Continental
The Future in Motion

Nachhaltigkeitsbericht 2016
und Fortschrittsmitteilung
an den UN Global Compact

Kennzahlen des Continental-Konzerns im Überblick

Mio €	**2016**	2015	Δ in %
Umsatz	40.549,5	39.232,0	3,4
EBITDA	6.057,4	6.001,4	0,9
in % vom Umsatz	14,9	15,3	
EBIT	4.095,8	4.115,6	-0,5
in % vom Umsatz	10,1	10,5	
Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen	2.802,5	2.727,4	2,8
Ergebnis pro Aktie in €	14,01	13,64	2,8
Umsatz bereinigt[1]	40.261,7	39.232,0	2,6
Bereinigtes operatives Ergebnis (EBIT bereinigt)[2]	4.341,2	4.369,0	-0,6
in % des bereinigten Umsatzes	10,8	11,1	
Free Cashflow	1.771,3	1.443,6	22,7
Netto-Finanzschulden	2.797,8	3.541,9	-21,0
Gearing Ratio in %	19,0	26,8	
Eigenkapital	14.734,8	13.213,9	11,5
Eigenkapitalquote in %	40,7	40,2	
Anzahl Mitarbeiter (zum 31.12.)[3]	220.137	207.899	5,9
Dividende pro Aktie in €	4,25[4]	3,75	13,3
Jahresschlusskurs[4] in €	183,70	224,55	-18,2
Jahreshöchstkurs[4] in €	220,10	234,25	
Jahrestiefstkurs[4] in €	158,20	166,60	

1 Bereinigt um Konsolidierungskreisveränderungen.
2 Bereinigt um Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation (PPA), Konsolidierungskreisveränderungen und Sondereffekte.
3 Ohne Auszubildende.
4 Notierungen der Continental-Aktie im XETRA-System der Deutsche Börse AG.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und sprachlichen Vereinfachung verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Es sind jedoch stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint.

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 13
Corporate Governance 15
Compliance 16

Wirtschaft 18

Managementansatz 18
Wertschöpfung 18
Risikomanagement 19
Lieferantenmanagement 20
Betriebliche Altersversorgung 21

Umwelt 22

Umweltpolitik und Managementansatz 22
Energie 22
Emissionen 23
Wasser 23
Abwasser und Abfall 24
Biodiversität 25

Produkte 26

Managementansatz 26
Materialien und Recycling 26
Umweltfreundliche Produkte 27
Kundengesundheit und -sicherheit 27

Mitarbeiter 28

Unternehmenspolitik und Managementansatz 28
Belegschaft 28
Vergütung und betriebliche Zusatzleistungen 29
Aus- und Weiterbildung 30
Vielfalt und Chancengleichheit 31
Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement 32

Gesellschaft 33

Managementansatz 33
Weltweites Engagement 33

GRI Content Index und Fortschrittsmitteilung an den UN Global Compact 35

Impressum 41

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

nachhaltiges Wirtschaften und gesellschaftliche Verantwortung sind in unserem Wertefundament verankert. Auf dieser Basis arbeiten wir, richten unser Unternehmen strategisch aus und führen es in die Zukunft.

Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltigkeitsorientiertes Handeln unsere Innovations- und Zukunftsfähigkeit erhöht, indem es unser Unternehmen für Veränderungen öffnet und Risiken sowie Chancen frühzeitig identifizieren hilft. Dafür haben wir im Jahr 2015 ein umfassendes Nachhaltigkeitsprogramm definiert. In der sogenannten Roadmap 2020 haben wir für unsere Handlungsfelder im Bereich Nachhaltigkeit (Unternehmensführung- und -kultur, Mitarbeiter und Gesellschaft, Umwelt, Produkte) Ziele und konkrete Maßnahmen definiert, die eng mit unserem Kerngeschäft verknüpft sind. Wir arbeiten an einer elektrifizierten, automatisierten und vernetzten Mobilität, die zu sauberer Luft und unfallfreiem, komfortablem Fahren beiträgt

Jährlich beklagen wir mehr als 1,2 Millionen Verkehrstote, über 51 Millionen Menschen werden verletzt. Unsere Produkte, Technologien und Services helfen, diese enorme Anzahl zu reduzieren. Beispielsweise erkennen unsere Assistenzsysteme 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. Autofahrer verbringen bis zu einem Jahr ihres Lebens im Stau. Unsere Technologien helfen, den Kraftstoffverbrauch in modernen Verbrennungsmaschinen um mehr als 20 Prozent zu senken. Darüber hinaus investieren wir intensiv in Technologien für die emissionsfreie Mobilität.

Im Jahr 2050 werden von fast 10 Milliarden Menschen über zwei Drittel 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.

Continental bekennt sich ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen für Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Dieser Nachhaltigkeitsbericht stellt unseren Fortschrittsbericht für das Geschäftsjahr 2016 dar.

Berichtsprofil

Mit dem vorliegenden Bericht gibt die Continental Aktiengesellschaft zum sechsten Mal einen Überblick über die Kennzahlen, Ziele, Strategien und Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit. Der Bericht erscheint jährlich. Für das Geschäftsjahr 2016, das dem Kalenderjahr 2016 entspricht, werden erstmals die GRI-Standards der Global Reporting Initiative in Übereinstimmung mit der „Kern"-Option angewendet.

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 möchten, 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 Jahr 2015 eine detaillierte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen sowie die Zahlen und Fakten in den Themenbereichen „Umwelt" und „Mitarbeiter" im vorliegenden Bericht basieren vorrangig auf den Angaben des Continental-Geschäftsberichts 2016.

Der Konsolidierungskreis umfasst neben der Muttergesellschaft 510 (Vj. 502) inländische und ausländische Unternehmen, die die Continental Aktiengesellschaft nach den Regelungen des IFRS 10 einbezieht oder die als Joint Arrangements oder assoziierte Unternehmen klassifiziert werden. Davon werden 396 (Vj. 386) vollkonsolidiert und 114 (Vj. 116) nach der Equity-Methode bilanziert.

Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Konsolidierungskreis um insgesamt acht Gesellschaften erhöht. Sieben Gesellschaften wurden neu gegründet, 13 Gesellschaften wurden erworben und eine bislang nicht konsolidierte Einheit wurde erstmals konsolidiert. Fünf Gesellschaften wurden liquidiert, eine Gesellschaft wurde entkonsolidiert und eine Gesellschaft wurde verkauft. Zusätzlich reduzierte sich der Konsolidierungskreis um sechs Gesellschaften aufgrund von Verschmelzungen.

Der Erfassungsrahmen für Kennzahlen zur Belegschaft deckt rund 212.000 Mitarbeiter weltweit ab (Vj. 180.000). Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von 97 %. Neuformulierungen gegenüber früheren Berichten werden im Bedarfsfall als Fußnoten vermerkt.

Alle relevanten Umweltkennzahlen werden konzernweit in einem zentralen Reporting-Tool erfasst. Die Erfassungsmethoden und die Datenqualität werden in einer „Limited Assurance" durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer überprüft.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde durch Dr. Ariane Reinhart, Mitglied des Vorstands (Personal, Arbeitsdirektorin, Nachhaltigkeit) sowie Vorsitzende des Nachhaltigkeitsrats, freigegeben. Redaktionsschluss war der 20. Juni 2017. Der Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor.

Unternehmensprofil

Konzernstruktur

Das Unternehmen mit Hauptsitz in Hannover gliedert sich in die Automotive Group und die Rubber Group. Diese sind insgesamt in fünf Divisionen und 29 Geschäftsbereiche unterteilt, je nach Produkt oder Produktgruppe.

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

Unser Team besteht aus weltweit rund 220.000 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, Infotainmentlösungen, Fahrzeugelektronik, Reifen, technische Elastomerprodukte sowie Systeme für die vernetzte Automobilkommunikation. Wichtige Marken sind:

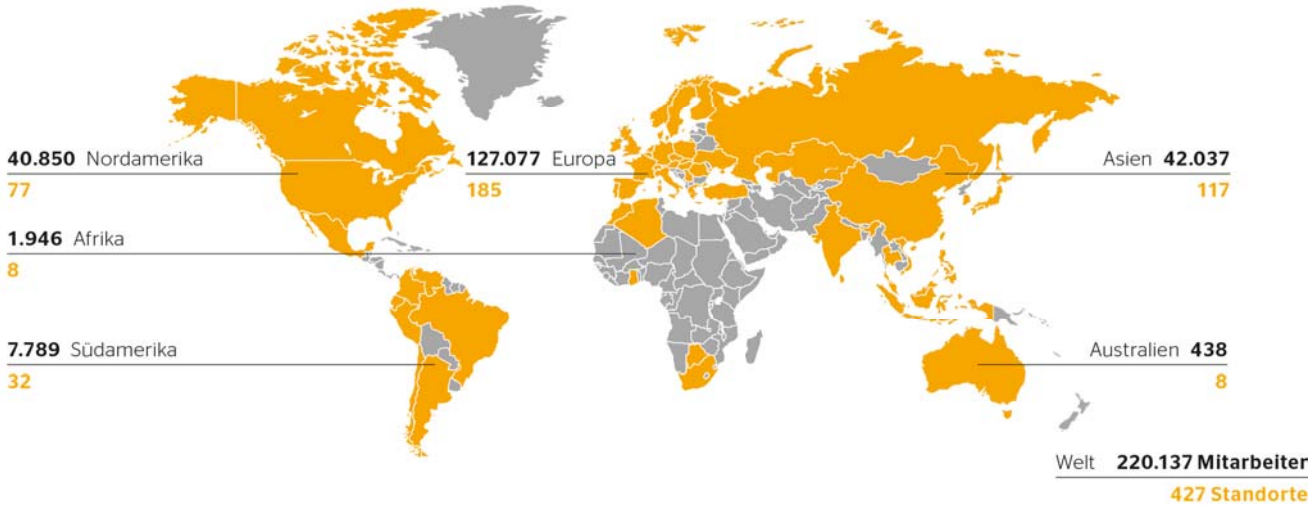
- Technische Produkte: ContiTech, Schwingmetall, Benecke-Kaliko, Phoenix, Continental Elite
- Automotive: Continental, ATE, VDO
- Reifen: Continental, General Tire, Uniroyal, Semperit, Barum, Gislaved, Mabor, Viking, Matador, Sime Tyres, Euzkadi.

Continental ist an 427 Standorten in 56 Ländern aktiv:

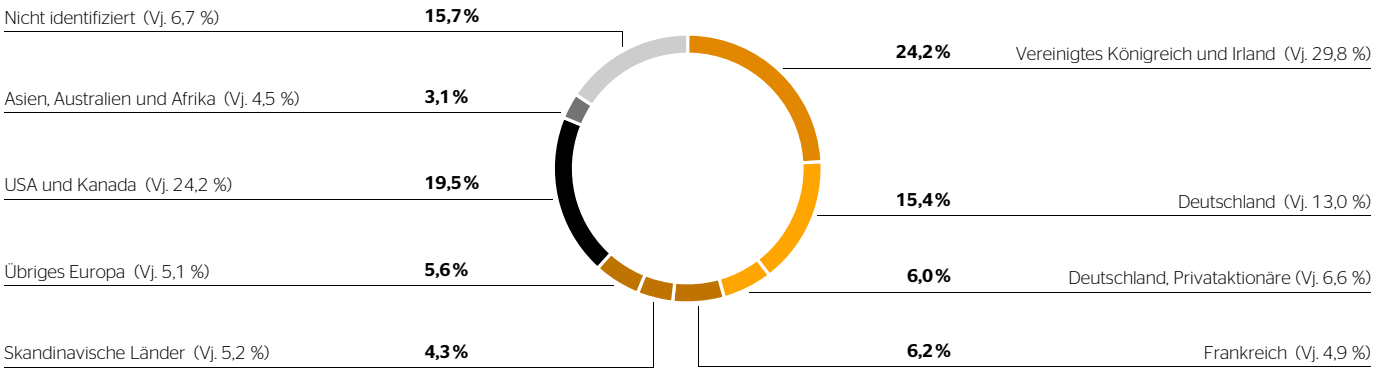
- Europa: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kasachstan, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Russland, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Türkei, Ukraine, Ungarn, Vereinigtes Königreich
- Nordamerika: Kanada, Mexiko, USA
- Südamerika: Argentinien, Brasilien, Chile, Ecuador, Kolumbien, Peru, Venezuela
- Afrika: Algerien, Ghana, 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 2016 lagen die Anteile zu 46,0 % im Besitz der IHO-Gruppe, Herzogenaurach (Deutschland), zu 54,0 % in Streubesitz. Die Continental AG ist im Deutschen Aktienindex (DAX) gelistet.

427 Standorte in 56 Ländern



Geografische Verteilung des Streubesitzes 2016



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.

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 in 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

Für Continental leitet sich die konsequente Bekämpfung von Korruption und Bestechung aus den Prinzipien der Corporate Governance-Grundsätze, den Unternehmensleitlinien (BASICS), unseren Grundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung und dem Verhaltenskodex ab. Zusammen bilden sie die Basis einer verantwortungsvollen und auf langfristiger Wertschöpfung basierenden Unternehmensleitung und -kontrolle. Der Vorstand von Continental bekennt sich ausdrücklich zu diesen Grundsätzen und dem „Null-Toleranz"-Prinzip, insbesondere gegenüber Korruption und Verstößen gegen das Kartellrecht.

Illegales, unethisches und unverantwortliches Handeln schadet dem Unternehmen und seinen Stakeholdern. Unsere Antikorruptionsrichtlinie sowie entsprechende elektronische Trainings (E-Learning) schärfen das Bewusstsein für die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben auf allen Ebenen und dienen als Orientierung u. a. für den Umgang mit Geschenken und Zuwendungen.

Die Einrichtung unserer Compliance & Anti-Korruptions-Hotline soll helfen, etwaigem Fehlverhalten besser auf die Spur zu kommen. So kann sich jeder Continental-Stakeholder, der Kenntnis von illegalen oder zweifelhaften Handlungen wie Verstößen gegen unsere Grundwerte oder kriminellen Aktivitäten erhält, gezielt und anonym an die Hotline wenden (zum Beispiel bei Verdachtsfällen hinsichtlich Korruption, Betrug, Geldwäsche oder Interessenkonflikten). Hinweise, die über die Compliance & Anti-Korruptions-Hotline übermittelt werden, gehen bei der Konzernrevision und in der Compliance-Abteilung ein und werden dort entsprechend geprüft.

Um in einem komplexen Geschäftsumfeld als Unternehmen erfolgreich agieren zu können und dabei die Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung und die Einhaltung der maßgeblichen gesetzlichen und untergesetzlichen Vorschriften zu sichern, hat Continental ein Governance-System geschaffen, das in seiner Gesamtheit alle relevanten Geschäftsprozesse umfasst. Das interne Kontrollsystem, das Risikomanagementsystem sowie das Compliance-Management-System sind Bestandteile des Governance-Systems. Dabei umfasst das Risikomanagementsystem auch das Risikofrüherkennungssystem. Verantwortlich für das Governance-System, welches sämtliche Tochtergesellschaften umfasst, ist der Vorstand. Der Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss überwachen seine Wirksamkeit.

