



Nachhaltigkeitsbericht 2015

und Fortschrittsmitteilung
an den UN Global Compact

Kennzahlen des Continental-Konzerns im Überblick

in Mio €	2015	2014	Δ in %
Umsatz	39.232,0	34.505,7	13,7
EBITDA	6.001,4	5.133,8	16,9
in % vom Umsatz	15,3	14,9	
EBIT	4.115,6	3.344,8	23,0
in % vom Umsatz	10,5	9,7	
Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen	2.727,4	2.375,3	14,8
Ergebnis pro Aktie in €	13,64	11,88	14,8
EBIT vor Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA) und Sondereffekten	4.369,0	3.862,1	13,1
in % vom Umsatz	11,1	11,2	
Umsatz bereinigt ¹	37.774,7	34.495,8	9,5
Bereinigtes operatives Ergebnis (EBIT bereinigt) ²	4.455,5	3.865,9	15,3
in % des bereinigten Umsatzes	11,8	11,2	
Free Cashflow	1.443,6	2.014,9	-28,4
Netto-Finanzschulden	3.541,9	2.823,5	25,4
Gearing Ratio in %	26,8	25,6	
Eigenkapital	13.213,9	11.024,6	19,9
Eigenkapitalquote in %	40,2	36,5	
Anzahl Mitarbeiter (zum 31.12.) ³	207.899	189.168	9,9
Dividende pro Aktie in €	3,75 ⁴	3,25	15,4
Jahresschlusskurs ⁵ in €	224,55	175,55	27,9
Jahreshöchstkurs ⁵ in €	234,25	183,25	
Jahrestiefstkurs ⁵ in €	166,60	136,85	

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 29. April 2016.

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

Inhalt

Vorwort.....	4
---------------------	----------

Berichtsprofil	5
-----------------------------	----------

Unternehmensprofil	6
---------------------------------	----------

Konzernstruktur	6
Leitbild und Unternehmenswerte.....	7
Mitgliedschaften.....	7

Unternehmensführung.....	9
---------------------------------	----------

Managementansatz.....	9
Strategie und Management.....	9
Nachhaltigkeitsprogramm.....	11
Stakeholderdialog.....	12
Corporate Governance.....	14
Compliance.....	15

Wirtschaft	17
-------------------------	-----------

Managementansatz.....	17
Wertschöpfung.....	17
Risikomanagement.....	18
Lieferantenmanagement.....	19
Betriebliche Altersversorgung.....	20

Umwelt.....	21
--------------------	-----------

Umweltpolitik und Managementansatz.....	21
Energie.....	21
Emissionen.....	22
Wasser.....	23
Abwasser und Abfall.....	23

Produkte	24
-----------------------	-----------

Managementansatz.....	24
Material und Recycling.....	24
Umweltfreundliche Produkte.....	24
Kundengesundheit und -sicherheit.....	25

Mitarbeiter 26

Unternehmenspolitik und Managementansatz26

Belegschaft26

Vergütung und betriebliche Zusatzleistungen27

Aus und Weiterbildung28

Vielfalt und Chancengleichheit28

Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement.....29

Gesellschaft 30

Managementansatz30

Weltweites Engagement.....30

GRI Content Index und Fortschrittsmitteilung an den UN Global Compact..... 31

Impressum..... 38

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltiges Wirtschaften und gesellschaftliche Verantwortung gehören zum Wertefundament von Continental, stärken die Kultur des Miteinanders und tragen zu einer zukunftsorientierten Unternehmensführung bei. Dazu gehört, dass wir einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung weltweit leisten, indem wir Recht und Gesetz achten, sparsam mit Ressourcen umgehen, den Klimaschutz fördern und unsere Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und der Gesellschaft an allen unseren Standorten wahrnehmen. Nachhaltigkeitsorientiertes und verantwortungsbewusstes Handeln erhöht unsere Innovations- und Zukunftsfähigkeit, indem es unser Unternehmen für Veränderungen öffnet und Risiken sowie Chancen frühzeitig identifizieren hilft – davon sind wir überzeugt. Nachhaltiges Wirtschaften verstehen wir als strategische Aufgabe der Unternehmensentwicklung und beziehen alle relevanten Unternehmensfunktionen in ihre Gestaltung ein. Dafür haben wir im Berichtsjahr ein umfassendes Nachhaltigkeitsprogramm definiert. Die sogenannte Roadmap 2020 für unsere vier Handlungsfelder (Unternehmensführung- und Kultur, Mitarbeiter und Gesellschaft, Umwelt, Produkte) beinhaltet konkrete Maßnahmen, die auch auf unsere drei wesentlichen Ziele einzahlen. Erstens: null Unfälle im Straßenverkehr. Zweitens: saubere Luft durch geringeren Verbrauch an Treibstoff und weniger Emissionen. Drittens: mehr Komfort, bessere Information sowie Unterhaltung und Fahrfreude.

Wir beklagen heute noch immer jährlich mehr als 1,2 Mio Verkehrstote und 51,1 Mio Verletzte weltweit. Unsere Fahrerassistenzsysteme sowie unsere Reifen helfen, diese enorme Anzahl zu redu-

zieren. Assistenzsysteme erkennen das Umfeld, halten das Fahrzeug in der Spur und auf der Straße, spähen den toten Winkel aus, bremsen im Notfall eigenständig oder holen Hilfe.

Der Kampf gegen den Ausstoß von Kohlendioxid ist in eine entscheidende Phase getreten. Heute benötigen mehr als sieben Milliarden Menschen Mobilität. Im Jahr 2060 werden es zehn Milliarden sein. Mit unseren aktuellen Technologien sinkt in modernen Verbrennungsmaschinen der Treibstoffverbrauch um mehr als 20 Prozent. Darüber hinaus investieren wir intensiv in Technologien für die emissionsfreie Mobilität.

Im Jahr 2050 werden über zwei Drittel der Menschen in Großstädten leben. Dort werden dann die meisten der voraussichtlich zwei Milliarden Fahrzeuge unterwegs sein. Dafür müssen sie sich auf vernetzte Weise flexibel nach den Bedürfnissen ihrer Nutzer richten und emissionsfrei werden. Insbesondere der Elektroantrieb ist dafür die Lösung.

Für die Menschen und die Gesellschaft bedeuten unsere Lösungen Schutz ihres Lebens und ihrer Gesundheit, mehr Lebensqualität, schnelleren Fortschritt, erhöhte Schonung der Umwelt und mehr Möglichkeiten zur persönlichen Zukunftsgestaltung.

Seit 2012 bekennen wir ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen für Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Dieser GRI-Report stellt unseren Fortschrittsbericht für das Geschäftsjahr 2015 dar.

Berichtsprofil

Mit dem vorliegenden Bericht gibt die Continental Aktiengesellschaft zum fünften Mal einen Überblick über die Kennzahlen, Ziele, Strategien und Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit. Dabei werden erstmalig die G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative in Übereinstimmung mit der „Kern“-Option angewendet. Der Bericht erscheint jährlich und bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2015, das dem Kalenderjahr 2015 entspricht.

Der Nachhaltigkeitsbericht 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. Er dient zugleich als Fortschrittsmitteilung an den Global Compact der Vereinten Nationen.

Zur Bestimmung und Priorisierung der Berichtsinhalte hat Continental im Berichtsjahr eine detaillierte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen sowie die Zahlen und Fakten in den Themenbereichen „Umwelt“ und „Mitarbeiter“ in dem vorliegenden Bericht basieren vorrangig auf den Angaben des Continental-Geschäftsberichts 2015.

Neben der Continental AG, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht, als Muttergesellschaft umfasst der Continental-Konzern 502 (Vj. 458) Gesellschaften einschließlich nicht beherrschter Unternehmen. Der Erfassungsrahmen für Kennzahlen zur Belegschaft deckt noch nicht alle Mitarbeiter weltweit ab. Ende 2015 waren rund 180.000 Mitarbeiter einbezogen (Vj. 172.000). Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von 93 %. Die Vereinheitlichung der HR-Systeme weltweit wird zurzeit in einem Projekt vorangetrieben. Neuformulierungen gegenüber früheren Berichten werden im Bedarfsfall als Fußnoten vermerkt.

Alle konzernrelevanten Umweltkennzahlen werden konzernweit in einem zentralen Reporting-Tool erfasst. In diesem Zusammenhang wurden 195 umweltrelevante Standorte in die Datenerfassung einbezogen, über die Continental die operative Kontrolle hat. Die Erfassungsmethoden und die Datenqualität werden in einer „Limited Assurance“ durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer überprüft.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde durch Frau Dr. Ariane Reinhart, Mitglied des Vorstands (Personal, Arbeitsdirektorin, Nachhaltigkeit) sowie Vorsitzende des Nachhaltigkeitsrats, freigegeben. Redaktionsschluss war der 5. September 2016. Der Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor.

Unternehmensprofil

Konzernstruktur

Das Unternehmen mit Hauptsitz in Hannover gliedert sich in die Automotive Group und Rubber Group. Diese sind wiederum in fünf Divisionen und 28 Geschäftsbereiche unterteilt, je nach Produkt, Produktgruppe oder Region.

Zur Automotive Group gehören die drei Divisionen Chassis & Safety, Powertrain und Interior. Sie erwirtschaften rund 60 Prozent des Konzernumsatzes. In der Rubber Group mit den beiden Divisionen Reifen und ContiTech sind die auf Kautschuk und Kunststoff basierenden Geschäftsaktivitäten zusammengefasst. Beide Divisionen erwirtschaften rund 40 Prozent des Konzernumsatzes.

Unser Team besteht aus weltweit rund 208.000 Mitarbeitern. Die Unternehmenskultur und -werte von Continental schaffen und fördern ein einheitliches Verständnis unserer Zusammenarbeit über organisatorische und geografische Grenzen hinweg.

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

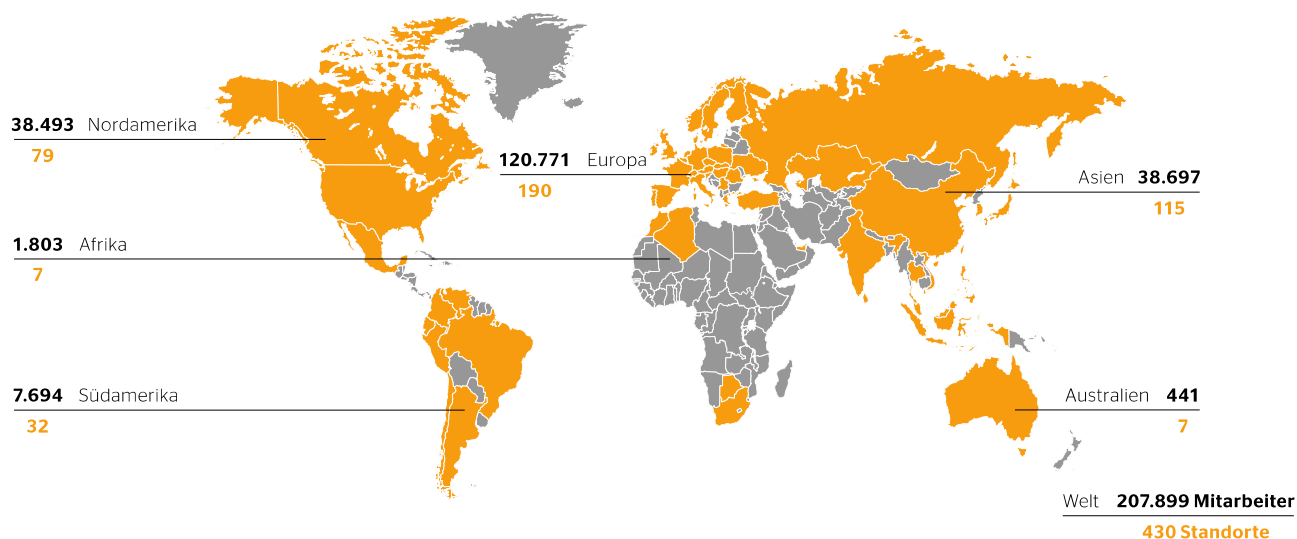
- > Reifen: Continental, General Tire, Uniroyal, Semperit, Barum, Gislaved, Mabor, Viking, Matador, Sime Tyres, Euzkadi.

Continental ist an 430 Standorten in 55 Ländern aktiv:

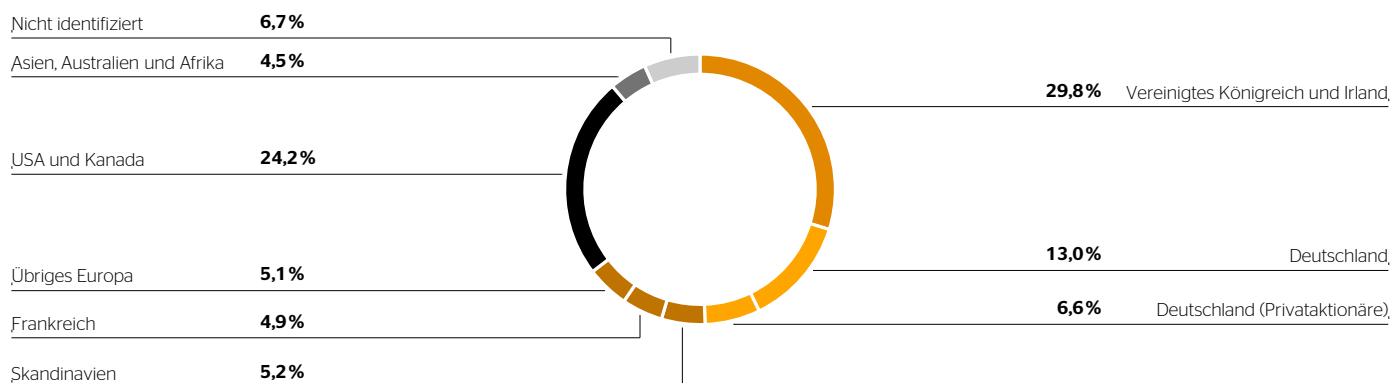
- > Europa: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Kasachstan, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Russland, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ukraine, Ungarn
- > Nordamerika: Kanada, Mexiko, USA
- > Südamerika: Argentinien, Brasilien, Chile, Ecuador, Kolumbien, Peru, Venezuela
- > Afrika: Algerien, Botswana, Marokko, Republik Südafrika
- > Asien: China, Indien, Indonesien, Japan, Malaysia, Philippinen, Singapur, Sri Lanka, Südkorea, Taiwan, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam
- > Australien.

Continental ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht. Zum 31. Dezember 2015 lagen die Anteile zu 46,0 % im Besitz der Schaeffler Gruppe, Herzogenaurach (Deutschland), zu 54,0 % in Streubesitz. Die Continental AG ist im Deutschen Aktienindex (DAX) gelistet.

430 Standorte in 55 Ländern



Geografische Verteilung des Streubesitzes 2015



Leitbild und Unternehmenswerte

Die Basis unserer Unternehmenskultur sind unsere vier Werte: Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit. Sie bilden die Grundlage und geben uns Orientierung für die Art und Weise, wie wir mit Kunden und Geschäftspartnern umgehen sowie untereinander zusammenarbeiten und Interessengegensätze lösen.

- › **Vertrauen:** Wir schenken und verdienen Vertrauen. Vertrauen ist die Grundlage all unseres Handelns und die Voraussetzung für unseren Erfolg. Wir rechtfertigen das in uns gesetzte Vertrauen.
- › **Gewinnermentalität:** Wir wollen gewinnen. Wettbewerb ist unsere Welt, die Spitzenleistung unser Ziel. Wir wollen dauerhaft Wert schaffen. Dafür geben wir unser Bestes.
- › **Freiheit:** Wir wachsen durch Freiheit in Verantwortung. Wir fördern die Bereitschaft, die eigene Arbeit selbst zu organisieren und Verantwortung für die Ergebnisse zu übernehmen.

Verbundenheit: Wir erzielen höchsten Wert durch Verbundenheit. Wir bündeln unsere Kräfte und stellen Eigeninteressen zurück. Auf diese Weise erreichen wir den größtmöglichen Erfolg für Continental.

Die wichtigsten Dokumente auf Konzernebene sind:

Verhaltenskodex: Den „Continental-Verhaltenskodex“ haben wir im September 2012 in einer Neufassung in 17 Sprachen veröffentlicht.

- › **Unternehmensleitlinien:** Unsere „BASICS“ vermitteln seit 1989 die Vision, die Werte und das Selbstverständnis des Konzerns.
- › **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.

Mitgliedschaften

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.

