

Continental 
The Future in Motion



Nachhaltigkeitsbericht 2017 und Fortschrittsmitteilung an den UN Global Compact

Kennzahlen des Continental-Konzerns im Überblick

Mio €	2017	2016	Δ in %
Umsatz	44.009,5	40.549,5	8,5
EBITDA	6.678,9	6.057,4	10,3
in % vom Umsatz	15,2	14,9	
EBIT	4.561,5	4.095,8	11,4
in % vom Umsatz	10,4	10,1	
Konzernergebnis den Anteilseignern zuzurechnen	2.984,6	2.802,5	6,5
Ergebnis pro Aktie in €	14,92	14,01	6,5
Umsatz bereinigt ¹	43.401,3	40.545,2	7,0
Bereinigtes operatives Ergebnis (EBIT bereinigt) ²	4.746,9	4.309,8	10,1
in % des bereinigten Umsatzes	10,9	10,6	
Free Cashflow	1.752,8	1.771,3	-1,0
Netto-Finanzschulden	2.047,6	2.797,8	-26,8
Gearing Ratio in %	12,6	19,0	
Eigenkapital	16.290,3	14.734,8	10,6
Eigenkapitalquote in %	43,5	40,7	
Anzahl Mitarbeiter (zum 31.12.) ³	235.473	220.137	7,0
Dividende pro Aktie in €	4,50	4,25	5,9
Jahresschlusskurs ⁴ in €	225,05	183,70	22,5
Jahreshöchstkurs ⁴ in €	228,85	220,10	
Jahrestiefstkurs ⁴ in €	180,70	158,20	

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.....10
Nachhaltigkeitsprogramm.....11
Stakeholderdialog.....13
Corporate Governance.....15
Compliance.....16

Wirtschaft.....18

Managementansatz.....18
Wertschöpfung.....19
Risikomanagement.....19
Lieferantenmanagement.....20
Betriebliche Altersversorgung.....21

Umwelt.....23

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

Produkte.....26

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

Mitarbeiter 28

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

Gesellschaft..... 34

Managementansatz.....	34
Weltweites Engagement.....	34

GRI Content Index und Fortschrittsmitteilung an den UN Global Compact 35

Impressum 41

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Fundament für den Erfolg von Continental sind unsere BASICS. So heißen unsere Konzernleitlinien. Sie beschreiben unsere Vision, Mission und unsere Werte. An ihnen richten wir unser unternehmerisches Handeln aus. Dazu zählt der Umgang miteinander und mit allen unseren Bezugsgruppen. Unsere BASICS betonen unsere gesellschaftliche Verantwortung, den sorgsamen Umgang mit Ressourcen und eine Kultur des Füreinander. Sie sind unser Kompass im digitalen Wandel, der unsere Arbeitswelt tief greifend verändert.

Einer unserer vier Unternehmenswerte ist Freiheit. Dazu heißt es in den BASICS: „Wir achten die Freiheit der nachkommenden Generationen und nehmen unsere Verantwortung ihnen gegenüber wahr. Mit unseren Produkten und Leistungen tragen wir dazu bei, ihre Entwicklungsmöglichkeiten nicht einzuschränken, sondern zu vergrößern.“

Wir haben uns dafür klare geschäftliche Ziele gesetzt. Dazu zählt das Bereitstellen einer nachhaltigen, individuellen Mobilität. Diese soll zu sauberer Luft sowie zu null Unfällen im Straßenverkehr beitragen und für alle bezahlbar bleiben. Wirksame Innovationen, die sich die Millionen Nutzer von Mobilität weltweit leisten können: Damit sichern wir unsere Zukunftsfähigkeit.

Denn auf wirksame und erschwingliche Technologien kommt es auch beim Klimaschutz an. Zurzeit wachsen allerdings die wirtschaftlichen Risiken deutlich. Eines steckt in der Gefährdung des Freihandels. Ungleiche Zölle belasten zum Beispiel den freien Autohandel zwischen den USA und Europa. Ganz abschaffen oder auf geringstem Niveau einander angleichen ist die beste Lösung. Denn

künstlich verteuerte Waren verringern deren Nutzung und damit deren Herstellung und das Volkseinkommen. Seit 200 Jahren lernen wir aus Wissenschaft und praktischer Erfahrung: Zölle und Handelsbarrieren gefährden Wohlstand und Arbeitsplätze.

In den nächsten Jahren erwarten wir einen fundamentalen Wandel der Industrien und Märkte. Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung sind dabei wesentliche Aspekte, im Auto selbst, aber auch weit darüber hinaus. Mobilität und die Art und Weise ihrer Bereitstellung werden dadurch sicherer, effizienter und intelligenter – und damit nachhaltiger.

Wir haben nur diesen einen Planeten, und Innovation ist der Schlüssel dafür, auf ihm zu leben und ihn zugleich zu schützen. Experten rechnen bis 2050 mit einem doppelt so hohen Rohstoffverbrauch wie 2015. Begrenzte Ressourcen möglichst effizient einzusetzen, ist daher das oberste Gebot. Wichtig sind Lösungsansätze, die das Wirtschaftswachstum vom Verbrauch der Rohstoffe abkoppeln. Das lässt sich nur mithilfe einer engen weltweiten Zusammenarbeit realisieren.

Für unser Klima tragen wir alle gemeinsam Verantwortung. Denn unsere heutigen Entscheidungen bestimmen darüber, wie wir und unsere Kinder künftig leben werden.

Continental bekennt sich ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen für Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist daher auch in dieser Hinsicht unser Fortschrittsbericht für das Geschäftsjahr 2017.

Berichtsprofil

Mit dem vorliegenden Bericht gibt die Continental Aktiengesellschaft zum siebten Mal einen Überblick über die Kennzahlen, Ziele, Strategien und Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit. Der Bericht erscheint jährlich. Für das Geschäftsjahr 2017, das dem Kalenderjahr 2017 entspricht, werden die GRI-Standards der Global Reporting Initiative in Übereinstimmung mit der „Core“-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 2017.

Der Konsolidierungskreis umfasst neben der Muttergesellschaft 527 (Vj. 510) 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 412 (Vj. 396) vollkonsolidiert und 115 (Vj. 114) nach der Equity-Methode bilanziert.

Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Konsolidierungskreis um insgesamt 17 Gesellschaften erhöht. Zwölf Gesellschaften wurden neu gegründet, 16 Gesellschaften wurden erworben und eine bislang nicht konsolidierte Einheit wurde erstmals konsolidiert. Zudem wurden zwei strukturierte Unternehmen gemäß IFRS 10 vollkonsolidiert. Vier Gesellschaften wurden liquidiert, eine Gesellschaft wurde entkonsolidiert und eine Gesellschaft wurde verkauft. Zusätzlich reduzierte sich der Konsolidierungskreis um acht Gesellschaften aufgrund von Verschmelzungen.

Der Erfassungsrahmen für Kennzahlen zur Belegschaft umfasst rund 223.500 Mitarbeiter weltweit (Vj. 212.000). Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von 95 %. Im Lieferantenportfolio gab es eine normale Fluktuation, die keine wesentlichen Änderungen für Berichtsgrenzen oder -inhalte nach sich zog. Neuformulierungen gegenüber früheren Berichten sind im Bedarfsfall als Fußnoten vermerkt.

Die Erfassungsmethoden und die Datenqualität ausgewählter Angaben wurden durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer überprüft. Diese sind im GRI Content Index entsprechend gekennzeichnet.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde durch Dr. Ariane Reinhart, Mitglied des Vorstands (Personal, Arbeitsdirektorin, Nachhaltigkeit) sowie Vorsitzende des Nachhaltigkeitsrats, freigegeben. Redaktionsschluss war im Juni 2018. 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 bzw. Region.

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

Continental entwickelt wegweisende Technologien und Dienste für die nachhaltige und vernetzte Mobilität der Menschen und ihrer Güter. Dazu gehören sichere, effiziente, intelligente und erschwingliche Lösungen für Fahrzeuge, Maschinen, Verkehr und Transport.

Zum Produktportfolio gehören u. a. Sicherheitstechnologien und Produkte zur Unterstützung der Fahrzeugdynamik, effiziente Systemlösungen rund um den Antriebsstrang, Informations-, Kommunikations- und Vernetzungslösungen sowie Reifen für Pkw und Nutzfahrzeuge, intelligente Komponenten und Systeme aus Kautschuk, Metall und Gewebe für verschiedene Industrien. Softwarebasierte Zusatz- und Mobilitätsdienste erweitern unser Portfolio bzw. ergänzen bestehende Produkte um Software-Services als Zusatzleistung und -nutzen für unsere Kunden.

Wichtige Marken sind:

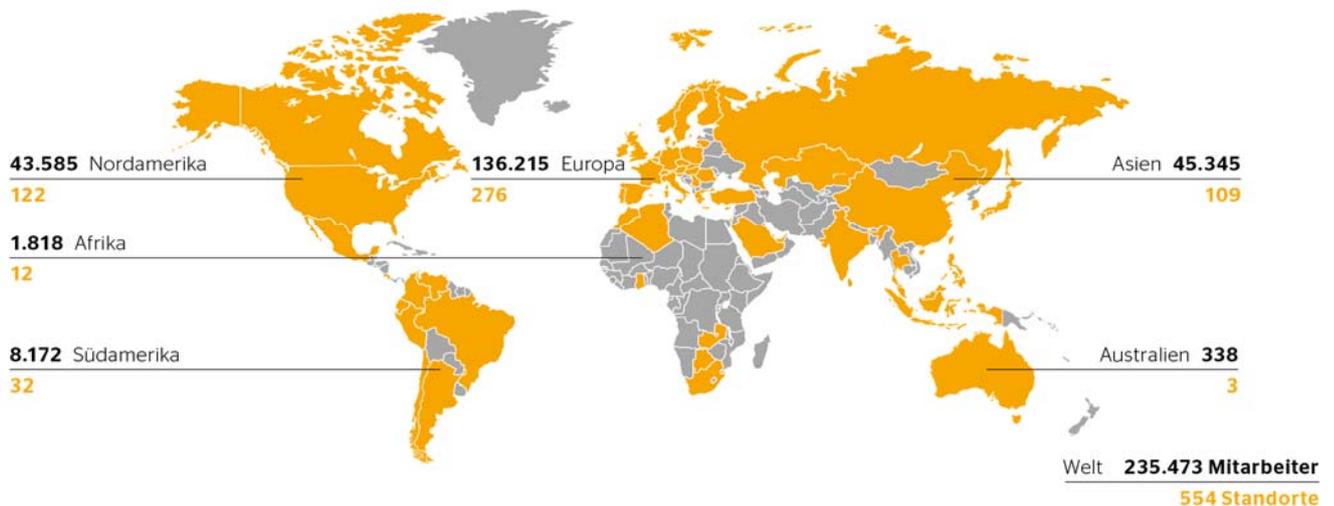
- > Technische Produkte: Continental, ContiTech, Schwingmetall, Benecke-Kaliko, Phoenix
- > Automotive: Continental, ATE, VDO
- > Reifen: Continental, General Tire, Semperit, Barum, Gislaved, Mabor, Viking, Matador, Euzkadi.

Continental ist an 554 Standorten in 61 Ländern und Märkten aktiv. Dabei werden alle postalischen Adressen der von uns kontrollierten Gesellschaften als Standort definiert.