Bei Continental ist ein Compliance-Management-System (CMS) etabliert, 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. Die Wirksamkeit unseres Compliance-Management-Systems wurde im Berichtsjahr durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nach Prüfungsstandard PS 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer e. V. geprüft und bestätigt.

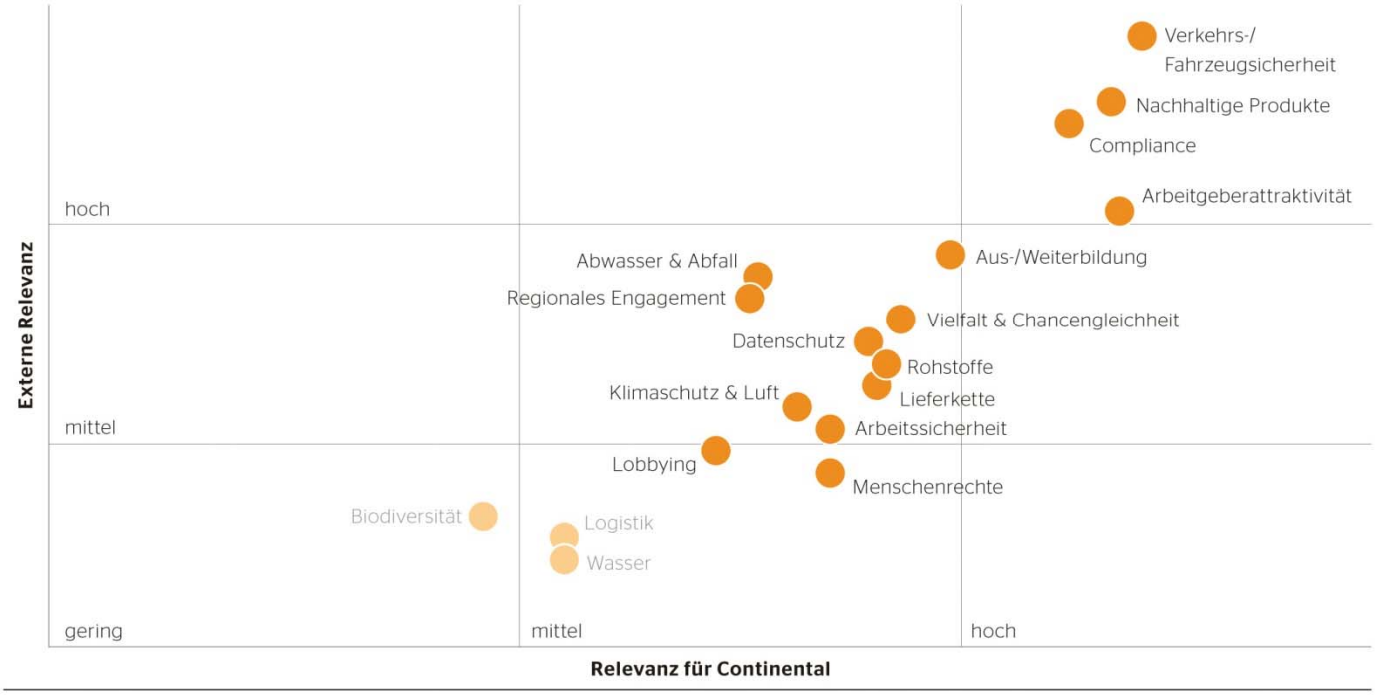
Continental achtet die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik" der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die dort niedergelegten Grundsätze verstehen sich als Richtlinien für multinationale Unternehmen, Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.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

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 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.

Wesentlichkeitsmatrix



Wesentliche Themen	Zuordnung der GRI-Aspekte	innerhalb	außerhalb
Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Customer Health and Safety		X
Nachhaltige Produkte	Products and Services	X	X
	Energy; Emissions	X	X
	Marketing and Labeling		X
Compliance	Socioeconomic Compliance; Environmental Compliance	X	X
	Anti-corruption	X	X
	Anti-competitive Behavior		X
Arbeitgeberattraktivität	Employment	X	X
	Market Presence		X
	Labor/Management Relations	X	X
	Training and Education	X	
Abwasser und Abfall	Effluents and Waste	X	
Regionales Engagement	Local communities		X
Vielfalt und Chancengleichheit	Diversity and Equal Opportunity	X	
	Market Presence	X	
Datenschutz	Customer Privacy		X
Rohstoffe	Materials	X	
Lieferkette	Procurement Practices; Supplier Environmental Assessment; Human Rights Assessment and Supplier Social Assessment		X
	Rights of Indigenous Peoples		X

Klimaschutz und Luft	Products and Services	X	X
	Energy; Emissions	X	X
Arbeitssicherheit	Occupational Health and Safety	X	
Menschenrechte	Human Rights Assessment; Non-Discrimination; Freedom of Association and Collective Bargaining; Child Labour; Forced or Compulsory Labor; Security Practices		X
Lobbying	Public Policy		X
Wasser	Water	X	
Biodiversität	Biodiversity		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 CO_2-Emissionen sowie die Entwicklungsinitiativen zum konsequenten Leichtbau und Einsatz von Rezyklaten. Im Berichtszeitraum erwirtschaftete Continental etwa ein Drittel des Konzernumsatzes mit besonders energieeffizienten Produkten oder solchen, die CO_2-Emissionen reduzieren. Das bedeutet, dass sich die klar definierten Zielvorgaben 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 ist 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.

Um Nachhaltigkeit zukünftig noch stärker in der Organisation zu verankern und bestehende Prozesse zu optimieren, wurde im Berichtsjahr durch den Vorstand ein Projekt ins Leben gerufen. Unter der Beteiligung aller relevanten Fachbereiche und der Einbindung von Führungskräften der verschiedenen Divisionen werden im Jahr 2017 konkrete Empfehlungen und Maßnahmen definiert, die anschließend ausgerollt werden sollen.

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 Jahr 2015 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. Wie wir zur Erreichung der Ziele vorgehen, welche Projekte und Maßnahmen bereits umgesetzt und welche Fortschritte erreicht wurden, dazu werden wir regelmäßig berichten und Stellung nehmen.

Handlungsfeld	Ziel	Erreichtes 2016	Termin
Unternehmensführung und -kultur			
Compliance & Lieferkette	Für 100 % der Lieferanten liegt ein Nachweis für die Anerkennung des Verhaltenskodex vor	Implementierung eines Standardprozesses (Nachweis Verhaltenskodex & Due Diligence)	2020
Compliance & Lieferkette	Regelmäßige Durchführung von E-Learning-Programmen	Roll-out eines Refresher-Trainings Kartellrecht	Fortlaufend
Compliance & Lieferkette	Regelmäßige Durchführung von Präsenzschulungen	Risikobasierter Präsenzschulungsplan: allg. Compliance, Kartellrecht, Korruptionsprävention; 11.681 Teilnehmer	Fortlaufend
Lobbying	Transparente Kommunikation zu politischen Positionen	Teilnahme des Vorstandsvorsitzenden an Dialogreihe des VDA „Mobilität von morgen" zum Thema „digitale Ethik"	Fortlaufend
Lobbying	Aktive Beteiligung an nachhaltigkeitsbezogenen Standardsetzungs- und Normierungsverfahren	Co-Chair des Vorstandsvorsitzenden für die Taskforce „Energie, Klima und Ressourceneffizienz" im Rahmen des B20-Prozesses. Dr. Degenhart vertrat in diesem Gremium die gesamte Automobil- und Automobilzulieferindustrie.	Fortlaufend
Mitarbeiter & Gesellschaft			2020
Diversity & Chancengleichheit	Den Anteil weiblicher Führungskräfte (Senior Executives/Executives) auf mindestens 16 % erhöhen	12,2 % (Executives: 13 %, Senior Executives: 5,7 %)	2020
Diversity & Chancengleichheit	50 % der Arbeitsplätze in Deutschland sind bis zum Jahr 2020 altersunabhängig	Altersstabilitätsrate der Produktionsarbeitsplätze in Deutschland auf 45,6 % gesteigert (2015: 41,7 %)	2020
Diversity & Chancengleichheit	Weltweite Erfassung und Verbesserung der ergonomischen Qualität von 80 % der weltweiten Arbeitsplätze	Das Roll-out wurde in 87 Standorten gestartet. Damit sind 50 % der Produktionsmitarbeiter abgedeckt	2025
Diversity & Chancengleichheit	Einheitliche Mindeststandards zu flexiblen Arbeitsmodellen weltweit	Programm „Future Work: Flexibility" zur Einführung von flexiblen Arbeitsbedingungen für 21 Länder, in denen 90% der Beschäftigten arbeiten, verabschiedet.	2020
Arbeitssicherheit & Gesundheit	Fehlzeitenquote weltweit kontinuierlich unter 3,5 %	Weltweite Fehlzeitenquote im Jahr 2016: 4,1 %, Fehlzeitenquote weltweit ohne Deutschland 3,0 %, Planung von Maßnahmen zur Senkung der Fehlzeitenquote für das Jahr 2017 mit Fokus auf Deutschland	2020
Arbeitssicherheit & Gesundheit	Senkung der Unfallrate auf 2,5 (= Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Mio kontraktete Arbeitsstunden)	Unfallrate 2,9 (inkl. neuer Standorte durch Akquisition)	2020
Arbeitgeberattraktivität	Reduzierung der weltweiten Fluktuation auf 5 %	Fluktuationsquote 4,7 %	2020
Arbeitgeberattraktivität	Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur. Verbesserung der Werte in allen Kategorien unserer unternehmensinternen Kulturbefragung	Definition einer konkreten Zielsetzung im Zuge der Befragung 2017	Fortlaufend
Aus- und Weiterbildung	Alle Beschäftigten haben ein individuelles Mitarbeiterentwicklungsgespräch mit ihrer Führungskraft geführt	65.473 Mitarbeiter (= 96 %) der im neuen System erfassten Mitarbeiter haben das Gespräch geführt	Fortlaufend
Umwelt			
Klimaschutz/Luft	Reduzierung des spezifischen Energieverbrauchs sowie der spezifischen CO_2-Emissionen um 20 % (Basis: 2013)	Stand derzeit -1,3 % im Vergleich zu 2013. Hauptsächlich aufgrund der erstmaligen Einbeziehung der Umweltdaten einer größeren Akquisition, während deren Umsatz bereits im Jahr 2015 einbezogen wurde.	2020
Klimaschutz/Luft	Reduzierung der spezifischen CO_2-Emissionen um 20 % (Basis: 2013)	Stand derzeit -1,0 % im Vergleich zu 2013. Hauptsächlich aufgrund der erstmaligen Einbeziehung der Umweltdaten einer größeren Akquisition, während deren Umsatz bereits im Jahr 2015 einbezogen wurde.	2020
Klimaschutz/Luft	Schrittweise Erfassung der Scope-3-Emissionen	Ziel erreicht, Erfassung abgeschlossen	2020
Klimaschutz/Luft	Deckung von 5 % des Gesamtenergieverbrauchs durch regenerative Energie	Programm zur Zielerreichung ist eingeleitet	2025
Klimaschutz/Luft	Reduzierung der absoluten Lösemittelemissionen um 20 % bis zum Jahr 2025 (Basis: 2013)	Initiierung von Programmen zur Reduzierung der Lösemittelemissionen	2025
Abfall	Steigerung der Verwertungsquote von Abfällen auf 95 % (Basis: 2013)	Stand derzeit 79 % im Vergleich zu 2013. Hauptsächlich aufgrund der erstmaligen Einbeziehung der Umweltdaten einer größeren Akquisition, während deren Umsatz bereits im Jahr 2015 einbezogen wurde.	2020
Abfall	Reduzierung des spezifischen Abfallaufkommens um 20 % (Basis: 2013)	Stand derzeit +4,7 % im Vergleich zu 2013. Hauptsächlich aufgrund der erstmaligen Einbeziehung der Umweltdaten einer größeren Akquisition, während deren Umsatz bereits im Jahr 2015 einbezogen wurde.	2020
Wasser	Reduzierung des spezifischen Wasserverbrauchs um 20 % (Basis: 2013)	Stand derzeit -1,5 % im Vergleich zu 2013. Hauptsächlich aufgrund der erstmaligen Einbeziehung der Umweltdaten einer größeren Akquisition, während deren Umsatz bereits im Jahr 2015 einbezogen wurde.	2020
Wasser	Erstellung eines Wasserrisikogebiete-Atlas für Continental	Erstellung in Vorbereitung, Ergebnisse voraussichtlich Ende 2017 verfügbar	2020

Wasser	Erfassung des Wasserverbrauchs nach Nutzung (produktionsspezifisch/sanitär)	Ziel erreicht, Wasserdatenerfassung in Reporting integriert	2020
Produkte			
Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Reduzierung der Unfalltoten im europäischen Straßenverkehr auf Basis von Maßnahmen der „Vision Zero"	Mit dem nachfolgenden Ziel im Bereich Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit zusammengefasst	2020
Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Beitrag zum EU-Ziel: Reduzierung der Anzahl von Unfalltoten von 2010 bis 2020 um 50 % NCAP = New Car Assessment Programme	NCAP-Kampagne in weiteren Ländern durchgeführt Erweiterung von Euro-NCAP (ENCAP), um weitere Unfallszenarien abzudecken Hochautomatisiertes Fahren: weltweiter Test des Cruising Chauffeurs. Teilnahme am Feldtest für die Olympischen Spiele in Tokio 2020	2020
Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Bereitstellung von Systemfunktionen für zukünftige EU-/NHTSA-Gesetzgebung und NCAP	Alle neuen ENCAP-Anforderungen im Bereich von Fahrerassistenzsystemen durch entsprechende Produkte, Systemfunktionen auf der Chassis & Safety-Roadmap abgebildet.	2020
Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Steigerung der Fahrzeugsicherheit durch Fahrerassistenzsysteme	Integriertes Bremssystem MK C1 in Serie. Nochmals verkürzter Anhalteweg beim Notbremsassistenten	2020
Rohstoffe	Nachhaltige Materialien entwickeln: Serieneinsatz Naturkautschuk aus Löwenzahn (Taraxagum) >= 2021	Entscheidung über Projektskizze und Standort des Taraxagum Lab getroffen (Hansestadt Anklam), Förderzusage seitens des Landwirtschaftsministeriums liegt vor	
Nachhaltige Produkte	Für alle definierten Kernproduktsegmente liegen LCAs (Life Cycle Assessments) vor	Bedarfe wurden geprüft, vorliegende LCAs der Kernproduktsegmente sind noch aktuell, derzeit keine weiteren LCAs notwendig	2020
Nachhaltige Produkte	Anteil von Rezyklaten am Rohstoffbedarf der Reifenproduktion: 10 %	Anteil der Rezyklate am Rohstoffeinsatz in der Reifenproduktion 3 %, Entwicklung der erforderlichen Technologien für die Erreichung von 10 % läuft planmäßig	2025
Nachhaltige Produkte	Beitrag zum EU-Ziel: Reduktion der CO_2-Emissionen um 20 % im Vergleich zu 1990	2016 konnten durch Komponenten von Continental (Turbolader, Getriebesteuerungen, Leistungselektroniken etc.) in modernen Fahrzeugen ca. 3 Mio Tonnen CO_2 eingespart werden	2020
Nachhaltige Produkte	Bereitstellung von Technologien zur Erreichung des Ziels von 85 g CO_2/km mit Benzinfahrzeug (Mildhybrid; Referenzfahrzeug „Best Car")	Präsentation des GTC 2 (Gasoline Technology Car) auf dem Wiener Motorensymposium mit 85g CO_2-Ausstoß. Weitere Maßnahmen werden derzeit implementiert, um den CO_2-Ausstoß weiter zu reduzieren	2020
Nachhaltige Produkte	Beitrag zur Verbesserung der Luftqualität durch Vermeidung von Partikeln und Stickoxiden bei Benzin- und Dieselfahrzeugen	Mehrere Produktionsanläufe mit zahlreichen Automobilherstellern zur flächendeckenden Einführung von SCR-Systemen, die einen entscheidenden Beitrag zur Reduzierung von NOx-Emissionen leisten werden	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 den Seiten 10 und 11.