- › Association Connecting Electronics Industries (IPC)
- › Cyber-Sicherheitsrat Deutschland e.V.
- › Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP)
- › Deutsche Kautschuk-Gesellschaft (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 für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI)

- › Verein Deutscher Ingenieure (VDI)
- › Verein zur Förderung des Betrieblichen Brandschutzes Niedersachsen (vfbb)
- › Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie (wdk)
- › Wissensfabrik - Unternehmen für Deutschland
- › Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs.

Darüber hinaus bekennt sich der Continental-Konzern zu folgenden Initiativen und Selbstverpflichtungen und hat diese unterzeichnet:

- › Women's Empowerment Principles (seit 2015): Die sieben Prinzipien bieten Unternehmen eine Leitlinie, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und Frauen am Arbeitsplatz, im Wirtschaftsgeschehen und der Gesellschaft zu fördern.
- › econsense (seit 2015): Das Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V. econsense wurde im Jahr 2000 auf Initiative des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI) gegründet.
- › Global Compact der Vereinten Nationen (seit 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 2010): Ziel ist die Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- › Charta der Vielfalt (seit 2008): Ziel ist die Förderung personeller Chancengleichheit und Vielfalt.
- › Europäische Charta für Sicherheit im Straßenverkehr (seit 2007): Ziel ist, die Sicherheit im Straßenverkehr zu erhöhen.
- › > Continental ist Mitglied einer Arbeitsgruppe der „Sustainable Natural Rubber Initiative“ (Projekt Nachhaltiger Naturkautschuk).
- › Seit 2009 beantworten wir jährlich den umfangreichen Fragenkatalog des CDP zu unserem Engagement im Klimaschutz.
- › 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.

Unternehmensführung

Managementansatz

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

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.

Für Continental leitet sich eine konsequente Bekämpfung von Korruption aus den Prinzipien der Corporate Governance-Grundsätze, unseren BASICS und dem Verhaltenskodex ab. Zusammen bilden sie die Basis einer verantwortungsvollen und auf langfristiger Wertschöpfung fundierenden Unternehmensleitung und -kontrolle. Dem Verhaltenskodex 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 z. B. auch für den Umgang mit Geschenken und Zuwendungen dienen.

Bei Continental kommt ein Compliance-Management-System (CMS) zum Einsatz, das auf einer umfassenden Analyse von potenziellen Compliance-Risiken basiert, die sich aus Strukturen und Abläufen, einer bestimmten Marktsituation oder in bestimmten Regionen ergeben können.

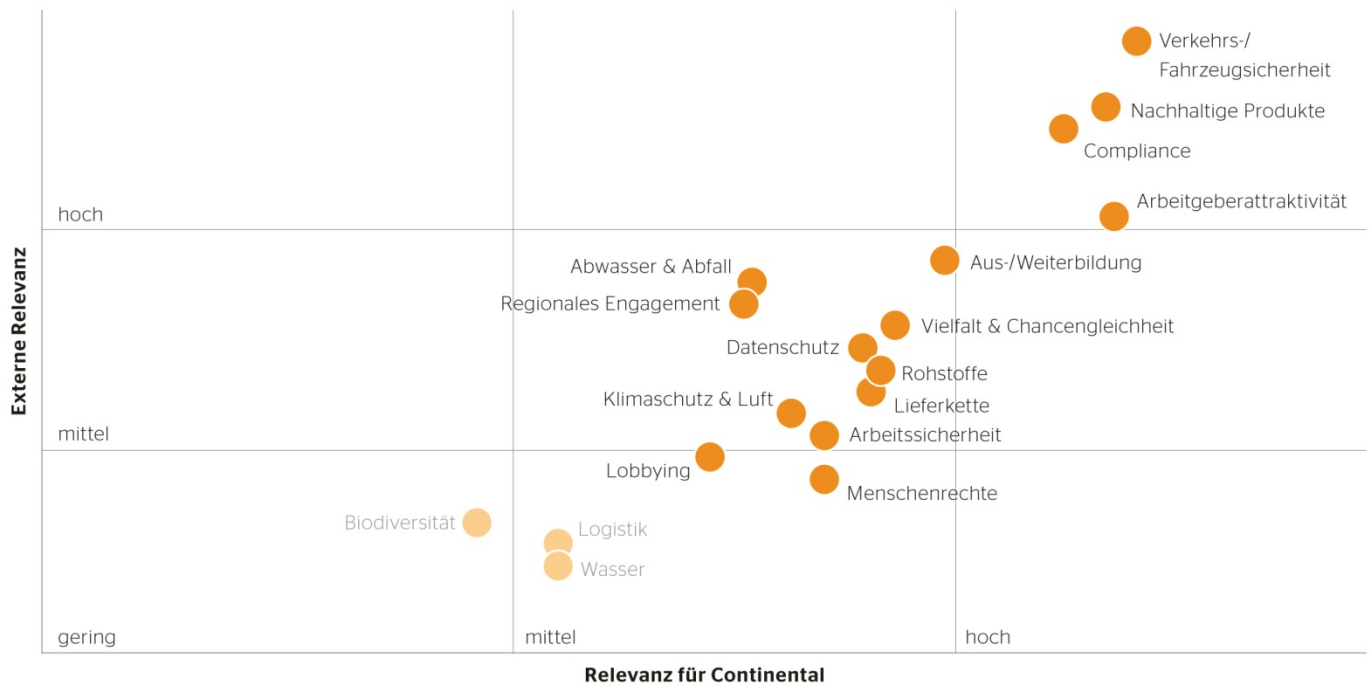
Continental gewährt grundsätzlich keine finanzielle Unterstützung in Form von Spenden an politische Parteien, politische Organisationen oder Politiker. Die Möglichkeit für Mitarbeiter in den USA, selbst über ein „Political Action Committee“ politische Spenden zu gewähren, steht dem nicht entgegen.

Strategie und Management

Welche Themen für das Unternehmen heute und in Zukunft wesentlich sind, hat Continental im Berichtsjahr 2015 im Rahmen einer mehrstufigen Analyse herausgearbeitet. Dafür wurden 18 Nachhaltigkeitsthemen aus unseren vier zentralen Handlungsfeldern hinsichtlich ihres Beitrags zum langfristigen Geschäftserfolg sowie zu einer nachhaltigen Entwicklung aus externer wie aus interner Perspektive bewertet. Konkret ist Continental so vorgegangen:

1. Eine Analyse auf Basis von Studien, Standards und Ratings ergab 18 Nachhaltigkeitsthemen, die für Unternehmen der Branche bedeutend sind, weil sie Chancen wie Risiken bergen.
2. Eine internetbasierte Medienanalyse für den Zeitraum Februar 2014 bis Februar 2015 ermittelte dann die Relevanz, die diesen Themen speziell bei Continental zugemessen wird. Daraus ergab sich für die externe Perspektive eine klare Rangfolge.
3. Die interne Einschätzung wurde in einem Workshop mit zwei Vorstandsmitgliedern und Führungskräften aus den verschiedenen Unternehmensbereichen ermittelt und diskutiert. Leitend waren die Fragen, wie groß die Auswirkungen oder die Einflussmöglichkeiten von Continental in den jeweiligen Themen sind und in welchem Maße diese zum langfristigen Geschäftserfolg beitragen.
4. Daraus ergab sich die Wesentlichkeitsmatrix, die von den anwesenden Führungskräften unter Vorsitz des für Nachhaltigkeit verantwortlichen Vorstands als gültige und angemessene Darstellung der für Continental relevanten Nachhaltigkeitsthemen verabschiedet wurde.
5. Anhand dieser Wesentlichkeitsmatrix fiel der Beschluss, die Themen, die sich als weniger relevant erwiesen hatten, in der Berichterstattung nicht zu berücksichtigen. Den als wesentlich eingestuften Themen wurden im Vorfeld der Berichtserstellung die jeweiligen GRI-Aspekte zugeordnet.

Wesentlichkeitsmatrix



Wesentliche Themen	zugehörige GRI-Aspekte	innerhalb	außerhalb
Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Kundengesundheit und -sicherheit		X
Nachhaltige Produkte	Produkte und Dienstleistungen	X	X
	Energie, Emissionen	X	X
	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		X
Compliance	Compliance (ökologisch, Gesellschaft, Produktverantwortung)	X	X
	Korruptionsbekämpfung	X	X
	Wettbewerbswidriges Verhalten		X
	Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte, Arbeitspraktiken und Menschenrechtsverletzungen		X
Arbeitgeberattraktivität	Beschäftigung	X	X
	Marktpresenz		X
	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	X	X
Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildung	X	
Abwasser und Abfall	Abwasser und Abfall	X	
Regionales Engagement	Indirekte wirtschaftliche Leistungen		X
Vielfalt / Chancengleichheit	Vielfalt und Chancengleichheit	X	
	Gleicher Lohn für Frauen und Männer	X	
	Marktpresenz	X	
Datenschutz	Schutz der Privatsphäre von Kunden		X
Rohstoffe	Materialien	X	
Lieferkette	Beschaffung, Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte, Arbeitspraktiken, Menschenrechten und gesellschaftlicher Auswirkungen		X
	Rechte der indigenen Bevölkerung		X

Klimaschutz & Luft	Produkte und Dienstleistungen	X	X
	Energie, Emissionen	X	X
Arbeitssicherheit	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	X	
Menschenrechte	Investitionen, Gleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Prüfung		X
Lobbying	Politik		X

Wie wir Nachhaltigkeit in unseren Handlungsfeldern strategisch verankern, zeigt sich zum Beispiel in der Personalarbeit und dem Umweltmanagement. Vor dem Hintergrund zukünftigen Wachstums und immer kürzerer Innovationszyklen müssen wir bereits heute unseren Personalbedarf von morgen erkennen und sichern. Deshalb werden die weltweiten Human-Relations-Teams frühzeitig in den Produktentwicklungsprozess eingebunden und bilden einen engen Schulterschluss mit den Geschäftsbereichen. Im Jahr 2015 haben wir ein Pilotprojekt abgeschlossen, mit dem wir den Detaillierungsgrad unserer Planungen weiter erhöht und zugleich eine einheitliche und verlässlichere Basis für das Vorgehen zur strategischen und divisionsübergreifenden Personalplanung geschaffen haben. Dabei simulieren wir zum einen die voraussichtliche Entwicklung unserer heutigen Belegschaft auf Basis von Renteneintritten, Fluktuation etc. und zum anderen den steigenden Personalbedarf, den wir zur erfolgreichen Realisierung unserer Geschäftsziele haben werden. Durch einen frühzeitigen Abgleich können wir zukünftige Handlungsfelder sowohl quantitativer als auch qualitativer Art identifizieren, um so die erforderlichen Kompetenzen rechtzeitig aufzubauen. Kompetenzmanagement hilft beispielsweise zu identifizieren, wie sich die Herausforderungen des digitalen Wandels auf die Anforderungen an den einzelnen Mitarbeiter auswirken, um im nächsten Schritt entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen vorbereitend zu initiieren.

Unsere Umweltstrategie unterstützt unsere Geschäftstätigkeit maßgeblich. Negative Umweltauswirkungen, etwa die Klimaveränderung oder die Verknappung von Rohstoffen, werden so zu Chancen für unser Unternehmen und daraus resultierende Produktinnovationen zu Wettbewerbsvorteilen. Beispiele dafür sind unser gesamtes Produktportfolio zur Reduzierung von CO₂-Emissionen sowie die Entwicklungsinitiativen zum konsequenten Leichtbau und Einsatz von Rezyklaten. Im Berichtszeitraum erwirtschaftete Continental rund 11,6 Mrd € des Konzernumsatzes mit besonders energieeffizienten Produkten oder solchen, die CO₂-Emissionen reduzieren. Das bedeutet, dass sich die klar definierten Zielvorga-

ben unserer Umweltstrategie nicht nur ökologisch, sondern auch ökonomisch auszahlen. Rohstoffeinsparungen und Prozessoptimierungen reduzieren die Kosten und stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit, indem sie – durch auf Umwelt- und Ressourcenschonung ausgerichtete Produktinnovationen – den zunehmend anspruchsvolleren Anforderungen unserer Kunden immer besser nachkommen.

Zur Steuerung der Nachhaltigkeitspolitik und der Unternehmensverantwortung wurde 2010 ein Nachhaltigkeitsrat etabliert. Ihm gehören zwei Mitglieder des Vorstands sowie u.a. Vertreter der Bereiche Umwelt, Personal, Recht und Compliance, Konzernsicherheit und Gesundheit, Investor Relations, Accounting, Konzernrevision, Konzernrechnungswesen sowie Unternehmenskommunikation an. Den Vorsitz hat der Personalvorstand. Der Nachhaltigkeitsrat tagt viermal jährlich sowie zu entsprechenden Anlässen. Der Bereich Umwelt ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt.

Fragen der Nachhaltigkeit sind Gegenstand der regelmäßigen Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat zur laufenden Geschäftsentwicklung und der einmal pro Jahr stattfindenden Strategiesitzung des Aufsichtsrats. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats ist eng in das Compliance- und Risikomanagement eingebunden.

Nachhaltigkeitsprogramm

Unsere Leistungsfähigkeit richten wir sowohl nach finanziellen als auch nach nichtfinanziellen Indikatoren und Kriterien aus. Entscheidend ist, dass Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen Wert schaffen. Denn nur dann sind sie im Unternehmen akzeptiert und extern glaubwürdig.

Im Berichtsjahr haben wir ein konsolidiertes Nachhaltigkeitsprogramm erarbeitet und uns für das Jahr 2020 Ziele gesetzt, um in unseren vier Handlungsfeldern messbare Verbesserungen zu erzielen. Einige reichen bis 2025. Die Ziele bilden unsere Roadmap 2020.

Handlungsfeld	Thema	Ziel	Status	Termin
Unternehmensführung und -kultur	Compliance & Lieferkette	Für 100 % der Lieferanten liegt ein Nachweis für die Anerkennung des Verhaltenskodex vor		2020
	Compliance & Lieferkette	Regelmäßige Durchführung von E-Learning-Programmen		Fortlaufend
	Compliance & Lieferkette	Regelmäßige Durchführung von Präsenzs Schulungen		Fortlaufend
	Lobbying	Transparente Kommunikation zu politischen Positionen		Fortlaufend
	Lobbying	Aktive Beteiligung an nachhaltigkeitsbezogenen Standardsetzungs- und Normierungsverfahren		Fortlaufend

Mitarbeiter & Gesellschaft	Diversity & Chancengleichheit	Den Anteil weiblicher Führungskräfte (Senior Executives/Executives) auf mindestens 16 %	2020
	Diversity & Chancengleichheit	50 % der Arbeitsplätze in Deutschland sind bis zum Jahr 2020 altersunabhängig	2020
	Diversity & Chancengleichheit	Weltweite Erfassung und Verbesserung der ergonomischen Qualität von 80 %	2025
	Diversity & Chancengleichheit	Einheitliche Mindeststandards zu flexiblen Arbeitsmodellen weltweit	2020
	Arbeitssicherheit & Gesundheit	Fehlzeitenquote weltweit kontinuierlich unter 3,5 %	2020
	Arbeitssicherheit & Gesundheit	Senkung der Unfallrate auf 2,5 (= Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Mio kontraktete Arbeitsstunden)	2020
	Arbeitgeberattraktivität	Reduzierung der weltweiten Fluktuation auf 5 %	2020
	Arbeitgeberattraktivität	Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur: Verbesserung der Werte in allen Kategorien unserer unternehmensinternen Kulturbefragung	Fortlaufend
	Aus- und Weiterbildung	Alle Mitarbeiter haben ein individuelles Mitarbeiterentwicklungsgespräch mit ihrer Führungskraft geführt	Fortlaufend
Umwelt	Klimaschutz/Luft	Reduzierung des spezifischen Energieverbrauchs sowie der spezifischen CO ₂ -Emissionen um 20 % (Basis: 2013)	2020
	Klimaschutz/Luft	Reduzierung der spezifischen CO ₂ -Emissionen um 20 % (Basis: 2013)	2020
	Klimaschutz/Luft	Schrittweise Erfassung der Scope-3-Emissionen	2020
	Klimaschutz/Luft	Deckung von 5 % des Gesamtenergieverbrauchs durch regenerative Energie	2025
		Reduzierung der absoluten Lösemittelemissionen um 20 % bis zum Jahr 2025 (Basis: 2013)	2025
	Abfall	Steigerung der Verwertungsquote von Abfällen auf 95 % (Basis: 2013)	2020
	Abfall	Reduzierung des spezifischen Abfallaufkommens um 20 % (Basis: 2013)	2020
	Wasser	Reduzierung des spezifischen Wasserverbrauchs um 20 % (Basis: 2013)	2020
	Wasser	Erstellung eines Wasserrisikogebiete-Atlas für Continental	2020
Produkte	Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Reduzierung der Unfalldoten im europäischen Straßenverkehr auf Basis von Maßnahmen der „Vision Zero“	2020
	Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Steigerung der Fahrzeugsicherheit durch Fahrerassistenzsysteme	2020
	Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Beitrag zum EU-Ziel: Reduzierung der Anzahl von Unfalldoten von 2010 bis 2020 um 50 %	2020
	Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Bereitstellung von Systemfunktionen für zukünftige EU-/NHTSA-Gesetzgebung und NCAP	2020
	Rohstoffe	Nachhaltige Materialien entwickeln: Serieneinsatz Naturkautschuk aus Löwenzahn >= 2021	
	Nachhaltige Produkte	Für alle definierten Kernproduktsegmente liegen aktuelle LCAs vor	2020
	Nachhaltige Produkte	Anteil von Rezyklaten am Rohstoffbedarf der Reifenproduktion: 10 %	2025
	Nachhaltige Produkte	Beitrag zum EU-Ziel: Reduktion der CO ₂ -Emissionen um 20 % im Vergleich zu 1990	2020
	Nachhaltige Produkte	Bereitstellung von Technologien zur Erreichung des Ziels von 85 g CO ₂ /km mit Benzinfahrzeug (Mildhybrid; Referenzfahrzeug „Best Car“)	2020
	Nachhaltige Produkte	Beitrag zur Verbesserung der Luftqualität durch Vermeidung von Partikeln und Stickoxiden bei Benzin- und Dieselfahrzeugen	2020

