› Teilnahme an den Veranstaltungen und Diskussionen im Deutschen Global Compact-Netzwerk sowie anderen Institutionen.	› September 2014 Abschluss des E-Learning-Training zu unserem Verhaltenskodex, der auch das Thema Menschenrechte umfasst. Von rund 59.000 eingeladenen Angestellten, nahmen weltweit 98 % teil.
Prinzip 2: Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	› Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung		
	› Verhaltenskodex		
	› Supplier Code of Conduct		
Arbeitsnormen			
Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	› Unternehmensleitlinien BASICS	› Continental achtet die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die darin bestimmten Werte bei ihrer Personalpolitik.	› Rund 70 % der Mitarbeiter von Continental sind in Mitgliedstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) beschäftigt.
Prinzip 4: Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit	› Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung		
Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit	› Supplier Code of Conduct		› Für 70 % unseres Einkaufs von Produktionsmaterialien können wir davon ausgehen, dass die Zulieferer die Vereinigungsfreiheit respektieren und ermöglichen, da sie in der OECD ansässig sind.
Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung	› Unternehmensleitlinien BASICS	› Schwerpunkte: Förderung der Vielfalt der Geschlechter sowie der internationalen Vielfalt.	› Der Anteil internationaler Führungskräfte im Konzern lag 2014 bei 40 % (2013: 40 %), obwohl die Belegschaft gewachsen ist.
	› Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung		
	› Verhaltenskodex	› Mittelfristiges Ziel: 20 % Frauen im Aufsichtsrat.	› 2014 haben wir ein Diversity-Leadership-Training durchgeführt, um das Bewusstsein für das Thema bei Führungskräften zu schärfen. Der Fokus des Trainings lag nicht primär auf der Definition und inhaltlichen Beschreibung von Diversity, sondern auf dem Thema „Unconscious Bias“ (unbewusste Voreingenommenheit) und den Auswirkungen unbewusster Wahrnehmungsverzerrungen auf Entscheidungsbildung und Führungsverhalten.
	› Supplier Code of Conduct	› Ziel 2020: 16 % Frauen in Führungspositionen (2013: 9 %).	
	› Mitglied bei „Charta der Vielfalt“		

Prinzip	Leitlinien & Systeme	Maßnahmen	Ergebnisse 2014
Umweltschutz			
Prinzip 7: Vorsorgender Umweltschutz	› Continental-Umweltstrategie › Zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 an 90 % der umweltrelevanten Standorte › Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung › Continental-Mission	› Hohe Investitionen in Forschung und Technologie zur Reduzierung von Energieverbrauch und CO₂-Emissionen. › Bislang 14 Produkt-Ökobilanzen erstellt, um detaillierte Aussagen über Umweltauswirkungen zu erhalten. › Energie- und ressourceneffiziente Produktionsverfahren.	› Inbetriebnahme neuer Anlagen zur Kraft-Wärme-Kopplung an den Standorten Northeim und Aachen. › Inbetriebnahme des neuen Solarkraftwerks am Standort Hefei, China.
Prinzip 8: Förderung einer größeren Verantwortung gegenüber der Umwelt	› Continental-Umweltpolitik › Zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 an 90 % der umweltrelevanten Standorte › Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung › Verhaltenskodex	› Beantwortung des Fragebogens des CDP. Damit ist ein öffentliches Ranking der Unternehmen durch CDP verbunden (Climate Disclosure Leadership-Index). › Für die Mehrheit der bereits vertraglich gebundenen Lieferanten wird regelmäßig der Stand der Zertifizierungen nach ISO 14001 erfragt. › Neue Lieferanten werden anhand eines Fragebogens zu Umweltaspekten befragt und bewertet.	› Ausweitung des Energiesparprogramms Be Energy Efficient (BEE) an den Standorten Sumter, USA, und Port Elizabeth, Südafrika. BEE soll das Bewusstsein der Mitarbeiter für Maßnahmen zur Energieeinsparung erhöhen.

Prinzip	Leitlinien & Systeme	Maßnahmen	Ergebnisse 2014
Prinzip 9: Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	› Continental-Umweltpolitik › Continental-Mission	› Hohe Investitionen in Forschung und Technologie zur Reduzierung von Energieverbrauch und CO₂-Emissionen. › Steigerung der Energieeffizienz über alle Phasen des Produktlebenszyklus. › Forcierung des Einsatzes nachwachsender Rohstoffe wie Naturkautschuk und Pflanzenöle. › Continental ist Mitglied der Arbeitsgruppe „Sustainable Natural Rubber Project“ (Projekt Nachhaltiger Naturkautschuk) der International Rubber Study Group und beteiligt sich an Forschungsprojekten zum Thema leiser Verkehr.	› Ein Drittel unseres Umsatzes (ca. 11 Mrd €) erzielten wir 2014 mit Produkten, die besonders energieeffizient sind oder nachweisbar zur Reduktion von Schadstoffen oder CO₂-Emissionen beitragen. › Das Projekt HECO₂ (Highly Efficient CO₂) nutzt den Leichtbau unserer Produkte und führt zu deutlichen Einsparungen an Rohstoffen, sowie von Kraftstoffen im Fahrzeugbetrieb. Ein weiterer Aspekt dieser Entwicklungsinitiative ist die Energieeinsparung durch energieeffizientere Komponenten. Gekoppelt mit Energierückgewinnung und Effizienzmanagement im Fahrbetrieb werden so deutliche Einsparungen erreicht.
Korruptionsbekämpfung			
Prinzip 10: Maßnahmen gegen Korruption	› Verhaltenskodex › Antikorruptions-Richtlinie	› Compliance-Abteilung. › Schulungsprogramme für Mitarbeiter. › E-Learning-Programm zum Thema Antikorruption und Kartellrecht (verpflichtend für alle Mitarbeiter mit PC-Arbeitsplatz). › Compliance-Hotline für Mitarbeiter und Externe.	› Bis Ende 2014 nahmen rund 15.000 Mitarbeiter aller Ebenen an einer Präsenzschi- lung zu den Themen Kartellrecht und Korruptionspräven- tion teil.

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-corporation.com