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. Darüber hinaus führen wir regelmäßige Studien rund um das Thema Mobilität durch, so auch im Jahr 2016 mit der Mobilitätsstudie „Der vernetzte Truck".

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 regelmäßigem Austausch, beispielsweise durch unsere weltweiten Befragungen. Dabei geben unsere Mitarbeiter Auskunft zu ihrer allgemeinen Zufriedenheit, der Führungsqualität im Unternehmen und ihrer Einstellung zu Continental. Die Teilnahme ist freiwillig und anonym.

Für den Dialog zwischen Vorstand und Mitarbeitern nutzen wir weltweite Webcasts (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 auch 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.

Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat über (bevorstehende) betriebliche Veränderungen im Konzern und informiert damit zugleich die Arbeitnehmervertreter. Continental achtet darauf, dass die Arbeitnehmer früh von wesentlichen betrieblichen Veränderungen erfahren. 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. Im Rahmen von Veränderungen innerhalb Europas, die mehr als nur ein Land betreffen, wird darüber hinaus auch das entsprechende Informations- und Konsultationsverfahren mit dem Europäischen Betriebsrat frühzeitig eingeleitet. Wir halten alle gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Mitteilungsfristen ein, ebenso solche, die durch Kollektivvereinbarungen gesondert geregelt sind.

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. Auch in Ländern wie Rumänien und China führen wir regelmäßig Umfragen durch. Im Jahr 2016 wurde eine repräsentative Umfrage unter Studierenden und Berufserfahrenen durchgeführt. In der „Karriere-Umfrage" wurden rund 1.000 Personen im Alter von 35 bis 50 Jahren nach deren Erwartungen im Berufsleben 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, Frühstücksmeetings, 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

Im Berichtsjahr erfolgte zudem eine Reputationsanalyse in Japan. 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.

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. Im November 2016 hatte unser Vorstandsvorsitzender, Dr. Elmar Degenhart, einen Co-Chair für die Taskforce „Energie, Klima und Ressourceneffizienz" im Rahmen des B20-Prozesses (Business 20, B20) übernommen. Dr. Degenhart vertrat in diesem Gremium die gesamte Automobil- und Automobilzulieferindustrie. Die Gruppe der B20 repräsentiert die 20 wichtigsten Industrie- und Schwellenländer (G20). Aufgabe der B20 ist es, die G20 durch konkrete Handlungsempfehlungen, Expertise und Lösungen zu unterstützen. Die Schwerpunkte ihrer Arbeit lagen darin, konkrete Handlungsempfehlungen für die Politik zu erarbeiten, mit denen die Ziele des Übereinkommens der UN-Klimakonferenz in Paris 2015 (COP 21) effizient und effektiv erreicht werden können. Dabei standen insbesondere der Beitrag der Automobilindustrie mit klimaschonenden Produkten und der verstärkte Ausbau der Digitalisierung sowie der damit verbundenen effizienten Fahrweise von Fahrzeugen im Fokus. Die Empfehlungen wurden am 3. Mai 2017 offiziell der deutschen Bundeskanzlerin zur Vorbereitung des G20-Gipfels am 7. und 8. Juli 2017 in Hamburg überreicht.

Im Rahmen der Taskforce verfolgt Continental vorrangig den kombinierten Ansatz, d. h. zum einen die Ausweitung des weltweiten Emissionshandels und zugleich die Investition der daraus gewonnenen Finanzmittel zweckgebunden in den Ausbau der Breitbandtechnologie für mehr Energieeffizienz und Emissionsverminderung.

Durch den sektorenübergreifenden Ausbau der regenerativen Energien und der Versorgungsinfrastruktur hat die Automobilindustrie darüber hinaus die Aufgabe, ein möglichst hohes Potenzial an weiteren CO_2-Reduzierungen zu erschließen. Beide Ansätze stärken die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Automobilindustrie und ermöglichen es, nachhaltige und umweltfreundliche Produkte zu entwickeln.

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, welche die Produktion von Reifen, ihre Nutzung sowie die Verwertung ausgedienter Produkte mit sich bringen. In diesem Rahmen arbeiten wir u. a. 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 in eigener Zuständigkeit. 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 2016 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 Geschäftsleitung bedürfen nach Maßgabe der anwendbaren Vorschriften 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 zurzeit vier Ausschüsse: den Präsidialausschuss, den Prüfungsausschuss, den Nominierungsausschuss und den nach § 27 Abs. 3 MitbestG zu bildenden Ausschuss (Vermittlungsausschuss).

Weitere Hinweise finden Sie im Kapitel „Corporate Governance“ des Geschäftsberichts 2016 auf Seite 18 ff.

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. Nach eingehender eigener Prüfung und Erörterung hat der Aufsichtsrat im Jahr 2016 insbesondere Anpassungen der variablen Vergütungselemente beschlossen, um die Direktvergütung der Mitglieder des Vorstands auf die Mitte einer Vergütungsbandbreite vergleichbarer Unternehmen anzuheben.

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 2016 hatte der Aufsichtsrat das Erreichen eines bestimmten Free Cashflow des Konzerns als zusätzliches strategisches Ziel beschlossen.

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 anhebt und damit ihre Ausrichtung auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung weiter verstärkt.

Die Festlegung der Vergütung des Vorstands liegt in der Verantwortung des Aufsichtsrats. Das System der Vergütung wird für die Vorstandsmitglieder auf der Hauptversammlung regelmäßig zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat hatte im Geschäftsjahr 2016 erneut einen unabhängigen Vergütungsberater beauftragt, die Vergütung des Vorstands und ihre Struktur zu untersuchen.

Weitere Informationen zur Vergütung des Vorstands finden Sie im Kapitel „Vergütungsbericht“ des Geschäftsberichts 2016 auf Seite 23 ff.

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

Der durchschnittliche Personalaufwand je Mitarbeiter lag im Jahr 2016 bei 45.000 €. Das Festgehalt des Vorstandsvorsitzenden lag um etwa ein 30-Faches über dem rechnerischen durchschnittlichen Personalaufwand. 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.

Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zum Umgang damit enthalten die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und des Vorstands. Daneben behandeln auch die Corporate-Governance-Grundsätze der Continental AG dieses Thema für Aufsichtsrat und Vorstand. Der Aufsichtsrat informiert 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 ebenfalls 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 beachtet die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bei ihrer Personalpolitik. Dazu gehört u. a. das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit. Rund 70 % der Mitarbeiter von Continental sind in Mitgliedstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) beschäftigt, in denen von einer Einhaltung des oben genannten Grundsatzes auszugehen ist. In Deutschland wurden für knapp 90 % der Stammbelegschaft Kollektivvereinbarungen getroffen.

Außerdem sind wir Unterzeichner des UN Global Compact, dessen Prinzipien u. a. 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.

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.

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 der Risikosituation findet viermal jährlich während der Sitzungen des Governance, Risk & Compliance Committees statt sowie viermal jährlich während Vorstandssitzungen und viermal jährlich im Rahmen der Sitzungen des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat und sein Prüfungsausschuss sind eng in das Compliance- und Risikomanagement eingebunden. Der Vorstand informiert sie regelmäßig über die Arbeit der Compliance-Abteilung und der Konzernrevision sowie über bedeutende Vorfälle.

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 30.

Der Vorstand der Continental AG bekennt sich ausdrücklich zum Null-Toleranz-Prinzip gegenüber Korruption und Kartellverstößen. Korruptionsbezogene Themen werden in jedem allgemeinen Audit mit geprüft. Daher führen wir keine spezifisch darauf bezogenen Audits durch. Das Audit „Universe“ der Continental AG umfasste für das Berichtsjahr 458 Prüfobjekte respektive Standorte. 53 Grundsatzprüfungen wurden an unseren Standorten 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 sind bezüglich der Hotline sowohl über das Intranet als auch im Rahmen des Onboarding-Prozesses informiert. Die Compliance-Abteilung analysiert zusammen mit der Konzernrevision 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.

Die Konzernrevision und die Compliance-Abteilung gehen jeder Meldung nach. Im Berichtsjahr gab es insgesamt 440, davon haben sich 114 auf das Thema Diskriminierung und Belästigung bzw. auf das Thema Arbeitspraktiken bezogen. 71 Beschwerden wurden unter der Rubrik Antikorruption/Bestechung eingereicht. Von diesen haben sich bislang fünf bestätigt, die mittels Disziplinarmaßnahmen geahndet wurden, in einem weiteren Fall wurde eine Empfehlung zur Kündigung ausgesprochen. Die Bearbeitung von insgesamt 243 Beschwerden konnte im Berichtsjahr abgeschlossen werden.

2016 wurden keine Verstöße bezüglich Umweltvorschriften bekannt, die zu signifikanten Bußgeldern geführt haben.

Es erfolgten 37 Kundenbeschwerden (Vj. 148), die sich u. a. auf unkorrekte Marketingmaßnahmen bezogen haben – darunter fällt z. B. das versehentliche Versenden von Werbematerialien an Kunden unserer Handelsgesellschaften. Im Berichtsjahr gab es weder Beschwerden von Aufsichtsbehörden noch bekannte Vorfälle in Bezug auf Datenlecks, Datendiebstahl und Datenverluste.

Es wurden keine Verstöße bekannt, die zu signifikanten Bußgeldern aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung sowie Nutzung von Produkten und Dienstleistungen oder in Bezug auf die Produktverantwortung, Informationen über und die Kenntnis von Produkten geführt haben. Ebenso gab es insoweit keine bekannten Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln.

Wirtschaft

Managementansatz

Continental ist an 427 Standorten in 56 Ländern vertreten. Unser 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.

Zum verantwortungsvollen Wirtschaften gehört auch ein sorgfältiger Umgang mit den Risiken für das Unternehmen. Um dies zu gewährleisten, verfügt Continental über ein konzernweites internes Kontroll- und Risikomanagementsystem, mit dessen Hilfe die Risikosituation des Unternehmens analysiert und gesteuert wird. Mit diesem Risikomanagementsystem identifizieren und beurteilen wir Entwicklungen, die erhebliche Nachteile für Continental haben können, und vermeiden Risiken, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden würden.

Bei unseren Geschäftstätigkeiten und unserem Handeln werden wir von der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte" der Vereinten Nationen geleitet. Sie fordert jeden Einzelnen sowie alle Organe der Gesellschaft – und damit auch die wirtschaftlichen Akteure auf, zu deren Einhaltung beizutragen. Auch für Continental ist das ein primäres Anliegen. Wir sind davon überzeugt, dass das Engagement zur Einhaltung der Menschenrechte und die Stärkung politischer Freiheiten die wirtschaftliche Entwicklung einer Gesellschaft fördert, insbesondere durch die Verbesserung von Investitionsmöglichkeiten, von Freizügigkeit oder von Bildungsmöglichkeiten.

Als international tätiges Unternehmen fühlt sich Continental verpflichtet, die Einhaltung der Menschenrechte innerhalb ihrer Möglichkeiten aktiv zu fördern. Continental und sämtliche Tochtergesellschaften, einschließlich Minderheitsbeteiligungen, die unter der Managementkontrolle einer Continental-Gesellschaft stehen, sind im Hinblick auf ihr geschäftliches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und anderen Stakeholdern in jeder Hinsicht zu Redlichkeit und Integrität verpflichtet. 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.

Continental ist sich bewusst, dass rechtliche und kulturelle Anforderungen in einem globalen Markt variieren können. Wir erwarten von allen unseren Lieferanten, dass sie sich in allen Aspekten ihres Geschäfts von der gleichen Fairness, Redlichkeit und Verantwortlichkeit leiten lassen. Unser Lieferantenkodex setzt wichtige Standards, die im Einklang mit den Unternehmenswerten von Continental stehen und an die sich jeder Lieferant strikt halten muss. Darin definieren wir Anforderungen an gute Arbeitsbedingungen, deren Einhaltung wir im Rahmen unserer Audits vor Ort kontrollieren.

Im Rahmen unserer Corporate-Social-Responsibility-Politik übernimmt Continental mit eigenen freiwilligen Initiativen, teilweise auch im Rahmen von Public-Private-Partnerships, Verantwortung für die Verwirklichung der Menschenrechte. Dabei sind wir der Überzeugung, dass ein Unternehmen und seine regionalen Standorte nur komplementär, nicht aber substituierend zur Politik zu einer Einhaltung der Menschenrechte beitragen können.

Darüber hinaus beteiligt sich Continental an der Sustainable Natural Rubber Initiative (SNR-i). Sie etabliert Standards und Best Practices, um die gesamte Wertschöpfungskette von Naturkautschuk nachhaltiger zu gestalten. Die Einhaltung von Menschenrechten und die Förderung von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen ist dabei einer der sechs 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: 40,5 Mrd €; Mitarbeiter: 220.137

Automotive Group			Rubber Group	
Umsatz: 24,5 Mrd €; Mitarbeiter: 124.753			Umsatz: 16,1 Mrd €; Mitarbeiter: 94.966	
Chassis & Safety	**Powertrain**	**Interior**	**Reifen**	**ContiTech**
Umsatz: 9,0 Mrd €	Umsatz: 7,3 Mrd €	Umsatz: 8,3 Mrd €	Umsatz: 10,7 Mrd €	Umsatz: 5,5 Mrd €
Mitarbeiter: 43.907	Mitarbeiter: 37.502	Mitarbeiter: 43.344	Mitarbeiter: 52.057	Mitarbeiter: 42.909

Umsatz nach Regionen in %	**2016**	2015
Deutschland	21	21
Europa ohne Deutschland	29	28
Nordamerika	26	26
Asien	21	20
Übrige Länder	3	5

Rund 220.000 Mitarbeiter haben im Geschäftsjahr 2016 einen Umsatz von 40,5 Mrd € erwirtschaftet. Das entspricht einem Umsatzzuwachs von 3,4 % gegenüber dem Vorjahr. Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) verringerte sich um 19,9 Mio € bzw. 0,5 % auf 4,1 Mrd € (Vj. 4,1 Mrd €). Die Investitionen für Forschung und Entwicklung stiegen auf 2,8 Mrd € (Vj. 2,5 Mrd €). 73 % unseres Umsatzes entfielen 2016 auf Automobilhersteller, 27 % auf Kunden anderer Industriezweige sowie Endverbraucher. Continental verwendet ein breites Spektrum an Rohstoffen und Vorprodukten. Das Einkaufsvolumen lag 2016 bei 26,3 Mrd €.