Stakeholderdialog

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit haben wir über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg viele Berührungspunkte mit den unterschiedlichsten Anspruchsgruppen. Unsere Stakeholder, das sind in erster Linie unsere Kunden, Lieferanten und Partner, unsere Anteilseigner, die Gesellschaft und unsere Mitarbeiter. Mit allen Stakeholdern treten wir in einen Dialog, der von Fairness und Aufrichtigkeit geprägt ist. Um die Anforderungen unserer Stakeholder an eine nachhaltige Unternehmensführung besser zu verstehen und ihnen begegnen zu können, haben wir 2015 eine detaillierte

Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die zentralen Anliegen unserer Stakeholder beziehen sich allgemein auf nachhaltige Produkte und insbesondere auf unseren Beitrag zur Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit. Ebenso haben unsere Anspruchsgruppen hohe Erwartungen an gesetzeskonforme Geschäftspraktiken. Siehe dazu auch die Wesentlichkeitsanalyse auf Seite 10.

Der Austausch mit der Gesellschaft an den Unternehmensstandorten findet im Rahmen der vielfältigen Engagements statt, die weltweit bestehen. Ein Thema, das unsere Zukunft in vielen Teilen der

Gesellschaft betreffen wird, ist das automatisierte Fahren. Continental hat hierfür die Plattform www.2025ad.com geschaffen, um die gesellschaftliche Diskussion in diesem Bereich voranzutreiben. Experten und Verbraucher haben dort die Möglichkeit, sich ihre Meinung zu technischen, juristischen und gesellschaftlichen Aspekten der Mobilität der Zukunft zu bilden und sie kundzutun.

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.

Unsere Mitarbeiter sind für uns eine zentrale Stakeholdergruppe. Mit ihnen stehen wir in einem regelmäßigen Austausch. 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 unseren 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.

Bevorstehende betriebliche Veränderungen im Konzern kommuniziert der Vorstand dem Aufsichtsrat und informiert damit zugleich die Vertreter der Arbeitnehmerschaft. Dass die Arbeitnehmer bei Continental frühzeitig von wesentlichen betrieblichen Veränderungen erfahren, wird von dem Unternehmen zu jeder Zeit beachtet. 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. Insofern es zu Veränderungen innerhalb von Europa kommt, die mehr als nur ein Land betreffen, erfolgt frühzeitig das entsprechende Informations- und Konsultationsverfahren mit dem Europäischen Betriebsrat. Gesetzliche Vorgaben hinsichtlich der Mitteilungsfristen, ebenso solche, die durch Kollektivvereinbarungen gesondert geregelt sind, halten wir stets ein.

Um als Arbeitgeber optimal auf die Bedürfnisse zukünftiger Nachwuchskräfte eingehen zu können, führt Continental regelmäßig Umfragen unter Hochschulabsolventen durch – die jährlichen Umfragen wurden in Deutschland bereits 2004 eingeführt. Aber auch in Ländern wie Rumänien oder China führen wir regelmäßige Umfragen durch. Ebenso wichtig ist uns, dass wir unseren eigenen Mitarbeitern noch besser zuhören und den Dialog mit ihnen suchen. „OUR BASICS live“ heißt die weltweite Befragung sämtlicher Continental-Mitarbeiter. Die Beschäftigten urteilen über ihre allgemeine Zufriedenheit, die Führungsqualität im Unternehmen und äußern ihre Einstellung zu Continental. Die Teilnahme ist freiwillig, die Vertraulichkeit und Anonymität sind während der gesamten

Befragung sichergestellt. Nach einem Pilotprojekt im Jahr 2004 findet die Umfrage alle zwei bis drei Jahre statt. 2015 wurde „OUR BASICS live“ wieder durchgeführt: 55 Fragen, 31 Sprachen, 523 Standorte, 47 Länder und insgesamt über 140.000 Teilnehmer. Im Fokus der Befragung standen die Mitarbeiter und ihre Sichtweise auf Continental, ihre Meinung zu Führungsqualität, Unternehmenskultur und -werten. Auch nach solchen Befragungen suchen wir selbstverständlich weiterhin den Kontakt zu unserer Belegschaft und binden unsere Mitarbeiter in die Analyse der Umfrageergebnisse und in die Planung von Maßnahmen durch Workshops ein.

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.

Im Berichtsjahr erfolgte außerdem hinaus eine Reputationsanalyse in Deutschland und den USA. Dazu wurden junge Talente, Blogger und Journalisten zu den Themen Management und Führung, Vision und Strategie, Produkte und Prozesse, Wettbewerbsfähigkeit, Arbeitsumfeld, Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Technologie befragt.

Stakeholder	Format
Kunden	Reputationsumfrage, Tage der offenen Tür, Messen
Lieferanten	Workshops, Tage der offenen Tür
Aktionäre & Anteilseigner	Hauptversammlung, Jahrespressekonferenz, Roadshows, Messen
Mitarbeiter	Mitarbeiterbefragungen, Webcasts, Pulse-Checks, Townhall-Meetings, Betriebsversammlungen, Mentoring-Programme, Frühstücksmornings, Tage der offenen Tür, Versammlungen der leitenden Angestellten, Senior-Executive-Konferenzen
Gesellschaft	Studentenumfragen, Mobilitätsstudien, Tage der offenen Tür, Messen
Kunden	Reputationsumfrage, Tage der offenen Tür, Messen

Darüber hinaus pflegt Continental einen aktiven und offenen Austausch mit Verbänden, Gewerkschaften und Politikverantwortlichen. Über unsere Verbindungsbüros in Berlin, Brüssel, Peking und Washington tragen wir zu relevanten politischen Themen sowie regulatorischen und gesetzlichen Prozessen bei. Continental unterstützt Politikverantwortliche und Gesetzgeber bei der Entwicklung der Mobilität für die Zukunft, insbesondere in den Bereichen Sicherheit, Umwelt, Information und Erschwinglichkeit. 2015 standen die zentral verabschiedeten Themen mit Umweltfragen und verschiedenen Themen im Zusammenhang, um ein für automatisiertes Fahren vorteilhaftes regulatorisches Umfeld zu schaffen.

Für Themen der nachhaltigen Entwicklung engagieren wir uns in verschiedenen Initiativen. Als Teilnehmer des „Global Compact der Vereinten Nationen“ und durch Mitarbeit im deutschen Global-

Compact-Netzwerk unterstützen wir dessen zehn Prinzipien für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Im World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) arbeiten wir zusammen mit anderen Reifenherstellern, um gemeinsam die Herausforderungen anzugehen, die die Produktion von Reifen, ihre Nutzung sowie die Verwertung ausgedienter Produkte mit sich bringen. In diesem Rahmen arbeiten wir unter anderem mit anderen Reifenherstellern im Tire Industry Project (TIP), das 2015 sein zehnjähriges Bestehen feierte, um Gesundheits- und Umweltauswirkungen von Reifen zu identifizieren und zu minimieren.

Wir sind außerdem aktives Mitglied bei econsense, dem Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft, sowie bei der internationalen Sustainable Natural Rubber Initiative (SNR-i).

Corporate Governance

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 2015 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, Nachhaltigkeit sowie Umwelt und Qualitätsmanagement.

Der Aufsichtsrat der Continental AG hat 20 Mitglieder. Gemäß deutschem 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.

Der Aufsichtsrat hat ein Ziel für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt und eine Frist für seine Erreichung bis zum 31. Dezember 2016 bestimmt, um den Bezugszeitraum für die Zielerreichung mit dem Geschäftsjahr der Gesellschaft in Einklang zu bringen. Weil innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen kurzen Frist für die erste Zielvorgabe schon aufgrund der Mandatsdauer der heutigen Vorstandsmitglieder keine Änderungen zu erwarten sind, beschränkt sich das vom Aufsichtsrat festgelegte Ziel darauf, mindestens den Frauenanteil bei Beschlussfassung von 11 % beizubehalten. Das Ziel wurde zum 31. Dezember 2015 erreicht. Der Aufsichtsrat wird Ende 2016 über eine neue Zielvorgabe mit einer Frist von dann voraussichtlich fünf Jahren entscheiden.

Weitere Hinweise finden Sie im Kapitel „Compliance“ des Geschäftsberichts 2015 auf Seite 21.

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 2015 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 beeinflussen, 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 der Personalleiter bemisst sich ein Teil der variablen Vergütung an Diversity-Zielen oder am Krankenstand.

Die Festlegung der Vergütung des Vorstands liegt in der Verantwortung des Aufsichtsrats. Sie wird für die Vorstandsmitglieder auf der Hauptversammlung zur Abstimmung gestellt. Die derzeitige Vergütungsstruktur beruht auf einer Entscheidung des Aufsichtsrats aus dem Jahr 2013. Der Aufsichtsrat hatte Ende 2012 einen unabhängigen Vergütungsberater beauftragt, die Vergütung des Vorstands und ihre Struktur zu untersuchen. Der Vergütungsberater erstellt seine Marktanalysen und Empfehlungen unabhängig vom Management des Unternehmens. Geschäftliche Beziehungen bestehen durch die Beauftragung für konkrete Vergütungsprojekte oder durch die Teilnahme an Vergütungsvergleichen.

Die Festlegung der Vergütung unterhalb des Vorstands erfolgt auf Basis einer globalen Vergütungspolitik.

Der durchschnittliche Personalaufwand je Mitarbeiter lag im Jahr 2015 bei 45.000 €. Das Festgehalt des Vorstandsvorsitzenden lag um etwa ein 30-Faches über dem rechnerischen durchschnittlichen Personalaufwand.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten hat sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung gegeben, die unter anderem nähere Bestimmungen zum Umgang damit enthält. Daneben behandeln auch die Corporate Governance-Grundsätze der Continental AG dieses Thema für Aufsichtsrat und Vorstand. Der Aufsichtsrat berichtet in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Im Berichtsjahr 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.

Compliance

Das Compliance-Management bei Continental umfasst Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Vorschriften sowie unternehmensinterner Richtlinien und Kodizes, die für uns verpflichtend sind.

Continental achtet die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die dort niedergelegten Grundsätze verstehen sich als Richtlinien für multinationale Unternehmen, Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Grundlegende Zielsetzung der Richtlinien ist die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen weltweit. 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 Stammbesellschaft Kollektivvereinbarungen getroffen.

Außerdem sind wir Unterzeichner des UN Global Compact, dessen Prinzipien unter anderem auch die Wahrung der Vereinigungsfreiheit enthalten. Ferner verweist unser Verhaltenskodex 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 die Abteilung für Compliance nach. Sie führen auch stichpunktartige Untersuchungen durch.

Unser Compliance-Management-System (CMS) basiert auf einer umfassenden Analyse von potenziellen Compliance-Risiken, die sich aus Strukturen und Abläufen, einer bestimmten Marktsituation oder in bestimmten Regionen ergeben können. In diesem Zusammenhang kommen die Ergebnisse der regelmäßigen konzernweiten Risikoinventur ebenso zur Anwendung wie anerkannte externe Quellen (z.B. der Corruption Perceptions Index von Transparency International). Wesentliche Korruptionsrisiken sehen wir in den folgenden Bereichen: 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.

Die höchsten Führungs- und Kontrollorgane der Organisation werden kontinuierlich über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung informiert. Die Leiterin der Corporate-Compliance-Abteilung berichtet darüber regelmäßig dem Vorstand sowie vierteljährlich dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats und jährlich dem Plenum des Aufsichtsrats. Das oberste Kontrollorgan, der Aufsichtsrat, besteht ausschließlich aus nichtexekutiven Mitgliedern, daher werden sie von der Gesellschaft nicht gesondert zu Themen der Korruptionsbekämpfung geschult.

Weitere Hinweise zu Schulungen bezüglich Antikorruption finden Sie im Kapitel „Mitarbeiter“ auf der Seite 28.

Der Vorstand der Continental AG bekennt sich ausdrücklich zum Null-Toleranz-Prinzip gegenüber Korruption und Kartellverstößen. Spezifische korruptionsbezogene Audits führen wir nicht durch, da entsprechende Themen in jedem allgemeinen Audit mit geprüft werden. Das Audit „Universe“ der Continental AG umfasste für das Geschäftsjahr 384 Prüfobjekte respektive Standorte. Für 45 Standorte haben wir Grundsatzprüfungen im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten im Rahmen unseres Prüfprogramms durchgeführt.

Sowohl intern als auch von extern können Compliance-relevante Vorfälle über die Compliance & Antikorruptions-Hotline gemeldet werden. Dies ist sowohl telefonisch als auch per Mail sowie anonym und in der jeweiligen Landessprache rund um die Uhr möglich. Die Mitarbeiter werden über die Hotline sowohl über das Intranet als auch im Rahmen des Onboarding-Prozesses informiert. Corporate Compliance analysiert zusammen mit der internen Revision die Eingaben und trifft Entscheidungen über erforderliche Maßnahmen. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter an ihre jeweiligen Vorgesetzten oder direkt an die Compliance-Abteilung sowie die

lokalen Compliance-Koordinatoren wenden. Auf der jährlichen Hauptversammlung stehen Vorstand und Aufsichtsrat außerdem den Aktionären Rede und Antwort.

Die Konzernrevision und die Compliance-Abteilung gehen jeder Meldung nach. Im Berichtsjahr gab es davon insgesamt 252, davon haben sich 43 auf das Thema Diskriminierung und Belästigung und 94 auf das Thema Arbeitspraktiken bezogen. 33 Beschwerden wurden unter der Rubrik Antikorruption/ Bestechung eingereicht. Von diesen haben sich bislang fünf bestätigt, die entweder mittels Disziplinarmaßnahmen oder außerordentlicher Kündigungen geahndet wurden. Die Bearbeitung von insgesamt 103 Beschwerden konnte im Berichtsjahr abgeschlossen werden.

96 Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen wurden direkt an die einzelnen Werke gerichtet. Die Bearbeitung sämtlicher Beschwerden folgt einem festgelegten Kommunikationsprozess, in den der Standortleiter sowie die lokalen ESH-Spezialisten einge-

bunden sind. Des Weiteren wurden 23 Beschwerden direkt an Behörden gerichtet, auch hier erfolgt die Bearbeitung nach demselben Prozess.

Darüber hinaus gab es 148 Kundenbeschwerden im Jahr 2015, die sich unter anderem auf unkorrekte Marketingmaßnahmen bezogen – darunter fällt zum Beispiel das versehentliche Versenden von Werbematerialien an Kunden unserer Handelsgesellschaften. Im Berichtsjahr gab es weder Beschwerden von Aufsichtsbehörden noch bekannte Vorfälle in Bezug auf Datenlecks, Datenklau und Datenverluste.

Zu öffentlichen Klagen gegen das Unternehmen kam es im Berichtszeitraum nicht. Außerdem wurden keine Verstöße bekannt, die zu Bußgeldern aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung sowie Nutzung von Produkten und Dienstleistungen geführt haben.