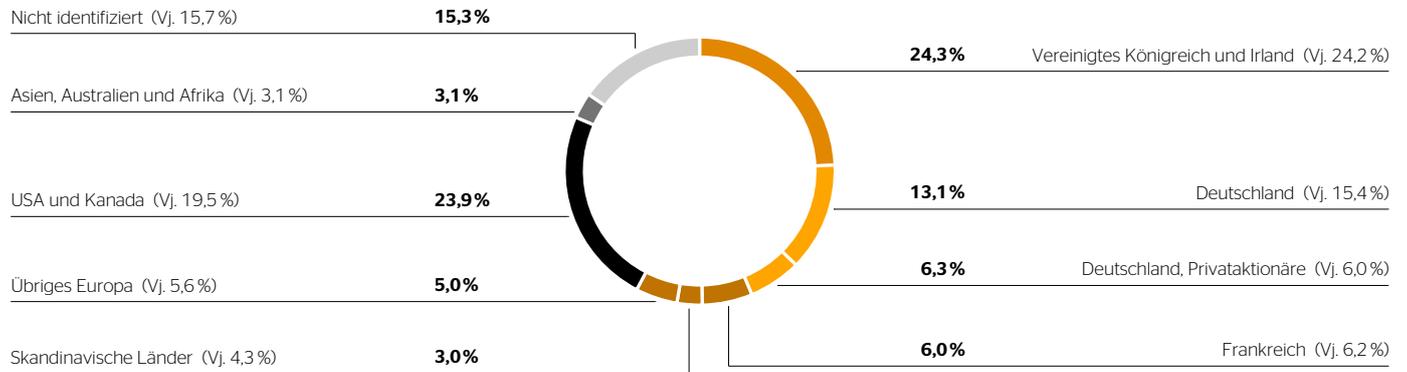
- > Europa: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Israel, Italien, Kasachstan, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Russland, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Türkei, Ungarn, Vereinigtes Königreich
- > Amerika: Argentinien, Brasilien, Chile, Costa Rica, Ecuador, Kanada, Kolumbien, Mexiko, Peru, USA, Venezuela
- > Afrika: Algerien, Ghana, Botswana, Marokko, Republik Südafrika, Sambia
- > Asien: China, Indien, Indonesien, Japan, Malaysia, Philippinen, Saudi-Arabien, Singapur, Sri Lanka, Südkorea, Taiwan, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate
- > Australien.

Continental ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht. Zum 31. Dezember 2017 lagen die Anteile zu 46 % im Besitz der IHO-Gruppe, Herzogenaurach (Deutschland), zu 54 % in Streubesitz. Die Continental AG ist im Deutschen Aktienindex (DAX) gelistet.

554 Standorte in 61 Ländern



Geografische Verteilung des Streubesitzes 2017



Leitbild und Unternehmenswerte

Basis unserer Unternehmenskultur sind unsere vier Werte: Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit. Sie 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:** Der „Continental-Verhaltenskodex“ ist in 17 Sprachen veröffentlicht. Er ist Bestandteil eines jeden Arbeitsvertrags. Mitarbeiter im Angestelltenbereich müssen während der ersten sechs Monate der Beschäftigung bei Continental ein elektronisches Lernprogramm (E-Learning) zum Verhaltenskodex und zum Thema Compliance absolvieren.

- > **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.

Alle Dokumente sind im Internet verfügbar.

Mitgliedschaften

Aufgeführt ist hier das Gros der Mitgliedschaften des Continental-Konzerns. 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.
- > California Air Resources Board
- > Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP)
- > Deutsche Gesellschaft für Qualität
- > Deutsche Kautschuk-Gesellschaft (DKG)
- > Deutsche Vereinigung für Internationales Steuerrecht

- › Deutsches Rechnungslegungs Standards Committee (DRSC) e. V.
 - › Deutscher Verkehrssicherheitsrat (DVR)
 - › Deutsches Institut für Kautschuktechnologie (DIK)
 - › European Tyre & Rubber Manufacturers' Association (ETRMA)
 - › European Green Vehicle Initiative Association
 - › Forschungsvereinigung Automobiltechnik (FAT)
 - › Nationale Plattform Elektromobilität
 - › Organisation Werbungtreibende im Markenverband (OWM)
 - › 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 (vfbbs)
 - › Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie (wdki)
 - › Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs.
- Darüber hinaus bekennt sich der Continental-Konzern zu folgenden Initiativen und Selbstverpflichtungen und hat diese unterzeichnet:
- › Projekt „Nachhaltiger Naturkautschuk“ der Sustainable Natural Rubber Initiative (SNR-i, seit 2016)
 - › Women's Empowerment Principles (seit 2015)
 - › econsense - Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. (seit 2015)
 - › Global Compact der Vereinten Nationen (seit 2012)
 - › Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union (seit 2010)
 - › Charta der Vielfalt (seit 2008)
 - › Europäische Charta für Sicherheit im Straßenverkehr (seit 2007)
 - › CDP (seit 2009)
 - › World Business Council for Sustainable Development (WBCSD, seit 2005)
- 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 für eine verantwortungsvolle Unternehmensleitung und -kontrolle mit langfristiger Wertschöpfung. 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-Learnings) 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.

Unsere Compliance & Antikorruptions-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 (z. B. bei Verdachtsfällen hinsichtlich Korruption, Betrug, Geldwäsche oder Interessenkonflikten). Hinweise, die über die Compliance & Antikorruptions-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, Wirtschaftlich-

keit 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 2016 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.

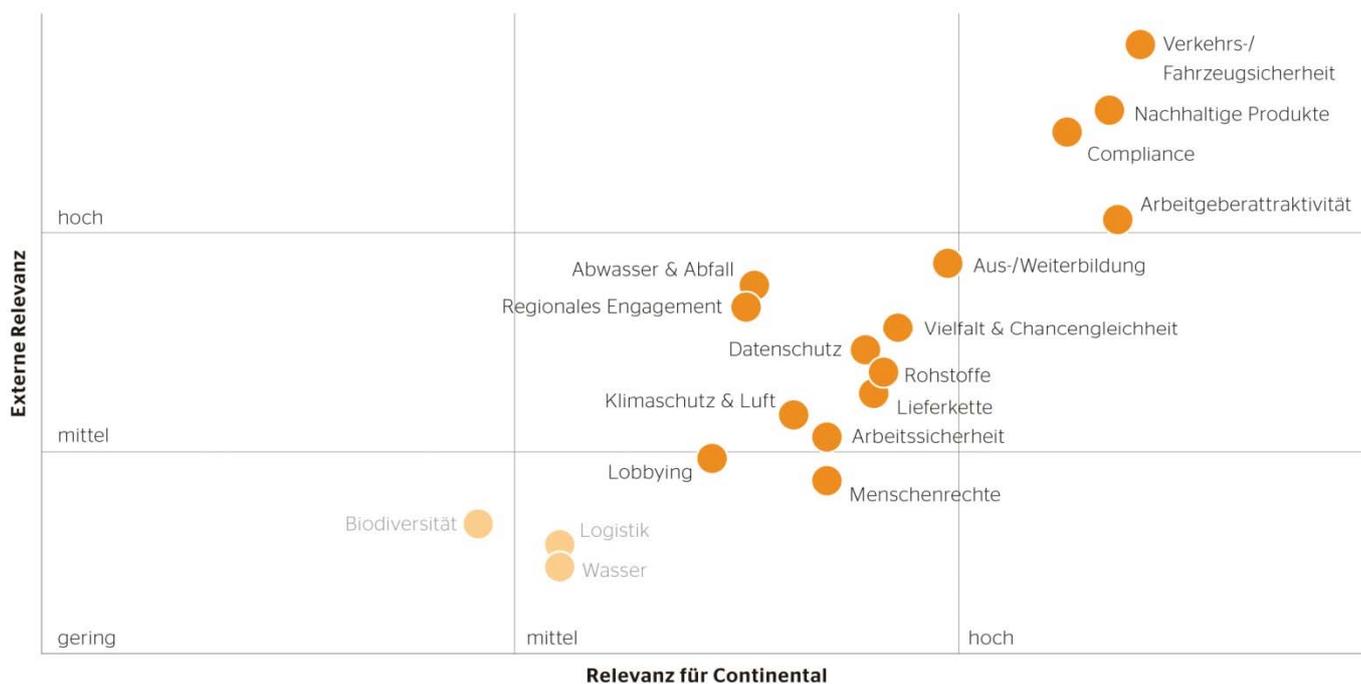
Continental gewährt grundsätzlich keine finanzielle Unterstützung in Form von Spenden an politische Parteien, politische Organisationen oder Politiker. Die Möglichkeit für Mitarbeiter in den USA, selbst über ein „Political Action Committee“ politische Spenden zu gewähren, steht dem nicht entgegen.

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



Darüber hinaus wurden für das Jahr 2017 wesentliche Aspekte entsprechend ihren Auswirkungen durch Continental auf die Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft sowie ihrer Relevanz für das Geschäft des Unternehmens ermittelt und in einem nichtfinanziellen Bericht veröffentlicht. Inhalte und der Erstellungsprozess wurden vom Aufsichtsrat der Continental AG sowie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG AG geprüft.

Unsere Unternehmensleitlinien, der Verhaltenskodex, unsere CSR-Grundsätze und die Corporate-Governance-Grundsätze sind Basis unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Die Umsetzung in unseren Handlungsfeldern erfolgt über die Managementsysteme der einzelnen Unternehmensbereiche, wie zum Beispiel OHSAS 18001 in der Personalarbeit (HR, Human Relations) oder ISO 14001 im Umweltmanagement.

Unsere Umweltstrategie unterstützt unsere Geschäftstätigkeit maßgeblich. Negative Umweltauswirkungen, etwa die Klimaveränderung oder die Verknappung von Rohstoffen, werden so zu Chancen für unser Unternehmen und daraus resultierende Produktinnovationen zu Wettbewerbsvorteilen. Beispiele dafür sind unser gesamtes Produktportfolio zur Reduzierung von CO₂-Emissionen sowie die

Entwicklungsinitiativen zum konsequenten Leichtbau und Einsatz von Rezyklaten. Im Berichtszeitraum erwirtschaftete Continental rund 40% des Konzernumsatzes mit besonders energieeffizienten Produkten oder solchen, die nachweisbar zur Reduktion von Schadstoffen oder Kohlendioxidemissionen beitragen. 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, 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.

Wesentliche Themen	Zuordnung der GRI-Aspekte	innerhalb		außerhalb	
Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Kundengesundheit und -sicherheit				X
Nachhaltige Produkte	Produkte und Dienstleistungen	X		X	
	Energie; Emissionen	X		X	
	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen				X
Compliance	Compliance (ökologisch, Gesellschaft, Produktverantwortung)	X		X	
	Korruptionsbekämpfung	X		X	
	Wettbewerbswidriges Verhalten				X
	Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte, Arbeitspraktiken und Menschenrechtsverletzungen				X
Arbeitgeberattraktivität	Beschäftigung	X		X	
	Marktpräsenz				X
	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	X		X	
	Aus- und Weiterbildung		X		
Abwasser und Abfall	Abwasser und Abfall		X		
Regionales Engagement	Indirekte wirtschaftliche Leistungen				X
Vielfalt und Chancengleichheit	Vielfalt und Chancengleichheit	X			
	Gleicher Lohn für Frauen und Männer	X			
	Marktpräsenz	X			
Datenschutz	Schutz der Privatsphäre von Kunden				X
Rohstoffe	Materialien		X		
Lieferkette	Beschaffung; Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte, Arbeitspraktiken, Menschenrechten und gesellschaftlicher Auswirkungen				X
	Rechte der indigenen Bevölkerung				X
Klimaschutz und Luft	Produkte und Dienstleistungen	X		X	
	Energie; Emissionen	X		X	
Arbeitssicherheit	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		X		
Menschenrechte	Investitionen; Gleichbehandlung; Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen; Kinderarbeit; Zwangs- oder Pflichtarbeit; Prüfung				X
Lobbying	Politik				X
Wasser	Wasser		X		
Biodiversität	Biodiversität				X

Fragen der Nachhaltigkeit sind auch Gegenstand der Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat zur laufenden Geschäftsentwicklung. 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 wurden im Jahr 2017 konkrete Empfehlungen und Maßnahmen definiert. Diese werden 2018 schrittweise implementiert. Dazu gehören beispielsweise eine neue Organisationsstruktur im Bereich Nachhaltigkeit sowie eine neue Strategie für unser soziales Engagement.