In der Automotive Group produzieren 65 % aller Lieferanten im Umfeld der Continental-Produktionsstandorte. Sie wird von ca. 2.800 Lieferanten direkt beliefert, die sich regional wie folgt aufteilen (Anteil am Einkaufsvolumen):

› Europa 42 %

› Asien 42 %

› Nord-/Mittelamerika 15 %

› Übrige 1 %

Die meisten Lieferanten für Rohstoffe der Rubber Group sind aufgrund der Eigenart des Geschäfts global aufgestellt. Aus verschiedenen Gründen ist ein lokales Sourcing deshalb nicht immer sinnvoll. Wir arbeiten daran, unsere Lieferanten-Datenbasis um Informationen zum Herstellort zu ergänzen. Aktuell können wir bereits einen Großteil der Rohstoffe dem Herstellort zuordnen, sodass dies als Grundlage für die nachfolgend dargestellten Daten dient. Basierend auf den Herstellorten der Rohstoffe ergibt sich ein Anteil von ca. 70 % der Lieferungen innerhalb derselben Region (Amerika, Europa, Asien, Übrige). Der Anteil lokaler Lieferungen (innerhalb desselben Landes) belief sich im Berichtsjahr auf ca. 27 %.

Wichtige Rohstoffe für die Rubber Group sind Synthesekautschuk (24 %), Chemikalien (28 %), Festigkeitsträger (25 %) sowie Naturkautschuk (15 %) und andere.

Die Rubber Group wird von rund 1.800 Lieferanten direkt beliefert. Deren Herstell-Regionen (Anteil am Einkaufsvolumen) sind:

› Europa 40 %

› Asien 38 %

› Nord-/Mittelamerika 18 %

› Übrige 5 %

Risikomanagement

Die Steuerung des Continental-Konzerns ist darauf ausgerichtet, Mehrwert zu schaffen und eine ausgewogene Finanzierung sicherzustellen. Das bedeutet, den Unternehmenswert jedes Geschäftsbereichs und des Gesamtkonzerns nachhaltig zu steigern. Um dies 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 Sitzungen des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats, viermal jährlich während Vorstandssitzungen sowie viermal jährlich während der Sitzungen des Compliance- und Risikokomitees statt.

Der Aufsichtsrat und sein Prüfungsausschuss sind eng in das Compliance- und Risikomanagement eingebunden. Insbesondere sind die Arbeit der Compliance-Abteilung und der Konzernrevision sowie die Berichterstattung über bedeutende Vorfälle regelmäßiger Gegenstand jeder Sitzung des Prüfungsausschusses. Die Leiterinnen der Compliance-Abteilung und der Konzernrevision stehen dem Prüfungsausschuss und seinem Vorsitzenden in Abstimmung mit dem Vorstand in den Sitzungen des Prüfungsausschusses und auch außerhalb der Sitzungen unmittelbar für Auskünfte zur Verfügung. Einmal jährlich berichtet die Leiterin der Compliance-Abteilung dem Plenum des Aufsichtsrats über die Arbeit der Compliance-Abteilung und bedeutende Compliance-Vorfälle.

Im Prüfungsausschuss werden die wesentlichen Risiken, die im Risikomanagementsystem erfasst sind, und die dazu vom Vorstand beschlossenen Maßnahmen vorgestellt. Auch die Sicherheit der IT-Systeme war 2016 Gegenstand der Beratungen. 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 Konzernabschlusses 2016 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 umweltbezogenen 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
- 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 CO_2-Emissionen. Rund ein Drittel unseres Umsatzes erzielen wir bereits mit Produkten, die CO_2-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-Produkt-Labeln. Continental könnte mit ihnen ihre 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.

Weitere Informationen zu wesentlichen Risiken und Chancen finden Sie im Geschäftsbericht 2016 auf den Seiten 110 ff.

Lieferantenmanagement

Continental beauftragt rund 4.600 Lieferanten für Produktionsmaterialien (2.800 in der Automotive Group, 1.800 in der Rubber Group). 64 % der Produktionsmaterialien haben wir 2016 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 die Einhaltung der Menschenrechte. Unsere Lieferanten sichern zu, diese Grundsätze zu befolgen.

Neben der Selbstverpflichtung der Lieferanten zur Einhaltung des Verhaltenskodex erfolgt im Falle von Produktionsmateriallieferanten vor der Aufnahme der Lieferbeziehung eine Prüfung des Lieferanten. Ziel ist es, den Lieferanten anhand verschiedener Kriterien auf dessen nachhaltige „Liefertauglichkeit" hin zu überprüfen. Zu diesen Kriterien gehören neben technologischen und finanziellen Kriterien auch allgemeine Unternehmensaspekte.

Durch die im Rahmen der Prüfung durchgeführten Werkbesuche (2016: Automotive 92, Rubber Group 61) wird auch ein Eindruck der vorherrschenden Arbeitsbedingungen gewonnen, der im Falle erkennbarer 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 wurden im Jahr 2015 potenzielle negative Auswirkungen hinsichtlich Arbeitspraktiken festgestellt. Dazu wurden mit dem Lieferanten Abhilfemaßnahmen vereinbart, die dieser inzwischen umgesetzt hat.

2016 fanden für die Rubber Group 38 Audits an Herstellorten unserer Lieferanten statt. Dabei wurden keine Verstöße festgestellt. Die 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. Darunter Fragen zu Energieverbrauch, Verpackungen, Betriebshygiene, Sicherheitsdatenblättern, Umweltzertifizierungen, Notfallmanagement im Betrieb. Darüber hinaus legen wir unseren Lieferanten nahe, vergleichbare Daten bei ihren (Vor-)Lieferanten einzuholen.

Ab 2017 werden wir unsere Lieferanten durch einen unabhängigen Dienstleister systematisch nach Nachhaltigkeitskriterien bewerten lassen. Hierdurch wollen wir unserer Verantwortung noch besser gerecht werden und sicherstellen, dass unsere Anforderungen innerhalb der Lieferkette weltweit eingehalten werden.

Im Rahmen unserer Umweltstrategie 2020 hat die Lieferkette eine gleich wichtige Bedeutung wie strategische Umweltprojekte zur Verringerung der Umweltauswirkungen durch unser eigenes Handeln. Im Bereich Lieferanten 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 Lieferantenentwicklung sind Assessments erarbeitet worden, um zunächst den Status der Lieferanten zu ermitteln. Im Rahmen der Lieferantenentwicklung werden dann ggf. Maßnahmen zur Zielerreichung eingeleitet.

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. 2016 waren rund 85 % der Lieferanten der Automotive Group und 73 % der Rubber Group nach ISO 14001 zertifiziert.

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 Trainings, die Umweltleistung bei unseren Zulieferern zu verbessern. Ein wesentlicher Projektansatz ist zudem die Vorbereitung und Unterstützung bei der Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems gemäß ISO 14001. 2016 haben wir insgesamt sechs Vor-Ort-Trainings durchgeführt, an denen Mitarbeiter und Umweltexperten unserer Lieferanten teilnahmen. Schwerpunktthemen der Workshops und Beratungen waren u. a. die Reduzierung von CO_2-Emissionen, das Wassermanagement, die Abfallvermeidung sowie die Schulung zur Einführung von Umweltmanagementsystemen gemäß ISO 14001.

Eine umweltgerechte Produktion bei unseren Zulieferern wird im Rahmen der internen Lieferanten-Audits weltweit überwacht. Im Rahmen dieser Audits sind Themen wie Compliance, Organisation und Ressourcenbereitstellung für EH&S relevante Prüfpunkte.

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, im Vereinigten Königreich sowie in Österreich, Frankreich, Mexiko, Italien und Irland bestehen.

Für eine Vielzahl der Pensionspläne bestehen ausgelagerte Pensionsfonds, die der vollständigen beziehungsweise teilweisen Finanzierung der Pensionsverpflichtungen dienen. Das Fondsvermögen darf ausschließlich für die Abwicklung der Pensionsverpflichtungen verwendet werden. Die wesentlichen Fonds bestehen in den USA, im Vereinigten Königreich und in Kanada sowie in Deutschland in Form von Treuhandfonds, die als Contractual Trust Arrangement (CTA) ausgestaltet sind. Zum 31. Dezember 2016 beliefen sich die Anwartschaftsbarwerte aller leistungsorientierten Pensionspläne des Continental-Konzerns auf 6.528,7 Mio €. Dem standen separierte Fondsvermögen in Höhe von 2.684,4 Mio € gegenüber.

Die Ausrichtung auf beitragsorientierte Versorgungszusagen steht im Zentrum der internationalen Altersvorsorgestrategie von Continental, soweit es im Rahmen der jeweiligen länderspezifischen Regelungen möglich ist. Dies 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.

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.

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 von Umweltaspekten an den identifizierten globalen Megatrends der Automobilindustrie, die zugleich Basis für die Gesamtstrategie des Konzerns sind. Den Rahmen unseres Umweltmanagements bildet die Umweltstrategie 2020, in der klare Zielvorgaben, Kennzahlen und Maßnahmen festgelegt sind. 2016 haben wir begonnen, unsere Umweltstrategie bis 2030 fortzuschreiben und uns dabei an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, den „Sustainable Development Goals" (SDGs), orientiert. Die Entwicklung der Strategie in Anlehnung an die SDGs ist ein weiterer Schritt in Richtung globaler Verantwortung.

Das Umweltmanagementsystem bezieht sämtliche Wertschöpfungsstufen und die kompletten Lebenszyklen der Continental-Produkte ein. 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 Aktivitäten 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 den bereinigten Umsatz bis 2020 den Energie- und Wasserverbrauch, die CO_2-Emissionen und das Abfallaufkommen um 20 % senken (Basisjahr: 2013). Gleichzeitig sind wir bestrebt, die Verwertungsquote betrieblicher Abfälle jährlich um 2 % zu steigern.

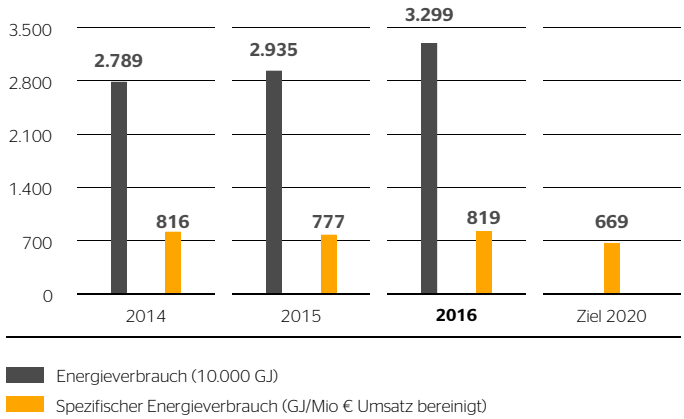
Ende 2016 waren 189 unserer 210 Produktionsstandorte gemäß ISO 14001 zertifiziert.

Continental wirkt darauf hin, dass auch unsere Lieferanten zentrale Umweltgrundsätze befolgen. So wird bei neuen Lieferanten vor der Beauftragung eine Lieferantenbewertung anhand eines Fragebogens vorgenommen. Abgefragt werden u. a. Angaben zum Energieverbrauch, zur Verpackung des Lieferguts, zu Ordnung und Sauberkeit im Betrieb, Sicherheitsdatenblätter für das Liefergut, zur Umweltzertifizierung und zum 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 12,2 % auf 33 Mio GJ (Vj. 29,3 Mio GJ). Davon entfielen auf den Strombezug 16,3 Mio GJ und 16,7 Mio GJ auf den Einsatz fossiler Energieträger. In der Teilmenge der fossilen Brennstoffe sind 3,4 Mio GJ eingekaufter Dampf sowie 79.840 GJ Fernwärme enthalten. Die Menge an selbst erzeugter regenerativer Energie belief sich auf 2.907 GJ. An Dritte wurde im Berichtszeitraum keine Energie verkauft.

Energieverbrauch*



Der spezifische Energieverbrauch ist im Berichtsjahr um knapp 5,1 % auf 819 GJ pro Mio € bereinigter Umsatz gestiegen (Vj. 777 GJ). Grund dafür ist die erstmalige Einbeziehung der Umweltdaten einer größeren Akquisition, während deren Umsatz bereits im Jahr 2015 im Zusammenhang mit der Konsolidierung einbezogen wurde.

Die Einführung von Energiemanagementsystemen und Kampagnen zum Sparen von Energie trägt zur Erreichung von Einsparpotenzialen bei. 2016 entfielen diese hauptsächlich auf die Bereiche Infrastruktur und Produktion. Gleichzeitig wurden Einkaufskriterien zur Energieeffizienz für die Maschinenbeschaffung sowie die Gebäudeneuerstellung und -ausrüstung festgelegt.

Stand der Umsetzung	Anzahl Projekte	Geschätzte Einsparung CO_2-Emissionen in t
Umsetzung geplant	60	7.390
Umsetzung begonnen	139	23.082
Umsetzung abgeschlossen	481	37.326

Bis 2020 wollen wir den spezifischen Energiebedarf bezogen auf den bereinigten Umsatz auf 669 GJ pro Mio € reduzieren. Die Reduzierung des Energieverbrauchs von 2013 bis 2020 um 20 % ist ein strategisches Umweltziel des Konzerns.

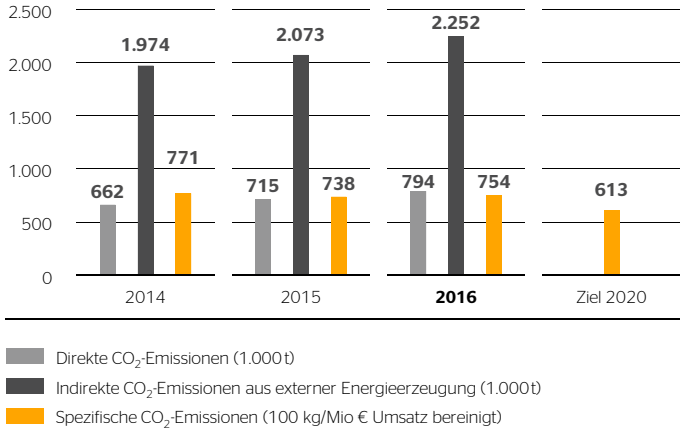
* Der bei Continental angewandte Energieintensitätsquotient ist der bereinigte Umsatz aus dem Geschäftsbericht 2016 (40,3 Mrd €; Umsatz bereinigt um Konsolidierungskreisveränderungen). In die Berechnung der Energieintensität fließen alle Energien nach Scope 1 und 2 ein. In der Gesamtenergie enthalten sind folgende Arten: fossile Brennstoffe, eingekaufter Strom, selbst erzeugter Strom, eingekaufter Dampf und Fernwärme.

Emissionen

In den Scope-1-Emissionen werden derzeit nur CO_2-Emissionen erfasst. Alle weiteren potenziellen Gase spielen keine wesentliche Rolle. Als Standard für die Emissionsberechnung legen wir das GHG-Protokoll (GHG, Greenhouse Gas) 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 (CDP, vormals Carbon Disclosure Project) sichergestellt.