Wirtschaft

Managementansatz

Continental ist ein weltweit agierendes führendes Technologieunternehmen. 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.

Unser globales Geschäftsmodell ist durch einen hohen Lokalisierungsgrad gekennzeichnet. Zahlreiche Produktanwendungen werden lokal entwickelt und produziert. Durch unsere weltweit arbeitende Entwicklung und Fertigung können wir Lösungen und Produkte für hochwertige Fahrzeuge ebenso wie für erschwingliche Autos und maßgeschneiderte Industrieanwendungen anbieten. Unser Ziel ist es, dass mindestens acht von zehn Applikationsentwicklungen vor Ort entstehen sollen, ebenso hoch soll der Produktionsanteil vor Ort sein.

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.

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.

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 können. Der Konzern achtet in seinem Wirkungskreis darauf, dass von ihm keine Menschenrechtsverletzungen – insbesondere Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit – mit zu verantworten 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.

Darüber hinaus beteiligt sich Continental an der Sustainable Natural Rubber Initiative (SNR-i). Sie etabliert Standards und Best Practices, um die gesamte Wertschöpfungskette insgesamt nachhaltiger zu gestalten. Die Einhaltung von Menschenrechten und die Förderung von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen ist dabei einer der fünf zentralen Handlungsbereiche.

Wertschöpfung

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.

Continental-Konzernstruktur im Überblick

Continental-Konzern

Umsatz: 39,2 Mrd €; Mitarbeiter: 207.899

Automotive Group			Rubber Group	
Umsatz: 23,6 Mrd €; Mitarbeiter: 115.888			Umsatz: 15,7 Mrd €; Mitarbeiter: 91.603	
Chassis & Safety Umsatz: 8,4 Mrd € Mitarbeiter: 40.062	Powertrain Umsatz: 7,1 Mrd € Mitarbeiter: 35.364	Interior Umsatz: 8,2 Mrd € Mitarbeiter: 40.462	Reifen Umsatz: 10,4 Mrd € Mitarbeiter: 48.955	ContiTech Umsatz: 5,4 Mrd € Mitarbeiter: 42.648

Rund 208.000 Mitarbeiter haben im Geschäftsjahr 2015 an 430 Standorten in 55 Ländern einen Umsatz von 39,2 Mrd € erwirtschaftet. Das entspricht einem Umsatzzuwachs von 13,7 % gegenüber dem Vorjahr. Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) erhöhte sich auf 4,1 Mrd € (Vj. 3,3 Mrd €). Die Investitionen für Forschung und Entwicklung stiegen auf 2,5 Mrd € (Vj. 2,1 Mrd €). Rund 72 % unseres Umsatzes entfielen 2015 auf Automobilhersteller, 28 % auf Kunden anderer Industriezweige sowie Endverbraucher.

Continental verwendet ein breites Spektrum an Rohstoffen und Vorprodukten. Das Einkaufsvolumen beträgt rund 17,4 Mrd €. Wichtige Rohstoffe für die Automotive Group sind Stahl, Aluminium, Edelmetalle, Kupfer und Kunststoffe. Einen Schwerpunkt im Einkauf von Material und Vorprodukten bilden Elektronik und elektromechanische Komponenten, die im Konzern zusammen etwa 43 % des Gesamtvolumens ausmachen. Ein Viertel des Einkaufs entfällt auf mechanische Komponenten. Für die Rubber Group sind Naturkautschuke und ölbasierte Chemikalien, wie synthetische Kautschuke und Ruße, wichtige Rohstoffe. Deren Einkaufsvolumen beläuft sich zusammen auf knapp ein Fünftel des Gesamtvolumens für Produktionsmaterial.

Bei Continental Automotive sind 65 % aller tätigen Lieferanten aus dem lokalen Umfeld der jeweiligen Produktionsstandorte. Das bedeutet, dass sich in diesen Fällen der Produktionsstandort des Lieferanten und von Continental innerhalb des gleichen Landes befinden.

Bei der Rubber Group sind aufgrund der Eigenart des Geschäfts die meisten Lieferanten global aufgestellt. Aus verschiedenen Gründen ist ein lokales Sourcing deshalb nicht immer sinnvoll. 89 % der Lieferungen erfolgen aber innerhalb derselben Region (Amerika, Europa, Asien, Rest). Der Anteil lokaler Lieferungen an unsere 19 Reifenwerke betrug im Berichtsjahr 25 %.

Die Automotive Group wird von ca. 2.800 Lieferanten direkt beliefert, die sich wie folgt aufteilen (Anteil am Einkaufsvolumen):

- › Europa 45 %
- › Asien 40 %
- › Nord-/Mittelamerika 13,5 %
- › Sonstige 1,5 %

Wichtige Rohstoffe für die Rubber Group sind Synthetikgummi (20 %), Chemikalien (20 %), Festigkeitsträger (20 %) sowie Naturkautschuk und andere. Die Rubber Group wird von 1.800 Lieferanten direkt beliefert, die sich wie folgt aufteilen (Anteil am Einkaufsvolumen):

- › Europa 53 %
- › Asien 20 %
- › Nord-/Mittelamerika 25,5 %
- › Sonstige 1,5 %

Risikomanagement

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

Das konzernweit einheitliche Risikomanagementsystem regelt die Erfassung, Bewertung, Dokumentation und Berichterstattung von Risiken und ist in die Strategie-, Planungs- und Budgetierungsprozesse des Unternehmens integriert. Eine Überprüfung findet viermal jährlich im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen, viermal jährlich während Vorstandssitzungen sowie viermal jährlich während der Sitzungen des Compliance- und Risikokomitees statt.

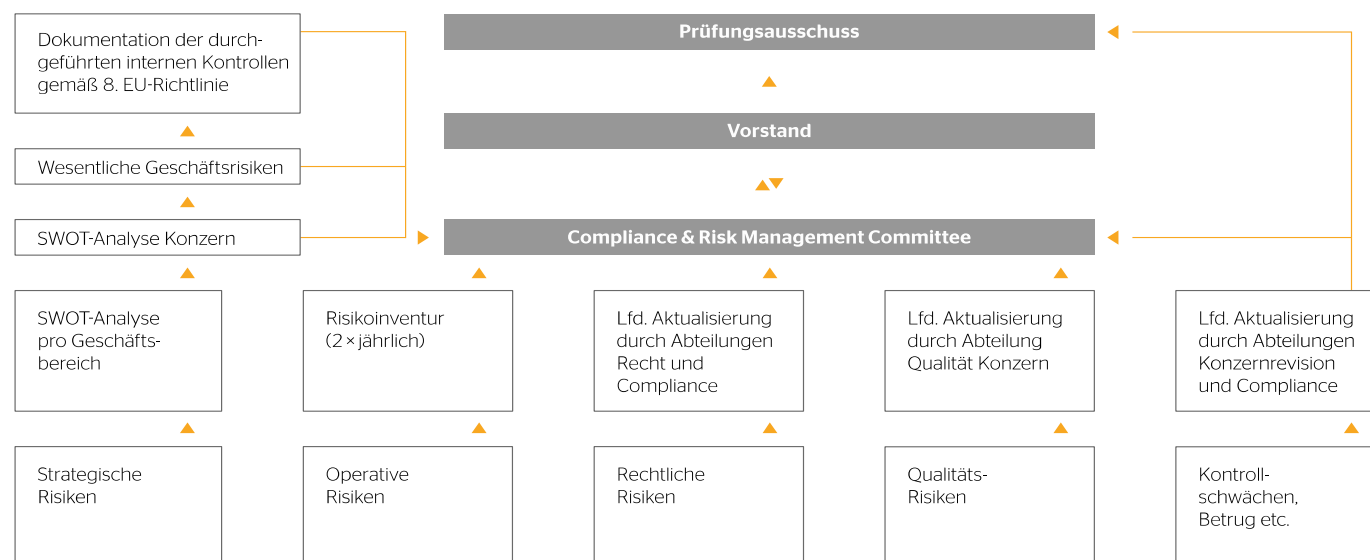
Der Aufsichtsrat ist eng in das Compliance- und Risikomanagement eingebunden. Der Vorstand hat ihn regelmäßig über die Arbeit der Compliance-Abteilung und der Konzernrevision sowie über bedeutende Vorfälle informiert. Die Leiterin der Compliance-Abteilung und die Leiterin der Konzernrevision standen dem Prüfungsausschuss und seinem Vorsitzenden in Abstimmung mit dem Vorstand auch unmittelbar für Auskünfte zur Verfügung. Im Prüfungsausschuss werden die wesentlichen Risiken, die im Risikomanagementsystem erfasst sind, und die dazu vom Vorstand beschlossenen Maßnahmen vorgestellt. Auch die Konzernsicherheit, das heißt der weltweite Schutz von Menschen, Liegenschaften und sonstigen Sachwerten und Informationen des Unternehmens, war Thema in einer Sitzung. Der Prüfungsausschuss hat sich von der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems überzeugt.

Das Risikomanagementsystem, das in vollem Umfang die Anforderungen der Corporate Governance-Grundsätze des Continental-Konzerns sowie der gesetzlichen Vorschriften erfüllt, ist Gegenstand der Jahresabschlussprüfung. Zum Risikofrüherkennungssystem, das Bestandteil des Risikomanagementsystems ist, hat der Abschlussprüfer unseres Geschäftsberichts 2015 festgestellt, dass der Vorstand die nach § 91 Abs. 2 AktG erforderlichen Maßnahmen getroffen hat und dass das Risikofrüherkennungssystem der Gesellschaft geeignet ist, Entwicklungen, die den Fortbestand der Gesellschaft gefährden, frühzeitig zu erkennen.

Zu den potenziellen Risiken gehören:

- › 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. zu Unterbrechungen der Lieferkette führen.

Risikoberichterstattung



- › Das Verbraucherverhalten aufgrund von z.B. höheren Ölpreisen könnte sich schneller ändern, als die industrielle Entwicklung und Produktion folgen kann.
- › Zu den potenziellen Chancen gehören:
- › 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 richten ihre Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkte auf diesen Trend aus.
- › Einführung von Öko-Produktlabeln. 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.

Lieferantenmanagement

Continental unterhält ein Netzwerk von rund 4.600 Lieferanten für Produktionsmaterialien (2.800 für die Automotive Group, 1.800 für die Rubber Group). 65 % der Produktionsmaterialien haben wir 2015 von Unternehmen mit Sitz in Mitgliedstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bezogen; in diesen Staaten sind Probleme im Hinblick auf Menschenrechte und Arbeitspraktiken nicht zu erwarten.

Seit 2011 verpflichten wir alle Lieferanten und Dienstleister auf unseren Supplier Code of Conduct. Er umfasst zehn Punkte, darunter Themen in Bezug auf Arbeitspraktiken, Menschenrechte oder den Umweltschutz. Unsere Lieferanten sichern zu, diese Grundsätze zu befolgen.

Neben der Selbstverpflichtung der Lieferanten zur Einhaltung des Verhaltenskodex erfolgt im Falle von Lieferanten von Produktionsmaterialien vor der Aufnahme der Lieferbeziehung eine Prüfung des Lieferanten (100 %). 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.

In keiner der von uns durchgeführten Prüfungen haben wir Verdachtsfälle bzgl. Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder der Verletzung von Rechten indigener Völker festgestellt. Bei einem Lieferanten

sind allerdings erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen in Bezug auf Arbeitspraktiken aufgetreten. Diese umfassten die Behinderung der Einführung von Gewerkschaften und eine überproportionale Leiharbeiterquote. Mit dem betreffenden Lieferanten wurde ein Maßnahmenpaket zur Abstellung dieser Missstände vereinbart. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird regelmäßig überprüft.

Für die Rubber Group finden jährlich circa 40 Audits an Herstellorten unserer Lieferanten statt. Diese Audits werden von erfahrenen und qualifizierten Mitarbeitern durchgeführt und dauern in der Regel zwei Tage. Dabei wird neben der Erfüllung von Qualitätsanforderungen auch überprüft, ob der Hersteller hinsichtlich Arbeitssicherheit, Umweltschutz und sozialer Verantwortung die Anforderungen des Supplier Code of Conduct erfüllt. Erkennbare Verstöße führen zur Definition von verpflichtenden Abstellmaßnahmen, die durch den Auditor anschließend verfolgt und dokumentiert werden.

Im Bereich Umwelt bewerten wir neue Lieferanten vor der Beauftragung anhand eines Fragebogens. Zu den Punkten des Fragebogens gehören: Energieverbrauch, Verpackungen, Betriebshygiene, Sicherheitsdatenblätter, Umweltzertifizierung, Notfallmanagement im Betrieb. Daneben ermutigen wir unsere Lieferanten, vergleichbare Daten bei ihren (Vor-)Lieferanten einzuholen.

Im Rahmen der Umweltstrategie 2020 hat die Lieferantenkette eine gleich wichtige Bedeutung erhalten wie die strategischen Umweltprojekte zur Verringerung der Umweltauswirkungen durch unser direktes Handeln. In dem Bereich „Supplier“ hat sich Continental das Ziel gesetzt, dass 100 % aller strategischen Lieferanten die Anforderungen der ISO 14001 (Umweltmanagement) bis 2020 erfüllen. In Zusammenarbeit mit dem Einkauf und den Abteilungen der Lieferantenentwicklungen sind Assessments erarbeitet worden, um im ersten Schritt den Status zu ermitteln und dann im Rahmen der Lieferantenentwicklung diese Zielsetzung zu erreichen.

Für die überwiegende Mehrheit der bereits vertraglich gebundenen Lieferanten erfragt Continental regelmäßig den Stand der Zertifizierungen nach ISO 14001. Die Informationen fließen in das interne Bewertungssystem ein. Von den Lieferanten besaßen rund 85 % in der Automotive Group und 73 % in der Rubber Group ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagement.

Mit einem Pilotprojekt zur „Nachhaltigkeit in der mexikanischen Lieferkette“, das von der DEG/KfW gefördert wird, haben wir 2015 ein Kooperationsnetzwerk mit lokalen mexikanischen Lieferanten

ins Leben gerufen. Ziel ist es, über den Transfer von Best Practices, individuelle Beratung und Training die Umweltperformance bei unseren Zulieferern zu verbessern. Ein wesentlicher Projektansatz ist zudem die Vorbereitung und Unterstützung bei der Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems gemäß der ISO 14001.

Eine umweltgerechte Produktion bei unseren Zulieferern wird im Rahmen der internen Lieferanten-Audits weltweit überwacht. Im Rahmen dieser Audits sind Themen wie Legal Compliance, Organisation und Ressourcenbereitstellung für EH&S relevante Prüfpunkte. Eine Kennzahl über die Häufigkeit der Audits zu diesen spezifischen Themen wird allerdings derzeit nicht statistisch erfasst.

Betriebliche Altersversorgung

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 2015 betragen die Anwartschaftsbarwerte aller leistungsorientierten Pensionspläne des Continental-Konzerns 5.807,4 Mio €. Demgegenüber standen separierte Fondsvermögen in Höhe 2.571,9 Mio €.

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 sogenannten „Entgeltumwandlung“. Nahezu alle Mitarbeiter in Deutschland haben die Möglichkeit, an einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung teilzunehmen; an der Entgeltumwandlung nahm Ende 2015 nahezu die Hälfte der Mitarbeiter teil.

Umwelt

Umweltpolitik und Managementansatz

Bereits vor mehr als 30 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 um 2 Prozent zu steigern.

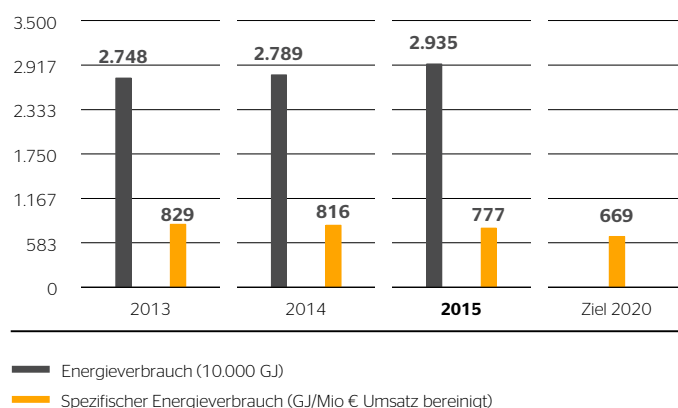
Ende 2015 wurden 208 Produktionsstandorte weltweit betrieben, davon waren rund 80 Prozent nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert. Alle umweltrelevanten Standorte sind an ein einheitliches globales Umweltreportingsystem angeschlossen. So stellen wir die Überwachung und Steuerung unserer Umweltziele weltweit sicher.