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 2017	Termin
Unternehmensführung und -kultur			
Compliance & Lieferkette	Für 100 % der Lieferanten liegt ein Nachweis für die Anerkennung des Verhaltenskodex vor	Implementierung eines Standardprozesses (Nachweis Verhaltenskodex und Due Diligence). Überarbeitung des Supplier Code of Conduct als Business Partner Code of Conduct neu verabschiedet und implementiert.	2020
Compliance & Lieferkette	Regelmäßige Durchführung von E-Learning-Programmen	Roll-out eines Refresher-Trainings Kartellrecht: von 57.244 eingeladenen Bestandsmitarbeitern haben rund 97 % den Auffrischkurs absolviert. Laufende Online Schulungen von Neueintritten: Von 22.035 eingeladenen Neueintritten haben 96 % E-Learning-Programme im Kartellrecht und in der Korruptionsprävention absolviert.	Fortlaufend
Compliance & Lieferkette	Regelmäßige Durchführung von Präsenzs Schulungen	Risikobasierter Präsenzs Schulungsplan: allg. Compliance, Kartellrecht, Korruptionsprävention; 6.586 Teilnehmer haben an 257 Präsenzs Schulungsterminen weltweit teilgenommen.	Fortlaufend
Lobbying	Transparente Kommunikation zu politischen Positionen	Mitwirkung des Vorstandsvorsitzenden im Lenkungskreis der Plattform „Lernende Systeme“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.	Fortlaufend
Lobbying	Aktive Beteiligung an nachhaltigkeitsbezogenen Standardsetzungs- und Normierungsverfahren	Städtepatenschaft für Hannover und Regensburg im Rahmen des VDA-Projekts Luftreinhaltung (Reduzierung der Emissionsbelastung).	Fortlaufend
Mitarbeiter & Gesellschaft			2020
Diversity & Chancengleichheit	Den Anteil weiblicher Führungskräfte weltweit (Senior Executives/Executives) auf mindestens 16 % erhöhen	13,4 % (Executives: 14,1 %, Senior Executives: 7,5 %).	2020
Diversity & Chancengleichheit	50 % der Arbeitsplätze in Deutschland sind bis zum Jahr 2020 altersunabhängig	Altersstabilitätsrate der Produktionsarbeitsplätze in Deutschland auf 52,4 % gesteigert (2016: 45,6 %).	2020
Diversity & Chancengleichheit	Weltweite Erfassung und Verbesserung der ergonomischen Qualität von 80 % der Arbeitsplätze in der Produktion	64 % (2016: 50 %) der Produktionsmitarbeiter abgedeckt.	2025
Diversity & Chancengleichheit	Einheitliche Mindeststandards zu flexiblen Arbeitsmodellen weltweit	In 18 Ländern können unsere Mitarbeiter ihre Arbeitsformen inzwischen individueller gestalten.	2020
Arbeitssicherheit & Gesundheit	Fehlzeitenquote weltweit kontinuierlich unter 3,5 %	Fehlzeitenquote 3,2 %.	2020
Arbeitssicherheit & Gesundheit	Senkung der Unfallrate auf 2,5 (= Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Mio kontraktete Arbeitsstunden)	Unfallrate inkl. neuer Standorte durch Akquisition bei 3,2 (2016: 2,9). Maßnahmen zur Zielerreichung eingeleitet, u. a. Programme zur Sicherheit bei Reparaturen von Maschinen, zusätzliche Sicherheits- und Gesundheitsaudits.	2020
Arbeitgeberattraktivität	Reduzierung der weltweiten Fluktuation auf 5 %	Fluktuationsquote 5,7 %.	2020
Arbeitgeberattraktivität	Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur. 70 % Zustimmung bei der Aussage in unserer Kulturbefragung: Meiner Meinung nach erlaubt mir Continental eine Balance zwischen Arbeits- und Privatleben	71 % Zustimmung.	Fortlaufend
Aus- und Weiterbildung	Alle Beschäftigten haben ein individuelles Mitarbeiter-entwicklungsgespräch mit ihrer Führungskraft geführt	Rund 80.000 Mitarbeiter (= 95,7 %) der im neuen System erfassten Mitarbeiter haben das Gespräch geführt.	Fortlaufend
Umwelt			
Klimaschutz/Luft	Reduzierung des spezifischen Energieverbrauchs um 20 % (Basis: 2013)	Reduzierung um 15,5 %.	2020
Klimaschutz/Luft	Reduzierung der spezifischen CO ₂ -Emissionen um 20 % (Basis: 2013)	Reduzierung um 15,7 %.	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 Lösemittelmissionen um 20 % bis zum Jahr 2025 (Basis: 2013)	Initiierung von Programmen zur Reduzierung der Lösemittelmissionen.	2025

Abfall	Steigerung der Verwertungsquote von Abfällen auf 95 % (Basis: 2013)	Steigerung auf 81 %.	2020
Abfall	Reduzierung des spezifischen Abfallaufkommens um 20 % (Basis: 2013)	Reduzierung um 3,6 %.	2020
Wasser	Reduzierung des spezifischen Wasserverbrauchs um 20 % (Basis: 2013)	Reduzierung um 18,7 %.	2020
Wasser	Erstellung eines Wasserrisikogebiete-Atlas für Continental	Ziel erreicht. Wasserrisikogebiete-Atlas erstellt.	2020
Wasser	Erfassung des Wasserverbrauchs nach Nutzung (produktionsspezifisch/sanitär)	Ziel erreicht. Wasserdatenerfassung in Reporting integriert.	2020
Produkte			
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 „Stop the Crash“ in weiteren Ländern durchgeführt (China, Thailand). Erweiterung von Euro-NCAP (ENCAP), um weitere Unfallszenarien abzudecken.	2020
Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Bereitstellung von Systemfunktionen für zukünftige EU-/NHTSA-Gesetzgebung und NCAP	Alle neuen E-NCAP-Anforderungen im Bereich von Fahrerassistenzsystemen durch entsprechende Produkte, Systemfunktionen auf der Chassis & Safety-Roadmap abgebildet. Aktive Mitarbeit bei der Gestaltung der neuen ENCAP Testszenarien und des Fußgänger-Dummys. Mitarbeit an einem weltweiten Standard für den Fahrzeug-Dummy (GVT = Global Vehicle Target).	2020
Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit	Steigerung der Fahrzeugsicherheit durch Fahrerassistenzsysteme	Verschiedene aktive Sicherheitssysteme wurden in den aktuellen Entwurf der europäischen „General Safety Regulation“ aufgenommen. D. h. dass in der EU z.B. Notbrems- und Spurhalteassistent voraussichtlich ab 2022 für neue Fahrzeugmodelle und ab 2024 für neue Fahrzeuge verbindlich vorgeschrieben werden.	2020
Rohstoffe	Nachhaltige Materialien entwickeln: Serieneinsatz Naturkautschuk aus Löwenzahn (Taraxagum) >= 2021	Baubeginn des „Taraxagum Lab Anklam“ im Dezember 2017. Technischer Status entsprechend Planung.	
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	2017 konnten durch Komponenten von Continental (Turbolader, Getriebebesteuern, Leistungselektroniken etc.) in modernen Fahrzeugen ca. 4 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“)	Entwicklung eines Benzinpartikelfilters mit Ziel Produktionsstart 2021.	2020
Nachhaltige Produkte	Beitrag zur Verbesserung der Luftqualität durch Vermeidung von Partikeln und Stickoxiden bei Benzin- und Dieselfahrzeugen	Prototypenfahrzeug „Super Clean Electrified Diesel“ (inkl. hocheffizientem SCR-System, 48V Elektrifizierung und Backend-Konnektivität für Fahrstrategieoptimierung): Senkung CO ₂ um bis zu 15 % und NO _x auf CF <0,3 gegenüber einem marktüblichen Referenzfahrzeug. Vergleich Menge NO _x /km im Straßenfahrbetrieb (RDE) vs. Prüfzyklus (WLTP), d. h. ein CF <30 % bedeutet Unterbietung aktuelles NO _x -Limit im WLTP um >70 %.	2020

Stakeholderdialog

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

nachhaltige Unternehmensführung besser zu verstehen und ihnen begegnen zu können, haben wir 2015 eine detaillierte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die zentralen Anliegen unserer Stakeholder beziehen sich allgemein auf nachhaltige Produkte und insbesondere auf unseren Beitrag zur Verkehrs- und Fahrzeugsicherheit. Ebenso haben unsere Anspruchsgruppen hohe Erwartungen an gesetzeskonforme Geschäftspraktiken. Siehe dazu auch die Wesentlichkeitsanalyse auf Seite 11.

Continental pflegt den systematischen und kontinuierlichen Dialog mit bestehenden wie potenziellen Aktien- und Anleiheinvestoren, mit Analysten sowie anderen Kapitalmarktteilnehmern. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat eine Anregung des Deutschen Corporate Governance Kodex aufgenommen, in einen direkten Dialog mit Investoren zu aufsichtsratspezifischen Themen einzutreten. Dazu hat der Vorsitzende des Aufsichtsrats 2017 erstmals eine Telefonkonferenz mit Investoren geführt. Auf der jährlichen Hauptversammlung stehen Vorstand und Aufsichtsrat den Aktionären Rede und Antwort.

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, Frühstücksmeeetings, 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

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. In den vergangenen Jahren wurde die Befragung alle zwei bis drei Jahre weltweit mit allen Mitarbeitern durchgeführt. Seit 2017 erfolgt sie jährlich mit jeweils einem repräsentativen Anteil der Belegschaft. So haben wir die Chance, Verbesserungspotenziale schneller zu erkennen und umzusetzen.

Im Berichtsjahr war rund ein Viertel der Belegschaft aufgerufen, die Meinung zu 50 Fragen abzugeben. 74 % dieser Mitarbeiter haben an der Befragung teilgenommen. Dabei sind u. a. folgende Ergebnisse herausgekommen: Besonders positiv ist nach wie vor die Loyalität der Mitarbeiter zum Unternehmen. 84 % der Befragten sind stolz, bei Continental zu arbeiten; 86 % stehen hinter unseren Unternehmenswerten Vertrauen, Verbundenheit, Freiheit und Gewinnermentalität. Gleichzeitig gaben 63 % - ein Rückgang um sechs Prozentpunkte im Vergleich zur Befragung von 2015 - an, dass die Werte im Alltag gelebt werden. Dabei ist nach der Befragungssystematik zu berücksichtigen, dass eine neutrale Antwort als negatives Votum gewertet wird. Das Führungsverhalten wurde erfreulich bewertet. 84 % der befragten Mitarbeiter stimmten zu, dass sie von ihren Vorgesetzten mit Respekt behandelt werden. Zwei Drittel der Befragten fühlen sich ermutigt, ihr Bestes zu geben und traditionelle Arbeitsweisen infrage zu stellen.

Für den Dialog zwischen Vorstand und Mitarbeitern nutzen wir weltweite Webcasts (drei- bis viermal jährlich), das unternehmensinterne soziale Netzwerk, Vorstandsbrieve 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. Im Rahmen von Veränderungen innerhalb Europas, die mehr als 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. Während in Deutschland seit 2004 i.d.R. jährliche Umfragen durchgeführt werden, finden sie in Ländern wie Rumänien und China in unregelmäßigen Abständen statt.

Im Berichtsjahr erfolgte zudem eine Reputationsanalyse in Singapur. 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.

Im November 2016 hatte Vorstandsvorsitzender Dr. Elmar Degenhart einen Co-Chair für die Taskforce „Energie, Klima und Ressourceneffizienz“ im Rahmen des B20-Prozesses (Business 20, B20) übernommen. 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 der deutschen Bundeskanzlerin zur Vorbereitung des G-20-Gipfels am 7. und 8. Juli 2017 in Hamburg überreicht.

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. Alle Mitglieder des Vorstands tragen die Verantwortung für die Geschäftsführung gemeinsam. Unbeschadet dieses Grundsatzes der Gesamtverantwortung 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. Zum 31. Dezember 2017 hatte der Vorstand acht Mitglieder (sieben 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. Sie übernehmen die Funktionen, die divisionsübergreifend für die Steuerung des Konzerns notwendig sind; dazu gehören insbesondere die Bereiche Human Relations, 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 2017 auf Seite 18 ff.