Die gesamten Scope-1-CO_2-Emissionen der einbezogenen Standorte beliefen sich 2016 auf 793.895 t (Vj. 715.000 t). Das entspricht einer absoluten Zunahme um 10 %, u. a. aufgrund der gestiegenen Produktionsvolumina, Anläufen neuer Produkte sowie virtueller Steigerungen durch Anpassungen lokaler/regionaler Emissionskoeffizienten. Daraus errechnet sich im Vergleich zum Vorjahr eine erhöhte spezifische Kennzahl für 2016 von 19,7 t Scope-1-CO_2-Emissionen pro Mio € bereinigter Umsatz (Vj. 18,9 t). Dies entspricht einer Steigerung des spezifischen Wertes um 4,2 % und ist hauptsächlich bedingt durch die erstmalige Einbeziehung der Umweltdaten einer größeren Akquisition, während deren Umsatz bereits im Jahr 2015 im Zusammenhang mit der Konsolidierung einbezogen wurde.

CO_2-Emissionen



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

Die gesamten Scope-2-CO_2-Emissionen beliefen sich auf 2,252 Mio t. (Vj 2,073 Mio t). Dies entspricht einem Anstieg um 8 %. Daraus errechnet sich eine geringere spezifische Kennzahl für 2016 von 55,93 t Scope-2-CO_2-Emissionen pro Mio € bereinigter Umsatz (Vj. 54,89 t) und entspricht einer Steigerung des spezifischen Wertes um knapp 1,8 %. Insgesamt wurden für CO_2-Reduzierungsprojekte im Rahmen der Umweltstrategie Investitionen in Höhe von rund 18 Mio € im Jahr 2016 getätigt.

Für 2016 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 CO_2	
Selbst beauftragte eingehende Logistik	1.152.124
Selbst beauftragte ausgehende Logistik	539.058
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	8.721.849
Durch betriebliche Abläufe entstehende Abfälle	20.660
Nicht in Scope 1 und 2 enthaltene Brennstoffe und energiebezogene Aktivitäten	449.081
Nicht in Scope 1 und 2 enthaltene Brennstoffe und energiebezogene Aktivitäten	449.081
Gesamt	**10.882.772**

Für die ausgewählten indirekten CO_2-Emissionen (Scope 3) lehnen wir uns an internationale Standards wie 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 CDP zu unserem Engagement im Klimaschutz. Damit verbunden ist ein öffentliches Ranking unseres Unternehmens. 2016 konnte Continental erneut eine bessere Bewertung im Vergleich zum Vorjahr erreichen. Wir wurden von Level C auf B hochgestuft. Damit wird uns ein aktives Management zum Schutz des Klimas bescheinigt und wir gehören zu den besten Unternehmen im Automobilsektor.

Für den Einsatz von Kältemitteln erfolgt das Monitoring an den Standorten mittels eines lokalen Kühlmittelkatasters. Im Rahmen der Umweltstrategie erarbeiten wir einen Substitutionsplan, um den Einsatz klimaschädigender Kühlmittel zu vermeiden oder zu reduzieren. Die geplante Substitution geht über die gesetzlichen Anforderungen vieler Länder hinaus und verdeutlicht die globale Verantwortung unseres Unternehmens beim Klimaschutz.

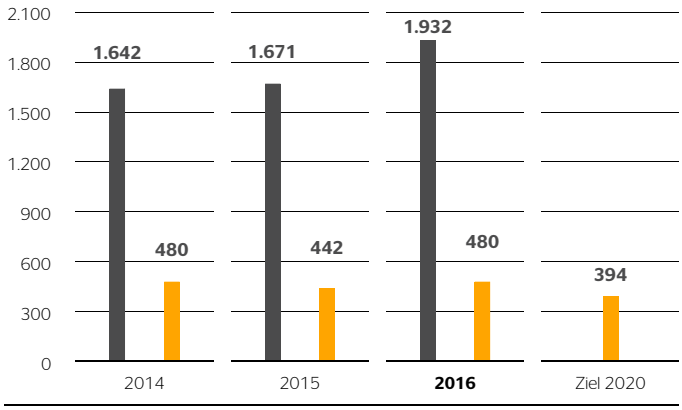
An Standorten mit eigenen Kesselhäusern kommt es zu Emissionen von Stickoxiden, Staub und Schwefeldioxid. Diese bewegen sich im Rahmen der gesetzlichen Grenzwerte und werden regelmäßig überwacht. In diversen Verarbeitungsprozessen werden leicht flüchtige organische Lösungsmittel verwendet, die zu VOC-Emissionen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

Für das Jahr 2016 wurden alle Lösemittelverbräuche global erfasst, um Reduzierungspläne zu erarbeiten. Diese werden in den lokalen Umweltprogrammen der Standorte verankert. Im Jahr 2016 entstanden ca. 3.000 t VOC-Emissionen aus eingekauften Lösemitteln.

Wasser

Insgesamt stieg der Wasserbedarf 2016 um 15,4 % auf 19,3 Mio m³ (Vj. 16,7 Mio m³) an. Der spezifische Bedarf stieg gegenüber 2015 von 442 auf 480 m³ pro Mio € bereinigter Umsatz, dies entspricht einer Erhöhung des spezifischen Wertes um 8,6 %. Grund dafür ist die erstmalige Einbeziehung der Umweltdaten einer größeren Akquisition, während deren Umsatz bereits im Jahr 2015 im Zusammenhang mit der Konsolidierung einbezogen wurde. Bis 2020 wollen wir den spezifischen Wasserverbrauch auf 394 m³ pro Mio € bereinigter Umsatz senken.

Wasserverbrauch



Wasserverbrauch (10.000 m³)
Spezifischer Wasserverbrauch (m³/Mio € Umsatz bereinigt)

Der Wasserbedarf wird aus öffentlichen Netzen (ca. 48 %), Brunnen (ca. 37 %) und Flusswasser (ca. 14 %) gedeckt.

An verschiedenen Standorten wird Wasser aufbereitet und wiederverwendet. Die Arten der Wiederverwendung reichen von Grünflächenbewässerung bis hin zur Nutzung als Grauwasser in Sanitäranlagen. Quantitativ werden diese Wassermengen zurzeit noch nicht erfasst.

Continental entnimmt an verschiedenen Standorten größere Mengen an Grundwasser im Rahmen von Sanierungsmaßnahmen. Alle Entnahmen sind behördlich abgestimmt und genehmigt. Die Quellen liegen teilweise am Rand von Grundwasserschutzzonen. Negative Einflüsse auf die Biodiversität sowie lokale Gemeinschaften wurden im Rahmen der regelmäßigen Kontrolle weder intern noch extern durch Behörden festgestellt.

Um fokussierter auf Wasserrisiken einzugehen, erarbeiten wir ein Konzept zu Wasserrisikogebieten. Damit wollen wir auf negative Effekte durch Wasserverknappung besser reagieren können und die Ziele hinsichtlich des Wasserverbrauchs an unseren Standorten sowie Einsparprojekte an den Herausforderungen in den Regionen ausrichten.

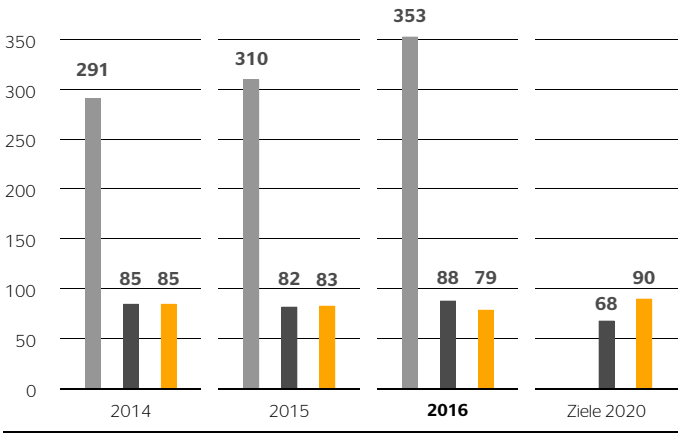
Abwasser und Abfall

In unserem Umweltmanagementsystem werden die Prinzipien der fünfstufigen Abfallhierarchie für alle Standorte verbindlich geregelt (Vermeidung, Wiederverwendung, Recycling, stoffliche/energetische Verwertung, Beseitigung). Nach diesen Prinzipien werden die Entsorgungsverfahren ausgewählt. Zum Einsatz kommen nur zugelassene Entsorgungsbetriebe, die die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben strikt beachten.

Die Konzern-Abfallbilanz für das Jahr 2016 weist eine Gesamttonnage von 353.000 t aus (Vj. 310.085 t). Hierin enthalten sind 74.421 t Abfall zur Beseitigung und 278.464 t Abfall zur Verwertung. Die Recyclingquote liegt bei 78,9 %. Der absolute Anstieg um ca. 12,2 % resultiert aus dem gestiegenen Produktionsvolumen, Akquisitionen sowie aus der Konsolidierung der Abfallerfassung. Der Anteil gefährlichen Abfalls am Gesamtaufkommen lag 2016 bei ca. 8,6 % (Vj. 1 %). Die spezifische Abfallmenge pro Mio € bereinigter Umsatz ist im Berichtsjahr von 8,2 t/Mio € auf 8,8 t/Mio € gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg des spezifischen Werts um 7,3 %. Grund dafür ist die erstmalige Einbeziehung der Umweltdaten einer größeren Akquisition, während deren Umsatz bereits im Jahr 2015 im Zusammenhang mit der Konsolidierung einbezogen wurde.

Bis 2020 streben wir eine spezifische Abfallmenge von 6,8 t pro Mio € bereinigter Umsatz und eine Verwertungsquote von 90 % an.

Abfallerzeugung und -verwertung



Abfallerzeugung (1.000 t)
Spezifische Abfallerzeugung (100 kg/Mio € Umsatz bereinigt)
Spezifische Abfallverwertung (%)

Continental exportiert keine Abfälle. Wir haben Verträge mit zertifizierten und zugelassenen Abfallentsorgern, die unsere Abfälle abholen und sie ordnungsgemäß verwerten oder beseitigen.

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. Die Abwassergesamtmenge belief sich im Jahr 2016 auf insgesamt 6.750.179 m³.

Im Falle einer unbeabsichtigten Freisetzung von Stoffen oder einer Überschreitung von Grenzwerten leiten wir unverzüglich alle notwendigen Maßnahmen im Rahmen des Notfallmanagements ein und arbeiten mit den Behörden aktiv zusammen.

Biodiversität

Einige unserer Standorte grenzen direkt an Schutzgebiete. In Kooperationen mit Behörden setzen wir uns dafür ein, dass Schutzgebiete gepflegt und ihr Zustand verbessert wird. Ein Beispiel dafür ist der Standort Babenhausen in Deutschland. Hier wird in enger Abstimmung mit der Naturschutzbehörde ein FFH Schutzgebiet gepflegt und gesichert. Bei der Fläche handelt es sich um einen sogenannten „Magersandrasen", der im Rahmen des EU-Projekts „Natura 2000" unter Schutz gestellt wurde. Ein weiteres Beispiel ist die seit Jahren laufende Wiederaufforstung eines Schutzgebiets in Guadalajara (Mexiko). Hier beteiligt sich der Standort an einer Umweltschutzinitiative in der Schutzzone Bosque de la Primavera.

Produkte

Managementansatz

Sichere Mobilität und saubere Luft sind zwei Schwerpunktthemen, zu denen wir mit unseren Produkten einen Beitrag leisten wollen. Laut Weltgesundheitsorganisation sterben noch immer weltweit rund 1,3 Millionen Menschen pro Jahr im Straßenverkehr, zusätzlich werden Millionen Menschen bei Unfällen verletzt. Die Hauptursache dafür ist menschliches Versagen. Studien belegen, dass mehr als 90 % der Unfälle mindestens auf Teilverschulden des Fahrers zurückzuführen sind. In über 70 % ist der Mensch alleiniger Unfallverursacher. Um die Zahl der Unfälle weiter zu senken, entwickeln wir Fahrerassistenzsysteme, Mobilitätsdienste sowie Technologien für das automatisierte Fahren. Dass wir mit unseren Produkten, Technologien und Services die Sicherheit im Straßenverkehr entscheidend verbessern, sehen wir als einen großen gesellschaftlichen und nachhaltigen Nutzen unserer Arbeit.

Die Reduzierung des Ausstoßes von Kohlendioxid ist unser zweites bedeutendes Thema. Mit unseren Technologien sinkt in modernen Verbrennungsmotoren der Treibstoffverbrauch um mehr als 20 %. Darüber hinaus arbeiten wir intensiv an Technologien für die emissionsfreie Mobilität. Den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen haben wir stets im Blick.

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 höchsten Standards, um Umwelt- und Gesundheitsbelastungen zu minimieren. Die Kunden tragen für die zweckbestimmte Nutzung unserer Produkte Sorge.

Unsere Qualitätsmanagementsysteme nach ISO 9001 und ISO TS 16949, die an allen Standorten weltweit bestehen und regelmäßig zertifiziert werden, beinhalten umfassende Vorgaben zur Produktsicherheit und -qualität. Sollte es Beschwerden oder Bedenken zu Produkten geben, die von Continental hergestellt oder vertrieben werden, sind entsprechende Prozesse, u. a. gemäß der Unternehmensrichtlinie Produktintegrität, festgelegt.

Um den korrekten und verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten im gesamten Konzern sicherzustellen, gilt eine Konzerndatenschutzrichtlinie. Sie ist nach dem Verfahren auf Grundlage von Art. 26 Abs. 2 der Datenschutzrichtlinie der Europäischen Union (95/46/EG) als „Binding Corporate Rules“ anerkannt. Die Richtlinie regelt die Verarbeitung der personenbezogenen Daten von potenziellen oder aktuellen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, anderen Geschäftspartnern oder sonstigen Betroffenen und legt einheitliche Standards für den Schutz und die Sicherheit solcher Daten fest.

Materialien und Recycling

In der Entwicklung und Produktion arbeiten wir nach höchsten Standards, um negative Auswirkungen durch unsere Produktion und Produkte auf Umwelt und Gesundheit so weit wie möglich zu minimieren. Beim Einsatz der Rohstoffe achten wir auf die schonende Nutzung natürlicher Ressourcen. Wichtige Informationen liefern unsere 14 Produktökobilanzen (elf in der Rubber Group, drei in der Automotive Group).

Materialeinsatz in Tonnen	
Eisenmetalle/Stahl	360.000
Nichteisenmetalle	105.000
Seltene Erden	108
Hilfsmetalle/Edelmetalle	27
Plastik	96.106
Gummi	1.023.918
Chemikalien	1.091.108
Textile/Stahlcord	367.080

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 („Taraxagum“). 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 CO_2-Bilanz und die Biodiversität. 2016 wurden dem Stadtrat von Anklam unsere Pläne für das Taraxagum Lab Anklam vorgestellt. Die Vorlage wurde mit breiter Zustimmung für alle Pläne grundsätzlich genehmigt. Die nächsten Schritte sind nun der Erwerb des etwa 30.000 m² großen Grundstücks, die Erteilung der Baugenehmigung sowie der Bau eines ersten Gebäudes. Im Laufe der nächsten fünf Jahre sollen 35 Mio € investiert werden, um die Prozesse in einen Industriemaßstab zu transformieren.