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.

Energie

Der gesamte Energiebedarf im Berichtsjahr erhöhte sich um 5 Prozent auf 29,3 Mio GJ (Vj. 27,9 Mio GJ). Davon entfielen auf den Strombezug 14,9 Mio GJ und 14,4 Mio GJ auf den Einsatz fossiler Energieträger. In der Teilmenge der fossilen Brennstoffe sind 2,7 Mio GJ eingekaufter Dampf sowie 68.646 GJ Fernwärme enthalten. Die Menge an selbst erzeugter regenerativer Energie betrug 16.845 GJ. Energie an Dritte wurde im Berichtszeitraum nicht verkauft. In die Datenerfassung einbezogen wurden 195 umweltrelevante Standorte, von denen 170 nach ISO 14001 zertifiziert sind.

Energieverbrauch*



Der um 5 Prozent gestiegene absolute Energieverbrauch im vergangenen Jahr (bedingt durch eine höhere Nachfrage, Akquisitionen und entsprechende Produktion) konnte im Bereich der spezifischen Werte deutlich reduziert werden. Insgesamt wurde der spezifische Energieverbrauch* bezogen auf den Umsatz um 5 Prozent auf 777 GJ pro Mio € bereinigter Umsatz (Vj. 816 GJ pro Mio € bereinigter Umsatz) reduziert.

Diese Reduzierung ist unter anderem auf Energiesparmaßnahmen und eine Steigerung der Energieeffizienz zurückzuführen. Die konsequente Einführung von Energiemanagementsystemen und Energieeinsparkampagnen hat hierzu maßgeblich beigetragen.

Durch systematische Optimierungsprojekte in den Bereichen Infrastruktur und Produktion konnten hohe Einsparpotenziale erzielt werden. Gleichzeitig wurden Einkaufskriterien zur Energieeffizienz bei der Maschinenbeschaffung und bei der Gebäudeneuerstellung und -ausrüstung definiert.

Stand der Umsetzung	Anzahl Projekte	Geschätzte Einsparung CO ₂ -Emissionen in t
Umsetzung geplant	113	16.394
Umsetzung gestartet	149	23.251
Umsetzung abgeschlossen	481	52.394

*Der bei Continental angewandte Energieintensitätsquotient ist der bereinigte Umsatz 2015 (37,78 Mrd €; Umsatz bereinigt um Konsolidierungskreisveränderungen). In die Berechnung der Energieintensität fließen alle Energien nach Scope 1 und 2 ein. In der Gesamtenergie enthalten sind folgende Arten: fossile Brennstoffe, eingekaufter Strom, selbst erzeugter Strom, eingekaufter Dampf und Fernwärme.

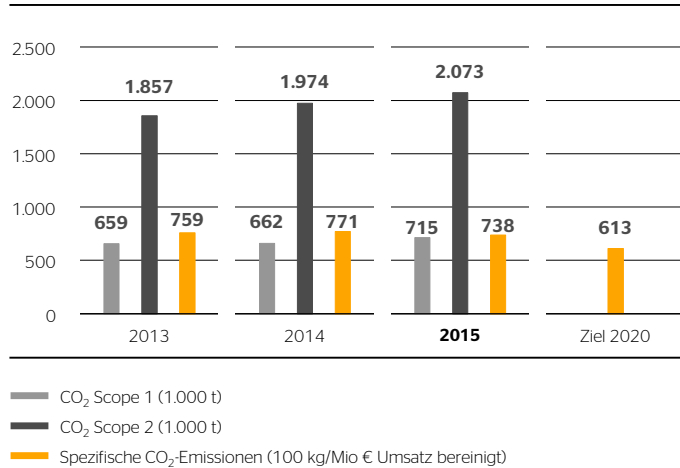
Bis 2020 wollen wir den spezifischen Energiebedarf bezogen auf den Umsatz auf 669 GJ pro Mio € reduzieren. Außerdem stellt die Reduzierung des Energieverbrauchs von 2013 bis 2020 um 20 Prozent ein strategisches Umweltziel des Konzerns dar.

Emissionen

In den Scope-1-Emissionen werden derzeit nur CO₂-Emissionen erfasst. Alle weiteren potenziellen Gase spielen keine wesentliche Rolle. Als Standard für die Emissionsberechnung legen wir das GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol, Treibhausgas-Protokoll) zugrunde. Dort, wo das GHG-Protokoll Lücken aufweist, nutzen wir die DEFRA-Emissionsfaktoren. Die regelmäßige Aktualisierung der Faktoren ist durch die Nutzung einer Softwarelösung eines CDP-Partnerunternehmens sichergestellt.

Die gesamten Scope 1-CO₂-Emissionen der einbezogenen Standorte beliefen sich 2015 auf 715.000 Tonnen (Vj. 662.000 t). Das entspricht einer absoluten Zunahme um 8 Prozent, unter anderem bedingt durch den um 10,5 Prozent gestiegenen Umsatz, eine erhöhte Produktion, Anläufe neuer Produkte mit entsprechenden Anlaufeffekten sowie virtuelle Steigerungen durch Anpassung lokaler/regionaler Emissionskoeffizienten. Daraus errechnet sich im Vergleich zum Vorjahr eine geringere spezifische Kennzahl für 2015 von 18,9 Tonnen Scope 1-CO₂-Emissionen pro Mio € bereinigter Umsatz (Vj. 19,3 t). Dies entspricht einer Reduzierung des spezifischen Wertes um 2,6 Prozent.

CO₂-Emissionen



Die in Scope 2 enthaltenen Emissionen werden durch den verbrauchten Strom, verbrauchte eingekaufte Fernwärme und eingekauften Dampf verursacht.

Die gesamten Scope 2-CO₂-Emissionen der einbezogenen Standorte beliefen sich 2015 auf 2.073 Mio Tonnen (Vj. 1,97 Mio t). Das entspricht einer absoluten Zunahme um 5 Prozent, unter anderem bedingt durch den um 10,5 Prozent gestiegenen Umsatz, gestiegene Produktion, Anläufe neuer Produkte mit entsprechenden Anlaufeffekten sowie virtuelle Steigerungen durch Anpassung lokaler/regionaler Emissionskoeffizienten. Daraus errechnet sich eine geringere spezifische Kennzahl für 2015 von 54,89 Tonnen Scope 2-CO₂-Emissionen pro Mio € bereinigter Umsatz (Vj. 59,73 t). Dies entspricht einer Reduzierung des spezifischen Wertes um 8,8

Prozent. Insgesamt hat das Unternehmen für CO₂-Reduzierungsprojekte im Rahmen der Umweltstrategie Investitionen in Höhe von knapp 45 Mio € im Jahr 2015 getätigt.

Für 2015 wurden für verschiedene Kategorien die Scope-3-Emissionen errechnet. Die Übersicht der auch an CDP berichteten Zahlen ist in folgender Tabelle dargestellt:

Scope-3-Emissionen in Tonnen CO₂

Inbound-Logistik	512.465
Outbound-Logistik	209.035
Materialien	5.412.461
Abfall	10.366
Kraftstoffe	93.984
Scope 2 Elektrizität	313.267
Scope 2 Wärme und Dampf	21.026
Gesamt	6.572.604

Für die ausgewählten indirekten CO₂-Emissionen (Scope 3) lehnen wir uns an das Corporate Value Chain Accounting and Reporting Protocol des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) an.

Seit 2009 beantworten wir jährlich den umfangreichen Fragenkatalog des Carbon Disclosure Project (CDP) zu unserem Engagement im Klimaschutz. Damit verbunden ist ein öffentliches Ranking unseres Unternehmens. Bei der jüngsten, im Oktober 2015 veröffentlichten Bewertung erreichte Continental mit 94 Punkten einen Spitzenwert in der Gruppe der Automobilzulieferer und gehörte zu den Top-3-Unternehmen der DACH-Region. Weitere Informationen enthält unsere Antwort an das CDP (www.cdp.net/de).

In Bezug auf den Einsatz von Kältemitteln verfolgen wir bei Continental im Rahmen der Umweltstrategie ein konsequentes Management. Das Monitoring erfolgt an den Standorten mittels eines lokalen Kältemittelkatasters. Im Rahmen der Umweltstrategie 2020 ist ein Phase-out-Plan in Arbeit, um den Einsatz klimaschädigender Kältemittel zu reduzieren und zu vermeiden. Der geplante Substitutionsplan geht über die gesetzlichen Anforderungen vieler Länder hinaus und verdeutlicht die globale Verantwortung unseres Unternehmens beim Klimaschutz.

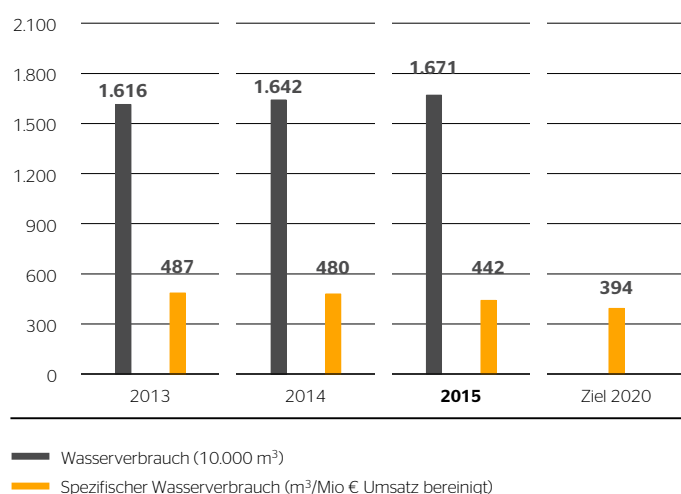
An Standorten mit eigenen Kesselhäusern kommt es zu Emissionen von Stickoxiden, Staub und Schwefeldioxid. Diese bewegen sich im Rahmen der gesetzlichen Grenzwerte und werden regelmäßig überwacht. In diversen Verarbeitungsprozessen werden leicht flüchtige organische Lösungsmittel verwendet, die zu VOC-Emissionen führen können.

Für das Jahr 2015 wurden alle Lösemittelverbräuche global erfasst, um Reduzierungspläne zu erarbeiten. Diese werden in den lokalen Umweltprogrammen der Standorte verankert. Des Weiteren arbeiten wir in einem Projekt daran, Alternativen zu Lösemitteln zu entwickeln.

Wasser

Insgesamt stieg der Wasserbedarf 2015 geringfügig um 1,8 Prozent auf 16,7 Mio Kubikmeter (Vj. 16,4 Mio m³) an. Ursächlich dafür war auch hier die Produktionssteigerung. Hingegen sank der spezifische Bedarf gegenüber 2014 von 480 auf 442 Kubikmeter pro Mio € bereinigter Umsatz – dies entspricht einer Reduzierung des spezifischen Wertes um 8 Prozent. Bis 2020 wollen wir den spezifischen Wasserverbrauch auf 394 Kubikmeter pro Mio € bereinigter Umsatz senken.

Wasserverbrauch



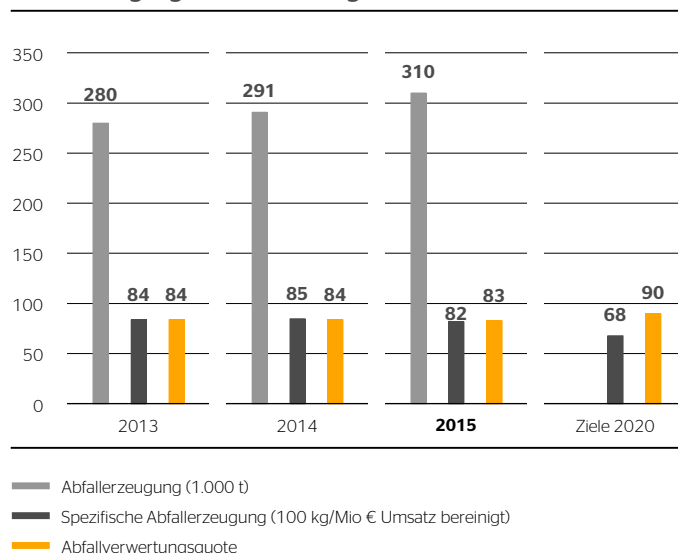
Der Wasserbedarf wird aus öffentlichen Netzen (ca. 39 %), Brunnen (ca. 43 %) und Flusswasser (ca. 18 %) gedeckt.

Um gezielter auf Wasserrisiken einzugehen, wird aktuell ein Konzept zu Wasserrisikogebieten erarbeitet. Ziel ist es, auf negative Einwirkungen durch Wasserverknappung besser reagieren zu können und die lokalen Wasserziele sowie Einsparprojekte an den Herausforderungen in den Regionen auszurichten.

Abwasser und Abfall

Continental betreibt ein konsequentes Abfallmanagement, welches fester Bestandteil des konzernweiten Umweltmanagements ist. In diesem Managementsystem werden für alle Standorte verbindlich die Prinzipien der fünfstufigen Abfallhierarchie geregelt (Vermeidung, Wiederverwendung, Recycling, stoffliche/energetische Verwertung, Beseitigung). Nach diesen Prinzipien werden die Entsorgungsverfahren ausgewählt. Zum Einsatz kommen nur zugelassene Entsorgungsbetriebe, die die Anwendung aller rechtlichen Vorgaben strikt beachten.

Abfallerzeugung und -verwertung



Die Konzern-Abfallbilanz für das Jahr 2015 weist eine Gesamttonnage von 310.085 t aus (Vj. 291.000 t). Hierin enthalten sind 53.119 t Abfall zur Beseitigung und 256.966 t Abfall zur Verwertung. Die Recyclingquote liegt bei 82,9 Prozent. Der absolute Anstieg um ca. 5,8 Prozent resultiert aus dem gestiegenen Produktionsvolumen, Akquisitionen sowie aus der Konsolidierung der Abfallerfassung. Der Anteil gefährlichen Abfalls am Gesamtaufkommen lag 2015 bei ca. 10 Prozent.

Trotz eines Umsatzzanstiegs von 10,5 Prozent reduzierte sich die spezifische Abfallmenge pro Mio € bereinigter Umsatz von 8,5 t/Mio € auf 8,2 t/Mio €. Dies entspricht einer Reduzierung des spezifischen Wertes um 3,6 Prozent. Bis 2020 streben wir eine spezifische Abfallmenge von 6,8 Tonnen pro Mio € bereinigter Umsatz und eine Verwertungsquote von 90 Prozent an.

Continental exportiert keine Abfälle. Wir haben Verträge mit zertifizierten und zugelassenen Abfallentsorgern, 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.

Bei Continental werden alle Abwässer entweder mit einer Vorbehandlung oder direkt in die öffentliche Schmutzwasserkanalisation eingeleitet. Hierbei erfüllen wir alle gesetzlichen Anforderungen an die Abwasserqualität. An einigen wenigen Standorten leiten wir Regenwasser direkt über Regenwasserkanäle in Gewässer ein. Auch hier werden durch regelmäßige Kontrollen die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten.

Produkte

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). Sollte es Beschwerden oder Bedenken zu Produkten geben, die von Continental hergestellt oder vertrieben werden, werden entsprechende Prozesse gemäß der Unternehmensrichtlinie Produktintegrität eingeleitet.

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 der Umweltschutz ist Sicherheit ein Schwerpunkt unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit.

Der korrekte und verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten im gesamten Konzern wird durch eine Konzerndatenschutzrichtlinie sichergestellt. Sie deckt die Verarbeitung aller personenbezogenen Daten von potenziellen oder aktuellen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, sonstigen Geschäftspartnern oder sonstigen Betroffenen ab und legt einheitliche Datenschutz- und Datensicherheitsstandards fest.

Materialien und Recycling

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

In der Rubber Group nimmt der Einsatz von recycelten Materialien eine zunehmend wichtige Rolle ein. So werden physikalisch/chemisch aufbereitete Produktionsabfälle als Regenerat sowie Haftmischungen als Rezyklate verwendet. Einen besonderen Stellenwert nimmt das vielfach ausgezeichnete Forschungsprojekt RUBIN ein, das Naturkautschuk aus Russischem Löwenzahn gewinnt. In Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut und der Universität Münster wurde ein Verfahren entwickelt, bei dem zukünftig aus Löwenzahn erzeugter Naturkautschuk den Kautschuk aus Gummibäumen ersetzen soll. So verkürzen sich zum einen die Transportwege zu den Produktionsstätten. Zum anderen kann der weltweit wachsende Kautschukbedarf auf diese Weise gedeckt werden, ohne dass weitere wertvolle Regenwaldflächen geopfert werden müssen. Beides hat nachhaltig positive Auswirkungen auf die globale CO₂-Bilanz und die Biodiversität.