Die Festlegung der Vergütung des Vorstands liegt in der Verantwortung des Aufsichtsrats. Das System der Vergütung der Vorstandsmitglieder wird der Hauptversammlung regelmäßig zur Billigung vorgelegt. Zuletzt hat die Hauptversammlung am 28. April 2017 das Vergütungssystem des Vorstands gebilligt. Der Aufsichtsrat hatte einen unabhängigen Vergütungsberater beauftragt, die Vergütung des Vorstands und ihre Struktur zu untersuchen. Nach eingehender eigener Prüfung und Erörterung hat der Aufsichtsrat zum 1. Januar 2017 Anpassungen der variablen Vergütungselemente beschlossen, um die Direktvergütung der Mitglieder des Vorstands auf die Mitte einer Vergütungsbandbreite vergleichbarer Unternehmen anzuheben.

Organe der Gesellschaft



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. 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. Neben diesen Zielen kann der Aufsichtsrat ein zusätzliches strategisches Ziel beschließen.

Außer 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.

Weitere Informationen zur Vergütung des Vorstands finden Sie im Kapitel „Vergütungsbericht“ des Geschäftsberichts 2017 auf Seite 24 ff.

Der durchschnittliche Personalaufwand je Mitarbeiter lag im Jahr 2017 bei 46.000 € (Vj. 45.000 €). Das Festgehalt des Vorstandsvorsitzenden lag um etwa ein 32-Faches (Vj. etwa 30-fach) 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 waren zwei Mitglieder des Aufsichtsrats bei einer Information des Vorstands in einer Sitzung zweitweise nicht anwesend, um jeden Anschein eines auch nur potenziellen Interessenkonflikts zu vermeiden. Sonstige Interessenkonflikte von Aufsichtsratsmitgliedern sind nicht 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 94 % der Stammbelongs 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 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 im Berichtsjahr 578 Prüfobjekte respektive Standorte. 56 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 461, davon haben sich 145 auf das Thema Diskriminierung und Belästigung bzw. auf das Thema Arbeitspraktiken bezogen. 60 Beschwerden wurden unter der Rubrik Antikorruption/Bestechung eingereicht. Von diesen haben sich bislang fünf bestätigt, die mittels Disziplinarmaßnahmen geahndet wurden.

2017 wurden keine Verstöße bezüglich Umweltvorschriften bekannt, die zu signifikanten Bußgeldern geführt haben.

Wir haben 33 Kundenbeschwerden (Vj. 37) verzeichnet, 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 oder 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 554 Standorten in 61 Ländern und Märkten 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.

Zu verantwortungsvollem Wirtschaften gehört auch ein sorgfältiger Umgang mit 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. Damit 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 dies ein primäres Anliegen. Wir sind davon überzeugt, dass Engagement zur Einhaltung der Menschenrechte und 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 im Rahmen 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, unserem Verhaltenskodex für die Mitarbeiter sowie in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner (Business Partner 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 Verhaltenskodex für Geschäftspartner 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.

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

Im Rahmen unserer Umweltstrategie 2020 hat die Lieferkette eine ebenso wichtige Bedeutung wie Umweltprojekte zur Verringerung der Umweltauswirkungen durch unser eigenes Handeln.

Im Bereich Lieferanten hat sich Continental zum 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 Lieferantentwicklung sind darüber hinaus Assessments erarbeitet worden, um zunächst den Status der Lieferanten zu ermitteln. In einem zweiten Schritt werden dann ggf. Maßnahmen zur Zielerreichung eingeleitet. 2017 waren rund 85% der Lieferanten nach ISO 14001 zertifiziert.

Im Rahmen unserer Corporate-Social-Responsibility-Politik übernimmt Continental mit eigenen freiwilligen Initiativen, teilweise auch im Zusammenhang 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.

Konzernstruktur im Überblick

Continental-Konzern

Umsatz: 44,0 Mrd €; Mitarbeiter: 235.473

Automotive Group

Umsatz: 26,6 Mrd €; Mitarbeiter: 134.286

Rubber Group

Umsatz: 17,5 Mrd €; Mitarbeiter: 100.749

Chassis & Safety

Umsatz: 9,8 Mrd €
Mitarbeiter: 47.788

Powertrain

Umsatz: 7,7 Mrd €
Mitarbeiter: 40.492

Interior

Umsatz: 9,3 Mrd €
Mitarbeiter: 46.006

Reifen

Umsatz: 11,3 Mrd €
Mitarbeiter: 53.811

ContiTech

Umsatz: 6,2 Mrd €
Mitarbeiter: 46.938

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.

Rund 235.000 Mitarbeiter haben im Geschäftsjahr 2017 einen Umsatz von 44,0 Mrd € erwirtschaftet. Das entspricht einem Umsatzzuwachs von 8,5 % gegenüber dem Vorjahr. Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) stieg um 11,5 % auf 4,6 Mrd € (Vj. 4,1 Mrd €). Die Kosten für Forschung und Entwicklung erhöhten sich um 10,4 % auf 3,1 Mrd € (Vj. 2,8 Mrd €). 72 % unseres Umsatzes entfielen 2017 auf das Geschäft mit Automobilherstellern, 28 % auf das Geschäft mit Kunden anderer Industriezweige sowie mit Endverbrauchern. Continental verwendet ein breites Spektrum an Rohstoffen und Vorprodukten. Das Einkaufsvolumen lag 2017 bei 29,6 Mrd €.

Umsatz nach Regionen in %	2016	2017
Deutschland	21	20
Europa ohne Deutschland	29	29
Nordamerika	26	25
Asien	21	22
Übrige Länder	3	4

Staatliche Zuschüsse, die nicht für Investitionen in das Anlagevermögen bestimmt waren, wurden in Höhe von insgesamt 12,9 Mio € (Vj. 13,7 Mio €) ergebniswirksam vereinnahmt. Direkt von den Anschaffungskosten für Zugänge zum Anlagevermögen wurden insgesamt 37,5 Mio € (Vj. 6,6 Mio €) an staatlichen Investitionszuschüssen abgesetzt, im Wesentlichen für das Werk in Clinton, USA.

In der Automotive Group produzieren 62 % aller Lieferanten für Produktionsmaterial 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 43 %
- > Nord-/Mittelamerika 14 %
- > 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, die Informationen zum Herstellort unserer Lieferanten weiter zu vervollständigen. 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. 72 % (Anteil am Einkaufsvolumen) der Lieferungen innerhalb derselben Region (Amerika, Europa, Asien, Übrige). Der Anteil lokaler Lieferungen (innerhalb desselben Landes) belief sich im Berichtsjahr auf ca. 25 %.

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

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

- > Europa 41 %
- > Asien 39 %
- > Nord-/Mittelamerika 16 %
- > Übrige 4 %

Risikomanagement

Das konzernweit einheitliche Governance, Risk & Compliance (GRC)-System regelt die Identifikation, die Bewertung sowie die Berichterstattung und Dokumentation von Risiken und ist in die Strategie-, Planungs- und Budgetierungsprozesse des Unternehmens integriert. Eine Überprüfung der Risikosituation findet viermal jährlich während der Sitzungen des GRC Committees statt sowie viermal jährlich während Vorstandssitzungen und viermal jährlich im Rahmen der Sitzungen des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats.

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.

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 Governance, Risk & Compliance-System erfasst sind, und die dazu vom Vorstand beschlossenen Maßnahmen vorgestellt. Der Prüfungsausschuss hat sich von der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems überzeugt. Weitere Informationen dazu finden Sie im Geschäftsbericht 2017, Seite 99 f.

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 2017 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.

Eine kontinuierliche Marktbeobachtung bewirkt, dass mögliche Produkt Risiken frühzeitig analysiert, bewertet und entsprechend der Unternehmensrichtlinie für Produktintegrität eskaliert werden.

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.
- › Extreme Temperaturschwankungen und Naturkatastrophen könnten zu Produktionsausfällen bzw. zu Unterbrechungen der Lieferkette führen.

Zu den potenziellen Chancen gehören:

- › Verknappung natürlicher Ressourcen. Continental setzt verstärkt auf den Einsatz von Recyclingmaterial.
- › Neue rechtliche Vorgaben zur Verringerung von CO₂-Emissionen. Rund 40% unseres Umsatzes erzielen wir bereits mit Produkten, die energieeffizient sind oder nachweisbar zur Reduktion von CO₂ beitragen.
- › 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 2017 auf den Seiten 99 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 2017 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 bzw. den 2017 aktualisierten Business Partner Code of Conduct. Letzterer umfasst sieben Punkte, darunter die Einhaltung der Menschenrechte sowie den Umweltschutz. 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. Bei Lieferanten von Nichtproduktionsmaterialien erfolgt vor Geschäftsaufnahme eine Due-Diligence-Prüfung anhand bestimmter Kriterien aus einer Risikoanalyse.

Durch die im Rahmen der Prüfung durchgeführten Werkbesuche (2017: Automotive Group 72, Rubber Group 73) 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, der Verletzung von Rechten indigener Völker oder einer Bedrohung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen festgestellt.

2017 fanden für die Rubber Group 45 Audits an neuen 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 Business Partner 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 sind Fragen zu Energieverbrauch, Verpackungen, Betriebshygiene, Sicherheitsdatenblättern, Umweltzertifizierungen und Notfallmanagement im Betrieb. Darüber hinaus legen wir unseren Lieferanten nahe, vergleichbare Daten bei ihren (Vor-)Lieferanten einzuholen.

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 relevante Prüfpunkte.

Seit Mitte 2017 führt Continental über externe Dienstleister Nachhaltigkeitsbewertungen von Lieferanten durch. Im Berichtsjahr wurden 640 Lieferanten bewertet. Die Nachhaltigkeitsbewertung der Lieferanten basiert auf internationalen CSR-Standards wie der Global Reporting Initiative, dem UN Global Compact sowie der ISO 26000. Der Service unserer Dienstleister berücksichtigt rund 150 Einkaufskategorien sowie mehr als 100 Länder. Den Kern des CSR-Analysesystems bilden Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Die Ergebnisse werden zur Verbesserung der Lieferantenleistung genutzt. Sie dienen u.a. auch der Priorisierung von Lieferanten-Audits. Wird ein Lieferant mit niedrigem Ergebnis identifiziert, führen wir zunächst eine Ursachenanalyse durch und vereinbaren dann Verbesserungsmaßnahmen. Sollten diese nicht umgesetzt werden, behält sich Continental das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Continental ist innerhalb des WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) Teil einer globalen Arbeitsgruppe der elf größten Reifenhersteller (Tire Industry Project, TIP), die ein einheitliches Vorgehen beim Umgang mit Lieferanten von Naturkautschuk anstreben. In diesem Zuge wird Continental eine Nachhaltigkeitsrichtlinie speziell für Naturkautschuk entwickeln. Darüber hinaus wurde 2017 an einem Gemeinschaftsprojekt gearbeitet, das im Januar 2018 mit der GIZ (Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit) des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit als dreijähriges Pilotprojekt in Indonesien gestartet ist. Dabei werden 400 Landwirte dazu ausgebildet, qualitativ hochwertigen Kautschuk unter Einhaltung klar definierter Nachhaltigkeitskriterien anzubauen. Zur vollständigen Rückverfolgbarkeit des Rohstoffs wird ein elektronisches System entwickelt. Durch eine bessere Kautschukqualität, höhere Erträge und eine Optimierung der Lieferkette steigt das Einkommen der Kautschukbauern.

Mit einem Pilotprojekt zur „Nachhaltigkeit in der mexikanischen Lieferkette“, das von der DEG/KfW gefördert wurde, 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 CO₂-Emissionen, das Wassermanagement, die Abfallvermeidung sowie die Schulung zur Einführung von Umweltmanagementsystemen gemäß ISO 14001. 2017 haben wir das Förderprojekt mit der DEG/KfW offiziell beendet. Die im Rahmen des Projekts geschulten Zulieferbetriebe haben gemeinsam mit den Continental-Standorten in Mexiko sehr gute Erfolge erzielt und einen positiven Beitrag zum Umweltschutz geleistet. Insgesamt wurden in dem zwei Jahre dauernden Projekt ca.:

› 775 t CO₂-Emissionen

› 923 MWh Energie

› 210 t Abfall

› 4.600 m³ Wasser

eingespart. Aufgrund der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen und der guten Vernetzung zwischen den Zulieferern haben wir uns entschieden, dieses Projekt fortzusetzen und für weitere Zulieferer zu öffnen.