Im Berichtsjahr lag der Anteil von Rezyklaten am gesamten Rohstoffeinsatz in der Reifenproduktion bei 3 %. Unser Ziel ist es, diesen Anteil bis zum Jahr 2025 auf 10 % auszubauen. In der Automotive Group enthalten Stahl und Aluminiumlegierungen einen Rezyklatanteil von mindestens 70 %.

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.

Continental hat keine gesetzliche Rücknahmeverpflichtung für Bauteile in der Automobilerstausrüstung. Diese obliegt den Fahrzeugherstellern, z. B. nach der EU-Altfahrzeugrichtlinie. In vielen

europäischen Ländern nehmen wir entsprechend den 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 %. Continental ist als Mitgliedsunternehmen der European Tyre & Rubber Manufacturers' Association (ETRMA) an diesem respektablen Erfolg beteiligt. In der Automotive Group werden in einigen wenigen Bereichen des Aftermarketgeschäfts Produkte und Verpackungen über die Händlernetzwerke zurückgenommen.

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.

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 2016 entfiel etwa ein Drittel unseres Umsatzes auf Produkte, die besonders energieeffizient sind oder nachweisbar zur Reduktion von Schadstoffen oder Kohlendioxidemissionen beitragen. So ist es uns in den vergangenen Jahren beispielsweise gelungen, das Gewicht unserer Bremsenkomponenten erheblich zu reduzieren – bei gleichzeitig verbesserter Bremsleistung. Außerdem senken wir kontinuierlich den durchschnittlichen Rollwiderstand unserer Reifen – ohne Abstriche bei den sicherheitsrelevanten Eigenschaften. Unsere Piezo-Einspritzventile für konventionelle Otto- und Dieselmotoren verringern den CO_2-Ausstoß um bis zu 20 %. Darüber hinaus reduzieren unsere Telematiksysteme klimarelevante Emissionen. Unsere Produkte für die Fahrzeugindustrie werden weiterhin dazu beitragen, die CO_2-Emissionen von Pkw und Lkw zu verringern. Hybridantriebe für Pkw können die CO_2-Emissionen – je nach Hybridtyp und Einsatzbedingungen – um 10 % bis 25 % senken.

Das in der Automotive Group initiierte Leuchtturmprojekt HECO_2 (Highly Efficient CO_2) nutzt konsequent den Leichtbau unserer Produkte und führt zu einer deutlichen Einsparung an Rohstoffen und senkt den Verbrauch 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.

Continental-Technologien verringern bereits heute den Gehalt an Kohlendioxid in Autoabgasen um etwa ein Fünftel. Ein Berufspendler vermeidet damit während einer Autofahrt von einer Stunde ungefähr drei Kilogramm CO_2 oder umgerechnet 1.500 Liter.

Auch außerhalb der Automobilbranche helfen unsere Produkte beim Klimaschutz: So reduzieren rollwiderstandsoptimierte Transportbänder (Energy Optimized Conveyor Belts) in erheblichem Umfang den Bedarf an Antriebsenergie. 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 unserer Produkte ist deren Sicherheit oberstes Gebot. Die Division Chassis & Safety konzentriert sich darauf, Sicherheitstechnologien nicht nur gemäß den unterschiedlichen Kunden- und Marktanforderungen anzubieten, sondern so zu entwickeln, dass sie zur Verwendung in allen Fahrzeugklassen geeignet sind.

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 Autorisation von Chemikalien). Aus der Verordnung leiten sich umfassende Informationspflichten für bestimmte Stoffe (Substances of Very High Concern, SVHC) gegenüber der Europäischen Chemikalienagentur (European Chemicals Agency, ECHA) sowie gegenüber Kunden ab.

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.

Es ist unsere etablierte Praxis, nicht wissentlich Rohstoffe zu kaufen, die sogenannte Konfliktmineralien enthalten. Soweit wir oder unsere Kunden diesbezüglich Berichtspflichten haben, z. B. in den USA nach dem Dodd-Frank Act, erfüllen wir diese.

Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße bekannt, die zu signifikanten Bußgeldern aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und in Bezug auf die Produktverantwortung, Informationen über und die Kennzeichnung von Produkten geführt haben. Ebenso gab es insoweit keine bekannten Verstöße gegen freiwillige Verhaltensregeln. 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

Personalarbeit ist ein wesentlicher Teil unserer unternehmerischen Wertschöpfung. Ihr kommt im Rahmen unserer Wachstumsstrategie eine wichtige und wegbereitende Rolle zu, sind unsere Mitarbeiter und die Art und Weise der Zusammenarbeit in unserer Organisation doch Garanten für unseren zukünftigen Erfolg. Sie treiben unseren technologischen Fortschritt und unser Wachstum voran und legen heute den Grundstein für unser erfolgreiches Unternehmen von morgen.

Unsere Personalpolitik ist ganzheitlich und auf ein Füreinander ausgerichtet. In der Zusammenarbeit legen wir großen Wert auf die Beziehungen zueinander und darauf, dass die gemeinsamen Unternehmenswerte – Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit – gelebt werden. Diese Werte bilden die Basis unserer Unternehmenskultur und prägen die Art und Weise, wie wir miteinander sowie mit unseren Kunden und Partnern umgehen. Wir sind überzeugt: Werte schaffen Unternehmenswert. Die stetige Weiterentwicklung der Unternehmenskultur ist daher ein entscheidender Teil unserer Zukunftsfähigkeit und Wertschöpfung.

In unserem täglichen Geschäft sorgen wir für die Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsbedingungen und orientieren uns dabei an international anerkannten Standards der Vereinten Nationen, der UN-Arbeitsorganisation International Labour Organization (ILO) sowie an den Leitsätzen für multinationale Unternehmen der OECD.

Gesundes und sicheres Arbeiten ist Teil unserer Unternehmenskultur und gehört ebenso zu unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement wie die Erhaltung einer ausgewogenen Work-Life-Balance und der physischen sowie mentalen Fitness. In diesem Zusammenhang setzen wir auf ein Managementsystem, das dem Standard für das Arbeitsschutzmanagement OHSAS 18001 entspricht.

Vielfalt und Chancengleichheit sind für uns geschäfts- und erfolgsnotwendig. Wir brauchen die kreativen Ideen unserer vielfältigen Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Blickwinkeln, Erfahrungen und kulturellen Prägungen. Die Gleichstellung von Mann und Frau sowie die Internationalität des Führungsteams stehen bei uns aktuell im Mittelpunkt. Ziel ist es, den Anteil weiblicher Führungskräfte weiter zu erhöhen und in den Märkten ein ausgewogenes Verhältnis an heimischen und internationalen Führungskräften herzustellen. Mit der Unterzeichnung der „Charta der Gleichstellung“ im Jahr 2016 hat sich Continental erneut öffentlich zu Vielfalt, Fairness und Respekt im Umgang mit Mitarbeitern bekannt.

Belegschaft

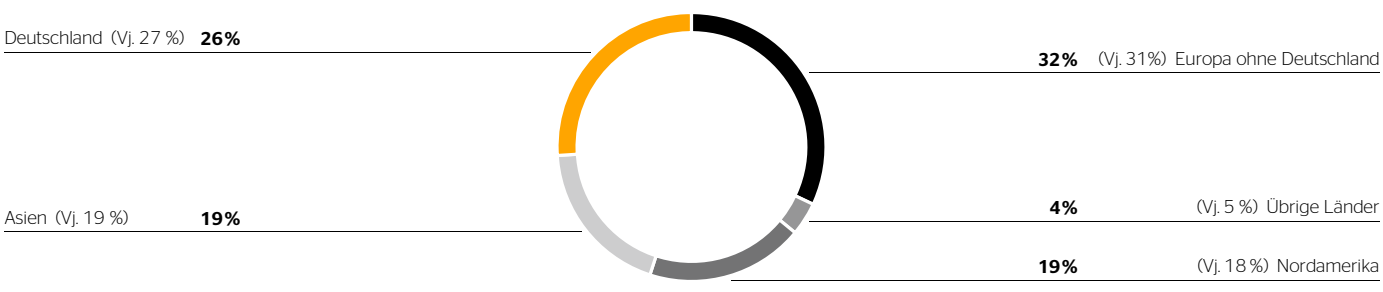
Zum Jahresende 2016 beschäftigte Continental weltweit an über 400 Standorten in 56 Ländern 220.137 Frauen und Männer, davon 13.975 Leasing-Mitarbeiter. Die Anzahl der Stamm-Mitarbeiter stieg damit um 5,8 % im Vergleich zum Vorjahr, die der Leiharbeitnehmer um 1,6 %.

Rund 127.000 Mitarbeiter arbeiten in unseren Standorten in Europa, mehr als ein Drittel davon allein in Deutschland. Dabei stellen Frauen 27,0 % unserer weltweiten Stammbelegschaft und 12,2 % unserer Führungskräfte, was einem Anstieg von 1,7 %-Punkten entspricht.

Mitarbeiter nach Vertragsart und Beschäftigungsverhältnis	**Unbefristet**	**Befristet**	**Gesamt**
Gesamtzahl Beschäftigte	182.069	38.068	220.137
Beschäftigte mit variabler Vergütung	95.929	27.320	123.249
davon Stammpersonal	95.929	15.734	111.663
davon Leasing-Mitarbeiter		11.586	11.586
Beschäftigte mit fixer Vergütung	86.140	10.748	96.888
davon Stammpersonal	86.140	8.359	94.499
davon Leasing-Mitarbeiter		2.389	2.389

Ende 2016 befanden sich in Deutschland 2.124 junge Menschen in Ausbildung (Vj. 2.097). Die Ausbildungsquote in Deutschland lag damit bei 3,72 % (Vj. 3,78 %). Im Jahr 2012 schlossen wir eine Vereinbarung, nach der unsere fertig ausgebildeten jungen Mitarbeiter künftig unbefristete Arbeitsverträge erhalten sollen.

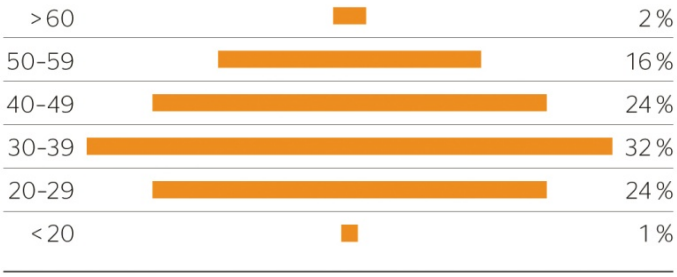
Mitarbeiter nach Regionen



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.

Ende 2016 unterteilte sich unsere Belegschaft in folgende Altersgruppen:

Altersstruktur der Beschäftigten



Zum 31. Dezember 2016 hatten wir eine konzernweite Fluktuation von 4,7 % (Vj. 4,9 %). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag weltweit bei 9,2 Jahren (in Deutschland 14,6 Jahre). Rund 94 % der Arbeitnehmer bilden die Stammbelegschaft.

Fluktuation nach Alter und Geschlecht in %	männlich	weiblich	Gesamt
Unter 20 Jahre	10,2	11,7	10,7
20 bis 29 Jahre	7,3	7,2	7,3
30 bis 39 Jahre	3,7	4,4	3,9
40 bis 49 Jahre	1,9	2,4	2,0
50 bis 59 Jahre	1,2	1,5	1,3
Über 60 Jahre	1,7	3,1	2,0

Fluktuation nach Regionen in %	2016	2015
Asien	5,6	7,7
Deutschland	1,2	1,0
Europa ohne Deutschland	5,1	4,4
Nordamerika	8,8	9,6
Südamerika	3,0	2,8
Übrige	1,5	2,3
Gesamt	4,7	4,9

Vergütung und betriebliche Zusatzleistungen

Gemäß den bei Continental angewandten Tarifverträgen werden bei der Bewertung von Tätigkeiten keine Geschlechterspezifika herangezogen. Vielmehr fließen Kriterien wie Kenntnisse und Kompetenz, mit der Stelle verbundene Verantwortung, Schwierigkeit der konkreten Tätigkeit oder Führungsverantwortung mit in die Bewertung ein. Dabei wird uneingeschränkt nur der konkrete Arbeitsplatz bewertet, nicht die Person, die ihn besetzt. Diese Bewertungslogik setzt sich auch außerhalb der Tarifverträge fort. Die hier gezahlten Entgelte orientieren sich an der marktüblichen Vergütung für eine vergleichbare Stelle/Funktion im relevanten Markt. Somit wird eine marktgerechte Bezahlung für alle Mitarbeiter sichergestellt.

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

Betriebszugehörigkeit	männlich in %	Durchschnittsalter Männer	weiblich in %	Durchschnittsalter Frauen
Asien				
bis 5 Jahre	41,8 %	29,2	17,7 %	29,7
bis 10 Jahre	16,7 %	36,0	7,3 %	33,0
10 bis 20 Jahre	8,0 %	40,3	3,6 %	38,5
mehr als 20 Jahre	4,0 %	49,5	0,9 %	46,4
Deutschland				
bis 5 Jahre	19,5 %	33,9	5,5 %	32,9
5 bis 10 Jahre	11,0 %	36,5	2,7 %	37,2
10 bis 20 Jahre	24,4 %	44,6	6,0 %	44,7
mehr als 20 Jahre	24,2 %	52,8	6,8 %	51,7
Europa ohne Deutschland				
bis 5 Jahre	30,5 %	32,0	12,8 %	34,0
5 bis 10 Jahre	15,7 %	36,7	6,1 %	39,5
10 bis 10 Jahre	17,4 %	42,0	6,5 %	43,9
mehr als 20 Jahre	8,3 %	51,0	2,7 %	50,9
Nordamerika				
bis 5 Jahre	34,3 %	32,7	20,1 %	33,9
5 bis 10 Jahre	11,9 %	38,4	6,3 %	39,6
10 bis 20 Jahre	11,7 %	43,8	5,5 %	44,3
mehr als 20 Jahre	8,2 %	54,1	2,0 %	55,6
Südamerika				
bis 5 Jahre	23,4 %	34,0	5,3 %	33,3
5 bis 10 Jahre	23,6 %	37,3	7,1 %	36,7
10 bis 20 Jahre	12,8 %	44,6	3,6 %	45,5
mehr als 20 Jahre	21,3 %	52,1	2,8 %	51,0
Sonstige				
bis 5 Jahre	38,8 %	31,9	7,5 %	30,5
5 bis 10 Jahre	26,3 %	35,8	5,7 %	35,0
10 bis 20 Jahre	15,1 %	40,3	1,8 %	39,1
mehr als 20 Jahre	4,0 %	51,7	0,8 %	48,7

Eine zentrale Komponente der betrieblichen Zusatzleistungen stellt die jährliche Gewinnbeteiligung dar, die seit 2011 auf Beschluss des Vorstands 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 wie im Vorjahr auf rund 150 Mio €.

Die Ausrichtung auf beitragsorientierte Versorgungszusagen steht im Zentrum der internationalen Altersvorsorgestrategie von Continental, soweit dies im Rahmen der jeweiligen länderspezifischen Regelungen möglich ist. 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.