In der Automotive Group enthalten die Aluminiumlegierungen und Stähle einen hohen Rezyklatanteil. Zusätzlich verarbeiten wir Kunststoffrezyklate. Der Regeneratanteil beträgt derzeit circa 3 Prozent der Gummimasse, bei Stahl und Aluminium sind es mindestens 70 Prozent. Im Rahmen der Entwicklungsinitiative „Design for Environment“ erhöhen wir sukzessive gemeinsam mit unseren Partnern den Regeneratanteil von Kunststoffrezyklaten. Auch für Sicherheitsbauteile können mittlerweile Regenerate eingesetzt werden – ausschlaggebend hierfür war das EU-Forschungsprojekt „Zero Win“, an dem Continental beteiligt war.

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.

Continental hat keine Rücknahmeverpflichtung für Bauteile in der Erstausrüstung, da dies den Fahrzeugherstellern, zum Beispiel durch die EU-Altfahrzeugrichtlinie, per Gesetz obliegt. In vielen europäischen Ländern nehmen wir entsprechend nationalen Gesetzen Altreifen zurück. Mengenangaben sind uns aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher Regeln allerdings nicht möglich. Die durchschnittliche europäische Verwertungsquote von Altreifen (aller Hersteller) beträgt derzeit etwa 96 Prozent. Continental ist als Mitgliedsunternehmen der European Tyre & Rubber Manufacturers' Association (ETRMA) an diesem respektablen Erfolg beteiligt.

Das Gleiche gilt für die Automotive Group: Auch hier obliegt die Rücknahmeverpflichtung den Herstellern. In einigen wenigen Bereichen des Aftermarketgeschäfts werden Produkte und Verpackungen über die Händlernetzwerke zurückgenommen.

Umweltfreundliche Produkte

Angesichts knapper werdender Rohstoffe sehen wir es als unsere Verpflichtung, nachhaltige Lösungen für unsere Produkte zu entwickeln, um den Bedarf an natürlichen Ressourcen und damit auch den Energiebedarf von Produkten zu reduzieren. Im Jahr 2015 entfielen insgesamt rund 11,6 Mrd € des Umsatzes auf Produkte, die besonders energieeffizient sind oder nachweisbar zur Reduktion von Schadstoffen oder Kohlendioxidemissionen beitragen. Um die Freisetzung klimaschädlicher Gase zu verringern, setzen wir zum Beispiel auf die Reduzierung des Eigengewichts von Produkten oder kontinuierliche Verbesserung bei Roll- und Reibungswi-

Materialeinsatz in Tonnen

Eisenmetalle/Stahl	335.135
Nichteisenmetalle	80.059
Hilfsmetalle/Edelmetalle	6,5
Plastik	200.000
Gummi	982.750
Chemikalien	980.000
Sonstige additive Rohstoffe	340.000

derständen von Reifen, Motoren und Getrieben. So ist es uns in den vergangenen Jahren beispielsweise gelungen, das Gewicht unserer Bremsenkomponenten erheblich zu reduzieren – bei gleichzeitig verbesserter Bremsleistung.

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 an diesem Standort 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 Prozent auf 6 Prozent oder mehr). In der Europäischen Union werden heute ca. 39 Prozent der Altreifen (ganz oder zerkleinert) in der Zementindustrie eingesetzt. Sie dienen dort als Energielieferant (ca. 75 Prozent) und Lieferant von Sekundärrohstoffen (ca. 25 Prozent). Weitere 37 Prozent der jährlich anfallenden Altreifen werden zu technisch hochwertigen Sekundärrohstoffen weiterverarbeitet. Aus ihnen entstehen Materialien etwa für den Sportstätten- und Straßenbau.

Das in der Automotive Group 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. 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.

Continental-Technologie verringert bereits heute den Gehalt an CO₂ in Autoabgasen um etwa ein Fünftel. Ein Berufspendler vermeidet damit während einer Stunde Autofahrt ca. 3 Kilogramm CO₂ oder umgerechnet 1.500 Liter. Unsere Piezo-Einspritzventile für konventionelle Otto- und Dieselmotoren zum Beispiel verringern den CO₂-Ausstoß um bis zu 20 Prozent. 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 beispielsweise können die CO₂-Emissionen – je nach Hybridtyp und Einsatzbedingungen – um 10 Prozent bis 25 Prozent 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 Bergbau. Und die neue Isolierung ContiThermo-Protect schützt Industrieanlagen selbst an unzugänglichen Stellen vor Wärmeverlust und senkt damit den Bedarf fossiler Rohstoffe für die Heizenergie.

Kundengesundheit und -sicherheit

In der Entwicklung liegt neben dem Aspekt der Umweltfreundlichkeit ein besonderes Augenmerk auf der Sicherheit unserer Produkte. 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.

Im Bereich der Lärmvermeidung beteiligt sich Continental 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.

Ein wichtiger Faktor für die Wahrung der Produktsicherheit und Gesundheit unserer Kunden ist die Einhaltung aller Anforderungen zur Kennzeichnung von Produkten und Informationspflichten. 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 Authorisation von Chemikalien). Aus der Verordnung leiten sich umfassende Informationspflichten für bestimmte Stoffe gegenüber der Europäischen Chemikalienagentur (European Chemicals Agency, ECHA) sowie gegenüber Kunden ab (Substances of Very High Concern, SVHC). 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 sowie von Continental ermittelt.

Kunden der Automobilindustrie, die sich dem International Material Data System (IMDS) angeschlossen haben, erteilen uns als Zulieferer eine Freigabe für Produkte nur dann, wenn sie über die Zusammensetzung in Form eines entsprechenden IMDS-Datensatzes informiert werden. In den USA erklären wir gegenüber der US-Regierung, dass keine sogenannten Konfliktminerale in unseren Produkten enthalten sind, und erfüllen damit die Anforderungen des Dodd-Frank Act.

Im Berichtsjahr gab es seitens Continental keine bekannten Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf die Produktverantwortung, Informationen über und die Kennzeichnung von Produkten. Dasselbe gilt für Vorschriften bezüglich der Werbung. 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.

Mitarbeiter

Unternehmenspolitik und Managementansatz

In den vergangenen zehn Jahren ist die Mitarbeiterzahl von Continental um rund 130.000 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.

Das Wohl unserer Mitarbeiter ist uns ein zentrales Anliegen bei unserer Personalarbeit. Neben Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie gerechten Löhnen bieten wir unseren Mitarbeitern attraktive soziale Leistungen. Darüber hinaus nehmen die Gesundheit unserer Mitarbeiter und sichere Arbeitsplätze einen hohen Stellenwert ein. In diesem Zusammenhang setzen wir auf ein Managementsystem, das dem Standard für das Arbeitsschutzmanagement OHSAS 18001 entspricht.

Continental bekennt sich zur Chancengleichheit für alle Mitarbeiter – unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, Religion, Hautfarbe oder sexueller Orientierung. Ausschlaggebend sind für uns das Können und das Potenzial von Menschen. Diese Haltung schlägt sich auch in unseren Unternehmensleitlinien nieder und kommt ebenso durch die Unterzeichnung der deutschen „Charta der Vielfalt“ zum Ausdruck.

Grundsätzlich setzen wir uns auch für gute Arbeitsbedingungen bei unseren Zulieferbetrieben ein. In unserem Supplier Code of Conduct formulieren wir Anforderungen an Arbeitsbedingungen, deren Einhaltung wir in Audits vor Ort kontrollieren.

Belegschaft

Zum Jahresende 2015 waren bei Continental 207.899 Frauen und Männer in mehr als 50 Staaten beschäftigt, davon rund 120.000 in Europa (hier wiederum knapp die Hälfte in Deutschland). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten um 18.731 gestiegen. Im Jahr 2015 waren bei Continental 14.205 Leiharbeiter beschäftigt. Frauen hatten an der weltweiten Belegschaft einen Anteil von 27,1 %, an Führungspositionen von 10,5 %.

Mitarbeiter nach Vertragsart und Beschäftigungsverhältnis	Unbefristet	Befristet	Gesamt
Gesamtzahl Beschäftigte	172.629	35.270	207.899
Beschäftigte mit variabler Vergütung	92.050	25.683	117.733
davon Stammpersonal	92.050	13.484	105.534
davon Leasing-Mitarbeiter		12.199	12.199
Beschäftigte mit fixer Vergütung	80.579	9.587	90.166
davon Stammpersonal	80.579	7.581	88.160
davon Leasing-Mitarbeiter		2.006	2.006

Die Ausbildungsquote in Deutschland lag Ende 2015 bei 3,78 %, insgesamt bildeten wir im Berichtsjahr 2.097 junge Menschen aus. Im Jahr 2012 schlossen wir eine Vereinbarung, nach der unsere fertig ausgebildeten jungen Mitarbeiter künftig unbefristete Arbeitsverträge erhalten sollen.

Mitarbeiter nach Regionen

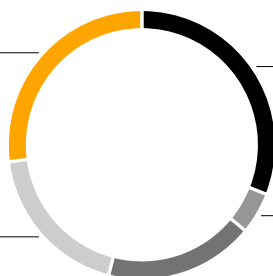
Deutschland (Vj. 28 %) **27%**

31% (Vj. 32 %) Europa ohne Deutschland

Asien (Vj. 19 %) **19%**

5% (Vj. 5 %) Übrige Länder

18% (Vj. 16 %) NAFTA-Region



Altersstruktur der Beschäftigten

> 60		2 %
50-59		16 %
40-49		24 %
30-39		32 %
20-29		24 %
< 20		1 %

Die demografische Entwicklung in den westlichen Industrienationen wird in den kommenden Jahren eine erhebliche Herausforderung 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.

Zum 31. Dezember 2015 hatten wir eine konzernweite Fluktuation von 4,9 % (Vj. 4,1 %). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag weltweit bei 9,3 Jahren (in Deutschland 14,7 Jahre). Rund 95 % der Arbeitnehmer bilden die Stammbelegschaft.

Fluktuation nach Alter und Geschlecht in %	männlich	weiblich	gesamt
Unter 20 Jahre	21,5	25,0	22,6
20 bis 29 Jahre	9,1	12,6	10,1
30 bis 39 Jahre	4,0	6,5	4,7
40 bis 49 Jahre	1,8	3,2	2,2
50 bis 59 Jahre	1,1	1,3	1,1
Über 60 Jahre	1,8	3,2	2,1

Vergütung und betriebliche Zusatzleistungen

Continental wendet Tarifverträge an, die bei der Bewertung von Tätigkeiten keine Geschlechterspezifika heranziehen. Ausschlaggebend bei der Bewertung sind Kriterien wie Kenntnisse und Kompetenz mit der Stelle verbundene Verantwortung, Schwierigkeit der konkreten Tätigkeit oder Führungsverantwortung. Dabei wird uneingeschränkt nur der konkrete Arbeitsplatz bewertet, nicht die Person, die ihn besetzt. Diese Bewertungslogik setzt sich auch außerhalb der Tarifverträge fort. In diesem Bereich orientieren sich die gezahlten Entgelte an der marktüblichen Vergütung für eine vergleichbare Stelle/Funktion im relevanten Markt. Somit stellen wir eine marktgerechte Vergütung für alle Mitarbeiter sicher.

Variable Vergütungsbestandteile, welche auf individuellen und mit dem Mitarbeiter vereinbarten Zielen beruhen, werden auf Grundlage der erreichten Ziele gezahlt.

Eine zentrale Komponente der betrieblichen Zusatzleistungen stellt die jährliche Gewinnbeteiligung dar, die weltweit an die Mitarbeiter des Unternehmens ausgeschüttet wird. Eine entsprechende Konzernbetriebsvereinbarung wurde in Deutschland mit dem ansässigen Konzernbetriebsrat geschlossen.

Mit dieser Regelung beteiligen wir unsere Mitarbeiter über eine Prämie direkt am Erfolg des Unternehmens. Die Höhe hängt dabei vom absoluten Wertbeitrag des Continental-Konzerns im jeweiligen Geschäftsjahr ab. Im Berichtsjahr belief sich das Gesamtvolumen dieser Erfolgsbeteiligung auf knapp 150 Mio € (Vj. 130 Mio €).

Die Umstellung von einer leistungsorientierten auf beitragsorientierte Versorgungszusagen steht im Zentrum der internationalen Altersvorsorgestrategie von Continental – es ist eine Voraussetzung dafür, sowohl den Mitarbeitern als auch dem Unternehmen ein zukunftsfähiges und transparentes Versorgungssystem zu bieten. Durch Firmenzuschüsse zu den Beiträgen der Mitarbeiter fördern wir die Eigenbeteiligung unserer Beschäftigten. Zudem motivieren wir unsere Mitarbeiter zur Teilnahme an der Entgeltumwandlung. Dabei verzichten Arbeitnehmer auf einen Teil ihres Arbeitseinkommens – Continental behält diesen für die betriebliche Altersvorsorge ein.

Betriebszugehörigkeit	männlich in %	Durchschnittsalter Männer	weiblich in %	Durchschnittsalter Frauen
Asien				
bis 5 Jahre	42,0	29,1	19,4	29,1
bis 10 Jahre	15,4	36,5	6,4	32,7
10 bis 20 Jahre	8,2	40,3	3,6	37,9
mehr als 20 Jahre	4,0	49,7	0,9	46,7
Deutschland				
bis 5 Jahre	20,1	34,1	5,5	33,4
5 bis 10 Jahre	9,0	36,2	2,2	36,7
10 bis 20 Jahre	25,4	44,2	6,2	44,5
mehr als 20 Jahre	24,7	52,4	7,0	51,3
Europa ohne Deutschland				
bis 5 Jahre	29,6	32,0	11,9	33,7
5 bis 10 Jahre	16,3	36,7	7,0	39,2
10 bis 20 Jahre	17,6	41,7	6,7	43,8
mehr als 20 Jahre	8,4	51,0	2,6	50,7
NAFTA-Region				
bis 5 Jahre	37,4	32,3	22,3	33,6
5 bis 10 Jahre	10,5	38,2	5,6	39,5
10 bis 20 Jahre	11,0	43,0	5,3	43,3
mehr als 20 Jahre	6,3	53,0	1,6	55,7
Südamerika				
bis 5 Jahre	41,1	32,1	7,5	30,7
5 bis 10 Jahre	26,7	35,0	5,7	34,4
10 bis 20 Jahre	12,9	41,3	1,6	39,2
mehr als 20 Jahre	3,9	52,1	0,8	47,7
Sonstige				
bis 5 Jahre	23,6	33,9	5,0	33,5
5 bis 10 Jahre	20,6	36,7	7,6	35,6
10 bis 20 Jahre	13,0	42,9	4,5	4,9
mehr als 20 Jahre	3,9	52,1	0,8	47,7

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. Dieses Modell bietet sowohl die Option eines flexiblen Übergangs in die Altersrente als auch Freistellungsmöglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen oder Erziehungs- und Pflegezeiten.

Aus- und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen ist in Zeiten des demografischen Wandels eine besondere Herausforderung. Continental versteht lebenslanges Lernen jedoch zugleich als Chance und hat entsprechende Prozesse fest verankert. 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 verfügt über ein umfassendes Angebot von Trainingsangeboten. Darunter fällt unter anderem ein risikobasierter Präsenzscheidungsplan, der allgemeine Compliance-Schulungen sowie Themen des Kartellrechts und der Korruptionsprävention beinhaltet. Von etwa 208.000 Mitarbeitern weltweit haben wir von Anfang 2011 bis Ende 2015 rund 23.830 Mitarbeiter aller Ebenen in diesem Rahmen geschult. Zur Zielgruppe gehören neben den Führungskräften der verschiedenen Geschäftsbereiche insbesondere Mitarbeiter aus dem Einkauf, dem Vertrieb und dem Business Development. Eine weitere Säule des Trainingsprogramms ist ein elektronisches Lernprogramm zu Compliance und zum Verhaltenskodex, das derzeit in zehn Sprachen verfügbar ist.

In unseren E-Learning-Trainings zum Kartell- und Korruptionsrecht wird auch unser Verhaltenskodex thematisiert. Die Trainings wurden im Jahr 2015 bei den neu akquirierten Unternehmen Veyance Technologies und Emitec ausgerollt. Von 2.000 eingeladenen Angestellten nahmen 90 % teil. Bereits im September 2014 wurde das E-Learning-Training mit einer Teilnahmequote von 98 % weltweit abgeschlossen. Seitdem ist das E-Learning fester Bestandteil des Onboardings für neue Mitarbeiter.