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 2017 beliefen sich die Anwartschaftsbarwerte aller leistungsorientierten Pensionspläne des Continental-Konzerns auf 6.379,7 Mio €. Dem standen separierte Fondsvermögen in Höhe von 2.549,1 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

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. 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.

Die Gesamtverantwortung für das Umweltmanagement liegt im Bereich „Qualität und Umwelt Konzern“, der direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt ist. Der Bereich erarbeitet strategische Vorgaben für den Umweltschutz des gesamten Konzerns. Diese werden auf die Divisionen heruntergebrochen und die daraus resultierenden strategischen Anforderungen, Ziele und Programme schließlich auf Standortebene von ESH-Managern (Environment, Safety, Health, ESH) umgesetzt.

Den Rahmen unseres Umweltmanagements bildet die Umweltstrategie 2020, in der klare Zielvorgaben, Kennzahlen und Maßnahmen festgelegt sind. Die Umweltstrategie wird kontinuierlich bis 2030 fortgeschrieben. Dabei orientieren wir uns an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, den „Sustainable Development Goals“ (SDGs).

Bis zum Jahr 2020 wollen wir unsere CO₂-Emissionen, den Energie- und Wasserverbrauch sowie die Abfallerzeugung – gemessen am bereinigten Umsatz und bezogen auf das Basisjahr 2013 – um 20% verringern. Unsere Abfallverwertungsquote soll sich jährlich um zwei Prozentpunkte verbessern. Bei der Zielerreichung liegen wir, bezogen auf die Standorte, mit denen wir die Strategie im Jahr 2013 gestartet haben, im Plan. Hinsichtlich Energieverbrauch, CO₂-Emissionen und Wasserverbrauch haben wir drei Jahre vor Ende des Zeitrahmens bereits eine Reduzierung von etwa 15% bis 18% erreicht.

Allerdings hat sich die Anzahl der umweltrelevanten Standorte durch die Akquisitionen der vergangenen Jahre von 191 auf 245 erhöht. Da die Umweltleistung des Gesamtkonzerns noch nicht wie geplant gesteigert werden konnte, implementieren neue Standorte Maßnahmen, die über bereits gestartete Programme hinausgehen.

Energie

Der gesamte Energiebedarf im Berichtsjahr erhöhte sich um 3,1% auf 34 Mio GJ (Vj. 33 Mio GJ).

An erneuerbaren Energien haben wir 4.338 GJ selbst erzeugte regenerative Energie sowie 453.413 GJ eingekaufte regenerative Energie verbraucht. Nähere Einzelheiten dazu finden Sie in der unten stehenden Tabelle.

An Dritte wurde im Berichtszeitraum keine Energie verkauft.

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. Während der absolute Verbrauch durch verstärkte Produktion sowie aufgrund von Akquisitionen gestiegen ist, konnte der spezifische Energieverbrauch im Berichtsjahr um knapp 4,2% auf 784 GJ pro Mio € bereinigter Umsatz gesenkt werden (Vj. 819 GJ).

Die Einführung von Energiemanagementsystemen und Kampagnen zum Sparen von Energie tragen zur Erreichung von Einsparpotenzialen bei. 2017 entfielen diese hauptsächlich auf die Bereiche Infrastruktur und Produktion. Gleichzeitig wurden Einkaufskriterien zur Energieeffizienz für die Maschinenbeschaffung sowie für die Gebäudeneuerstellung und -ausrüstung festgelegt.

Im Rahmen des Projekts „Transparenz im Energiemanagement“ wurden Voraussetzungen für eine Überwachung der Energiemessdaten geschaffen. Durch die umfassende Messdatenerfassung und Auswertung werden zukünftig gezielter Energieeffizienzprojekte umgesetzt.

Im Berichtsjahr wurden 567 Projekte umgesetzt. Die Investitionen in Energieeffizienz erhöhten sich auf 47,3 Mio €. Insgesamt wurde CO₂ in Höhe von 70.099 t eingespart.

Energieverbrauch in 10.000 GJ	2015	2016	2017	Ziel 2020
Scope 1: fossile nichtregenerative Energie	1.150	1.314	1.369	
Scope 1: selbsterzeugte Elektrizität aus fossilen Brennstoffen	38,3	45,7	47,5	
Scope 2: eingekaufter Dampf	269,4	340,3	368,2	
Scope 2: Fernwärme	6,86	7,98	8,39	
Scope 2: eingekaufter Strom	1.490	1.634	1.703	
Energieverbrauch gesamt	2.935	3.299	3.498	
Spezifischer Energieverbrauch (GJ/Mio € Umsatz bereinigt)	777	819	784	669

Der bei Continental angewandte Energieintensitätsquotient ist der um Konsolidierungskreisveränderungen bereinigte Umsatz (2017 in Höhe von 43,4 Mrd €). 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.

CO ₂ -Emissionen	2015	2016	2017	Ziel 2020
Scope 1: direkte CO ₂ -Emissionen (1.000 t)	715	794	820	
Scope 2: indirekte CO ₂ -Emissionen (1.000 t)	2.073	2.252	2.347	
Spezifische CO ₂ -Emissionen (100kg/Mio € Umsatz bereinigt)	738	754	730	613

Emissionen

Zur Emissionsberechnung nutzen wir als Standard das GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol, Treibhausgasprotokoll). 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-CO₂-Emissionen der einbezogenen Standorte beliefen sich 2017 auf 820.658 t (Vj. 793.895 t). Das entspricht einer absoluten Zunahme um 3,37 %, u. a. aufgrund der gestiegenen Produktionsvolumina, Anläufen neuer Produkte sowie virtueller Steigerungen durch Anpassungen lokaler/regionaler Emissionskoeffizienten.

Die in Scope 2 enthaltenen Emissionen werden durch den verbrauchten Strom, verbrauchte eingekaufte Fernwärme und eingekauften Dampf verursacht. Diese indirekten CO₂-Emissionen beliefen sich im Jahr 2017 auf 2.347 Mio t (Vj. 2.252 Mio t). Das entspricht einem Anstieg um 4,22 %. Die spezifischen CO₂-Emissionen, bezogen auf den bereinigten Umsatz, liegen bei 730 (100 kg/ Mio Umsatz bereinigt). Dies entspricht einer Reduzierung um 3,2 %. Insgesamt wurden für CO₂-Reduzierungsprojekte im Rahmen der Umweltstrategie rund 47 Mio€ (Vj. 18 Mio€) im Jahr 2017 investiert.

Für 2017 wurden die Scope-3-Emissionen für verschiedene Kategorien errechnet. Die Übersicht der auch an CDP berichteten Zahlen ist in folgender Tabelle dargestellt:

Scope-3-Emissionen in Tonnen CO ₂	2016	2017
Selbst beauftragte eingehende Logistik	1.152.124	1.289.587
Selbst beauftragte ausgehende Logistik	539.058	603.375
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	8.721.849	9.098.874
Durch betriebliche Abläufe entstehende Abfälle	20.660	13.672
Dienstreisen		146.874
Nicht in Scope 1 und 2 enthaltene Brennstoffe und energiebezogene Aktivitäten	449.081	689.187
Gesamt	10.882.772	11.841.569

Für diese ausgewählten indirekten CO₂-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.

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. Continental produziert keine klimaschädigenden Stoffe im Sinne der GRI-Kennzahlen.

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 2017 wurden alle Lösemittelverbräuche global erfasst, um Reduzierungspläne zu erarbeiten. Diese werden in den lokalen Umweltprogrammen der Standorte verankert. Im Jahr 2017 entstanden ca. 5.600 t VOC-Emissionen aus eingekauften Lösemitteln. In der Division Reifen, mit dem produktbedingt höchsten Lösemittelsatz, konnte er durch gezielte Maßnahmen in den vergangenen Jahren um ein Viertel gesenkt werden. Wurden 2013 noch 0,64 kg/t Produkt verbraucht, so waren es 2017 nur noch 0,48 kg/t.

Wasserverbrauch	2015	2016	2017	Ziel 2020
Oberflächenwasser (10.000 m ³)	278	269	293	
Grundwasser (10.000 m ³)	713	730	743	
Trinkwasser aus der öffentlichen Wasserversorgung (10.000 m ³)	652	905	917	
Industriewasser aus der öffentlichen Wasserversorgung (10.000 m ³)	23,2	23,5	24,1	
Wasserverbrauch gesamt	1.671	1.932	1.978	
Spezifischer Wasserverbrauch (m ³ /Mio € Umsatz bereinigt)	442	480	456	394

Wasser

Insgesamt stieg der Wasserbedarf 2017 leicht auf 19,7 Mio m³ (Vj. 19,3 Mio m³) an. Der spezifische Bedarf sank gegenüber 2016 von 480 auf 456 m³ pro Mio € bereinigter Umsatz.

An verschiedenen Standorten wird Wasser aufbereitet und wiederverwendet. Die Arten der Wiederverwendung reichen von Grünflächenbewässerung bis hin zur Nutzung als Grauwasser in Sanitäranlagen. Im Berichtsjahr wurden 358.584 m³ Wasser wiederverwendet.

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

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 mit strikter Beachtung sämtlicher rechtlichen Vorgaben.

Die Konzern-Abfallbilanz für das Jahr 2017 weist eine Gesamttonnage von 379.992 t aus (Vj. 353.000 t). Hierin enthalten sind 71.730 t Abfall zur Beseitigung und 297.966 t Abfall zur Verwer-

tung. Die Recyclingquote liegt bei 81 %. Der Anteil gefährlichen Abfalls am Gesamtaufkommen betrug 9,46 %. Continental exportiert keine Abfälle. Zum Einsatz kommen ausschließlich zertifizierte und zugelassene Abfallentsorger, die unsere Abfälle abholen und sie ordnungsgemäß verwerten oder beseitigen.

Sämtliche Abwässer werden 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 2017 auf insgesamt 11.515.455 m³ (2016: 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. Für das Jahr 2017 wurden keine signifikanten Freisetzungen von gefährlichen Stoffen berichtet.

Biodiversität

Einige unserer Standorte grenzen direkt an Schutzgebiete und werden teilweise in Abstimmung mit den Naturschutzbehörden gepflegt und unterhalten. Die durchgeführten Maßnahmen dienen der Verbesserung der Biodiversität.

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-Gebiet (gemäß Fauna-Flora-Habitat-Richtlinie) 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 beteiligen wir uns an einer Initiative in der Schutzzone Bosque de la Primavera.

Abfallerzeugung und Abfallverwertung	2015	2016	2017	Ziel 2020
Abfallerzeugung (1.000 t)	310	353	379	
Spezifische Abfallerzeugung (100 kg/Mio € Umsatz bereinigt)	82	88	88	68
Abfallverwertungsquote (%)	83	79	81	90

Produkte

Managementansatz

Sichere Mobilität und saubere Luft sind zwei Schwerpunktthemen, zu denen wir mit unseren Produkten einen Beitrag leisten. Laut Weltgesundheitsorganisation sterben weltweit noch immer 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 und autonome 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.

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. Bei Continental gelten für die Entwicklung und Herstellung höchste Standards, um Umwelt- und Gesundheitsbelastungen zu minimieren. Unsere Kunden tragen für die zweckbestimmte Nutzung unserer Produkte Sorge.

Alle hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Umwelt relevanten Standorte sind entsprechend der Qualitätsmanagementsysteme nach ISO 9001 und ISO TS 16949 zertifiziert. Sie 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. Eine kontinuierliche Marktbeobachtung unserer Produkte bewirkt, dass mögliche Risiken frühzeitig analysiert, bewertet und entsprechend der Unternehmensrichtlinie für Produktintegrität eskaliert werden.

Unsere Konzerndatenschutzrichtlinie regelt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Kunden, Lieferanten, anderen Geschäftspartnern sowie potenziellen oder aktuellen Mitarbeitern oder sonstigen Betroffenen und legt einheitliche Standards für den Schutz und die Sicherheit solcher Daten fest. Sie ist nach dem Verfahren auf Grundlage von Art. 26 Abs. 2 der Datenschutzrichtlinie der Europäischen Union (95/46/EG) als „Binding Corporate Rule“ anerkannt.