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

Die Förderung von Qualifikation sowie Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter sind für Continental eine Selbstverständlichkeit. Im Gegenzug erwarten wir Engagement, Zielstrebigkeit und Loyalität von unseren Mitarbeitern. Lebenslanges Lernen ist vor dem Hintergrund 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 Trainingsprogrammen. Dazu gehören unter anderem Präsenzschulungen, die nach einem risikobasierten Schulungsplan organisiert werden und allgemeine Compliance-Themen sowie das Kartellrecht und die Korruptionsprävention beinhalten. Von etwa 220.000 Mitarbeitern weltweit haben wir 35.568 Mitarbeiter aller Ebenen von Anfang 2011 bis Ende 2016 auf diese Weise 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-Programmen werden auch die Compliance-relevanten Policies und sonstigen internen Regeln thematisiert. Im Jahr 2016 haben wir angefangen, neu eingetretene Mitarbeiter durch E-Learning-Programme im Kartellrecht und in der Korruptionsprävention zu schulen. Zudem haben wir begonnen, einen Auffrischungskurs zum Kartellrecht weltweit auszurollen. Von 8.315 eingeladenen Neueintritten nahmen 82 % bis Ende 2016 teil, von 22.282 eingeladenen Bestandsmitarbeitern nahmen 90 % teil.

Für unsere Produktionsmitarbeiter bieten wir weltweit spezifische bzw. lokale Trainings- und Ausbildungsprogramme an, die sowohl die eigene Qualifizierung und die Arbeitssicherheit als auch die Produktqualität erhöhen. Ergänzt wird das Angebot an unseren verschiedenen Standorten durch eine Vielzahl von Trainings, Qualifizierungen und Entwicklungsprogrammen. Der Fokus liegt dabei auf dem technischen Bereich. Regelmäßig prüfen wir, wie wirksam und nachhaltig diese Maßnahmen sind.

2016 beliefen sich die Ausgaben für externe Trainings und Seminare auf rund 72 Mio €. Dies entspricht 350 € pro Mitarbeiter unserer Stammbelegschaft. Nicht darin enthalten sind interne Trainings, wie z. B. IT-Seminare, Projektmanagement und Compliance- und Kartellrechtsschulungen. Das Thema CSR ist Teil unseres internen On-Boarding-Programms.

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 rund 396.000 Ideen weltweit von unseren Mitarbeitern eingereicht, von denen rund 339.000 umgesetzt wurden. So konnte das Unternehmen Einsparungen von rund 150 Mio € erzielen.

Um den Erfolg des Ideenmanagements weiter zu steigern, haben wir 2016 ein neues und effizienteres System eingeführt, das 2017 an unseren neuen Standorten ausgerollt wird. Ziel ist es, im Laufe des Jahres 2017 alle Standorte freizuschalten, um Anfang 2018 allen Nutzern den Zugang ermöglicht zu haben.

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 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 Rückmeldungen und Beiträge über Divisions- und Ländergrenzen hinweg zu erhalten, werden aus vielen guten Ideen sehr schnell echte Innovationen.

Mit unseren Programmen zur spezifischen Personalentwicklung berücksichtigen wir die unterschiedlichen Entwicklungsebenen der einzelnen Mitarbeiter. Neue Kollegen mit Hochschulabschluss werden auf der „Corporate Entry Conference" begrüßt und erhalten Informationen über Strategie, Abläufe und Strukturen bei Continental. Darüber hinaus lernen diese neuen Mitarbeiter auf landesbezogener bzw. lokaler Ebene im Rahmen unseres „Corporate Entry

Program" das Unternehmen kennen, bilden Netzwerke und werden zur Selbstführung befähigt. Mit unserem Personalentwicklungscenter bieten wir zudem eine Orientierung zur eigenen Positionierung. Auf länderbezogener oder regionaler Ebene durchlaufen Nachwuchsführungskräfte mit dem „Leadership Entry Program" und dem „International Management Program" erfolgreiche Maßnahmen, die sie darauf vorbereiten, komplexe Problemstellungen zu meistern und ihre Managementfähigkeiten zu stärken. Führungskräften auf globaler Ebene werden im „Corporate Executive Development Program" weitergehende Führungsfähigkeiten vermittelt. Neuen oberen Führungskräften wird mit den „New Senior Executive Workshops" ein maßgeschneidertes Entwicklungsprogramm angeboten.

Generell durchlaufen unsere Führungskräfte alle drei Jahre ein 360-Grad-Feedback, genannt „BIG SIX-Radar", das Stärken und Entwicklungsmaßnahmen entlang unserer gewünschten Führungskompetenzen und Unternehmenswerte aufzeigt. Diese, auf globalen Standards basierende Analyse, dient dann wiederum zur individuellen Entwicklungsplanung für jede einzelne Führungskraft. Dabei geben Kollegen, interne Kunden und Vorgesetzte dem Mitarbeiter Rückmeldung zu unseren Erfolgsfaktoren in der Personalentwicklung, genannt „BIG SIX": Vision, Unternehmertum, Umsetzungsstärke, Aktion, Lernen, Interaktion. Zudem muss der Mitarbeiter selbst seine Fähigkeiten einschätzen.

Um eine gezielte Weiterbildung unserer Mitarbeiter zu ermöglichen, werden bei Continental regelmäßige Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsplanungen durchgeführt. Dies wird über den Talentmanagement-Prozess gesteuert. Für das Jahr 2016 wurden Mitarbeitergespräche für 95,7 % der relevanten Mitarbeiter (etwa 80.000) mittels eines globalen Prozesses und elektronischer Systeme durchgeführt. Von den etwa 80.000 Beschäftigten sind circa 23 % Mitarbeiterinnen und 77 % Mitarbeiter. Hierbei werden alle oberen Führungskräfte, Führungskräfte und außertariflichen Mitarbeiter sowie eine Anzahl tariflicher Mitarbeiter einbezogen.

Vielfalt und Chancengleichheit

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.

Zur Förderung von Frauen in unserem Unternehmen haben wir klare Ziele für alle Geschäftsbereiche definiert, die wir im Vorstand quartalsweise nachhalten. Dabei geht es um die Steigerung des Frauenanteils auf der oberen und mittleren Führungsebene. Um hier Fortschritte zu machen, wurden diagnostische Verfahren eingeführt, um die Voreingenommenheit gegenüber Frauen bei Besetzungsentscheidungen zu eliminieren. Mithilfe dieser Maßnahmen konnten wir den Frauenanteil 2016 um 1,7 % steigern und standen Ende Dezember bei 12,2 %. Unser Ziel ist nach wie vor, bis 2020 einen Frauenanteil von 16 % zu erreichen.

Mitarbeiter nach Alter und Geschlecht in %	männlich	weiblich
Unter 20 Jahre	74,1	25,9
20 bis 29 Jahre	72,5	27,5
30 bis39 Jahre	72,6	27,4
40 bis 49 Jahre	71,9	28,1
50 bis 59 Jahre	75,2	24,8
Über 60 Jahre	78,9	21,1

Für die Continental AG gilt seit dem 1. Mai 2015 das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst". Danach muss sich der Aufsichtsrat der Continental AG zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen. Bei Neubesetzungen ist diese Verpflichtung zu beachten. Im Jahr 2016 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	1
50 bis 59 Jahre	10
Über 60 Jahre	9

Nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand und eine Frist zu ihrer Erreichung festzulegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung unter 30 %, darf die Zielgröße den erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Dem Vorstand gehörte 2016 eine Frau an (zuständig für das Ressort Personal und zugleich Arbeitsdirektorin). Weitere Hinweise finden Sie im Absatz „Erklärung zur Unternehmensführung" des Geschäftsberichts 2016 auf Seite 21.

Um die Karriereentwicklung von Frauen zu begleiten, haben wir das Global Diversity Network gebildet, eine Dachorganisation für Frauennetzwerke unseres Unternehmens. Das Global Diversity Network unterstützt die Netzwerkarbeit in den Ländern. Darüber hinaus wurde ein Programm zur Stärkung der Wirksamkeit und der Karriere junger Frauen aufgelegt. Das Programm wurde zunächst im Oktober 2016 für die Region Amerika mit 70 Frauen pilotiert. Im März 2017 nahmen 75 Frauen aus ganz Europa an dem Programm teil. Geplant ist, das Angebot auch in der Region Asien durchzuführen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, haben wir im Jahr 2016 weltweit geltende Regelungen für flexible Arbeitsbedingungen geschaffen – über alle hierarchischen Ebenen und organisatorischen Bereiche hinweg. Bei Continental umfasst der weltweite Ansatz für flexible Arbeitsmodelle sowohl Teil- und Gleitzeitmodelle als auch Angebote für mobiles Arbeiten und

Sabbaticals. Landesspezifische Lösungen für 21 beteiligte Länder wurden bis Ende 2016 ausgearbeitet und auf regionale Bedürfnisse und rechtliche Rahmenbedingungen abgestimmt. Die Implementierung ist für 2017 geplant. Bei der Identifikation von individuellen Lösungen für eine persönliche Work-Life-Balance werden betriebliche Anforderungen berücksichtigt und insbesondere das lokale Arbeitsrecht beachtet.

Unter Vielfalt verstehen wir auch die Internationalität unserer Belegschaft. Etwa 74 % unserer Mitarbeiter arbeiten an Standorten außerhalb von Deutschland und 42 % außerhalb Europas. Die hohe Internationalität im Konzern spiegelt sich in den vielen Nationalitäten (etwa 53 unterschiedliche 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. 2016 lag der Anteil ausländischer Führungskräfte im Konzern bei rund 45 %.

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 Arbeitsschutzmanagement OHSAS 18001 entspricht und nach dem 32 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 2,9 im Jahr 2016. Die Ausfallstunden pro 1 Million Arbeitsstunden reduzierten sich im selben Zeitraum von 729 auf 554 Stunden.

Leider haben sich im Jahr 2016 zwei Unfälle ereignet, bei denen ein Mitarbeiter von Continental und ein Mitarbeiter eines externen Dienstleisters tödliche Verletzungen erlitten. Beide Unfälle ereigneten sich in China. 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.

Der Schwerpunkt der Arbeitssicherheit liegt zurzeit in den Bereichen Verbesserung der Maschinensicherheit und der Sicherheitskultur. Die Maßnahmen zeigen positive Auswirkungen. So konnte z. B. im Herbst 2016 unser Standort Camacari in Brasilien 365 Tage ohne Arbeitsunfall mit Ausfalltagen feiern. In Camacari werden Reifen produziert. Der Standort hat 1920 Mitarbeiter.

Entsprechend der allgemeinen Wirtschaftslage sind die Fehlzeiten im Konzern im Jahr 2016 mit insgesamt 4,1 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit insgesamt leicht angestiegen. Zu diesem Anstieg haben vor allem unsere europäischen Standorte beigetragen, was mit Blick auf die Konjunktur in Europa nachvollziehbar ist. Da unsere deutschen Standorte mit Abstand die höchste Fehlzeitenquote weltweit aufweisen und wir unser Ziel mit einer Quote von 3,0 % weltweit ohne Deutschland bereits erreicht hätten, fokussieren sich Maßnahmen derzeit auf Deutschland. Um in Deutschland nachhaltige Erfolge zu erzielen, wurden langfristig angelegte Tools und Prozesse zur Reduzierung von Fehlzeiten sowie kurzfristige Projekte wie z. B. Führungskräftetrainings implementiert.

Unfallstatistik und Ausfallzeiten	**2016**	2015
Krankheitsfehlzeiten[1]	4,1	3,8
Unfallrate[2]		
Europa und Mittlerer Osten	4,3	4,3
Nordamerika	1,8	1,7
Lateinamerika	3,4	3,3
Asien/Pazifik	0,9	1,2
Weltweit	2,9	3,1
Ausfallzeiten[3]		
Europa und Mittlerer Osten	697	633
Nordamerika	665	427
Lateinamerika	422	735
Asien/Pazifik	149	169
Weltweit	554	498

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

Gesellschaft

Managementansatz

Weltweites Wirtschaften bedingt weltweite gesellschaftliche Verantwortung. Unser Engagement leistet einen positiven Beitrag für die Gesellschaft, schafft aber auch Wert für unser Unternehmen.

Einer unserer Grundwerte ist Vertrauen. Vertrauen setzt Integrität, Ehrlichkeit und Unbestechlichkeit voraus. Die Einhaltung aller auf Continental und ihre Tochtergesellschaften anwendbaren gesetzlichen Vorschriften sowie aller internen Regeln durch das Management und die Mitarbeiter ist daher unsere Maßgabe für wirtschaftliches Handeln 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 Vorschriften rechtsverbindlich zustimmen.

Continental stellt sich ihrer 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 auch Wert schaffen für die Menschen, die im Umfeld unserer Standorte leben oder arbeiten.

Schwerpunkte unseres gesellschaftlichen Engagements sind die Bereiche Soziales und Verkehrssicherheit, Bildung und Wissenschaft sowie Sport. Gesellschaftliche Verantwortung übernehmen wir vorwiegend dezentral.

Ende 2016 haben wir ein Projekt beschlossen, das bestehende Ansätze im Bereich des gesellschaftlichen Engagements vereinheitlichen und systematisieren soll. Dabei wird eine konzernweite Social-Responsibility-Strategie erarbeitet, die im Jahr 2017 veröffentlicht werden soll.

Weltweites Engagement

Gemeinnützige Projekte, wohltätige Aktivitäten und Spenden werden in erster Linie von engagierten Mitarbeitern begründet, getragen und durch das Unternehmen gefördert. In besonderen Notsituationen unterstützt Continental zentral bei überregionalen Projekten und Herausforderungen oder bietet Hilfeleistungen für die Bewältigung internationaler humanitärer Notlagen. Hier kommt das Unternehmen als Ganzes seiner gesellschaftlichen Verantwortung nach. Auch durch seine Geschäftstätigkeit an den internationalen Standorten leistet Continental einen positiven Beitrag für die Gesellschaft.

Gemeinsam mit 18 weiteren Unternehmen und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit gehört Continental 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 mit deutschen Unternehmen in Afrika. 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.

Anerkennen und Einbeziehen von Vielfalt, Menschen unterschiedlicher Herkunft und mit verschiedenem kulturellen Hintergrund Bildung zu ermöglichen, dies gehört zu unserem Wertesystem. Indem wir geflüchteten Menschen Bildungs- und Beschäftigungsperspektiven eröffnen, leben wir unsere Werte. Seit über einem Jahr arbeiten wir in Deutschland gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit an einem neuen, speziell entwickelten Programm, das geflüchteten Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt eröffnet und erleichtert.

Die Sprache des Sports ist universal. Sie wird überall auf der Welt verstanden. Sie überwindet sprachliche, soziale sowie nationale Grenzen. Deshalb fördern wir seit vielen Jahren verschiedene Initiativen im Leistungs- und Breitensport. Einmal im Jahr findet der HAJ Hannover Marathon statt, an dem auch 2016 viele Continental-Mitarbeiter teilnahmen. Über 1.000 unserer Beschäftigten aus mehr als 25 Ländern erliefen mit einer Gesamtstrecke von fast 14.000 Kilometern zum fünften Mal in Folge den Titel als „fortSCHRITTlichstes Unternehmen“. Das Preisgeld wurde einem gemeinnützigen Verein gespendet, der sich speziell um schwer erkrankte Kinder und ihre Geschwister kümmert.