Ergänzt wird das Angebot an unseren verschiedenen Standorten durch eine Vielzahl von Trainings, Qualifizierungen und Entwicklungsprogrammen. Der Fokus liegt dabei insbesondere auf dem technischen Bereich. Regelmäßig prüfen wir, wie wirksam und nachhaltig diese Maßnahmen sind.

Neben dem Schulungsprogramm kommt bei der Weiterbildung unserer Mitarbeiter dem Continental Ideenmanagement (CIM) eine besondere Bedeutung zu: Mit dem bereits 1930 eingeführten Ideenmanagement fördern und fordern wir das Engagement sowie die Motivation der Mitarbeiter und binden sie aktiv in die Verbesserung ihrer Arbeitswelt ein. Ihr Engagement vergüten wir mit Prämien und Sonderaktionen.

Auf diesem Weg wurden im Berichtsjahr nahezu 470.000 Ideen weltweit von unseren Mitarbeitern eingereicht, von denen rund 406.000 umgesetzt wurden. So konnte das Unternehmen Einsparungen von mehr als 124 Mio € erzielen.

Das Ideenmanagement bei Continental zeugt von gelebter Führungs- und Wertekultur und belegt, dass Werte tatsächlich Wert schaffen. Aus diesem Grund wird von Human Relations das Ideenmanagement als ein Herzstück der lernenden Organisation betrachtet. Um den Erfolg des Ideenmanagements weiter zu steigern, arbeiten wir an einem neuen und effizienteren System, das 2016 global eingeführt wird.

Darüber hinaus wurde Contivation installiert, eine Plattform, auf der die Continental-Mitarbeiter ihre innovativen Produktideen einstellen, diskutieren und weiterentwickeln. Damit eine Idee schließlich zur Serienreife gelangen kann, muss sie planvoll vorangetrieben werden. Dies ist die Aufgabe der Innovation Manager der verschiedenen Geschäftsbereiche. Sie begleiten quasi die Ideen auf ihrem Weg durch Contivation. Dazu beurteilen die Innovation Manager regelmäßig den Reifegrad der Ideen, schätzen ihr Potenzial ein, geben Hinweise und stellen Verknüpfungen her. Schließlich ebnen sie ihnen den Weg hinein in die Linienorganisation, wo aus den Ideen Entwicklungsprojekte und letztlich serienreife Produkte werden. Durch die Möglichkeit, schnell Feedback und Input über Divisions- und Ländergrenzen hinweg zu erhalten, werden aus vielen guten Ideen sehr schnell echte Innovationen.

Um eine gezielte Weiterbildung unserer Mitarbeiter zu ermöglichen, werden bei Continental regelmäßige Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsplanungen durchgeführt. Dies wird über den Talentmanagement-Prozess gesteuert, an dem grundsätzlich alle Beschäftigten des Unternehmens teilnehmen. Für die gezielte Entwicklung und Unterstützung der Mitarbeiter bietet Continental weltweit systematische Programme an, die auf die verschiedenen Zielgruppen zugeschnitten sind. Dazu zählen unter anderem:

- › 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.
- › Führungskräfte- und Potenzialentwicklungsprogramme: Seit 2015 konzernweit einheitliche Entwicklungsprogramme für Führungskräfte und Potenzialträger aller Ebenen – sowohl für erfahrene Führungskräfte als auch zur Unterstützung bei der Übernahme einer Führungsposition auf einer höheren Ebene. Unsere Programme sind an unseren vier Unternehmenswerten und unserer Führungsphilosophie ausgerichtet. Sie unterstützen Führungskräfte dabei, ganzheitlich zu führen, auf ihre Mitarbeiter individuell und den Erfordernissen der Situation entsprechend einzugehen und als Vorbild zu agieren.
- › BIG SIX-Radar: Ein 360-Grad-Feedback für Führungskräfte zur Identifizierung von Stärken und Entwicklungspotenzialen – offen für alle Führungskräfte im Konzern sowie für Projektleiter mit fachlicher Führungsverantwortung und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung im Rahmen von Personalentwicklungsprogrammen.

Vielfalt und Chancengleichheit

Continental ist ein vielfältiges Unternehmen, dessen Mitarbeiter unterschiedliche ethnische, kulturelle, religiöse und andere Hinter-

gründe haben. Wir schätzen und fördern die vielfältigen Ideen und Erfahrungen, die von unseren Mitarbeitern kommen, denn sie machen Continental erfolgreicher.

Etwa 70 % unserer Mitarbeiter arbeiten an Standorten außerhalb von Deutschland, davon 40 % außerhalb Europas. Die hohe Internationalität im Konzern spiegelt sich auch in den vielen Nationalitäten der Mitarbeiter an den Standorten wider. Grundsätzlich zielen wir überall darauf ab, 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 2015 lag der Anteil ausländischer Führungskräfte im Konzern bei rund 40 %.

Für den Aufsichtsrat der Continental AG gilt seit dem 1. Mai 2015 das „Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft“. Danach gilt für den Aufsichtsrat der Continental AG ein verbindlicher Zielwert von 30 % für das Geschlecht in der Minderheit, der im Rahmen der nächsten Neubesetzungen zu erreichen ist. Im Jahr 2015 gehörten dem insgesamt 20-köpfigen Aufsichtsrat der Continental AG vier Frauen an (zwei Vertreterinnen der Anteilseigner und zwei Arbeitnehmervertreterinnen).

Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach Alter	Gesamt
unter 30 Jahre	0
30 bis 49 Jahre	3
50 bis 59 Jahre	8
über 60 Jahre	9

Bei der Bestellung des Vorstands strebt der Aufsichtsrat an, Frauen angemessen zu berücksichtigen. Dem Vorstand gehörte 2015 eine Frau an (zuständig für das Ressort Personal und zugleich Arbeitsdirektorin). Knapp 10,5 % der weltweit rund 3.000 Führungspositionen (Executive- oder Senior Executive-Position) wurden von weiblichen Mitarbeitern eingenommen. Diesen Anteil wollen wir bis zum Jahr 2020 auf 16 % erhöhen.

Zwischen September 2014 und März 2015 haben wir ein Diversity-Leadership-Training durchgeführt, um das Bewusstsein für das Thema Diversity-Management bei unseren knapp 3.000 Top-Führungskräften zu schärfen. Der Fokus des Trainings lag auf dem Thema „Unconscious Bias“ (unbewusste Voreingenommenheit) und den Auswirkungen unbewusster Wahrnehmungsverzerrungen auf die Entscheidungsbildung und das Führungsverhalten. Das Training wurde ausschließlich von internen Trainern international durchgeführt und soll künftig auf weitere Zielgruppen ausgerollt werden.

Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement

Das übergeordnete Ziel des betrieblichen Arbeitsschutzes und Gesundheitsmanagements bei Continental ist die Vermeidung von Unfällen und betriebsbedingter Erkrankungen („We go for zero incidents“). Um dies zu erreichen, setzen wir auf ein ESH-Managementsystem, das dem internationalen Standard für Arbeits-

schutzmanagement OHSAS 18001 entspricht und nach dem 29 Standorte weltweit zertifiziert sind.

Außerdem existieren Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz auf Gesellschafts- und/oder Standortebene in Deutschland. Darüber hinaus bestehen entsprechend dem Arbeitssicherheitsgesetz an allen deutschen Standorten Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsausschüsse. Sie werden durch Betriebsratsmitglieder, Vertreter des Arbeitgebers, Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte besetzt. Auch international werden alle gesetzlichen Strukturen zum Arbeitsschutz eingehalten.

Die fachliche Verantwortung für Themen der Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter übernimmt auf Konzernebene die Abteilung Safety & Health (SH), die direkt an den Personalvorstand berichtet.

Eine wesentliche Messgröße für den Erfolg unseres präventiv ausgerichteten Arbeits- und Gesundheitsschutzes stellt die Entwicklung von Fehlzeiten und Unfällen dar. Bezogen auf die Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden ist in den vergangenen Jahren ein positiver Trend zu verzeichnen: von 4,6 im Jahr 2010 auf 3,1 im Jahr 2015. Die Ausfallstunden pro 1 Million Arbeitsstunden reduzierten sich im selben Zeitraum von 729 auf 498 Stunden.

Leider haben sich im Jahr 2015 drei Unfälle ereignet, bei denen ein Mitarbeiter von Continental und zwei Mitarbeiter von externen Dienstleistern tödliche Verletzungen erlitten. Die Unfälle ereigneten sich in Deutschland, Mexiko und Ungarn. Continental hat alle notwendigen Schritte für eine lückenlose Aufklärung der Unfälle durchgeführt. Über die Unfälle und deren Ursachen wurden alle Standorte informiert. In interdisziplinären und internationalen Teams wurden Maßnahmen erarbeitet und im Konzern kommuniziert, um derartige Unfälle zukünftig zu verhindern.

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind gegenüber 2014 leicht angestiegen. Durchschnittlich 3,8 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit fehlte jeder Mitarbeiter in der Produktion im Jahr 2015.

Unfallstatistik und Ausfallzeiten	2015	2014	2013	2012	2011
Krankheitsfehlzeiten ¹	3,8	3,6	3,5	3,5	3,5
Unfallrate ²	3,1	3,0	3,3	3,6	4,2
Ausfallzeiten ³	498	486	472	574	638

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.

Continental führt weltweit Gefährdungsbeurteilungen von Arbeitsplätzen durch und setzt erforderliche Schutzmaßnahmen an den jeweiligen Standorten systematisch um. Dies wird im Rahmen von Konzernaudits überprüft. Eine zentrale Zusammenführung dieser Daten erfolgt jedoch nicht. Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen werden entsprechend den jeweiligen nationalen Gesetzgebungen behandelt, aber nicht zentral erfasst.

Gesellschaft

Managementansatz

Einer unserer Grundwerte ist Vertrauen. Vertrauen setzt Integrität, Ehrlichkeit und Unbestechlichkeit voraus. Die Einhaltung (Compliance) aller auf Continental und seine 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.

Weltweites Engagement

Continental agiert weltweit, übernimmt gesellschaftliche Verantwortung jedoch vorwiegend dezentral. Dies gilt auch für das soziale Engagement des Konzerns, seiner Standorte sowie der Initiativen, die von engagierten Mitarbeitern des Unternehmens begründet, getragen und teilweise durch das Unternehmen unterstützt werden. Daher werden gemeinnützige Projekte, Spenden oder wohltätige Aktivitäten weitestgehend im Ermessen der dezentralen Einheiten initiiert und verantwortet. Auch durch die Geschäftstätigkeit an den internationalen Standorten leistet Continental einen positiven Beitrag für die Gesellschaft.

Continental gehört gemeinsam mit 18 weiteren Unternehmen und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit zu den Gründungsmitgliedern der Initiative „Afrika kommt!“. Ziel der Initiative ist es, junge afrikanische Führungskräfte aus Subsahara-Afrika für ein Jahr nach Deutschland einzuladen, zu fördern und mit dem Land vertraut zu machen. Gleichzeitig legt das Programm den Grundstein für eine nachhaltige Wirtschaftskooperation in Afrika mit deutschen Unternehmen. Die Teilnehmer des Projekts lernen betriebliche Strukturen deutscher Unternehmen kennen, erweitern ihre Fach- und Managementkompetenzen und erwerben kulturelle sowie sprachliche Kenntnisse. So können sie mit ihrem Wissen wichtige Kontakte zwischen Deutschland und Afrika aufbauen und nach Abschluss des Programms weitergehende Führungsaufgaben in ihrem Heimatland übernehmen.

In besonderen Notsituationen unterstützt Continental zentral bei überregionalen Projekten und Herausforderungen oder bietet Hilfeleistungen für die Bewältigung internationaler Katastrophen.

Nepal wurde Mitte April 2015 vom schwersten Erdbeben seit vielen Jahrzehnten erschüttert. Continental unterstützte mit finanziellen Mitteln in Höhe von 50.000 € schnell das Technische Hilfswerk, das im Katastrophengebiet im Einsatz war. Unsere Spende wurde für eine Trinkwasseraufbereitungsanlage genutzt.

Der US-Bundesstaat South Carolina wurde im Oktober 2015 von den schlimmsten Regenfällen seit Jahrhunderten heimgesucht. Continental unterstützte das American Red Cross bei der Katastrophenhilfe mit 100.000 US-Dollar.

Im Dezember 2015 stellten wir der Welthungerhilfe 100.000 € für ihre Arbeit in den Flüchtlingslagern in der Türkei zur Verfügung. Mit unserer Spende leisten wir einen Beitrag, die nur mangelhaft mögliche Schulausbildung der dortigen Kinder zu verbessern. Viele Tausend syrische Kinder, die seit mehr als vier Jahren in der Türkei mit ihren Familien in den Lagern leben, benötigen dringend Unterstützung – vor allem muss für Schulbildung gesorgt werden.

Im Oktober 2015 wurde das Continental-Werk im chinesischen Changchun mit dem „3 Star Green Building Award“ prämiert. Changchun ist damit das erste Werk aus dem Automobilsektor, das diesen Award in China erhielt. Gewürdigt werden mit der Auszeichnung Industriestandorte mit hocheffizienten Lösungen in den Bereichen Energie, Wasser, Raumnutzung, Umweltcontrolling und Recycling sowie beim Landverbrauch und bei der Schaffung von Ausgleichsflächen.

Bereits zum dritten Mal in Folge zeichnete die Behörde der philippinischen Wirtschaftssonderzone (Philippine Economic Zone Authority, PEZA) das Continental-Werk in Calamba mit dem PEP-Award (PEZA Environmental Performance) aus. Mit der Auszeichnung würdigt die PEZA alljährlich besondere Leistungen in den Bereichen nachhaltige Umweltverträglichkeit und innovative Systeme zur kontinuierlichen Verbesserung des Umweltmanagements. Übergeben wurde der Preis durch den Präsidenten der Republik der Philippinen.

GRI Content Index und Fortschrittsmitteilung an den UN Global Compact

Die Continental AG berichtet ihre Nachhaltigkeitsleistung für das Jahr 2015 nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstmals in der Version G4, Option „In Übereinstimmung: Kern“. Die Auswahl der zu berichtenden Angaben erfolgte auf Basis einer im Berichtsjahr durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Gleichzeitig ist diese Bilanz unser jährlicher Fortschrittsbericht („Communication on Progress“) über den Stand der Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC).

Dieser Nachhaltigkeitsbericht lag der GRI zur Durchführung des GRI Materiality Disclosure Service vor. Dabei bestätigte die GRI die korrekte Positionierung der „G4 materiality disclosures“ (G4-17 bis G4-27).