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	2016	2017
Eisenmetalle/Stahl	360.000	375.000
Nichteisenmetalle	105.000	109.570
Seltene Erden	108	130
Hilfsmetalle/Edelmetalle	27	28
Plastik	96.106	92.590
Gummi	1.023.918	1.063.400
Chemikalien	1.091.108	1.140.807
Textile/Stahlcord	367.080	380.953

In der Rubber Group nimmt der Einsatz von recycelten Materialien eine zunehmend wichtige Rolle ein. So werden physikalisch bzw. chemisch aufbereitete Produktionsabfälle als Regenerat sowie Haftmischungen als Rezyklate verwendet. 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.

Darüber hinaus übernehmen wir Verantwortung, indem wir Produkte entwickeln, die weniger natürliche Ressourcen verbrauchen. Einen besonderen Stellenwert hat dabei beispielsweise das Forschungsprojekt RUBIN, das Naturkautschuk aus Russischem Löwenzahn gewinnt. In Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut und der Universität Münster haben wir ein Verfahren entwickelt, bei dem zukünftig aus Löwenzahn erzeugter Kautschuk (genannt Taraxagum) den Naturkautschuk aus tropischen Gummibäumen ersetzen soll. So werden Transportwege verkürzt und der Regenwald geschont. Ende 2017 erfolgte der erste Spatenstich zum Bau des Taraxagum Lab am Stadtrand von Anklam. Die Forschungs- und Versuchsanlage soll ab Herbst 2018 den Betrieb aufnehmen.

In der Automotive Group enthalten Stahl und Aluminiumlegierungen einen Rezyklatanteil von mindestens 70%. Zusätzlich verarbeiten wir Kunststoffrezyklate. Der Regeneratanteil beträgt derzeit ca. 3% der Gummimasse. Im Rahmen der Entwicklungsinitiative „Design for Environment“ erhöhen wir gemeinsam mit unseren Partnern sukzessive den Regeneratanteil von Kunststoffrezyklaten. Im Zusammenhang mit dem EU-Forschungsprojekt „Zero Win“ werden Regenerate inzwischen auch für Sicherheitsbauteile eingesetzt.

Continental hat keine gesetzliche Rücknahmeverpflichtung für Bauteile, die sie an die Automobilerüstung liefert. 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. Produkte, die energieeffizient sind oder nachweisbar zur Reduktion von Schadstoffen oder Kohlendioxidemissionen beitragen, steuerten im Berichtsjahr einen Anteil von rund 40 % (2016: rund 33 %) zum Konzernumsatz bei.

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 CO₂-Ausstoß um bis zu 20 %. Darüber hinaus reduzieren unsere Telematiksysteme klimarelevante Emissionen. Unsere Produkte für die Fahrzeugindustrie werden weiterhin dazu beitragen, die CO₂-Emissionen von Pkw und Lkw zu verringern. Hybridantriebe für Pkw können die CO₂-Emissionen – je nach Hybridtyp und Einsatzbedingungen – um 10 % bis 25 % senken.

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

Kundengesundheit und -sicherheit

Hohe und verlässliche Qualität in der Produktentwicklung bildet das Fundament für sichere Produkte. Die Wahrung der Produktsicherheit erfolgt entlang des gesamten Lebenszyklus unserer Produkte. Ausgehend von der Ideenfindung neuer Produkte und Services über die Auftragserteilung, Entwicklung, Fertigung und Nut-

zung bis hin zur Entsorgung wird das Einhalten steigender Anforderungen an die Sicherheit unserer Produkte und gesetzlicher Vorgaben sichergestellt.

Darüber hinaus arbeiten wir stetig an neuen Systemen, um die Fahrzeugsicherheit in allen Fahrzeugklassen zu verbessern. Unsere Assistenzsysteme halten das Fahrzeug in der Spur, spähen den toten Winkel aus, bremsen im Notfall eigenständig oder rufen Hilfe, wenn dies erforderlich ist. Unsere Reifen tragen mit ihren exzellenten Bremseseigenschaften bei gleichzeitig optimiertem Rollwiderstand zu mehr Sicherheit und niedrigen Emissionen im Straßenverkehr bei.

Ein wichtiger Faktor für die Wahrung der Produktsicherheit und Gesundheit unserer Kunden ist das Einhalten aller Anforderungen zur Kennzeichnung von Produkten und Informationspflichten. 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 Continental 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.

Im Berichtsjahr gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit, die zu signifikanten Bußgeldern aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und in Bezug auf die Produktverantwortung, Informationen über und die Kennzeichnung von Produkten geführt haben. Ebenso wenig sind solche Verstöße gegen freiwillige Verhaltensregeln oder gegen Vorschriften der Werbung bekannt geworden. 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. Unsere Mitarbeiter und die Art und Weise der Zusammenarbeit in unserer Organisation sind 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.

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. Dafür nutzt Continental eine einheitliche und verlässliche Basis zur strategischen und divisionsübergreifenden Personalplanung: Wir simulieren 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 identifizieren wir zukünftige Handlungsfelder sowohl quantitativer als auch qualitativer Art, 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 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 gehört ebenso zu unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement wie die Erhaltung der 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. Grundlage für Arbeits- und Gesundheitsschutz (Occupational Safety & Health) ist die Richtlinie für Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitspolitik (Environmental Safety and Health-Policy) des Konzerns. Darauf basiert auch das ESH-Managementhandbuch mit Standards und Mindestanforderungen, die an allen Standorten umzusetzen und einzuhalten sind. Der Leiter Corporate Safety & Health berichtet direkt an den Vorstand für Personal, diesem obliegt zudem die Gesamtverantwortung für das Thema.

Vielfalt und Chancengleichheit sind für uns geschäfts- und erfolgswichtig. 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 derzeit bei uns 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.

Mitarbeiter nach Vertragsart und Beschäftigungsverhältnis	2016			2017		
	Unbefristet	Befristet	Gesamt	Unbefristet	Befristet	Gesamt
Gesamtzahl Beschäftigte	182.069	38.068	220.137	195.356	40.117	235.473
Beschäftigte mit variabler Vergütung	95.929	27.320	123.249	103.425	29.035	132.460
davon Stammpersonal	95.929	15.734	111.663	103.425	15.649	119.074
davon Leasing-Mitarbeiter		11.586	11.586		13.386	13.386
Beschäftigte mit fixer Vergütung	86.140	10.748	96.888	91.931	11.082	103.013
davon Stammpersonal	86.140	8.359	94.499	91.931	8.682	100.613
davon Leasing-Mitarbeiter		2.389	2.389		2.400	2.400

Fluktuation nach Alter und Geschlecht in %	2016			2017		
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
Unter 20 Jahren	10,2	11,7	10,7	21,1	25,2	22,3
20-29 Jahre	7,3	7,2	7,3	10,2	11,3	10,5
30-39 Jahre	3,7	4,4	3,9	5,0	6,7	5,5
40-49 Jahre	1,9	2,4	2,0	2,9	4,3	3,3
50-59 Jahre	1,2	1,5	1,3	2,0	3,0	2,2
Über 60 Jahre	1,7	3,1	2,0	3,8	5,3	4,1

Fluktuation nach Regionen in %	2016	2017
Asien	5,6	6,4
Deutschland	1,2	1,5
Europa ohne Deutschland	5,1	6,1
Nordamerika	8,8	11,1
Südamerika	3,0	2,4
Übrige	1,5	2,3
Gesamt	4,7	5,7

Belegschaft

Zum Jahresende 2017 beschäftigte Continental weltweit an über 550 Standorten in 61 Ländern 235.473 Frauen und Männer, davon 15.768 Leasing-Mitarbeiter. Die Anzahl der Stamm-Mitarbeiter stieg damit um 7,0% im Vergleich zum Vorjahr, die der Leiharbeiter um 13%.

Rund 136.000 Mitarbeiter arbeiten in unseren Standorten in Europa, davon allein 61.000 in Deutschland. Dabei stellen Frauen 27,2% (Vj. 27,0%) unserer weltweiten Stammbesellschaft und 13,4% (Vj. 12,2%) unserer Führungskräfte, was einem Anstieg von 1,7 Prozentpunkten entspricht.

Ende 2017 befanden sich in Deutschland 2.155 junge Menschen in Ausbildung (Vj. 2.067). Die Ausbildungsquote in Deutschland lag damit bei 3,53% (Vj. 3,72%). Die Absolventenquote im Bereich Ausbildung belief sich 2016 und 2017 auf 97,47%. Seit 2012 erhalten unsere fertig ausgebildeten jungen Mitarbeiter unbefristete Arbeitsverträge.

Mitarbeiter nach Regionen in %	2016	2017
Deutschland	26	26
Europa ohne Deutschland	32	32
Asien	19	19
Nordamerika	19	19
Übrige	4	4

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.

Altersstruktur der Beschäftigten in %	2016	2017
Unter 20 Jahren	2	1
20-29 Jahre	16	24
30-39 Jahre	24	32
40-49 Jahre	32	24
50-59 Jahre	24	16
Über 60 Jahre	1	3

Zum 31. Dezember 2017 belief sich die konzernweite Fluktuation auf 5,7% (Vj. 4,7%). Dabei spiegelt sich hier der Trend von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt wider und, dass jüngere Generationen insgesamt öfter den Job wechseln. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag weltweit bei 9,1 Jahren (in Deutschland 14,3 Jahre). Rund 93% der Arbeitnehmer bilden die Stammbesellschaft.

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.

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. Für das Berichtsjahr beläuft sich das Gesamtvolumen dieser Erfolgsbeteiligung auf rund 170 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 sie zur Teilnahme an der Entgeltumwandlung. Dabei verzichten Arbeitnehmer auf einen Teil ihres Arbeitseinkommens – Continental behält diesen für die betriebliche Altersvorsorge ein. Darüber hinaus bieten wir unseren Führungskräften in allen deutschen Konzerngesellschaften sowie allen Mitarbeitern, die in Deutschland unter den Tarifvertrag der chemischen Industrie fallen, ein Langzeitkontenmodell an. Dieses Modell bietet sowohl die Option eines flexiblen Übergangs in die Altersrente als auch Freistellungsmöglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen oder Erziehungs- und Pflegezeiten.

Aus- und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen für die persönliche Entwicklung – gerade im Zeitalter der digitalen Transformation – ist Basis für die erfolgreiche Entwicklung von Mitarbeitern und Unternehmen. Wir verfolgen das Ziel, im Rahmen des Talentmanagement-Prozesses regelmäßige Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsplanungen durchzuführen. Dazu werden, neben den persönlichen Gesprächen vor Ort, konzernweit einheitliche, IT-unterstützte Mitarbeitergespräche geführt. In den Gesprächen werden Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert und Qualifizierungsmaßnahmen bestimmt.

Continental verfügt über ein umfassendes Angebot von Trainingsprogrammen. Dazu gehören u. a. Präsenzs Schulungen, die nach einem risikobasierten Schulungsplan organisiert werden. Sie beinhalten allgemeine Compliance-Themen sowie das Kartellrecht und die Korruptionsprävention. Von etwa 235.000 Mitarbeitern weltweit wurden 42.154 Mitarbeiter aller Ebenen von Anfang 2011 bis Ende 2017 auf diese Weise geschult. Zur Zielgruppe gehören neben den Führungskräften der verschiedenen Geschäftsbereiche insbesondere Mitarbeiter aus dem Einkauf, dem Vertrieb und der Geschäftsentwicklung. Eine weitere Säule des Trainingsprogramms ist ein elektronisches Lernprogramm zu Compliance und zum Verhaltenskodex, das derzeit in zwölf Sprachen verfügbar ist.

In unseren E-Learning-Programmen werden auch die Compliance-relevanten Richtlinien und sonstige interne 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 Auffrischkurs zum Kartellrecht weltweit auszurollen. Von 22.035 eingeladenen Neueintritten nahmen 96 % bis Ende 2017 teil, von 57.244 eingeladenen Bestandsmitarbeitern nahmen rund 97 % 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.