In Ecuador und Japan kam es im April 2016 zu starken Erdbeben. Daraufhin stellten wir finanzielle Mittel bereit, um die Helfer in den Erdbebengebieten zu unterstützen. In dem südamerikanischen Land leisteten wir Hilfe für den Wiederaufbau, während wir in Asien die Spende der lokalen Mitarbeiter an das japanische Rote Kreuz aufstockten. So halfen wir unbürokratisch beim Wiederaufbau und unterstützten die Wirtschaft vor Ort.

Finanzielle Zuwendungen in Höhe von 50.000 € gingen im November 2016 an das Notfall-Team der Welthungerhilfe. Sie hilft mit einem umfassenden Programm den Menschen, die aus dem nordirakischen Mossul vertrieben wurden. Die Initiative beinhaltet unter anderem die Bereitstellung von Notunterkünften, die Versorgung mit Nahrungsmitteln und Trinkwasser sowie die Verteilung von Hilfspaketen. Teil des Programms ist darüber hinaus die Förderung von Bildung und des sozialen Zusammenhalts verschiedener Bevölkerungsgruppen. Mit unserer Spende wollen wir auch dazu beitragen, das Lernen selbst in äußerst schwierigen Situationen zu ermöglichen.

Mal mit kleinen, mal mit größeren Beträgen, Sachspenden oder aktivem Engagement unterstützt Continental karitative Initiativen. Unsere Mitarbeiter zeigen hier ihr besonderes soziales Engagement als guter Nachbar vor Ort. Z. B. besuchte eine vierköpfige Gruppe von Mitarbeitern im chinesischen Changshu im Berichtsjahr ein Rehabilitationszentrum für Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen. Dabei wurden den dort lebenden Menschen warme Decken und elektrische Wasserkocher überreicht, damit sie die kalte Jahreszeit besser überstehen können.

Bei einer Jahresabschlussfeier am deutschen Standort Regensburg initiierten die Mitarbeiter eine Spendensammlung. Der gesammelte Betrag kam zwei Initiativen zugute: Über finanzielle Unterstützung konnte sich die Deutsche Kinderkrebsnachsorge freuen. Der Verein Mukoviszidose e. V. erhielt bereits zum neunten Mal eine Spende von den Mitarbeitern.

Continental fördert die Bildung und macht nachkommende Generationen damit fit für die Welt von morgen. Beispielsweise pflegen unsere ungarischen Werke eine enge Beziehung zu Bildungseinrichtungen. Im Sommer 2016 unterstützten sie ein einwöchiges Sommercamp der Budapest University of Technology and Economics. In der „Children's University" erhielten Schüler im Alter von neun bis 14 Jahren einen Einblick in das Universitätsleben und wurden auf unterhaltsame Weise in verschiedene Bereiche der Wissenschaft eingeführt. Hauptziel des Sommercamps ist es, Kinder zu fördern und dabei vor allem ihr Interesse für Naturwissenschaften zu wecken.

GRI Content Index und Fortschrittsmitteilung an den UN Global Compact

Die Continental AG berichtet ihre Nachhaltigkeitsleistung für das Jahr 2016 nach dem internationalen Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit der GRI Standards: Option „Kern" erstellt. Die Auswahl der zu berichtenden Angaben erfolgte auf Basis einer im Jahr 2015 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 „materiality-related disclosures" (102-40 to 102-49).

GRI Empowering Sustainable Decisions
Materiality Disclosures
Continental AG
Jul 2017 Service

Disclosures (zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung lagen die GRI-Bezeichnungen nur in Englisch vor)	**Seite**	**Auslassungen**	**Externe Prüfung**	**UN Global Compact COP Prinzip**
GRI 102 General Disclosures 2016				
Organizational Profile				
GRI 102-1: Name of the organization	5			
GRI 102-2: Activities, brands, products, and services	6			
GRI 102-3: Location of headquarters	6			
GRI 102-4: Location of operations	6			
GRI 102-5: Ownership and legal form	6-7			
GRI 102-6: Markets served	6			
GRI 102-7: Scale of the organization	1, 6, 18-19			
GRI 102-8: Information on employees and other workers	28-29			
GRI 102-9: Supply chain	18-19			
GRI 102-10: Significant changes to the organization and its supply chain	5			
GRI 102-11: Precautionary Principle or approach	16, 19-20			
GRI 102-12: External initiatives	7-8			
GRI 102-13: Membership of associations	7-8			
Strategy				
GRI 102-14: Statement from senior decision-maker	4			1-10
GRI 102-15: Key impacts, risks, and opportunities	11-13, 19-20			
Ethics and integrity				
GRI 102-16: Values, principles, standards, and norms of behavior	7			10
GRI 102-17: Mechanisms for advice and concerns about ethics		Geschäftsbericht (GB) 2016, S. 22		10
Governance Structure				
GRI 102-18: Governance structure	11, 15			
GRI 102-19: Delegating authority	11, 15			
GRI 102-20: Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics	11, 15			
GRI 102-21: Consulting stakeholders on economic, environmental, and social topics	14			
GRI 102-22: Composition of the highest governance body and its committees		GB 2016, S. 18f. 214f.		
GRI 102-23: Chair of the highest governance body		GB 2016, S. 18		
GRI 102-24: Nominating and selecting the highest governance body		GB 2016, S. 18		
GRI 102-25: Conflicts of interest	16			
GRI 102-26: Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy	11			
GRI 102-27: Collective knowledge of highest governance body	11			
GRI 102-28: Evaluating the highest governance body's performance	15	GB 2016, S. 23f.		

GRI 102-29: Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	19	GB 2016, S. 110f.	
GRI 102-30: Effectiveness of risk management processes	19	GB 2016, S. 110f.	
GRI 102-31: Review of economic, environmental, and social topics	19-20		
GRI 102-32: Highest governance body's role in sustainability reporting		GB 2016, S. 110f.	
GRI 102-33: Communicating critical concerns	16		
GRI 102-34: Nature and total number of critical concerns	16		
GRI 102-35: Remuneration policies	15		
GRI 102-36: Process for determining remuneration	15		
GRI 102-37: Stakeholders' involvement in remuneration	15		
GRI 102-38: Annual total compensation ratio	15		
GRI 102-39: Percentage increase in annual total compensation ratio	15		
Stakeholder Engagement			
GRI 102-40: List of stakeholder groups	5, 14		
GRI 102-41: Collective bargaining agreements	16		
GRI 102-42: Identifying and selecting stakeholders	5, 13-14		
GRI 102-43: Approach to stakeholder engagement	13-14, 16		
GRI 102-44: Key topics and concerns raised	10		
Reporting practice			
GRI 102-45: Entities included in the consolidated financial statement	5		
GRI 102-46: Defining report content and topic Boundaries	5, 9-11, 13		
GRI 102-47: List of material topics	10-11		
GRI 102-48: Restatements of information	5		
GRI 102-49: Changes in reporting	5		
GRI 102-50: Reporting period	5		
GRI 102-51: Date of most recent report	5	September 2016 (für das Jahr 2015)	
GRI 102-52: Reporting cycle	5		
GRI 102-53: Contact point for questions regarding the report	5		
GRI 102-54: Claims of reporting in accordance to the GRI Standards	5, 35		
GRI 102-55: GRI content index	35		
GRI 102-56: External assurance		Siehe hier	
Material Topics			
GRI 201 Economic Performance 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Economic Performance 2016	18		1-6, 10
GRI 201-1: Direct economic value generated and distributed	29		
GRI 201-2: Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	19-20		7
GRI 201-3: Defined benefit plan obligations and other retirement plans	21		
GRI 201-4: Financial assistance received from government		GB 2016, S. 159, 165	
GRI 202 Market Presence 2016	18, 28		
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Market Presence 2016	29		6
GRI 202-1: Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	32		6
GRI 202-2: Proportion of senior management hired from the local community	32		6
GRI 203 Indirect Economic Performance 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Indirect Economic Performance 2016	33		
GRI 203-1: Infrastructure investments and services supported	33-34		
GRI 203-2: Significant indirect economic impacts	33-34		
GRI 204 Procurement Practices 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Procurement Practices 2016	18		

GRI 204-1: Proportion of spending on local suppliers	19-20			
GRI 205 Anti-Corruption 2016				
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Anti-Corruption 2016	9			
GRI 205-1: Operations assessed for risks related to corruption	16			
GRI 205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures	16, 30			
GRI 205-3: Confirmed incidents of corruption and actions taken	16			
GRI 206 Anti-competitive Behavior 2016				
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Anti-competitive Behavior 2016	9			
206-1: Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices		GB 2016, S. 203f.		
GRI 301 Materials 2016				
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Materials 2016	26			7-9
GRI 301-1: Materials used by weight or volume	26			7-9
GRI 301-2: Recycled input materials used	26			7-9
GRI 301-3: Reclaimed products and their packaging materials	26			7-9
GRI 302 Energy 2016				
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Energy 2016	22			7-9
GRI 302-1: Energy consumption within the organization	22		x	7, 8
GRI 302-2: Energy consumption outside of the organization	22			8, 9
GRI 302-3: Energy intensity	22			8
GRI 302-4: Reduction of energy consumption	22			8, 9
GRI 302-5: Reductions in energy requirements of products and services	27			7-9
GRI 303 Water 2016				
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Water 2016	22-23			7, 8
GRI 303-1: Water withdrawal by source	24		x	7, 8
GRI 303-2: Water sources significantly affected by withdrawal of water	24			7, 8
GRI 303-3: Water recycled and reused	24			7, 8
GRI 304 Biodiversity 2016				
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Biodiversity 2016	22, 25			
GRI 304-1: Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity	25			
GRI 304-2: Significant impacts of activities, products, and services on biodiversity	26-27			
GRI 304-3: Habitats protected or restored	26			
GRI 305 Emissions 2016				
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Emissions 2016	22-23			7-9
GRI 305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions	23		x	7, 8
GRI 305-2: Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	23		x	7, 8
GRI 305-3: Other indirect (Scope 3) GHG emissions	23		x	7, 8
GRI 305-4: GHG emissions intensity	23			8
GRI 305-5: Reduction of GHG emissions	23			8, 9
GRI 305-6: Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	23			8
GRI 305-7: Nitrogen oxides (NOX), sulfur oxides (SOX), and other significant air emissions	23			8
GRI 306 Effluents and Waste 2016				
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Effluents and Waste 2016	22			8
GRI 306-1: Water discharge by quality and destination	23-24			8
GRI 306-2: Waste by type and disposal method	24		x	8
GRI 306-3: Significant spills	24	Für den Berichts-zeitraum 2016 wurden keine signifikanten Freisetzungen von gefährlichen Stoffen berichtet.		8

GRI 306-4: Transport of hazardous waste	24		8
GRI 306-5: Water bodies affected by water discharges and/or runoff		Continental sind keine Gewässer-schäden durch Abwasserein-leitungen bekannt.	8
GRI 307 Environmental Compliance 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Environmental Compliance 2016	9, 16		8
GRI 307-1: Non-compliance with environmental laws and regulations	16	GB 2016, S. 203f.	8
GRI 308 Supplier Environmental Assessment 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Supplier Environmental Assessment 2016	18		7-9
GRI 308-1: New suppliers that were screened using environmental criteria	20	Angaben zum Prozentsatz der überprüften Lieferanten liegen aktuell nicht vor.	7-9
GRI 308-2: Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	20-21		7-9
GRI 401 Employment 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Employment 2016	28		1-6
GRI 401-1: New employee hires and employee turnover	28-29	Angaben zu Neueinstellungen nach Alter und Geschlecht sind aktuell nicht möglich.	6
GRI 401-2: Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	29		
GRI 401-3: Parental leave		Im Jahr 2016 haben etwa 6,8 Prozent der Mitar-beiterinnen und 3,2 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland Elternzeit in Anspruch genommen.	
GRI 402 Labor/Management Relations 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Labor/Management Relations 2016	9, 28		3
402-1: Minimum notice periods regarding operational changes	14		3
GRI 403 Occupational Health and Safety 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Occupational Health and Safety 2016	28		
GRI 403-1: Workers representation in formal joint management–worker health and safety committees	32		
GRI 403-2: Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	32	Angaben nach Geschlecht sind aktuell nicht möglich.	
GRI 403-3: Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation	32		
GRI 403-4: Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions	32		
GRI 404 Training and Education 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Training and Education 2016	28		6

GRI 404-1: Average hours of training per year per employee	30	Angaben zur Gesamtzahl der Schulungsstunden liegen aktuell nicht vor. In den Jahren 2013 – 2016 wurden weltweit mehr als 800 Schulungen durchgeführt.	
GRI 404-2: Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	30-31		
GRI 404-3: Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	31		6
GRI 405 Diversity and Equal Opportunity 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Diversity and Equal Opportunity 2016	28, 31		6
GRI 405-1: Diversity of governance bodies and employees	31		6
GRI 405-2: Ratio of basic salary and remuneration of women to men	29		6
GRI 406 Non-discrimination 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Non-discrimination 2016	9, 28		6
GRI 406-1: Incidents of discrimination and corrective actions taken	16		6
GRI 407 Freedom of Association and Collective Bargaining 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	9, 18, 28		3
GRI 407-1: Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	16		3
GRI 408 Child Labor 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Child Labor 2016	18		5
GRI 408-1: Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	20		5
GRI 409 Forced or Compulsory Labor 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Forced or Compulsory Labor 2016	18		4
GRI 409-1: Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	20		4
GRI 411 Rights of Indigenous People 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Rights of Indigenous People 2016	9, 18		1, 2
GRI 411-1: Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	20		2
GRI 412 Human Rights Assessment 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Human Rights Assessment 2016	18		1, 2
GRI 412-1: Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	16		2
GRI 412-2: Employee training on human rights policies or procedures	30-31		2
GRI 412-3: Significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that underwent human rights screening	20		1, 2
GRI 414 Supplier Social Assessment 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Supplier Social Assessment 2016	20		1, 2
GRI 414-1: New suppliers that were screened using social criteria	20	Angaben zum Prozentsatz der überprüften Lieferanten liegen aktuell nicht vor.	2
GRI 414-2: Negative social impacts in the supply chain and actions taken	20		2
GRI 415 Public Policy 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Public Policy 2016	9		10
GRI 415-1: Political contributions	9		10
GRI 416 Customer Health and Safety 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Customer Health and Safety 2016	26-27		
GRI 416-1: Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	27		
GRI 416-2: Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	16, 27		

GRI 417 Marketing und Labeling 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Marketing und Labeling 2016	26		7-8
417-1: Requirements for product and service information and labeling	27		
417-2: Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	27		
417-3: Incidents of non-compliance concerning marketing communications	27		
GRI 418 Customer Privacy 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Customer Privacy 2016	9		
GRI 418-1: Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	16, 27		
GRI 419 Socioeconomic Compliance 2016			
GRI 103-1, 103-2, 103-3, Management Approach – Socioeconomic Compliance 2016	9, 16	.	
GRI 419-1: Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	16	GB 2016, S. 203f.	

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

Continental
The Future in Motion