**Materiality
Disclosures**
Continental AG

Sept 2016
Service

ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Allgemeine Standardangaben	Seite	Auslassungen	Externe Prüfung	UN Global Compact COP Prinzip
STRATEGIE UND ANALYSE				
G4-1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4			1-10
G4-2 Zentrale Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen	18-19			
ORGANISATIONSPROFIL				
G4-3 Name des Unternehmens	5			
G4-4 Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	6			
G4-5 Hauptsitz des Unternehmens	6			
G4-6 Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	6			
G4-7 Rechtsform und Eigentümerstruktur	6-7			
G4-8 Wesentliche Märkte	17-18			
G4-9 Größe des Unternehmens	1, 6, 18			
G4-10 Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen, Geschlecht und Regionen	26-27	Differenziertere Angaben, z.B. nach Geschlecht und Vertragsart, sind aktuell nicht möglich		
G4-11 Anteil Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	15			
G4-12 Beschreibung der Lieferkette	17-18			
G4-13 Signifikante Änderungen im Berichtszeitraum	5-6			
G4-14 Umsetzung des Vorsorgeprinzips	15, 18-19			
G4-15 Unterstützung externer Initiativen	7-8			
G4-16 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	7-8			
ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN				
G4-17 Liste der konsolidierten Unternehmen	5, Geschäftsbericht (GB) S. 150 f.			
G4-18 Vorgehensweise zur Auswahl der Berichtsinhalte	5, 9-10			
G4-19 Sämtliche wesentliche Aspekte	10-11			
G4-20 Wesentliche Aspekte innerhalb des Unternehmens	10-11			
G4-21 Wesentliche Aspekte außerhalb des Unternehmens	10-11			
G4-22 Neudarstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	5			
G4-23 Wichtige Änderungen des Berichtsumfangs und der Grenzen von Aspekten	5			
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN				
G4-24 Einbezogene Stakeholdergruppen	13			
G4-25 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	9			
G4-26 Ansatz für den Stakeholderdialog und Häufigkeit	12-13			
G4-27 Zentrale Anliegen der Stakeholder und Stellungnahme	12-13			

ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Allgemeine Standardangaben	Seite	Auslassungen	Externe Prüfung	UN Global Compact COP Prinzip
BERICHTSPROFIL				
G4-28 Berichtszeitraum	4			
G4-29 Datum des letzten Berichts	12-13	September 2015 (für das Jahr 2014)		
G4-30 Berichtszyklus	5			
G4-31 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	39			
G4-32 Option der Übereinstimmung mit GRI und gewählter Index	31			
G4-33 Externe Prüfung des Berichts		http://www.continental-corporation.com/www/download/csr_com_de/themen/umwelt/cn_umweltkennzahl_n_de/kpmg_bescheinigung_de.pdf		
UNTERNEHMENSFÜHRUNG				
G4-34 Führungsstruktur inkl. Komitees des höchsten Kontrollorgans	11, 14			
G4-35 Delegation von Vollmachten für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	11, 14			
G4-36 Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	11, 14			
G4-37 Konsultationsverfahren zwischen Stakeholdern und höchstem Kontrollorgan	13			
G4-38 Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Komitees	GB, S. 17 f., 215 f.			
G4-39 Unabhängigkeit des Vorsitzenden des höchsten Kontrollorgans	GB, S. 17 f.			
G4-40 Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	GB, S. 17 f.			
G4-41 Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten	15			
G4-42 Rolle des höchsten Kontrollorgans bezgl. Strategie und Zielen	11			
G4-43 Maßnahmen bezgl. Nachhaltigkeitskenntnissen des höchsten Kontrollorgans	11			
G4-44 Nachhaltigkeitsbezogene Leistungsbeurteilung des höchsten Kontrollorgans	GB, S. 22 f.			
G4-45 Rolle des höchsten Kontrollorgans bezgl. Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen	GB, S. 107 f.			
G4-46 Rolle des höchsten Kontrollorgans bezgl. Wirksamkeit des Risikomanagements	GB, S. 107 f.			
G4-47 Häufigkeit der Überprüfung von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen durch höchstes Kontrollorgan	18-19			
G4-48 Höchstes Komitee zur Freigabe des Nachhaltigkeitsberichts	GB, S. 107 f.			
G4-49 Prozess zur Vermittlung kritischer Anliegen an höchstes Kontrollorgan	15			
G4-50 Kritische Anliegen, die dem höchsten Kontrollorgan berichtet wurden	GB, S. 107 f., 203 f.			
G4-51 Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und leitende Führungskräfte	14			
G4-52 Prozess zur Festlegung der Vergütung	14			
G4-53 Meinungsäußerungen der Stakeholder zur Vergütung	14			
G4-54 Verhältnis der höchsten Jahresvergütung zur durchschnittlichen Mitarbeitervergütung	14			
G4-55 Verhältnis der prozentualen Steigerung der o. g. Vergütungen	14			
ETHIK UND INTEGRITÄT				
G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	7			10
G4-57 Verfahren zur Beratung bezgl. ethischem und gesetzeskonformem Verhalten	GB, S. 21			10
G4-58 Verfahren zur Meldung von unethischem oder gesetzeswidrigem Verhalten	15-16			10

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

DMA und Indikatoren	Seite	Aussagen	Externe Prüfung	UN Global Compact COP Prinzip
KATEGORIE: WIRTSCHAFTLICH				
WESENTLICHER ASPEKT: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG				
G4-DMA	17			1-6, 10
G4-EC1 Erwirtschafteter und verteilter Wert	1, 17			
G4-EC2 Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels	18-19			7
G4-EC3 Verpflichtungen aus leistungsorientiertem Pensionsplan	20			
G4-EC4 Finanzielle Unterstützung durch Regierungen	GB, S. 156, 164			
WESENTLICHER ASPEKT: MARKTPRÄSENZ				
G4-DMA	17, 26			6
G4-EC5 Spanne zwischen Standardeintrittsgehalt und lokalem Mindestlohn	27			6
G4-EC6 Anteil lokal angeworbener Führungskräfte	29			6
WESENTLICHER ASPEKT: INDIREKTE WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN				
G4-DMA	30			
G4-EC7 Infrastrukturbezogene Investitionen und Unterstützungen	30			
G4-EC8 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	30			
WESENTLICHER ASPEKT: BESCHAFFUNG				
G4-DMA	17			
G4-EC9 Anteil an Ausgaben für lokale Zulieferer	17-18			
KATEGORIE: ÖKOLOGISCH				
WESENTLICHER ASPEKT: MATERIALIEN				
G4-DMA	24			7-9
G4-EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	24			7-9
G4-EN2 Anteil Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	24-25			7-9
WESENTLICHER ASPEKT: ENERGIE				
G4-DMA	21, 24			7-9
G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	21, 22		X	7, 8
G4-EN4 Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens	21, 22			8, 9
G4-EN5 Energieintensität	21, 22			8
G4-EN6 Reduzierung Energieverbrauch	21, 22			8, 9
G4-EN7 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	24-25			7-9
WESENTLICHER ASPEKT: WASSER				
G4-DMA	21			7-8
G4-EN8 Gesamtwasserentnahme nach Quellen	23		X	7, 8
WESENTLICHER ASPEKT: EMISSIONEN				
G4-DMA	21, 24			7-9
G4-EN15 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	22		X	7, 8
G4-EN16 Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	22		X	7, 8
G4-EN17 Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	22		X	7, 8
G4-EN18 Intensität der Treibhausgasemissionen	22			8
G4-EN19 Reduktion der Treibhausgasemissionen	22			8, 9
G4-EN20 Emission Ozon abbauender Stoffe	22			8
G4-EN21 NOx, SOx und andere signifikante Luftemissionen	22			8

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

DMA und Indikatoren	Seite	Aussagen	Externe Prüfung	UN Global Compact COP Prinzip
WESENTLICHER ASPEKT: ABWASSER UND ABFALL				
G4-DMA	21			8
G4-EN22 Abwassereinleitung nach Qualität und Ort	23	Angaben zum Gesamtvolumen der eingeleiteten Abwässer sind aktuell nicht möglich.		8
G4-EN23 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	23		X	8
G4-EN24 Signifikante Verschmutzungen		Für den Berichtszeitraum 2015 wurden keine Freisetzungen von gefährlichen Stoffen berichtet.		8
G4-EN25 Umgang mit gefährlichem Abfall	23			8
G4-EN26 Signifikant von Abwassereinleitungen betroffene Gewässer		Continental sind keine Gewässerschäden durch Abwassereinleitungen bekannt.		8
WESENTLICHER ASPEKT: PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN				
G4-DMA	24			7-9
G4-EN27 Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	24-25			7-9
G4-EN28 Rücknahme von Produkten und Verpackungen	25			
WESENTLICHER ASPEKT: COMPLIANCE				
G4-DMA	21			8
G4-EN29 Bußgelder und Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen	GB, S.203			8
WESENTLICHER ASPEKT: INSGESAMT				
G4-DMA	24			7-9
G4-EN31 Umweltschutzaufwendungen und -investitionen	24-25			7-9
WESENTLICHER ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE				
G4-DMA	17			7-9
G4-EN32 Anteil neuer Lieferanten, die nach ökologischen Kriterien überprüft wurden	20			7-9
G4-EN33 Wesentliche ökologische Auswirkungen in der Lieferkette	20			7-9
WESENTLICHER ASPEKT: BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE				
G4-DMA	29			
G4-EN34 Formelle Beschwerden bezgl. ökologischer Auswirkungen	15			
KATEGORIE: GESELLSCHAFTLICH				
UNTERKATEGORIE: ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG				
WESENTLICHER ASPEKT: BESCHÄFTIGUNG				
G4-DMA	26			1, 6
G4-LA1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation	26-27	Angaben nach Alter und Geschlecht sind aktuell nicht möglich.		6
G4-LA2 Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	27			
G4-LA3 Rückkehr nach Elternzeit		Im Jahr 2015 haben etwa 5,8 Prozent der Mitarbeiterinnen und 2,7 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland Elternzeit in Anspruch genommen.		
WESENTLICHER ASPEKT: ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER-VERHÄLTNIS				
G4-DMA	9, 26			3
G4-LA4 Mitteilungsfristen bezgl. wesentlicher betrieblicher Veränderungen	13			3
WESENTLICHER ASPEKT: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ				
G4-DMA	26			
G4-LA5 Anteil der in Arbeitssicherheitsausschüssen vertretenen Belegschaft	29			
G4-LA6 Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle	29	Angaben nach Geschlecht und Region sind aktuell nicht möglich		

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

DMA und Indikatoren	Seite	Auslassungen	Externe Prüfung	UN Global Compact COP Prinzip
G4-LA7 Arbeitnehmer mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung	29			
G4-LA8 Vereinbarungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheit mit Gewerkschaften	29			
WESENTLICHER ASPEKT: AUS- UND WEITERBILDUNG				
G4-DMA	26			6
G4-LA9 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	28	Eine Weiterbildungsstatistik wird bislang nicht erstellt. 2015 haben wir ein Projekt zur Einführung eines weltweit einsetzbaren Learning-Management-Systems begonnen, mit dem wir in Zukunft relevante Daten erfassen können. Ein weltweiter Rollout ist ab 2018 geplant.		
G4-LA10 Programme zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit	28			
G4-LA11 Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Karriereplanung	28			6
WESENTLICHER ASPEKT: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT				
G4-DMA	47			6
G4-LA12 Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	53-55			6
WESENTLICHER ASPEKT: GLEICHER LOHN FÜR FRAUEN UND MÄNNER				
G4-DMA	26			6
G4-LA13 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern	28-28			6
WESENTLICHER ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ARBEITSPRAKTIKEN				
G4-DMA	17			
G4-LA14 Anteil neuer Lieferanten, die bezgl. Arbeitspraktiken überprüft wurden	19-20	Angaben zum Prozentsatz der überprüften Lieferanten liegen aktuell nicht vor.		
G4-LA15 Wesentliche Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette	19-20			
WESENTLICHER ASPEKT: BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH ARBEITSPRAKTIKEN				
G4-DMA	9			
G4-LA16 Formelle Beschwerden bezgl. Auswirkungen auf Arbeitspraktiken	15			
UNTERKATEGORIE: MENSCHENRECHTE				
WESENTLICHER ASPEKT: INVESTITIONEN				
G4-DMA	17			2
G4-HR1 Signifikante Investitionsvereinbarungen mit Klauseln oder Prüfungen bezgl. Menschenrechten	19-20			2
G4-HR2 Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten	28	Angaben zur Gesamtzahl der Schulungsstunden liegen aktuell nicht vor.		
WESENTLICHER ASPEKT: GLEICHBEHANDLUNG				
G4-DMA	9, 26			6
G4-HR3 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	15-16			6
WESENTLICHER ASPEKT: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN				
G4-DMA	9, 17, 26			3
G4-HR4 Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen Vereinigungsfreiheit verletzt oder gefährdet ist, und ergriffene Maßnahmen	15-16, 19-20			3
WESENTLICHER ASPEKT: KINDERARBEIT				
G4-DMA	17			5
G4-HR5 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen	19-20			5
WESENTLICHER ASPEKT: ZWANGSARBEIT ODER PFLICHTARBEIT				
G4-DMA	17			4

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

DMA und Indikatoren	Seite	Aussagen	Externe Prüfung	UN Global Compact COP Prinzip
G4-HR6 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Zwangsarbeit und ergriffene Maßnahmen	19-20			4
WESENTLICHER ASPEKT: RECHTE DER INDIGENEN BEVÖLKERUNG				
G4-DMA	9, 17			1, 2
G4-HR8 Vorfälle, bei denen die Rechte indigener Bevölkerung verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen	19-20			2
WESENTLICHER ASPEKT: PRÜFUNG				
G4-DMA	17			1, 2
G4-HR9 Geschäftsstandorte, die bezgl. Menschenrechten überprüft wurden	19-20			2
WESENTLICHER ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTE				
G4-DMA	17			2
G4-HR10 Anteil neuer Lieferanten, die bezgl. Menschenrechten überprüft wurden	19-20	Angaben zum Prozentsatz der überprüften Lieferanten liegen aktuell nicht vor.		2
G4-HR11 Wesentliche Auswirkungen auf Menschenrechte in der Lieferkette	19-20	Angaben zur gesamten Anzahl der überprüften Lieferanten liegen aktuell nicht vor.		2
WESENTLICHER ASPEKT: BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN				
G4-DMA	9, 17			
G4-HR12 Formelle Beschwerden bezgl. Menschenrechtsverletzungen	15-16			
UNTERKATEGORIE: GESELLSCHAFT				
WESENTLICHER ASPEKT: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG				
G4-DMA	9			10
G4-SO3 Anteil der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsstandorte und ermittelte Risiken	15			10
G4-SO4 Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	15, 28			10
G4-SO5 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	15-16			10
WESENTLICHER ASPEKT: POLITIK				
G4-DMA	9			10
G4-SO6 Gesamtwert politischer Spenden	9			10
WESENTLICHER ASPEKT: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN				
G4-DMA	9			
G4-SO7 Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung		Siehe Geschäftsbericht 2015, S. 203 f.		
WESENTLICHER ASPEKT: COMPLIANCE				
G4-DMA	9			
G4-SO8 Bußgelder und Sanktionen wegen Gesetzesverstößen		Siehe Geschäftsbericht 2015, S. 203 f.		
WESENTLICHER ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH GESELLSCHAFTLICHER AUSWIRKUNGEN				
G4-DMA	17			
G4-SO9 Anteil neuer Lieferanten, die bezgl. Auswirkungen auf Gesellschaft überprüft wurden	19-20	Angaben zum Prozentsatz der überprüften Lieferanten liegen aktuell nicht vor.		
G4-SO10 Negative gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	19-20			
UNTERKATEGORIE: PRODUKTVERANTWORTUNG				
WESENTLICHER ASPEKT: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT				
G4-DMA	24			
G4-PR1 Anteil wesentlicher Produkte und Dienstleistungen, die auf Sicherheit und Gesundheit geprüft wurden	24-25			

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

DMA und Indikatoren	Seite	Auslassungen	Externe Prüfung	UN Global Compact COP Prinzip
G4-PR2 Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln bezgl. Gesundheit und Sicherheit der Produkte und Dienstleistungen		Im Berichtsjahr gab es keine relevanten Verstöße gegen Vorschriften zur Produktverantwortung.		
WESENTLICHER ASPEKT: KENNZEICHNUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN				
G4-DMA	24			7, 8
G4-PR3 Grundsätze und Verfahren zur Produktkennzeichnung sowie Anteil der Produkte und Dienstleistungen, die diesen unterliegen	25			
G4-PR4 Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln bezgl. Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		Für das Geschäftsjahr 2015 wurden keine Verstöße bekannt.		
G4-PR5 Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit		Im Geschäftsjahr 2015 hat Continental keine Kundenumfragen durchgeführt.		
WESENTLICHER ASPEKT: WERBUNG				
G4-DMA	24			
G4-PR7 Verstöße gegen Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln bezgl. Werbung	25			
WESENTLICHER ASPEKT: SCHUTZ DER KUNDENDATEN				
G4-DMA	9, 24			
G4-PR8 Berechtigte Datenschutzbeschwerden	16			
WESENTLICHER ASPEKT: COMPLIANCE				
G4-DMA	9, 42			
PR9 Wesentliche Bußgelder bezgl. Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen		Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße bekannt, die zu Bußgeldern aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften geführt haben.		

Impressum

Herausgeber

Continental AG
Vahrenwalder Str. 9
30165 Hannover

Projektverantwortung/Ansprechpartnerin

Petra Hamich
Telefon: +49 511 938-1510
E-Mail: csr@conti.de

Konzept, Gestaltung und redaktionelle Beiträge

akzente kommunikation und beratung GmbH,
München

Ein Hinweis in eigener Sache

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

Haftungsausschluss

Bei der Erhebung und Verarbeitung der in diesem Bericht enthaltenen Daten sind wir mit größter Sorgfalt vorgegangen. Trotzdem können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Soweit dieser Bericht neben der rückblickenden Betrachtung auch Aussagen über künftige Entwicklungen enthält, gehen diese von heute verfügbaren Informationen und auf aktuellen Prognosen beruhenden Annahmen aus. Auch wenn letztere sehr sorgfältig erarbeitet wurden, können vielfältige, heute nicht voraussehbare Einflussgrößen zu Abweichungen führen. Vorausblickende Darstellungen in diesem Bericht sind daher nicht als gesichert zu verstehen.

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