2017 beliefen sich die Ausgaben für externe Trainings und Seminare auf rund 75 Mio €. Dies entspricht 350 € pro Mitarbeiter unserer Stammebelegschaft. Nicht darin enthalten sind interne Trainings, wie z. B. IT-Seminare, Projektmanagement und Compliance- und Kartellrechtsschulungen. Das Thema CSR ist Teil unseres internen Onboarding-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 450.000 Ideen weltweit von unseren Mitarbeitern eingereicht, von denen rund 380.000 umgesetzt wurden. So konnte das Unternehmen Einsparungen von rund 152 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 wurde. Nun hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, über eine einheitliche Plattform in 22 Sprachen Ideen einzureichen.

Darüber hinaus gibt es Contivation, 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 ebnet 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 rund um das Thema Führungskräfteentwicklung berücksichtigen wir die unterschiedlichen Entwicklungsebenen der einzelnen Mitarbeiter. Neue Mitarbeiter erhalten Zugang zu unserem E-Learning-Programm „C.OnBoard“, das auf spielerische Art den Konzern näherbringt. Neue Mitarbeiter mit Hochschulabschluss werden anschließend auf der „Corporate Entry Conference“ begrüßt und erhalten Informationen über Strategie, Abläufe und Strukturen bei Continental. Darüber hinaus lernen sie auf landesbezogener bzw. lokaler Ebene im Rahmen unseres „Corporate Entry Program“ das Unternehmen kennen, bilden Netzwerke und erhalten zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen weitere Trainings. Mit unserem „Development Center for Orientation“ bieten wir zudem eine Orientierung für die eigene Positionierung.

Betriebszugehörigkeit 2017	Männlich in %	Durchschnittsalter Männer	Weiblich in %	Durchschnittsalter Frauen
Asien				
bis 5 Jahre	40,0	29,6	16,3	33,0
5-10 Jahre	18,0	35,5	8,0	33,4
10-20 Jahre	8,5	40,6	3,9	38,3
mehr als 20 Jahre	4,2	49,1	1,0	45,8
Deutschland				
bis 5 Jahre	20,4	34,1	6,1	33,2
5-10 Jahre	12,2	36,8	3,1	37,5
10-20 Jahre	22,5	44,8	5,4	44,8
mehr als 20 Jahre	23,7	53,1	6,7	52,0
Europa ohne Deutschland				
bis 5 Jahre	31,7	32,2	14,0	34,2
5-10 Jahre	14,5	37,0	5,2	39,7
10-20 Jahre	17,2	42,2	6,6	44,1
mehr als 20 Jahre	8,1	51,1	2,7	51,0
Nordamerika				
bis 5 Jahre	34,3	33,0	20,0	34,1
5-10 Jahre	12,4	38,5	6,2	39,9
10-20 Jahre	11,5	44,0	5,7	44,5
mehr als 20 Jahre	7,9	54,2	1,9	55,2
Südamerika				
bis 5 Jahre	36,8	31,9	8,4	31,0
5-10 Jahre	25,9	35,9	5,1	35,3
10 bis 20 Jahre	16,7	40,1	2,2	38,6
mehr als 20 Jahre	4,2	51,5	0,9	48,9
Sonstige				
bis 5 Jahre	24,7	34,9	7,0	32,3
5-10 Jahre	22,9	37,7	5,9	36,5
10-20 Jahre	14,4	44,5	3,2	44,6
mehr als 20 Jahre	19,5	52,2	2,4	48,7

Weltweit durchlaufen neue Führungskräfte (Teamleiter) das „Leadership Development Program 1“, das die Führungskraft in ihrer neuen Rolle unterstützt. Das Pendant auf Executive-Ebene heißt „Leadership Development Program 3“. Beide Programme sind verpflichtend bei Übernahme einer neuen Stelle auf der entsprechenden Ebene. Außerdem haben erfahrene Führungskräfte sowie erfahrene Executives nach mehreren Jahren die Möglichkeit, im Rahmen eines „Leadership Development Program 2 oder 4“ ihre Rolle zu reflektieren. Ein stärkerer Fokus auf die Entwicklung von Managementkompetenzen wird in unseren Potenzialträgerprogrammen „International Management Program“ sowie „Corporate Executive Development Program“ gelegt. Beide Programme bereiten unsere Führungskräfte darauf vor, komplexe Problemstellungen zu meistern und ihre Managementfähigkeiten zu stärken. Neuen oberen Führungskräften wird mit den „New Senior Executive Workshops“ und darauffolgenden „Senior Executive Development Suite“ ein maßgeschneidertes Entwicklungsangebot angeboten.

Generell durchlaufen sämtliche Führungskräfte und Executives 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 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, Umsetzungskraft, Aktion, Lernen, Interaktion. Zudem muss der Mitarbeiter selbst seine Fähigkeiten einschätzen.

Für die gezielte Weiterbildung unserer Mitarbeiter führen wir regelmäßige Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsplanungen durch. Dies wird über den Talentmanagement-Prozess gesteuert. Für das Jahr 2017 wurden Mitarbeitergespräche für 95,7% der im System erfassten Mitarbeiter (etwa 80.000) mittels eines globalen Prozesses und elektronischer Systeme durchgeführt. Davon sind circa 23% weiblich und 77% männlich. 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 sind klare Ziele für alle Geschäftsbereiche definiert, die auf Vorstandsebene quartalsweise nachgehalten werden. Ziel ist die Steigerung des Frauenanteils auf der oberen und mittleren Führungsebene. Um hier Fortschritte zu machen, wurden diagnostische Verfahren eingeführt, um eine eventuelle Voreingenommenheit gegenüber Frauen bei Besetzungsentscheidungen zu eliminieren. Mithilfe dieser Maßnahmen konnten wir den Frauenanteil in der Führungsebene von 12,2% im Jahr 2016 auf 13,4% im Jahr 2017 steigern. Bis 2020 wollen wir einen Frauenanteil von 16% erreichen.

Mitarbeiter nach Alter und Geschlecht 2017 in %	Männlich	Weiblich
Unter 20 Jahren	75,9	24,1
20-29 Jahre	72,2	27,8
30-39 Jahre	72,7	27,3
40-49 Jahre	71,4	28,6
50-59 Jahre	74,9	25,1
Über 60 Jahre	78,7	21,3

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 2017 gehörten dem insgesamt 20-köpfigen Aufsichtsrat der Continental AG vier Frauen an (zwei Vertreterinnen der Anteilseigner und zwei Arbeitnehmervertreterinnen).

Zusammensetzung des Aufsichtsrats 2017 nach Alter	
Unter 30 Jahren	0
30-49 Jahre	1
50-59 Jahre	10
Über 60 Jahre	9

Nach dem Aktiengesetz 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 2017 eine Frau an (zuständig für das Ressort Personal und zugleich Arbeitsdirektorin). Detaillierte Angaben finden Sie in der Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB (Geschäftsbericht 2017, Seite 22).

Um die Karriereentwicklung von Frauen zu begleiten, wurde das Global Diversity Network gebildet, eine Dachorganisation für die verschiedenen Frauennetzwerke in unserem Unternehmen. Es unterstützt die Netzwerkarbeit in den Ländern. Darüber hinaus gibt es ein Programm zur Stärkung der Wirksamkeit und der Karriere junger Frauen. Das Programm wurde zunächst als Pilotprojekt im Oktober 2016 für 70 Frauen in der Region Amerika eingeführt. 2017 nahmen rund 75 Frauen in Europa, 110 in Korea sowie 100 Frauen in Indien an dem Programm teil.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen weltweit geltende Regelungen für flexible Arbeitsbedingungen – über alle hierarchischen Ebenen und organisatorischen Bereiche hinweg. Sie umfassen flexible Arbeitsmodelle wie Teil- und Gleitzeitmodelle als auch Angebote für mobiles Arbeiten und Sabbaticals. Landesspezifische Lösungen für 21 beteiligte Länder wurden auf regionale Bedürfnisse und rechtliche Rahmenbedingungen abgestimmt. In 18 Ländern können unsere Mitarbeiter ihre Arbeitsformen inzwischen individueller gestalten, in drei Ländern befinden wir uns auf der Zielgeraden. 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 (rund 60 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. 2017 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 39 Standorte weltweit zertifiziert sind.

Im Rahmen eines konzerninternen Auditsystems werden die Sicherheits- und Gesundheitsleistungen der Standorte überprüft.

Außerdem sind Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz auf Gesellschafts- und/oder Standortebene in Deutschland abgeschlossen. Darüber hinaus bestehen entsprechend dem Arbeitssicherheitsgesetz an allen deutschen Standorten Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsausschüsse. Sie werden durch Betriebsratsmitglieder, Vertreter des Arbeitgebers, Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte besetzt. Auch international werden alle gesetzlichen Strukturen zum Arbeitsschutz eingehalten. Die fachliche Verantwortung für Themen der Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter übernimmt auf Konzernebene die Abteilung Safety & Health (SH), die direkt an den Personalvorstand berichtet.

Eine wesentliche Messgröße für den Erfolg unseres präventiv ausgerichteten Arbeits- und Gesundheitsschutzes stellt die Entwicklung von Fehlzeiten und Unfällen dar. Bezogen auf die Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden ist in den vergangenen Jahren ein positiver Trend zu verzeichnen: von 4,6 im Jahr 2010 auf 3,2 im Jahr 2017. Die Ausfallstunden pro 1 Million Arbeitsstunden reduzierten sich im selben Zeitraum von 729 auf 548 Stunden.

Leider haben sich im Jahr 2017 drei Unfälle ereignet, bei denen ein Mitarbeiter von Continental und zwei Mitarbeiter von Partnerfirmen tödliche Verletzungen erlitten. Die Unfälle ereigneten sich in Indien, China und Südafrika. Continental hat alle notwendigen Schritte für eine lückenlose Aufklärung der Unfälle durchgeführt und über deren Ursachen 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, der Sicherheitskultur und der Ergonomie. Im Fokus stehen dabei Arbeitsplätze mit hohen physischen Belastungen sowie Arbeiten an Anlagen, bei denen sich bei Continental oder in der Branche Unfälle ereignet haben. Mit unserem Ergonomie-Programm, das zurzeit international ausgerollt wird, stellen wir sicher, dass sowohl ältere Mitarbeiter weiter in der Produktion beschäftigt werden können als auch jüngere Mitarbeiter physisch nicht überbelastet werden. Die Maßnahmen zeigen positive Auswirkungen und werden auch international anerkannt. So wurde das konzernweite Ergonomie-Programm des Unternehmens schon mehrfach ausgezeichnet: Im Rahmen der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter“ erhielten wir 2017 den Best Practice Award der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA).

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Fehlzeiten konstant geblieben. Die bezahlten und unbezahlten Abwesenheiten aufgrund von Krankheit im Verhältnis zur vertraglichen Arbeitszeit liegen bei 3,2%. Die in der Tabelle aufgeführten Daten weisen ab 2015 die Fehlzeiten der variablen und fixen Mitarbeiter aus.

Unfallstatistik und Ausfallzeiten	2015	2016	2017
Krankheitsfehlzeiten¹	3,1 ²	3,2 ²	3,2
Unfallrate³			
Europa und Mittlerer Osten	4,3	4,3	4,8
Nordamerika	1,7	1,8	1,6
Lateinamerika	3,3	3,4	3,4
Asien/Pazifik	1,2	0,9	1,0
Weltweit	3,1	2,9	3,2
Ausfallzeiten⁴			
Europa und Mittlerer Osten	633	697	750
Nordamerika	427	665	345
Lateinamerika	735	422	971
Asien/Pazifik	169	149	174
Weltweit	498	554	548

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

2 Aufgrund neuer Berechnungsgrundlage wurden die Zahlen für 2015 und 2016 angepasst.

3 Unfallrate: Anzahl der Arbeitsunfälle mit einem oder mehr Ausfalltagen pro eine Million Arbeitsstunden.

4 Ausfallzeiten: Anzahl der unfallbedingten Ausfallstunden 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.

Im Berichtsjahr haben wir an einem Projekt gearbeitet, das bestehende Ansätze im Bereich des gesellschaftlichen Engagements vereinheitlichen und systematisieren soll. Dazu gehört auch die Umsetzung einer neuen Strategie für unser gesellschaftliches Engagement, die sukzessive ausgerollt werden soll.

Weltweites Engagement

Gemeinnützige Projekte, wohltätige Aktivitäten und Spenden werden oft von engagierten Mitarbeitern initiiert und getragen sowie 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 die Geschäftstätigkeit an den internationalen Standorten leistet Continental einen positiven Beitrag für die Gesellschaft. Im Berichtsjahr gab es u. a. die nachfolgenden Aktivitäten.

Im September 2017 unterstützten wir nach der historischen Flutkatastrophe durch Hurrikan Harvey die Katastrophenhilfe in Texas, USA. Die Spende kam dem Amerikanischen Roten Kreuz zugute. Sie setzte sich zusammen aus einem von Continental direkt gespendeten Betrag und einer zusätzlichen Aufstockung der Spenden der Mitarbeiter. Neben der finanziellen Hilfe des Unternehmens engagierten sich die Mitarbeiter vor Ort bei den Hilfsmaßnahmen in Houston und anderen Gebieten im Süden von Texas.

Im Oktober 2017 unterstützten wir die Katastrophenhilfe in den vom Erdbeben betroffenen Gebieten Mexikos. Zudem riefen wir unsere Mitarbeiter in Nordamerika zu Geldspenden für die Erdbebenopfer auf und verdoppelten den gespendeten Betrag der Mitarbeiter. Um den Erdbebenopfern unmittelbar zu helfen, sammelte unser Team in Mexiko Sachspenden wie Nahrungsmittel, Haushaltsartikel und andere Dinge des täglichen Bedarfs.

Unter dem Dach der Initiative „Experiencing Europe“ hat Continental 2017 ein Programm speziell für junge Menschen gestartet. Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit bieten wir Arbeit suchenden Menschen zwischen 18 und 25 Jahren Kurzpraktika an unternehmenseigenen Standorten im europäischen Ausland an. Teilnehmen können junge Erwachsene, die bisher keine Berufserfahrungen gesammelt und auch kein Studium absolviert haben. Bei dem Projekt handelt es sich um eine deutschlandweite Initiative. Ziel ist es, jungen Menschen den Zugang zum europäischen Ausland zu erleichtern und somit den europäischen Gemeinschaftsgedanken zu stärken. Wir sehen in dem Projekt auch eine Chance, potenzielle Arbeitnehmer und Talente zu entdecken.

Unter dem Namen „We I.o.v.e. Europe“ sind die ersten Teilnehmer zu Auslandspraktika an Continental-Standorten in Belgien, Frankreich, Italien, Portugal, Rumänien, Ungarn und dem Vereinigten Königreich gestartet. Unter dem Schirm von „Experiencing Europe“ haben sich inzwischen weitere Unternehmen der Initiative angeschlossen, um noch mehr jungen Erwachsenen eine Berufserfahrung im europäischen Ausland zu ermöglichen. 2017 haben insgesamt 30 Teilnehmer ihre Praktika in elf Ländern abgeschlossen.

GRI Content Index und Fortschrittsmitteilung an den UN Global Compact

Die Continental AG berichtet ihre Nachhaltigkeitsleistung für das Jahr 2017 nach dem internationalen Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2016 (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 bis 102-49).



Materiality
Disclosures
Continental AG



Disclosures	Seite	Aussagen	Externe Prüfung	UN GC Prinzip
GRI 101: Grundlagen				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016				
Organisationsprofil				
GRI 102-1: Name der Organisation	5			
GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6			
GRI 102-3: Ort des Hauptsitzes	6			
GRI 102-4: Betriebsstätten	6			
GRI 102-5: Eigentum und Rechtsform	6-7			
GRI 102-6: Bediente Märkte	6			
GRI 102-7: Größenordnung der Organisation	1, 6, 18-19			
GRI 102-8: Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	28-29			
GRI 102-9: Lieferkette	18-19			
GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	5			
GRI 102-11: Vorsorgeprinzip und Vorsichtsmaßnahmen	16, 19-20			
GRI 102-12: Externe Initiativen	7-8			
GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden	7-8			
Strategie				
GRI 102-14: Aussagen der Führungskräfte	4			1-10
GRI 102-15: Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	11-13, 19-20			
Ethik und Integrität				
GRI 102-16: Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	7			10
GRI 102-17: Verfahren für ethische Beratung und Bedenken		Geschäftsbericht (GB) 2017, S. 23		10
Führung				
GRI 102-18: Führungsstruktur	11, 15			
GRI 102-19: Befugnis erteilende Stelle	11, 15			
GRI 102-20: Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	11, 15			
GRI 102-21: Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	14			

GRI 102-22: Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien		GB 2017, S. 18 f. 206 f.
GRI 102-23: Vorstand des höchsten Kontrollorgans		GB 2017, S. 18 f.
GRI 102-24: Nominierung und Wahl des höchsten Kontrollorgans		GB 2017, S. 18 f.
GRI 102-25: Interessenkonflikte	16	
GRI 102-26: Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Zielen, Werten und Strategien	11	
GRI 102-27: Gemeinwissen des höchsten Kontrollorgans	11	
GRI 102-28: Leistungsbewertung des höchsten Kontrollorgans	15	GB 2017, S. 24 f.
GRI 102-29: Bestimmung und Management ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen	19	GB 2017, S. 99 f.
GRI 102-30: Effektivität des Risikomanagements	19	GB 2017, S. 99 f.
GRI 102-31: Prüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	19-20	
GRI 102-32: Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		GB 2017, S. 99 f.
GRI 102-33: Kommunikation kritischer Bedenken	16	
GRI 102-34: Art und Gesamtzahl kritischer Bedenken	16	
GRI 102-35: Vergütungspolitik	15	
GRI 102-36: Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	15	
GRI 102-37: Die Beteiligung der Stakeholder an der Vergütung	15	
GRI 102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	15	
GRI 102-39: Verhältnis der prozentualen Erhöhung der Jahresgesamtvergütung	15	
Stakeholdereinbeziehung		
GRI 102-40: Liste der Stakeholdergruppen	5, 14	
GRI 102-41: Tarifverhandlungen	16	
GRI 102-42: Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	5, 13-14	
GRI 102-43: Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	13-14	
GRI 102-44: Schlüsselthemen und Anliegen	10	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45: Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	5	
GRI 102-46: Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung	5, 10, 13	
GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen	10-11	
GRI 102-48: Neuformulierung der Informationen	5	
GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung	5	
GRI 102-50: Berichtszeitraum	5	
GRI 102-51: Datum des aktuellen Berichts	5	Juni 2018 (für das Jahr 2017)
GRI 102-52: Berichtszyklus	5	
GRI 102-53: Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	5	
GRI 102-54: Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	5, 35	
GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex	35f.	
GRI 102-56: Externe Prüfung		Siehe hier
Wesentliche Themen		
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Wirtschaftliche Leistung	18	1-6, 10
GRI 201-1: Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	29	
GRI 201-2: Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	19-20	7
GRI 201-3: Verpflichtungen aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen	21	
GRI 201-4: Finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung		GB 2017, S. 151, 158

GRI 202: Marktpräsenz 2016	18, 28	
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Marktpräsenz	29	6
GRI 202-1: Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	32	6
GRI 202-2: Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	32	6
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Indirekte ökonomische Auswirkungen	33	
GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	33-34	
GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	33-34	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Beschaffungspraktiken	18	
GRI 204-1: Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	19-20	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Korruptionsbekämpfung	9	
GRI 205-1: Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	16	
GRI 205-2: Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	16, 30	
GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	16	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Wettbewerbswidriges Verhalten	9	
GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung		GB 2017, S. 196 f.
GRI 301: Materialien 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Materialien	26	7-9
GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	26	7-9
GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	26	7-9
GRI 301-3: Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	26	7-9
GRI 302: Energie 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Energie	22	7-9
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	22	x 7,8
GRI 302-2: Energieverbrauch außerhalb der Organisation	22	8,9
GRI 302-3: Energieintensität	22	8
GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	22	8,9
GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	27	7-9
GRI 303: Wasser 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Wasser	22-23	7,8
GRI 303-1: Wasserentnahme nach Quelle	24	x 7,8
GRI 303-2: Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen	24	7,8
GRI 303-3: Zurückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	24	7,8
GRI 304: Biodiversität 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Biodiversität	22, 25	
GRI 304-1: Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten befinden	25	
GRI 304-3: Geschützte oder renaturierte Lebensräume	26	
GRI 305: Emissionen 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Emissionen	22-23	7-9

GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	23	x	7,8
GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	23	x	7,8
GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	23	x	7,8
GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen	23		8
GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen	23		8,9
GRI 305-6: Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	23		8
GRI 305-7: Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	23		8
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016			
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Abwasser und Abfall	22		8
GRI 306-1: Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	23-24		8
GRI 306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	24	x	8
GRI 306-3: Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	24	Für den Berichtszeitraum 2017 wurden keine signifikanten Freisetzungen von gefährlichen Stoffen berichtet.	8
GRI 306-4: Transport von gefährlichem Abfall	24		8
GRI 306-5: Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer		Continental sind keine Gewässerschäden durch Abwassereinleitungen bekannt.	8
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016			
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Umwelt-Compliance	9, 16		8
GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	16	GB 2017, S. 196 f.	8
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Umweltbewertung der Lieferanten	18		7-9
GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	20	Angaben zum Prozentsatz der überprüften Lieferanten liegen aktuell nicht vor.	7-9
GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	20-21		7-9
GRI 401: Beschäftigung 2016			
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Beschäftigung	28		1-6
GRI 401-1: Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	28-29	Angaben zu Neueinstellungen nach Alter und Geschlecht sind aktuell nicht möglich.	6
GRI 401-2: Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	29		
GRI 401-3: Elternzeit		Im Jahr 2017 haben etwa 6,1% der Mitarbeiterinnen und 3,9% der Mitarbeiter in Deutschland Elternzeit in Anspruch genommen.	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016			
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	9, 28		3
GRI 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	14		3

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	28	
GRI 403-1: Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	32	
GRI 403-2: Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle	32	Angaben nach Geschlecht sind aktuell nicht möglich.
GRI 403-3: Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	32	
GRI 403-4: Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	32	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) – Aus- und Weiterbildung	28	6
GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	30	Angaben zur Gesamtzahl der Schulungsstunden liegen aktuell nicht vor. In den Jahren 2013–2017 wurden weltweit mehr als 1060 Schulungen durchgeführt.
GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	30–31	
GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	31	6
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) – Vielfalt und Chancengleichheit	28, 31	6
GRI 405-1: Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	31	6
GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	29	6
GRI 406: Gleichbehandlung 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) – Gleichbehandlung	9, 28	6
GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	16	6
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) – Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	9, 18, 28	3
GRI 407-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	16	3
GRI 408: Kinderarbeit 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) – Kinderarbeit	18	5
GRI 408-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	20	5
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) – Zwangs- oder Pflichtarbeit	18	4
GRI 409-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	20	4
GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016		
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) – Rechte der indigenen Völker	9, 18	1, 2
GRI 411-1: Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	20	2
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016		

GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	18		1, 2
GRI 412-1: Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	16		2
GRI 412-2: Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	30-31		2
GRI 412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	20		1, 2
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Soziale Bewertung der Lieferanten	20		1, 2
GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	20	Angaben zum Prozentsatz der überprüften Lieferanten liegen aktuell nicht vor.	2
GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	20		2
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016			
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Politische Einflussnahme	9		10
GRI 415-1: Parteispenden	9		10
GRI 416: Kundengesundheit und Kundensicherheit 2016			
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Kundengesundheit und Kundensicherheit	26-27		
GRI 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	27		
GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	16, 27		
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016			
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Marketing und Kennzeichnung	26		7-8
GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	27		
GRI 417-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	27		
GRI 417-3: Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	27		
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016			
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Schutz der Kundendaten	9		
GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	16, 27		
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016			
GRI 103: Managementansatz (inkl. 103-1, 103-2, 103-3) - Sozioökonomische Compliance	9, 16		
GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	16	GB 2017, S. 196 f.	

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